

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: G Nホールディングス株式会社

英文名:

■加入保険者: 群馬県自動車販売健康保険組合

非上場

■所属業種: 小売業

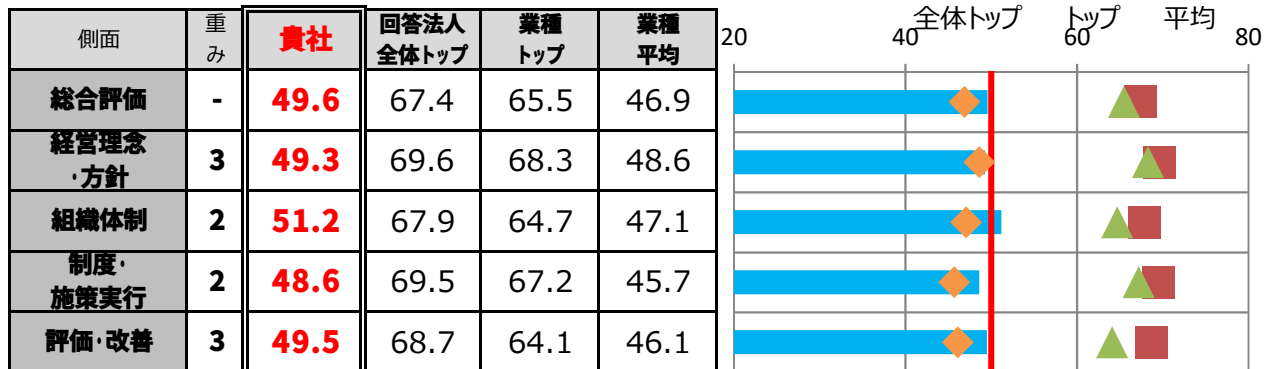
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1701~1750位 / 3169 社中

■総合評価: 49.6 ↑0.3 (前回偏差値 49.3)

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

## ②評価の内訳



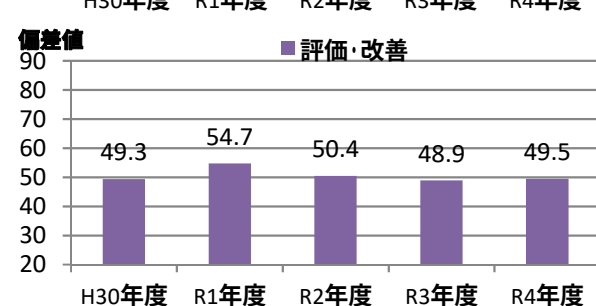
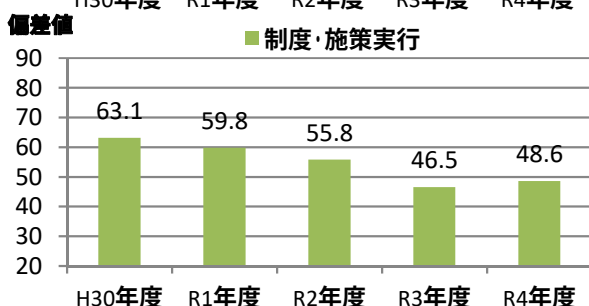
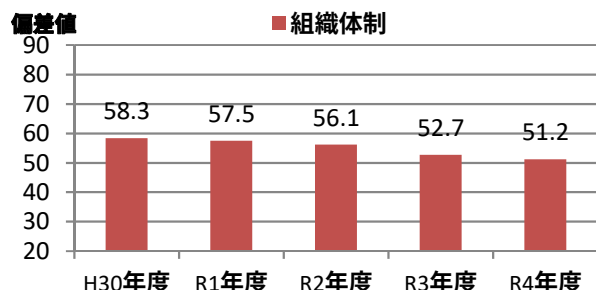
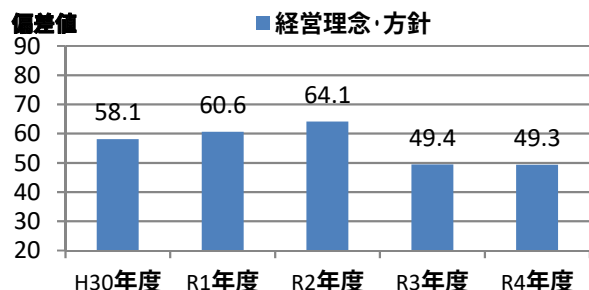
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

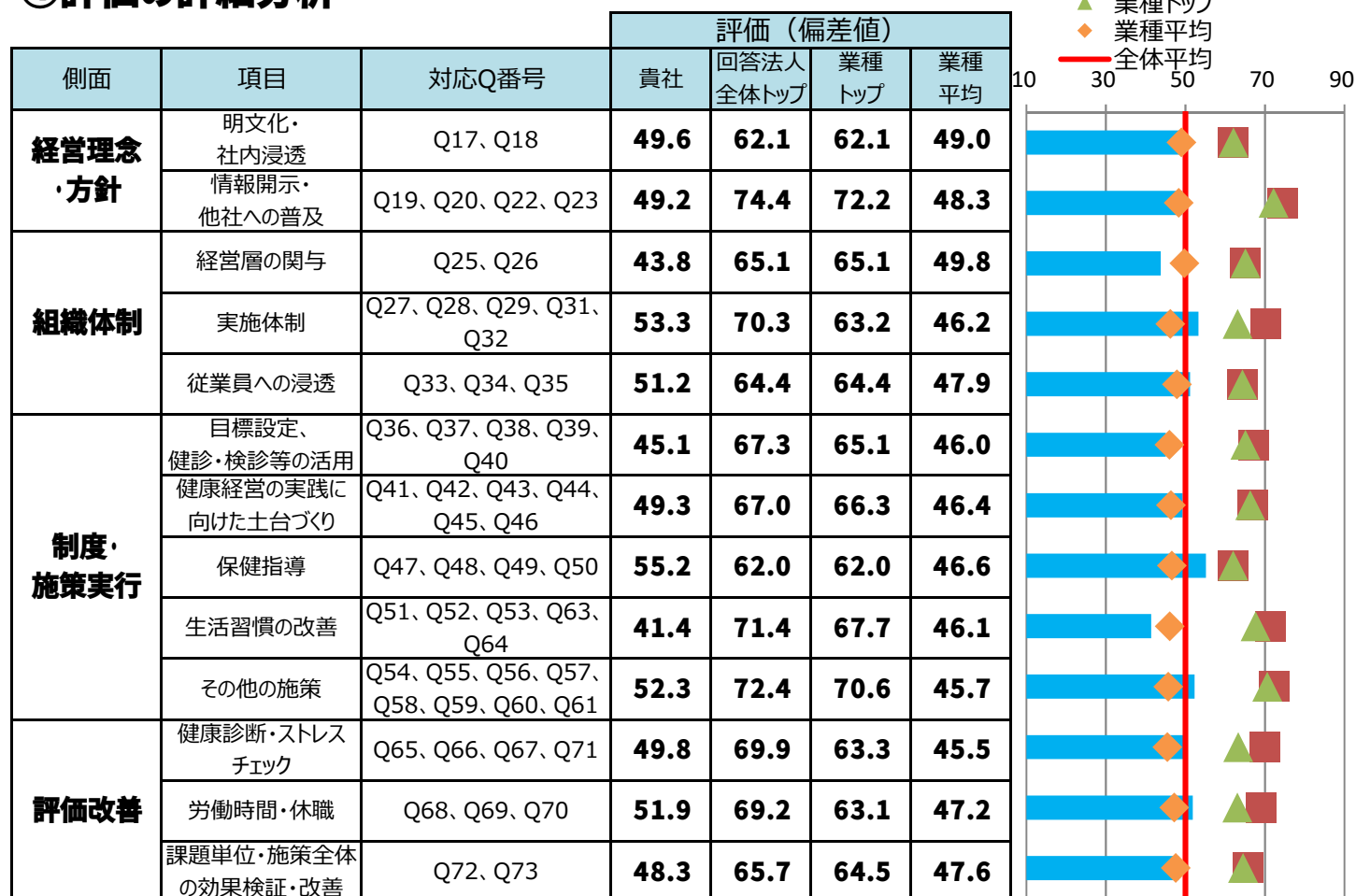
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 351~400位 | 501~550位   | 701~750位   | 1651~1700位 | 1701~1750位 |
| 総合評価      | 57.9     | 58.1(↑0.2) | 56.7(↓1.4) | 49.3(↓7.4) | 49.6(↑0.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                               |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 人材定着や採用力向上<br>少子高齢化により採用が難しい中、従業員に長く健康な状態で働いてもらい、企業発展と後進育成に活躍していただきたい。                        |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 従業員が長く健康に働くことにより、継続的な利益の創出と継続的な人材育成が実現できると期待。具体的な指標として、新卒・中途入社した従業員の3年後の定着率80%を目指す。（現在、68.5%） |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 13.6 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 45.9 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供           |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社内ポータルでの自部署の情報発信、チャットアプリによる従業員同士のコミュニケーション促進を図っている |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 95.9                                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 88.7 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                                |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 検査結果で脂質異常の従業員（通院者除）に対し、産業医による指導を実施 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 0.4                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 66.7 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                               |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                     |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健康キャンペーンを実施し、自分で決めた健康取組を一定期間以上実施した場合に表彰を行っている |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 23.8 | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |     | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 3.1 | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |     | % |

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 48.0    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 53.8    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 33.4    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 50.9    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 45.6    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 52.8    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 51.0    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 54.1    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 58.0    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 35.3    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                   |
|---------------|------------|---------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 従業員の喫煙率低下                                         |
|               | 課題内容       | 管理指標より、喫煙率の高さが問題である。                              |
|               | 施策実施<br>結果 | 産業医から経営に対する禁煙促進の提案や、健康保険組合の禁煙プログラムの展開・個別受診促進を行った。 |
|               | 効果検証<br>結果 | 現時点では数値的な改善は見受けられない（良い効果が出ていない）。                  |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                         |
|               | 課題内容       | 運動習慣がない社員が多く、将来にわたる健康不安があった。                      |
|               | 施策実施<br>結果 | 全社員を対象とする健康活動を推進するキャンペーンを実施。                      |
|               | 効果検証<br>結果 | 毎日運動していると回答した社員が前年比で2%向上した。                       |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：兵庫トヨタ自動車株式会社

英文名：HYOGOTOYOTA MOTOR CO.,LTD.

■加入保険者：兵庫トヨタ自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

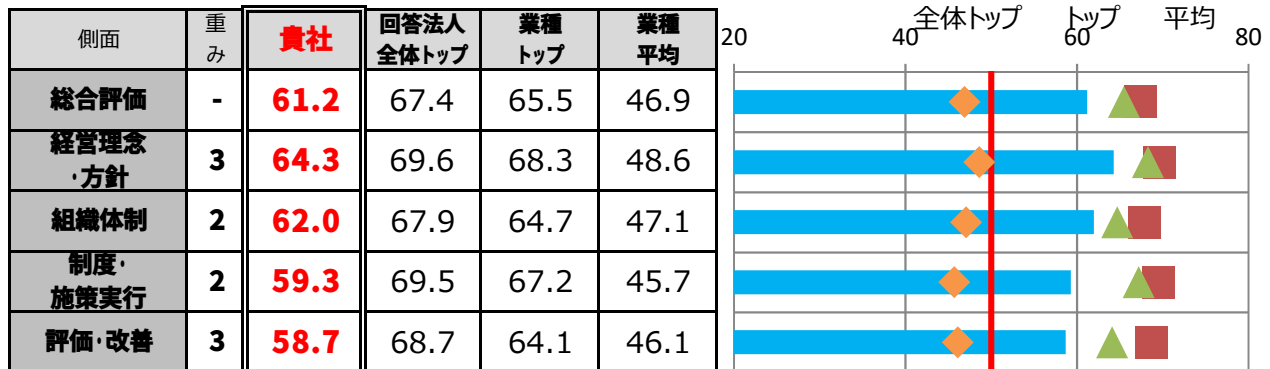
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 401～450位 / 3169 社中

■総合評価： 61.2 ↑2.1 (前回偏差値 59.1)

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

## ②評価の内訳



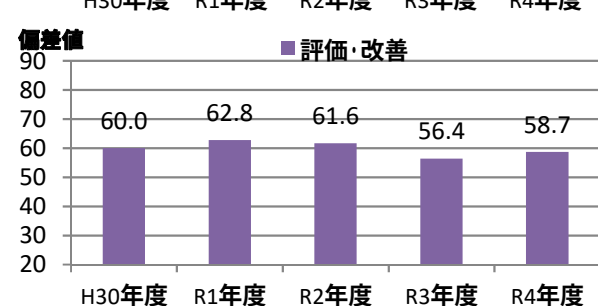
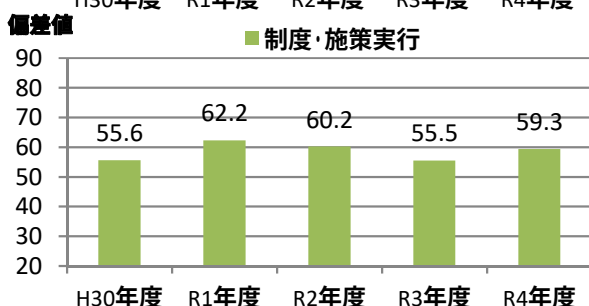
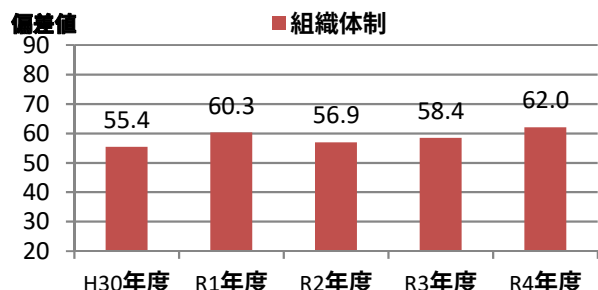
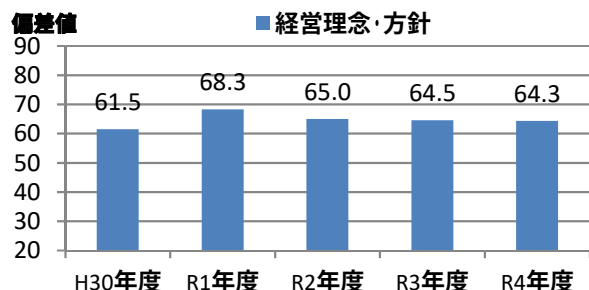
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

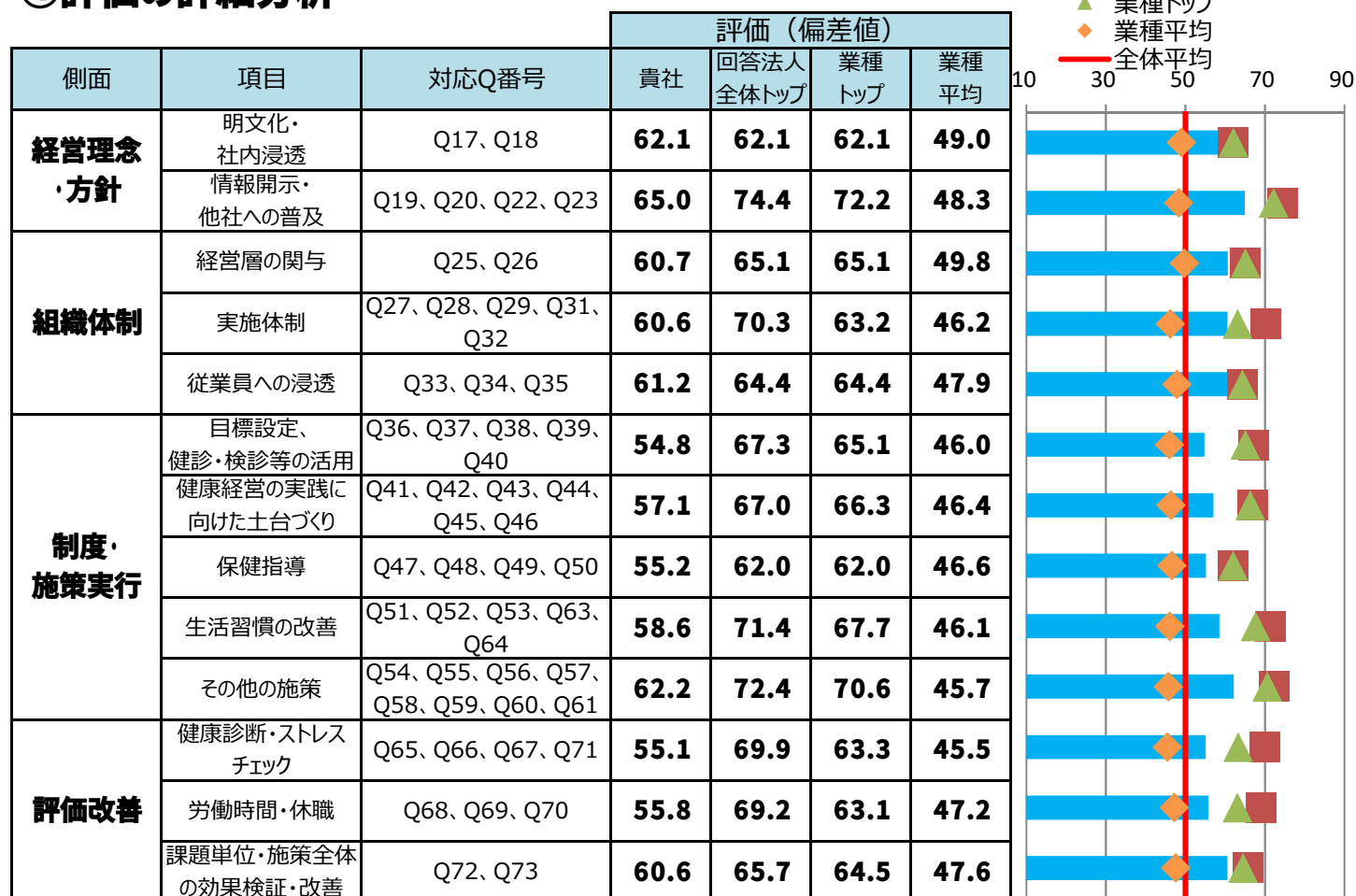
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 351～400位 | 51～100位    | 201～250位   | 501～550位   | 401～450位   |
| 総合評価      | 58.2     | 63.8(↑5.6) | 61.4(↓2.4) | 59.1(↓2.3) | 61.2(↑2.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                               |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>中長期的な企業価値向上</b></p> <p>アブセンティーズム（疾病や心身の不良による欠勤）での突発的や長期的な労働力の不足、プレゼンティーズム（心身が健康な状態ではないものの会社に出勤）による生産性低下およびワークエンゲージメント（仕事の熱意や活力）の低下による個人パフォーマンスの低下を防止し、会社の大切な資産（心身ともに健康な社員）を築くことを課題とし、健康経営に取り組んでいます。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員の多様なワーク・ライフ・バランスを実現することで、優秀な人材の確保や流出防止、ひいては、企業価値向上を実現を期待しています。具体的な指標としてワークエンゲージメントの向上（57.1%→70%）、仕事満足度の向上（77%→80%）を目指しています。</p>                                                                         |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 12                | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 11     | 回 | 7                 | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供          |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | ①社内イントラに自由意見の書き込みコーナー設置②コミュニケーションツールとして健康管理アプリの導入 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 70.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                             |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置       |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健康アプリによるA I 管理栄養士からの食事指導を活用 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 20.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健康アプリを活用し、'定期的にウォーキングイベントを実施している |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 90.0 | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 100.0 | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 50.0  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |       | % |

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



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 58.1    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 56.1    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 59.0    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 51.9    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 63.0    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 58.4    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 55.5    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 63.5    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 60.7    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 54.4    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                              |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防                                                                                                                                                                           |
|               | 課題内容   | 健康意識度調査から、「いつも疲れている」「イライラする」「気分が落ち込む」といった不定愁訴16項目に50%以上の症状が見られました。これらの症状は、パフォーマンスの低下・生産性の低下と相関関係がある課題と捉え、ストレス症状改善、プレゼンティーズム低下の取り組みを継続します。                                                    |
|               | 施策実施結果 | 従業員の「疲れ」「イライラ」の軽減のため、営業活動支援システム、SMB等の運用、電子契約・ペーパーレス化等、業務効率化に取組みました。併せて、有給休暇の取得も促進しました。                                                                                                       |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 業務効率化は、電子契約・ペーパーレス化の目標値の約70%は達成し、一定の業務削減、効率化に繋がりました。目標値の90%に向けて引き続き取組みます。<br>一方で、今年度の健康意識度調査では、ストレス症状の指標が2P悪化してしまいました。現在の取り組みを継続しつつ、保健師の店舗訪問等個別支援も行いながら、引き続き改善に取組みます。                        |
|               | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                                                  |
|               | 課題内容   | 2018年度に実施したESアンケートの結果、有給休暇を取得しづらいという回答が多数あり、実際に、年次有給休暇取得率も26.0%、取得日数も4.8日と低い状況でした。2019年度は取得率37.7%と改善されましたが、2020年度の取得率も37.7%と改善の定着とならず、また、職種別や職責別での取得格差もあり、継続し、取組むこととしました。                    |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 四半期ごとに、有給休暇取得日数を定め、有給休暇取得計画書を策定し、自発的かつ計画的に有給休暇取得および、四半期ごとの検証を行い、計画通りに取得できていない場合は、理由書の提出を求めました。                                                                                               |
|               | 効果検証結果 | 有給休暇取得計画書の計画遅れについて、取得の再計画策定のしくみを実行した結果、2021年度は、有給取得率45.1%、取得日数も7.9日、取得率は7.4P向上、ワークエンゲージメントは、0.8Pの向上となりました。店長平均5.4日、本部管理職7.4日、営業スタッフ平均6.9日、エンジニア平均6.7日、事務職平均10.4日の格差が残り、今後の課題として取り組みを継続いたします。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：群馬日野自動車株式会社

英文名：Gunma Hino Motors,Ltd

■加入保険者：群馬県自動車販売健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

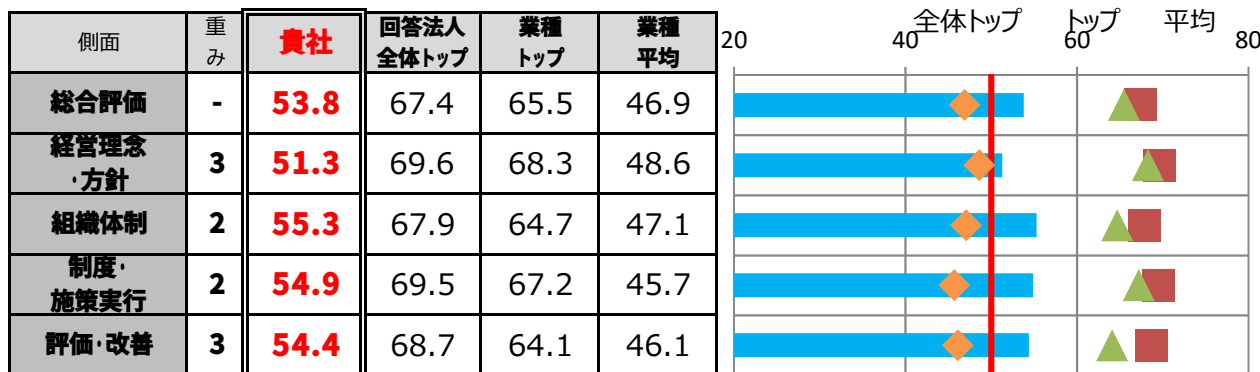
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1201～1250位 / 3169 社中

■総合評価：53.8 ↓3.0 (前回偏差値 56.8 )

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

## ②評価の内訳



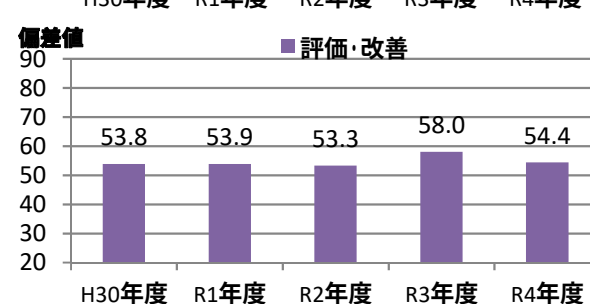
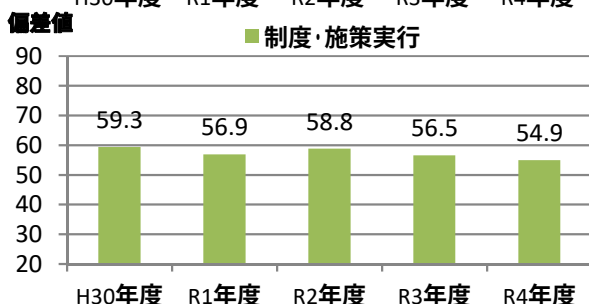
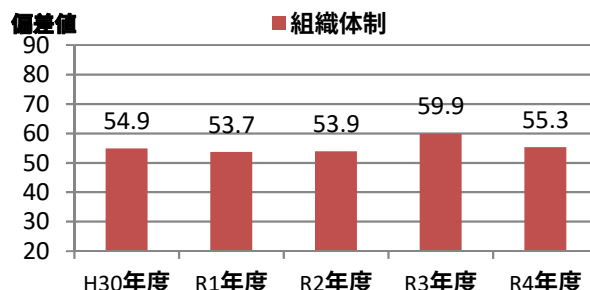
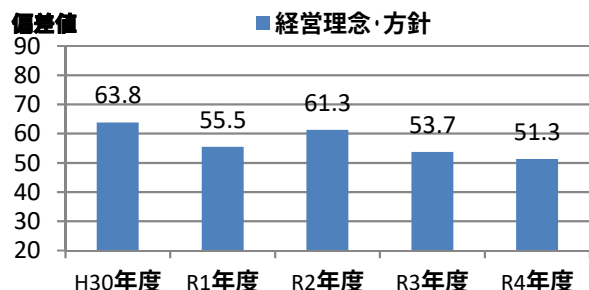
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

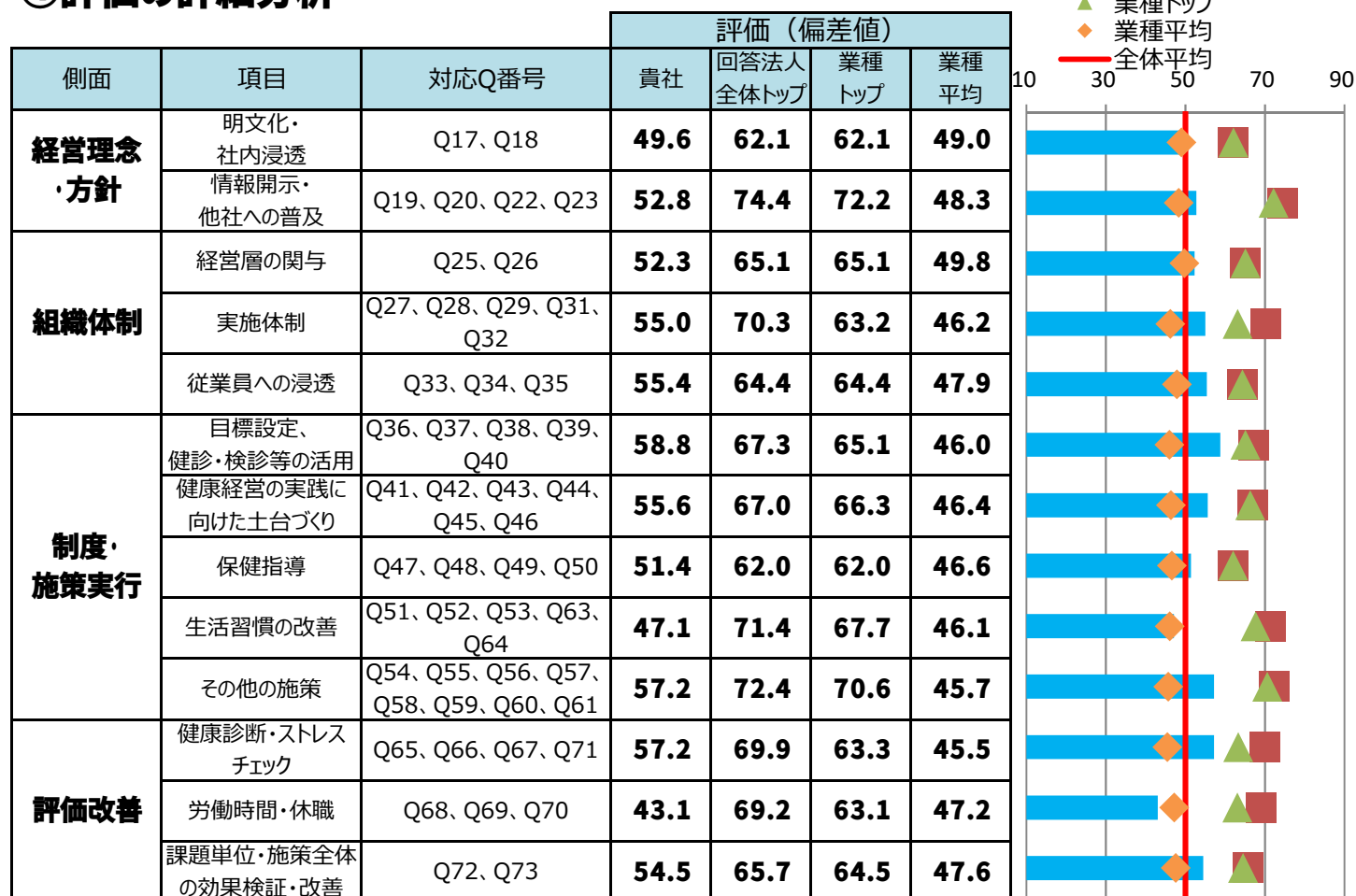
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 301～350位 | 851～900位   | 701～750位   | 751～800位   | 1201～1250位 |
| 総合評価      | 58.7     | 54.9(↓3.8) | 56.9(↑2.0) | 56.8(↓0.1) | 53.8(↓3.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>整備職の採用が困難さを増す中で、教育制度の見直しによる技術力の向上と心身ともに健康で安全に働けるための職場環境づくりが、社員とその家族の健康と安心に繋がり、早期離職の回避や生産性向上に向けて重要な課題である。</p>                       |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>整備担当者が長く働きたいと感じられることを期待している。</p> <p>具体的には、職場環境・人事待遇・業務管理の改善見直しにより、目標として、新卒整備担当者の5年後定着率70%以上（現在57.1%）と整備担当者の年間時間外60時間以上件数20%削減（2021年度実績36回から29回へ抑制）を目指す。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |              |   |                             |             |   |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>77.9</b> | % |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |             |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供           |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 全従業員に業務連絡はもとより、イベントやアンケート等情報提供や収集ツールとしてスマホを貸与している。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>91.0</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |             |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 主食の量が個人毎に調整でき、カロリー計算され健康に配慮した仕出弁当となっている。                       |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>78.2</b>                                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>32.8</b> | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                       |   |                             |             |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 職場内に運動器具やジム、運動室等を設置                   |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 理学療法士の拠点巡回による健康チェック、マッサージの実施、腰痛防止等の指導 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>38.3</b> | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |             |   |
|-------|------|---------|-------------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | <b>14.0</b> | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |             | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |             | % |

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 53.8    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 53.7    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 53.4    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 53.3    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 46.6    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 46.9    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 53.9    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.5    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 62.6    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 47.2    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                            |
|---------------|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                           |
|               | 課題内容       | 勤続年数の浅い社員にメンタルヘルス不調の発生傾向があり、早期離職に繋がってしまう。                                                                                                  |
|               | 施策実施<br>結果 | 全従業員を対象に「自己申告書」で意識調査を実施し、対人関係やハラスメントの有無を検証。メンタルヘルス不調者に対して総務担当者の面談実施及び産業医や精神保健福祉士と連携のうえ面談を実施し問題点を検証。                                        |
|               | 効果検証<br>結果 | 総務担当者の拠点巡回による面談を実施し、仕事のミスマッチによる問題点を早期発見し、職場や業務内容を変更等することにより早期退職者の減少に繋がりました。<br>また、全従業員にパワハラ研修を実施する事で社内におけるハラスメントによるメンタルヘルス不調者の発生防止に繋がりました。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防                                                                                                                         |
|               | 課題内容       | 全従業員を対象とした「自己申告書」で従業員の意識調査を実施した際、腰痛を訴える整備担当者（経験者）の割合が多い結果でした。<br>今後更に整備業務が増加していく中で、健康で働けることが安全に繋がり更に生産性にも影響するため対策が必要である。                   |
|               | 施策実施<br>結果 | 全従業員を対象に勤務時間中に理学療法士の施術実施をSNSを利用して周知を行いました。現時点で全従業員のうち38.3%が利用している。                                                                         |
|               | 効果検証<br>結果 | 現時点では定量的な効果が出ていませんが、利用者からは痛みの緩和の効果の報告があり、生産性の向上に繋がっている。                                                                                    |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタカローラ群馬株式会社

英文名：

■加入保険者：群馬県自動車販売健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

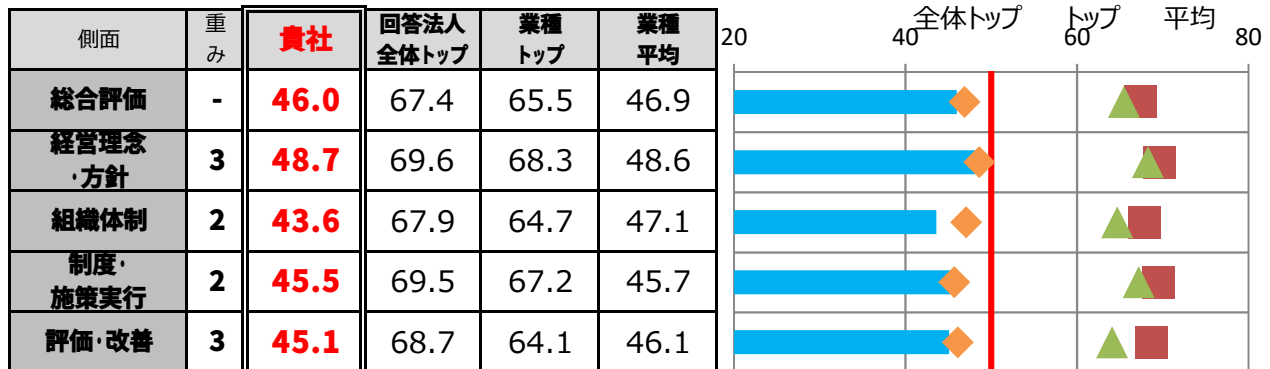
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2151～2200位 / 3169 社中

■総合評価： 46.0 ↑0.4 (前回偏差値 45.6)

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

## ②評価の内訳



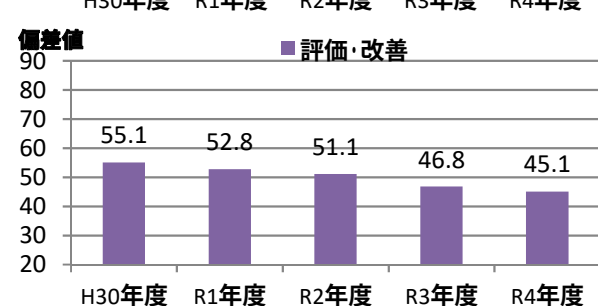
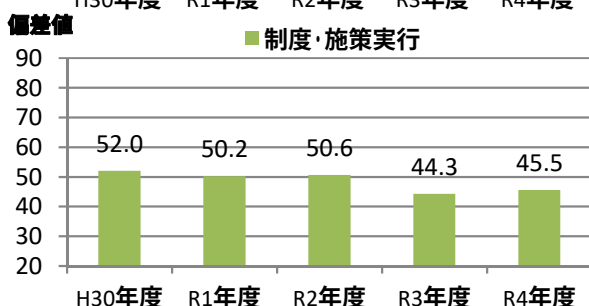
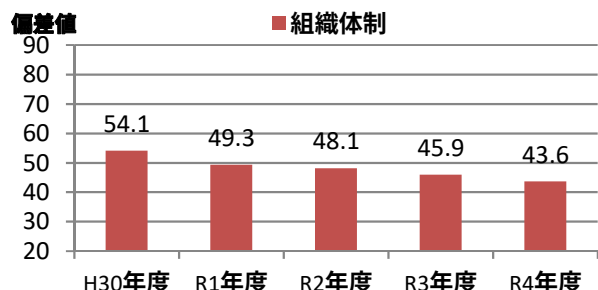
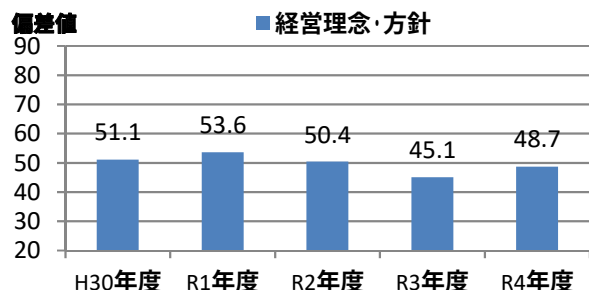
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

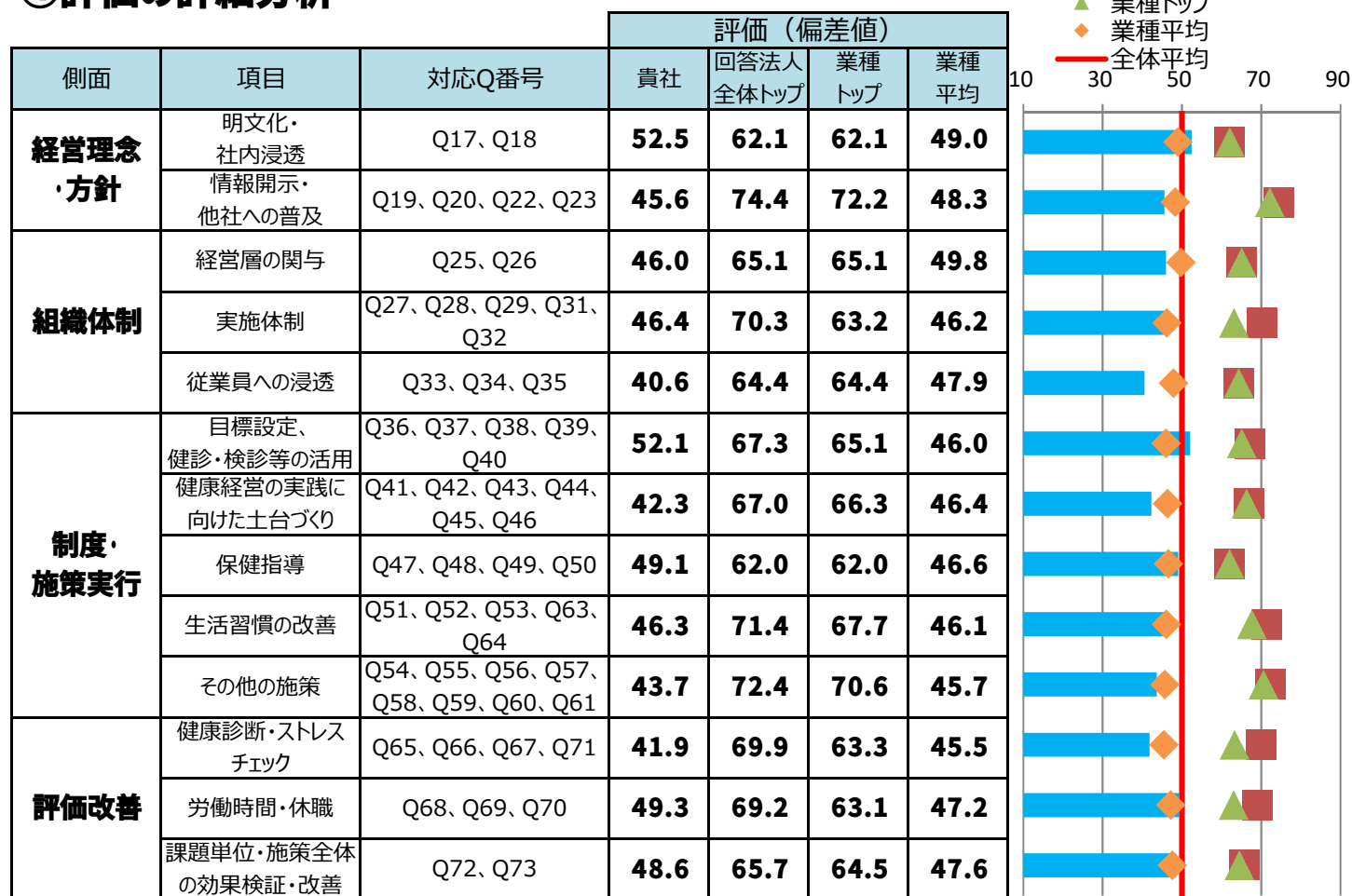
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 751～800位 | 1101～1150位 | 1351～1400位 | 2001～2050位 | 2151～2200位 |
| 総合評価      | 52.8     | 51.8(↓1.0) | 50.2(↓1.6) | 45.6(↓4.6) | 46.0(↑0.4) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                          |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 人材定着や採用力向上<br>定期採用が厳しい状況の中で技術、スキルのある従業員に安心して継続勤務してもらうことが事業を続けるうえでの課題である。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 従業員は安定した働き方を求めている。目標値として定期入社3年後定着率80%を目指す。                               |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |            |   |                             |             |   |
|------------------------------|------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>5.6</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>53.5</b> | % |
|------------------------------|------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 業務使用の為に会社携帯を貸与してラインを通して連絡、連携を図っている。      |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>37.0</b>                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 昼食の仕出し弁当の塩分相当量の制限とカロリー表示をすることによる意識向上。                          |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>16.1</b>                                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                              |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施    |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 健保連群馬主催の「けんこうウォーキング大会」の参加を奨励 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

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

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

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 49.4    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 51.3    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 18.1    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 47.1    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 48.8    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 48.9    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 40.0    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 33.4    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 44.0    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 54.2    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                       |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進                                                                                                                            |
|               | 課題内容   | 人間ドック受診の際、女性特有のがん検診もオプションとして同時受診することが多く予防意識が高い傾向にあります。<br>特に子宮頸がん検診に関しては、特定検診対象者（40歳以上）に対しては各市町村から隔年で受診券が交付されていますが、20代～30代の若年層も罹患リスクが高い為検診を受けて予防に繋げる。 |
|               | 施策実施結果 | 保険者が保険事業として共同で行っている子宮頸がん検診クーポン券を配布し個別受診。<br>4名が受診に繋がりました。                                                                                             |
|               | 効果検証結果 | 受診者4名については全員「異常なし」の結果となりました。<br>次年度以降も予防に向けて検診を推奨していくことを継続します。                                                                                        |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                             |
|               | 課題内容   | 社内禁煙2年目となり喫煙者は減少傾向にあるものの喫煙率40%超の現状にあり、更なる喫煙率低下を目指す。                                                                                                   |
|               | 施策実施結果 | 全社員に向け保険者の保険事業で行っているオンライン禁煙プログラムを周知。<br>3名のプログラム参加に繋がりました。                                                                                            |
|               | 効果検証結果 | 現状においてまだまだ禁煙に抵抗のある者が多いせいか2名の成功に留まり66%の達成率となりました。<br>今後も告知機会を設けプログラムへの参加者を増やし喫煙率減少に繋げていく。                                                              |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社えがお

英文名：EGAO CO.,LTD

■加入保険者：全国健康保険協会熊本支部

非上場

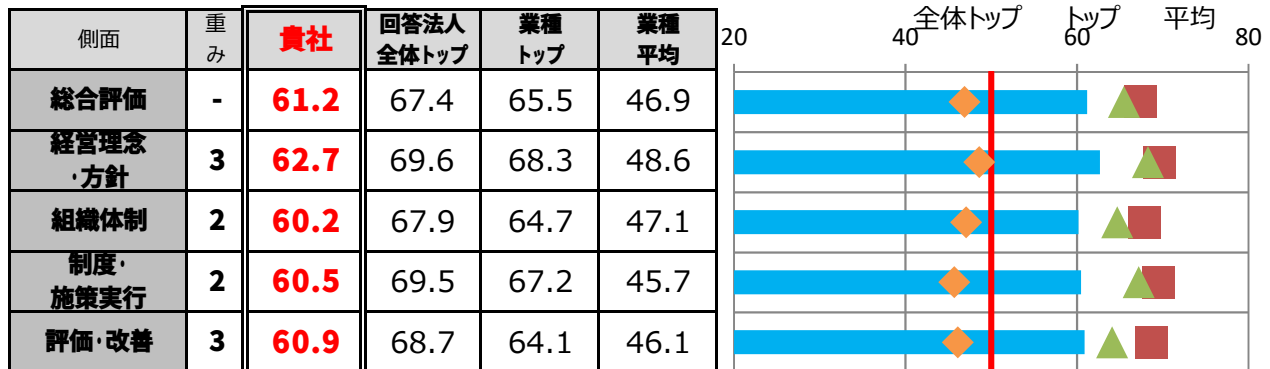
■所属業種：小売業

## ①健康経営度評価結果

■総合順位： **351～400位** / **3169 社中**■総合評価： **61.2** ↓1.5 (前回偏差値 62.7)

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

## ②評価の内訳



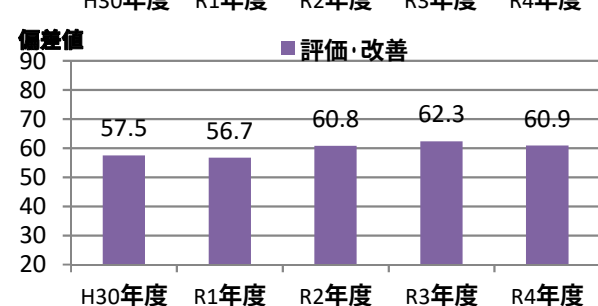
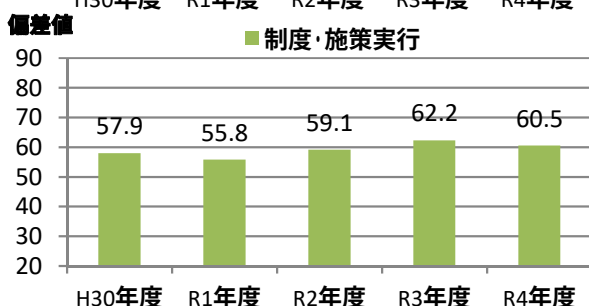
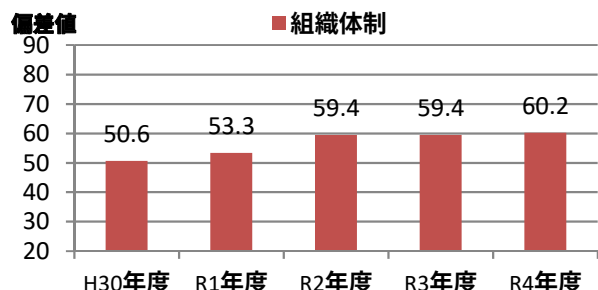
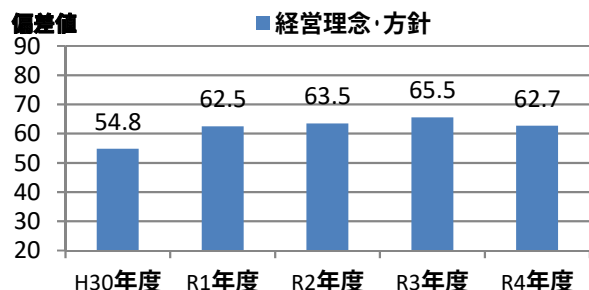
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点・順位を算出しています。

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

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

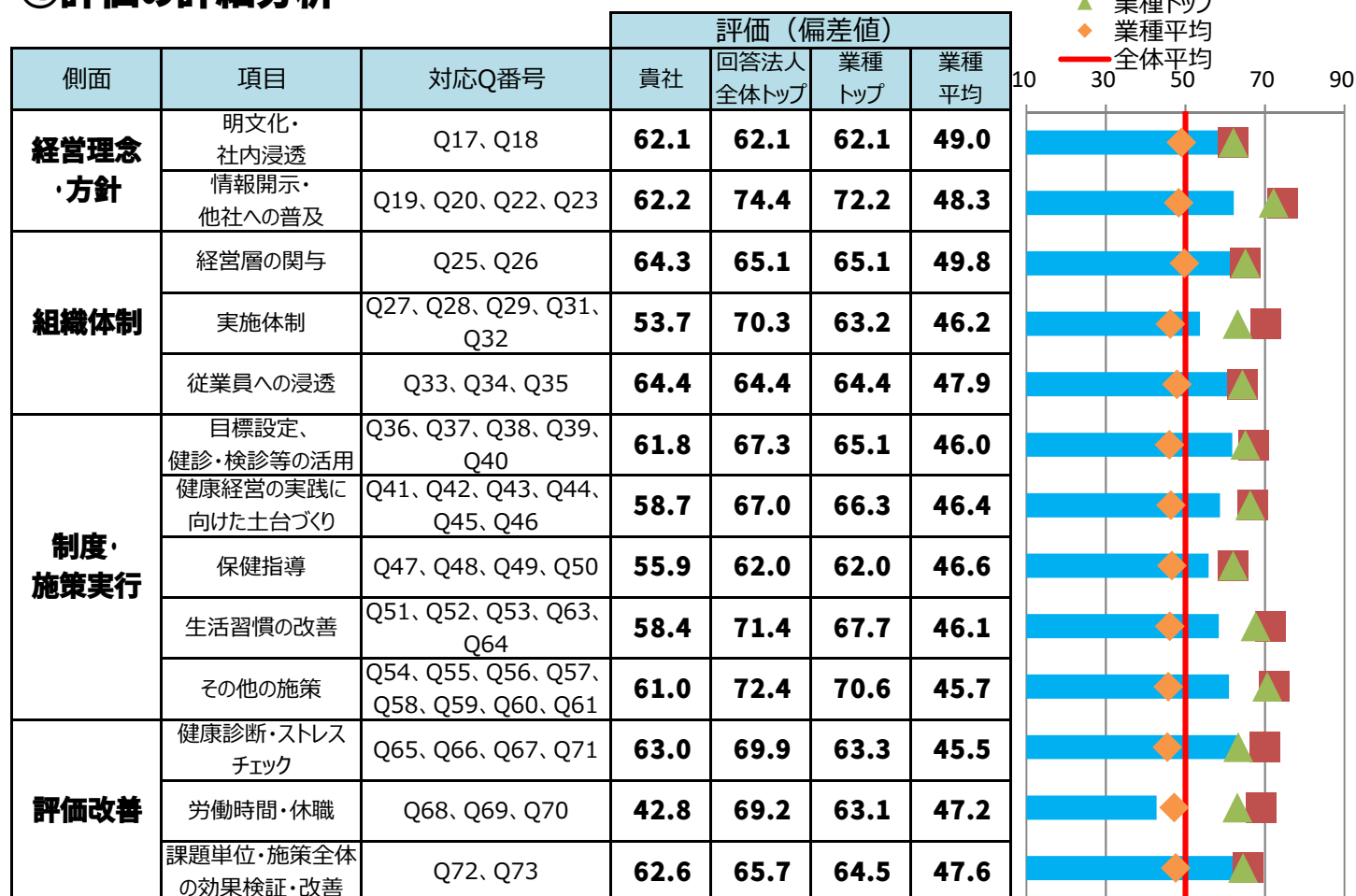
|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 551～600位 | 551～600位   | 251～300位   | 101～150位   | 351～400位   |
| 総合評価      | 55.4     | 57.6(↑2.2) | 61.0(↑3.4) | 62.7(↑1.7) | 61.2(↓1.5) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                            |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上<br>自社商品やサービスを通してお客様の健康を応援し、お客様に心からの笑顔と感動をお届けする会社として、従業員が健康であることは不可欠であり、従業員のパフォーマンス向上が実現の鍵となります。                                                              |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 仕事に満足している従業員の割合を増やす。（2021年：66%⇒2025年：85%）。またワークエンゲイジメント（熱意、活力の2つの指標）およびプレゼンティーズムによる生産性低下率を目標指標とし、2025年までにワークエンゲイジメントについては3.0（2021年：2.7）、生産性低下率については15%以下（2021年：21%）を目指します。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                           |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                               |
| URL    | <a href="https://www.241241.jp/company/health/">https://www.241241.jp/company/health/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 81.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                            |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供         |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 全従業員を対象とした交流会（食事会や社内イベント）を全額会社費用負担にて実施している |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 50.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社員食堂にて管理栄養士監修の週替わりの健康メニューを一部会社費用負担で提供。                         |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 87.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                      |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 官公庁・自治体等の職域の健康増進プロジェクトへ参加            |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 熊本県主催のウォーキングイベントに参画。自社独自で景品を準備し参加推進。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 13.0 | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 87.0 | % |

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 60.4    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 58.0    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 56.7    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 56.9    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 64.5    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 38.5    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 58.3    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 61.5    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 58.0    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 64.4    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|---------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                                                                                                       |
|               | 課題内容   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・肥満の割合が高く、生活習慣病リスクにつながる可能性があるため、食生活・運動をはじめとした生活習慣の見直しが必要。</li> <li>・全従業員を対象とした健康習慣アンケートにおける『食べ物』の項目において、5段階評価の無関心期＋関心期＋準備期の割合が3割いるため、行動期に移行させる必要がある</li> <li>・また、『運動』の項目において、行動期＋維持期の割合が低く、運動機会を創出するための対策が必要。</li> </ul> |
|               | 施策実施結果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ファスティング（参加者21名／定員20名、満足度95%）</li> <li>・ボディメイク（参加者20名／定員15名、満足度90%）</li> <li>・ヨガレッスン（参加者12名／定員12名）</li> <li>・食生活セミナー実施（参加率100%）</li> </ul>                                                                               |
|               | 効果検証結果 | 生活習慣の維持改善に意識的に取り組んでいる人の割合が増加した。（食生活3%、運動4%向上）<br>・健康習慣アンケートにおける行動期＋維持期の割合 食生活 69%⇒72%、運動 43%⇒47%<br>・適正体重維持率 2020年 73.9% ⇒ 2021年 70.0%                                                                                                                          |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | -                                                                                                                                                                                                                                                               |
|               | 課題内容   |                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|               | 施策実施結果 |                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|               | 効果検証結果 |                                                                                                                                                                                                                                                                 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東京オート株式会社

英文名：Tokyo Auto Co.,Ltd

■加入保険者：全国健康保険協会栃木支部

非上場

■所属業種：小売業

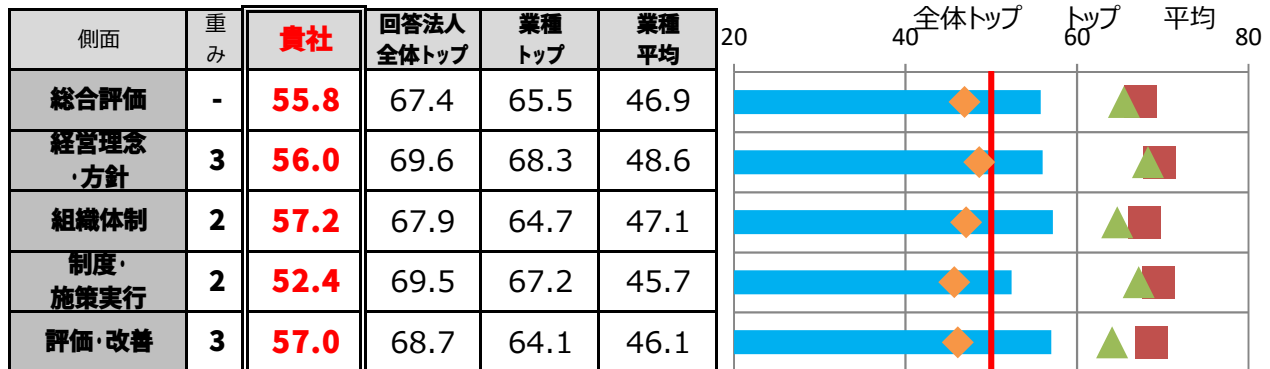
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 951～1000位 / 3169 社中

■総合評価： 55.8 ↑1.3 (前回偏差値 54.5)

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

## ②評価の内訳



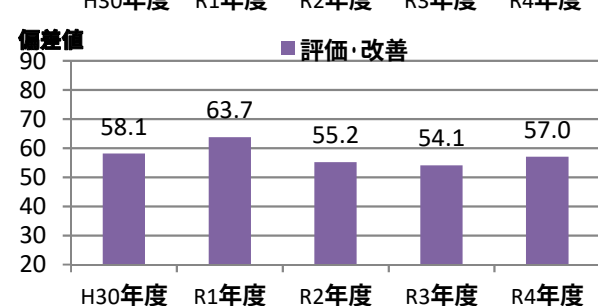
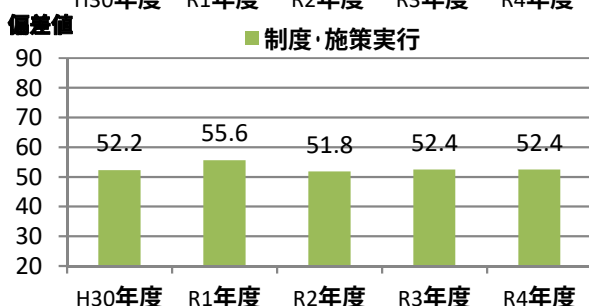
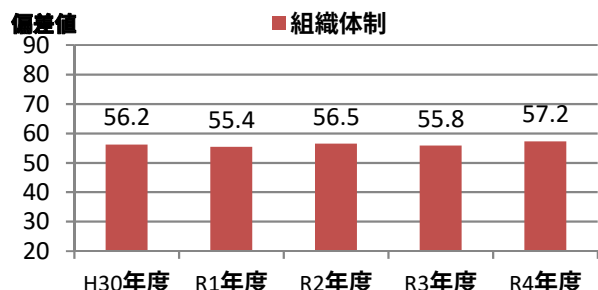
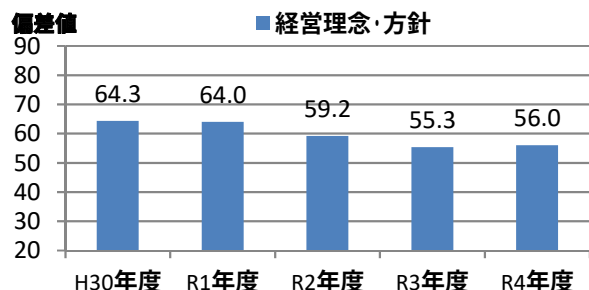
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

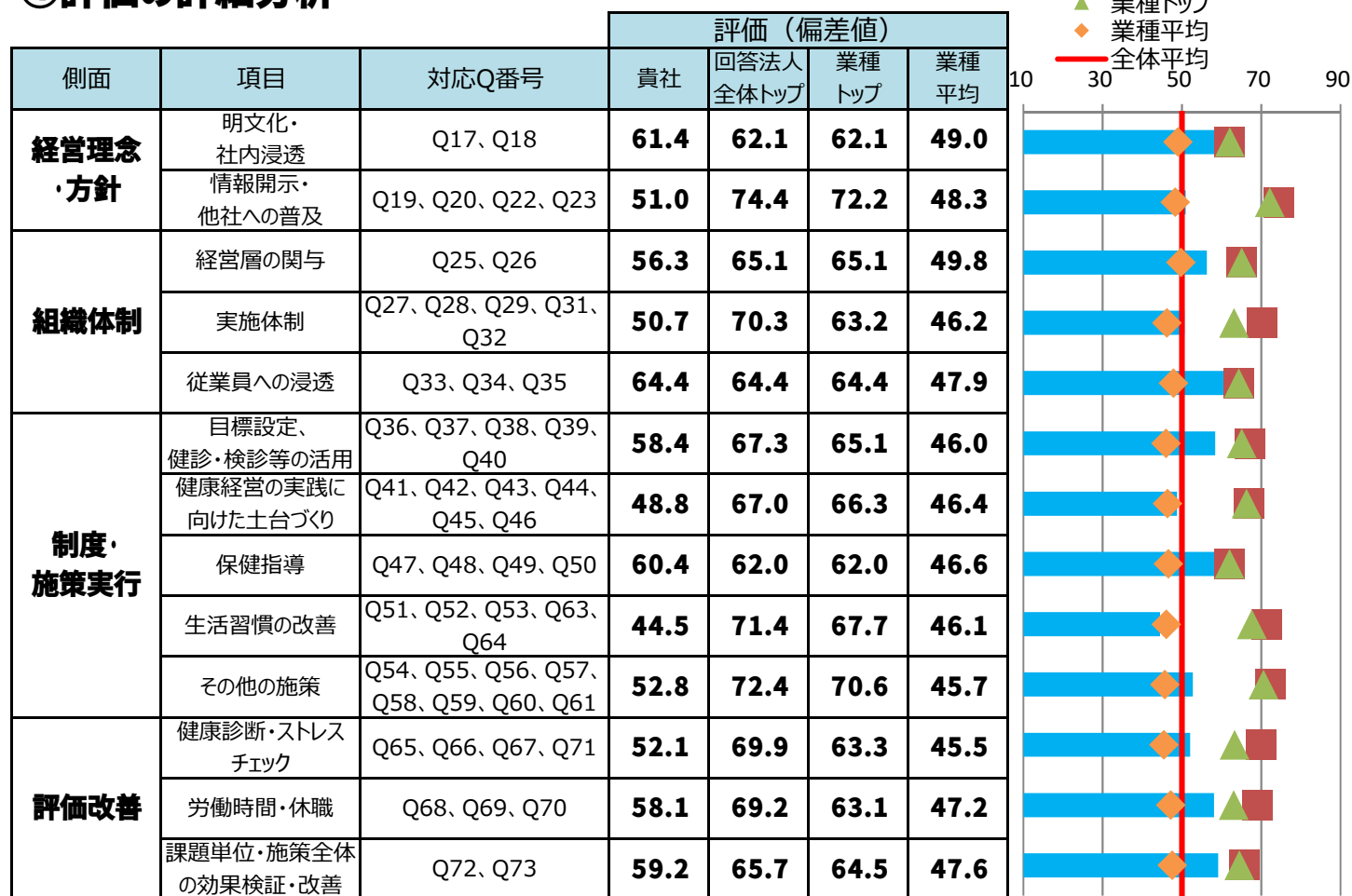
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 401～450位 | 301～350位   | 801～850位   | 1001～1050位 | 951～1000位  |
| 総合評価      | 57.8     | 60.5(↑2.7) | 56.0(↓4.5) | 54.5(↓1.5) | 55.8(↑1.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                       |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>中長期的な企業価値向上</b></p> <p>従業員がイキイキと働きがいをもって顧客価値向上を実現し、企業の持続的成長をもって100年企業を目指しております。そのためにも従業員の心身ともに健康な状態が必須であり、そういった職場環境にすることが課題</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>具体的には、長期欠勤者が低減され、働くことに向上心をもって長く働く従業員がパフォーマンスを十分に発揮し、顧客価値向上が図られる。</p>                                                               |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

|                              |                             |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | その他                         |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 社内報の発行による社員のプライベートを含めた情報の共有 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                      |   |                             |  |   |
|------------------------------|--------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置                |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 無添加食品弁当を事業所に導入し、食生活に関する相談窓口を社外に設けている |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                              |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 立ち会議スペースや昇降式デスク等、通常の勤務を通して運動量が向上するオフィス設備を設置  |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 本社内において立ち会議スペースを設け、また昇降式デスクを希望者に導入済み。階段利用の推奨 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>16.0</b>                                  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

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

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

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 51.5    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 57.4    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 52.4    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 49.9    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 58.5    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 60.6    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 60.2    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 53.4    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 44.9    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 40.4    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                             |
|---------------|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                            |
|               | 課題内容       | 長期休職に繋がる可能性が高い高ストレス者の割合（2021年8.4%）を低減させる。これまで3年間で年間約1名の1か月以上の長期欠勤者が出ている。メンタルヘルス不調での離脱者をゼロにすることが課題。                                          |
|               | 施策実施<br>結果 | ストレスチェックの集団分析を管理職で経年変化や職種による課題など検証を行い、環境としての改善案を検討した。                                                                                       |
|               | 効果検証<br>結果 | ストレスチェックを2017年に始め、その時の高ストレス者が24.7%であった。それから毎年実施してきているが年々減少し、2021年はメンタル不調による休職者や退職者は0であった。産業医による面接を16名中5名実施したが、就業制限がかかるものはなくセルフケアのアドバイスを行った。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                                                                                           |
|               | 課題内容       |                                                                                                                                             |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                                                                                             |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                                                                                                             |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：奈良トヨタ株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会奈良支部

非上場

■所属業種：小売業

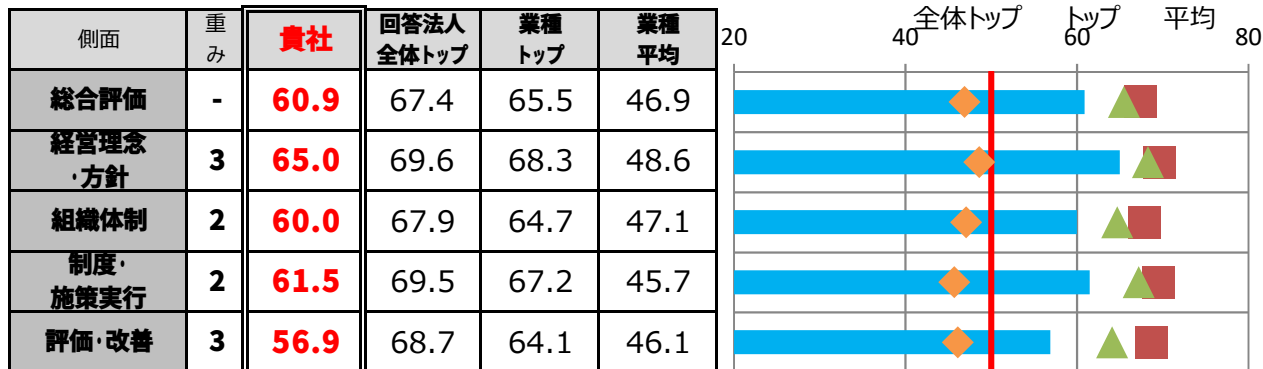
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 401～450位 / 3169 社中

■総合評価： 60.9 ↑1.4 (前回偏差値 59.5)

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

## ②評価の内訳



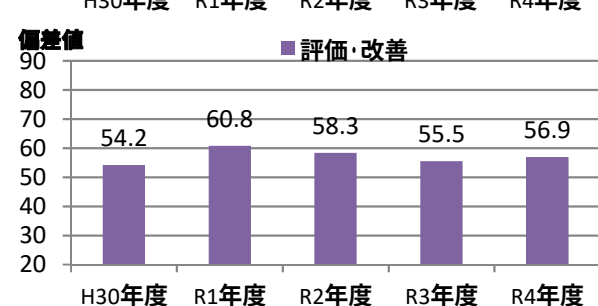
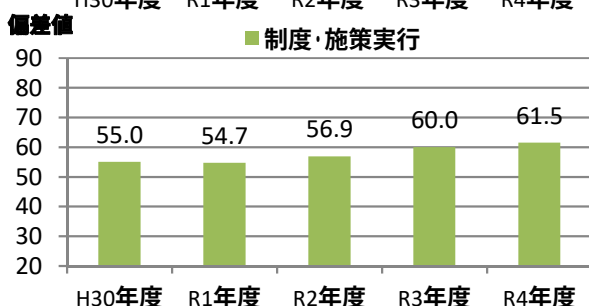
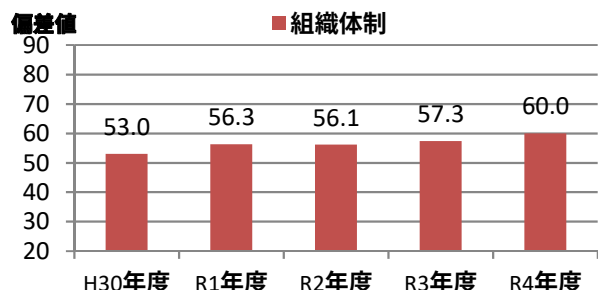
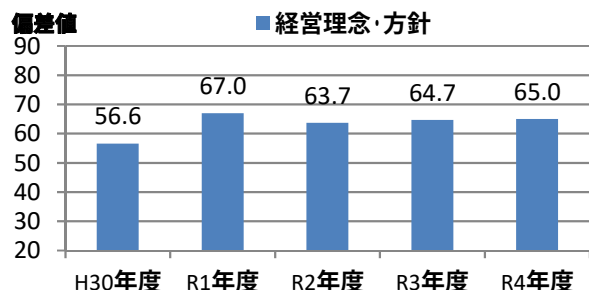
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

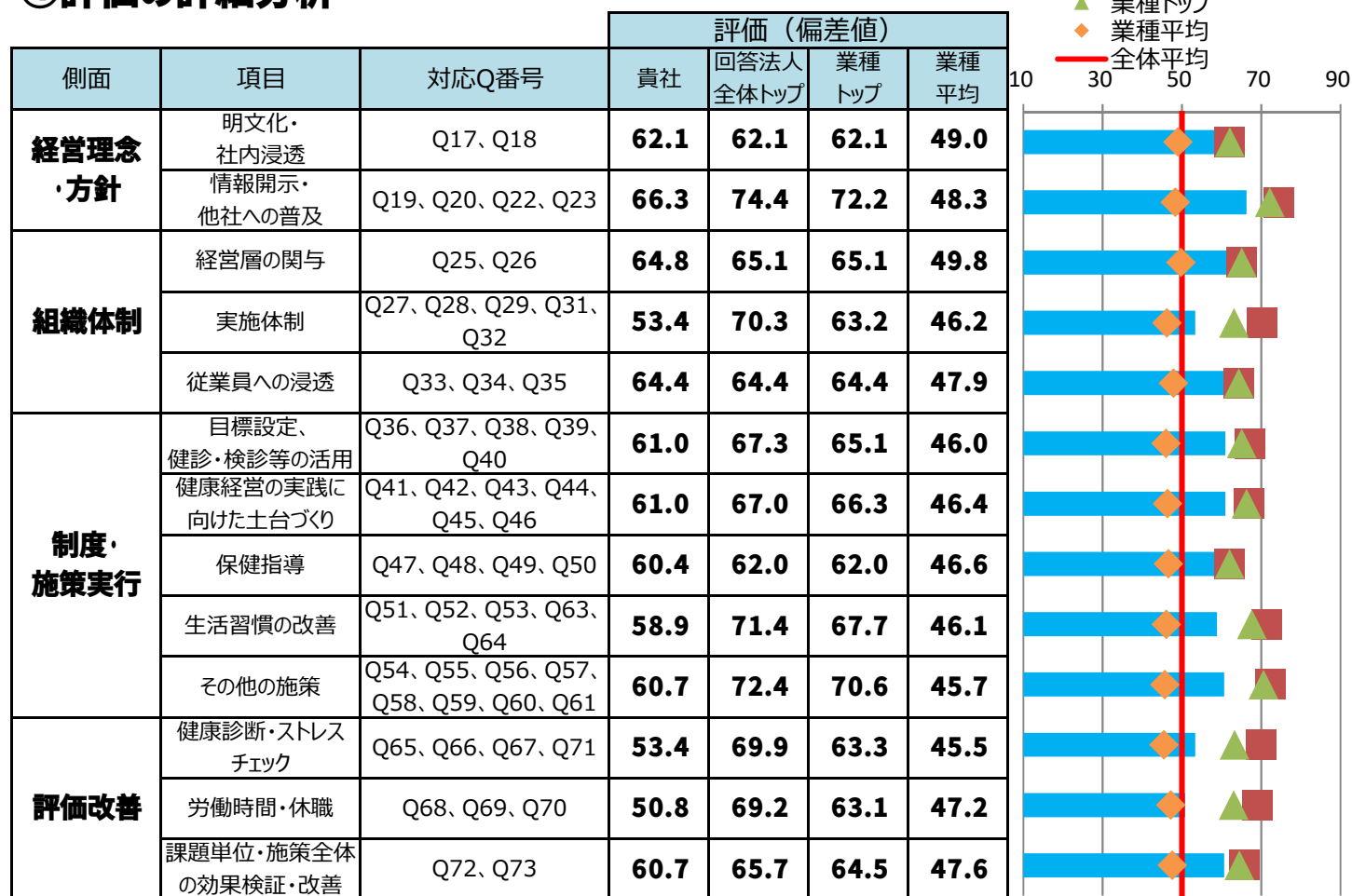
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 601～650位 | 251～300位   | 451～500位   | 451～500位   | 401～450位   |
| 総合評価      | 54.9     | 60.5(↑5.6) | 59.2(↓1.3) | 59.5(↑0.3) | 60.9(↑1.4) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>従業員のパフォーマンス向上</b><br>人材の高齢化や多様化が進む中、社会情勢など、企業を取り巻く環境も早く大きく変化する時代を迎えています。そのような環境変化に対応しながら、企業の存続と持続的成長を通じて企業理念「すべてのご縁を生かして地域社会に貢献する」を実現するためには、生産性の向上が必要不可欠である。従業員が欠勤・休職することなく、健康でいきいきとやりがいを持って高いパフォーマンスで仕事ができる環境・体制の構築が課題である。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 健康経営の推進により従業員のパフォーマンスと企業業績の向上を図る。<br>・アブセンティズム 現在2.0日 今年度目標2.0日以内 最終目標1.75日以内<br>・プレジエンティズム 現在22.9 今年度目標15.0 最終目標12.5<br>・ワーキング・ジミット 現在3.14 今年度目標3.50 最終目標3.75<br>・一人当たり営業利益 現在89千円 今年度目標150千円 最終目標235千円                       |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 63.4 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                         |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ   |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 会社休日にボランティアで地域の清掃活動を実施し、従業員に参加を呼び掛けている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 95.1 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                 |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画                             |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健康チャレンジとして食生活改善に向けた取組メニュー（テーマ）を提供して、食生活改善を促している |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 32.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                         |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置                     |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 職場にてラジオ体操の時間を設けて実施したり、ピラティス健康講座を開催している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 48.3 | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 38.5 | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 29.6 | % |

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



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 58.5    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 60.7    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 58.6    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 57.1    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 59.2    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 54.9    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 58.4    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 61.7    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 56.1    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 51.0    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                             |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防                                                                                                                                                                                          |
|               | 課題内容   | 健康診断の結果、コロナ禍での生活習慣の変化が影響しているためか、運動習慣者比率や睡眠で休養が十分な従業員の割合が微減していることが判明。<br>運動不足・筋力低下による肩こりや腰痛、睡眠不足による疲労などは、従業員の生産性低下やアブセンティズム、プレゼンティズムの低下に繋がるため改善が必要である。                                                       |
|               | 施策実施結果 | 全従業員がオンラインも含めて参加可能なピラティス講座を開催。80名の社員が参加し、ピラティスやストレッチを実施して、筋骨格系の症状改善や睡眠不足の改善のための体操の方法などを学び実践した。                                                                                                              |
|               | 効果検証結果 | 健康診断結果等への効果は現時点では確認できていないが、参加者の93%が「内容が参考になった。今後の健康に役立つ」と回答している。参加者の85%が「肩こりや腰痛の症状が改善した」もしくは「睡眠不足が改善した」、「朝の活動の効率が良くなった」、「実施前より体が楽になった」など講座の効果を実感できていると回答した。<br>講座内容の動画配信、次回講座開催の計画など継続実施することで健康診断結果等の効果を図る。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                                                                                   |
|               | 課題内容   | 従業員の喫煙率が低下傾向ながらも高い水準。喫煙率は34.7%（40歳以上は31.6%）で高く、協会けんぽ奈良支部の平均が31.2%と県内の職場喫煙率と比較してもやや高い。高い喫煙率は、各種健康指標の悪化と関連性が高く、生活習慣病等の疾病の重症化リスクを高める。高血圧治療中の者の31%が喫煙者、78%が喫煙者もしくは喫煙経験者となっている。従業員の禁煙を促進し、喫煙率を低下する必要がある。         |
|               | 施策実施結果 | 喫煙者及び喫煙者が所属する部署の従業員を対象に「卒煙応援キャンペーン」を実施。禁煙達成者及び達成者の部署の卒煙応援従業員を表彰。72名の卒煙挑戦者、339名の応援従業員が参加。                                                                                                                    |
|               | 効果検証結果 | 3ヶ月の実施期間中に72名の従業員が卒煙にチャレンジし、32名の従業員が卒煙に成功し表彰（表彰状贈呈）。また293名の部署応援者を表彰（賞典支給）した。<br>喫煙者の約35%が当施策で卒煙にチャレンジした。<br>当施策を3ヶ月間実施した結果、喫煙率を約6%低下させることに成功した。<br>（喫煙率指標への反映は次年度）                                          |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社アカカベ

英文名：AKAKABE

■加入保険者：東京化粧品健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

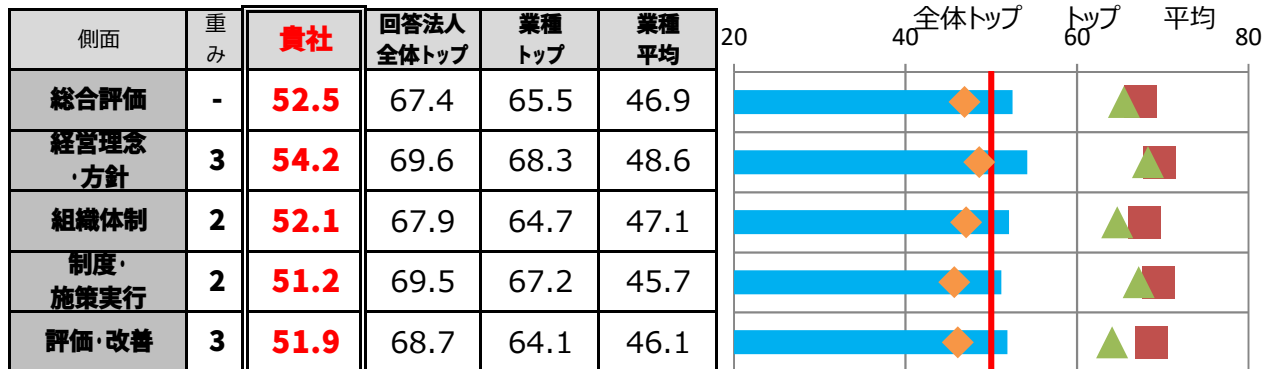
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 1351～1400位 / 3169 社中

■総合評価： 52.5 ↑1.3 (前回偏差値 51.2 )

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

## ②評価の内訳



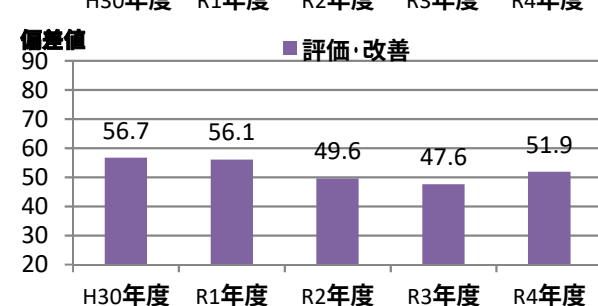
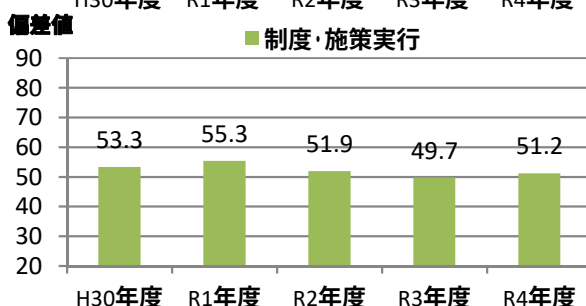
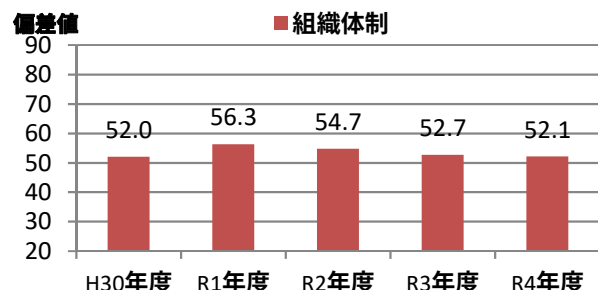
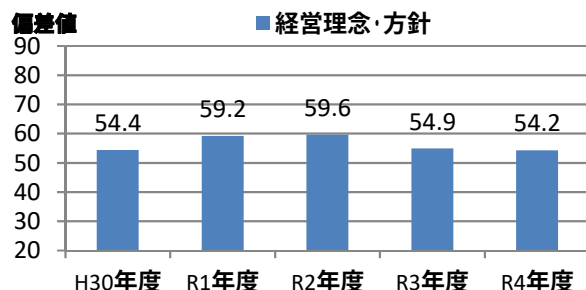
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点・順位を算出しています。

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

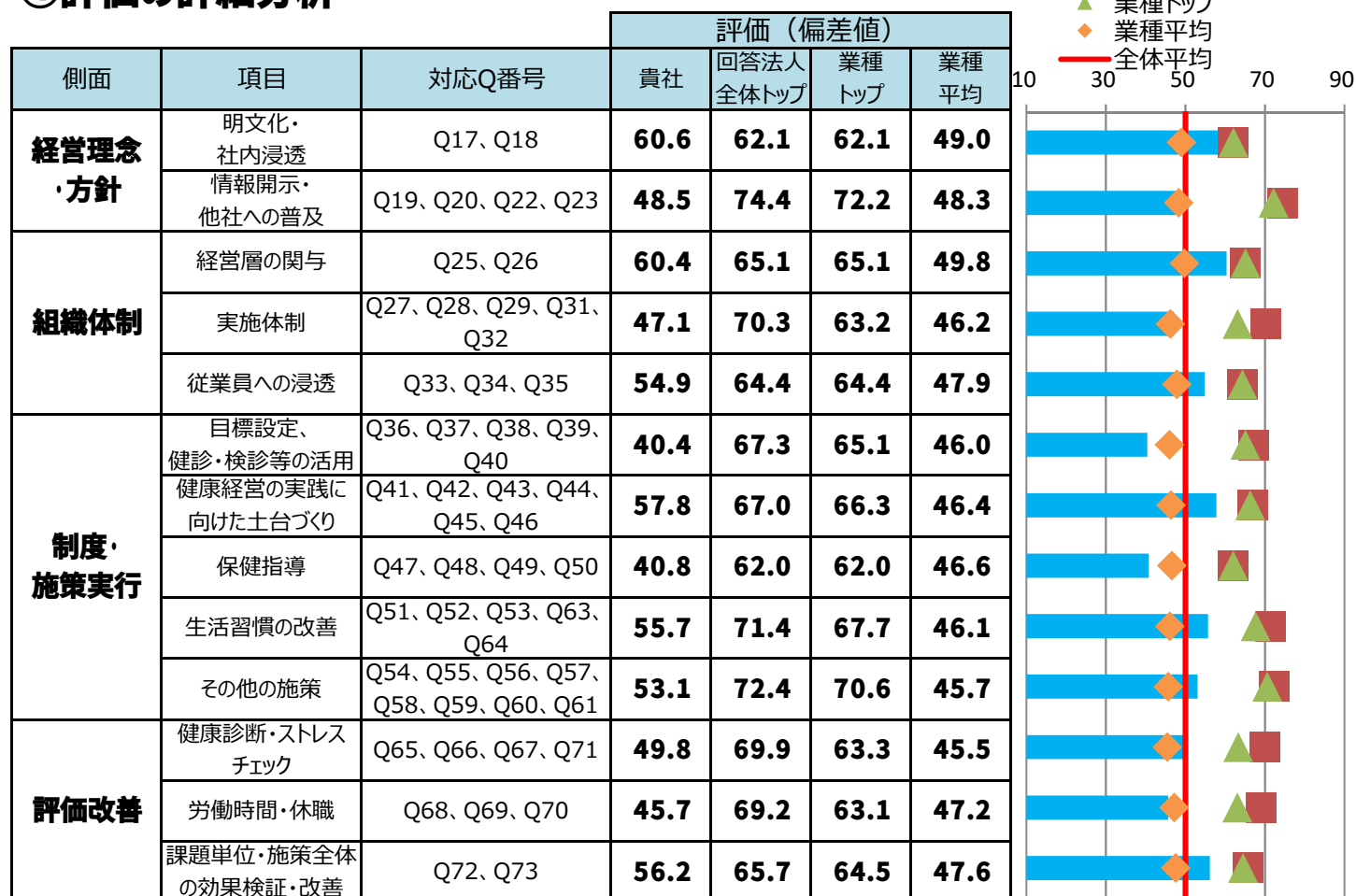
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 651～700位 | 601～650位   | 951～1000位  | 1401～1450位 | 1351～1400位 |
| 総合評価      | 54.1     | 56.9(↑2.8) | 54.1(↓2.8) | 51.2(↓2.9) | 52.5(↑1.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                   |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 人材定着や採用力向上<br>資格やノウハウを持つ従業員が長く働くことによるスキル継承と人時生産性の向上を期待している。                                                                       |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 資格やノウハウを持つ従業員が長く働くことによるスキルの継承と人時生産性の向上を期待している。具体的には新卒入社者の3年後定着率80%以上を目指し、離職率を現在の25%から10%台へ改善させる。また産休・育休復帰後の就業継続率については、90%以上を継続する。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                               |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                                                   |
| URL    | <a href="https://www.akakabe.com/corpo/assets/pdf/health_declaration.pdf">https://www.akakabe.com/corpo/assets/pdf/health_declaration.pdf</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 90.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 20.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                         |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社内クラブ活動費の補助             |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 10.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                             |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置                       |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 野菜摂取量の測定やヘモグロビン測定や骨密度など、管理栄養士による測定会や栄養指導を実施 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                           |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | スポーツ庁「スポーツエールカンパニー」の認定を取得 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社内クラブ活動や自社ウォーキング大会の実施     |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 90.0                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 10.0 | % |

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

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

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 52.4    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 34.4    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 47.1    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 54.3    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 53.1    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 47.1    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 52.1    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 45.4    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 46.8    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 66.1    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                    |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                          |
|               | 課題内容   | 例年健保から提出される健診結果分析表の結果より就寝前2時間以内の食事をする従業員の割合が昨年と同様、高い結果となった。就寝2時間以内の食事は、肥満の発生につながると考えられる為、改善が必要である。 |
|               | 施策実施結果 | 勤務が不規則な管理職に対し、休憩時間の確保と食事の摂取バランスに対するセミナーを実施した。                                                      |
|               | 効果検証結果 | 管理職が少ない女性に関しては、横ばいであったが管理職が多い男性に関しては、就寝前2時間以内の食事をする従業員の割合が減少した。                                    |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                          |
|               | 課題内容   | 男性の喫煙率は年々減少しているのに対し、女性の喫煙率は横ばい状態が続いていた。喫煙は生活習慣病や癌発生に繋がる為、改善が必要である。                                 |
|               | 施策実施結果 | 禁煙を希望する従業員に禁煙セミナーを実施した。                                                                            |
|               | 効果検証結果 | 男性・女性とも昨年に比べて禁煙率が低下した。                                                                             |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ホンダカーズ長野中央

英文名：

■加入保険者：長野県自動車販売店健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

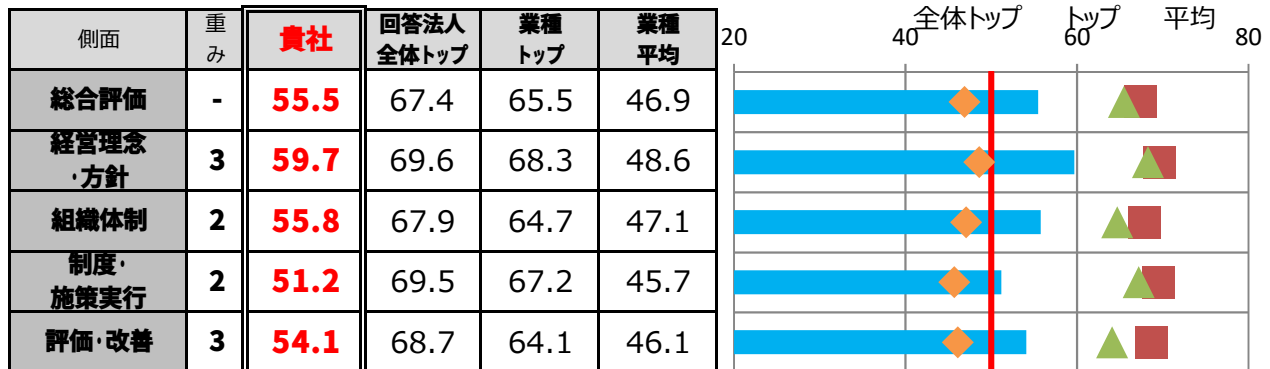
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1001～1050位 / 3169 社中

■総合評価：55.5 ↓1.1 (前回偏差値 56.6)

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

## ②評価の内訳



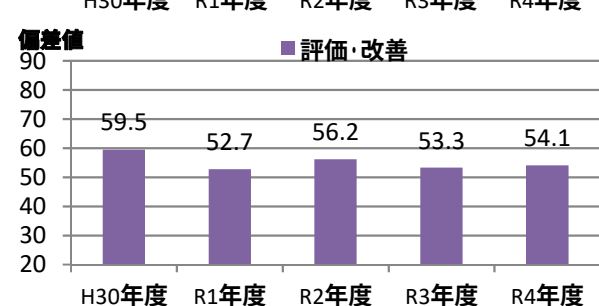
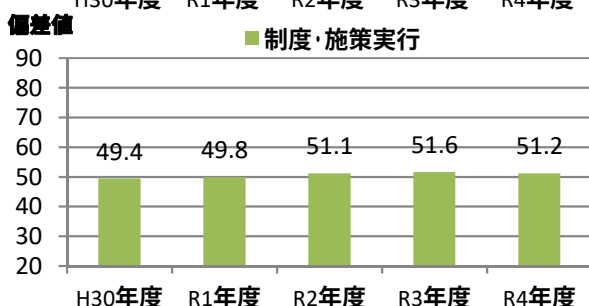
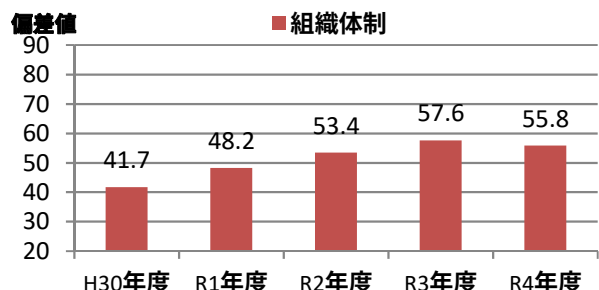
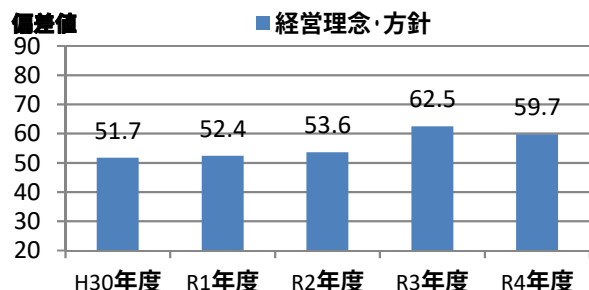
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

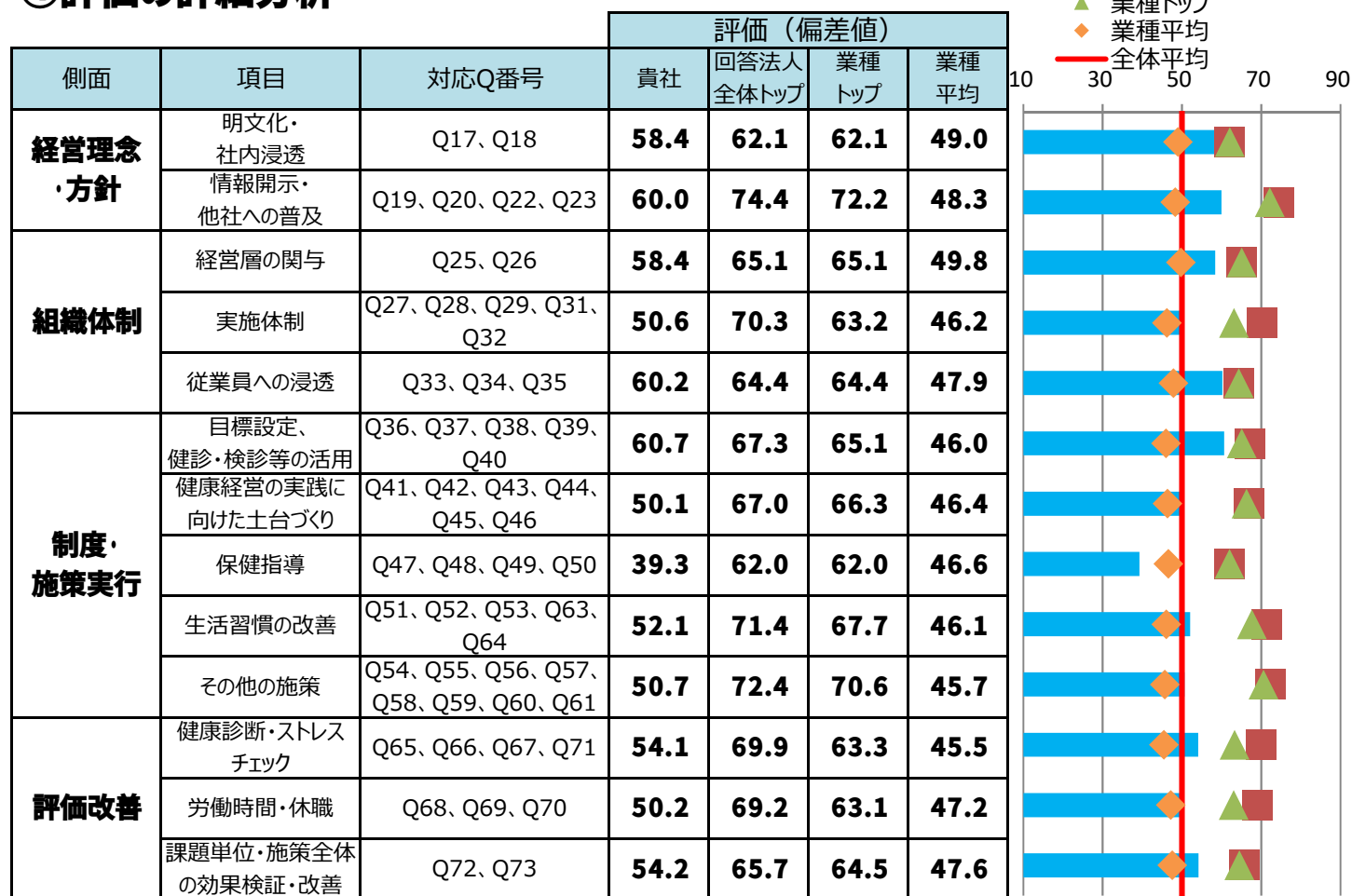
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度    | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|-----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 951～1000位 | 1151～1200位 | 1001～1050位 | 801～850位   | 1001～1050位 |
| 総合評価      | 50.6      | 51.1(↑0.5) | 53.8(↑2.7) | 56.6(↑2.8) | 55.5(↓1.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社     | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                       |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>保有顧客増大のためにCS向上が課題となるが、CS向上対策として、「社員活性度」を重要指標と位置づけ、社員の健康増進取組を通じ社員活性度の向上、ひいては保有顧客増大を目指す。本田技研が販売店向けに実施している従業員活性度調査の総合ポイントでは他社平均3.67ポイントに対し3.55ポイントと平均以下、2020年度も3.55ポイントで対前年でも改善していない。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>健康経営取組を通じアブセンティーズム、プレゼンティーズムの改善、離職率の低下、ワークエンゲイジメント向上、健康診断有所見率の改善、高ストレス者率の改善を実現し、上記活性度調査総合ポイントを2023年度までに他社平均を上回る水準とする（活性度調査は2022年度から2年に1度の実施へ変更）</p>                                                                |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

|                              |                                           |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ     |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 年2回の地域清掃を会社主催ボランティアに位置付け、参加者把握やごみ回収量などを把握 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 91.1                                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 85.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 営業研修で提供する弁当につき、カロリー上限を設定の上、会社負担とする                             |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 34.0                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                           |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 官公庁・自治体等の職域の健康増進プロジェクトへ参加 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 長野県「信州ACEプロジェクト」への参加      |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 52.3 | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 82.7 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 56.5    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 45.8    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 48.5    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 50.1    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 50.2    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 52.6    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 50.0    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 61.9    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 54.2    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 46.4    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                     |
|---------------|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                    |
|               | 課題内容       | 2020年度ストレスチェックにおける高ストレス者率が21.0%であった。一般的に平均的な高ストレス者割合は10%前後とされており当社は高水準であるため改善対策が必要である                               |
|               | 施策実施<br>結果 | 年1回、全社員を対象としてメンタルヘルス研修を実施、産業医監修のもと啓発資料を定期的に全社掲示板に掲載する等の取組を実施した                                                      |
|               | 効果検証<br>結果 | 2021年度のストレスチェックにおいては高ストレス者は21.0%から20.7%とわずかに改善した。大きな効果が現れるには至っていないが同時に実施した健康アンケートでは主観的な健康度は6.0ポイントから6.16ポイントに改善している |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                                                                   |
|               | 課題内容       |                                                                                                                     |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                                                                     |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                                                                                     |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 千葉トヨタ自動車株式会社

英文名:

■加入保険者: 千葉トヨタ健康保険組合

非上場

■所属業種: 小売業

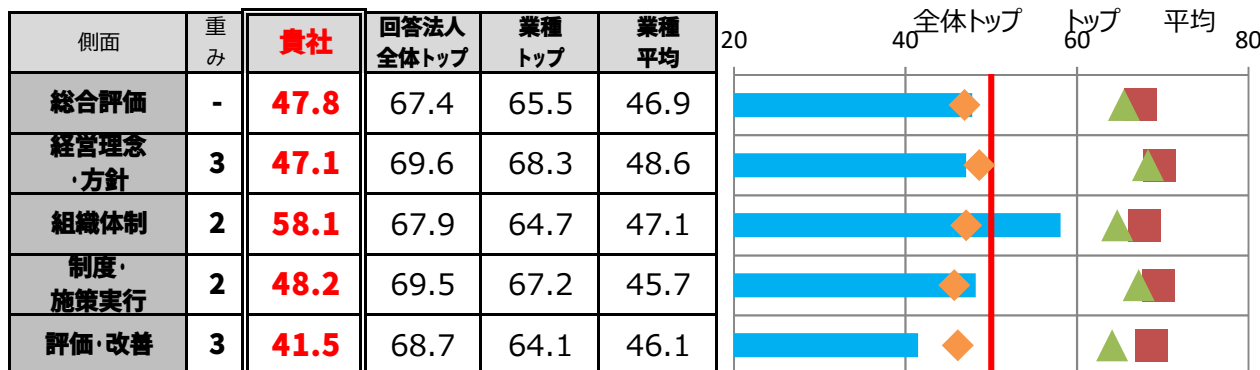
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1951~2000位 / 3169 社中

■総合評価: 47.8 ↓1.1 (前回偏差値 48.9)

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

## ②評価の内訳



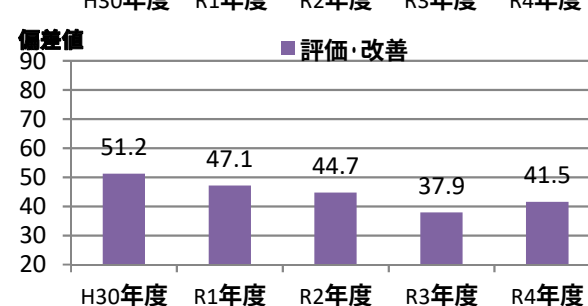
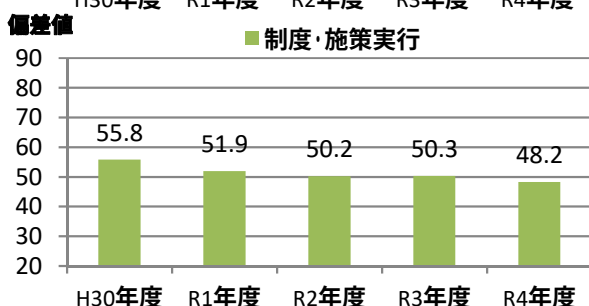
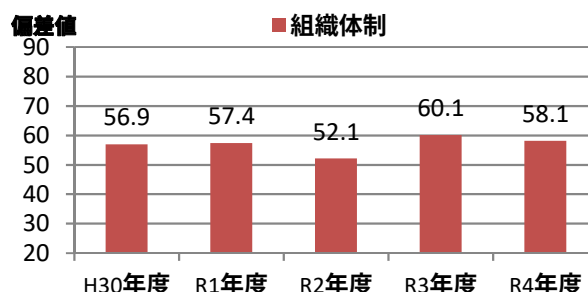
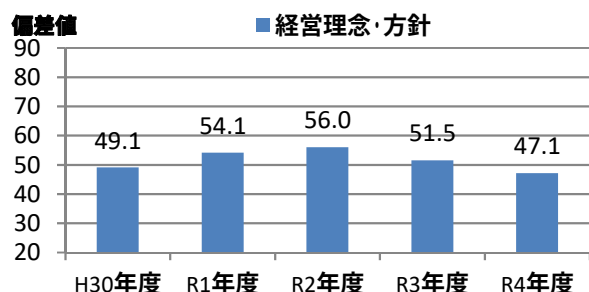
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

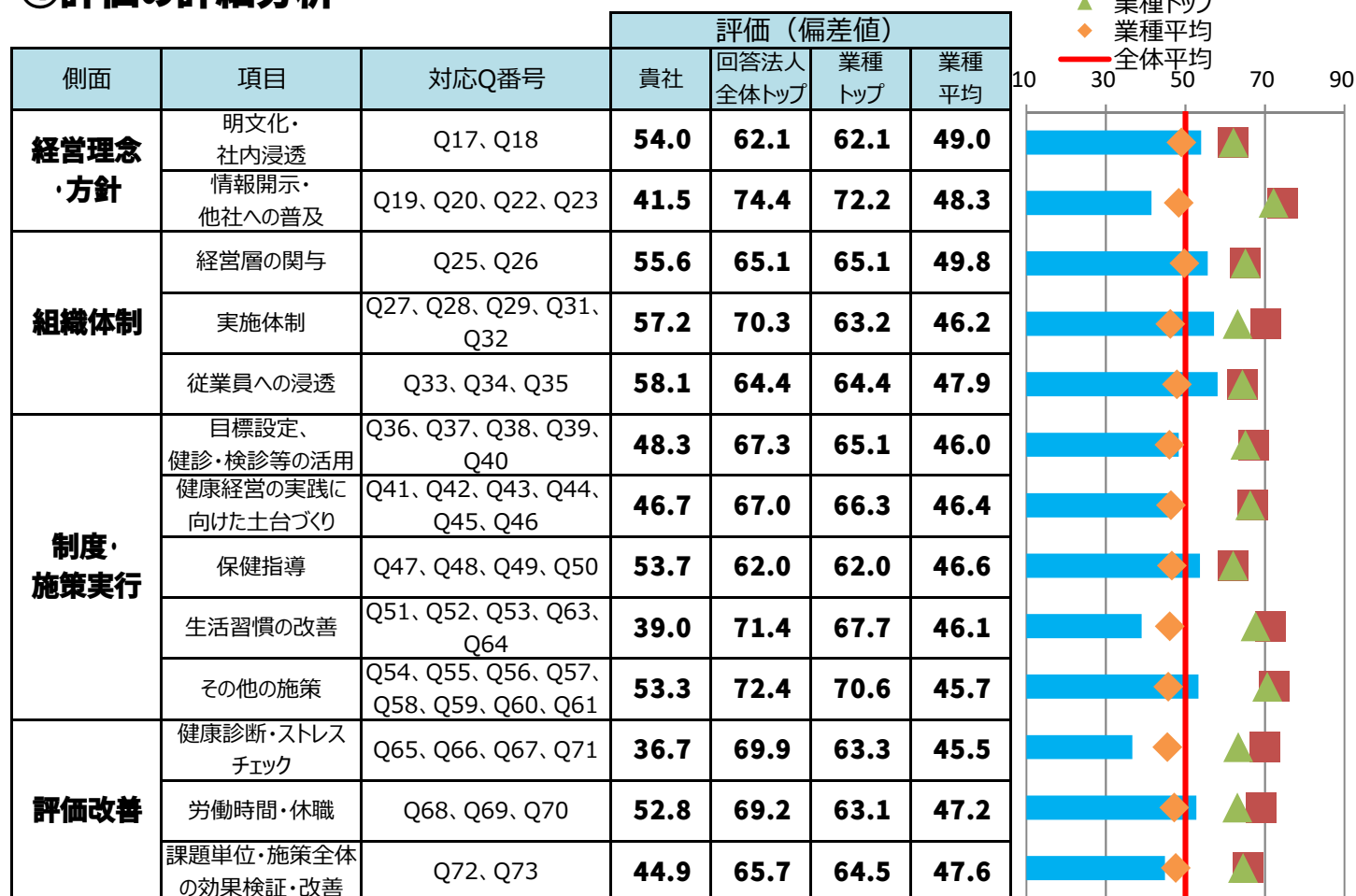
|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 751~800位 | 1051~1100位 | 1301~1350位 | 1701~1750位 | 1951~2000位 |
| 総合評価      | 53.1     | 52.2(↓0.9) | 50.7(↓1.5) | 48.9(↓1.8) | 47.8(↓1.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                              |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>中高齢世代の疾病・若年世代のメンタルダウンなどによる長期療養が増える傾向にあり最悪退職に至るケースもあり、これらが業界イメージに影響すると採用難にもつながりかねない。経営側・社員側双方に、健康経営の意義を浸透させ、人材定着や採用力向上につなげたい。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>働き盛り世代の健康障害による長期離脱の防止を図る。</p> <p>健康経営を掲げることで、求職者側のイメージアップを図る。</p>                                                                                         |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |           | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>13</b> | 回 | <b>7</b>          | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |             |   |                             |             |   |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>80.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>60.0</b> | % |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                    |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供            |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 同業者協会主催のスポーツ大会への参加促進（野球・フットサル・ゴルフ） |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 特定健診実施後の保険士面談において、体質改善などにつながる食事指導を行っている。                       |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                    |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                   |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 同業者協会主催のスポーツ大会への参加促進（野球・フットサル・ゴルフ） |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

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

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

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 40.1    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 53.1    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 57.1    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 35.3    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 42.7    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 59.1    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 54.8    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 30.6    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 54.2    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 41.8    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                  |
|---------------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                        |
|               | 課題内容   | 健康診断の受診率はもともと高く、昨年・一昨年と100%だった年は有所見率の低下も見られている。問診内容や再検査実施率などの統計をより詳細に分析し、今後の施策に活かす必要がある。                         |
|               | 施策実施結果 | 有所見率は2019年・2020年ともに千葉県平均・全国平均を下回っている。                                                                            |
|               | 効果検証結果 | 有所見率は2019年・2020年ともに千葉県平均・全国平均を下回っている。再検査・精密検査の受診率や、問診票の記載内容（飲酒・睡眠・喫煙などに関して）統計的な分析ができておらず、効果検証に至っていない。            |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                 |
|               | 課題内容   | 高ストレス判定者の産業医面談利用率が低く利用しやすい環境整備が必要。<br>職場分析によりストレス環境の高低があることは把握している。今後要因分析まで十分に行い、高ストレス環境の改善にストレスチェック結果を活かす必要がある。 |
|               | 施策実施結果 | 高ストレス判定者300名に対し、面談を申し出たもの3名。                                                                                     |
|               | 効果検証結果 | 高ストレス面談を利用しやすい環境整備が必要。<br>高ストレス環境の改善のため、職場ごとの高低の要因を分析する必要性を認識。                                                   |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社スーパーアルプス

英文名：SUPER ALPS CO.,LTD.

■加入保険者：デパート健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

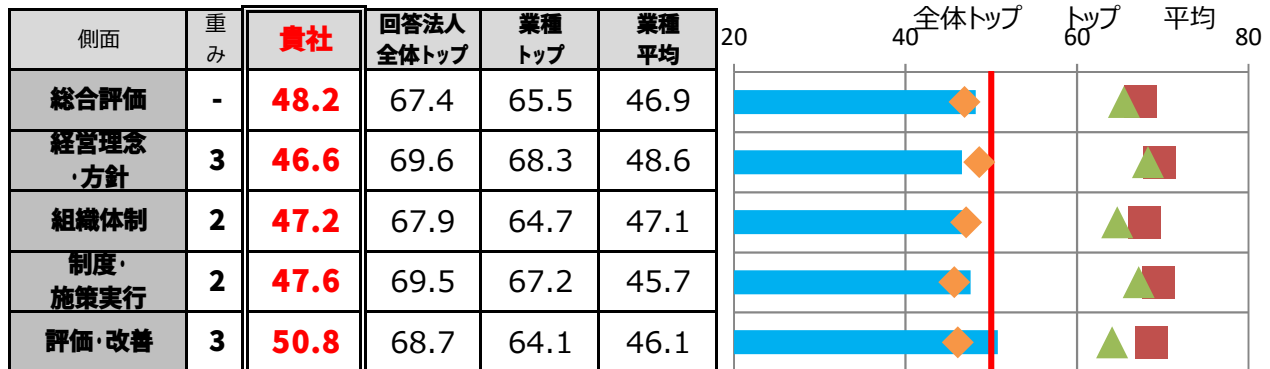
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1901～1950位 / 3169 社中

■総合評価：48.2 ↓0.1 (前回偏差値 48.3)

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

## ②評価の内訳



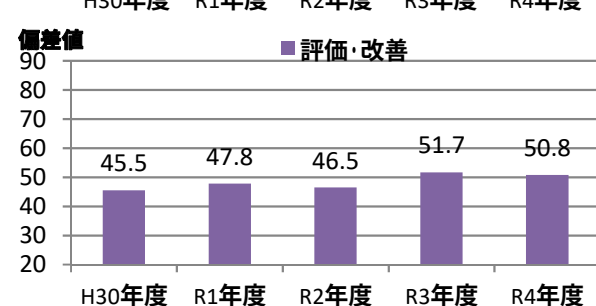
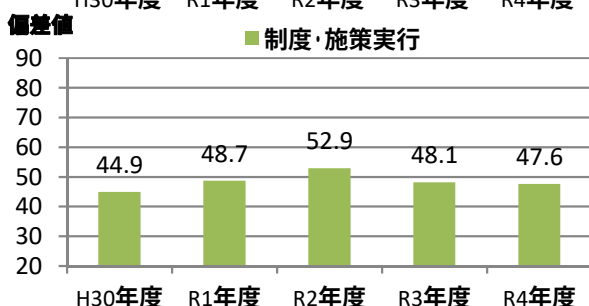
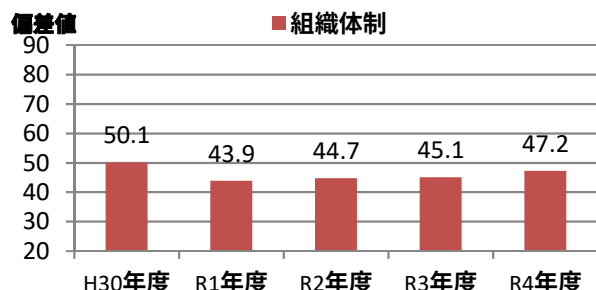
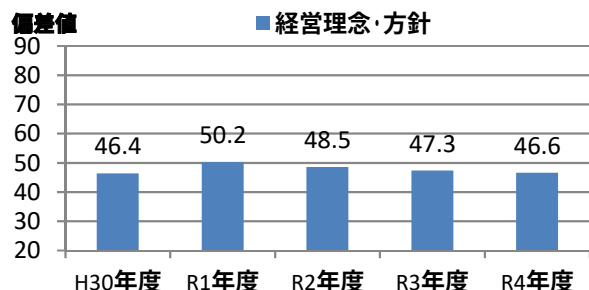
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

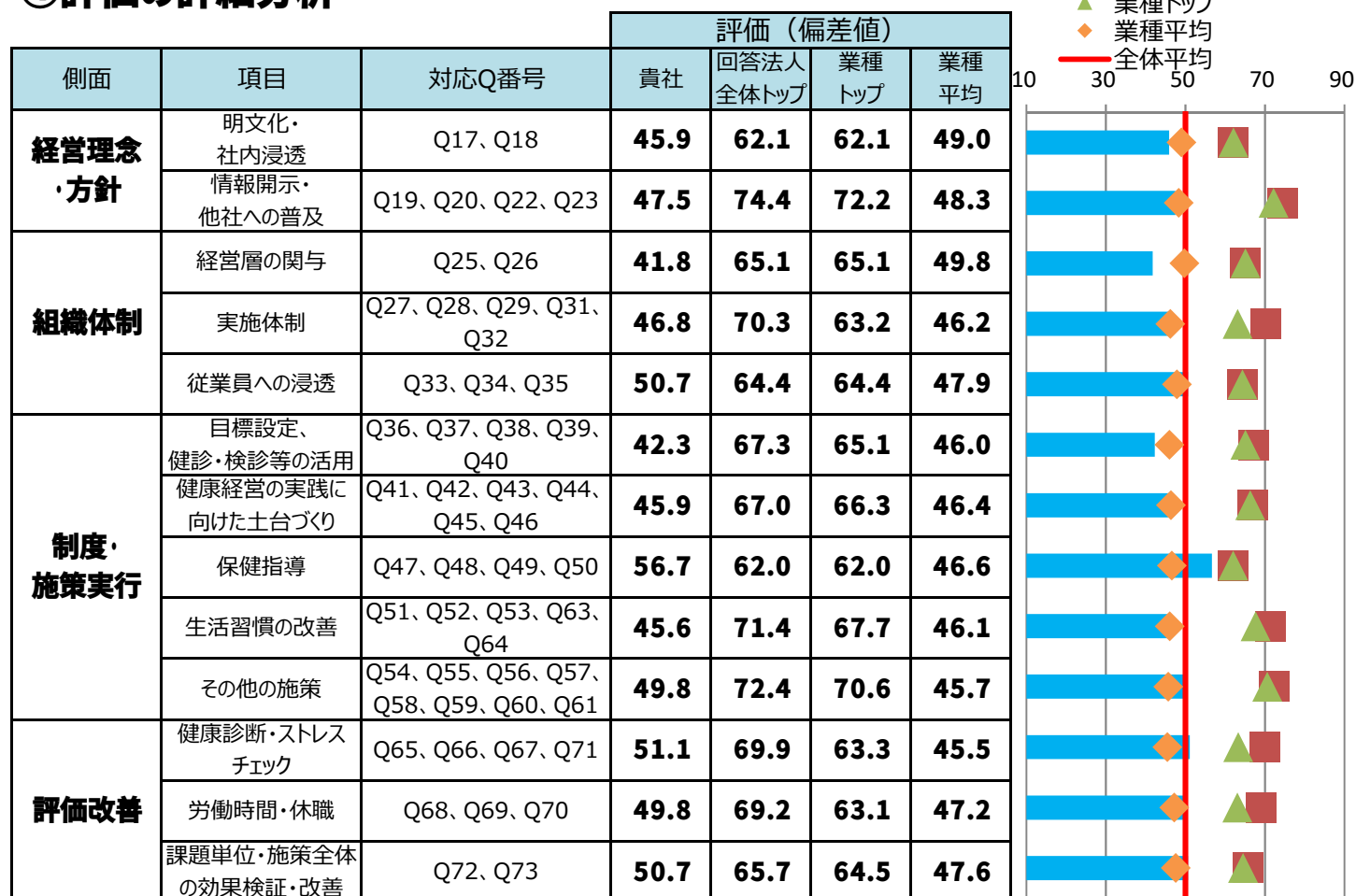
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度     | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1151～1200位 | 1401～1450位 | 1501～1550位 | 1751～1800位 | 1901～1950位 |
| 総合評価      | 46.5       | 47.9(↑1.4) | 48.0(↑0.1) | 48.3(↑0.3) | 48.2(↓0.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                              |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上<br>労働生産性の向上を重要な経営課題として捉え、従業員が心身共に健康な状態で働くことができるよう職場環境の整備に努めます。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 健康経営の取組みによって、従業員の労働効率を高め、労働生産性の向上に繋がることを目指します。                               |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | <b>11</b> | 回 | <b>0</b>          | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>59</b> | 回 | <b>42</b>         | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |            |   |                             |             |   |
|------------------------------|------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>6.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>97.6</b> | % |
|------------------------------|------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                     |   |                             |             |   |
|------------------------------|-------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供  |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 正社員全員を対象とした食事会を開始し、コミュニケーション促進を図った。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>17.3</b>                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>67.7</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                 |   |                             |            |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|------------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                     |   |                             |            |   |
| 取組内容                         | 健康保険組合と連携して、食生活改善を促進するアプリ（グッピーヘルスケア）の提供を実施している。 |   |                             |            |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>42.0</b>                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>1.0</b> | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                   |   |                             |            |   |
|------------------------------|-----------------------------------|---|-----------------------------|------------|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助             |   |                             |            |   |
| 取組内容                         | 近隣のスポーツジムと提携し、従業員利用時の会費を一部補助している。 |   |                             |            |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>41.2</b>                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>1.0</b> | % |

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

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

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 44.4    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 54.0    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 43.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 49.8    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 38.9    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 49.7    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 47.9    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 43.8    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 53.3    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 52.1    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                       |
|---------------|------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                             |
|               | 課題内容       | 生活習慣病の重症化によって従業員が働けなくなることを防ぐため、特定保健指導の受診率を上げることを課題に設定している。                            |
|               | 施策実施<br>結果 | 特定保健指導受診の勧奨を本人だけでなく、上司にも行っている。また受診しやすいように、場所や時間を多くとよう工夫している。また今期からは、オンライン指導もできるようにした。 |
|               | 効果検証<br>結果 | 2021年度の受診率はコロナ禍の影響もあって32.9%と低調であった。今年度はまだ実施途中であるが、上記施策の効果もあって受診率は60%まで改善するものと見込んでいる。  |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員の喫煙率低下                                                                             |
|               | 課題内容       | 喫煙に因る健康被害の発生予防の取組みとして、従業員の喫煙率を低下させることを課題としている。                                        |
|               | 施策実施<br>結果 | 就業中の喫煙ルールの徹底、禁煙外来の補助実施、喫煙の健康被害の周知等を実施し、40歳以上の健診受診者の喫煙率推移を測定している。                      |
|               | 効果検証<br>結果 | 2020年度40歳以上健診受診者の喫煙率は26.8%であったが、2021年度は25.9%と改善がみられている。今後さらに施策追加を検討していく。              |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社千葉マツダ

英文名: CHIBA MAZDA CO LTD

■加入保険者: 千葉県自動車販売整備健康保険組合

非上場

■所属業種: 小売業

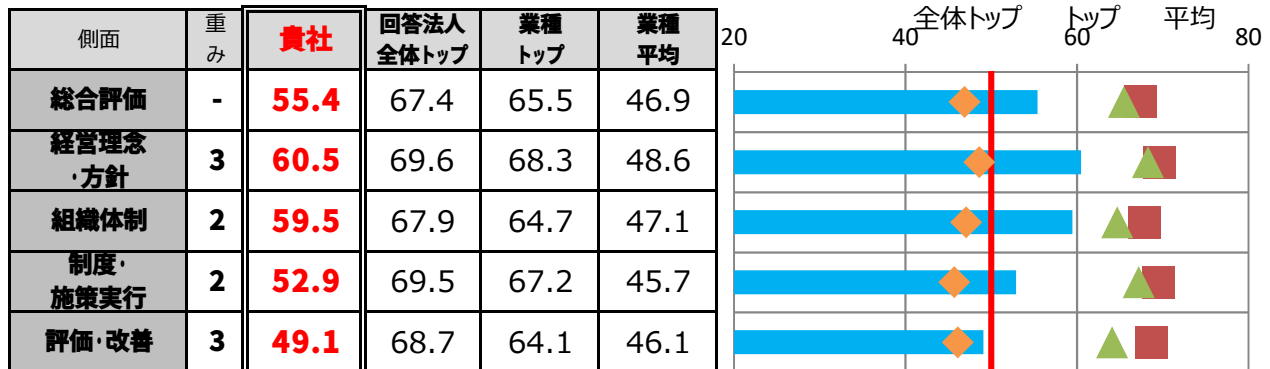
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1001~1050位 / 3169 社中

■総合評価: 55.4 ↓0.7 (前回偏差値 56.1)

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

## ②評価の内訳



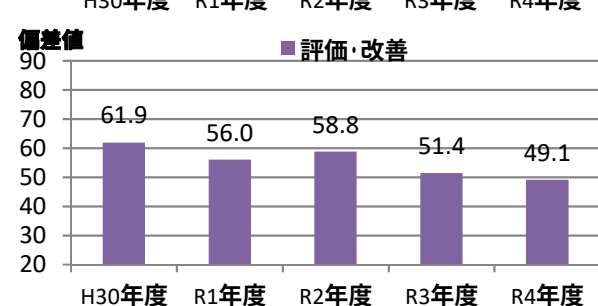
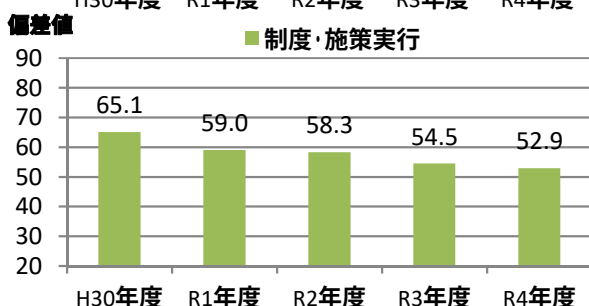
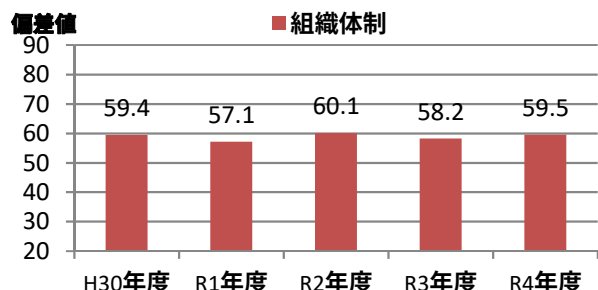
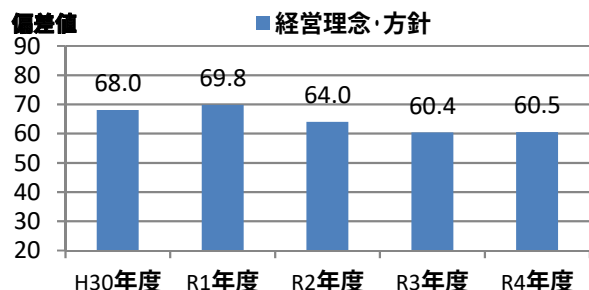
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

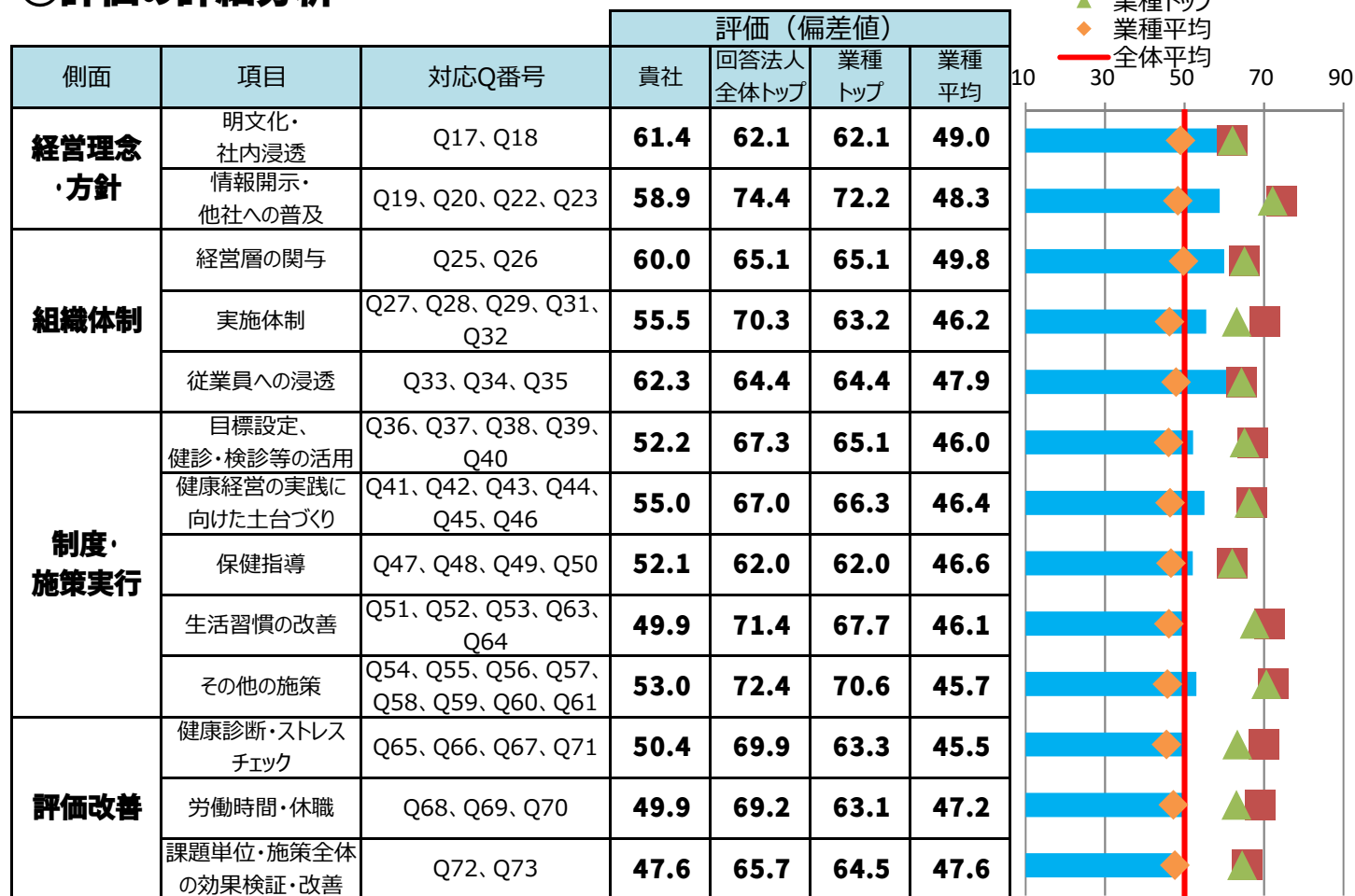
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度  | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|---------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 51~100位 | 251~300位   | 351~400位   | 851~900位   | 1001~1050位 |
| 総合評価      | 64.2    | 61.0(↓3.2) | 60.5(↓0.5) | 56.1(↓4.4) | 55.4(↓0.7) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社   | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                      |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 人材定着や採用力向上<br>整備職志望の学生が減少している中で採用が非常に厳しくなっており、人材の確保・定着が大きな課題となっている。                  |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 事業の拡大、店舗投資を考慮し、整備士250名の確保は必須条件となっており、具体的な指標として新卒・中卒入社した従業員の7年後の定着率75%、新卒採用20名以上を目指す。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                 |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                                  |
| URL    | <a href="https://www.chiba-mazda.co.jp/corp/white500.html">https://www.chiba-mazda.co.jp/corp/white500.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与                      |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 従業員同士が称賛し合う環境を醸成するためありがとうカードを配布、インセンティブの付与を実施している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 37.2 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                        |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 昼食時のカロリー摂取を把握出来るようアプリの提供を行ない偏食（インスタント食品）を注意喚起している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 45.3 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                               |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                              |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 野球、ソフトボール、サッカー、フットサル、ボーリング、カートレースを継続して実施している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 57.8 | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 75.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

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



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 54.2    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 50.3    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 49.2    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 52.2    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 41.4    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 58.1    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 49.6    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 57.9    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 57.0    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 43.2    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                        |
|---------------|------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                            |
|               | 課題内容       | 生活時間の確保が難しいことから従業員自身による自己研鑽、運動習慣の定着が難しい                                                |
|               | 施策実施<br>結果 | インターバル時間を増やすため、朝の出社時間について早出制限を設けるとともに、業務効率の向上のため27店舗による生産性向上コンテストを実施し、アイデア・取組の共有を行なった。 |
|               | 効果検証<br>結果 | 有給休暇取得日数の増加とともに所定外労働時間の減少により生活時間を増やすことが出来た。合わせて社員意識調査での総合満足度スコアも伸びている。                 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                                      |
|               | 課題内容       |                                                                                        |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                                        |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                                                        |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ハンズ

英文名：HANDS INC.

■加入保険者：ベシシアグループ健康保険組合

非上場

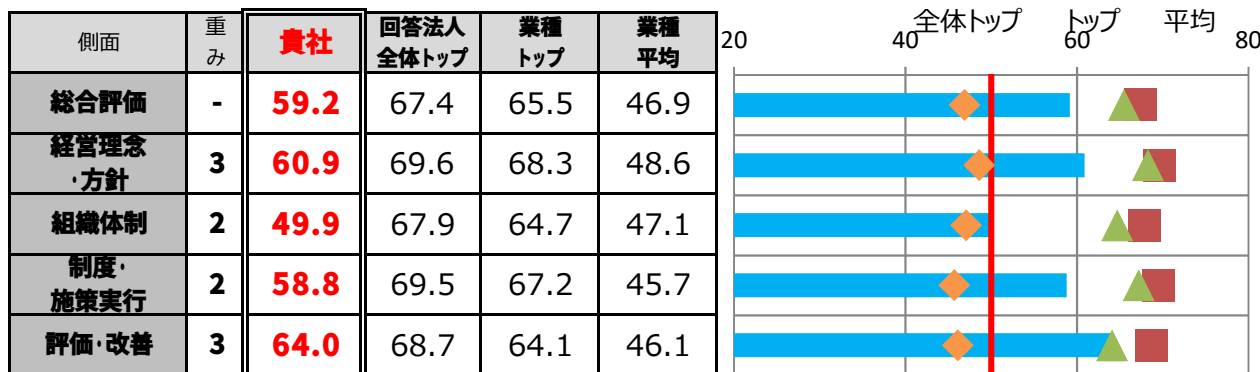
■所属業種：小売業

## ①健康経営度評価結果

■総合順位： **601～650位** / **3169 社中**■総合評価： **59.2** ↑0.1 (前回偏差値 59.1)

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

## ②評価の内訳



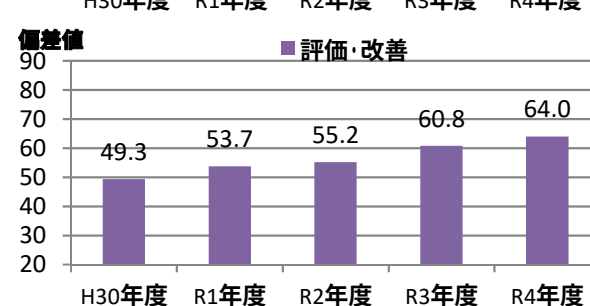
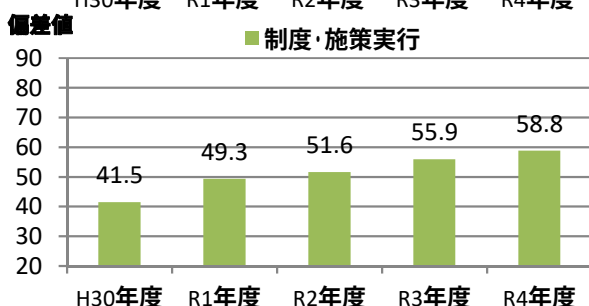
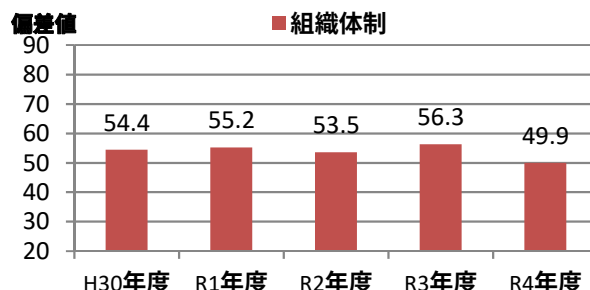
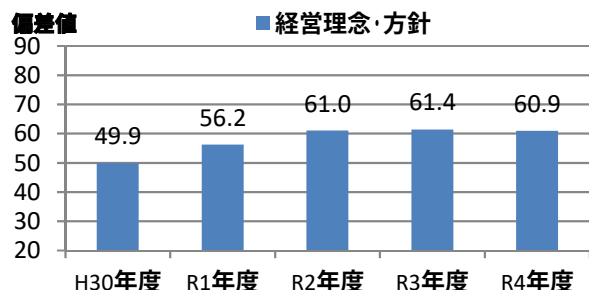
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

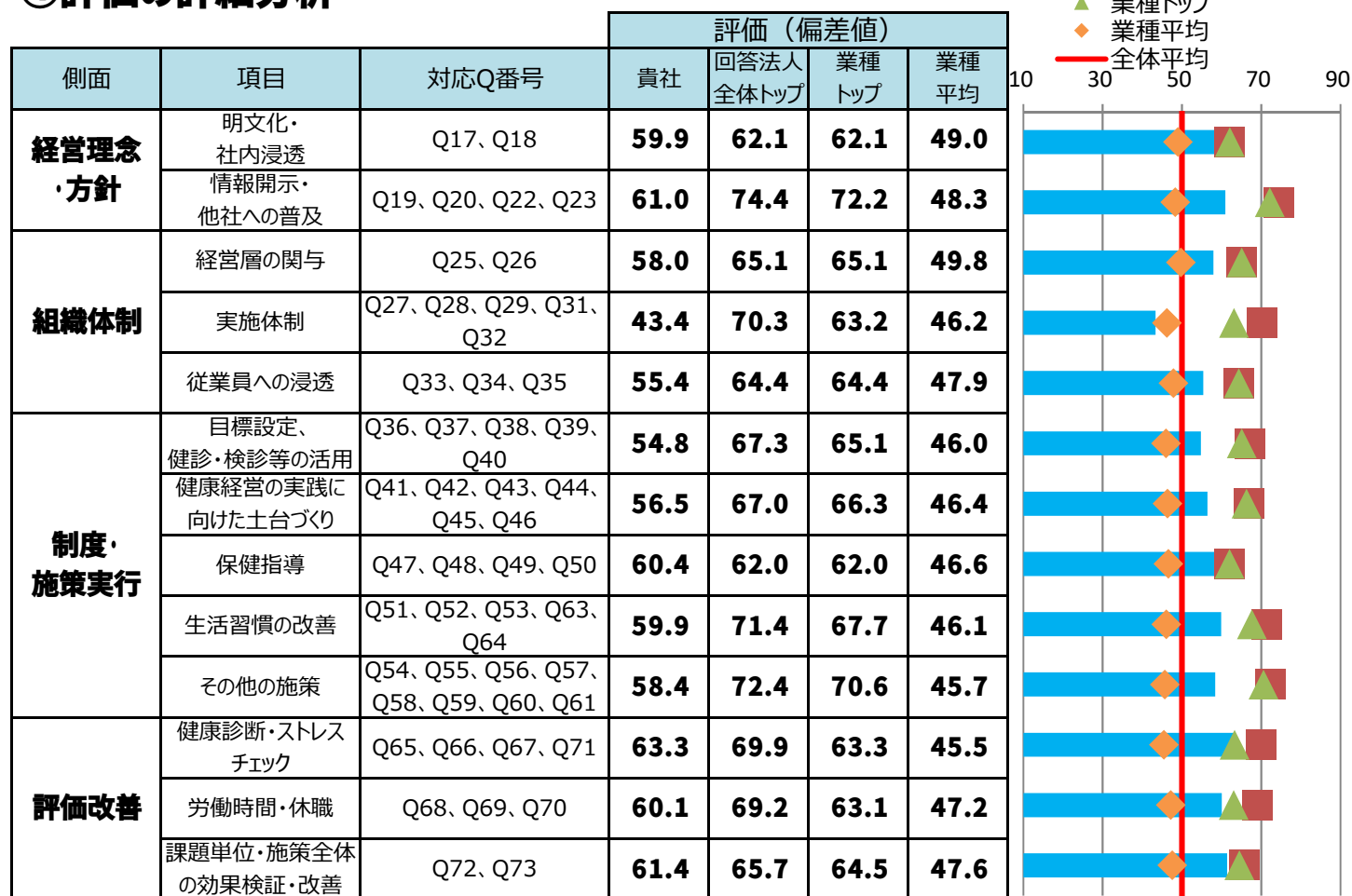
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度     | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1101～1150位 | 951～1000位  | 801～850位   | 501～550位   | 601～650位   |
| 総合評価      | 48.2       | 53.9(↑5.7) | 55.9(↑2.0) | 59.1(↑3.2) | 59.2(↑0.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                               |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>従業員のパフォーマンス向上</b><br>ブランドステートメントを実現するためには、従業員の心身の健康の維持向上が欠かせないものと考えています。従業員の働き方が多様化しており、それぞれが働きやすく働きがいのある勤務ができるようにすることで生産性の向上を図り、従業員それぞれのライフイベントにあわせられる人事制度を設計し活用することで、生産性の向上のみではなく、エンゲージメントの向上へと繋げる。      |
| 健康経営の実施により期待する効果 | ・ライフイベントにあった勤務地が選択でき転勤も免除される制度（ワークライフバランスコース）等の導入により、ワークエンゲージメントの向上に繋げる。<br>・時間単位年休制度を導入により、育児や介護に活用できるとともに、1日単位や半日単位の取得に比べ柔軟に時間活用することができワークライフバランスの充実に繋げる。<br><b>●ワークエンゲージメント目標90%</b><br><b>●年休取得率目標90%</b> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                               |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                   |
| URL    | <a href="https://info.hands.net/company/csr/healthy.html">https://info.hands.net/company/csr/healthy.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 23     | 回 | 0                 | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |     |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-----|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 82.1 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 3.2 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-----|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |     |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | その他                                               |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 全従業員を対象としたチーム対抗のウォーキングイベントを開催、歩数上位チームにインセンティブを付与。 |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 8.4 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | ・置き型社食の食事補助制度（オフィスおかん・オフィスパンク）の導入・館の食堂利用料の補助。                  |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 36.1                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 43.6 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |     |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | その他                                                |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 経産省補助事業「コラボヘルス研究会によるコラボ-コラボヘルスモデル構築実証事業」のウォーキングに参加 |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 8.4 | % |

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

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

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 57.3    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 59.4    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 61.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 59.3    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 48.2    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 57.3    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 63.2    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 58.5    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 56.1    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 64.4    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                            |
|---------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進                                                                                                                                                                 |
|               | 課題内容   | 当社従業員の64%を占める女性の健康保持・増進は重要な課題である。また、20代から50代までの構成比率がほぼ同じであるため、年代やライフステージごとで異なる女性特有の健康課題のリテラシー教育も急務であり、女性の行動変容を促す施策を行うことで、安心して、長く働くことのできる職場環境を提供する。<br>・早期発見、早期治療、早期復帰                      |
|               | 施策実施結果 | ・PMS、妊娠、出産、更年期障害、婦人科系疾患等について、男性従業員、管理職も含めた教育の実施。<br>・婦人科検診費用の無償化。<br>・社内イントラネット内での『育児と仕事の両立支援』コンテンツの公開。                                                                                    |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | ・セミナー 2021年女性がんセミナー：参加率0.3% 2022年女性の健康セミナー：参加率1.2%<br>・婦人科検診受検率<br>子宮がん健診 2020年：32.9% → 2021年：40.3%<br>乳がん健診 2020年：15.2% → 2021年：24.0%                                                     |
|               | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                                                                  |
|               | 課題内容   | 喫煙率を下げることで、喫煙者本人の疾病リスクの低減、および周囲の従業員・ご家族の健康を守る（望まない受動喫煙をなくす）ことに繋がる。疾病リスクを下げることで、将来的にかかるであろう医療費、介護費用の削減を図るとともに、長く健康的に働くことで、将来的な健康寿命の延伸にも繋げる。                                                 |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 2020年4月健康増進法の一部改正に伴い、各事業所の喫煙所を対応。<br>世界禁煙デーにあわせ毎年社内告知を実施。<br>2019年より実施している『喫煙とがんセミナー』の参加率が2021年は前年比で16%向上。                                                                                 |
|               | 効果検証結果 | 喫煙率の推移は、2017年：22.6%→2018年：22.3%→2019年：21.5%→2020年度：17.8%→2021年度：17.4%となっている。2019年は就業時間中の喫煙を規程も変更し『不可』とした為、2020年は一気に下がったが、その要素を排除しても、2019年以降、各種施策の効果により、減少率は増えつつあると考え、2022年度は社内の喫煙所を全て撤去した。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社新生堂薬局

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会福岡支部

非上場

■所属業種：小売業

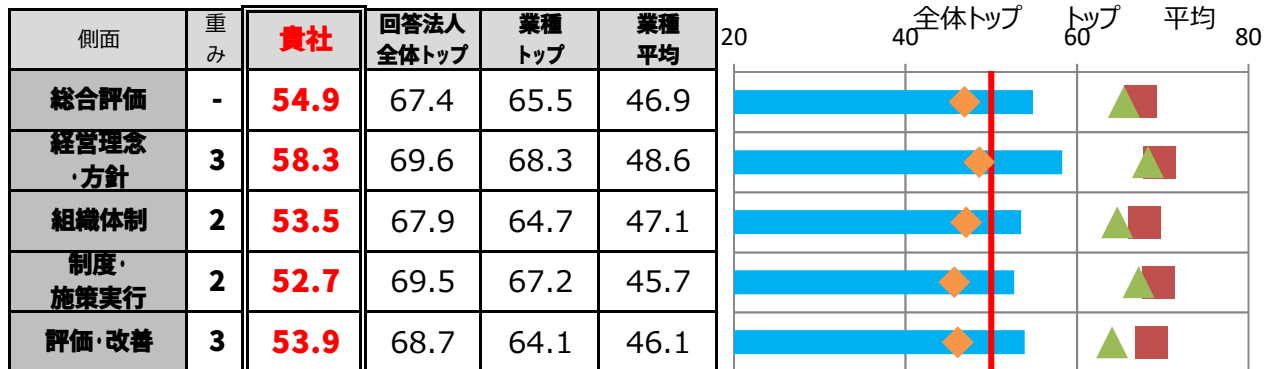
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 1051～1100位 / 3169 社中

■総合評価： 54.9 ↑1.5 (前回偏差値 53.4 )

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

## ②評価の内訳



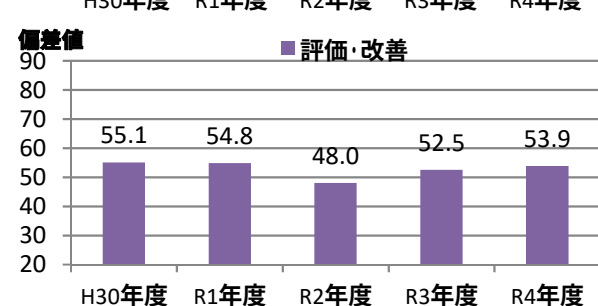
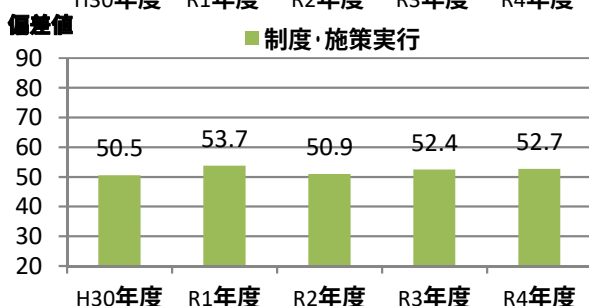
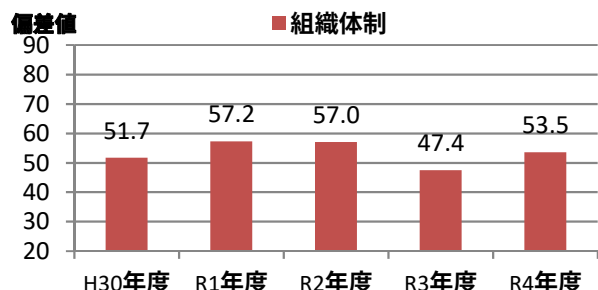
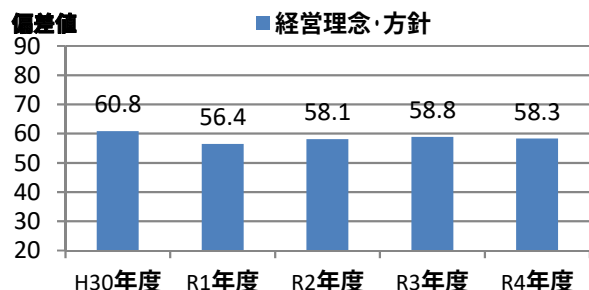
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

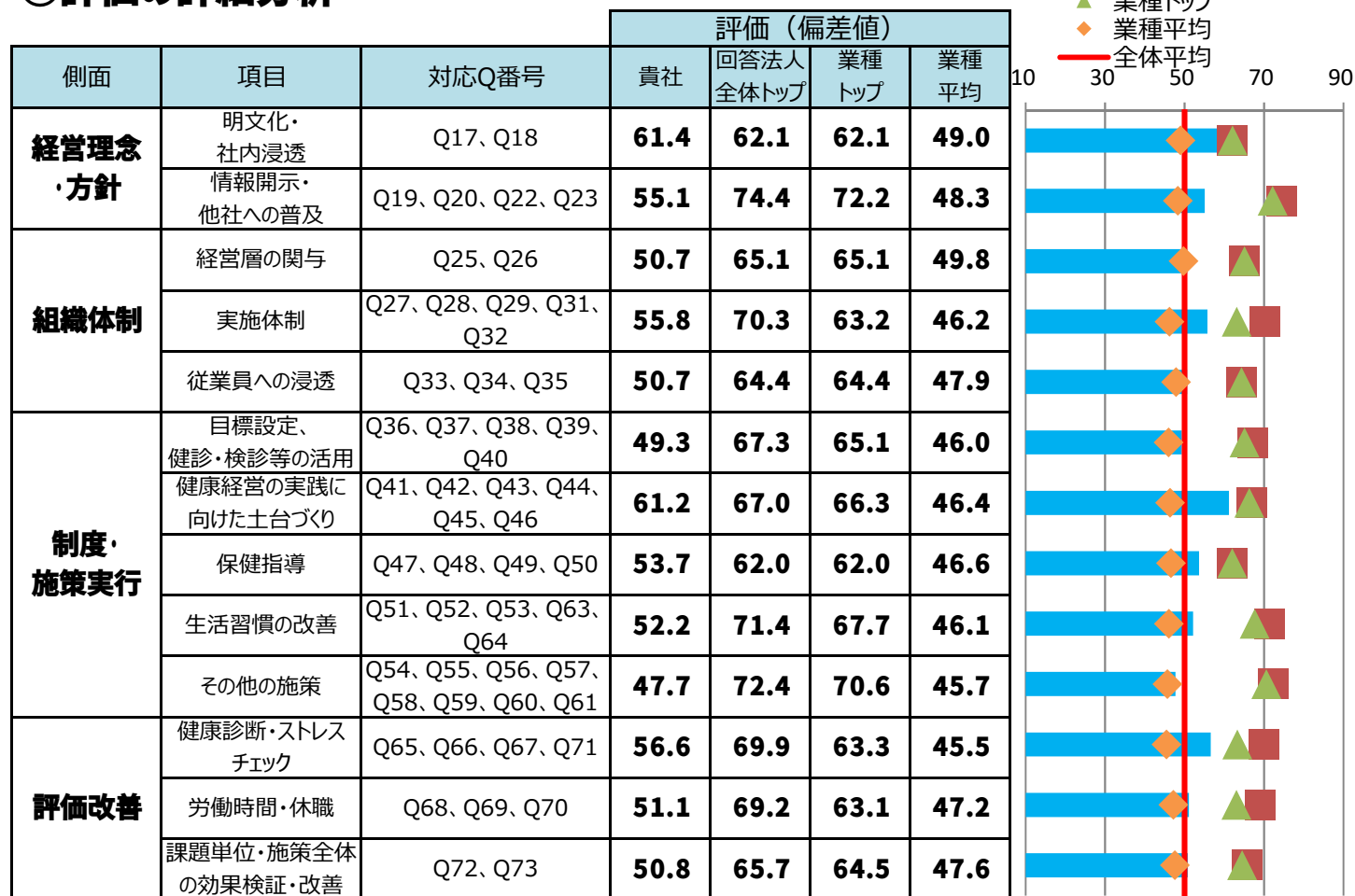
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 601～650位 | 751～800位   | 1001～1050位 | 1151～1200位 | 1051～1100位 |
| 総合評価      | 54.8     | 55.5(↑0.7) | 53.4(↓2.1) | 53.4(↑0.0) | 54.9(↑1.5) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                        |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>平均年齢が上がることでメタボ率や生活習慣病のリスクの上昇が課題である。</p>                                                                                                                 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>社員一人ひとりがヘルスリテラシーを高め、意識と行動を変化させていくことで健康を維持する。従業員健康情報の活用。ハイリスク者に向けての新たな取り組みや専門家の採用など強化。前回再検査受診率8%に対し次回目標を30%にした結果、42%まで上昇。次回目標を50%にし引き続き再検査を受診しやすい環境を整える。ワークライフバランスの好循環、離職率0を目指す。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 6                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 24     | 回 | 12                | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

|                              |                                |   |                             |       |   |
|------------------------------|--------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備            |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | フリーアドレス、座席の抽選の実施によるコミュニケーション促進 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 13.0                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                 |   |                             |     |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置                           |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | ダイエット企画。管理栄養士による2か月間の栄養指導。減量の数値に応じて報酬としてポイント還元。 |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 3.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                       |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置   |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 店舗にて朝礼時間に合わせてラジオ体操を実施 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

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

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

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 56.6    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 54.3    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 49.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 53.4    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 52.7    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 50.4    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 55.3    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 46.3    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 52.4    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 56.2    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                 |
|---------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                       |
|               | 課題内容       | 2020年に再検査・精密検査受診についてアンケートを実施したところ、再受診された方が8%と低い結果となった。従業員の定着に伴う高齢化に伴い健康リスクも上がるため生産性の低下と捉え課題とした。 |
|               | 施策実施<br>結果 | 自社ホームページへ実績の掲載と共に、社内周知を行った。                                                                     |
|               | 効果検証<br>結果 | 2021年のアンケートでは再検査率42.7%と大幅改善が見られた。                                                               |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                       |
|               | 課題内容       | 健康診断受診率100%、ストレスチェック受検率100%と実施率が高いが、事業拡大に伴い健康リスクも高い状況に。リスク者と予備軍に対し、教育や指導の必要性がある。                |
|               | 施策実施<br>結果 | 産業医だけでは対応が間に合わないため、専門家の追加や健康に関する外部相談窓口の設置を検討。                                                   |
|               | 効果検証<br>結果 | リスク者の数と今後の健康管理体制の見直し・協議の結果、保健師の採用と外部相談窓口の設置を決定。                                                 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ネットヨタ千葉株式会社

英文名：Netz Toyota Chiba Co., Ltd

■加入保険者：千葉トヨタ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

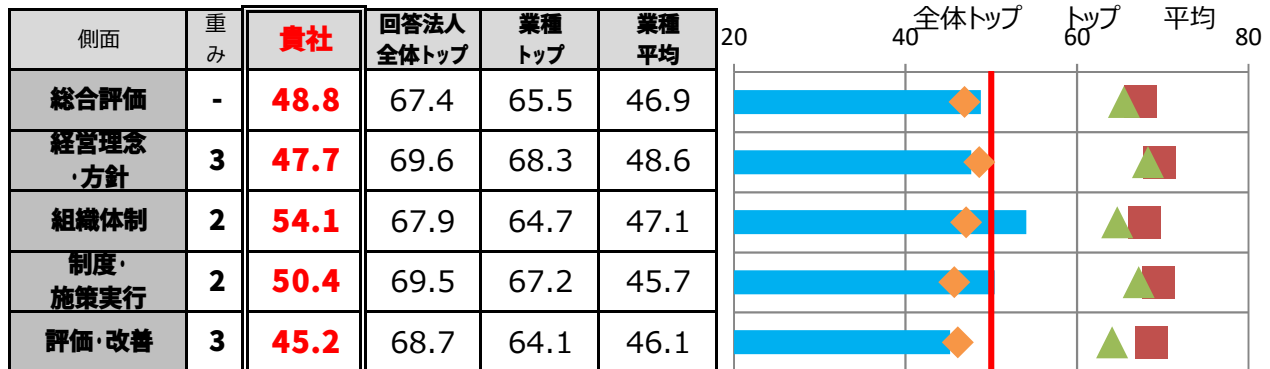
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1801～1850位 / 3169 社中

■総合評価：48.8 ↑2.5 (前回偏差値 46.3)

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

## ②評価の内訳



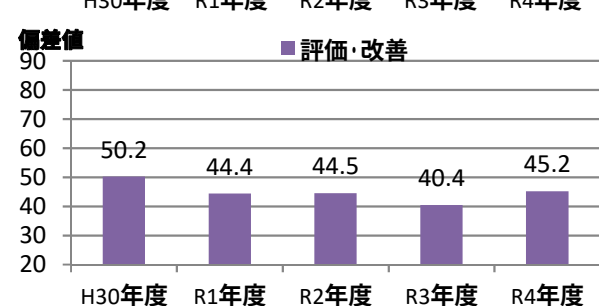
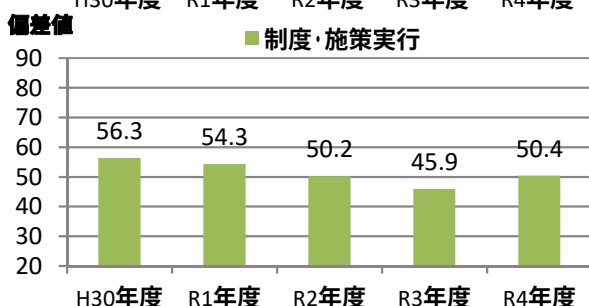
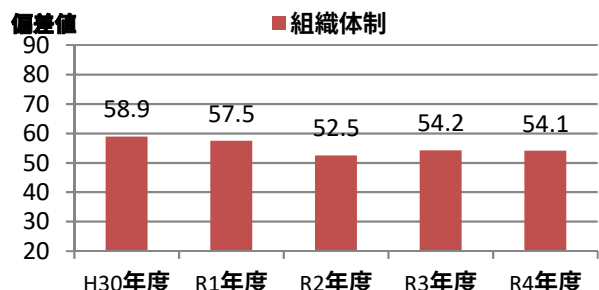
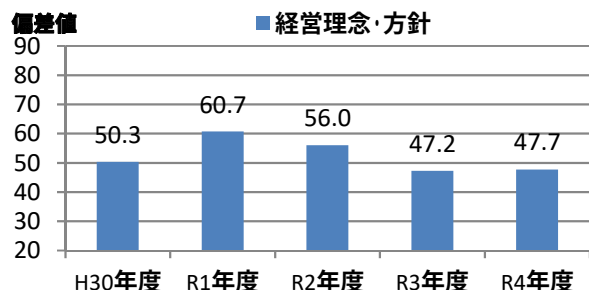
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

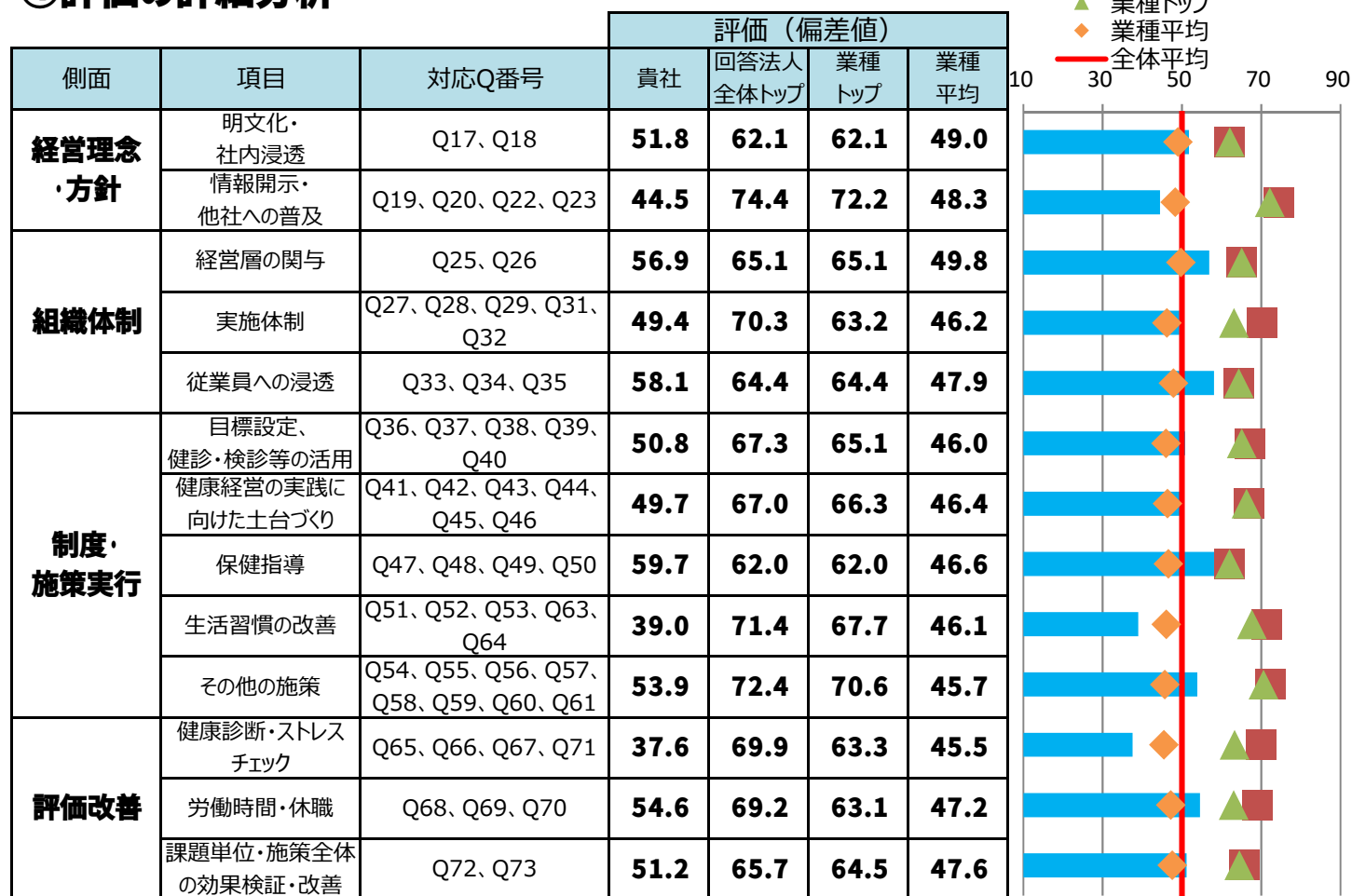
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 701～750位 | 951～1000位  | 1251～1300位 | 1951～2000位 | 1801～1850位 |
| 総合評価      | 53.8     | 53.9(↑0.1) | 50.7(↓3.2) | 46.3(↓4.4) | 48.8(↑2.5) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                              |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 人材定着や採用力向上<br>サービスエンジニアの新規採用が難しい中、エンジニアの退職者が増加傾向にある中、低年次エンジニアの退職率が顕著である。事業を継続していく上で大きな課題である。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | サービスエンジニアが長く働き続けたいと感じられることを期待している。指標としてエンジニアの退職者数のうち3年未満の退職者の割合を20%以下としたい。                   |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                   |
|--------|-------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                       |
| URL    | <a href="https://www.netzchiba.com">https://www.netzchiba.com</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |             |   |                             |             |   |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>80.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>60.0</b> | % |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                      |   |                             |  |   |
|------------------------------|--------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供              |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 自動車販売店協会主催の野球大会、フットサル大会、ゴルフ大会へ積極的に参加 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 特定健診実施後の保険士面談において、体質改善などにつながる食事指導を行っている。                       |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                    |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                   |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 同業者協会主催のスポーツ大会への参加促進（野球・フットサル・ゴルフ） |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

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

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

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 39.7    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 57.0    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 58.0    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 35.3    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 42.7    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 57.6    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 60.3    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 32.6    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 55.2    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 43.1    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                             |
|---------------|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                            |
|               | 課題内容       | メンタルヘルス不調による長期欠勤・休職者数は2018年度から比較し2021年度は増加。毎年行っている全従業員へのストレスチェックを実施し、早期発見、早期対応、発生予防につなげて行く。 |
|               | 施策実施<br>結果 | 全社員対象とした2021年度のストレスチェックを行った結果、受検率は98.5%であった。                                                |
|               | 効果検証<br>結果 | 高ストレス者率は2020年度16.1ポイントから2021年度19.4ポイントに増加。コロナ感染症によるストレスが増加要因の一部と捉えている。引き続き取り組んでいきたい。        |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                                           |
|               | 課題内容       |                                                                                             |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                                             |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                                                             |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 神戸日野自動車株式会社

英文名: KOBE HINO MOTORS LTD.

■加入保険者: 兵庫県自動車販売店健康保険組合

非上場

■所属業種: 小売業

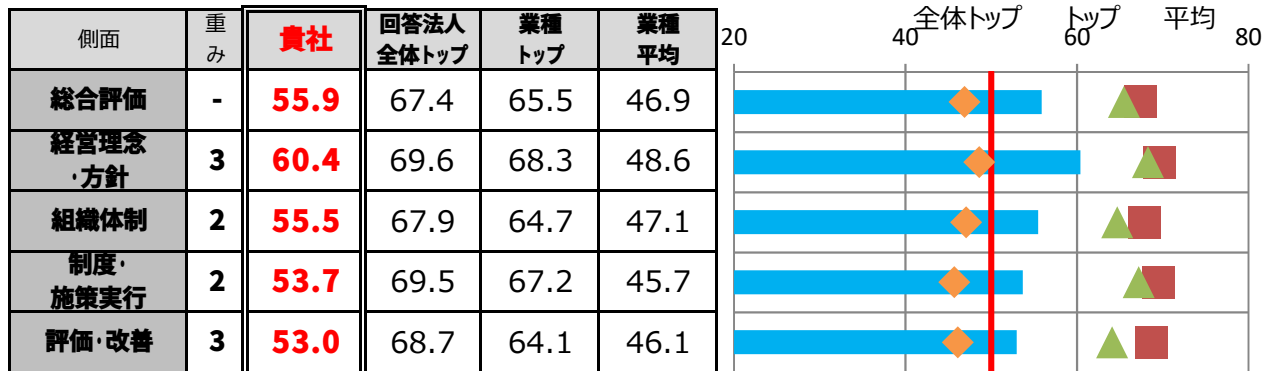
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 951~1000位 / 3169 社中

■総合評価: 55.9 ↓3.2 (前回偏差値 59.1)

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

## ②評価の内訳



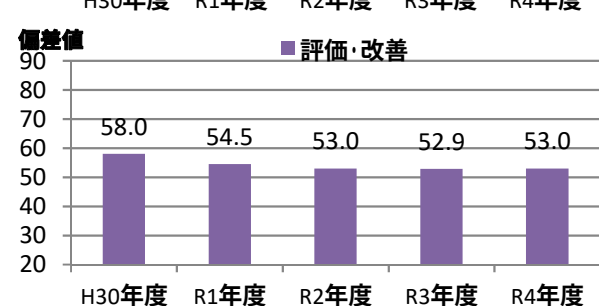
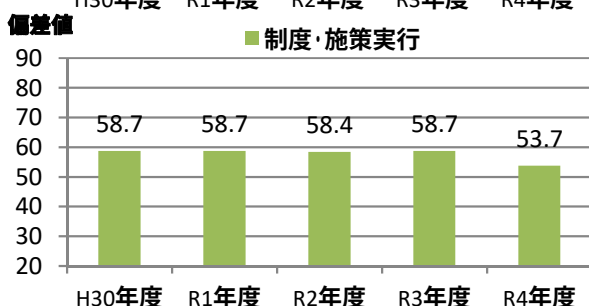
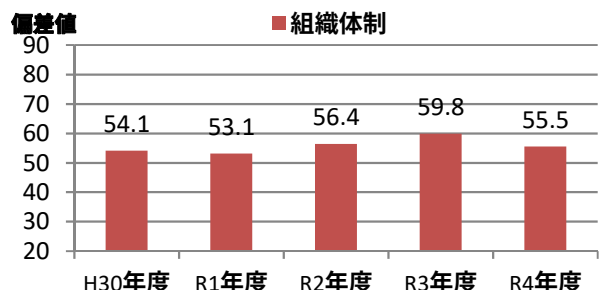
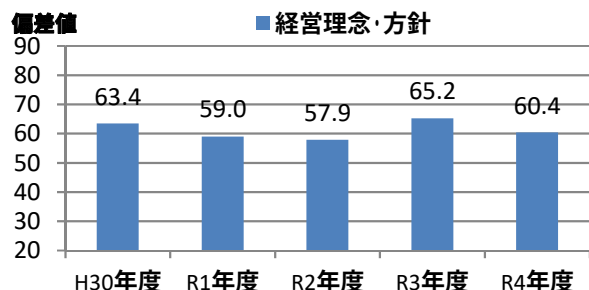
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

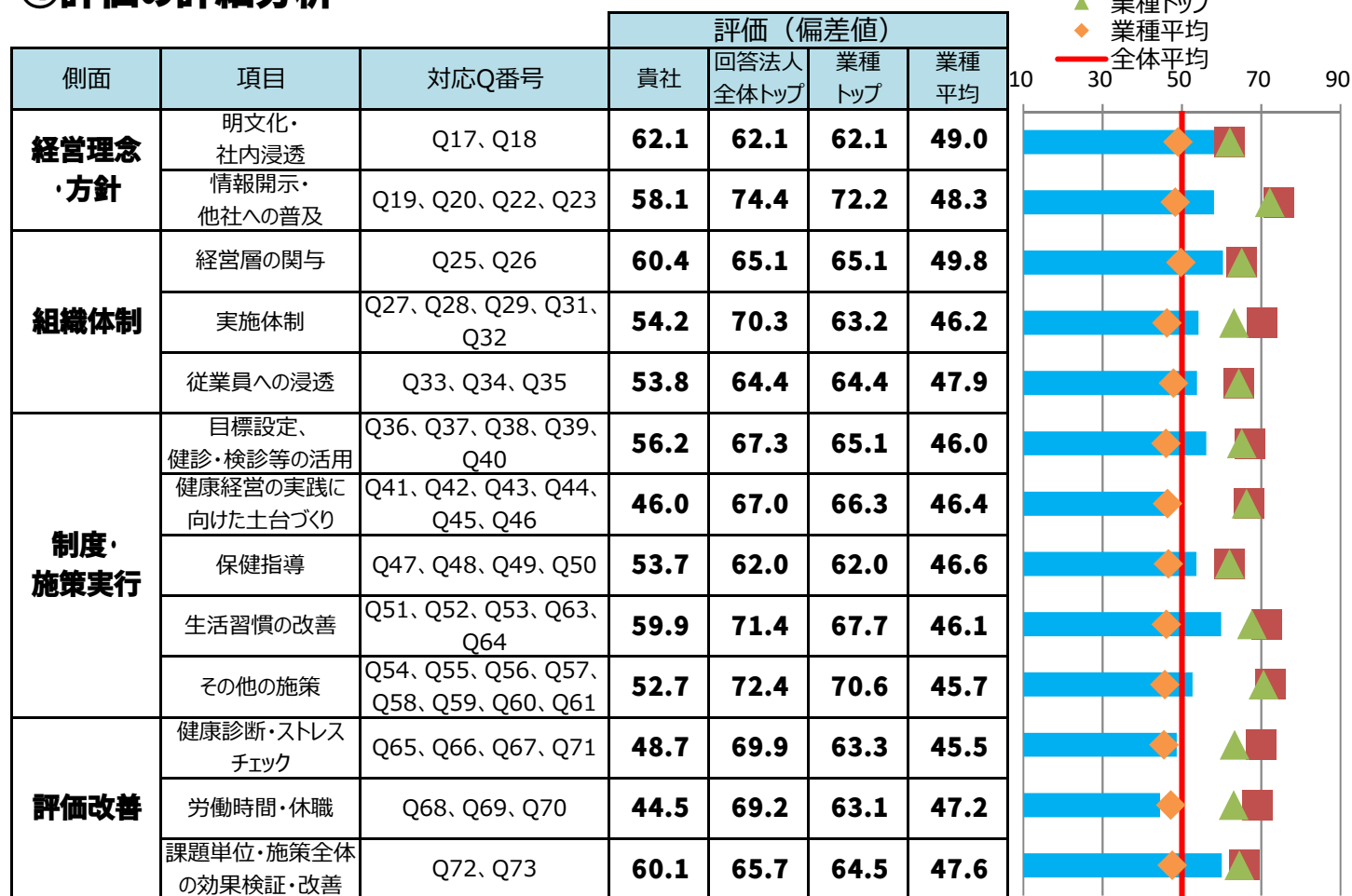
|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 301~350位 | 701~750位   | 751~800位   | 501~550位   | 951~1000位  |
| 総合評価      | 59.1     | 56.4(↓2.7) | 56.2(↓0.2) | 59.1(↑2.9) | 55.9(↓3.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>自動車の整備工場を運営する当社では、傷病によりやむを得ず離職や配置転換されることが一番の損失と考えております。当社としては日頃から運動する機会を持ち、従業員全員が健康な体を維持して生涯現役で長きにわたって働いてもらうことが必要だと考えており、事業を行っていく上で健康な体づくりを最重要課題として挙げております。</p>                  |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>健康経営に取り組む段階から当社従業員はメタボ率が高い水準であることを産業医から指摘を受けていました。健康診断データ分析に加え、全従業員参加型の施策である健康増進セミナーやウォーキングキャンペーンの実施により、独自基準のBMI値28以上の従業員数を2021年データの15.3%から最終的に10%未満に減らすことを目標とし、運動系機能の改善を軸に経営上の健康課題に挙げ今後も傷病予防に取り組んでいきます。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 9                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 14     | 回 | 10                | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ              |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 地域ボランティア活動としてクリーンキャンペーンに参加。運動奨励として従業員持ち回りで参加しています。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 48.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                 |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出し弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 各拠点ごとにカロリー計算されたバランスの良い仕出し弁当を出勤日の朝に注文できるようにしている。                 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 30.4 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                        |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 歩数計を配布し全員参加のウォーキングキャンペーンを年2回実施。表彰や前回との比較を公開している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 95.4 | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 100.0 | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 93.5  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |       | % |

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 52.9    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 55.3    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 47.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 55.2    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 58.7    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 49.2    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 38.5    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 59.4    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 50.5    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 45.7    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                          |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                                                |
|               | 課題内容   | 生活習慣病と一言で表現すると、喫煙や飲酒、運動不足などが挙げられますが「わかっていてもやめられない」ことの筆頭に喫煙が挙げられます。健康診断対象者のうち喫煙者は40.8%を占め、40%を境に微減、微増を毎年繰り返しています。飲酒などに比べ、仕事のリフレッシュツールとして最適な喫煙を減らしていくことも今後取り組んでいきたい。                                       |
|               | 施策実施結果 | 昨年度から「減煙キャンペーン」および禁煙月間として「ノンスポ禁煙サポートプログラム」を実施。健康セミナー開催時のアンケートでは、喫煙者136名中33名（24.3%）が禁煙セミナー開催に興味を示した。                                                                                                      |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 喫煙については価格の上昇や喫煙所の減少など、環境の変化により一時的にチャレンジする従業員は多いものの、完全禁煙に至るものは過去少なく、喫煙者は全体の40.8%という結果だったが、健康セミナーのアンケート内に「禁煙セミナー」の項目も加えたところ、喫煙者136名中33名（24.3%）が興味があると回答した。今後は希望者を募り禁煙セミナーの開催も視野に入れて本気で禁煙者を増やすことを取り組んでいきたい。 |
|               | 課題のテーマ | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                                                                                                     |
|               | 課題内容   | インフルエンザおよび新型コロナウイルスの対策は前年からおこなっていましたが、従業員から発生者が出た際の濃厚接触に対する不安があるという意見が急増し、2021年度中の対策が急務となりました。自動車ディーラーということもありお客様の来社も多く執務席、受付、会議室、応接室、食堂、休憩室等以外にも、飛沫滞留に対する対策が必要となり、外からウイルスを持ち込まないようにする水際対策を含め対策を強化しました。  |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 対面する座席を特定し飛沫防止パネルをオリジナル化して設置可能な全執務席に2021年度中に設置。マスクとアルコール除菌剤と併用し、可能な限り除菌に努める教育をおこなうことで効果を上げることができた。                                                                                                       |
|               | 効果検証結果 | 飛沫防止パネルを全執務席に導入するも当初は不評だったが、継続して現在も使用しています。飛沫滞留に対する機能を検証する為にメンテナンスに関するアンケートを再度とった結果、ポリカーボネート板を採用していることで、劣化の心配無くアルコール拭き上げが可能で、容易にメンテナンスが可能な事で飛沫拡散後の2次被害を抑えることができたという回答が75.7%あり感染症対策に対する効果が持続していることが検証できた。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：南九州日野自動車株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会鹿児島支部

非上場

■所属業種：小売業

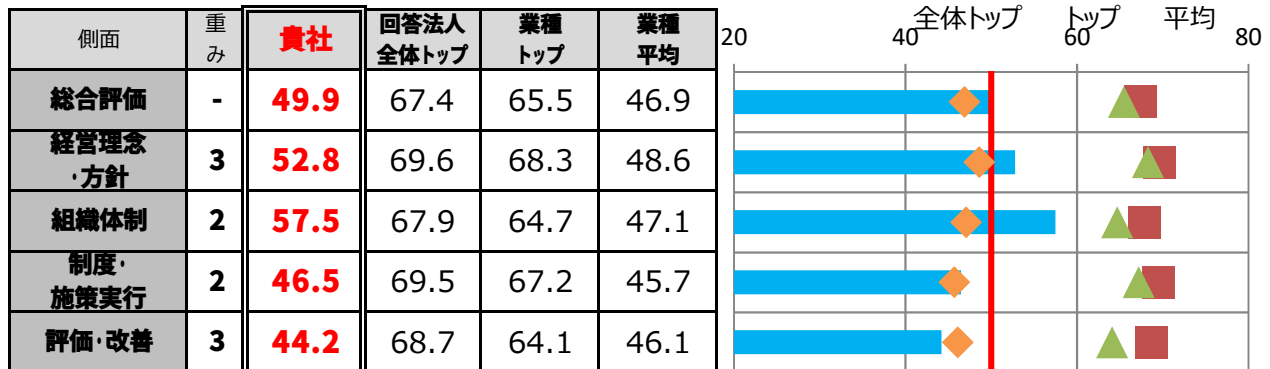
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1651～1700位 / 3169 社中

■総合評価：49.9 ↓1.8 (前回偏差値 51.7)

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

## ②評価の内訳



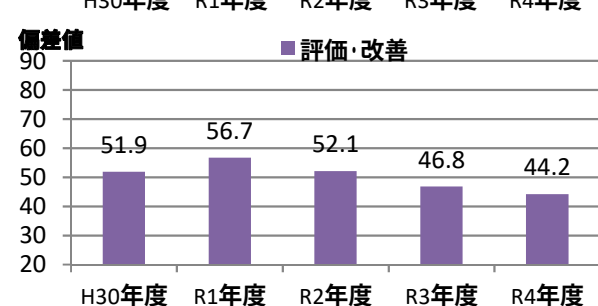
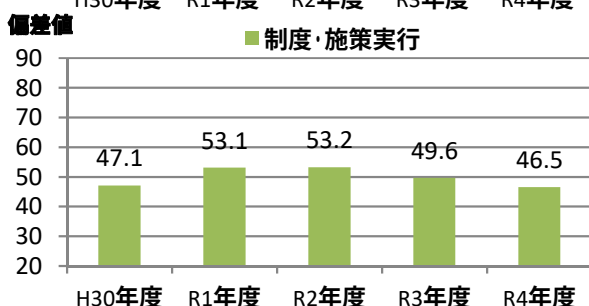
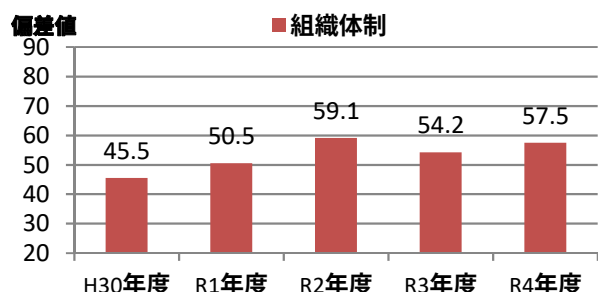
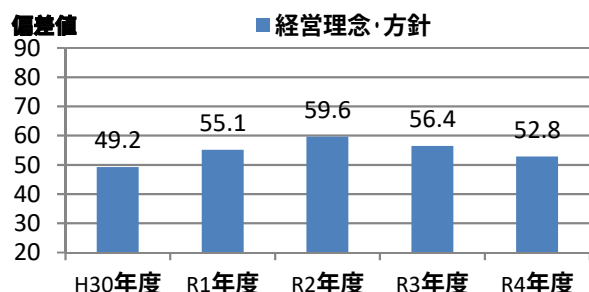
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

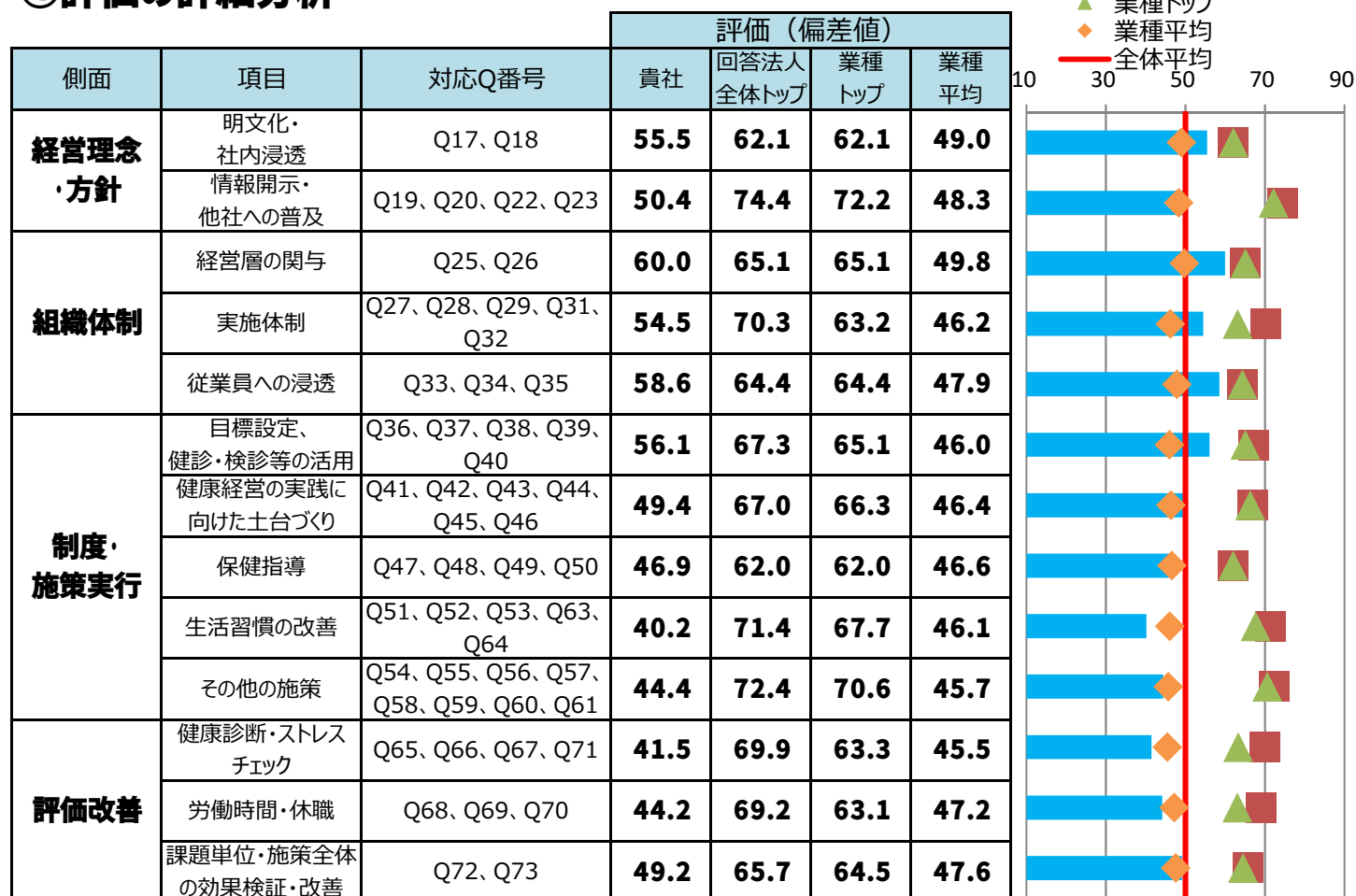
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度     | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1051～1100位 | 901～950位   | 801～850位   | 1351～1400位 | 1651～1700位 |
| 総合評価      | 48.4       | 54.3(↑5.9) | 56.0(↑1.7) | 51.7(↓4.3) | 49.9(↓1.8) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                          |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>人材定着や採用力向上</b><br>健康経営の取組みを通して、社員の健康維持・増進を図る。その結果、生産性の向上や職場環境の改善（働きやすい職場）を行う事により離職者を防ぐ。又、求職者に対し健康経営の取組みをアピールする事で新規採用者の確保並びに人材定着を維持する。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | ①職場環境の改善<br>②生産性向上<br>③人員増加により時間外労働の削減                                                                                                   |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 11.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 78.5 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                     |   |                             |  |   |
|------------------------------|-------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | その他                                 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 毎月1回ランチミーティングを実施し、業務外の内容についても議論を実施。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                             |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | アプリを紹介し、使用を勧めている。           |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置                            |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 毎朝のラジオ体操を就業時間内で実施する事で、業務の一環であることにより義務付けを行っている。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 80.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 53.1    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 46.1    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 47.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 31.9    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 48.7    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 39.6    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 46.6    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 43.8    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 46.8    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 40.9    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                   |
|---------------|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                 |
|               | 課題内容       | ストレスチェックにおける『同僚のサポート』が前年度より0.2ポイント下がった。生産性の低下や事故発生にもつながる恐れがある為改善が必要。                              |
|               | 施策実施<br>結果 | ランチミーティングや組織を超えた各種プロジェクト活動を実施し、社員間のコミュニケーションを活発化している。                                             |
|               | 効果検証<br>結果 | 直近のストレスチェック（集団分析）によると0.1ポイントと微増ではあるが上昇しました。                                                       |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員の喫煙率低下                                                                                         |
|               | 課題内容       | 喫煙することによる従業員自身の健康への影響と、喫煙臭による職場環境の悪化を防ぐ為、喫煙率を減少させたい。                                              |
|               | 施策実施<br>結果 | 社内掲示板へ定期的な『卒煙』（禁煙）を呼びかける事を実施した。                                                                   |
|               | 効果検証<br>結果 | 2021年度は6%の低下となった。<br>取組みの効果によるものか不明であるが、今後も継続して（社内掲示板への禁煙啓発、アプリの紹介等）を実施したい。<br>禁煙外来の費用補助も引き続き検討中。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ホンダカーズ東京中央

英文名：

■加入保険者：ホンダ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

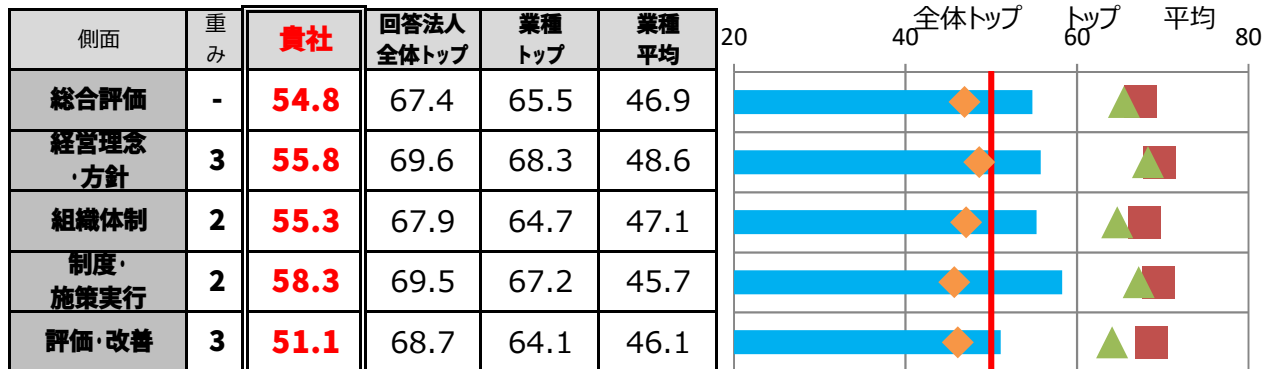
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 1051～1100位 / 3169 社中

■総合評価： 54.8 ↓1.6 (前回偏差値 56.4 )

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

## ②評価の内訳



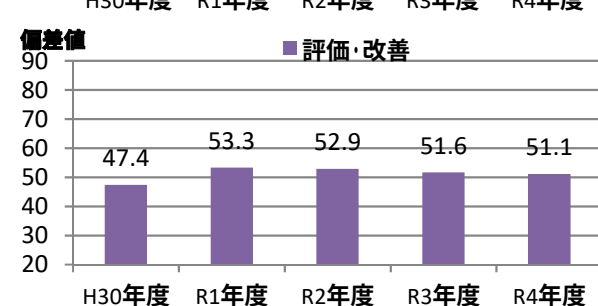
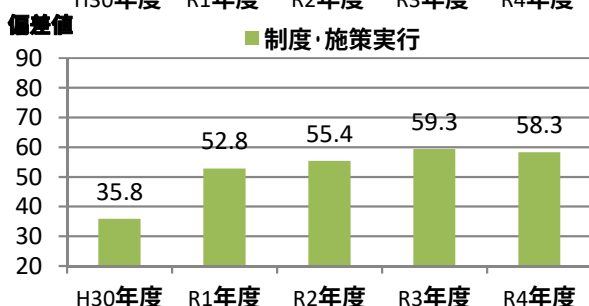
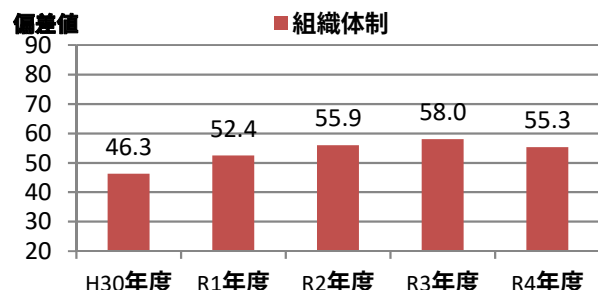
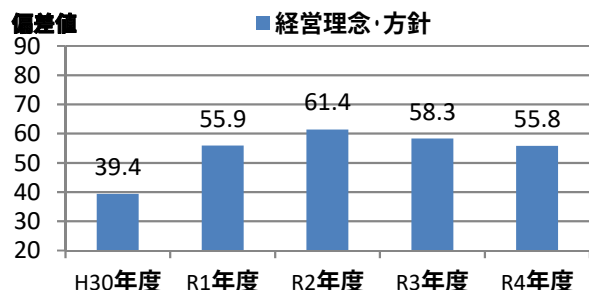
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

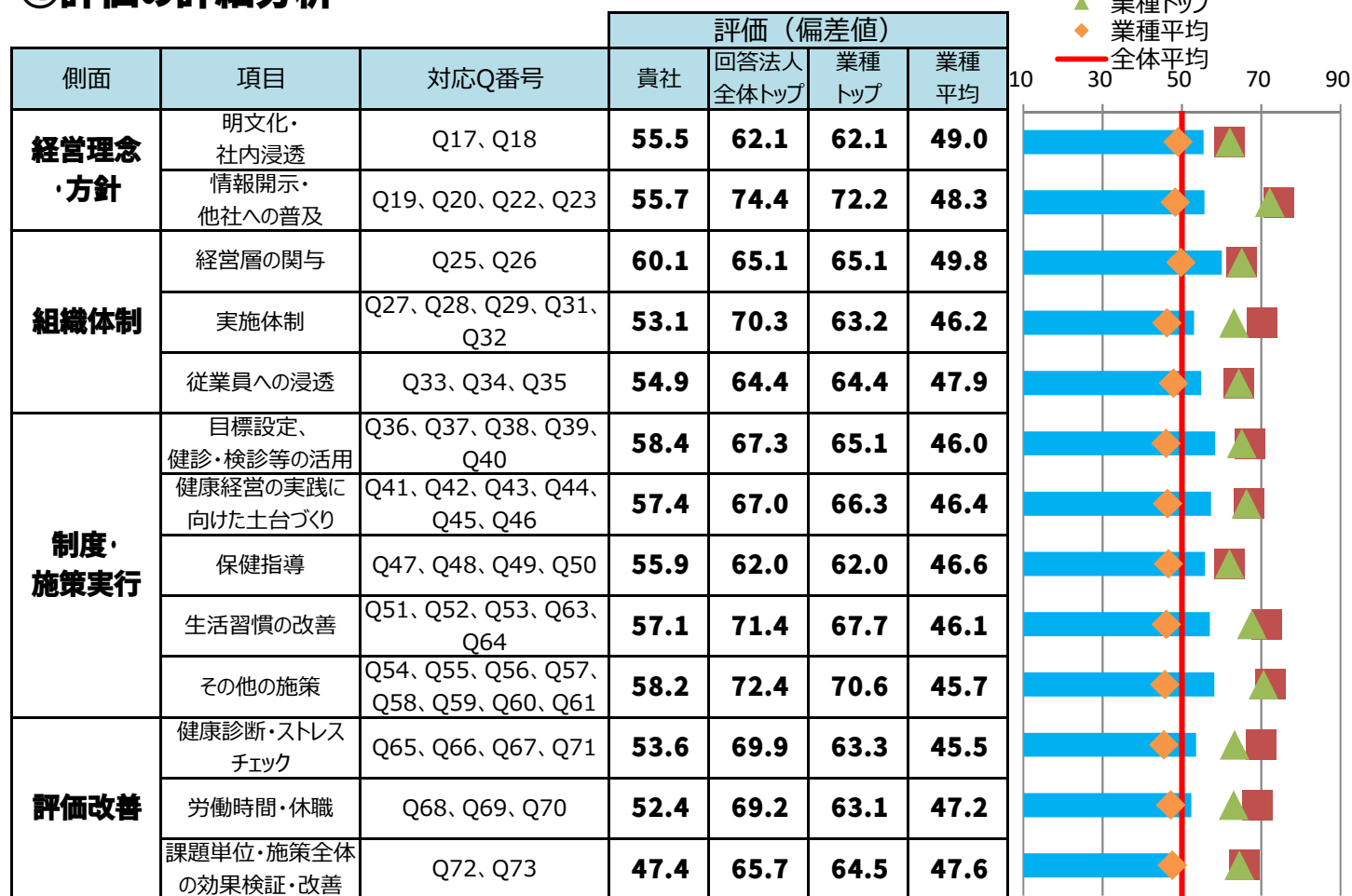
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度     | 令和1年度       | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|-------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1401～1450位 | 951～1000位   | 751～800位   | 801～850位   | 1051～1100位 |
| 総合評価      | 41.3       | 53.8(↑12.5) | 56.6(↑2.8) | 56.4(↓0.2) | 54.8(↓1.6) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社       | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                         |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>現在に至るまでの年度採用人数（職種含む）や離職数が異なるなか、その平均年齢も高齢化がすすむとあわせ、健康リスクも引き続き高まっている。各人のパフォーマンスを最大限維持しながら、健康な状態でより長く就労してもらうためにも、その環境構築をはじめ、個々人の健康に対する意識を高めていくことが喫緊の課題である。</p>              |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>健康経営全体の取り組みを通じ、従業員の健康に対する意識が高まることを期待している。そのひとつのバロメーターとして、個々の健康診断受診後判定の再検査受診率を高め、特定保健指導を推進し、重症化リスクを軽減することで健康でより長く就労してもらうことを目指す。</p> <p>再検査受診率：2021年度20%→目標50%<br/>         特定保健指導：2021年度77%→目標80%</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |             |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ    |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 労働組合と協賛し年1回の清掃ボランティアや2年に1回レクイベントを開催している。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>64.3</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                                          |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート              |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | アプリにて食事ログやそのバランスチェックのためカロリー記録の機能を提供している。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                              |   |                             |             |   |
|------------------------------|----------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを実施           |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 自転車通勤者に対して毎月手当支給。あわせて一定の基準距離超過に応じてインセンティブ支給。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>11.5</b> | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |             |   |
|-------|------|---------|-------------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | <b>82.0</b> | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |             | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |             | % |

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



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 57.6    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 56.2    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 53.4    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 46.0    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 53.0    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 48.4    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 57.2    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 61.2    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 58.0    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 57.5    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                          |
|---------------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                                                                                                                        |
|               | 課題内容   | 対象者や時には支援センター担当者などを交えて復帰スケジュールを検討するものの、休職の理由や重度、期間もさまざまであるため、個別スケジュールをそれぞれ組んでいくことや実際職場の理解を得ながら復帰につなげていくこと。                               |
|               | 施策実施結果 | 三者面談などを交え計画立案し実際の運用中（試し出社）には本人をはじめ所属長へも状況を確認するなどしながら復帰につなげることができた。                                                                       |
|               | 効果検証結果 | 本人・所属長・支援センターなどとも密にコミュニケーションをとることでイレギュラー発生時などに柔軟に対応できスムーズな復帰につながった。その効果もあり復帰後も治療との両立ができている。今後も成功事例やそのノウハウを増やしていくことでより柔軟性がもてると考えている。      |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                |
|               | 課題内容   | 従業員平均年齢の上昇にともなう各種課題への取組みが喫緊の課題となっている。その中でも特に健康リスクに対してはその情報の取り扱いや強制力がないなかでの推進に課題感がある。いかにして潜在化している健康リスクを洗い出すかとともにスムーズに治療へ移行させるかが課題だと考えている。 |
|               | 施策実施結果 | 100%受診している健康診断の結果をもとに産業医にてフォローが必要な対象者を一時選定。その後総務にてリスト確認後本人へのフォローアップを行っている。                                                               |
|               | 効果検証結果 | 近年同様の取り組みを継続しており、年々その抵抗感は少なくなってきたと感じている。継続していくことで従業員の意識向上にもつながると考えており、引き続き取り組みを強化していく。                                                   |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ネットコタ南海株式会社

英文名：

■加入保険者：大阪自動車販売店健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

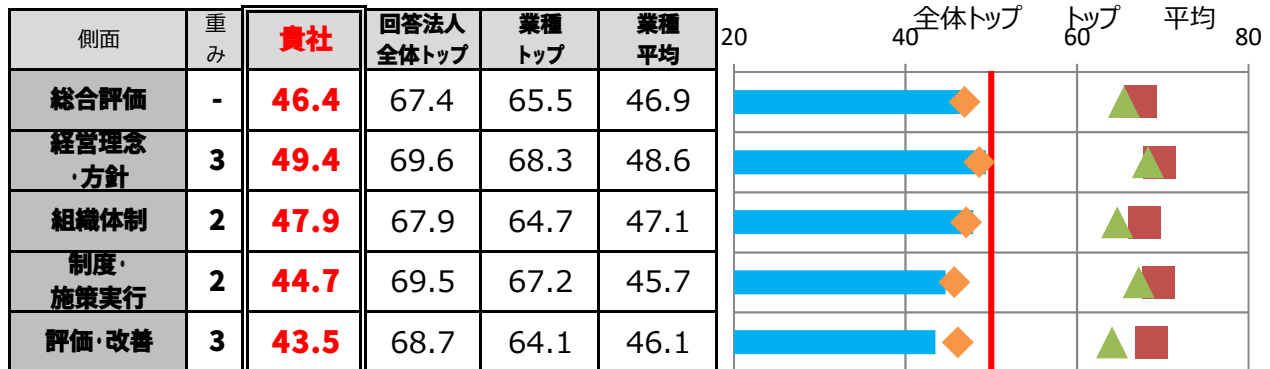
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2101～2150位 / 3169 社中

■総合評価： 46.4 ↓1.0 (前回偏差値 47.4)

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

## ②評価の内訳



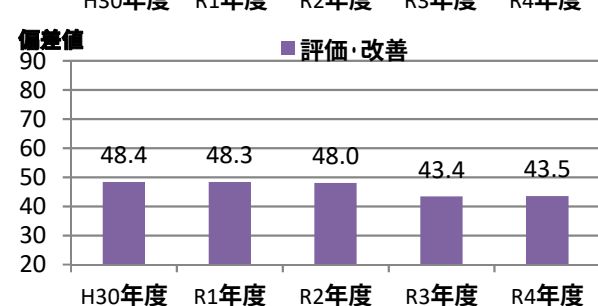
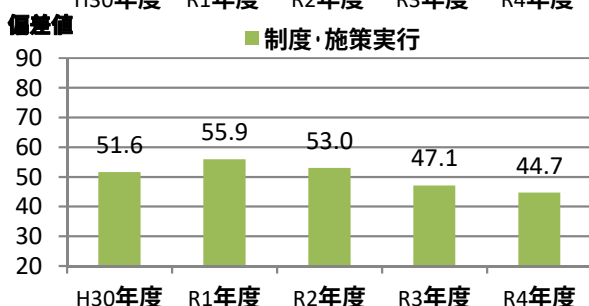
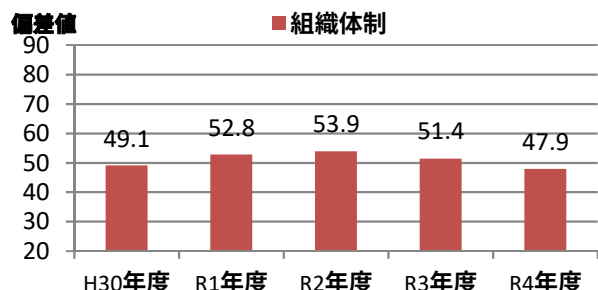
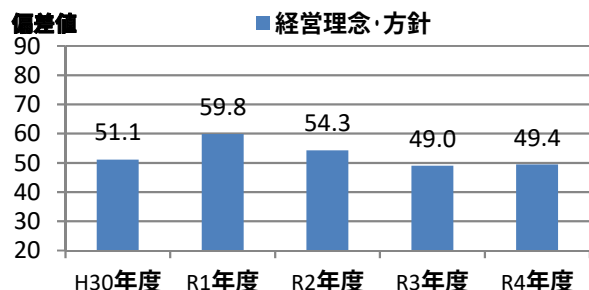
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

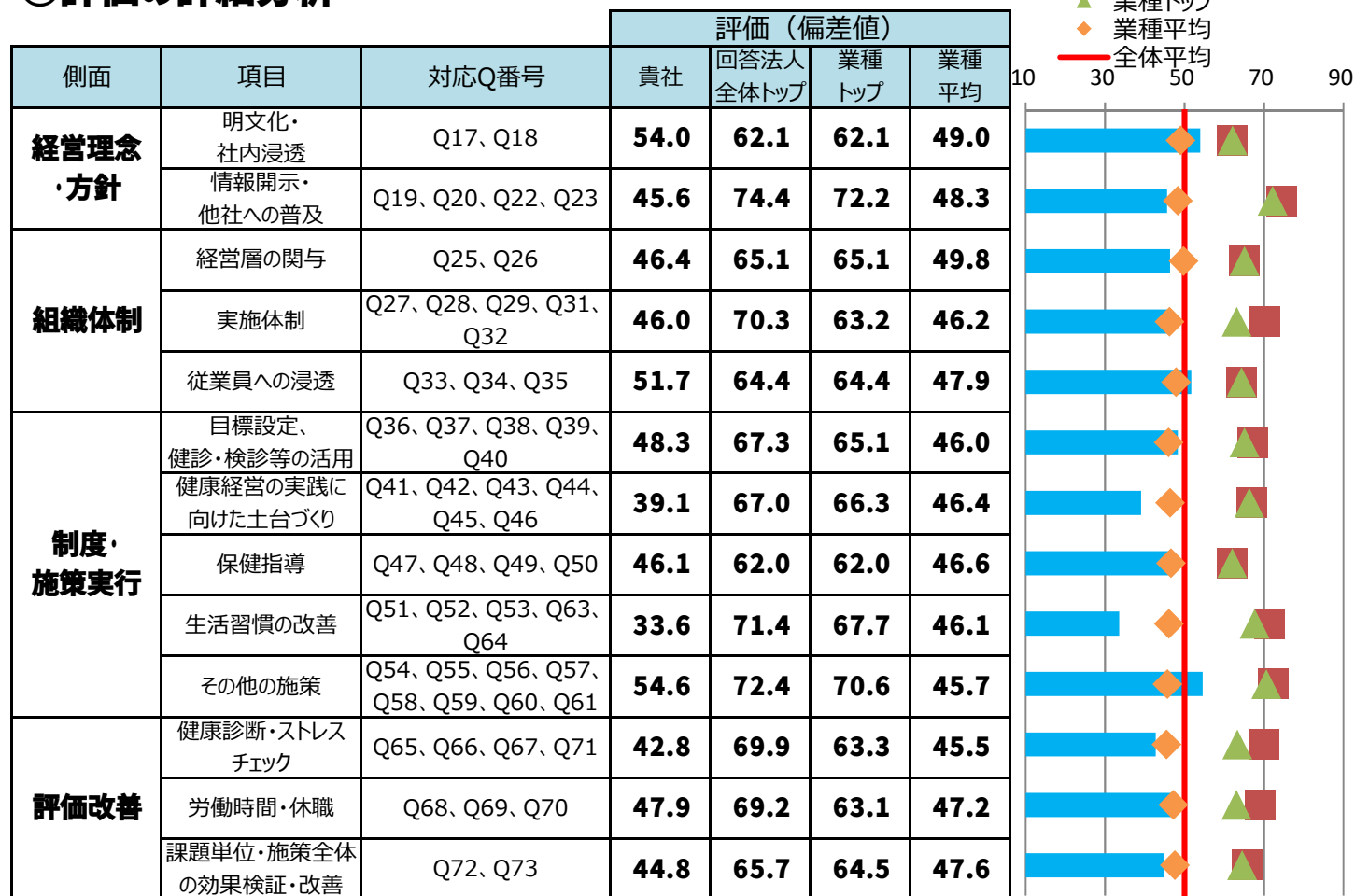
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度    | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|-----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 951～1000位 | 901～950位   | 1151～1200位 | 1851～1900位 | 2101～2150位 |
| 総合評価      | 50.3      | 54.2(↑3.9) | 52.1(↓2.1) | 47.4(↓4.7) | 46.4(↓1.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社     | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                       |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>コロナ禍の中、体調面、精神面の両面で体調管理を整えれるよう、社員の健康管理・職場環境の改善に取り組む中、特に人材不足である整備職の定着率を上げていく事も大きな課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員が、特に社員の健康に対する配慮が大きい会社だと感じられることを期待している。具体的な指標として、新卒整備職の離職率が昨年度約15%から次年度は10%の改善を目指す</p>                           |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                             |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                 |
| URL    | <a href="https://nankai.netz-toyota-dealer.jp/corporate">https://nankai.netz-toyota-dealer.jp/corporate</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |              |   |                             |            |   |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>7.6</b> | % |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供         |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | オンライン上で従業員同士が自由に掲載、閲覧でき、お客様の声や好事例、失敗事例等が掲載されている。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 全店舗にスポーツ飲料をラインナップした自販機の設置し、いつでも水分補給が出来るよう環境を作っている              |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                    |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置                |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 始業5分前に音楽を流し、運動習慣の向上に向けてラジオ体操をしている。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>13.7</b>                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

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

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

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 45.1    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 55.6    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 17.1    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 42.9    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 56.5    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 49.2    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 45.2    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 40.2    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 55.2    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 35.2    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                       |
|---------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                           |
|               | 課題内容   | ワークライフバランスを取組んでいく中であっても、まだまだサービス業ゆえのお客様都合による定時以降の業務が発生している。                                                                                                           |
|               | 施策実施結果 | 月2回のノー残業デーに限らず、常に定時で終わることを啓蒙。ノー残業デー翌日には社内イントラネットにて、店舗施設時刻一覧を掲載、その意識を高める。結果、定時での業務終了が習慣化され、残業軽減へと繋がった                                                                  |
|               | 効果検証結果 | 2018年は約24時間であった月の平均残業時間が、コロナ渦以降、2020年、2021年度は約15時間と大幅に減少傾向が続いている。各マネージャーからのヒアリング調査で、ノー残業デーの強い意識と、コロナ渦で得た従業員の効率のかつメリハリのある業務遂行に繋がり、プライベート時間の増加が心のゆとりにつながっているという意見が目立った。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進                                                                                                                                            |
|               | 課題内容   | 特に店舗にて、男性が多い職場環境ゆえ女性が孤立してしまいがちである。                                                                                                                                    |
|               | 施策実施結果 | 営業スタッフの職種において、女性営業スタッフ同士が定期的（月に一度程度）に本社へ集まり、日常業務や販売促進について話し合う機会を設けている。一種のコミュニティである【#南海女子】チームを発足。                                                                      |
|               | 効果検証結果 | 対象者へ感想を聞くと、「この機会のおかげで、離れた店舗の同じ女性スタッフと仲良くなれた」との意見が多く、それが働く上の心の安定やモチベーションにつながっている。                                                                                      |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社神戸マツダ

英文名：KOBE MAZDA

■加入保険者：全国健康保険協会兵庫支部

非上場

■所属業種：小売業

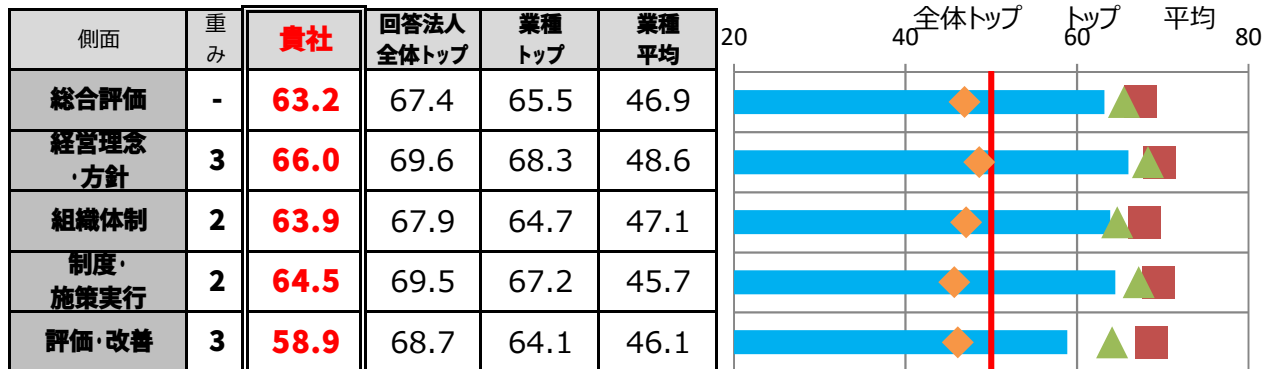
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 101～150位 / 3169 社中

■総合評価： 63.2 ↑1.3 (前回偏差値 61.9)

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

## ②評価の内訳



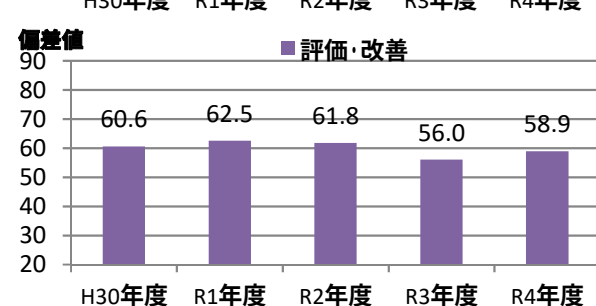
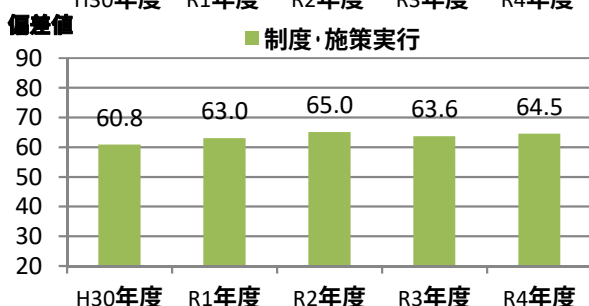
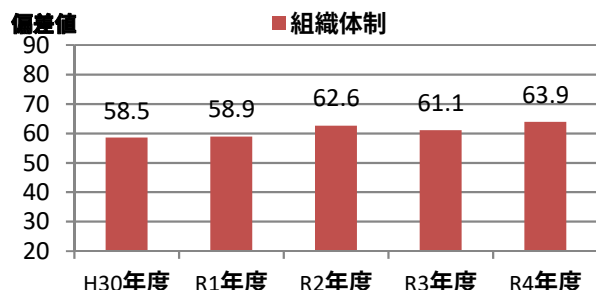
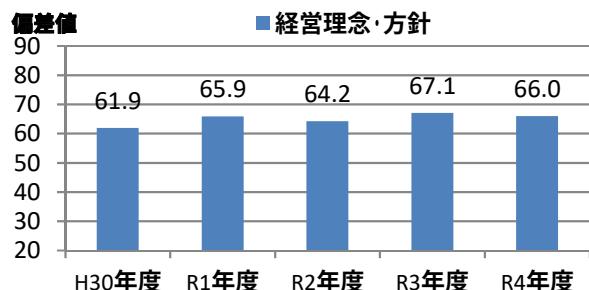
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

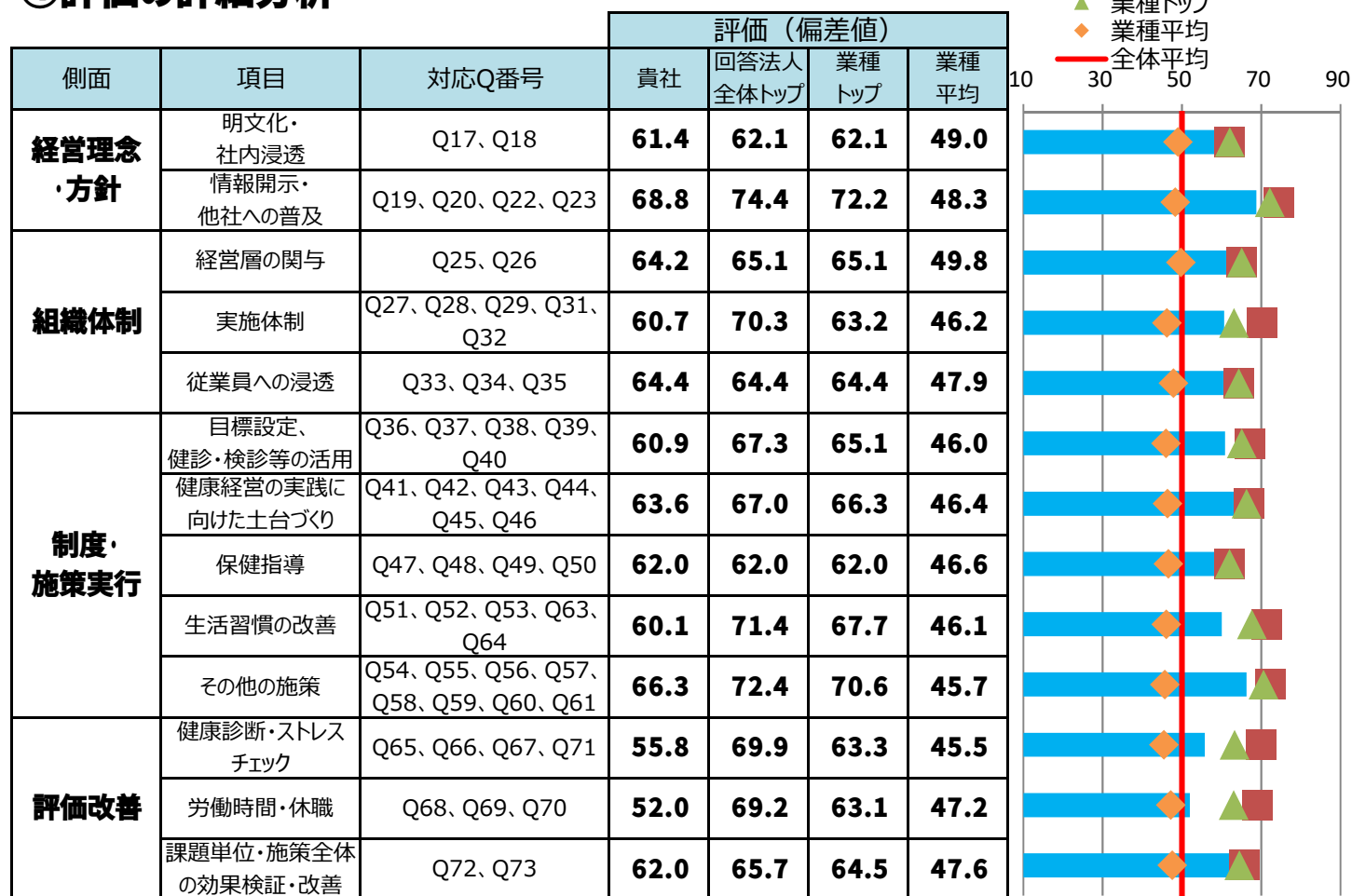
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 201～250位 | 101～150位   | 101～150位   | 201～250位   | 101～150位   |
| 総合評価      | 60.6     | 62.9(↑2.3) | 63.3(↑0.4) | 61.9(↓1.4) | 63.2(↑1.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                          |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>社員の生産性向上 健康施策を随時実行していく事により若年層から高齢層迄イキイキ働ける職場づくりを目指す。10ヶ年計画として”社員の健康が全社のパフォーマンスを向上させるという認識の下、健康管理を徹底、喫煙率の半減、ストレスミニマムな職場を実現する”というVisionを掲げている。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>アブセンティズム・プレゼンティズムを低減、ワークエンゲージメントを向上することで、内発的動機により自ら考え動く社員が集う誇れる職場にし、人々の人生を変えるクルマ、価値観を変える感動を提供、自動車ディーラーの社会的地位をより向上させる</p>                                              |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                   |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                                    |
| URL    | <a href="https://www.mazda-hgr.co.jp/company02/health.html">https://www.mazda-hgr.co.jp/company02/health.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

|                              |                                             |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供    |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | コミュニケーション・生産性向上の為LINEWORKSを導入、社員へスマートフォン貸与。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 90.0                                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 10.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 朝食を取らない社員が健診の事前問診から多い為、補助として野菜スムージーを配布                         |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 2.2                                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                           |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動機能のチェックを定期的実施                           |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 60歳以降もイキイキと働けるように自身の体を知る機会として体力・体組成測定会を実施 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 7.4                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 95.1 | % |

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

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

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 62.2    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 61.6    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 65.5    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 53.8    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 59.2    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 62.1    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 57.4    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 60.3    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 58.9    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 55.2    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|       |        |                                                                                                                                                                                        |
|-------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果検証① | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                                                              |
|       | 課題内容   | 従来より高い喫煙率は課題で、スワンデー（月1～3回）継続、喫煙に関する情報提供、禁煙達成者への表彰、役員全員禁煙、健診有所見者への産業医・保健師による禁煙勧奨をし、2021年度は36.7%まで下がった。しかし10ヶ年計画で掲げた目標値19.5%を達成するには、さらに禁煙を推進していく必要がある。                                   |
|       | 施策実施結果 | ①産業医・保健師の全店舗職場巡視で不適切な喫煙場所の抽出②禁煙推進策「神戸マツダ卒煙サポートプログラム」を開始し卒煙セミナー、禁煙費用補助で3名禁煙チャレンジ中③2023年4月敷地内全面禁煙を社内周知                                                                                   |
| 効果検証② | 効果検証結果 | 卒煙セミナー（喫煙者対象）受講率95.8%、開催前にすでに禁煙を開始している社員が15名（喫煙者の5%）あり、終了後のアンケートではセミナーを機に禁煙や節煙を考えた社員は54%であった。2022年度健診問診の喫煙率（速報値）は31.6%となった。安全衛生委員会で情報共有・審議をし、労使協働で禁煙施策を推進している。                         |
|       | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                              |
|       | 課題内容   | 再検査・精密検査受診率は徐々に上昇しているが、2020年度は67.3%と目標値の100%にはまだ遠い。また再検査・精密検査対象者は34.2%、特定保健指導該当率は20.1%、対象者の40.4%は3年連続であった。まずは再検査・精密検査受診率を上げ、生活習慣改善、医療へつなげ、ハイリスク者を低減することが必須と考える。                        |
| 効果検証② | 施策実施結果 | ①従来からの所属長経由の受診勧奨に加え人財共創Gr長による個別の受診勧奨<br>②高度有所見者に対し産業医面談にて受診勧奨・フォロー面談を追加し、2021年度は73.9%となった。                                                                                             |
|       | 効果検証結果 | 個別対応を強化し受診率は上がった。さらに受診勧奨方法の問題点が判明し、受診勧奨やフォロー方法等の改善策を立てることができた。また2021年度の再検査・精密検査対象者は33.0%、特定保健指導該当率18.7%、3年以上連続対象は35.9%と改善傾向は見られているが、まだまだ改善を要する状態である。今後もハイリスクアプローチを強化し、ハイリスク者の低減を図っていく。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：兵庫ダイハツ販売株式会社

英文名：

■加入保険者：兵庫自動車販売店健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

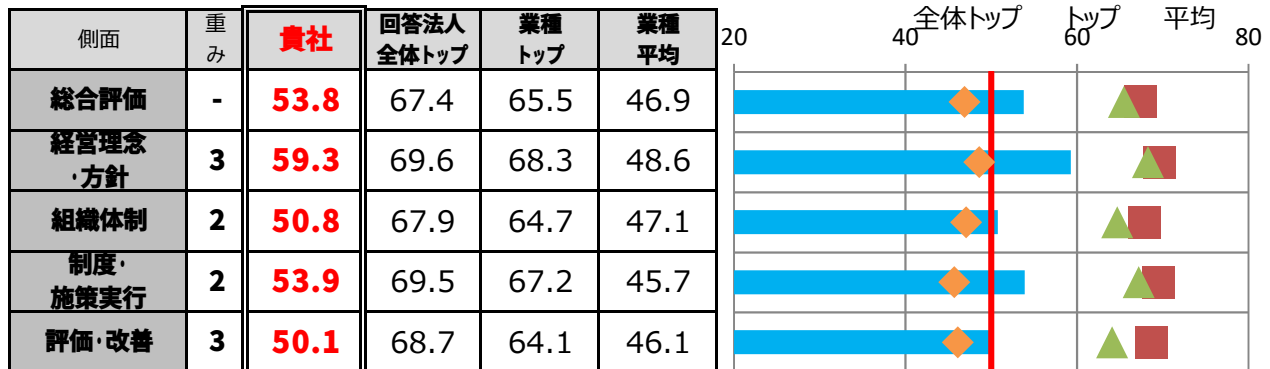
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1201～1250位 / 3169 社中

■総合評価：53.8 ↓3.3 (前回偏差値 57.1)

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

## ②評価の内訳



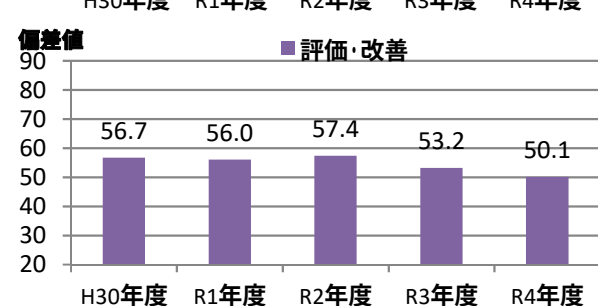
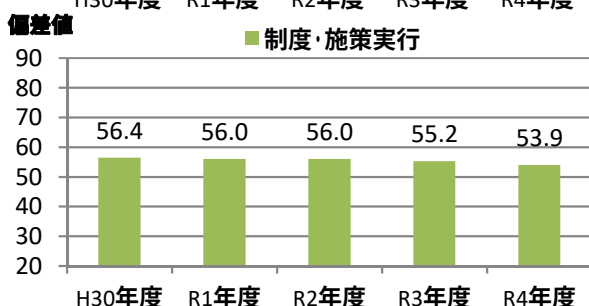
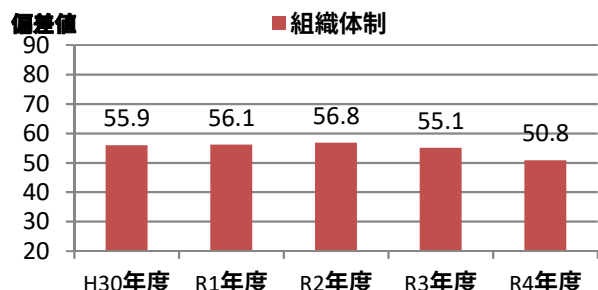
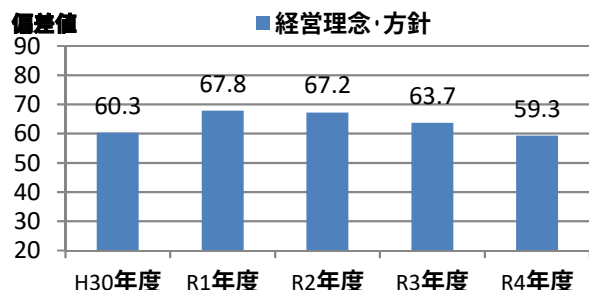
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

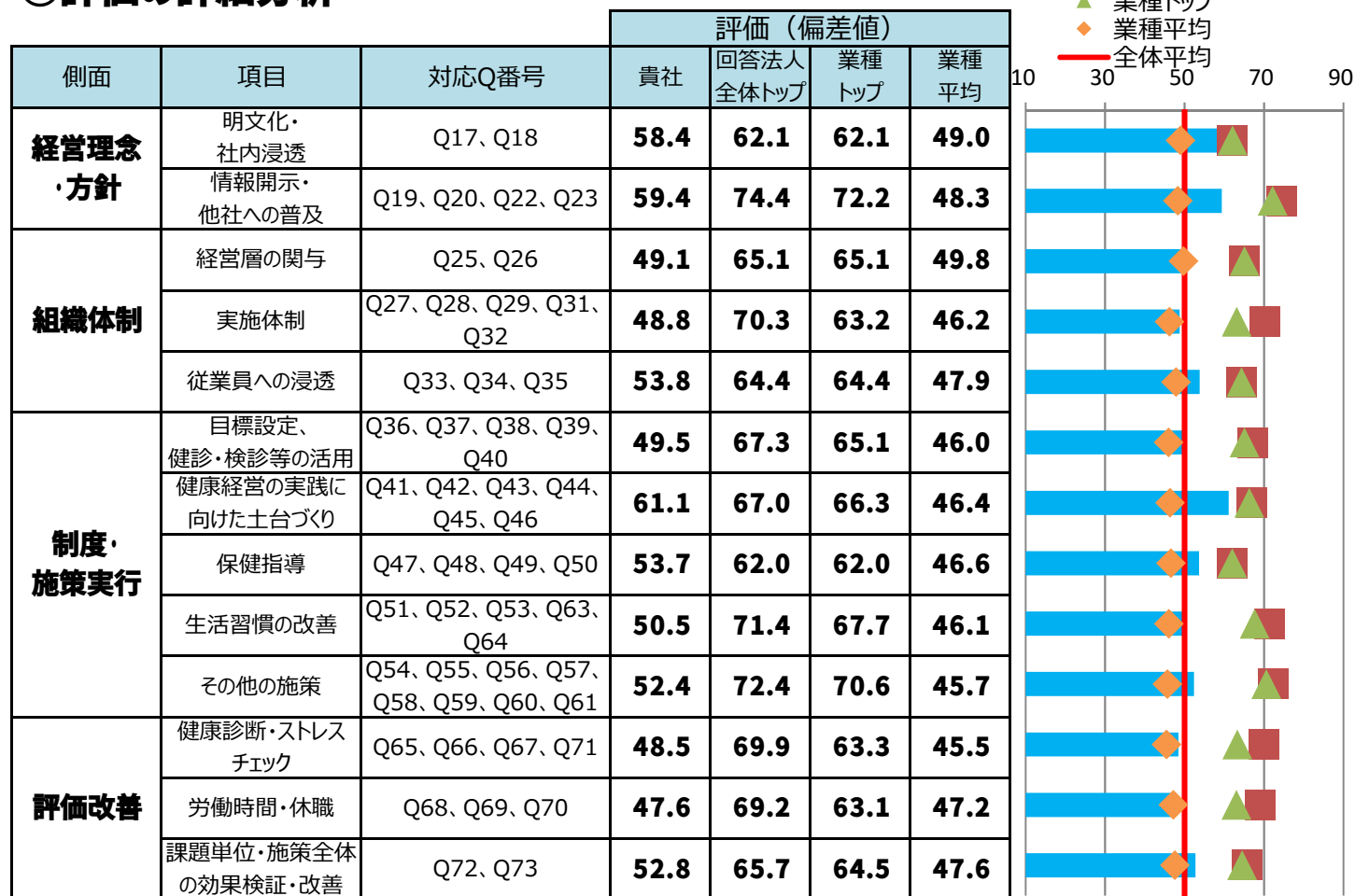
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 401～450位 | 351～400位   | 401～450位   | 701～750位   | 1201～1250位 |
| 総合評価      | 57.5     | 59.6(↑2.1) | 59.9(↑0.3) | 57.1(↓2.8) | 53.8(↓3.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                 |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>中長期的な企業価値向上</b></p> <p>地域やお客様に選んでいただける企業づくりを実現する上で、従業員一人ひとりが心身共に健康であり、明るくいきいきと働くことができる会社づくりが大きな課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員一人一人が心身共に健康で、明るく生き生きと働きたいと感じられる事を期待している。具体的な指標として、平均欠勤日数2025年度0.5日、また離職率は2025年度2.5%へ改善を目指す。</p>           |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 13     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 51     | 回 | 24                | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

|                              |                                 |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備             |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 部署間の垣根をなくし、スタッフ同士のコミュニケーションを図る。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 44.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                    |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                        |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 従業員一人一人が日々の健康管理を気軽に取り組めるように、食生活改善を中心としたアプリを全社員に配信。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                     |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置                 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 業務中の転倒や怪我を未然に防ぐ為に、毎日朝礼でラジオ体操を行っている。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 40.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 55.7    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 53.2    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 51.9    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 52.4    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 57.0    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 46.9    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 54.3    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 46.0    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 43.1    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 44.7    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                          |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                                                              |
|               | 課題内容   | 月45時間超過者の年間延べ数が2017年度193人、2018年度191人と高い数値であったが、2019年度138人・2020年度67人と減少傾向にある。労働時間の適正化、ワークライフバランスの確保に向け、ノー残業デーの取得率向上を進めてきたが、月45時間超過者の増加を防ぐためには、施策の継続は不可欠である。                                               |
|               | 効果検証結果 | 2020年度よりノー残業デーの計画日数増加と計画方法を変更し取得に対する意識変革を促した。ノー残業デー取得率は2019年度80.8%から2020年度87.3%、2021年度は84.9%と若干減少した。                                                                                                     |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 月45時間超過者年間延べ数は2019年度138人から2020年度67人、2021年度66人と減少している。コロナ禍の影響は無視できないが、ノー残業デー取得に対する従業員の意識変化に加え「就寝前2時間以内の夕食が週3回以上」の割合が2019年度57%、2020年度43%、2021年度45%と従業員の心身の健康にも良い影響を与えた。また、人件費低下により2019年度同等の営業利益に繋がる一助となった。 |
|               | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                                                |
|               | 課題内容   | 健康診断の経年分析の結果として、生活習慣病（予備軍）対象者が増加傾向にあることが分かった。特に、肥満リスク者の割合が2016年度27.0%、2017年度28.9%、2018年度29.5%、2019年度29.8%、2020年度32.8%と増加していたので取り組んだ。2021年度は31.5%と微減した。今後も将来の生活習慣病の発症予防を目的として、当該リスク者の減少を減らしていく必要がある。      |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 特定保健指導対象者に指導プログラム（運動）参加を強く推奨し実施率を高める取り組みをした所、実施率は2018年度2%だったが、2019年度14%、2020年度14%、2021年度27%となった。                                                                                                         |
|               | 効果検証結果 | 肥満リスク者の割合が2021年度は31.5%と前年より1.3%減少した。運動習慣は2018年度16.04%から2019年度16.5%、2020年度18.2%と増加の傾向にあったが、2021年度は17.1%と若干減少したので、社員の運動に対する意識を更に向上させる為、引き続きこの取り組みの継続により肥満リスク者の低減を図っていきたい。                                  |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東邦オート株式会社

英文名：

■加入保険者：千葉県自動車販売整備健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

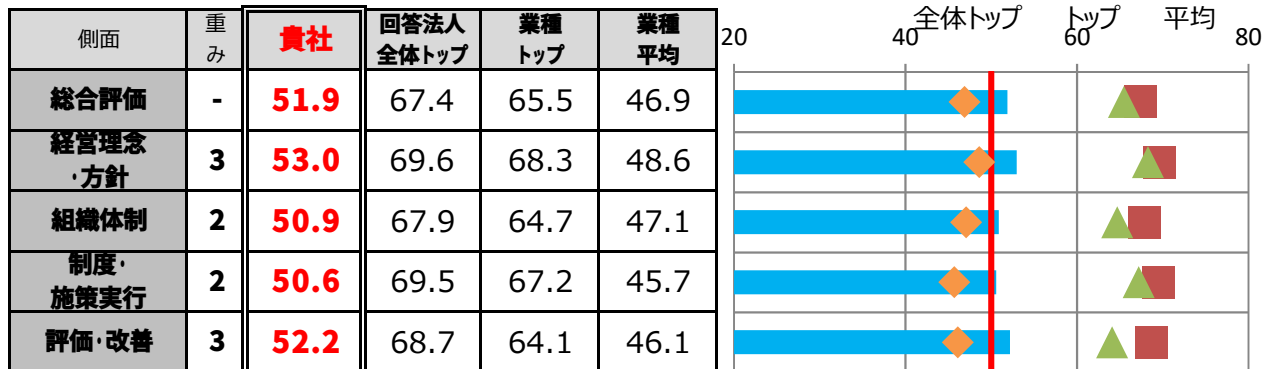
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1401～1450位 / 3169 社中

■総合評価：51.9 ↓1.9 (前回偏差値 53.8)

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

## ②評価の内訳



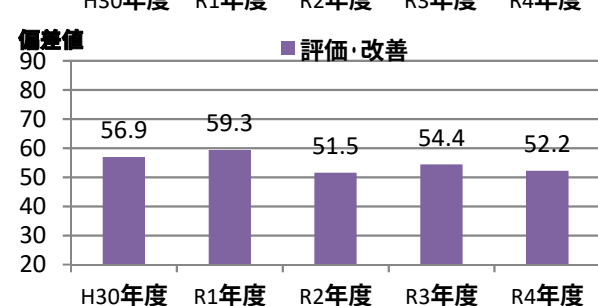
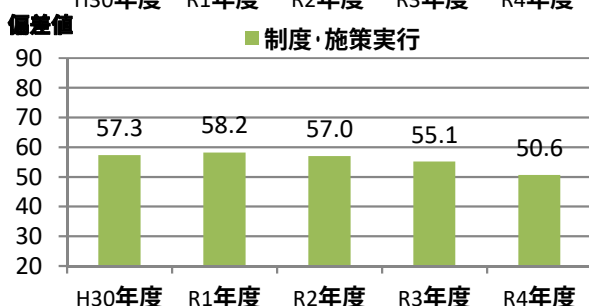
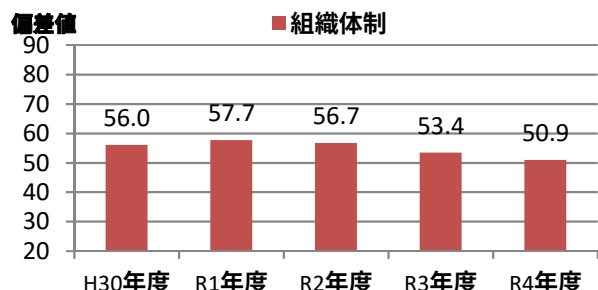
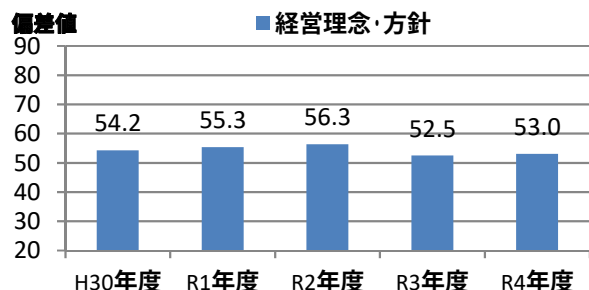
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

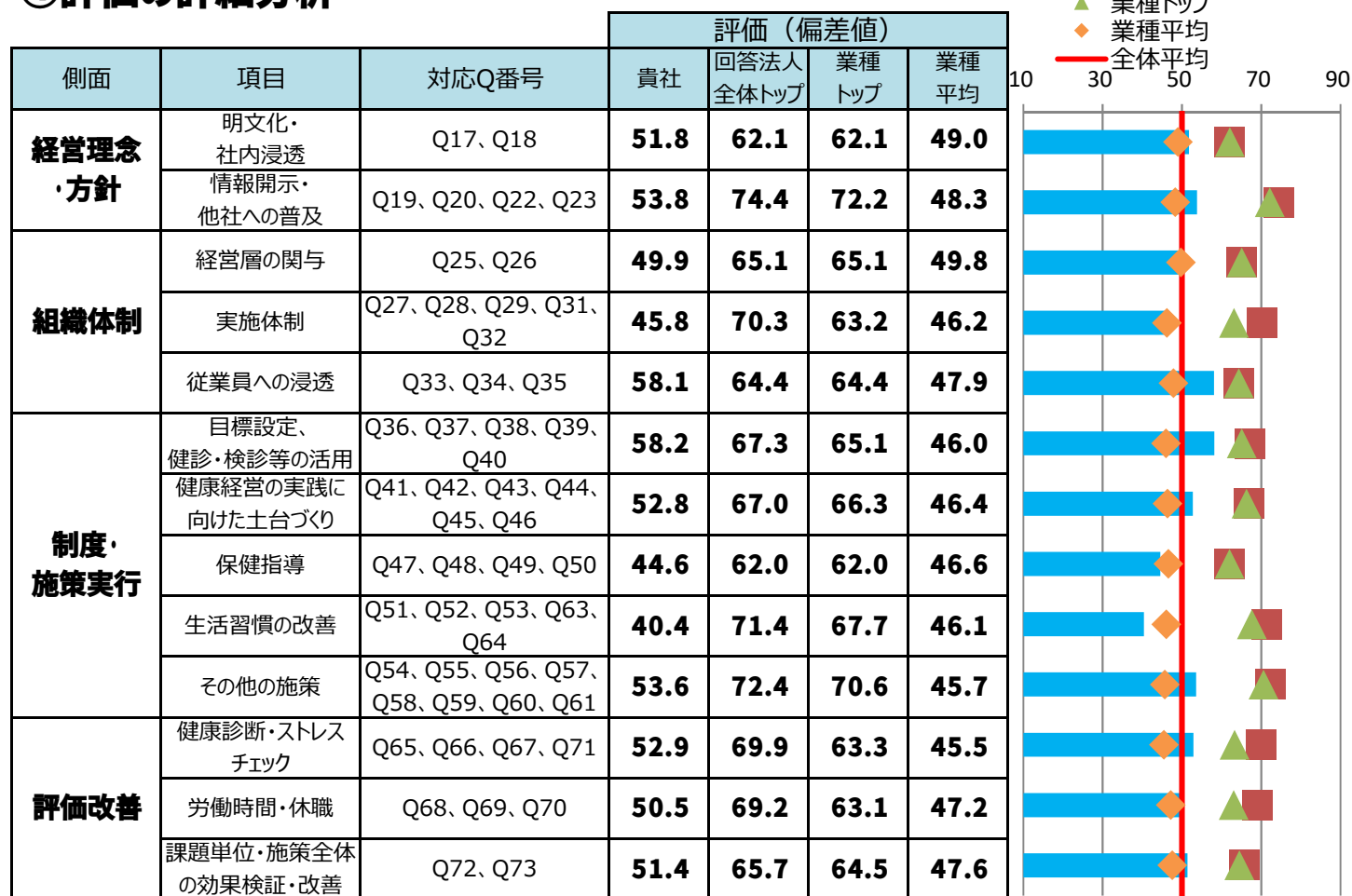
|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 501～550位 | 551～600位   | 901～950位   | 1101～1150位 | 1401～1450位 |
| 総合評価      | 56.0     | 57.6(↑1.6) | 55.1(↓2.5) | 53.8(↓1.3) | 51.9(↓1.9) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                         |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>毎年一定数の傷病者やメンタルヘルス不調者の発生。<br/>繁忙期や人員構成を原因とした長時間労働が未だ発生すること。<br/>若年層を中心に自身の健康や食生活に対する意識が薄く、将来が危ぶまれること。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>心と体両面の健康維持による従業員パフォーマンスの最大化。<br/>労働時間を意識した業務の効率化への意識の醸成。<br/>将来を見越した食生活や睡眠の重要性の認識。<br/>ワークライフバランスと業績向上の相関関係への理解と実現</p>               |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                |   |                             |       |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | その他                                            |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 同職種、同年代のメンバーを募り、コロナ禍においてZOOMでのコミュニケーション促進を行った。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                   |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                       |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | AI健康アプリ「カロママプラス」を会社推奨の食生活改善アプリとして従業員に周知、利用を促している。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                               |   |                             |  |   |
|------------------------------|-------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置           |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 毎朝、社員が揃う朝礼時にラジオ体操の実施を習慣化している。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 90.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 49.9    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 49.3    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 47.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 51.1    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 50.4    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 59.0    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 59.3    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 48.7    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 48.6    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 40.3    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                   |
|---------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                  |
|               | 課題内容       | 労働時間とストレスとの関連性の個別把握。社員のメンタルヘルス不調者・高ストレス者への人員配置検討と職場環境の改善。ストレス関連疾患の早期発見                                            |
|               | 施策実施<br>結果 | 労働時間の分析担当者1名配置し、分析を行うことで関連性の発見に繋がった。メンタルヘルス不調者に対し新たなオフィススペースの提供することで不調者であっても効率的な業務が出来ることが判明した                     |
|               | 効果検証<br>結果 | メンタルヘルス不調者・高ストレス者を把握し、産業医面談の実施により適切な指導のもと、配置転換、勤務オフィススペースの変更、役職変更、人員補強を行いメンタルヘルス改善、及びストレス低減に繋がった。結果として高ストレス者が減少した |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                              |
|               | 課題内容       | 新型コロナウイルス感染の長期化により、インフルエンザ流行期との同期化に伴い感染リスクに対し、従業員の不安を払拭する必要。インフルエンザ予防接種時期と提供回数、また対象者の見直しが必要                       |
|               | 施策実施<br>結果 | 早期に実施。医療機関と連携し、提供回数を増やし接種対象者についても例年従業員のみとしていたが同居の家族も対象。インフルエンザワクチンの集団接種の実施率が54.9%となった。個人接種含み64%                   |
|               | 効果検証<br>結果 | 同居の家族を接種対象にすることにより、接種希望者も増え、感染予防の重要性に対する従業員の理解度が上がっている。インフルエンザ感染者についても0人という成果が出ている                                |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社万代

英文名: mandai

■加入保険者: 万代健康保険組合

非上場

■所属業種: 小売業

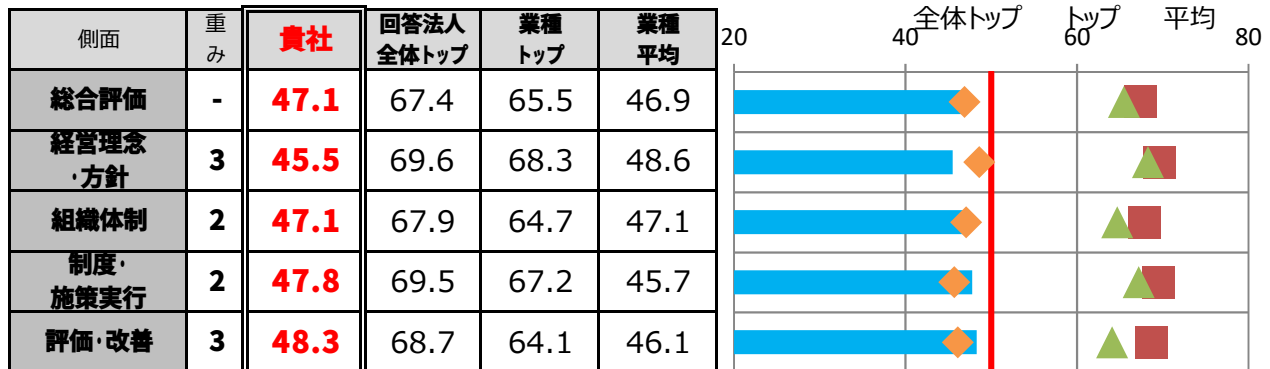
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2001~2050位 / 3169 社中

■総合評価: 47.1 ↑2.4 (前回偏差値 44.7)

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

## ②評価の内訳



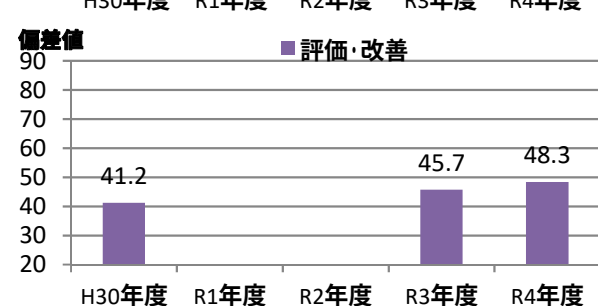
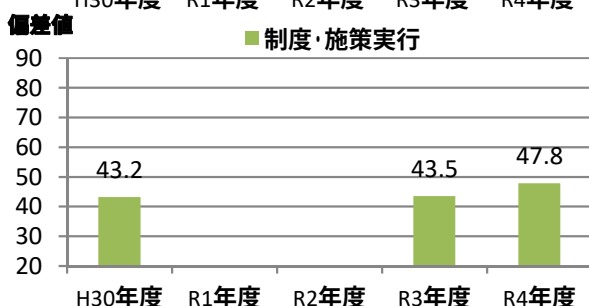
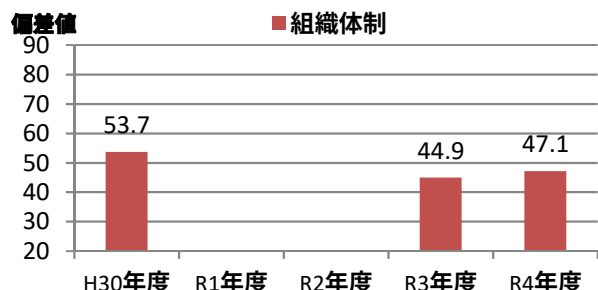
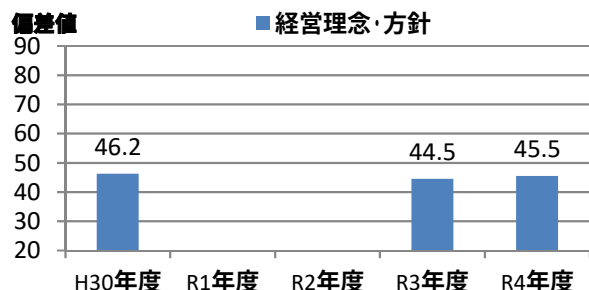
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

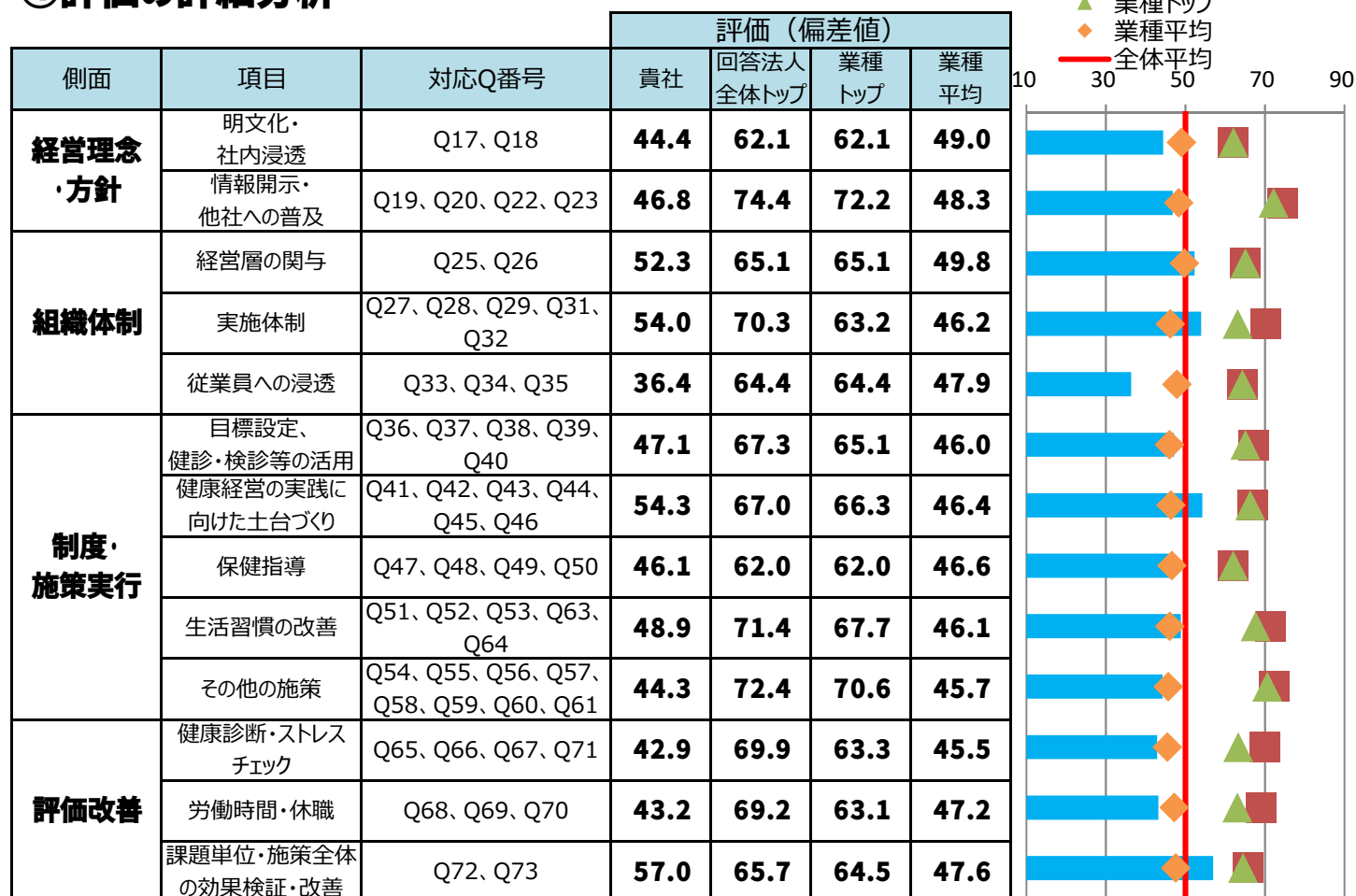
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度     | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | 1201~1250位 | -     | -     | 2101~2150位 | 2001~2050位 |
| 総合評価      | 45.8       | -     | -     | 44.7(-)    | 47.1(↑2.4) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                    |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>企業の社会的責任</b><br>当社では、小売業の従業員はエッセンシャルワーカーとして必要不可欠な大きな社会的責任を負っていると認識しております。感染リスクがある中でも、人々の生活を維持するために店頭で働き続ける事が求められております。従って、このような従業員の欠勤が与える影響が大きく、その対策を大きな課題として取り組んでおります。従業員が病気で休まず、元気に働ける職場作りを社会的責任として取り組んでおります。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 従業員が健康で、かつその能力が最大限に発揮され、生き活きと働ける職場作りを目指しています。理念として、フィジカル面を強靱な縦系、メンタル面を柔らかな横系としてそれぞれを織りなすことにより、しっかりとした体力としなやかな心が育まれ、そういった従業員が企業を支え、その結果として会社の業績が向上する事を目的としています。                                                     |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 従業員間コミュニケーションツールを提供し、その促進に向けた取組みを支援している  |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 20.0                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 80.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                |   |                             |       |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | その他                                            |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 健康診断結果から保健師による保健指導を行っており、その際、栄養指導も必要に応じて行っています |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 2.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                             |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを実施          |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 近隣より通勤される従業員に対して自転車通勤を推奨し、従業員用の専用駐輪場を設置している |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 20.0                                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 80.0 | % |

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

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

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 49.8    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 45.0    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 49.8    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 37.3    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 45.9    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 48.7    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 45.7    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 49.6    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 45.5    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 46.0    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                      |
|---------------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                     |
|               | 課題内容   | メンタル不調による休職者が増加傾向にあり、昨年度から、より効果が高いと思われる対策を実施してきました。対策項目として①教育の実施②相談窓口の設置③アフターケアの実施等が重要と考え対応をとってきました。 |
|               | 施策実施結果 | 雇入れ時の教育として「メンタルヘルス」について社外の労働衛生コンサルタントにより実施。また、社外のカウンセラーによる相談体制の構築および産業医等専門職による復職後のアフターケアについて対応しています  |
|               | 効果検証結果 | 2021年度は雇入れ時の教育（新入社員、中途採用者とも）を対象者が100%受講。また、メンタルヘルスでの相談者は20名。アフターケアの受診者は37名（2020年度は5名）に及んでいます         |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | -                                                                                                    |
|               | 課題内容   |                                                                                                      |
|               | 施策実施結果 |                                                                                                      |
|               | 効果検証結果 |                                                                                                      |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大阪日野自動車株式会社

英文名：

■加入保険者：大阪自動車販売店健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

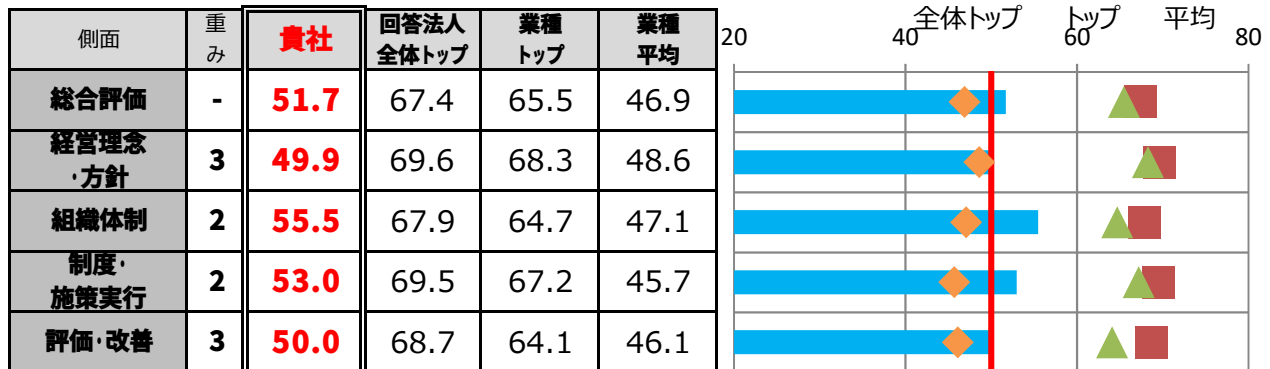
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1451～1500位 / 3169 社中

■総合評価：51.7 ↓2.7 (前回偏差値 54.4)

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

## ②評価の内訳



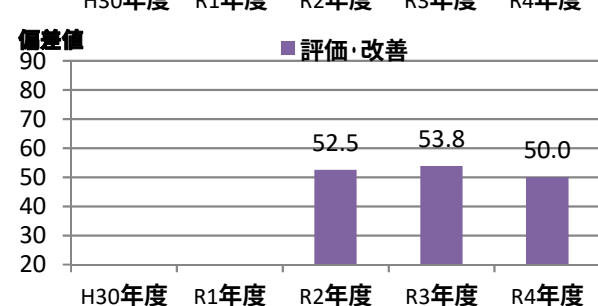
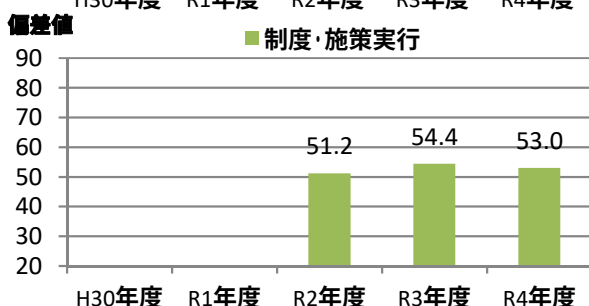
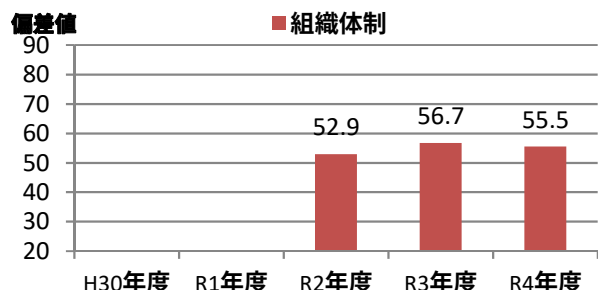
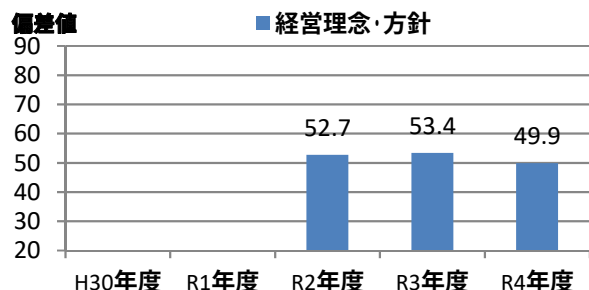
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

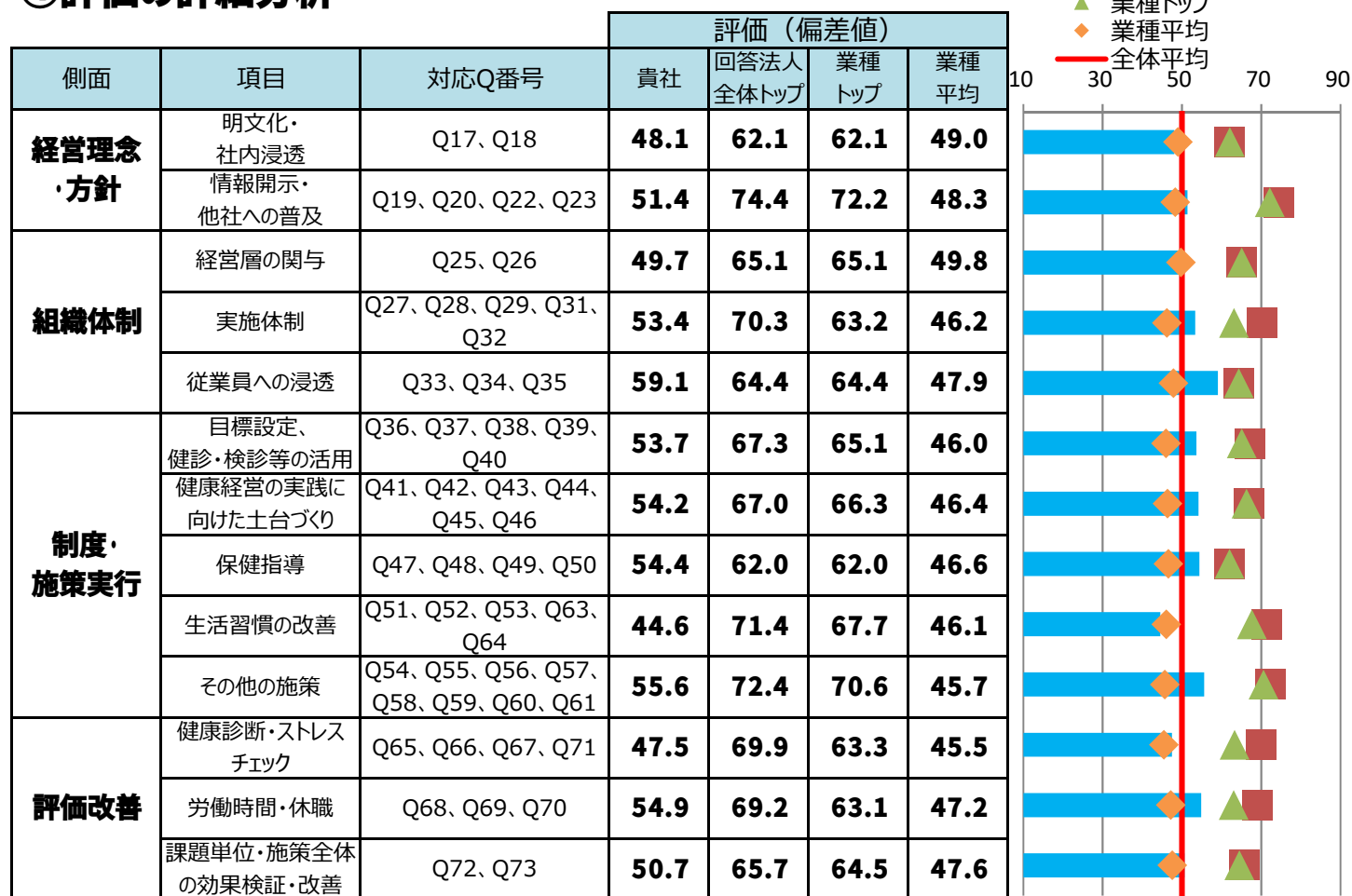
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | 1101～1150位 | 1001～1050位 | 1451～1500位 |
| 総合評価      | -      | -     | 52.4(-)    | 54.4(↑2.0) | 51.7(↓2.7) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                               |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 人材定着や採用力向上<br>事業拡大を推進するために、新規採用・定着が困難な中、従業員の健康や安全に配慮することで、今以上の働きやすい環境を提供することが課題。                                              |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 従業員本人は当然のことながら、その家族も含め、当社従業員で良かったと感じられることを期待。具体的には可能な限りの『働き方』を選択出来ること。①産休・育休復帰後の就業率を現在の70%⇒85%へ。②年休の取得日数の増加。全社員10.2日⇒12日。（年間） |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                       |
|--------|-----------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                           |
| URL    | <a href="http://www.osaka-hino.co.jp">http://www.osaka-hino.co.jp</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 35     | 回 | 10                | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 13.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 98.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供          |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | お客様と接する部署を対象とし、社内・社外の情報共有やサービス向上を目的とし、ラインワークスを導入。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 21.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 食堂にて献立カロリーの表示。季節ごとに栄養詳細の案内の掲示。                                 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 34.5                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 42.3 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                          |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置      |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | ラジオ体操を全部署で実施。（月1回全体にて実施） |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 93.1 | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 47.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

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



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 52.8    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 54.7    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 42.6    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 53.1    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 53.7    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 53.8    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 61.9    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 42.8    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 58.9    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 36.4    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                       |
|---------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進                                                                                                                                            |
|               | 課題内容   | 女性の健康に対するリテラシーが十分でないことや、女性の定着率68%や離職率25%が課題に思っていたため、企業の長期的発展のために女性が働きやすい環境を作ることが大切であると考えました。                                                                          |
|               | 施策実施結果 | 乳がんセミナーを実施し、女性従業員全体の34%が参加することとなった。                                                                                                                                   |
|               | 効果検証結果 | がん検診の参加率向上等の定量的な指標は把握できていないが、がんに対する知識を正確に理解出来た方が参加者の半数以上、公的医療保険等への知識を女性全体の34%の方に教示でき、リテラシー向上に繋がった。また、長く働くためのガン保険の情報共有を行い、意識改革とセルフチェックの方法を伝授することができ、働きやすい環境を整えることができた。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | -                                                                                                                                                                     |
|               | 課題内容   |                                                                                                                                                                       |
|               | 施策実施結果 |                                                                                                                                                                       |
|               | 効果検証結果 |                                                                                                                                                                       |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ストライプインターナショナル

英文名：STRIPE INTERNATIONAL INC.

■加入保険者：東京実業健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

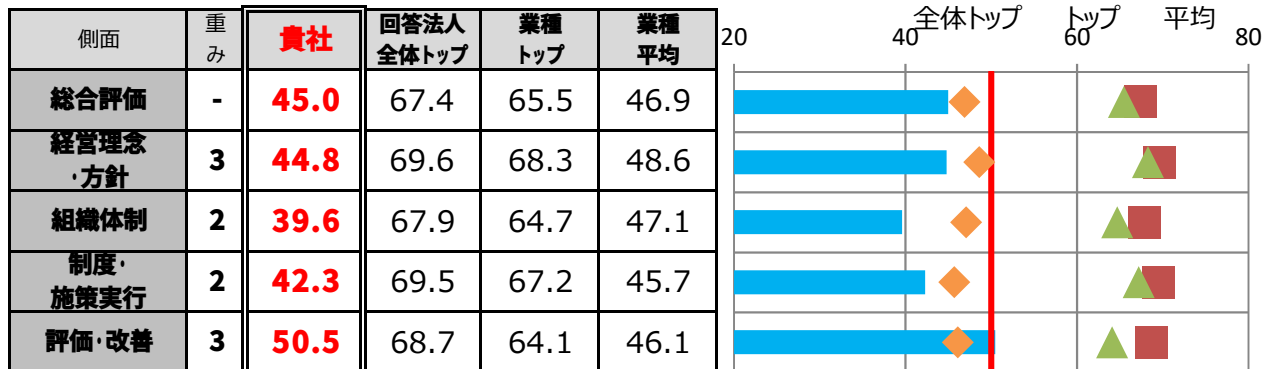
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2251～2300位 / 3169 社中

■総合評価： 45.0 ↓5.0 (前回偏差値 50.0)

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

## ②評価の内訳



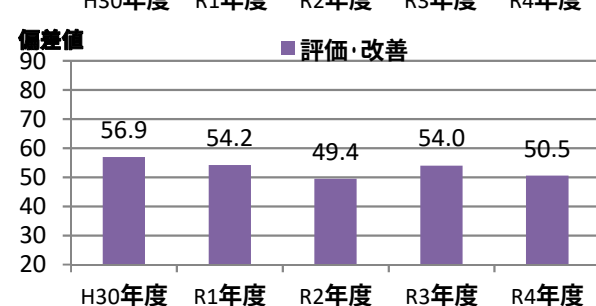
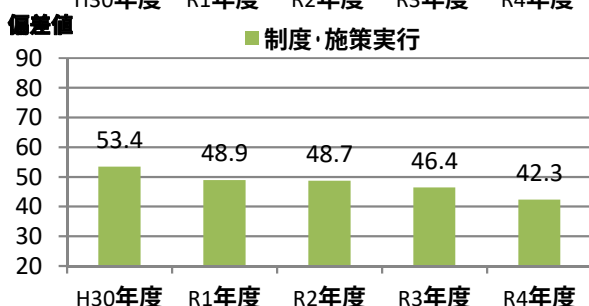
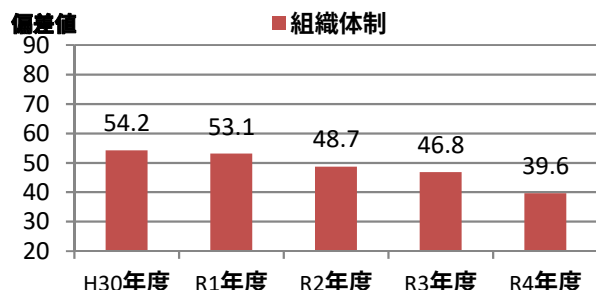
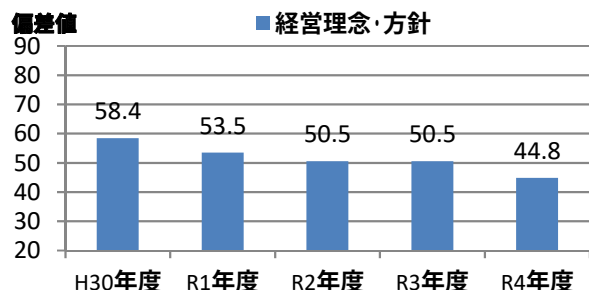
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

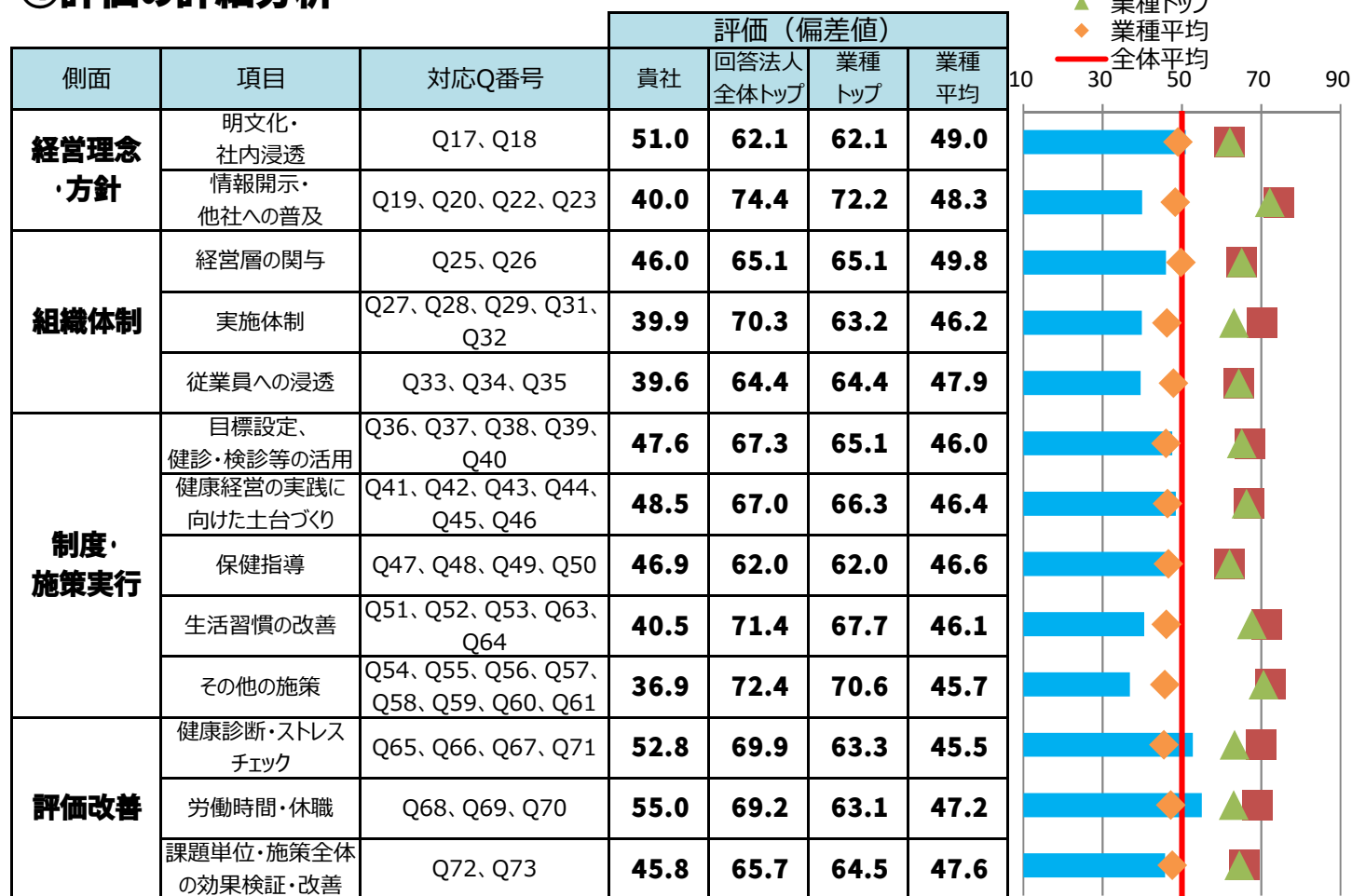
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 501～550位 | 1051～1100位 | 1401～1450位 | 1551～1600位 | 2251～2300位 |
| 総合評価      | 55.8     | 52.7(↓3.1) | 49.5(↓3.2) | 50.0(↑0.5) | 45.0(↓5.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                 |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>企業の社会的責任</b></p> <p>弊社のスタッフは、9割以上が女性のため、結婚、出産、育児、あるいは介護などの理由で退職せざるをえない状況になることもあります。ライフスタイルが変化しても働き続けられるとともに、実力に応じたキャリアアップを果たせるよう、支援制度の整備と利用促進に努めています。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>仕事と家庭の両立のため、時短勤務制度を利用できるような体制にし、残業 5 時間以内を目指しています。女性管理職比率50%以上を維持し女性を積極的に登用します。<br/>(2021年度平均残業時間：6時間、2022.3.31現在：58%)。</p>                                  |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                             |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の投資家向け文書・サイト                                                                                                            |
| URL    | <a href="https://www.stripe-intl.com/csr/category_detail47.html">https://www.stripe-intl.com/csr/category_detail47.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

|                              |                                             |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供    |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 全従業員の顔写真と詳細情報が閲覧が可能で、ポジティブなコミュニケーションに役立っている |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

|                              |                       |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 保険者契約しているスポーツ施設の割引案内  |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |             |   |
|-------|------|---------|-------------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |             | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | <b>75.0</b> | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |             | % |

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 46.9    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 50.2    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 44.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 40.6    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 43.5    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 47.6    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 51.6    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 43.8    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 32.8    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 55.2    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                      |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進                                                                                                                                           |
|               | 課題内容   | 女性の従業員数が圧倒的に多いことから、女性特有の健康関連課題は当社にとって大きな課題である。女性の特有の健康問題（胸・子宮・卵巣・月経など）について理解を深め、乳がん子宮頸がん健診を勧めるとともに、個々のヘルステラシーを高め、仕事パフォーマンスへの影響を軽減していくことにつなげたい                        |
|               | 施策実施結果 | 上長に関連資料配布し、勉強会を実施。さらにトップダウンしてもらって、従業員へ共有して、知識を深める                                                                                                                    |
|               | 効果検証結果 | 乳がん子宮頸がん健診の受診率を把握 2019年度：受診率（30歳女性）対象者842 受診者477 受診率57%<br>2020年度：受診率（30歳女性）対象者941 受診者451 受診率48% 2021年度：受診率（30歳女性）対象者864 受診者506 受診率58.5%と半数以上受けており、浸透していることが確認できている。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                                                                                                                                                    |
|               | 課題内容   | 休職後の職場復帰は、元のように勤務できるようになるまで（慣れるまで）時間がかかってしまい、本人にとって、ハードルが高いものとなっていて、不安や心配が大きいことが課題である。                                                                               |
|               | 施策実施結果 | 産業医面談実施の上、就業上で会社で対応できる配慮を検討し、就業制限として、フォロー対応しながら、治療と仕事の両立支援を行う。                                                                                                       |
|               | 効果検証結果 | 2021年度は産業医面談を延べ162名のスタッフに実施しており、経過フォローをした上で、就業上制限の見直し等を行っている。（2020年度は延べ147名について産業医面談実施）                                                                              |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: トヨタカローラ南海株式会社

英文名:

■加入保険者: 大阪自動車販売店健康保険組合

非上場

■所属業種: 小売業

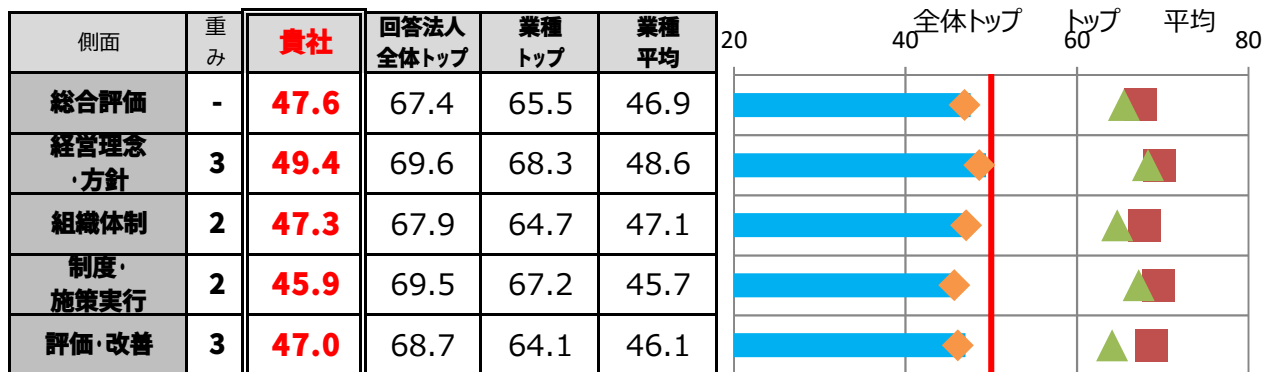
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1951~2000位 / 3169 社中

■総合評価: 47.6 ↓0.9 (前回偏差値 48.5)

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

## ②評価の内訳



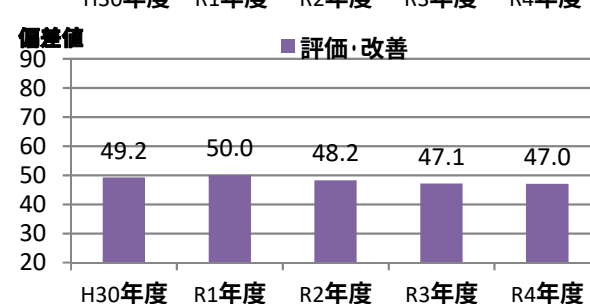
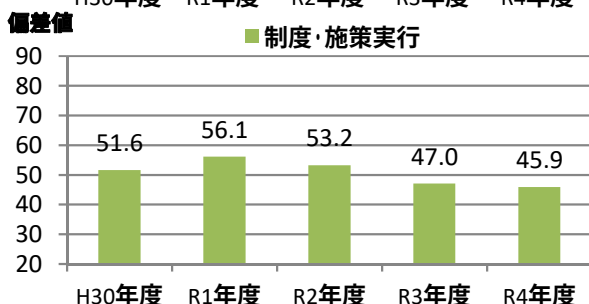
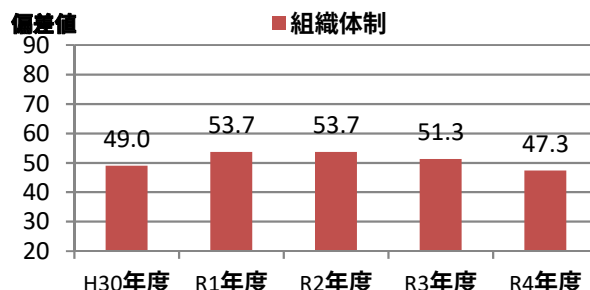
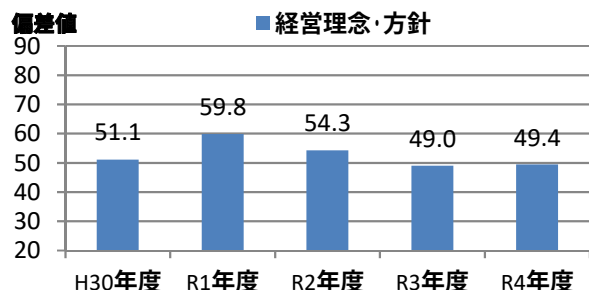
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

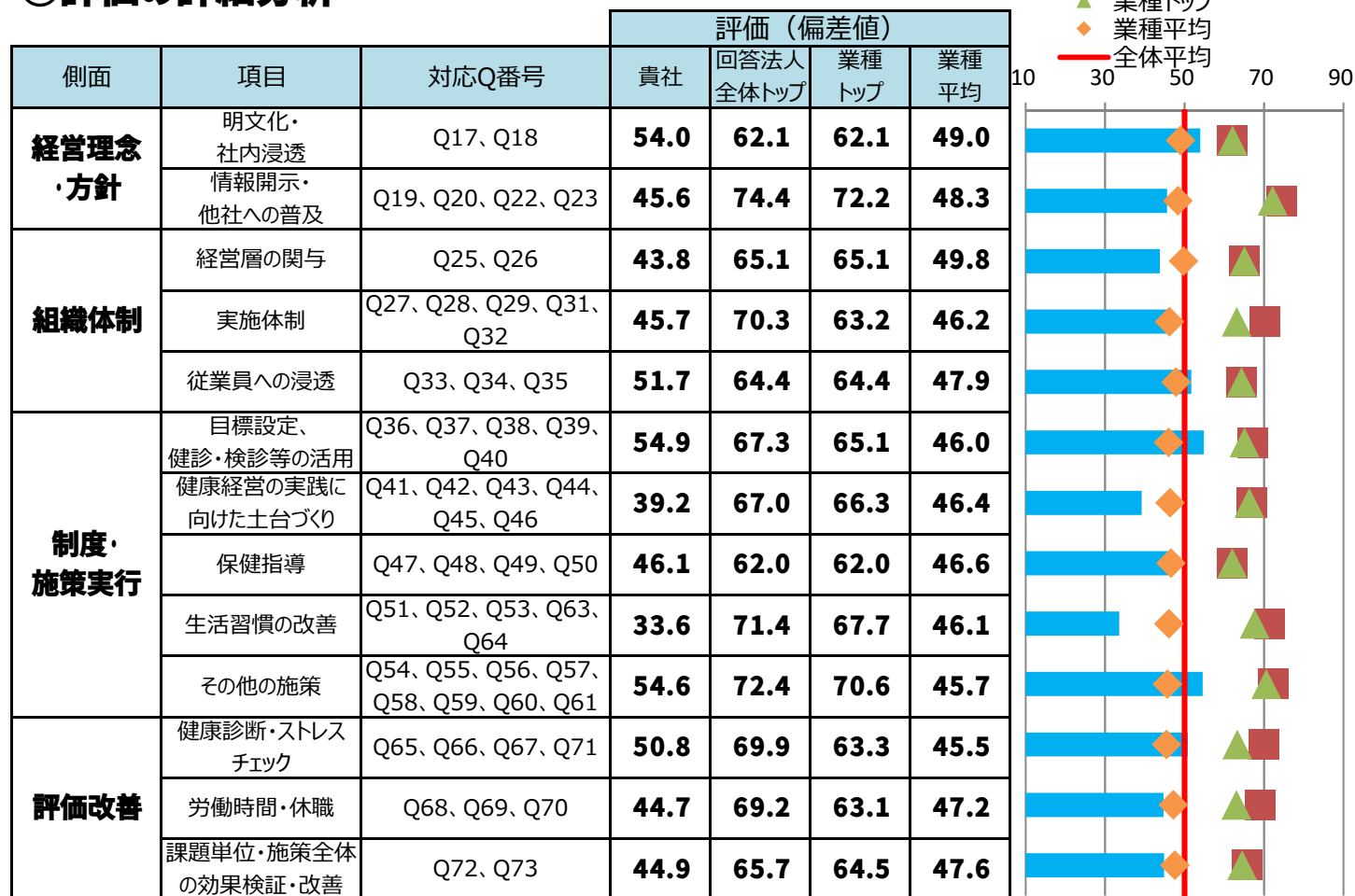
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度    | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|-----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 951~1000位 | 851~900位   | 1151~1200位 | 1751~1800位 | 1951~2000位 |
| 総合評価      | 50.5      | 54.9(↑4.4) | 52.1(↓2.8) | 48.5(↓3.6) | 47.6(↓0.9) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社     | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>人材定着や採用力向上</p> <p>コロナ禍の中、体調面、精神面の両面で体調管理を整えれるよう、社員の健康管理・職場環境の改善に取り組む中、特に人材不足である整備職の定着率を上げていく事も大きな課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員が、特に社員の健康に対する配慮が大きい会社だと感じられることを期待している。具体的な指標として、新卒整備職の離職率が昨年度約15%から次年度は10%の改善を目指す</p>                    |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |              |   |                             |             |   |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>10.0</b> | % |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供         |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | オンライン上で従業員同士が自由に掲載、閲覧でき、お客様の声や好事例、失敗事例等が掲載されている。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 全店舗にスポーツ飲料をラインナップした自販機の設置し、いつでも水分補給が出来るよう環境を作っている              |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                    |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置                |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 始業5分前に音楽を流し、運動習慣の向上に向けてラジオ体操をしている。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>13.7</b>                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

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

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

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 47.3    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 53.8    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 43.1    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 49.5    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 56.6    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 43.7    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 45.6    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 40.2    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 55.2    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 32.6    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                       |
|---------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                           |
|               | 課題内容   | ワークライフバランスを取組んでいく中であっても、まだまだサービス業ゆえのお客様都合による定時以降の業務が発生している。                                                                                                           |
|               | 施策実施結果 | 月2回のノー残業デーに限らず、常に定時で終わることを啓蒙。ノー残業デー翌日には社内イントラネットにて、店舗施設時刻一覧を掲載、その意識を高める。結果、定時での業務終了が習慣化され、残業軽減へと繋がった                                                                  |
|               | 効果検証結果 | 2018年は約24時間であった月の平均残業時間が、コロナ渦以降、2020年、2021年度は約14時間と大幅に減少傾向が続いている。各マネージャーからのヒアリング調査で、ノー残業デーの強い意識と、コロナ渦で得た従業員の効率的かつメリハリのある業務遂行に繋がり、プライベート時間の増加が心のゆとりにつながっているという意見が目立った。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進                                                                                                                                            |
|               | 課題内容   | 特に店舗にて、男性が多い職場環境ゆえ女性が孤立してしまいがちである。                                                                                                                                    |
|               | 施策実施結果 | 営業スタッフの職種において、女性営業スタッフ同士が定期的（月に一度程度）に本社へ集まり、日常業務や販売促進について話し合う機会を設けている。一種のコミュニティである【#南海女子】チームを発足。                                                                      |
|               | 効果検証結果 | 対象者へ感想を聞くと、「この機会のおかげで、離れた店舗の同じ女性スタッフと仲良くなれた」との意見が多く、それが働く上の心の安定やモチベーションにつながっている。                                                                                      |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ローソン

英文名：Lawson, Inc

■加入保険者：ローソン健康保険組合

上場

■所属業種：小売業

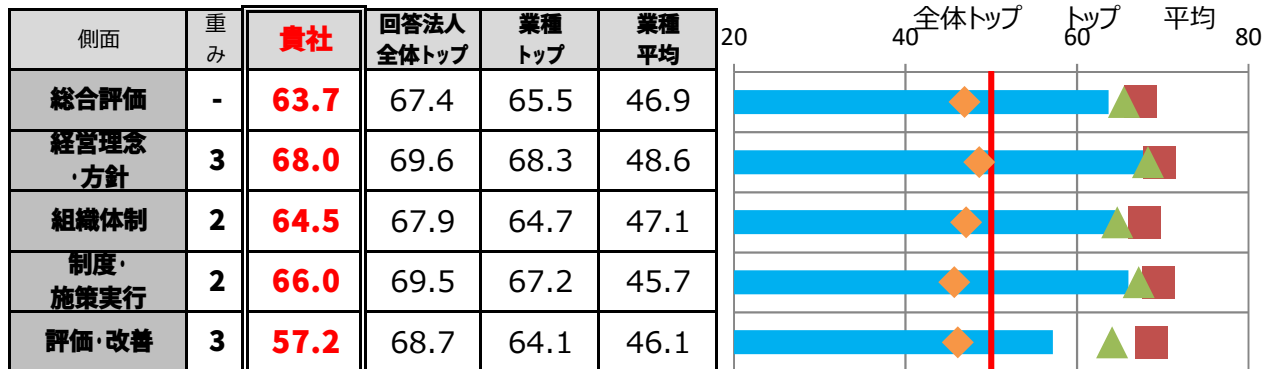
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：51～100位 / 3169 社中

■総合評価：63.7 ↓0.3 (前回偏差値 64.0)

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

## ②評価の内訳



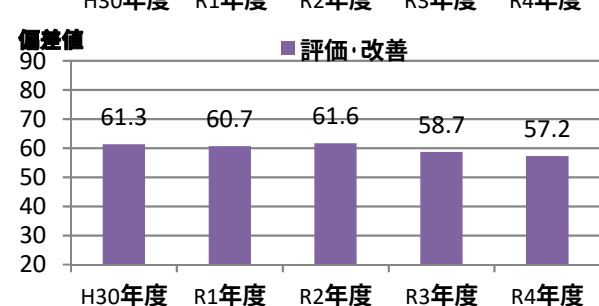
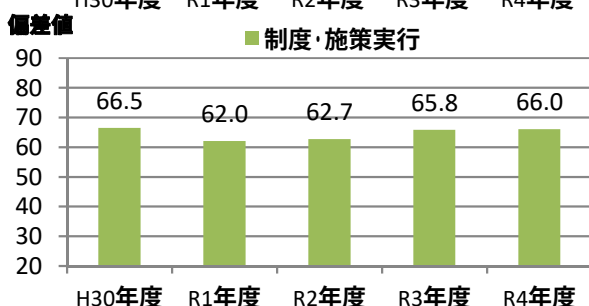
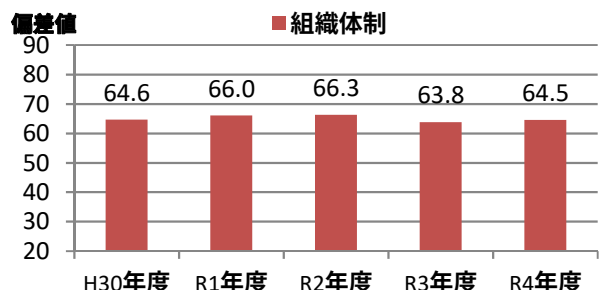
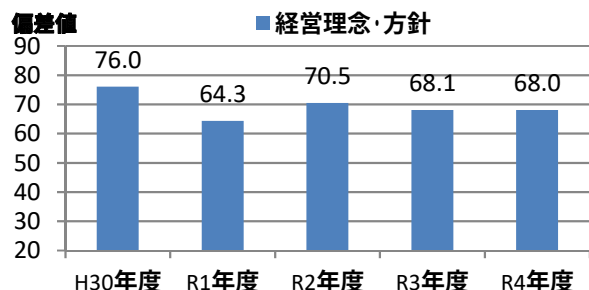
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

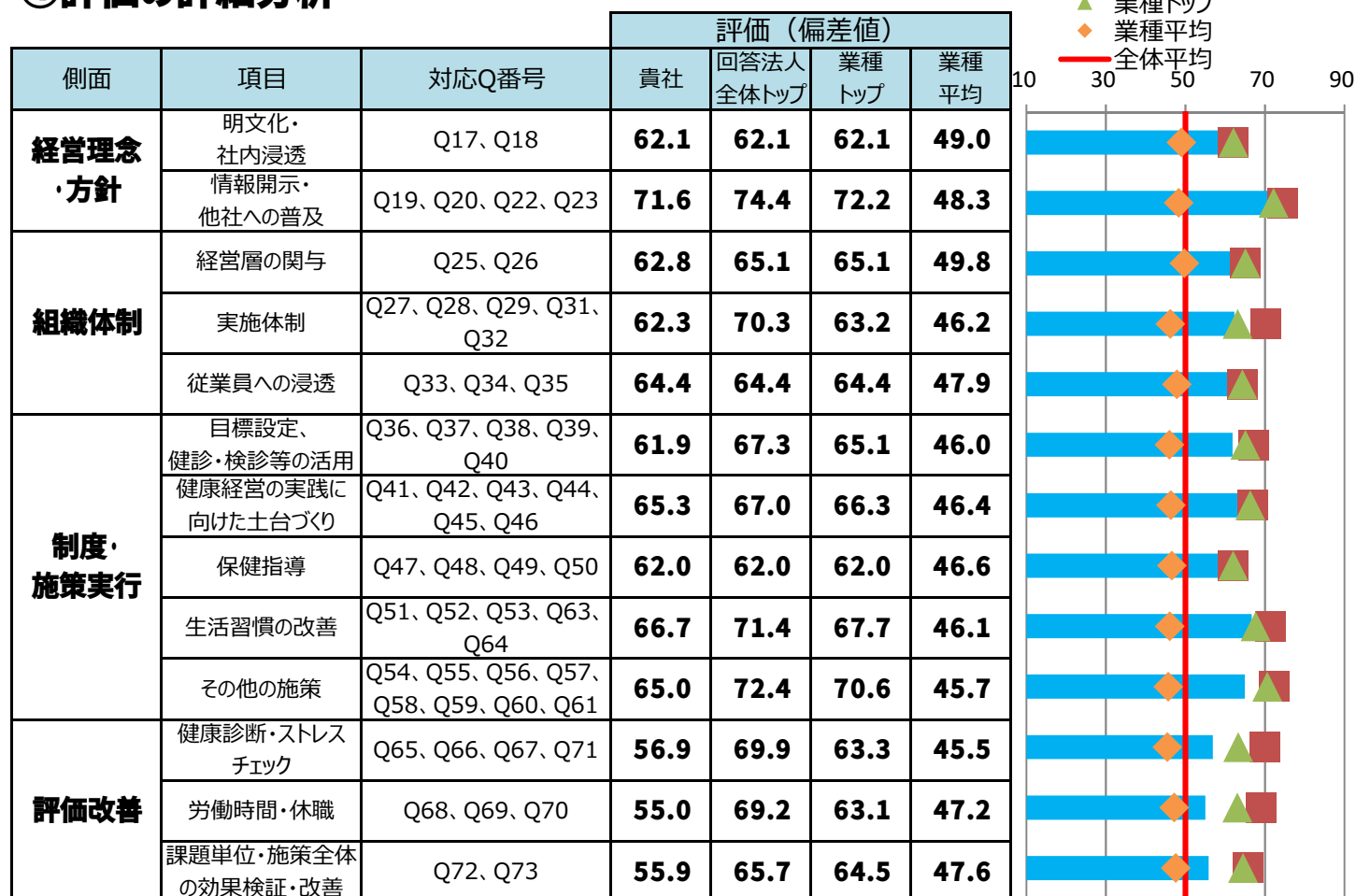
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1～50位  | 51～100位    | 1～50位      | 1～50位      | 51～100位    |
| 総合評価      | 67.9   | 63.1(↓4.8) | 65.4(↑2.3) | 64.0(↓1.4) | 63.7(↓0.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                   |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>従業員がポジティブに働ける環境の実現を目標に高ストレス部署の撲滅を目指しているが、コロナ禍以降働き方の変化の影響もあり、部署間の差が広がっている。特に営業部門において高ストレスに該当する部署が増加し、業務生産性・業績に影響が生じている。課題がある部署における原因の究明・把握、産業保健スタッフの介入・サポートの徹底、及び従業員特に管理職の意識改革を進める必要がある。</p>        |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>上記課題の解決を図ることで従業員一人ひとりのパフォーマンスが向上すると同時にローソンの健康ビジョンである「明るく・楽しく・元気に働きがいのある職場の実現」が達成され加盟店・従業員・お客さまのウェルビーイングが実現できることを期待する。</p> <p>高ストレス部署比率 2021年度15.2%⇒2022年度10%⇒2025年度6.6%</p> <p>エンゲージメント3.7⇒3.8⇒4</p> <p>プレゼンティーズム3.7⇒3.8⇒4</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 16     | 回 | 6                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 15     | 回 | 3                 | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |       |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | イントラでの社内ニュースの定期発信、teamsの活用等を積極的に実施している。  |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                            |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 食事管理アプリを利用し、元気チャレンジ期間中は1食入力ごとに4ポイントを付与している |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 63.0                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 36.6 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施          |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 年に3回健康増進施策として実施する元気チャレンジ！で歩数競争の実施。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 63.0                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 79.4 | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 10.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 5.9  | % |

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 62.5    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 59.7    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 61.8    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 63.6    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 64.2    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 61.1    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 59.8    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.9    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 59.8    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 64.1    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                                                               |
|---------------|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                                                     |
|               | 課題内容       | 自社基準によるハイリスク者比率は2019年10.1%⇒2020年11.3%と改善が進まない。主な要因は毎年予備群からハイリスク群への新規移行者を減らす取組みができていないためである。ハイリスク者対応の徹底と併せ、ポピュレーションアプローチとして予備群に対するよりきめ細かいサポート（健康リテラシーのインプット、食事・運動・睡眠の自己管理）が必要である。                              |
|               | 施策実施<br>結果 | ・ハイリスク者をレベル分けし、ハイリスク予備群に対し、通院・治療報告を必須としたサポートを実施<br>・健保のレセプトデータから通院治療を放置している従業員を抽出し、治療再開までサポート実施                                                                                                               |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証<br>結果 | 予備群の再受診・治療報告率100%の達成 ハイリスク者率11.3%⇒10.3%と改善。またハイリスクのリピーター率も58.9%⇒49.7%と減少しており、新規移行・リピーターともに大きく改善できた。<br>肥満率が高い従業員にスマートウォッチを貸与し歩数競争実施、BMI30未満達成10名、25未満達成9名、体重5キロ以上減7名<br>通院治療再開者9名<br>深い介入により数値を改善できることを実証できた。 |
|               | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                              |
|               | 課題内容       | ストレスチェック結果の高ストレス比率において、個人比率は2019年14.6%⇒2020年14.5%と改善傾向にあるが、部署比率は6.6%⇒10.7%と改善している。コロナ禍の働き方の変化により、従来とは異なる負荷が発生し、部署・業務別により格差が広がっている。実態の把握と対策が課題。併せてラインケア・セルフケアのEラーニング、運動動画、疲労度チェックを随時実施できる環境の整備、実施勧奨が必要。        |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施<br>結果 | 産業医によるラインケア研修を実施（ストレスリスクが高い10部署）、多様性に対応したマネジメント手法をレクチャー実施。意識調査にてリスクが高い部署に限定しマネジメントのワークショップを実施。                                                                                                                |
|               | 効果検証<br>結果 | 個人比率は2019年14.6%⇒2021年14.1%と改善。一方、部署比率は6.6%⇒15.2%、特にリモート勤務が難しい営業部門で改善した。研修等を通し部署・業務別の課題の把握を進めた結果、働き方の変化により一部の部署で業務負荷が増加していること、多くの管理職が世代間ギャップに悩んでいることが分かった。今後は部署別、特に営業部門のサポート、マネジメント手法の研修を強化が課題となる。             |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ハードオフコーポレーション

英文名: HARD OFF CORPORATION Co., Ltd.

■加入保険者: 関東百貨店健康保険組合

上場

■所属業種: 小売業

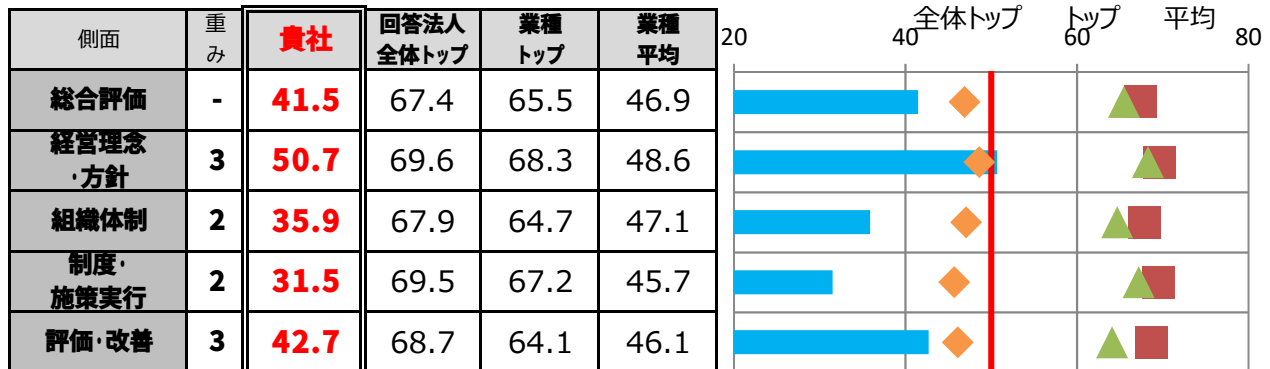
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2551~2600位 / 3169 社中

■総合評価: 41.5 (前回偏差値 - )

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

## ②評価の内訳



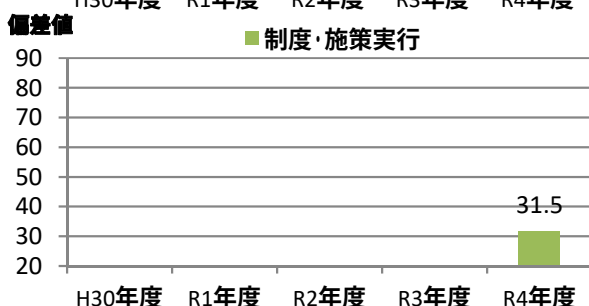
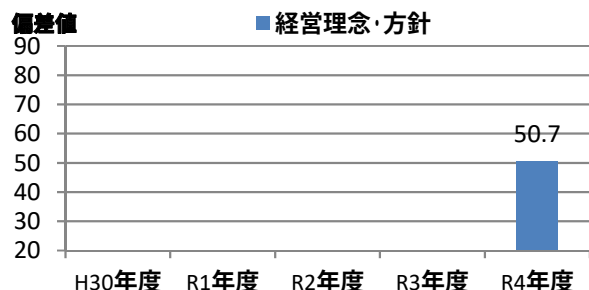
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

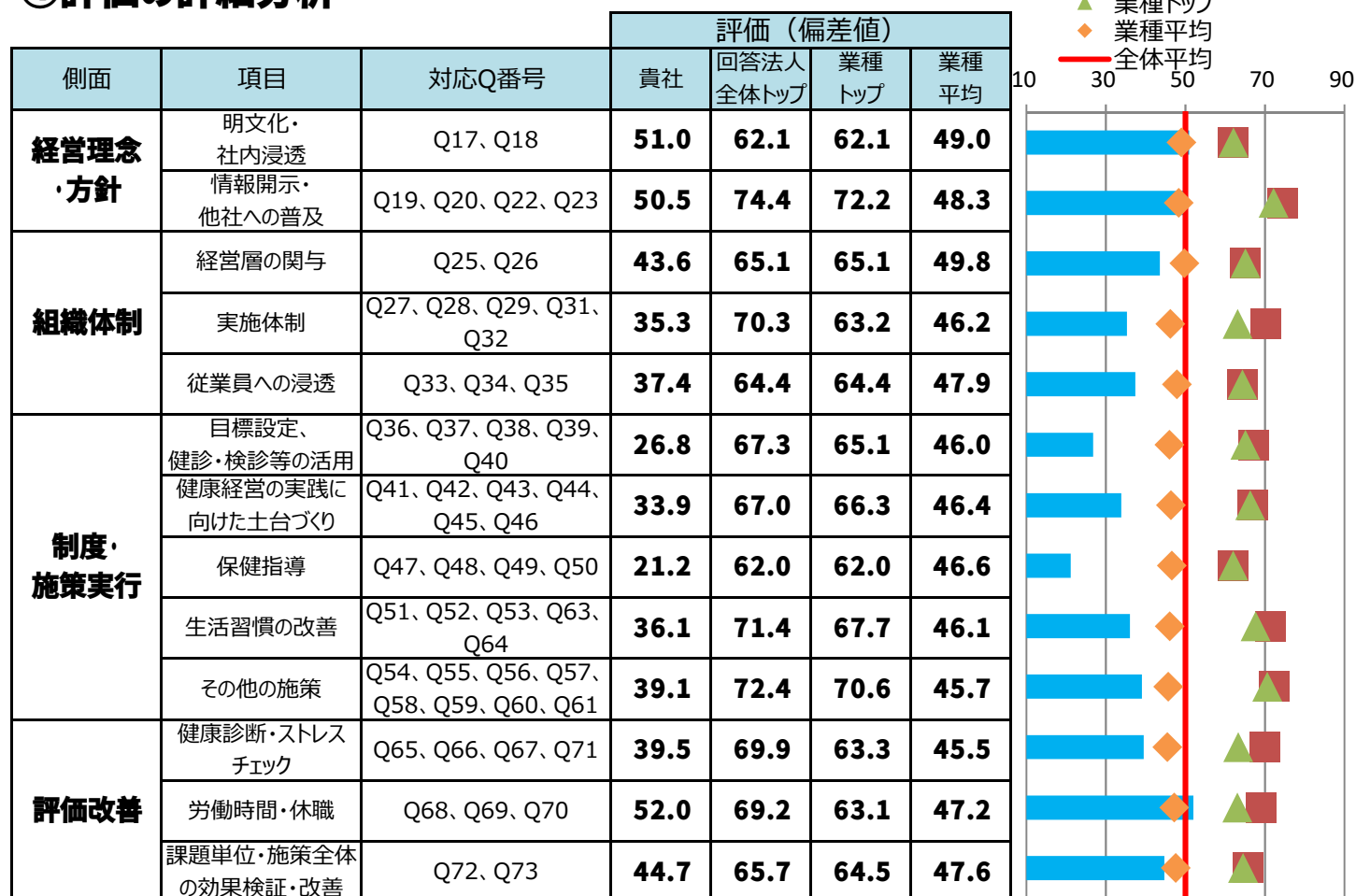
|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 2551~2600位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 41.5(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                       |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>今後も安定したリユース店舗の出店を続け、リユース事業を拡大することにより、エコロジーとエコノミーを共生させた社会づくりに貢献していくために、ノウハウを持った既存の従業員および将来を担う今後の新規採用従業員が、心身ともに健康かつワークエンゲイジメントが高い状態で継続してもらうことが大きな課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>健康経営に取り組むことで、全従業員が心身ともに健康で安心して働きながら、幸せを感じられる会社を目指す。また、企業イメージ向上により、新卒・中途採用者数の増加を図り、店舗数の拡大に見合う十分な人財を確保できることを期待する。具体的な指標として、2022年度の採用者数目標を新卒・中途を合わせて70名とし、2027年度までに離職率5%以下を目指す。</p>   |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供                            |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社員が自発的に活動する部活動に対して毎年社員からの新規参入を募り、部員数に準じて部費を支給している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 15.0                                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 27.0 | % |

- 食生活改善

|                              |                                                    |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置                              |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 保険者が提供する、栄養士資格をもつ相談員による24時間体制の相談窓口を全組合員に向けて周知している。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 57.0                                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 運動習慣定着

|                              |                                          |   |                             |       |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                         |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 毎年1回健康増進に向けたアーチェリー大会を主催し、社外からも参加者を募っている。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 0.3                                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

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

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

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 34.4    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 30.4    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 12.0    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 44.0    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 45.0    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 52.6    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 41.3    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 37.7    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 27.8    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 36.8    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                               |
|---------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                   |
|               | 課題内容   | 全社的な有給休暇取得率の目標を60%以上と設定しているが、2021年度は48.5%と半分以上の有給休暇日数が取得されていないという結果となった。このため、全社的な意識改革を行うとともに、新たな休暇制度の設定等を通じて取得を促す等、有給休暇を取得しやすい環境づくりが課題となっている。 |
|               | 施策実施結果 | 2022年度から、上半期と下半期の年2回、公休と有給休暇を組み合わせる1回あたり5連休以上の休暇を取得するロングバケーション休暇制度を施行して全社員に周知し、上長から取得勧奨を行っている。                                                |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 2021年度上期までの有給休暇取得日数が1,824日だったのに対し、2022年度上期は2,512.5日となり、取得日数が前年度対比137%と大幅に増加した。この結果を受け、本施策は効果的であったと分析しており、今後もさらなる効果検証を行っていきたいと考えている。           |
|               | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                     |
|               | 課題内容   | 当社は全国に小規模事業所が点在しており、各店舗のシフト状況等によって一般定期健診団の受診が後回しにされているという状況であったため、受診率が低く、昨年度は55.6%にとどまる結果となってしまった。全社的に健康に対するリテラシーが低いことも課題となっている。              |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | これまで電話予約だったものを、個人のスマートフォン等からオンライン予約可能なシステムの導入・変更を行った。予約状況を即時に本社で把握できるようになったことで、効果的な受診勧奨ができるようになった。                                            |
|               | 効果検証結果 | 予約システムを導入するとともに、社内のイントラネットにて健康診断の重要性を発信することで、9月末時点で、対象者の8割以上が受診完了または予約済みという結果となった。引き続き、未予約者に対しては、定期的に電話にて直接受診勧奨を行うことで、受診率100%を目指す。            |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社 GEOホールディングス

英文名：GEO HOLDINGS CORPORATION

■加入保険者：東京実業健康保険組合

上場

■所属業種：小売業

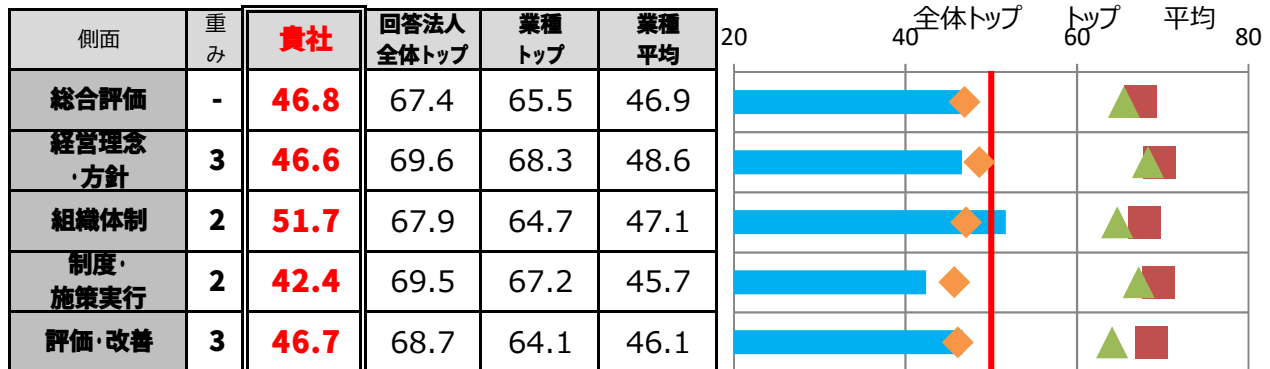
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2051～2100位 / 3169 社中

■総合評価： 46.8 (前回偏差値 - )

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

## ②評価の内訳



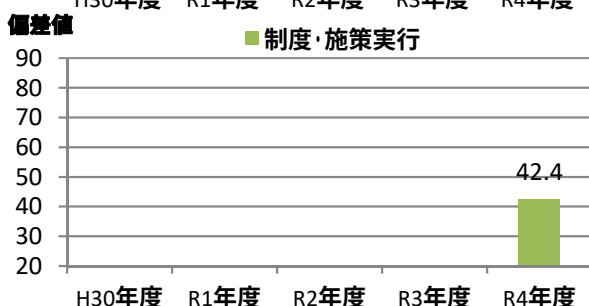
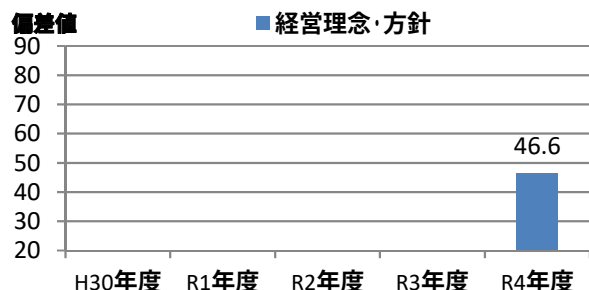
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

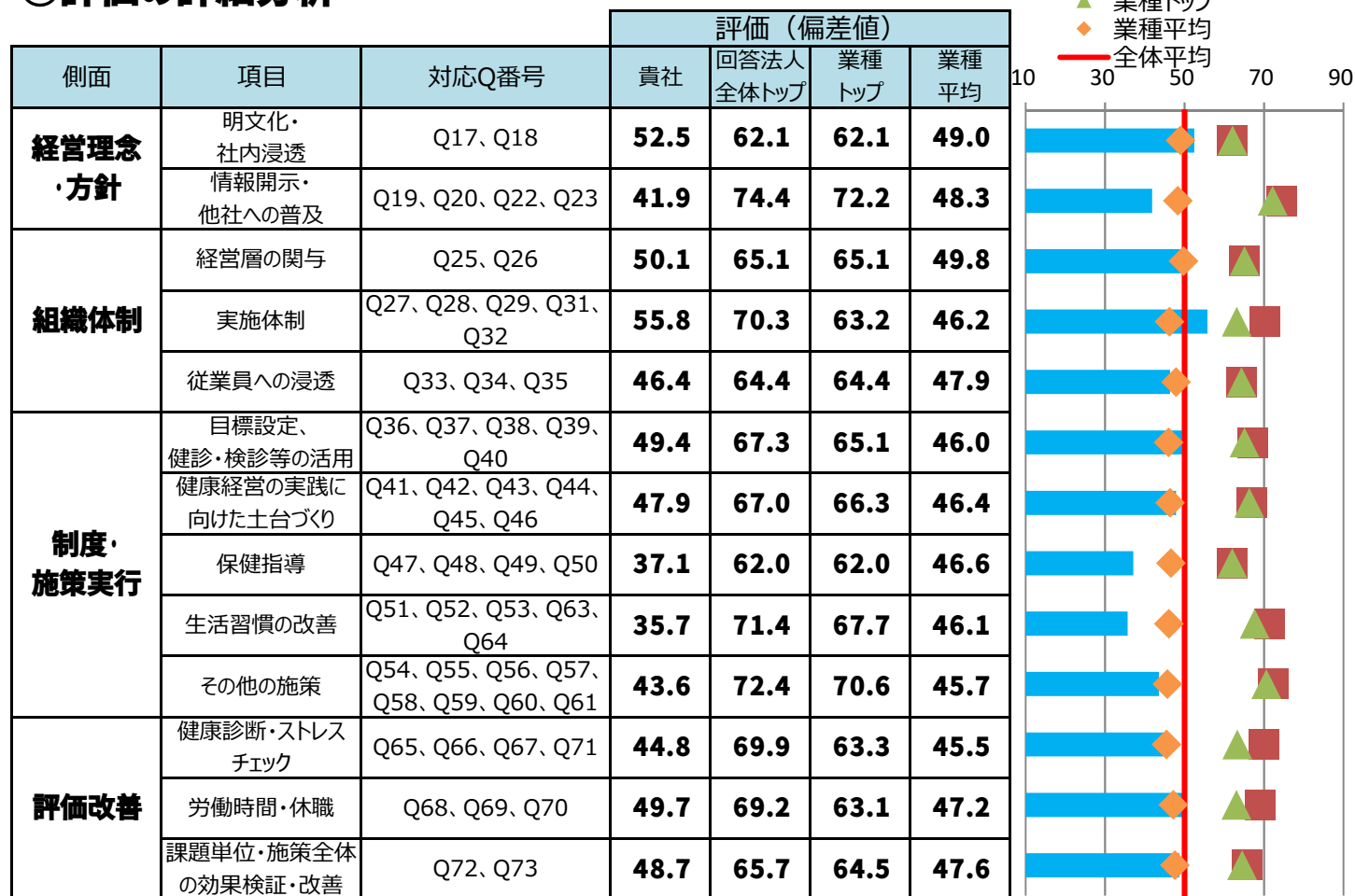
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 2051～2100位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 46.8(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                  |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>組織の活性化</b><br>エンゲージメントの中において他社比較で健康（仕事量・ストレス反応）のスコアがベンチマークよりも低く、プレゼンティーズムにも影響を与え生産性の低下を招いていると推察する。                                                                                            |
| 健康経営の実施により期待する効果 | プレゼンティーズムの改善により全体のエンゲージメントも向上した結果、組織の活性化に繋がる。身体的にもメンタルヘルスのにも健康で、長く働けることにより、従業員本人のみならず、その家族や友人などにも、安定して健康的な生活や豊かな人生を創り出し、そうしたメリットの実感、従業員が、会社や経営陣への信頼を築いていくことにつながると共に自分の能力やスキルを十分に発揮できるような効果を期待する。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 24     | 回 | 6                 | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |     |   |                             |       |   |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 5.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                         |   |                             |     |   |
|------------------------------|-------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供 |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | オンライン懇親会の費用補助           |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 97.8                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 2.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |     |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 栄養バランスを考えて作られた献立の仕出弁当屋と契約し、健康に配慮した食事を提供している。                   |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 1.7                                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 7.5 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                               |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助                         |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | ゴミ拾いにスポーツの要素を加えた日本発の新しいスポーツイベント。当社は2015年から参加。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

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

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

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 41.7    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 42.2    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 41.9    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 46.9    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 40.3    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 53.1    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 49.8    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 49.3    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 44.0    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 35.7    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                                                             |
|---------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                            |
|               | 課題内容       | メンタルヘルス不調の早期発見にはストレスチェックが有効であり、50人以上の事業所だけでなく、全社的に全数実施が重要である。2020年度の受検率88%であり、全数実施を目指し、改善が必要と考え、実施期間や勧奨の効果を向上させるには方法の変更が必要である。                                                                              |
|               | 施策実施<br>結果 | 受験期間内に勧奨実施し、状況に応じて期間の延長を案内。<br>勧奨を本人へのメール連絡から上長を経由する方法に変更。<br>結果として昨年度の受検率を5%以上超えた。                                                                                                                         |
|               | 効果検証<br>結果 | 期間延長、受診勧奨、上長への協力依頼等の対策、個人個別サイトから受験ができるように実施したことで、更に5%の受検率の向上に繋がった。<br>目標としては100%の受検率を目指しているため、2022年度は受診率の高い定期健康診断申し込みと同時に同サイトで実施できる形で更なる実施も含め、検討していく。<br>定期健康診断申し込みと同時に実施、継続した勧奨、期間延長を設け、現在受診率98.7%と前年度を更新。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                                                                                                                                                           |
|               | 課題内容       |                                                                                                                                                                                                             |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                                                                                                                                                             |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                                                                                                                                                                             |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社アルペン

英文名：Alpen Co.,Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会愛知支部

上場

■所属業種：小売業

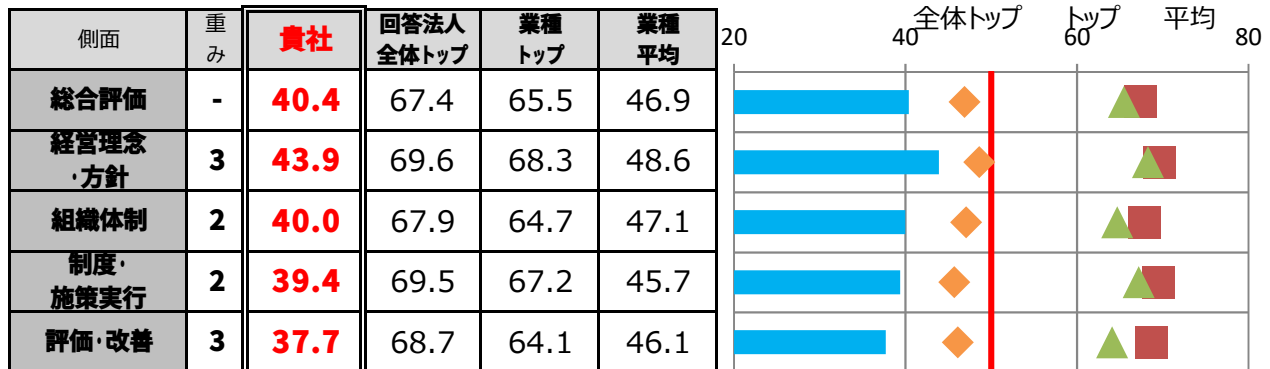
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2651～2700位 / 3169 社中

■総合評価： 40.4 (前回偏差値 - )

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

## ②評価の内訳



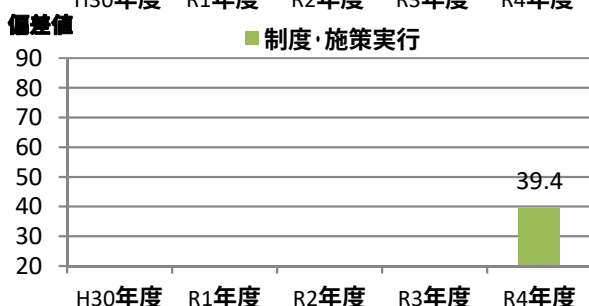
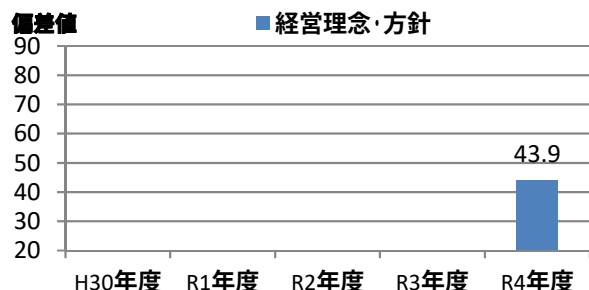
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

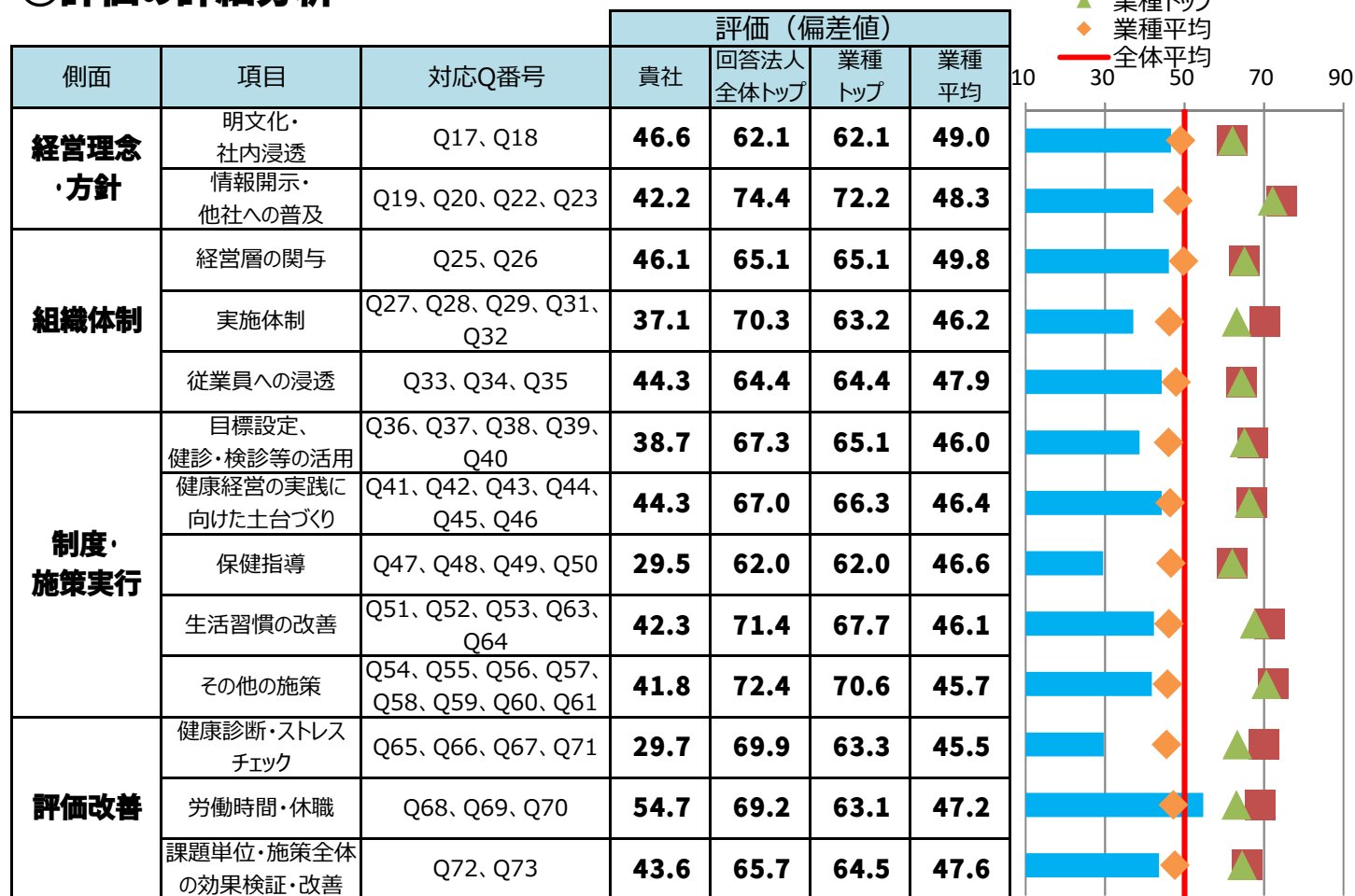
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 2651～2700位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 40.4(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                      |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>企業の社会的責任</b></p> <p>スポーツ小売業として、『スポーツをもっと身近に』というパーパスを掲げ、スポーツを楽しむ人たちに寄り添う存在でありたい、スポーツをもっと普及させていきたいという創業以来の思いであり、多様化するお客様のニーズに対応していくことが課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員がスポーツをすることで、肉体的にも精神的にも健康的になることはもちろん、人生を豊かにする要素が詰まっており、自らがスポーツに打ち込み、楽しむことで専門スタッフのサービス水準を高めていけることを期待している。2025年までに従業員のスポーツ実施率90%以上を目指す。</p>       |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 25     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 47     | 回 | 7                 | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |     |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 4.1 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 15.8 | % |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供         |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | SNSを活用し、興味がある活動への参加や、活動結果を報告することでコミュニケーションの場にいる。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 44.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社員食堂では必ず野菜を提供し、従業員のニーズ・栄養バランスを考えたメニュー構成で提供している                 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 4.1                                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 22.9 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                                               |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | オンラインフィットネス「Alpen BEYOND PROGRAM」の無償提供(2022年3月より) |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 46.0 | % |

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

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

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



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 36.6    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 27.3    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 51.1    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 28.5    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 43.2    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 46.5    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 54.9    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 48.0    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 40.8    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 38.8    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                               |
|---------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                     |
|               | 課題内容       | 従業員のスポーツ実施率を見てみると、直近で51%となっている。<br>従業員が健康であり続けることで、疾病の発生予防に繋がると考え、スポーツ実施率90%以上を目標に掲げている。                                                                                      |
|               | 施策実施<br>結果 | 去年の同時期と比較すると約18%の実施率の向上となっている。継続して取組みを行っていくことでさらなる数値向上を見込んでいる。                                                                                                                |
|               | 効果検証<br>結果 | 今年度から始めた取組のため、現時点では明確な数値結果としては現れていない。スポーツをすることで、仕事とプライベートにおいてメリハリが出て、仕事に集中することができるとの意見を多数もらっている、来年度以降の健康診断や従業員へアンケートを行っていくことで、効果検証としたい。                                       |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                              |
|               | 課題内容       | 健康リスクの高い中高年層の従業員を多く抱えており、店舗異動や単身赴任に伴う環境変化によるメンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生リスクが高まっているため、発生時の対応はもちろんのこと、発生予防や早期発見の重点を置く取組が一層必要と考えている。                                                   |
|               | 施策実施<br>結果 | 毎年、従業員に「意識調査（自己申告）」というカタチで健康不安に関するアンケートを行い、定期調査している。                                                                                                                          |
|               | 効果検証<br>結果 | アンケート結果をもとに健康不安を抱える従業員に対し、単身赴任を解除して本拠地に戻す措置をとったり、上司への注意喚起を行うことでマネジメント上の配慮を実施している。引き続き、取り込みを継続し、健康不安者の増減や健康診断、ストレスチェックなどの効果検証指標の確立とPDCAの仕組み化に取り組むことで、さらに効果的な取り組みになるよう強化していきたい。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ビックカメラ

英文名：BIC CAMERA INC.

■加入保険者：ビックカメラ健康保険組合

上場

■所属業種：小売業

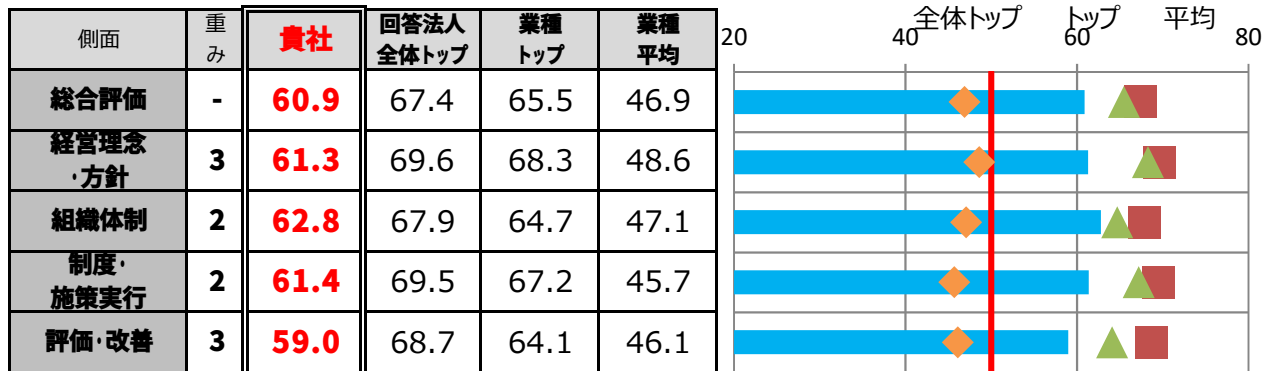
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 401～450位 / 3169 社中

■総合評価： 60.9 ↑1.6 (前回偏差値 59.3 )

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

## ②評価の内訳



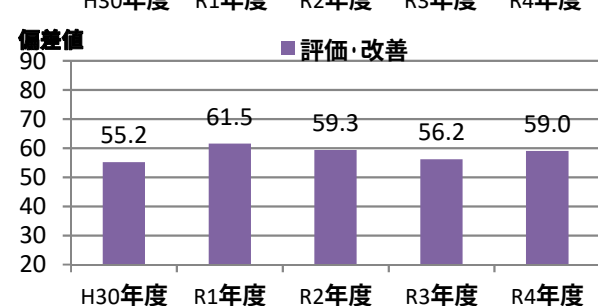
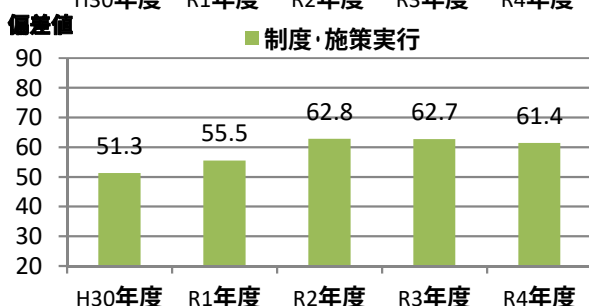
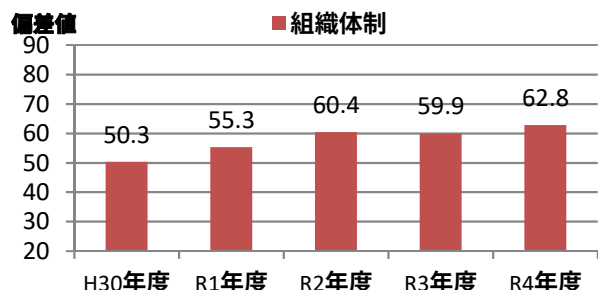
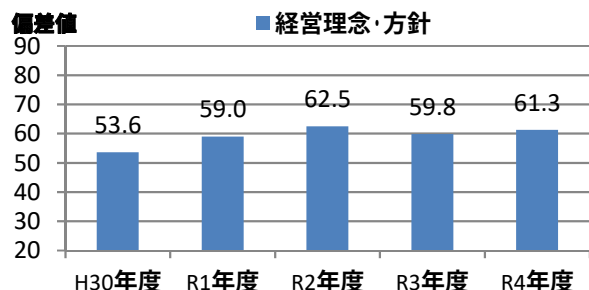
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

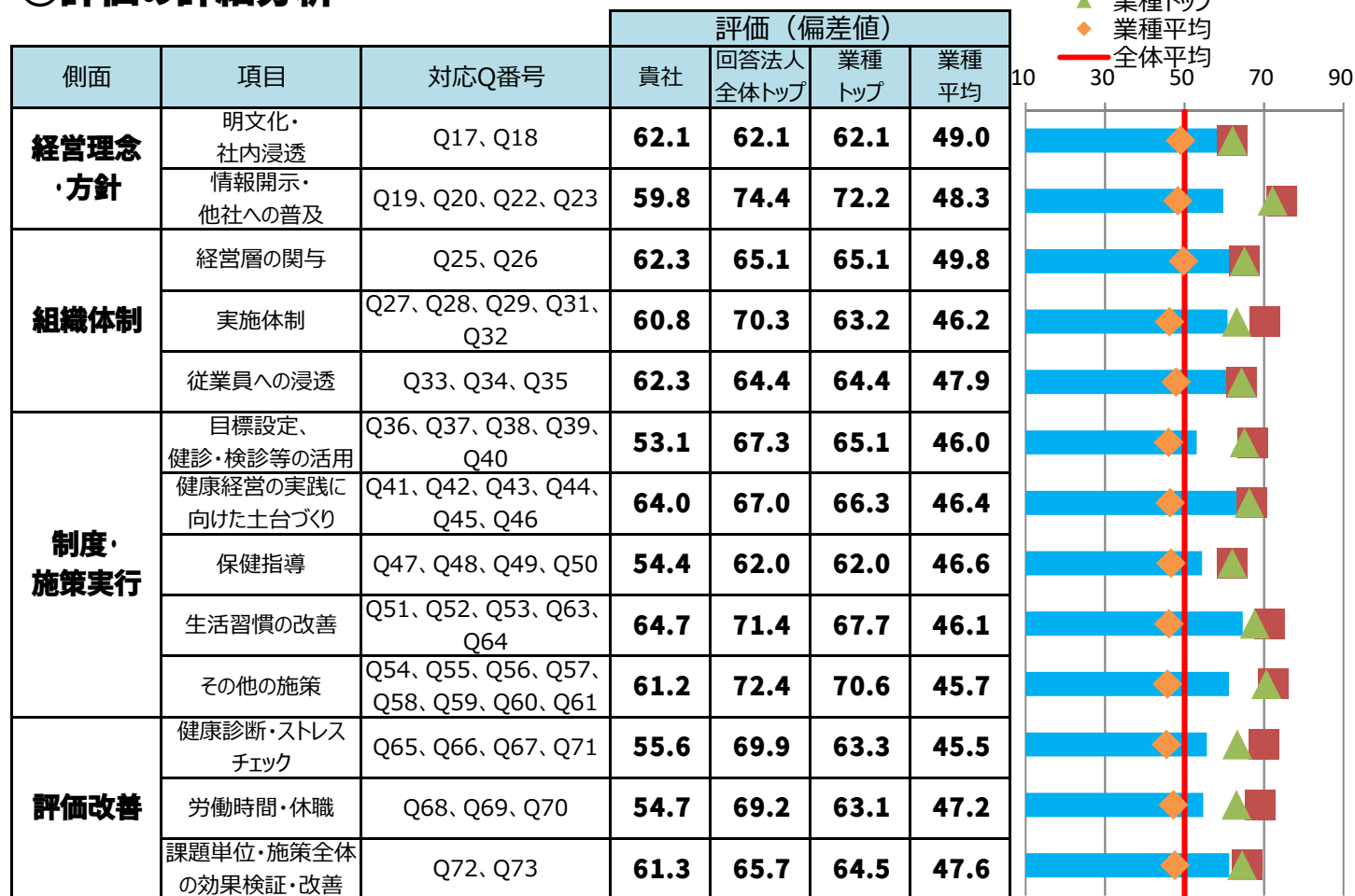
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 801～850位 | 451～500位   | 251～300位   | 501～550位   | 401～450位   |
| 総合評価      | 52.6     | 58.3(↑5.7) | 61.2(↑2.9) | 59.3(↓1.9) | 60.9(↑1.6) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>ビックカメラは「お客様の購買代理人としてくらしにお役に立つくらし応援企業であること」のパーパスの実現を目的としております。会社の最も大切な預かりものであり、最も重要な経営リソースである従業員およびご家族の心身の健康がその基盤だと考え、従業員が個々の能力を発揮しながらいきいきと働き続けられる会社作りにおいて欠かせない「従業員のモチベーション向上」を課題として設定し、健康経営に取り組んでおります。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員のウェルビーイング推進により、パーパス実現のための最も重要な経営リソースである従業員のモチベーションと価値創造力の向上が期待されます。また、健康経営の指標として「アブセンティーズムの低減」「プレゼンティーズムの低減」を設定しており、これらの改善による生産性向上も期待されます。</p>                                                                                      |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 16     | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 27     | 回 | 5                 | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |     |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-----|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 4.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-----|---|

- コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備                                |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 本部でフリーアドレスを導入、座席間隔拡大や個人ロッカー導入等従業員アンケートを反映した職場環境を実現 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 11.0                                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

- 食生活改善

|                              |                                                 |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                     |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | FiNCアプリを導入。食事の写真を送るだけでAIが画像を解析、AIによるアドバイスが受けられる |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 10.2 | % |

- 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                          |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | FiNCアプリを導入。スマホを持ち歩くだけで歩数計測が可能。また運動記録より消費カロリーが算出できる |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 10.2 | % |

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

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

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 56.3    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 55.4    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 59.7    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 61.8    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 57.9    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 57.9    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 59.6    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 62.5    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 59.8    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 62.2    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                   |
|---------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                                                 |
|               | 課題内容       | 従業員の仕事適応感・職場適応感・能力発揮度の向上を目指すにあたり、ラインケアの強化が必要だと考えられた。よって、上司からのフィードバック面談の改善を実施。実施マニュアルの配信を行うとともに、実施率100%を掲げ、各部署へ実施徹底をアナウンス。                                         |
|               | 施策実施<br>結果 | ストレスチェックの結果において、上司のサポートが2021年3.3より2022年3.4に改善。                                                                                                                    |
|               | 効果検証<br>結果 | ストレス反応に影響を与える因子である上司のサポート改善により高ストレス者率も19.72%(2021年)より20.00%(2022年)へ低下。フィードバック面談強化により、上司が部下の状況を把握することで、働きたい職場で自身の能力を発揮できる従業員が増加。結果、高ストレス者率も改善したと考えられる。             |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                  |
|               | 課題内容       | メンタルでの休職者が微増傾向であることから、ストレスチェックを受検する意味（自身の心身の状況把握と健康増進の指標として結果を活用等）を従業員に伝えた上で受検を推奨した結果、受検率が向上／店舗や部署単位で結果をフィードバックし、安全衛生委員会等で傾向や問題点を検討、改善を積み重ねることにより働きやすい職場環境づくりに着手。 |
|               | 施策実施<br>結果 | ストレスチェック受検率は2021年度 94.1%から2022年度 95.4%に向上。                                                                                                                        |
|               | 効果検証<br>結果 | 2022年度の結果についての分析・前年との比較、それらを踏まえた施策の検討はこれからだが、ストレスチェックで得られる数値は前年より改善傾向である。（高ストレス者割合：2020年度 19.6%から2021年度 20.0%、総合健康リスク：2020年度 95から2021年度 92）                       |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: D C Mホールディングス株式会社

英文名: D C M Holdings Co., Ltd.

■加入保険者: 全国健康保険協会東京支部

上場

■所属業種: 小売業

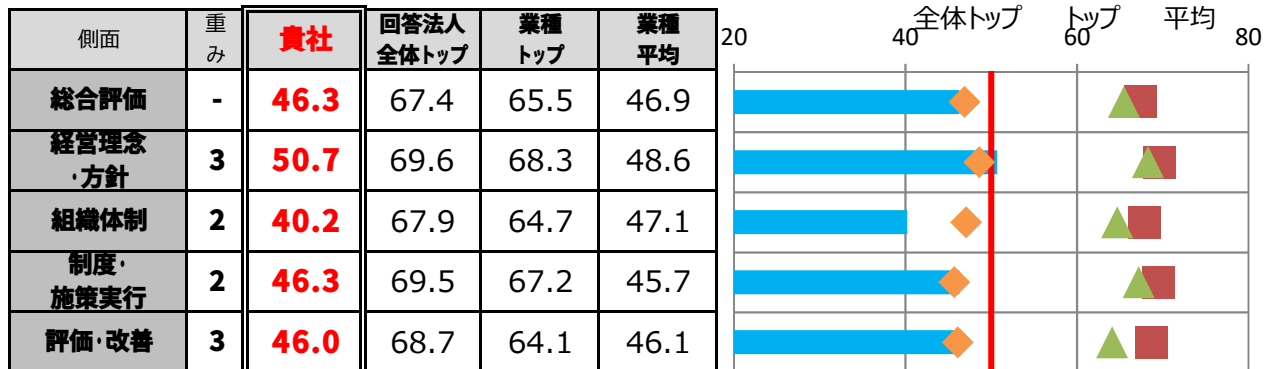
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2101~2150位 / 3169 社中

■総合評価: 46.3 (前回偏差値 - )

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

## ②評価の内訳



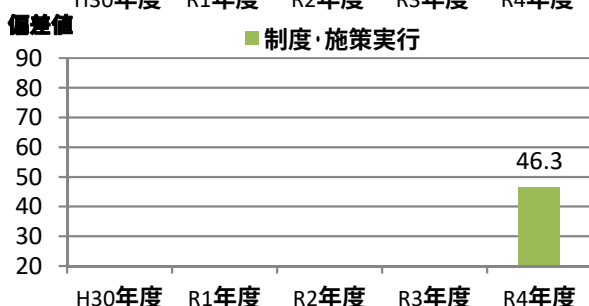
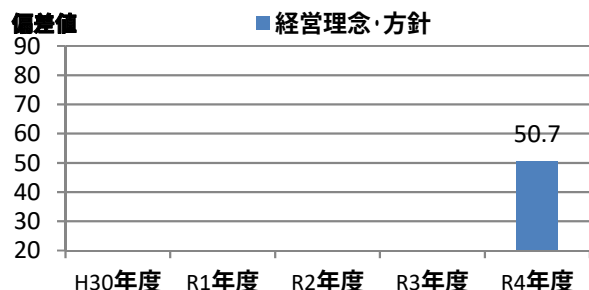
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

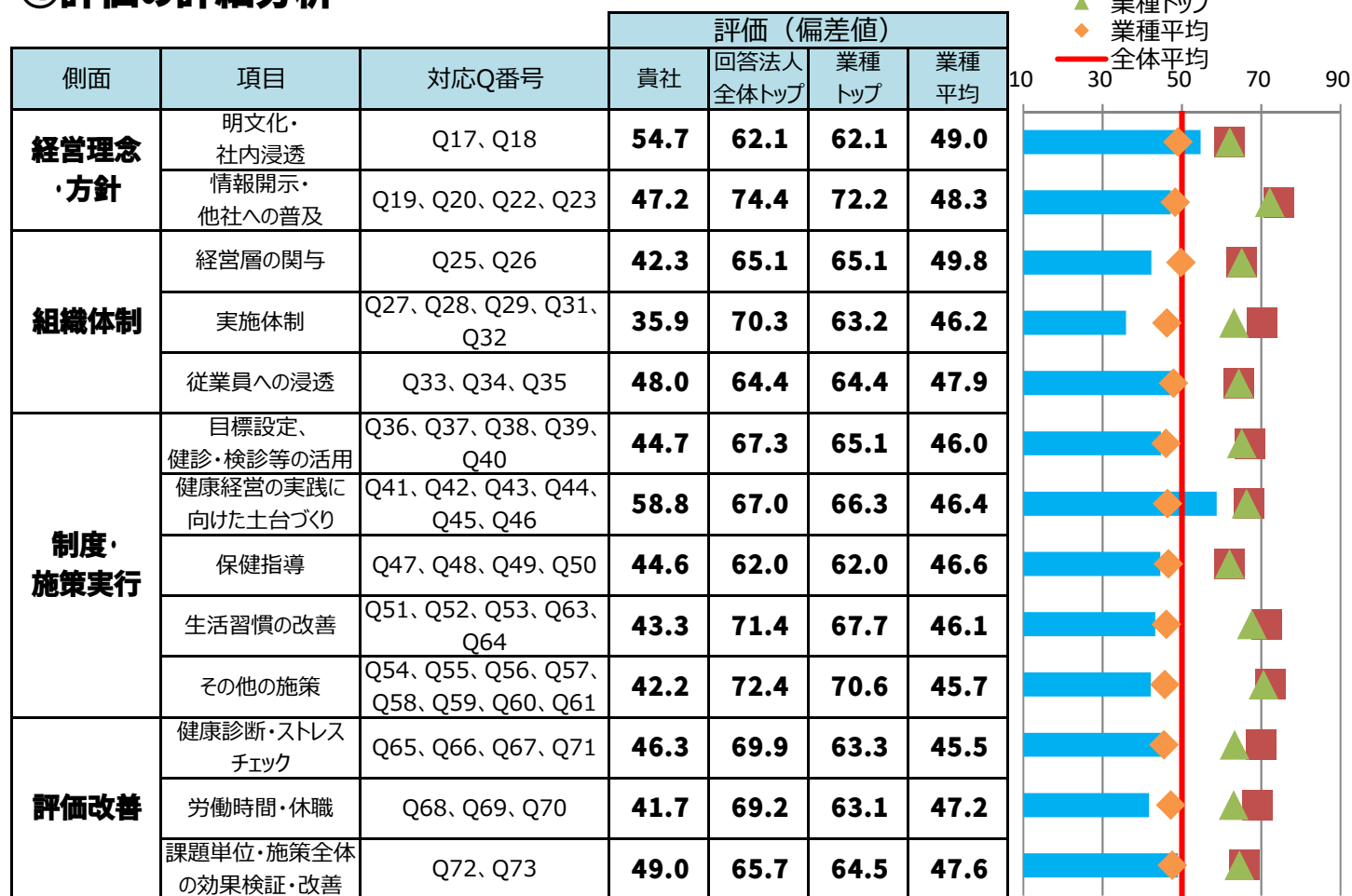
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 2101~2150位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 46.3(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                    |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>従業員の平均年齢が上昇していく中で、習熟した知識や経験を持つ従業員が健康で長く働き続け、本人の活躍とともに後任の育成へも注力してもらうことが、今後の事業活動を進めていく上で大きな課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員が自身の健康に対してより関心を持ち、健康の保持・増進を図ることで、保有するスキルや能力を最大限に発揮することを期待している。具体的な指標としては定期健康診断での優良者判定率「30%」を目指す。</p>                         |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |            |   |                             |              |   |
|------------------------------|------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>0.4</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |
|------------------------------|------------|---|-----------------------------|--------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |              |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供           |   |                             |              |   |
| 取組内容                         | 電子メールや掲示板の代わりとしてオープンコミュニティを基本とする社内コミュニケーションツールを導入。 |   |                             |              |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                                            |   |                             |             |   |
|------------------------------|--------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 社員食堂のメニューについてカロリー表示し、日替わりの低カロリーメニューを提供している |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>1.2</b>                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>64.5</b> | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                              |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助                        |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | スポーツクラブと提携し従業員利用時に割引が適用されるようにしており、それを周知している。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |             |   |
|-------|------|---------|-------------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |             | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | <b>46.8</b> | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |             | % |

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 49.4    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 48.2    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 40.4    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 47.3    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 45.5    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 48.2    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 47.7    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 48.7    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 41.2    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 42.1    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                     |
|---------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                           |
|               | 課題内容   | 前年度の特定保健指導は「任意受診」としており受診率が9.74%だった。生活習慣病重症化予防の観点から、自身の健康管理について真剣に考える機会と捉え、改善行動をとるよう働きかけが必要と考えた。     |
|               | 施策実施結果 | 特定保健指導とは何か、なぜ自身が対象なのか、という点について理解を深めるよう案内を実施した。また対象者が積極的に受診してもらえよう、特定保健指導の受診を「勤務時間」にて実施できることを明確に案内した |
|               | 効果検証結果 | 今年度の健康診断結果が出そろっていないため、効果検証はまだの状況。2021年度実績と比較して、特定保健指導の受診人数がどれだけ増加したか検証していく。                         |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                    |
|               | 課題内容   | ストレスチェックについて、50人以上の事業場では実施していたが、すべての事業場での実施ができていなかった。50人未満の組織も少なくないため、全事業場での実施が必要と考えた。              |
|               | 施策実施結果 | 2022年度より全事業場にて実施した。今後は、この数値をベースとして改善を進めていく。                                                         |
|               | 効果検証結果 | 店舗では”仕事の身体的負担”を多く感じる方が多く、本部本社では”仕事の質的負担”を感じる人が多い傾向にある。今後、業務改善を進めていく中で、今回の数値をベースとして、効果の検証に役立てていく。    |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: J. フロントリテイリング株式会社

英文名: J.Front Retailing Co.Ltd.

■加入保険者: J. フロント健康保険組合

上場

■所属業種: 小売業

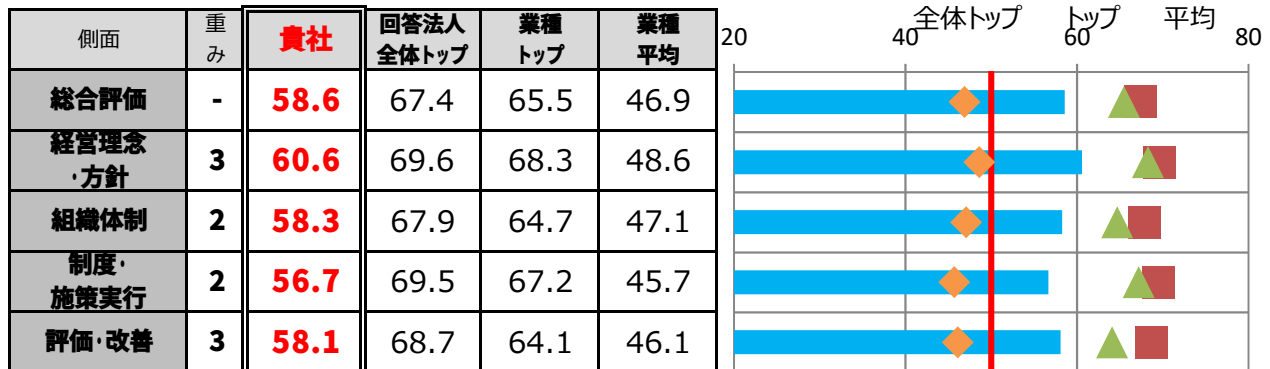
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 651~700位 / 3169 社中

■総合評価: 58.6 ↓1.1 (前回偏差値 59.7)

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

## ②評価の内訳



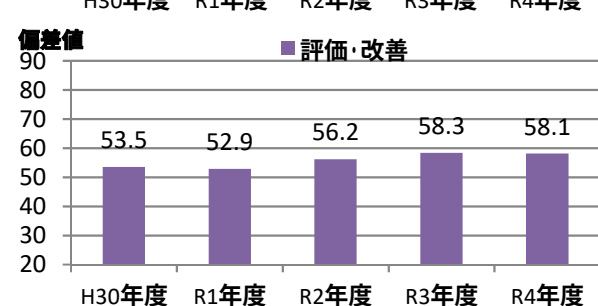
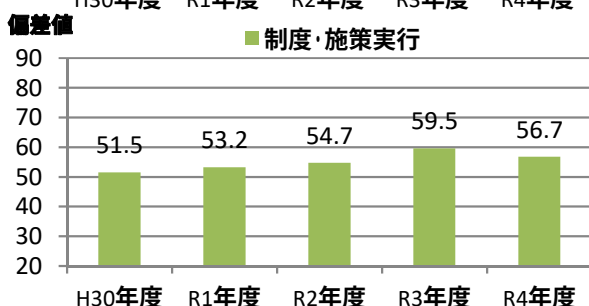
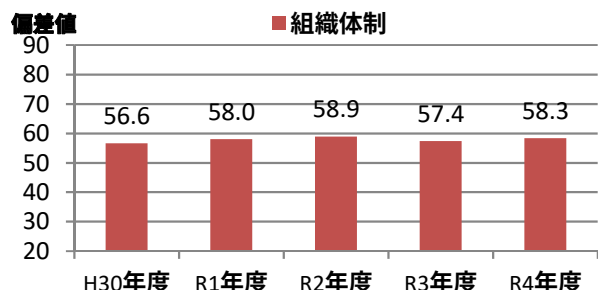
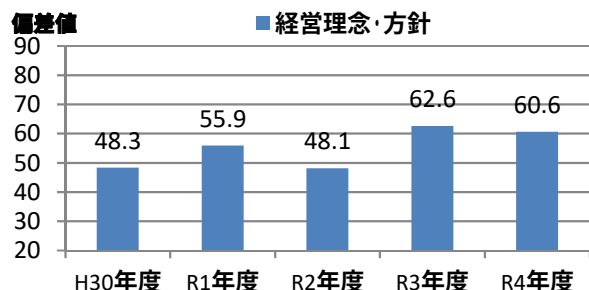
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

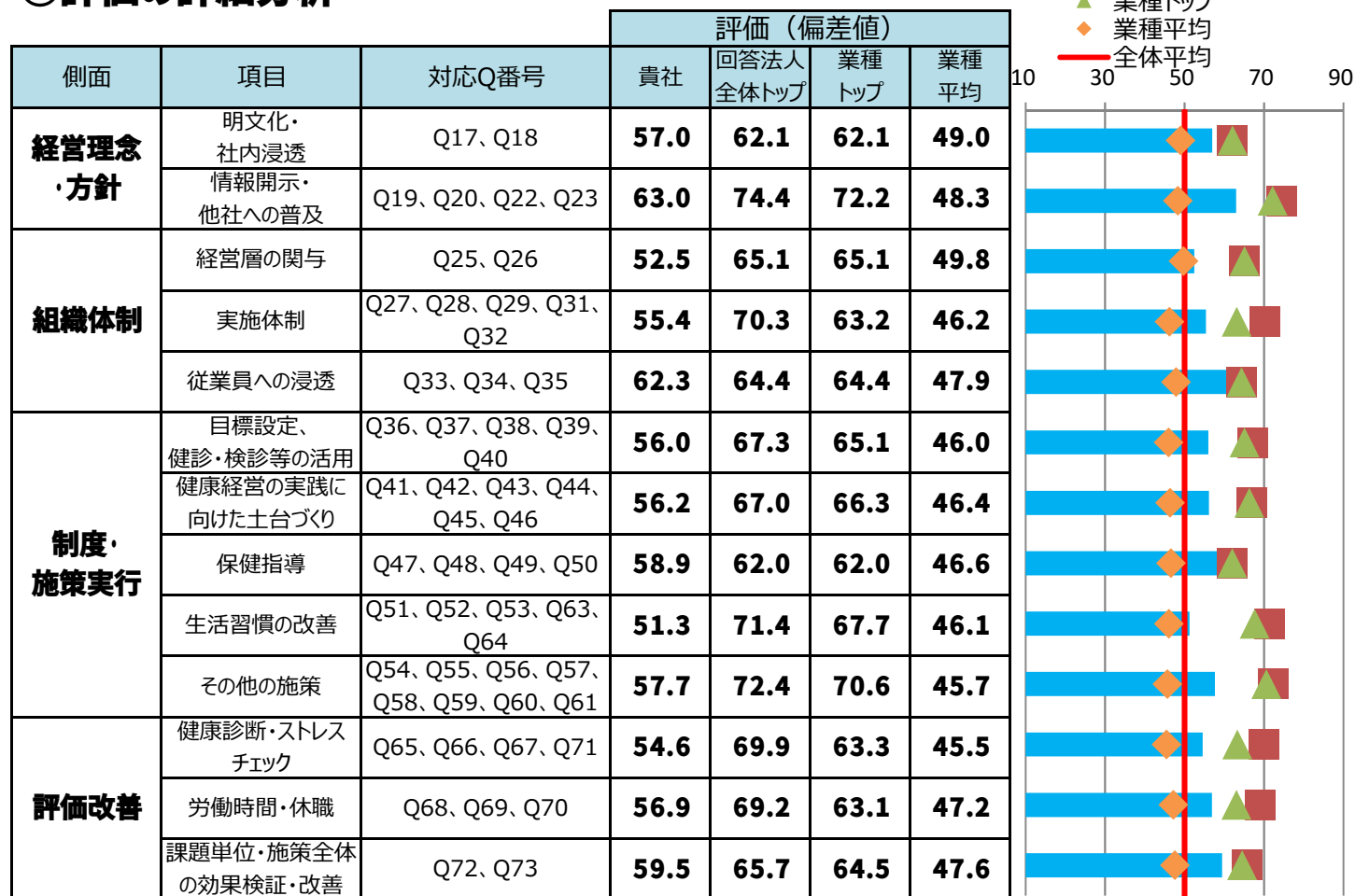
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 851~900位 | 851~900位   | 951~1000位  | 451~500位   | 651~700位   |
| 総合評価      | 52.0     | 54.9(↑2.9) | 54.0(↓0.9) | 59.7(↑5.7) | 58.6(↓1.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                            |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>中長期的な企業価値向上</p> <p>昨今、企業を取り巻く環境は一層不透明さを増している。また、コロナ禍によりニューノーマル化した社会では、企業はサステナビリティ経営のもと、社会課題と経済価値の両立を実現しなければならない。このような状況の中、J. フロントリテイリングは、企業として成長するためには、働き方改革を通じた当社の財産である従業員の心身の健康と経済価値の相乗効果を実現することが経営上の課題であると捉えている。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>当社はグループビジョン「くらしの「あたらしい幸せ」を発明する」を通して従業員の「Well-Being Life(心身ともに豊かなくらし)」の実現を目指し、マテリアリティ「ワーク・ライフ・インテグレーションの実現」を掲げ、多様性と柔軟性をキーワードにした働き方を促進し、心身の健康を保つ健康経営に取り組んでいる。従業員と家族のWell-Being Lifeを実現するとともに企業価値向上を目指している。</p>            |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                                     |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのESGについての独立したページ                                                                                                                                               |
| URL    | <a href="https://www.j-front-retailing.com/sustainability/work-life/work-life02.php">https://www.j-front-retailing.com/sustainability/work-life/work-life02.php</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 14     | 回 | 5                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 37     | 回 | 5                 | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |       |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 17.8 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供       |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | サスティナビリティ専用サイトで「みんなの行動宣言」として個々人の取り組み目標を宣言している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 95.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 会社と労働組合で定期的に食堂の活用状況確認。従業員食堂運業者(衛生管理士を含む)との委員会も開催               |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 55.0                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                              |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施    |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 「2UP・3DOWN」を掲げ、できる限り階段使用を励行。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 27.0 | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 51.4    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 58.8    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 64.6    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 51.9    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 50.5    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 59.3    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 57.5    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 60.6    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 58.0    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 52.4    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                                                     |
|---------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                    |
|               | 課題内容       | 継続課題。経営環境・事業内容の変化が激しくなっていること、若手の抜擢登用や女性登用を推進していることから、従来とは異なる要因によるメンタル不調の発生リスクが高まっており、職場環境の改善を中心にメンタル不調の兆候を早期に発見し、発症させない、重篤化させない取り組みを推進。                                                             |
|               | 施策実施<br>結果 | ストレスチェック、組織診断アンケートに加えメンタルヘルス不調につながるハラスメントの撲滅に向け、管理職への教育の強化、ハラスメントアンケートを実施。人事異動後のフォロー面談を実施。                                                                                                          |
|               | 効果検証<br>結果 | ストレスチェック等の結果を踏まえて職場責任者、労働組合、人事担当による職場ごとの活性化の取り組みを実施。職場風土は従来から継続して改善傾向が見られるが、事業構造の転換により、従来とは異なる職務への配置転換者が増加し、メンタル不調者が増加した。人事担当による配置転換後のフォロー面談を実施したが、一部に留まっており、本年9月の定期人事異動後のフォロー面談については、完全実施を目指して推進中。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                                                                           |
|               | 課題内容       | 継続課題。喫煙率は他社、他の健康保険組合との比較において平均的であるが、産業医等専門職からも喫煙の弊害が指摘・指導されている。受動喫煙対策、接客業におけるお客様への対策の側面も含めて課題である。                                                                                                   |
|               | 施策実施<br>結果 | 就業規則へ勤務時間中の喫煙禁止条項を設置。禁煙外来、禁煙補助剤の一部費用補助の実施。産業医等産業保健スタッフによる個別指導。従業員用喫煙休憩室の完全撤廃の推進。                                                                                                                    |
|               | 効果検証<br>結果 | 喫煙率0.7%減少（17.8%→17.1%）。産業医等産業保健スタッフによる指導、支援の強化、就業規則による勤務時間中の喫煙禁止、従業員喫煙休憩室の撤廃がほぼ完了し、勤務時間中の喫煙できる環境を限りなく撤廃したことが効果的であった（産業保健スタッフによる面談で確認）。禁煙外来、禁煙補助剤の一部費用負担の利用者はまだ小数のため、周知を強化し、更なる喫煙率の低下を推進する。          |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社物語コーポレーション

英文名:

■加入保険者: 全国健康保険協会愛知支部

上場

■所属業種: 小売業

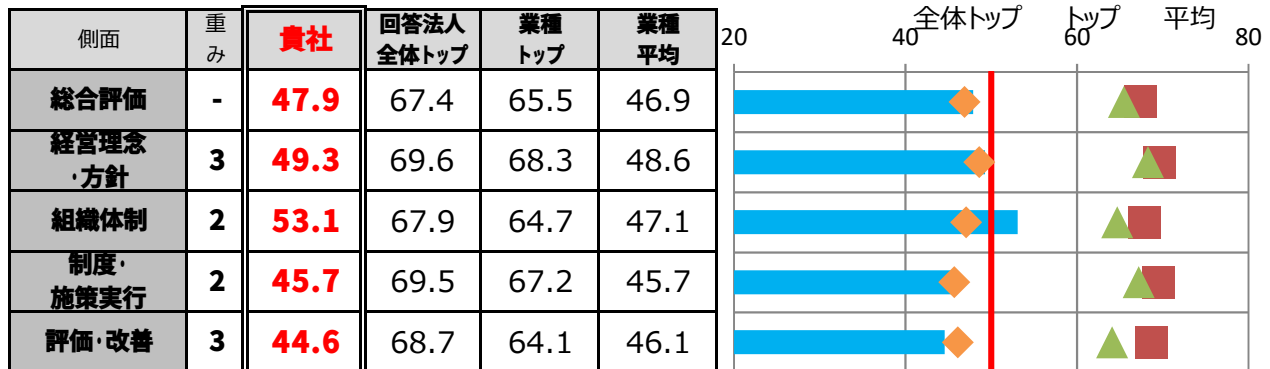
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1901~1950位 / 3169 社中

■総合評価: 47.9 ↑3.4 (前回偏差値 44.5)

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

## ②評価の内訳



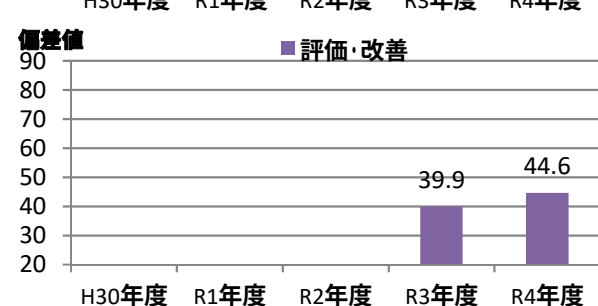
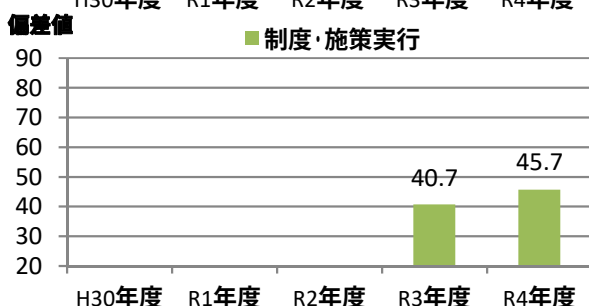
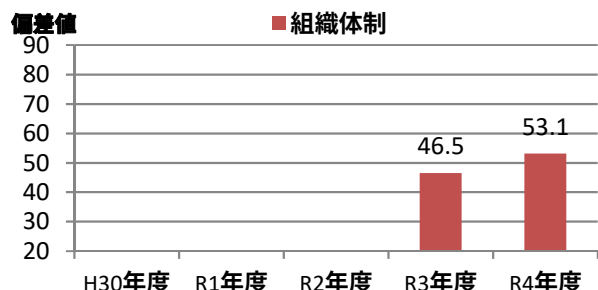
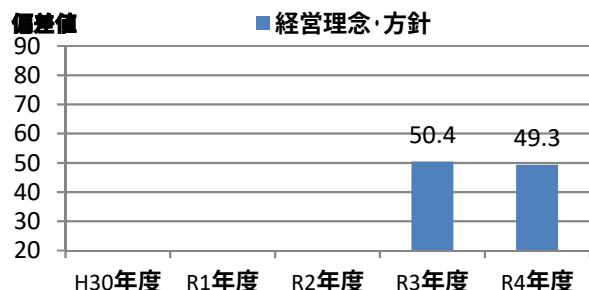
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

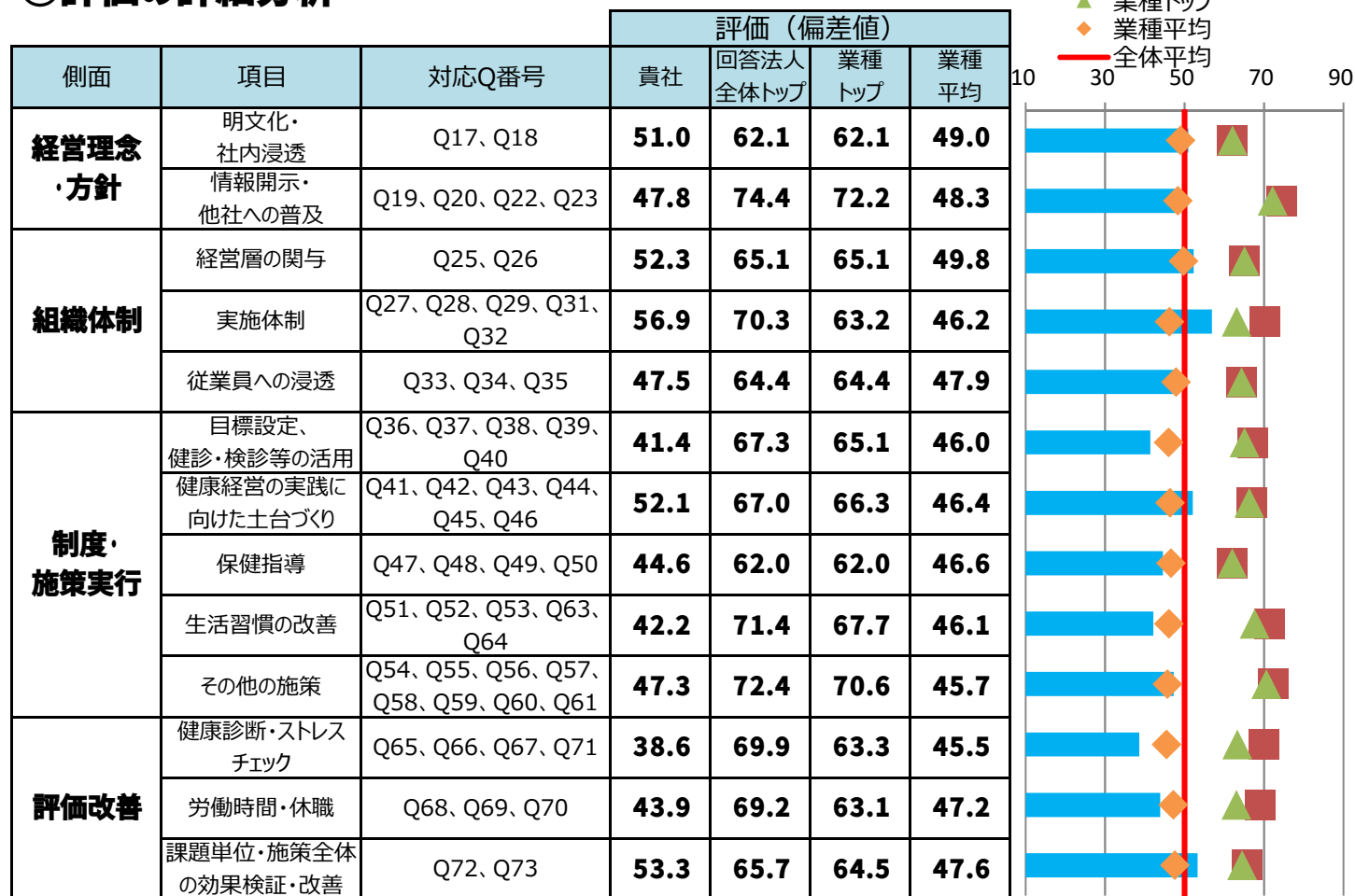
|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 2101~2150位 | 1901~1950位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 44.5(-)    | 47.9(↑3.4) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                             |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>当社の経営課題として、ワークライフバランスに特化し、企業全体の生産性を向上させ、ひいては飲食業界全体のプレゼンスアップにつなげていきたいという課題を持っている。一方で、阻害要因として転勤が多く、交代制（夜勤）もあり、不規則な生活スタイルになりがち、加えて非正規雇用形態のスタッフが多数占めることで人の入れ替わりも激しく、ヘルスリテラシーの浸透及び向上が企業の生産性向上のために非常に重要になってくる。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>まずは自社の従業員がいきいきと心身ともに健康で働き続けられる職場環境の整備を推進し、労務状況においてマイナスなイメージを持たれがちな飲食業界全体を牽引しながら底上げを図っていききたい。初めのステップとして従業員のモチベーションを高め、企業全体の生産性向上という目的を達成するために、まずは正社員の長時間労働の撲滅を図り、まずは月間残業60時間の発生をゼロにする。また有給休暇取得率の100%を目指す。</p>                             |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                     |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の投資家向け文書・サイト                                                                                                                                    |
| URL    | <a href="https://www.monogatari.co.jp/wp-content/uploads/2022/03/health.pdf">https://www.monogatari.co.jp/wp-content/uploads/2022/03/health.pdf</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 36     | 回 | 2                 | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |       |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 57.5 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供                           |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 会社がスポンサーするプロバスケットチームの試合観戦について、従業員とご家族を対象に無料招待している |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 10.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 55.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 店舗における賄い食での「糖質カット麺」の提供                                         |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 20.0                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 80.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置                               |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 15時にストレッチタイムを設け。オフィス内で担当者の先導によって全員でストレッチ運動を実施している |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 20.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 90.0 | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 19.8 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 26.3 | % |

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 46.6    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 47.2    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 30.5    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 34.8    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 54.8    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 46.0    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 48.0    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 41.0    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 48.6    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 42.7    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                      |
|---------------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                                            |
|               | 課題内容   | 二次健診（精密検査）の対象者について、受診勧奨自体は実施しているが、実際の通院の有無までが追えていない状況である。また、対象者についても「血圧180以上」と高い数値で設定しているため、該当者が少ない。これらのことから、「重症化予防」という観点では効果が低いことが想定され、運用と対象者抽出条件について見直しが必要である。                                     |
|               | 施策実施結果 | 健診結果の管理端末を導入したことで、対象者の抽出は容易に出来るようになった。対象者も「血圧160以上、HbA1c10以上」に範囲を拡げて勧奨を行い、重症化予防の対策としていく                                                                                                              |
|               | 効果検証結果 | 二次健診の受診対象者の範囲を拡大。また、受診勧奨後に通院報告を提出するフローを構築し、対象者の受診有無の把握が可能になった。まだ今年度からの取り組みである為、途中経過ではあるが、受診率の数値化が可能となり、段階的な目標設定ができるようになったことが大きな改善点である。今年度は30%程度になる見込みだが、2025年度には80%の二次健診受診率を目標とし、より受診率が上がるよう勧奨を行う予定。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | -                                                                                                                                                                                                    |
|               | 課題内容   |                                                                                                                                                                                                      |
|               | 施策実施結果 |                                                                                                                                                                                                      |
|               | 効果検証結果 |                                                                                                                                                                                                      |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ウエルシアホールディングス株式会社

英文名: WELCIA HOLDINGS CO., LTD.

■加入保険者: 関東百貨店健康保険組合

上場

■所属業種: 小売業

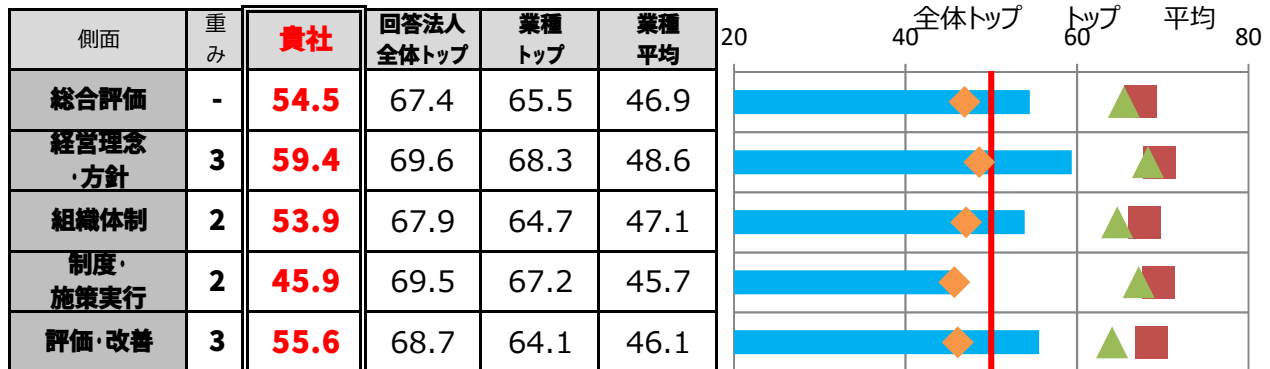
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1101~1150位 / 3169 社中

■総合評価: 54.5 ↑4.6 (前回偏差値 49.9)

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

## ②評価の内訳



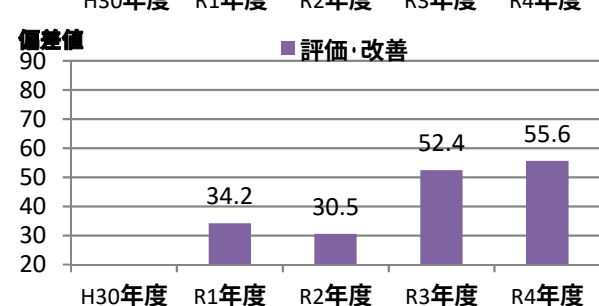
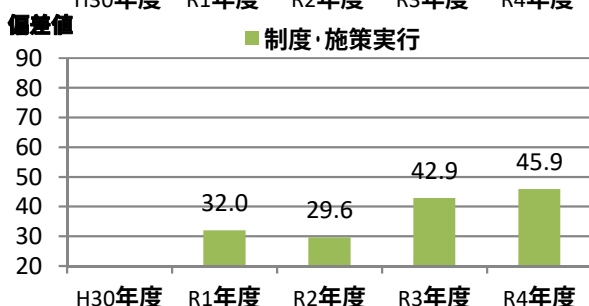
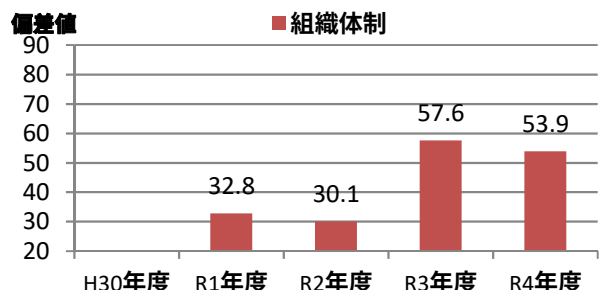
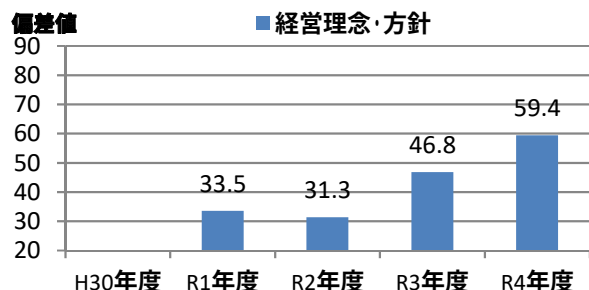
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

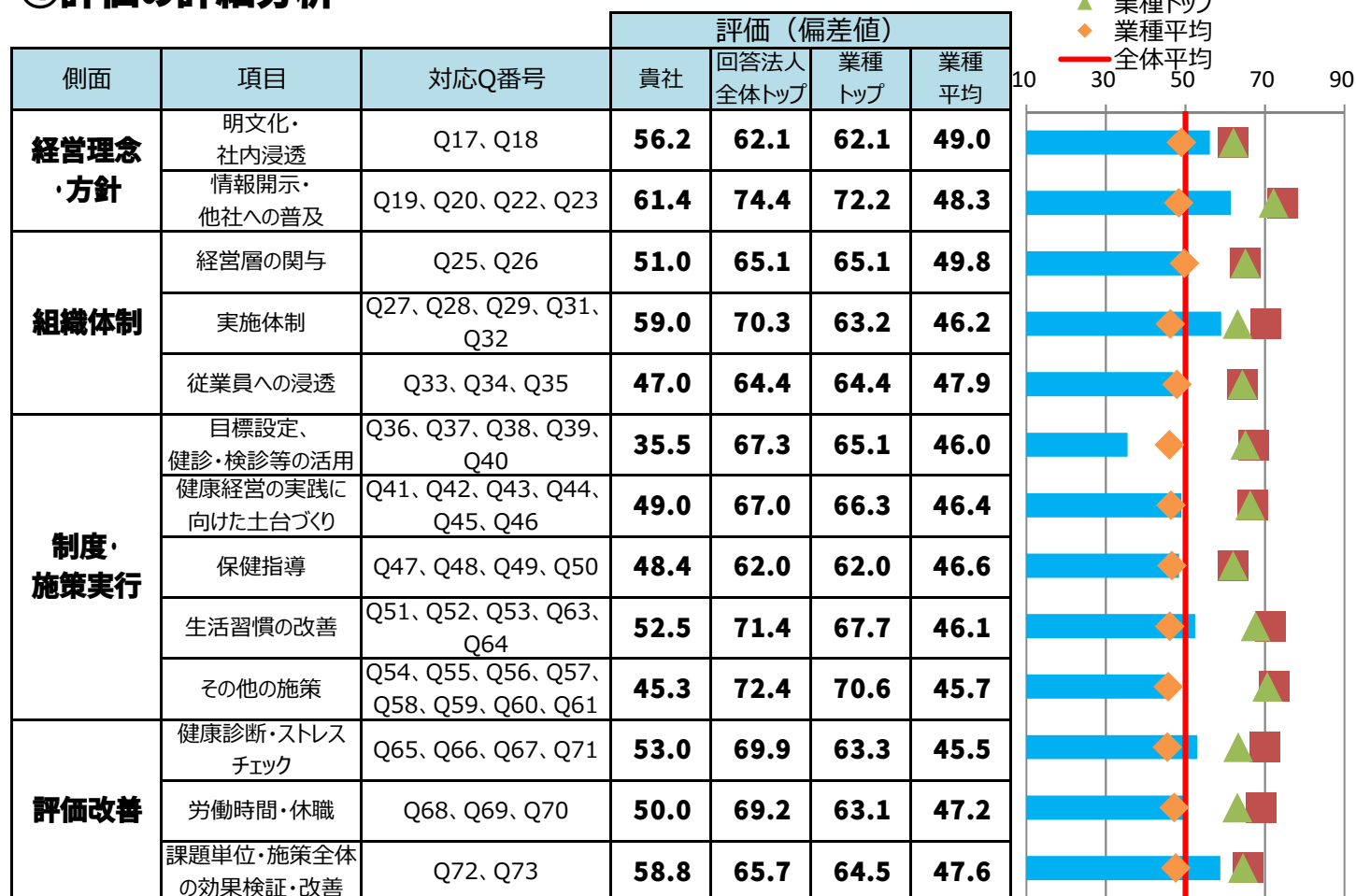
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度       | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|-------------|------------|
| 総合順位      | -      | 2151~2200位 | 2401~2450位 | 1601~1650位  | 1101~1150位 |
| 総合評価      | -      | 33.3(-)    | 30.5(↓2.8) | 49.9(↑19.4) | 54.5(↑4.6) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社       | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                           |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>今後新規採用が難しくなってくる中で既存従業員の定着率向上と採用力の向上（当社を選んでもらう理由をつくる）が大きな課題となっている。</p>                         |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>健康経営の実施により、従業員のヘルスリテラシーの向上をさせ、私傷病による休職率を低下、勤続年数を引き上げるを見込む。また健康経営に取り組むことで企業のブランド価値を向上させて同業他社に比べて採用の面でも優位に進めることが出来る。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 27.8 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ              |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 大井川マラソンへの参加。会場にて薬剤師・管理栄養士・栄養士（40名）を派遣して健康測定会を実施する。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 0.1                                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                 |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | その他                                             |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 年1回管理栄養士・栄養士を主としたレシピコンテストを開催。①カルシウム②貧血対策で29の応募。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 0.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                   |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                         |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 毎週水曜日の階段使用奨励、健保組合主催の『歩け歩け運動』企画の参加奨励。希望者に歩数計配布の実施。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |     | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 0.0 | % |

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 41.2    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 50.9    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 36.2    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 49.7    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 46.8    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 47.2    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 53.5    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 50.2    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 36.5    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 63.5    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                |
|---------------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                                      |
|               | 課題内容   | 2021年度の就業制限者の割合は5.7%と低いが、就業制限の全段階である「健診後フォロー」の対象者は37%と高く、今後就業制限者の割合が高くなることが予想され、従業員一人当たりの負担増加や生産性の低下に影響を与えると考えられるため改善が必要である。<br>高リスク者に対して重症化予防を行い、有所見者・就業制限者割合を抑えたい。                           |
|               | 施策実施結果 | 血圧・脂質・血糖の項目において会社独自の基準値を超えた対象者に「健診後のフォロー」を送り受診勧奨を行った。2021年度は対象者のうち22%が「受診した」と回答。「受診予定者」を含めると64%となった。                                                                                           |
|               | 効果検証結果 | 現時点では2022年度の健康診断の結果が出ていないため、健康診断結果の有所見者割合や就業制限者割合の低下などの効果は検証できていないが、今後有所見者・就業制限者の割合を測定していく予定。                                                                                                  |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                                                                      |
|               | 課題内容   | 生活習慣の乱れが引き起こす将来的な健康リスクを防ぐため、健康経営の3つの目標の一つとして、喫煙率の削減を目標設定。喫煙率を削減することによって肺がんリスク等を抑えたい。健康保険組合で実施している禁煙サポート（全額健康保険組合負担にて管理栄養士が電話、メール、手紙等でサポート。個別に目標期間設定し、終了時に認定証受領できるプログラム）に参加を促し、禁煙を継続していけるようにする。 |
|               | 施策実施結果 | プログラムに参加を社内で案内推奨し、今期当社従業員30名参加し取組んでいる。喫煙のアンケートも継続して実施。                                                                                                                                         |
|               | 効果検証結果 | 喫煙率2019年21,3%、2020年20,0%、2021年18,6%と連続して削減。2022年度は17,9%を目標としている。今後は喫煙による発症しやすい癌等の発症者数や、禁煙したことにより体調・身体の変化にも注視していく                                                                               |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: チムニー株式会社

英文名: CHIMNEY CO., LTD.

■加入保険者: 全国外食産業ジェフ健康保険組合

上場

■所属業種: 小売業

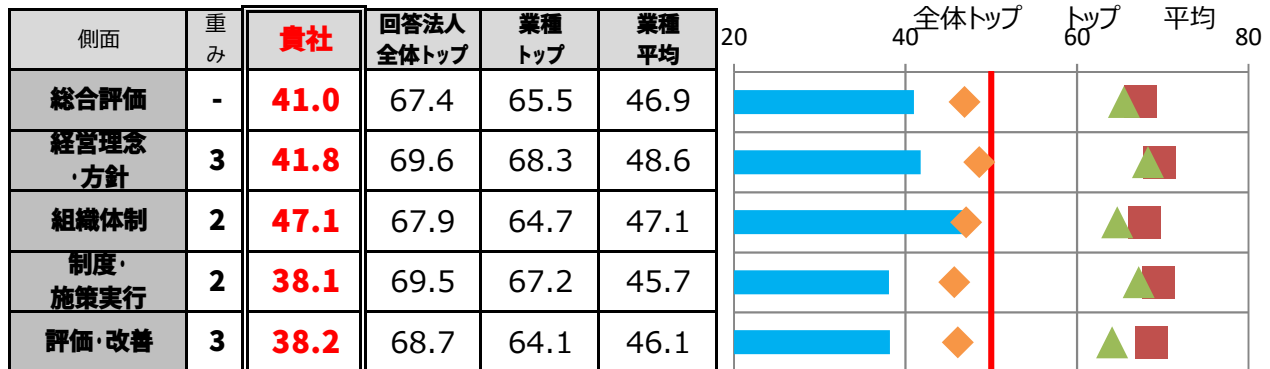
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2601~2650位 / 3169 社中

■総合評価: 41.0 ↑2.1 (前回偏差値 38.9)

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

## ②評価の内訳



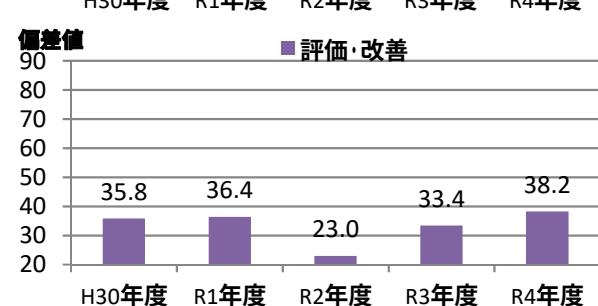
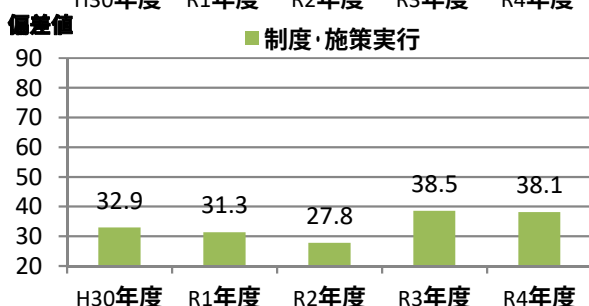
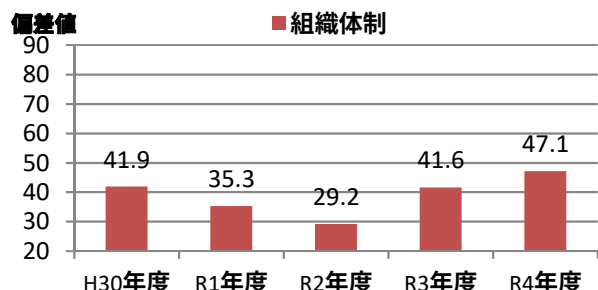
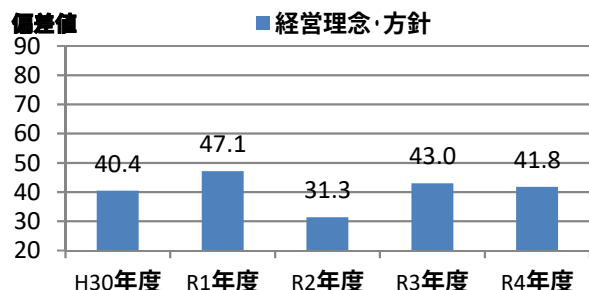
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

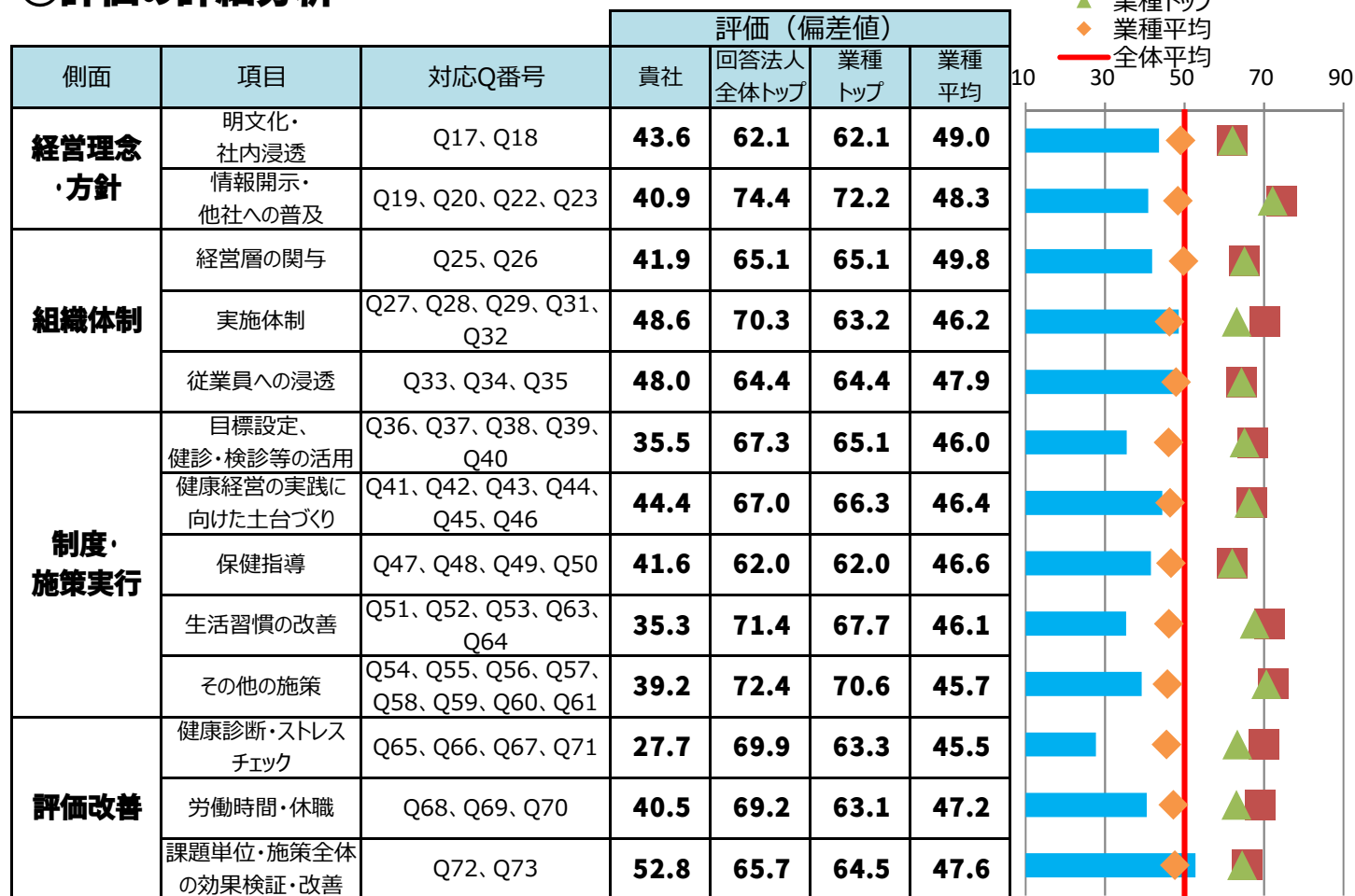
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度     | 令和1年度      | 令和2年度       | 令和3年度       | 令和4年度      |
|-----------|------------|------------|-------------|-------------|------------|
| 総合順位      | 1551~1600位 | 1951~2000位 | 2501~2523位  | 2451~2500位  | 2601~2650位 |
| 総合評価      | 37.5       | 38.4(↑0.9) | 27.7(↓10.7) | 38.9(↑11.2) | 41.0(↑2.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社      | 2523社       | 2869社       | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                             |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>健康診断・ストレスチェック結果での気づき、セルフチェック・セルフケアの促進。<br/>来年度の新卒採用、採用後の共育に向けてベテラン社員から新入社員への共育の連鎖を行い、コミュニケーションを取り定着を図る。<br/>また、人財定着により長時間労働・休日不足の撲滅、心身共に健康であることが当たり前の風土づくり。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員が気持ちよく働ける環境づくりと共育の連鎖により、新卒の平均勤続年数5年以上を目指す。<br/>ライフワークバランスの調和を目指し、プライベートも仕事も充実した心身共に健康な状態になることで、お客様や同僚にも心の余裕を持って対応できるようになることを期待。</p>                                                   |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 49     | 回 | 10                | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 17.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 27.3 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |       |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 弊社掲示板・メッセージツールを活用。                       |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 17.1                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                             |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 食生活・体重管理アプリの紹介・提供を実施。       |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                          |   |                             |  |   |
|------------------------------|--------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助    |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 法人価格で利用できるスポーツクラブの紹介を実施。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

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

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

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



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 31.2    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 38.9    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 38.2    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 30.2    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 38.9    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 48.1    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 47.3    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 38.3    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 31.9    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 35.8    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                    |
|               | 課題内容   | 過重労働ゼロが引き続きの課題。ヒアリングの結果から「休暇・休日が取れない」「コロナ陽性者の欠勤に伴い長時間労働時間が増え、休憩取得も難しく疲れが取れない」等の声があった。健康診断の結果も有所見者が約4割のため、休息の充実化、労働時間の適正化で従業員の健康を守る必要がある。                       |
|               | 施策実施結果 | 時間外労働時間・休日不足を1～2週間に1度過重労働になり得る従業員の統括者へアラームを発信。人事考課項目にも労働時間の項目を入れ、人事部長のヒアリング・面談、産業医面談を勧奨・実施。                                                                    |
|               | 効果検証結果 | 時間外労働発生件数は2020年度より72件削減にとどまる。コロナによる営業短縮や休業から明けて人員不足により大幅な削減はできなかった。今後も継続して過重労働になり得る社員へのアラームを実施。弊社代表から全社員3連休取得のアナウンスも実施。ワークライフバランスの充実を目指し、過重労働ゼロに向けて一丸となって取り組む。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | -                                                                                                                                                              |
|               | 課題内容   |                                                                                                                                                                |
|               | 施策実施結果 |                                                                                                                                                                |
|               | 効果検証結果 |                                                                                                                                                                |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 日本調剤株式会社

英文名: NIHON CHOUZAI KABUSHIKI KAISYA

■加入保険者: 東京薬業健康保険組合

上場

■所属業種: 小売業

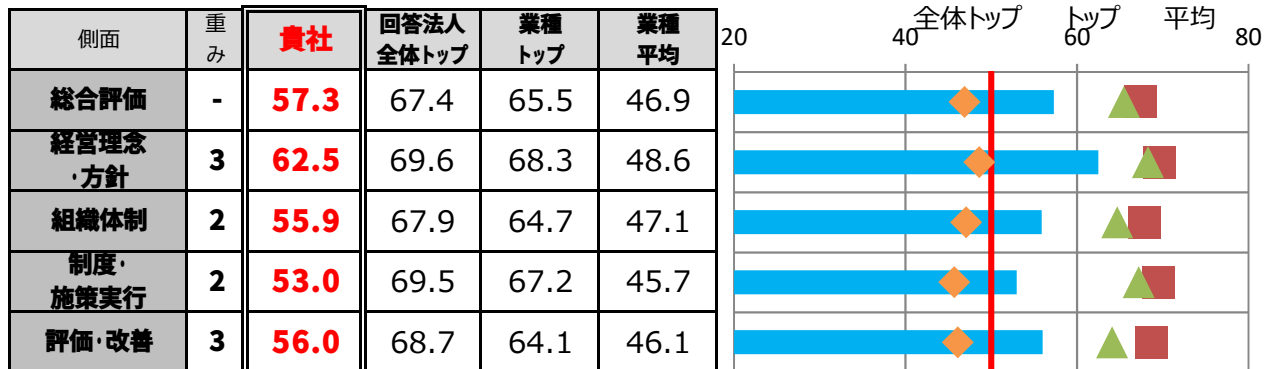
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 801~850位 / 3169 社中

■総合評価: 57.3 ↑7.7 (前回偏差値 49.6)

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

## ②評価の内訳



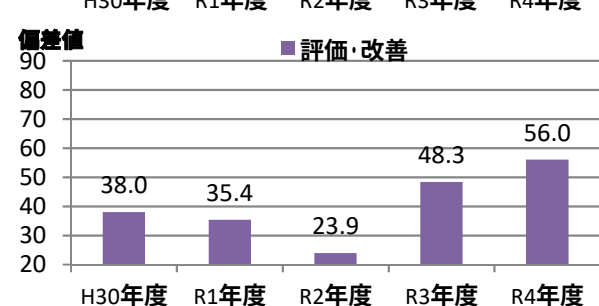
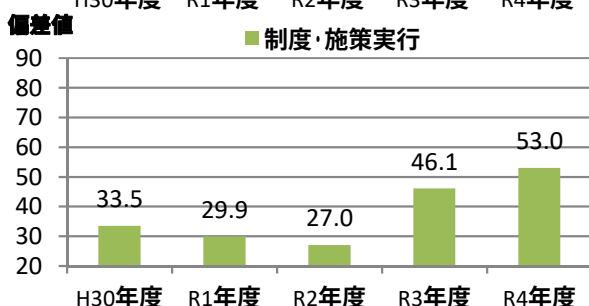
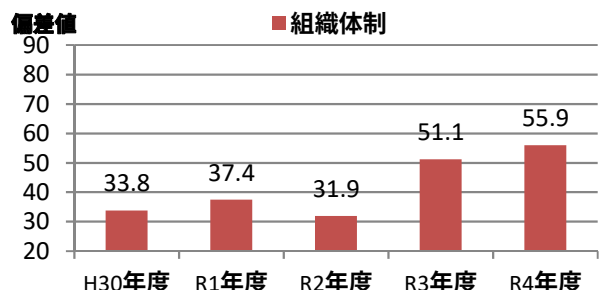
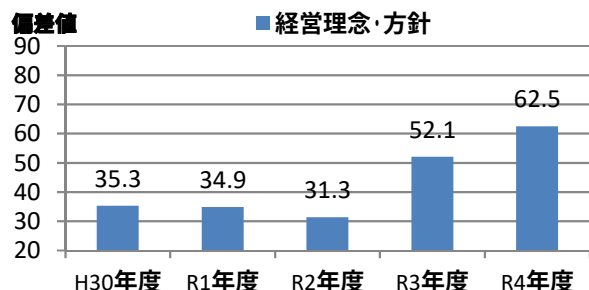
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

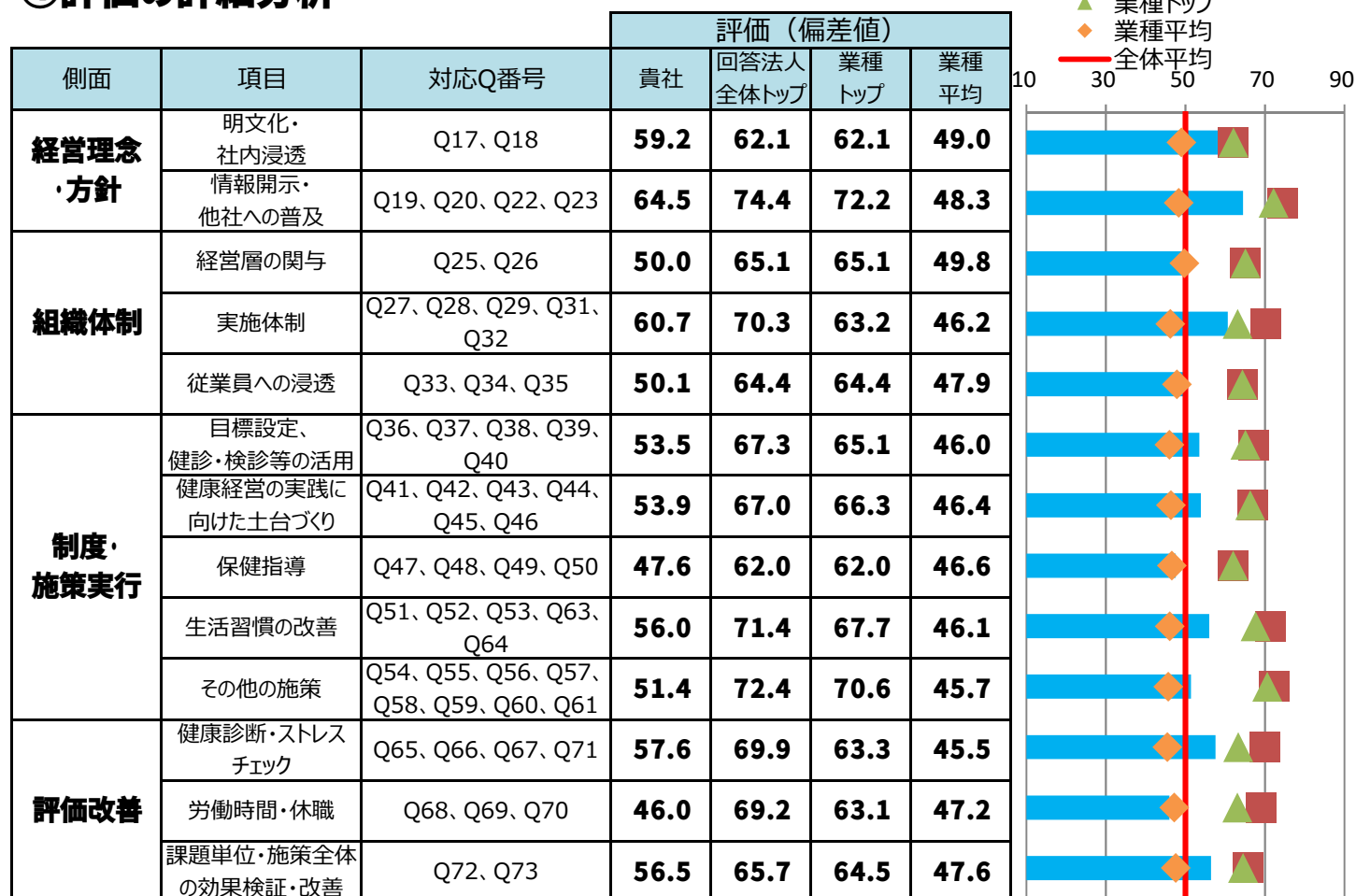
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度     | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度       | 令和4年度      |
|-----------|------------|------------|------------|-------------|------------|
| 総合順位      | 1651~1700位 | 2151~2200位 | 2451~2500位 | 1601~1650位  | 801~850位   |
| 総合評価      | 35.0       | 34.6(↓0.4) | 28.3(↓6.3) | 49.6(↑21.3) | 57.3(↑7.7) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社      | 2523社      | 2869社       | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                          |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>医療従事者として求められる要件は普遍的なものだが、規制緩和による機能拡大や、職務遂行する環境の変化を考えると、従業員自身が経営上の価値を生む源泉となっていく。かつ社会変化が大きくなったとしても、人材こそが事業運営において重要で必要な経営資産には変わらない。よって従業員が自律的に成長しそれを支援する風土を醸成することが会社の成長のための課題であり、そのためには土台となる従業員の健康は大切な条件である</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員自身が安全・健康でいきいきと働けることで、地域に根差した医療の提供や、時代の変化に適応した医療サービスを提供できることを期待している。</p> <p>具体的な指標として、エンゲージメントの向上、定着率の向上、育産休取得後の就業継続率の更なる上昇、入社後のメンタルヘルス事由での休職率の改善等。育児・介護・治療等、ライフステージや多様な働き方ができる環境の中で就業継続率の上昇等を目指す</p>                               |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 15     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 2                 | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                     |   |                             |       |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供                  |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 新卒者向けオンライン懇親会や二次上司以降と対面での面談を複数回設定し顔の見える関係作りに取り組んでいる |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 6.2                                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画                               |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 2022年9月を朝食推奨月間として設定し、2週間毎に朝食の必要性に関するオンデマンドセミナーを実施 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 13.5 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                 |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                                             |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 自宅・職場ですぐにできるオリジナルストレッチを作成し、経営層も参加しオンデマンドセミナーを実施 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 22.9 | % |

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

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

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 52.9    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 54.4    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 53.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 52.3    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 49.6    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 50.2    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 42.5    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 61.4    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 50.5    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 57.3    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                        |
|---------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                                              |
|               | 課題内容   | ヘルスケアカンパニーである当社のヘルスリテラシーは元々高い状態であるが、健康日本21を参考に、感染症以外の健康課題TOP3である喫煙・高血圧・運動不足を重点項目に対策を検証・強化することとした。2020年の健診で喫煙率は6.9%、血圧有所見率は8.46%、運動習慣有りは10.2%であったため、2030年に喫煙率0%、血圧有所見率は20%減、運動習慣有りは50%増を目標とした。          |
|               | 効果検証結果 | 喫煙や運動をはじめとした健康セミナーの動画を月に2本程度配信し、各参加率を集計。最高参加率は約40%であった。加えて血圧高値者120名に対して産業医面談を100%実施し、状況に応じて主治医連携を実施。                                                                                                   |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                                                                                                                                                                                      |
|               | 課題内容   | 復職プログラムの活用が不十分かつ一貫性に欠けていた。加えて主治医意見を重視した復職となり、復職者本人だけでなく受入側の疲弊に繋がっていた。そういった背景より復職後再休職となるケースが発生していた。また入職時研修でセルフケア研修の時間が短く、このような複合的要素が重なりメンタル事由を理由とする休職者の中で在籍期間の浅い社員の割合が高かった。                             |
|               | 効果検証結果 | 2名の精神科指定医と産業医契約し、復職時には再発予防教育を含む改定版復職プログラムを100%施行。また新入社員を対象に入職時・3ヶ月後研修を100%、及び新入社員向けストレスチェックを97.9%実施。                                                                                                   |
|               | 効果検証結果 | 復職後6ヶ月以内再休職率が11.9%から8.2%へ改善、また欠勤・休職におけるメンタル休職割合が、2020年度実績は前年比プラス0.5ポイントの悪化に留まり、2021年度は前年比プラス0.1ポイントと前年比伸び率が更に改善した。また研修の結果、新入社員の入社年度退職者割合は前年比マイナス1.3ポイントと改善した。この結果を経営層や管理職に共有。更なる支援体制の強化を目指し、今後も効果検証予定。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社バッファロー

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会埼玉支部

上場

■所属業種：小売業

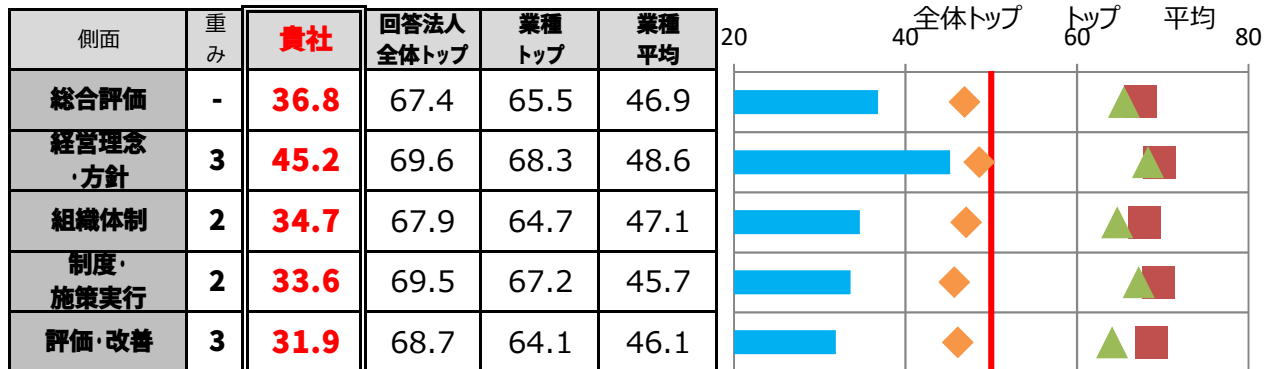
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2851～2900位 / 3169 社中

■総合評価： 36.8 ↓1.1 (前回偏差値 37.9)

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

## ②評価の内訳



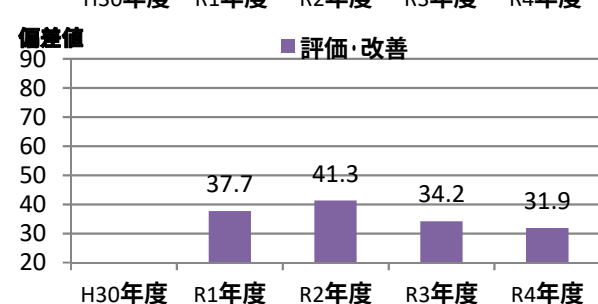
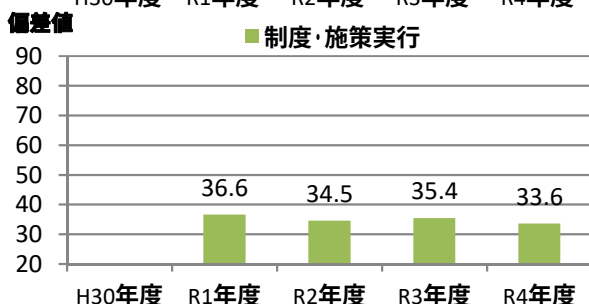
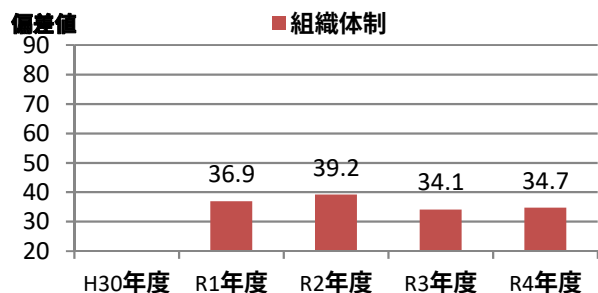
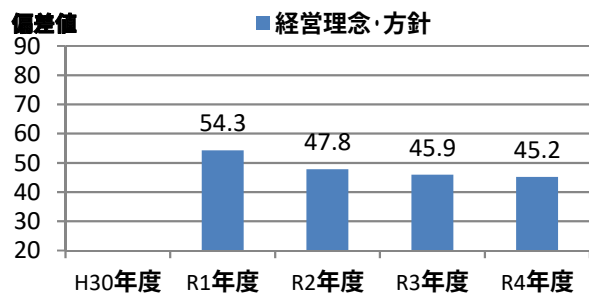
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

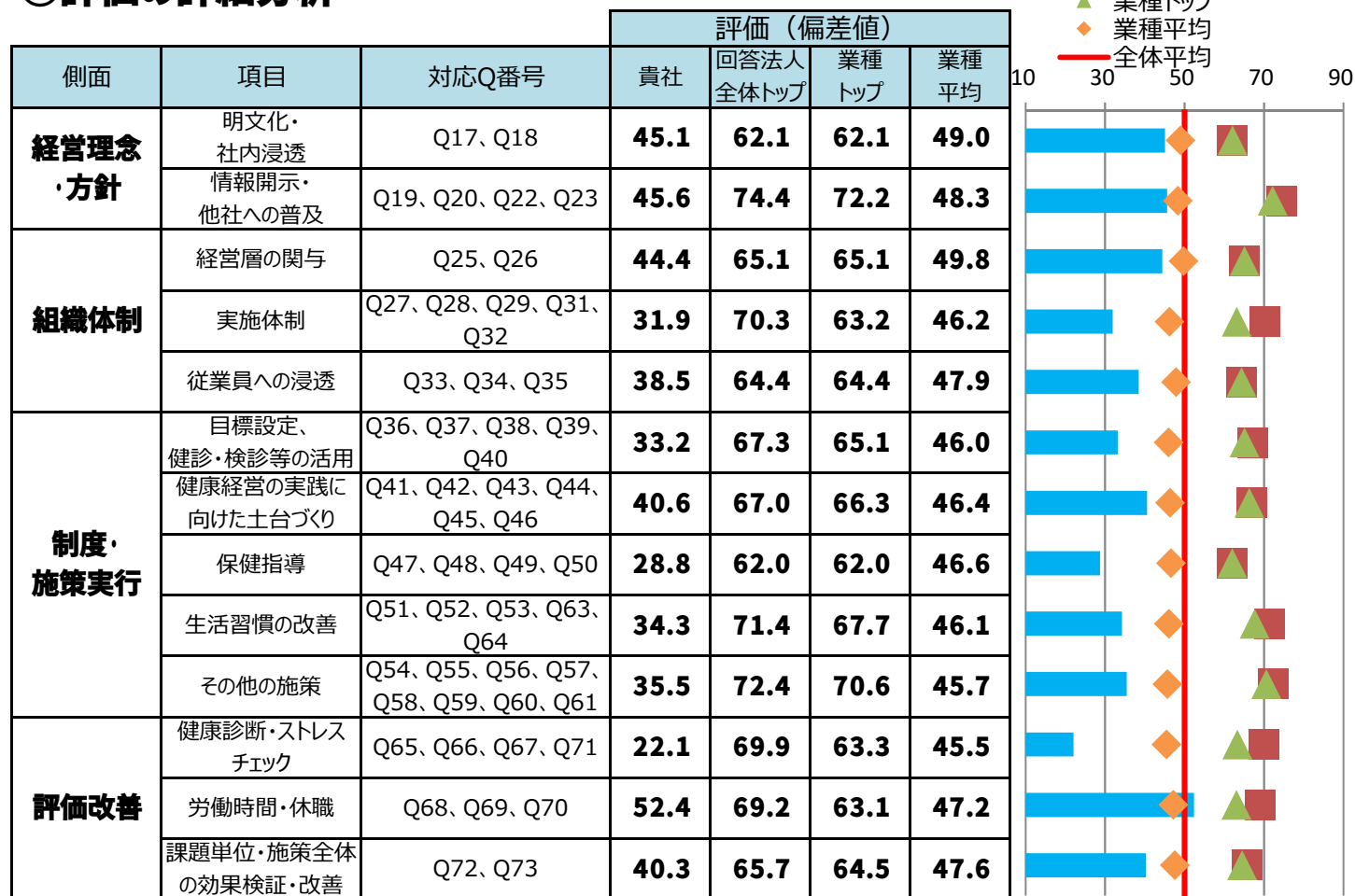
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1751～1800位 | 2001～2050位 | 2501～2550位 | 2851～2900位 |
| 総合評価      | -      | 42.3(-)    | 41.5(↓0.8) | 37.9(↓3.6) | 36.8(↓1.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                          |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 人材定着や採用力向上<br>新卒・中途採用において応募理由が多様化、従来の「車好き」が志望理由になるのではなく企業の総合的な魅力が大きく影響しており、特に社員が健康的に働ける快適な職場環境の確立が必要不可欠。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 健康経営の推進を経営の重要テーマの一つと掲げることで社員の働きやすさを対外的に発信することで、具体的指標として毎年の新規採用10名以上、中途採用5名以上を目標に掲げている。                   |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 17     | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 10     | 回 | 1                 | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

|                              |                                              |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供                      |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | ゴルフ同好会、フットサル同好会を定期的開催、社内コミュニケーションの向上を促進している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 30.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 仕出弁当を希望する店舗に対して情報提供できる体制を整備                                    |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                          |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                         |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 社内制度として、スポーツイベント参加に対して上限3,000円の補助を行っている。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 70.0                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

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

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

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 38.1    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 26.0    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 12.0    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 28.5    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 41.4    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 53.0    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 41.6    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 39.2    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 25.9    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 31.3    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                        |
|---------------|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                      |
|               | 課題内容       | 従業員間のコミュニケーション促進のために過去毎年実施していた社員旅行や全社員対象の方針説明会・親睦会が新型コロナウイルス感染症拡大のため近年実施出来ず、社員間の交流機会が激減。               |
|               | 施策実施<br>結果 | 代替企画として、店舗休業日を活用したゴルフ同好会を発足。現時点までに計23回開催し、延べ360名が参加。                                                   |
|               | 効果検証<br>結果 | 若手社員に参加した感想をヒヤリングした結果、「普段、交流のない他店舗の社員とも会話するきっかけとなり今後の業務に有益」との声が多数あり、社員間のコミュニケーション機会向上に一定の効果は得られたものと判断。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                                                      |
|               | 課題内容       |                                                                                                        |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                                                        |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                                                                        |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社セブン&amp;アイ・ホールディングス

英文名: Seven &amp; i Holdings Co., Ltd.

■加入保険者: セブン&amp;アイ・ホールディングス健康保険組合

上場

■所属業種: 小売業

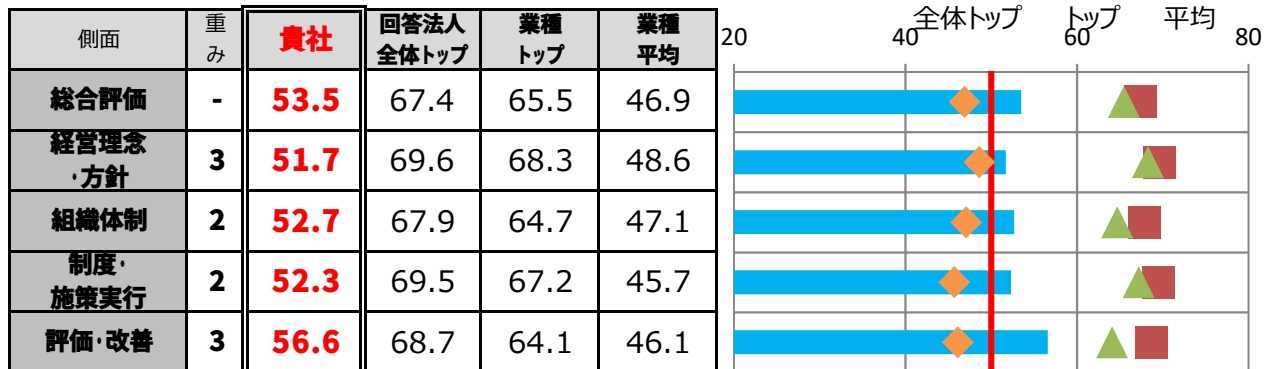
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1201~1250位 / 3169 社中

■総合評価: 53.5 ↓4.5 (前回偏差値 58.0)

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

## ②評価の内訳



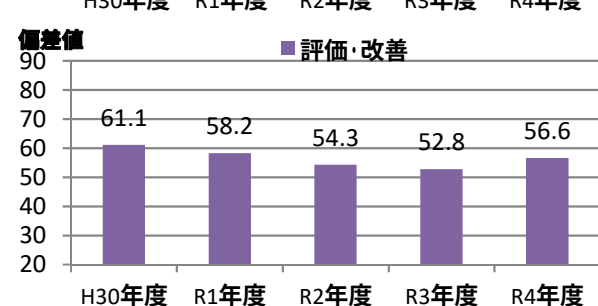
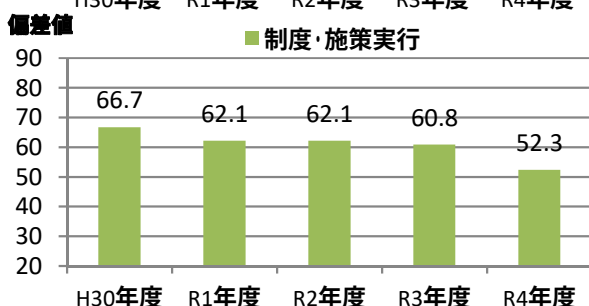
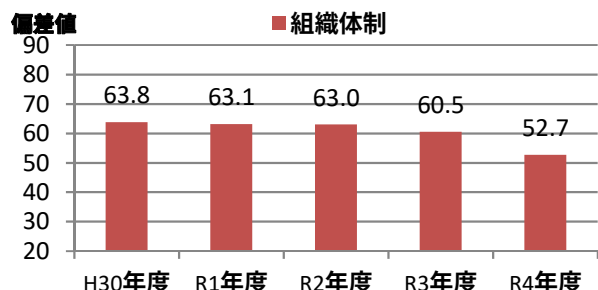
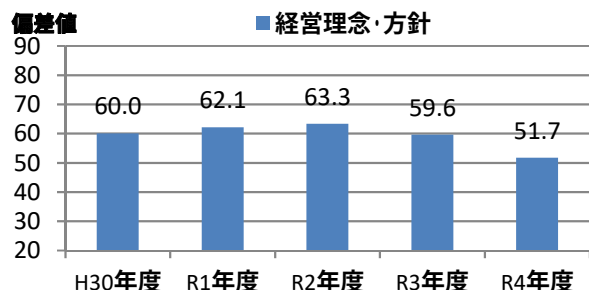
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

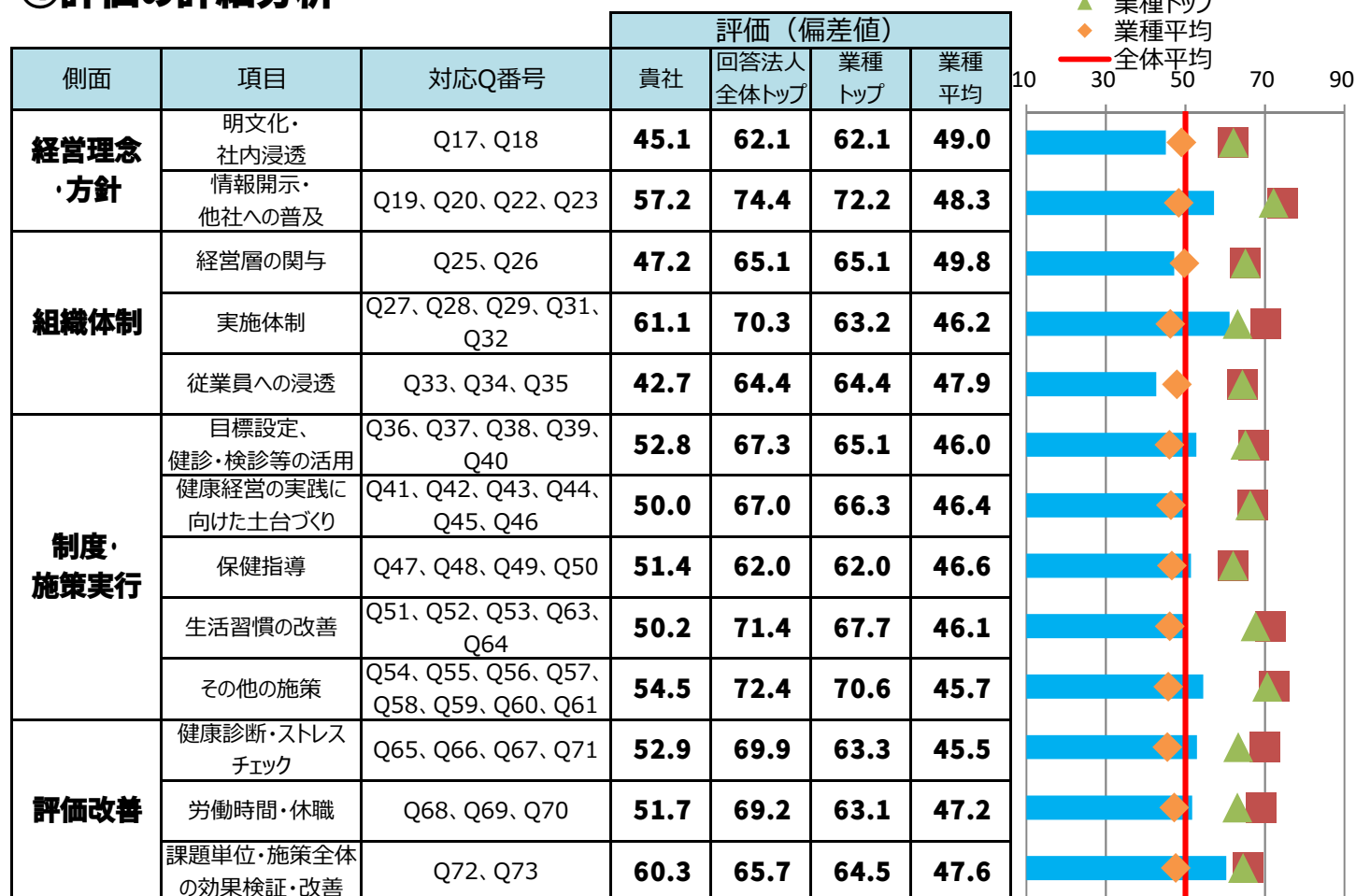
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度  | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|---------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 51~100位 | 201~250位   | 351~400位   | 651~700位   | 1201~1250位 |
| 総合評価      | 63.0    | 61.1(↓1.9) | 60.3(↓0.8) | 58.0(↓2.3) | 53.5(↓4.5) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社   | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                 |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>中長期的な企業価値向上</b></p> <p>従業員の健康は生活の質を上げるだけでなく、企業が活力を増して経営の効率を高め、持続的な成長につながるものと捉えている。特に、高齢社員の増加やコロナ禍における働き方が変化する中、社員が心身共に健康で長期間働いてもらえる環境を作ることが、事業を進めている中での課題としている。</p>       |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員の健康リスクを低下させることを期待している。</p> <p>具体的な指標として、BMI25以下の方の割合の低下（男性28%以下、女性18%以下）、喫煙率の低下（20%以下）、また、メンタルヘルスと関連の深い長時間労働についても年休取得率の増加（70%以上）、長時間労働の割合の低下（月間所定外45時間以上の割合5%未満）を目指す。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                           |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                                               |
| URL    | <a href="https://www.7andi.com/sustainability/theme/theme4/health.html">https://www.7andi.com/sustainability/theme/theme4/health.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | <b>13</b> | 回 | <b>0</b>          | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>52</b> | 回 | <b>1</b>          | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |              |   |                             |            |   |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>3.2</b> | % |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |              |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供         |   |                             |              |   |
| 取組内容                         | 経営層の日常やメッセージの他、エンゲージメント向上に向けた各職場での取組み内容等、情報発信に活用 |   |                             |              |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                         |   |                             |            |   |
|------------------------------|-------------------------|---|-----------------------------|------------|---|
| 取組概要                         | その他                     |   |                             |            |   |
| 取組内容                         | 外部講師による「生活習慣病予防セミナー」を実施 |   |                             |            |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>3.2</b> | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                |   |                             |             |   |
|------------------------------|--------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助               |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 健康保険組合と連携し、全員参加型のウォーキングイベントを実施 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>27.9</b> | % |

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

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

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 52.7    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 52.7    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 52.4    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 51.5    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 52.6    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 54.9    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 48.2    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 48.7    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 57.0    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 52.1    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                  |
|---------------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                        |
|               | 課題内容   | BMI25以上、血中脂質・血糖値・血圧の有所見率が全国平均よりも高く、生活習慣病リスクが高い従業員が多い。食事・睡眠・運動習慣を改善し、生活習慣病を未然に防ぐことで、従業員の健康維持・生産性の向上につなげることが必要である。                                                 |
|               | 効果検証結果 | 意識向上の一環として、アプリ経由で行うウォーキングイベントを年4回実施。また、月毎に生活習慣病予防（3.2%参加）やウォーキング（2%参加）、ながら運動（2.5%参加）などのセミナーを開催した。                                                                |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進                                                                                                                                       |
|               | 課題内容   | 近年、乳がんや子宮関連のがん罹患率が増加しており、女性特有の健康課題への意識向上と共に、人間ドックやがん検診の推奨を行い、早期発見・早期治療につなげることが必要である。                                                                             |
|               | 効果検証結果 | 乳がん経験者の外部講師によるオンラインセミナー「女性のライフサイクルとがんについて」を実施。その後、任意ではあるが、就業時間内に受診可能な乳房超音波検査を実施し女性社員の48.9%が受診した。                                                                 |
|               | 効果検証結果 | 先ず、意識向上のために「女性のライフサイクルとがんセミナー」を実施し、その直後に乳房超音波検査の周知を行ったため、受診者の増加に繋がった。受診後のアンケートでも98%の方が「次回も受診するきっかけになった」と回答している。また、有所見者については、一次的な相談窓口として、事業所内の健康管理センターが対応可能としている。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: サツドラホールディングス株式会社

英文名: SATUDORA HOLDINGS

■加入保険者: 全国健康保険協会北海道支部

上場

■所属業種: 小売業

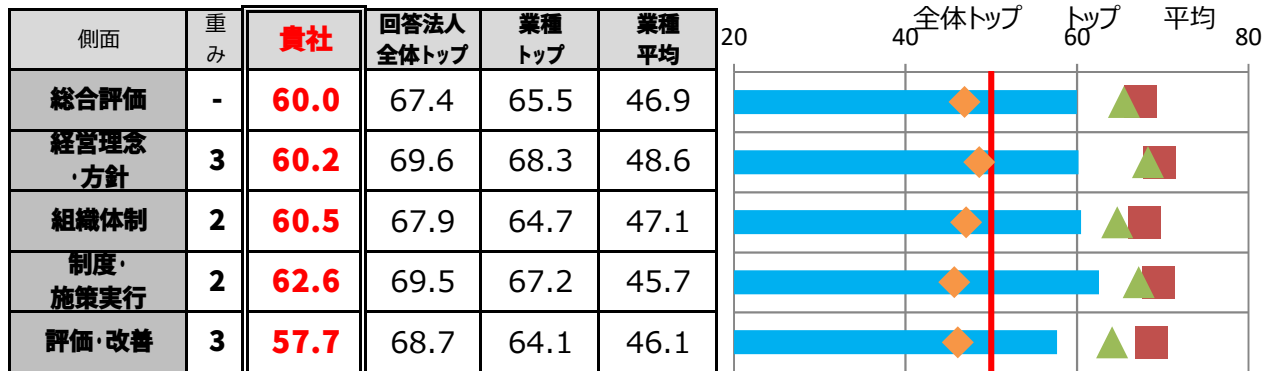
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 501~550位 / 3169 社中

■総合評価: 60.0 (前回偏差値 - )

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

## ②評価の内訳



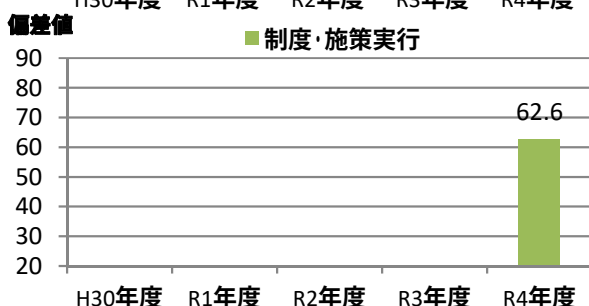
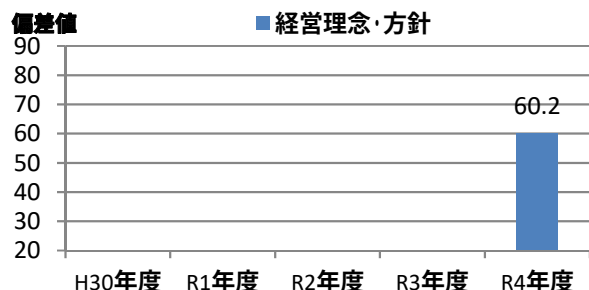
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

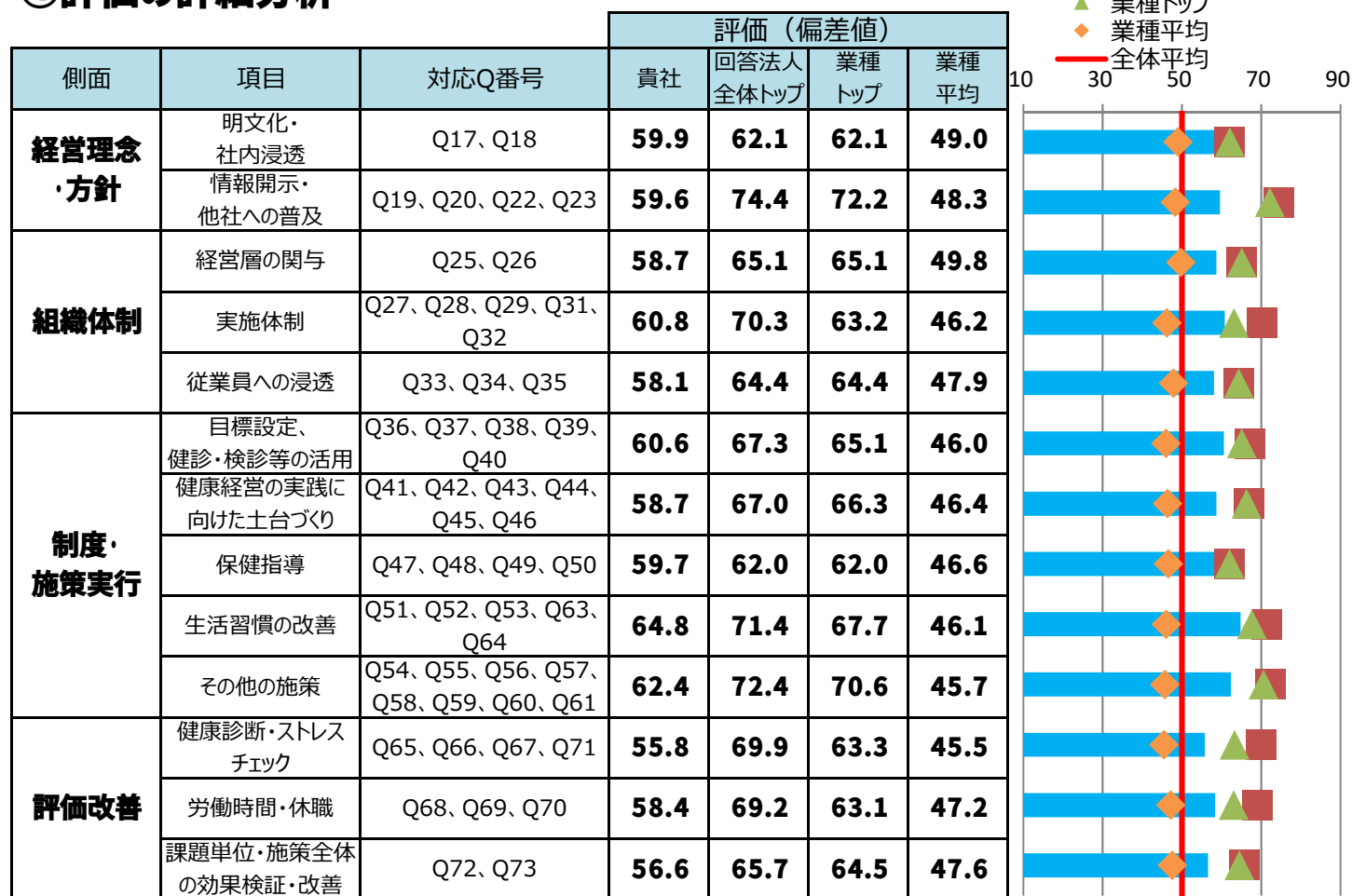
|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度    |
|-----------|--------|-------|-------|-------|----------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 501~550位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 60.0(-)  |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社    |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                                  |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>少子高齢化が進み、小売業では人材確保が重要な経営課題である。労働力の確保のため離職率を低下させ、健康で長く働いてもらうためにもパフォーマンスの向上の実現が事業活動を推進するうえで大きな課題である。</p>                                                                                                            |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>従業員がヘルスリテラシーを向上させ、健康で働くことの重要性を認識し続けられること</li> <li>パフォーマンスやヘルスリテラシーの向上により、一人ひとりがドラッグストアの従業員としてお客様にもそのノウハウをサービスとして提供し、それが企業の持続的な成長につながる</li> <li>パフォーマンスやワークエンゲージメントの向上が離職率の低下につながり、労働力の確保ができること</li> </ul> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                                                       |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                                                                                           |
| URL    | <a href="https://satudora-hd.co.jp/company/healthy-management/pdf/health_declaration2022.pdf">https://satudora-hd.co.jp/company/healthy-management/pdf/health_declaration2022.pdf</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 11                | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 50     | 回 | 11                | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

|                              |                                              |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供     |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 全従業員が閲覧できるweb社内報上にて、従業員が意見交換・情報共有できる場を設けている。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                           |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート               |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 全従業員が閲覧できる健康管理システム上にて食生活改善に向けた情報提供を行っている。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                        |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 自社開発のサツドラワークを利用し、ウォーキングイベントを開催。運動習慣の定着にもつながっている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 10.0 | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |     | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 7.3 | % |

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 57.9    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 59.1    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 59.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 56.7    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 58.6    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 59.9    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 62.0    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.9    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 57.0    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 62.0    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                  |
|---------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                                        |
|               | 課題内容   | 2019年に保健師が採用され、定期健診受診率100%になったことでデータの分析を開始。その結果、喫煙率が19.3%と全国の16.7%（2019年）に比べ高く、肥満で血圧有所見者は非肥満者に比べ約2倍、肥満で糖代謝有所見者は非肥満者の約2倍、肥満で肝機能有所見者は非肥満者の約2倍であった。喫煙と肥満による生活習慣病の重症化予防のため、禁煙と運動習慣の定着の保健指導の継続が必要である。 |
|               | 施策実施結果 | 北海道で初めて協会けんぽ北海道支部より特定保健指導を受託し、社内での特定保健指導実施率100%を達成。健診後の保健指導は100%実施。精密検査者には個別に受診勧奨をし精密検査受診率78.5%である。                                                                                              |
|               | 効果検証結果 | 積極的支援28名、動機づけ支援53名のうち、中途脱落者0名で実施率100%であった。特定保健指導により行動変容できた者のうち、食事の改善ができた者が77%、運動改善ができた者が49%、喫煙率は27%から18%に低下した。喫煙者のうち対象者の10%が禁煙を試み、9%が継続中であることも、継続的支援での励ましやアドバイスが有効であった結果である。                     |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                                                                                                                                                                                |
|               | 課題内容   | 保健師が採用される2019年以前は休職復職のルールが明確ではなく、休職・復職の管理が困難な状況にあった。そのため、2018年度の休職者数、退職者数は報告があった人数にとどまっている。また、復職しても遅刻・早退・欠勤を繰り返す従業員に対しての労務管理が曖昧であったことから、現場での対応が統一されておらず就業と治療の両立についても医学的な根拠を基に実施することが難しい状況であった。   |
|               | 施策実施結果 | 休職・復職のルールを明確にし、休職に入る前から保健師が休職期間の確認や休職中の相談対応を実施。復職後に就業上の配慮が必要な場合は、職場復帰支援プランを作成し、就業と治療の両立を支援している。                                                                                                  |
|               | 効果検証結果 | 保健師が休職前から関わることにより、アブセンティーズムの日数を確定させることができ、効果検証が可能となった。また、休職中も保健師が相談対応することにより、休職者と現場管理職との情報共有を実施し、安心して職場復帰できる環境となった。その結果、退職者数は年間2名にとどまっている。さらに取り組みが評価され、札幌市より「札幌市がん対策認定企業のプラチナクラス」に認定された。         |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 総合メディカル株式会社

英文名: SOGO MEDICAL CO.,LTD

■加入保険者: 東京薬業健康保険組合

非上場

■所属業種: 小売業

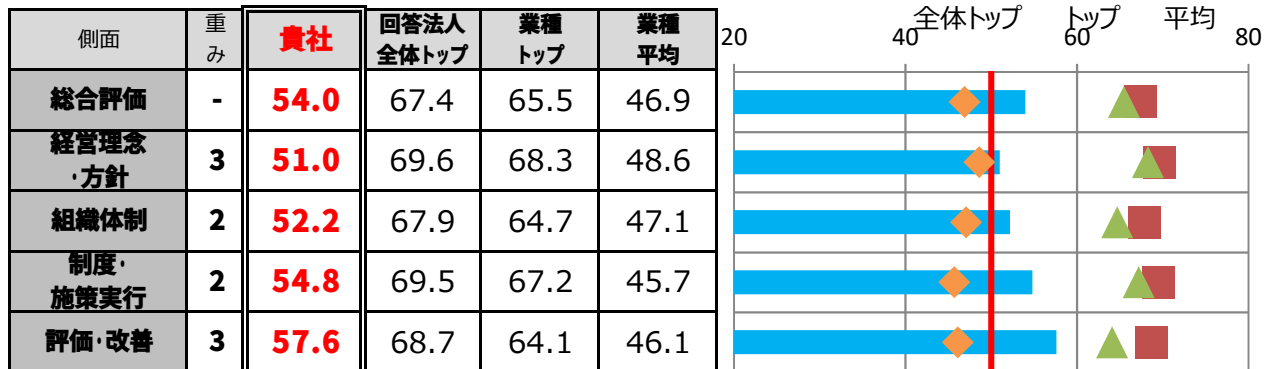
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1151~1200位 / 3169 社中

■総合評価: 54.0 (前回偏差値 - )

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

## ②評価の内訳



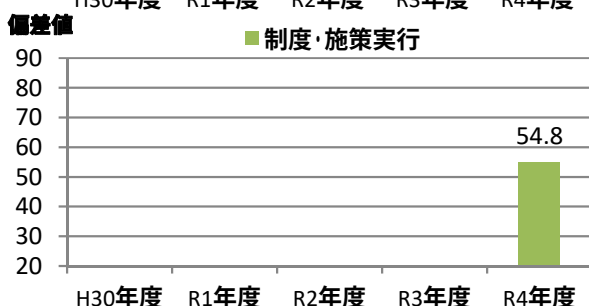
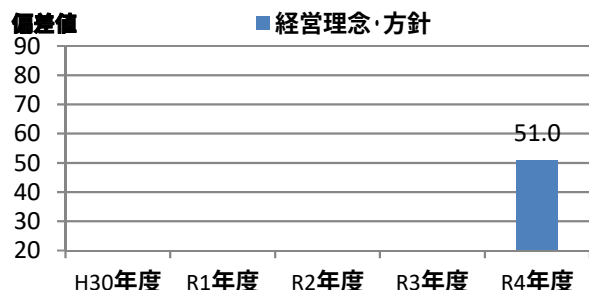
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

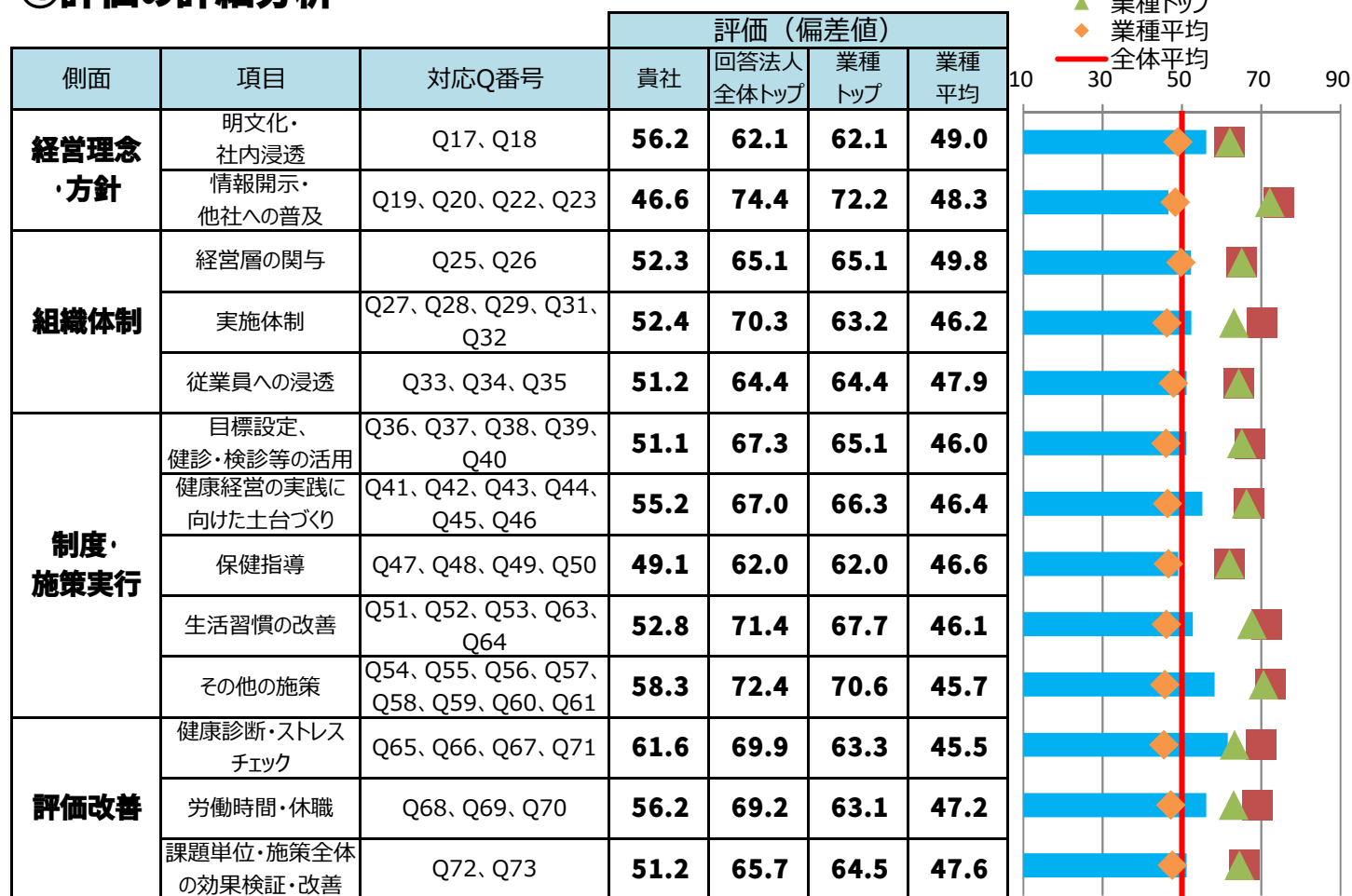
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 1151~1200位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 54.0(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                            |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>組織の活性化</b><br>当社は従来より「医療の効率化」と「医療の質の向上」に取り組んできたが、コロナ禍により一層の医療における課題が浮き彫りとなり、事業構造の変化の必要性に迫られている。そのために社員のエンゲージメントを向上させ、既存事業の再構築および新規事業への挑戦を行い、競争環境への機敏な対応ができる組織づくりが課題である。                 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 社員がチャレンジできる風土の醸成、働きがいの向上を期待している。具体的にはワークエンゲージメント指標の向上（やりがいを感じる社員比率を男女ともに80%以上とする。現状は男性71%、女性66%）、主観的健康観の改善（自分自身が健康であると実感している社員比率の向上：現状83%、目標85%以上）、離職率（現状7.4%）の低下を目指す。※目標達成期限は2025年度としている。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 13     | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 18     | 回 | 6                 | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |     |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 7.7 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 58.4 | % |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供           |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | Webexを導入しチャットやTV会議でのコミュニケーションを可能にしている。社内SNS記事投稿も実施 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                        |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置                  |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 管理栄養士による個別指導・アドバイスサービスの利用料の一部補助を行っている。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                         |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助                   |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 社会保険組合及び福利厚生（リロクラブ）でスポーツクラブ利用補助を行なっている。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

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

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

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 49.4    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 52.7    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 61.2    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 59.3    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 52.5    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 56.4    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 58.9    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 57.5    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 57.0    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 63.6    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                        |
|---------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進                                                                                                                                                                             |
|               | 課題内容   | 女性社員の割合が全社員の6割を超えてきており、女性活躍の機運の高まりとともにますます女性が健康で働き続けることが重要となっている。弊社における女性社員のがん検診の受診率は5割を超えているが、毎年同水準で推移しており、今後の受診率向上に課題がある。                                                                            |
|               | 施策実施結果 | 女性社員に対し子宮頸がんに関するセミナーを福岡本社で実施。、各拠点へはライブ配信を行った。福岡本社の女性社員の7.2%がセミナーを受講した。（ライブ配信は未集計）                                                                                                                      |
|               | 効果検証結果 | セミナー受講によりわずかであるが子宮頸がんの受診率が54.7%から57.7%へ向上しており、子宮頸がんセミナーにある程度の効果が見込めることから、アーカイブ化しEラーニング等いつでも視聴できる環境の整備や、定期的なセミナーの実施を進めていくことで受診率向上につなげる必要がある。                                                            |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                                                            |
|               | 課題内容   | 2018年に行った社員アンケートで運動習慣がある社員は41.9%、運動習慣のない社員は58.1%であった。運動習慣がない社員のうち、運動習慣をもちたいが実行できていないとアンケートで回答した社員は86.6%であった。運動習慣をもてない理由としては、ワークライフバランスに課題があり、プライベートの時間が創出しにくいためと考えられたため、従来の働き方にとらわれない新しい働き方を検討する必要がある。 |
|               | 施策実施結果 | 自宅勤務を可能とするテレワーク制度を導入した。施策効果としてはテレワーク可能な職種のうちテレワークを行った社員は56.7%（2021年2月に1日でもテレワークをした社員の割合）であった。                                                                                                          |
|               | 効果検証結果 | 直近で行ったテレワークに関するアンケートによると、回答者の55%が通勤時間の短縮削減、プライベート時間の創出にテレワークが役立ったと回答した。<br>2020年に行なった社員アンケートでは運動習慣がある社員は45.6%に増加（2018年と比較し+3.7）                                                                        |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社アトム

英文名: ATOM CORPORATION

■加入保険者: 全国外食産業ジェフ健康保険組合

上場

■所属業種: 小売業

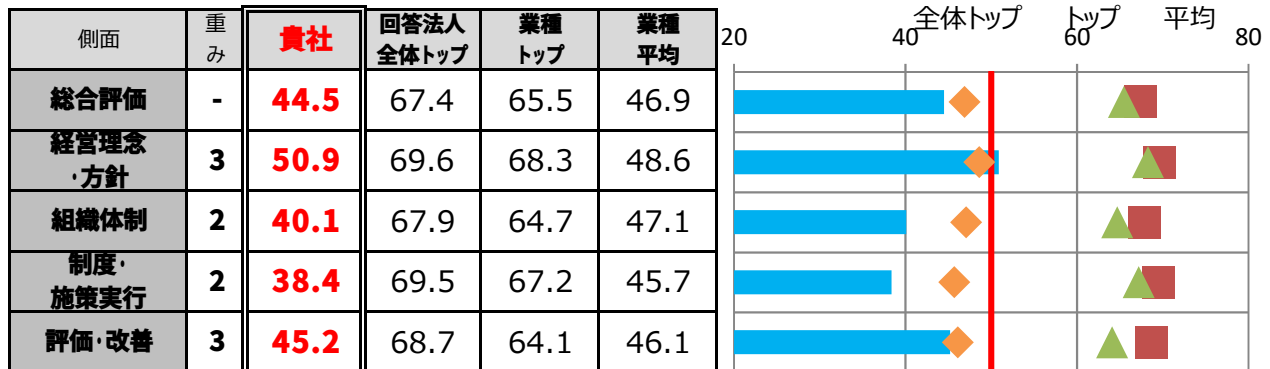
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2301~2350位 / 3169 社中

■総合評価: 44.5 (前回偏差値 - )

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

## ②評価の内訳



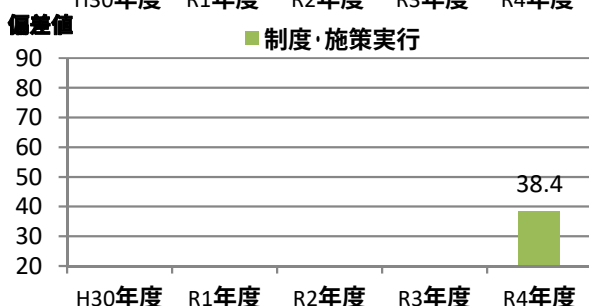
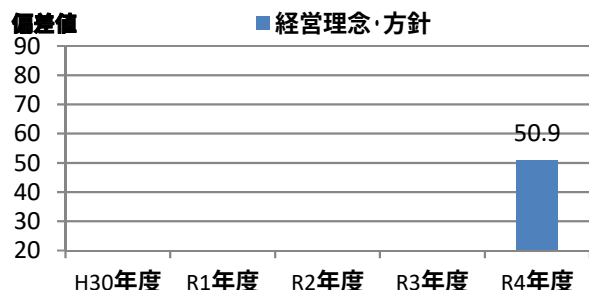
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

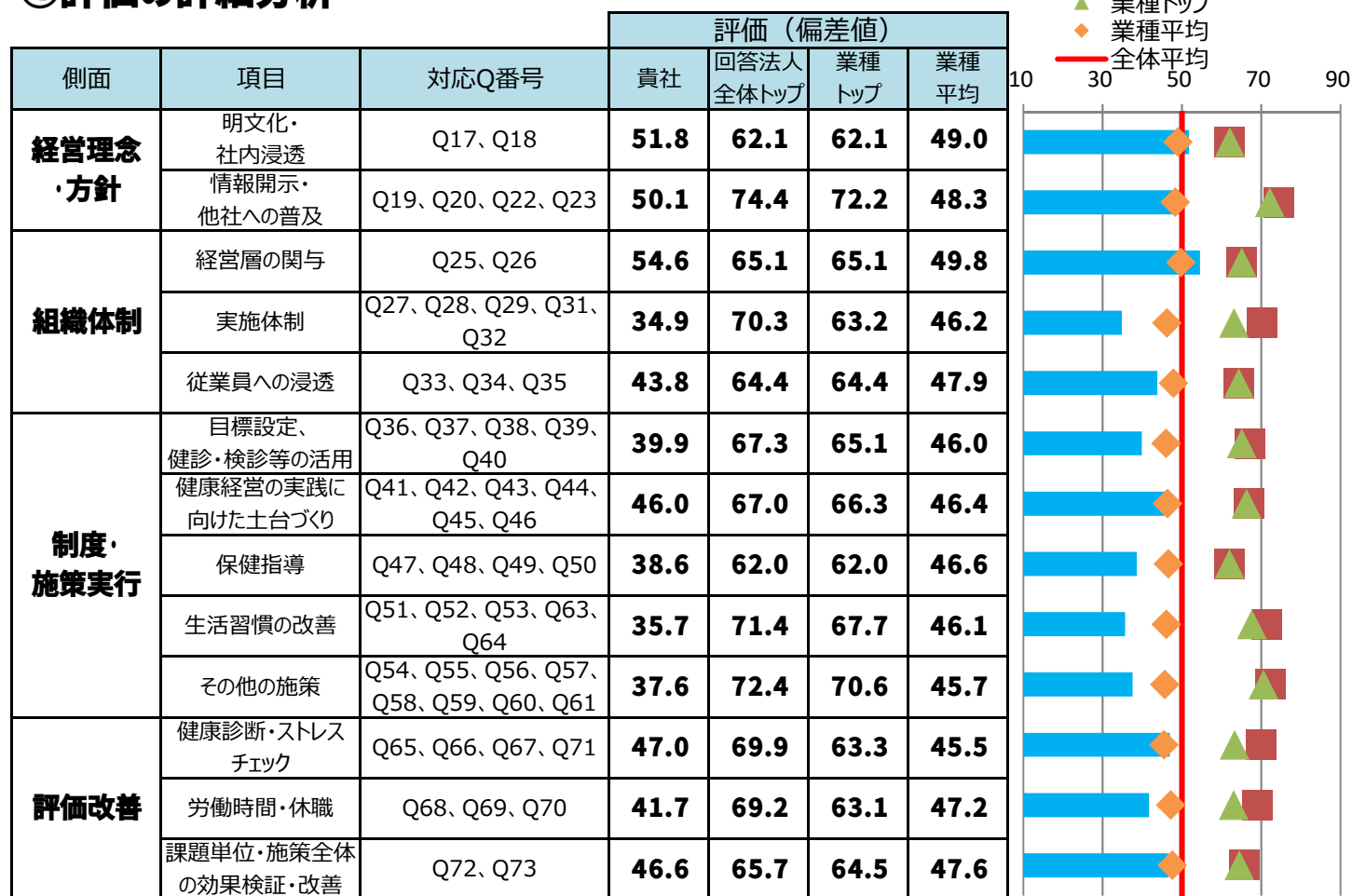
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 2301~2350位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 44.5(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>労働集約型産業である外食産業の採用が困難になる中、既存従業員のパフォーマンスの向上や健康向上による離職率を低減させ、飲食業の店舗運営に必須のQSCを高いレベルで保つこと。</p>                                                                       |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員が健康で長く勤務することにより各自のスキル向上につながり、QSCおよび業務生産性向上につながる。一人一人のQSCおよび生産性向上によりお客様へより高い価値を提供することに繋がり、結果として売上高の増加につながるから、そこで得た原資を従業員の報酬向上につなげる。この好循環をぐるぐる回すことが会社へのエンゲージメント向上につながり、離職率も抑制することが出来る。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                       |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 決算説明会資料や中期経営計画資料                                                                                                      |
| URL    | <a href="http://www.atom-corp.co.jp/ir/ir_disp.php?ir_no=744">http://www.atom-corp.co.jp/ir/ir_disp.php?ir_no=744</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 38.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 21.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                            |   |                             |       |   |
|------------------------------|--------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供   |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 本部所属社員、事務所勤務の方へ個人、各店舗は店舗ごとにオフィス365アカウント付与。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 38.0                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                             |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画         |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 保健だよりで食生活改善に向けてのアナウンスをしている。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                             |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                            |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | スポーツイベントを労働組合で開催、社内ツールや社内報での案内等にて参加促しをしている。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 1.9 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |     | % |

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



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 38.5    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 41.0    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 40.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 43.1    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 39.1    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 45.0    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 48.1    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 48.0    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 34.7    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 40.3    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                               |
|---------------|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                   |
|               | 課題内容       | 2020年11月に実施した従業員満足度調査によると、ワークライフバランスへの不満が高かった。その結果を踏まえて各部で時間外労働の抑止、公休取得率向上に取り組んだ。                             |
|               | 施策実施<br>結果 | 2021年4月～2022年3月期間中 正社員の公休取得日数の月平均日数は10日となった。                                                                  |
|               | 効果検証<br>結果 | 2021年11月に実施した従業員満足度調査では、ワークライフバランスへの満足度は10ポイント上昇した。ただし、まだ不満足が36%あるので、引き続き改善に取り組む必要がある。                        |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                     |
|               | 課題内容       | 健診結果にて血圧、尿糖、血糖、LDLコレステロール、各項目での社内基準を超過した人に対し、再検査、医療機関の受診について勧めている。また改善に向けてのアンケートや職場での配慮必要有無についてアンケート確認を行っている。 |
|               | 施策実施<br>結果 | 97名の方が該当しており、ヒアリング、アンケートを実施している。                                                                              |
|               | 効果検証<br>結果 | 14名の方からアンケート回収、治療状況の確認や上長への連絡確認等を行った。                                                                         |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社サンデー

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会青森支部

上場

■所属業種：小売業

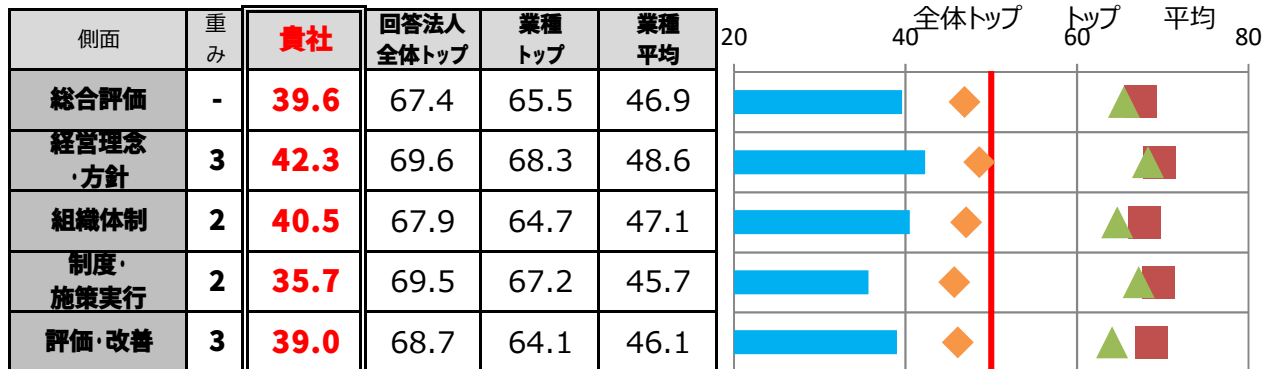
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2701～2750位 / 3169 社中

■総合評価： 39.6 (前回偏差値 - )

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

## ②評価の内訳



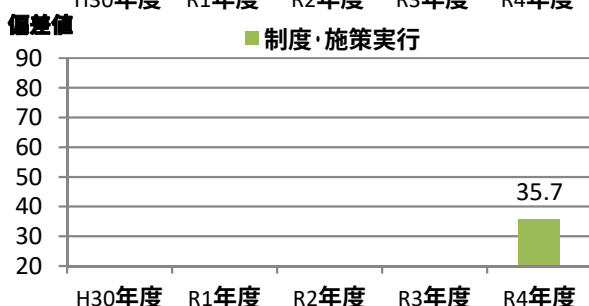
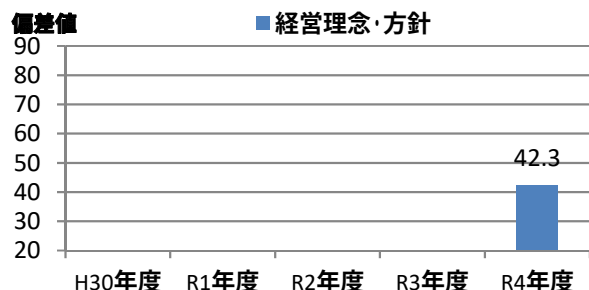
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

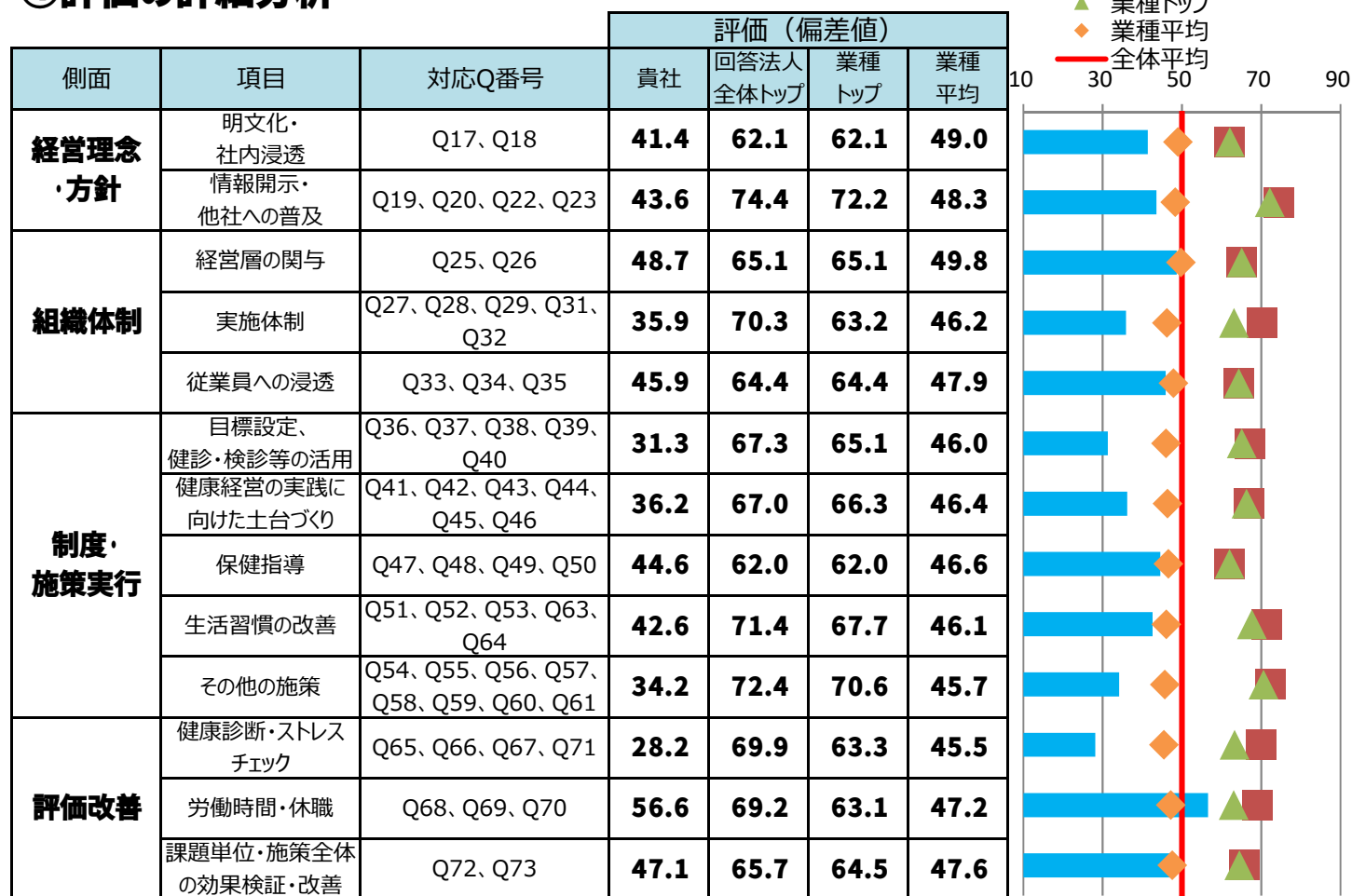
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 2701～2750位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 39.6(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                            |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>1人当たりの人件費が上昇していく中で、知識と経験のある従業員に健康で長く働いてもらうことの実現が、生産性の向上を推進する上で大きな課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員が意欲に満ち長く働き続けることで、生産性の向上を期待している。具体的な指標として、人時生産性については、5年後20%向上を目指す。</p>                                |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 13     | 回 | 6                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 24     | 回 | 1                 | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

|                              |                                       |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 毎月11日に地域清掃作業を全社で行っている。                |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                      |   |                             |  |   |
|------------------------------|--------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画                  |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 毎月健康に配慮したレシピを全従業員向けにポータルサイトにて公開している。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                             |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 立ち会議スペースや昇降式デスク等、通常の勤務を通して運動量が向上するオフィス設備を設置 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 本社内に立ち会議スペースを設置し、運動量の向上を図っている。              |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 7.9                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

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

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

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 28.4    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 36.4    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 21.1    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 34.2    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 38.9    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 45.7    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 48.6    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 41.2    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 34.7    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 50.0    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                            |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                |
|               | 課題内容   | 業務の偏りにより長時間労働者が発生し疲労を感じるという従業員の声が上がってきており、生産性の低下に影響を与えていると考えられるため改善が必要である。 |
|               | 施策実施結果 | ワークスケジュールを作成することで業務の効率化を図った。また、長時間労働者に対して労働時間の通知を行い、業務の分担を促した。             |
|               | 効果検証結果 | 時間外労働・休日労働に関する協定の内容に違反した人数が2020年度は3名に対し、2021年度は0名となった。                     |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                  |
|               | 課題内容   | 喫煙者の割合が全国平均を上回っており、従業員の健康に影響を与えていると考えられるため改善が必要である。                        |
|               | 施策実施結果 | 本社及び全事業所に対し敷地内禁煙を実施し、禁煙に対する意識を高めた                                          |
|               | 効果検証結果 | 喫煙者割合が2020年度30.9%だったのに対し2021年度は30.7%と若干ではあるが減少した。                          |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社コジマ

英文名: Kojima Co.,Ltd.

■加入保険者: 全国健康保険協会栃木支部

上場

■所属業種: 小売業

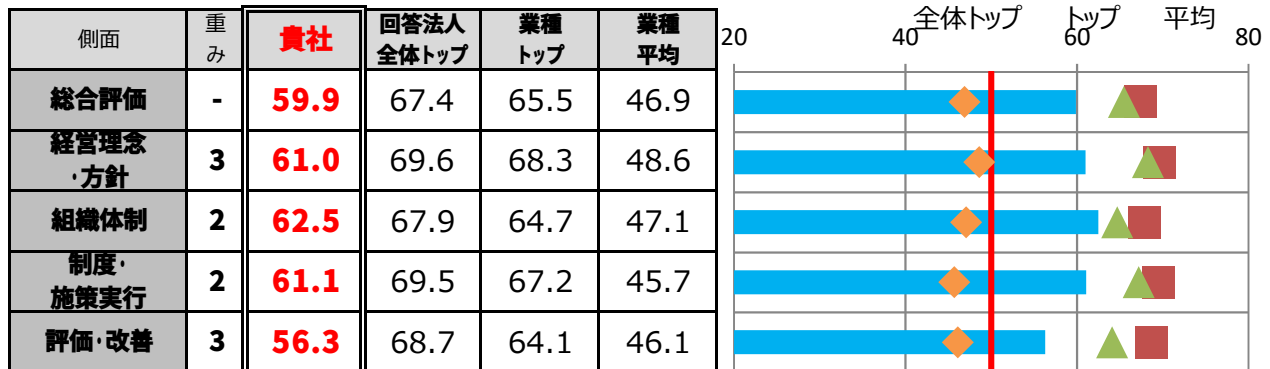
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 551~600位 / 3169 社中

■総合評価: 59.9 ↑0.8 (前回偏差値 59.1)

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

## ②評価の内訳



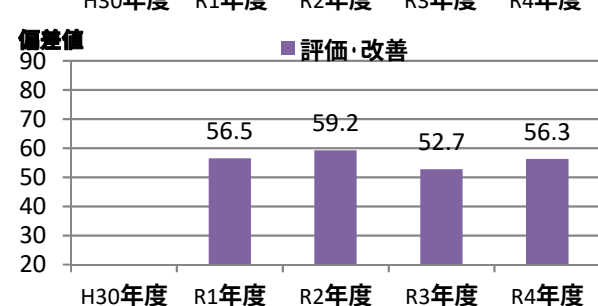
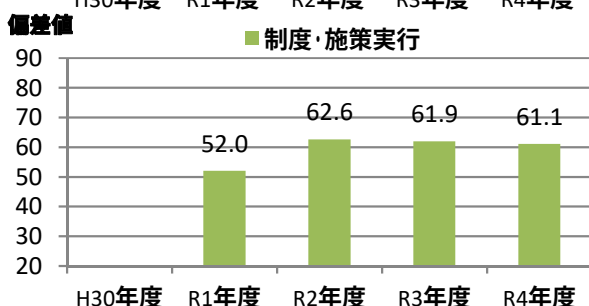
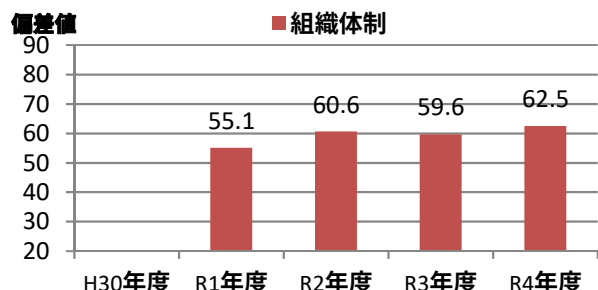
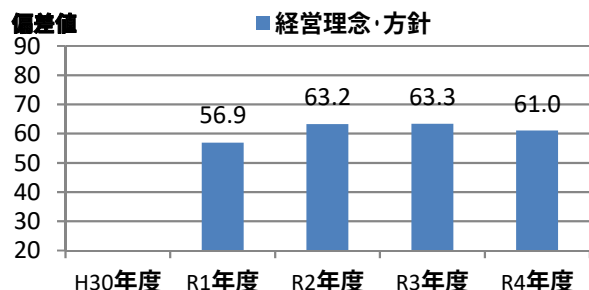
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

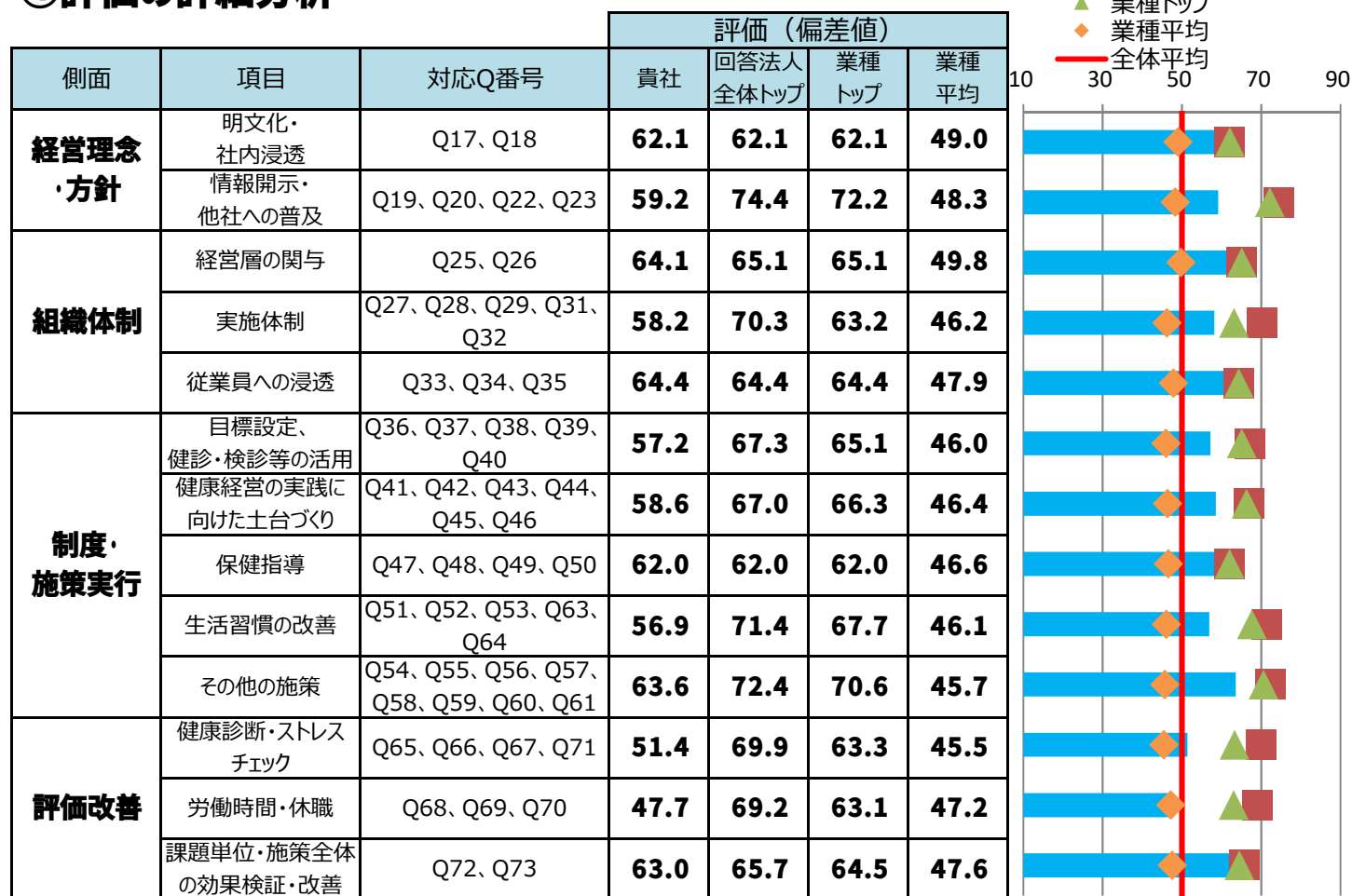
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度    | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|----------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 801~850位 | 251~300位   | 501~550位   | 551~600位   |
| 総合評価      | -      | 55.4(-)  | 61.4(↑6.0) | 59.1(↓2.3) | 59.9(↑0.8) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社    | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                              |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>従業員の高齢化が進む中で、現状は働き盛りの30代40代がボリュームゾーンとなっていますが、10年後のシミュレーションすると50代以上の割合が45%とおおきくなり、働き盛りの30代40代が極端に少なくなっていく。また、高齢化に伴い健康に問題を抱える従業員も増えている為、年齢を重ねても元気にいきいきと活躍できる職場風土を整えていく事が課題。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>10年後に抜けている30代の層を補うためにも50代60代になっても健康に取り組むことで、いきいきと働くことが出来る環境を整える事が重要になります。</p> <p>健康問題が改善されることでパフォーマンスの向上に繋がり、さらには仕事の熱意や活力も向上する。</p>                                                                       |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                   |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                       |
| URL    | <a href="https://kojima-saiyou.net/health/">https://kojima-saiyou.net/health/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 19     | 回 | 9                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 11                | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 14.2 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供           |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | LINEワークスを導入。個人のやり取りや、グループの作成も可能な為、従業員間の交流促進に繋がっている |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 10.0                                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                           |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート               |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | FiNCアプリにて、食事記録とカロリー計算を行いAIから、食事のアドバイスが届く。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 14.2 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                      |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施            |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 管理職向けに歩数を競うアクションプログラムを実施し、BMI改善に努める。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 10.0                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 92.8 | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 5.6 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 5.0 | % |

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 52.6    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 59.9    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 60.8    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 59.4    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 63.8    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 58.5    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 56.5    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 62.5    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 58.0    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 47.2    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                        |
|---------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                              |
|               | 課題内容   | 従業員の高齢化が進み、平均年齢の増加に伴い、生活習慣病などによる従業員の健康リスクが高まっている。健康で長くいきいきと活躍していただくという観点でも従業員の生活習慣病等の予防・重症化予防は重要と考える。                                                  |
|               | 施策実施結果 | 協会けんぽと連携した特定保健指導を強化。対象者がいる部所長へ面談日のアポを取得するように促し、面談は業務中に行えるよう配慮した。定期的にメールや電話での案内を行い、特定保健指導の参加率向上に努める。                                                    |
|               | 効果検証結果 | 所属部長の案内と、業務中にオンライン面談を活用した結果、受検率が74.5%となりました。（前年9.2%）<br>今後は、自覚症状のない無関心層に対して、理解を求めていくとともに、対象者がスムーズに受験できるような環境や設備を整えていきます。                               |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進                                                                                                                             |
|               | 課題内容   | PMSや生理痛で悩んでいる方は非常に多く、周囲の理解も少ないことから働き辛さを感じている方がより働きやすくなるようにサポートを行います。ウェルネスサーベイでは、女性従業員のプレゼンティーズムロスが、約3割となっており、その内、約4割の従業員がパフォーマンスに影響を及ぼしているのが生理と回答している。 |
|               | 施策実施結果 | 女性従業員向けに、PMSのセミナーや女性特有の健康課題（更年期障害・乳がん・子宮頸がん）についてセミナーを行った。また、低用量ピルのオンライン処方も行い約2%の方から申し込みがあった。                                                           |
|               | 効果検証結果 | 現時点では定量的な効果はまだ出ていませんが、今期セミナーを3回実施し、受講者にアンケート調査を行った所、受講者の99%の方がセミナー内容に満足しているという回答でした。今後も受講対象者を増やしながら継続的にセミナーを実施して参ります。                                  |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: コーナン商事株式会社

英文名: KOHNAN SHOJI CO., LTD

■加入保険者: 全国健康保険協会大阪支部

上場

■所属業種: 小売業

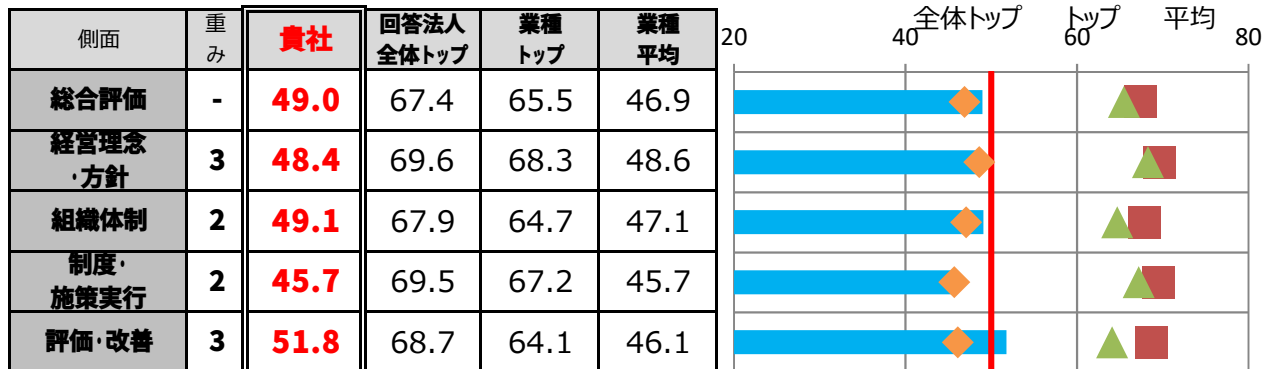
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1801~1850位 / 3169 社中

■総合評価: 49.0 ↑1.5 (前回偏差値 47.5)

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

## ②評価の内訳



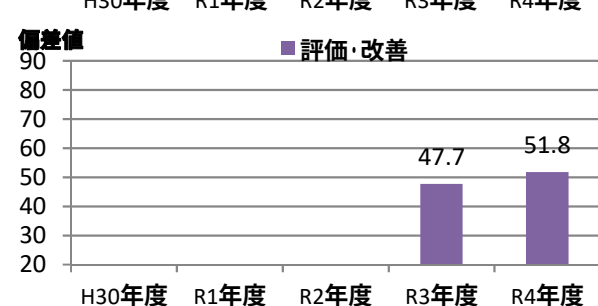
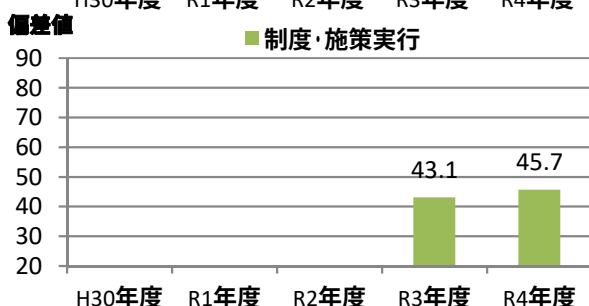
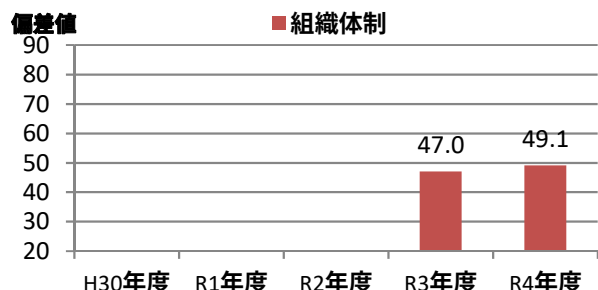
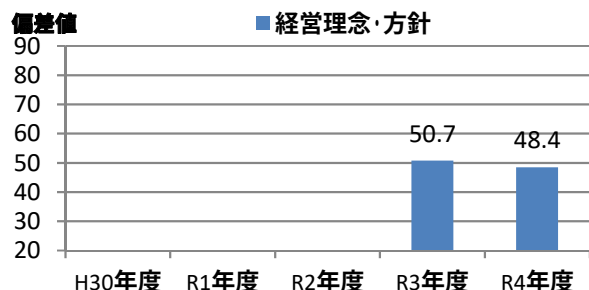
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

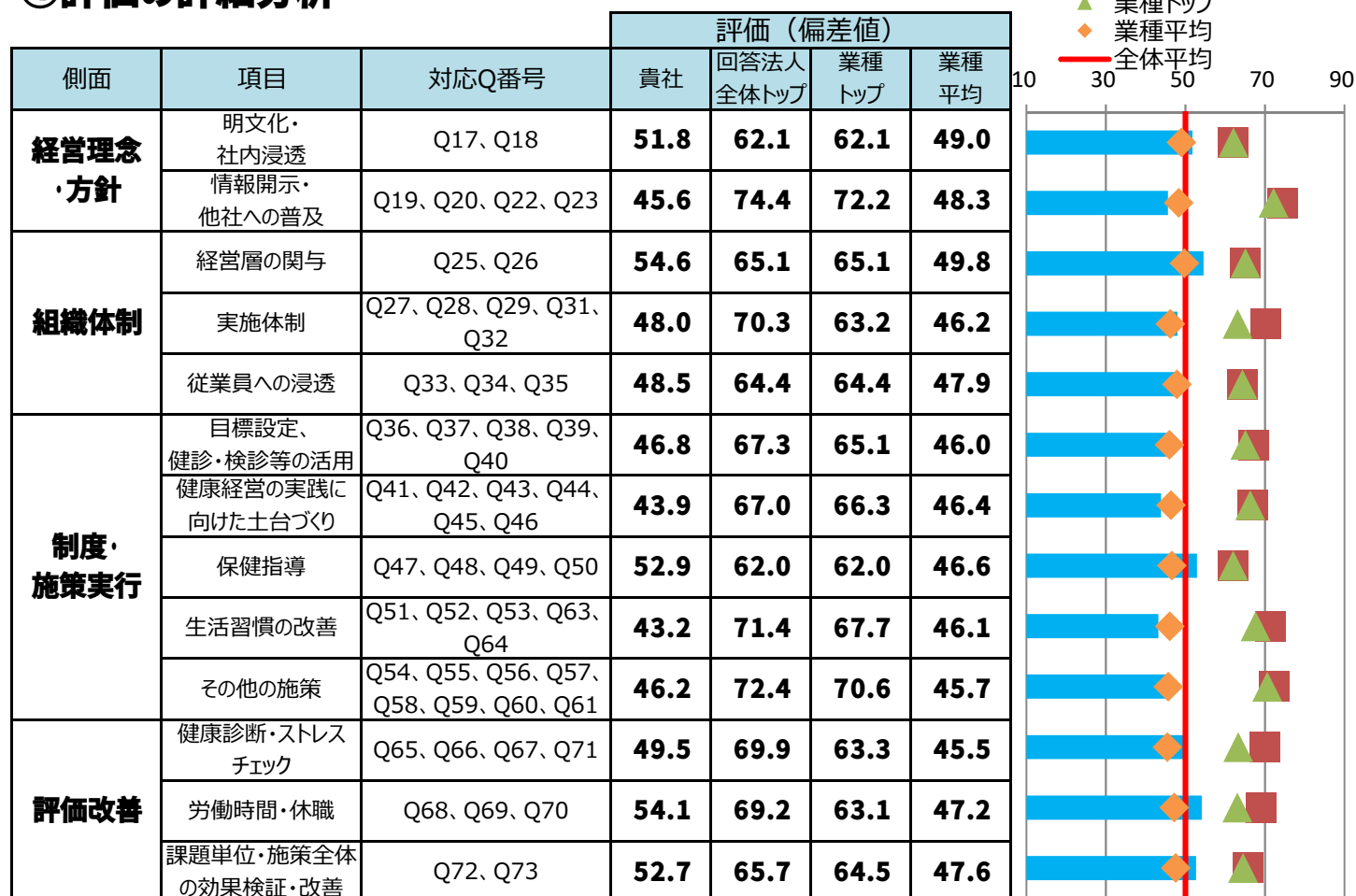
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 1851~1900位 | 1801~1850位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 47.5(-)    | 49.0(↑1.5) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                      |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>中長期的な企業価値向上</b></p> <p>全社的なテーマとして機関投資家等への情報開示を強化していく上で、昨今の投資判断材料としてキーワードとなっている「ESG投資」の重要性は増すばかりであり、中長期的な企業価値の向上を目指すためにもESGへの取り組みは大きな課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>ESG情報開示として中長期的に機関投資家等から評価されることを期待している。</p>                                                                                                        |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 19     | 回 | 3                 | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |     |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-----|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 2.2 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-----|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                                                |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 年1回全従業員向けにアンケート実施、課題を吸い上げ、会社全体の円滑なコミュニケーション向上に取り組む |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 80.4 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                    |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画                                |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 減塩推進週間を設定し、単身赴任の男性を主なターゲットとしたコンビニご飯での減塩のコツを学ぶ企画を実施 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                |   |                             |       |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 運動機能のチェックを定期的 to 実施                            |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 歩行・バランス能力など体力測定を実施（2022年度はパイロットモデルのため一部のみで実施）。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 0.3                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 1.0  | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 13.5 | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 43.1    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 52.6    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 45.5    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 46.5    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 46.0    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 45.1    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 51.6    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 55.9    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 50.5    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 38.0    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                        |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進                                                                                                                                                             |
|               | 課題内容   | 昨年、女性特有の健康症状である月経随伴症状やPMSが仕事への影響を与えているかについて従業員調査を実施したところ、全体の2.2%、女性従業員の約4.4%が「影響を与えている」と回答した。この回答者のワーク・エンゲイジメントやアブセンティーズム、プレゼンティーズムの数値との相関性が見られることから、女性特有の健康関連課題への対策に取り組んでいる。          |
|               | 施策実施結果 | 女性従業員向けに「月経痛軽減のための運動療法実践」や管理職従業員向けに「女性の健康セミナー」を実施。感染症対策のため、一部従業員を直接参加とし、その他従業員はオンライン配信とした。                                                                                             |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 最新の健康経営アンケート調査では、女性の約5.0%が月経随伴症状やPMSによる仕事への影響を感じていることが判明した。この結果から、健康経営への取り組みをすることで女性従業員が自身の症状について回答しやすくなっていることが考えられる。また、20代以下の女性従業員のうち15.2%が影響を感じていることからより若い世代へのアプローチを強化する必要性があると分かった。 |
|               | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                                                              |
|               | 課題内容   | 昨年の従業員調査の結果、喫煙率が全国成人男性・女性の平均値と比較しても高いことが判明した。男性が30%、女性が23%のため、様々な健康リスク低減のために喫煙率を下げる必要性がある。また、ワーク・エンゲイジメントやアブセンティーズム、プレゼンティーズムとの相関性も見られることから生産性を上げるためにも改善の必要があった。                       |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 喫煙ルールや喫煙リスクに関する研修実施、またヘルスリテラシー向上のための関連した研修も定期的に実施した。多くの従業員がオンラインで受講した。                                                                                                                 |
|               | 効果検証結果 | 最新の調査結果では、喫煙率が全体で1.2%ほど低下した。男性は29.5%から28.4%へ1.1%下がり、女性は23.2%から22.0%へ1.2%下がる結果となった。                                                                                                     |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社エコス

英文名: Eco's Co., Ltd.

■加入保険者: 全国健康保険協会東京支部

上場

■所属業種: 小売業

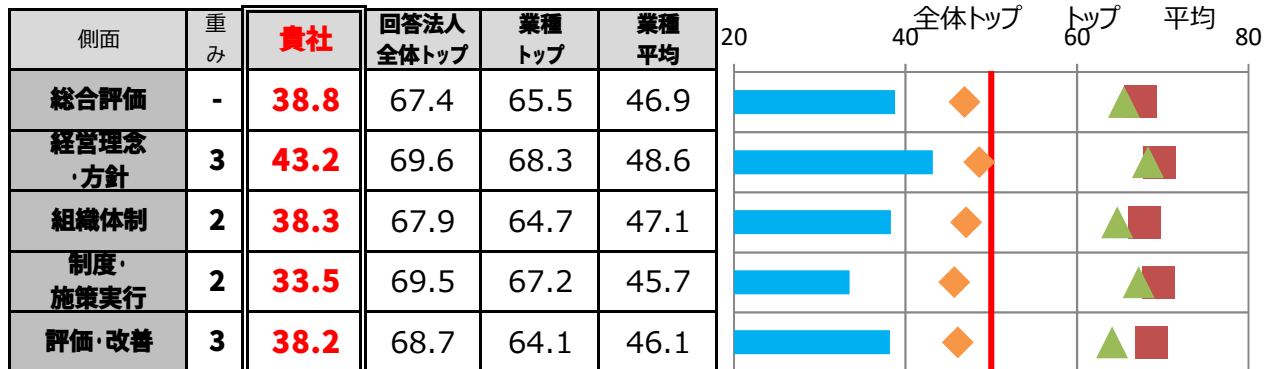
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2751~2800位 / 3169 社中

■総合評価: 38.8 (前回偏差値 - )

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

## ②評価の内訳



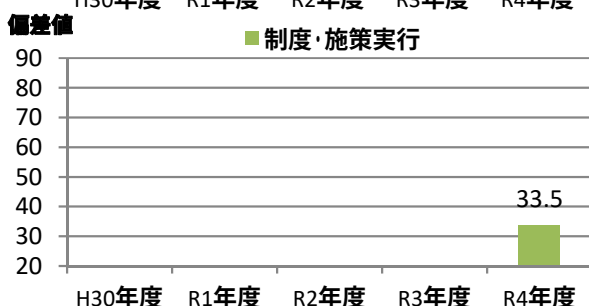
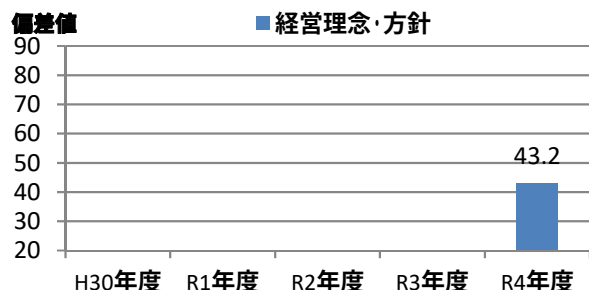
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

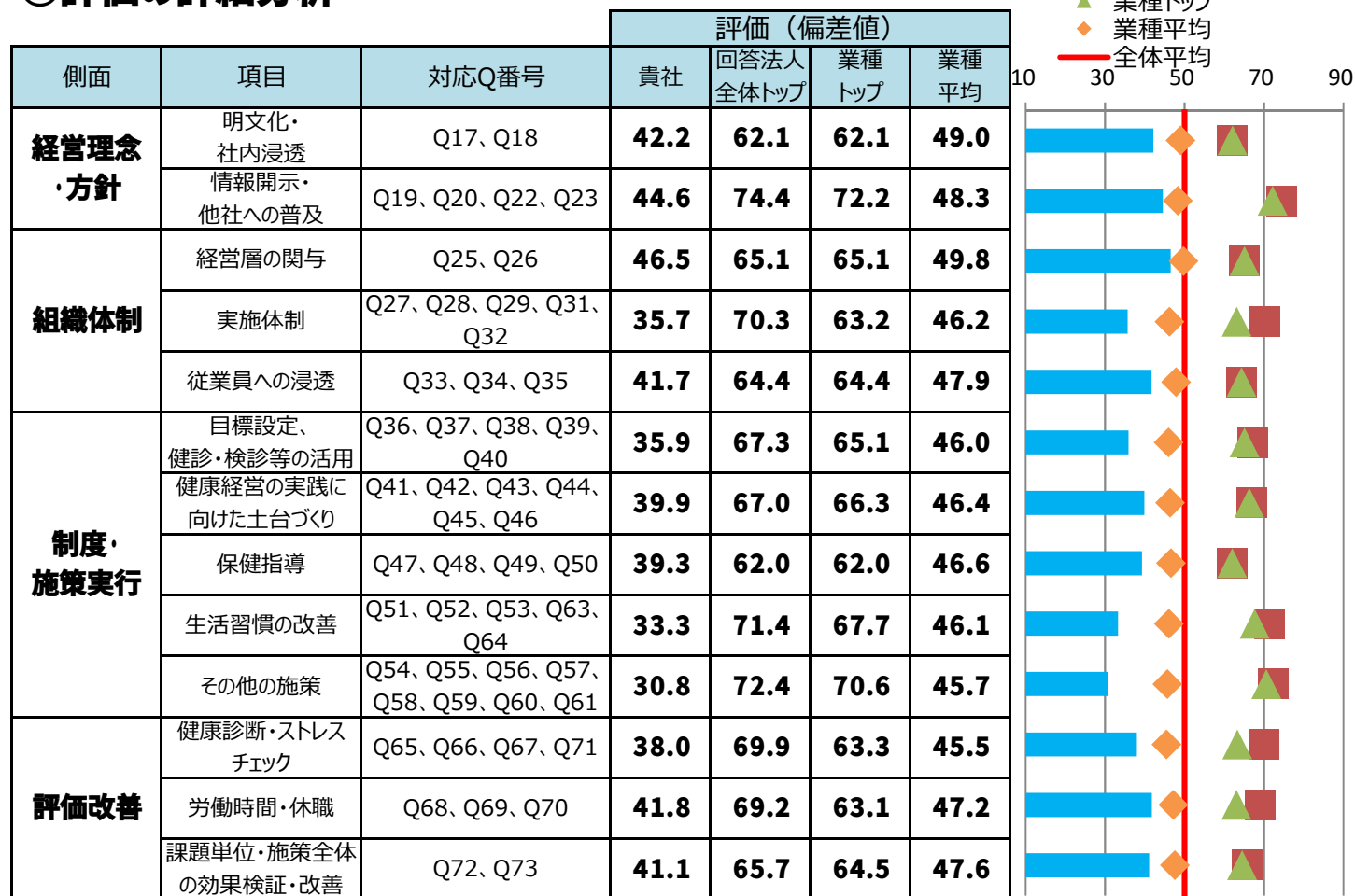
|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 2751~2800位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 38.8(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                           |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上<br>少子高齢化が進む中で、新規採用も厳しく、一人ひとりの従業員が継続して健康的に働き、そして最大限自分自身の能力を発揮してもらうことが事業を永続的に成長させる上で大きな課題である。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 従業員が健康的に働き続けることを期待している。健康診断受診率100%、二次検診率50%以上を達成し、一人ひとりの健康意識の向上を目指す。                                      |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 52     | 回 | 0                 | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |     |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-----|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 17.2 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 9.3 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-----|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供                 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 従業員間のコミュニケーション促進を目的に特定の遊園地に家族等でいけるように割引チケットを配布している |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 81.5                                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 28.7 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                  |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート      |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | アプリ導入に向け社内イントラで通知し、健康意識向上を目指している |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                  |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施        |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | アプリ導入に向け社内イントラで通知し、健康意識向上を目指している |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 12.9 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 35.2    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 34.3    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 45.8    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 42.3    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 39.4    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 46.5    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 32.6    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 36.6    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 22.6    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 33.1    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                        |
|---------------|------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                       |
|               | 課題内容       | 新型コロナウイルスの蔓延下での勤務や、人事異動による環境変化が多い店舗において、ストレス負荷も大きく、メンタルヘルス不調をきたす社員もでてきているため、対応策が必要である。 |
|               | 施策実施<br>結果 | 定期人事異動時や年次研修等で、セルフケア、ラインケアに関しての啓蒙を実施し、理解度を確認している                                       |
|               | 効果検証<br>結果 | 高ストレス者の人数等を確認している。                                                                     |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                                      |
|               | 課題内容       |                                                                                        |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                                        |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                                                        |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ワタミ株式会社

英文名: WATAMI CO., LTD.

■加入保険者: 全国外食産業ジェフ健康保険組合

上場

■所属業種: 小売業

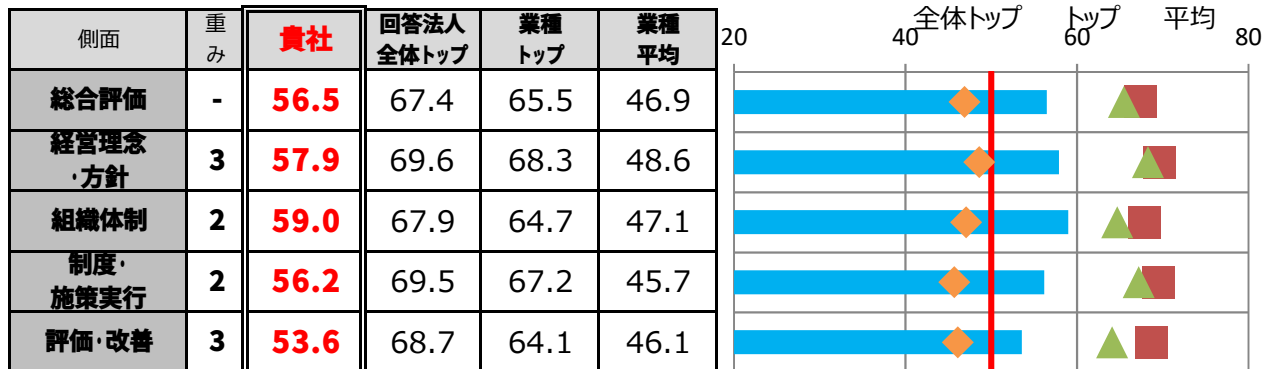
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 901~950位 / 3169 社中

■総合評価: 56.5 ↑15.7 (前回偏差値 40.8)

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

## ②評価の内訳



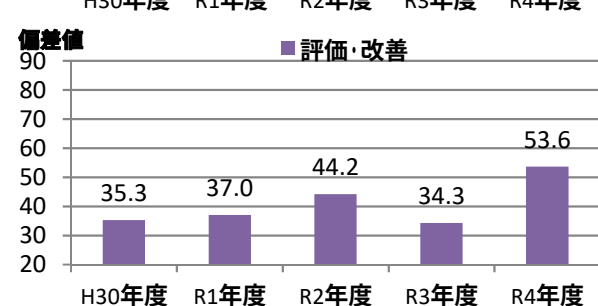
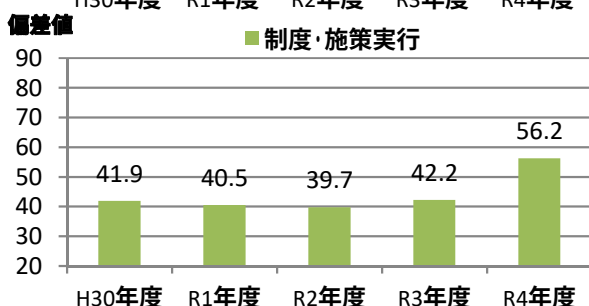
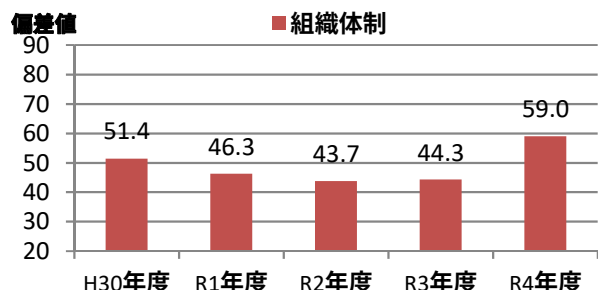
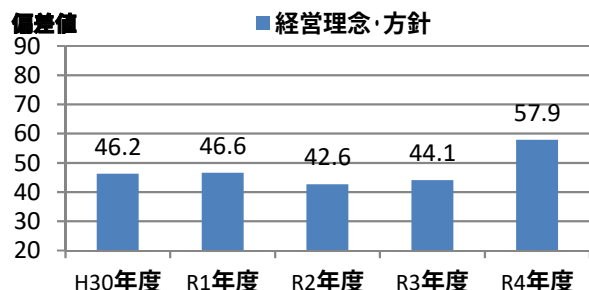
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点を算出しています。

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

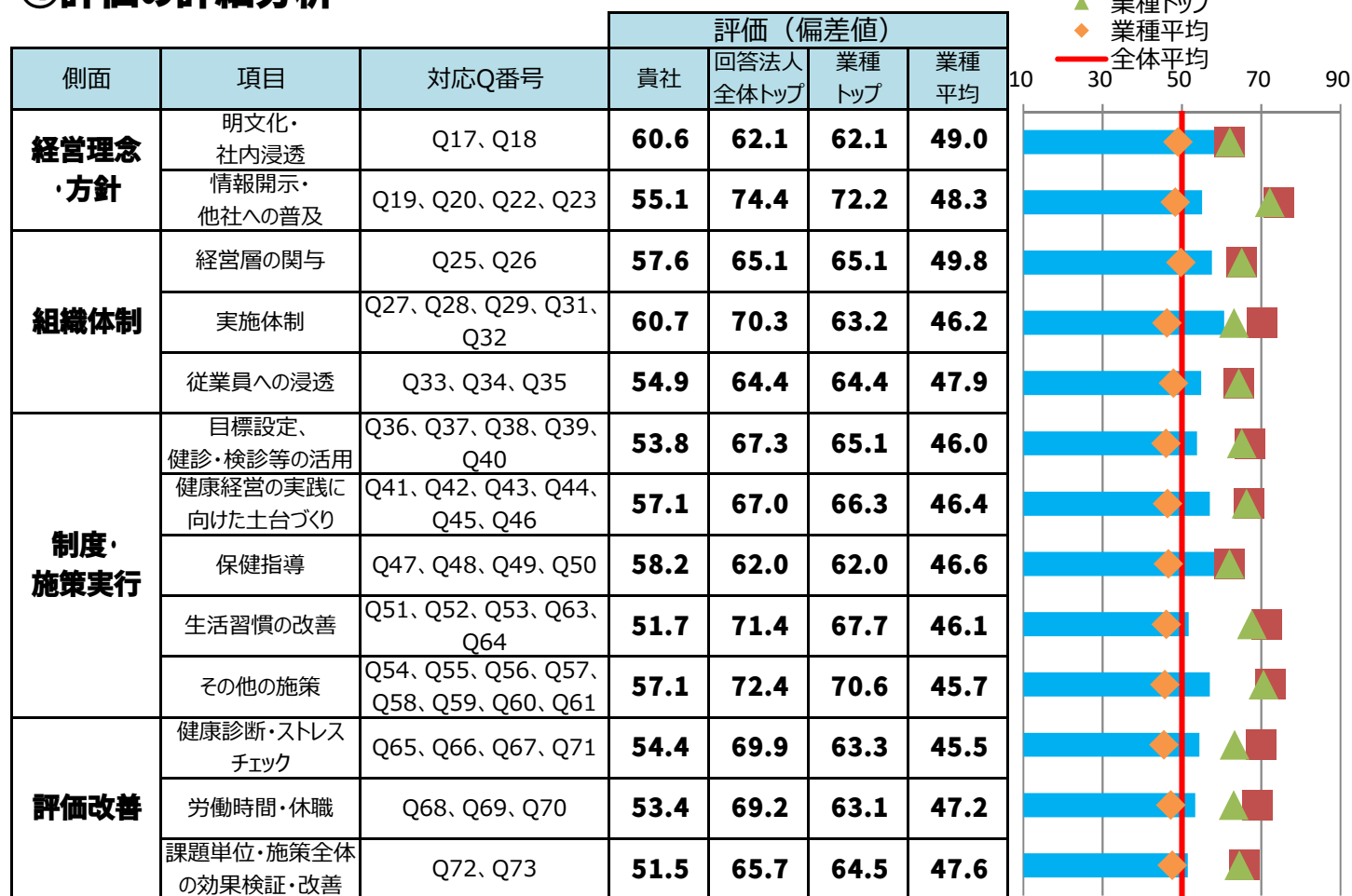
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度     | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度       |
|-----------|------------|------------|------------|------------|-------------|
| 総合順位      | 1301~1350位 | 1751~1800位 | 1901~1950位 | 2351~2400位 | 901~950位    |
| 総合評価      | 43.8       | 42.4(↓1.4) | 42.7(↑0.3) | 40.8(↓1.9) | 56.5(↑15.7) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社       |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                          |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>全社員に向けて年2回実施している26項目の満足度調査において、「会社や上司が自分の意見に真剣に向き合い、カウンセリングや共に働く中で寄り添ってくれていると感じる」等の項目で数値の低下が見られ、会社が中長期で目指している経営計画と個人の目標に齟齬が生じていることが浮き彫りとなった。特に、当社が一番大切にしている項目「当社で働いていることに幸せを感じる」に対しては、64%という低い水準であった。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>今年度タレントマネジメントシステムを導入し評価およびカウンセリング制度の見直しを行った。評価項目を絞り込み上司が部下へ求める期待や成果と、その基準をより明確にする一方で、毎月上司が行うカウンセリング時に同システムと連携することで、上司・部下が互いに改善点を確認・共有し次の成長に繋がられるようにした。これにより上述の項目を最終目標である95%に近づけるとともに、生産性の向上を図る。</p>                                   |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |       |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 16.5 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | その他                                               |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 一般職は「みんなの夢を語る会」、管理職は「幹部理念研修」にて、役員を交え意見交換する場を設けている |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 16.5                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 当社事業における、管理栄養士が栄養管理し、塩分・カロリーが制限された高齢者向け弁当の本社での社内販売             |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 5.0                                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 16.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                        |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 運動機能のチェックを定期的実施                        |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 当社事業所で特に高齢者の割合の多い全国5工場において朝礼時にラジオ体操を実施 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 13.1                                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |     | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 9.6 | % |

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 54.3    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 56.1    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 53.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 58.3    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 55.9    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 61.6    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 58.2    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 60.6    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 49.6    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 42.8    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                            |
|---------------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                                                  |
|               | 課題内容   | これまでの健康診断の事後措置は有所見者への受診勧奨および産業医・産業保健師からの健康指導までであり、「本人が手軽に着手・定着できる改善行動」を旨とする施策や環境を提供・紹介できてないことが課題であった。                                                                                                      |
|               | 施策実施結果 | 当社本社所属の健康診断有所見者を中心とした男女20名に対し、自社生産した「有機きく芋茶」（Q24回答）を30日間以上の飲用期間を経て血液検査を行い、飲用前後の数値を比較して飲用効果の検証を行った。                                                                                                         |
|               | 効果検証結果 | 検証結果、総コレステロール値で約20mg/dl、HbA1c値で約1%の減少など、脂質代謝や糖代謝の改善に有用であることが示唆された。「手軽にできる改善行動」として当社社内報にて本件結果や被験者のメッセージを掲載し、社内販売を実施した。<br>また今年度より健康経営をより推進していくため全社員・社会保険加入パートタイマー向けに福利厚生サービスを導入し、自身で積極的な改善を行えるような環境の整備を行った。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                                                                                          |
|               | 課題内容   | 新型コロナウイルス感染拡大の影響を受けて、外食事業では長期的に休業・時短営業が続いたため、当社では従業員に派遣先を提供することで多様な働き方の推進と雇用の維持を行ったが、一方で従業員同士や会社とのコミュニケーションが希薄となり、社内アンケートでは不安を訴える者が多くなった。                                                                  |
|               | 施策実施結果 | 2022年3月から副社長が全社員と直接対話する「みんなの夢を語る会」を開催し、コロナ禍で不安を抱える社員一人一人に寄り添うとともに、そこで意見・提案された内容をもとに労務改善を行う施策を実施した。                                                                                                         |
|               | 効果検証結果 | 2022年の上期での本会参加者のアンケートでは満足度93%に上り、「ご自身の5年後が描けましたか？」の問いに対しては71%、「ご自身の5年後と会社の5年後が重ねられましたか？」の問いに対しては61%が「はい」と回答した。<br>本会は今後も全社員と年2回の対話を計画している。                                                                 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社サンオータス

英文名：

■加入保険者：神奈川県石油業健康保険組合

上場

■所属業種：小売業

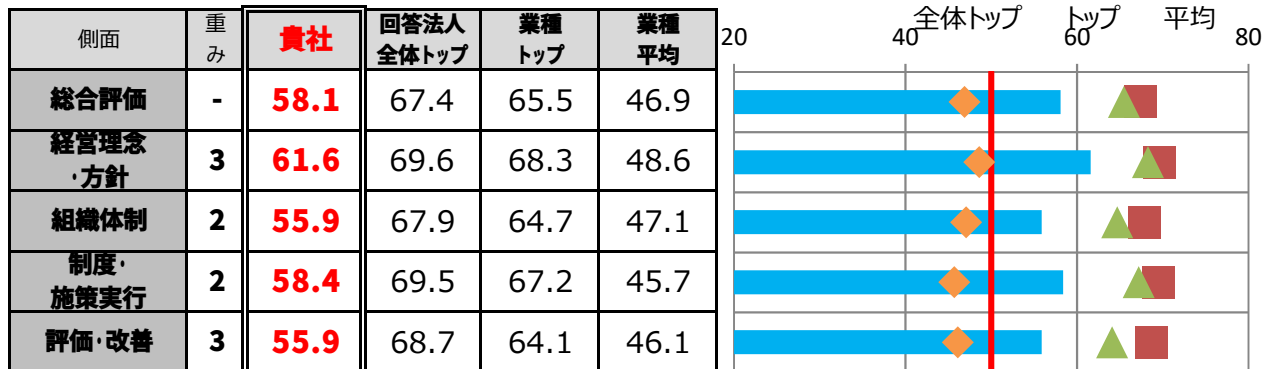
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 701～750位 / 3169 社中

■総合評価： 58.1 ↑36.1 (前回偏差値 22.0)

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

## ②評価の内訳



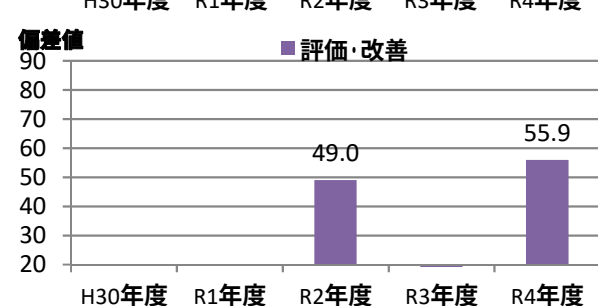
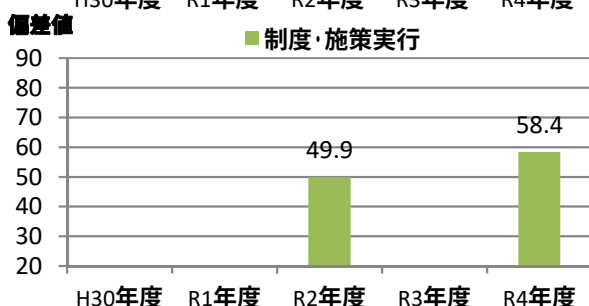
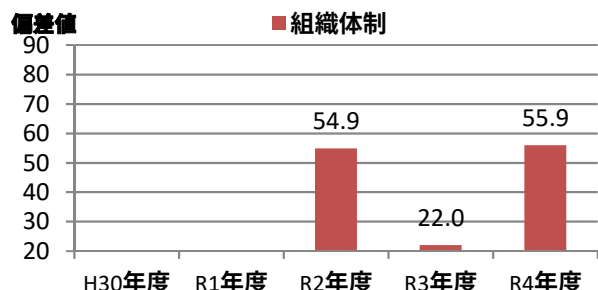
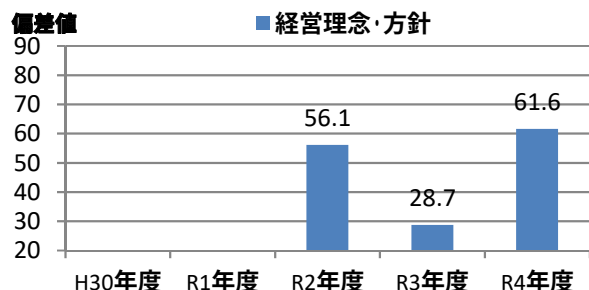
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

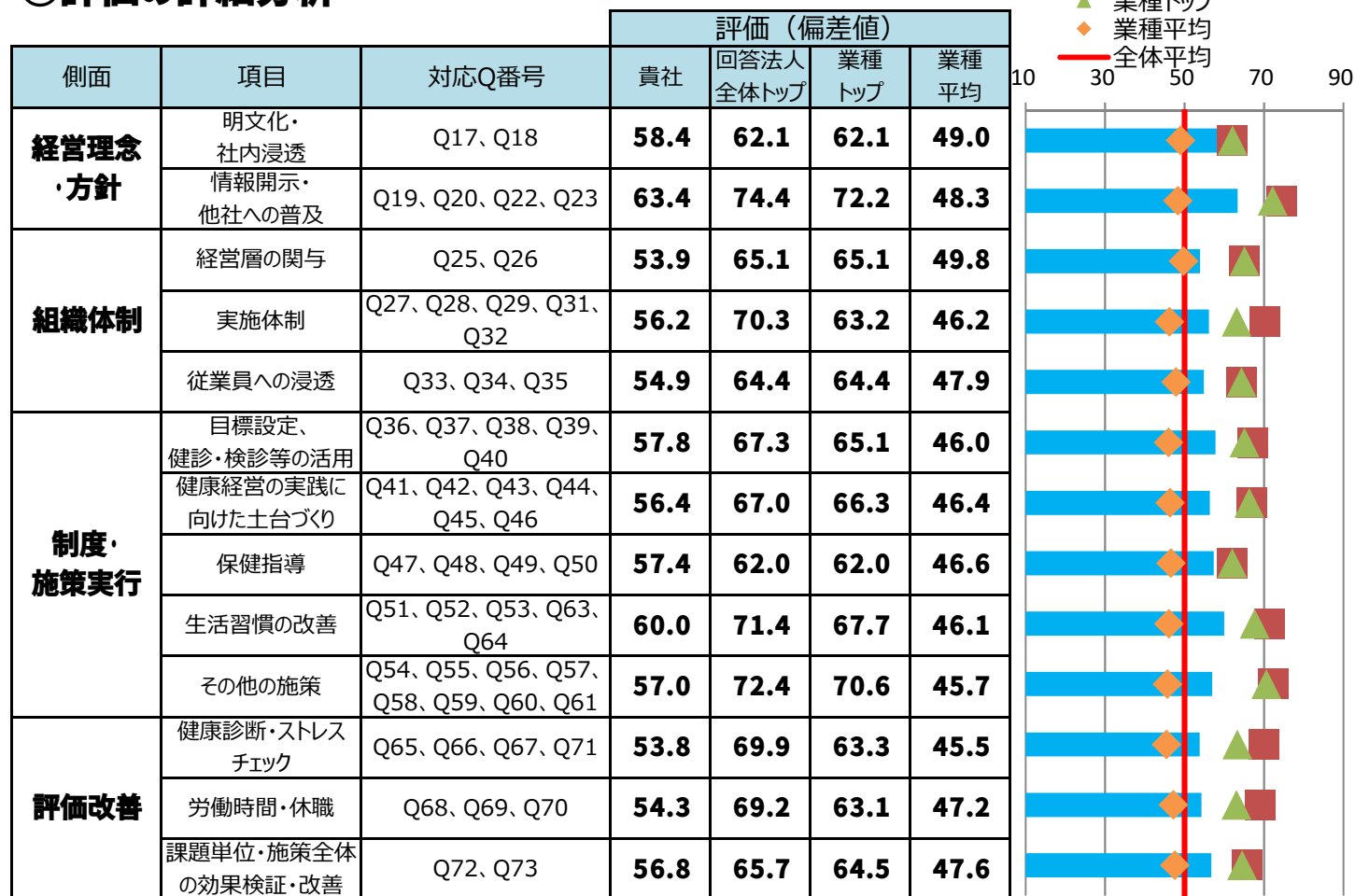
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度      | 令和3年度       | 令和4年度       |
|-----------|--------|-------|------------|-------------|-------------|
| 総合順位      | -      | -     | 1101～1150位 | 2851～2869位  | 701～750位    |
| 総合評価      | -      | -     | 52.5(-)    | 22.0(↓30.5) | 58.1(↑36.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社      | 2869社       | 3169社       |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                            |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>正社員の離職者数を減らす、平均勤続年数を伸ばす、メンタルヘルスの未然防止を行うために、昨年度に引き続き社内健康チャレンジ制度を導入し、毎日挨拶を必須項目とし＋4項目を全社員で取組む。達成率により人間ドック受診券をインセンティブとし、社員の健康に対する意識を高めたい。</p>                                                      |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>①2022年度の正社員離職者数を2020年度15名、2021年度17名から10名を目指す。</p> <p>②2021年度末正社員平均勤続年数を2020年度11.4年、2021年度11.5年から12.0年を目指す。</p> <p>③昨年度はメンタルヘルス休職者が1名発生したが、社内コミュニケーションを高めてメンタルヘルス不調発生の未然防止を目指す。</p> <p>④インセンティブを設定し社員の健康に対する意識を高めたい。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                       |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                           |
| URL    | <a href="https://www.sunautas.co.jp/portals/0/codeofconduct/">https://www.sunautas.co.jp/portals/0/codeofconduct/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 98.2 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                             |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ       |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 横浜市が主催するSDGs イベントの協賛し、各部から管理職・従業員が積極参加している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 11.0                                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 75.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                        |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画                    |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 毎年行っている健康チャレンジの中で食生活改善に向けた取り組みを推奨している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 98.2                                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 43.4 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                 |   |                             |     |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                       |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 出先店舗はマイカー通勤が多く、毎年行う健康チャレンジで「人込みを避けて歩こう」を推奨している。 |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 97.7                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 4.7 | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 20.0  | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 100.0 | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |       | % |

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



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 59.0    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 58.0    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 54.5    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 53.6    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 52.1    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 56.8    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 61.8    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 49.1    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 58.9    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 57.9    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                               |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                                                             |
|               | 課題内容   | 労働生産性の低下を防ぐため、社員間のコミュニケーションを促進し、①正社員離職者数を減らす。②正社員平均勤続年数を伸ばす・③メンタルヘルス不調発生の未然防止の③課題への対応が必要。                                                                                     |
|               | 施策実施結果 | コミュニケーション促進策アンケート回答者169名中、①「挨拶が増えた」18名、②「コミュニケーションが増えた」12名、③「健康についてに会話が増えた」22名との結果を得た。                                                                                        |
|               | 効果検証結果 | ①正社員離職者数 2020年度14名から2021年度17名と微増。<br>②正社員平均勤続年数 2019年度11.0年から2020年度12.4年へ延長。<br>2021年度は11.3年と年数を伸ばすことができなかった。<br>③メンタルヘルス休職者は発生しなかった。                                         |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                                                                          |
|               | 課題内容   | 健康チャレンジ手洗いアルコール消毒参加率を目標80%とし、インフルエンザ感染者を減らす必要がある。会社補助によるインフルエンザ接種率は2018年度の78.79%以降、2019年度83.33%、2020年度83.15%と80%を超えている。感染症による従業員の病欠・感染症による特別休暇の付与など、労働生産性低下への対応が必要。<br>要 内容修正 |
|               | 施策実施結果 | 健康チャレンジでの手洗いアルコール消毒、コロナウィルスワクチン集団接種、会社負担によるインフルエンザワクチン接種を実施。                                                                                                                  |
|               | 効果検証結果 | 健康チャレンジ手洗いアルコール消毒参加率が昨年の67.4%から85.0%と17.6%増加し、インフルエンザ感染による病欠が減った。コロナワクチン感染者発生も皆無であった。結果的に一定量の労働生産性低下への対応はできた。                                                                 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社グッドスピード

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会愛知支部

上場

■所属業種：小売業

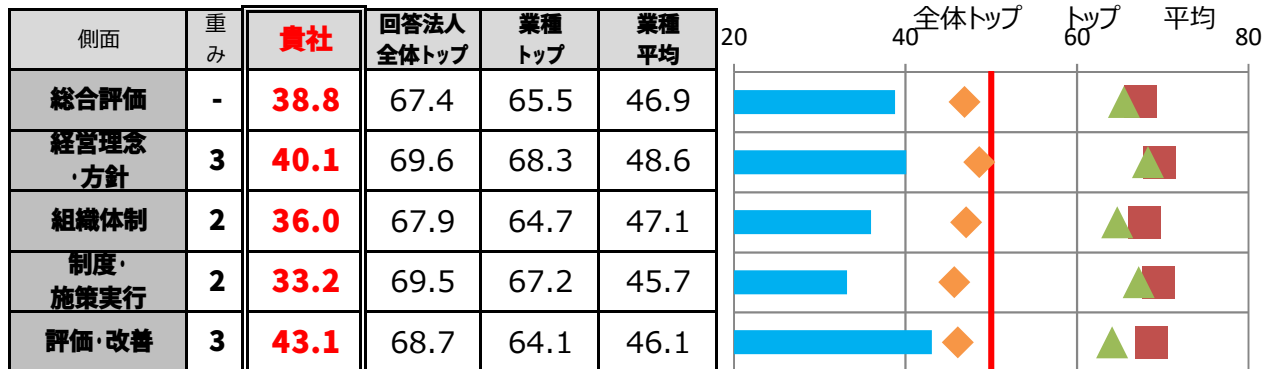
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2751～2800位 / 3169 社中

■総合評価： 38.8 ↓0.9 (前回偏差値 39.7 )

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

## ②評価の内訳



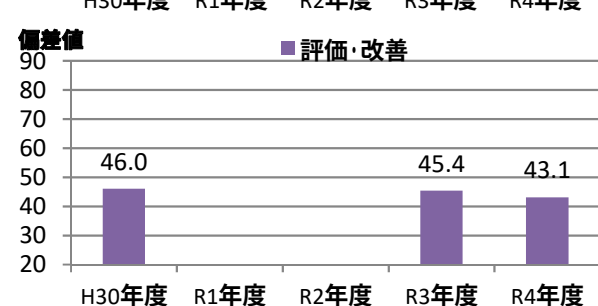
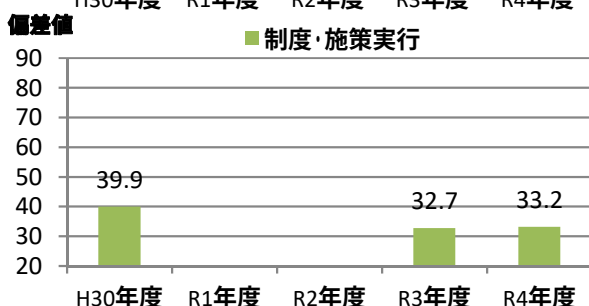
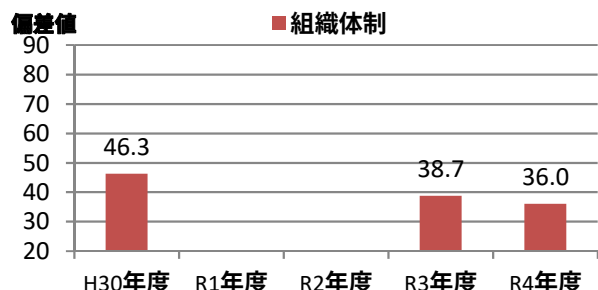
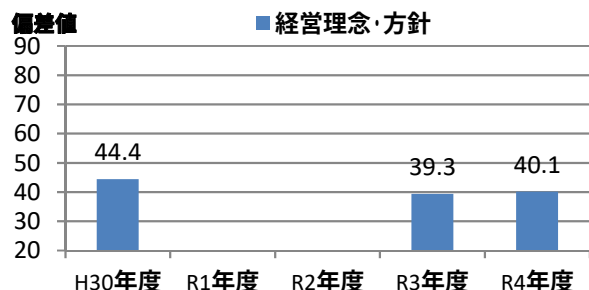
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

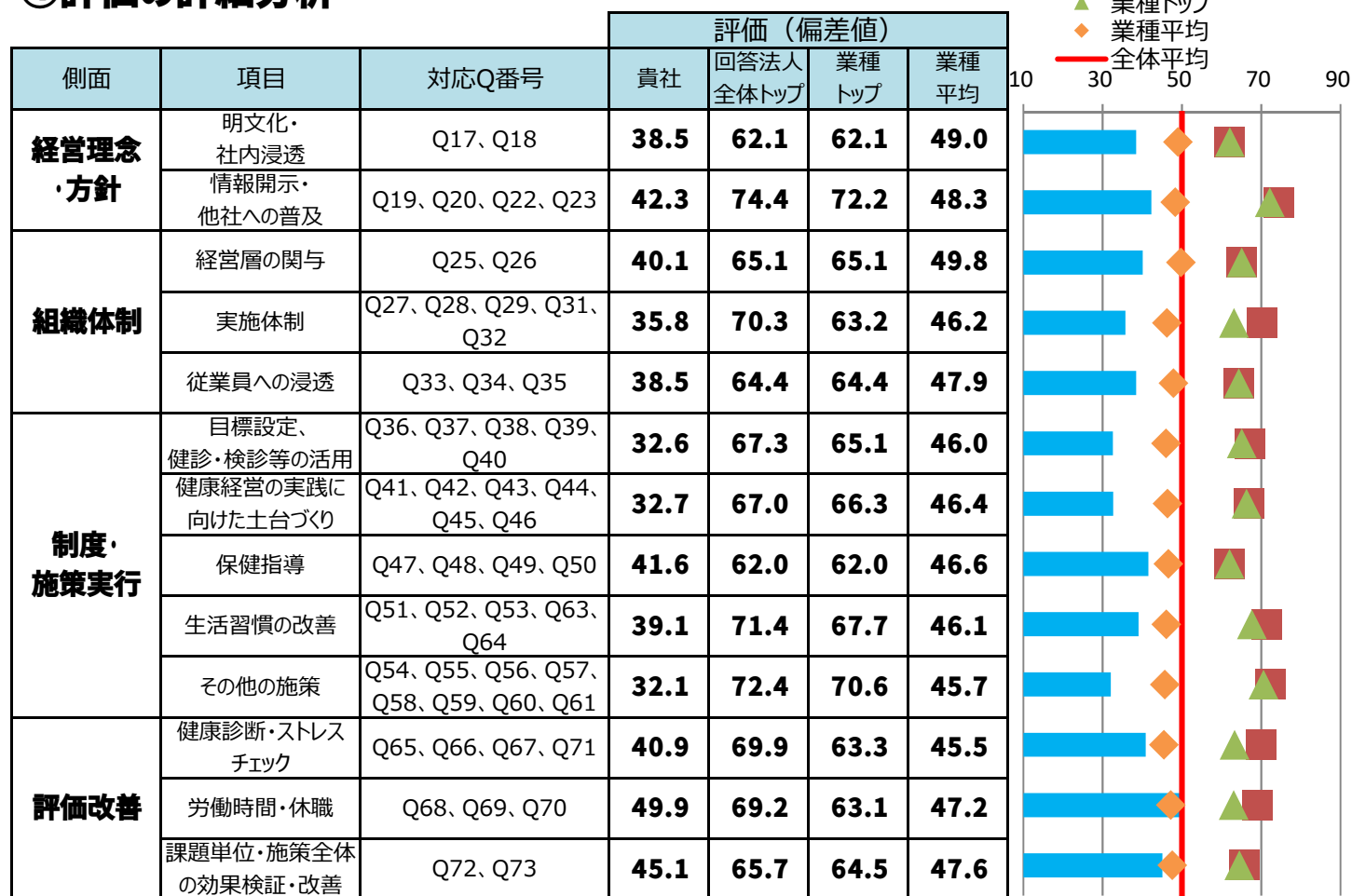
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度     | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | 1301～1350位 | -     | -     | 2401～2450位 | 2751～2800位 |
| 総合評価      | 43.8       | -     | -     | 39.7(-)    | 38.8(↓0.9) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

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

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

|                              |                                               |   |                             |       |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供      |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 社内プロジェクトやお祝い事・おすすめのお店の発表など自由に投稿できる場やチャット機能の提供 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 75.9                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

- 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 店舗に併設されている食堂にて、健康を意識した食事を定期的に提供している                            |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 5.0                                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 50.0 | % |

- 運動習慣定着

|                              |                                             |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 立ち会議スペースや昇降式デスク等、通常の勤務を通して運動量が向上するオフィス設備を設置 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 昇降式デスクを事務所に設置し、運動量が向上するオフィス設備を設置している        |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 50.0                                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 80.0 | % |

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

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

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 36.1    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 38.5    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 22.1    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 45.0    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 37.5    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 42.4    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 42.4    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 52.1    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 28.2    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 31.4    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                  |
|---------------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                        |
|               | 課題内容   | 健康習慣アンケートを行い、喫煙率47%・運動習慣なし77%・睡眠休養不十分45%と国民健康・栄養調査の平均値と比べて大幅に上回っており、生活習慣の見直しが必要である。（アンケート回答率84.3%）また、今まで生活習慣病等の疾病の高リスク者に保健指導の実施をしていなかったが、健康意識を高めるためにも実施が必要である。   |
|               | 施策実施結果 | 健康習慣アンケートの集計結果を発表し、厚生労働省の数値と大幅に上回っていることを周知。また、生活習慣病等の疾病の高リスク者に保健指導の実施を行った（実施率27.3%）。                                                                             |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 保健指導の受講した従業員は、自身の健康状態の再確認及び目標設定をすることで、健康意識の向上につながった。2回目の健康習慣アンケートを行ったところ、喫煙率50%・運動習慣なし77%・睡眠休養不十分47%と前回より増加する結果となったが、アンケート回答率96.5%と12.2%アップし、従業員の健康意識の向上にはつながった。 |
|               | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                      |
|               | 課題内容   | 健康習慣アンケートを行い、睡眠休養不十分45%・睡眠時間6時間未満50%、そして睡眠の妨げになっている要因の一位が仕事となっており、労働時間の短縮が睡眠時間（生活時間）の確保につながると考える。                                                                |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 毎週残業時間の予測アラートを出し、残業時間42時間超えないよう注意喚起。アルバイトの積極採用を行い、業務負担を減らした。セコムカードと打刻の照合するなどして、注意喚起。有給取得の推奨。                                                                     |
|               | 効果検証結果 | 2018年度のアルバイト人員73名に対し、2021年度は187名に増加。または労働時間については、2018年度の平均月間総実労働時間177時間に対し、2021年度は175時間と少し減少し、有休取得率についても2018年度が48.6%に対し2021年度が66.7%と増加し、労働時間の短縮にはつながった。          |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ファミリーマート

英文名：

■加入保険者：伊藤忠連合健康保険組合

非上場

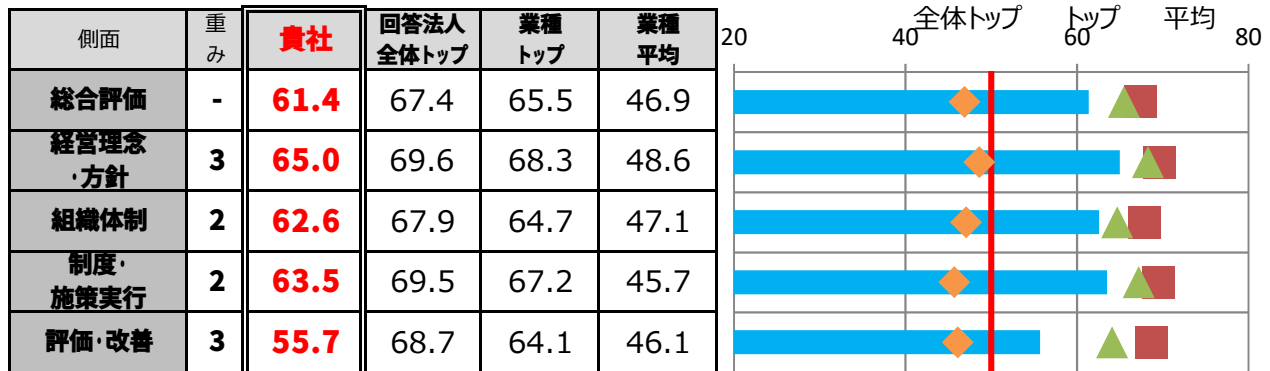
■所属業種：小売業

## ①健康経営度評価結果

■総合順位： **351～400位** / **3169 社中**■総合評価： **61.4** ↓1.1 (前回偏差値 62.5)

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

## ②評価の内訳



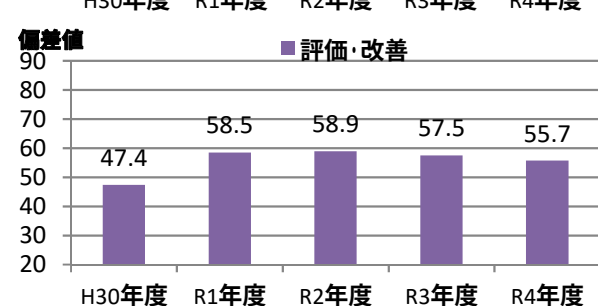
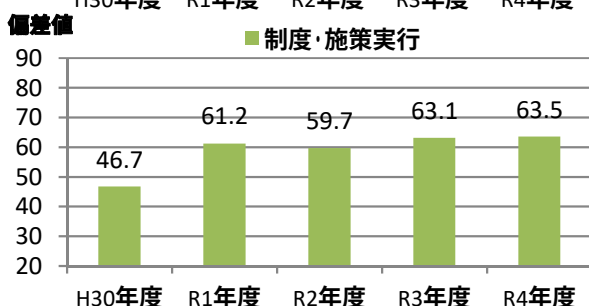
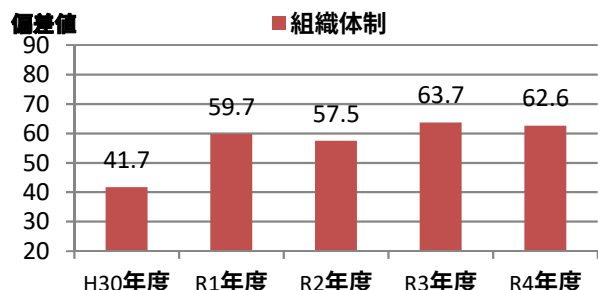
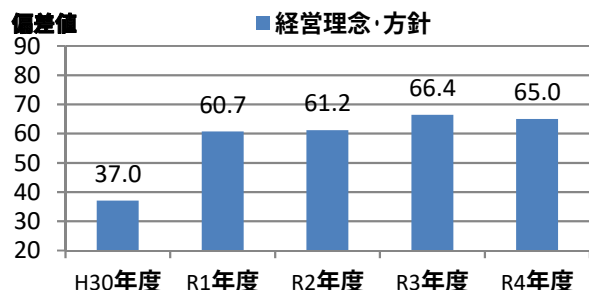
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点・順位を算出しています。

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

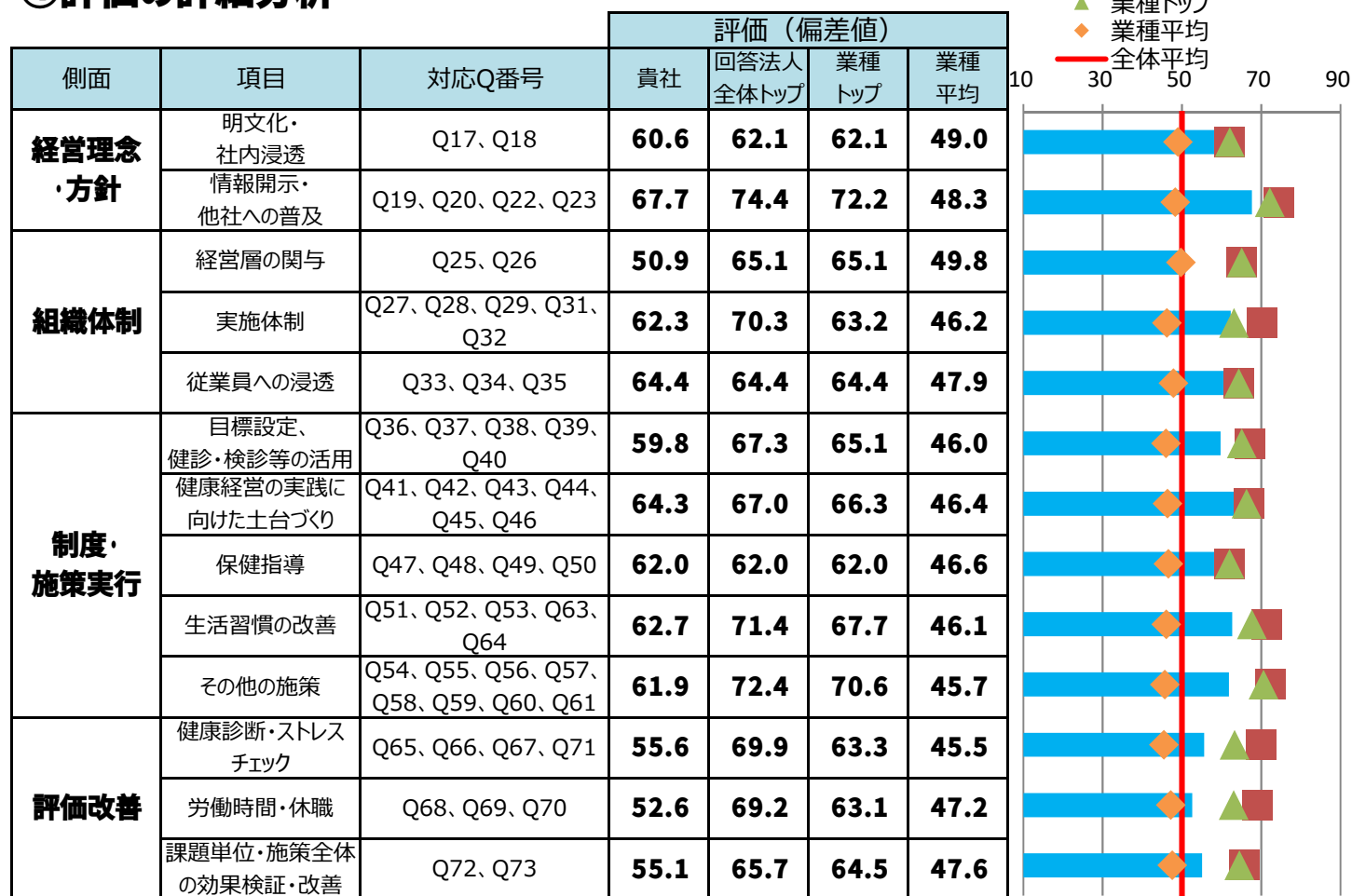
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度     | 令和1年度       | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|-------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1351～1400位 | 301～350位    | 451～500位   | 101～150位   | 351～400位   |
| 総合評価      | 42.9       | 59.9(↑17.0) | 59.5(↓0.4) | 62.5(↑3.0) | 61.4(↓1.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社       | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                 |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>コロナの影響もあり、社員がこれまで以上に健康に不安がある状況の中、社員一人ひとりがこころもからだも健康で、それぞれの力を十分に発揮し、生き活きと仕事にチャレンジし、パフォーマンスを向上することが課題である。</p>                                                      |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員の健康数値の改善により、パフォーマンスの向上、従業員が生き活きと仕事にチャレンジできることを期待している。具体的な指標としては、ストレスチェックによる高ストレス者率及び高ストレス職場の減少、健康意識調査による生産性指標及び幸せ度指標の向上。</p> <p>さらには、社員が健康になることで、社員が新しい商品・サービスなどを創造し続け、事業活動の更なる発展も期待。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | <b>13</b> | 回 | <b>2</b>          | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>25</b> | 回 | <b>3</b>          | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |              |   |                             |             |   |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>75.7</b> | % |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |              |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供           |   |                             |              |   |
| 取組内容                         | 全社員に携帯貸与しGoogleWorkspace導入、ITでコミュニケーション促進と業務効率化を推進 |   |                             |              |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                                          |   |                             |            |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|------------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート              |   |                             |            |   |
| 取組内容                         | 健康アプリ上で栄養・食生活を見直すミッションを設定させ、社員の食生活改善等を図る |   |                             |            |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>9.2</b> | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                   |   |                             |             |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                         |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 15年以上続く労働組合のウォーキング企画 参加は全社員が対象で、各自1日1万歩を目標に達成を目指す |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>72.3</b> | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |            |   |
|-------|------|---------|------------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |            | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |            | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | <b>4.3</b> | % |

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 61.0    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 59.2    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 56.1    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 62.1    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 59.3    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 55.3    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 61.0    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.9    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 58.0    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 55.7    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                         |
|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                                                             |
|               | 課題内容   | 適正な労働時間管理は、メンタルヘルスによる欠勤はもとより、労働生産性向上、社員の幸せ度を向上させるための重要な指標であるため必要である                                                                                                                                     |
|               | 施策実施結果 | 会社と労働組合で時間管理専門委員会を毎月開催、半月での時間外状況を確認、長時間勤務となりそうな本人・上長へ個別に注意喚起、人員・業務調整を依頼し連続した長時間残業を低減。21年度長残防止率月平均60%                                                                                                    |
|               | 効果検証結果 | 平均総実労働時間は、前年1955時間から1995時間と若干増加しているが、適性水準を維持。労働生産性、幸せ度については、健康意識調査結果にて上昇傾向がみられた。「集中して仕事ができている」昨年比+3.8%、「仕事上の幸せ度」昨年比+5.1%。時間管理専門委員会にて、より細かく現場に直接アプローチする体制を強化し、現場任せでなく対応することで社員の安心感も増加したと考えられる。           |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                        |
|               | 課題内容   | メンタルヘルス不調による休職発生での労働損失を防止するためにメンタルヘルスの発生予防、早期発見が重要である。<br>また、メンタルヘルス不調から復職した場合の再発防止対策を行うことで、労働力を確保する。                                                                                                   |
|               | 施策実施結果 | メンタル講座・健康News発信を毎月実施し知識醸成<br>休職発生職場に発生・復職時に個別教育・レポート作成を実施し再発防止（12職場に対し実施）<br>若年層対策で入社時セミナー、サーベイ実施し早期発見に繋げる                                                                                              |
|               | 効果検証結果 | メンタルヘルス休職者率は、0.1%減となり、まだ休職者率としての大きな効果はでていないが、休職者発生の職場への個別教育の場で「もっと早く気付けなかったか」と振り返るコメントやメンタルヘルス講座での知識を使って職場で討議する者もあり、社員全体への知識醸成と実際に事例が発生した場合の個別アプローチの相乗効果でより深い理解が得られていると考えことから、セミナー内容をブラッシュアップし、継続検証していく |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ケーヨー

英文名: KeiyoCo.,Ltd.

■加入保険者: 関東百貨店健康保険組合

上場

■所属業種: 小売業

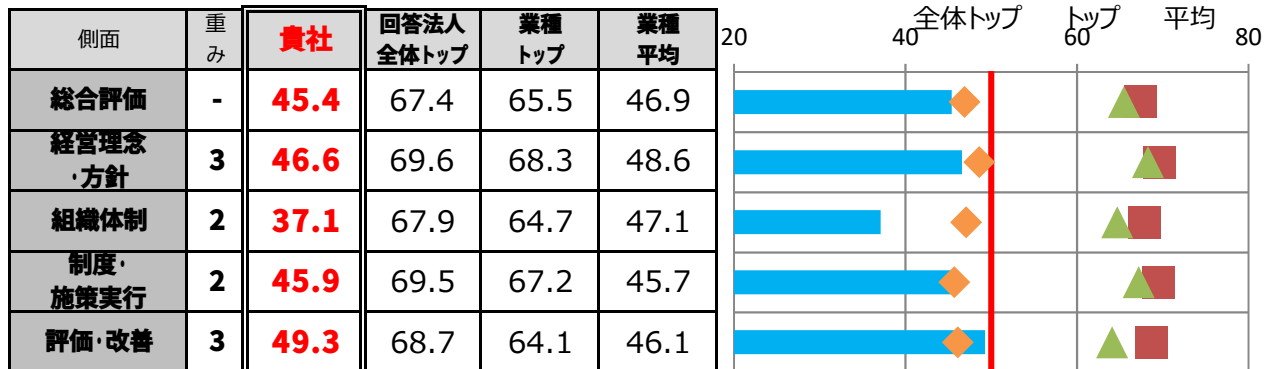
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2201~2250位 / 3169 社中

■総合評価: 45.4 ↑3.0 (前回偏差値 42.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



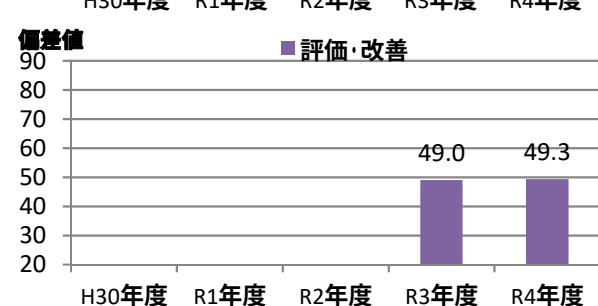
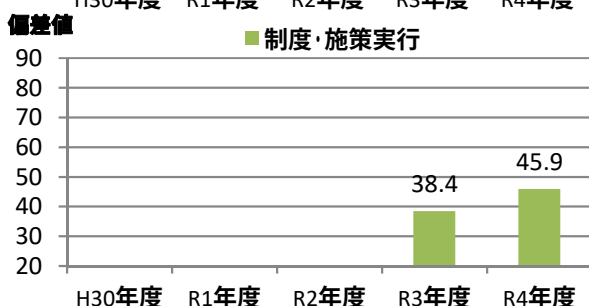
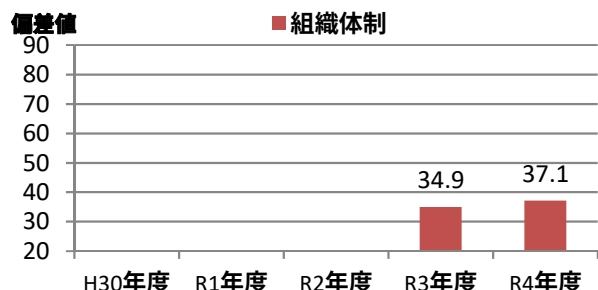
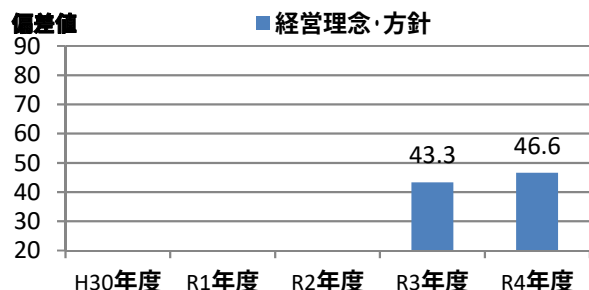
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

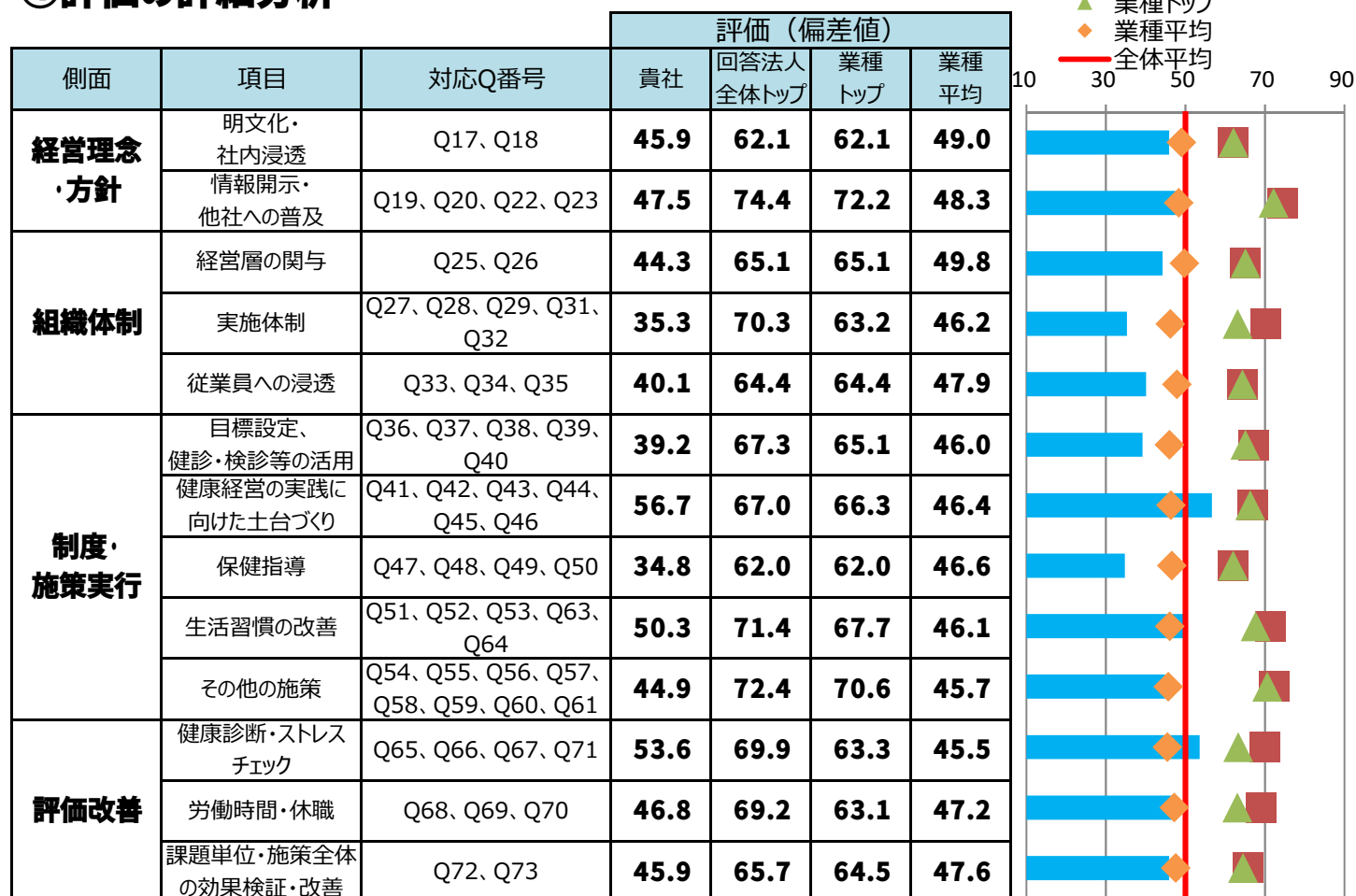
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 2301~2350位 | 2201~2250位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 42.4(-)    | 45.4(↑3.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 人材定着や採用力向上<br>新規採用が難しい中で、知識と経験を豊富に持つ従業員に長く働いてもらうことで安定的な人材を確保することに加え、健康経営に積極的に取り組む企業として新規採用につなげたいという点が大きな課題である。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 人材の定着化による安定したサービスの提供と、新規採用者の増加による組織に活性化。                                                                       |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                                         |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                                                                             |
| URL    | <a href="https://www.keiyo.co.jp/wp/wp-content/uploads/2022/10/kenkoukeiei_sengen.pdf">https://www.keiyo.co.jp/wp/wp-content/uploads/2022/10/kenkoukeiei_sengen.pdf</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 17     | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 17     | 回 | 2                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |     |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 6.6 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 90.0 | % |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |       |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備                              |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | これまで、各自専用の机、固定電話を設置していたが、スマートフォンにて内線を受けられるようにした。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 5.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                             |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 食生活や生活習慣に関するアプリの情報を提供しています。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 立ち会議スペースや昇降式デスク等、通常の勤務を通して運動量が向上するオフィス設備を設置        |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 本社において、社員の健康維持とコミュニケーションの円滑化を図るため、立ち会議スペースを設置しました。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 5.3                                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 10.0 | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 47.2    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 40.2    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 41.5    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 55.2    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 38.7    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 57.6    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 47.3    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 46.2    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 52.0    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 56.2    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                           |
|---------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                                                      |
|               | 課題内容       | 感染症（特に新型コロナウイルス）拡大により、感染の不安を抱えながら働く従業員が多い。                                                                                                                |
|               | 施策実施<br>結果 | マスクの着用やパーティションの設置など各事業所での感染症拡大防止措置の実施、および本社にて在宅勤務（テレワーク）を導入して感染拡大を防ぐとともに、業務遂行の安定性を確保する施策を実施した。                                                            |
|               | 効果検証<br>結果 | 対策を講じることにより、従業員の感染に対する不安が緩和された。また、会社全体として感染症の拡大を防止することにつながった。在宅勤務（テレワーク）においては、物理的距離が離れることによるコミュニケーションの不足を社内コミュニケーションツールの採用で円滑に行い、業務に支障が出ることに対する不安の解消を行った。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                                                                                                         |
|               | 課題内容       |                                                                                                                                                           |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                                                                                                           |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                                                                                                                           |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：上新電機株式会社

英文名：Joshin Denki Co.,Ltd

■加入保険者：近畿電子産業健康保険組合

上場

■所属業種：小売業

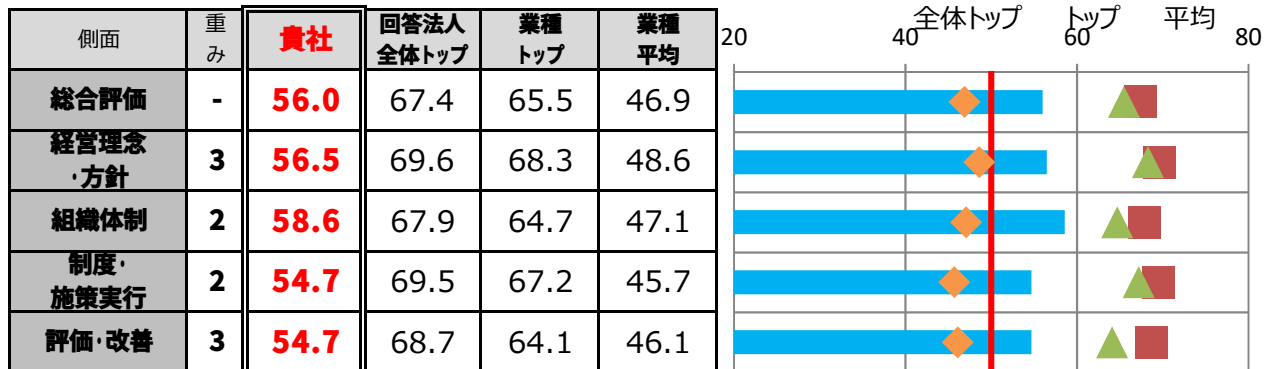
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 901～950位 / 3169 社中

■総合評価： 56.0 ↑4.0 (前回偏差値 52.0 )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



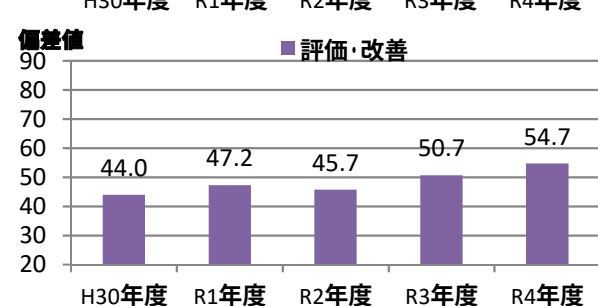
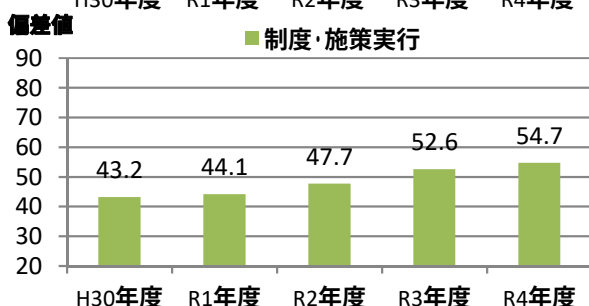
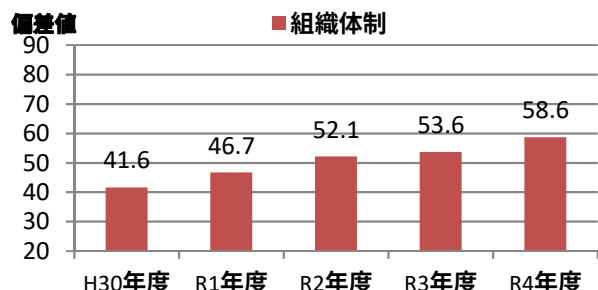
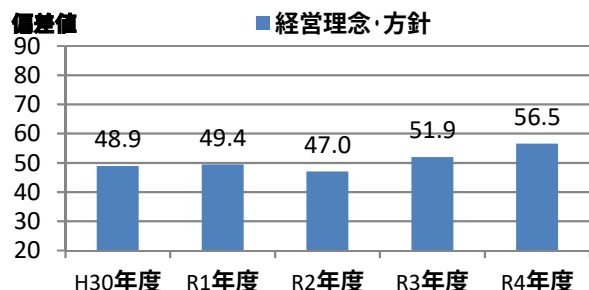
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

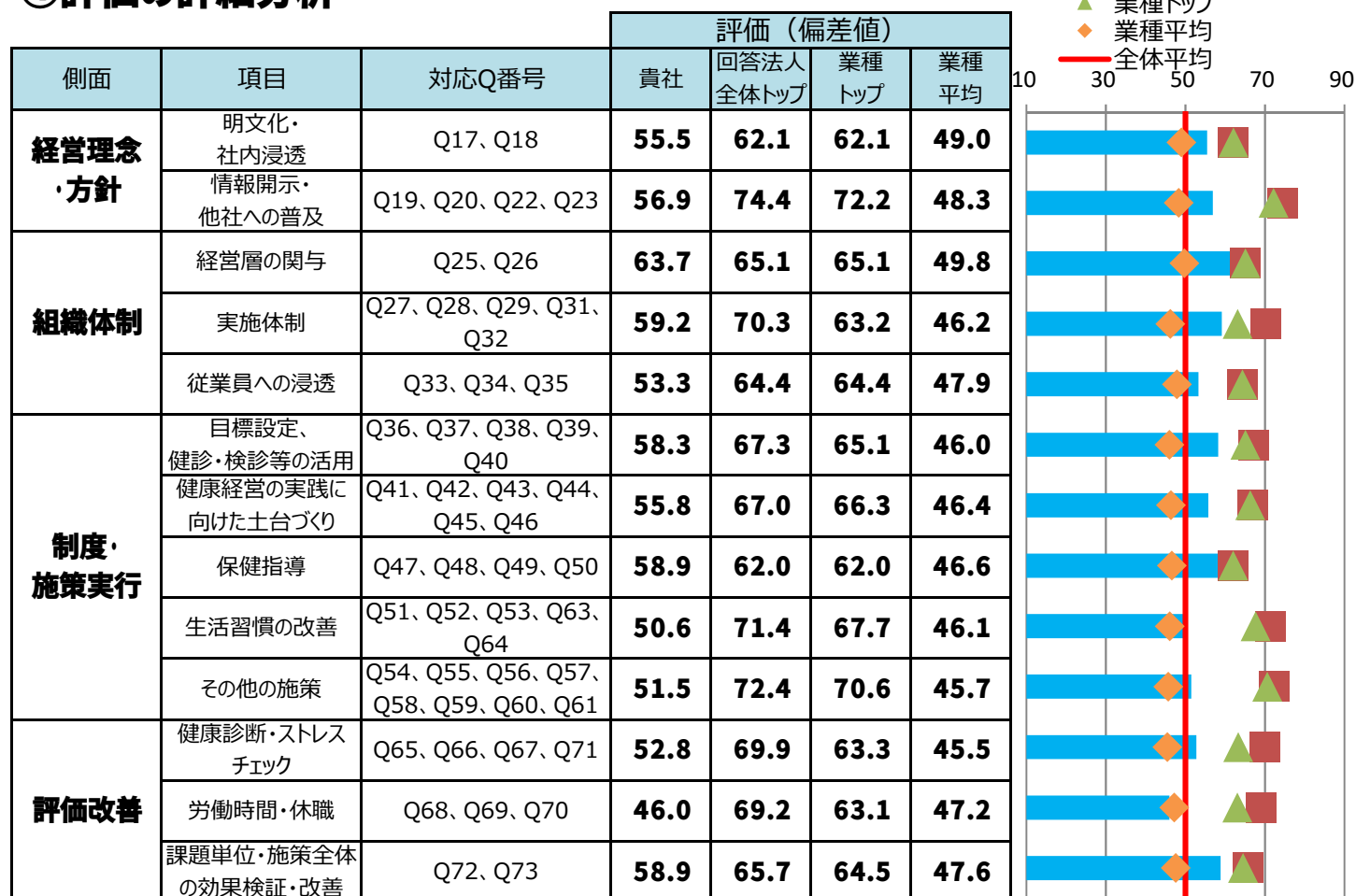
|           | 平成30年度     | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1251～1300位 | 1451～1500位 | 1551～1600位 | 1351～1400位 | 901～950位   |
| 総合評価      | 44.8       | 47.1(↑2.3) | 47.8(↑0.7) | 52.0(↑4.2) | 56.0(↑4.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                           |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>中長期的な企業価値向上</b></p> <p>少子化と超高齢社会の中、労働集約型の当社事業においては、人財の安定確保、定着、成長は持続的な成長と企業価値の向上を実現する上での最大の経営課題である。健康経営の推進によって、成長のドライバーである人財の流出を防ぐと共に、パフォーマンスの向上を通じた組織の活性化を図りたい。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員の健康の保持・増進を通じて、多くの従業員が生き生きと働きがいを持って就業できる環境を整えることで、従業員エンゲージメントの高度化が期待でき、それが組織の多様化とスキルの高度化によってCSを継続的に向上させ、持続的な成長と企業価値の向上に繋がると期待している。</p>                               |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                               |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 統合報告書                                                                                         |
| URL    | <a href="https://www.joshin.co.jp/joshintop/csr/">https://www.joshin.co.jp/joshintop/csr/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 23     | 回 | 4                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 74     | 回 | 74                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 11.1 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 96.1 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                       |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | その他                   |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 野球大会、ソフトボール大会、ボウリング大会 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                    |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置                              |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 保健師による相談窓口を設置。健康管理システムでの受付とオンライン面談機能により常時実施可能としている |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                       |   |                             |     |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施             |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | ウォーキングイベントを年2回開催。基準歩数（ポイント）達成者には景品進呈。 |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 77.1                                  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 3.8 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 30.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 53.4    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 57.4    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 53.6    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 48.7    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 49.9    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 51.4    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 48.0    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 50.9    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 57.0    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 56.9    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                          |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                                                |
|               | 課題内容   | 糖尿病や高血圧症等の生活習慣病が死因の6割を占める中、当社は特定保健指導の判断基準となる検査項目（血糖、血圧、肥満など）について基準値以上の人数割合が、保険者の平均値以上となっている。対象者へは特定保健指導の実施率向上が課題。また、特定保健指導非対象者者でも、2次検査や医療機関への受診が必要な者に対して受診率向上と生活習慣の改善が課題。                                |
|               | 施策実施結果 | 特定保健指導は保険者への対象者データの提供により、指導開始までのレスポンス向上。保険者からの未実施者の都度連携により、会社からの実施勧奨を強化。保健師による二次検診の受診勧奨を徹底。                                                                                                              |
|               | 効果検証結果 | 特定保健指導の実施率が、前年度53.7%から56.5%へ向上。保健師による二次検診の受診勧奨を強化した結果、前年度の「要休業者レベル」38名のうち34名が「就業制限なし」に移行。前年度の「要就業制限レベル」297名のうち218名が「就業制限なし」に移行と確実に効果は出ている。今後もこれら取り組みを強化していき、重症化の予防と治療コントロール者の向上により、従業員のパフォーマンス維持向上に取り組む。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                                                              |
|               | 課題内容   | 従業員の所定労働時間よりも営業時間が長い店舗が多く店舗勤務者が9割を占める当社では、大半の従業員についてシフト勤務が必須となり、長時間労働に繋がりがやすい労働環境である。営業時間の適正化と、限られた人員の中での長時間労働の抑制と生産性の向上が課題。                                                                             |
|               | 施策実施結果 | 店舗の立地や来店顧客の実情を反映して、店舗毎に営業時間の短縮化を実施。2021年4月からは60店舗の営業時間を短縮。勤務間インターバル制度の継続。ICT活用による店内業務の省力化。                                                                                                               |
|               | 効果検証結果 | 年間平均残業時間が、前年度の175.8時間から177.0時間へ上昇しましたが、年次有給休暇の取得率は前年度の48.8%から54.4%に向上。睡眠により十分な休養が取れている人の割合は前年度の53.9%から54.6%に向上。                                                                                          |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ロイヤルホールディングス株式会社

英文名: Royal Holdings Co.,LTD

■加入保険者: ロイヤル健康保険組合

上場

■所属業種: 小売業

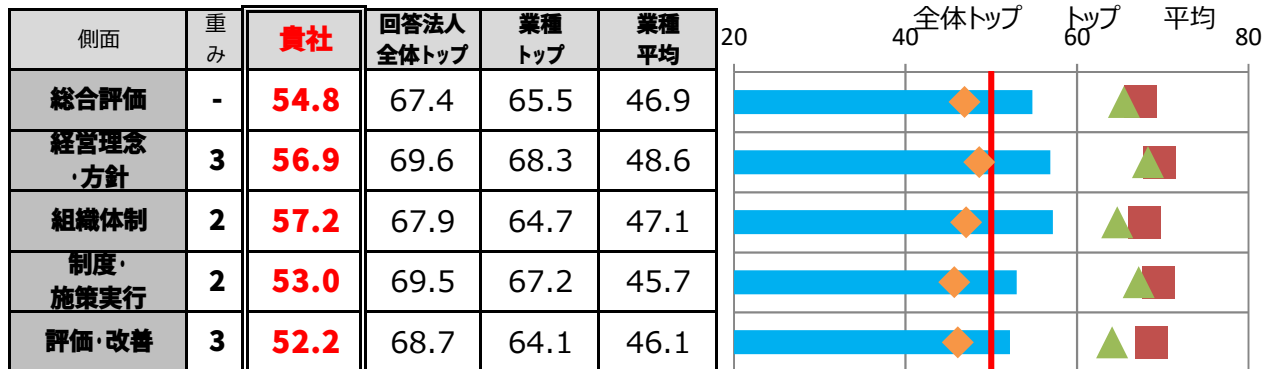
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1051~1100位 / 3169 社中

■総合評価: 54.8 ↓0.3 (前回偏差値 55.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



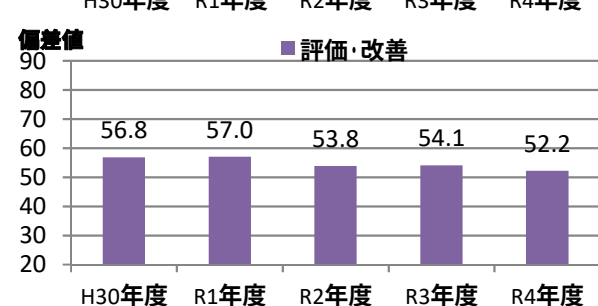
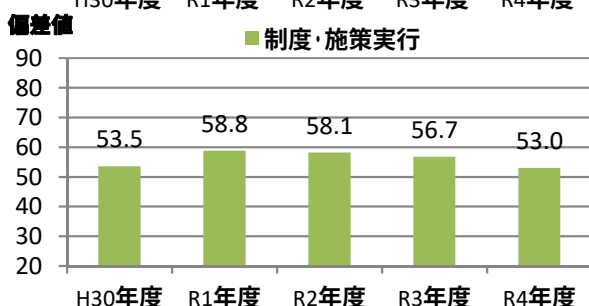
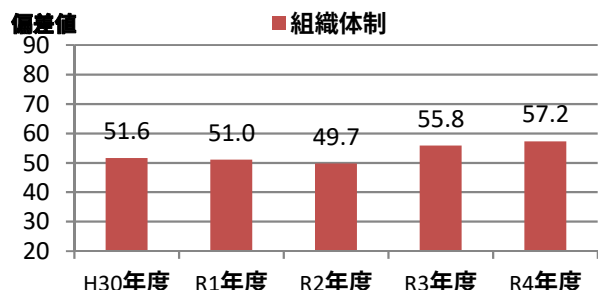
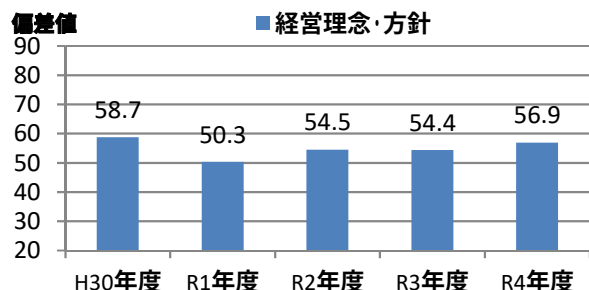
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

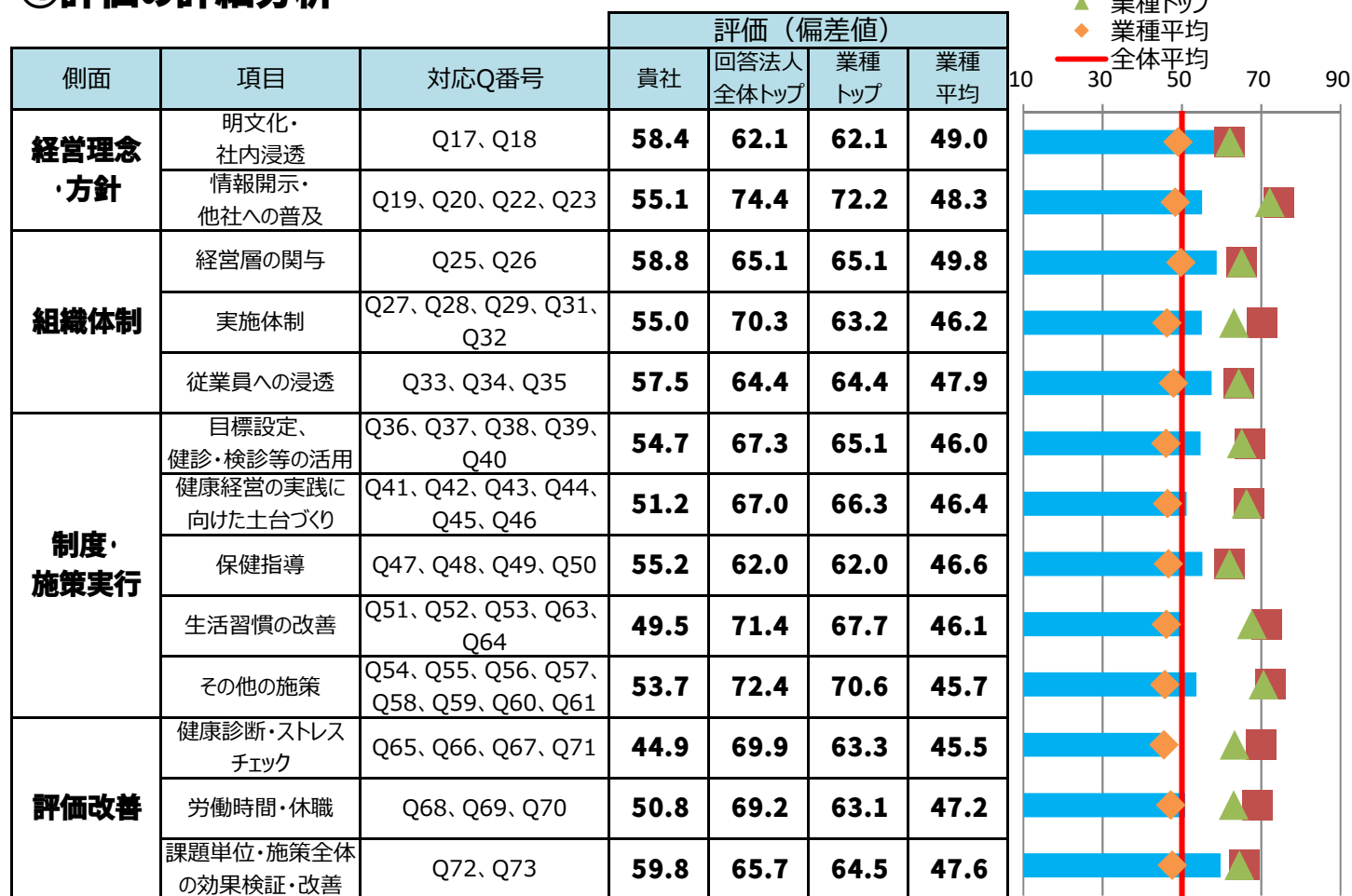
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 551~600位 | 901~950位   | 951~1000位  | 951~1000位  | 1051~1100位 |
| 総合評価      | 55.3     | 54.2(↓1.1) | 54.1(↓0.1) | 55.1(↑1.0) | 54.8(↓0.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>従業員の高齢化が進んでいる現状の中で、健康不調やメンタルヘルス不調に伴う、従業員の休職やプレゼンティズムによる生産性の低下が大きな問題となっており、重症化する前に状態に気づき、生活習慣の改善等により予防することが、店舗営業を始めとした、事業活動を継続する上で、大きな課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員が心身の不調を感じることなく、生活と仕事に充実した毎日を送ることができ、その結果として従業員のパフォーマンス向上による生産性の向上を期待する。</p> <p>健康診断受診率100%、二次検査受診率80%以上を目標として、生活習慣病予防に向けた特定保健指導の実施率50%を目標とする。</p>                        |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                   |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                                                    |
| URL    | <a href="https://www.royal-holdings.co.jp/csr/conduct/employee.php">https://www.royal-holdings.co.jp/csr/conduct/employee.php</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 4                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |     |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 1.1 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 53.8 | % |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備                              |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 間接部門をほぼすべてフリーアドレスとして、事業会社社長を含めて固定席からフリーアドレスに変更した |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 25.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 95.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 本部の社員食堂で“TABLE FOR TWO”ランチの実施。余分なカロリーを抑える食事の提供                 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 20.0                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 10.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                        |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | アプリ内でのウォークラリーの実施。運動習慣の定着のきっかけとして一定の期間内での歩数競争を実施。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 20.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 40.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |     | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 5.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 51.3    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 55.1    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 44.7    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 37.2    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 54.2    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 54.6    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 48.4    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 46.4    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 55.2    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 50.0    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                 |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                                       |
|               | 課題内容   | 20年と21年の健康診断結果を比較した結果、BMI25以上の従業員が増加していることが判明した。また体重が極端に増加している従業員も存在し、コロナ自粛期間による在宅勤務や休業の影響で日常的な運動が不足した結果と仮説を立てた。また20年と21年の健康診断問診から、運動や生活習慣の改善に対する行動変容ステージの「関心期」が30%程度存在するため運動習慣のきっかけづくりが必要と考えた。 |
|               | 施策実施結果 | 生活習慣の見直しのきっかけ作りを期待し、健康管理アプリを導入。利用率は現在10%程度、運動習慣作りのきっかけとしてある理内でのウォークラリーイベントを実施。                                                                                                                  |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 定量的な効果はまだ出ていないが、定期的にウォークラリーイベント実施することで健康管理アプリの利用率が向上することを期待している。毎日の歩数計測や食事記録によるアプリ内でのポイント獲得イベントにより、生活習慣や運動習慣の改善に寄与していると考えます。                                                                    |
|               | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                                                                       |
|               | 課題内容   | 従業員喫煙率は30%を超える水準から年々徐々に低下しているが、世間水準から見るとまだ高い状況にある。特に店舗責任者や管理監督職における喫煙率が高く、女性の喫煙率も世間水準からすると高い状況にあり、生活習慣病リスクが高い人の中にも喫煙者がいる状況。将来的な重症化リスクが課題である。                                                    |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 健保組合と共同で、自己負担なく受けられる禁煙サポートプログラムを提供。経営層からも声掛けをして頂き、禁煙・卒煙チャレンジを実施した。                                                                                                                              |
|               | 効果検証結果 | 2022年には22%以下を目標に取り組んでいたが、結果としては26.2%となった。以前は喫煙率30%を超えていたことを踏まえると徐々に良化をしているが、今後も継続することで喫煙率20%以下を目標に取り組む。22年からは毎月喫煙の悪影響や禁煙の効果について社内のポータルサイトに掲示し、意識の醸成に努めている。                                      |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社いなげや

英文名：Inageya Co.,Ltd

■加入保険者：いなげや健康保険組合

上場

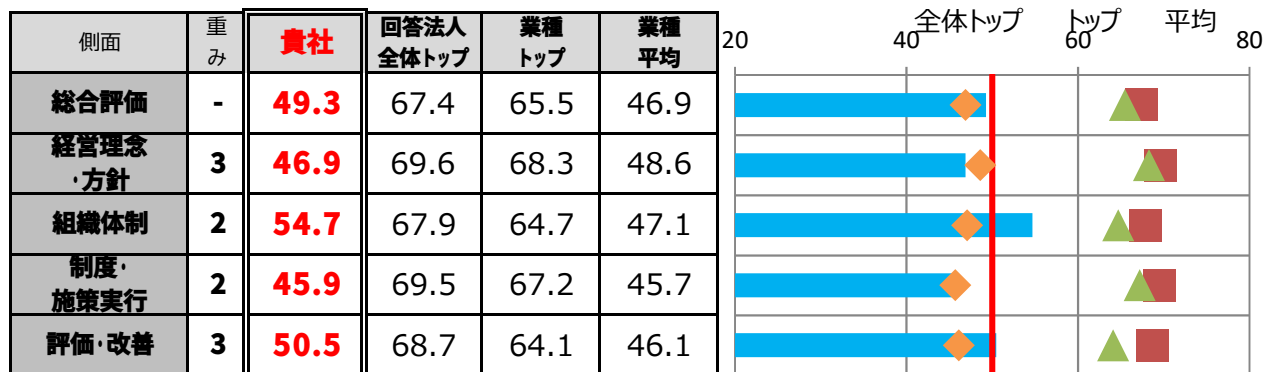
■所属業種：小売業

## ①健康経営度評価結果

■総合順位： **1751～1800位** / **3169 社中**■総合評価： **49.3** ↑2.3 (前回偏差値 47.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



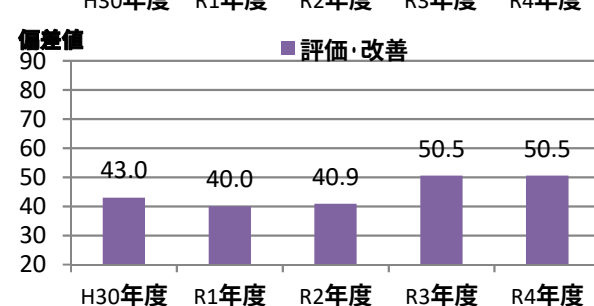
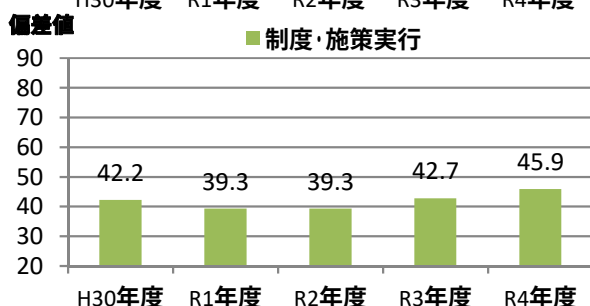
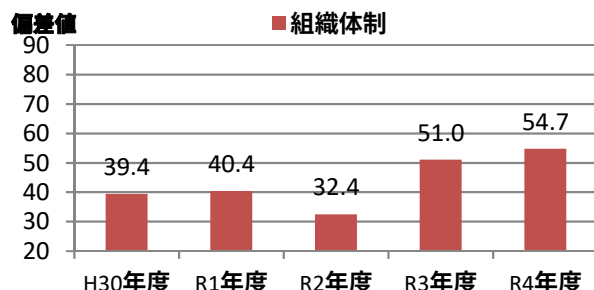
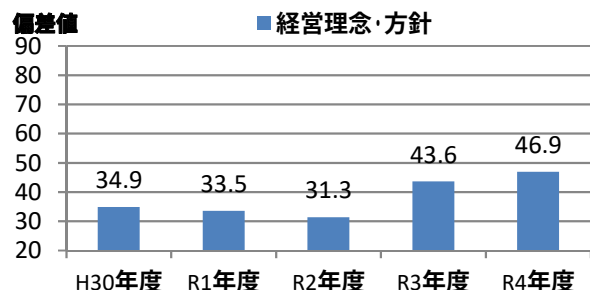
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

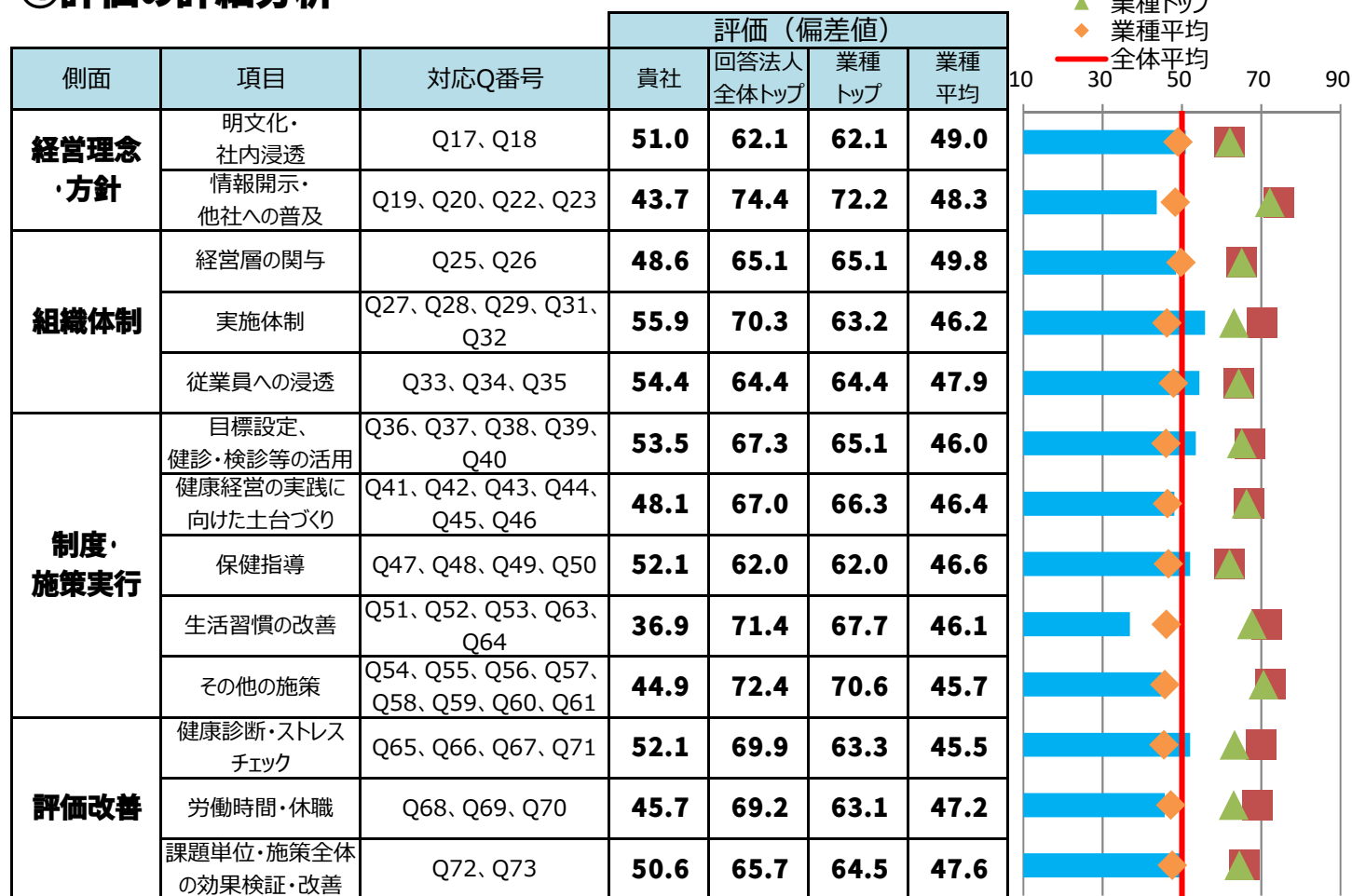
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度     | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度       | 令和4年度      |
|-----------|------------|------------|------------|-------------|------------|
| 総合順位      | 1451～1500位 | 2001～2050位 | 2251～2300位 | 1901～1950位  | 1751～1800位 |
| 総合評価      | 39.6       | 38.0(↓1.6) | 36.0(↓2.0) | 47.0(↑11.0) | 49.3(↑2.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社      | 2523社      | 2869社       | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>企業の社会的責任</b></p> <p>「すこやけくの実現」という経営理念の実践のために、従業員が健康で生き活きと働き続けられる会社になることが、従業員とその家族の幸せ、お客様の健康への貢献に繋がり、会社の持続可能な成長となる。従業員の健康増進のための取り組みは、それぞれの部署で実施していたが、組織全体での取組みとし、健康経営に対する意識を醸成し、より効果的に浸透させることが課題である。</p>   |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>SDGs推進委員会、ライフ・サービスセンター、人事、労組、健保、共済会、グループ会社等々の関係者が、月一で「すこやけく健康経営会議」を開催。元データとなる健診受診率100%への取り組みや意識共有を行っている。それにより、SDGs推進委員会による「健康経営宣言」、共済会による「歯科検診の補助」、人事と労組による「喫煙ルール」、健保による「卒煙促進」、保健師による「受診勧奨」等々、取組みが広がっている</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                 |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                                     |
| URL    | <a href="https://www.inageya.co.jp/company/management/health.html">https://www.inageya.co.jp/company/management/health.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 16     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 29     | 回 | 4                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |       |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 10.3 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                   |   |                             |     |   |
|------------------------------|-------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | その他               |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | ホテル・旅館等契約施設の利用促進。 |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 83.0              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 3.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 本社の社員食堂で、ヘルシーランチの提供や健康に関する食の様々な悩みに管理栄養士が答える情報を掲示               |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                 |   |                             |     |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助                           |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | スポーツクラブ(ルネサンス・メガロス・カーブス)の利用補助により、運動習慣の定着を促している。 |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 83.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 0.8 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 13.9 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 31.8 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 48.8    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 54.3    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 44.2    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 48.6    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 52.2    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 51.2    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 42.5    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 33.4    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 47.7    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 44.0    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                               |
|---------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                                     |
|               | 課題内容   | 昨年度の定期健康診断の結果を受けて、産業医判定で就業禁止、就業制限（深夜業務禁止、残業禁止、重量制限）の方と受診勧奨の対象者の割合が6.6%であり、うち高血圧症、脂質異常症、糖代謝異常といった生活習慣病発症の重症化リスクの方が多くことが課題である。またその中には所属長などの管理職も含まれており、会社として生産性の低下が懸念されるため、生活習慣病の予防的措置を講じる必要がある。 |
|               | 施策実施結果 | 今年度の就業禁止対象者8名、就業制限者254名、受診勧奨の対象者を含む606名に受診勧奨を早急に発送。産業医による再判定、状況確認を実施しその結果、184名（72.4%）が制限解除につながった。                                                                                             |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 定期健康診断後の事後フォロー、産業医判定の早急な通知を徹底した。また就業制限が継続している従業員に対してはライフサービスセンター、所属長、人事部とが情報共有し、就業上の配慮を検討しながら確実に対応をすすめた。その結果、昨年度84%だった受診報告書の提出率が今年度は89.4%（速報値）まで向上しており、経年で比較すると従業員の健康リテラシー、生産性の向上につながっている。    |
|               | 課題のテーマ | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                                                                                          |
|               | 課題内容   | 新型コロナウイルス感染拡大防止による、従業員とお客様の安心・安全確保。地域になくてはならない社会インフラの使命として、営業活動の継続。感染者の復職へのフォローアップ、及びアフターケア体制強化。                                                                                              |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 全従業員へのマスク・消毒薬の継続的な配布。「コロナウイルス対策会議」を開催。「対策マニュアル」の社会情勢に応じた改変。報告経路確立による不調従業員の把握。感染予防対策を従業員とお客様に発信し予防喚起。                                                                                          |
|               | 効果検証結果 | 新型コロナウイルス感染拡大防止に関して、グループ会社も含め早期より対策会議を適宜開催。「対策マニュアル」を作成し適宜改変して予防対策の徹底。マスク・消毒薬の定期的な配布。アクリル板、空気清浄器の設置等の環境改善。感染者の復職へのフォローをいながやグループライフサービスセンターの保健師と産業カウンセラーで復職支援を実施した。                            |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | —     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社チヨダ

英文名: CHIYODA CO.,LTD

■加入保険者: 東京都皮革産業健康保険組合

上場

■所属業種: 小売業

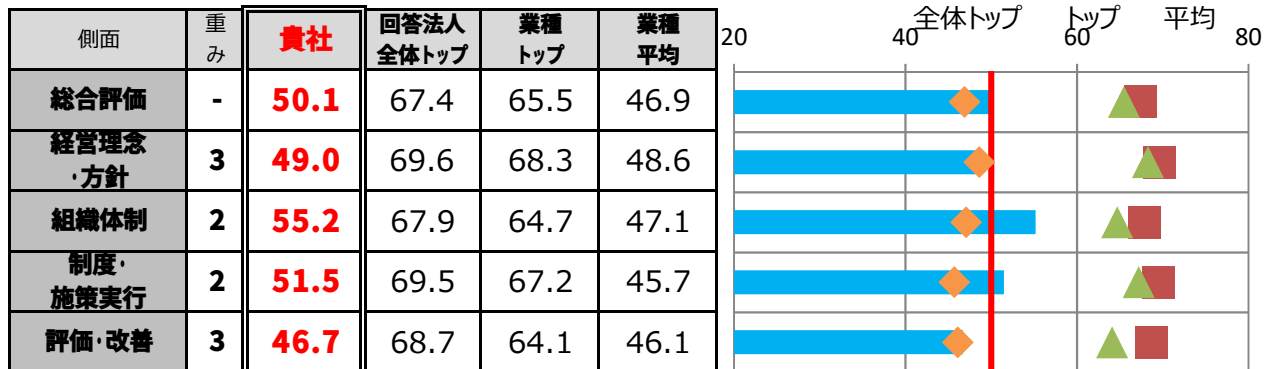
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1651~1700位 / 3169 社中

■総合評価: 50.1 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



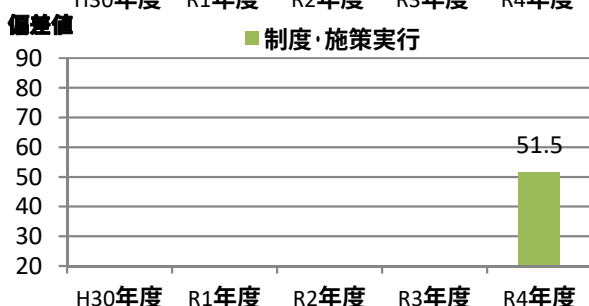
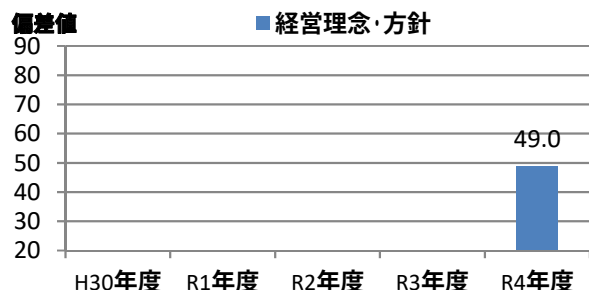
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

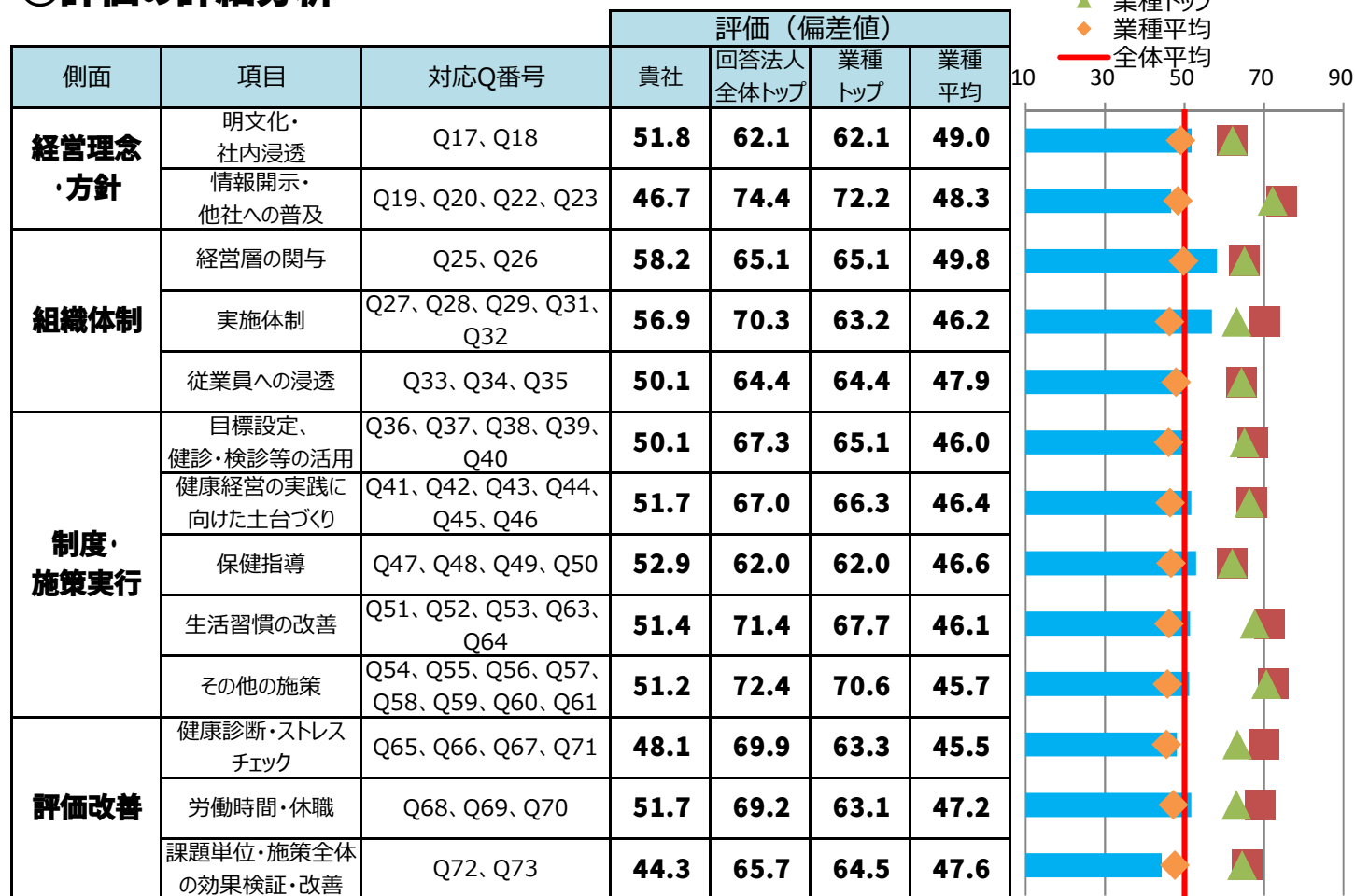
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 1651~1700位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 50.1(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                           |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>当社の経営方針である顧客の足の健康に配慮した商品の提供を目指す上では、健康に関する知識とノウハウを持ったスタッフの育成が必要となる。当社は多店舗少人数での展開であり、直接的な人材教育だけでなく従業員の健康状態や職場の人間関係の把握も難しい</p>                                |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>健康経営において、従業員の健康状態に応じた徹底した支援と情報提供に取り組むことで、従業員の健康に対する自己管理能力の向上を図る。そこで得た知識は、お客様の健康状態に即した商品の提供にも有用であることから、人材育成にもつながる。このことは、ワークエンゲージメントにも好影響をもたらすことが考えられることから、従業員の健康保持・増進と人材教育の両立を期待する。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |   |
|--------|---|
| 媒体の種類別 | - |
| URL    |   |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 13     | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 9                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供                |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社員旅行、家族参加可能なイベント（フットサル大会等）を行い、社員間のコミュニケーションを図っている |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 40.7                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 39.5 | % |

■ 食生活改善

|                              |                              |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート  |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | アプリ提供を行い、カロリー記録等のサポートを実施している |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                  |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施        |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 他社と共同でアプリによる歩数計測会やマラソン大会等に参加している |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 59.2 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 45.6    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 53.9    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 46.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 50.0    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 42.3    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 52.7    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 49.6    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 43.1    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 57.6    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 60.7    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                 |
|---------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                |
|               | 課題内容   | 当社の従業員の多くは全国に展開する店舗において少人数で業務に従事している。このため個々の従業員の健康状態が把握しにくい状態にあり、特に休業の原因の7割を占めるメンタルヘルス不調の予防・早期発見が第一の課題である。      |
|               | 施策実施結果 | 高ストレス者に関しては、産業医もしくは地域産業保健の医師の面談を活用している。また傷病休職者との通常の連絡手段に加えてをアプリを導入し、コミュニケーションの継続をはかっている                         |
|               | 効果検証結果 | 休業者との継続的なコミュニケーションが可能となり、本人の体調や、主治医の見解を基に復職に向けた段階を細かく検証できる体制が整いつつある。また、休みがちな従業員の早期な報告がなされ、本人の体調改善に対し早い対応が整いつつある |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                       |
|               | 課題内容   | 従業員の平均年齢の変化により、高リスク対象者が増加傾向にある。従業員のそれぞれの居住地でのきめ細かい保健指導には大変な労力を必要としている                                           |
|               | 施策実施結果 | 健康保険組合との連携により、特定保健指導の実施促進と健康診断の結果、要精密検査・要治療となった者への受診勧奨を実施している。また、Web面談を導入し、保健指導のスムーズな受診を促している                   |
|               | 効果検証結果 | Webでの保健指導を導入し、衛生管理者が面談の段取り、終了までをサポートする事により、保健指導の受診率は大幅な改善となっている                                                 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: マックスバリュ東海株式会社

英文名: Maxvalu Tokai Co.,Ltd

■加入保険者: イオン健康保険組合

上場

■所属業種: 小売業

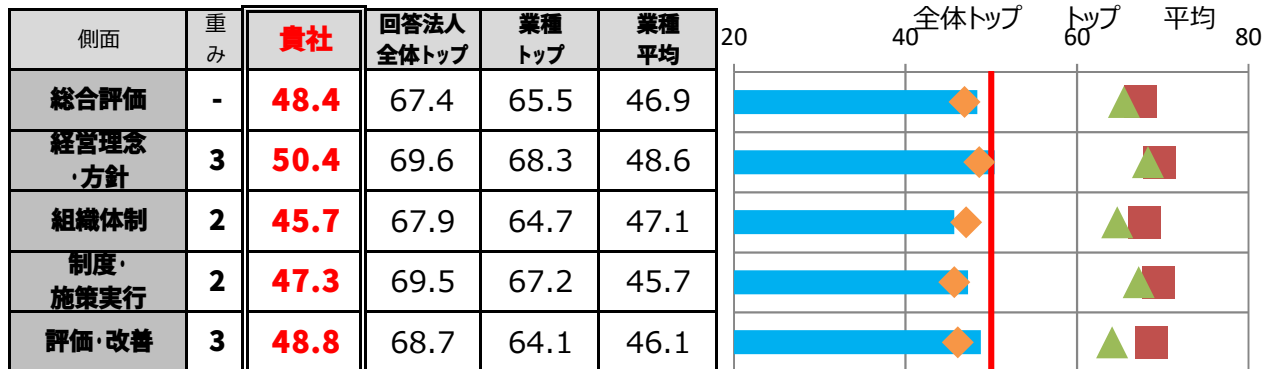
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1851~1900位 / 3169 社中

■総合評価: 48.4 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



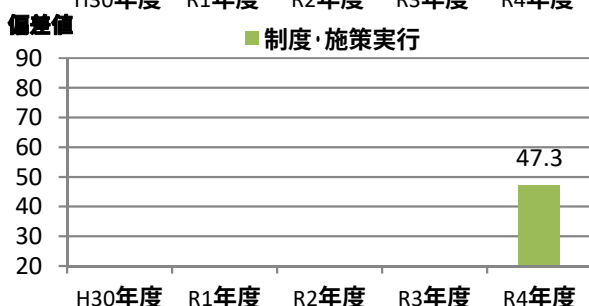
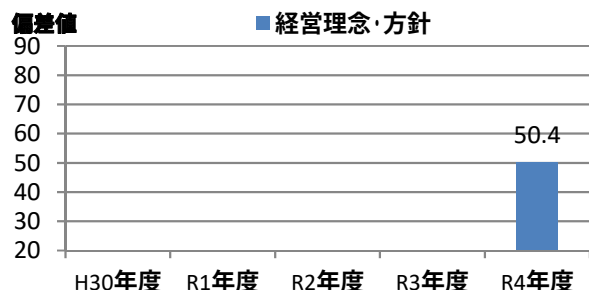
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

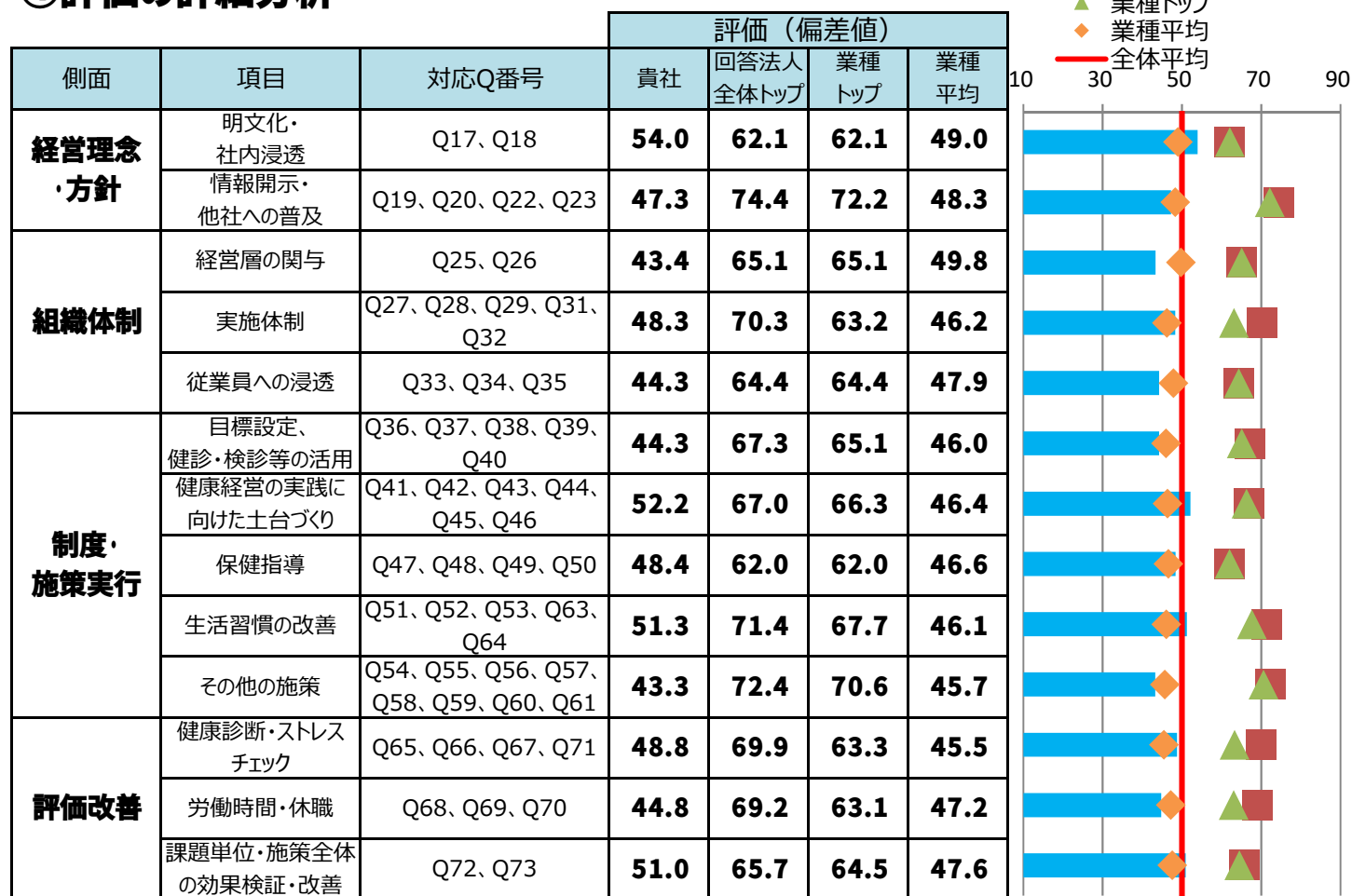
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 1851~1900位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 48.4(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                         |
|------------------|-----------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上<br>アブセンティーズム・プレゼンティーズムの撲滅 |
|                  |                                         |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 従業員がいきいきと元気に働くことで職場の雰囲気上がり結果として生産性が上がる  |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                       |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                        |
| URL    | <a href="https://www.mv-tokai.co.jp/company/">https://www.mv-tokai.co.jp/company/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |           | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>40</b> | 回 | <b>3</b>          | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |  |   |                             |              |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                      |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | その他                  |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | ウォーキングラリーにチームを作り参加促進 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                       |   |                             |             |   |
|------------------------------|-----------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画   |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 健保主催 健康チャレンジキャンペーンの実施 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>40.0</b>           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>34.1</b> | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                    |   |                             |             |   |
|------------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施          |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 健保主催 健康チャレンジキャンペーンの実施・ウォーキングラリーの実施 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>40.0</b>                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>13.0</b> | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |            |   |
|-------|------|---------|------------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |            | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |            | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | <b>0.1</b> | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 45.8    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 46.2    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 46.4    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 48.8    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 45.4    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 52.6    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 48.9    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 39.7    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 50.1    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 60.6    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                            |
|---------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                  |
|               | 課題内容       | 特定保健指導対象者が2割存在することから放置すると大きな病気につながるリスクがあり、自身にとっての健康、会社にとっての労働力に大きく影響を与えることが予見された。                          |
|               | 施策実施<br>結果 | 特定保健指導対象者に受診勧奨を積極的に行う。指導を受診することによって自分の病気に向き合い、生活習慣を改善の意識を高め、健保主催の生活改善プログラムで習慣化させている                        |
|               | 効果検証<br>結果 | 特定保健指導はリモートで実施できる仕組みを利用し、実施率は17%から27%に上昇<br>効果については検証に至っていないが、この取り組みは確実に意識改善につながっています<br>プログラム参加率は34.1%でした |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                |
|               | 課題内容       | 長時間労働（40h超・管理職60h超）の撲滅<br>有給休暇取得促進                                                                         |
|               | 施策実施<br>結果 | まずは管理職の意識改革（部替えの権限移譲の動機づけ）・申請ルール徹底・多能工・、週3の進捗管理                                                            |
|               | 効果検証<br>結果 | 働き方改革の一環で長時間対策強化により長時間労働40h超は62名から8名に減少 管理者60h超は522名から189名に減少 また、多能工の推進で働き方も自己の職域を増やし、生産性を高める働き方にシフトしている   |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社 A O K I ホールディングス

英文名: AOKI Holdings Inc.

■加入保険者: 関東百貨店健康保険組合

上場

■所属業種: 小売業

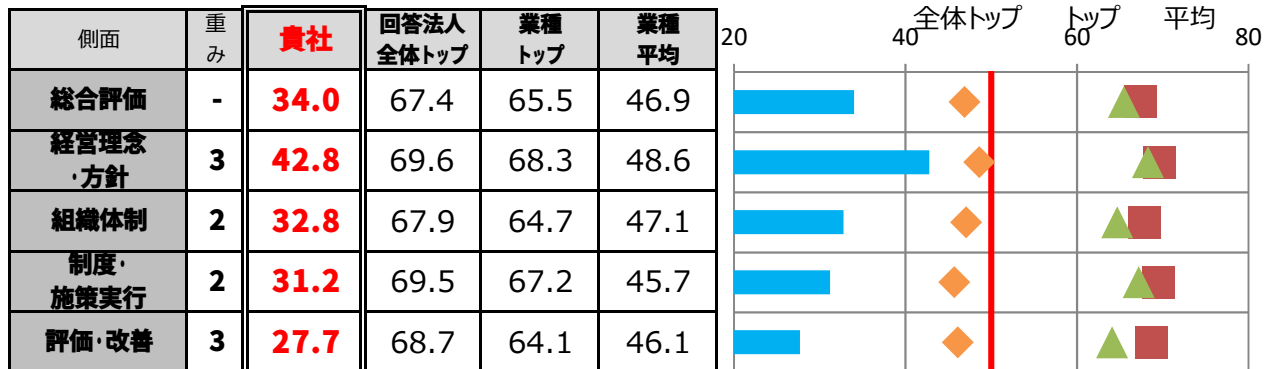
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2951~3000位 / 3169 社中

■総合評価: 34.0 ↓2.3 (前回偏差値 36.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



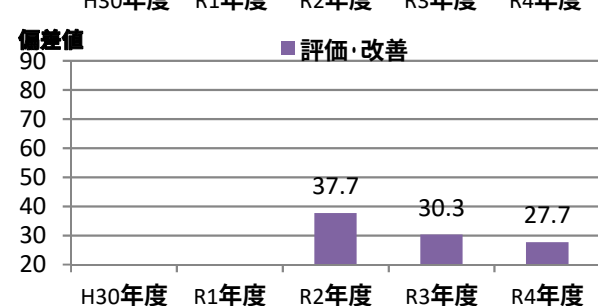
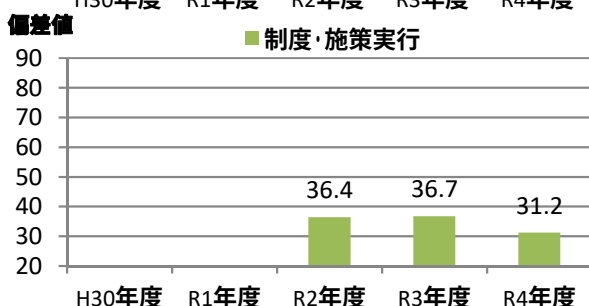
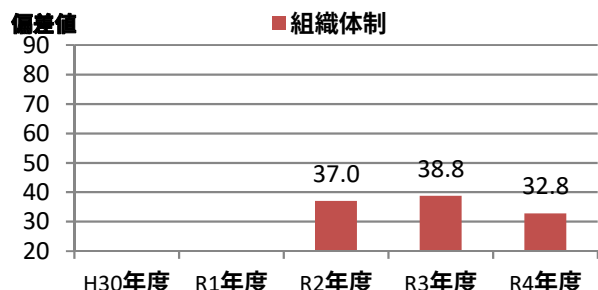
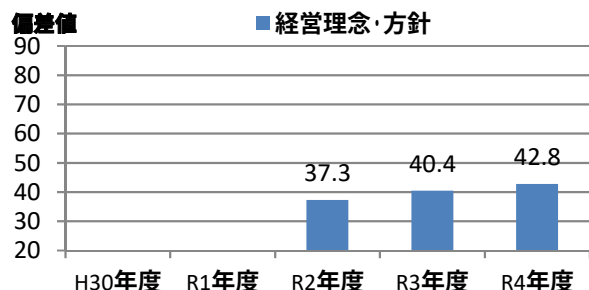
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

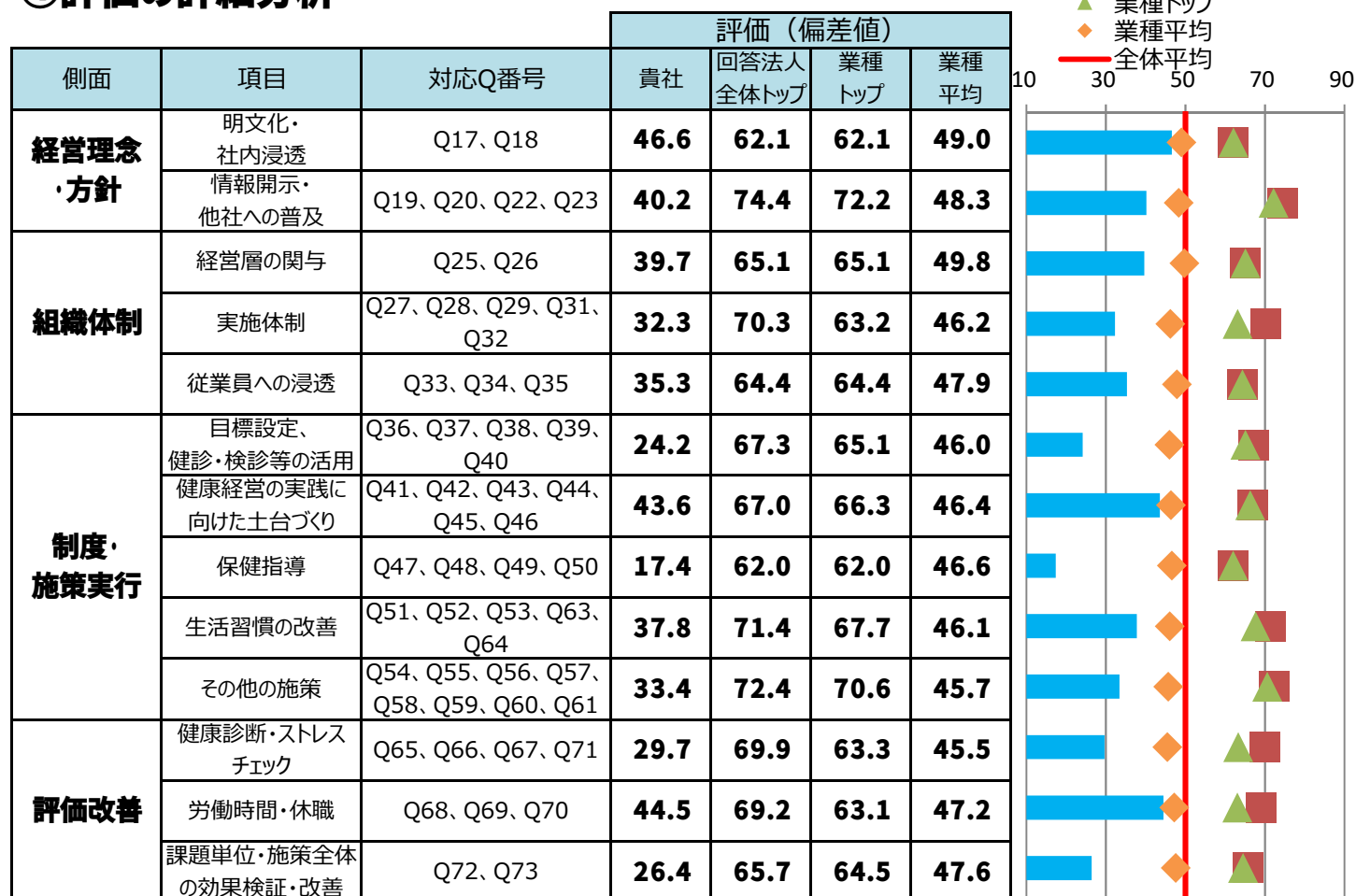
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | 2201~2250位 | 2551~2600位 | 2951~3000位 |
| 総合評価      | -      | -     | 37.2(-)    | 36.3(↓0.9) | 34.0(↓2.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                  |
|------------------|----------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 中長期的な企業価値向上<br>離職率の低減および勤続年数の増加  |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 従業員エンゲージメント指数の上昇により、企業価値の向上につながる |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                           |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのESGについての独立したページ                                                                                     |
| URL    | <a href="https://ir.aoki-hd.co.jp/ja/esg/employee.html">https://ir.aoki-hd.co.jp/ja/esg/employee.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 1      | 回 | 1                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 社内SNSの導入                                 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | サラダバー（感染症対策のため取りわけ済み小鉢）の設置                                     |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                       |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | スポーツクラブとの提携による利用料金の割引 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 29.2    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 19.4    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 48.7    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 31.9    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 37.5    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 56.5    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 40.7    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 41.2    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 30.0    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 36.5    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |   |
|---------------|------------|---|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | - |
|               | 課題内容       |   |
|               | 施策実施<br>結果 |   |
|               | 効果検証<br>結果 |   |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | - |
|               | 課題内容       |   |
|               | 施策実施<br>結果 |   |
|               | 効果検証<br>結果 |   |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

|             |   |
|-------------|---|
| 貴社の認定基準適合状況 | × |
|-------------|---|

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | －     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | －     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | －     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | －     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | －     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | －     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社オークワ

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会和歌山支部

上場

■所属業種：小売業

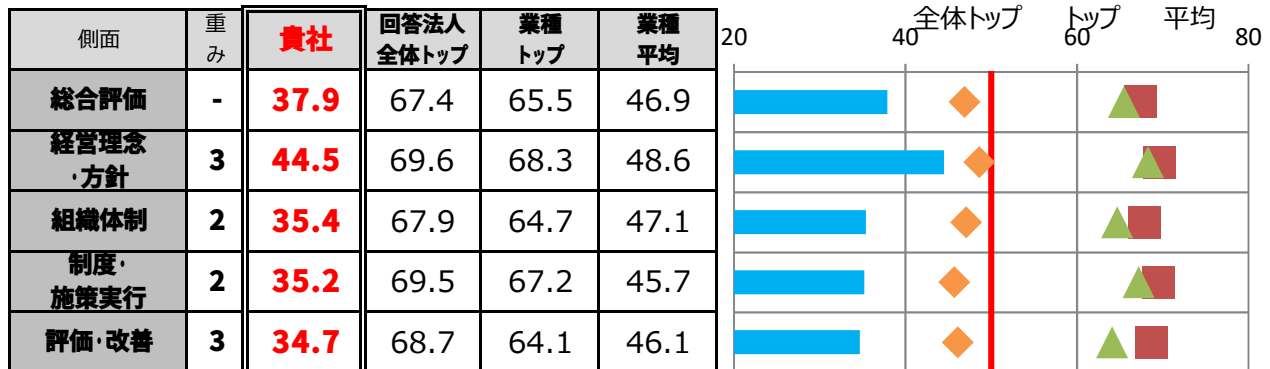
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2801～2850位 / 3169 社中

■総合評価： 37.9 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



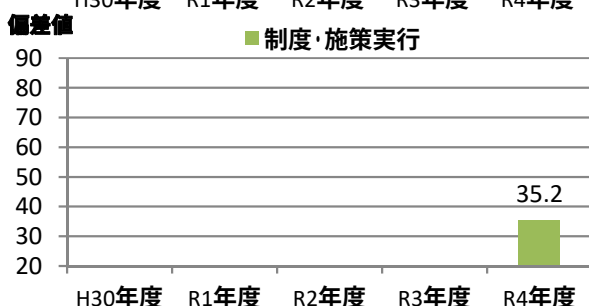
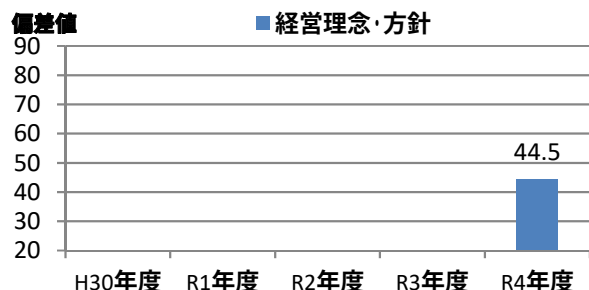
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

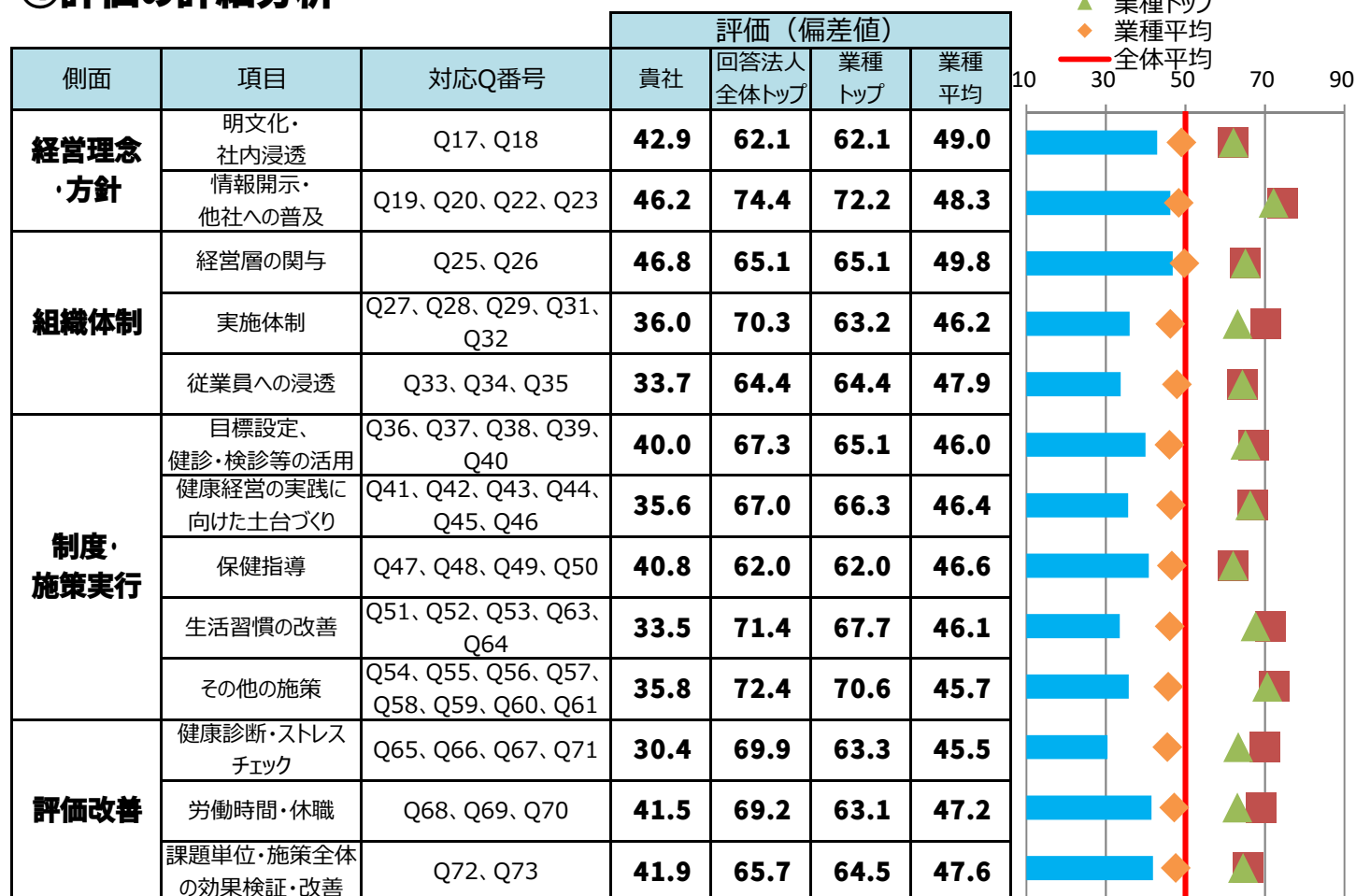
|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 2801～2850位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 37.9(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                             |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>健康宣言やSDGs方針において、多様な人材の活躍推進のため、従業員が健全にいきいき働き続ける職場、環境づくりを目指して、健康に関して積極的な関与をおこない、従業員のパフォーマンスを今以上に向上させていきたい。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員の健康に積極的に関与することで健康リテラシーを向上させ、パフォーマンスの向上により当社がお客様、従業員をはじめ地域経済の発展により貢献できることを目指す。</p>                                                     |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                         |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                          |
| URL    | <a href="http://www.okuwa.net/eco/policy.html">http://www.okuwa.net/eco/policy.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | <b>14</b> | 回 | <b>1</b>          | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>46</b> | 回 | <b>2</b>          | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |            |   |                             |             |   |
|------------------------------|------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>0.2</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>58.6</b> | % |
|------------------------------|------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                       |   |                             |            |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|------------|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ |   |                             |            |   |
| 取組内容                         | スポGOMI大会や、海ごみゼロウィーク活動など、地域に密着した活動に参加。 |   |                             |            |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>3.8</b>                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>8.0</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                     |   |                             |             |   |
|------------------------------|---------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画 |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 野菜摂取量が足りているかの測定会を実施 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>3.8</b>          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>13.7</b> | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                           |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 官公庁・自治体等の職域の健康増進プロジェクトへ参加 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | わかやま健康づくりチャレンジ運動に参加       |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |            |   |
|-------|------|---------|------------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |            | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |            | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | <b>0.2</b> | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 32.7    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 36.2    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 45.8    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 30.2    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 42.5    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 30.0    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 40.5    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 31.6    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 39.9    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 37.3    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                     |
|---------------|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                           |
|               | 課題内容       | 野菜の摂取量を測るベジチェックを実施し、食生活を見直す機会を与え、生活習慣病予防について意識づけをすることが課題。                                                           |
|               | 施策実施<br>結果 | ベジチェックの結果をもとに、野菜の摂取量の目安を案内した。1回目の結果を受けてから食生活への改善がどのように反映されるか、期間をあけて2回目を実施した。                                        |
|               | 効果検証<br>結果 | 2回実施をしたことで、1回目の結果が食生活を見直すきっかけとなり、不足量を補うための量を具体的に示したため、2回目の測定での改善目標を持つ人がみられた。1回目の平均値は5.35、2回目の平均値は5.73と平均で改善傾向が見られた。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                                                                   |
|               | 課題内容       |                                                                                                                     |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                                                                     |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                                                                                     |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 青山商事株式会社

英文名: AOYAMA TRADING Co., Ltd.

■加入保険者: 青山商事健康保険組合

上場

■所属業種: 小売業

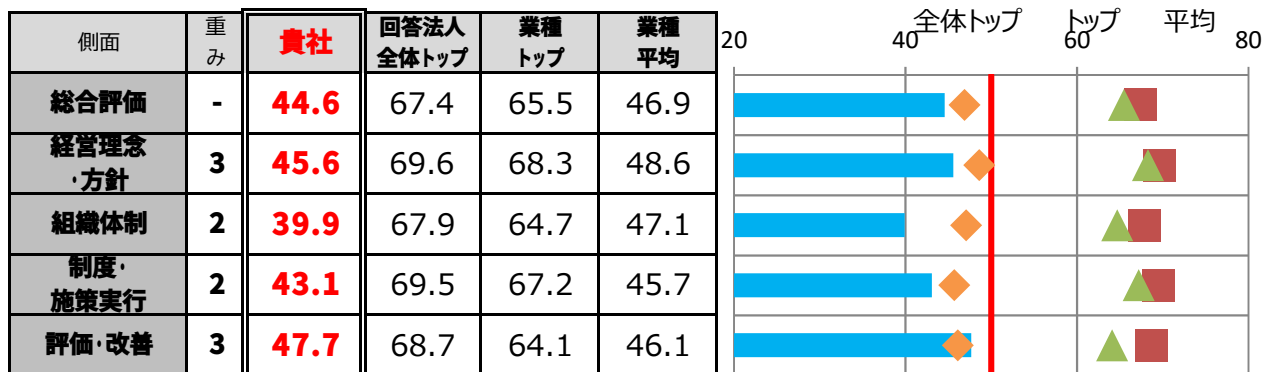
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2301~2350位 / 3169 社中

■総合評価: 44.6 ↑1.7 (前回偏差値 42.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



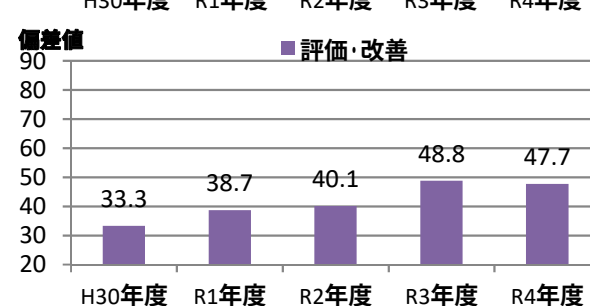
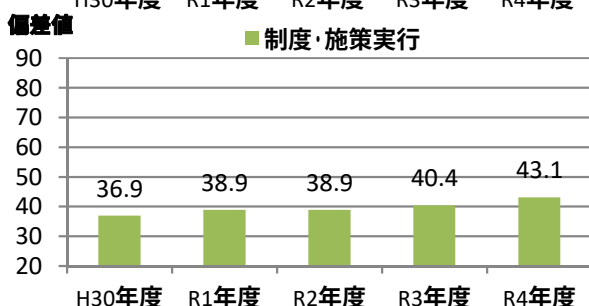
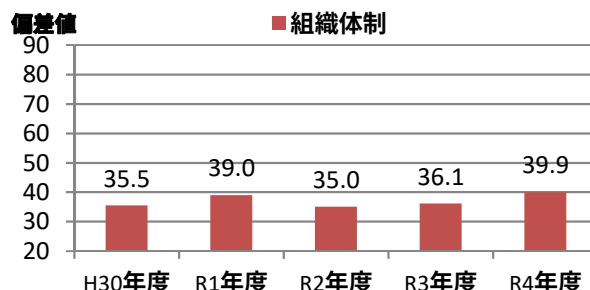
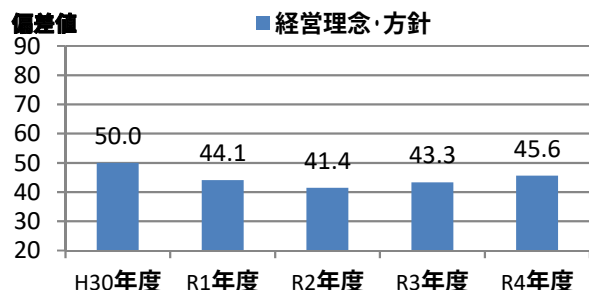
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

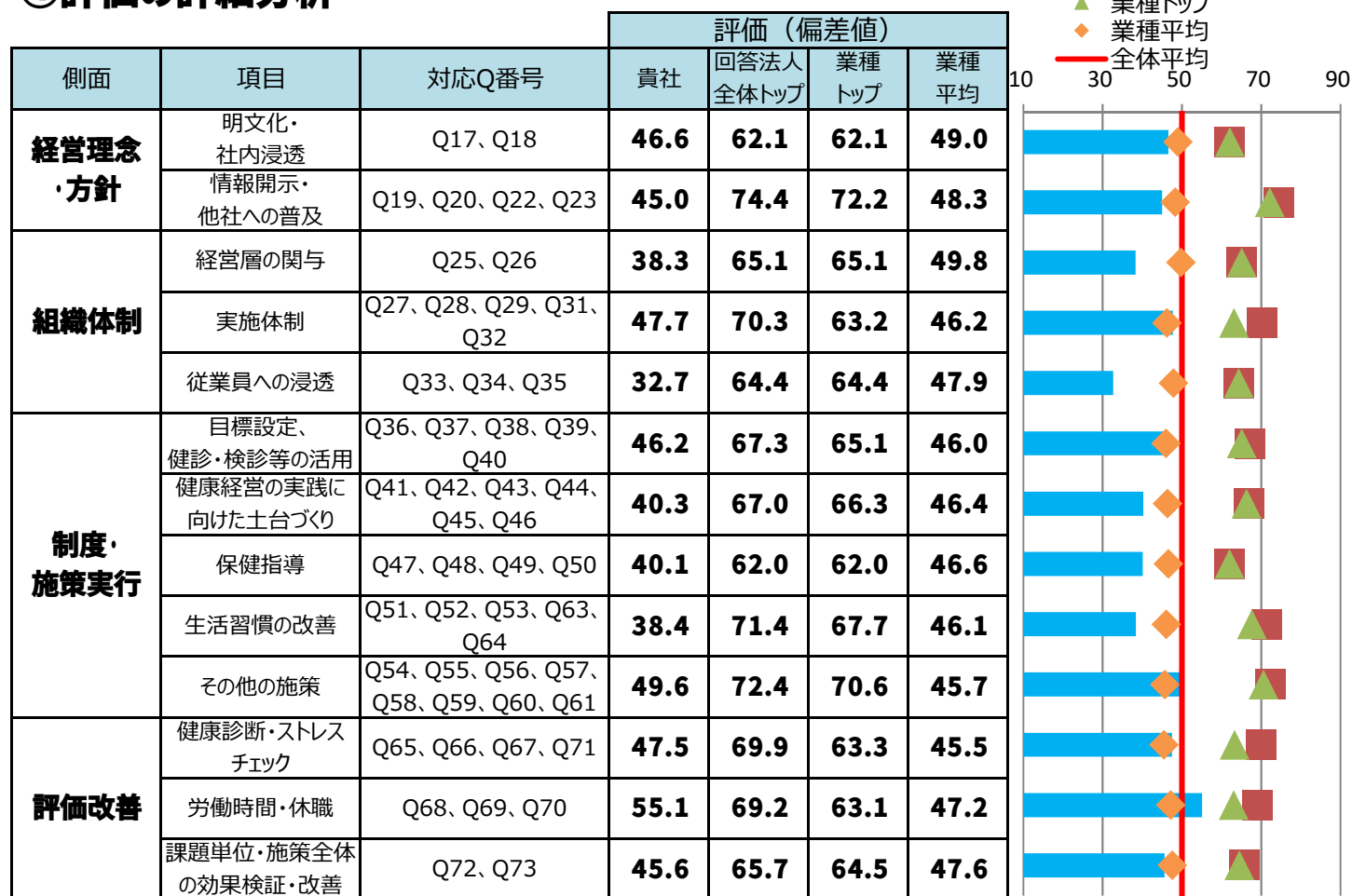
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度     | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1451~1500位 | 1851~1900位 | 2101~2150位 | 2251~2300位 | 2301~2350位 |
| 総合評価      | 39.8       | 40.4(↑0.6) | 39.2(↓1.2) | 42.9(↑3.7) | 44.6(↑1.7) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上<br>メンタルヘルス不調による長期欠勤および休職者が年々増加傾向にあり、人員不足(コロナ感染・退職等)による業務負担の増加や長時間勤務などが要因の一つと考える。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 時間外労働の削減やストレスチェックの受診率改善および相談窓口の周知により、メンタル不調の悪化を未然に防ぎ、健康維持・増進による従業員のパフォーマンスの向上に期待。              |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                                                                           |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのESGについての独立したページ                                                                                                                                                                                     |
| URL    | <a href="https://www.aoyama-syouji.co.jp/ir/esg/s_safety_and_health.html#s_safety_and_health_detail_02">https://www.aoyama-syouji.co.jp/ir/esg/s_safety_and_health.html#s_safety_and_health_detail_02</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 24     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 40     | 回 | 1                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供           |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社内ツールを活用し「会社のあるある川柳」を企画。応募から投票まで従業員とのコミュニケーションを促進。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 58.2 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 仕出し業者による健康面に配慮した弁当を希望者が利用できる環境をつくる。                            |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 6.1                                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 23.3 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                         |   |                             |     |   |
|------------------------------|-------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助   |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 運動に伴う施設等の利用に対して、補助金を支給。 |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 78.9                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 8.1 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 14.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 42.2    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 40.5    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 43.8    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 53.3    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 54.2    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 47.4    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 53.4    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 40.6    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 50.1    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 35.5    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                         |
|---------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                        |
|               | 課題内容       | 業務の繁忙により特定月に業務が集中しやすい部署において、業務過多や時間外増加などにより高いストレスを感じている傾向にある。                                                           |
|               | 施策実施<br>結果 | 特定月に業務が集中しやすい部署に対して、時間外労働抑制を目的とし業務の繁忙に応じて部署別に別途部月毎の休日日数を調整。                                                             |
|               | 効果検証<br>結果 | 2022年8月末時点では、該当部署のトータル時間外を▲16.1%削減。ストレスチェックの結果が出ていないが、個人別では約8割の従業員が前年度の時間外を下回る結果となっているため、ストレス緩和に寄与。                     |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員の喫煙率低下                                                                                                               |
|               | 課題内容       | 当社従業員の喫煙率は、2020年度で36.8%と全業種平均および小売業平均と比べても高い傾向にある。様々な病気の誘発やがんリスクを高めるなど、人員の確保が厳しい昨今においても従業員の健康を第一に考えるうえで、喫煙率低下に向けた改善が必要。 |
|               | 施策実施<br>結果 | 全従業員が閲覧する健康保険組合発行の広報誌にて、禁煙を勧奨するコーナーを儲け、喫煙に対するリスクや治療方法などを紹介。                                                             |
|               | 効果検証<br>結果 | 喫煙に関する記事を広報誌へ掲載、各事業所へ発送することで、すべての従業員が閲覧し、喫煙リスクおよび禁煙に対する意識付けを行うことで、2021年度の喫煙率33.9%と改善傾向が見られる。                            |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | —     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社高島屋

英文名：Takashimaya Company,Limited

■加入保険者：高島屋健康保険組合

上場

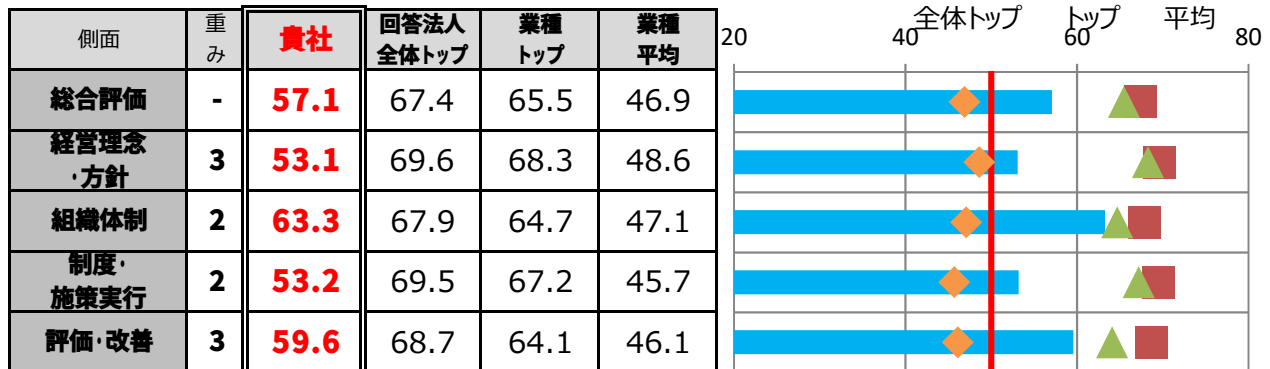
■所属業種：小売業

## ①健康経営度評価結果

■総合順位： **801～850位** / **3169 社中**■総合評価： **57.1** ↑2.9 (前回偏差値 54.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



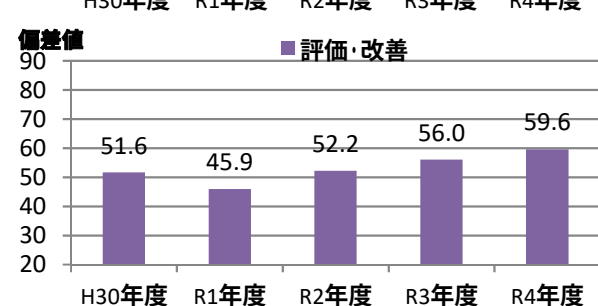
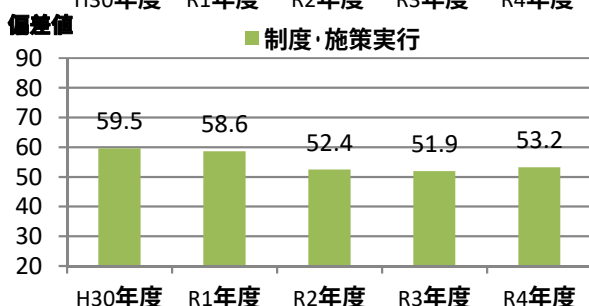
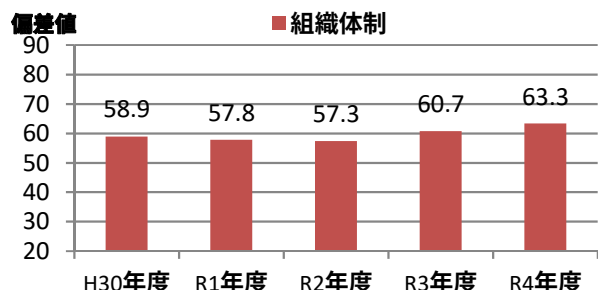
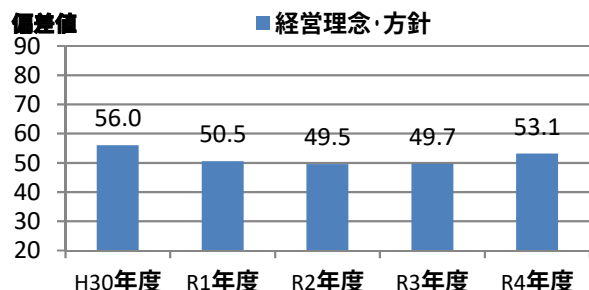
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

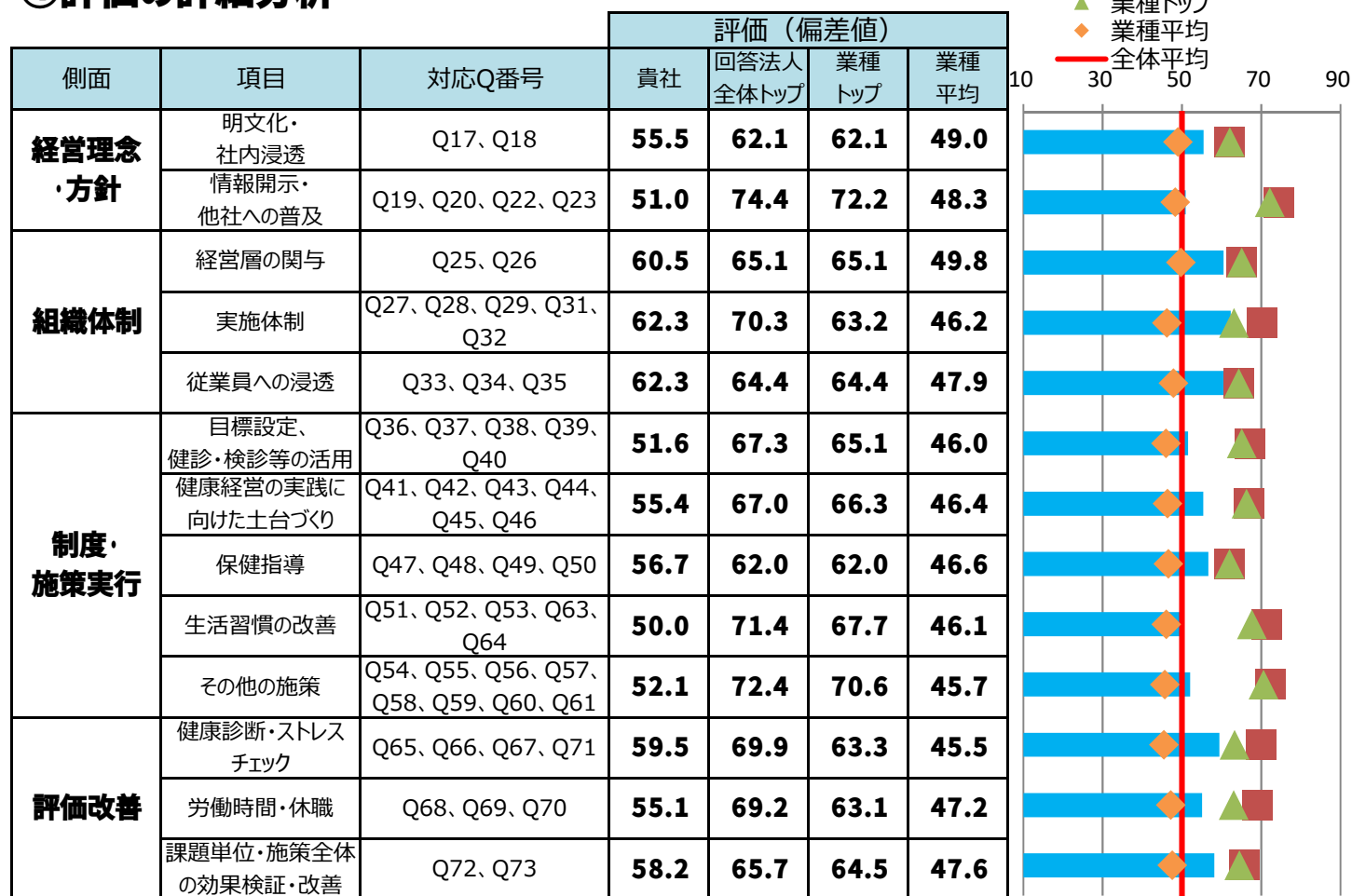
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 451～500位 | 1051～1100位 | 1101～1150位 | 1051～1100位 | 801～850位   |
| 総合評価      | 56.8     | 52.2(↓4.6) | 52.5(↑0.3) | 54.2(↑1.7) | 57.1(↑2.9) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                             |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>従業員の高齢化が想定される中、誰もが健康で働き甲斐を感じることで組織の活力と生産性向上につながると考えている。そのため、健康上の問題での離職、休職、欠勤、生産性の低下を未然に防ぎ、医療費削減につなげ、従業員満足度の高い職場づくりを推進していくことを目指している。心身ともに健康で活力があり自らが豊かな生活を送る従業員こそが、お客様や地域に対し真の「上質なサービス」を提供することができると考えている。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>一人ひとりが自身の心身の健康状態を客観的に把握し、様々な不調をできるだけ未然に防げるよう、セルフマネジメントができる状態を目指している。健康にマイナスの影響を与えるとされる喫煙率や、自身のストレス度を測るストレスチェックの受験率、心身に影響を与える長時間労働の低減に向けた総労働時間等を数値目標として経年で確認している。</p>                                                                     |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                             |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | CSR報告書                                                                                                                      |
| URL    | <a href="https://www.takashimaya.co.jp/corp/csr/esg_report.html">https://www.takashimaya.co.jp/corp/csr/esg_report.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |        | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) |        | 回 |                   | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 16.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 98.4 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供         |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 全従業員と取引先従業員へ社内情報共有ツールを提供、オンライン上で交流が図れる仕組みをとっている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 55.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 管理栄養士がメイン食材に合う小鉢の組み合わせ提案を行い、カロリー表示と共に利用者に周知を実施。                |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                |   |                             |     |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                      |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 健康ポイントプログラムを展開し、歩数や運動実施をポイント化し、運動習慣の定着を目指している。 |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 98.8                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 1.5 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |     | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 0.1 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 51.5    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 57.0    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 54.6    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 60.2    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 58.9    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 52.2    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 54.6    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 60.7    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 57.0    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 49.9    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                         |
|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                                                                                       |
|               | 課題内容   | 心身共に活力ある従業員が生き生きとやりがいをもって働くことが、組織としての生産性向上と、付加価値創出による企業の成長につながるものと考えている。そのためには、従業員間のコミュニケーションが健全に機能し、風通しのよい職場風土づくりに取り組む重要性を認識している。取引先従業員も含めたコミュニケーションツール（オンライン）を整備し、各地の事業所間の顔の見える状況共有とコミュニケーションを実現している。 |
|               | 施策実施結果 | コロナ禍、ライン機能の脆弱さの課題が浮き彫りになり、根本的な課題を抽出するため、全従業員アンケートを実施。「マネジメント」「個人の意識・行動」面について調査した。                                                                                                                       |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | アンケートから、現場における上下間のコミュニケーション等への評価乖離が読み取れ、現場における上層部の課題解決へのコミットメントを強化する必要性を認識した。部門単位の「議論活動」を現場の対話拡大のための日常ツールとして強化、社内の全ての声や職場課題を収集、労使が対等に議論できる場として位置付けている。「議論活動」に関わる全員の意識向上のため、担当役員による丁寧な説明を実施、一層の活性化を期待。   |
|               | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                        |
|               | 課題内容   | 「個人のストレスに対する認知を高め対処を促すこと」、「より多面的な分析をもとに組織改善を効果的に実施すること」を主目的に、ストレスチェックを実施。2021年度の高ストレス者比率は10.1%（771名）で、前年7.0%（567名）から増加しており、コロナ禍、厳しい企業経営下におけるストレス影響も踏まえつつ、組織別の結果・課題共有を組織長と実施、対応策について丁寧に確認することが必要。        |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | ストレスチェック実施率100%を目標として受検しやすい環境整備を実施。全個人別にデバイス配備をしていない環境下、職場内マネジメントによる計画徹底により、実施率97.4%となった。                                                                                                               |
|               | 効果検証結果 | メンタルヘルス不調に大きな影響を与えるハラスメントに関する設問回答状況を経年で把握。ハラスメント防止推進体制を全事業所に窓口を設置、本社に事務局を設置している。ハラスメントと感じる言動を受けたと回答する割合は減少基調にあり、風土改善、ハラスメント防止に関する取組みが一定効果を奏していると考え。本年度の高ストレス者比率結果を踏まえ組織長への働きかけを継続的に実施していくことが今後も重要と考える。  |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社近鉄百貨店

英文名：Kintetsu Department Store Co., Ltd.

■加入保険者：近畿日本鉄道健康保険組合

上場

■所属業種：小売業

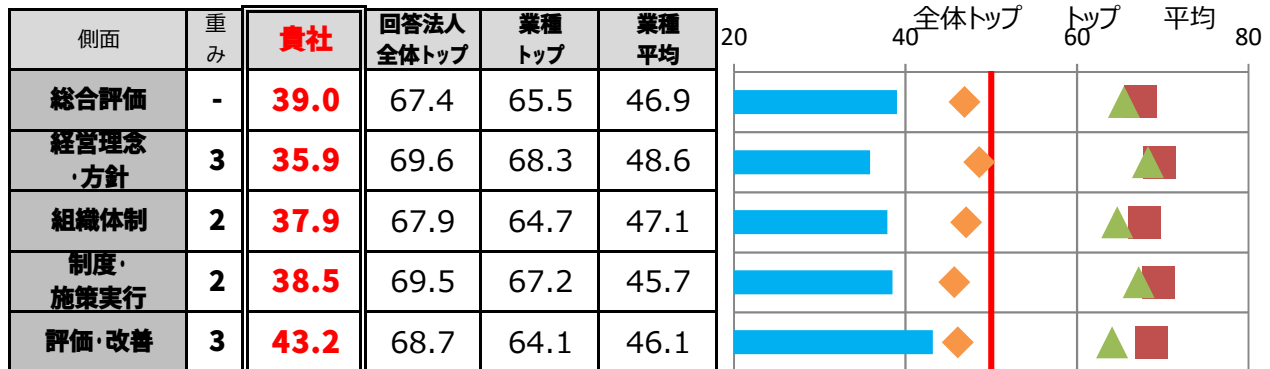
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2751～2800位 / 3169 社中

■総合評価： 39.0 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



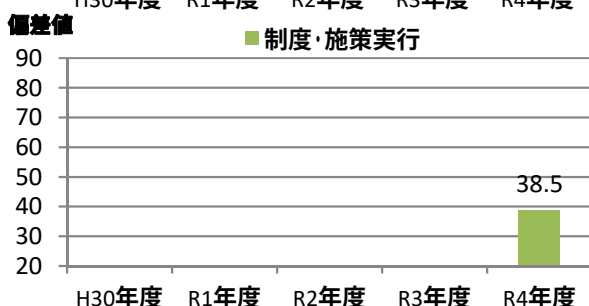
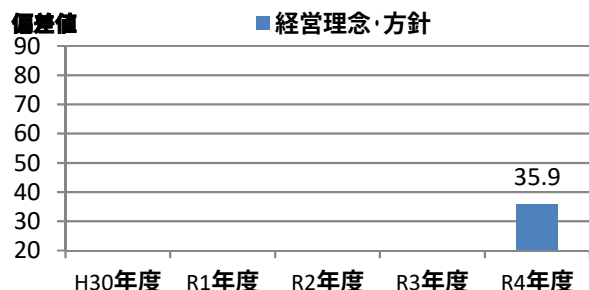
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

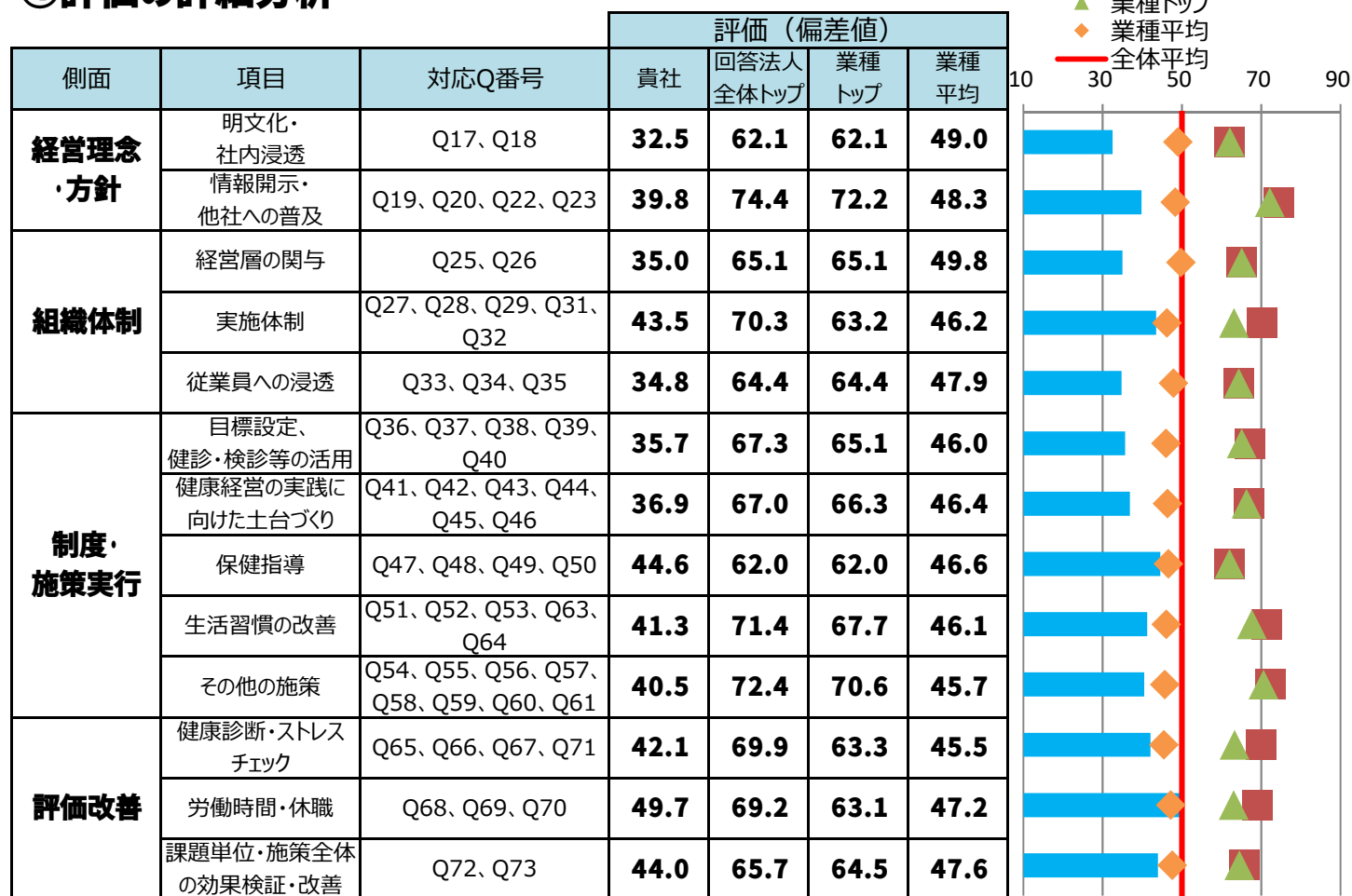
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 2751～2800位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 39.0(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |  |
|------------------|--|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 |  |
| 健康経営の実施により期待する効果 |  |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                       |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                        |
| URL    | <a href="https://www.d-kintetsu.co.jp/corporate/csr/">https://www.d-kintetsu.co.jp/corporate/csr/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |        | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) |        | 回 |                   | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

|                              |  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|

- コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供                            |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 吹奏楽や和太鼓、テニス等の社内クラブがあり、必要に応じて参加費の補助や館内施設の使用を許可している。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 食生活改善

|                              |                                            |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | アプリにて、食生活や生活習慣全般に関する記事を定期的に掲載し、情報提供を行っている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 55.3                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 44.7 | % |

- 運動習慣定着

|                              |                                         |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施               |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | スマホとの連携により日々の歩数がカウントできるツール（アプリ）を提供している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 55.3                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 44.7 | % |

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 39.4    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 45.0    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 37.8    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 38.2    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 43.2    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 52.4    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 39.8    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 32.6    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 42.1    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 43.1    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                             |
|---------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                   |
|               | 課題内容   | 福利厚生に関するアンケートを行ったところ、人間ドックやがん検診の補助制度を希望する声が多かったため、健康増進の観点から2014年に人間ドック、2015年にがん検診の補助金制度を導入したが、受診率が低迷していた。受診率の向上施策や、その他にも会社として何ができるか、課題感を持っていた。                              |
|               | 施策実施結果 | 会社が費用を負担して、部位別のがん罹患率で男女とも上位にある大腸がん検診を、2019年度の定期健診と併せて実施することにした。初年度の受診率は85.4%であり、がんの早期発見に繋がった従業員もあった。                                                                        |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 早期発見による入院、手術を行い事なきを得た従業員もいたことから、2020年度以降も継続的に実施することとした。継続的に会社で検診の場を提供していることによる意識の高まりが見られ、2020年度の受診率は87.4%、2021年度の受診率は91.0%と年々上昇しており、今後も定期健診実施前の告知や啓蒙を行うなどして、受診率の維持向上に努めていく。 |
|               | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                                 |
|               | 課題内容   | 中期経営計画においても生産性向上、ワークライフバランスの実現を掲げており、プライベートの時間の確保には、労働時間の適正化は有効な手段となり得る。長時間労働の改善に加えて、総労働時間の適正化にも取り組む必要がある。                                                                  |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 優先度の低い業務、重複業務洗い出しのため、2020年に全社的なアンケートを実施し改善を図った結果、2018年度比で45時間超の時間外労働を行った延人数は約50%、総労働時間は約4%減少した。                                                                             |
|               | 効果検証結果 | 数字上の改善が見られたため実施した施策には一定の効果があったと考えられるが、継続していくこと、また新たな取り組みを行うことで効果の検証が可能となるため、今後も引き続き労働時間の適正化に取り組んでいく。                                                                        |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | —     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社丸井グループ

英文名：MARUI GROUP CO.,LTD

■加入保険者：丸井健康保険組合

上場

■所属業種：小売業

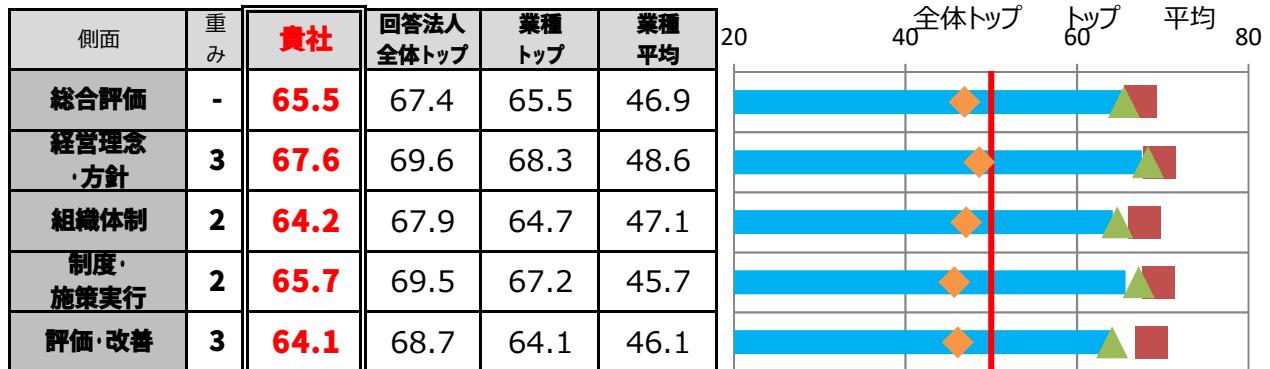
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1～50位 / 3169 社中

■総合評価：65.5 ↑1.8 (前回偏差値 63.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



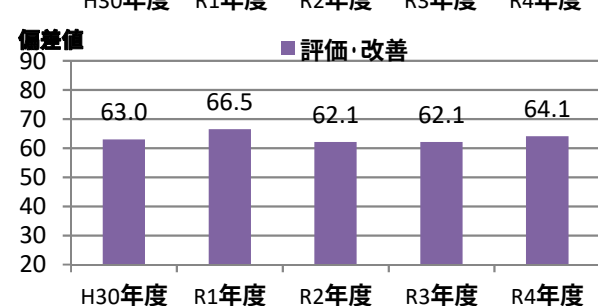
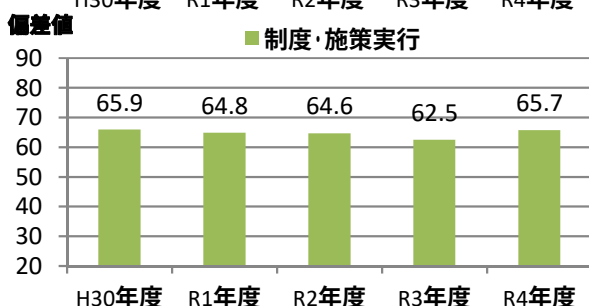
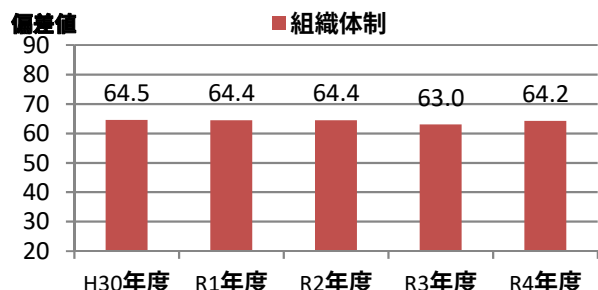
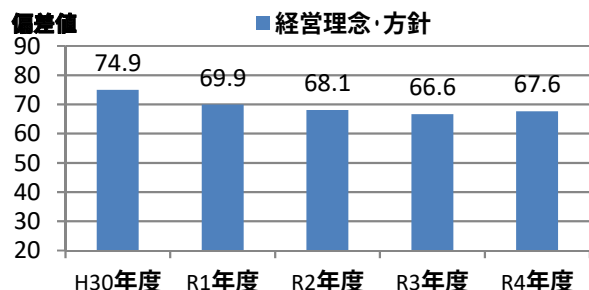
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

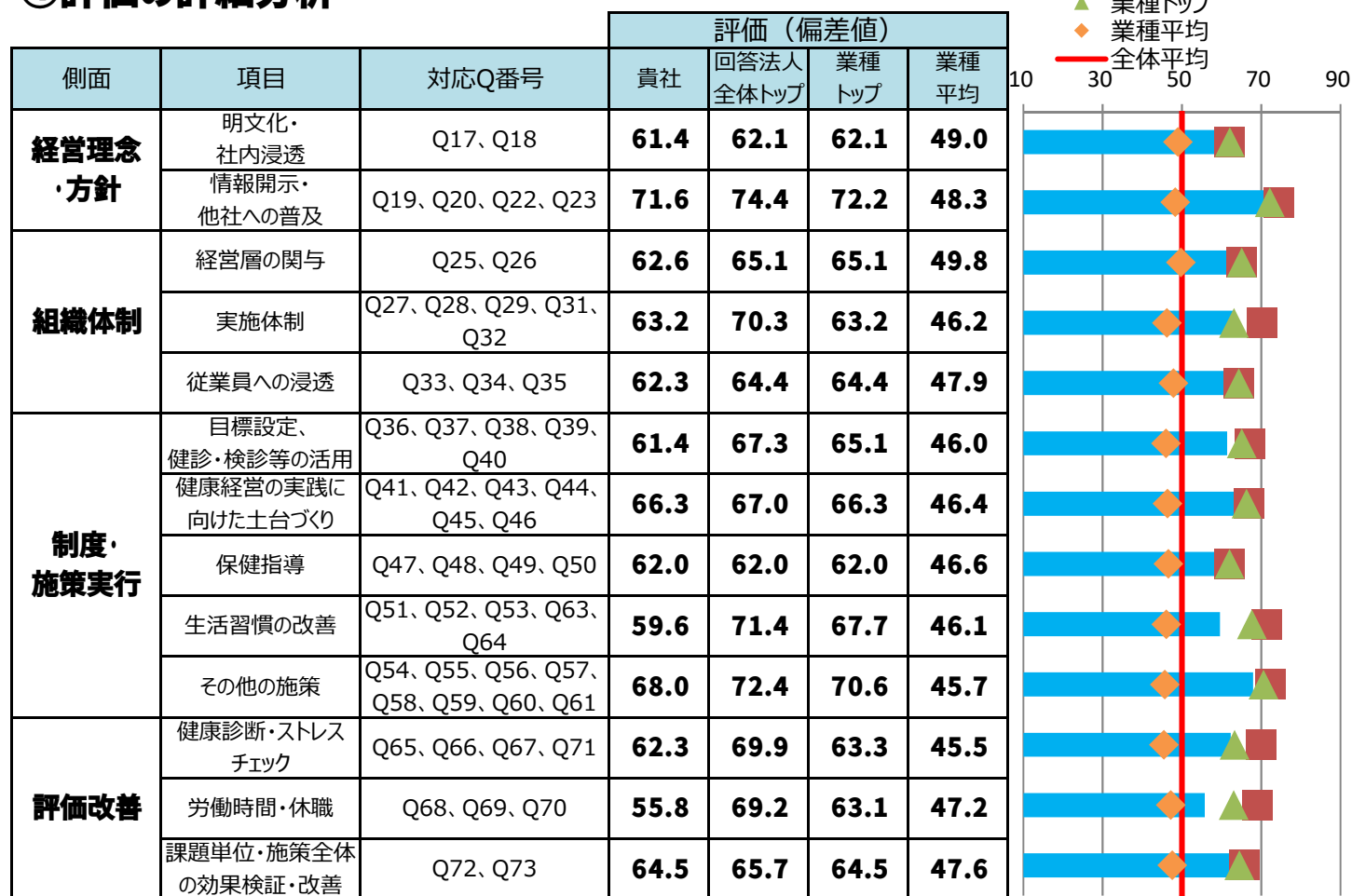
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1～50位  | 1～50位      | 1～50位      | 51～100位    | 1～50位      |
| 総合評価      | 67.7   | 66.8(↓0.9) | 64.9(↓1.9) | 63.7(↓1.2) | 65.5(↑1.8) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>中長期的な企業価値向上</b></p> <p>「すべての人がしあわせを感じられるインクルーシブで豊かな社会」という企業ミッションを実現するため、21年公表の5か年の新中期経営計画において、ウェルビーイングを明確に経営目的として位置付けた。経営計画では「一人ひとりのしあわせを高める」などの大項目と中項目の目標を立て、これをインパクトと呼んでいる。インパクト実現には、創造性や活力の高い人と組織を育む必要があり、健康経営を通じてこれを推進していく。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>最終目的は全てのステークホルダーの幸せと利益の拡大（インパクトの実現）である。インパクトを実現できる活力ある人と組織を育む指標として、特にワークエンゲージメントを重視している。ワークエンゲージメントの2要素(仕事に対する活力・誇り)における肯定的な回答(そうだ・まあそうだ)の割合を、誇り：69%(22年度)から80%以上、活力：49%(22年度)から60%以上への向上を目指す。</p>                                     |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                       |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのESGについての独立したページ                                                                                                                                 |
| URL    | <a href="https://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/theme02/health.html">https://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/theme02/health.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 10     | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 18     | 回 | 5                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 87.8 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                               |   |                             |       |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供      |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 全従業員にアカウントを配付、様々な情報発信や従業員同士のコミュニケーションツールとして活用 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 食事補助で1食440円で喫食でき、メニューにはカロリー、塩分、脂質などを明記し、各自の栄養管理を促す             |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 70.0                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 50.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                          |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 各事業所が主体的に独自の企画を立て、アプリを活用したウォーキング、階段歩行、体操、ストレッチ等を実施 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 56.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 31.4 | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 13.9 | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 33.2 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 65.3    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 62.9    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 66.0    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 63.3    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 69.7    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 52.8    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 65.2    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.9    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 61.7    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 52.5    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                         |
|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進                                                                                                                                                                              |
|               | 課題内容   | 女性特有の健康課題に対応するため、2013年から各事業所に女性ウェルネスリーダーを配置し、年2回のウェルネスリーダー会議の開催やセミナー実施等の施策を行ってきた。しかし子宮頸がん検診受診率目標50%、乳がん検診の受診率目標80%には届いていない。また、企業ミッションである「すべてのステークホルダーのしあわせ」のためには、社員対象の施策だけでなく多面的な取り組みを工夫する必要がある。        |
|               | 施策実施結果 | ①手挙げ式全社プロジェクトで女性の健康をテーマに、他社と共同で女性の健康オンラインセミナー年6回開催、②実店舗でお客様向けのフェムテックイベントを開催、③女性の健康検定の受験を全社通達で推奨                                                                                                         |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | ①社員企画のオンラインセミナーには延べ600人の社員が自発的に参加。②店舗のフェムテックイベントには約1000名のお客様が来店され、アンケートで9割のお客様が満足と回答。③21年3月末までに男女問わず520名の社員が「女性の健康検定」を自発的に受験し合格。これらの取り組みを通じて、子宮頸がん検診の受診率 21年 47%→22年 54%、乳がん検診受診率 21年 76%→22年 83%に向上した。 |
|               | 課題のテーマ | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                                                                                       |
|               | 課題内容   | コロナ禍により、コミュニケーションが取りにくい状況となった。これまで社員の全社プロジェクトや職場プロジェクトの活動により、2019年6月調査で全社員の67%が職場のWell-beingの取組み（職場で企画されるウォーキングやラジオ体操など）に自発的に参加していた。しかしコロナ禍により、2020年度7月調査では参加率が62%に減少。テレワークなど勤務形態に関わらず参加しやすい工夫が必要である。   |
|               | 施策実施結果 | 社員区分を問わず全ての従業員向けに独自のオンラインワークショップを開発。自身のコミュニケーションタイプを知って対話するもの。手挙げ式Well-beingプロジェクトメンバーがハブとなって取組みを拡大。                                                                                                    |
|               | 効果検証結果 | 2021年2月に4回、6月に7回ワークショップ開催。正社員・非正規社員を問わずすべての社員（7300人 ※非連結会社の社員を含む）を対象とした。その結果、5755名（78.8%）が職場のコミュニケーションを向上するワークショップに参加し、コロナ前よりも多くの社員が主体的にワークショップに参加した。その結果、受講者の98.7%が「職場のコミュニケーション向上への理解が深まった」と回答した。     |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：イオン株式会社

英文名：AEON CO., LTD.

■加入保険者：イオン健康保険組合

上場

■所属業種：小売業

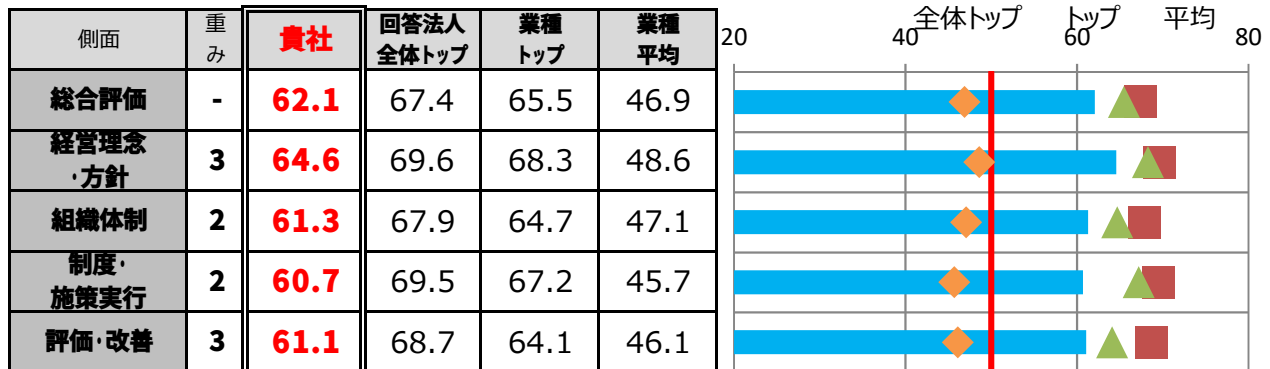
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 251～300位 / 3169 社中

■総合評価： 62.1 ↓0.3 (前回偏差値 62.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



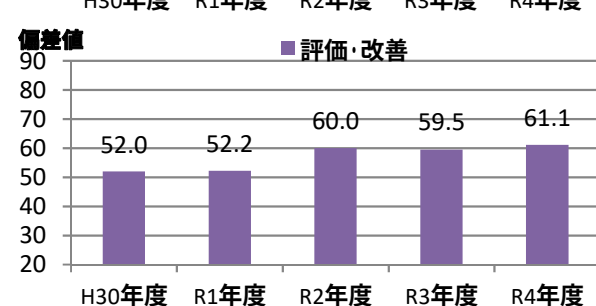
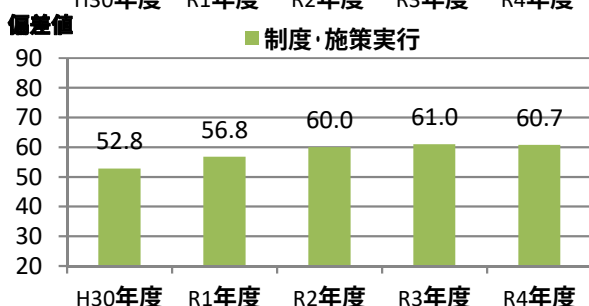
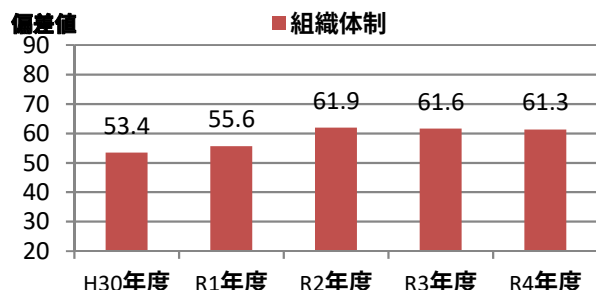
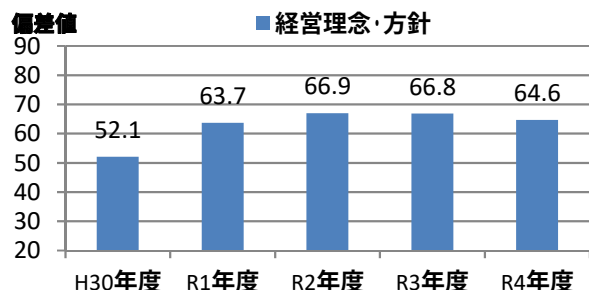
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

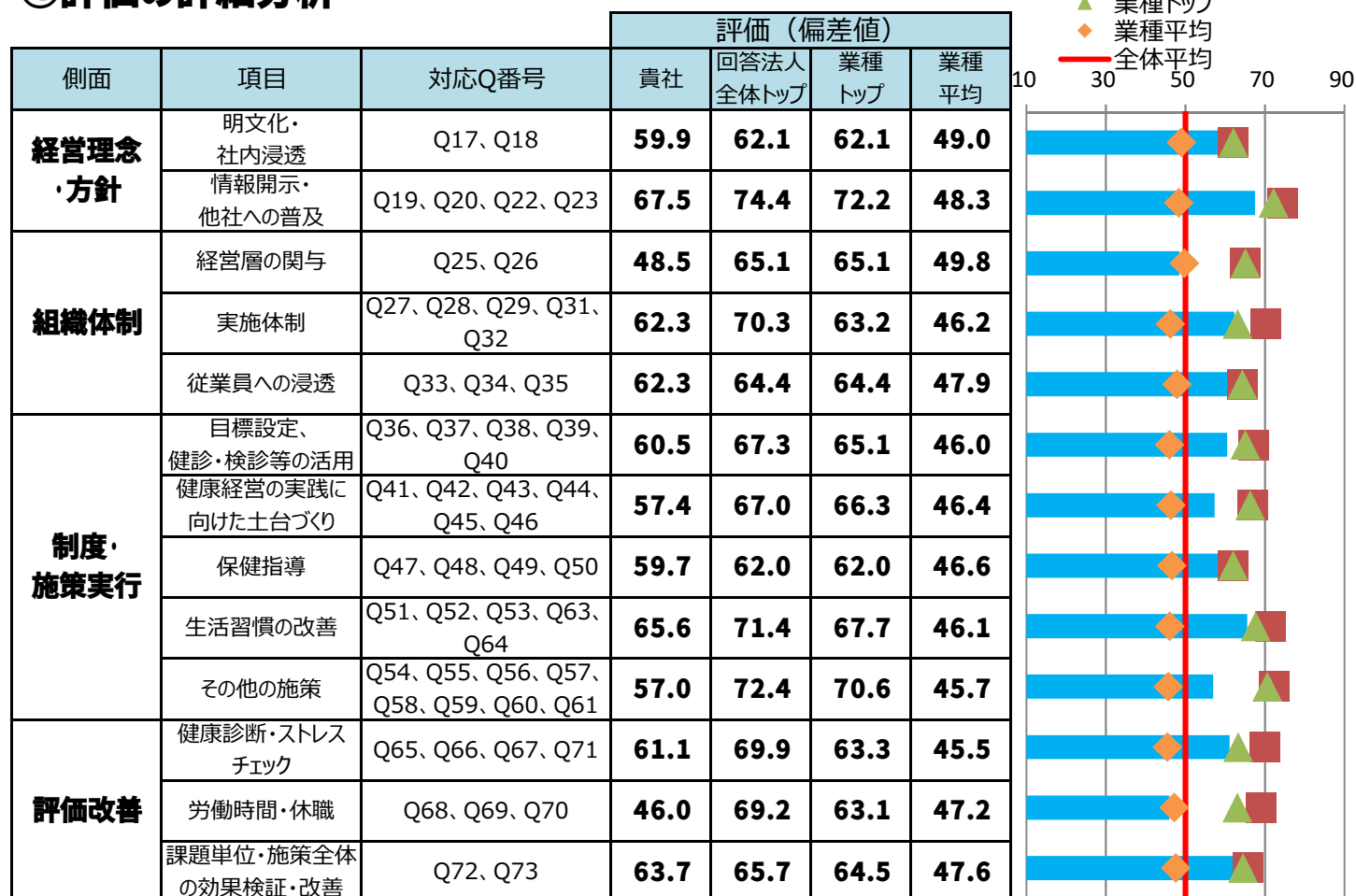
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 801～850位 | 601～650位   | 151～200位   | 101～150位   | 251～300位   |
| 総合評価      | 52.6     | 57.3(↑4.7) | 62.5(↑5.2) | 62.4(↓0.1) | 62.1(↓0.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                           |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>イオンは従業員とお客さまの健康と幸せを実現し地域社会へ貢献するために、人材こそが最大の経営資源であるとの信念に基づき、多様な人材が健康で能力を発揮し活躍し続けられる企業集団となることを目指している。従業員一人ひとりが心身ともに健康で、長く働き続けたいと感じ、働く意欲に満ちた存在であることが、健康経営で解決したい経営上の課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員一人ひとりが心身ともに健康で、長く働き続けたいと感じ、働く意欲に満ちた存在であることを期待している。具体的な指標として、従業員満足度及びワークエンゲイジメントの向上、若年次離職率の低減、アブセンティズム・プレゼンティズムの低減を目指している。</p>                                                                       |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                         |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                          |
| URL    | <a href="https://www.aeon.info/sustainability/health/">https://www.aeon.info/sustainability/health/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 6      | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 15     | 回 | 1                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 94.8 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供          |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 全従業員にTeams権限を付与し、テレワーク時を含め、部門を超えて気軽なコミュニケーションを活性化 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画                                |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 毎年2か月間全従業員参加型の元気UPキャンペーン実施、食事チャレンジコース選択（インセンティブ付与） |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 80.9 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                          |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 元気UPキャンペーンでチャレンジ目標として運動コース奨励、達成者やチームを表彰（インセンティブ付与） |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 44.1 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 21.3 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 63.6    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 58.6    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 43.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 52.3    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 55.2    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 48.8    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 52.7    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.9    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 60.7    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 70.1    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                               |
|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                                                     |
|               | 課題内容   | 健康経営で目指す「従業員一人ひとりが心身ともに健康で能力を発揮しイキイキと活躍し続けること」を実現する為に、平均年齢49.7歳の当社では、生活習慣病の発症と重症化予防が重要である。19年疾病リスク者率(40歳以上)は、糖尿病(以下DM) 54.7% (他社48.9%)、高血圧(以下HT) 38.7% (他社35.4%)、またメタボ該当率26.4% (他社14.4%)と生活習慣病リスクが高いことが課題である。 |
|               | 施策実施結果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・重症HT・DMでは産業保健職による介入を全件実施</li> <li>・中等度リスク者に受診確認済55.6%、DM重症化予防プログラム参加は0名</li> <li>・20年特定保健指導実施率は5.6%、21年同参加登録率は41.2%</li> </ul>                                        |
|               | 効果検証結果 | 受診が進んだこともあり、20年疾病リスク率はDM 51.3% (3.4%減)と改善、HT39.3% (0.6%増)と微増なるも、特定保健指導実施者では未実施者より血圧やHbA1cで有意に改善効果が高いことが確認でき、メタボ該当率は16.2% (10.2%減)となった。HT疾病リスクを低下させるために保健指導の強化、特定保健指導実施率向上のために職制を通じた受診勧奨や環境整備を実施していく必要がある。     |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                                                                                     |
|               | 課題内容   | 従業員一人ひとりが心身ともに健康で能力を発揮しイキイキと活躍し続けることを健康経営で解決したい課題としているが、喫煙は当社課題の生活習慣病、高血圧との関連性が大きく、喫煙率の改善は重要な課題である。グループとして2015年から禁煙促進に取組み、イオン(株)単体の喫煙率は2016年度15.4%から2020年度14.7%と微減、さらに低下させるためには健康意識の向上と卒煙に向けた環境の整備が課題となる。     |
|               | 施策実施結果 | 2021年グループ全体で就業時間内禁煙を宣言し、就業規則改定と共に喫煙者は勤務開始45分前までに喫煙を終えるルールを周知。安全衛生委員会で議論し、職場を巻き込み喫煙者へ卒煙研修を実施、62名が参加した。                                                                                                         |
|               | 効果検証結果 | 2021年度イオン(株)単体喫煙率12.3%であり、前年比2.4%減少した。就業時間内禁煙と勤務開始前喫煙ルールというメッセージ性の強い取組みの結果、卒煙意識が向上したと考えられる。研修後アンケートでは、21年喫煙者のうち卒煙済み3名、禁煙継続中17名、卒煙意向17名と意欲の高まりが見られた。応援機運を醸成し、卒煙意向者を卒煙プログラム参加へ促すこと、禁煙から卒煙につなげることが今後の課題である。      |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社アインホールディングス

英文名：AIN HOLDINGS INC.

■加入保険者：東京化粧品健康保険組合

上場

■所属業種：小売業

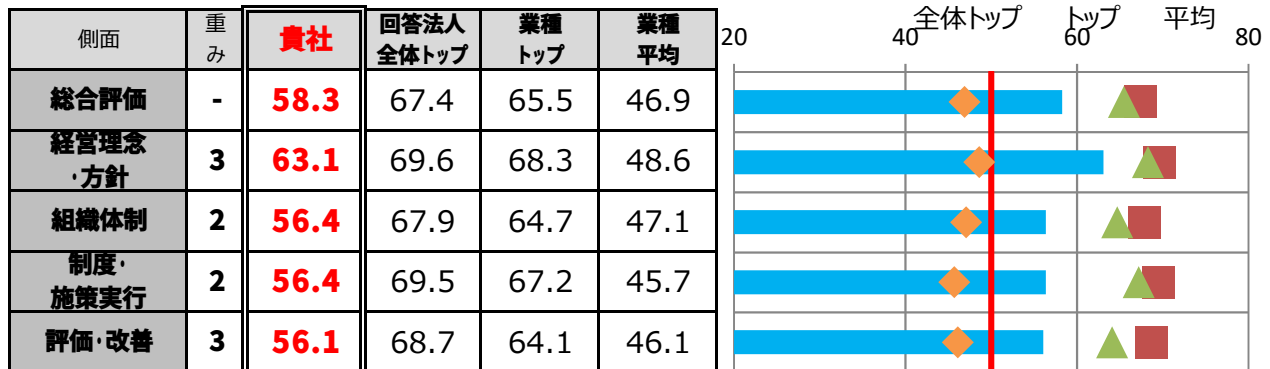
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：701～750位 / 3169 社中

■総合評価：58.3 ↑6.3 (前回偏差値 52.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



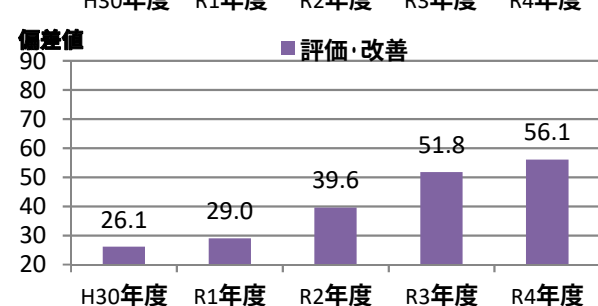
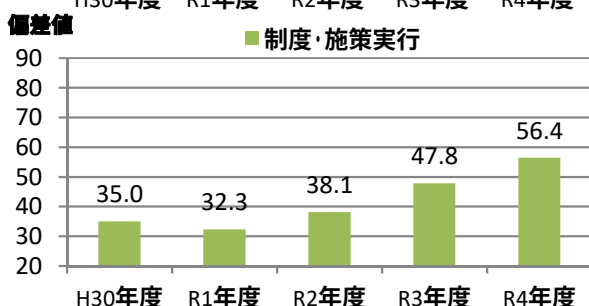
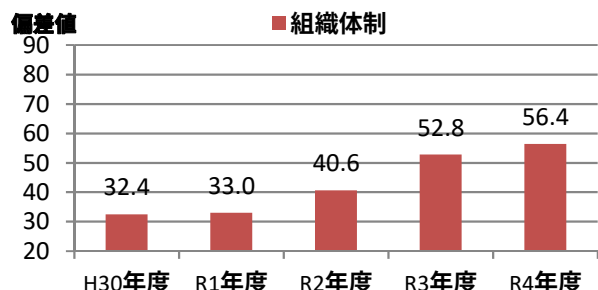
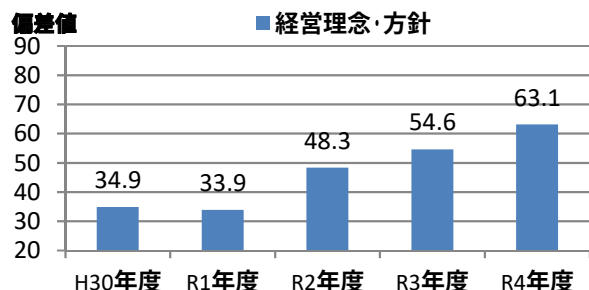
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

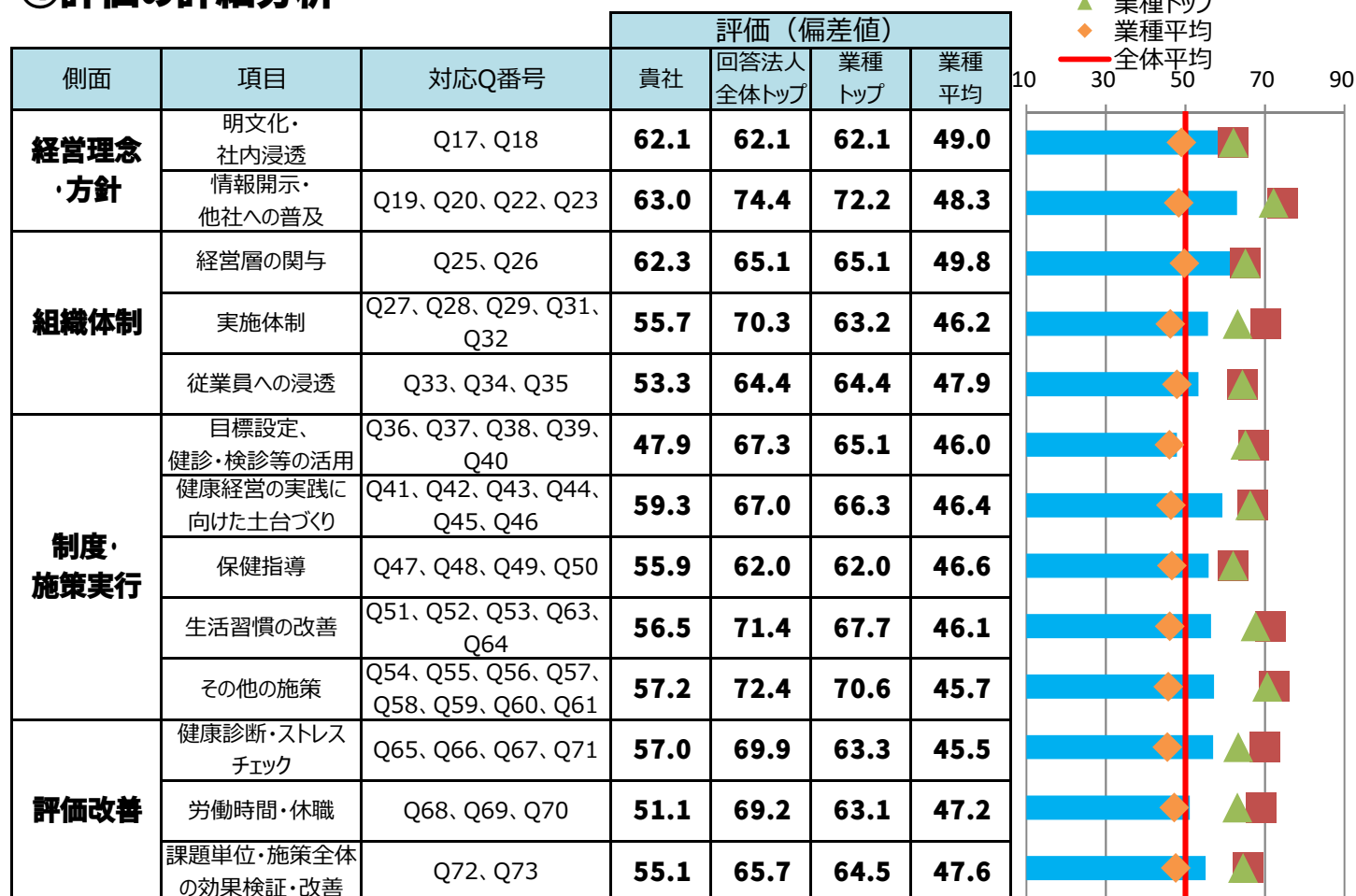
|           | 平成30年度     | 令和1年度      | 令和2年度       | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|------------|-------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1701～1750位 | 2201～2250位 | 1951～2000位  | 1301～1350位 | 701～750位   |
| 総合評価      | 32.7       | 31.9(↓0.8) | 42.1(↑10.2) | 52.0(↑9.9) | 58.3(↑6.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社      | 2523社       | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                 |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>中長期的な企業価値向上</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・重要課題「地域医療への貢献」「健全な経営基盤の強化」の推進により、企業の持続的な成長と価値を創出し、サステナブルな経営を実現すること</li> <li>・「社員一人ひとりが能力を最大限発揮できる職場環境を整備する」を実現すること</li> </ul> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・社員のパフォーマンス向上、そしてその結果、経営基盤がさらに強固なものとなり、中長期的な企業価値への好影響につながることを期待している</li> <li>・具体的な指標として、ワークエンゲイジメントの向上、プレゼンティーイズム及びアブセンティーイズムの低減を目指す</li> </ul>          |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                   |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                                    |
| URL    | <a href="https://www.ainj.co.jp/csr/health_promotion2.html">https://www.ainj.co.jp/csr/health_promotion2.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | <b>11</b> | 回 | <b>2</b>          | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>24</b> | 回 | <b>1</b>          | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |             |   |                             |             |   |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>75.6</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>98.4</b> | % |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                    |   |                             |            |   |
|------------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------|------------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供 |   |                             |            |   |
| 取組内容                         | 社員やその家族を対象にしたイベントの開催               |   |                             |            |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>2.0</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                               |   |                             |            |   |
|------------------------------|-------------------------------|---|-----------------------------|------------|---|
| 取組概要                         | 管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置         |   |                             |            |   |
| 取組内容                         | 管理栄養士による、希望者に対する電話相談窓口を設置している |   |                             |            |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>0.0</b> | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                           |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助          |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | リアル・オンラインの健康イベントの開催を行っている |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |             |   |
|-------|------|---------|-------------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |             | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |             | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | <b>98.4</b> | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 51.9    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 56.9    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 36.6    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 61.2    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 61.6    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 47.6    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 58.8    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 57.5    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 60.7    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 61.9    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|               | 課題内容   | <ul style="list-style-type: none"> <li>経営課題解決に向けた「社員一人ひとりが能力を最大限発揮できる職場環境を整備（社員の健康増進）」を実現するため、下記を根拠に当社における重要な健康課題と特定               <ul style="list-style-type: none"> <li>①喫煙が原因の病気は、がん・脳卒中等重大疾患につながり、社員の健康維持・増進にとって重要</li> <li>②治療にかかる医療介護費は莫大であり、社会保障費適正化のため取り組むべき課題</li> <li>③健康を主事業とした企業として社員が模範となれる健康管理を実施する必要性</li> </ul> </li> </ul>  |
|               | 施策実施結果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>①就業時間帯の喫煙設定及び社内通知等による受動喫煙の防止</li> <li>②役員含む全従業員に対し研修・テストを実施（受検率98.4%）</li> <li>③社内イントラを活用した薬剤師による禁煙サポート</li> <li>④社員の喫煙成功事例の共有</li> </ul>                                                                                                                                                             |
|               | 効果検証結果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・施策の結果により、喫煙率が7.5%に低減した               <ul style="list-style-type: none"> <li>2019年度（施策実施前） 8.5%</li> <li>2020年度（施策①②実施後） 8.0% ▲0.5ポイント</li> <li>2021年度（施策③ 実施後） 7.5% ▲0.5ポイント</li> </ul> </li> <li>・今後、"(b)③健康を主事業とした企業として社員が模範となれる健康管理"を実現するためには、さらなる社員意識のベースアップが必要</li> </ul>                       |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|               | 課題内容   | <ul style="list-style-type: none"> <li>経営課題解決に向けた「社員一人ひとりが能力を最大限発揮できる職場環境を整備（社員の健康増進）」を実現するため、下記を根拠に当社における重要な健康課題と特定               <ul style="list-style-type: none"> <li>①健診結果より肥満16.2%・脂質7.6%・血圧7.0%の順に有所見者率が高い</li> <li>②平均年齢35.4歳だからこそ将来に向けて、予防や早期発見・治療に関する意識の醸成が重要</li> <li>③健康を主事業とした企業として社員が模範となれる健康管理を実施する必要性</li> </ul> </li> </ul> |
|               | 施策実施結果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>①役員含む全従業員に対し研修・理解度チェックテストを実施。8,446人が受講</li> <li>②社内イントラを活用した情報配信「健康づくり通信」の配信</li> <li>③栄養相談窓口の設置</li> </ul>                                                                                                                                                                                           |
|               | 効果検証結果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・生活習慣病に関する各リスクを持つ社員割合が低減した               <ul style="list-style-type: none"> <li>（実施前）肥満リスク16.1%→（①②実施後）16.2% ▲0.1ポイント</li> <li>脂質リスク 7.6%→（①②実施後）7.5% ▲0.1ポイント</li> <li>血圧リスク 9.6%→（①②実施後）7.0% ▲3.2ポイント※2023年度目標達成</li> </ul> </li> <li>・さらなる有所見者率の低減を目指し、社員意識のベースアップ及び、高リスク者に対する施策を強化する</li> </ul>   |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社天満屋ストア

英文名: TENMAYA STORE CO., LTD.

■加入保険者: 全国健康保険協会岡山支部

上場

■所属業種: 小売業

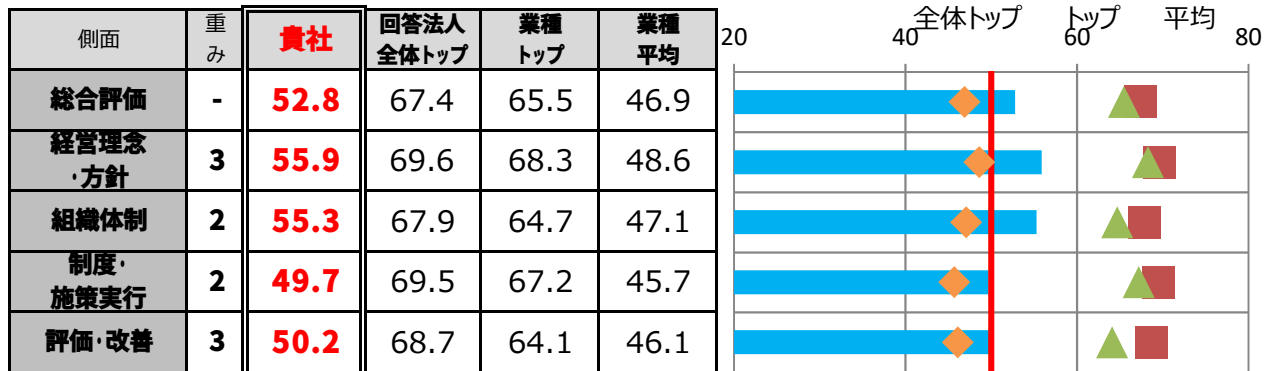
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1301~1350位 / 3169 社中

■総合評価: 52.8 ↑0.2 (前回偏差値 52.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



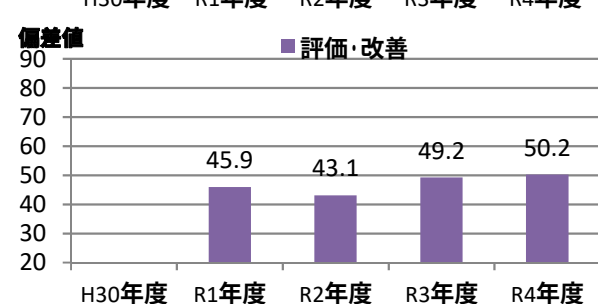
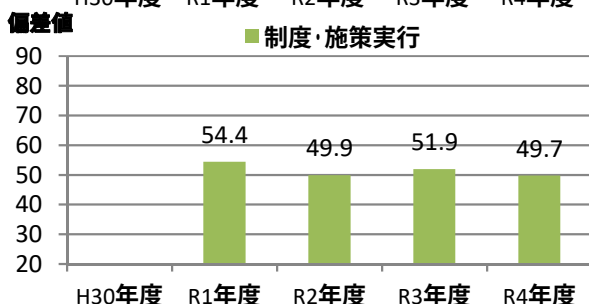
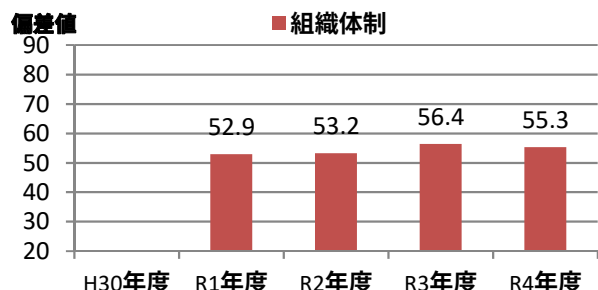
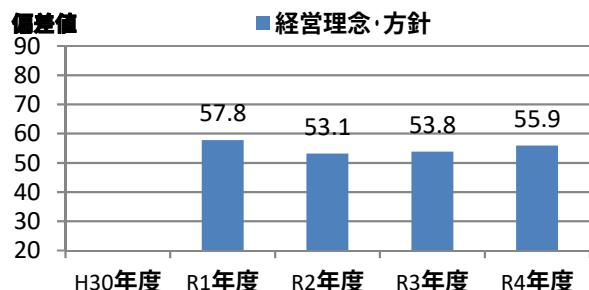
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

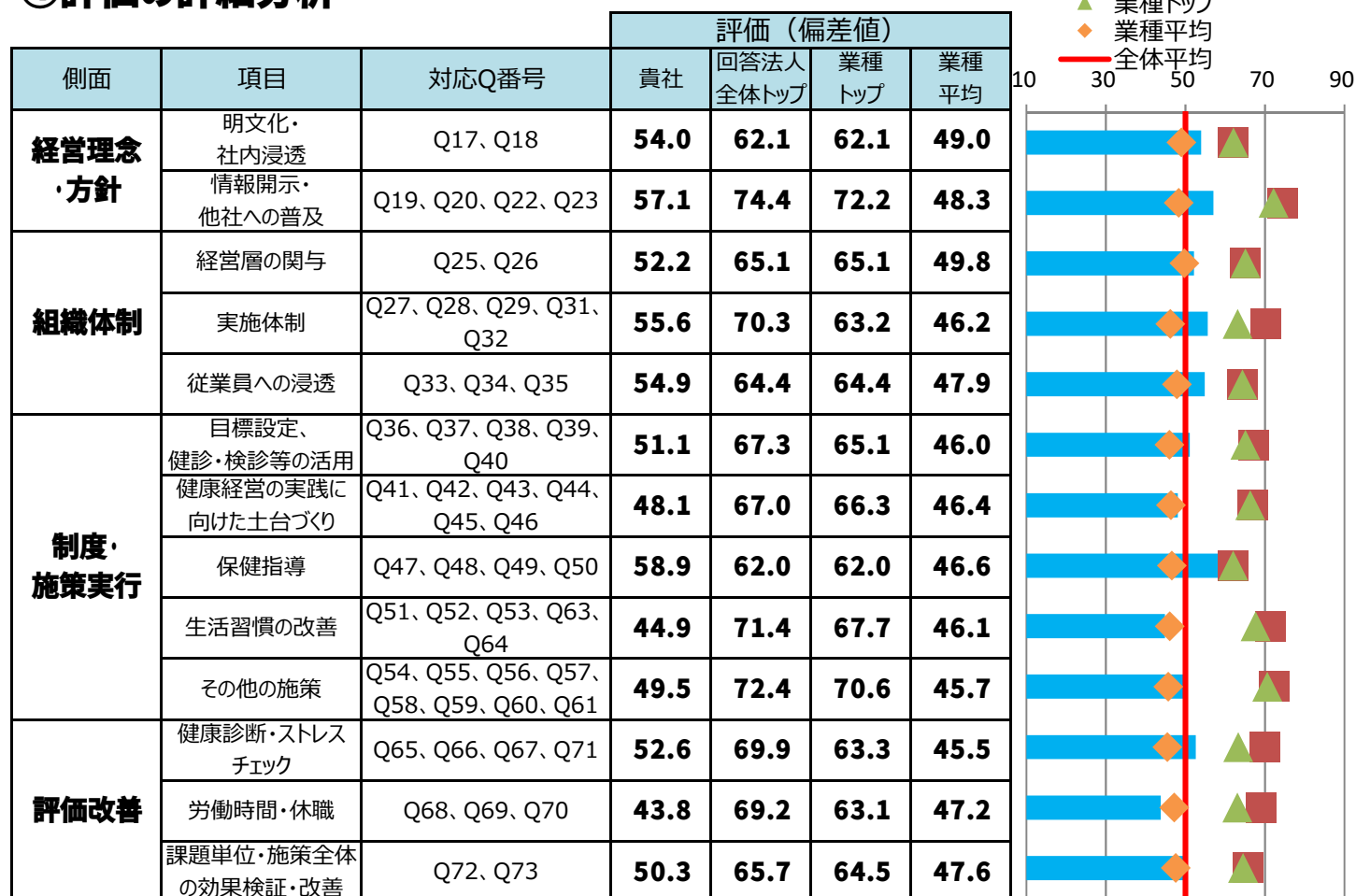
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1051~1100位 | 1401~1450位 | 1251~1300位 | 1301~1350位 |
| 総合評価      | -      | 52.6(-)    | 49.5(↓3.1) | 52.6(↑3.1) | 52.8(↑0.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                               |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>心身の不調は個人のパフォーマンスに大きく影響し、場合によっては休職や離職につながることもあり、生産性向上や組織活性化を推進する上で大きな課題となる。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>健康で活気ある組織づくりの為に1つの指標として新卒・中途入社した従業員の5年後定着率80%を目指す。</p>                                                     |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                             |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の投資家向け文書・サイト                                                            |
| URL    | <a href="http://www.tenmaya-store.co.jp">http://www.tenmaya-store.co.jp</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 17     | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 3                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |       |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 10.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                     |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                                 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 勤続10年、20年、30年の従業員に対し有休休暇、旅行クーポンの贈呈。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 6.7                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 70.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                         |   |                             |  |   |
|------------------------------|-------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | その他                     |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 野菜摂取量推定機器を使った食生活改善の動機づけ |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                               |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 官公庁・自治体等の職域の健康増進プロジェクトへ参加                     |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 岡山市、笠岡市、府中市の健康増進プロジェクトに参加し、参加手続きや参加補助をおこなっている |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 47.0                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 25.5 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 40.1    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 57.8    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 54.9    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 44.6    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 37.5    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 51.2    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 56.2    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 56.9    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 52.4    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 54.8    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                            |
|---------------|------------|----------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                  |
|               | 課題内容       | 労災二次健診対象者の増加および受診率の低迷が続く。                                                  |
|               | 施策実施<br>結果 | 対象者へメール、電話等により個別の受診勧奨をおこなった。また管理監督者に対してメタボリック症候群や健診事後措置のセミナーを実施した。         |
|               | 効果検証<br>結果 | 受診率は10ポイント改善したが十分ではない。管理監督者へのセミナーの実施は定量的な結果はでていないが疾患についての理解が進み協力が得やすくなった。  |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                           |
|               | 課題内容       | メンタル不調者の数は減ったが、ストレスチェックの高ストレス者の割合が減らない。新型コロナの関係でコミュニケーション活性化への取り組みが実施しにくい。 |
|               | 施策実施<br>結果 | メンタル不調者への対応は行ったが、予防的な取り組みができなかった。                                          |
|               | 効果検証<br>結果 | ストレスチェックの高ストレス者の割合が微増した。                                                   |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ミニストップ株式会社

英文名:

■加入保険者: イオン健康保険組合

上場

■所属業種: 小売業

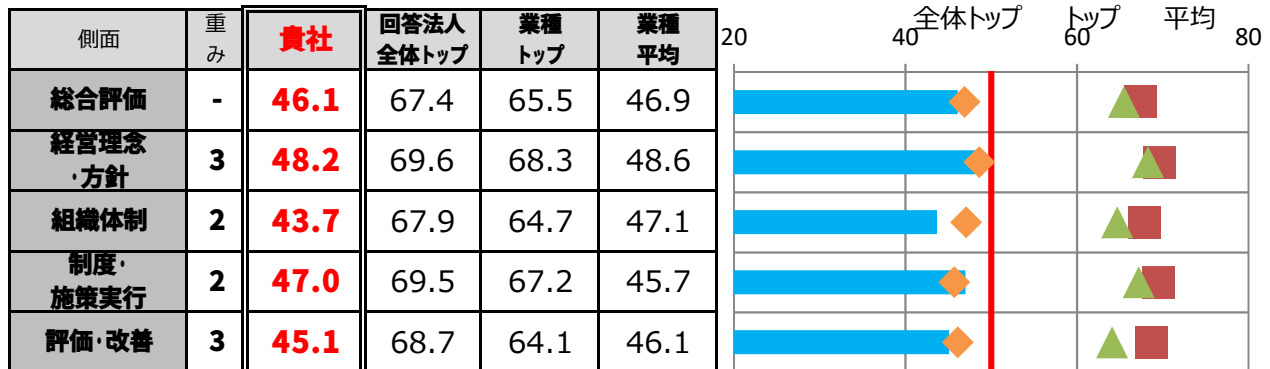
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2101~2150位 / 3169 社中

■総合評価: 46.1 ↑2.5 (前回偏差値 43.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



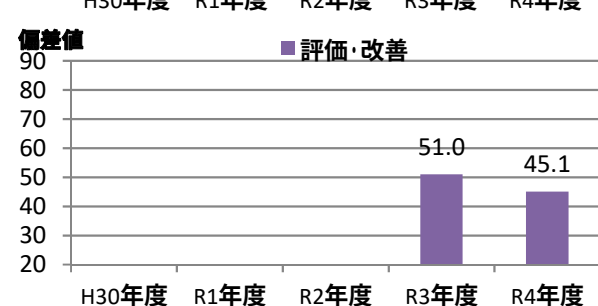
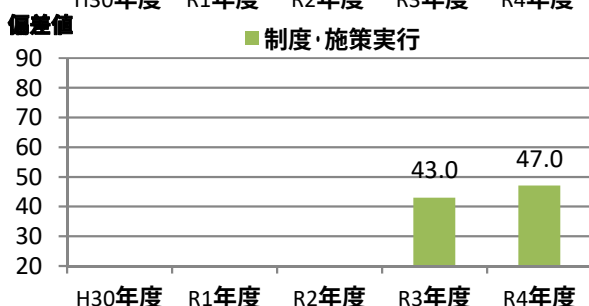
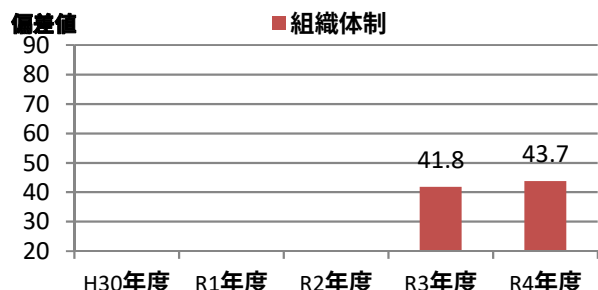
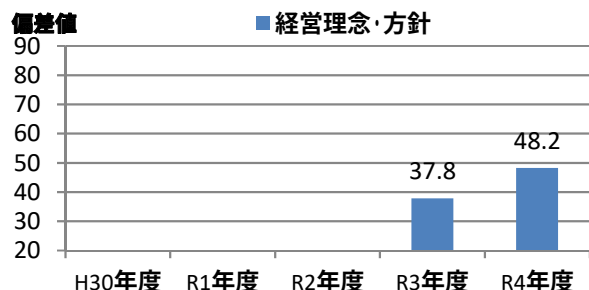
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

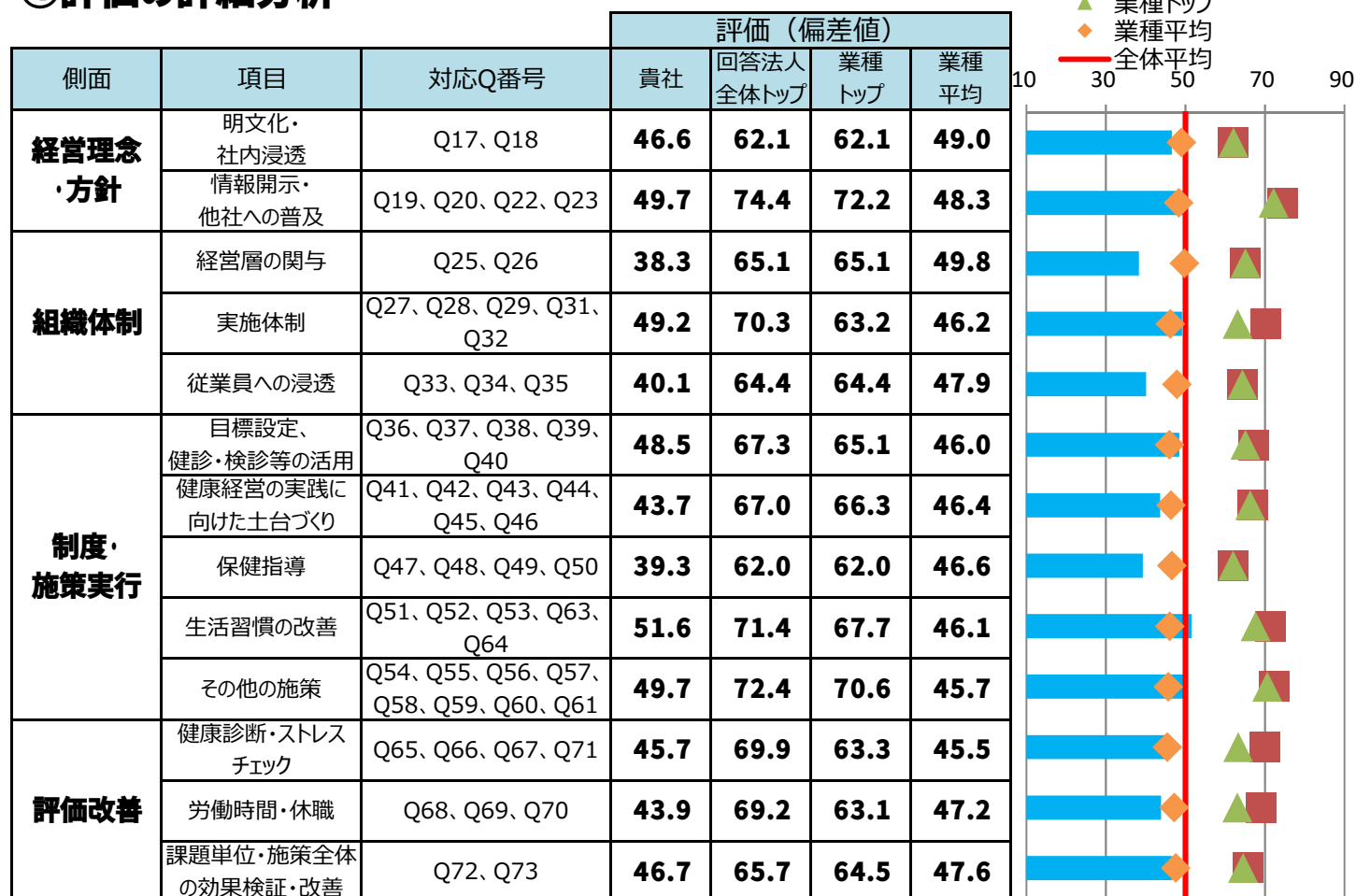
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 2201~2250位 | 2101~2150位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 43.6(-)    | 46.1(↑2.5) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                               |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>従業員に心身ともに健康でいられるための実現に向けて、弊社従業員の健康課題として運動、喫煙率、高ストレス者率、メンタルヘルスが大きな課題である。</p>                                                    |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員が心身共に健康でいられるようになることで、パフォーマンスの向上しいては、労働生産性の向上を期待している。具体的な指標としては、運動や生活習慣病の指導として、2022年度に特定保健指導実施率100%、高ストレス者率を15%から10%へ削減、2025年までに喫煙率2020年比で25%削減を目指す。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                     |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                                                         |
| URL    | <a href="https://www.ministop.co.jp/corporate/eco_social/pickup/health.html">https://www.ministop.co.jp/corporate/eco_social/pickup/health.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 20     | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 37     | 回 | 0                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |     |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-----|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 24.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 3.2 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-----|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                               |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | フリースペース等での職場環境整備                              |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 事務所をフリースペースにすることにより、従業員同士のコミュニケーション促進を実施している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 34.4                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 15.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                      |   |                             |  |   |
|------------------------------|--------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート          |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録などのサポートを実施している。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 34.4                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                           |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | ウェアラブルの配布や、ウォーキングラリーの開催、運動促進のための動画配信等を実施。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 34.4                                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 15.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |     | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 2.1 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 40.6    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 42.9    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 45.5    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 49.4    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 46.9    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 38.4    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 58.4    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 42.8    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 51.4    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 58.4    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                                     |
|---------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                           |
|               | 課題内容       | 生活習慣病リスクのある血圧や、肥満率のリスク者が多く、病気による生産性の低下や、従業員の休職等に<br>影響があるため、改善が必要である。                                                                                                               |
|               | 施策実施<br>結果 | 健康診断の再検査の実施、特定保健指導の参加率を高める為、定期的にメールでの再検査、特定保健指導の<br>受診勧奨の周知や、全体朝礼での通達等を実施した。                                                                                                        |
|               | 効果検証<br>結果 | 現時点での生産性への影響は検証中であり、健康診断の結果もまだ出ていないが、特定保健指導参加率 7%<br>(2020年度) から、33% (2021年度) と26%の参加率向上が確認できた。また再検査受診率については、2020<br>年度は受診率を集計していない為具体的な再検査受診率は把握できていないが、2021年度は45%が再検査を<br>受診している。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                                                                                                                                   |
|               | 課題内容       |                                                                                                                                                                                     |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                                                                                                                                     |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                                                                                                                                                     |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | —     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | —     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：藤久株式会社

英文名：FUJIKYU CORPORATION

■加入保険者：ナオリ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

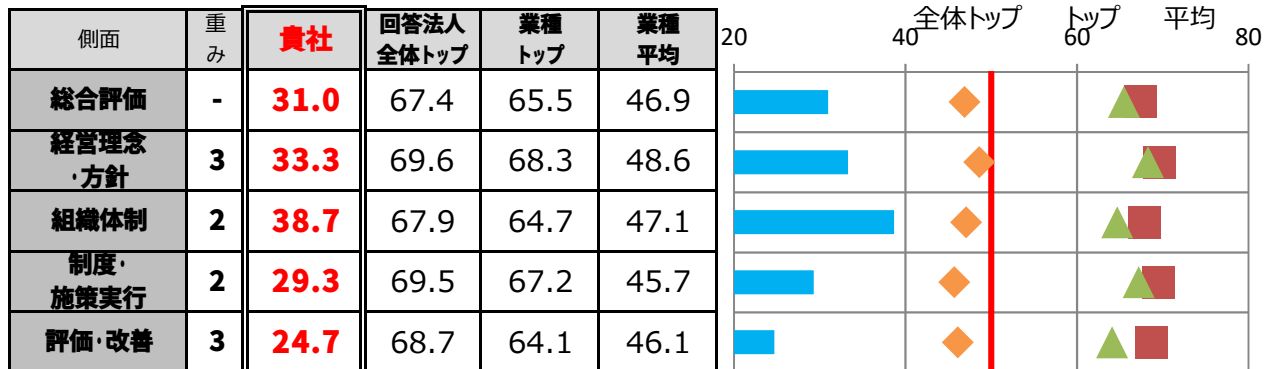
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 3001～3050位 / 3169 社中

■総合評価： 31.0 ↓1.3 (前回偏差値 32.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



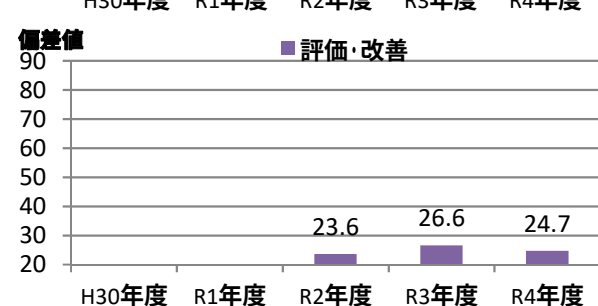
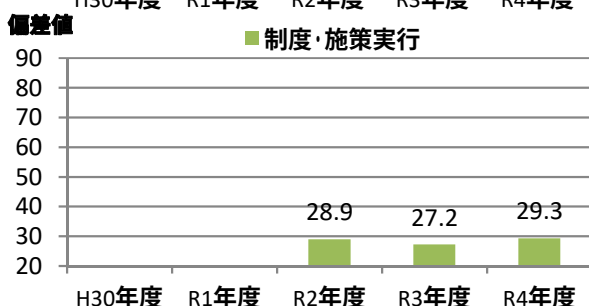
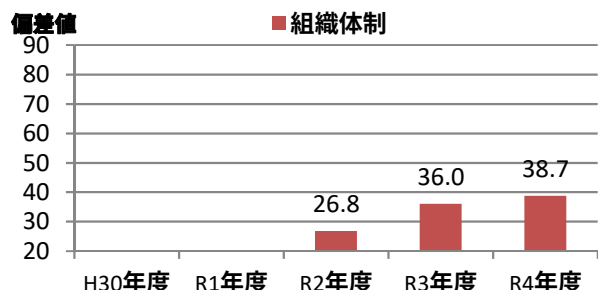
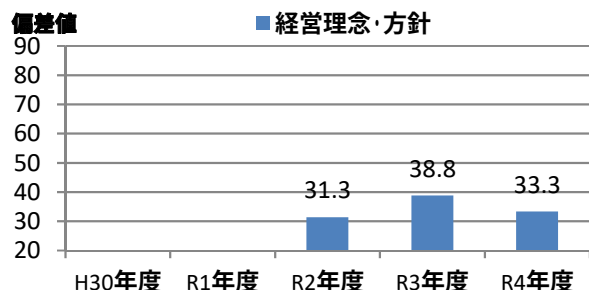
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

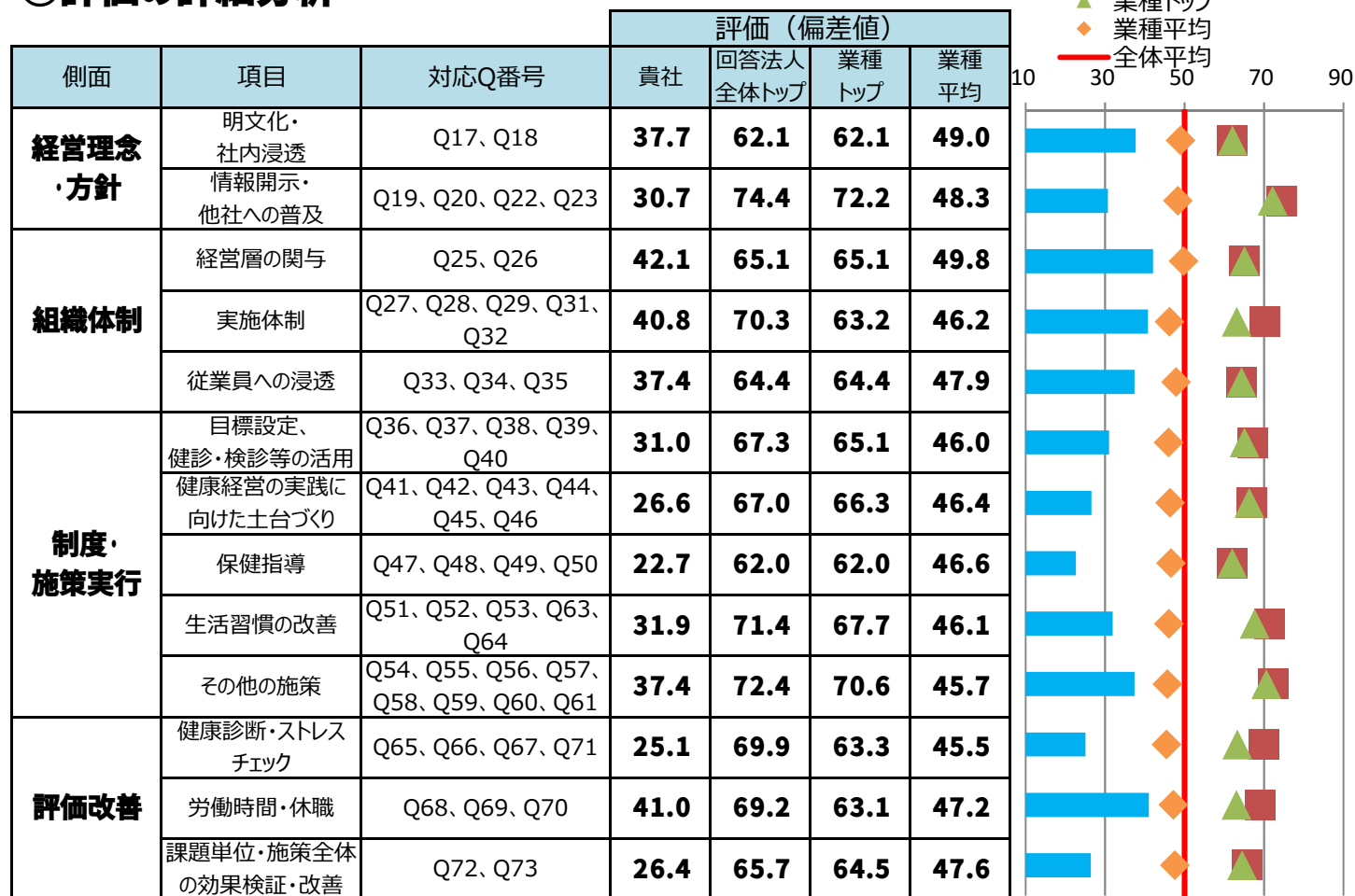
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | 2501～2523位 | 2701～2750位 | 3001～3050位 |
| 総合評価      | -      | -     | 27.6(-)    | 32.3(↑4.7) | 31.0(↓1.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |               |
|------------------|---------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上 |
| 健康経営の実施により期待する効果 |               |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |   |
|--------|---|
| 媒体の種類別 | - |
| URL    |   |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 18     | 回 | 1                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

|                              |  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|

- コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | teamsの活用促進                               |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 食生活改善

|                              |  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         |  |   |                             |  |   |
| 取組内容                         |  |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 運動習慣定着

|                              |  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         |  |   |                             |  |   |
| 取組内容                         |  |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 27.8    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 23.4    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 34.0    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 28.5    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 34.7    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 35.4    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 36.6    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 32.6    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 43.6    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 35.8    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |   |
|---------------|------------|---|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | - |
|               | 課題内容       |   |
|               | 施策実施<br>結果 |   |
|               | 効果検証<br>結果 |   |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | - |
|               | 課題内容       |   |
|               | 施策実施<br>結果 |   |
|               | 効果検証<br>結果 |   |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

|             |   |
|-------------|---|
| 貴社の認定基準適合状況 | × |
|-------------|---|

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | —     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | —     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | —     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | —     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | —     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | —     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | —     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | —     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | —     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | —     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ヤマザワ

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会山形支部

上場

■所属業種：小売業

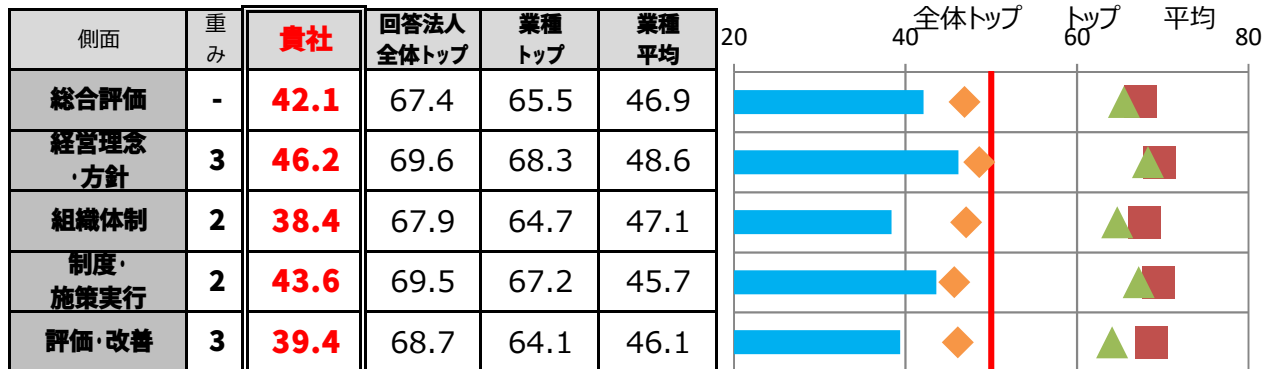
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2501～2550位 / 3169 社中

■総合評価： 42.1 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



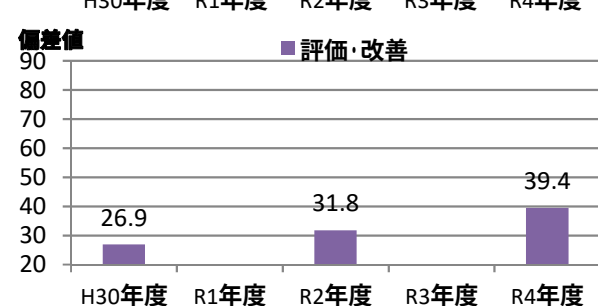
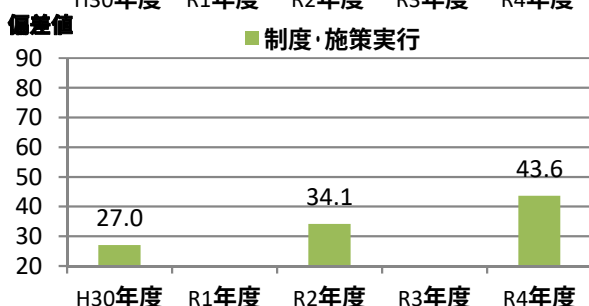
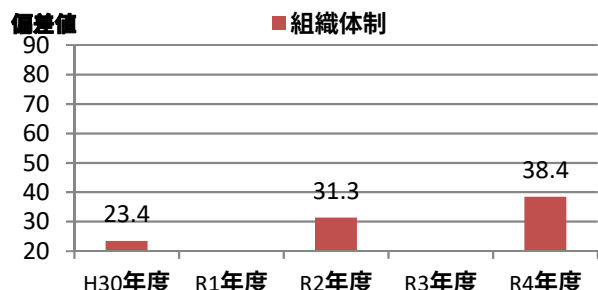
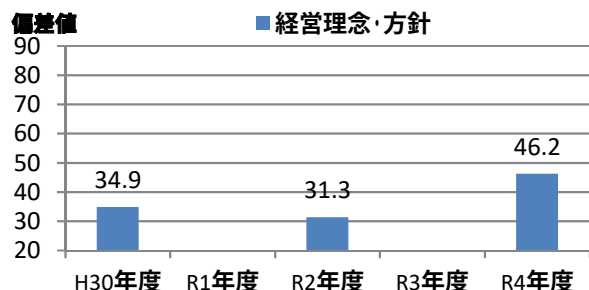
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

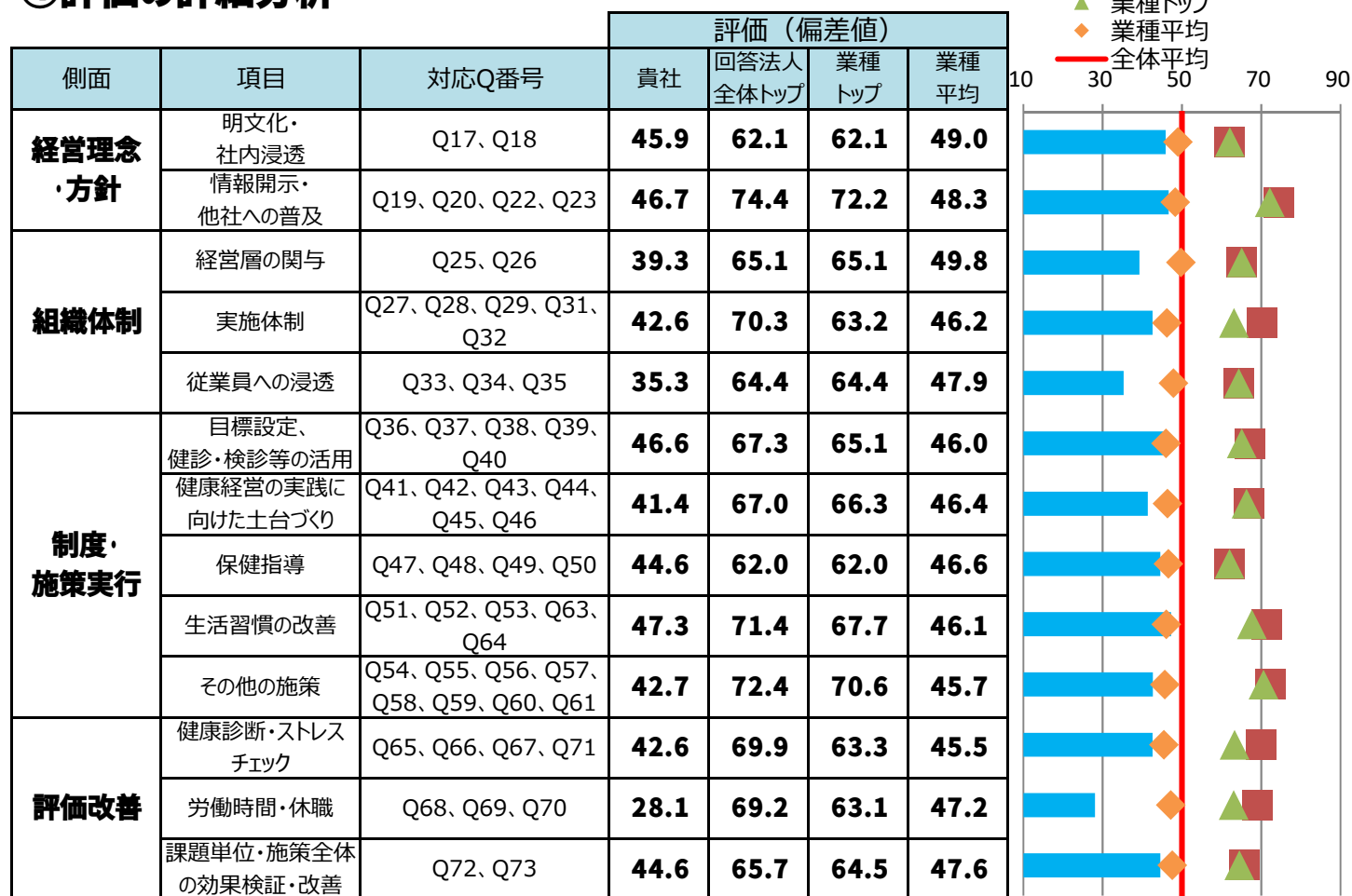
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度     | 令和1年度 | 令和2年度      | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|------------|-------|------------|-------|------------|
| 総合順位      | 1751～1800位 | -     | 2401～2450位 | -     | 2501～2550位 |
| 総合評価      | 28.6       | -     | 32.0(-)    | -     | 42.1(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社 | 2523社      | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                        |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>従業員が健康で生き生きと長く働いてもらうことの実現が、会社の持続的な発展をする上で大きな課題である。</p>                                                     |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員が健康で生き生きと長く働き続けられる会社だとわかれば、応募者も増え、長く働き続ける人材が増え、持続的に会社に残り地域社会に無くてはならない存在になることを期待している。具体的な指標として、新卒採用者、中途入社した従業員の5年後定着率90%を目指す。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                     |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                         |
| URL    | <a href="https://yamazawa.co.jp/annai/18952">https://yamazawa.co.jp/annai/18952</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 2                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 12.6 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 34.4 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                              |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供     |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 社用スマホLINEWORKSアプリで部署内のやり取りがスムーズに行なわれるようになった。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 5.2                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 社員食堂でバランスの取れたランチを提供している                                        |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 5.5                                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                           |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置       |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 時間を決め、職場でラジオ体操・ストレッチなどを実施 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 1.0                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 36.9    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 44.2    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 43.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 41.1    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 40.3    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 29.9    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 43.8    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 54.3    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 47.7    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 51.8    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                    |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防                                                                                 |
|               | 課題内容   | 2020年度の事業所カルテで「睡眠で十分休養が取れている割合」が同業態全国平均よりも低い状態であったため、改善が必要である。                                     |
|               | 施策実施結果 | 「健康アンケート」を実施。アンケートの結果に沿った「健康通信」を発行して「良い睡眠をとる方法」について情報提供を開始。全店舗で掲示板への掲示、本部については所属している全員にメールで周知を行った。 |
|               | 効果検証結果 | 2021年度の事業所カルテで「睡眠で十分休養が取れている割合」が1%上昇していることを確認した。                                                   |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | -                                                                                                  |
|               | 課題内容   |                                                                                                    |
|               | 施策実施結果 |                                                                                                    |
|               | 効果検証結果 |                                                                                                    |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社静鉄ストア

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会静岡支部

非上場

■所属業種：小売業

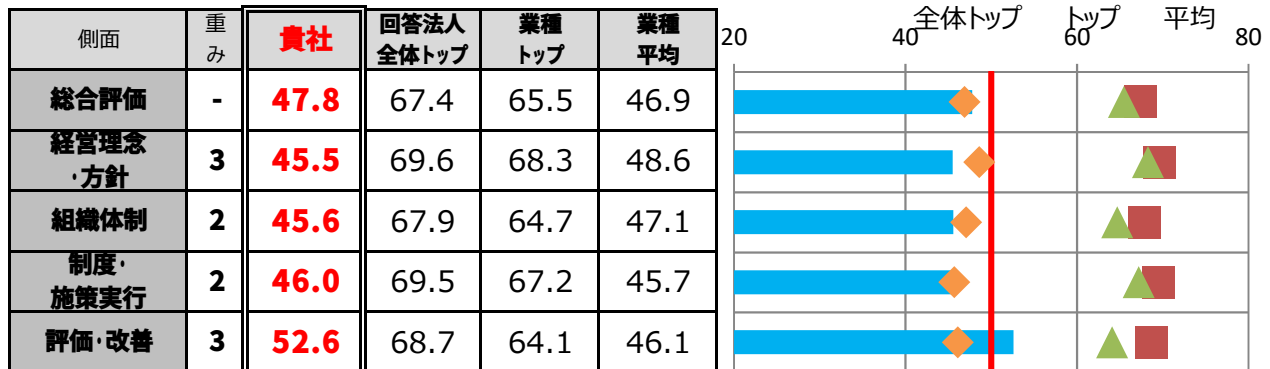
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1951～2000位 / 3169 社中

■総合評価：47.8 ↓3.2 (前回偏差値 51.0 )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



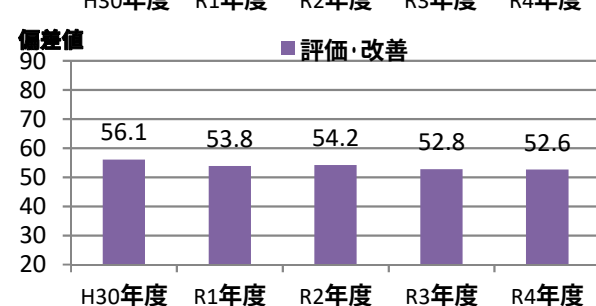
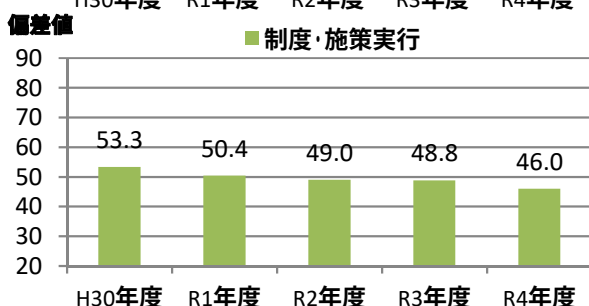
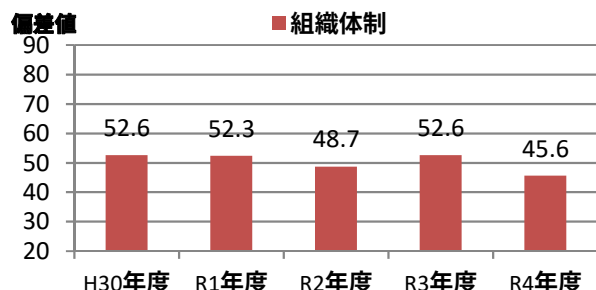
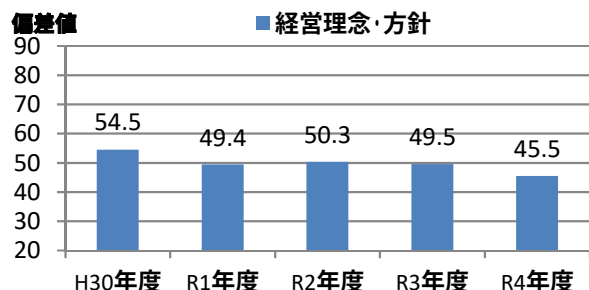
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

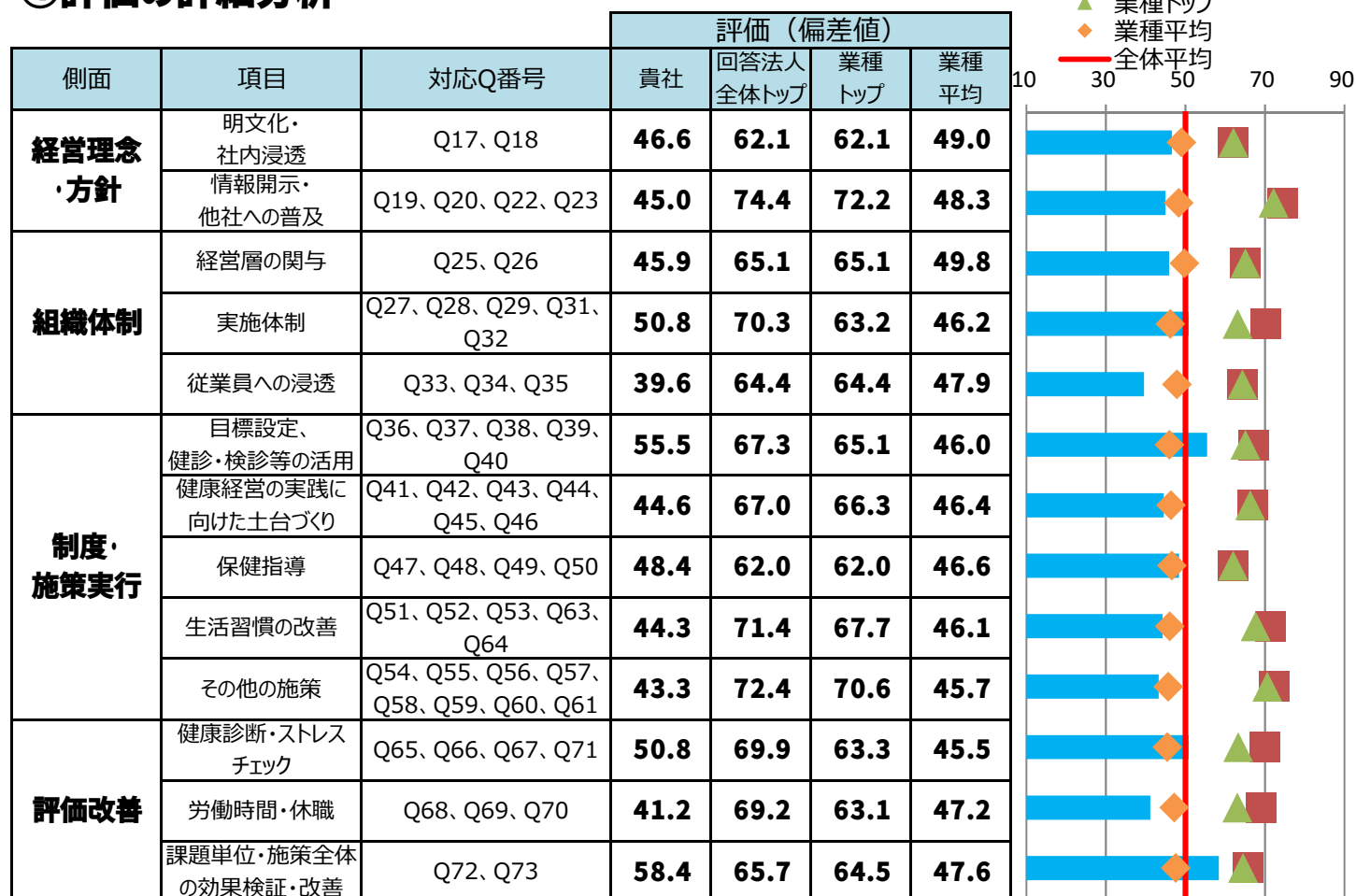
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 651～700位 | 1151～1200位 | 1251～1300位 | 1451～1500位 | 1951～2000位 |
| 総合評価      | 54.1     | 51.5(↓2.6) | 50.9(↓0.6) | 51.0(↑0.1) | 47.8(↓3.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                   |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>従業員の高齢化が進む中で、事業としては人口減を受け売上伸長を見込めない環境があるため、生産性を高める事＝従業員の健康度・習熟度を高めパフォーマンスを向上する事が大きな課題である。</p>         |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>健康診断・人間ドックの法定外対象者への補助や健診後のフォローまでを福利厚生として拡充することで長く勤めたいと思われる企業になる事。</p> <p>従業員の健康増進のみでなく、メンタルケアやOJTの強化により当年度離職率を20%以下まで抑制する。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                                 |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | CSR報告書                                                                                                                                                          |
| URL    | <a href="http://s-store.webcatalog.jp/sustainabilityreport_2020/html5.html#page=2">http://s-store.webcatalog.jp/sustainabilityreport_2020/html5.html#page=2</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 3      | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 24     | 回 | 1                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |     |   |                             |       |   |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 3.2 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                             |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供          |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | CS夏祭りとして、芸能人を司会として招き従業員に楽しんでもらうためのイベントを実施した |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                |   |                             |     |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置                          |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 臨床心理士によるカウンセリングや管理栄養士による栄養指導を受けられる外部相談窓口を新設した。 |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 0.3 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                 |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施       |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 朝礼時に転倒防止対応を実施し、健康増進に対する啓発を行っている |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 48.5    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 50.7    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 52.4    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 39.8    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 40.3    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 38.8    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 44.8    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 39.7    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 52.4    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 56.3    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                 |
|---------------|------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                       |
|               | 課題内容       | 要精密検査以下の判定となった割合を検査項目別に分析すると、所属保険団体の平均に対し『血圧』、『脂質代謝』、『糖代謝』の項目で社内数値が悪い事が分かった。    |
|               | 施策実施<br>結果 | 各数値を複合的に判断し、リスクの高い順に30名を抽出し、委託先保健師との面談指導を実施した。対象全員が面談を受けた。                      |
|               | 効果検証<br>結果 | 2021年度の面談対象者のうち、2022年度の健診結果から同基準でリスク判定した際に再度かかった者は7名となり、対象項目については改善が得られたと考えられる。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                               |
|               | 課題内容       |                                                                                 |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                                 |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                                                 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタカローラ高知株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会高知支部

非上場

■所属業種：小売業

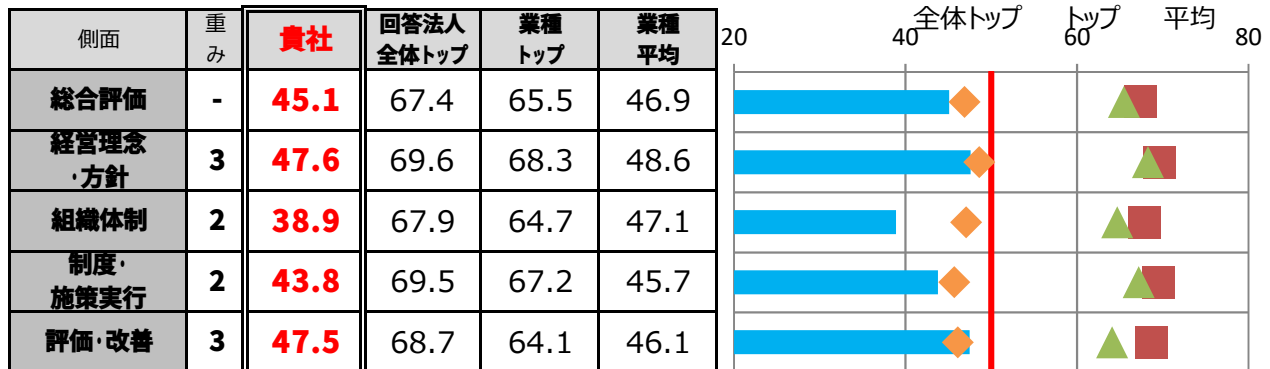
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2251～2300位 / 3169 社中

■総合評価： 45.1 ↓0.7 (前回偏差値 45.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



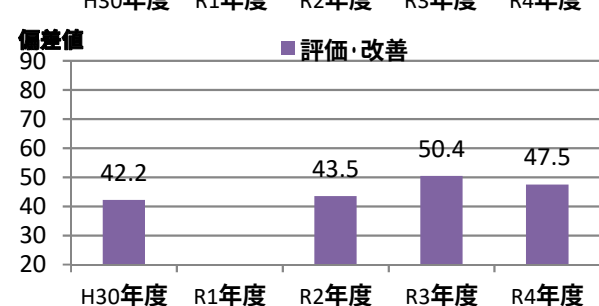
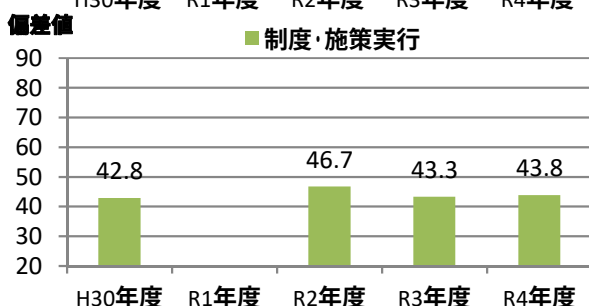
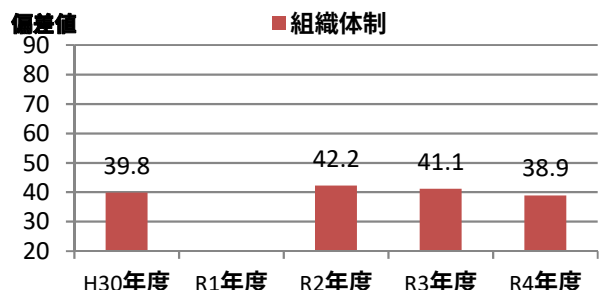
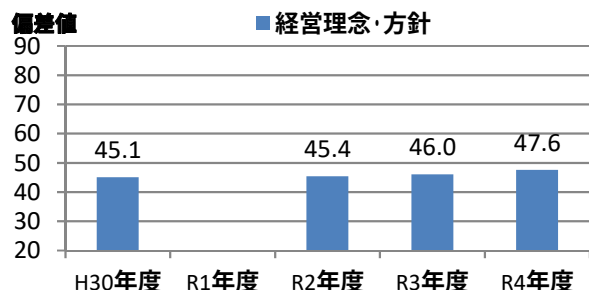
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

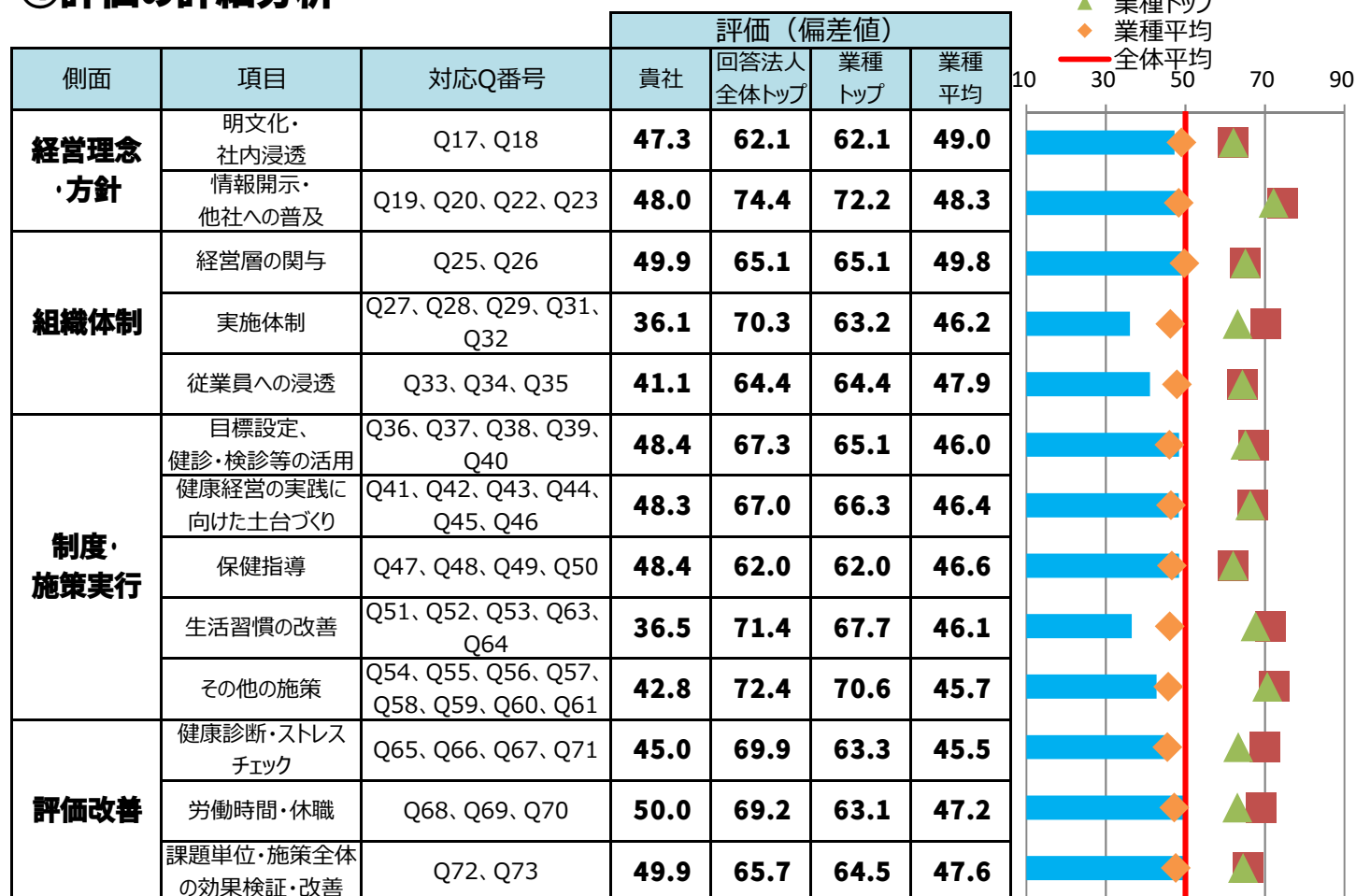
|           | 平成30年度     | 令和1年度 | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|-------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1351～1400位 | -     | 1801～1850位 | 2001～2050位 | 2251～2300位 |
| 総合評価      | 42.8       | -     | 44.5(-)    | 45.8(↑1.3) | 45.1(↓0.7) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社 | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                   |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 人材定着や採用力向上<br>社員平均年齢の高齢化・新規採用者の減少に伴い、経験や専門技術を身につけた社員に長く働いてもらうことや、新規学卒・中途者の採用力向上によって安定した人材を確保することが、事業活動を継続していく上での課題である。            |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 社員が当社で長期的に働き続けられる、又はその魅力を感じられることに期待している。まずは新規採用者・中途入社した社員の平均勤続年数について、5年後の定着率70%前後から85%への改善を目指し、休職後(傷病・主産・育児・介護)の復職率については100%を目指す。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                         |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                             |
| URL    | <a href="https://www.ck-toyota.co.jp/company/">https://www.ck-toyota.co.jp/company/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 4      | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 24     | 回 | 6                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 90.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                               |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供       |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 試合の参加費や備品・景品購入など、活動資金を提供している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 16.5 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 栄養バランスに配慮した仕出し弁当を提供できる環境を整えている。                                |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                |   |                             |       |   |
|------------------------------|--------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置            |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 毎朝、始業時にラジオ体操を社内放送で流し、全員で行っている。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 45.5    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 49.2    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 44.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 45.5    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 37.5    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 54.3    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 51.8    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 43.6    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 40.3    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 33.3    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                      |
|---------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防                                                                                                                                                                   |
|               | 課題内容   | 社員へのヒアリング調査において、職場の事務用椅子を取り換えて欲しいとの要望が多くあった。現状を確認すると、背もたれや足元のローラーが壊れかけているものもあり、転倒の危険も考えられた。また、座面がビニール製である為に、冬場は冷たく夏場は蒸れるといった女性社員からの苦情もあった。社員の生産性低下防止と事故発生予防の為に、早急なデスクワーク環境の改善が必要である。 |
|               | 施策実施結果 | 長時間座って勤務する事務職の社員30名に意見を聞き、品物を選定。デスクワークを行う社員全員の椅子を腰痛対策に対応しているタイプに取り換えた。                                                                                                               |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | その後のヒアリングにおいて、背と腰を支えるサポート機能やメッシュ生地、椅子に座った時の安定感が増し、長時間のデスクワークが快適になったと回答があった。また、数名からは、背もたれにもたれかかり仰け反ることで、椅子に座ったままストレッチが出来るようになったので腰痛の改善にもなったとの回答もあった。                                  |
|               | 課題のテーマ | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                                                                                 |
|               | 課題内容   | 昨年度に続き、新型コロナウイルス感染に対する就業中の不安が大変大きい。これまでにない急激な感染者拡大においては、医療機関での受診が直ぐに出来ない、同居家族が発症しても社員は無症状だった場合に検査してもらえない、という背景から出勤可否判定に迷い、出勤体制の構築に多大な影響が出ている。                                        |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 薬事承認検査キットを手配し、感染疑義の時点で検査することとし、同居家族も直ぐに検査出来るよう無料配布とした。また事業所内の消毒作業は専門業者に依頼していたが、自社で消毒できるよう消毒噴霧器を導入した。                                                                                 |
|               | 効果検証結果 | 早期に出勤可否判定が出来るようになり、陽性者が出て混乱なく事業の再開につながった。消毒噴霧器の導入により、自分たちで定期的に事業所内の消毒作業を行い、感染拡大防止と安心して働ける職場づくりにも役立った。今後は新型コロナウイルスだけでなく、インフルエンザなどの感染流行時や予防対策にも対応出来ることを期待している。                         |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | —     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: キューサイ株式会社

英文名: Q'SAI CO., LTD.

■加入保険者: 全国健康保険協会福岡支部

非上場

■所属業種: 小売業

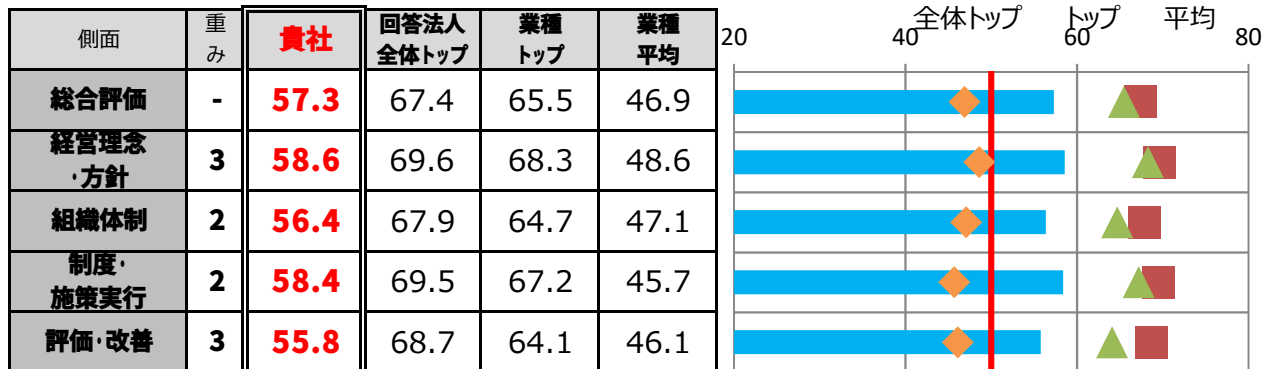
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 801~850位 / 3169 社中

■総合評価: 57.3 ↓2.2 (前回偏差値 59.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



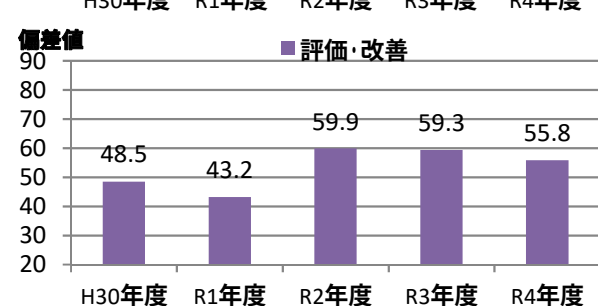
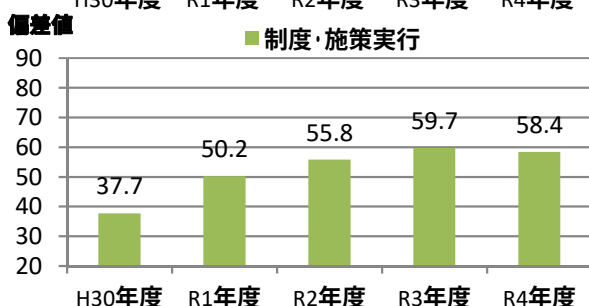
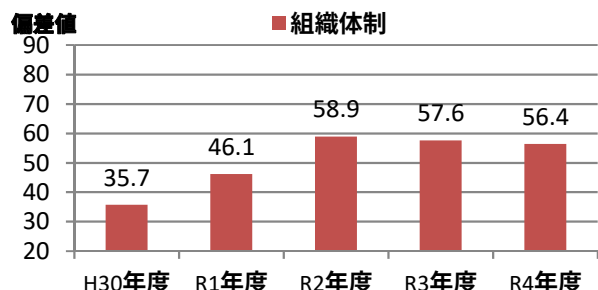
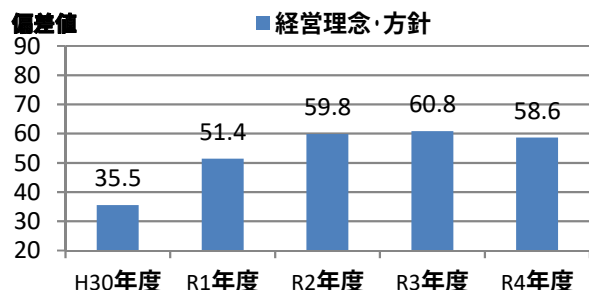
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

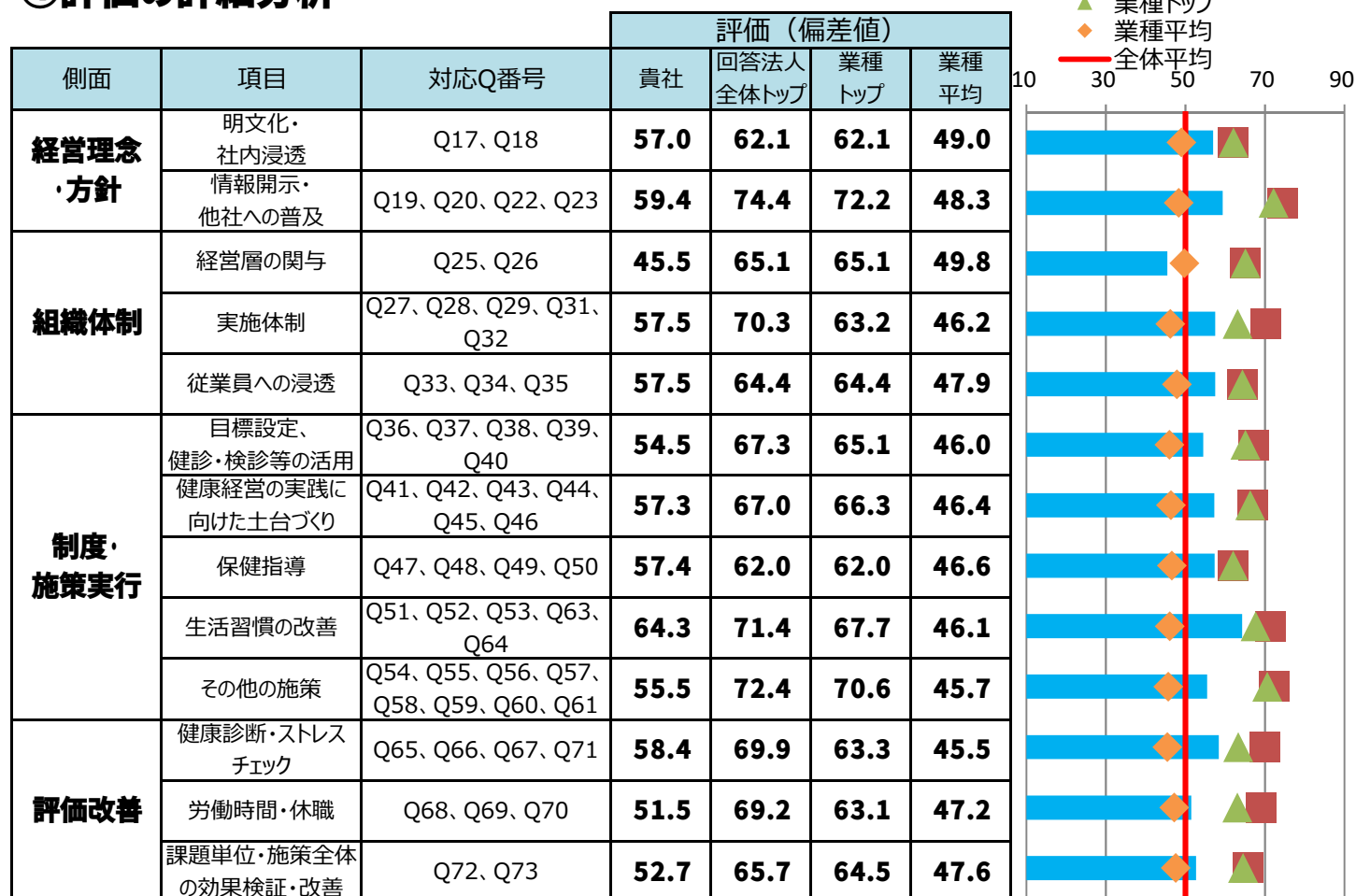
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度     | 令和1年度      | 令和2年度       | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|------------|-------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1501~1550位 | 1451~1500位 | 501~550位    | 451~500位   | 801~850位   |
| 総合評価      | 38.8       | 47.6(↑8.8) | 58.9(↑11.3) | 59.5(↑0.6) | 57.3(↓2.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社      | 2523社       | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>新卒採用において、福岡や九州地方の学生からの企業認知度は高く、毎年多くのエントリーをしていただいている。しかし九州以外の学生において認知度が不足しており、エントリー数が少ないことが課題である。</p>                                               |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員がウェルエイジング（カラダの健康、ココロの充実）を体現し、発信し続けることで、まずは全国の学生から興味・関心を持ってもらう。その後、ウェルエイジングに共感した学生の中から弊社のニーズに合った理想の人材を採用出来ることを期待している。上記を達成するためには豊富な母数が必要なため具体的には、昨年の約1.3倍のエントリー数を目指す。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                                          |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | <p>自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ</p> <p><a href="https://corporate.kyusai.co.jp/sustainability/work.php">https://corporate.kyusai.co.jp/sustainability/work.php</a></p> |
| URL    |                                                                                                                                                                          |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |           | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>24</b> | 回 | <b>14</b>         | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |             |   |                             |             |   |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>87.2</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>16.8</b> | % |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                              |   |                             |             |   |
|------------------------------|----------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | その他                                          |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 個人の強みや特性を測定するFFS理論を用い、相互理解を深める所属別ワークショップを実施。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>84.2</b>                                  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>79.6</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |             |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 健康的なお弁当、社外の食堂を会社で一部補助を出すことで安価で提供をしている。                         |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>20.5</b> | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                             |   |                             |              |   |
|------------------------------|---------------------------------------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置                         |   |                             |              |   |
| 取組内容                         | 工場勤務全員で朝礼時にストレッチを実施している（肩回し、屈伸、前屈、アキレス伸ばし等） |   |                             |              |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>23.2</b>                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |             |   |
|-------|------|---------|-------------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |             | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |             | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | <b>11.8</b> | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 55.9    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 57.2    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 62.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 64.9    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 54.6    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 51.7    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 54.3    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 54.4    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 62.6    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 63.4    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                     |
|---------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                                                         |
|               | 課題内容   | 2018年9月にフレックスタイム制度（コアタイムあり）を導入した。導入から4年が経過し、利用社員（特に育児者）からコアタイムの制限による使いづらさや一時的な業務中断の利用について希望の声が多くあがったため、更なる柔軟な働き方実現のために改善が必要である。                                                                     |
|               | 施策実施結果 | 2021年5月にフレックスタイム制度のコアタイム完全撤廃および断続勤務制度（家事・育児・通院など諸事情による一時的な業務中断可能）を導入し、全社員に向け説明資料配信および質問受付会を開催した。                                                                                                    |
|               | 効果検証結果 | 2022年9月時点でコアタイム撤廃によるフレックスタイムの利用率30.7%UP、断続勤務利用率40.6%であり、ワークライフバランス・生活時間の確保が向上した。<br>※フレックスタイム利用率：全対象者数における旧コアタイムでのフレックス利用者数の割合<br>※断続勤務利用率：全対象者数における利用者数の割合                                         |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                                           |
|               | 課題内容   | 特に若い世代の健康に対する関心がまだまだ低い傾向にあり、意識醸成や会社として人間ドック補助の活用を推進している雰囲気が浸透しきれていない。                                                                                                                               |
|               | 施策実施結果 | 健康診断前には従業員の健康に対する意識醸成のためにセミナーを実施している。人間ドック補助は、当初35歳以上に限定していたが、2019年には年齢制限なしに、2021年には補助金額の上限をUPした。                                                                                                   |
|               | 効果検証結果 | 疾病の早期発見、早期治療のサイクルを回すために積極的な人間ドック補助利用を促した。人間ドックを受診した従業員から疾病が見つかり、その後手術を行い早期治療をすることが出来た。また、会社で加入している団体保険の適用により、治療費の本人負担も減らすことも出来たことで治療に至るまでの良い循環が生まれている。<br>2021年の人間ドック補助の利用率は、2020年の54.3%から65%に増加した。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社アンフィニ広島

英文名：

■加入保険者：マツダ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

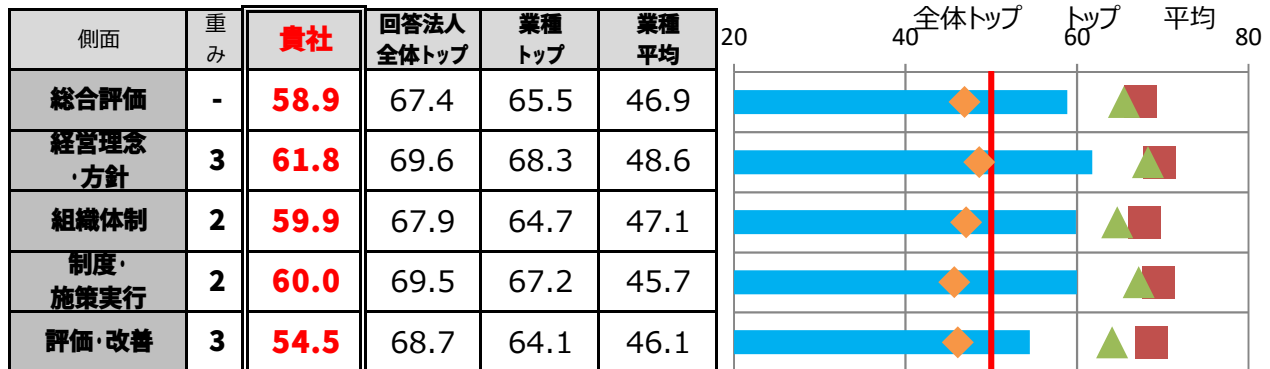
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 651～700位 / 3169 社中

■総合評価： 58.9 ↓1.6 (前回偏差値 60.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



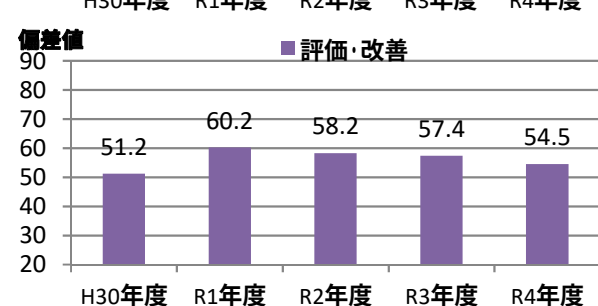
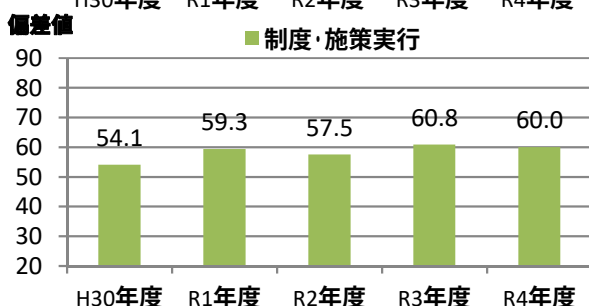
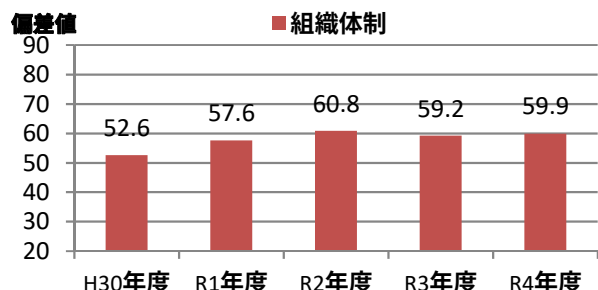
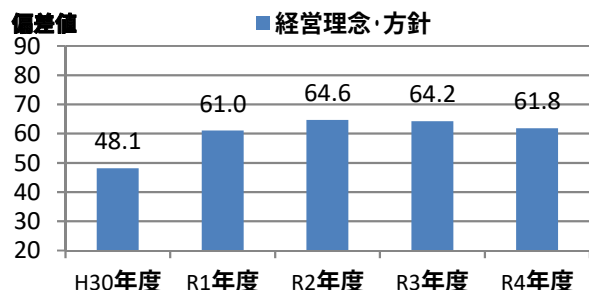
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

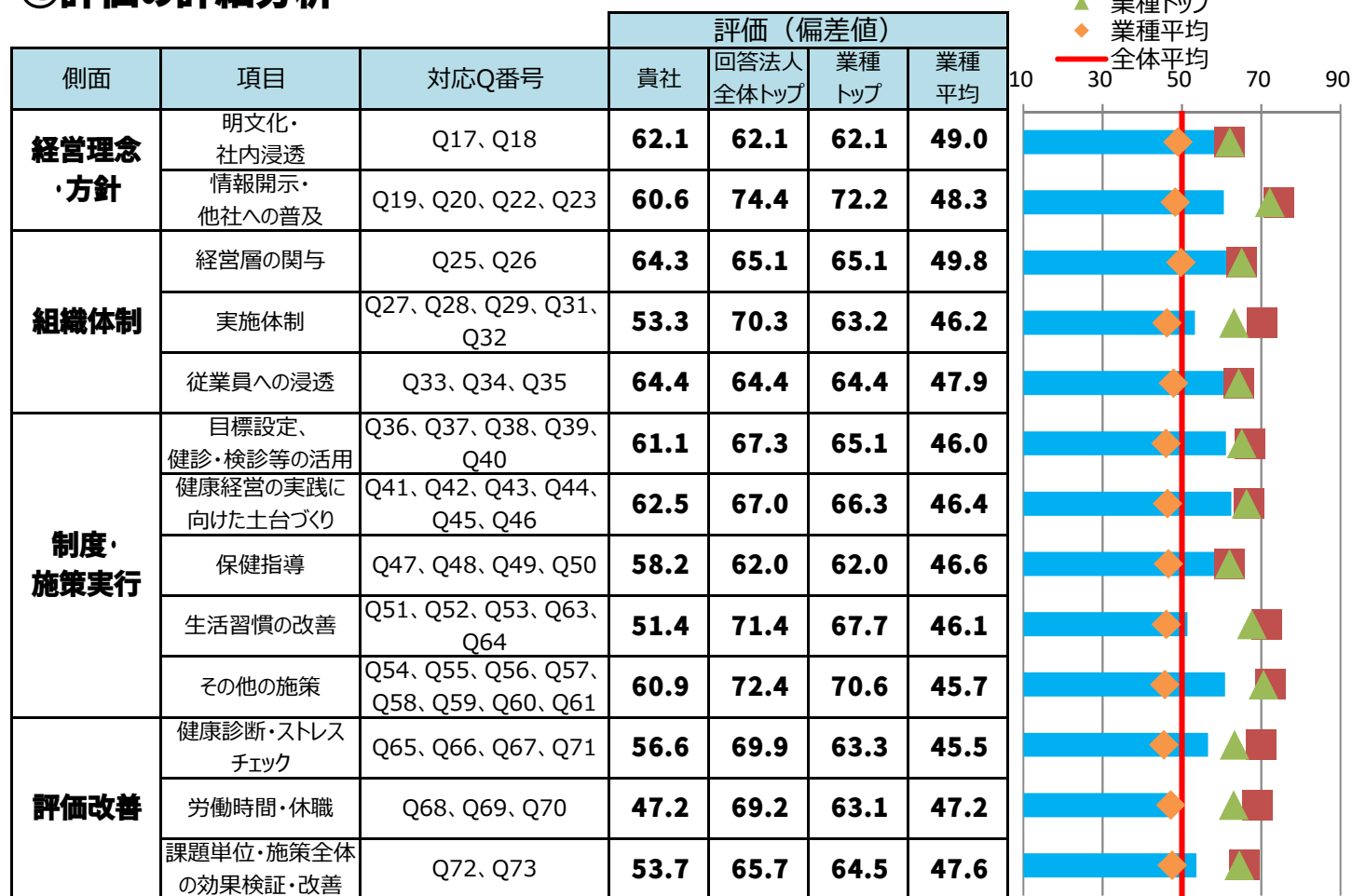
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 851～900位 | 351～400位   | 351～400位   | 351～400位   | 651～700位   |
| 総合評価      | 51.4     | 59.7(↑8.3) | 60.5(↑0.8) | 60.5(↑0.0) | 58.9(↓1.6) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                               |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>組織の活性化</b></p> <p>カーディナーとして女性社員が結婚、出産で退職せず、安心して長く勤務できるような制度を拡充（産休、育休、小学校4年生まで時短勤務可能など）し、加えて万が一社員が病気になった場合でも安心して休みを取得することができるように会社としての各種支援体制を整備することが課題となっています。社員が健康で（病気になっても）安心して定年まで長く勤務してもらうことが組織の活性化につながるものと考えます。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>女性社員含め長く働ける環境、制度（産休、育休、小学校4年生まで時短勤務可能、半日有給）拡充。2021年1月全社員に団体がん保険（会社が保険料負担）の取扱開始、2022年4月3大疾病保険に拡充し病気（がん・心筋梗塞・脳卒中）になった社員に保険金支給することで安心して治療に専念できるようになりました。これにより組織の活性化や女性活躍推進、社員が安心して働ける職場づくりの効果を期待しています。</p>                    |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                   |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                       |
| URL    | <a href="http://www.efh.co.jp/information/">http://www.efh.co.jp/information/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 4      | 回 | 3                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 48     | 回 | 35                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 70.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供               |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 従業員と家族を対象に、毎年1回プロ野球観戦イベントを実施しています。今回528名が参加しました。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 58.7 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 健康に配慮した食事を摂取できるよう7～9月社員へ5千円の「ココ(心)・カラ(体)いきいき手当」を支給             |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                 |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                       |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健康WEBサイトPepUpを全社員に推奨しウォーキングチャレンジ等による運動促進を行っています |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 23.3 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 28.4 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 13.2 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 61.0    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 57.5    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 51.9    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 60.7    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 64.2    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 57.0    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 53.1    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 59.9    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 58.9    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 44.8    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                      |
|---------------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                                                                                                 |
|               | 課題内容   | 以前は感染症予防を従業員個人に任せていた為インフルエンザ接種率は低水準でした。しかし店舗で感染拡大した事例が発生したことから、社員の感染予防と安定経営を目的に会社として予防接種費用の補助金制度に加えて、従来以上に感染症の情報提供（予防と感染時の状況等）をすることで接種率向上を図りました。現在コロナワクチン接種についても、接客業としてお客様に安全安心を提供するため接種を推奨しています。    |
|               | 施策実施結果 | 2020年度補助金を前年の1,000円から2,000円に増額。<br>2020年度 対象345人 全体接種率99%（うち管理職100%）<br>2021年度 対象342人 全体接種率98%（うち管理職99%）                                                                                             |
|               | 効果検証結果 | インフルエンザ情報を社内メールで10月から発信し、社員の接種意識を高めました。10月から毎月の営業会議・各種会議等で感染症拡大が業務に与える影響を経営から説明し、加えて予防接種費用の補助金制度をコロナの影響も勘案し補助金2,000円を継続しました。結果として全体の接種率は98%（うち管理職99%）と高水準をキープでき2021年度の感染者は2020年度に引続き、2年連続で発生しませんでした。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                                                                            |
|               | 課題内容   | 当社は自動車販売会社で過去には男性の就業比率が高かったこともあり、40歳以上の喫煙率は2013年度41.5%とマツダ健保組合平均の34.7%を大きく上回っていました。しかし、近年は社会的に喫煙が健康に与える影響等が大きいとの認識が高まり、また社内広報「ホワイト500通信」や健保組合のチラシ配布等で禁煙への意識改善、啓発活動を実施していますが、喫煙率の大幅な減少にまでには至っておりません。  |
|               | 施策実施結果 | 2020年度目標 27.7%に対して実績値 28.0%<br>2021年度目標 27.0%に対して実績値 27.0%となり目標達成出来ました。<br>実績値ベースでは、前年比△1.0%となり喫煙率は減少しました。                                                                                           |
|               | 効果検証結果 | 喫煙習慣が身体に与える影響及び禁煙方法等の各種情報提供をマツダ健保組合と協力し社員全員に発信しています。社内広報「ホワイト500通信」の中で社員全員にメールで禁煙方法など各種情報の提供を継続しています。加えて5月31日の世界禁煙デーでは健康被害だけでなくタバコ生産は環境破壊もあることを紹介しました。当社はSDGsにも取組んでおり、各種情報を発信することで喫煙率減少に引続き取組んで参ります。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ホンダカーズ東海

英文名：Honda Cars TOKAI CO.,LTD.

■加入保険者：愛知県自動車販売健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

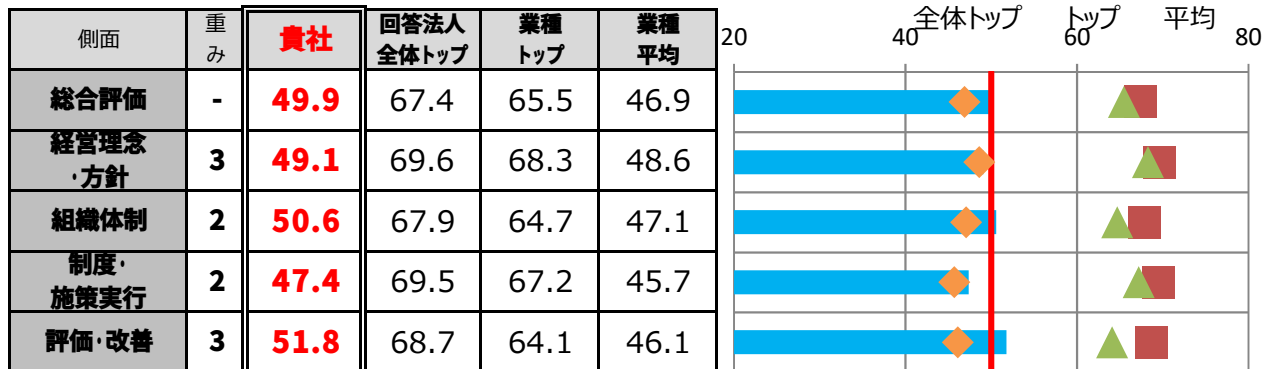
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1651～1700位 / 3169 社中

■総合評価：49.9 ↑0.5 (前回偏差値 49.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



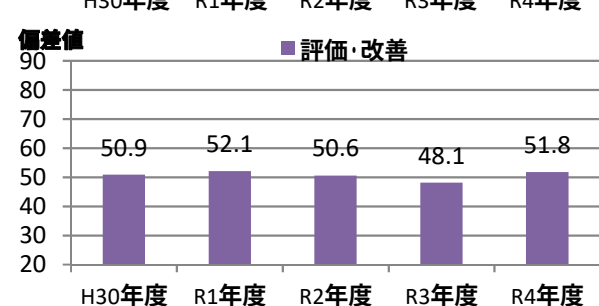
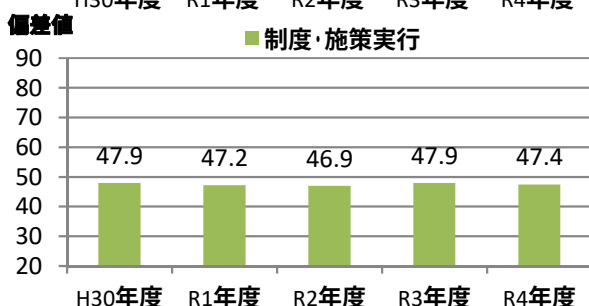
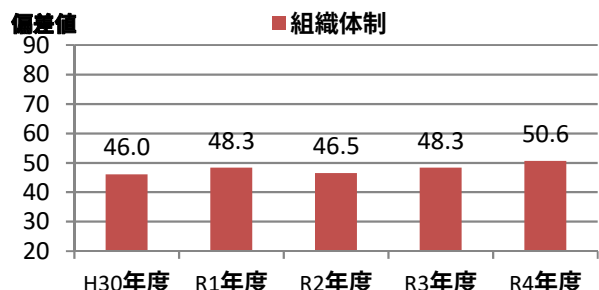
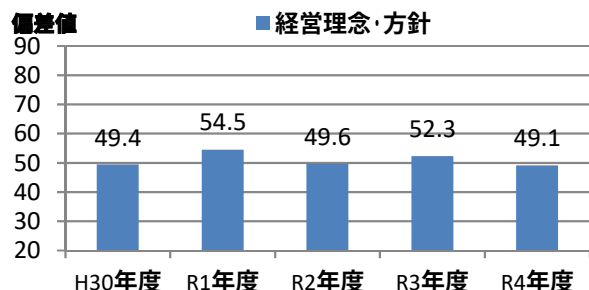
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

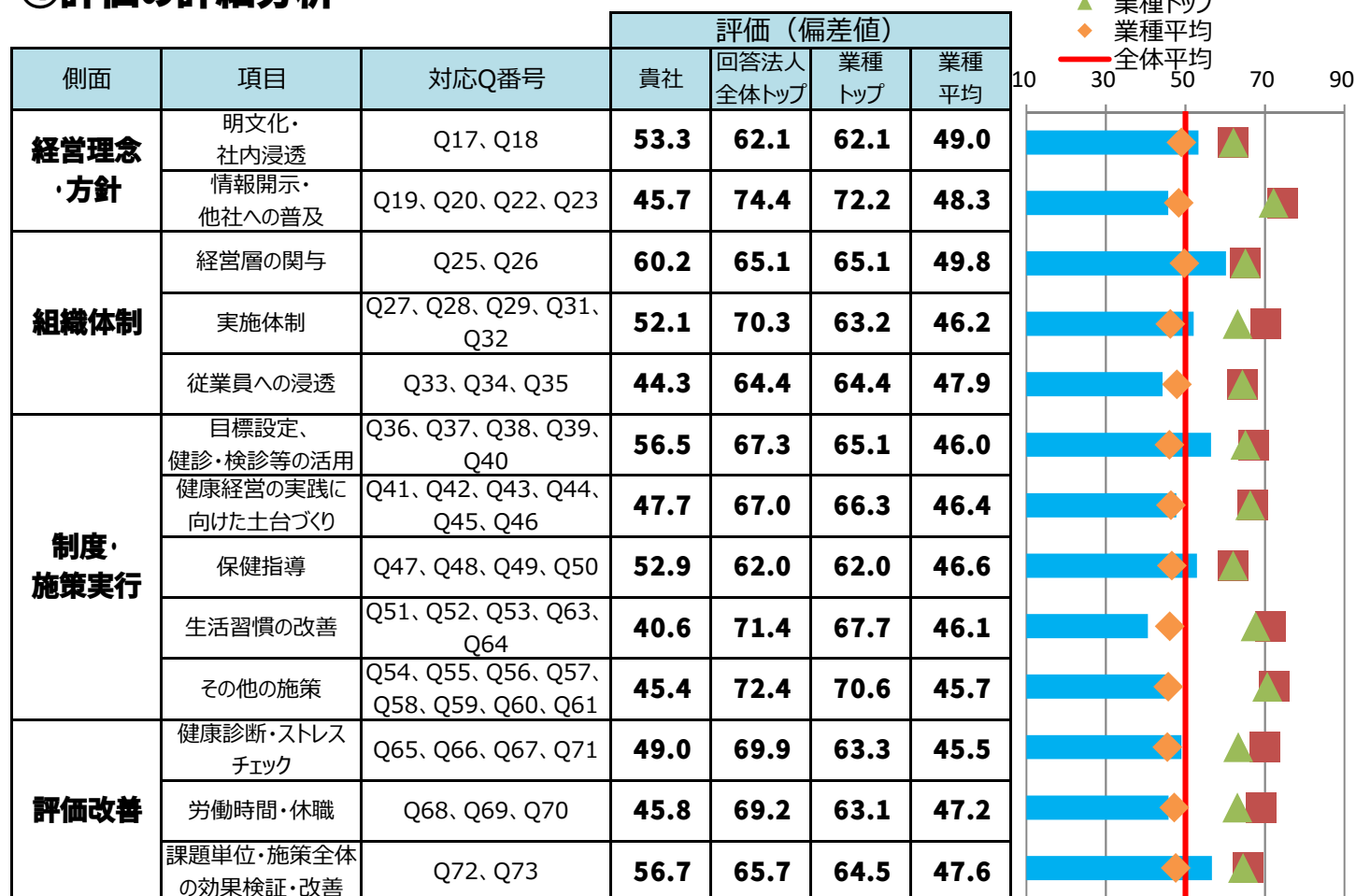
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度     | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1051～1100位 | 1201～1250位 | 1451～1500位 | 1651～1700位 | 1651～1700位 |
| 総合評価      | 48.6       | 51.1(↑2.5) | 48.7(↓2.4) | 49.4(↑0.7) | 49.9(↑0.5) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>従業員の現状の生活習慣の状況が芳しくありません。（4人に1人が朝食をとっていません・10人に9人で運動習慣がありません・2人に1人に喫煙習慣があります＜2020年度健診結果より＞生産性の低下等の恐れがあり、将来的な可能性も含めて、有効な対策を早期に提案・実施する必要があります。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>生活習慣の改善の働きかけ、及び健康診断の結果を踏まえた二次検診の勧奨を確実に行うことで、生産性低下につながる状況が改善できたと期待します。その結果、従業員の健康増進に繋がり、長時間労働の減少・有給休暇取率の向上等、パフォーマンスが向上することを期待します。</p>                                        |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                            |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | <p>自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ</p> <p><a href="https://www.hondacars-tokai.com/healthcare.html">https://www.hondacars-tokai.com/healthcare.html</a></p> |
| URL    |                                                                                                                                                            |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 3                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 14     | 回 | 4                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 14.6 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                        |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供                     |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 上期・下期の計画達成で、拠点単位で達成旅行を実施。コロナ禍の現在は個人での国内旅行に限定して実施しています。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 93.1                                                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 44.8 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                            |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置                      |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 人間ドックの受診者を対象に、健診機関で栄養指導の相談窓口を設置していただいています。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 97.9                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 30.2 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                               |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助              |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 野球同好会・ゴルフ同好会のイベントに補助金を支給しています |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 14.6 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 66.7 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 53.9    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 52.1    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 47.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 46.2    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 46.8    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 43.0    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 40.5    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 44.8    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 49.6    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 36.8    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                               |
|---------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                                     |
|               | 課題内容   | 健康保険組合作成の健康レポートでの生活習慣ランキングが19事業所中12位で、運動・食事・喫煙などすべての項目で組合平均を2年連続下回っております（2019年度版・2020年度版）。平均年齢の上昇（2017年度39.5歳→2021年度40.8歳）も加わり、生活習慣病予備群の増加の懸念があります。生活習慣の改善を行うとともに、有所見者の二次検診をより一層進めて行く必要があります。 |
|               | 施策実施結果 | 二次検診の受診率が2020年度は4.6%に大きく減少。コロナ禍による受診控えもありました。2021年度は保健師からの受診勧奨を行うことで、二次検診受診率を45.5%にまで高めることが出来ました。                                                                                             |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 有所見率が2020年度の45.2%から2021年度は54.6%に上昇。コロナ禍での環境変化の影響もあるかと思われます。また参加事業所の中でも一番喫煙率が多いのですが、2018年度の50.3%から2021年度は45.9%となり、少しずつ改善してきております。また二次検診の受診率が大きく改善してきておりますので、生活習慣の改善も含め効果が出て来ると期待できます。          |
|               | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                              |
|               | 課題内容   | 人手不足による長時間労働、職場環境及び人間関係などによりメンタルヘルスの不調をきたす従業員が増えてきております（2019年度4名、2020年度6名）。結果、職場の生産性低下を招く恐れがあります。メンタルヘルスに対する正しい理解と対応が必要です。                                                                    |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | ・メンタルサポートデスクの活用（2021年度利用実績；こころのサポートシステム8件、電話Webカウンセリング6件、面談カウンセリング8件）・長時間労働従業員の産業医面談（2021年度1名）                                                                                                |
|               | 効果検証結果 | メンタルヘルス不調による休職者は発生はゼロではないものの、復帰者は徐々に増えてきております。2020年度休職者6名中2名が復帰、2021年度は休職者が3名に減少し、内1名が復帰しております。毎年実施しておりますストレスチェックの結果を踏まえ、高ストレス者の洗い出しや、適切な対応を取るべく、産業医とも連携し対応しております。                            |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ホンダカーズ兵庫

英文名：Honda Cars Hyogo

■加入保険者：ホンダ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

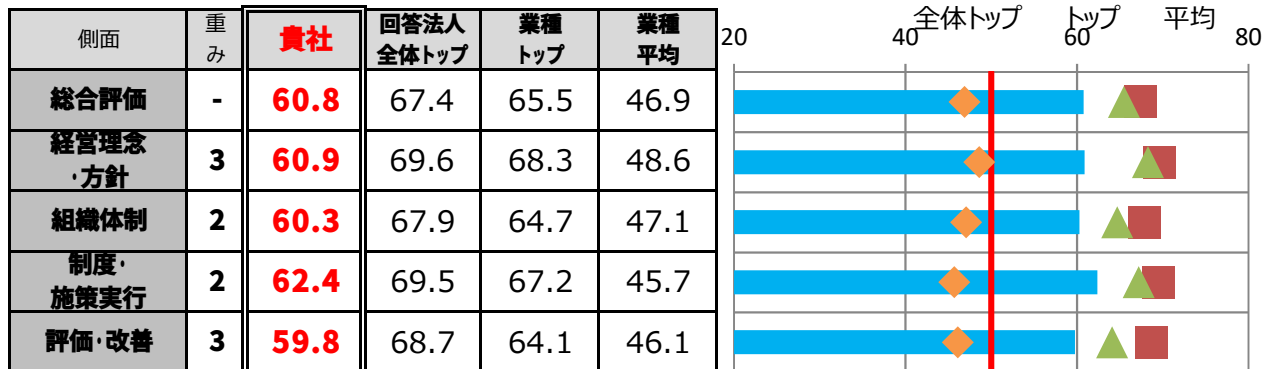
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 451～500位 / 3169 社中

■総合評価： 60.8 ↑0.0 (前回偏差値 60.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



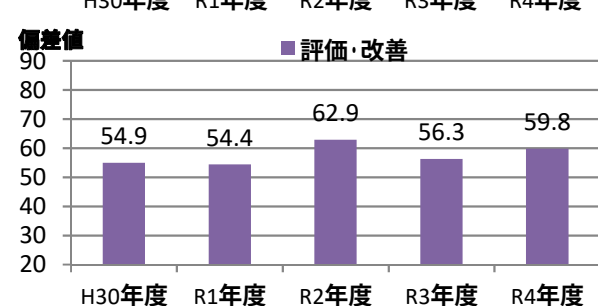
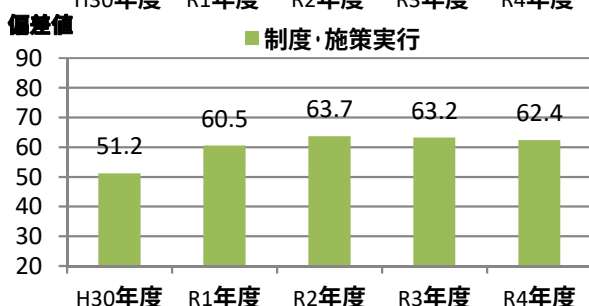
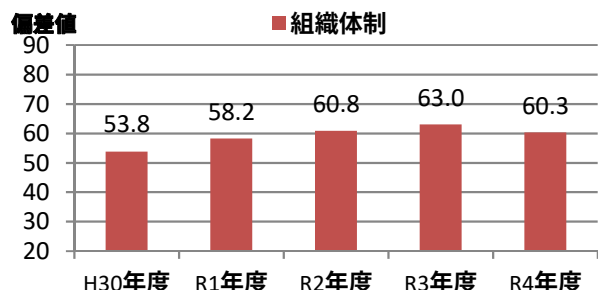
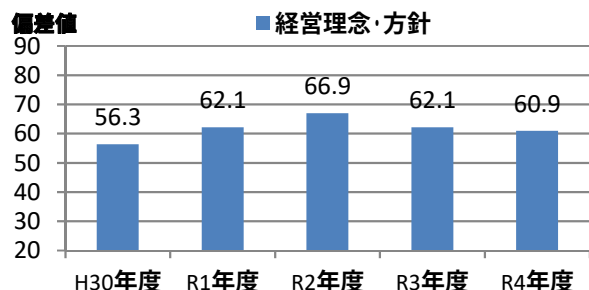
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

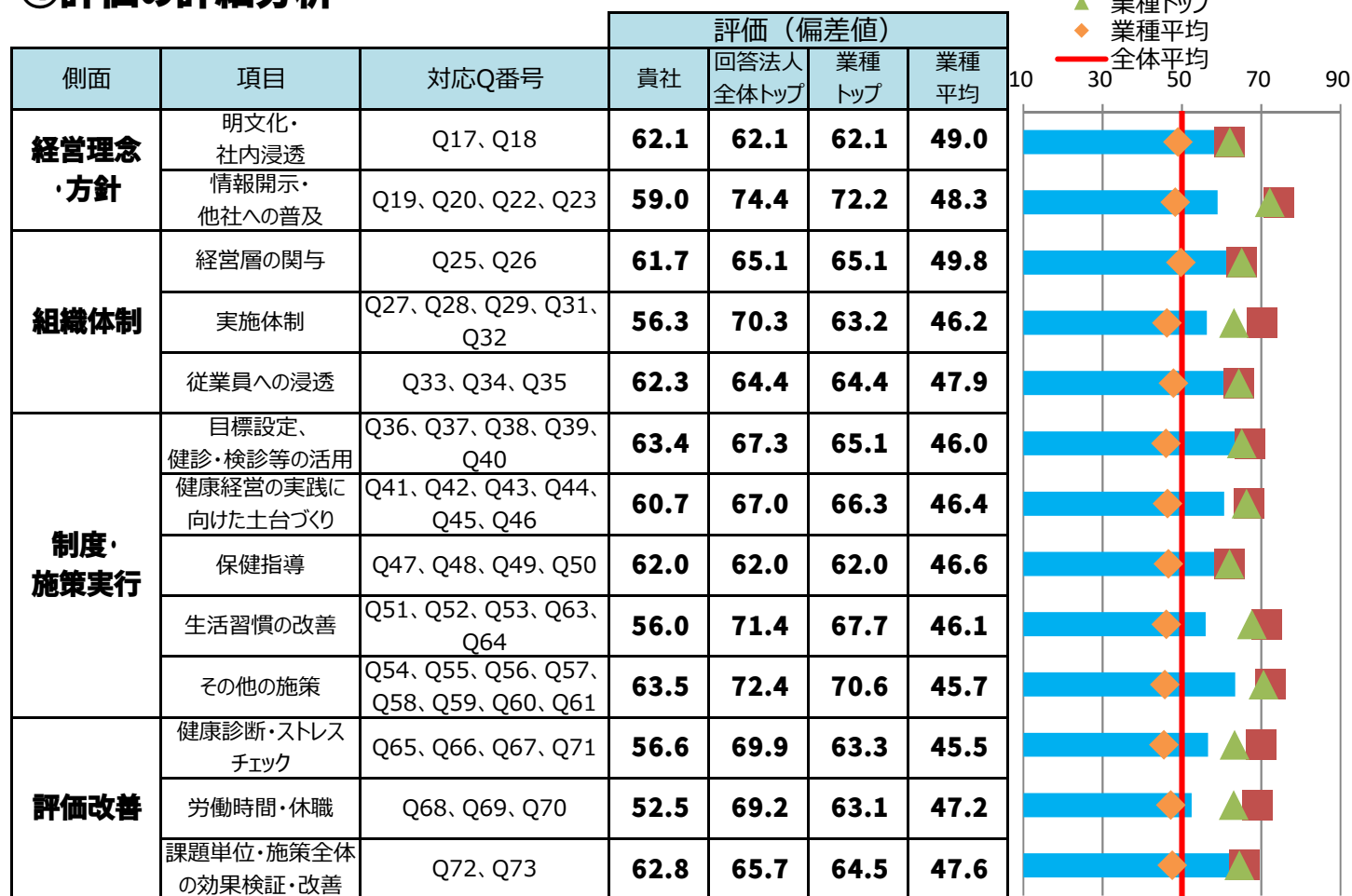
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 651～700位 | 451～500位   | 51～100位    | 301～350位   | 451～500位   |
| 総合評価      | 54.0     | 58.7(↑4.7) | 63.8(↑5.1) | 60.8(↓3.0) | 60.8(↑0.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                              |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>組織の活性化</b><br>従業員の心身の健康改善・維持・増進に取り組むことで、「社員の活力向上」、「生産性向上」につなげる。           |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 健康リテラシーの向上によって従業員の意識・行動が変わることにより、アブセンティーズム、プレゼンティーズムの低減、ワークエンゲージメントの向上につなげる。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                           |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                               |
| URL    | <a href="https://www.hondacars-hyogo.co.jp/company/health.html">https://www.hondacars-hyogo.co.jp/company/health.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 16     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 4                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 71.8 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | その他                                                |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 社部長と拠点メンバーが参加するミーティングで困りごとや改善提案を経営層と意見交換をする場として実施。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 53.2                                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                       |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健保サイトにてカロリー記録等のサポートがあり、全従業員にサイトへログインし活用するよう促している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 43.1 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                      |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | ウォーキングキャンペーンを開催しアプリで歩数を計測しポイント還元ができる取り組みをしている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 35.3                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 81.2 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 59.8 | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 34.4 | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 62.9    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 59.4    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 59.4    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 56.4    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 59.8    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 56.2    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 56.7    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 63.7    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 59.4    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 47.8    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                          |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                                                |
|               | 課題内容   | 全従業員の健康管理の管理の観点では、疾病の早期発見に取り組んでいる中、健康診断の有所見率が2019年度以降増加傾向（2019年度：26.2%、2020年度：27.4%）にあること、またその他の項目でも以前から社内の喫煙率低下を目指して取り組みをすすめているものの、その効果は限定的であり、全従業員の健康リテラシー向上に向けた継続的な取組が必要がある。                          |
|               | 施策実施結果 | 全拠点に血圧計設置。<br>健診結果に基づく保健師の拠点訪問。二次検査受診状況・特定保健指導初回面談状況の確認。（二次検査：100.0%、特定保健：98.9%）<br>セミナー（熱中症、高血圧、禁煙、睡眠）開催。                                                                                               |
|               | 効果検証結果 | 全拠点の血圧計設置、また一部新たなセミナーの導入により、それぞれの健康管理について意識向上を促すことができた。特にセミナーにおいては、約8割以上の理解度が得られたことから全体の健康リテラシー向上に繋がった。<br>2021年度より実施した健康に関するアンケート結果では、44.7%が「自身で健康維持・増進できている」ものの、診断結果における有所見率は29%となっており、引き続き注視が必要である。   |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                         |
|               | 課題内容   | 社内における高ストレス者率は、直近では減少傾向であるものの、一般比率と比較すると概ね2倍以上高い傾向にあり、その対象者に対する早急な対応が必要であること、また今後メンタル不調等のストレス関連疾患を引き起こすことのないように、リスクを予防する継続する取り組みが必要である。                                                                  |
|               | 施策実施結果 | 全従業員へセルフケア・管理職ラインケア・ハラスメント対策セミナーを開催。<br>ストレスチェックを元にした高ストレス者に向けて産業医面談を案内し、集団分析の結果で悪化傾向にある拠点へ保健師面談を実施した。                                                                                                   |
|               | 効果検証結果 | 今回より開催した各セミナーのアンケート結果では、セルフケアセミナーの理解度は73.0%、ラインケア・ハラスメント対策セミナーは73.8%と、全従業員の7割以上に理解が得られたこと、また2021年度にメンタルヘルス不調等により休業した者（連続4日以上）は、前年比0.3P減少の1.5%となったことから、メンタルヘルスに対するリテラシーの向上に加え、高ストレス者も前年比-1.7Pとなり、効果がみられた。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ジャパネットホールディングス

英文名：Japanet Holdings Co.,Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：小売業

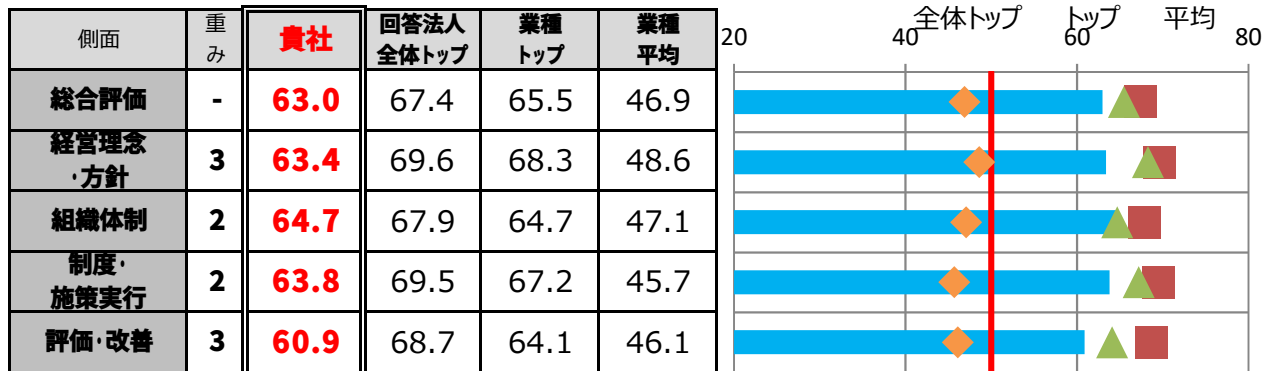
### ①健康経営度評価結果

■総合順位：**151～200位** / **3169 社中**

■総合評価：**63.0** ↑2.0 (前回偏差値 61.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

### ②評価の内訳



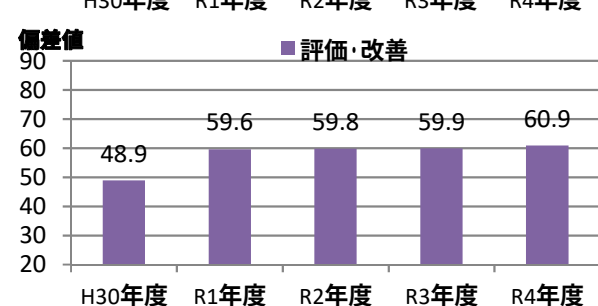
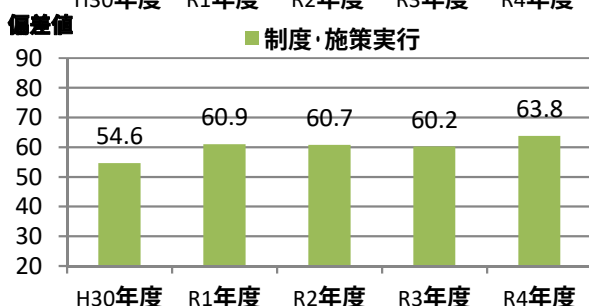
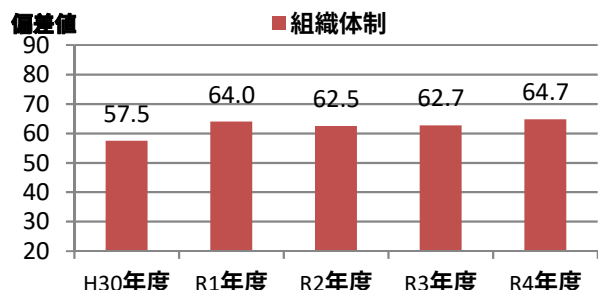
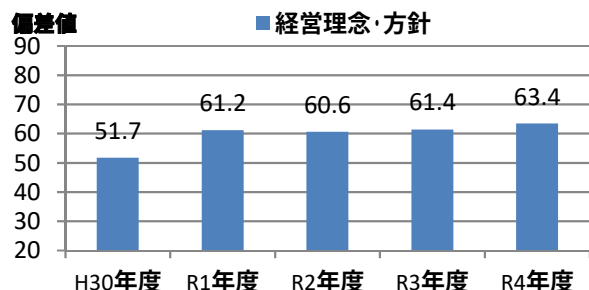
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

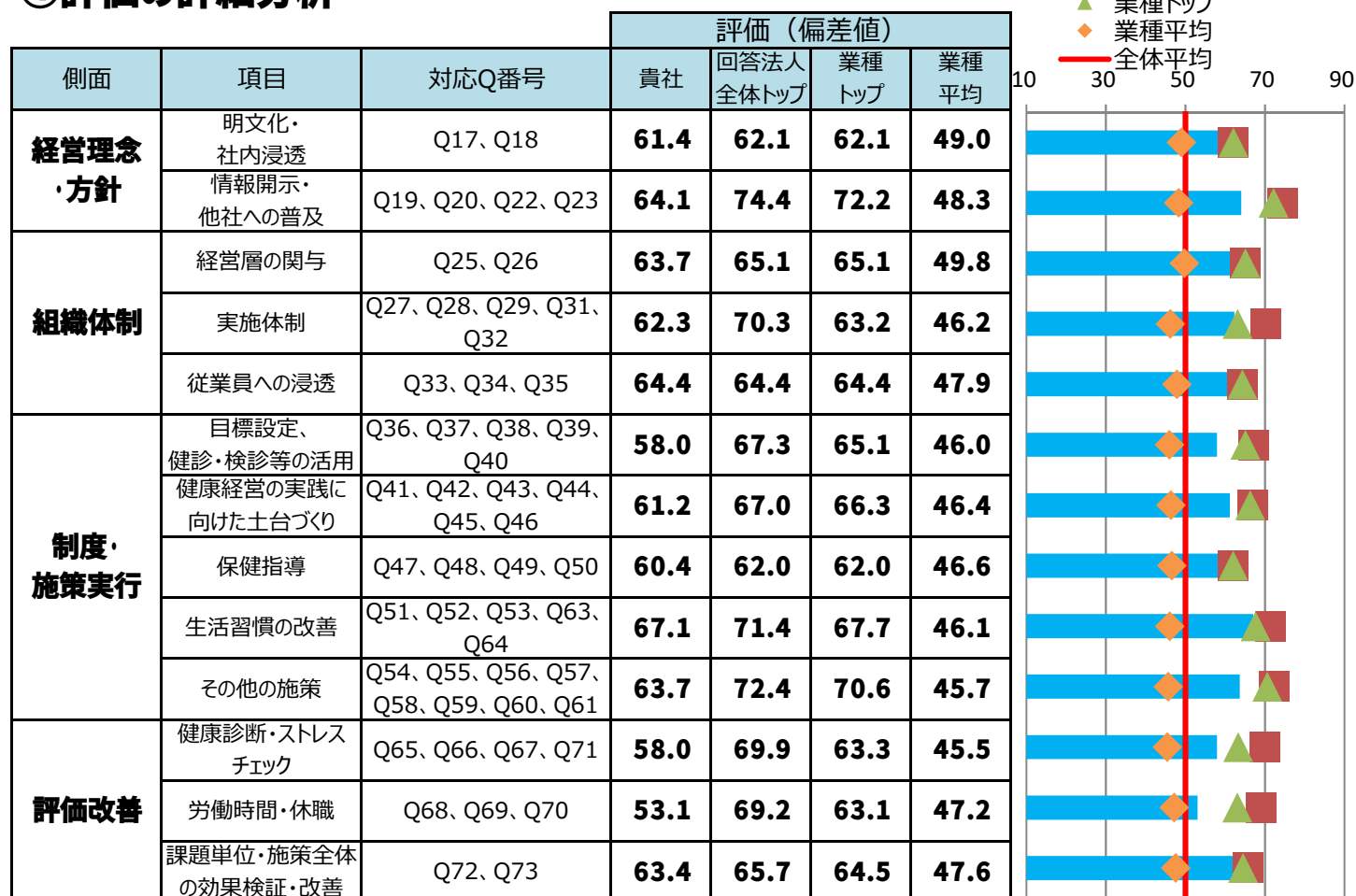
### ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 751～800位 | 201～250位   | 301～350位   | 301～350位   | 151～200位   |
| 総合評価      | 53.2     | 61.2(↑8.0) | 60.8(↓0.4) | 61.0(↑0.2) | 63.0(↑2.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                     |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>組織の活性化</b><br>すべての社員のWell-being実現のために、「活力を高める」「未然に防ぐ」「いざというときに守る」の3つの軸で健康経営に繋がる取り組みを実施しており、その中でも社風が現れている取り組みが多い「活力を高める」をしっかりと推進していくことで、ワークエンゲージメントを向上させ、プレゼンティーズムを低減させることが課題である。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 社内コミュニケーションの向上、働きやすさの向上によって社員が仕事に対するやりがいを感じ、心も身体も健全な状態で仕事に熱心に取り組むことができることを期待している。<br>具体的な指標としては、従業員満足度調査におけるワークエンゲージメントとプレゼンティーズム得点の前年比越えを目指す。                                      |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                     |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                                         |
| URL    | <a href="https://corporate.japanet.co.jp/support/health_management/">https://corporate.japanet.co.jp/support/health_management/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 17     | 回 | 5                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 35     | 回 | 30                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 92.9 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 80.4 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供          |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 全従業員が双方向でやり取りする社内SNSにて、入社者の自己紹介動画や各部署の紹介VTRなどを配信。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 92.9                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 95.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | タニタ食堂メニューを提供する社員食堂を導入し、1日1食の無料提供で社員の健康をサポートしている。               |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 49.8                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 63.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 立ち会議スペースや昇降式デスク等、通常の勤務を通して運動量が向上するオフィス設備を設置       |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 階段・立ち会議スペース・バランスボールなど自然に運動量が増える仕掛けで日経ニューオフィス賞を受賞。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 41.8                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 72.5 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 62.5 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 58.6    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 59.1    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 63.7    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 63.9    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 65.8    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 49.3    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 60.9    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.5    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 57.0    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 66.1    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                       |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                                                                             |
|               | 課題内容   | 喫煙者は減少傾向にはあるものの、2021年度の喫煙率は20%と全国平均より高く、国の禁煙者率の減少目標と比較しても取り組みの強化が課題であった。2022度は喫煙者に対する直接の支援のため、遠隔（オンライン）禁煙サポートを導入し、本気で禁煙を目指す者を対象に全額無料で禁煙プログラムをスタートした。禁煙補助薬の使用を希望しない者へは社内の保健師にて個別の禁煙支援を実施した。            |
|               | 施策実施結果 | 喫煙者を対象に自由参加の禁煙サポートの説明会を実施した。説明会に参加したうちの70%にあたる36名が実際に今回の禁煙プログラムに参加した。                                                                                                                                 |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 健康や家族のことを考え本気で禁煙したいという方だけでなく、過去に禁煙しようとしたができなかったという従業員の参加も多くあった。プログラムの期間中は社内保健師からも細やかなサポートを行い、22年10月時点で31名が禁煙に成功し、参加者の禁煙成功率は81.8%と高かった。禁煙に挑戦した社員はプレゼンティーズムが前回より低減した上、22年9月の健康意識調査が5点満点中3.86⇒4.04へ向上した。 |
|               | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                                                           |
|               | 課題内容   | 週3日は独自のノー残業デールールを実施しているが、一部遵守違反が発生し、心身ともに休まらない状況があった。ルール遵守の意識低下が、ワークエンゲージメントやプレゼンティーズムの低下に繋がるため、ルールの浸透が必要である。                                                                                         |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | ノー残業デーや残業時間の遵守率を毎月算出し、違反の課へは詳細理由の聞き取りを実施。きちんと監視・調査していることを知ってもらい意識の強化を図った。                                                                                                                             |
|               | 効果検証結果 | 2021年の遵守率は平均82%に留まったが、従業員満足度調査の「労働時間・勤務シフトは妥当である」という設問における結果も、2020年は3.67点、2021年3.76点、2022年度3.76点と少しずつ結果が出ており、最終評価のワークエンゲージメントも前回より0.03ポイント上がり、プレゼンティーズムが前回より0.1ポイント低減している。                            |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：岐阜日野自動車株式会社

英文名：GIFU HINO MOTOR CO., LTD

■加入保険者：全国健康保険協会岐阜支部

非上場

■所属業種：小売業

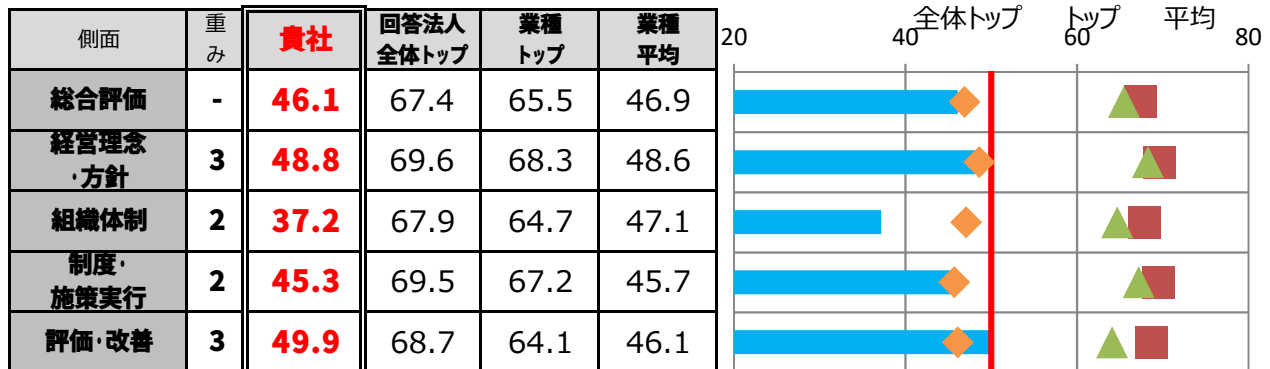
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：2151～2200位 / 3169 社中

■総合評価：46.1 ↑0.8 (前回偏差値 45.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



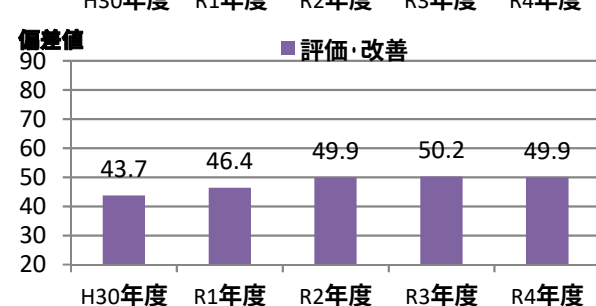
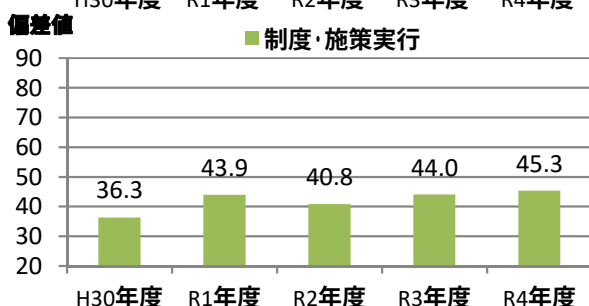
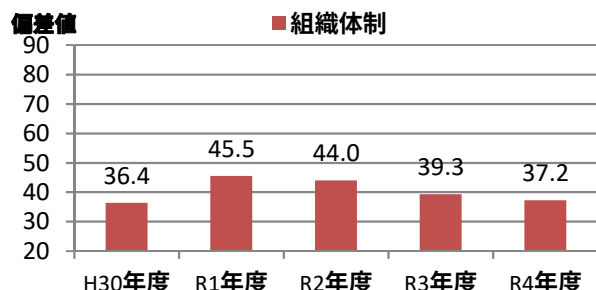
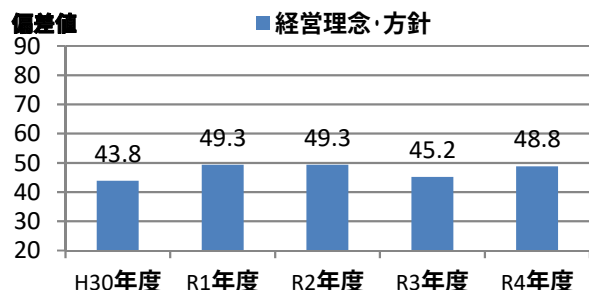
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

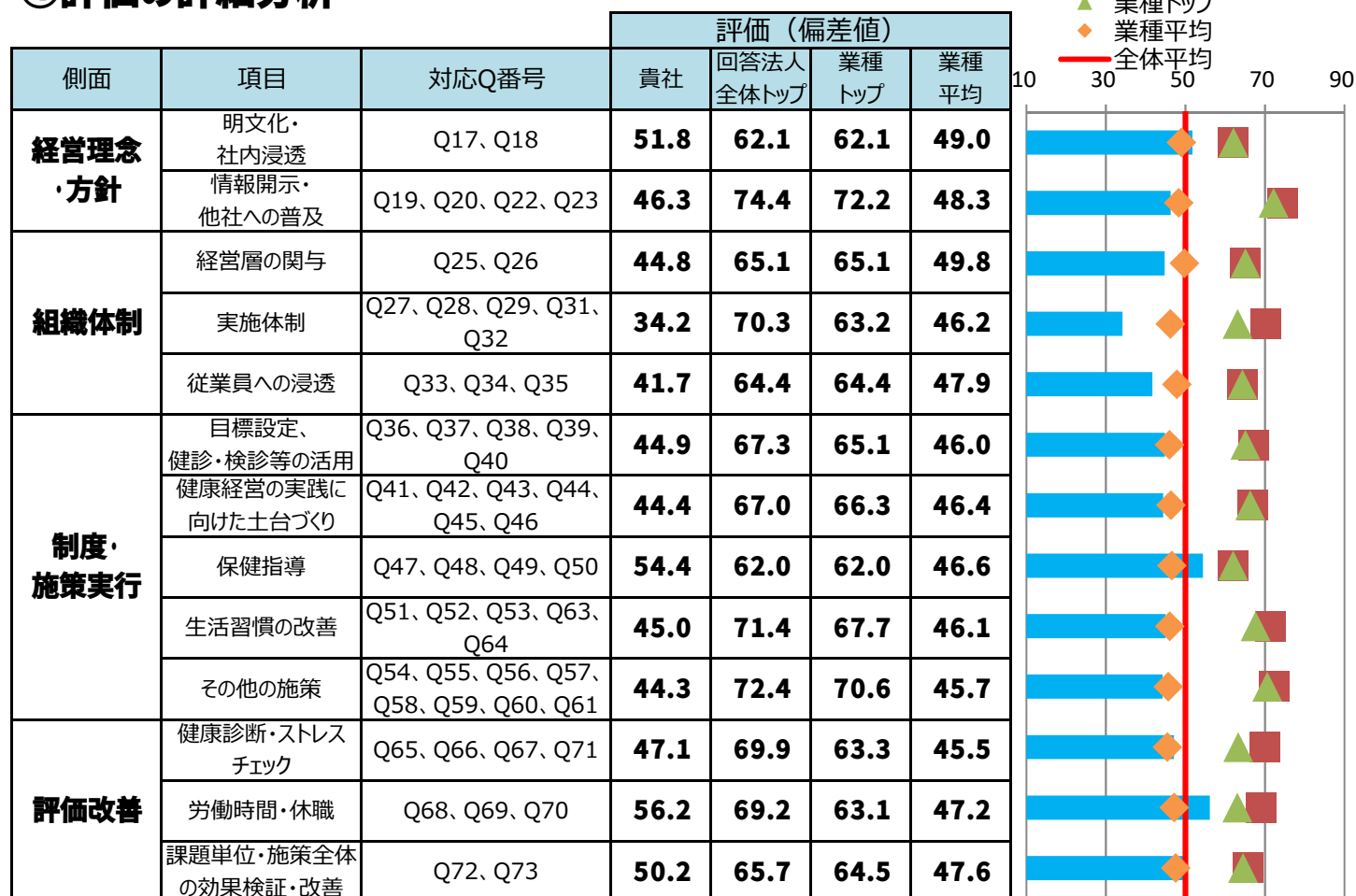
|           | 平成30年度     | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1451～1500位 | 1501～1550位 | 1601～1650位 | 2051～2100位 | 2151～2200位 |
| 総合評価      | 40.1       | 46.6(↑6.5) | 46.7(↑0.1) | 45.3(↓1.4) | 46.1(↑0.8) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                       |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>従業員の平均年齢の上昇に伴い高齢化が進んでおり、今後も人手不足により更に高齢化が進むものと推測される。また、コロナ下におけるマスクの着用や運動不足並びにコミュニケーション不足等により、パフォーマンスは低下傾向にあり、事業活動を推進する上で大きな課題である。</p>   |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>高齢化は避けられないとしても、従業員が健康で長く働き続けられる環境を整え、働き甲斐のある職場づくりに注力することにより、従業員のパフォーマンス向上につながることを期待している。具体的な指標として、有給取得率の向上（42.0%→50.0%）及び総労働時間の短縮（残業時間の短縮）（17.0時間→15.0時間）を目指す。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                   |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                       |
| URL    | <a href="http://www.gifuhino.co.jp/health/">http://www.gifuhino.co.jp/health/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 3                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 3                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|

- コミュニケーション促進

|                              |                                        |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供     |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社内コミュニケーションの活性化及び心身の健康増進を目的として、社員旅行を実施 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 80.0                                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 80.0 | % |

- 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 肥満や糖尿病等の予防策の一環として、仕出弁当のメニュー及び自動販売機にカロリー表示を行っている。               |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

- 運動習慣定着

|                              |                              |   |                             |       |   |
|------------------------------|------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置          |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 毎日、始業前に各部署にてストレッチ等の体操を行っている。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 30.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 50.2    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 52.6    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 28.2    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 47.7    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 38.6    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 56.7    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 51.7    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 52.3    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 44.9    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 37.1    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                |
|---------------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                    |
|               | 課題内容   | 2020年度の平均年次有給休暇取得日数は6.5日、平均年次有給休暇取得率は34.3%とともに低く、ワークライフバランスや生活時間の確保に影響を及ぼし、心身ともに健康被害につながるとされる。また、生活時間の確保は直接的にも間接的にも睡眠時間の確保につながるとされるため。         |
|               | 施策実施結果 | 働き方改革、新型コロナ予防対策、有給休暇取得率の向上等を通じて従業員の意識の変革により労働時間及び残業時間の短縮を図り、生活時間及び睡眠時間の確保を行う。「睡眠休養が十分な比率」を指標とする                                                |
|               | 効果検証結果 | 平均年次有給取得日数は、8.4日（前年比+29.2%）、平均年次有給休暇取得率は42%（前年比+7.7%）とともに増加した。しかしながら、睡眠時間が十分な比率が昨年の86.2%から82.0%と4.2%減少した。なお、減少した要因を今後検証し、改善に向けて施策を立て、実施していく予定。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                                           |
|               | 課題内容   | 新型コロナウイルス及びインフルエンザ等の感染症予防の徹底を図り、従業員とその家族及びお客様の健康を守ることが、安心して働ける職場環境の醸成において重要かつ緊急の課題であり、ひいては事業活動の継続や業績の安定にもつながる。                                 |
|               | 施策実施結果 | 出勤時及び受付時の検温、パーティションの設置、アルコール消毒及び予防接種（インフルエンザ）の継続、PCR検査及び抗原検査の実施並びに手洗い・うがいなどの予防対策の啓蒙活動を行った。                                                     |
|               | 効果検証結果 | 全国的に感染者数が増加した時期には、本人及び家族に濃厚接触者や陽性者が出たものの、クラスターの発生や重傷者の発生を避けることができた。                                                                            |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | —     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：南関東日野自動車株式会社

英文名：MinamikantoHinoMotor,Ltd

■加入保険者：日野自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

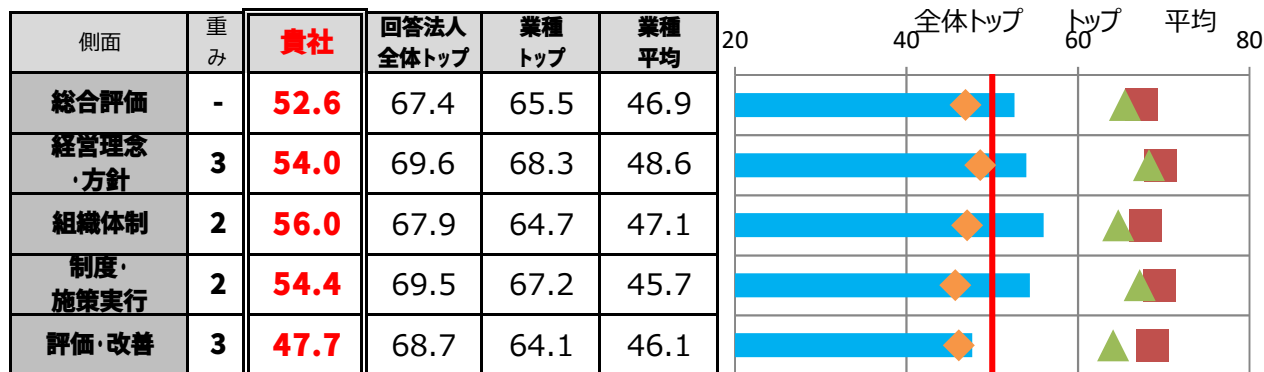
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1351～1400位 / 3169 社中

■総合評価：52.6 ↓1.0 (前回偏差値 53.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



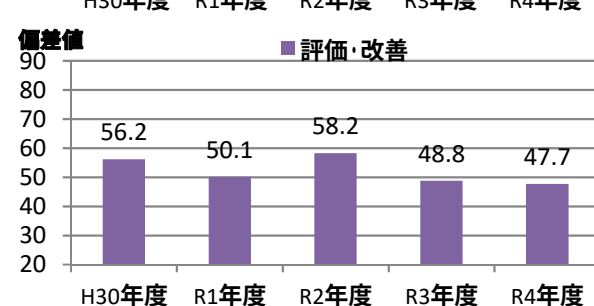
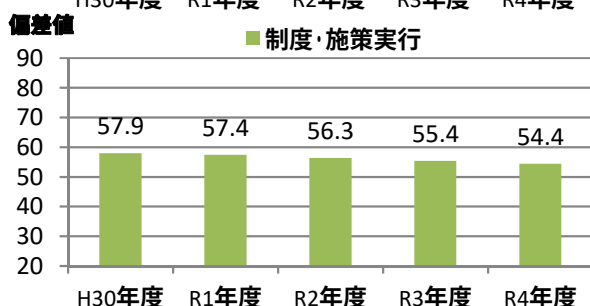
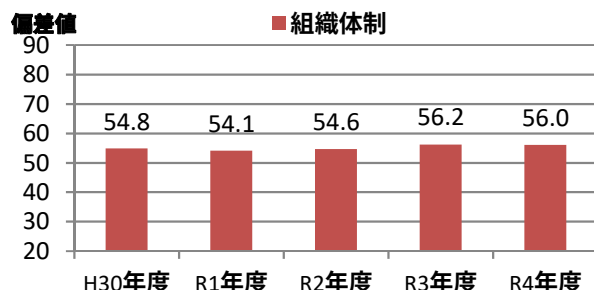
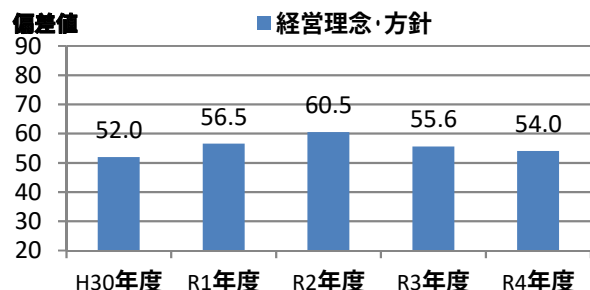
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

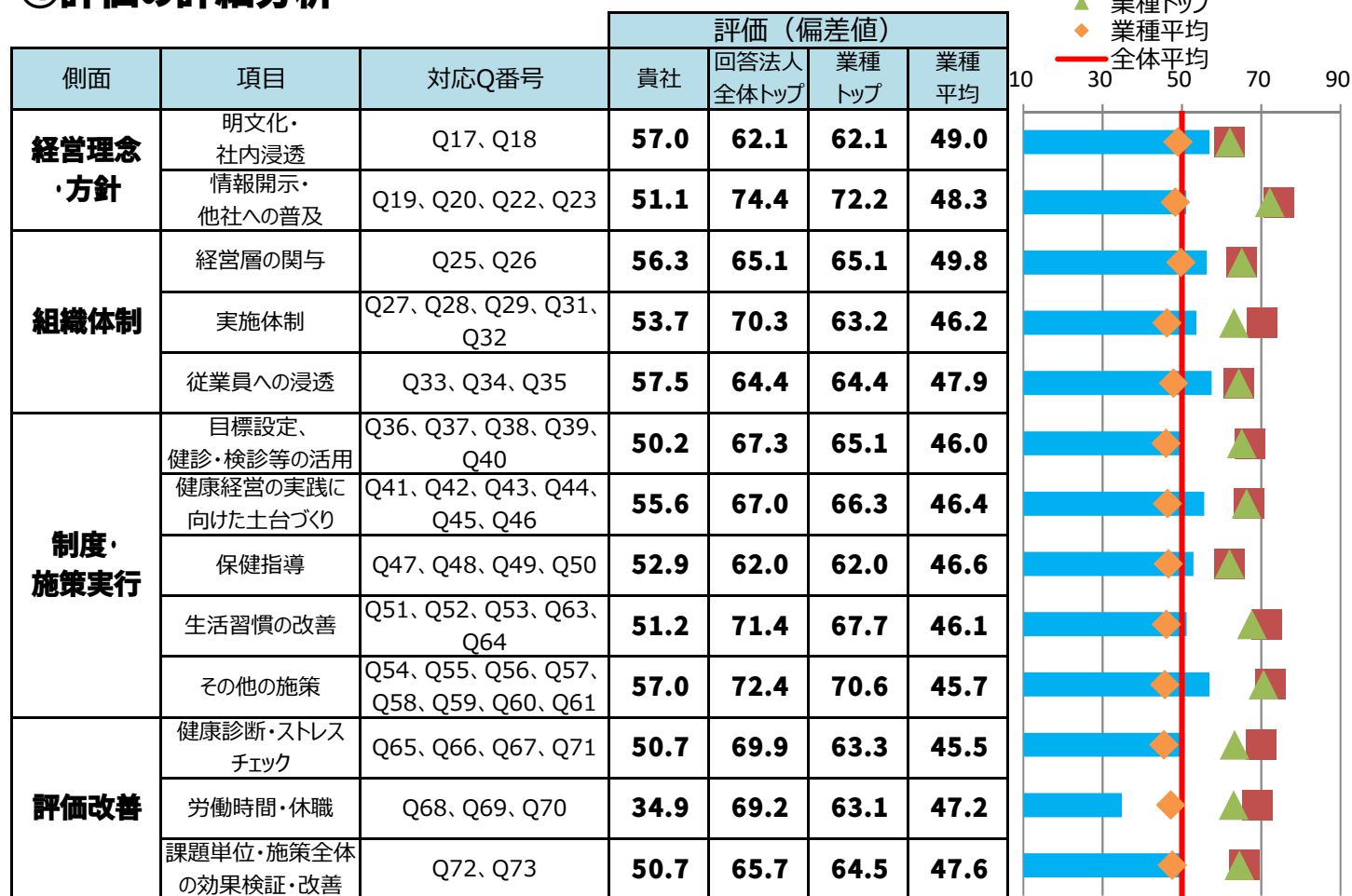
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 551～600位 | 901～950位   | 601～650位   | 1101～1150位 | 1351～1400位 |
| 総合評価      | 55.2     | 54.3(↓0.9) | 57.8(↑3.5) | 53.6(↓4.2) | 52.6(↓1.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                         |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>東京日野、千葉日野、横浜日野の三社合併に伴う業務フローの見直しや機構改革により社員の業務量の増大、ひいてはストレスの進行による健康被害等が懸念される。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>高ストレス職場への対策や祖市域全体の業務の効率化を図り、三社合併に伴い発生する健康課題を解消し、社員がいきいきと働ける、生産性の高い組織づくりを実現していく。</p>                  |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                             |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                 |
| URL    | <a href="https://www.mkanto-hino.co.jp/">https://www.mkanto-hino.co.jp/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | <b>13</b> | 回 | <b>0</b>          | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>19</b> | 回 | <b>3</b>          | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |            |   |                             |             |   |
|------------------------------|------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>5.5</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>24.5</b> | % |
|------------------------------|------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供                          |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 軟式野球部・フットサル部・剣道部の各種大会参加・応援による支店間を超えたコミュニケーションの醸成 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                    |   |                             |             |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画                                |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 健康チャレンジキャンペーン実施による（毎食野菜食べよう・無糖飲料を飲もうコース）食生活改善への取組。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>26.0</b> | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                       |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置                   |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 全従業員を対象とした職場に於いて毎朝ラジオ体操を実施する時間を設けている。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |            |   |
|-------|------|---------|------------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |            | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |            | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | <b>5.3</b> | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 56.0    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 55.2    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 46.5    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 48.7    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 53.8    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 49.6    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 44.1    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 43.8    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 57.0    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 44.0    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                     |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                                |
|               | 課題内容   | 感染症による感染者の増加により営業停止や業務効率の低下、一人当たりの業務負担増加に伴う、疲労による二次災害の懸念、ワークライフバランスが乱れることによる従業員のモチベーションの低下が懸念される。                                   |
|               | 施策実施結果 | 全従業員を対象にしたインフルエンザの事業所接種を実施し、21年度は889名が接種した。（支店駐在の外注業者も含む）                                                                           |
|               | 効果検証結果 | 予防接種を受けたことにより、インフルエンザが原因で会社を休む従業員が減少した。また、健保への補助金申請も本社で一括して行ったため、従業員が個々で申請する手間が省け、効率良く対策を進めることができた。                                 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                           |
|               | 課題内容   | 健康保険組合提供の「健康レポート」による健診結果において、「運動習慣者（30分以上の運動を週2回以上実施）」の割合が32%に留まっており、コロナ禍における外出（運動量）の減少が重なる中、メタボリックや高血圧、糖尿病等の「生活習慣病リスク者」の増加が懸念される。  |
|               | 施策実施結果 | 全社員を対象とした「健康チャレンジキャンペーン」を開催したが、三社統合（横浜、千葉地区）へ周知が上手くいかず、参加率は前回（東京日野）（20年度56%）から26%と下降してしまった。                                         |
|               | 効果検証結果 | 参加率は下降したものの、2021年度の健康レポートによるアンケート結果において、「運動習慣者」の割合が33%に改善した（前年比1.0%増加）。健康チャレンジ等の施策をもっと周知することで、健康づくりへの意識が高まり、生活習慣病リスクの改善に繋がるものと考えます。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大阪トヨタ自動車株式会社

英文名：OSAKA TOYOTA MOTOR CO.,LTD

■加入保険者：トヨタ販売連合健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

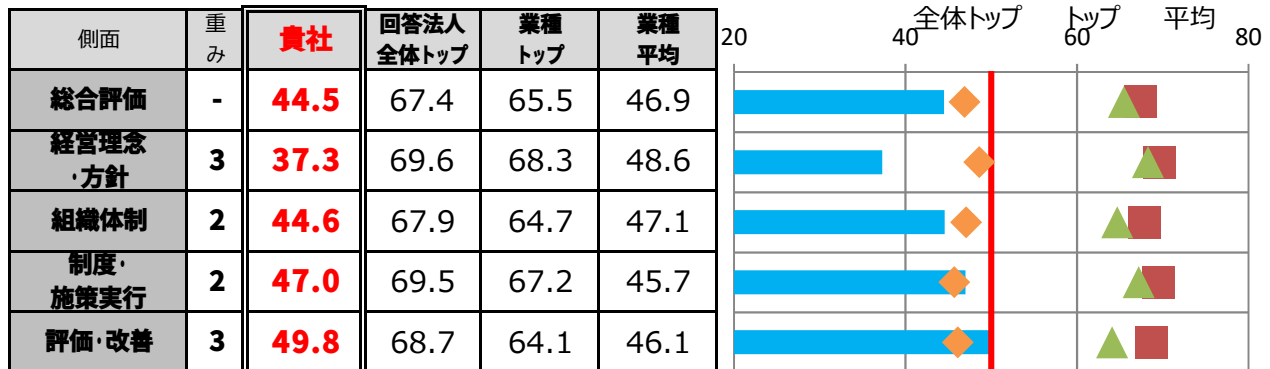
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2301～2350位 / 3169 社中

■総合評価： 44.5 ↓6.3 (前回偏差値 50.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



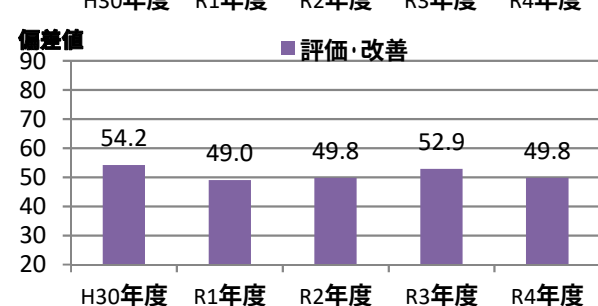
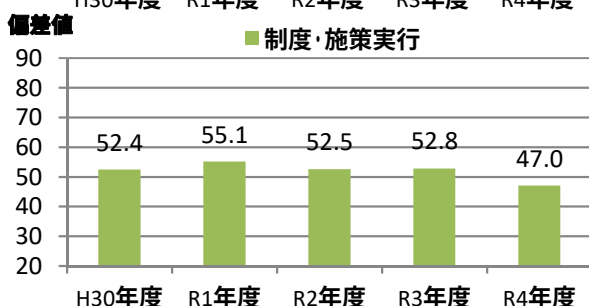
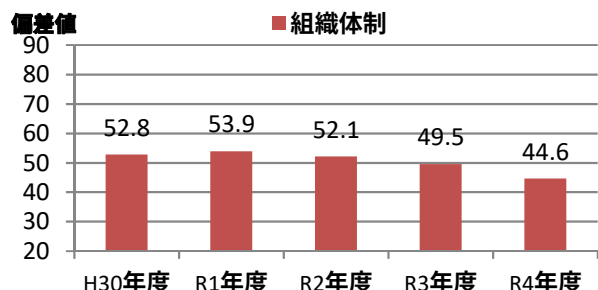
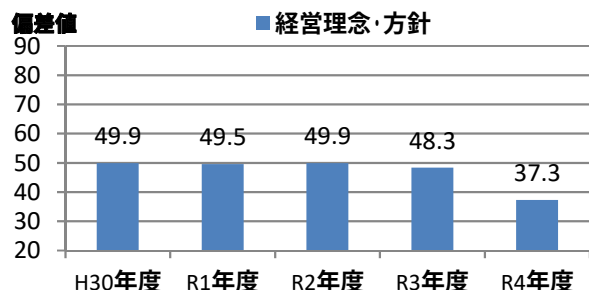
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

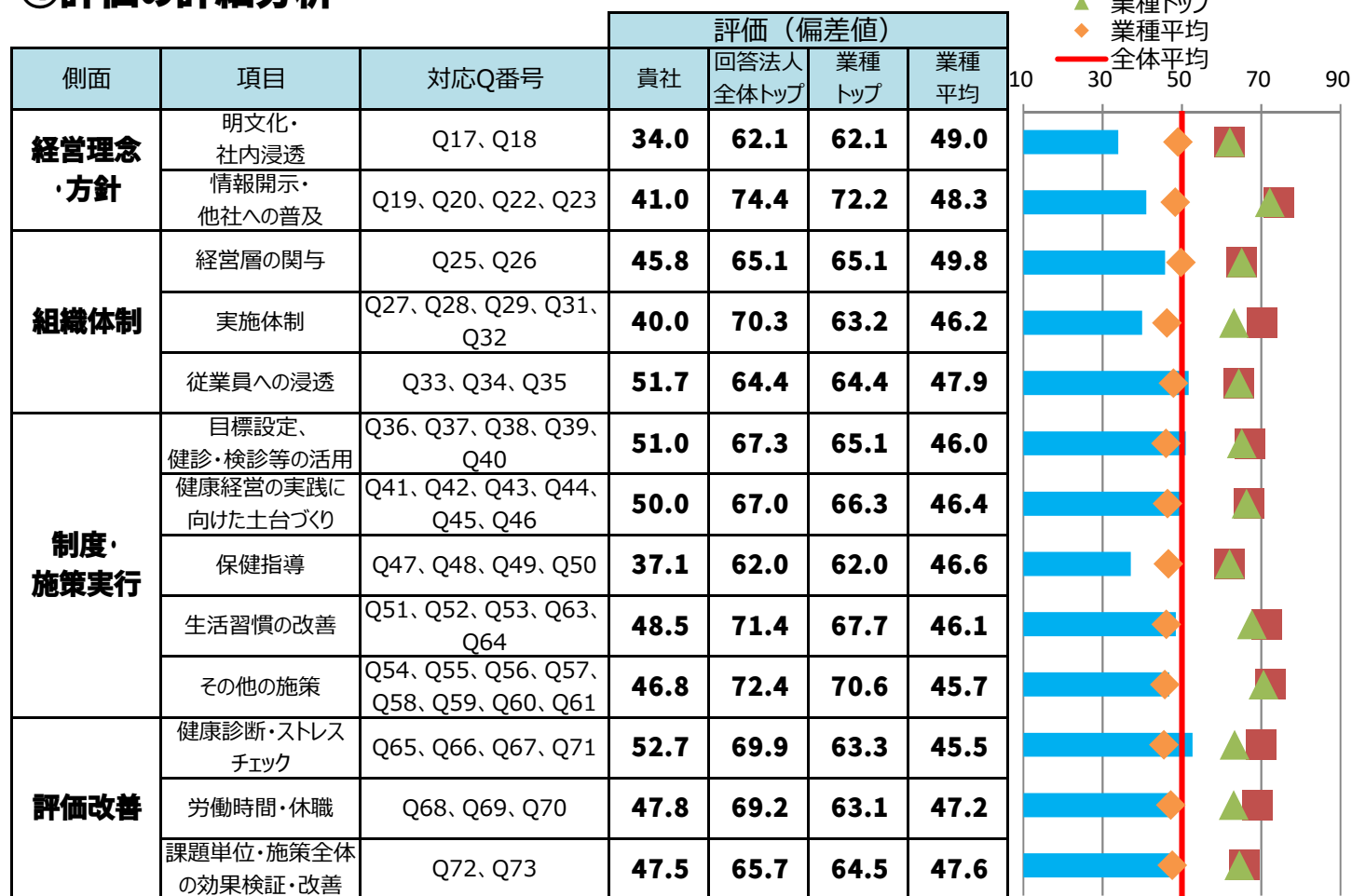
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 801～850位 | 1151～1200位 | 1251～1300位 | 1451～1500位 | 2301～2350位 |
| 総合評価      | 52.1     | 51.4(↓0.7) | 50.8(↓0.6) | 50.8(↑0.0) | 44.5(↓6.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |  |
|------------------|--|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 |  |
| 健康経営の実施により期待する効果 |  |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                 |
|--------|-----------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                     |
| URL    | <a href="https://osaka-toyota.jp/">https://osaka-toyota.jp/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 6                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 20     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |       |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 23.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供             |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 毎週月曜日をコミュニケーション醸成日と設定し、各店舗で各々企画し、コミュニケーションを図る。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         |  |   |                             |  |   |
| 取組内容                         |  |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                                  |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 無理のない継続的な「健康増進」と「コミュニケーションの活性化」を目的に社内ウォーキング大会を開催。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 65.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 10.0 | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 49.4    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 43.4    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 47.1    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 46.9    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 42.9    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 50.6    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 48.3    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 45.8    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 52.4    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 55.3    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                    |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                          |
|               | 課題内容   | 社内で禁煙に関するアンケートを実施している。「喫煙」の回答がまだ多く、健康状態の悪化が考えられるので改善する必要がある。                                                                                       |
|               | 施策実施結果 | 就業時間内の禁煙の実施や毎年5月の世界禁煙デーに伴い全社で禁煙に関する意識向上メールや禁煙プログラムの参加促進。喫煙することにより健康悪化になることを周知。禁煙の割合は34.9%⇒30.8%に減少。                                                |
|               | 効果検証結果 | 現時点で喫煙率はまだ高い。定期的に実施しているアンケートをもとに、今回の結果を踏まえて、たばこの本数が減った人が70.6%、1ヵ月以内に禁煙しようと考えている人が6.7%、6ヵ月以内に禁煙しようと考えている人が14.7%という回答があった。少しずつであるが禁煙しようとする人が増えてきている。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                        |
|               | 課題内容   | 長時間労働は従業員の生産性を低下させます。日常化すればモチベーション低下による離職の恐れもあります。企業としても長時間労働と生産性が比例しないとコストが増加します。長時間労働によるリスクは大きく時間当たりの生産性を高めることが課題である。                            |
|               | 施策実施結果 | クラブ活動の促進や年休取得を増やすことにより生産性を高める。2021年度と2020年度の平均年休取得日数を比較すると2021年度：7.1日、2020年度：6.2日となり、2021年度のほうが多い。                                                 |
|               | 効果検証結果 | 年休取得することにより長時間労働が減少し、従業員の生活時間も確保でき、モチベーションが高くなり、生産性も増加する。                                                                                          |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | —     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | —     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | —     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社関西マツダ

英文名:

■加入保険者: 大阪自動車販売店健康保険組合

非上場

■所属業種: 小売業

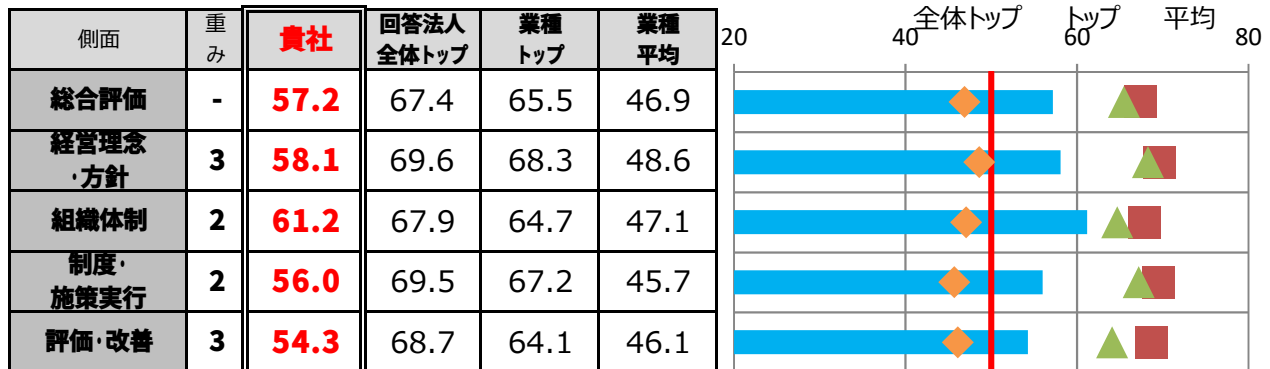
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 801~850位 / 3169 社中

■総合評価: 57.2 ↓1.7 (前回偏差値 58.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



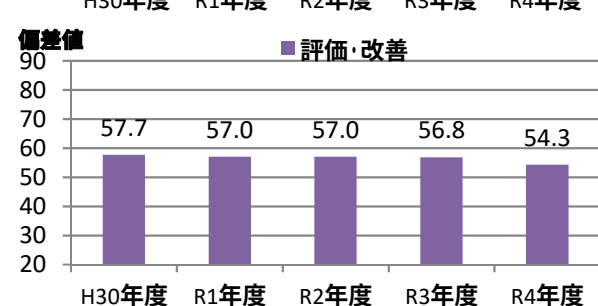
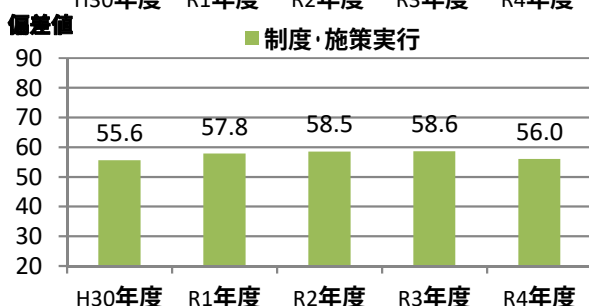
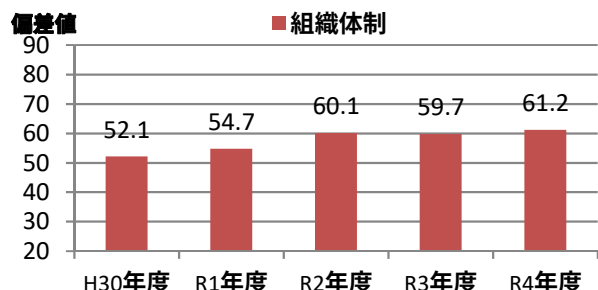
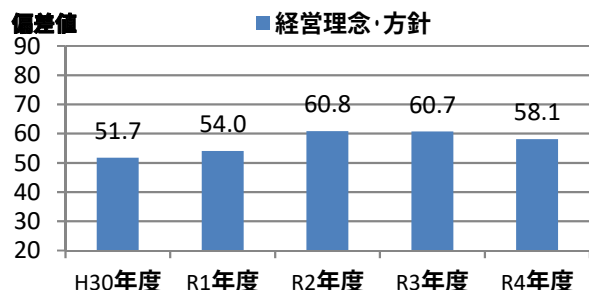
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

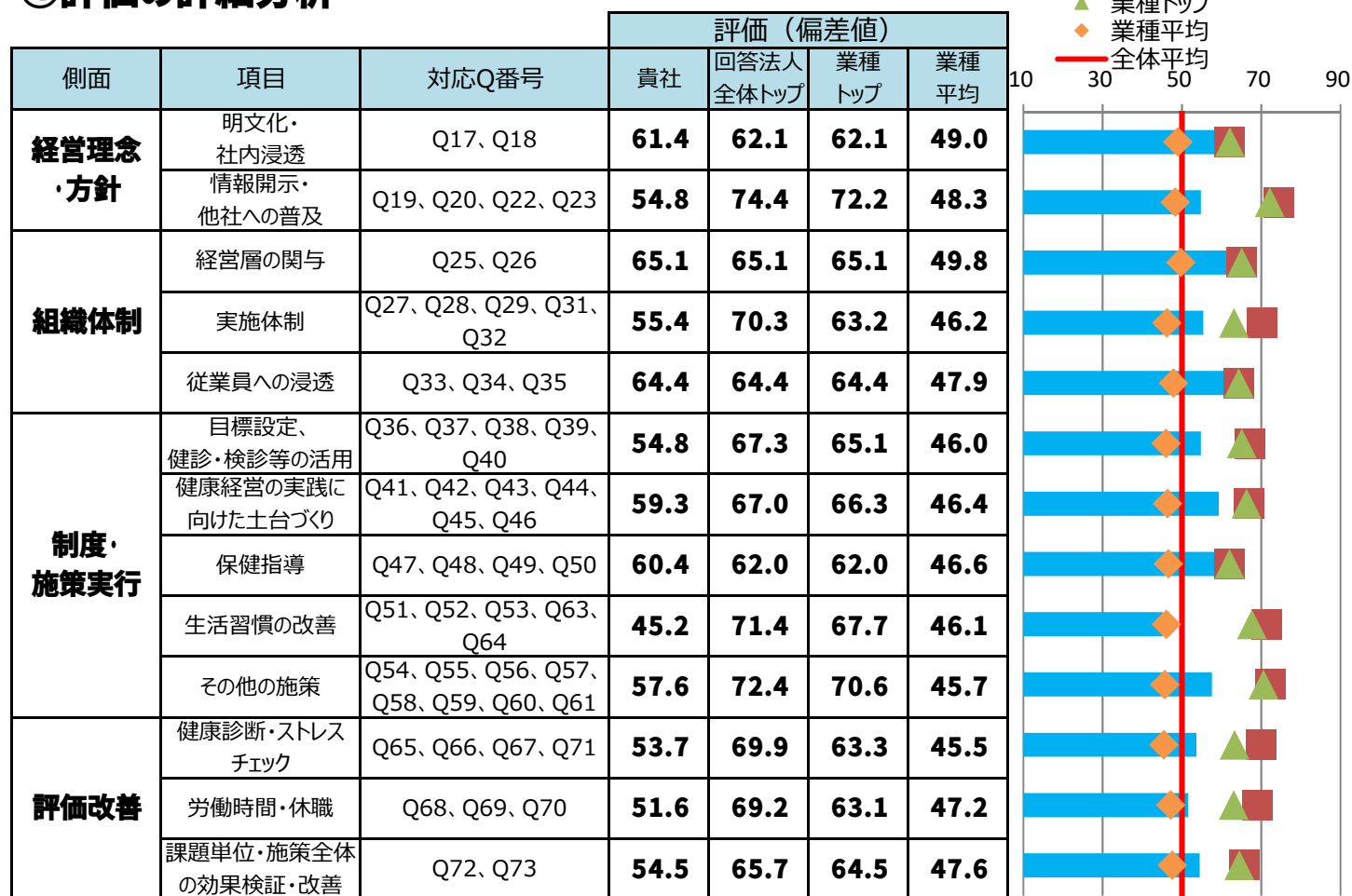
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 651~700位 | 751~800位   | 501~550位   | 551~600位   | 801~850位   |
| 総合評価      | 54.2     | 55.8(↑1.6) | 59.1(↑3.3) | 58.9(↓0.2) | 57.2(↓1.7) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                  |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>少子高齢化や若者の自動車離れが進み、新卒社員の採用活動が非常に厳しい状況下、また若手社員から自身の将来像が見えないという意見もあり、直近3年における新卒社員の離職率が35.2%と高い。健康で生き活きと長く働いていただくこと、社員の将来に対するキャリアプラン作成及び社内周知（見える化）が、会社の将来及び事業活動を推進していく中で大きな課題となっている。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>若手社員が長く働きたいと感じる職場環境づくりが急務であり、その為に6つの施策を行う。①採用担当と店舗担当部長や店長との情報共有を密にする②新入社員専用窓口設置③若手社員が新入社員へリクルーターをし先輩社員としての意識付け④若年層研修強化⑤社員同士を誉めあう社員称賛制度⑥働き続けたい活躍し続けたい実現プロジェクトにてキャリアプラン作成、以上を行い離職に歯止めをかけ、3年後には20%以下を目指す。</p>    |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                         |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                                                          |
| URL    | <a href="http://www.kansai-mazda.co.jp/corporate/healthmanagement.php">http://www.kansai-mazda.co.jp/corporate/healthmanagement.php</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 7      | 回 | 7                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 86.8 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                             |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ       |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 週に1回本社や店舗周辺清掃を行い、地域のグリーン化に貢献し府や市から表彰を受けている。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 本社社員食堂の定食メニューにおいて、カロリーや栄養素表示を行い、本社勤務スタッフへメール案内を実施。             |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 20.7                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                        |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 本社勤務従業員に対し、運動奨励の為、ビル内エレベーター3基中1基を止め、上下2階の階段利用を推奨 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 20.7                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 83.7 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 55.1    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 57.8    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 53.4    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 50.5    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 53.7    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 55.1    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 61.8    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 55.4    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 55.2    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 42.3    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                 |
|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                                     |
|               | 課題内容   | 2018年度より半日有給休暇制度を設け、毎月実施される経営幹部合同会議で有給休暇取得をテーマとしたワークライフバランス確保の促進を行いました。有給休暇取得日数及び取得率を上げる為、対象の全社員に対し12月15日までに有給休暇5日以上取得の計画書を提出させ、定期的に個別取得状況を案内するなどを行いました。取得に対する個人間意識格差に課題を残しました。 |
|               | 施策実施結果 | 毎月店舗・部署ごと個人別で年次有給休暇取得状況を経営幹部合同会議で配信し執行役員主導のもと指導を行い、2021年度の取得率は目標を上回った。                                                                                                          |
|               | 効果検証結果 | 2021年度年次有給休暇取得率の目標55%に対し、実績は64.4%で目標を上回り、働きやすい職場環境整備及び全社員に対するワークライフバランスの確保に努めることができました。しかしながら弊社独自で行った対象の社員が12月15日までに5日以上取得は未達成であった為、取得に対する働きがけが更に必要と感じました。                      |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                                                                            |
|               | 課題内容   | 感染症予防対策として全社員に対しインフルエンザ予防接種を健康診断依頼医療機関が実施し、巡回する日程を全社員に周知して就業時間内で行っていました。2020年度の実施率が83.1%でインフルエンザに感染すると5日間以上の自宅隔離、またクラスターの危険性もあり、生産性低下を招く為実施率の更なる向上が課題である。                       |
|               | 施策実施結果 | 2020年度から定期健康診断受診時にインフルエンザ予防接種を同時実施                                                                                                                                              |
|               | 効果検証結果 | インフルエンザ予防接種を定期健康診断受診と同時に実施したところ、体質上接種を希望しない社員、また新型コロナウイルスワクチン接種から前後2週間未満の間隔で受診できなかった社員もいて、2020年度実施率83.1%から2021年度は78.3%と低下した。                                                    |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：栃木トヨタ自動車株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会栃木支部

非上場

■所属業種：小売業

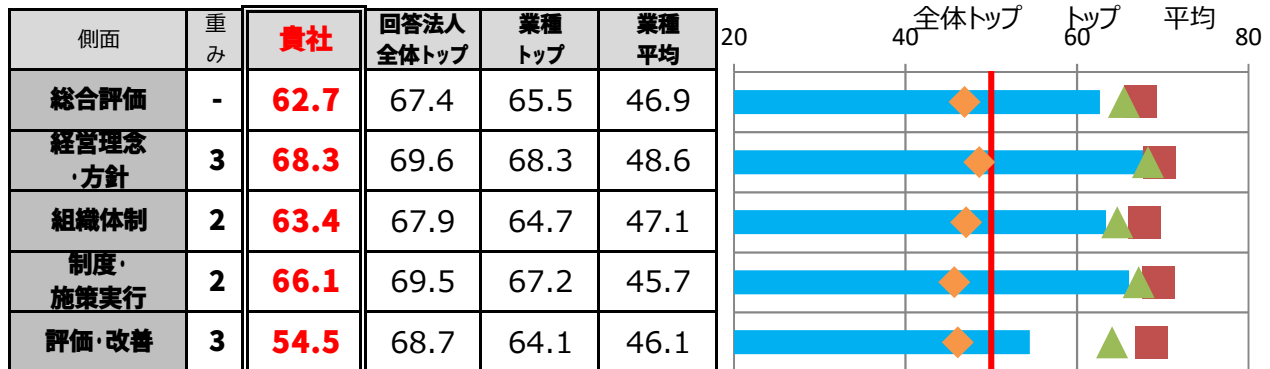
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 151～200位 / 3169 社中

■総合評価： 62.7 ↑0.0 (前回偏差値 62.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



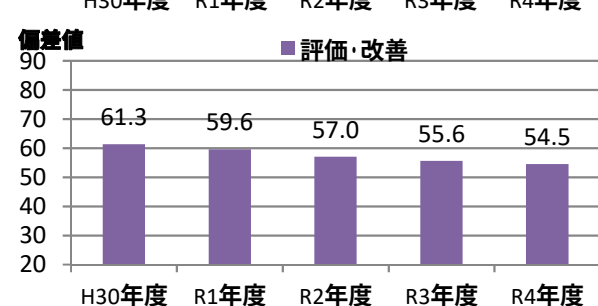
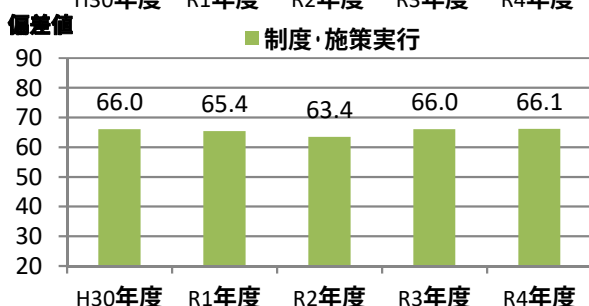
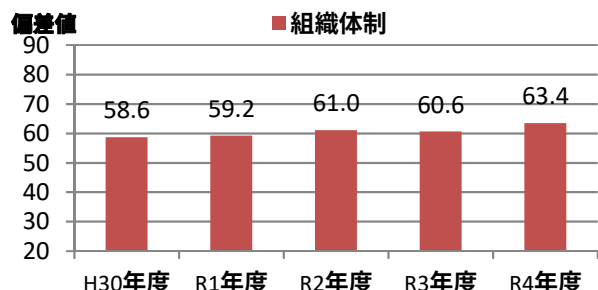
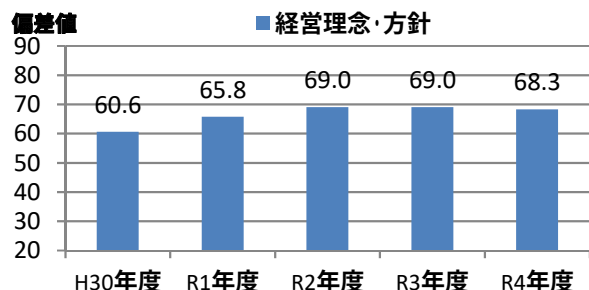
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

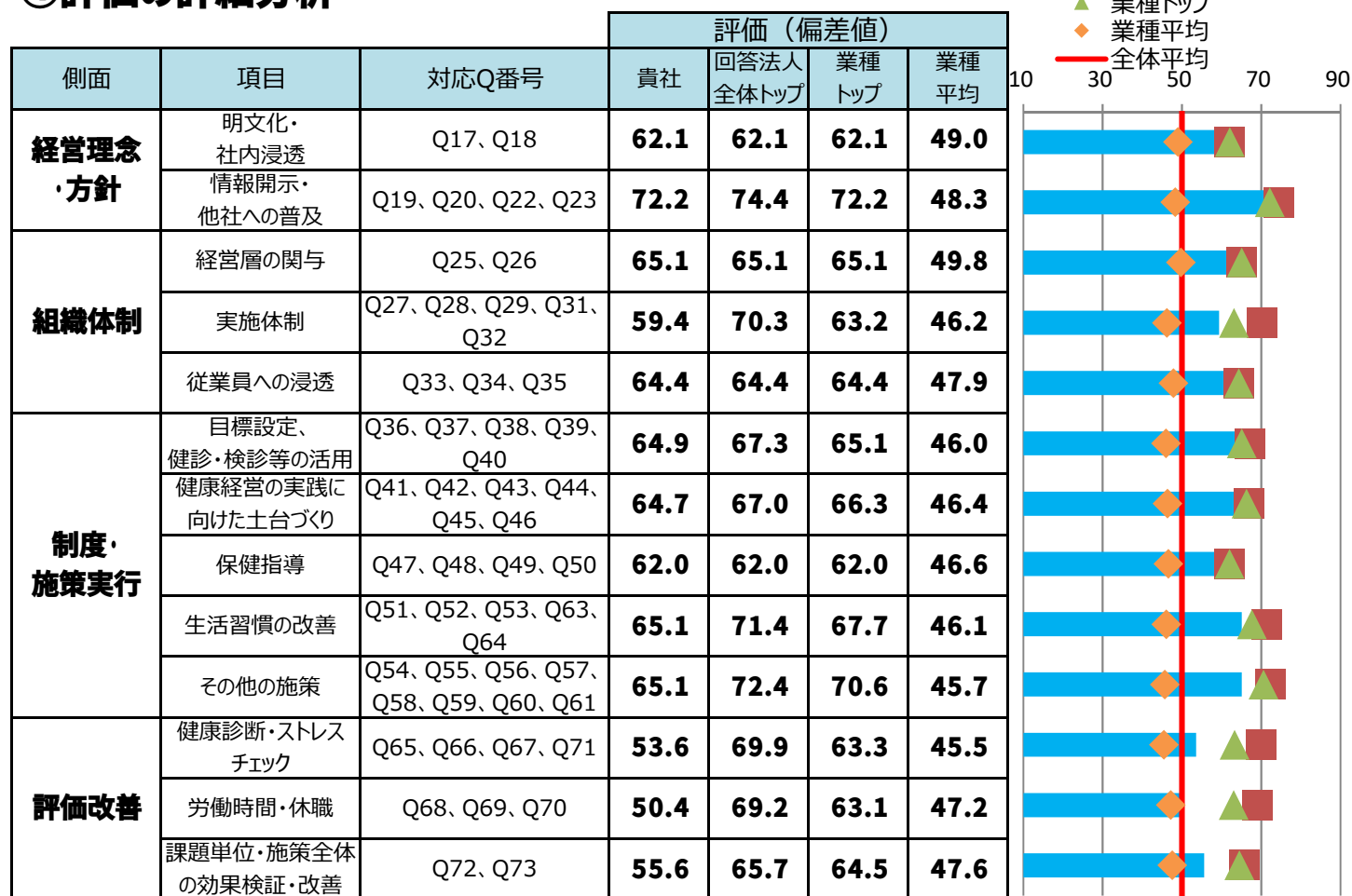
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 101～150位 | 101～150位   | 151～200位   | 101～150位   | 151～200位   |
| 総合評価      | 62.0     | 62.5(↑0.5) | 62.7(↑0.2) | 62.7(↑0.0) | 62.7(↑0.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>社員が大きな仕事にチャレンジし、会社を自己実現の場とするための基盤として、社員が心身ともに日々の業務に精励することができる環境を構築することが課題である。</p>                                               |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・欠勤や体調不良減少によるパフォーマンス向上</li> <li>・社員の安心感およびロイヤルティ向上（離職率前年比▲30%減）</li> <li>・優秀な人材獲得・定着率向上</li> <li>・健康保険の財政健全化</li> </ul> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                       |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                           |
| URL    | <a href="https://www.tochigitoyota.com/corporate/kenkoukeiei">https://www.tochigitoyota.com/corporate/kenkoukeiei</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 12                | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 92.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供                          |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社内サークル活動支援制度を開始し、助成金支給やツール購入支援等を行っている。現在5団体が活動中。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 17.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 自社運営のコミュニティ施設内飲食店にて野菜中心のヘルシーメニューを提供し、社員利用時は割引を適用。              |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 80.0                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 20.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                       |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施             |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 運動機会増加のためアプリを使用したウォーキング大会、貸出する運動器具の設置 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 94.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 50.0 | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 64.7    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 59.7    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 66.5    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 64.6    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 59.8    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 61.5    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 56.3    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 59.9    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 62.6    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 52.6    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                                                                                                    |
|               | 課題内容   | 弊社が健康経営を推進する目的でもある『社員の心と健康維持・増進』の達成のためには、メンタルヘルスは、特に重要な課題でありストレス関連疾患は改善まで長期間を要するため、早期発見・未然防止が不可欠である。                                                                                                                                                                                |
|               | 施策実施結果 | 職場環境アンケート/ストレスチェックを実施、分析・対人ストレス緩和のセミナー実施・職員組合懇談会・自己申告シートの提出・社内スポーツ同好会による活動（2021年度より会社公認制度を導入し、活動を支援）                                                                                                                                                                                |
|               | 効果検証結果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ストレスチェック2021年実施率100%、高ストレス者率2020年16.9%⇒2021年16.7%と微減</li> <li>・職場環境アンケート⇒総合満足度4.41pt（全国平均3.88と比較して高水準）</li> <li>・メンタルヘルス研修実施回数 2021年度2回 合計84名参加（対象者参加率100%）</li> <li>・離職率の低減 2020年4.85%⇒2021年3.29%</li> <li>・定期的な職員組合懇談会も継続して実施。</li> </ul> |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                                                                                                                                         |
|               | 課題内容   | お客様に合わせた営業活動等により、社員が家族との生活時間の確保が取り難く、その点を補いつつワークバランスを充実させるための施策が必要である。                                                                                                                                                                                                              |
|               | 施策実施結果 | 業務効率化施策・在宅ワーク実施・毎月の有給休暇取得促進・『パパ休暇』制度、配偶者出産直後のサポート体制・残業削減指導、職場環境アンケートの実施、分析                                                                                                                                                                                                          |
|               | 効果検証結果 | 残業時間削減 法定外労働月越該当者（年間）2020 22人 ⇒ 2021 19人<br>一人当たり平均残業時間／月 2020 12.0時間 ⇒ 2021 20.0時間<br>パパ休暇取得2020 4名/25名中 ⇒2021 8名/16人中<br>職場環境アンケート⇒休日取得状況4.44(全国平均4.35)労働時間4.05(全国平均3.97)                                                                                                         |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：福島スバル自動車株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会福島支部

非上場

■所属業種：小売業

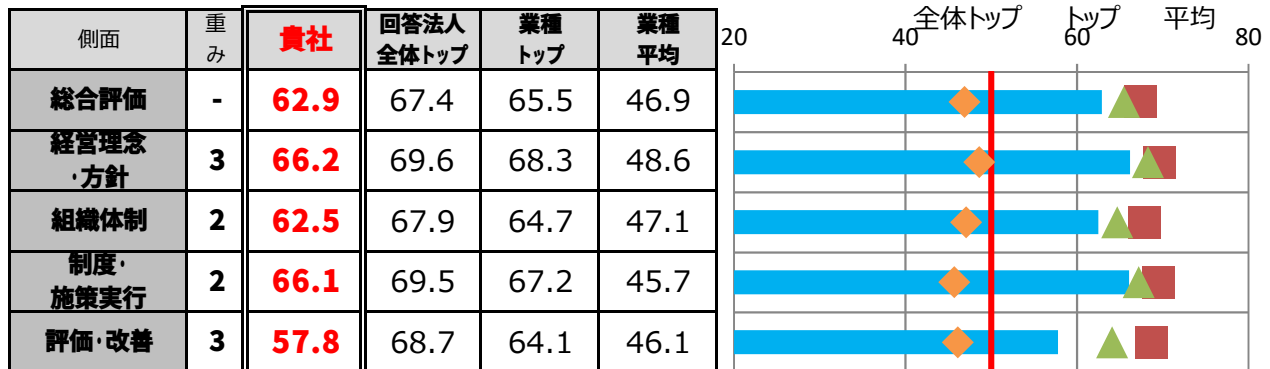
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 151～200位 / 3169 社中

■総合評価： 62.9 ↓0.3 (前回偏差値 63.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



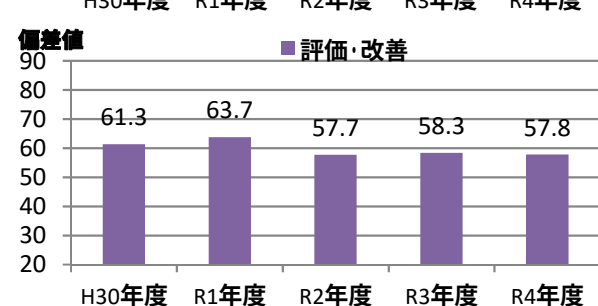
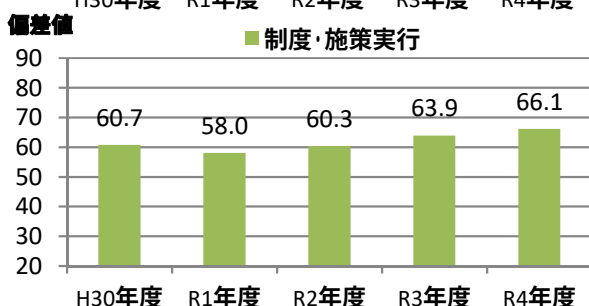
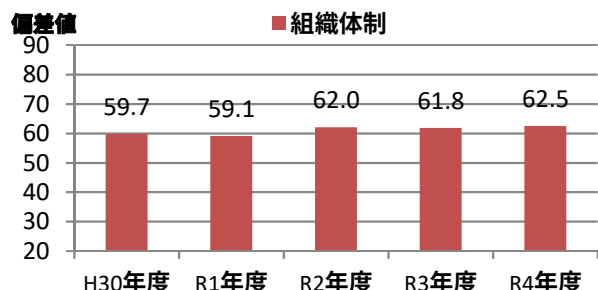
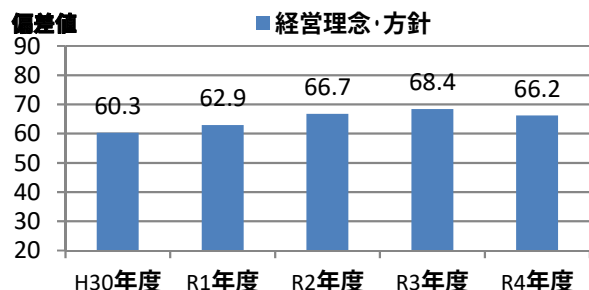
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

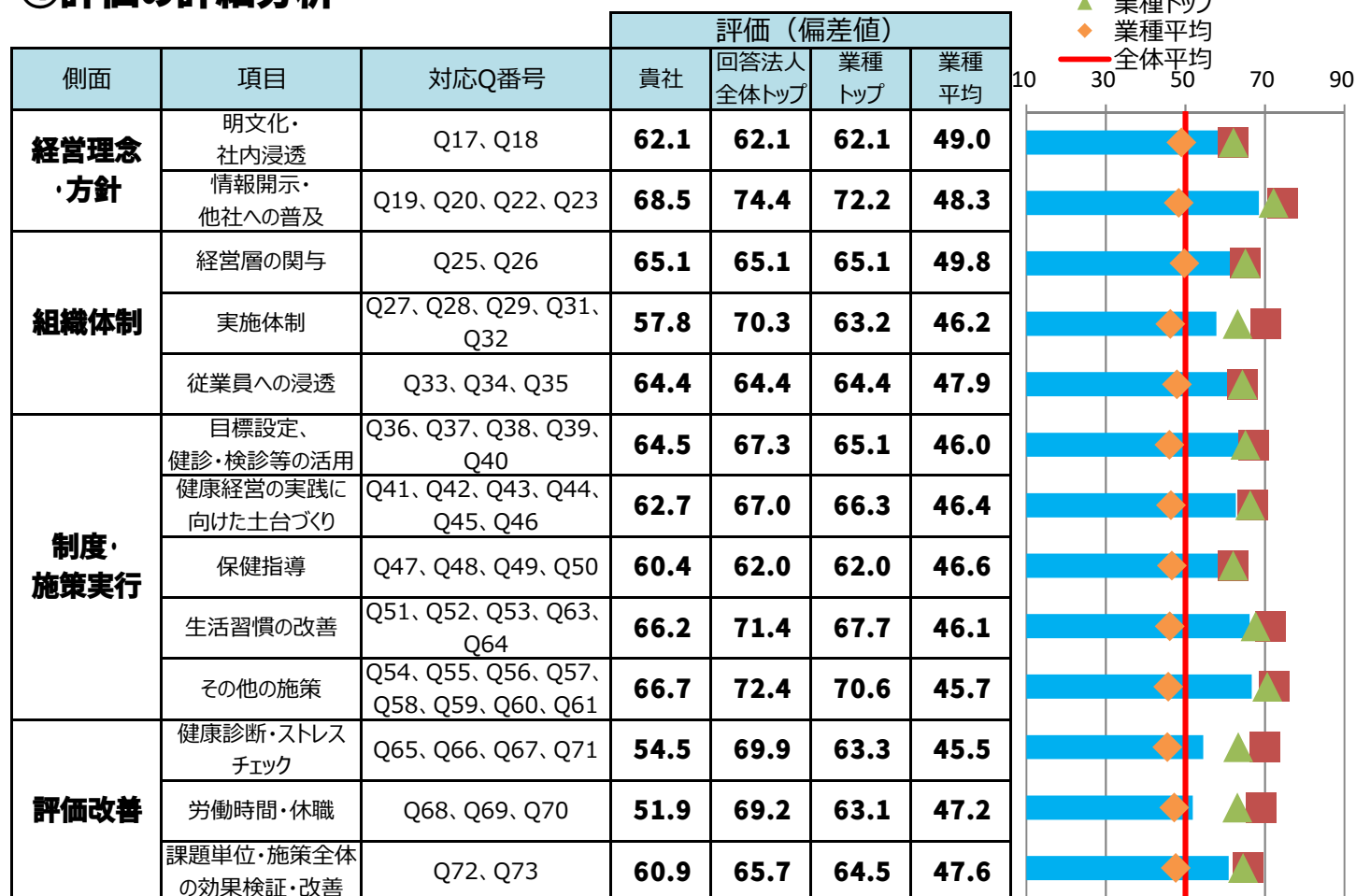
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 201～250位 | 201～250位   | 201～250位   | 51～100位    | 151～200位   |
| 総合評価      | 60.5     | 61.4(↑0.9) | 61.8(↑0.4) | 63.2(↑1.4) | 62.9(↓0.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>中長期的な企業価値向上</b></p> <p>自動車という専門的な商品を販売・整備するにあたり、知識と専門資格を有し、そしてお客様の信頼関係を維持する最善の状態パフォーマンスを発揮する必要がある。そのためには、感染症にかからないことを含めて健康であることが必要。高水準のサービスを維持することで、お客様への安心のカーライフをご提供でき、ご満足いただける。そして、さらに会社の業績安定に繋がる。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>上記課題の解決をしていくことにより、弊社の経営ビジョンとしている「社員の成長」、「お客様の満足・感動」、「会社の利益・社会貢献」の好循環『幸せのトライアングル』の実現を期待できる。また、健康を理由とした離職の減少、やりがいの高い職業とし、長期的な就業が期待できるだけでなく、社員の一生涯の健康をも獲得が期待できる。そのような魅力ある会社であることで、入社希望者の増加も期待できると考える。</p>      |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                      |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | <p>自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ</p>                                                                |
| URL    | <p><a href="https://www.fukushima-subaru.co.jp/csr/">https://www.fukushima-subaru.co.jp/csr/</a></p> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 4      | 回 | 4                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 19     | 回 | 19                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |       |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供         |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | グループウェアを導入。自由な情報発信とよりオープンな共有により、チームの活性化に活用できている。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                              |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                  |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | アプリの提供、登録を促進し、食生活改善のため、食事や飲酒の記録ができる環境を整えている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 96.5 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置                                |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 社長発信により毎朝（定休日以外）、9時10分より、全店舗、全社員集合してのラジオ体操を継続している。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 100.0 | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 100.0 | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 80.0  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 62.6    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 62.5    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 55.4    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 58.9    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 81.5    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 61.5    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 58.1    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.9    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 61.7    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 52.7    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|---------------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|               | 課題内容   | 社員に蓄積する健康リスクの低減。職場ができることとして、働く世代の食生活の乱れやストレスによる過食、拒食、運動不足の状況がつづくことにより、生活習慣病に代表される糖尿病など、またそれにつながるメタボ状態やその予備軍となることを防ぐために、①個人別の目標設定、②運動拡大機会の提供、③食事に関する配慮を軸とした施策展開が必要と考える。                                                                                                                               |
|               | 効果検証結果 | ①個人別健康宣言の実行と達成度合について、実行できた社員の割合84.3%（内完全達成者 21%一部達成者65%）、②ウォーキングイベント開催2回各190名の参加者③夕食提供の実施（時間外労働発生時）                                                                                                                                                                                                  |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|               | 課題内容   | 経営方針である幸せのトライアングルの実現、特に社員の幸せの追求からはじまる、お客様との強いつながり、そして強い組織づくりを行っていくために、メンタルヘルス不調の発生しにくい職場づくり、ワークエンゲージメントの高い職場づくりが重要と考えサーベイの実施とそれを生かした会社レベル、現場レベルでのアクションプランを決定し、実行、再調査、改善のPDCA活動を繰り返し行っている。                                                                                                            |
|               | 効果検証結果 | ストレスチェック受検率100%<br>エンゲージメントサーベイ年間2回（5・11月）各100% → サーベイ実施後は各店舗、全社員が参加する共有会を実施（毎回・100%）<br><br>ストレスチェックによる健康リスク値は94（前年98）と改善、特に職場の支援領域での改善が見られた。プレゼンティーズムでは仕事のパフォーマンス指標が92.9%（前年93.1%）と良い水準を維持し続けている。また、ワークエンゲージメントではスコア55.9（BBB）（前回52.7）と改善し、会社内での繰り返しの共有会の実施および改善アクションプランの策定と達成に向けたPDCA活動が結果として出ている。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：北海道日野自動車株式会社

英文名：Hokkaido Hino Motors, Ltd

■加入保険者：全国健康保険協会北海道支部

非上場

■所属業種：小売業

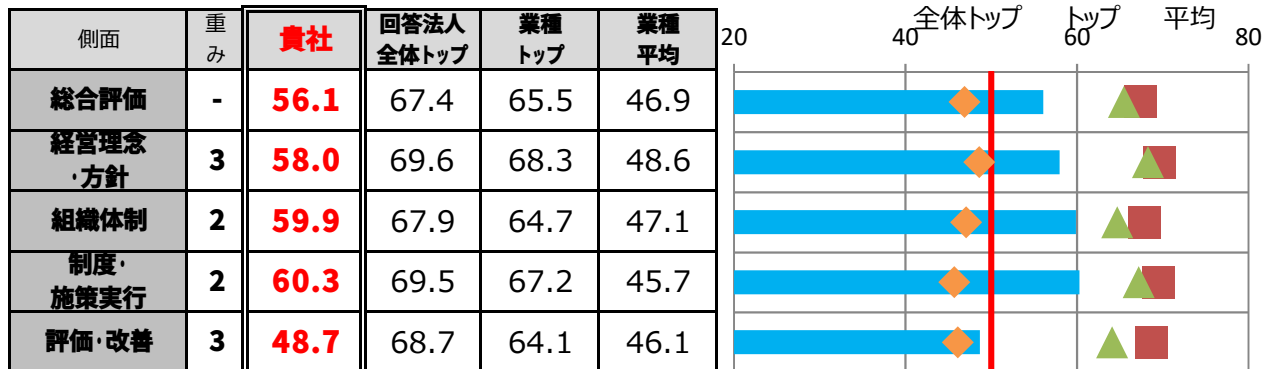
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 901～950位 / 3169 社中

■総合評価： 56.1 ↓3.0 (前回偏差値 59.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



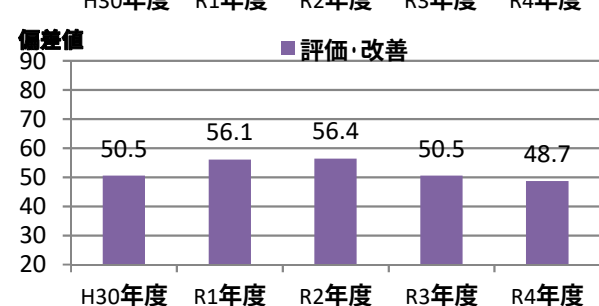
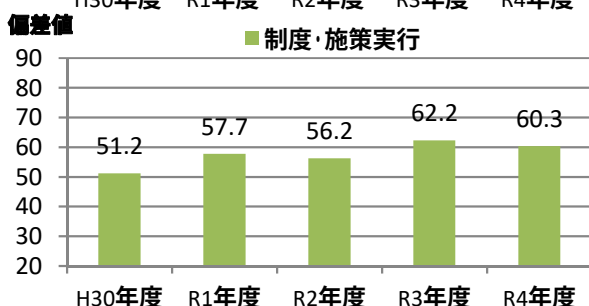
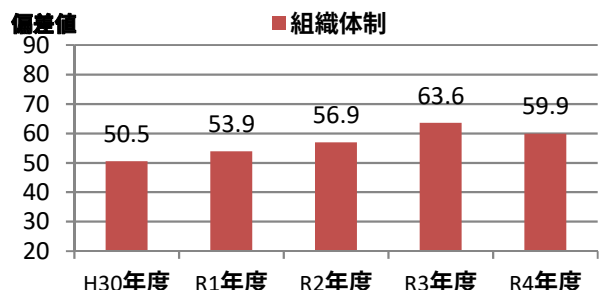
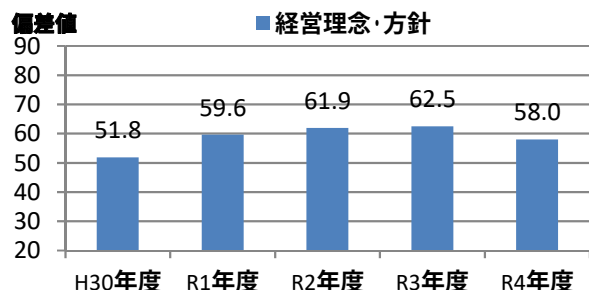
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

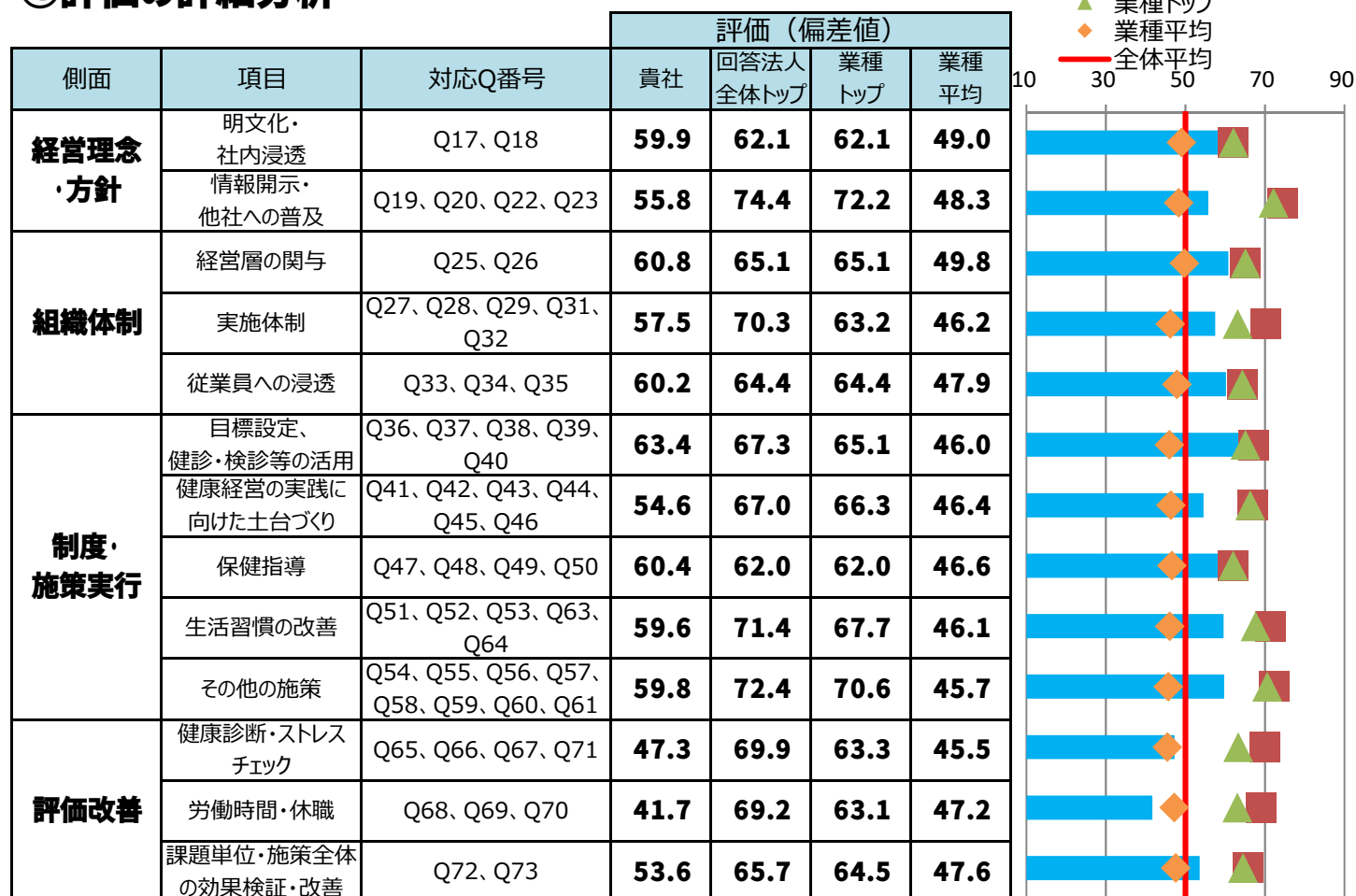
|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 901～950位 | 601～650位   | 551～600位   | 501～550位   | 901～950位   |
| 総合評価      | 51.1     | 57.0(↑5.9) | 58.1(↑1.1) | 59.1(↑1.0) | 56.1(↓3.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                   |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>業界的にも新卒・通年共に、採用応募が中々なく難しい。その為在籍社員には長期的に働いてもらい能力が向上していくことで戦力となり、必要人数で事業活動をしていくことを目標としているが、その為には離職防止として従業員満足度と定着率をあげることが課題である。</p>                                      |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員が働いていてよかったと感じ、退職まで勤めたいと思ってもらいたいと期待している。その為には、会社が従業員のことを考えていると伝わるよう施策を行い、長期的に働くことが出来る環境を用意する。現在一日の平均労働時間は8.94時間であるが今年度目標を8.85時間、2025年までに8.75時間を目指し、生産性を向上させ一人当たりの負担を軽減する。また、離職率を3%まで下げる。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                             |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                 |
| URL    | <a href="https://hokkaido-hino.co.jp/health_management/">https://hokkaido-hino.co.jp/health_management/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 4                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 14     | 回 | 8                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 14.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                             |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供    |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | チャットアプリを利用してチームや個々で気軽にコミュニケーションを取れるようにしている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 61.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                          |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画                      |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 食生活改善のための習慣改善期間を設けて、個人・チームで達成を目指し表彰している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 76.7 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施        |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 運動不足解消期間を設け、個人・チームで達成を目指し表彰している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 76.7 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 100.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |       | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |       | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 56.9    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 58.0    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 60.4    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 51.3    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 58.7    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 50.3    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 49.9    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 63.1    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 55.2    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 46.9    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|       |        |                                                                                                                                                                                                   |
|-------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果検証① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                                         |
|       | 課題内容   | 協会けんぽより提供いただいた健診結果にて、様々な健康指数が平均よりも高い項目が多い結果となった。平均年齢も41歳と高めであり将来的な病気欠勤リスクも上がることで、生産性低下が懸念される。まずは、病気のリスクと将来を考える機会を与え、健康意識の向上が必要である。                                                                |
|       | 施策実施結果 | 胃がん検査にて胃カメラの費用を会社負担にすることで、受診者が48%から20年度55%、21年度57%に増加。また、社内健康チャレンジにて健康施策を行い、全従業員の7割が参加、内8割が達成している。                                                                                                |
| 効果検証② | 効果検証結果 | 健康診断項目を一部会社費用負担にし、より精度の高い健康診断を提供することで、受診者が増加することが分かった。社員がより良い健康診断を受診することができる環境があれば、意識も向上する。また、社内健康チャレンジでアンケート回答者の約8割が、自身の健康に向き合う意識がついたと回答した。                                                      |
|       | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                                                       |
|       | 課題内容   | メカニックの長時間労働が中々改善されない。特に拠点間での長時間労働バランスにばらつきがあり、一人当たりの平均残業時間の差は約20時間となっている。その結果、拠点毎にモチベーションの低下や働き方への不満が、社員面談の中で多く上がった。健康状態の低下から生産性低下に繋がり、離職率へも影響がでると考えるため、改善が必要である。                                 |
| 効果検証② | 施策実施結果 | 派遣社員を増員し分業化を進め、またエリアに分けて在庫車両を平坦化して、メカニックの残業時間抑制を図った。約2年間実施した結果、拠点規模に沿った適性労働時間に3拠点が改善された。                                                                                                          |
|       | 効果検証結果 | 相対的に平均残業時間の平坦化となった。平均残業時間にまだ大きな改善はみられていないが分業化と平坦化により生産性が改善し、車検台数と月残業時間が20年度689台増で月0.2時間、21年度は356台増で月2.4時間と、台数の増加数に対して最小限の残業時間増で留まった。但し、ES調査の結果、仕事に対する負担が0.2ポイント程下がってしまったため、今後の課題として残業時間の削減にも注力する。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ネットヨタウエスト兵庫株式会社

英文名：

■加入保険者：兵庫県自動車販売店健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

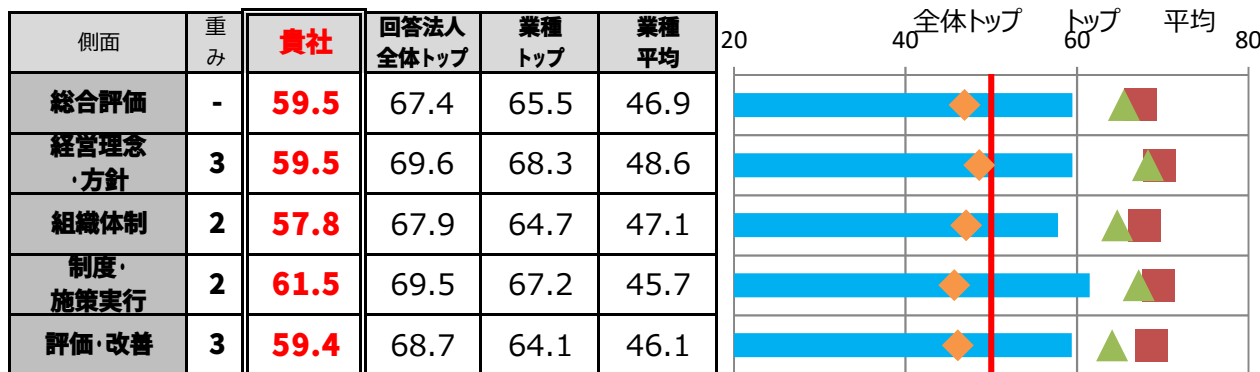
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 551～600位 / 3169 社中

■総合評価： 59.5 ↑3.5 (前回偏差値 56.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



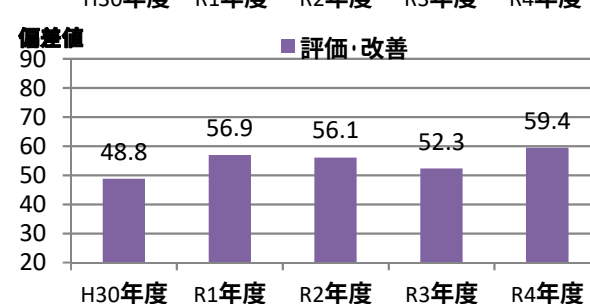
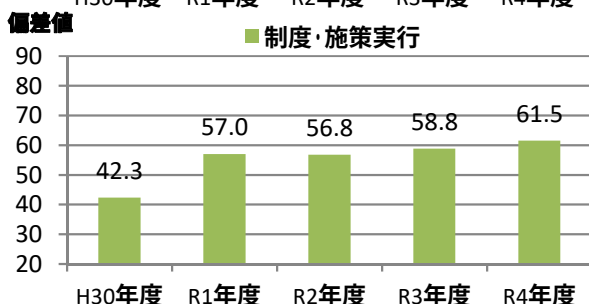
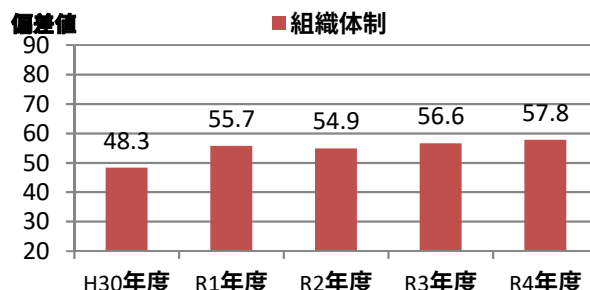
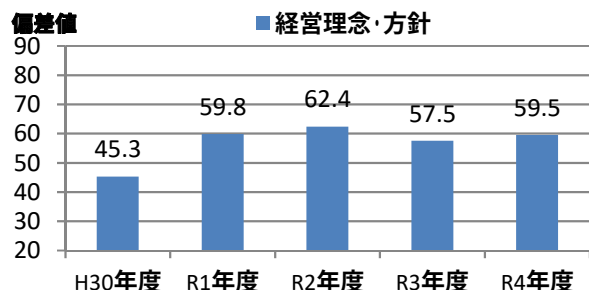
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

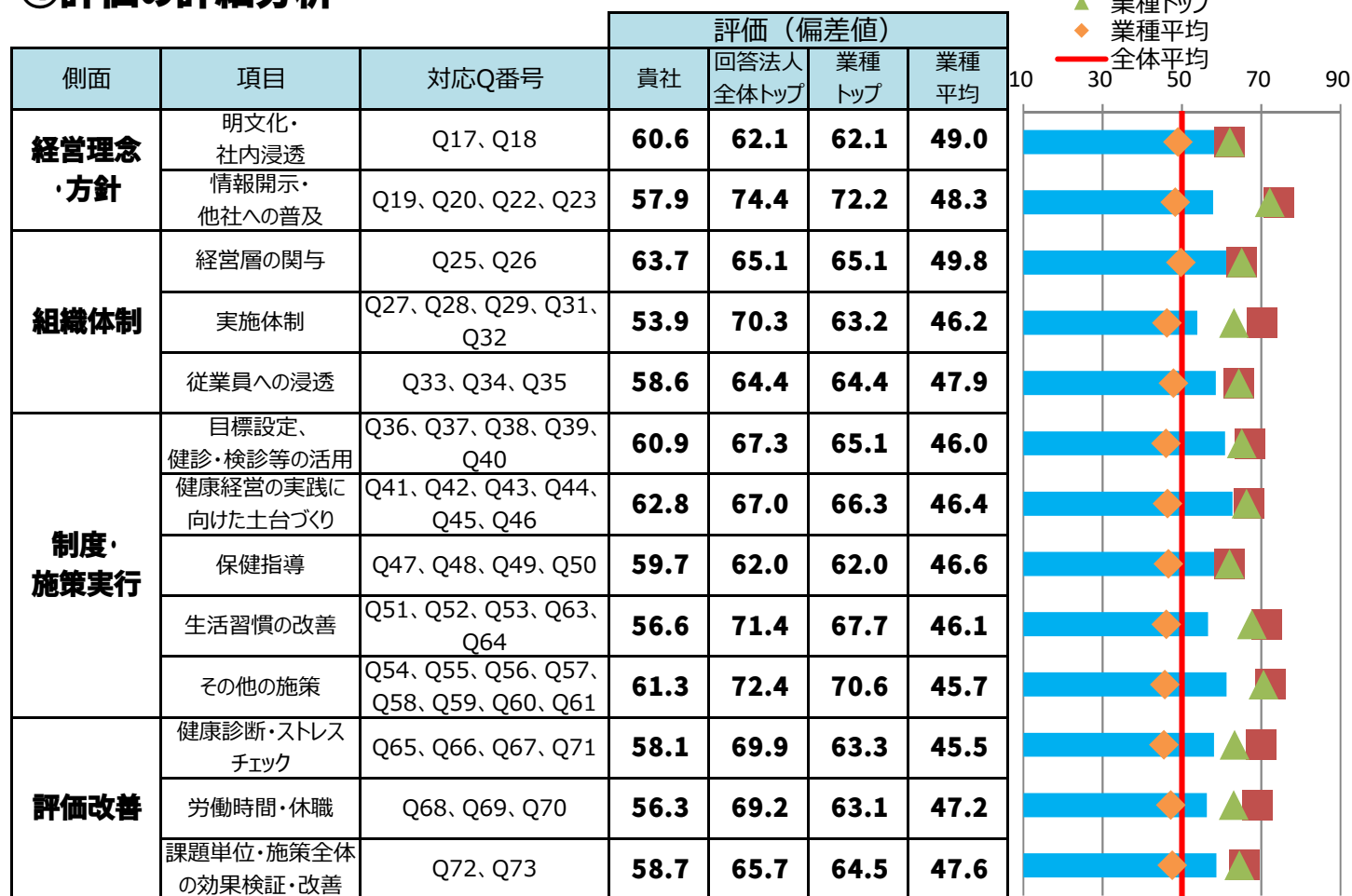
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度     | 令和1年度       | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|-------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1201～1250位 | 551～600位    | 601～650位   | 851～900位   | 551～600位   |
| 総合評価      | 45.7       | 57.6(↑11.9) | 57.9(↑0.3) | 56.0(↓1.9) | 59.5(↑3.5) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社       | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                                    |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>組織の活性化</b><br>地域社会やお客様が安心して当社を利用頂けるには、直接活動する従業員自信がまず健康で豊かな生活環境に置かれていなければならない。そのため、当社は、従業員の健康を重要な経営資源の一つと考え、健康の増進に対する取り組みを積極的に行うことが事業活動を推進する上で重要であり、課題であると考えている。                                                                                 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 健康経営を推進することで従業員全員が生き生きとやりがいを感じて働ける会社を構築し、地域社会と共に発展していくことを目指す。<br>【従業員満足度指標】 ( )は2025年度目標（2020年度実績比+10%）<br>ストレスチェック項目      2021年度      2025年度目標<br>働きがい                      2.62    →    3.20 (+10%)<br>仕事や生活の満足度        2.81    →    3.28 (+10%) |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                        |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                            |
| URL    | <a href="https://www.netzwest.jp/corporate/health">https://www.netzwest.jp/corporate/health</a> ←現在準備中 |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 4      | 回 | 3                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 48     | 回 | 16                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 32.1 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供                           |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | クラブ活動への補助（ユニフォーム、大会エントリー費・グラウンド使用料・審判員費用、昼食代、備品等） |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 24.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                        |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画                    |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 「みんなでちょこやせキャンペーン」実施。アプリを活用し、健康保持・向上を支援 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 48.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                              |   |                             |       |   |
|------------------------------|------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置          |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 毎朝、始業開始後にラジオ体操を実施している（全社一斉に） |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |     | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 8.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 65.2    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 61.9    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 47.9    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 51.0    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 51.5    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 67.9    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 57.6    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 54.2    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 61.7    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 54.2    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                 |
|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                                                               |
|               | 課題内容   | 社内においてハラスメントに関する事案がいくつか発生したこともあり、コミュニケーションの低下に影響を与えていると考えられるため、改善策を検討した。間ハラスメントに対する正しい認識をもつ社員が増えることによって、社内におけるコミュニケーションの停滞が解消され、職場環境が改善されることが期待できると判断した（対象：店長、本社管理職、サービス部門責任者）。 |
|               | 施策実施結果 | 管理監督者向けのハラスメント研修を実施（41名参加、参加率100%）。研修受講後、「社員同士の価値観や考え方を尊重できるようになった」「コミュニケーションが今までよりよくなった」との回答があった。                                                                              |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 現時点では、定量的な効果は出ていないが、今後は対象者を一般従業員へ拡大した上で、定性的な効果を把握するため、アンケートを実施する予定。<br>→11月に職場環境アンケート実施予定（職場風土の項目において数値改善見られるか確認予定）                                                             |
|               | 課題のテーマ | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                                                                                                                                                               |
|               | 課題内容   | 数年前から、育児休業取得率、復職率ともに100%を維持・継続してきたが、従業員とのヒアリングの中で2歳まで延長希望の意見あった。現行制度では1歳までだが、従業員の働きやすい環境づくりとい観点で見直しを検討した。                                                                       |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 2022年4月、子供が2歳になるまで休業出来る制度を導入。女性従業員からは、その時の状況に応じて活用できるため、選択肢が増えてよかった」という声もありました。                                                                                                 |
|               | 効果検証結果 | 現時点での利用者はいないため、検証結果はありません。現在、取得検討している方が1名いるため、実際に取得された後に意見・感想を聞き、制度の改善に役立てていきます。                                                                                                |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：福島トヨペット株式会社

英文名：

■加入保険者：福島トヨペットグループ健康保険組合

非上場

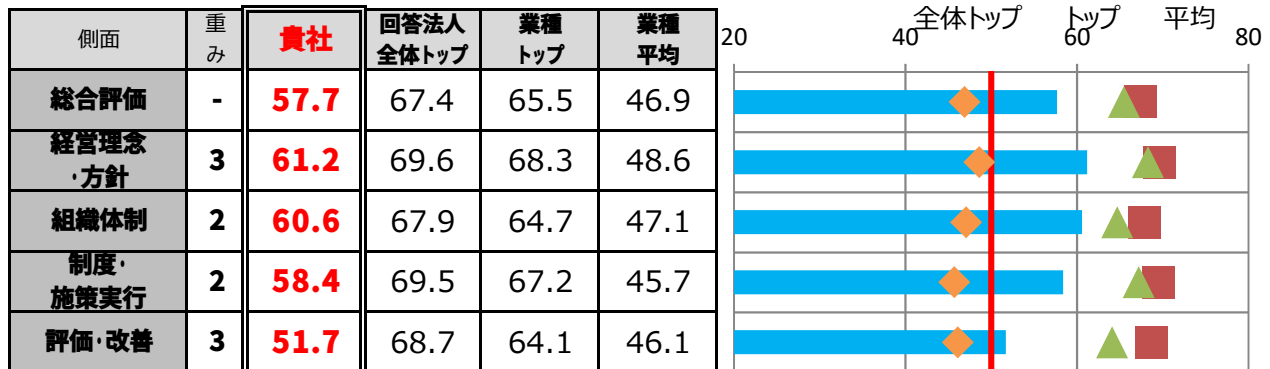
■所属業種：小売業

## ①健康経営度評価結果

■総合順位：**751～800位** / **3169 社中**■総合評価：**57.7** ↑0.4 (前回偏差値 57.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



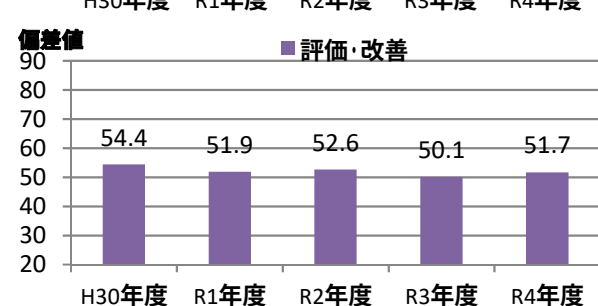
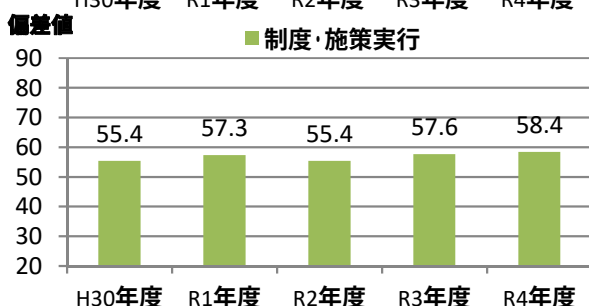
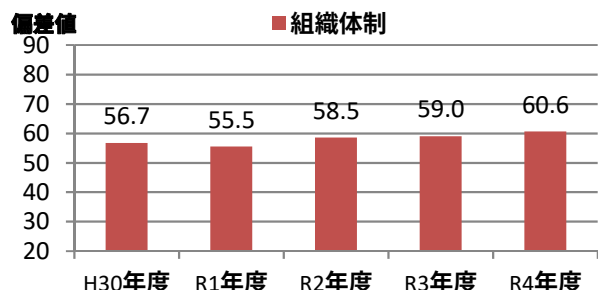
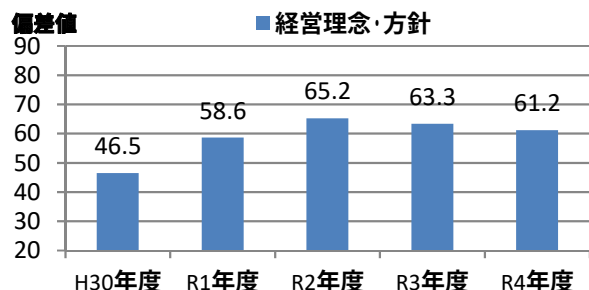
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

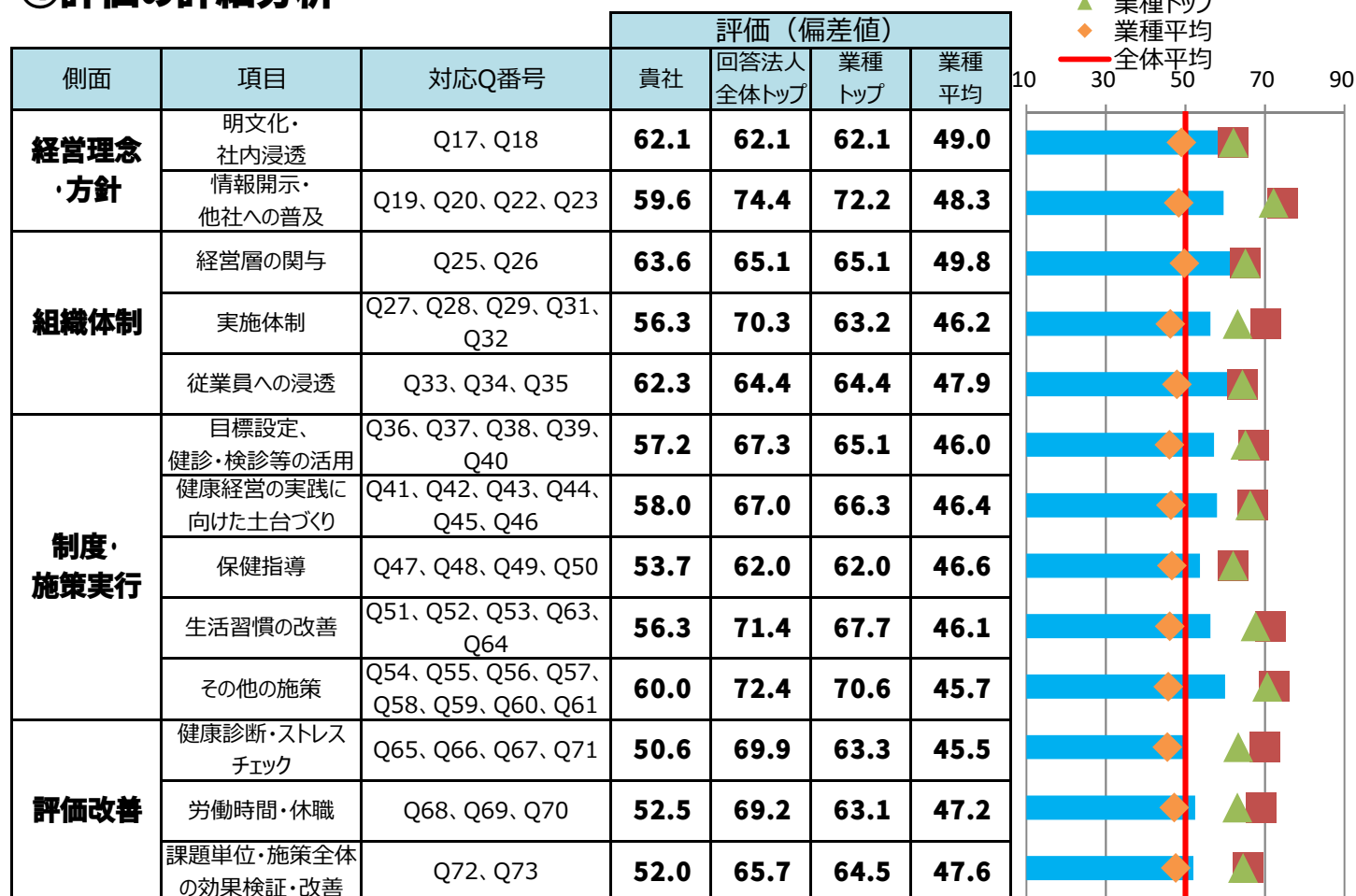
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 751～800位 | 751～800位   | 551～600位   | 701～750位   | 751～800位   |
| 総合評価      | 52.8     | 55.7(↑2.9) | 58.1(↑2.4) | 57.3(↓0.8) | 57.7(↑0.4) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                             |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>健康宣言を通じて「社員の健康保持増進とパフォーマンスの向上」を図る中で、「ES・CS・DSの向上」、「ワークライフバランスの充実」、「アブセンティーズムの低減」、「プレゼンティーズムの低減」の実現が、事業活動を推進する上で大きな課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>会社の成長を支える社員の心身の健康管理を経営的な視点で考え、健康保持増進活動に対する積極的な支援と組織的な健康づくりメニューを推進することによって、社員が心身共に元気でイキイキと働き、企業力を高め一緒に成長することで、地域や社会に貢献できる会社を目指す。</p>                      |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                   |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                       |
| URL    | <a href="https://fukushima-toyopet.co.jp/corporate">https://fukushima-toyopet.co.jp/corporate</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 24     | 回 | 4                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 2      | 回 | 2                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 63.4 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供          |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | LINE WORKSを使用し、従業員間の情報伝達やコミュニケーション促進ツールとして利用している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 64.8                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 74.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                        |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 年1回（10月～11月）健康チャレンジキャンペーンを実施し、食生活改善に向けた取り組みを行っている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 23.7 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                             |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                   |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 年1回（10月～11月）健康チャレンジキャンペーンを実施し、運動奨励活動を行っている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 22.5 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 95.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 53.2    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 55.6    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 60.4    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 60.7    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 54.8    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 61.3    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 51.6    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 62.7    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 57.0    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 44.2    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                               |
|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                              |
|               | 課題内容   | コロナ禍の中で仕事やプライベートでの悩みを抱え、業務パフォーマンスに影響を及ぼしているケースがあり、パフォーマンスの維持向上を図るため、EAP相談室と連携しながら管理職を対象にしたハラスメント・メンタルヘルスセミナーを開催                                               |
|               | 施策実施結果 | 対象者82名 参加者82名（本社部課長・店長・マネジャー）にて実施（参加率100%）<br>参加者（94%）が内容を理解、満足と回答                                                                                            |
|               | 効果検証結果 | セルフケア・ラインケアの充実によりEAP相談室の利用者数（昨年22名、今年度38名）も改善し、2021年度メンタルヘルス不調による休業・休職の新規発生者0名（前年2名）と減少につながっている。今後もラインケア研修を定期的に開催し、メンタルヘルス不調の発生抑止、早期発見に取り組み、パフォーマンスの向上につなげていく |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進                                                                                                                                    |
|               | 課題内容   | 女性社員の活躍推進を進めていく中で女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進も重要な取り組み課題と考え、女性社員を対象とした「健康管理セミナー」を開催                                                                              |
|               | 施策実施結果 | 対象者102名 参加者87名（女性社員）にて実施（参加率95%）<br>参加者（95%）が内容を理解、満足と回答                                                                                                      |
|               | 効果検証結果 | 女性社員の定期健康診断・人間ドック受診率100%、健康チャレンジキャンペーン参加率（昨年27.7%、今年度81.1%）の改善につながり、女性社員の意識・行動変容に変化が見受けられるようになりました。今後も女性社員の健康への取り組みを推進し、健康でイキイキと働き、活躍できる環境づくりに取り組みます          |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：フォーシーズンズ株式会社

英文名：FORSEASONS CO.LTD

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種：小売業

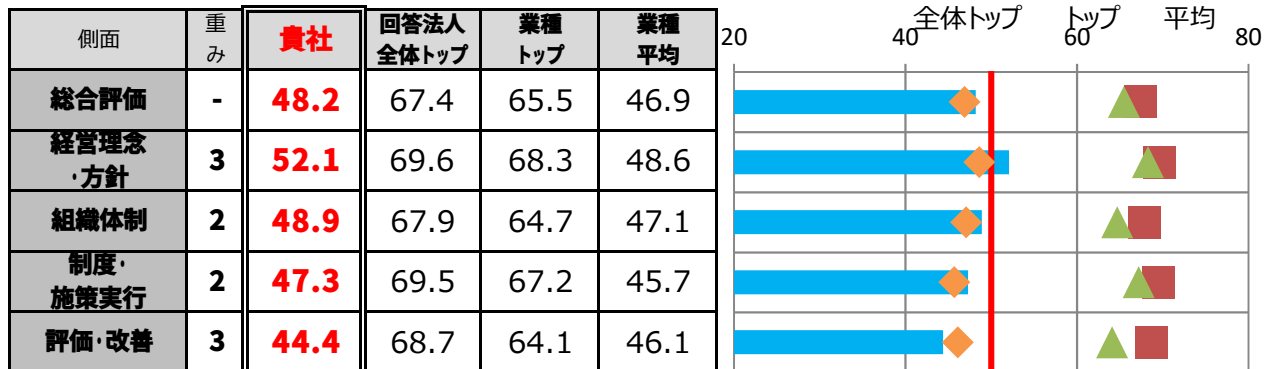
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 1901～1950位 / 3169 社中

■総合評価： 48.2 ↓3.8 (前回偏差値 52.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



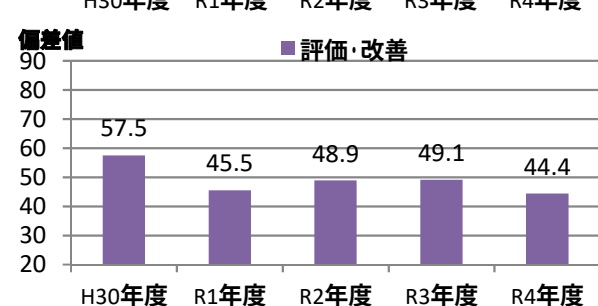
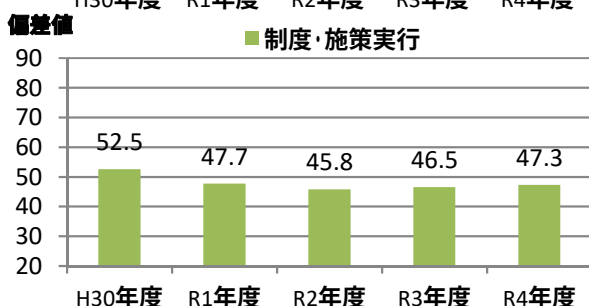
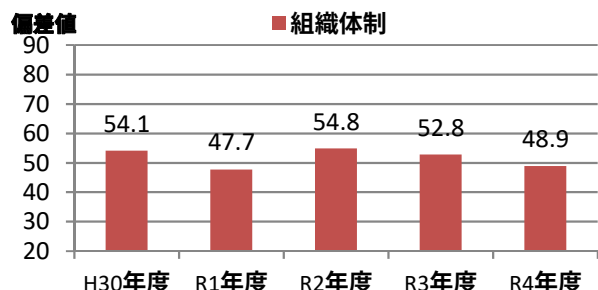
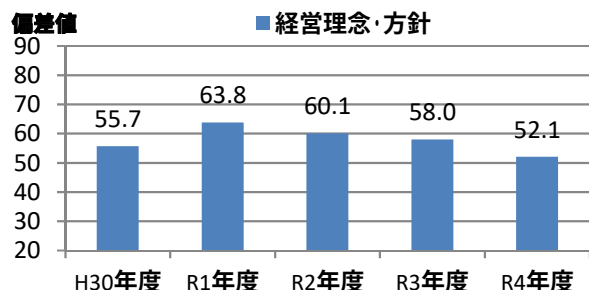
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

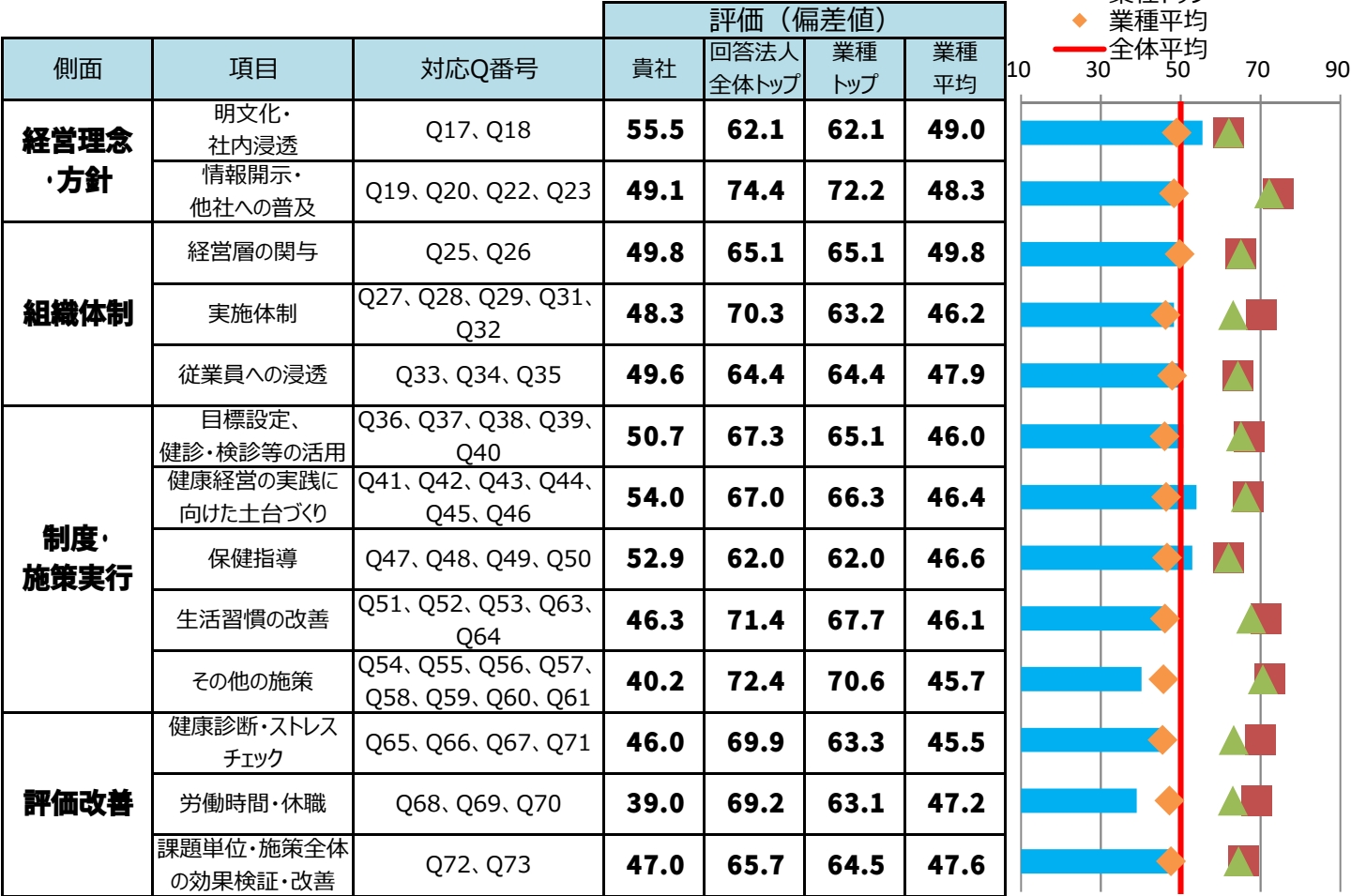
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 601～650位 | 1101～1150位 | 1051～1100位 | 1351～1400位 | 1901～1950位 |
| 総合評価      | 54.8     | 51.9(↓2.9) | 52.8(↑0.9) | 52.0(↓0.8) | 48.2(↓3.8) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                       |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 人材定着や採用力向上<br>新規採用、中途採用(特にメカニック)が難しい中で、今いる従業員に健康で長く働いてもらうことの実現が、人材確保への一番の近道であり、そのために従業員の健康状態の改善、過重労働の抑制防止が主な課題と捉えている。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 今いる従業員が一人でも多く働き続けることで労働人口をしっかりと確保し、中長期的な会社の発展に繋がると確信している。具体的には2024年末までに従業員規模、並びに会社の規模自体を現在の2倍になることを目指している。            |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

|        |                                                                                         |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                             |
| URL    | <a href="https://www.forseasons.jp/health.php">https://www.forseasons.jp/health.php</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | <b>11</b> | 回 | <b>3</b>          | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>11</b> | 回 | <b>11</b>         | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |              |   |                             |              |   |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|--------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                               |   |                             |              |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供      |   |                             |              |   |
| 取組内容                         | SNSアプリにて告知など様々な情報共有をタイムリーに行い、誰でも掲示板に投稿する事が可能。 |   |                             |              |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>97.0</b>                                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                   |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                       |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 健康経営そのものである社員の心身の健康を保つべく、今年度より「カロママプラス」のアプリを導入した。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                     |   |                             |             |   |
|------------------------------|---------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置 |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 毎朝、朝礼前にラジオ体操を全員で実施  |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>90.0</b>         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>90.0</b> | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |             |   |
|-------|------|---------|-------------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | <b>90.0</b> | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |             | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |             | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 48.3    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 54.0    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 45.9    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 42.8    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 46.1    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 47.2    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 52.0    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 46.6    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 35.6    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 42.6    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                    |
|---------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                        |
|               | 課題内容   | 以前より、法定外労働時間が月80時間を超える従業員が多数発生していた為、当社の健康課題＝経営課題と認識をし、改善に向けて取り組みを進めてきた。2016年度の20名と比較すれば、2020年度は6名と減少傾向にはあるものの、最終目標値である0名まではまだ道半ばの為、2021年度も会社としてしっかりと取り組んでいく必要があった。 |
|               | 施策実施結果 | 毎月実施する安全衛生委員会（社長・役員参加）において、各事業所の代表者に対し、前月の長時間労働者の勤務状況をフィードバックし対策・指導を実施することで、本社・現場の共同作業で課題解決にチャレンジした。                                                               |
|               | 効果検証結果 | 法定外労働時間が月80時間を超えた人数が、2016年度は20名、2020年度は6名となっていたが、上記取り組みにより2021年度は5人まで減少することが出来た。                                                                                   |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                                          |
|               | 課題内容   | 貴重な労働人口を確保し続けるためには従業員の健康維持が大切になるが、以前より喫煙者の割合が高水準であることに課題認識をしている。                                                                                                   |
|               | 施策実施結果 | 全従業員に向けて禁煙アプリを紹介し、参加を推奨した。                                                                                                                                         |
|               | 効果検証結果 | 2021年度は喫煙率41.9%に改善した。<br>(2020年度は42.2%、2019年度は45.3%、2018年度は47.2%)                                                                                                  |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: I &amp; H株式会社

英文名:

■加入保険者: 全国健康保険協会兵庫支部

非上場

■所属業種: 小売業

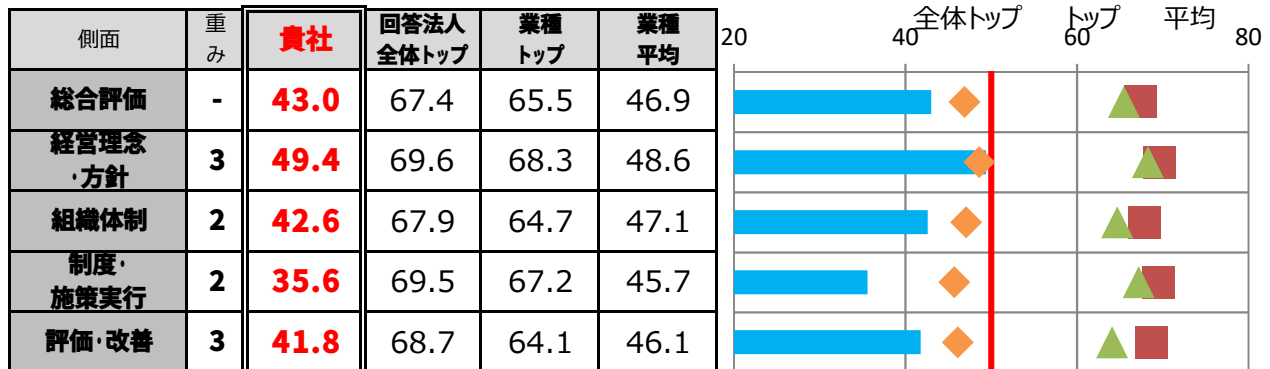
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2451~2500位 / 3169 社中

■総合評価: 43.0 ↓4.6 (前回偏差値 47.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



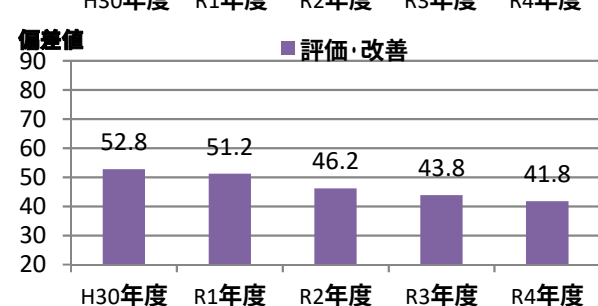
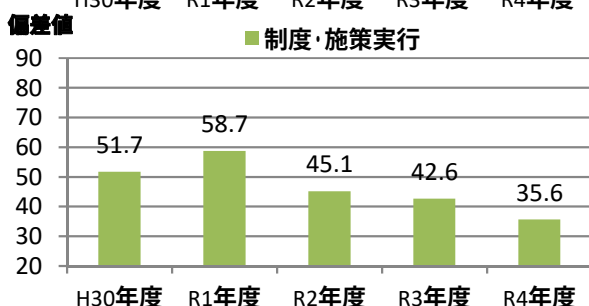
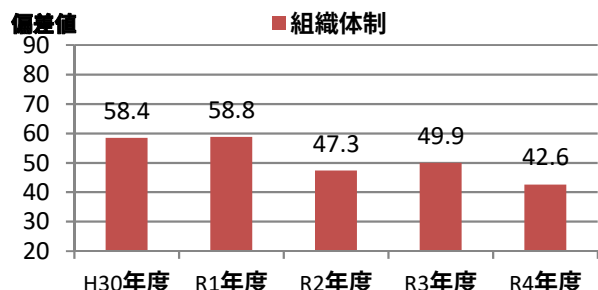
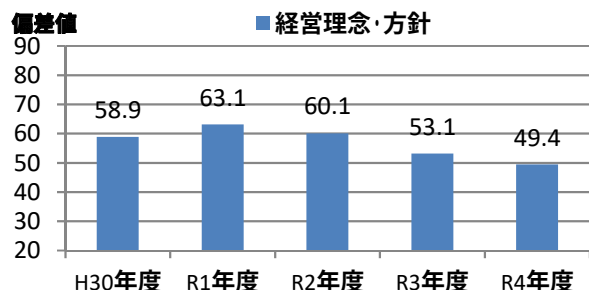
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

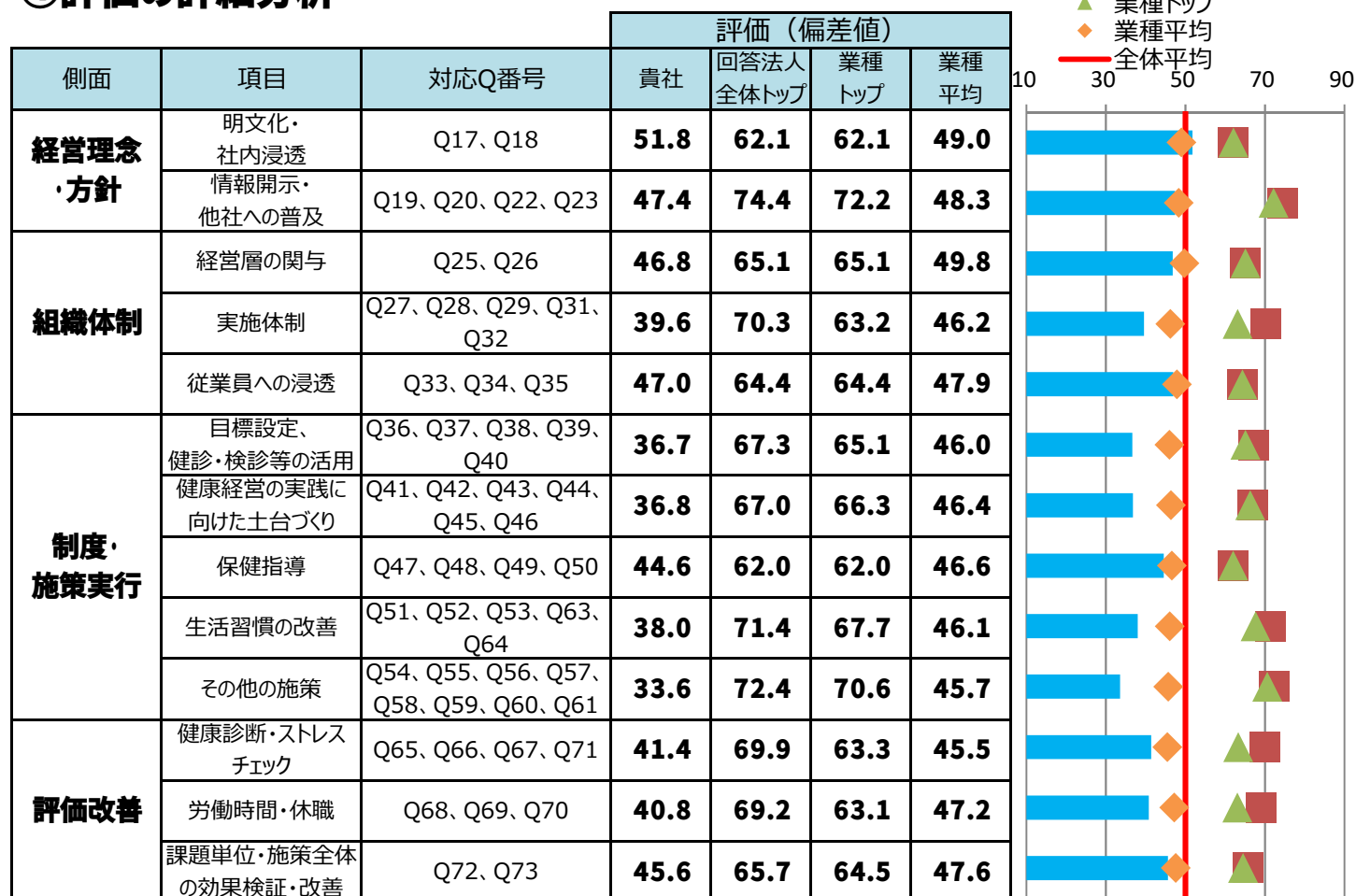
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 551~600位 | 551~600位   | 1301~1350位 | 1851~1900位 | 2451~2500位 |
| 総合評価      | 55.4     | 57.8(↑2.4) | 50.4(↓7.4) | 47.6(↓2.8) | 43.0(↓4.6) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                 |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>薬剤師・管理栄養士・看護師など特殊な資格を持った人材に、当社で働いてみたいと思ってもらえるか、採用した後は、長期間安心して働いてもらえるかどうかが調剤薬局や訪問看護ステーションなどを運営するにあたっての経営的な課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>採用応募者が増えることによってより優秀な人材の採用に繋がり、また採用した有資格者が長期間辞めずに働くことにより、経験豊富な人材の育成に繋がり、質の高いサービスを提供することができるようになる。このことにより、患者様が安心して利用できる店づくりに繋がることを期待している。</p>  |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                     |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                         |
| URL    | <a href="https://i-h-inc.co.jp/supports_efforts/health.html">https://i-h-inc.co.jp/supports_efforts/health.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 28     | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 28     | 回 | 3                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 96.7 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                 |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供              |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 勤務時間中に無作為に抽出したメンバーで業務と関係ない話をして親睦を図ってもらう機会を設けている |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 弊社の管理栄養者が栄養バランスを考えて作った弁当の社内販売を開始しました。                          |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |     |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | その他                                                |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | マラソン部を設立（運営に関して会社からの補助あり）し、マラソン大会の出場を目標とし活動しております。 |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 3.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 36.7    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 35.9    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 43.9    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 51.2    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 34.7    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 37.4    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 33.8    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 39.5    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 30.0    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 40.4    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                  |
|---------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防                                                                                                                               |
|               | 課題内容   | 健康診断の集計結果から、1日30分以上の運動を週2日以上1年以上実施している者の割合が低下しており、社内アンケート結果から、日常的に運動すると回答した人の割合が非常に少ないことが分かった。現状、BMIの数値などは悪化していないものの、運動を推奨することにより、生活習慣病の予防を図りたい。 |
|               | 施策実施結果 | 運動推奨のポスター掲示などを行い、意識確認を進めてきたが、残念ながら、日常的に運動する者の割合の改善には至らなかった。（同割合 14.1%⇒13.6%）                                                                     |
|               | 効果検証結果 | この結果から、ポスター掲示のみでは意識改善を促すことは難しいと感じた。今年度は、マラソン部の設立や、ウォークラリーイベントの参加などを計画しており、一人でも多く参加者をより集めることにより、日常的に運動する者の割合を改善していきたい。                            |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | -                                                                                                                                                |
|               | 課題内容   |                                                                                                                                                  |
|               | 施策実施結果 |                                                                                                                                                  |
|               | 効果検証結果 |                                                                                                                                                  |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタカローラ姫路株式会社

英文名：TOYOTA COROLLA HIMEJI CORPORATION

■加入保険者：兵庫トヨタ自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

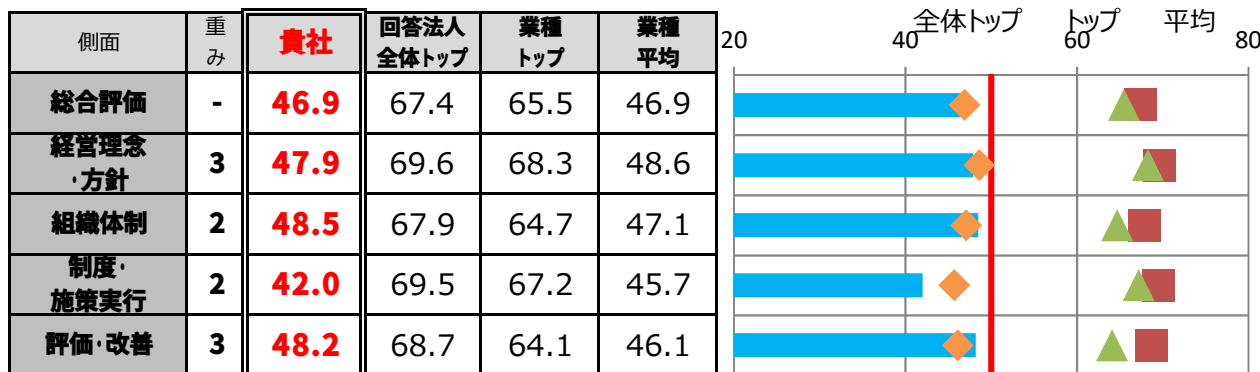
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2051～2100位 / 3169 社中

■総合評価： 46.9 ↓1.1 (前回偏差値 48.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



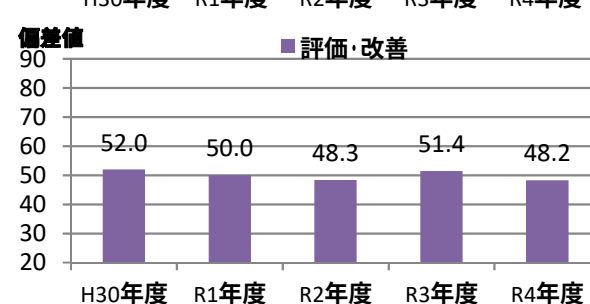
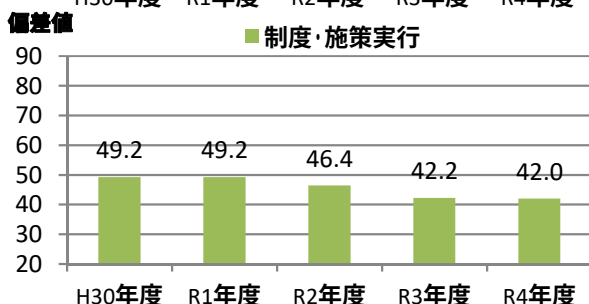
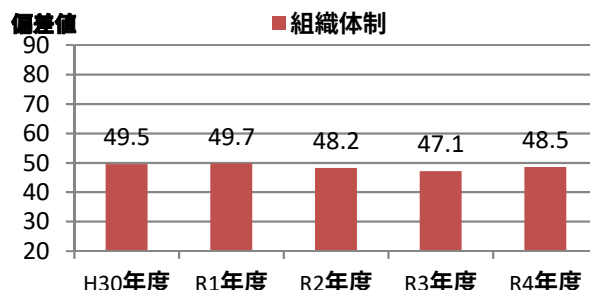
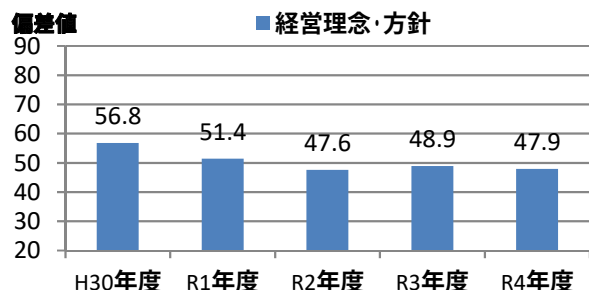
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

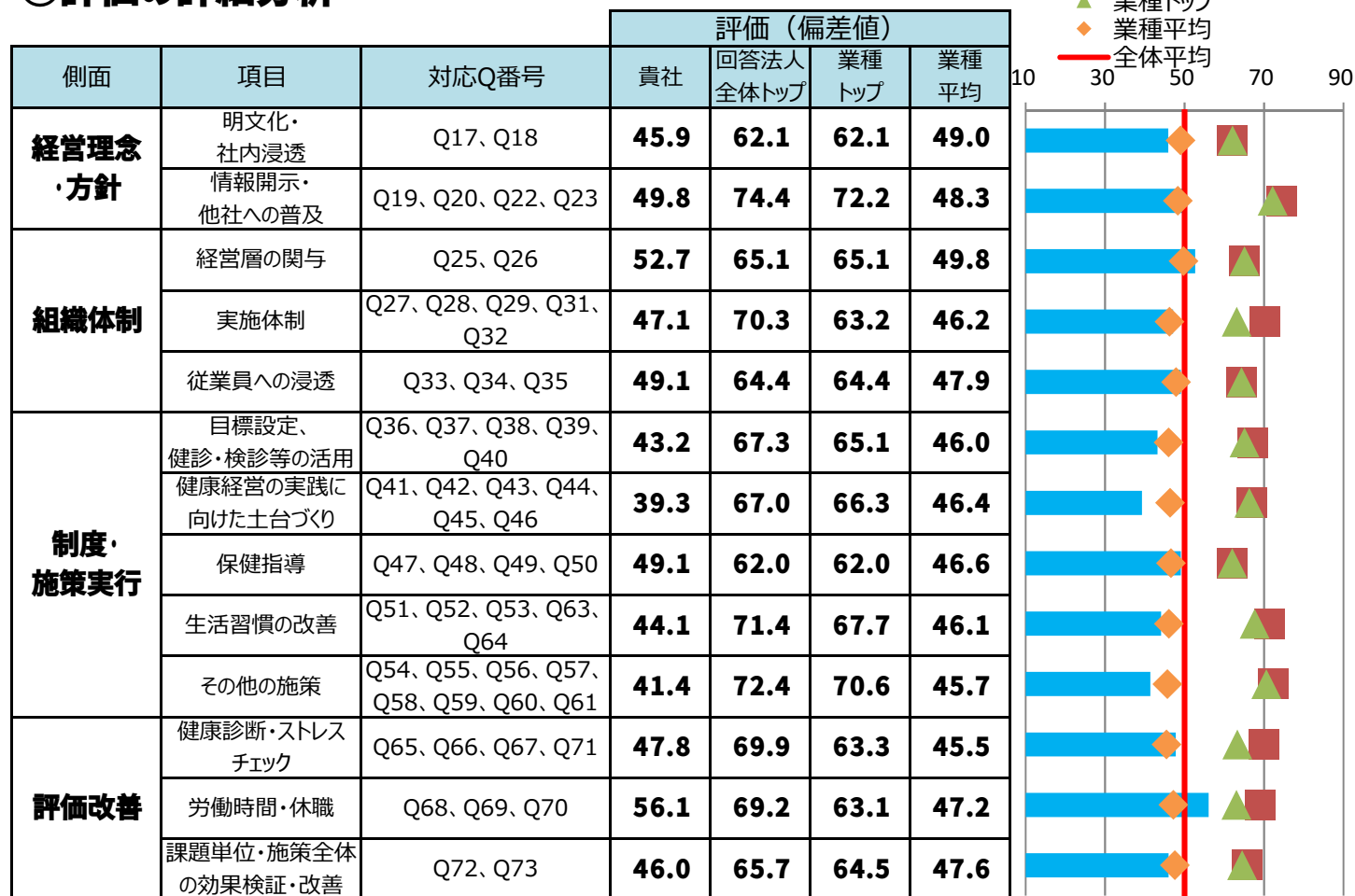
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 801～850位 | 1251～1300位 | 1551～1600位 | 1801～1850位 | 2051～2100位 |
| 総合評価      | 52.1     | 50.2(↓1.9) | 47.7(↓2.5) | 48.0(↑0.3) | 46.9(↓1.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                      |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>近年サービスエンジニアを目指す学生が減少傾向に有り、弊社においても新規採用の人材確保に苦慮しております。そのような中で、エンジニアの早期退職者が増えつつある現状も踏まえて、技術を身に着けた人材に健康で長く働いてもらうため、ハード面のみならずソフト面においても職場環境の整備が大きな課題となります。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>全従業員が心身ともに健康で働きがいを感じつつ、長く働き続けたいと感じられる会社となることを期待している。具体的には、サービスエンジニアの入社から5年以内の離職率を、現状の25%から15%以下への改善を目指す。</p>                                                                      |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                           |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                               |
| URL    | <a href="https://www.c-himeji.jp/corporate_idea_history/health">https://www.c-himeji.jp/corporate_idea_history/health</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 6                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 22     | 回 | 22                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |     |   |                             |       |   |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 8.6 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                             |   |                             |     |   |
|------------------------------|---------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供                     |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 従業員が中心となって自主的に行われるサークル活動に対して、その活動に応じて支援を行う。 |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 6.7 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                        |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 毎日の食事内容を記録することで、自ら振り返って食生活改善を図れるスマホアプリを提供し、勧奨している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 70.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                               |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                     |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 特に歩くことに重点を置いたスマホアプリの提供により、参加者同士の話題づくりにもなっている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 70.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 48.8    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 46.1    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 47.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 40.2    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 38.9    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 56.0    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 39.9    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 43.2    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 44.9    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 36.8    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                              |
|---------------|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                    |
|               | 課題内容       | 特定保健指導対象者率の推移をみると、近年増加傾向が続いている。全従業員が定年退職まで勤務していただけの会社になることを実現するため、生活習慣病のリスクを減らし、早い段階で重症化を予防することが必要と考える。                                                      |
|               | 施策実施<br>結果 | 食生活と運動に着目し、無理せず改善できる環境を整えるため、健康管理に特化したスマホ用アプリを採用し、楽しみながら生活習慣を改善できる取組を進めてきた。                                                                                  |
|               | 効果検証<br>結果 | 歩数計測により、日常的な運動量を測る。歩数の増減と特定健康指導対象者の増減を比較し、目的達成に向けて効果が有るかを検証しています。多くの従業員が、競い合いながら日常生活の中で健康増進に取り組んでいます。2021年秋の健診結果に於いては、残念ながら数値的には悪化してしまいましたが、引き続き検証を継続していきます。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                                                                                                            |
|               | 課題内容       |                                                                                                                                                              |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                                                                                                              |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                                                                                                                              |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社エルジオ

英文名：ELGEO, Inc.

■加入保険者：全国健康保険協会岡山支部

非上場

■所属業種：小売業

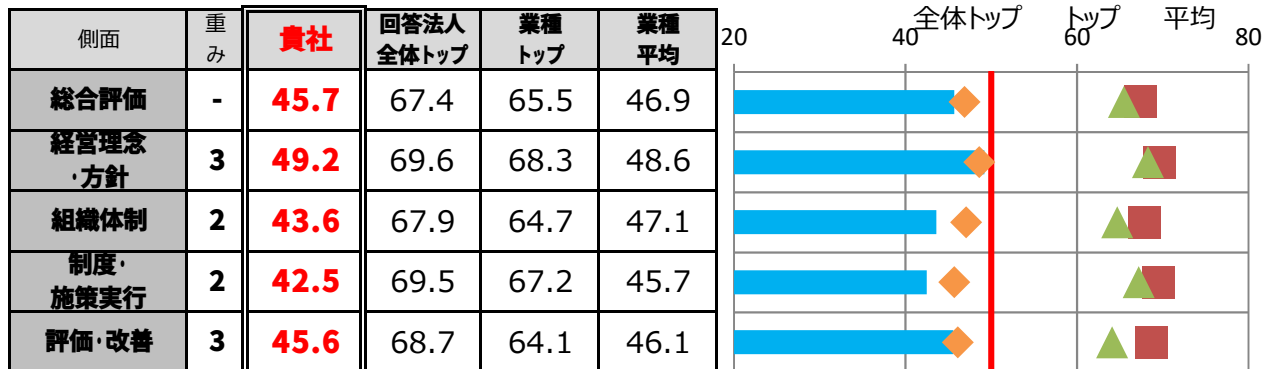
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2201～2250位 / 3169 社中

■総合評価： 45.7 ↓0.3 (前回偏差値 46.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



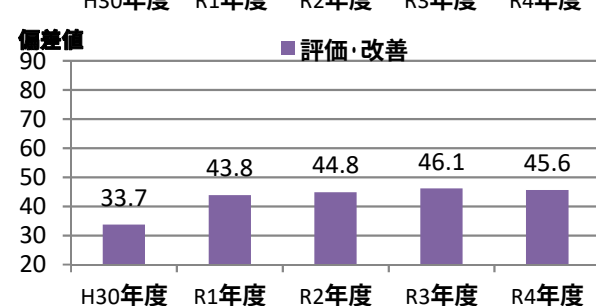
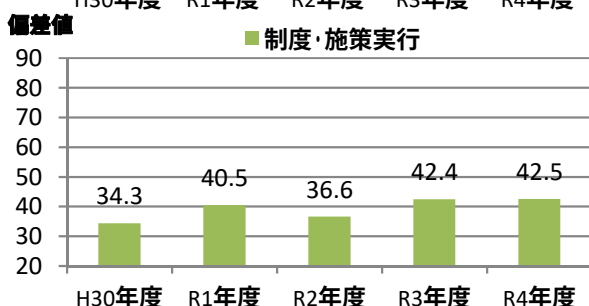
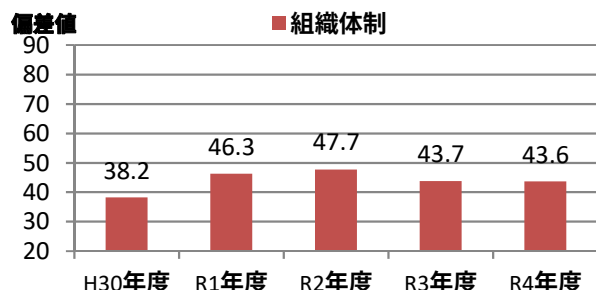
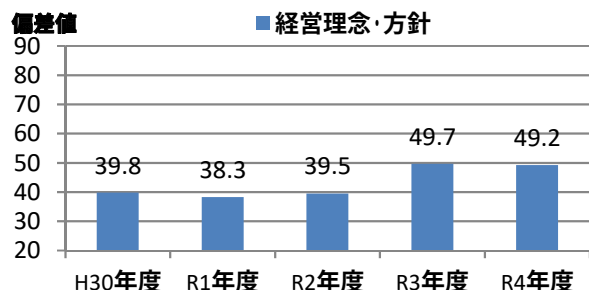
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

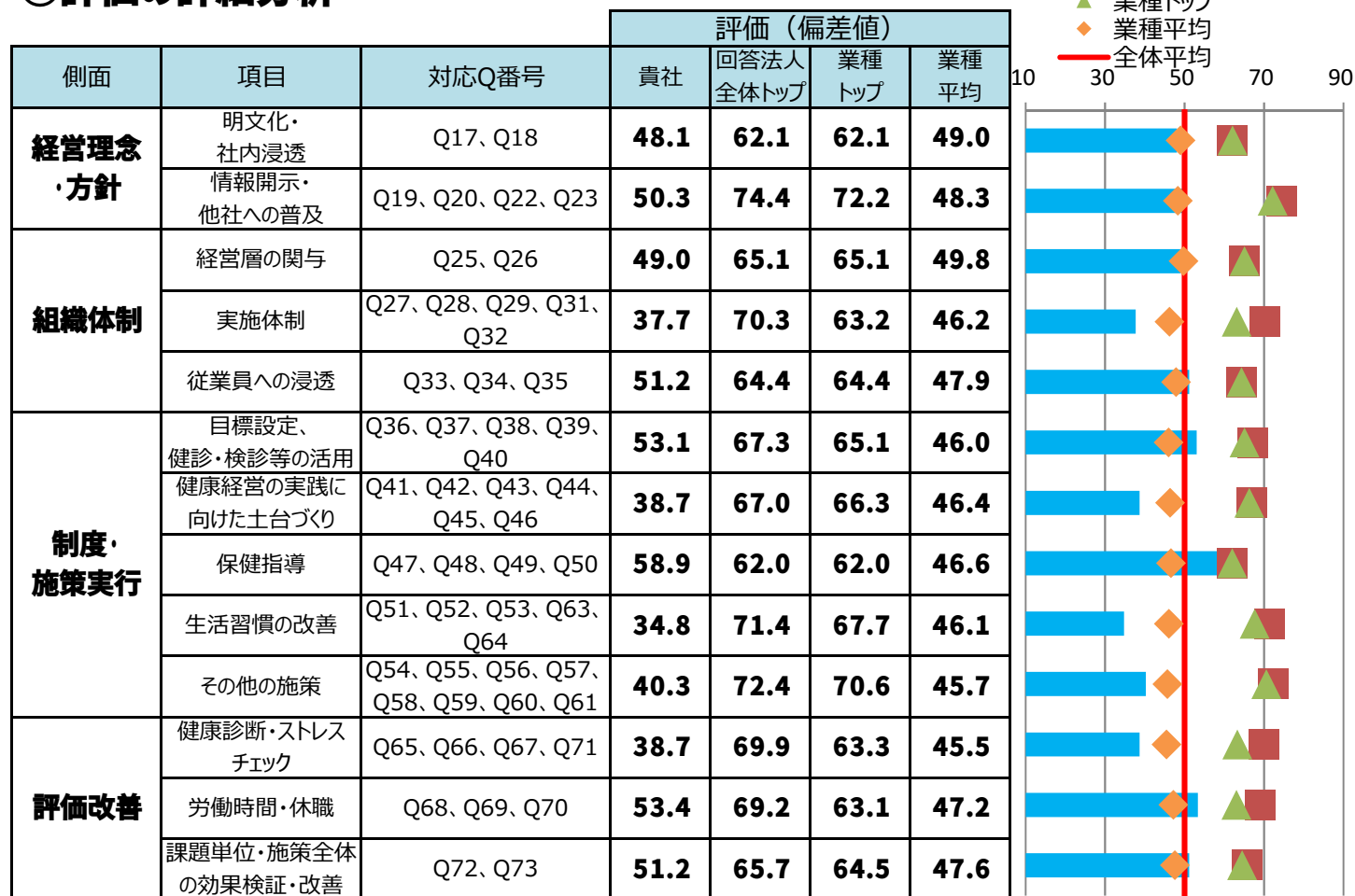
|           | 平成30年度     | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1601～1650位 | 1801～1850位 | 1951～2000位 | 2001～2050位 | 2201～2250位 |
| 総合評価      | 36.6       | 42.0(↑5.4) | 42.2(↑0.2) | 46.0(↑3.8) | 45.7(↓0.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                        |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>組織の活性化</b><br>多業種を抱える会社としては各部門がお互いの人と仕事内容を理解して協力し合うことで業績を伸ばしていると考えているが、コミュニケーション不足により縦割り組織になっていることも否めず、多業種である強みを完全には活かできていないことが事業活動を推進する上で大きな課題である。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 縦割り組織の状態を打破するためには社員一人一人が笑顔で心も体も健やかな状態で仕事をできるように必要がある。特に仕事は人と人が協力して行うものであるため、コミュニケーションの増進により社員同士が部門の垣根を超えてお互いを知り、同じ会社の仲間として一丸となって仕事に臨める社風になれることを期待している。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                   |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                       |
| URL    | <a href="https://www.elgeo.co.jp/post-441/">https://www.elgeo.co.jp/post-441/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |        | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) |        | 回 |                   | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |       |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 16.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|

- コミュニケーション促進

|                              |                          |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                      |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 部門の枠組みを超えたコミュニケーションの場の提供 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 14.0                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 86.6 | % |

- 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 希望者に栄養バランスの取れた弁当を注文できるようにしている。                                 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 運動習慣定着

|                              |                           |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助          |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | リレーマラソン大会への参加費用の補助を行っている。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 41.0    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 57.0    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 47.0    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 30.2    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 43.2    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 55.2    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 38.3    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 39.6    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 43.1    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 37.5    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                                                      |
|---------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                                                                                    |
|               | 課題内容       | 様々な事業を行っているメリットを最大限に活かし、変化の激しい時代を一丸となって乗り越えるためには、社員が部門を超えてお互いを知り合うことが重要である。<br>しかしコロナ禍で例年行っていた社員旅行、全体ミーティングが開催できておらず、部門間で交流する機会が減少し、コミュニケーション不足の状況が続いている。                                            |
|               | 施策実施<br>結果 | 他部門の社員同士で交流する機会として理念浸透のための委員会を立ち上げ、合計17回開催した。グループ会社を含めた部門の垣根を超えた様々な年齢層の社員に参加いただいた。                                                                                                                   |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証<br>結果 | 開催終盤に参加者全員にヒアリングを行い、75%の方から部門の壁を超えてコミュニケーションが取れたこと、普段の業務では関わる機会のないような方と理念浸透のために協力して活動することで様々な考え方に触れることができたという肯定的な感想をいただいた。同時に運営上の課題も多々挙げられたため、今後はそれらを改善すると共に参加者を変更することでコミュニケーションをとる場に参加できる社員を増やしていく。 |
|               | 課題のテーマ     | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                                            |
|               | 課題内容       | 二次検診対象者の中でも特に重症化リスクの高い社員が若手の20～30代も含めて見受けられ、何も対策を講じない場合は今後重症化による離脱によって人員不足が発生し、お客様に満足いただけるサービスを影響できなくなるリスクがある。                                                                                       |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施<br>結果 | 高リスク者の早期発見・対応のために二次検診の受診を徹底する運用を開始した。要精密検査対象者のうち産業医の就業判定により受診が必要と認められた社員の100%が二次検診を受診するよう運用できている。                                                                                                    |
|               | 効果検証<br>結果 | 22名の精密検査対象者の中から更に健康障害発症高リスク者4名を特定することができた。<br>また前年度の健診結果をふまえ、産業医と協議の上、今年度から健康診断の必須項目として「HbA1c」「Cr」の項目を追加した。必須項目を追加したことによる効果はすぐには目に見える形では表れないが中長期的に検証していく必要がある。                                       |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：岡山三菱ふそう自動車販売株式会社

英文名：Okayama Mitsubishi FUSO Truck &amp; Bus Sales Co.,LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会岡山支部

非上場

■所属業種：小売業

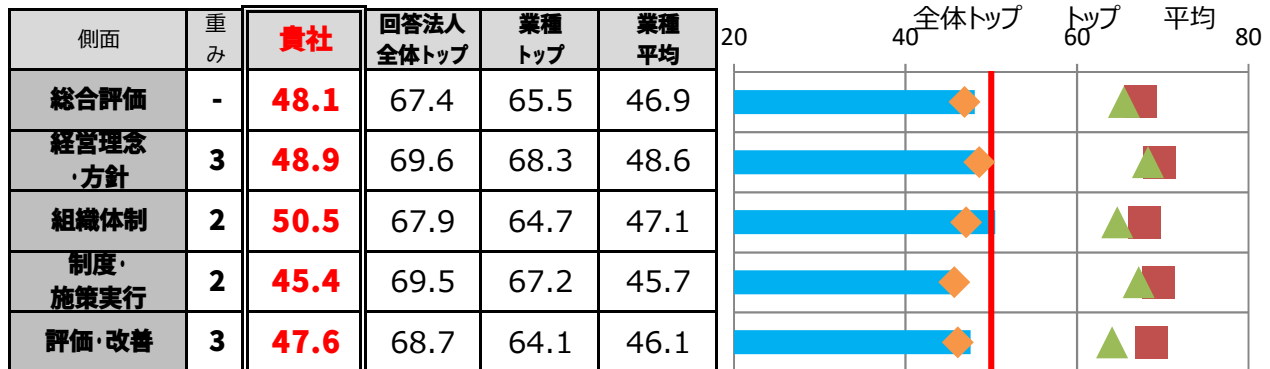
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1901～1950位 / 3169 社中

■総合評価：48.1 ↓0.8 (前回偏差値 48.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



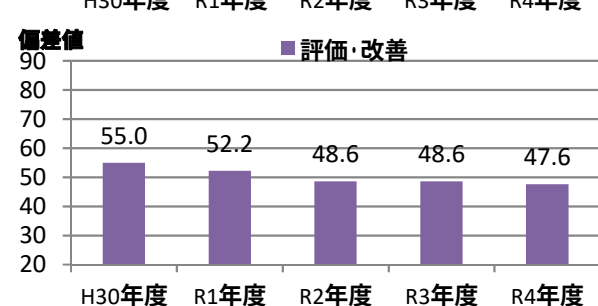
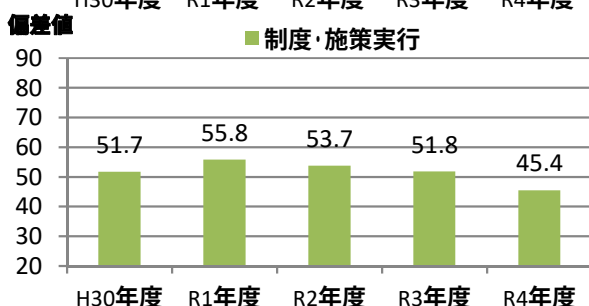
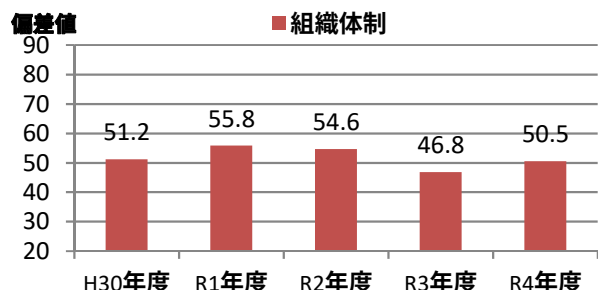
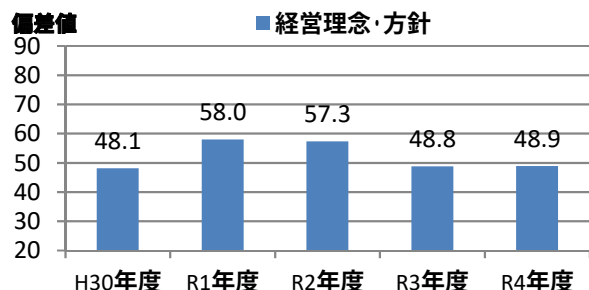
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

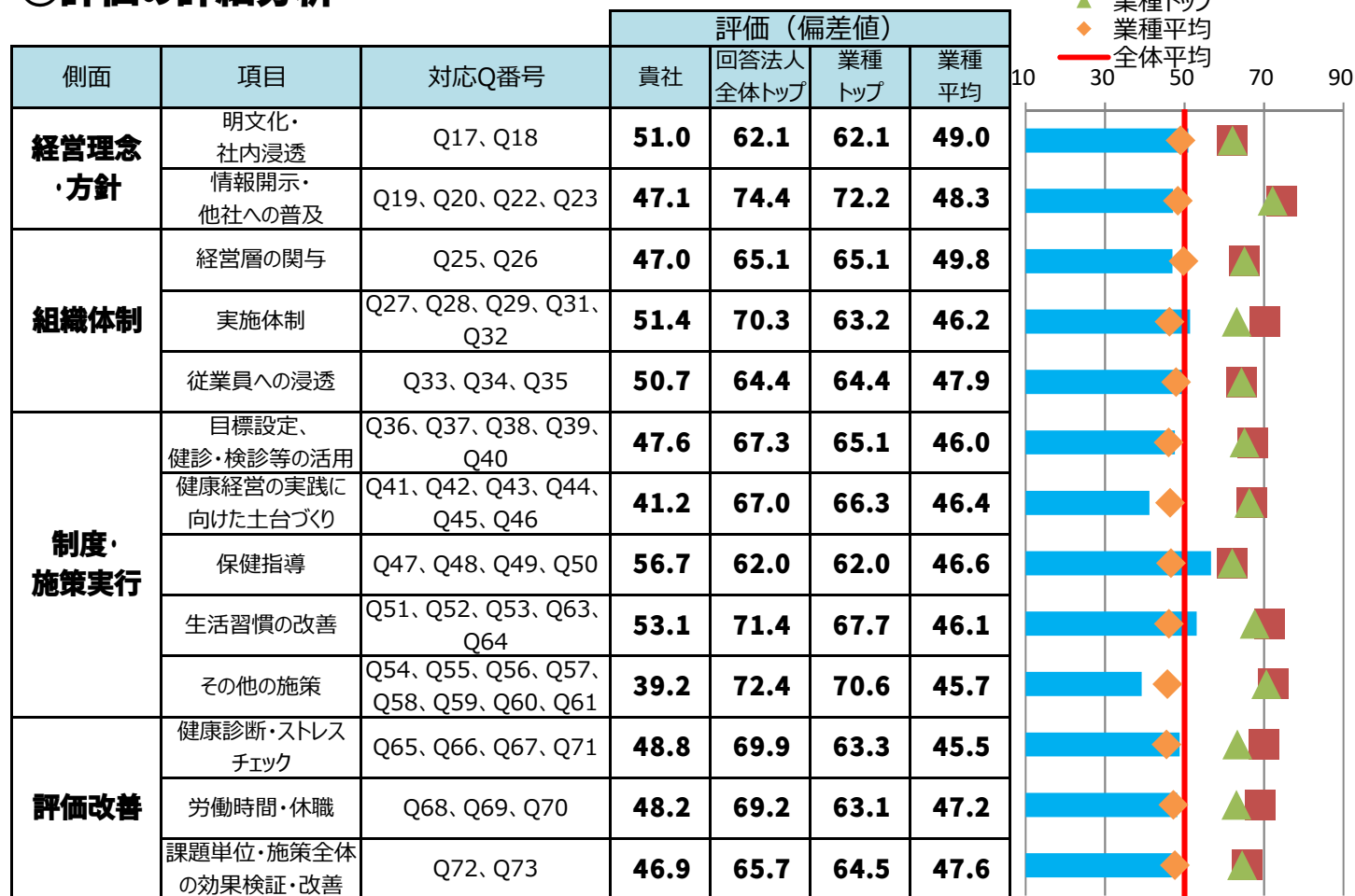
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 901～950位 | 801～850位   | 1001～1050位 | 1701～1750位 | 1901～1950位 |
| 総合評価      | 51.2     | 55.4(↑4.2) | 53.4(↓2.0) | 48.9(↓4.5) | 48.1(↓0.8) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                          |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>新規採用が年々厳しさを増している中、採用応募の活性化、退職者の減少に繋げる為、今以上に社員が心身とも健康で意欲を持って働ける職場環境を実現することが課題であり、安定した事業活動の継続に不可欠であると考えます。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>生産性が向上し、健やかな魅力ある職場に近づくこと、当社の目指す「元気で明るいそして夢の持てる素晴らしい会社」作りが促進され、社内外に認知されていくことを期待する。</p>                                                 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |        |
|--------|--------|
| 媒体の種類別 | 株主総会資料 |
| URL    |        |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 20     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 24     | 回 | 18                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |       |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 22.9 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |     |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供                 |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 労働組合と会社共催のイベントを開催し、金銭支援を実施している。2021年度もコロナ禍につき実施せず。 |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 0.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                  |   |                             |       |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画                              |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 新入社員研修、入社3年目の若年層、メタボ予備軍など、段階的に正しい食生活への教育を実施している。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 22.9                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                         |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | ウォーキングキャンペーンと銘打ち、運動勧奨を行っている。チームで達成を目指すコースには記念品を進呈 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 38.1 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 10.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 49.1    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 52.1    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 47.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 41.6    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 42.2    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 43.3    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 39.2    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 53.4    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 34.7    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 52.4    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                           |
|---------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                 |
|               | 課題内容       | 定期健康診断、生活習慣病予防健診の100%受診、要所見者の検診率100%を維持しているが、要所見者の所見に対しての意識や取組みの低い者が見受けられる。               |
|               | 施策実施<br>結果 | 入社3年目の若年者向けに健康への大切さを認知させるセミナー参加や、メタボ予備軍を抽出し、対象者向けのセミナーや期間を定めて医療機関の助けを借りながら改善プログラムを実施している。 |
|               | 効果検証<br>結果 | 定量的な数値を算出していないが、メタボ予備軍向けの改善プログラムを実施した者について、翌年度は対象外となっていることから、効果は出ていると考えている。               |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                               |
|               | 課題内容       | 健康保持やプライベート時間の確保によりメリハリのある生活をしていくには実労働時間の削減が不可欠である。効率化による生産性向上、有給休暇の取得数アップを図る必要がある。       |
|               | 施策実施<br>結果 | 有給休暇の計画的取得と部署単位で1ヶ月毎の取得状況確認を徹底、会議のWeb化や業務見直しによる時間外の削減を図った。                                |
|               | 効果検証<br>結果 | 前年度に比べ、年間で一人平均有給休暇1.5日増、時間外12時間削減され、実労働時間に繋がったものと考えられる。                                   |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ネットヨタ中部株式会社

英文名：

■加入保険者：愛知県自動車販売健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

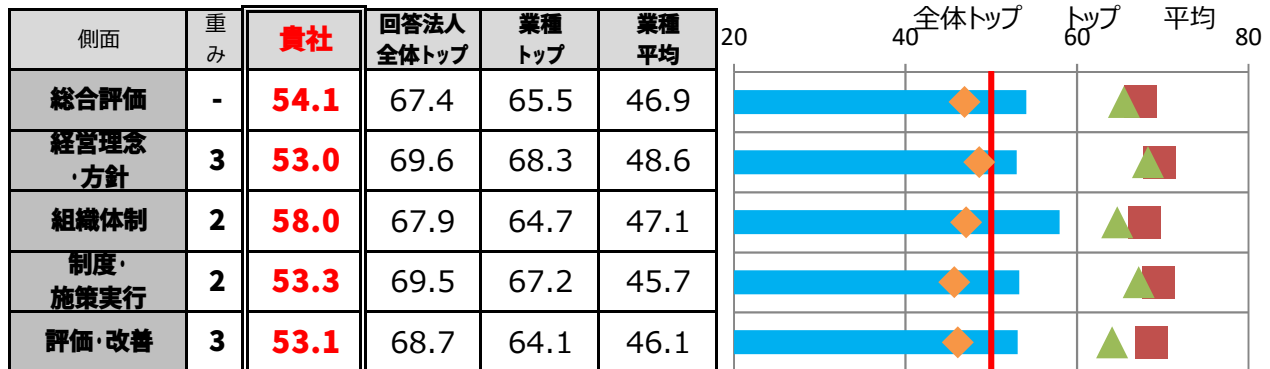
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 1151～1200位 / 3169 社中

■総合評価： 54.1 ↑1.1 (前回偏差値 53.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



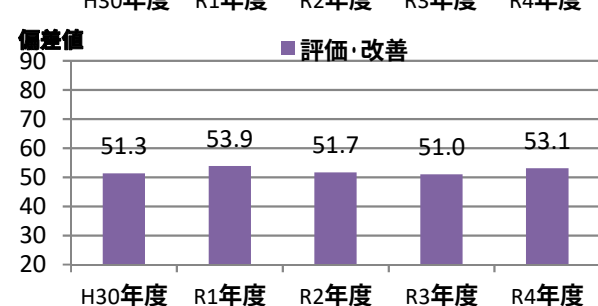
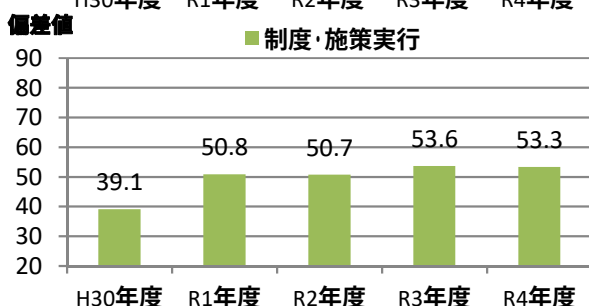
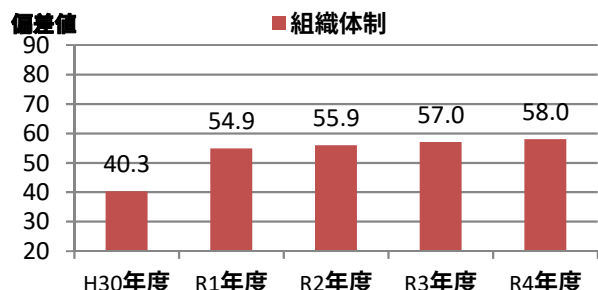
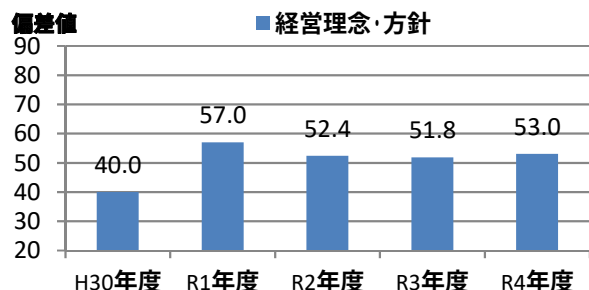
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

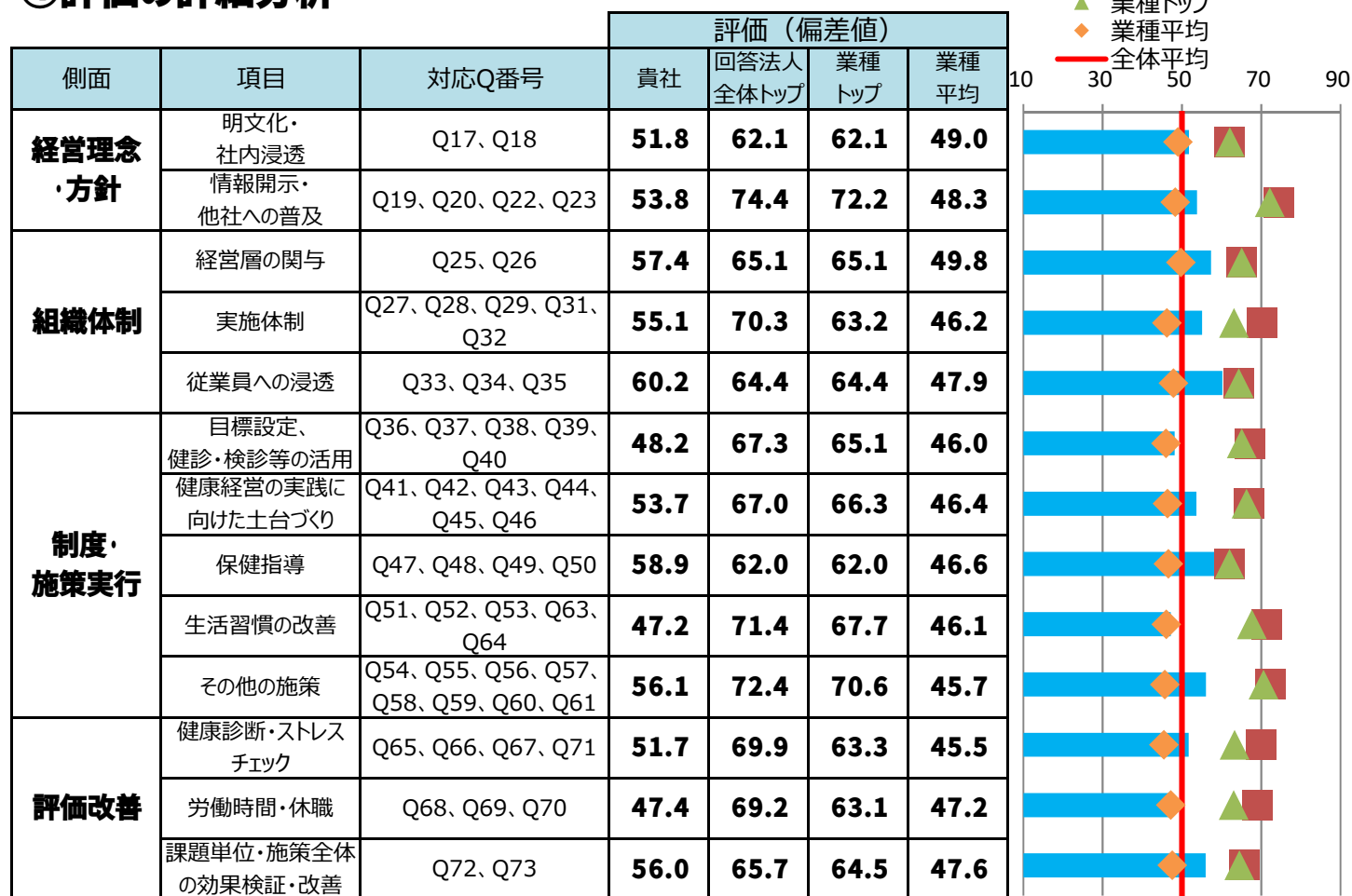
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度     | 令和1年度       | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|-------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1351～1400位 | 901～950位    | 1101～1150位 | 1201～1250位 | 1151～1200位 |
| 総合評価      | 42.1       | 54.4(↑12.3) | 52.6(↓1.8) | 53.0(↑0.4) | 54.1(↑1.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社       | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                        |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>新規採用が難しい状況においては、一人ひとりの従業員の生産性をいかに向上させるかが経営上の重要な課題である。</p>                                                                               |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>期待している効果は従業員が勤務において高いパフォーマンスを継続して発揮できることである。具体的内容の一つとしては喫煙率を21年度38.8%を最終目標の30%以下にすること。勤務中の喫煙所の利用を減らすことでパフォーマンスの向上が期待できると、社員の健康増進につながり、健康で長く働いてもらうことができると期待している。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                           |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                               |
| URL    | <a href="https://www.netzchubu.co.jp/corporate">https://www.netzchubu.co.jp/corporate</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 24     | 回 | 5                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ              |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 弊社独自で「ワンチーム」という仕組みを作り従業員発信の社会貢献に会社として積極的な支援を行っている。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                   |   |                             |     |   |
|------------------------------|-----------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置             |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 管理栄養士が個別に指導しており、食生活改善のアドバイスをしている。 |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 0.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                       |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                      |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 労働組合主催のソフトボール大会、ボーリング大会に協賛・補助を実施している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 14.1 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 91.7 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 50.8    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 55.3    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 49.6    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 45.5    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 54.2    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 55.5    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 52.7    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 52.9    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 54.2    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 46.8    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                         |
|---------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                                                                                                       |
|               | 課題内容       | 休職後、復帰した従業員が完全に元のとおり勤務できない場合がある。特に勤務時間についてフルタイムではなく個々の従業員の状況に合わせて対応することが課題。                                             |
|               | 施策実施<br>結果 | 対象の従業員ごとに必要に応じて面談、また所属長と連携し対象の従業員の状況に合わせた時間帯で勤務できるようにしている。                                                              |
|               | 効果検証<br>結果 | 柔軟に対応することで従業員からは自分のペースで勤務することができているとの意見がある。現時点では同じ原因で再度休職なった従業員は発生していない。                                                |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員の喫煙率低下                                                                                                               |
|               | 課題内容       | 従業員の喫煙率は前年度からは微減となったものの39.4%とまだまだ高いレベルにある。喫煙は健康への影響が大きいだけでなく、離業による生産性の低下も大きな問題である。また若い世代の喫煙率も高く中長期的な視点からも改善すべき課題と考えている。 |
|               | 施策実施<br>結果 | 禁煙推奨のため従来の施策に加えて全社員を対象に毎月22日を「スワンスワンデー」とし禁煙日を設定し実施した。                                                                   |
|               | 効果検証<br>結果 | 効果を検証するために従業員からはアンケートを取ったところ賛否両論あったものの、これをきっかけに禁煙を考えてもいいという意見も複数あった。喫煙率低下のためにも今後の取り組みを継続したい。                            |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ネットヨタノヴェルふくしま株式会社

英文名：

■加入保険者：福島トヨペットグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

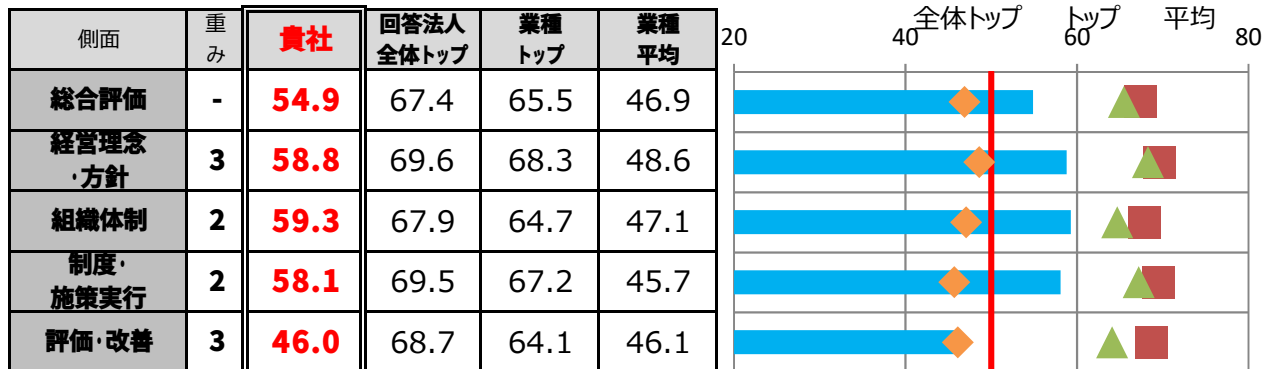
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 1051～1100位 / 3169 社中

■総合評価： 54.9 ↓1.5 (前回偏差値 56.4 )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



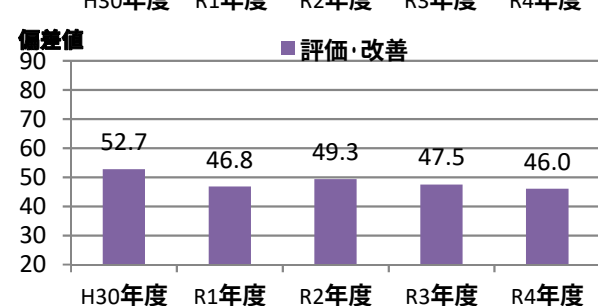
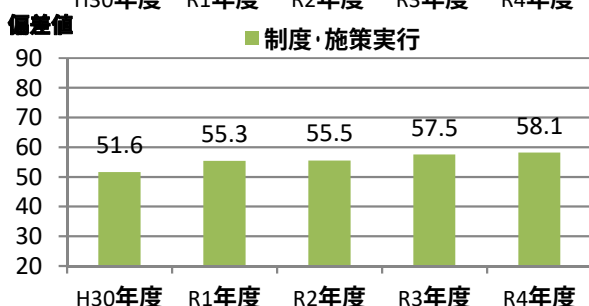
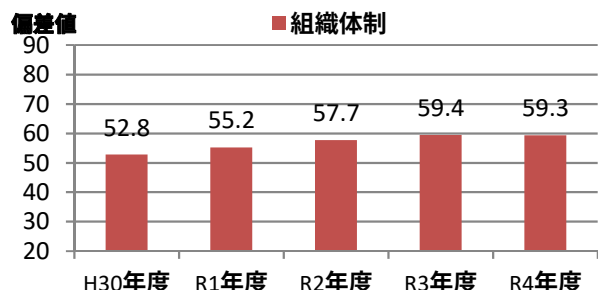
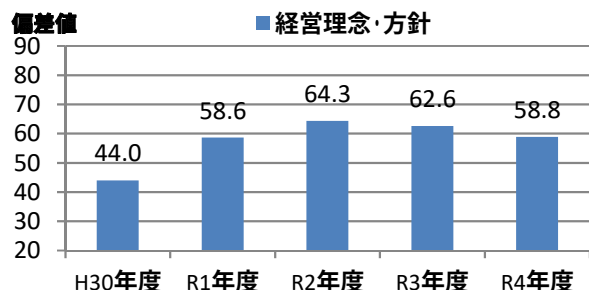
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

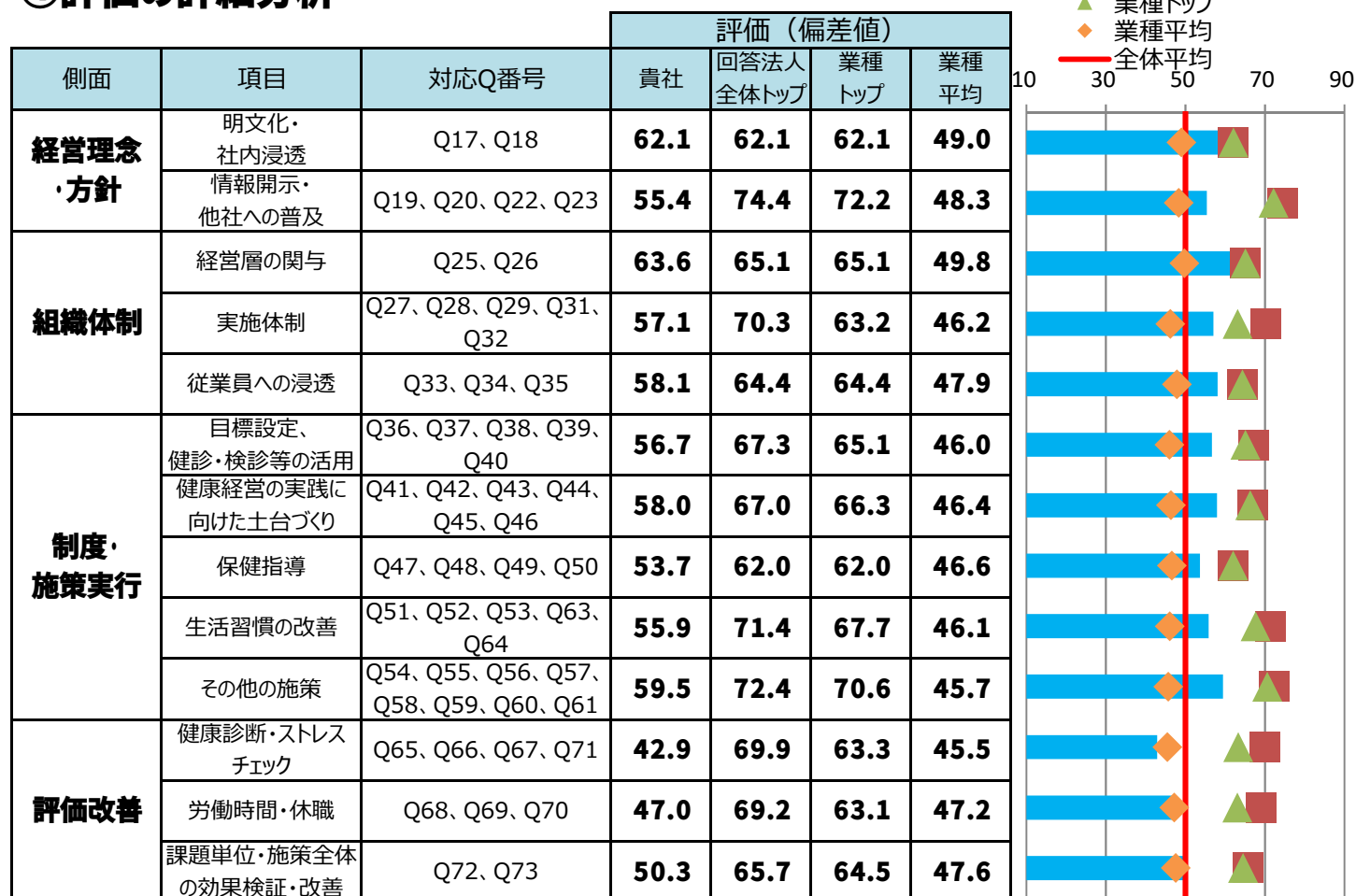
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度     | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1001～1050位 | 951～1000位  | 701～750位   | 801～850位   | 1051～1100位 |
| 総合評価      | 49.8       | 53.7(↑3.9) | 56.7(↑3.0) | 56.4(↓0.3) | 54.9(↓1.5) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                             |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>健康宣言を通じて「社員の健康保持増進とパフォーマンスの向上」を図る中で、「ES・CS・DSの向上」、「ワークライフバランスの充実」、「アブセンティーズムの低減」、「プレゼンティーズムの低減」の実現が、事業活動を推進する上で大きな課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>会社の成長を支える社員の心身の健康管理を経営的な視点で考え、健康保持増進活動に対する積極的な支援と組織的な健康づくりメニューを推進することによって、社員が心身共に元気でイキイキと働き、企業力を高め一緒に成長することで、地域や社会に貢献できる会社を目指す。</p>                      |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                     |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                         |
| URL    | <a href="https://www.novel-f.co.jp/corporate/kenkou">https://www.novel-f.co.jp/corporate/kenkou</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 24     | 回 | 4                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 2      | 回 | 2                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 59.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供          |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | LINE WORKSを使用し、従業員間の情報伝達やコミュニケーション促進ツールとして利用している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 70.4                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 78.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                        |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 年1回（10月～11月）健康チャレンジキャンペーンを実施し、食生活改善に向けた取り組みを行っている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 24.9 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                             |   |                             |     |   |
|------------------------------|---------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                   |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 年1回（10月～11月）健康チャレンジキャンペーンを実施し、運動奨励活動を行っている。 |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 4.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 83.3 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 52.2    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 53.4    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 60.1    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 55.0    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 54.4    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 54.7    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 49.0    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 54.9    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 58.0    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 42.5    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                                   |
|---------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                                                         |
|               | 課題内容       | 経年でみても喫煙者比率が依然として高い水準である。業種や県内平均と比較しても高い喫煙者率。それに起因しての有所見率が高くなる傾向があり、社員の健康に影響が出ていると考えられる。                                                                                          |
|               | 施策実施<br>結果 | 健康チャレンジキャンペーンや喫煙ガイドブックの配布と禁煙外来治療費の補助を行い、喫煙率低下に向けた取り組みを推進。                                                                                                                         |
|               | 効果検証<br>結果 | 2020年度56.2%、2021年度53.3%。有所見率も2020年度39.8%、2021年度38.1%と若干少なくなっているもののほぼ横ばい。健康チャレンジキャンペーンで「きっぱり禁煙コース」を選択した社員は、健康について意識するようになったと回答している。今後も継続して喫煙率の低下に向けた取り組みを進め、社員の健康意識の醸成につなげる。       |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                  |
|               | 課題内容       | 毎年ストレスチェックを実施しているが、高ストレス者率が高い水準であるため、EAP相談室と連携し、メンタルヘルス不調者の早期発見や対応できる環境を整える。                                                                                                      |
|               | 施策実施<br>結果 | 総合健康リスクが高い店舗の社員に対して、EAP相談室による個別カウンセリングを実施。実施内容についてフィードバックを行った。                                                                                                                    |
|               | 効果検証<br>結果 | 高ストレス者率2020年度30.6%、2021年度25.1%と少しずつではあるが減少してきている。個別カウンセリングによるフォローによりEAP相談件数が3倍近い増加、EAP周知にもつながった。また、メンタルヘルス不調を理由とした長期休職者は0人であった。EAP相談室・店舗管理職・本部担当者と連携し、継続的なフォローや相談できる環境・体制を維持していく。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ホンダカーズ愛知

英文名：

■加入保険者：ホンダ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

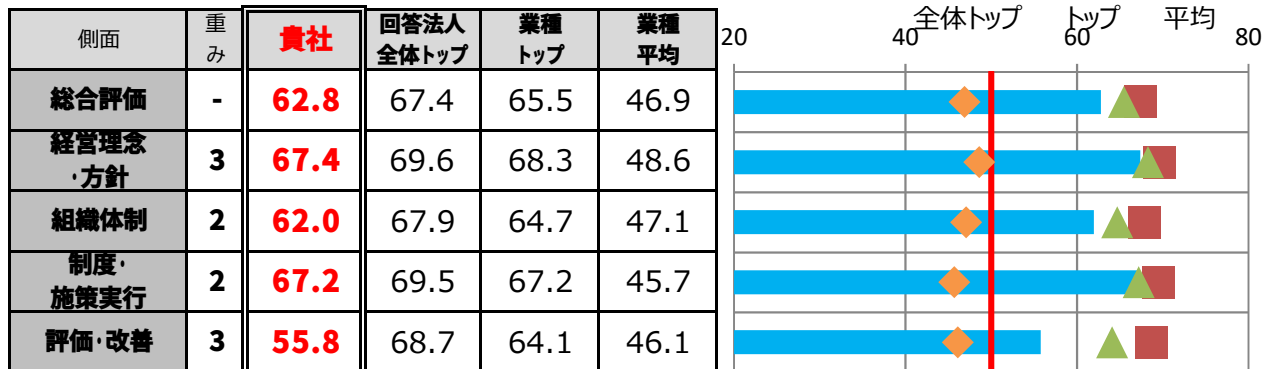
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 151～200位 / 3169 社中

■総合評価： 62.8 ↓0.4 (前回偏差値 63.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



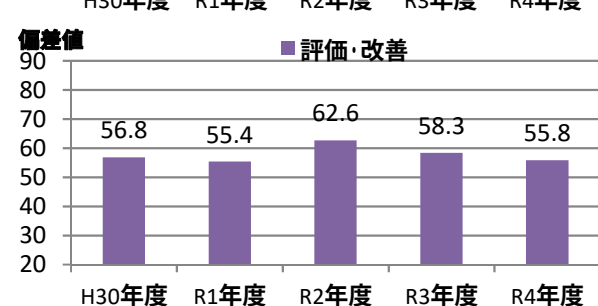
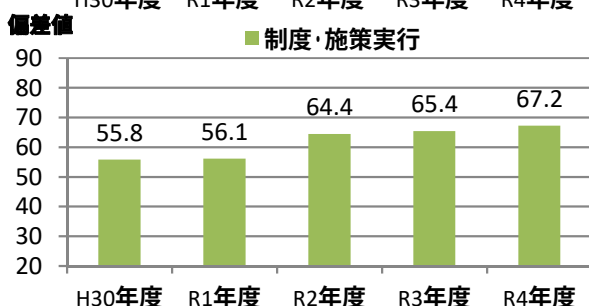
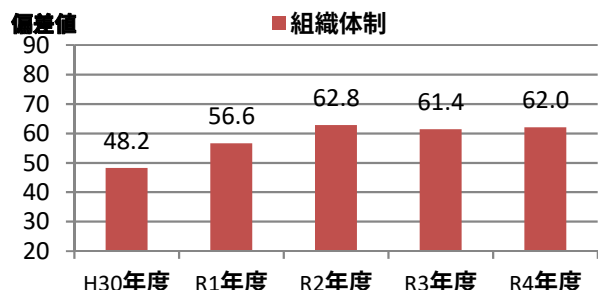
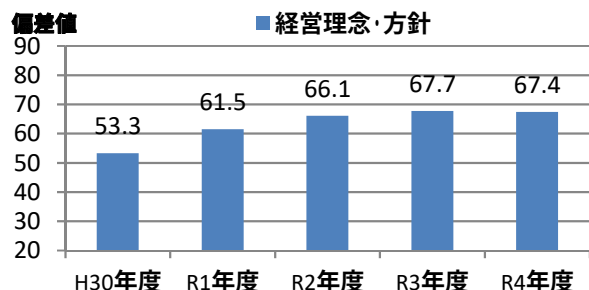
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

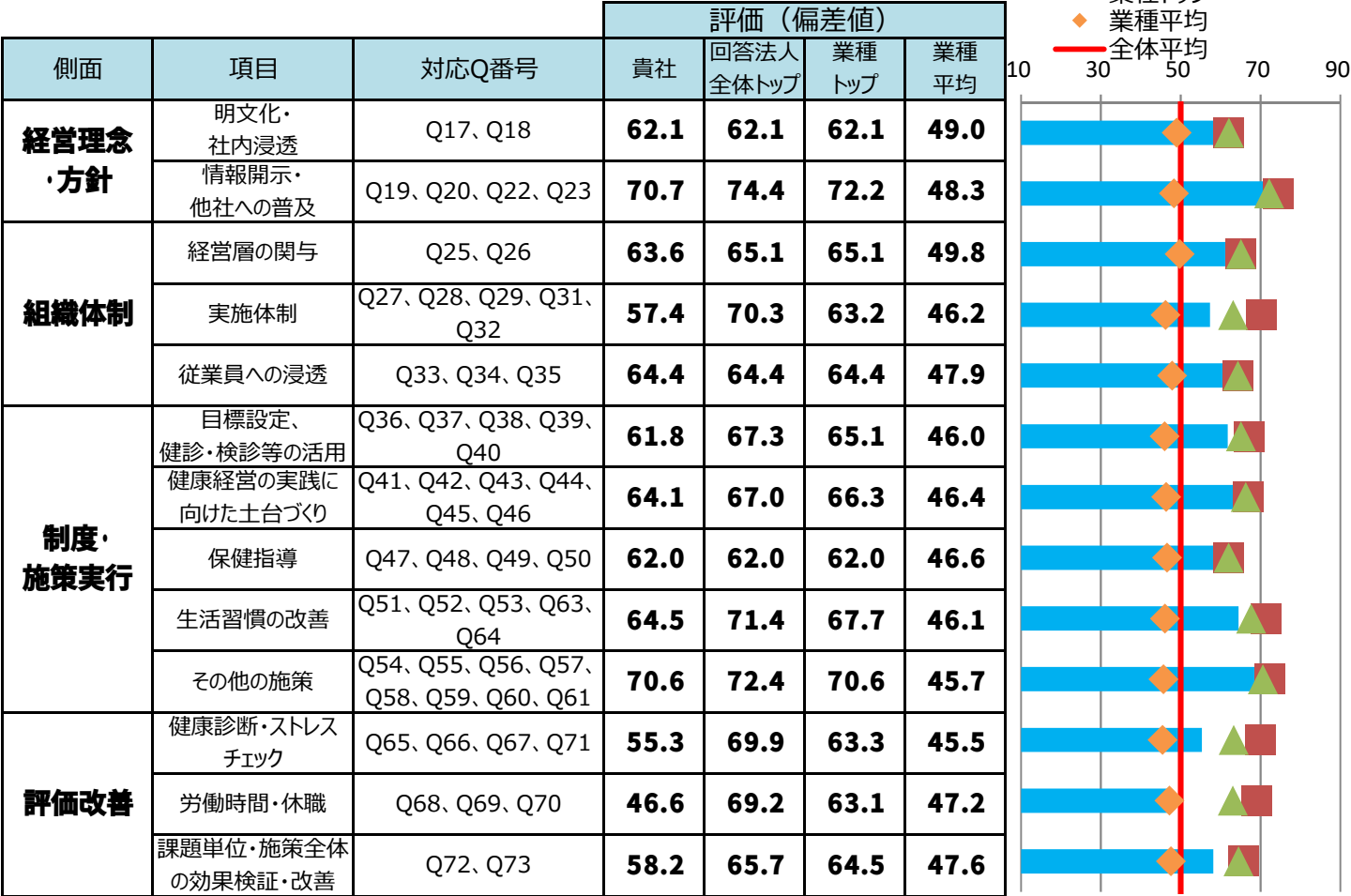
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 701～750位 | 551～600位   | 51～100位    | 51～100位    | 151～200位   |
| 総合評価      | 53.7     | 57.6(↑3.9) | 64.1(↑6.5) | 63.2(↓0.9) | 62.8(↓0.4) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                   |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上<br>年金受給年齢が65歳となり受給年齢までの収入確保のため当社の再雇用率は78.6%と高水準継続。今後も定年を迎える従業員は増加し、2024年度には2021年度比で157%と予測。健康診断において要精密検査率が特に高まる50歳以上の従業員に対しては、パフォーマンス維持に健康保持が必要。生涯現役で働けるように二次健診実施率を高め、早期治療と治癒を実現することで健康維持に繋げることが課題。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 従業員の二次検診の受診率を高めることにより、早期治療・治癒に繋がり私傷病による生産性低下の改善を期待する。具体的な指標として、特に50歳以上の健康診断の要二次検査対象者比率は53.6%(2020年度)から2021年度42.1%となり、2024年度には20%未満を目指す。<br>なお、全体の二次検診受診率については2020年度59.6%、2021年度84.5%となり、2024年度には100%を目指す。         |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

|        |                                                                                                                               |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                                   |
| URL    | <a href="https://www.hondacars-aichi.com/home/health_report.html">https://www.hondacars-aichi.com/home/health_report.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 27     | 回 | 4                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供                 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | コミュニケーション促進や日頃のストレス解消、運動不足の解消を目的に全社員を対象とした社員旅行を開催。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 61.6 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                  |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画              |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | コロナ禍で、運動不足による体重増加対策として、腹八分目運動を実施 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                          |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 心身の健康増進を目的とした旅行（ヘルスツーリズム）を開催し、運動の習慣付けを指導 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 日頃のストレス解消や運動不足解消する全社員を対象とした社員旅行を開催。      |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 61.6 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 46.2  | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 100.0 | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 91.0  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 65.1    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 58.0    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 65.6    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 63.7    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 76.0    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 53.6    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 57.7    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 62.1    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 61.7    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 51.8    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                           |
|---------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防                                                                                                                                                                                        |
|               | 課題内容   | 自動車販売業は営業スタッフ、事務スタッフの屋内勤務とサービススタッフなどの屋外勤務があり、労働環境が異なっているため課題也多岐にわたる。例えば営業スタッフ・事務スタッフのストレスによる生産性低下防止や、温暖化が進む中でサービススタッフの熱中症対策が挙げられる。                                                                        |
|               | 施策実施結果 | 営業スタッフ・事務スタッフにストレス低減を目的に、育成指導する者に対して「マインドフルネス」を実施。暑さ対策では2021年度は屋外勤務者全員にファン付ベストを貸与し熱中症対策とした。                                                                                                               |
|               | 効果検証結果 | マインドフルネスを実施したことで集中力低下防止とストレス耐性の効果があった。その結果、ストレスチェックの高ストレス者割合は2019年20.5%に対し2020年20.1%2021年19.0%と低減している。また暑さ対策によって作業効率が上がった。その結果、整備による収益額は前年比101.4%改善して生産性低下の防止に繋がっている。                                     |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進                                                                                                                                                                                |
|               | 課題内容   | 2021年より始めた産休・育休に対するワーママシンポジウムを開催により、育児休職からの復帰に対する不安払拭が進んだ。一方当社は男性従業員割合が84.1%と男性の多い企業で、女性疾病に対する知識と理解が乏しく相談がしにくい環境となっている。管理者に対して女性特有疾病の知識と理解を進めた上で、職場全体を巻き込んだ理解促進により、働きやすい環境を作ることが課題                        |
|               | 施策実施結果 | 女性を中心とした健康増進Grを増設。女性心理士による相談窓口設置と管理者教育を含む個別面談を実施。全従業員に向け理解やサポート体制を確立する為「女性特有の体と心」の研修実施し91.0%参加があった。                                                                                                       |
|               | 効果検証結果 | 管理者への個別面談や「女性特有の体と心」の研修後アンケートの結果で受講者の97.0%が理解出来たと回答を得られた。女性参加者からは男性の理解が進むことで、安心感に繋がったという意見もあった。また相談窓口を設けた事により非正規社員からも女性特有疾病の相談があったことから、制度の浸透が確認出来て働きやすい職場環境構築に向けて大きく前進した。今後はより安心して働ける環境作りとして社内託児所を検討している。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ホンダ四輪販売関東中央

英文名：

■加入保険者：ホンダ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

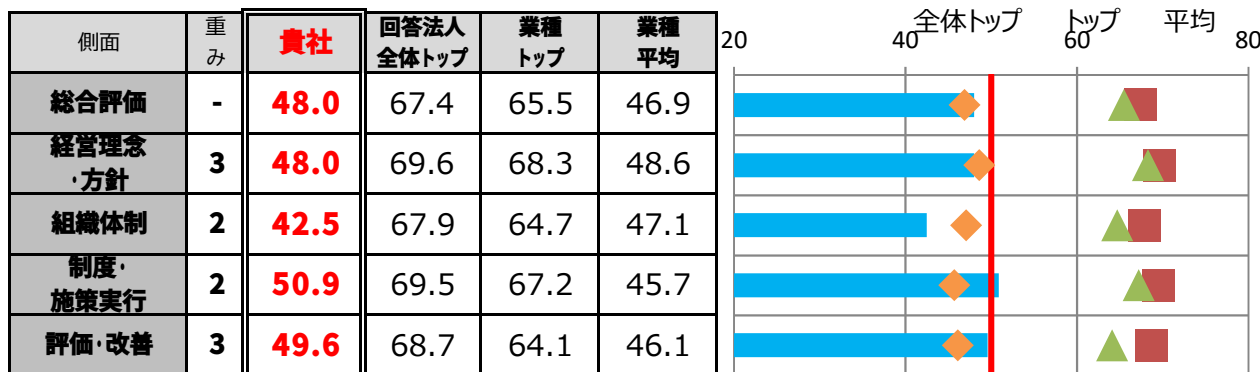
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1901～1950位 / 3169 社中

■総合評価：48.0 ↓0.7 (前回偏差値 48.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



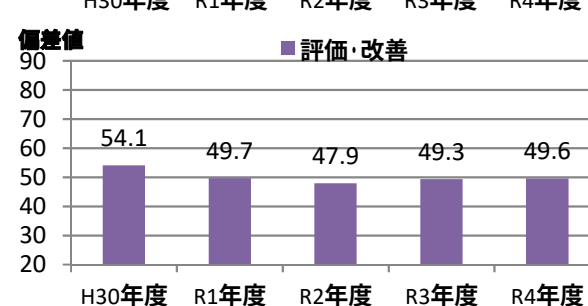
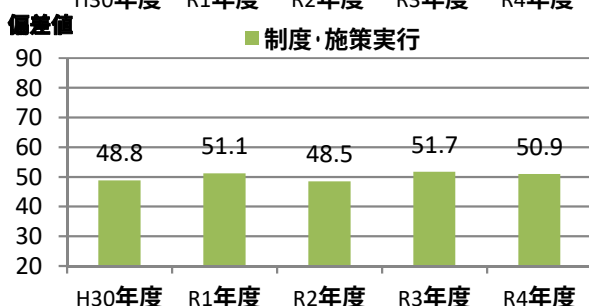
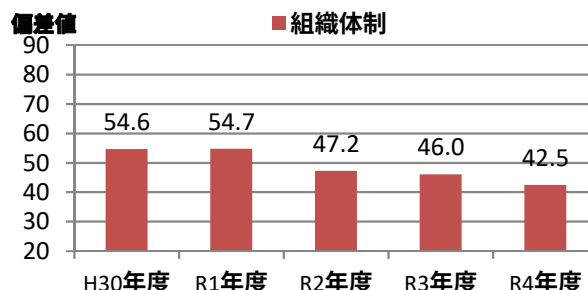
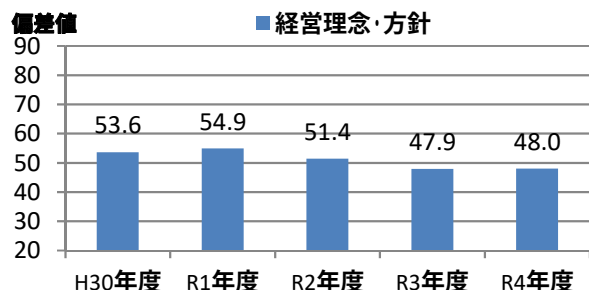
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

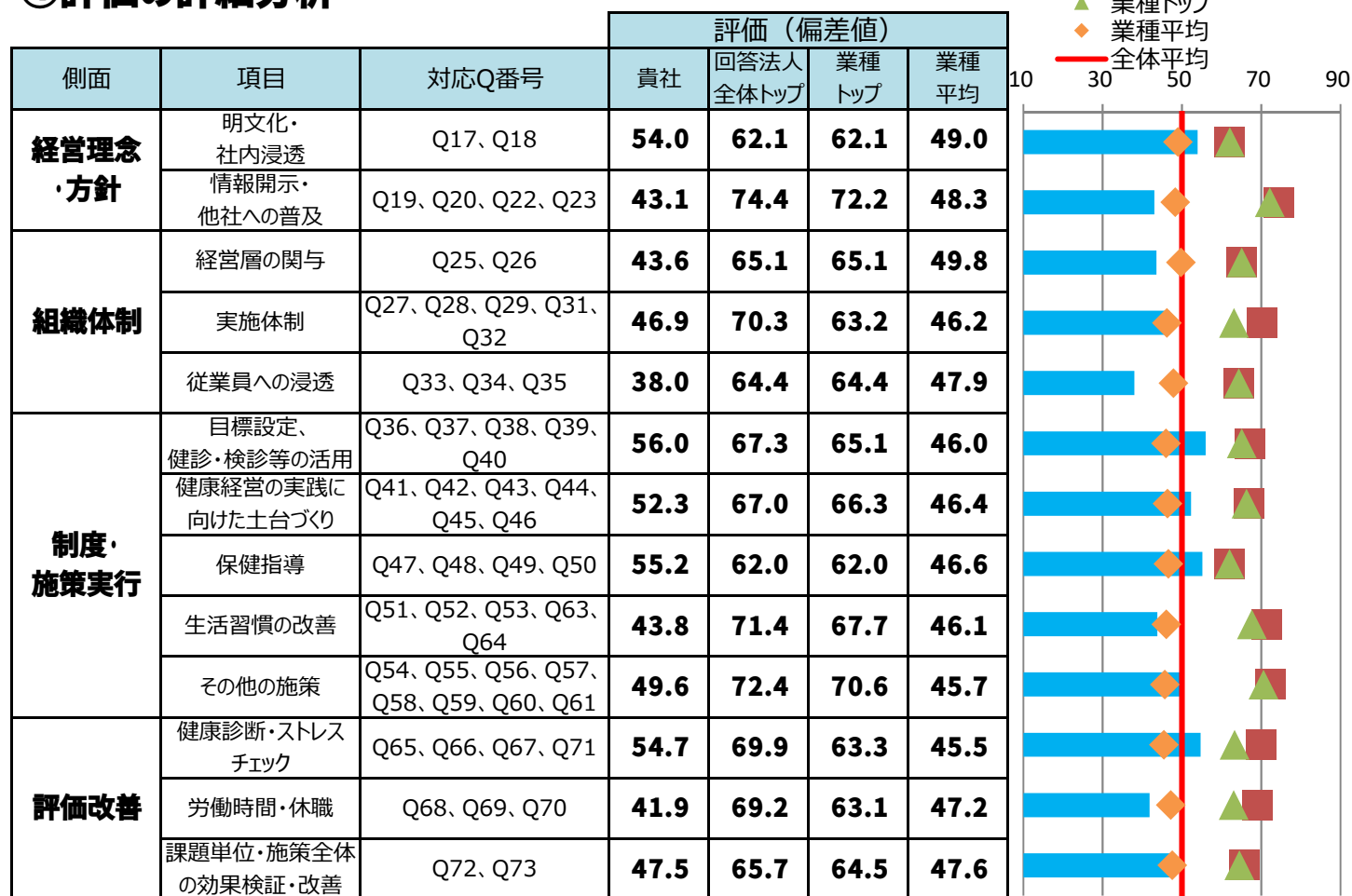
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 801～850位 | 1051～1100位 | 1451～1500位 | 1701～1750位 | 1901～1950位 |
| 総合評価      | 52.5     | 52.5(↑0.0) | 48.9(↓3.6) | 48.7(↓0.2) | 48.0(↓0.7) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                              |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>少子高齢化により新たな労働力の確保が年々難しくなっていく事が予想されていることから、全ての従業員がより安心して働けるよう働きやすい環境整備を行っていくことが課題である。</p>         |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員の定着率向上。</p> <p>「具体的な指標として」</p> <p>定期採用_70%以上 中途採用_80%以上（3年後定着期間）</p> <p>産休・育休就業継続率_現状90%を維持する</p> <p>外国籍就業者定着率_70%</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                               |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                                   |
| URL    | <a href="https://www.honda4-kantochuo.com/recruit/workstyle.html">https://www.honda4-kantochuo.com/recruit/workstyle.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数   |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |          | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>6</b> | 回 | <b>1</b>          | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |              |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| 取組概要                         | その他                                              |   |                             |              |   |
| 取組内容                         | 年に2回、社内コミュニケーションの一環として社内報を発行、全従業員へ配布 価値観やアイデアを共有 |   |                             |              |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                   |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                       |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | WEB内にその日の飲食物の入力を行うと農水省推奨の食事バランスガイドが表示され一目で確認が出来る。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                      |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | ウォーキングプログラム等を実施し歩数を記録する事により、結果に応じてポイント付与を行っている |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 48.6    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 55.9    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 47.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 49.9    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 47.4    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 54.6    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 51.2    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 56.8    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 44.9    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 43.4    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                  |
|---------------|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                 |
|               | 課題内容       | 当社従業員のメンタルヘルス不調の未然防止や従業員自身のストレスへの気づきを促すことにより職場環境の改善につなげるため、ストレスチェックの実施率の向上に取り組む。                                                                 |
|               | 施策実施<br>結果 | 前年実施率99%→実施率100%<br>年次有給休暇（年6日取得）取得率99.7%                                                                                                        |
|               | 効果検証<br>結果 | 実施結果は産業医との情報共有を行い、産業医からのアドバイスを基に対応策を検討した結果、高ストレス者の割合が20%→19.3%、中ストレス者 28.9%→27.0%と減少、低ストレス者 51.0%→53.7と増加した。                                     |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                      |
|               | 課題内容       | よりよい職場環境づくりの一環として、育児休職制度、介護休職制度、在宅勤務に関する制度を導入しているが、取得しやすい環境整備や仕事と生活の両立ができるように整備していくことが課題である                                                      |
|               | 施策実施<br>結果 | 短時間勤務制度の見直し（対象期間改定 3歳 ⇒ 6歳）<br>在宅勤務制度導入                                                                                                          |
|               | 効果検証<br>結果 | 見直しによる 時短勤務希望者増加 11名 ⇒ 13名 子育て理由の退職者0名<br>出産育児に伴う退職者 0名⇒0名<br>介護に伴う退職者 1名⇒0名<br>女性育児休職取得率 100%⇒100%<br>男性育児休職取得率 0%⇒0% （男性社員も育児休職取得できるよう環境設備が必要） |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：北海道マツダ販売株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会北海道支部

非上場

■所属業種：小売業

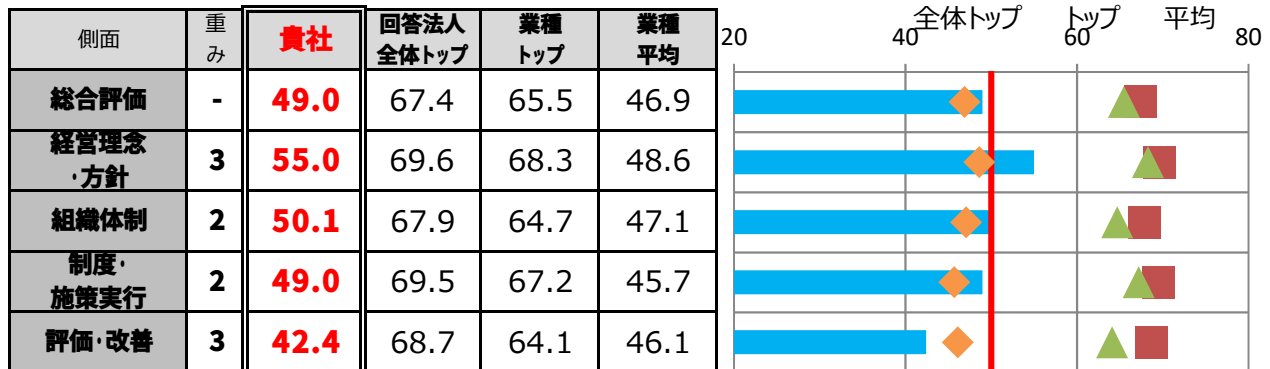
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1751～1800位 / 3169 社中

■総合評価：49.0 ↓2.5 (前回偏差値 51.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



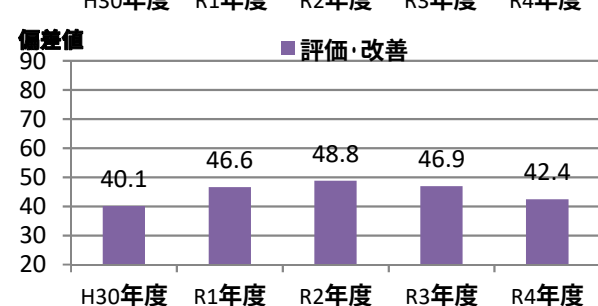
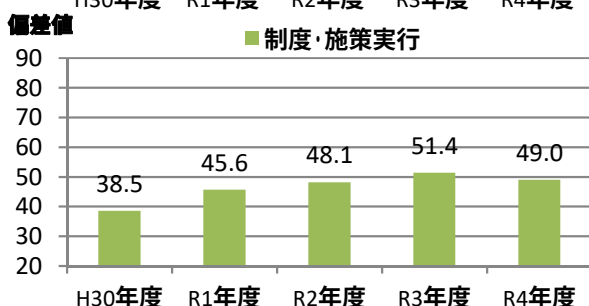
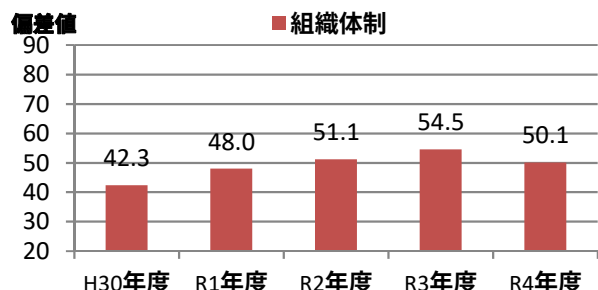
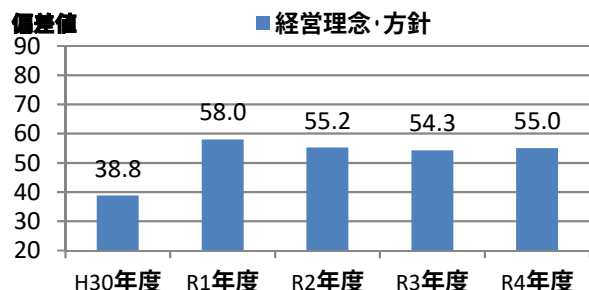
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

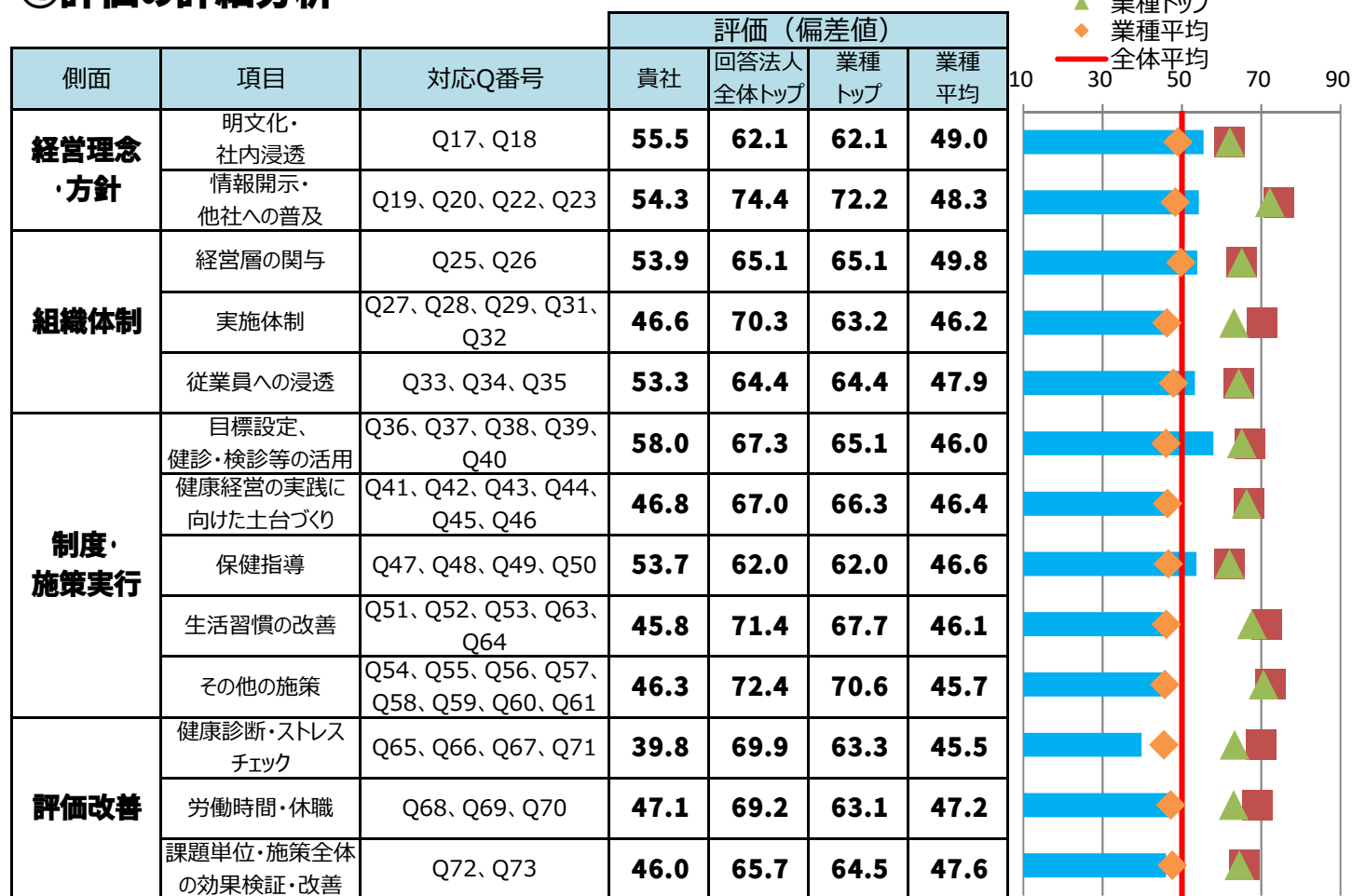
|           | 平成30年度     | 令和1年度       | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|-------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1451～1500位 | 1251～1300位  | 1251～1300位 | 1401～1450位 | 1751～1800位 |
| 総合評価      | 39.7       | 50.1(↑10.4) | 51.0(↑0.9) | 51.5(↑0.5) | 49.0(↓2.5) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社       | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                      |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>年々労働力人口が減少し、新規採用での人材獲得がより一層困難となる状況下で、健康経営の推進により弊社が必要とする新規人員の確保と、現在勤務している社員の健康を確保する事。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>新たに入社する人員の一定数の確保と、現在勤務している社員のプレゼンティーズムの防止と、アブセンティーズムの防止及び勤務する事へのモチベーションの向上が期待される。</p>                             |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                             |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                                 |
| URL    | <a href="https://www.hokkaido-mazda.co.jp/corporate/health.html">https://www.hokkaido-mazda.co.jp/corporate/health.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 24     | 回 | 6                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 36     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ             |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 店舗周辺の清掃を行い、環境整備に努めている。従業員にも積極的に参加するように呼びかけを行っている。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                        |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート            |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 社員に対し、健康管理アプリ内で食生活改善に向けたアドバイス等を掲載している。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置               |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 毎営業日に、職場内でラジオ体操を実施し運動の習慣付けを行っている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 70.0                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 70.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 40.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 47.2    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 56.2    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 57.4    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 33.6    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 50.2    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 52.8    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 50.8    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 40.7    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 50.5    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 38.4    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                         |
|---------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                               |
|               | 課題内容   | 2021年度の健康診断実施時に、弊社社員の喫煙率は全国平均ならびに北海道平均の数値を大幅に上回っており、喫煙が原因での疾患を防止する為、喫煙率の低下が課題となっている。                                                    |
|               | 施策実施結果 | 札幌市で行っている禁煙補助事業の案内を店舗所属長宛に案内文書を送付し、禁煙への呼びかけと喫煙による健康への影響を従業員に向けてアナウンスした。                                                                 |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 禁煙補助事業への案内文書を見て、禁煙に関する問い合わせが増加しているなど、「関心を持ってもらう」段階に入っている。将来的な目標として、全従業員の喫煙率を全国平均以下にするため、より強力な施策を検討し、実行していく。                             |
|               | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                               |
|               | 課題内容   | 弊社の2021年度の健康診断実施後の各種データ分析により、有所見者が全従業員の30%近くおり、その中で就業上の事後措置が必要な社員が13名いる結果となった。二次検査の早期の受診と、未然の疾病予防の施策を確実に講じる必要がある。                       |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 二次検査の受診勧奨を推進し、事後措置の必要な社員にも受診を勧奨した。その結果、対象者全体の80%以上が二次検査を受診した。事後措置対象者については、85%の対象者が二次検査を受診した。                                            |
|               | 効果検証結果 | 二次検査の受診の結果、がん（悪性新生物）の早期発見や心疾患の早期防止を行うことが出来た。また、自主的に大腸カメラや腫瘍マーカー検査を受診する社員が出て来る等健康への意識が高まってきた。受診率の向上は勿論の事、日々の健康に関する意識の向上策を講じるなど対策を強化していく。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：山口マツダ株式会社

英文名：

■加入保険者：山口県自動車販売健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

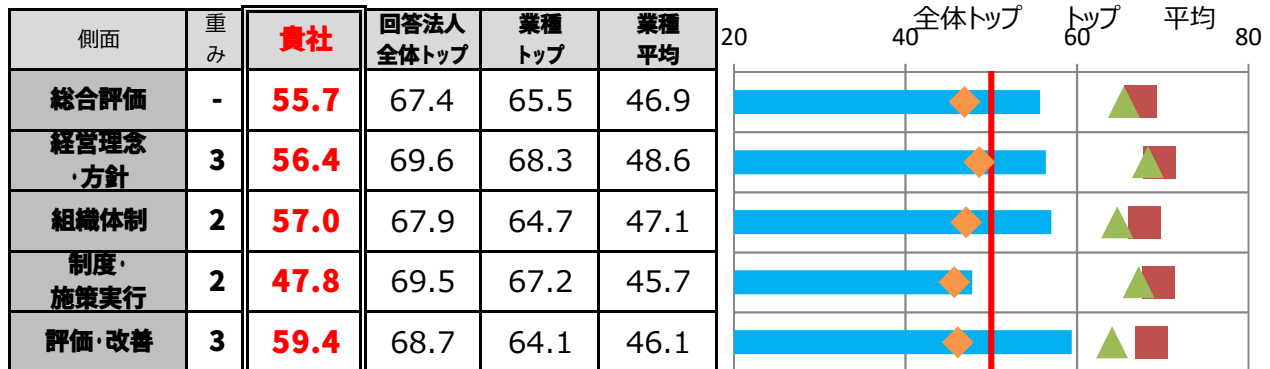
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 951～1000位 / 3169 社中

■総合評価： 55.7 ↓0.4 (前回偏差値 56.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



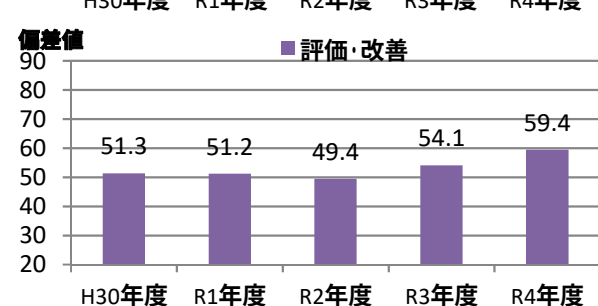
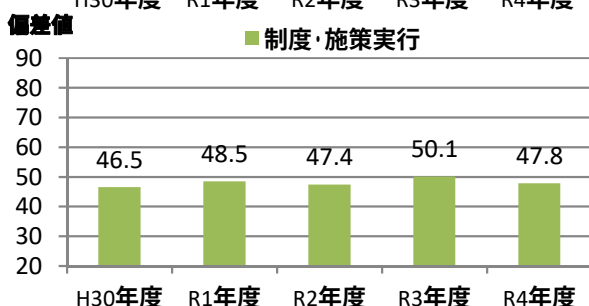
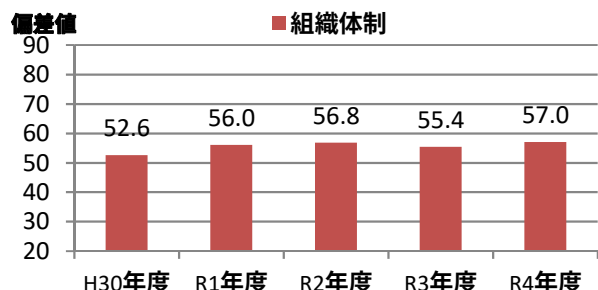
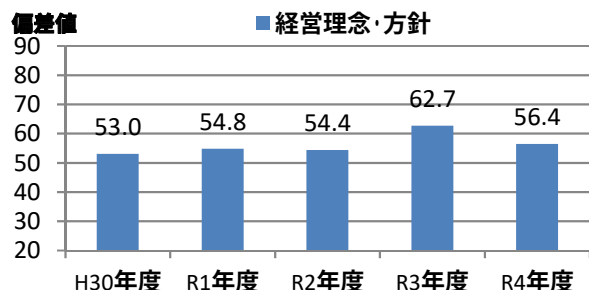
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

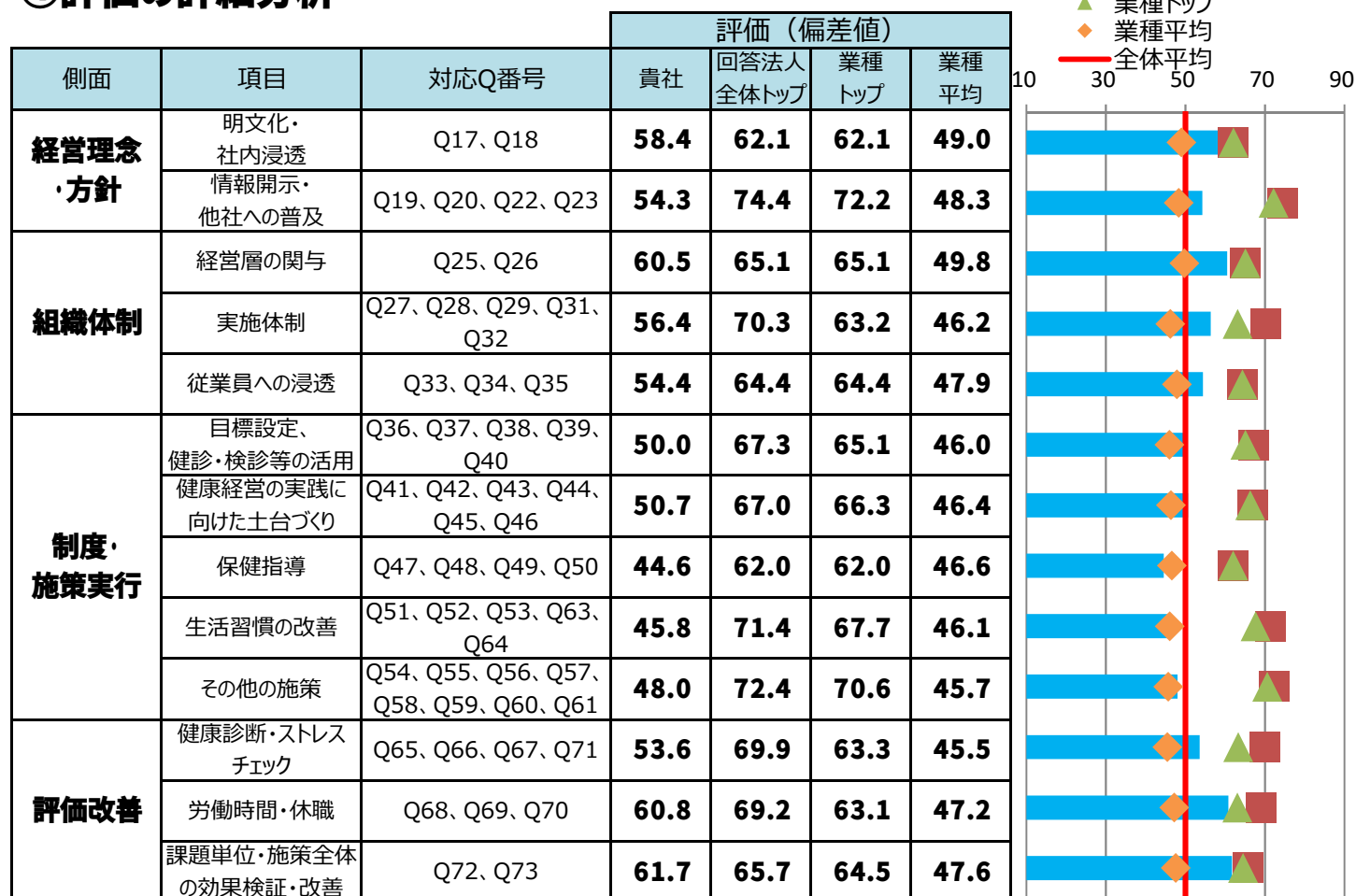
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度    | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|-----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 951～1000位 | 1051～1100位 | 1151～1200位 | 801～850位   | 951～1000位  |
| 総合評価      | 50.6      | 52.7(↑2.1) | 52.0(↓0.7) | 56.1(↑4.1) | 55.7(↓0.4) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社     | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                        |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>少子化に加え若年層のクルマ離れ等、外部環境の変化を受け採用活動が難航している。健康経営を通じて企業イメージ向上を図り、採用力向上に繋げたい。自動車整備士を中心に人材不足は益々深刻化する事が予測される。採用のみならず人材定着率も課題である。定年60歳以降も健康で安心して働き続けられる各種支援、環境整備を推進しワークエンゲージメント向上に努める。健康経営を通じた採用力・人材定着率の向上を実現する。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>健康経営の推進により期待する効果としては、社員一人ひとりの健康意識が高まり、心身共に健康で働き続けられる事を想定している。また会社への帰属意識の向上や各人の仕事へのモチベーション向上も期待している。具体的な指標としては平均勤続年数を現在の「15.1年」から「20年」への引き上げを目指す。</p>                                                                                |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                       |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                           |
| URL    | <a href="https://www.yamaguchi-mazda.co.jp/health_management">https://www.yamaguchi-mazda.co.jp/health_management</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 3                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 6                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |     |   |                             |       |   |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 9.9 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供           |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 「DAILY HAPPY」社内報にてHAPPYな話題を共有し、コミュニケーション活性化を促している。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                              |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート  |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 健康アプリの提供を通じた食生活改善サポートを行っている。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                                   |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 弊社がオフィシャルトップパートナーを務めるレノファ山口の冠マッチに社員及び、社員のご家族を無料招待。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 13.3 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |       | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 100.0 | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |       | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 47.1    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 48.2    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 47.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 53.4    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 48.5    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 61.5    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 53.7    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 60.9    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 50.5    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 41.8    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                           |
|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                               |
|               | 課題内容   | 従業員の休暇取得率の向上および、労働時間の削減を課題としている。有給休暇の取得率向上、時間外労働の削減を通じて、更なる労働時間の適正化に取り組む。本件を通じてワークライフバランスの充実、モチベーションの向上を期待している。           |
|               | 施策実施結果 | 平均年次有給休暇の取得日数について2021年度は10日。健康経営推進以前の2017年度比較+7日。平均月間時間外労働時間については2021年度3.7時間。2017年度比較▲2時間と改善傾向にある。                        |
|               | 効果検証結果 | 2022年度1月の幸福度調査結果によると、「有給を取得しやすい」76%、「現在の労働時間は適正だと思う」73%、「就業管理・労働時間管理がきちんとされており、過度な時間外労働や公休出勤はない」に対して82%が満足していると回答した。      |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                         |
|               | 課題内容   | 新型コロナウイルス感染症の対策として、店舗間の移動を最小限に抑制、クラブ活動の自粛要請、集合研修のオンライン化等を実施。コロナ対策の厳格化に伴い、従業員間のコミュニケーション機会が減少していることを問題視している。               |
|               | 施策実施結果 | 社内報の充実化や家族参加型イベントの開催等、従業員の接点構築に向けた取組を拡充。直近では社長のおごり自販機の導入を行い、ハード面におけるコミュニケーション促進ツールの提供を開始した。一定の評価を獲得。                      |
|               | 効果検証結果 | 2022年度1月幸福度調査の結果によると、「他の部門とのコミュニケーション・協力関係が良好である」59%、「他部門との連携を効果的に行っている」60%、「総合的に考えるとコミュニケーションについて満足している」62%が満足していると回答した。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：富山日野自動車株式会社

英文名：

■加入保険者：富山県自動車販売店健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

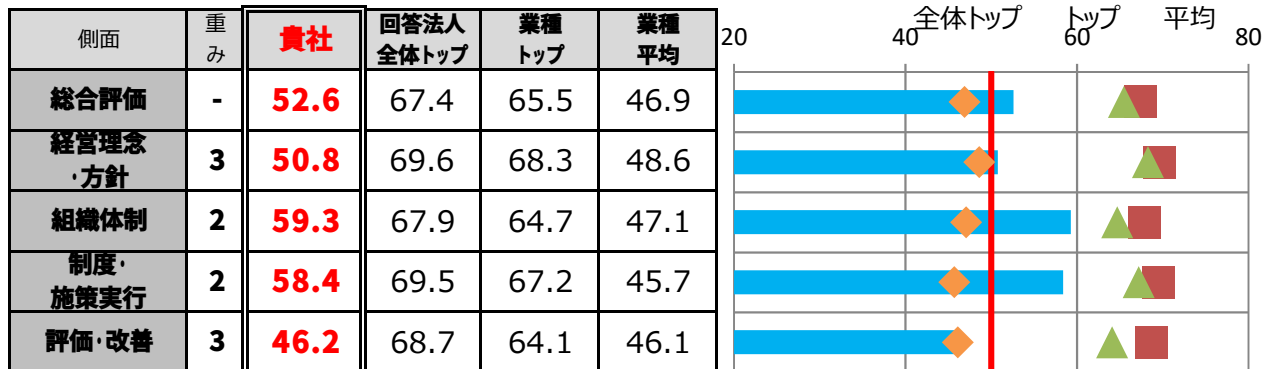
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1351～1400位 / 3169 社中

■総合評価：52.6 ↓2.1 (前回偏差値 54.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



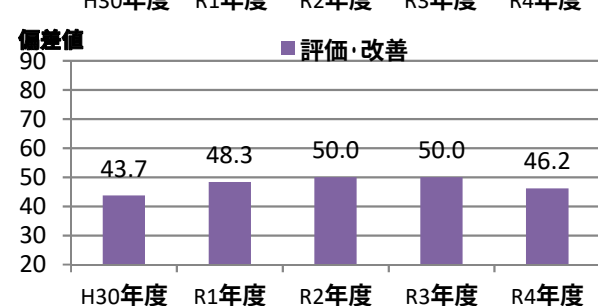
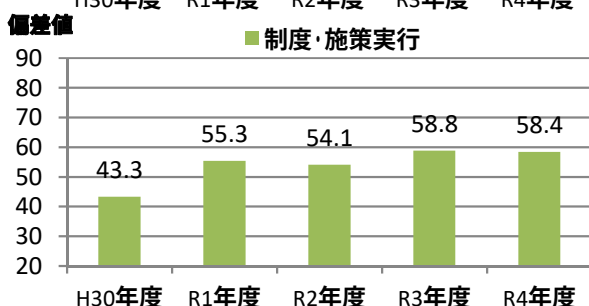
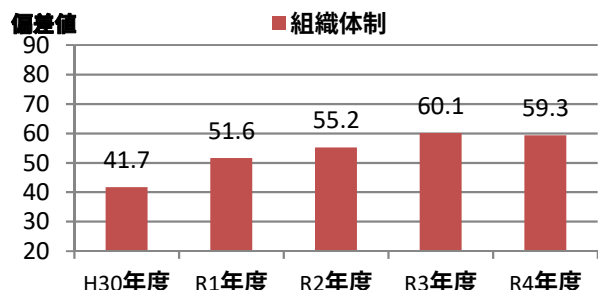
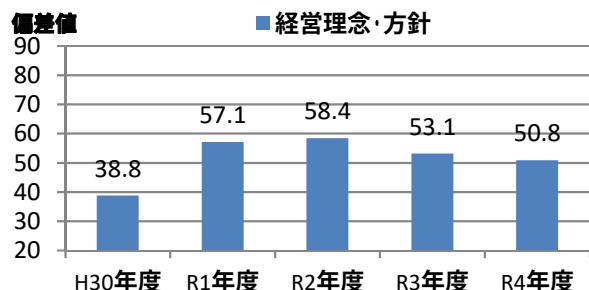
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

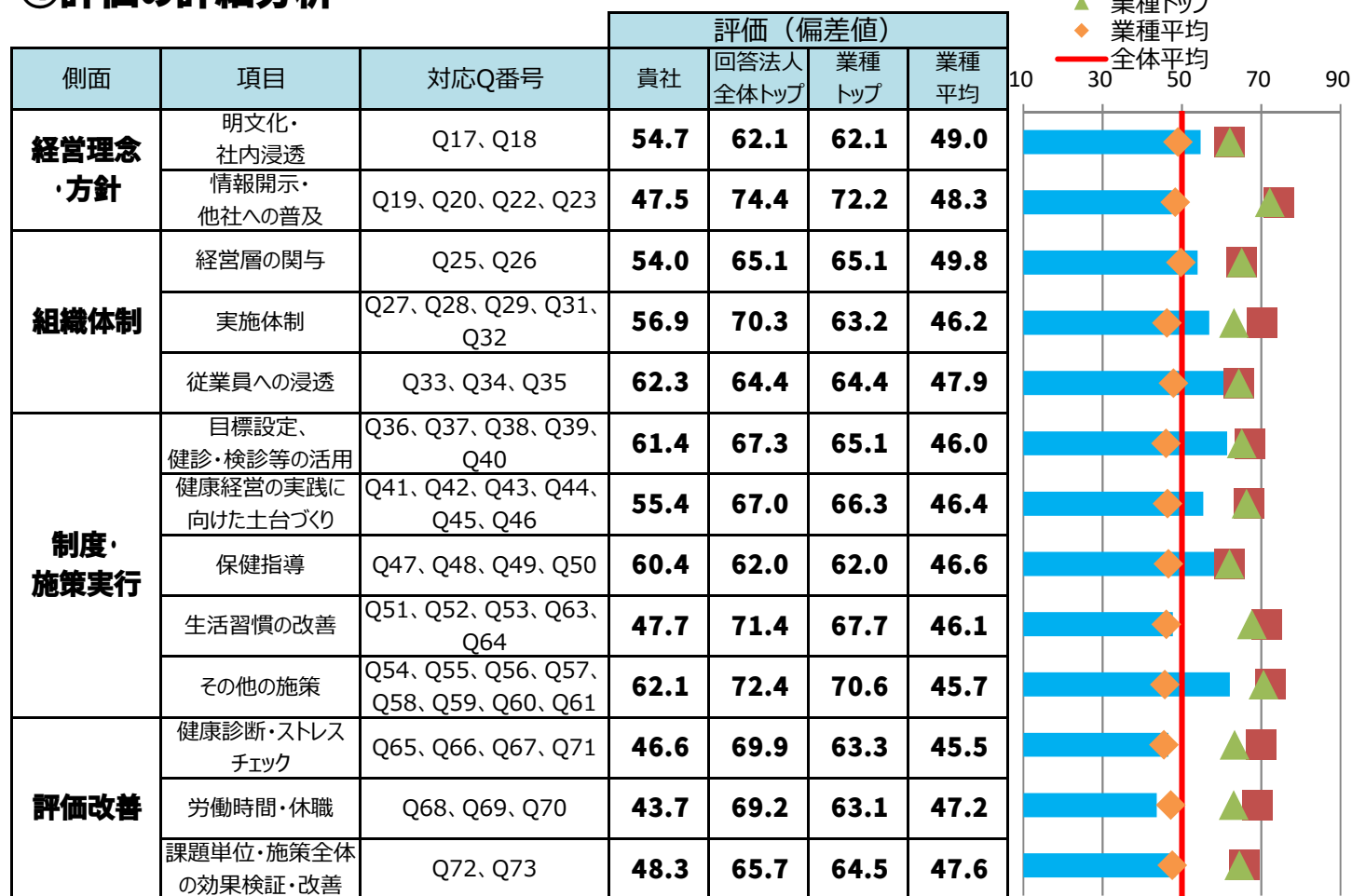
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度     | 令和1年度       | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|-------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1401～1450位 | 1001～1050位  | 951～1000位  | 951～1000位  | 1351～1400位 |
| 総合評価      | 41.7       | 53.0(↑11.3) | 54.4(↑1.4) | 54.7(↑0.3) | 52.6(↓2.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社       | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                               |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>従業員のパフォーマンス向上</b><br>1ヶ月の時間外労働が42時間を超えている従業員（特に自動車整備職）が1年を通して一定数いる中で、全体の技術レベルアップ・通常業務の平準化・休日等の有効活用により、ワークライフバランスの充実に図って時間外労働を削減し、パフォーマンスを向上させることが課題である。    |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 従業員が心身ともに充実して、最大限にパフォーマンス出来ることを期待している。現時点ではスキルレベルの高い従業員への業務集中・トラック修理の夜間対応・年次有給休暇取得日数の増加が時間外労働の増加にも繋がっている。上記問題の改善を目指し、時間外労働が42時間を超える発生人数を年間を通して0人にするのが最終目標である。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                     |
|--------|---------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                         |
| URL    | <a href="https://www.toyamahino.jp/">https://www.toyamahino.jp/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 4                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 4                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 79.3 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                             |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供    |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 今年度より、健康管理アプリの導入により従業員間コミュニケーションが以前より活発になった |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 35.5 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                    |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                        |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 第一段階として、毎回の食事を撮影し、写真をアプリ内に保存することで、まずは食生活を見直すきっかけ作り |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                     |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 各職場ごとで始業時のラジオ体操実施   |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 76.2 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 52.2    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 60.5    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 58.4    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 47.3    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 64.4    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 54.4    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 55.1    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 51.7    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 58.0    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 38.0    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                    |
|---------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                  |
|               | 課題内容   | ES調査結果を実施したところ、「第一線の情報の伝達」や「ES調査結果を踏まえた改善」の満足度が低い結果であった。コミュニケーションの低下は従業員のモチベーションや心身のバランスにも悪影響を与えると考えられるため改善が必要である。 |
|               | 施策実施結果 | 定期的実施する上司との個人面談や現場の方が中心となる安全衛生委員会での声や情報をまとめた項目を管理職を通じて、経営トップや経営陣にきちんと伝えるようにした。                                     |
|               | 効果検証結果 | 上記の改善項目に関して、スピード感をもって実施することで、今回の調査結果では「社員を大切にしようとする風土がありますか」の項目で、全国でも上位の数値結果となった。                                  |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | -                                                                                                                  |
|               | 課題内容   |                                                                                                                    |
|               | 施策実施結果 |                                                                                                                    |
|               | 効果検証結果 |                                                                                                                    |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：神奈川ダイハツ販売株式会社

英文名：

■加入保険者：神奈川県自動車販売健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

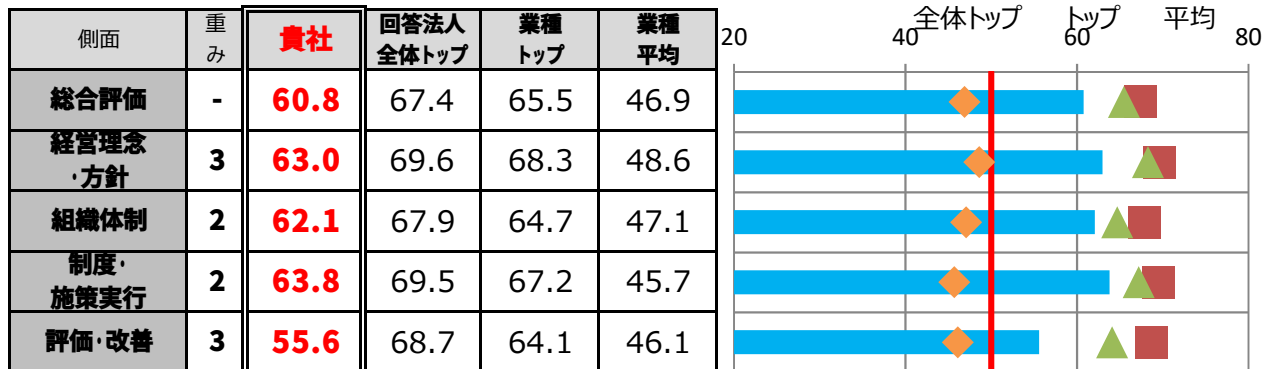
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 451～500位 / 3169 社中

■総合評価： 60.8 ↑1.9 (前回偏差値 58.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



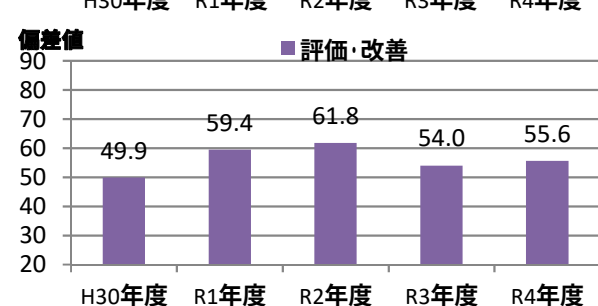
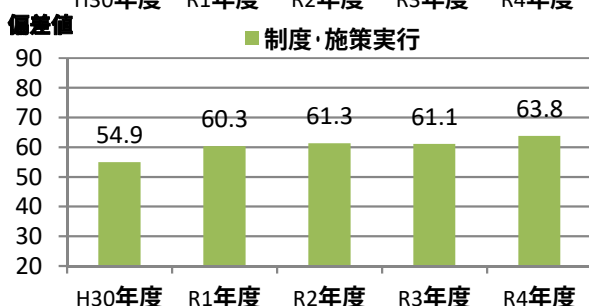
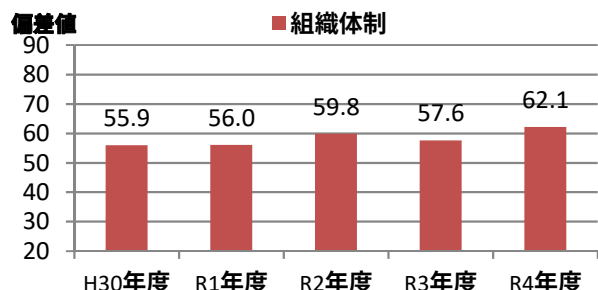
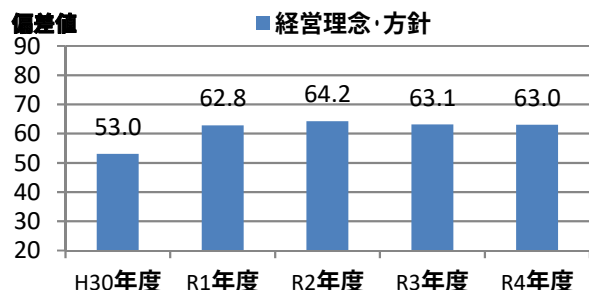
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

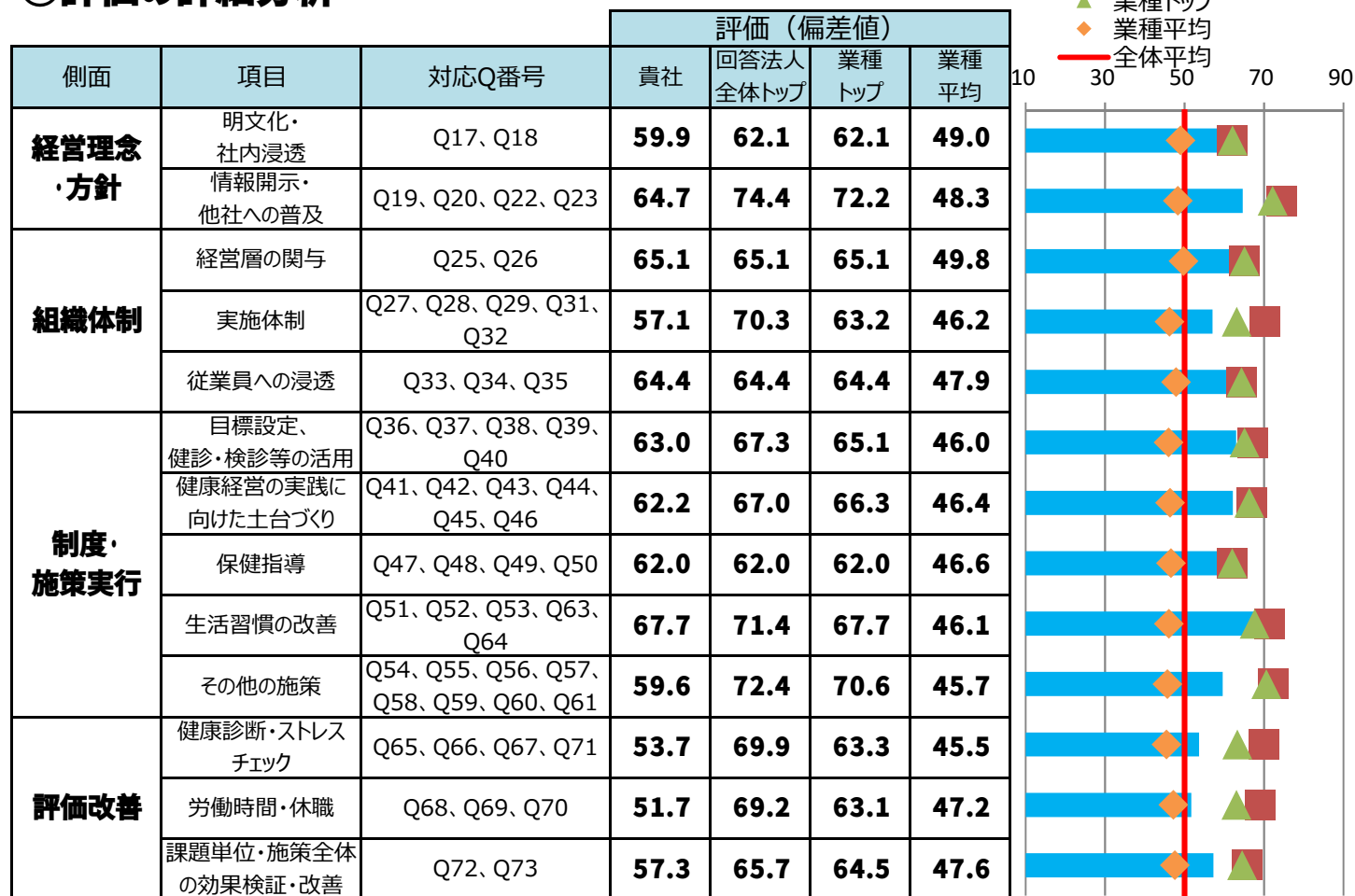
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 701～750位 | 301～350位   | 151～200位   | 551～600位   | 451～500位   |
| 総合評価      | 53.5     | 59.9(↑6.4) | 62.0(↑2.1) | 58.9(↓3.1) | 60.8(↑1.9) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                    |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>現状、従業員が発揮するパフォーマンスは、個別に大きな格差が生じている。格差が生じる要因として、個人スキルによるものも大きいと考えられるが、業務に当たる際の従業員の心身の健康状態、および会社に対する満足度に大きく影響を受けると考えられる。従業員が健康で長く働ける環境づくりと、従業員満足度の向上が、従業員のパフォーマンス向上、および会社の安定した経営に繋がると考え健康経営に取り組む。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員の健康増進、職場環境の改善、従業員満足度の向上により、従業員が前向きに明るく元気に活動できる土台をつくり、社内の共通価値観である「お客さまの課題を解決する」ために、自ら考え行動できる従業員の育成につなげたい。それにより、お客さまから信頼を得て、地域とともに成長できるカーライフパートナーを目指す。</p>                                                                     |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                             |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                                 |
| URL    | <a href="https://kanagawa.dd.daihatsu.co.jp/Company/kenkoukeiei">https://kanagawa.dd.daihatsu.co.jp/Company/kenkoukeiei</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 12                | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 24     | 回 | 24                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 79.8 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備               |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 店舗バックヤード、本社間接部門の事務所スペースをフリーアドレス化。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 45.5                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 86.1 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                          |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画                      |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 全従業員参加の健康チャレンジキャンペーンに食生活改善のメニューを織り込んでいる。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 79.8 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                            |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置        |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 毎朝、朝礼前に、全従業員でラジオ体操を実施している。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 30.7 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 63.3    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 60.0    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 51.4    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 58.7    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 55.1    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 58.4    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 59.9    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 58.7    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 60.7    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 61.3    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                         |
|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                        |
|               | 課題内容   | 従業員のメンタル不調を、初期の段階で発見し対応することができず、メンタル不調が顕在化したときにはすでに重症化しており、長期休職にいたることが多い。勤怠管理システムで勤怠の乱れを把握し、初期段階の体調不良の兆候を掴むとともに、所属長⇄総務部、総務部⇄産業医の報告・相談を密にし、従業員との対話密度を上げていくことが必要である。                                      |
|               | 施策実施結果 | 体調不良や勤怠の乱れを発見した時点で、該当従業員と所属長の面談を実施。面談結果を総務部・産業医で共有。産業医のアドバイスにより、職務の変更、就業時間の制限等を行い、重症化を未然に防ぐ。                                                                                                            |
|               | 効果検証結果 | 初期対応を手厚くする反面、メンタル不調による休職者数は2020年度：5名から2021年度：9名へ増加。ただし、重症化し復職できず退職にいたった従業員は2020年度：4名から2021年度2名に減少。また初期段階での産業医面談により、就業時間の制限や職種変更により、休職にいたらず体調の回復につながった従業員が2020年度：0名から2021年度：3名へと増加。症例ごとのノウハウの蓄積にも繋がっている。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                                                                                                                                                                                       |
|               | 課題内容   | 休職後の職場復帰に対し、職務や就業時間に対する配慮等、受入職場としての留意点を所属長⇄総務部で共有し、職場復帰後のフォロー体制を築いておくことが必要である。それにより、職場復帰後の再休職や退職を防ぐとともに、ノウハウを蓄積し、様々な事例に対する対応能力を向上させる。                                                                   |
|               | 施策実施結果 | 復職支援として、総務部：1回/月、産業医：1回/2か月（長期休職者）のペースで面談を実施するとともに、復職前の産業医面談により職場環境や働き方について、本人および受入職場に対しアドバイスをいただく。                                                                                                     |
|               | 効果検証結果 | 休職中の面談頻度を上げ、対話を繰り返し、復職を急ぎすぎないようにすすめているため、休職日数（休職者1名あたりの平均日数）は2020年度：79.8日から2021年度：95.5日と伸びているものの、復職者数は2020年度：1名（休職者数5名）から2021年度：5名（休職者数9名）と復職者数は増加。また休職中、復職直後の退職者数も2020年度：4名から2021年度：2名へと減少。            |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタカローラ鹿児島株式会社

英文名：TOYOTA COROLLA KAGOSHIMA CORPORATION

■加入保険者：全国健康保険協会鹿児島支部

非上場

■所属業種：小売業

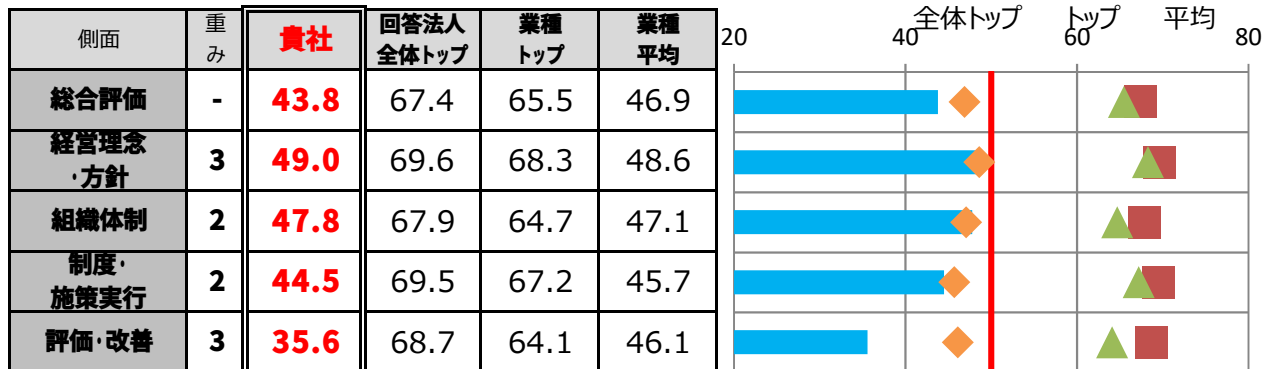
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：2351～2400位 / 3169 社中

■総合評価：43.8 ↓12.6 (前回偏差値 56.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



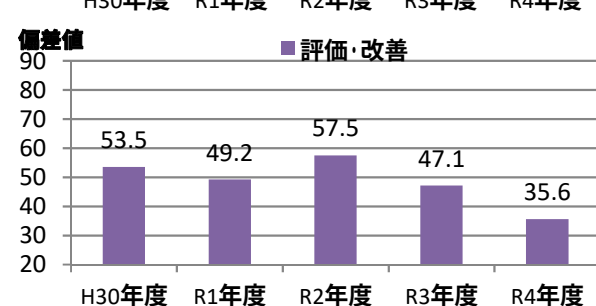
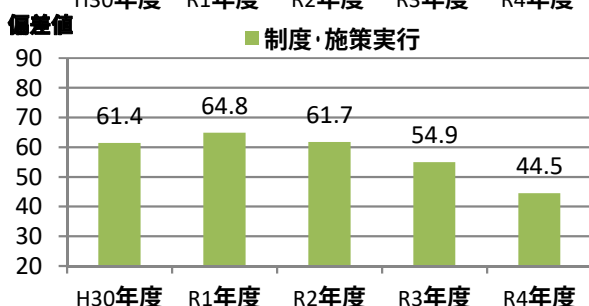
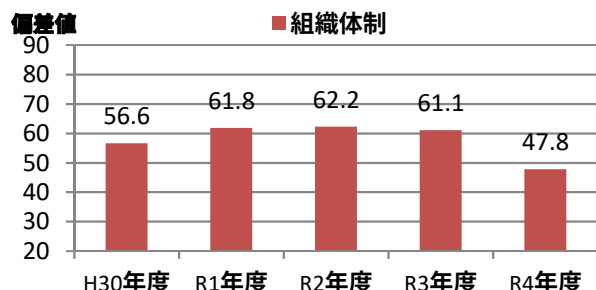
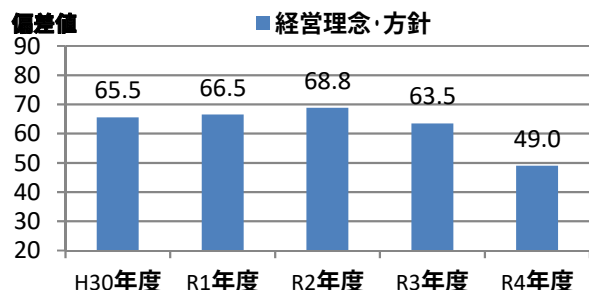
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

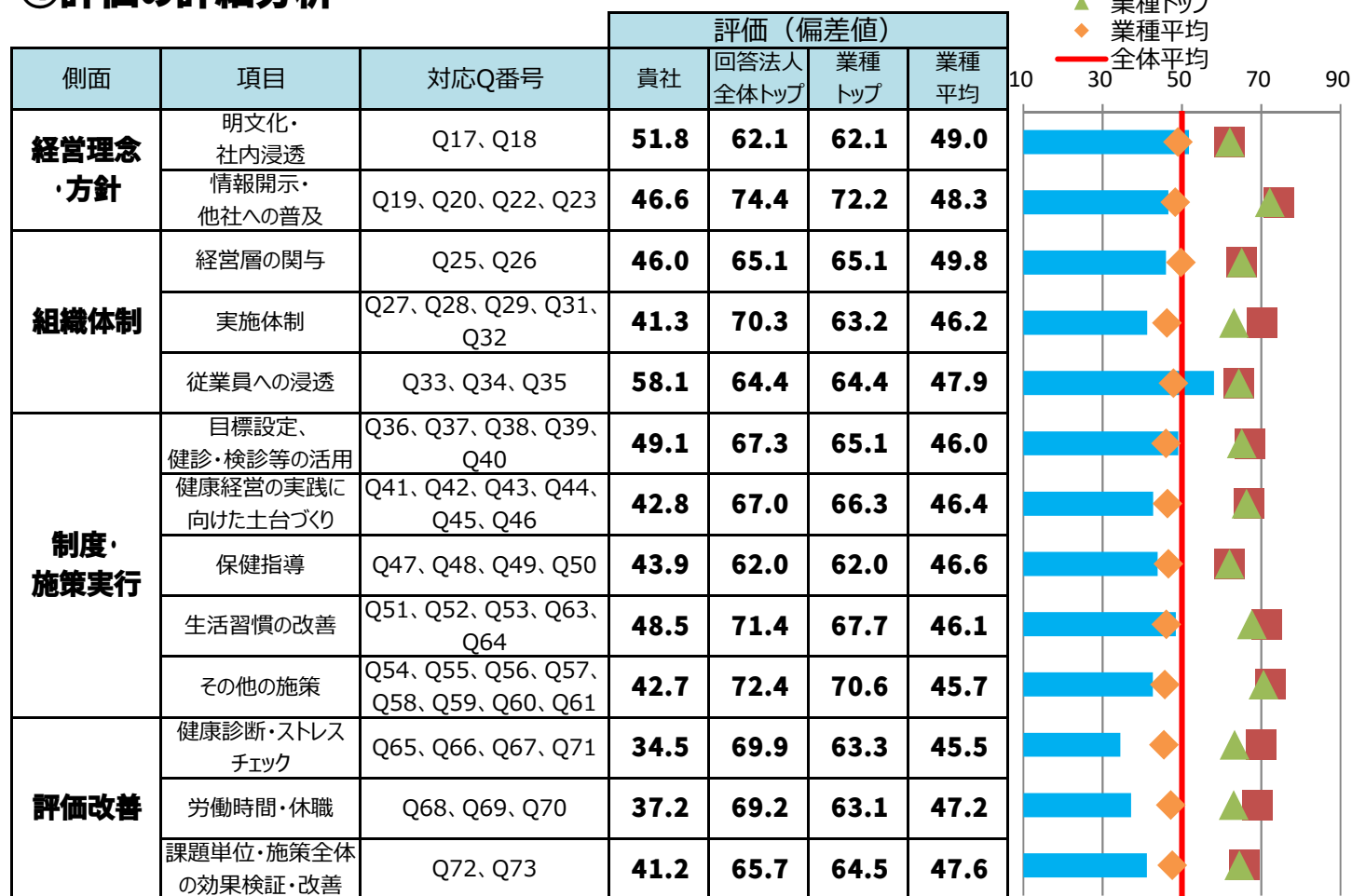
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度       |
|-----------|----------|------------|------------|------------|-------------|
| 総合順位      | 201～250位 | 301～350位   | 151～200位   | 801～850位   | 2351～2400位  |
| 総合評価      | 60.1     | 60.0(↓0.1) | 62.7(↑2.7) | 56.4(↓6.3) | 43.8(↓12.6) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社       |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                          |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 人材定着や採用力向上<br>人材不足のなか、高いスキルもった社員が健康やメンタルを壊して会社を休むことを減らすための職場環境・体制づくりが必要。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 社員が当社で健康に働くことで、かつ生きがいを持つことが、各個人の生産性能力の向上につながり、またそれが持続的な会社発展につながる         |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                             |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのESGについての独立したページ                                                       |
| URL    | <a href="https://corolla-kagoshima.info">https://corolla-kagoshima.info</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |           | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>24</b> | 回 | <b>2</b>          | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |             |   |                             |             |   |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>20.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>95.0</b> | % |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |            |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|------------|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ            |   |                             |            |   |
| 取組内容                         | ボランティア清掃活動参加を促し、地域貢献とともに、社員間の他部署とのコミュニケーションもはかれる |   |                             |            |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>35.0</b>                                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>5.0</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                     |   |                             |             |   |
|------------------------------|---------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画 |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 外部講師による食事療法、運動療法の指導 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>20.0</b>         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>95.0</b> | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                          |   |                             |            |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|------------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                         |   |                             |            |   |
| 取組内容                         | ランニングスクールを地域貢献にて開催。社員・家族も参加し運動推進をはかっている。 |   |                             |            |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>6.0</b> | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 48.2    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 48.9    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 30.2    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 33.6    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 45.5    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 44.6    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 32.0    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 38.2    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 54.2    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 41.0    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                            |
|---------------|------------|--------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                       |
|               | 課題内容       | 新型コロナ感染拡大をふせぎ、またインフルエンザ感染も防ぐ               |
|               | 施策実施<br>結果 | 新型コロナとインフルエンザの集団接種とインフルエンザ予防接種の費用を約半分会社負担。 |
|               | 効果検証<br>結果 | 結果、2021年度のインフルエンザ感染をゼロに抑えることができた。          |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員間のコミュニケーションの促進                          |
|               | 課題内容       | コロナ感染拡大のなか、社員間、店舗間のコミュニケーションが不足している        |
|               | 施策実施<br>結果 | 全店舗を役員が訪問、社員の職場環境も含めた困り事、要望をヒアリングできる場を設けた  |
|               | 効果検証<br>結果 | 職場環境の改善が進んだ                                |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | —     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ホンダカーズ中央佐賀

英文名：Honda Cars CHUO SAGA

■加入保険者：全国健康保険協会佐賀支部

非上場

■所属業種：小売業

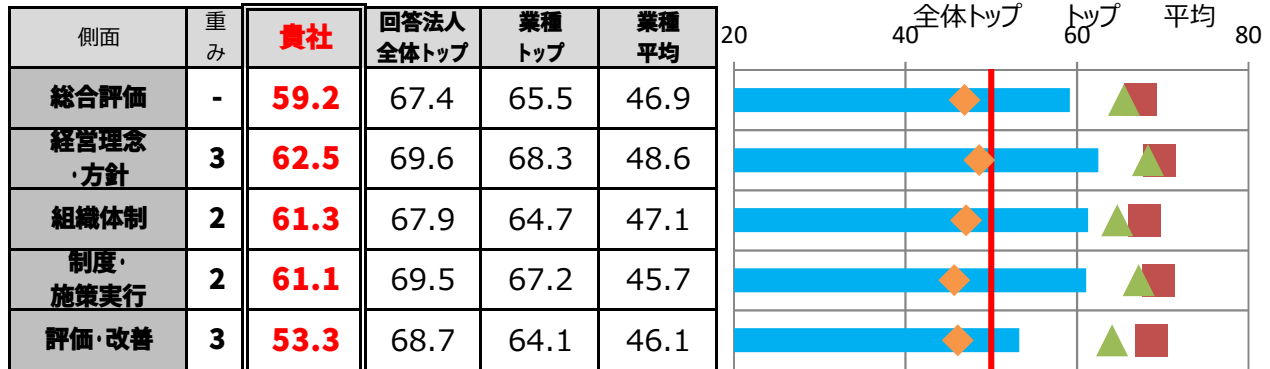
### ①健康経営度評価結果

■総合順位：**601～650位** / **3169 社中**

■総合評価：**59.2** ↓2.4 (前回偏差値 61.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

### ②評価の内訳



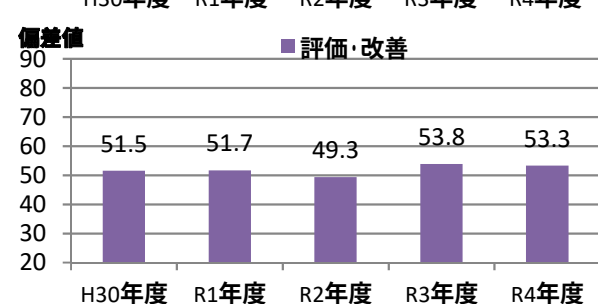
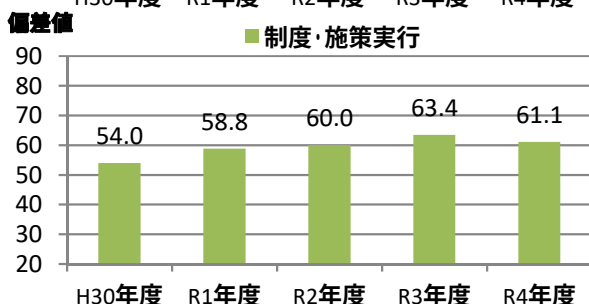
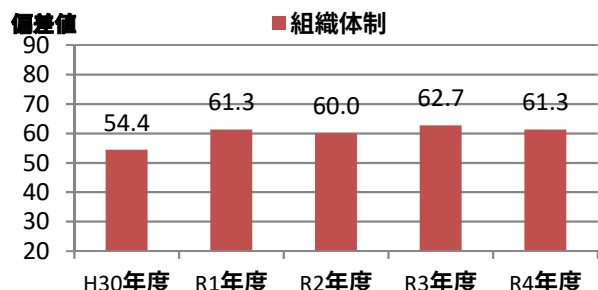
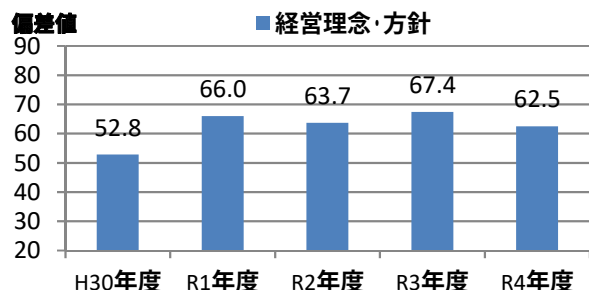
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

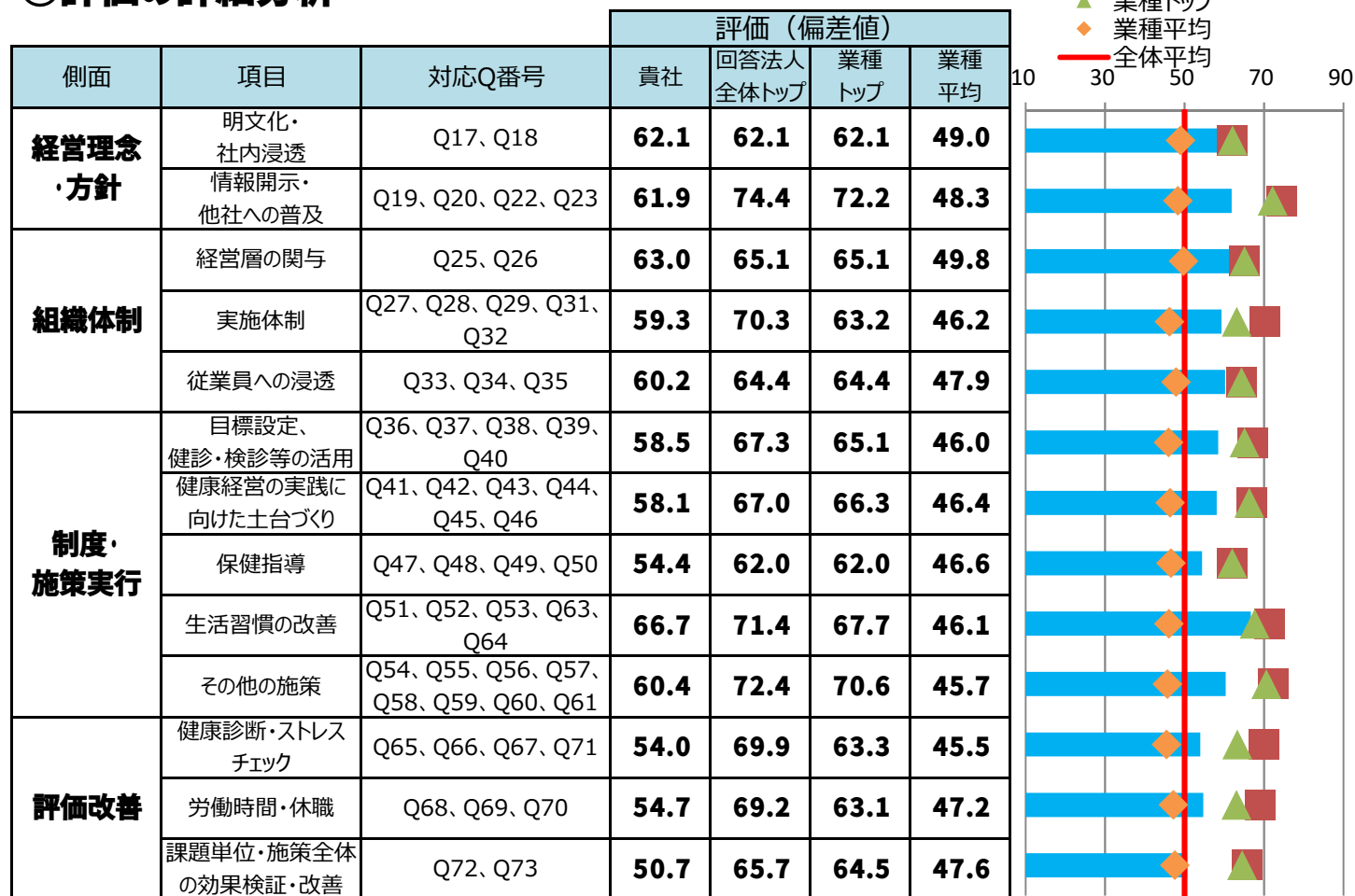
### ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 751～800位 | 351～400位   | 601～650位   | 201～250位   | 601～650位   |
| 総合評価      | 53.2     | 59.3(↑6.1) | 57.9(↓1.4) | 61.6(↑3.7) | 59.2(↓2.4) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                  |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>自動車整備士について、整備士を目指す若者不足を起因とし、整備士資格を持つ人材の新規採用が難しい中、外国人整備士の採用も選択肢の一つとなっている。しかし、外国人整備士採用にはまだ課題も多く、先ずは、弊社で働く整備士資格を持つ社員が健康で長く勤めてくれることが、現在の弊社の大きな課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>これまで、職場環境の改善（整備工場のハード面の整備）、労働時間の改善（整備部門の分業化）、賃金関係の改定等の施策を実施してきた。これらのことで社員が長く働きたいと感じてくれることを期待している。具体的には、新卒採用時には3名の採用、在籍社員については3年後定着率100%、5年後定着率90%、10年後定着率80%を目指す。</p>         |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |            |
|--------|------------|
| 媒体の種類別 | 株主総会資料     |
| URL    | URLはありません。 |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 4                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 4                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 80.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 60.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                            |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供                    |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社内スポーツクラブ等の活動に対し、ユニフォーム等の活動に必要な金銭支援を行っている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 43.0                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 85.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                       |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健康アプリ「カロママ」及び佐賀県が実施している「SAGATOCO」を推奨しサポートを実施している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 40.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 20.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助                              |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | スポーツクラブ等利用時の割引制度とともに、入会金等の金銭的な補助を実施し運動習慣の醸成に努めている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 80.0                                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 30.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 100.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |       | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |       | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 55.2    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 60.3    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 55.4    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 58.4    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 57.8    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 58.2    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 59.8    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 57.6    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 57.0    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 62.9    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                             |
|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                            |
|               | 課題内容   | 本年4月、福岡県大牟田市のホンダディーラーと合併を行い、弊社が存続会社として現在に至っている。合併に伴い、被合併会社の社員においては、弊社社員とのコミュニケーションの取り方、仕事の進め方等での戸惑いも考えられ、心理的・社会的ストレスを生じていないか注視する必要がある。      |
|               | 施策実施結果 | 全社員が集まる会議の開催（4月）、役員との懇談会の開催（5月）、産業医による個人面談の実施（5月～8月）により融合を図っている。                                                                            |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 現時点で被合併会社の社員においてメンタルヘルス不調者は確認されていない。個別のヒアリングにおいては、9割以上の社員が合併して良かったとの思いを持っており、今後も継続して心理的・社会的ストレスの発生に注視するとともに、コミュニケーションを深めることが出来る施策を実行していきたい。 |
|               | 課題のテーマ | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                                                                                                                           |
|               | 課題内容   | 傷病による退職者の職場復帰に当たり、どの職場に復帰させるのか、勤務形態はどうするのか等の明確なルールづくりとともに、復帰する退職者がスムーズに職場に溶け込めるよう、受入れ側の社員に対して理解を求める必要がある。                                   |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 退職者が復帰する前に面談を重ね、本人と意思疎通を十分に行い、復帰予定の職場への事前訪問、慣らし勤務期間の設定などを順次行い、復帰への道筋をつくった。                                                                  |
|               | 効果検証結果 | 現時点では、リハビリと就業との両立のため慣らし勤務を継続しているところであるが、今後はフル勤務への移行時期を本人と確認しながら進めて行く予定である。職場の雰囲気にも慣れ、スムーズに復帰出来たと思うが、今後も環境の変化、感情の変化については注視していきたい。            |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：神戸トヨペット株式会社

英文名：

■加入保険者：兵庫トヨタ自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

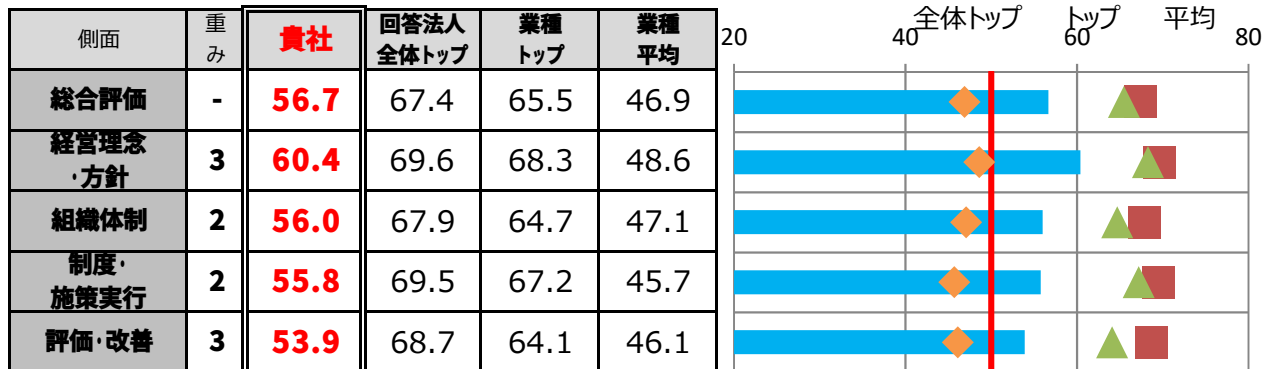
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：851～900位 / 3169 社中

■総合評価：56.7 ↓0.7 (前回偏差値 57.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



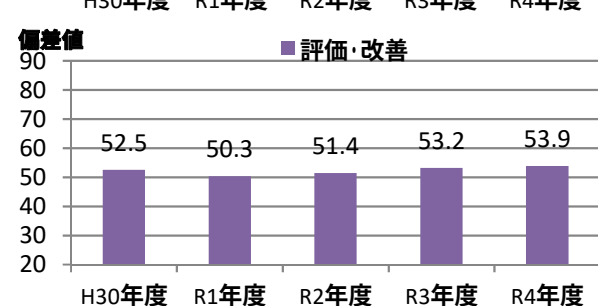
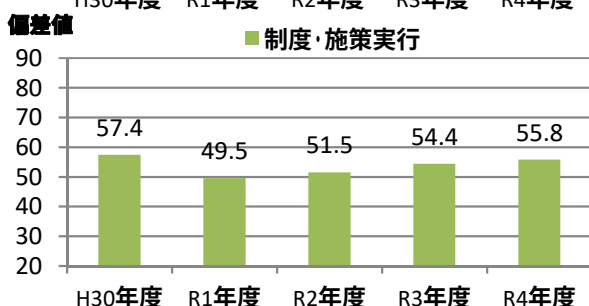
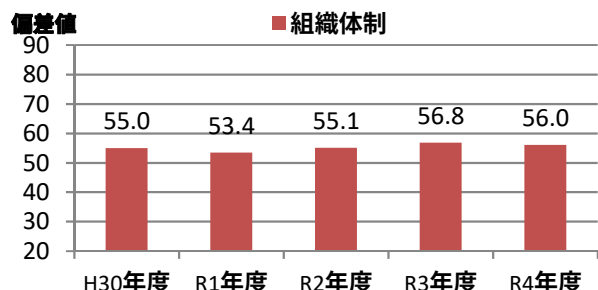
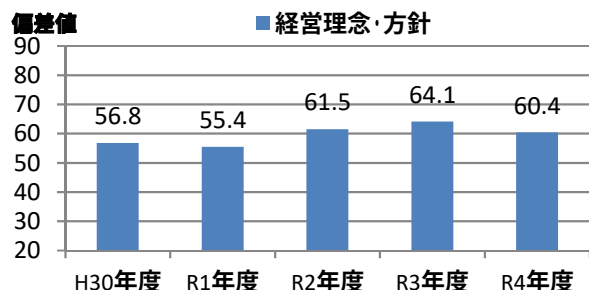
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

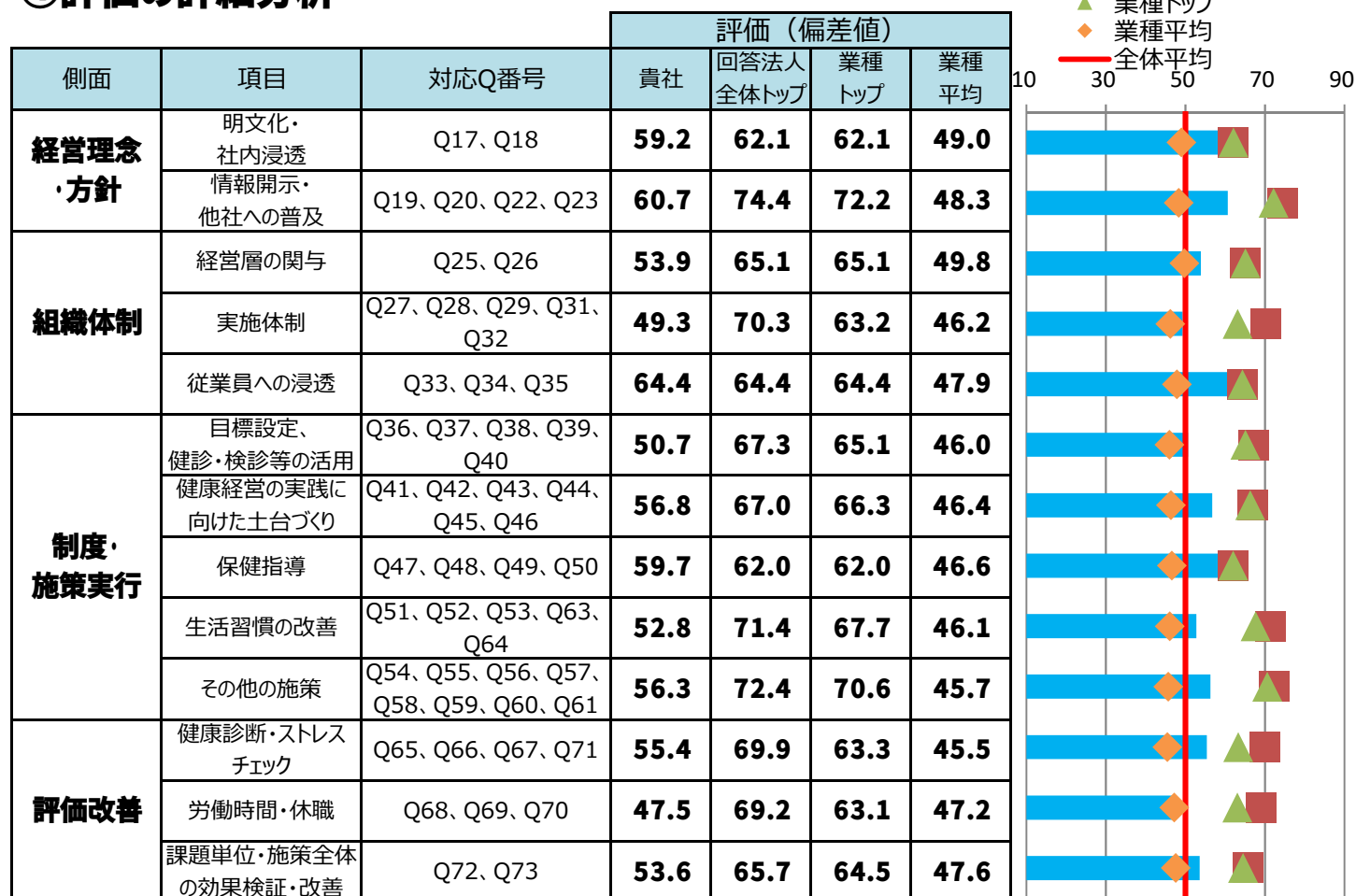
|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 501～550位 | 1051～1100位 | 851～900位   | 701～750位   | 851～900位   |
| 総合評価      | 55.8     | 52.3(↓3.5) | 55.2(↑2.9) | 57.4(↑2.2) | 56.7(↓0.7) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                         |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>新規採用者の獲得が厳しい環境下で、従業員の離職防止や新規採用の獲得に向けた施策が課題となっており、従業員が健康でいきいきと活躍できる環境を構築することや、構築を高めることにより、入社希望者の増加に繋げるという取り組みの実現が課題と考える。</p>                 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員が心身ともに健康で活躍できる環境づくりを継続的に実施し、その取り組みを採用活動でも積極的に案内します。自社の取り組みに共感・納得をいただける人材を採用につなげていくことで、新卒採用でのミスマッチを撲滅しさらに働きやすい環境を提供することで離職を防止し、新卒者3年以内の離職率を現在の21%から10%以下に改善する。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                         |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                             |
| URL    | <a href="https://www.kobetoyopet.com/company/white500">https://www.kobetoyopet.com/company/white500</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 4      | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 4                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 80.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

- コミュニケーション促進

|                              |                              |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | その他                          |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | コロナ感染症の拡大のため、2021年度の活動は自粛した。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 食生活改善

|                              |                                     |   |                             |     |   |
|------------------------------|-------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート         |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 特定保健指導対象者に対して、ライザップによる指導を希望者に行っている。 |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 12.0                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 5.0 | % |

- 運動習慣定着

|                              |                                     |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                                 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 「私の健康宣言」を、各自で設定し運動習慣や生活習慣を自主的に改善する。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 90.0                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 90.0 | % |

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 9.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |     | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 55.5    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 57.7    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 46.6    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 48.1    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 52.1    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 53.0    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 56.8    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 57.0    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 60.7    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 52.0    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                          |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                                                                                                     |
|               | 課題内容   | 弊社の業務は主に接客業が中心であり、感染症対策・予防を行うことはお客様に対して感染リスクを軽減し、安全安心への対応に繋がる意味で重要な対策である。毎年インフルエンザ予防接種の案内をしているが、コロナウイルス感染症の感染拡大もあり接種ができていない従業員も一定程度おり、接種率の向上とそれに伴う運用方法の工夫が必要である。                                         |
|               | 施策実施結果 | 従業員には感染症予防の重要性や効果を広く周知し、積極的にインフルエンザ予防接種を推進したが、2020年度予防接種率90.5%に対し、2021年度予防接種率は81.25%と10%弱接種率がダウンした。                                                                                                      |
|               | 効果検証結果 | 予防接種の重要性や効果を従業員に周知したが、コロナウイルス感染症の拡大に伴いインフルエンザ予防接種率の向上に繋がらなかった。一方で、予防接種率の低い部署へヒアリングを行った結果、個人で病院へ予防接種を行うことは、病院の選定や日程の調整等が困難になっていることが判明した。今後は、各事業所にインフルエンザ予防接種を巡回接種ができる医院を手配し、日程の調整を行うだけで予防接種が受けられるように変更する。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                                                                                |
|               | 課題内容   | 全国平均の喫煙率が約17%に対し自社の喫煙率は30.06%以上であり、過去より喫煙率が高い状況が続いている。タバコ・ニコチンへの依存症も考えられるので、積極的な改善をしていく必要がある。                                                                                                            |
|               | 施策実施結果 | 月1回の禁煙デーを設定し、また、本社ビル従業員は午前中は全員禁煙時間を設けている。健康保険組合事業の一環として、禁煙サポートプログラムに参加し自力禁煙の成功体験として今後の禁煙継続を目指した。                                                                                                         |
|               | 効果検証結果 | 喫煙率は大きな減少が見られなかったが、毎月の禁煙デーの案内や定期的に喫煙と健康被害に関する情報を発信することにより、従業員のヘルスリテラシーの向上や、禁煙を推奨する風土の醸成ができてきている。今後も禁煙デーの周知や禁煙意識の高まりを途切れさせない取り組みを継続し個別の施策も講じていく。結果は2020年度の喫煙率34.17%に対し、2021年度の喫煙率32.21%という状況にあった。         |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ネットコタ埼玉株式会社

英文名：

■加入保険者：勝又健康保険組合

非上場

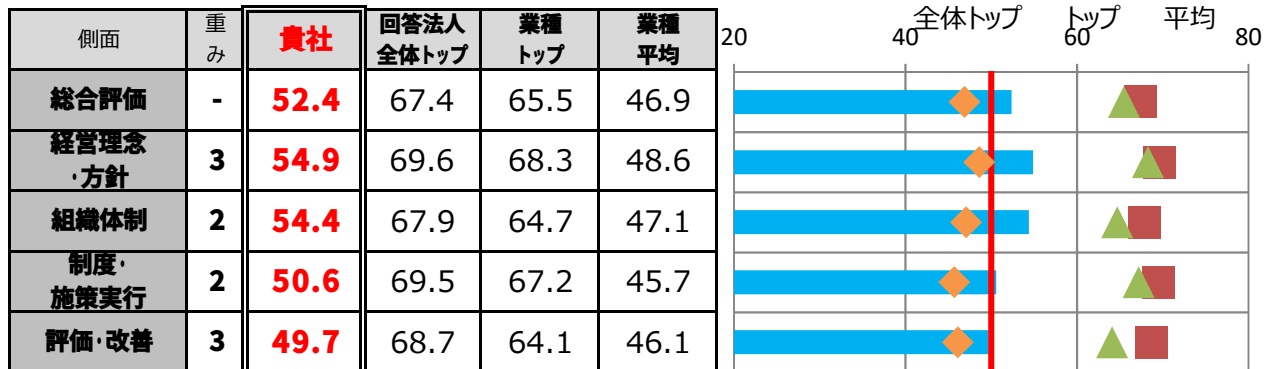
■所属業種：小売業

## ①健康経営度評価結果

■総合順位： **1351～1400位** / **3169 社中**■総合評価： **52.4** ↓2.5 (前回偏差値 54.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



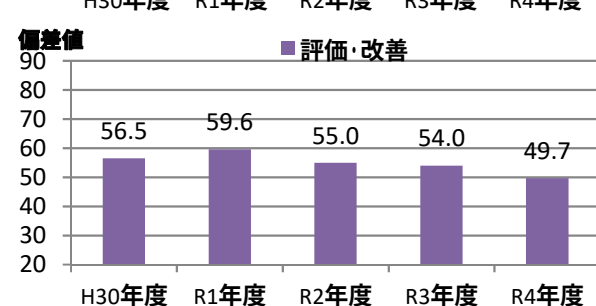
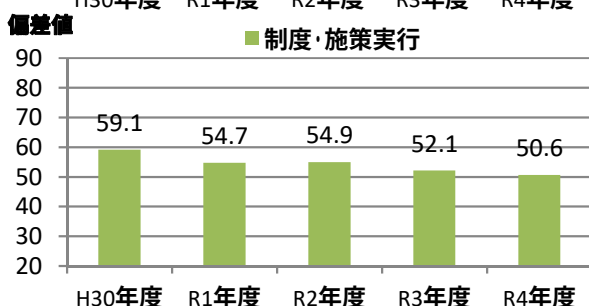
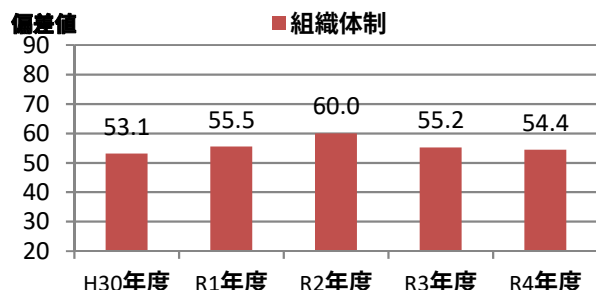
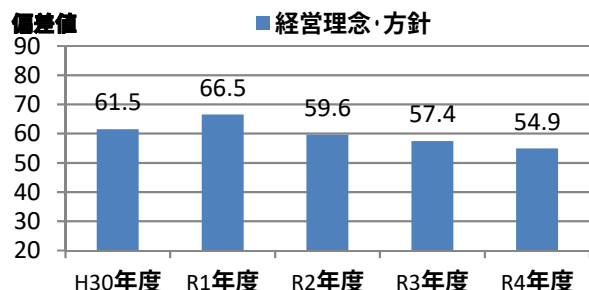
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

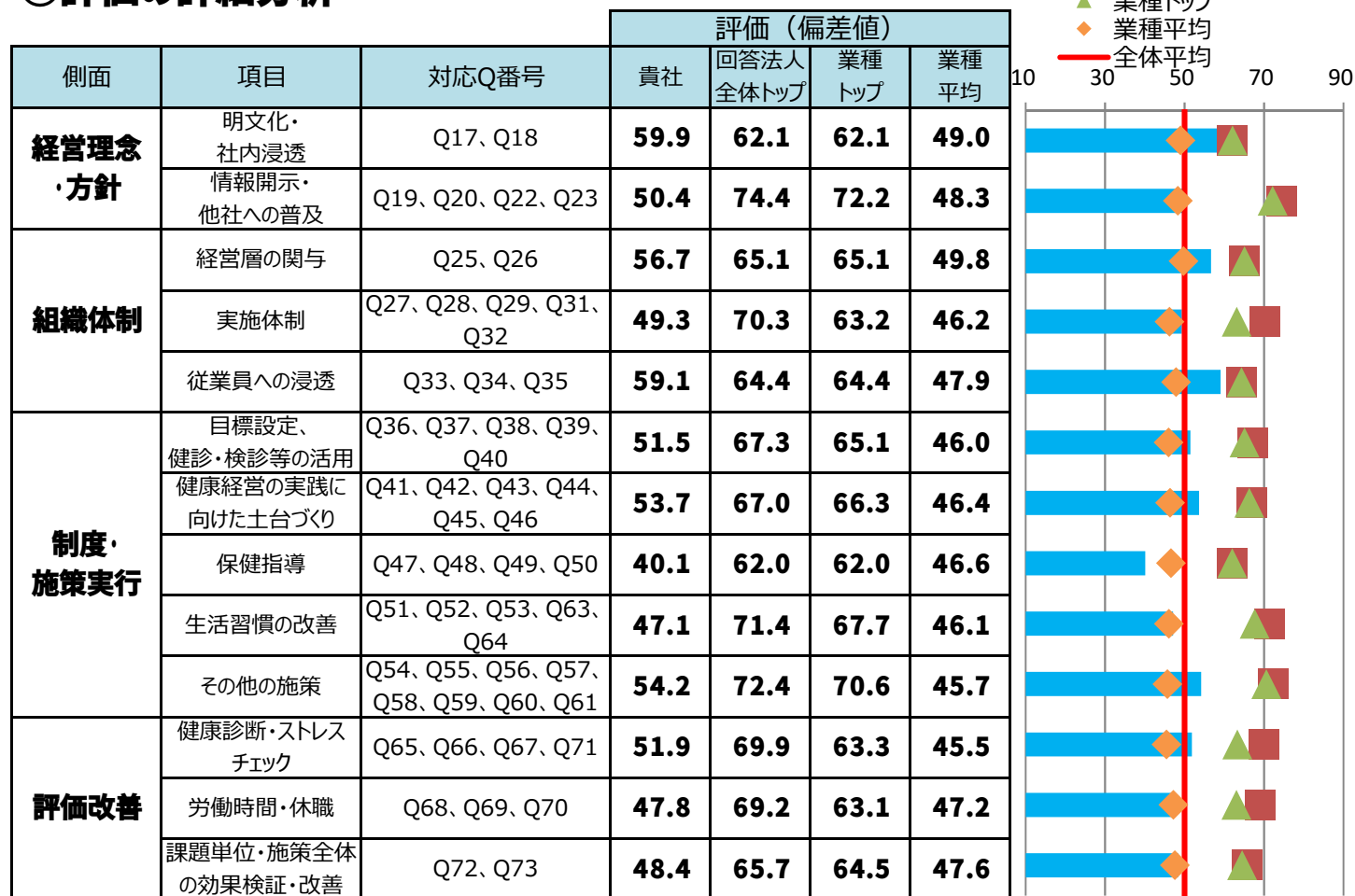
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 351～400位 | 301～350位   | 651～700位   | 951～1000位  | 1351～1400位 |
| 総合評価      | 58.1     | 59.9(↑1.8) | 57.4(↓2.5) | 54.9(↓2.5) | 52.4(↓2.5) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                   |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>社員の平均年齢が上昇していく中で、会社の健全な経営を支える社員の健康維持・増進が今後の事業活動を継続していく中で大きな課題である。</p>                              |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>健康管理アプリや各従業員へ健康宣言カードを配布する事により、自身の健康課題に意識を持ってもらい適正体重維持者率と運動習慣者比率の向上を期待している。具体的な指標としては2022年度に適正体重維持者率70%、運動習慣者比率50%まで向上を目指す。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                         |
|--------|-------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                             |
| URL    | <a href="https://www.netz-saitama.com">https://www.netz-saitama.com</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 4      | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 40     | 回 | 20                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 13.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 13.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供                            |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 活動費を援助している。社外の団体と試合がある際は、代表者が応援参加を役員・社員へ呼びかけ参加を促す。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 20.7                                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 21.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                 |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                     |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 従業員へ共通の健康管理アプリをダウンロードしてもらい食事記録やカロリー記録ができるようサポート |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 95.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                          |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 歩数計機能アプリにより社内の歩数ランキングが表示されるため楽しく競い合いながら歩く環境ができている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 95.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 25.9 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 54.2    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 45.8    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 52.4    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 47.8    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 49.3    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 51.2    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 57.1    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 41.7    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 53.3    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 44.2    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                           |
|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                                                                      |
|               | 課題内容   | 例年インフルエンザ予防接種を産業医協力のもと社内で行っているが、コロナウイルスも流行しているため多くの従業員へ予防接種を実施してほしい。社内で実施することで全社員が接種できる機会を設け、集団免疫獲得による蔓延防止を目指す。                                                           |
|               | 施策実施結果 | 会議で予防接種実施を呼びかけ、本部から店舗へ連絡する際には感染症対策の徹底を呼びかけた。但し、コロナウイルスのワクチン接種との間隔を空けないと接種ができないこともあり、受けられない社員が多数いた。                                                                        |
|               | 効果検証結果 | 接種人数は303名で接種率41.6%と前年を下回ってしまった。。社内での接種人数は前年を下回ったが、感染者数は0名でした。これは手洗いうがいやマスクの徹底、昼食時間をずらして取得する等の感染症対策を常日頃より呼びかけ徹底していたことや、日次や場所の関係で社内での接種を受けられない社員に対して社外での接種を呼びかけていた効果だと思われる。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | -                                                                                                                                                                         |
|               | 課題内容   |                                                                                                                                                                           |
|               | 施策実施結果 |                                                                                                                                                                           |
|               | 効果検証結果 |                                                                                                                                                                           |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日産自動車販売株式会社

英文名：

■加入保険者：自動車振興会健康保険組合

非上場

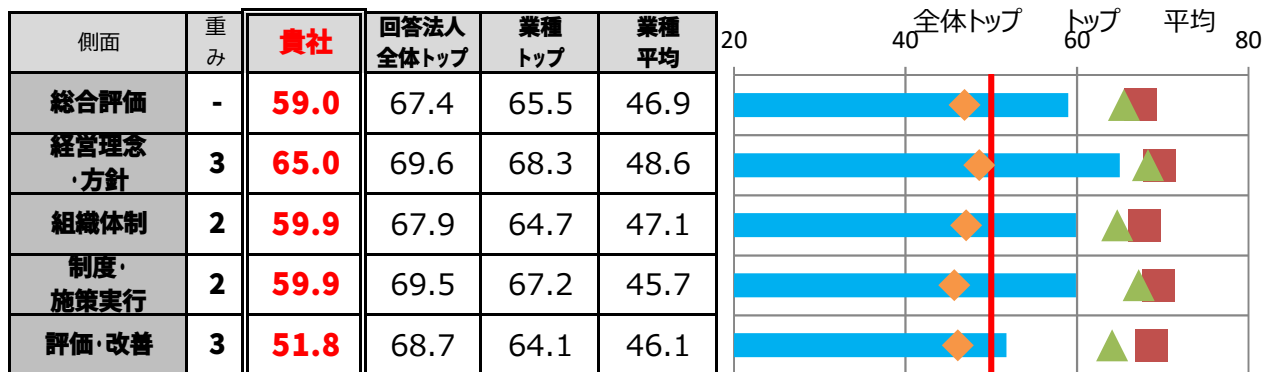
■所属業種：小売業

## ①健康経営度評価結果

■総合順位： **651～700位** / **3169 社中**■総合評価： **59.0** ↓0.2 (前回偏差値 59.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



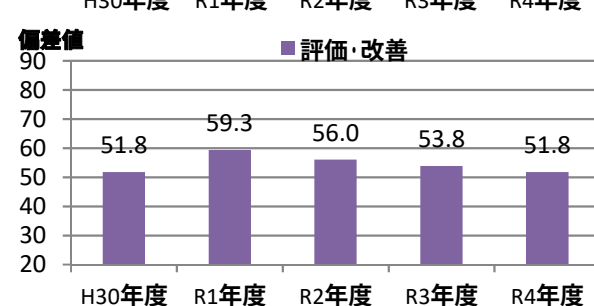
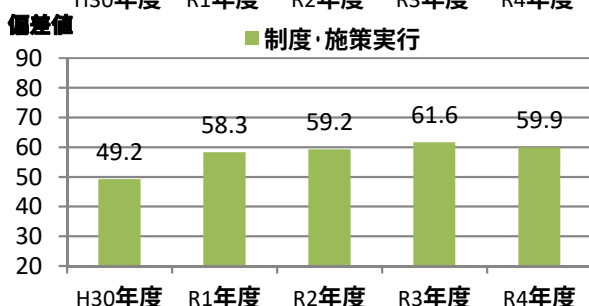
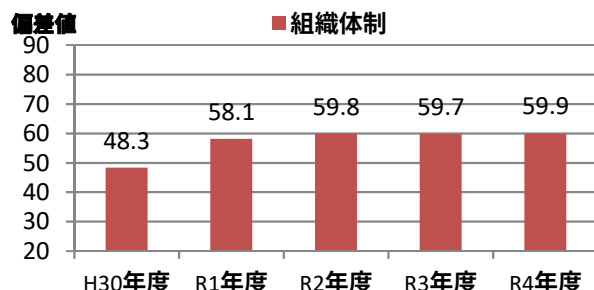
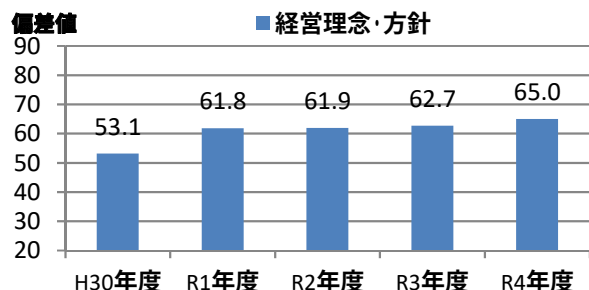
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

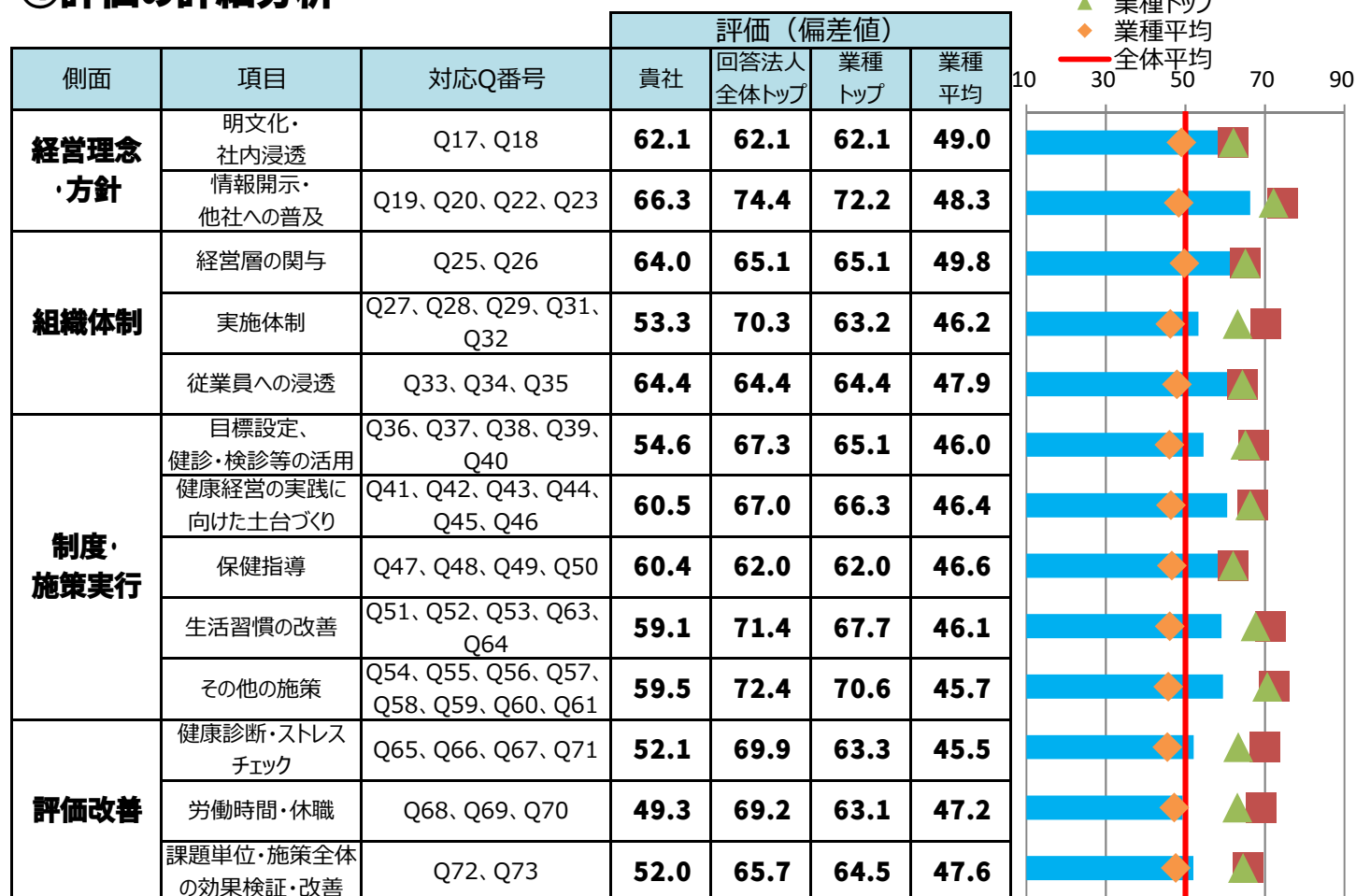
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度    | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|-----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 951～1000位 | 351～400位   | 451～500位   | 501～550位   | 651～700位   |
| 総合評価      | 50.7      | 59.6(↑8.9) | 59.2(↓0.4) | 59.2(↑0.0) | 59.0(↓0.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社     | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・業務の特性（自動車販売および整備）もあり、テレワークが難しく長時間労働に陥りやすく、生産性が低下していることが課題。</li> <li>・特にインフルエンザ予防接種率が2021年は57%に留まり、2022年はインフルエンザが流行するという情報の元、コロナワクチン接種とインフルエンザワクチンの接種期間を十分に開け、接種促進を呼びかけ病欠を減らすことが課題。</li> </ul> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・コロナウイルス感染予防も含めショールームのオープン時間を短縮に伴い、就業時間内で業務が終わるよう、業務改善を行い生産性向上の促進を目指す。</li> <li>・9月にインフルエンザ集団予防接種人数を特定し、労働保険協会と連携しワクチンを確保。（12月に5会場で集団接種を実施）また、各自で接種した接種者人数を確認、未接種者への促進を図るとともに、現在の68%から70%以上への改善を目指す。</li> </ul>            |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                             |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                 |
| URL    | <a href="http://www.nissan-jihan.com/index.html">http://www.nissan-jihan.com/index.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 46     | 回 | 17                | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 36     | 回 | 36                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|

- コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供          |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 健康チャレンジカードを配布し、自身の目標について月1回チェックをし、コミュニケーションを図っている |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

- 食生活改善

|                              |                                            |   |                             |       |   |
|------------------------------|--------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | その他                                        |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 設置している自動販売機の飲み物全てにカロリー表示および生活習慣予防ルールポスター掲示 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

- 運動習慣定着

|                              |                                              |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助                        |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 福利厚生で提携している施設を、通常より安く利用出来ることを社内報などで案内および利用促進 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 10.0 | % |

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 71.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 57.7    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 58.7    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 53.4    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 57.2    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 55.6    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 54.4    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 57.7    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.9    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 56.1    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 46.7    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|---------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                                                                                                        |
|               | 課題内容   | ・通常のコミュニケーションなどから普段の変化に注意。メンタルにて休職になった場合、企業の損失もあるが当事者が一番つらく、ストレス関連疾患の発生に繋がる前に予防策が必要。<br>・ストレスチェックの結果を踏まえ、高ストレス者率30%以上或いは総合健康リスク120以上の店舗を抽出し、要因分析を行うとともに対策を検討した。                                                                                                                         |
|               | 効果検証結果 | ・産業医、総務人事部との面談実施および相談窓口案内ポスターの掲示、利用促進<br>・管理職に対して社内および外部にてハラスメント、労務管理者教育などの研修を実施<br>・50名以下の事業を含めストレスチェック実施<br><br>・ストレスチェックを行うことで自分のメンタル状況を認識。産業医と総務人事部で本人と面談、産業医の紹介にて医療機関の紹介等を行う。<br>・メンタルで休職をしている人員数を集約検証、昨年の10名より11名に増加した結果を受け、管理職に対して管理監督者教育およびハラスメント研修を実施。<br>(今年度目標値⇒5名 最終目標値⇒0名) |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|               | 課題内容   | ・家庭内および社内で感染することにより、長期休職者が多くなることで生産性の低下が考えられるため改善が必要。                                                                                                                                                                                                                                   |
|               | 効果検証結果 | ・健保補助金と別に自社の補助金があることを展開し、接種費用の負担軽減化をした（2021年度感染者：0名）<br>・社内集団予防接種会場を展開、就業時間内で接種を行える環境を提供したこともあり毎年接種者が増加<br><br>インフルエンザ予防接種を行ったことで感染者を昨年より減少、感染拡大を未然に防ぐことが出来た。<br>予防接種率：2018年度⇒42% / 2019年度⇒50.4% / 2020年度⇒60% / 2021年度⇒57%（今年度目標値⇒70% 最終目標値⇒100%）                                       |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: トヨタエルアンドエフ神奈川株式会社

英文名: toyota l&amp;f kanagawa

■加入保険者: K Tグループ健康保険組合

非上場

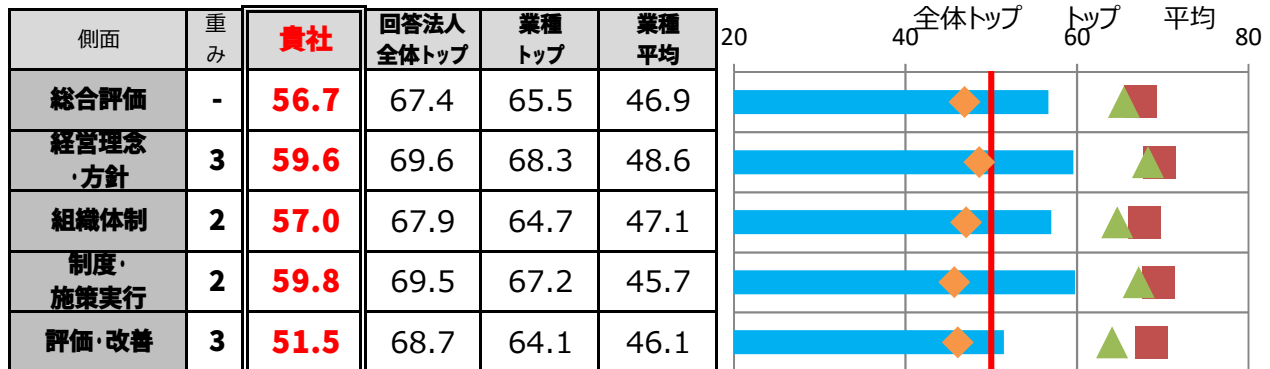
■所属業種: 小売業

## ①健康経営度評価結果

■総合順位: **851~900位** / **3169 社中**■総合評価: **56.7** ↓1.4 (前回偏差値 58.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



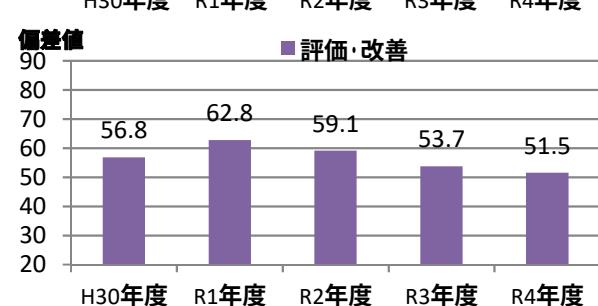
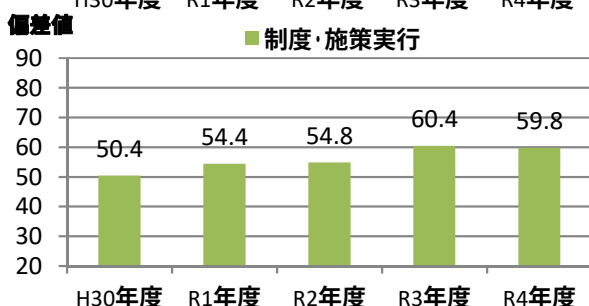
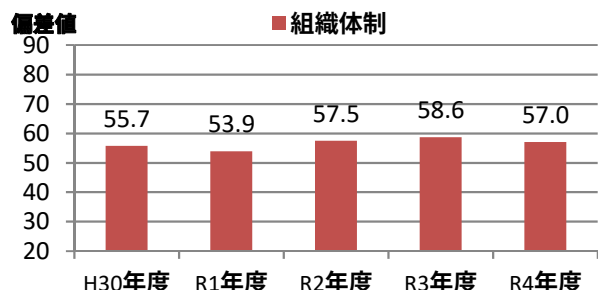
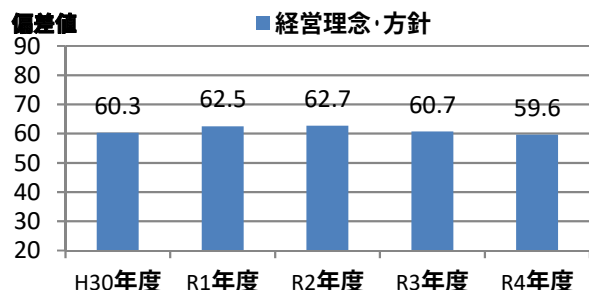
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

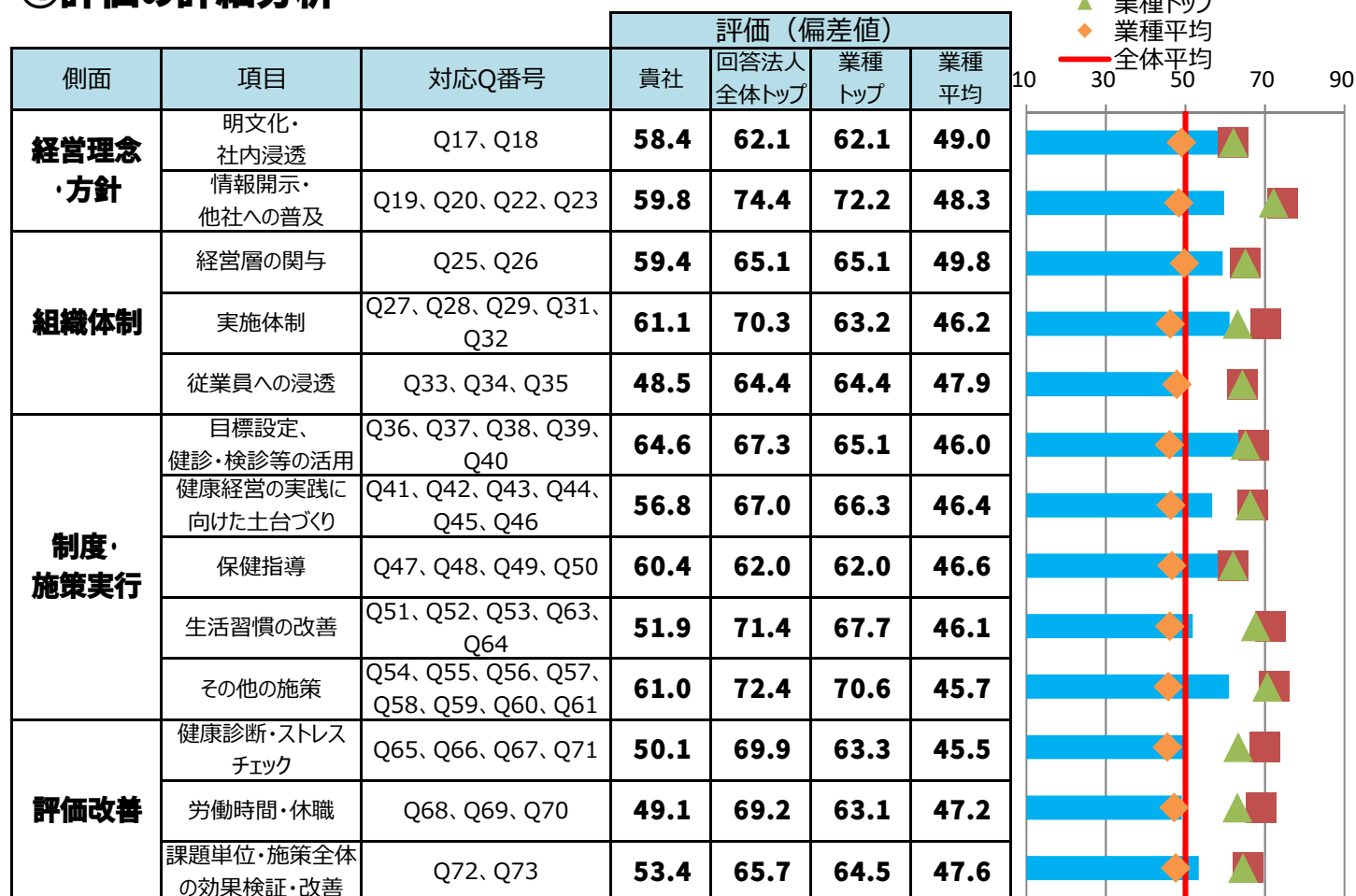
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 501~550位 | 401~450位   | 501~550位   | 601~650位   | 851~900位   |
| 総合評価      | 55.7     | 59.3(↑3.6) | 59.0(↓0.3) | 58.1(↓0.9) | 56.7(↓1.4) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>少子化や若者の車離れなどが影響して技術職の新規採用が難しい中で、高い技術力を持ち心身ともに健康で、長い間、質の高い整備や営業活動をする事ができる従業員を育てる体制を構築することが課題である。</p>                                                                                 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>若年層の従業員が技術力の不安や職場の環境を理由に、仕事に自信を無くし離職に至らないように若年層を対象にした教育プログラムの充実と、身体とメンタルをケアできる健康管理体制を構築する。それにより勤続5年者の定着率目標を2023年は90%を目指す。（同2020年76%、2021年85%実績値）また、教育インストラクター及び採用担当者は、メンタルヘルスマネジメント2級又は、安全衛生管理者資格取得者とする。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                 |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                                                     |
| URL    | <a href="http://www.toyota-lf-kanagawa.com/company/health_management.html">http://www.toyota-lf-kanagawa.com/company/health_management.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 5      | 回 | 4                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 28     | 回 | 23                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |       |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 50.4 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与                     |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 労使で取組実施。就業時間内にカードに感謝のメッセージを記入。月3枚（管理者10枚）で厚生費を付与。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 94.3                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 92.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 自販機の飲料水を健康に配慮した商品にした。購入しやすいよう電子マネー決済仕様に改造してもらった。               |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 55.6                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                            |   |                             |       |   |
|------------------------------|--------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置                        |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 毎朝始業時にラジオ体操を実施。放送設備の無い拠点には、体操のCDとCD再生機を購入。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 100.0 | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 100.0 | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |       | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 56.4    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 60.0    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 52.4    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 49.7    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 65.8    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 56.2    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 55.3    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 62.4    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 58.9    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 43.5    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                      |
|---------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                            |
|               | 課題内容   | 対象が40歳以上の人間ドッグ・同じく40歳未満の健康診断結果から生活習慣病及び全ての疾患の要再検査を把握。各拠点の安全衛生推進者を窓口として要再検査者にアンケートを実施し、再検査・要精密検査の重要性を理解させ疾患の重症化を防ぐ。また、再検査未実施者には2回のアンケートを実施し、最終再検査未実施者には産業医面談を実施する事とする。                |
|               | 施策実施結果 | 健康診断受診100%、健康アンケート回収100%、再検査受診率94%の結果となった。最終再検査未実施者6%は、3月に産業医面談を予定したが、コロナかで中止。                                                                                                       |
|               | 効果検証結果 | 未再検査者のアンケート回答の中に、通院でのコロナ感染を恐れる声が多かった。また、再検査で要治療の診断を受けても、コロナ感染を理由にその後通院しないケースもあった。今後社内での感染対策の徹底、コロナワクチン接種時の特別休運用、コロナが原因で他の疾患が、重症化とならない様に、正しい知識の発信及び健康アンケートの有効利用・効果検証をしっかりと行っていく必要がある。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                                          |
|               | 課題内容   | 就職活動する学生の関心度が非常に高いのが、このテーマである。優秀な人材確保のためには、従業員の労働時間適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保を行う事で、従業員満足度を向上することが課題。                                                                                     |
|               | 施策実施結果 | 勤怠システムの始業終業を打刻式に変更し就労時間の適正化を行った。有給の時間単位取得制度、勤務間インターバル制度、育児介護規程改訂、副業制度の制定を実施して、ワークライフバランス向上に努めた。                                                                                      |
|               | 効果検証結果 | 勤怠打刻式により5分の時間外労働が記録されるようになった。それまでは、5分間の残業は無かったので、労働時間適正化へ効果的だった。また、時間単位の有給取得については、取得者から非常に便利で、効率よく通院などが、できたとの意見があった。これらの制度の周知、認知度を上げていく事で、E S向上につながると思う。                             |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 東日本三菱自動車販売株式会社

英文名:

■加入保険者: 東京自動車サービス健康保険組合

非上場

■所属業種: 小売業

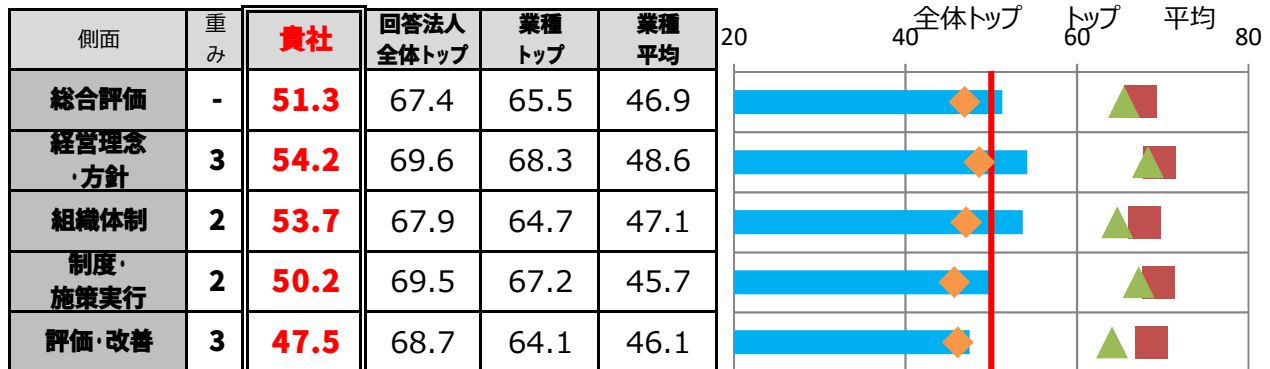
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1501~1550位 / 3169 社中

■総合評価: 51.3 ↓1.5 (前回偏差値 52.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



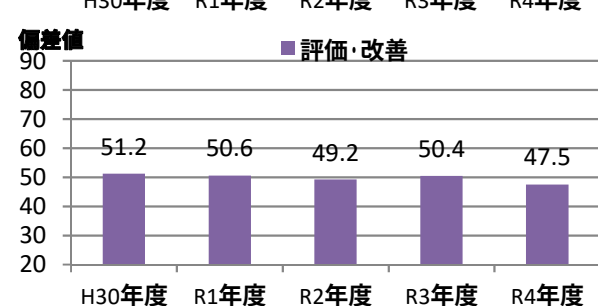
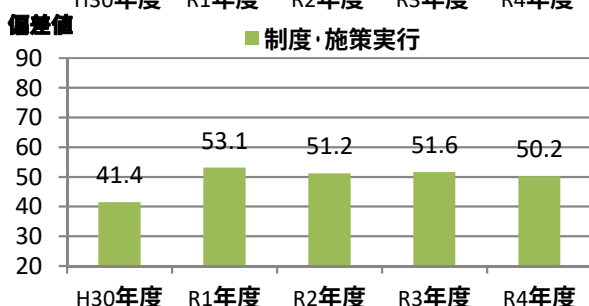
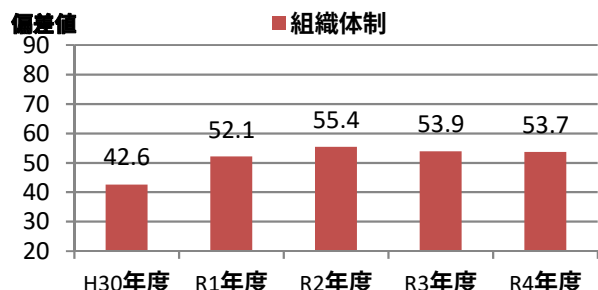
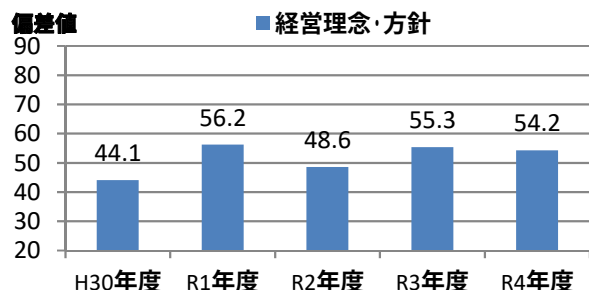
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

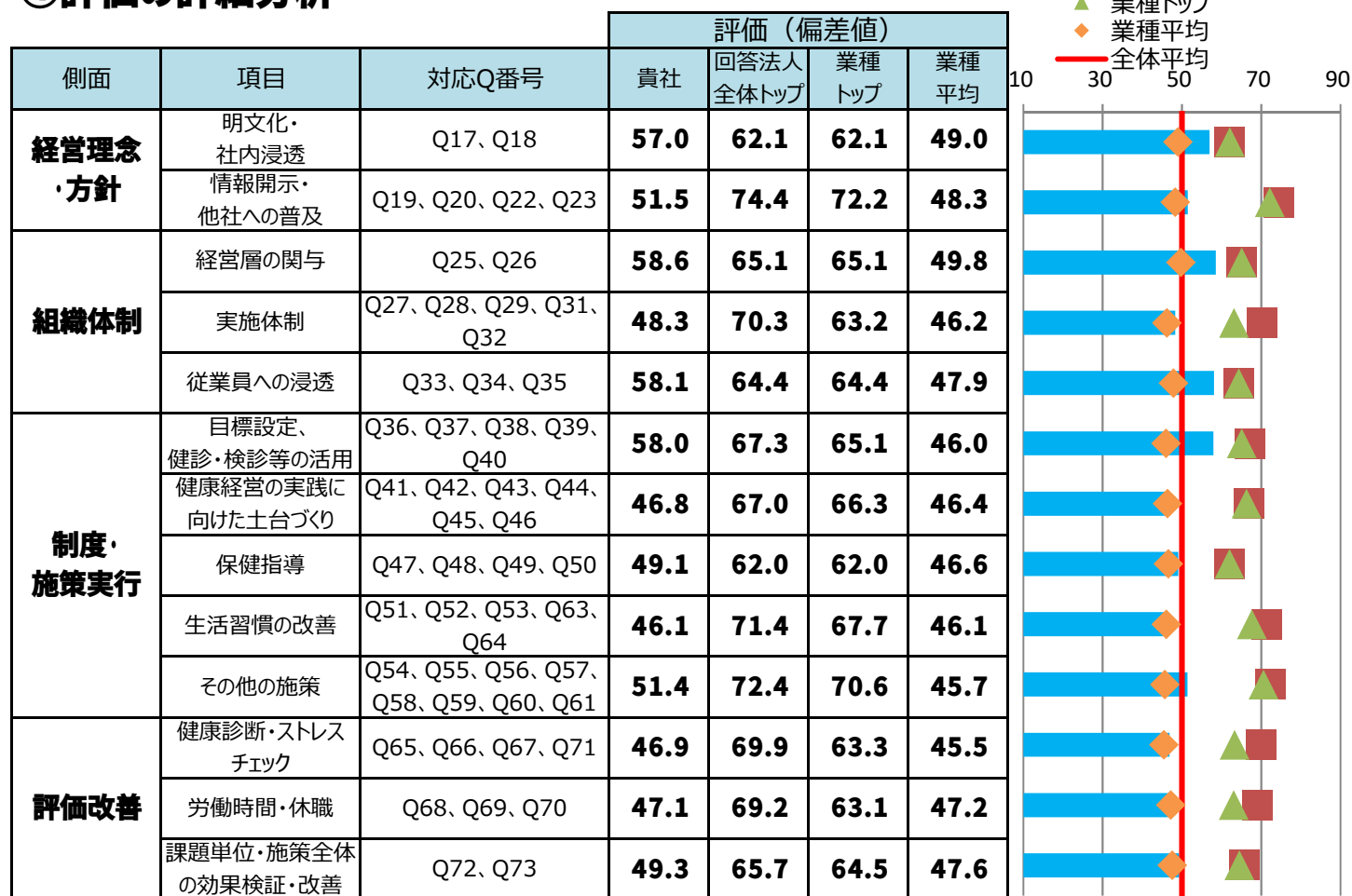
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度     | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1251~1300位 | 1001~1050位 | 1301~1350位 | 1201~1250位 | 1501~1550位 |
| 総合評価      | 44.4       | 53.1(↑8.7) | 50.7(↓2.4) | 52.8(↑2.1) | 51.3(↓1.5) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                         |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>中長期的な企業価値向上</b></p> <p>自社の存在意義を明確化し、社会に与える価値を示せる企業を目指して、持続的な成長の実現が、事業活動を推進する上での課題である。</p>                                                                                         |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>持続的に成長し続けるためには、社会的な要請に応えながら自社の強みを生かし、善き企業市民でいられ続ける企業努力が不可欠。健康経営の実施に向けて、SDGsへの取組みや、社会貢献活動を通じて実現に向かう。また、外部企業との業務提携により24時間・365日のお客様サポート体制を構築。社員の健康維持を担保しながらも、利便性の面での社会的要請に応える経営を図る。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                    |
|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | <p>自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ</p>                                                                                                              |
| URL    | <p><a href="https://www.east-mitsubishi-motor-sales.com/company/index.html">https://www.east-mitsubishi-motor-sales.com/company/index.html</a></p> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 15     | 回 | 7                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 40     | 回 | 28                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |     |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-----|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 2.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-----|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |     |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供                 |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 2022年5月に前年度の業績優秀社員を招待し、幹部や社員同士のコミュニケーションを深める交流会を開催 |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 5.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                    |   |                             |     |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | その他                                                |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 2022年度の通信教育に運動や食事・生活改善をテーマとした教材を提供し、申込者に対して費用支援を実施 |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 1.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                       |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置                   |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 毎朝の朝礼前に、就業時のケガや事故防止を目的に部店舗毎にラジオ体操を実施。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 1.3 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |     | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 52.8    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 51.0    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 52.4    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 43.5    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 49.0    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 48.2    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 42.9    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 52.4    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 54.2    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 36.3    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                       |
|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                                                                                                                     |
|               | 課題内容   | 復職後の疾病再発を予防し、社員の円滑な復職を実現させるためには、休職期間中のケアや復職までのプログラム策定、希望する社員には完全復帰前のトライアル出勤など関連規則の整備等により、休業から復職までの流れをあらかじめ明確にしておく必要がある。               |
|               | 施策実施結果 | 「復職支援制度」を策定し2022年2月より運用開始。人事部、産業医、地区業務責任者と連携したサポート体制を強化。営業会議を通して全社員に通知し、現在1ヶ月以上の長期休暇者に13名に情報提供支援を実施。                                  |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 現時点では長期休暇者の再発等の定量的な結果はまだ出ていない。但し、現在長期休暇者への情報提供についてヒヤリングを行い92%の方から「助かります」との声を頂いている。今後、定性的な効果を把握するために利用者からのアンケート実施が必要と考えている。            |
|               | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                           |
|               | 課題内容   | コロナ禍で売上が減少し、所要利益を確保しながら全社員が安心して働き続けられるような経営が求められ、社員の健康維持と安全確保に繋がる施策として「定時退社、残業ゼロ」の推進していたが、更なる定着を図るために「残業ゼロで計画達成」を目指す必要があった            |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 2021年度一人当たりの1ヶ月平均労働時間は0.03時間。全社員が「残業ゼロ」の意識を高く持ち働き方改革を推進し、あらゆる業務改革を実行した結果、2021年度12ヶ月連続黒字化を達成することができた。                                  |
|               | 効果検証結果 | 2021年度を振り返る全社員意識調査アンケートを2022年5月実施し、「仕事とワークライフバランスが取れている」との質問に68.2%の社員が「そう思う」と回答。また、「職場は業務改善・業務改革に取り組んでいる」との質問に70.4%の社員が「そう思う」と回答している。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社関東マツダ

英文名：

■加入保険者：東京自動車サービス健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

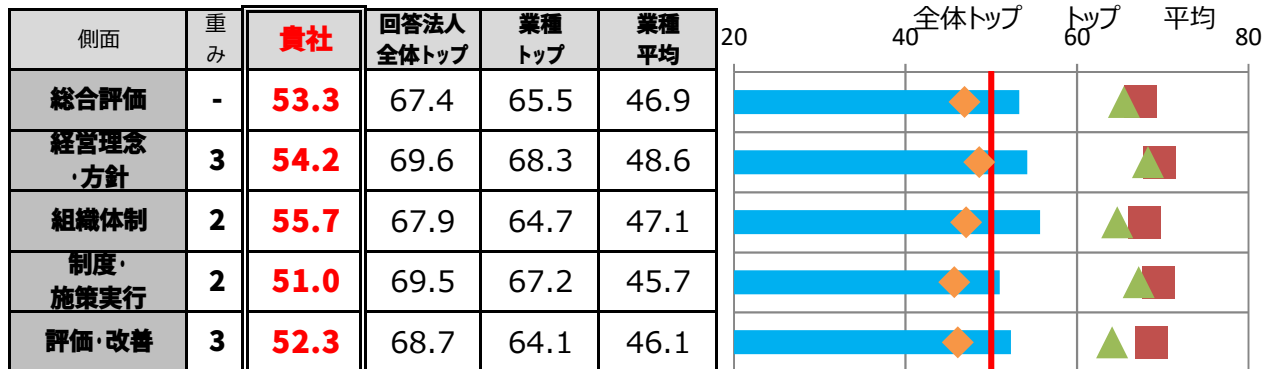
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1251～1300位 / 3169 社中

■総合評価：53.3 ↑3.5 (前回偏差値 49.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



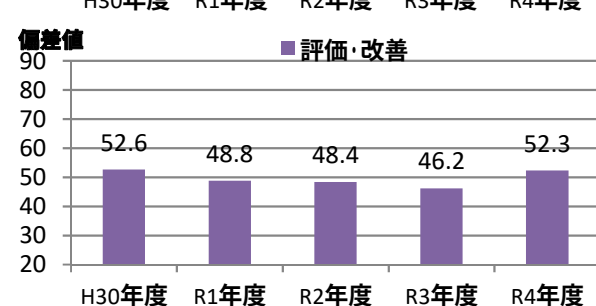
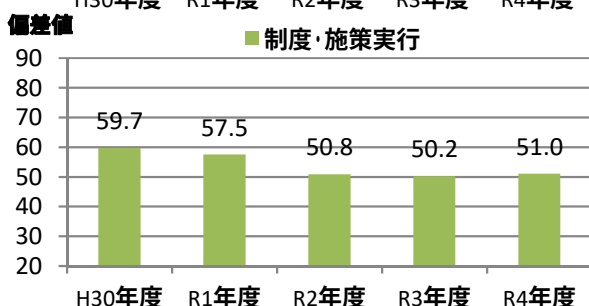
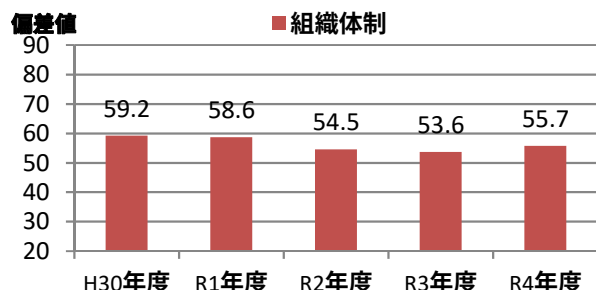
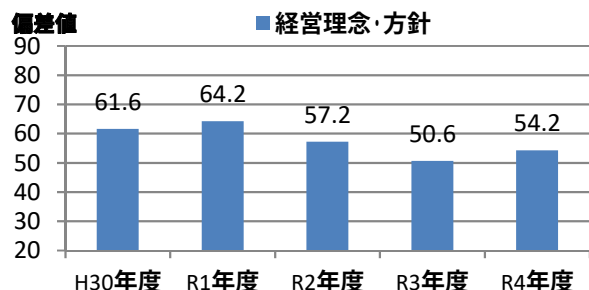
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

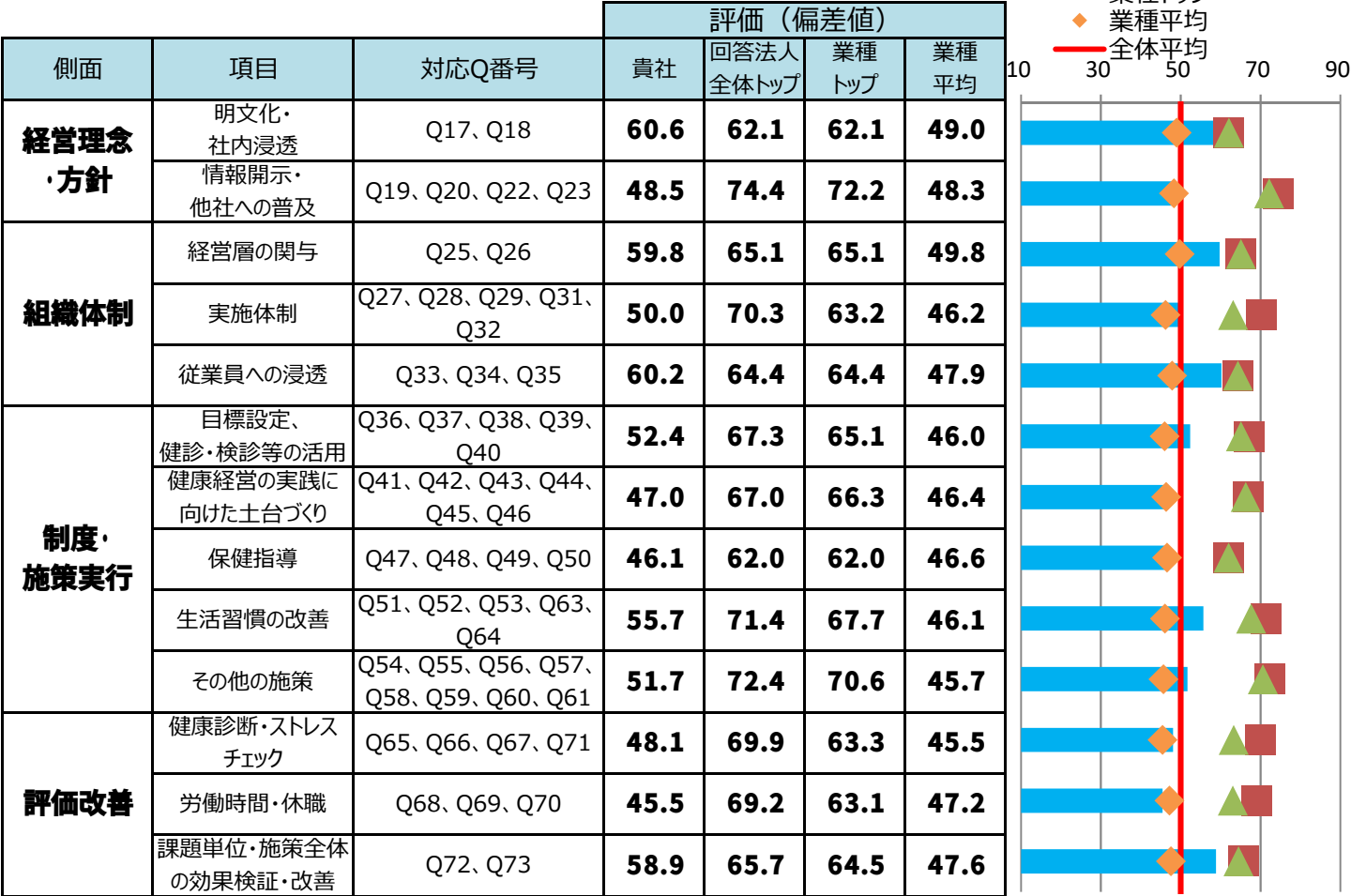
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 301～350位 | 601～650位   | 1101～1150位 | 1601～1650位 | 1251～1300位 |
| 総合評価      | 58.8     | 57.1(↓1.7) | 52.7(↓4.4) | 49.8(↓2.9) | 53.3(↑3.5) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上<br>BMI値25.0以上（いわゆる肥満体型）の社員が30%以上おり、糖尿病や心筋梗塞など肥満体型が引き起こしやすい病気が近年多発しており、適正な生産性を上げられない店舗や部門が発生している。生産性の低下を防ぐために、残された社員に残業が増えるなどの悪循環から、ストレスを溜め込みメンタル不調を訴える社員も発生している。これらを防ぎ、社員全員が澁滞と働ける環境を整えることが課題となる。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 健康で強い社員を増やし、生産性を上げ、お客様の期待を超える価値提供を実践できる企業になる。社員が健康であることで、魅力ある会社として採用力UPにも寄与できると考える。また、社員の健康は社員の家族をも健康にし、ESの向上にも寄与できる。                                                                                           |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

|        |             |
|--------|-------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言 |
| URL    | 関東Mホームページ   |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | <b>11</b> | 回 | <b>2</b>          | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>24</b> | 回 | <b>3</b>          | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                           |   |                             |            |   |
|------------------------------|-------------------------------------------|---|-----------------------------|------------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供        |   |                             |            |   |
| 取組内容                         | 社員の健康増進イベントに家族も参加し、社員と家族、家族同士の交流などが行われている |   |                             |            |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>2.5</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                    |   |                             |             |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画                                |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | BMI適正値に向けた取組の一環として、月に1回の全社員健康増進取組に「野菜摂取」を盛り込んでいます。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>16.7</b> | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                    |   |                             |            |   |
|------------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------|------------|---|
| 取組概要                         | 運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを実施 |   |                             |            |   |
| 取組内容                         | 健康増進の目的でのウォーキングイベントの開催             |   |                             |            |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>3.0</b> | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |             |   |
|-------|------|---------|-------------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |             | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | <b>20.0</b> | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |             | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 47.6    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 49.7    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 57.4    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 51.7    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 48.4    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 50.4    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 45.3    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 45.3    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 50.5    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 54.5    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                      |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                            |
|               | 課題内容   | 健康診断受診時の調査から、当社の喫煙率は41.7%と非常に高い数値となっている。喫煙がもたらす生産低下①喫煙による休憩時間、②発がん性含めた疾病等での長期離脱による を回避する為にも、また社員の健康の為にも、喫煙率を下げる事が重要。 |
|               | 施策実施結果 | 全従業員に喫煙による危険性を毎月2回定期的にアナウンスし、また各事業所に禁煙を促すポスターを作成、配布。毎月2回、禁煙デーを設け、禁煙することへの抵抗を軽減させる。                                   |
|               | 効果検証結果 | 現時点では、禁煙者は多くは無いが、毎月のメール案内に対して、禁煙を始めようか迷っているなどの反響も出てきており、また禁煙デーでは実際に禁煙を実践している社員が多く存在し始めている。                           |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                                                                                                    |
|               | 課題内容   | 休職の後に復職した社員が再休職に陥ることが多くあり、安定した勤務に繋がらず、再び治療に専念するケースも多い。<br>復職者への職場内での理解、復職者本人への配属先社員以外のフォローが必要。                       |
|               | 施策実施結果 | 復職者への定期的なフォローを実践。1週間後、1ヶ月後、3ヶ月後に復職者へ人事部の担当者から直接手紙を出しすなどのサポート。また、復職者の上長にヒアリングを実施し、双方のサポートを実施。                         |
|               | 効果検証結果 | 復職からの再休職の割合が約10%減少。                                                                                                  |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社石川トヨペットカローラ

英文名：

■加入保険者：石川県自動車販売店健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

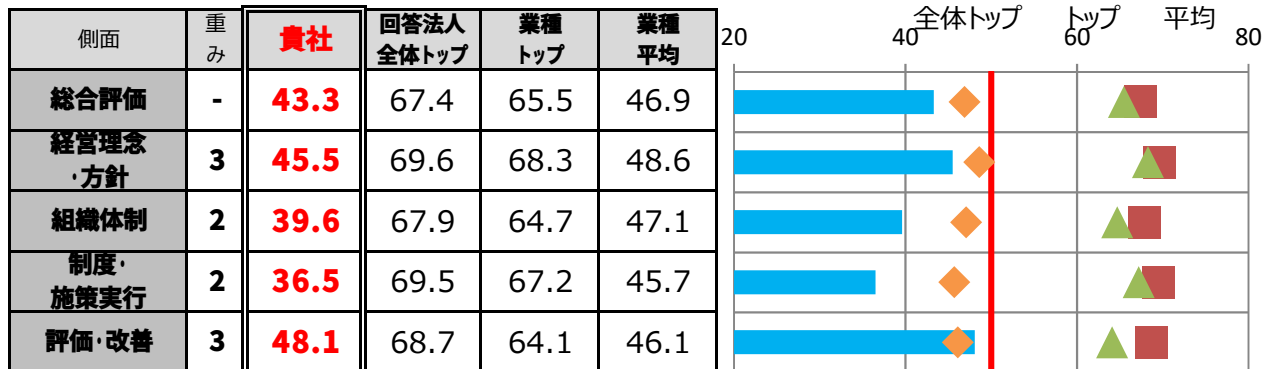
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：2401～2450位 / 3169 社中

■総合評価：43.3 ↓1.2 (前回偏差値 44.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



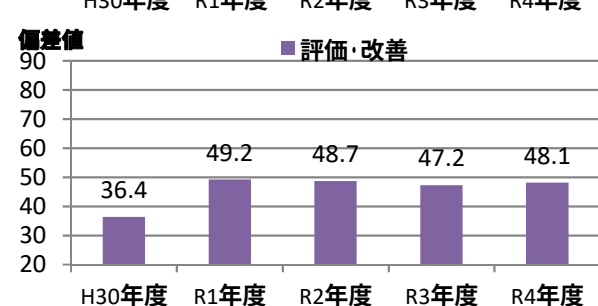
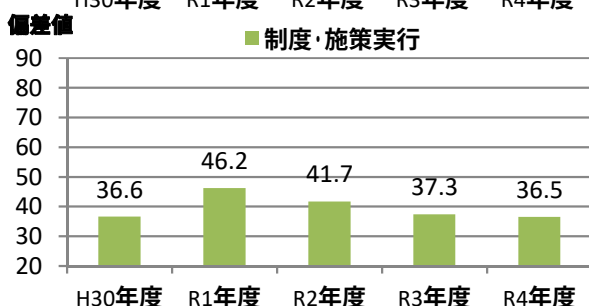
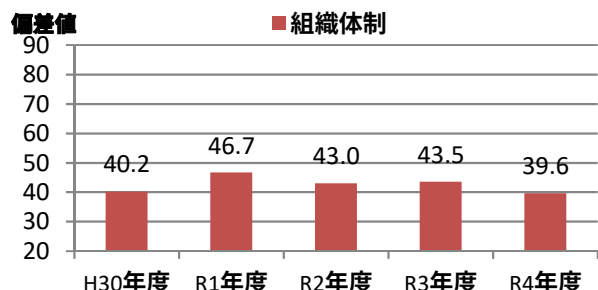
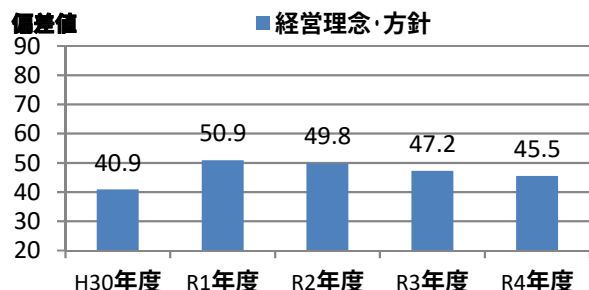
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

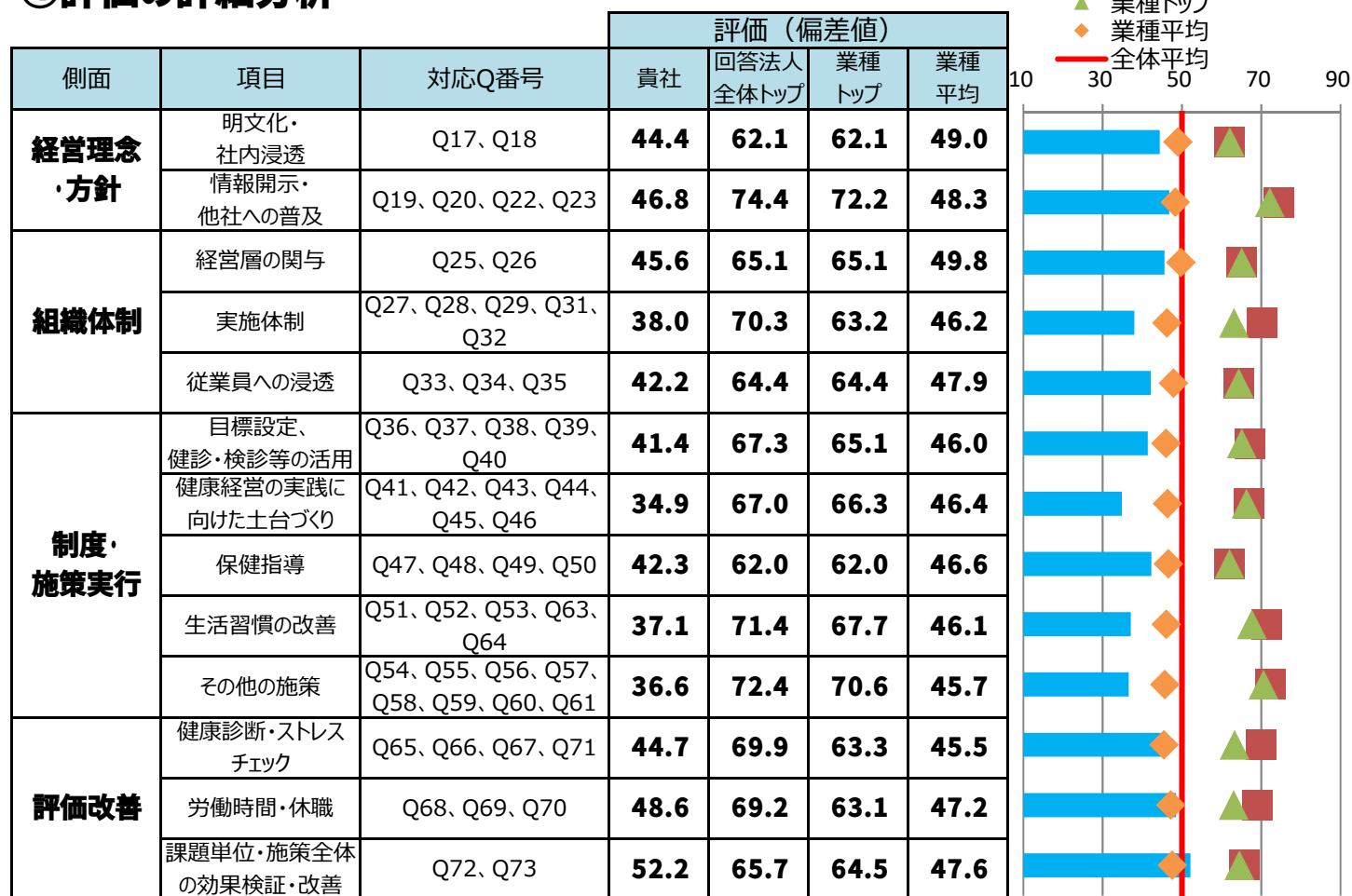
|           | 平成30年度     | 令和1年度       | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|-------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1501～1550位 | 1351～1400位  | 1651～1700位 | 2101～2150位 | 2401～2450位 |
| 総合評価      | 38.6       | 48.6(↑10.0) | 46.5(↓2.1) | 44.5(↓2.0) | 43.3(↓1.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社       | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 人材定着や採用力向上<br>特に採用が難しい自動車整備士の採用について毎年継続的な人員の確保と入社後の定着率の向上が課題である。                                               |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 新卒採用については安心して働ける環境があるという事を学生に感じてもらうことを期待している。また入社後もギャップなく長く働きたいと感じられることを期待している。具体的には、新卒採用年平均10名、5年後定着率90%を目指す。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                           |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                               |
| URL    | <a href="https://www.ishikawatoyopetcorolla.jp">https://www.ishikawatoyopetcorolla.jp</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 2      | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 6                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 18.3 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 18.3 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供                |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 新春社員大会の実施により石川県内の店舗社員が集まる機会を創出しコミュニケーション促進に寄与している |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 15.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |     |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 栄養管理のされている健康に配慮した弁当を提供できる環境整備を行っている。                           |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 16.6                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 0.6 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                              |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                          |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | ゴルフ・フットサル・野球サークルの金銭支援を行っている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 17.7 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 20.0 | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 40.0    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 42.4    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 44.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 49.6    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 39.0    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 36.9    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 40.5    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 38.5    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 27.2    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 36.0    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                  |
|---------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                                        |
|               | 課題内容   | 特定健康診査の積極的支援者（動機付け含）が増加傾向にあるが、それに伴う保険指導への参加者が少ないことが課題。健康診断時のアンケートで保健指導を機会があれば受けたいと回答している人が16名いたが、実際に参加している人との乖離（例年1名～3名程度）があり、参加までの流れに課題がある。                                                     |
|               | 施策実施結果 | 対象者に確実に認知されるよう個別の封筒を用意し、個別に社内便にて手元に確実に届く工夫をして周知を行った。昨年度はコロナ禍により日程が限定されるなど参加しづらい状況となり参加者が出なかった。                                                                                                   |
|               | 効果検証結果 | 昨年度についてはコロナ禍による影響があり参加者が出ずに終わってしまい、まだまだ制度を有効に活用できていないと感じた。ただ案内については個別に行うなどの工夫をして利用促進に努めた。来年度はさらに社員の健康意識を高められるような案内の方法や対面やTELでの直接のやり取りによりアプローチをしていくなどにより綿密なフォローを実施していく。次年度は5名の参加を目標とする。           |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                                                                        |
|               | 課題内容   | 社内において喫煙者が禁煙に挑戦をしたいというニーズが潜在的にあると感じていた。（休憩中に雑談レベルではあるが禁煙に対しての話が数名から出ていた。）禁煙外来治療費補助制度の周知はしていたものの、その参加方法などの細かい点の案内、また利用促進する為の工夫が足りなかったのか周知後の社員からの問い合わせもなく積極的な制度利用にまで繋がっていなかったことが課題。                |
|               | 施策実施結果 | 制度の内容に追加して、具体的な行動スキームや禁煙後の将来像がイメージできる案内告知などの工夫をして展開を実施した。その結果7件の問い合わせがあったが参加者はでなかった。                                                                                                             |
|               | 効果検証結果 | 複数の問い合わせがあったことで社員への周知がしっかりなされていることが確認できた。制度利用者については本来禁煙外来を行っていた病院がコロナ患者の受け入れ対応で一時的に禁煙外来を行わなかったことにより制度利用できなかったケースがあったり社員自身の禁煙への覚悟など心理的な部分が壁となり利用に繋がらなかった。次年度は病院の選定や社員への心理的な後押しの工夫を行い制度利用をさらに促進する。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社富士薬品

英文名：

■加入保険者：東京薬業健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

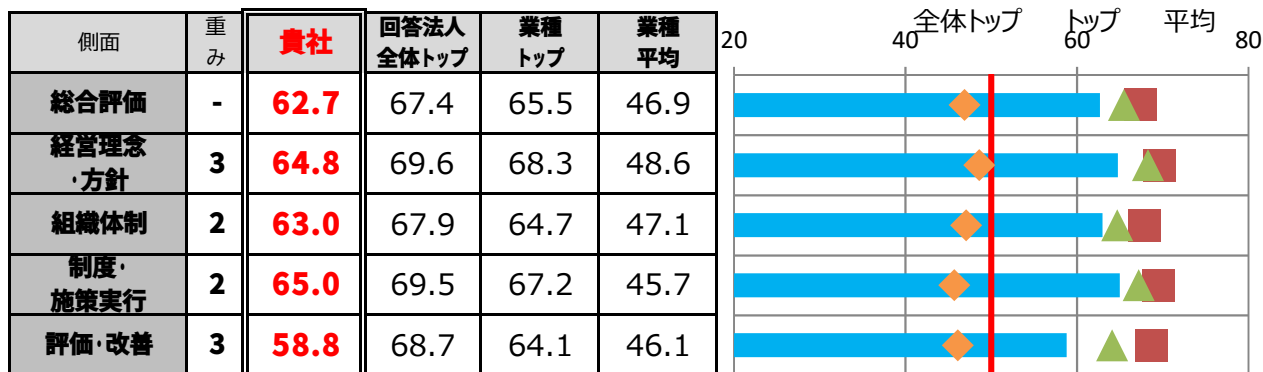
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：151～200位 / 3169 社中

■総合評価：62.7 ↑0.6 (前回偏差値 62.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



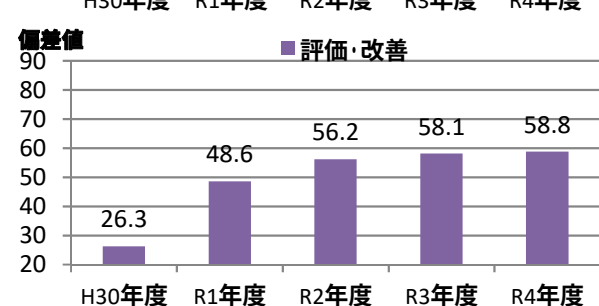
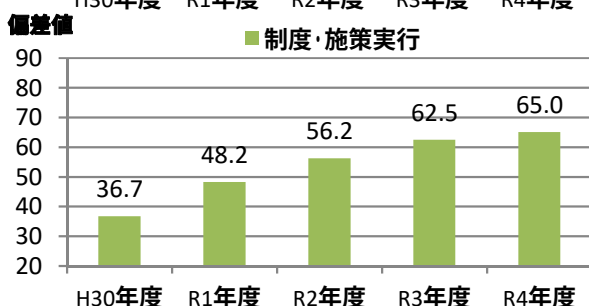
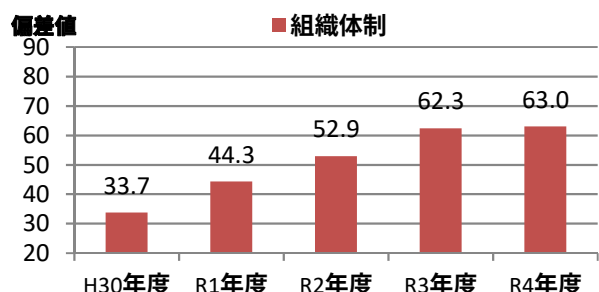
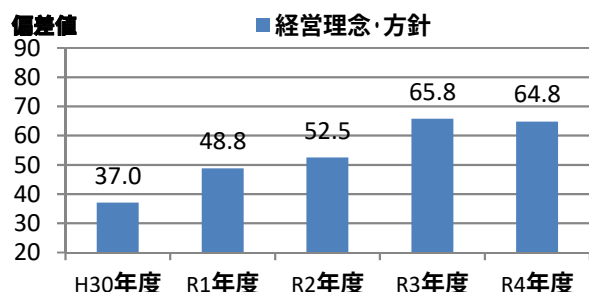
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

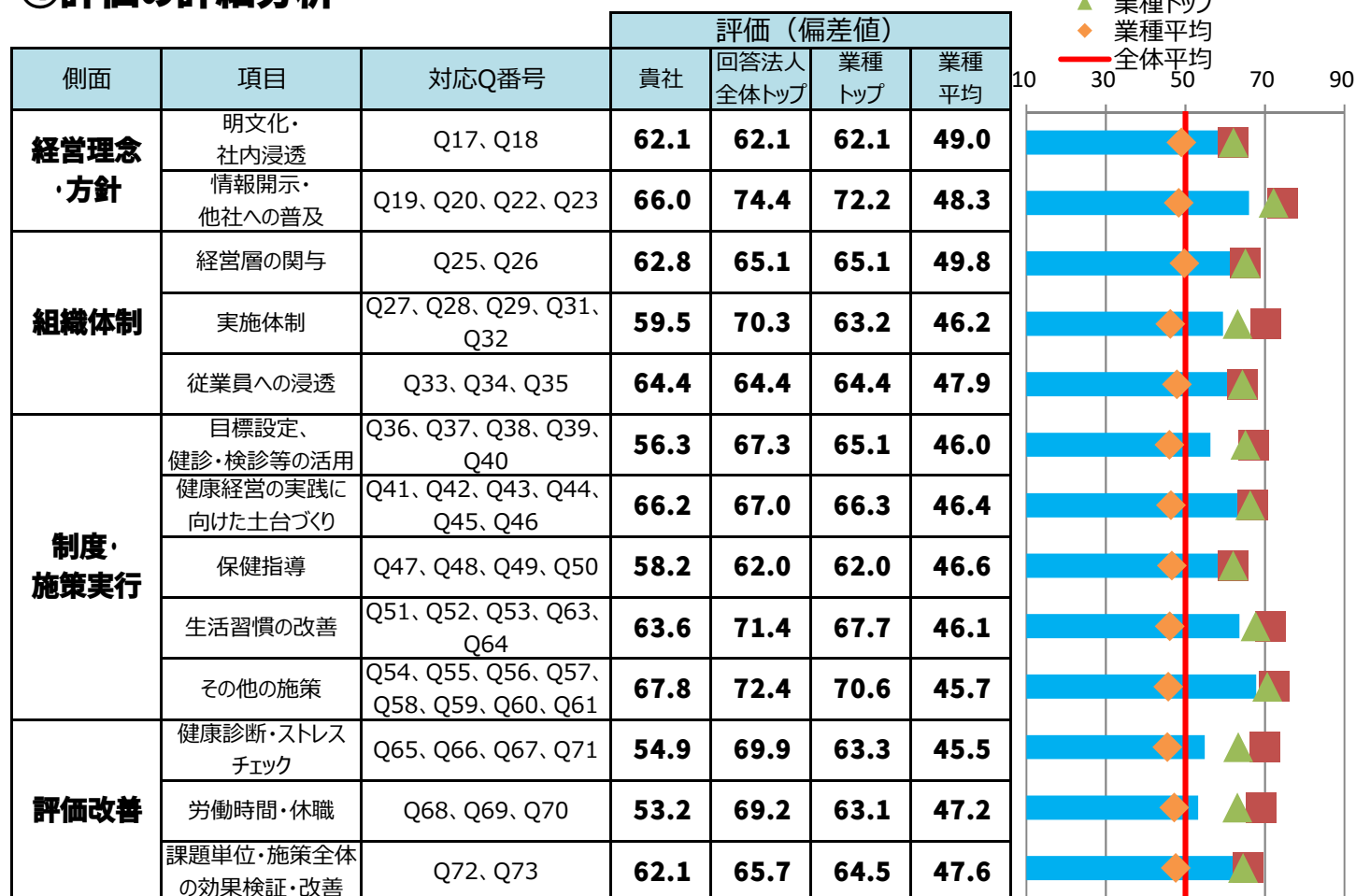
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度     | 令和1年度       | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|-------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1651～1700位 | 1401～1450位  | 951～1000位  | 151～200位   | 151～200位   |
| 総合評価      | 34.1       | 47.7(↑13.6) | 54.4(↑6.7) | 62.1(↑7.7) | 62.7(↑0.6) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社       | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                              |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>従業員のパフォーマンス向上</b><br>「とどげ、元気。つづけ、元気。」という企業スローガンを体現していくために、まずは自社の従業員に元気で長く働いてもらうことの実現が、事業活動を推進するうえで大きな課題である。                                                               |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 年に2回行う調査で<br>・メンタルヘルス 3.5以上（2021年度2.74）<br>・フィジカルヘルス 3.5以上（2021年度2.85）<br>・エンゲージメント（職場推奨度） 5.1以上（2021年度3.91）<br>を目指すことで、「元気」＝「いきいき、幸せに、自身のパフォーマンスを最大限発揮できる状態」をつくり、生産性の向上を図る。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                                          |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | <b>自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ</b><br><a href="https://www.fujiyakuhi.co.jp/diversity-healthmanagement/">https://www.fujiyakuhi.co.jp/diversity-healthmanagement/</a> |
| URL    |                                                                                                                                                                          |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 13     | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 24     | 回 | 13                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 66.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                |   |                             |       |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供       |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | チャットアプリであるteams、ラインワークス、インサークルを導入し従業員同士での利用が可能 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 92.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 朝食欠食対策として社員食堂等で朝食を提供                               |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 朝食を社割で購入可能、社内報で朝食の重要性や店舗で買えるお勧めの商品を紹介/オフィスグリコを追加設置 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 20.5 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                                  |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 埼玉県のコバトン健康マイレージアプリを法人登録にて活用し、ユニオンと共同で年2回以上イベントを実施 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 13.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 66.0 | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 87.0 | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 59.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 60.0    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 56.4    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 65.2    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 63.1    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 70.4    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 60.4    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 59.6    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.7    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 56.1    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 56.8    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                                       |
|---------------|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                             |
|               | 課題内容       | 二次健診の受診率改善。<br>現状は、健保が全体数の把握が困難だったことと、会社から個人へのアプローチも弱かったため、極めて低い数値であった。<br>まずは、全体数値の把握と 会社からのアプローチ強化が課題。                                                                              |
|               | 施策実施<br>結果 | ◆2020年度に産業医健診チェックをデータ化、RPAを導入し、従業員への通知を早めた。また会社に報告があがる仕組みを整備。さらに2021年度はRPA化で創出した時間をリマインドに充て、受診率向上に繋げた                                                                                 |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証<br>結果 | CのITの活用によるアプローチの実施と状況把握の仕組みづくりを実現したことにより、受診率が8.4%→31%→72%に改善。<br>2022年度についてはこの仕組みの安定運用を目指す。                                                                                           |
|               | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                      |
|               | 課題内容       | メンタル疾患による休職者の増加と復職率の低さ                                                                                                                                                                |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施<br>結果 | 復職プログラムおよび軽減勤務制度の導入を2020年度に行い、2021年度は制度の浸透と安定運用を行った。                                                                                                                                  |
|               | 効果検証<br>結果 | 休職者は増加したが、休職制度の認知向上や、認知向上により症状が重くなる前に休職を活用している、および欠勤のリストを各事業部担当に共有し、休職の手続き漏れ等のチェック体制の整備等が主な要因と考える。<br>また産業保健体制や軽減勤務制度の運用が安定してきたことにより<br>メンタル休職からの退職率が40.6%→7.8%（2019年度→2021年度）と改善がみえる |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社スズキ自販茨城

英文名：SUZUKI JIHAN IBARAKI

■加入保険者：スズキ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

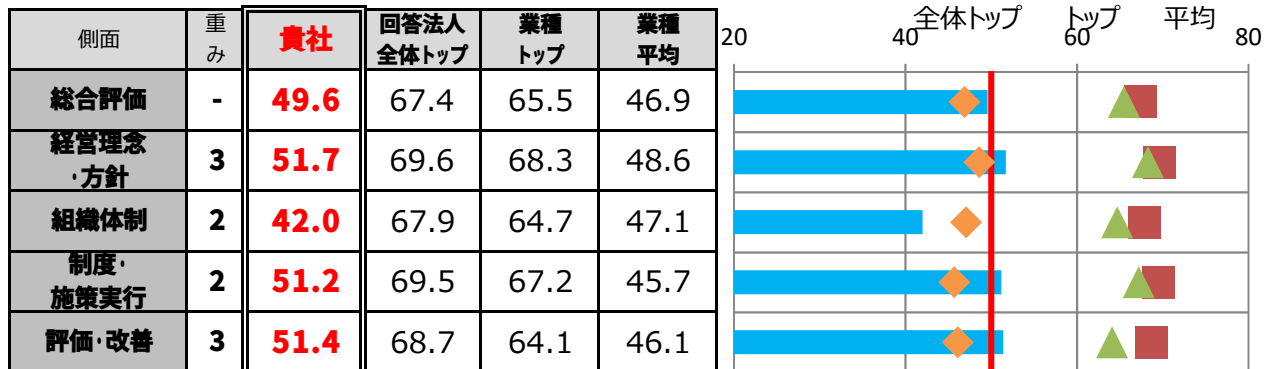
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 1701～1750位 / 3169 社中

■総合評価： 49.6 ↓8.7 (前回偏差値 58.3 )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



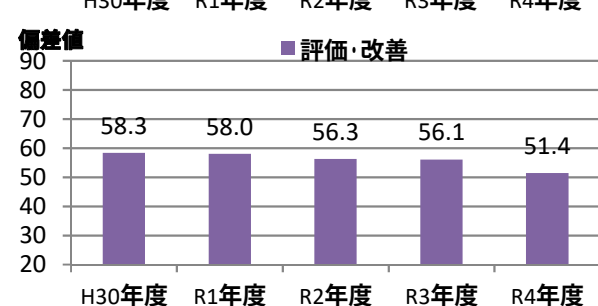
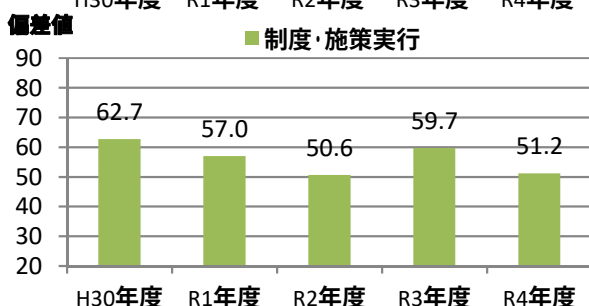
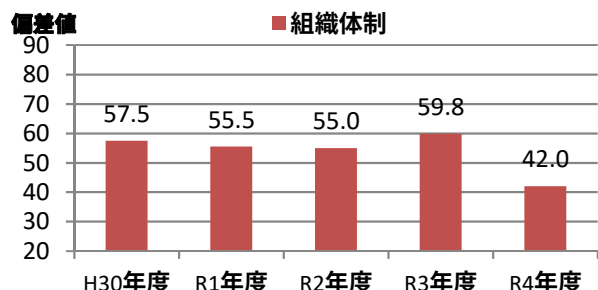
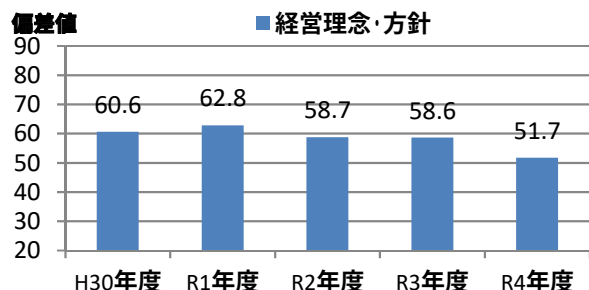
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

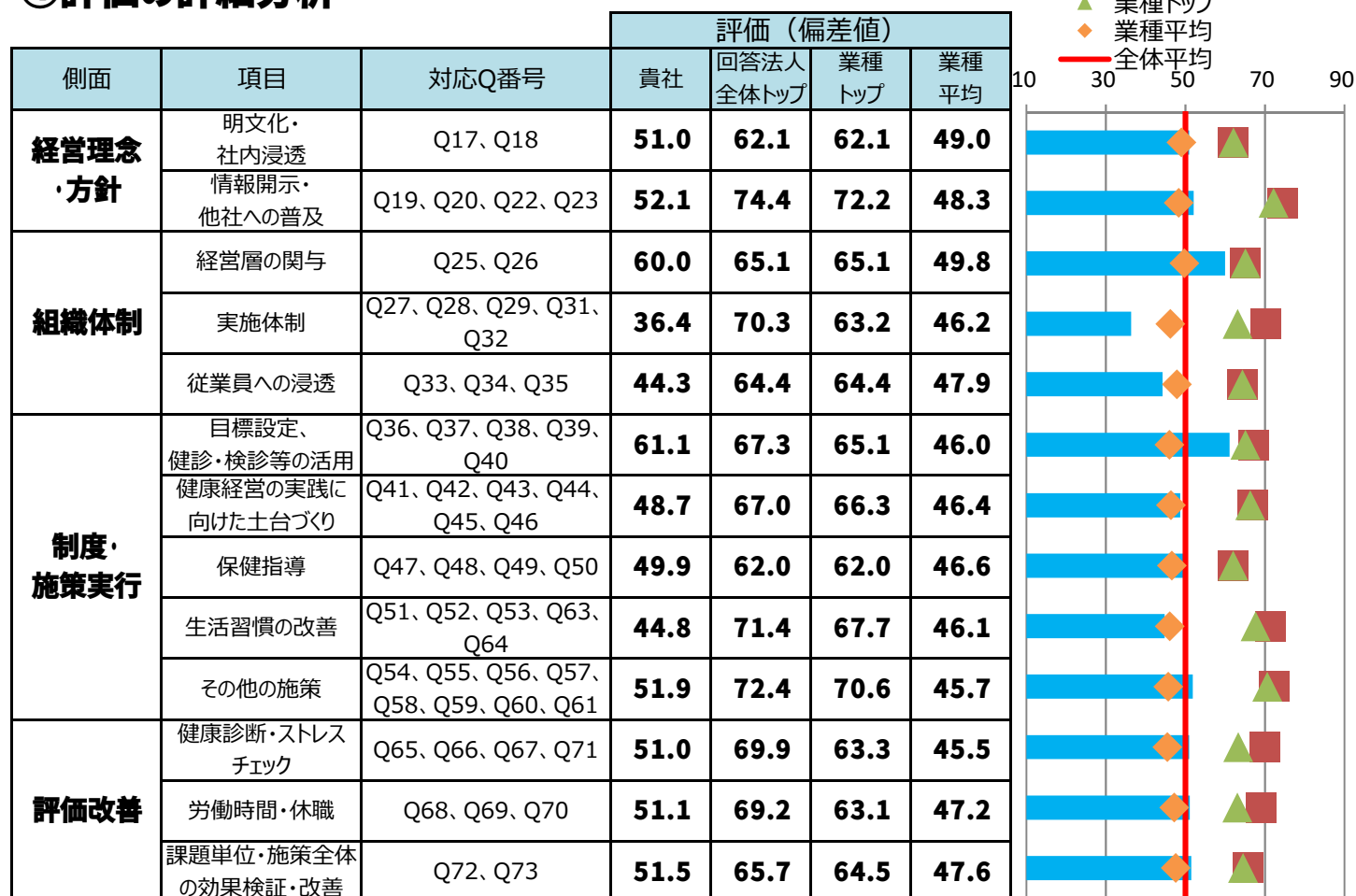
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 201～250位 | 451～500位   | 801～850位   | 601～650位   | 1701～1750位 |
| 総合評価      | 60.2     | 58.7(↓1.5) | 55.6(↓3.1) | 58.3(↑2.7) | 49.6(↓8.7) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                   |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 人材定着や採用力向上<br>新規採用が困難な中でノウハウや技能を持つ従業員に健康で長く働いてもらうことの実現が事業活動を推進する上で重要な課題と位置付けている。                                  |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 従業員が長く働き続けたいと感じられることを期待し、具体的な指標として、平均勤続年数については中途入社した従業員の3年後定着率90%を目指す。また産休・育休復帰後の就業継続率については現在の90%から95%以上への改善を目指す。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| URL    | ① <a href="https://www.suzuki.co.jp/dealer/sj-ibaraki/corporate/">https://www.suzuki.co.jp/dealer/sj-ibaraki/corporate/</a><br>② <a href="https://www.suzuki.co.jp/dealer/sj-ibaraki/recruit/graduate-guideline/">https://www.suzuki.co.jp/dealer/sj-ibaraki/recruit/graduate-guideline/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 1      | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 50.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 50.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |       |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | その他                                              |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | チームワーク・コミュニケーション促進と社員の働きがいを向上させるためGood-Job運動を実施。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                             |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画         |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 腹八分目運動・野菜摂取習慣を不定期ですが継続的に実施。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                             |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | その他                                         |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | ワンポイントストレッチ運動のパンフレットを全社員へ配布し、運動習慣を推進。朝礼で実施。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 30.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 53.6    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 54.0    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 47.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 54.1    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 47.1    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 53.4    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 51.8    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 44.6    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 58.0    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 38.6    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                     |
|---------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                                           |
|               | 課題内容   | 従業員の平均年齢が上昇し、健康診断の有所見者数も上昇傾向にある。健康診断や精密検査への関心はあるが、自ら積極的に受診するきっかけをつかめない社員の割合が多く、社内でのストレスチェックや就業に関する調査でも「非常にたくさんの仕事をしなければならない」など、自ら受診機会をつくりにくい環境と考えられることが、生産性を低下させることに繋がると考え改善が必要である。                 |
|               | 施策実施結果 | 精密検査対象者を役員、所属長（管理職）が共有（月2回の会議資料）。対象者への受診促進はもとより、役員、所属長（管理職）の全員が健診促進の重要性と自らと従業員の健康増進に関心を持つようになった。                                                                                                    |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 現時点では健康診断結果への定量的な効果はまだ出ていないが、本社管理部だけではなく職場上長からの積極的な受診促進や健康増進アドバイスを受けるようになったことで、健康意識の高まりと受診機会を得やすい環境が作られてきている。定性的な従業員アンケートでは回答者のうち70%の社員が職場内で常に健康を気遣われ安心して働けるという回答をしており、今後さらに生産性を向上させていく活動に繋がっていきます。 |
|               | 課題のテーマ | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進                                                                                                                                                                          |
|               | 課題内容   | 婦人科検診への関心はあるが、実際に婦人科検診を実施するに至らない女性社員が多いため、その女性社員たちを検診実施へ導き、推進することが課題。婦人病罹患リスクによる生産性低下予防することは勿論であるが、健康で活き活きと活躍できる基盤を作っていきたい。                                                                         |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 婦人病や早期発見事例をパンフレット（まんが形式）、健保組合の助成金の案内チラシ等を配布し対象者の意識向上に努め、さらに検診を受けける病院の代理予約を総務で請け負い、併せて検診の日は会社としての有給休暇使用を推進した。                                                                                        |
|               | 効果検証結果 | 2021年度の婦人科検診実施結果として、40歳以上女性社員の実施率が83%、40歳未満の女性社員の実施率が46%となり全体で53%の女性社員が婦人科検診を実施した。婦人科検診の重要性と受診機会を得やすい職場であるという認識が女性社員の中で広がっている。                                                                      |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ネッツトヨタ兵庫株式会社

英文名：

■加入保険者：兵庫トヨタ自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

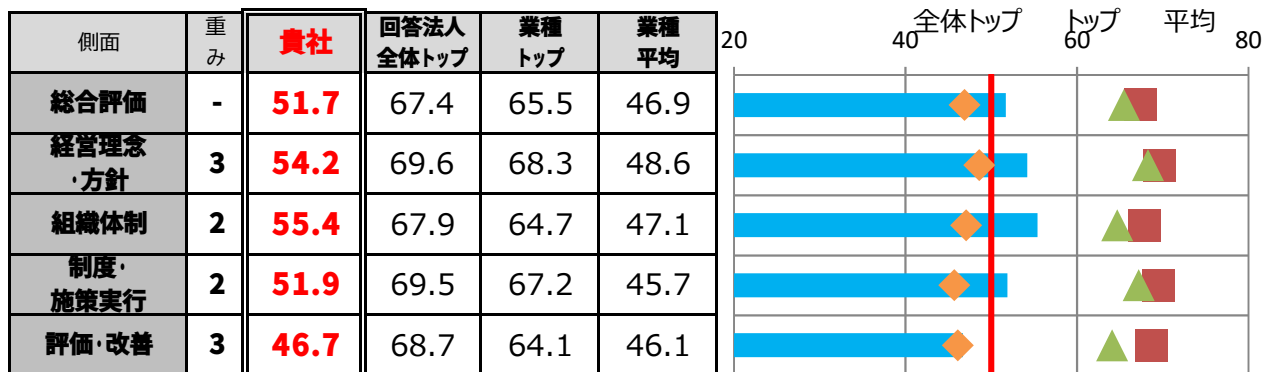
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1451～1500位 / 3169 社中

■総合評価：51.7 ↓0.8 (前回偏差値 52.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



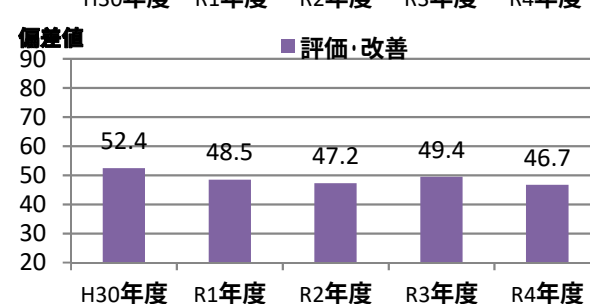
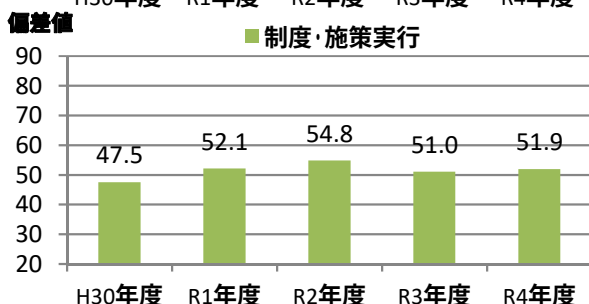
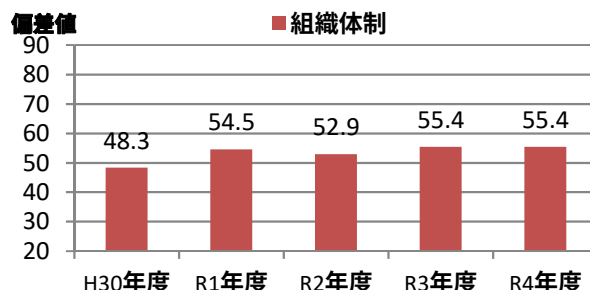
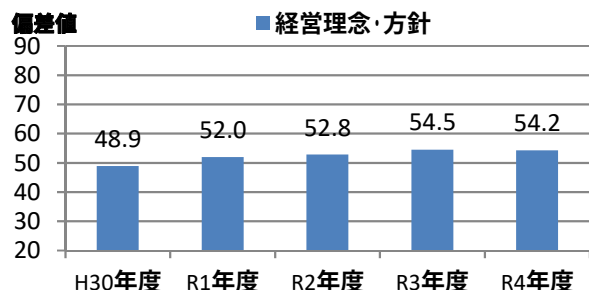
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

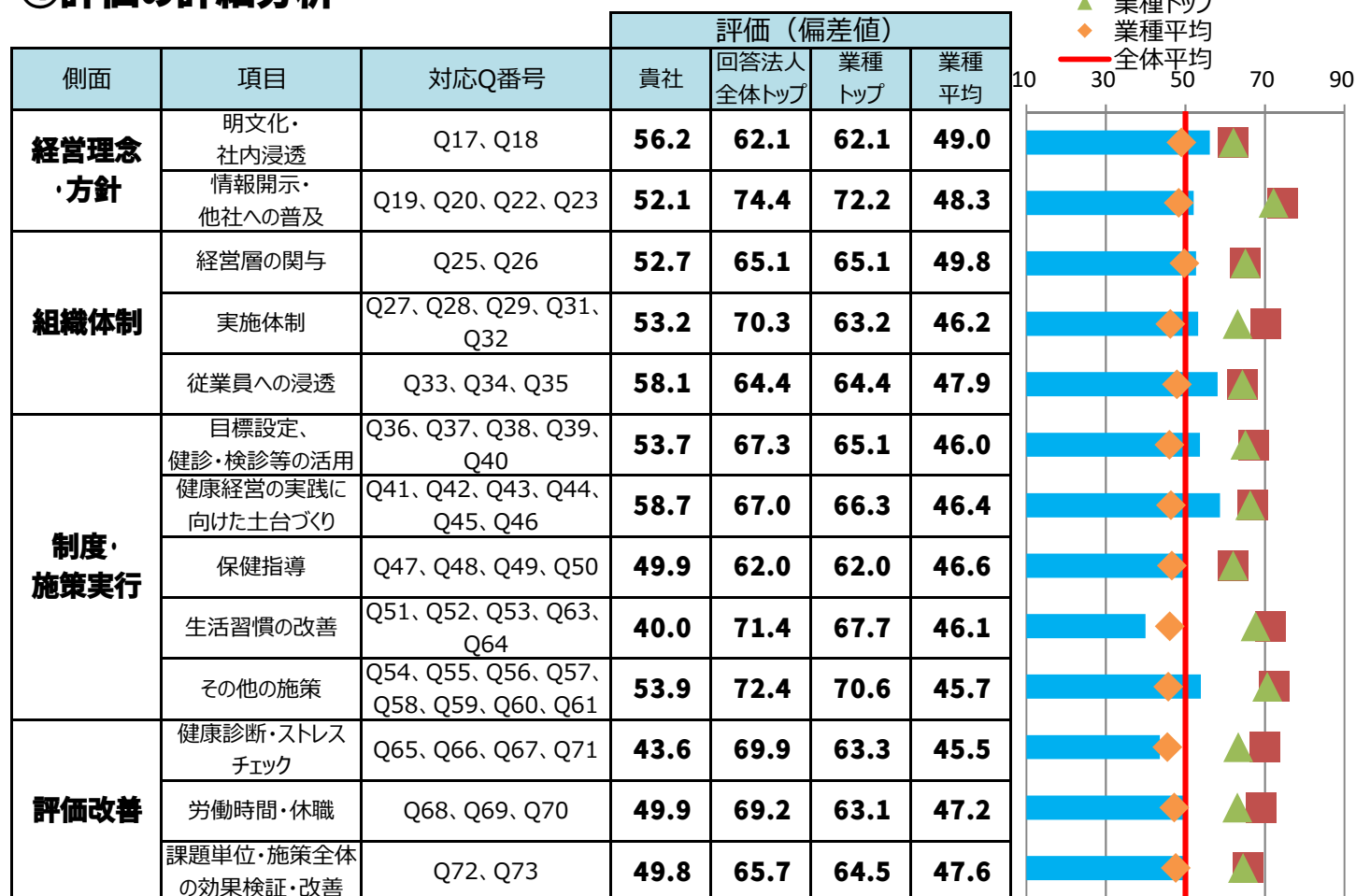
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度     | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1051～1100位 | 1151～1200位 | 1201～1250位 | 1251～1300位 | 1451～1500位 |
| 総合評価      | 49.1       | 51.5(↑2.4) | 51.5(↑0.0) | 52.5(↑1.0) | 51.7(↓0.8) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                         |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 人材定着や採用力向上<br>新規採用が困難な状況において、社員が健康で生き活きと働いている姿を各ショールームで展開し、お客様の期待を超えるサービスを提供することが実現できる職場環境を構築することが、事業活動を行う上で重要である。                                                      |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 誰もが安心して働くことができる職場環境を提供することで、日々の日常業務だけに追われることなく、より多くのお客様のために何ができるのかを自分で考え行動することを期待する。さらに個々の自主的活動の実現が社員満足度の向上に寄与し、新卒社員の5年後定着率アップに繋がることを期待する。具体的指標は5年後定着率60%以上を目指す。（現在43%） |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                     |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                      |
| URL    | <a href="https://www.netzhyogo.jp/corporate">https://www.netzhyogo.jp/corporate</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 1      | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 11     | 回 | 3                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |     |   |                             |       |   |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 4.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                         |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ   |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 近隣自治会の高齢者が行っている体操を実施する場所として店内の敷地を提供している |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 4.3                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 82.6 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                   |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                       |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 食生活改善のため朝昼晩の食事を入力することによりカロリー摂取量の評価を行い支援するアプリを提供した |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|--------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助               |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 県下トヨタ販売店共同で開催の野球大会に協賛し参加者を募集した |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 10.0 | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 49.3    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 52.0    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 45.7    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 31.9    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 41.5    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 58.5    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 58.6    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 45.3    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 56.1    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 45.3    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                             |
|---------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                   |
|               | 課題内容       | 直近において発癌による死亡退職が年1回程度発生したことや<br>定期的な健康診断を受診していないため手遅れになったことを踏まえ<br>人間ドックで実施する各種腫瘍マーカー検査により、ガンの早期発見および糖尿病など発症後長期に職場離<br>脱することになる症状の予防および人間ドック受診率および40歳以上の1日ドック受診率の改善を行う。     |
|               | 施策実施<br>結果 | 受診者に対して一律5000円の補助金を支給。<br>受診対象者284名中、受診者224名（78.9%）対前年13.5ポイントアップとなった。                                                                                                      |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証<br>結果 | 人間ドックのメニューにない腫瘍マーカーやオプション設定の脳ドックの支援について<br>支援策を策定し、さらなる受診率アップだけではなく、病床の早期発見へ従業員を導いていく。                                                                                      |
|               | 課題のテーマ     | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                   |
|               | 課題内容       | 定期健康診断の有所見者について、現段階で治療もしくは通院していない従業員の再検査実施率が低く、体<br>質改善につながっていない。<br>対象となる有所見者リストを作成し、定期的なフォローをかけて再検査受診率を改善する。                                                              |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施<br>結果 | 昨年（2020年）と比べ、5.6ポイントの改善（42.0%）と目標値50%には到達できなかった。                                                                                                                            |
|               | 効果検証<br>結果 | 現段階において、全数結果を出せていない状態であり、会社として徹底できているとは言えない。職場上長<br>から協力を取り付けるとともに、対象者本人へは再検査結果の報告を全数提出できるように働きかけてい<br>く。<br>2022年度は受診率目標は再度50%とするが、未受診者の受診しない理由の把握を行い、よりよいサポート施<br>策を検討する。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大分トヨタ自動車株式会社

英文名：OITA TOYOYA JIDOUSYA

■加入保険者：全国健康保険協会大分支部

非上場

■所属業種：小売業

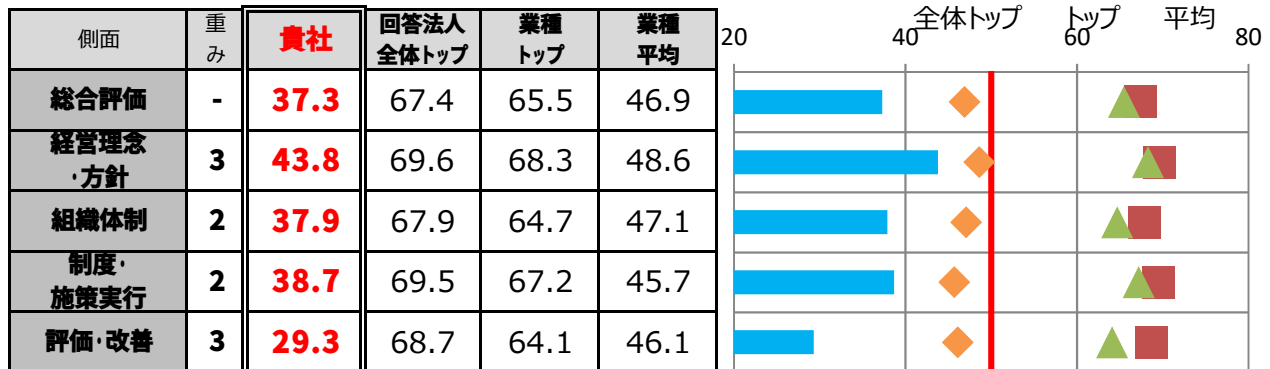
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：2801～2850位 / 3169 社中

■総合評価：37.3 ↓3.9 (前回偏差値 41.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



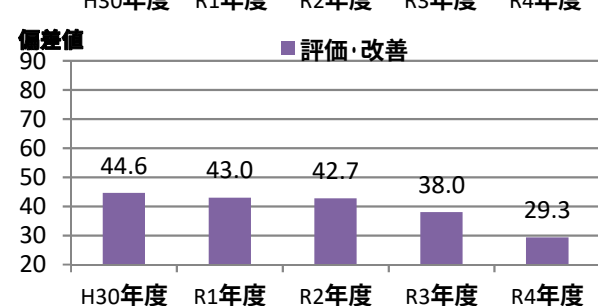
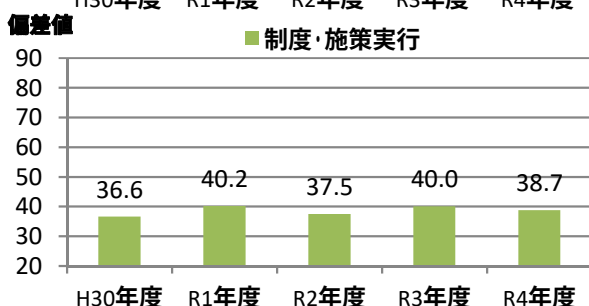
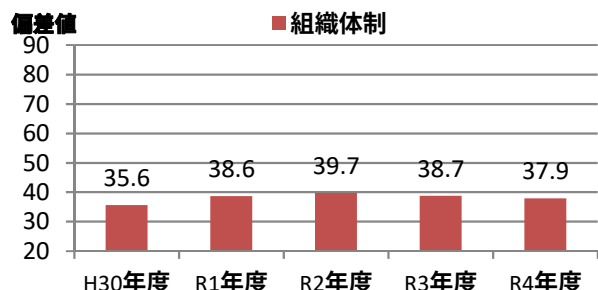
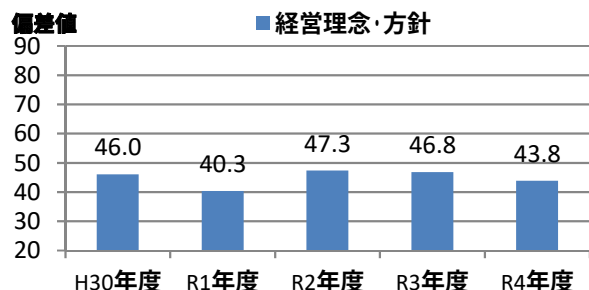
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

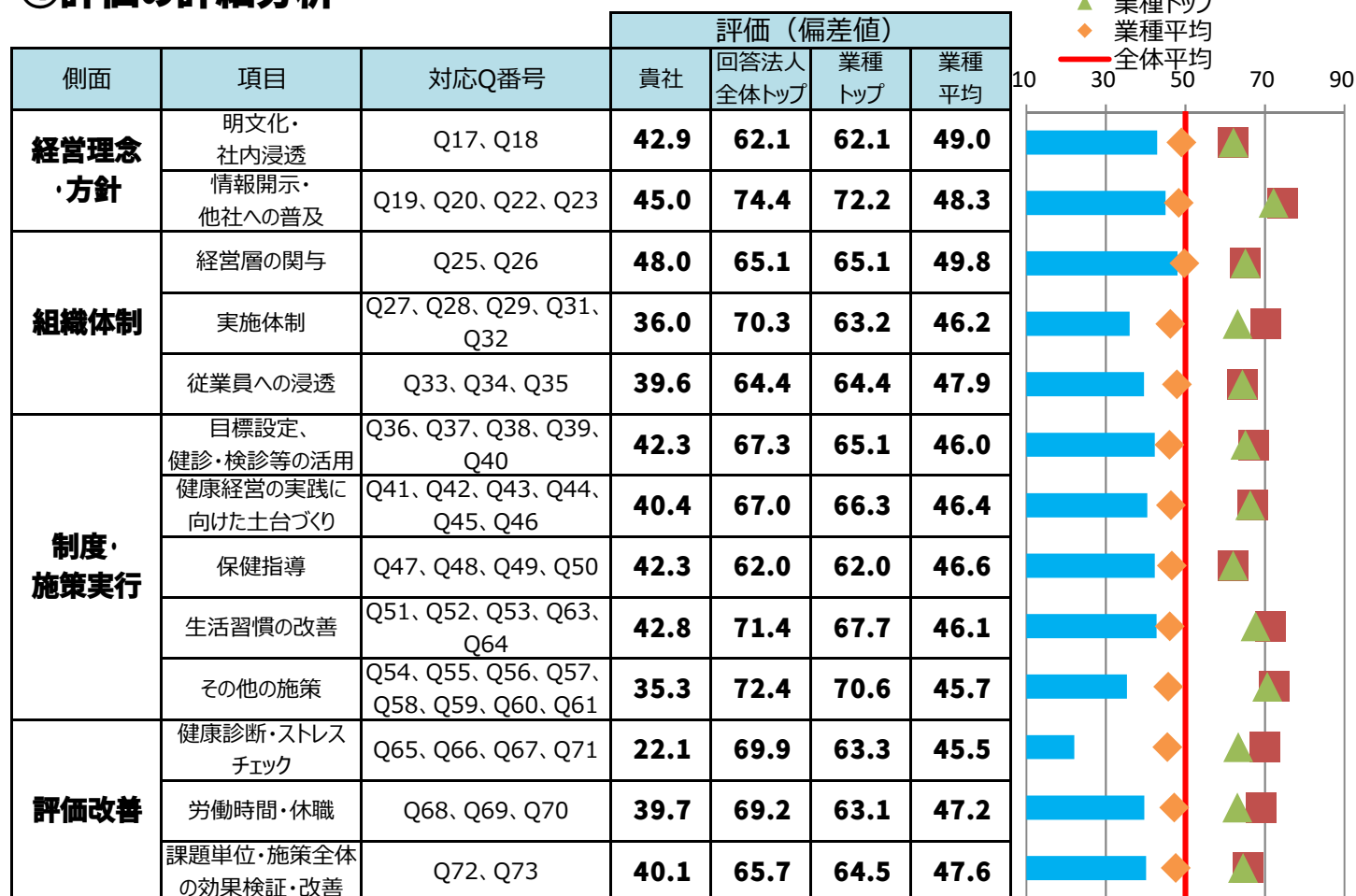
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度     | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1401～1450位 | 1851～1900位 | 1951～2000位 | 2351～2400位 | 2801～2850位 |
| 総合評価      | 40.8       | 40.8(↑0.0) | 42.4(↑1.6) | 41.2(↓1.2) | 37.3(↓3.9) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                         |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 人材定着や採用力向上<br>新卒者採用の増加と定着。社員一人ひとりが、健康で長く働き続けてもらうための業務改善と、福利厚生への改正と充実                    |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 有休取得率・残業時間の削減などにより、社員が長く働き続けたいと感じ定着率の向上を期待する。このような先輩社員の声を外部に多く発信することで、新卒者の獲得と定着の向上を目指す。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                             |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                                              |
| URL    | <a href="https://oita-toyota.jp/corporate/healthandproductivity">https://oita-toyota.jp/corporate/healthandproductivity</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 8      | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 23     | 回 | 15                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 11.6 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 85.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                       |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 全社で月1回、会社周辺の清掃・草取りを実施                 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 95.3 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 仕出し弁当で健康に配慮した食事を提供している                                         |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 7.8                                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 15.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                     |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 職場において毎朝ラジオ体操をしている  |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 60.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 36.5    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 39.3    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 18.8    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 33.6    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 40.9    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 38.3    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 34.7    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 43.4    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 31.9    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 38.8    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                      |
|---------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                    |
|               | 課題内容       | 残業の削減で生活時間の確保がなされてきたので、社員間のコミュニケーションを進めてストレスの軽減と社員の定着化をはかる。                                          |
|               | 施策実施<br>結果 | 社員意識調査を全社員にアンケートを実施し、情報の共有をして社員の仕事の状況を把握する。アンケート、100%実施した。                                           |
|               | 効果検証<br>結果 | 社員意識調査では、コミュニケーションの活性化ははかれなかったが、社員の仕事に対する意識は把握できた。コロナの感染者の増加で、社員内の飲み会や旅行・運動等が少なくコミュニケーションの促進ができなかった。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                                                    |
|               | 課題内容       |                                                                                                      |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                                                      |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                                                                      |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | —     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：茨城スバル自動車株式会社

英文名：

■加入保険者：茨城県自動車販売健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

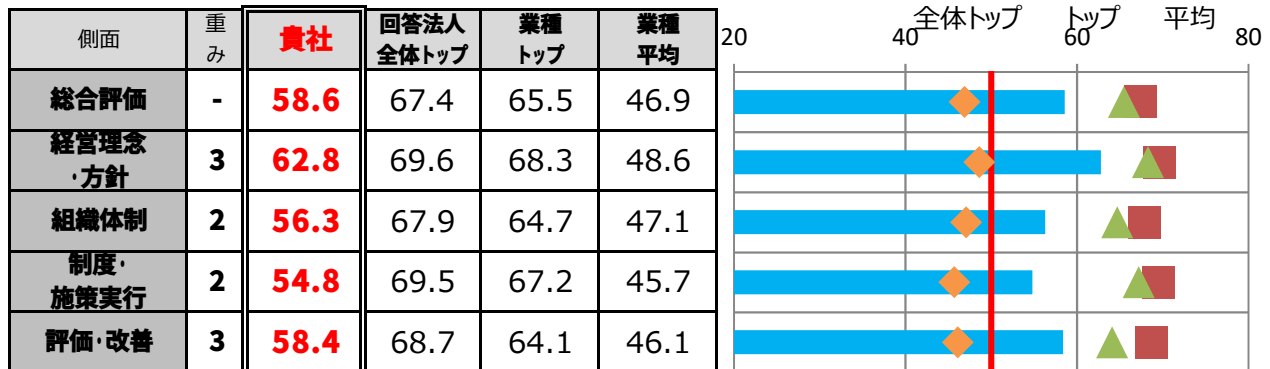
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：701～750位 / 3169 社中

■総合評価：58.6 ↓0.1 (前回偏差値 58.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



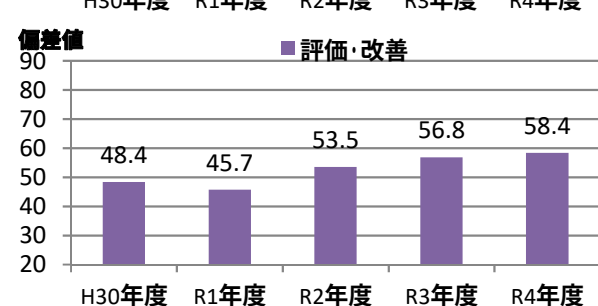
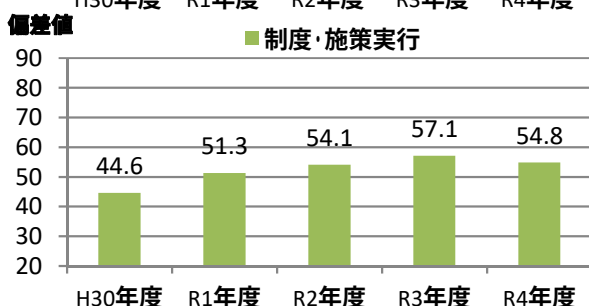
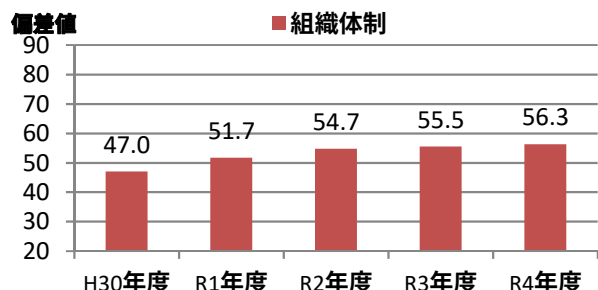
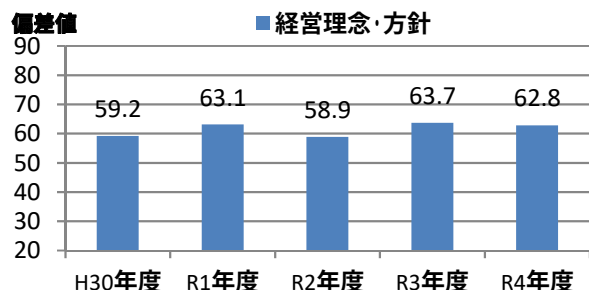
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

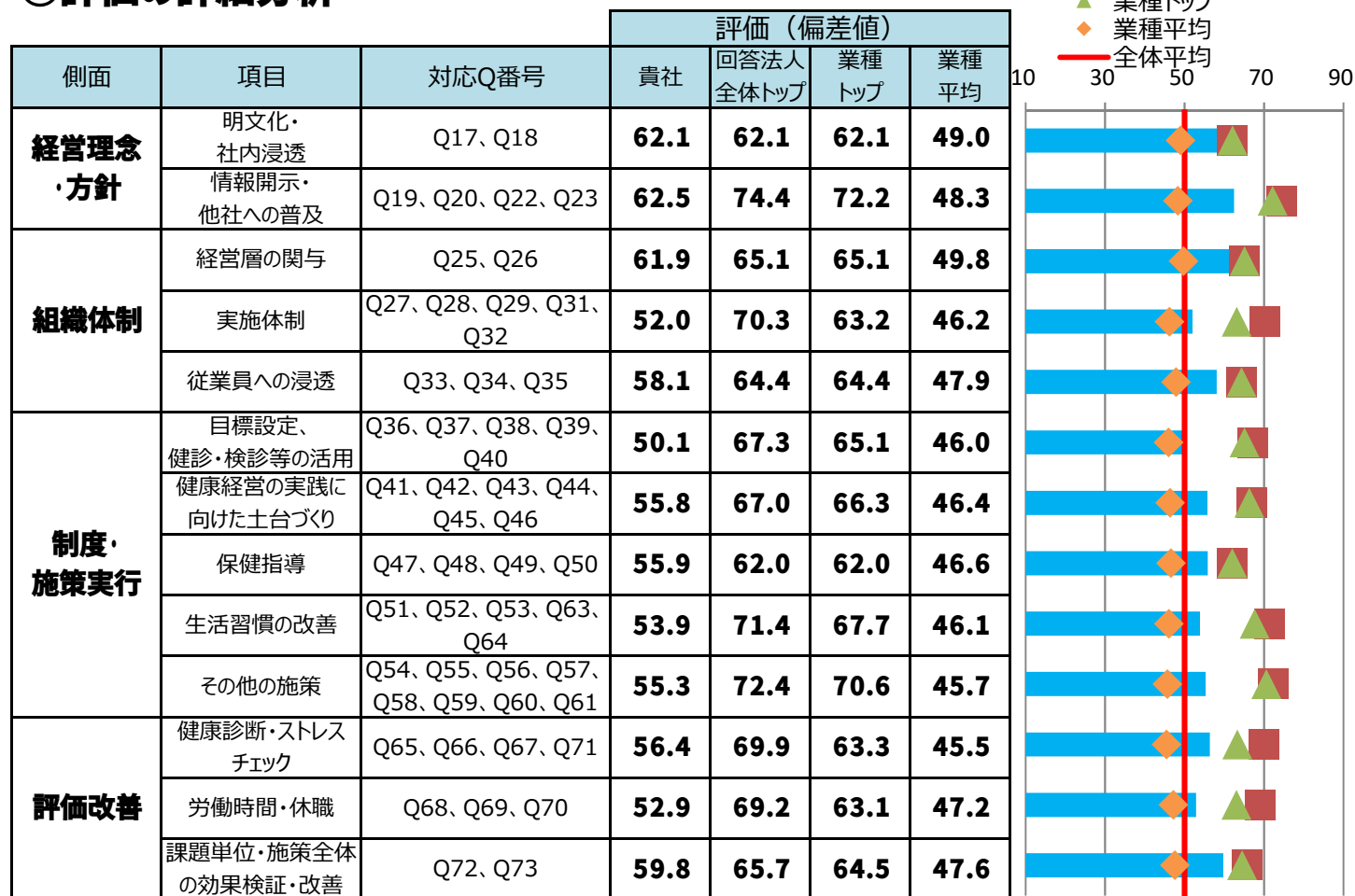
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度    | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|-----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 951～1000位 | 1001～1050位 | 851～900位   | 551～600位   | 701～750位   |
| 総合評価      | 50.2      | 53.2(↑3.0) | 55.5(↑2.3) | 58.7(↑3.2) | 58.6(↓0.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社     | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                     |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>「人々の幸福な生活に寄与する」という企業理念を体現するためにも、社員の健康意識の醸成や職場環境の改善を通じて更なる生産性の向上が必要。</p>                                              |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>活力に満ちた職場環境の実現と生産性の向上を期待している。具体的な指標として、アブセンティーズム損失数で1.0日以下、WLQ-Jをベースとしたパフォーマンス評価で94%を2025年度までの中期目標とする。（2021年度実績）アブセンティーズム1.28日、パフォーマンス評価91.7%</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                 |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                     |
| URL    | <a href="https://www.ibaraki-subaru.co.jp/health/">https://www.ibaraki-subaru.co.jp/health/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 11     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 6                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 10.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 84.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与                     |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 四半期毎に店舗MVPを選出し感謝状とグルメギフト1万円分を贈呈。全社にも好事例として展開している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 91.5                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 12.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社員食堂において栄養バランスを意識したメニューを提供することで、食事による健康に大きく貢献している。             |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 12.1 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                          |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 歩け歩けキャンペーンの実施。目標歩数を設定し達成者には記念品を進呈。日頃からの運動意識を高めている。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 62.7 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 55.3    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 54.6    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 57.4    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 56.9    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 49.5    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 59.8    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 55.0    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 57.4    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 48.6    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 50.0    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                            |
|---------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                                  |
|               | 課題内容   | 40歳以上の社員の割合が増えており、会社が持続的に成長を続けていくためには、予防医療を通じて特定保健指導対象者を減らし、その進行の先にある糖尿病等の生活習慣病を予防することが必要。                                                                                                 |
|               | 施策実施結果 | 健康保険組合と協力して4ヶ月で98万4千歩を目標に「歩け歩けキャンペーン」を実施。結果、参加率100%、目標達成率42.5%だった。達成率はここ3年上がっており、運動習慣が確実に身に付いてきている。                                                                                        |
|               | 効果検証結果 | 2021年度は特定保健指導対象者率目標17.0%に対して実績17.8%と未達成だった。過去3年は順調に削減できていたが、コロナの影響もあり2021年度は未達となった。但し、運動習慣比率は昨年と比べて2.8ポイント上がっており、未だコロナの影響はあるものの少しずつ健康意識、運動意識が回復傾向にある。今後も歩け歩けキャンペーン等を通じて更なる健康に対する意識向上を目指す。  |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                                                |
|               | 課題内容   | 業務量に偏りがあり、一部の社員の時間外労働が増えてしまっている。「人々の幸福な生活に寄与する」という企業理念を体現するためにも労働時間の適正化や生活時間の確保といったワークライフバランスを充実させることが必要である。                                                                               |
|               | 施策実施結果 | 書類の簡素化をはじめ仕事の内容を見直して業務分担表を作成、業務量の平準化を行った。結果、昨年度と比べ45時間超の年間延べ人数が54→50人、年間で最も発生が多い月の人数が33→24人と減少した。                                                                                          |
|               | 効果検証結果 | 仕事の効率化、平準化に取り組んだことで以前よりも偏りが減っている。結果として45時間超の人数が減っていることはもちろん、有給休暇の取得も進み取得率は昨年度の53.6%から66.0%へ大幅にアップした。但し、時間外労働が15.8→17.3時間と増えており今後の課題と考える。来年度以降も時間管理に取り組むことで社員がイキイキと健康的に活躍できる環境づくりを推進していきたい。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ウエインズトヨタ神奈川株式会社

英文名: WEINS TOYOTA KANAGAWA CO.,LTD.

■加入保険者: トヨタウエインズグループ健康保険組合

非上場

■所属業種: 小売業

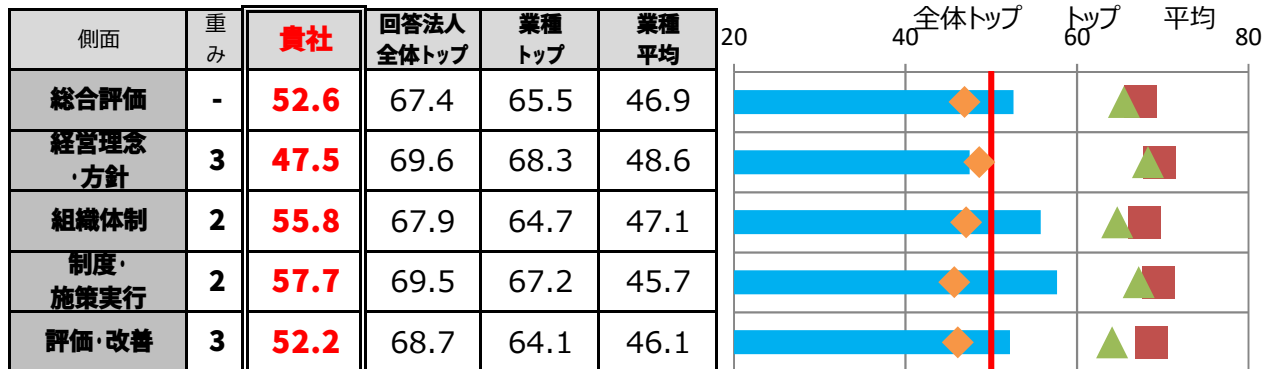
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1351~1400位 / 3169 社中

■総合評価: 52.6 ↓2.6 (前回偏差値 55.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



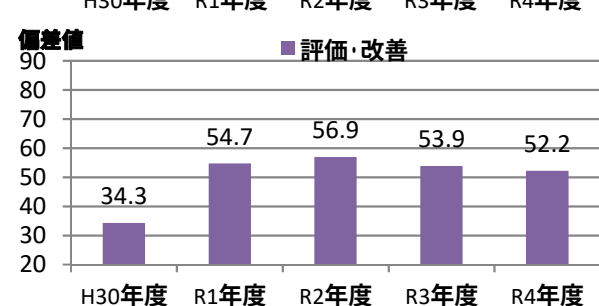
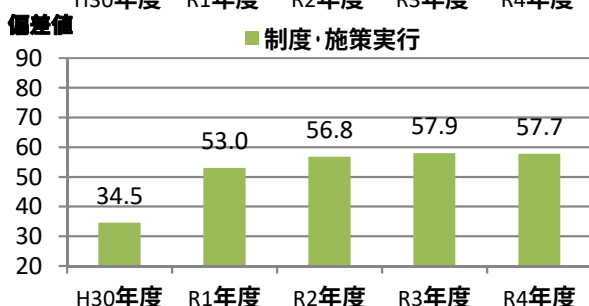
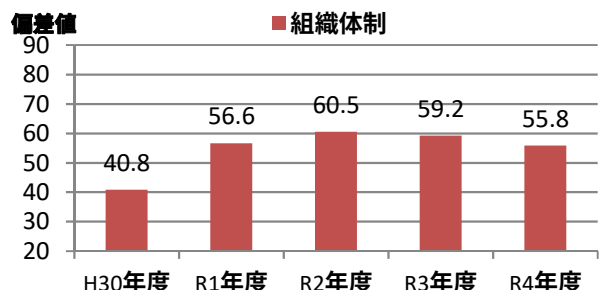
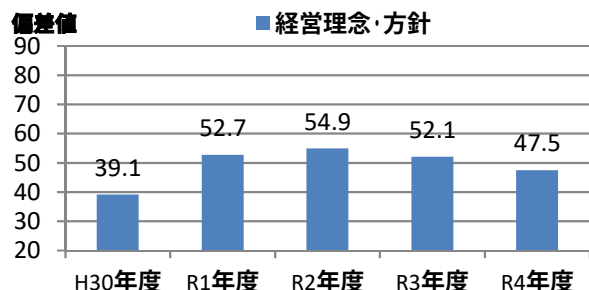
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

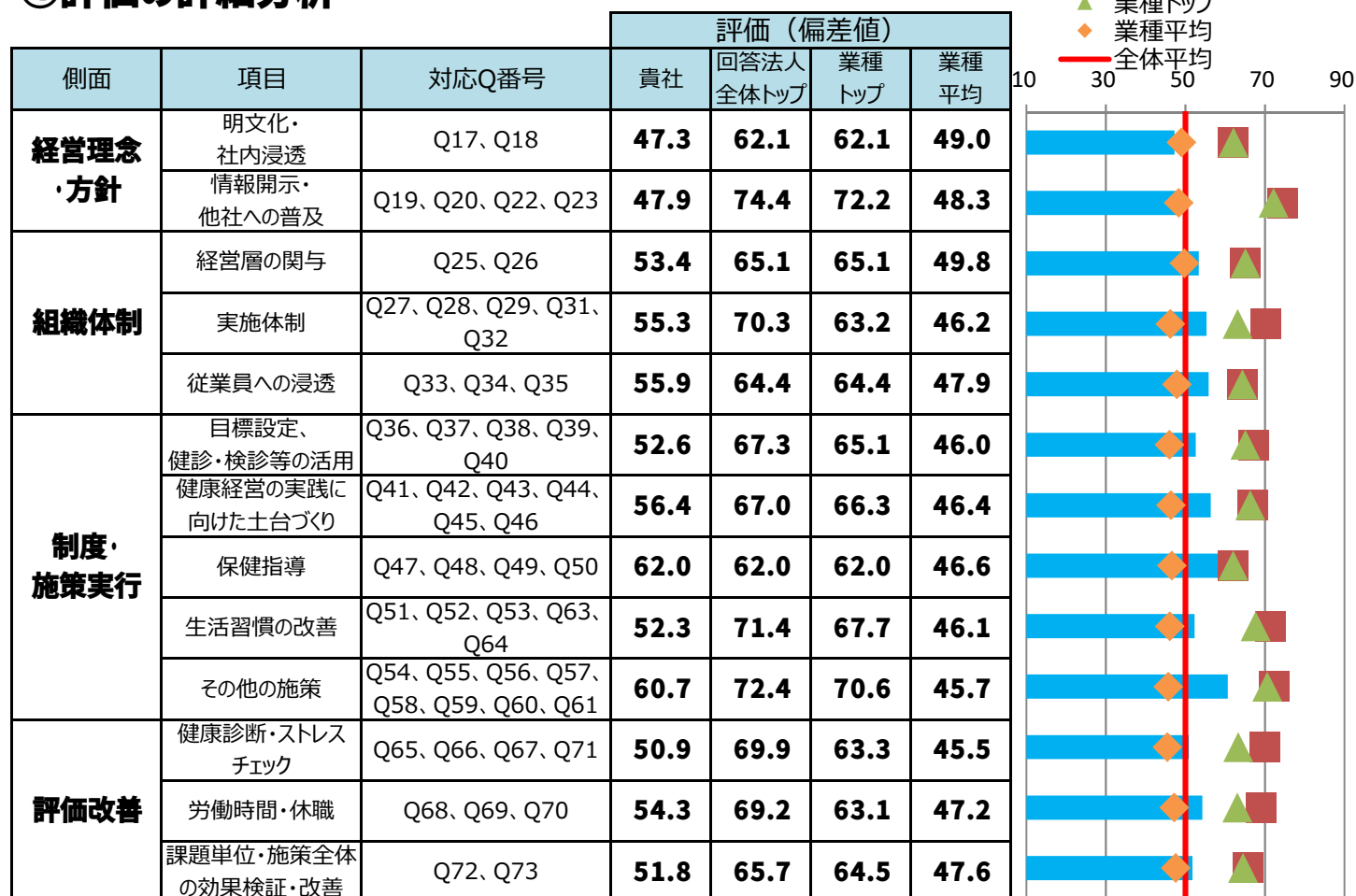
|           | 平成30年度     | 令和1年度       | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|-------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1551~1600位 | 901~950位    | 701~750位   | 901~950位   | 1351~1400位 |
| 総合評価      | 37.1       | 54.1(↑17.0) | 57.0(↑2.9) | 55.2(↓1.8) | 52.6(↓2.6) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社       | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                   |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>未だ長期病欠者が多くいる中で、社員が健康で且つ良い仕事ができるかを健康経営を通し会社の取り組みとして定着させる事が、結果病欠者が減り社員が健康になり、業務の質も向上する。厳しい状況下で企業業績を良くするための課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>社員が精神的かつ肉体的に健全な状態で仕事に取り組める事を期待している。具体的な指標としてはメンタル不調の長期病欠者を15人から0人、ストレスチェック受検率を今年度の81.8%から100%へ、また健康診断の受診率を99.2%から100%への改善を目指します。</p>           |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                       |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                           |
| URL    | <a href="https://www.yokohama-toyopet.co.jp/">https://www.yokohama-toyopet.co.jp/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 2                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 86.6 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 98.4 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                 |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                                             |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | コミュニケーションを図り会社の風通しを良くする為に毎月1回必ず全社員が行うように定められている |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 94.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画                               |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 定期開催のウォーキングキャンペーン内でアプリと連携しカロリー計算をもとにカロリー摂取の改善を行う。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 18.9 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                         |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健康保険組合と共同で被保険者を対象にウォーキングキャンペーンを実施。上位入賞者には表彰品を贈呈する |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 18.9 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 20.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 51.9    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 62.5    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 57.1    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 51.5    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 57.9    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 59.2    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 55.6    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 50.4    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 59.8    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 45.3    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                               |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                              |
|               | 課題内容   | 本部、店舗、その他拠点それぞれのセクションで業務内容、職場環境が違う為同じ条件での対応や対策が取りにくく不調の原因となる理由も異なるため、まずは全セクションの職種別の意見を聞き、現状の把握をすることが必要である。                    |
|               | 施策実施結果 | 全社で職種別に選抜した社員を対象に意見交換会を実施、なかなか職場では言えない意見や心の中に溜めていたことなど忌憚のない意見の場となり今後の進め方を考えるうえで貴重な場となった。                                      |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 現時点では意見の集約を行い職種別に見える問題点や悩みの洗い出しが出来たところであり対応はこれからの課題となります。しかしながら実施したことで上がった様々な意見は結果として社員のメンタル面やストレスに多く繋がっていると把握できたことが施策の収穫である。 |
|               | 課題のテーマ | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                                                                                                             |
|               | 課題内容   | 復職する際、当該社員の健康状態が完全に良好であるというケースはほぼ無いため、不安を抱えたまま復職するケースが多く、事前に担当者が面談を実施し不安や就業能力の確認を行い復職時のフォローや定期的な状態の確認などを仕組みとして導入することが必要である。   |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 休職者に対し原則月に一度面談や電話でのフォローを行い、現在の状況や体調面等ヒアリングを行い復帰に向けて精神面のフォローを実施した。                                                             |
|               | 効果検証結果 | 休職者を無くすことが最終的に目指すゴールとして取り組みを行っておりますが、休職中に今後について不安を感じる社員はほぼ全員であり、フォローの仕組みを導入した結果として8割以上の休職者から復職に対して不安を軽減出来ているとの声が多く聞かれるようになった。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：福岡トヨペット株式会社

英文名：

■加入保険者：トヨタ販売連合健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

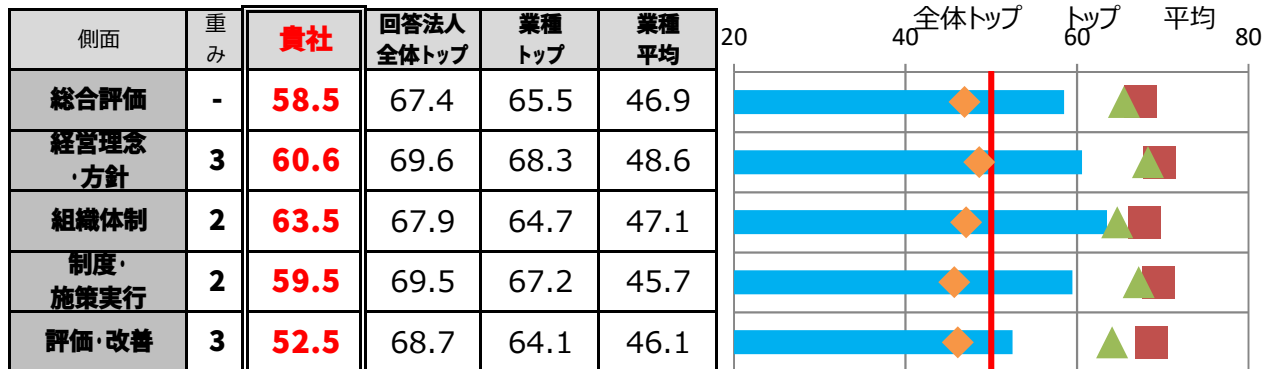
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 701～750位 / 3169 社中

■総合評価： 58.5 ↑1.3 (前回偏差値 57.2 )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



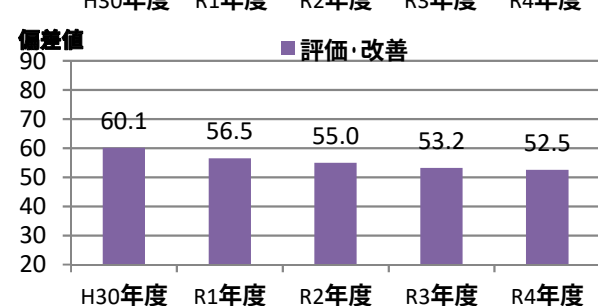
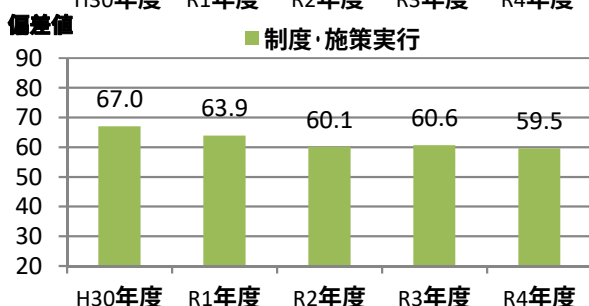
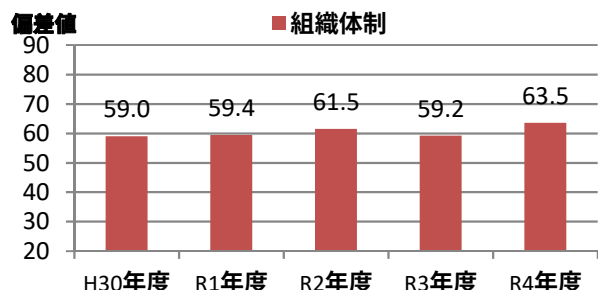
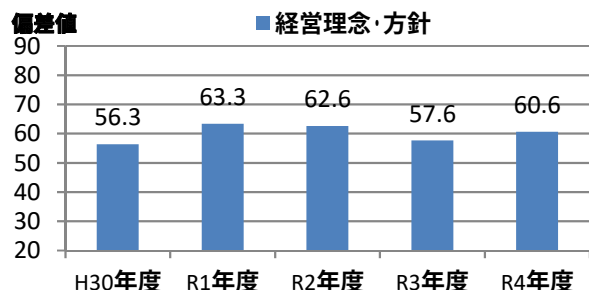
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

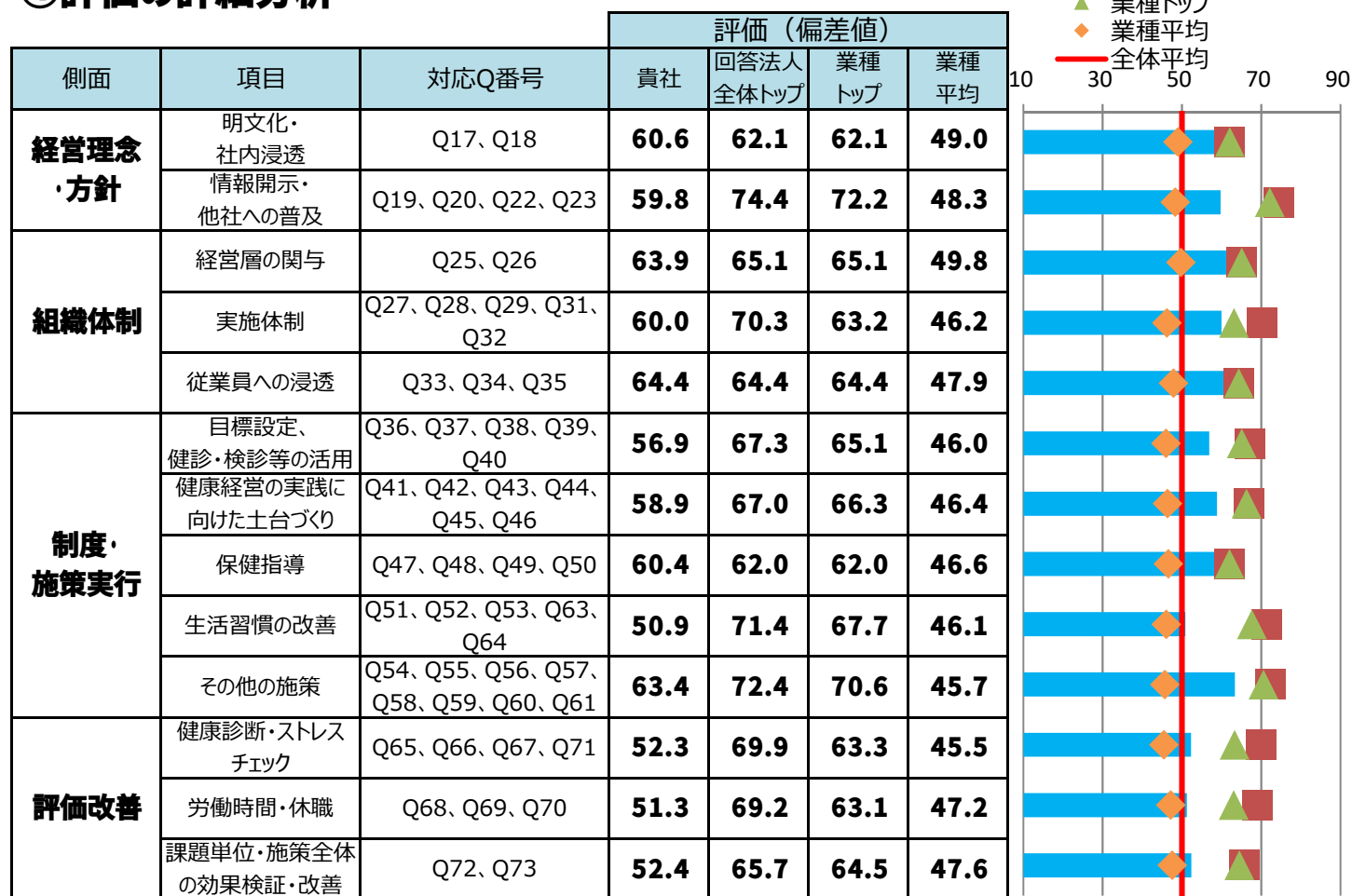
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 201～250位 | 251～300位   | 401～450位   | 701～750位   | 701～750位   |
| 総合評価      | 60.8     | 60.6(↓0.2) | 59.6(↓1.0) | 57.2(↓2.4) | 58.5(↑1.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                     |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>従業員の生活習慣病リスクを軽減し、病気による退職または休業をなくすることが健康経営において課題である。そのためには高リスク者へ特定保健指導の受診を促し、生活改善の意識を植え付けることが必要。</p>                                  |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員に健康で長く働いてもらうためには、早期発見・早期治療が望ましい。健康診断において人間ドックの会社負担を増額することで受診率を上げ、健康上の理由で休業する従業員の減少を図る。また、若年層で生活習慣病リスクの高い従業員に対し健康改善プログラムの実施を呼びかけ9名が参加。未来の特定保健指導の対象者を減少させる。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                         |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                             |
| URL    | <a href="https://fukuoka-toyopet.jp/corporate">https://fukuoka-toyopet.jp/corporate</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 6                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 24     | 回 | 18                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 35.9 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 94.6 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供                            |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 職場レクリエーションの機会を設け金銭支援を行っている（2021年度はコロナの影響で開催が著しく減少） |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 11.5 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 仕出弁当屋はカロリー等・食材を公表している店より選択し、低カロリーで安全な食材を斡旋している                 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | スポーツ庁「スポーツエールカンパニー」の認定を取得                        |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | クラブ活動（野球・サッカー・テニス・剣道）の推進に加え階段使用、ラジオ体操等の運動を奨励している |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 90.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 53.7    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 58.3    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 63.4    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 58.1    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 56.1    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 57.8    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 59.5    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 53.6    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 62.6    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 46.9    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                      |
|---------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進                                                                                                           |
|               | 課題内容   | 女性特有の病気に対するリスクを軽減。婦人科健診に関するアンケートを行ったところ、特に若年層の女性に「男性医師による診察」「受診に行きにくい（申告できない）」「よくわからなくて不安」等の阻害要因があり受診率が低かった。                         |
|               | 施策実施結果 | 婦人科系健診率100%を目指し、受診を必須化するとともに定期健康診断と併せて受診するよう案内。また受診の案内と申込用紙のセットを作成し、全女性従業員へ配布し、健診特休を策定し啓蒙活動を行った。                                     |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 35歳以上の受診率は 2018年 79.6%、2019年 92.9%、2020年 94.3%と上昇、34歳以下は2018年 19.7% 2019年 80.5%と大幅アップ。コロナの影響等で2020年は61.5%とやや停滞したが2021年度は73.3%と持ち直した。 |
|               | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                            |
|               | 課題内容   | 健康診断の結果、重症化リスクが高い従業員が散見された。担当者より対象者にヒアリングを行ったが、自身の高リスクに関心がなく改善する兆しが見受けられなかった。                                                        |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 担当者が熱心に生活改善を呼びかけ、面談の推進、病院の紹介また生活改善プログラムの参加を促進した                                                                                      |
|               | 効果検証結果 | 健保組合主催の生活改善プログラムに参加し、改善に取り組んだ結果健康年齢が大幅に改善された従業員がいた                                                                                   |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：茨城三菱自動車販売株式会社

英文名：Ibaraki Mitsubishi Motor Sales Co.,Ltd

■加入保険者：全国健康保険協会茨城支部

非上場

■所属業種：小売業

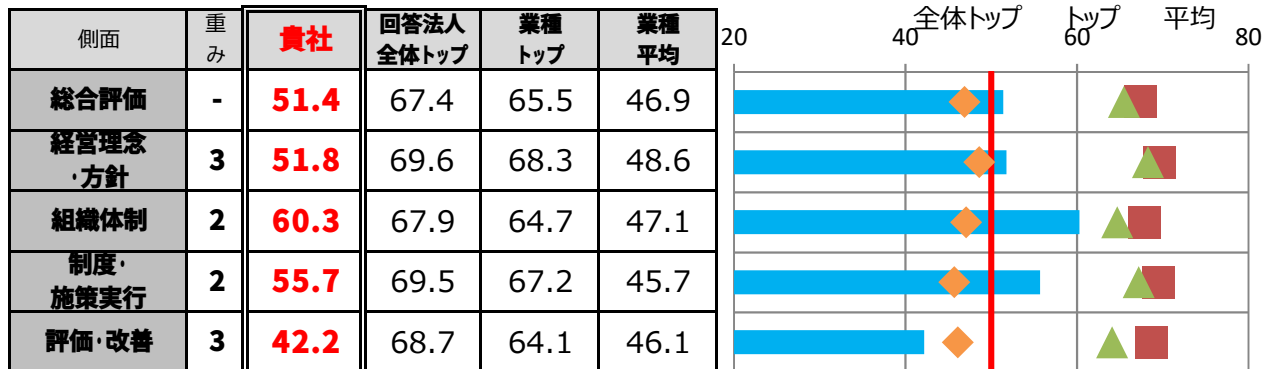
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1501～1550位 / 3169 社中

■総合評価：51.4 ↓0.7 (前回偏差値 52.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



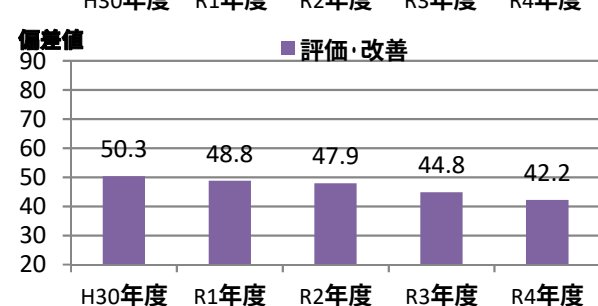
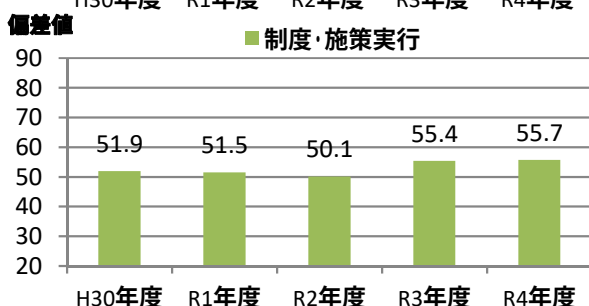
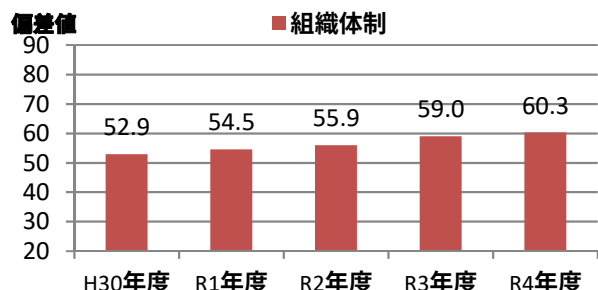
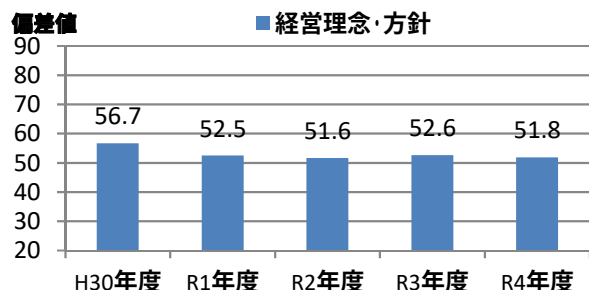
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

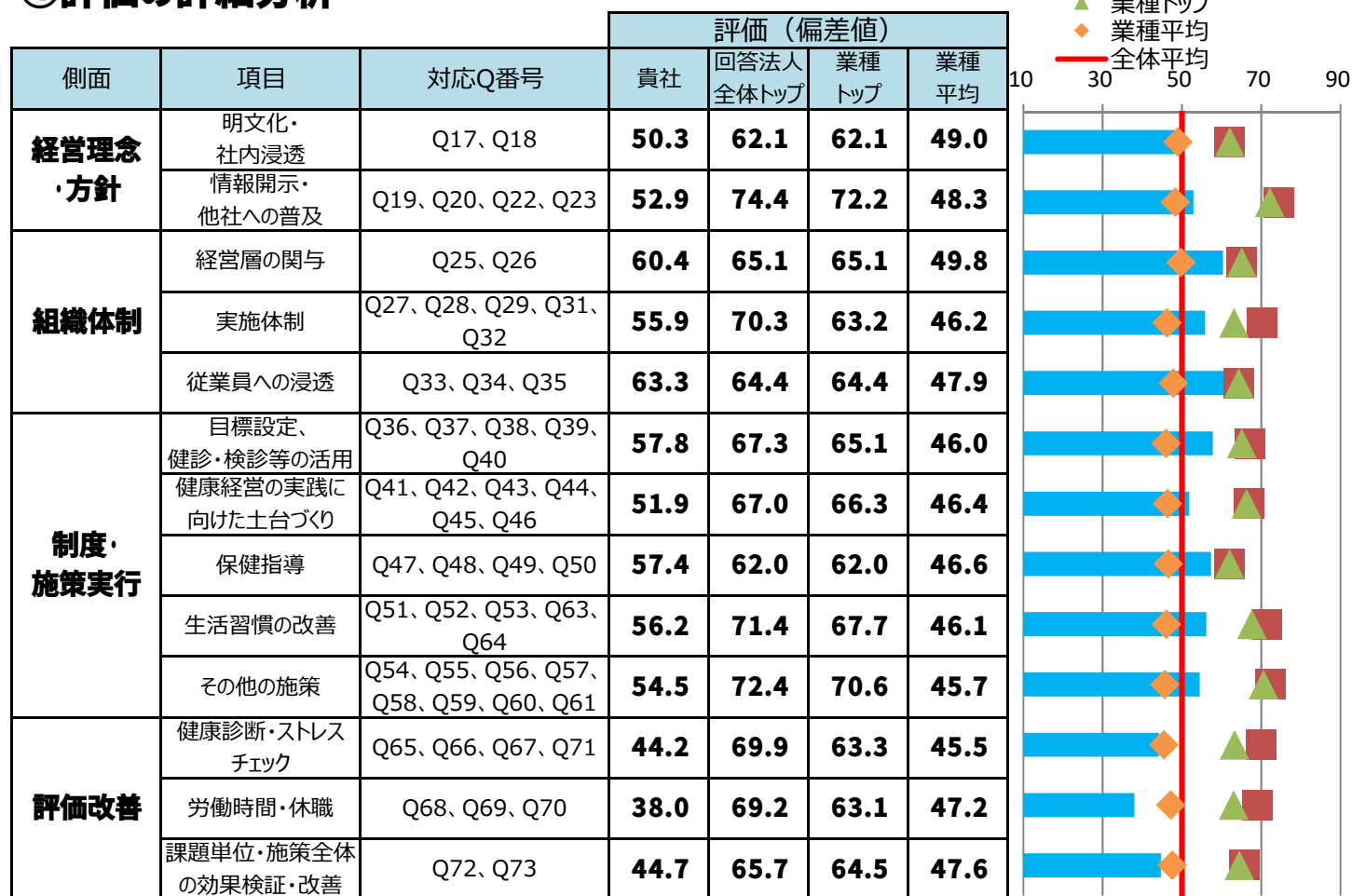
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 751～800位 | 1151～1200位 | 1251～1300位 | 1301～1350位 | 1501～1550位 |
| 総合評価      | 53.2     | 51.6(↓1.6) | 51.1(↓0.5) | 52.1(↑1.0) | 51.4(↓0.7) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                       |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>その他</p> <p>新卒・中途共に採用が難しく人員確保が課題。事業活動及び生産性を維持するためにも従業員の健康維持、未病に努める事が必須。</p>         |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>健康診断後のフォロー、予防接種の勧奨・補助等、定期的な健康教育、運動する機会の創出等により長期休業者を無くし、安定した生産性の確保・生産性の向上を期待する。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                             |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                 |
| URL    | <a href="http://www.ibaraki-mitsubishi-motor-sales.com/">http://www.ibaraki-mitsubishi-motor-sales.com/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 6                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                         |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | ゴルフ同好会への商品提供            |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 20.0                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 80.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                              |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                  |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 県発信の健康アプリを利用し、毎日の野菜摂取、適塩を記録、外食時の減塩サポート店舗の紹介等 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 10.0                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 80.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                         |   |                             |       |   |
|------------------------------|-----------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置                     |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 毎朝朝礼時にラジオ体操を実施し、体を目覚めさせ健康維持・事故防止に繋げている。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |       | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |       | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 100.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 54.6    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 55.1    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 51.4    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 42.9    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 60.3    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 37.9    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 58.6    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 42.5    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 51.4    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 54.0    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                        |
|---------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                              |
|               | 課題内容   | 様々な生活習慣病を引き起こすリスクとなる喫煙に対し、研修等で禁煙することでのメリット等を説いてきたが禁煙する者が思うように増加しない。健康管理上だけでなく、感染症対策と言った周囲への配慮も必要になる為改善が必要である。                                          |
|               | 施策実施結果 | 昨年からの禁煙DAYを増やした事により、昨年に比べ喫煙所で休憩している社員が減少してきた。                                                                                                          |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 禁煙を始めたとの報告はまだ各店舗から届いてはいないが、喫煙者の退職が数名あった為喫煙率は若干ではあるが改善した。これから喫煙を開始する者が増えない様に引き続き研修等で指導していくことが大事である。                                                     |
|               | 課題のテーマ | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                                      |
|               | 課題内容   | 社員の採用が難しい環境の中、若手社員の定着化、早期離職を防ぐことが大事である。外国人技能実習生の採用を増やしており、技能実習生を含む新入社員と先輩社員との店舗を超えたコミュニケーションを増やすことにより働きやすい、定着しやすい会社にする必要があると考える。                       |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 全社員参加型の行事の際、新入社員の挨拶・紹介を実施。運動会を予定していたがコロナの影響で中止となり、感染対策の下ハイキングを実施した。                                                                                    |
|               | 効果検証結果 | 他店舗社員と仕事以外に長い時間接点を持つことでお互いの顔、名前を覚え雰囲気良くなった様に思える。先輩社員からも「初めて話したけど面白い社員だね」などの声もあり、今後も新入社員への声掛け等を実施して、働きやすい職場環境作り、若手が相談しやすい環境作りに努めてもらいたい。今後も引き続き注視していきたい。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：高知トヨペット株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会高知支部

非上場

■所属業種：小売業

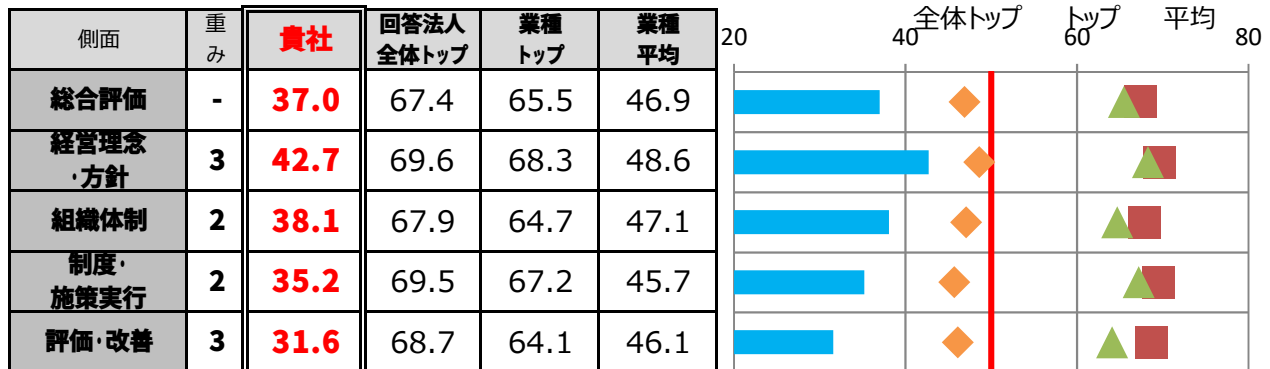
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2851～2900位 / 3169 社中

■総合評価： 37.0 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



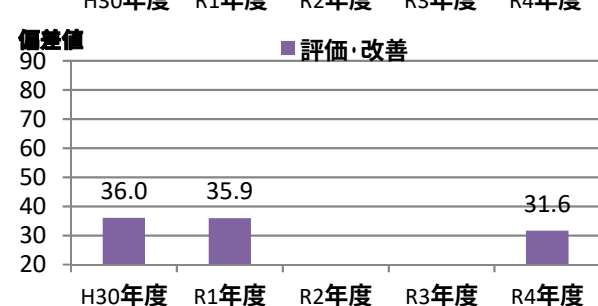
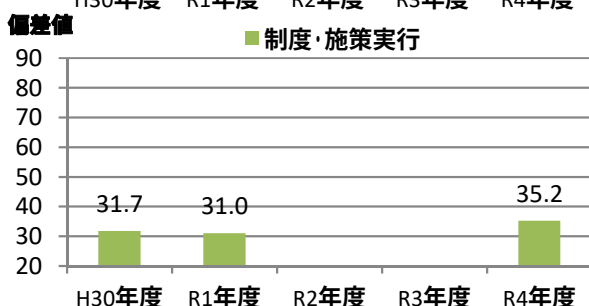
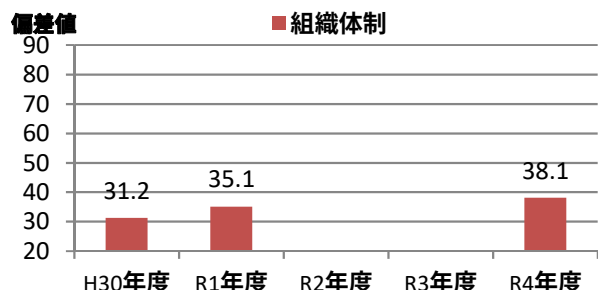
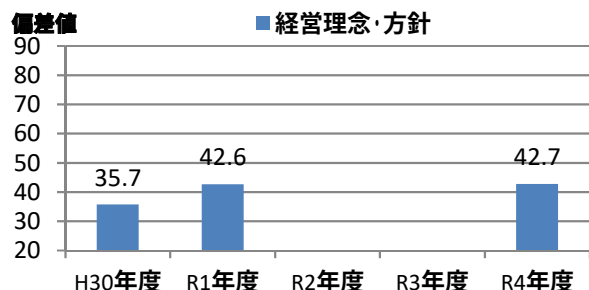
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

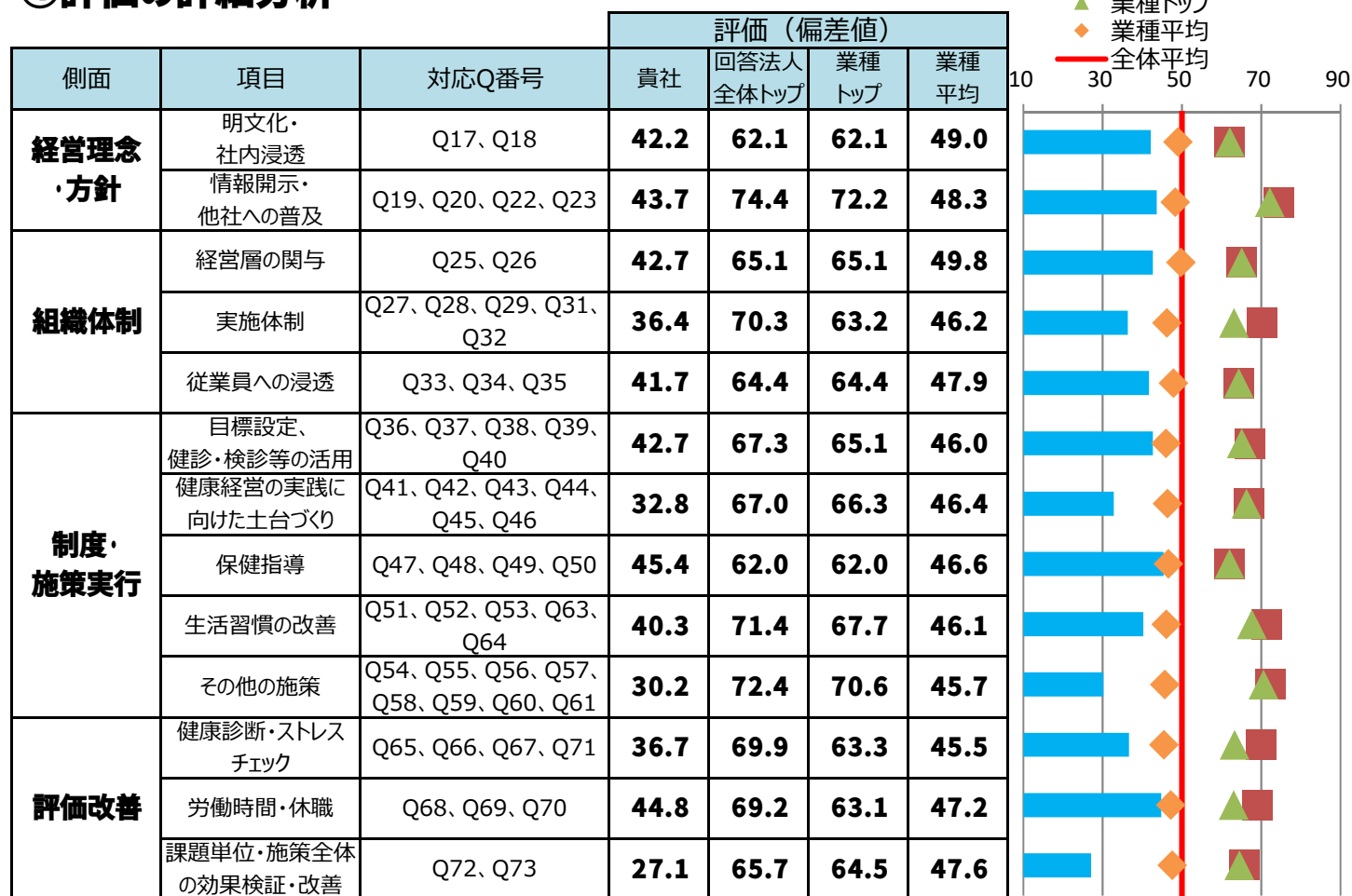
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度     | 令和1年度      | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|------------|------------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | 1701～1750位 | 2051～2100位 | -     | -     | 2851～2900位 |
| 総合評価      | 33.7       | 36.8(↑3.1) | -     | -     | 37.0(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社      | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                       |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>高知トヨペットでは社員は大切な財産であると考えています。一人ひとりが健康に気を遣うようになると、従業員の健康問題が解消され、体だけではなく、心も健康になります。疲れていても前向きな気持ちで仕事に向かうことができ、仕事への集中力が増して、ミスが少なくなります。また、従業員の心と体に余裕が出てくると、会社の雰囲気良くなります。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>日々の幸せを感じるのには健康があってこそだと感じています。仕事ができるのも、休みを充実させるのもまずは体が資本です。その為にも、健康診断をしっかり受け、未然に防げる病気等に少しでも早く対応する手助けが出来たらと思っています。知識や経験を積んだ社員が長く働けることで、自社の成長につながればと思います。</p>                                         |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                             |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                                 |
| URL    | <a href="https://www.kochitoyopet.co.jp/recruit/worklifebalance">https://www.kochitoyopet.co.jp/recruit/worklifebalance</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |        | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) |        | 回 |                   | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

|                              |  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|

- コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社内チャットを設置し、店舗が違う社員間の会話がしやすいように環境を整えた。    |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 95.0 | % |

- 食生活改善

|                              |  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         |  |   |                             |  |   |
| 取組内容                         |  |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 運動習慣定着

|                              |                               |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置           |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 毎朝、朝礼時に全社員がラジオ体操を実施後、就業しています。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 35.6    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 38.6    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 39.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 41.2    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 36.1    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 25.8    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 44.0    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 45.4    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 23.5    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 42.1    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |   |
|---------------|------------|---|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | - |
|               | 課題内容       |   |
|               | 施策実施<br>結果 |   |
|               | 効果検証<br>結果 |   |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | - |
|               | 課題内容       |   |
|               | 施策実施<br>結果 |   |
|               | 効果検証<br>結果 |   |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

|             |   |
|-------------|---|
| 貴社の認定基準適合状況 | × |
|-------------|---|

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | —     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | —     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | —     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | —     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：福岡スバル株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会福岡支部

非上場

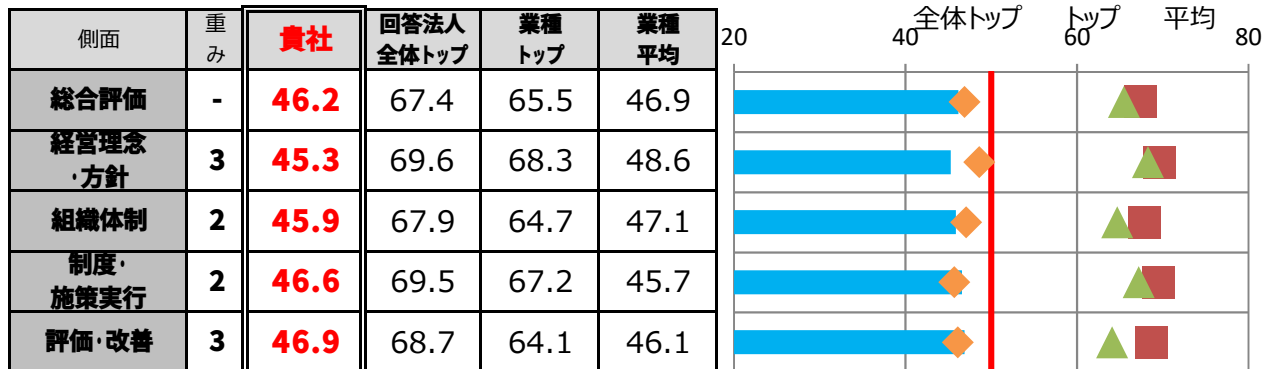
■所属業種：小売業

## ①健康経営度評価結果

■総合順位： **2101～2150位** / **3169 社中**■総合評価： **46.2** ↑0.3 (前回偏差値 45.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



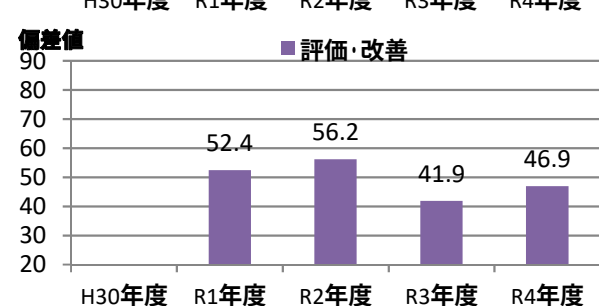
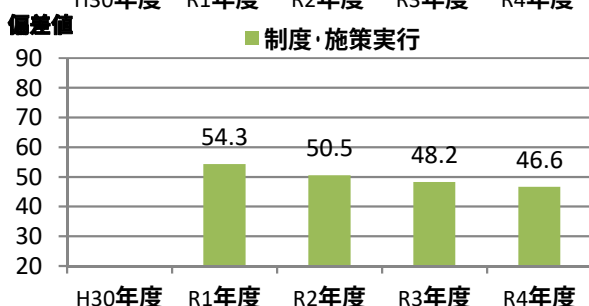
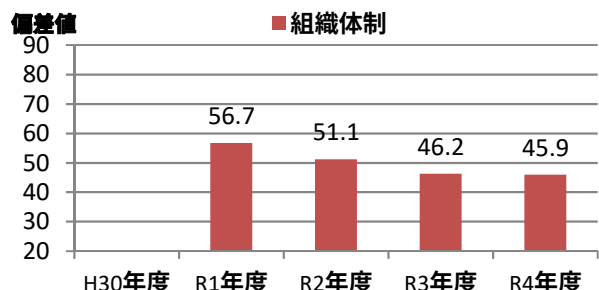
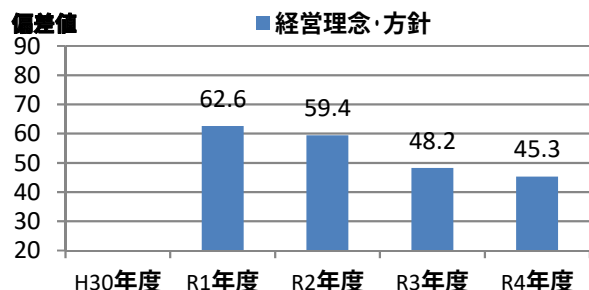
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

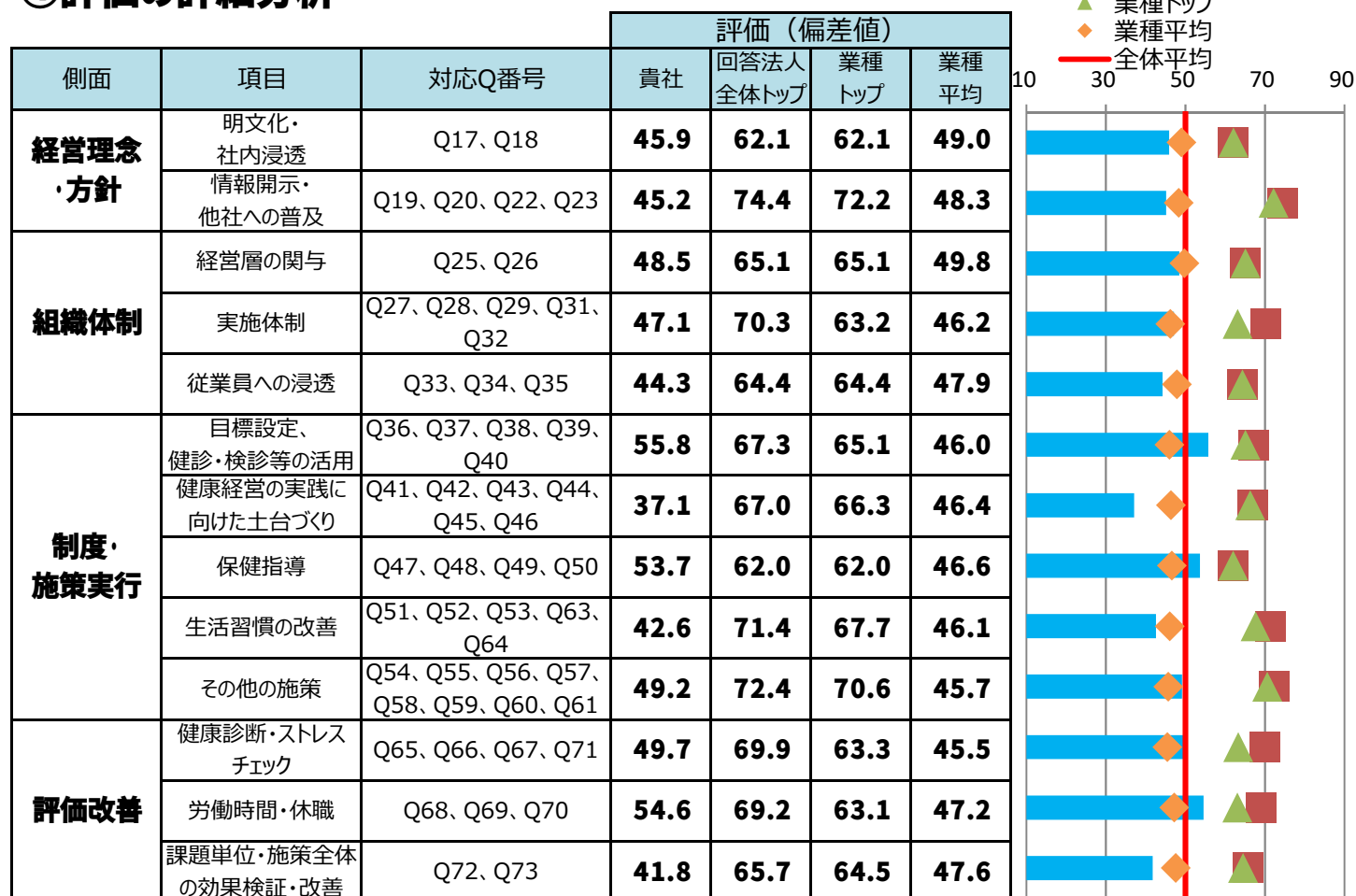
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度    | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|----------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 651～700位 | 901～950位   | 2001～2050位 | 2101～2150位 |
| 総合評価      | -      | 56.7(-)  | 55.0(↓1.7) | 45.9(↓9.1) | 46.2(↑0.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社    | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                 |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>組織の活性化</b><br>「業績重視」「個人主義」「上意下達」という従来の組織風土の中で培った強みは生かしつつ、「顧客志向」「チームワーク重視」「主体性尊重」という新たな強みを加えることで、変化に対して柔軟に対応できる組織に生まれ変わることが必要 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 互いに助け合って業務を上手くつなぎ、ともに目標を達成することで活き活きと働く社員が増える結果、生産性の向上が期待できる。また心理的安全性を高めることで、こころと身体の健康につなげる。                                     |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                 |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の投資家向け文書・サイト                                                                                |
| URL    | <a href="https://fukuoka.kyushu-subaru.jp/health/">https://fukuoka.kyushu-subaru.jp/health/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 8      | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 48     | 回 | 1                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                       |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 地域清掃                                  |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 置き型社員食堂の導入やトクホ飲料の費用負担                                          |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 20.0                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 58.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                     |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 始業前全従業員のラジオ体操の実施    |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 80.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 46.4    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 53.4    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 52.4    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 54.9    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 43.2    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 50.1    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 48.7    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 43.2    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 47.7    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 35.4    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                     |
|---------------|------------|---------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                |
|               | 課題内容       | 従業員の事故や疾病などによる人材流出は、本人自身のパフォーマンスの低下や、欠員が長期化した場合に事業所全体の生産性の低下にもつながる。 |
|               | 施策実施<br>結果 | インフルエンザやコロナウィルスワクチンの必要性を啓蒙。ワクチンに対しアレルギーのある従業員を除き予防接種施行              |
|               | 効果検証<br>結果 | コロナウィルス感染については防ぎきることはできないが、クラスターや重症化はなかった。                          |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                   |
|               | 課題内容       |                                                                     |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                     |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                                     |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | —     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社レリアン

英文名：

■加入保険者：伊藤忠連合健康保険組合

非上場

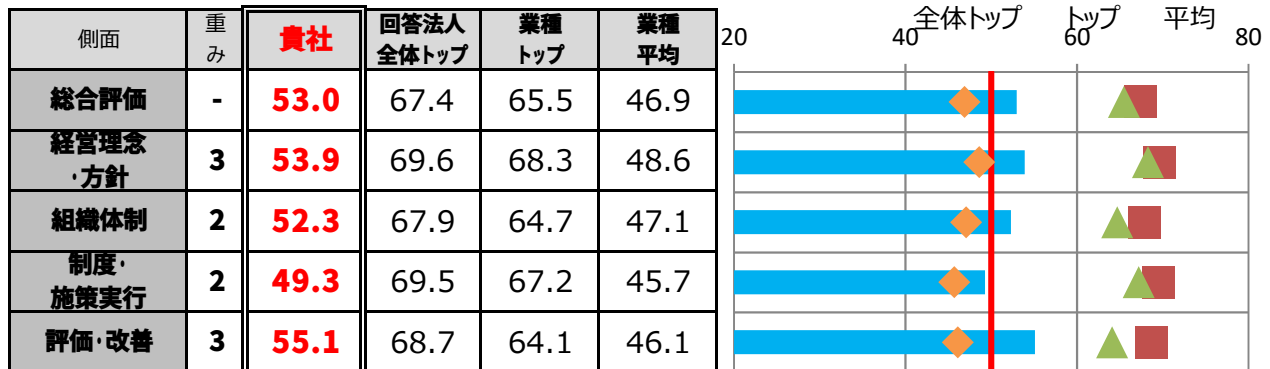
■所属業種：小売業

## ①健康経営度評価結果

■総合順位： **1301～1350位** / **3169 社中**■総合評価： **53.0** ↑1.2 (前回偏差値 51.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



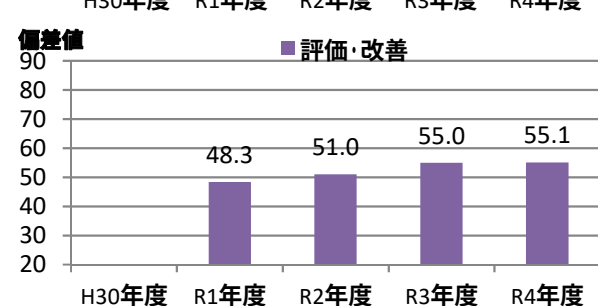
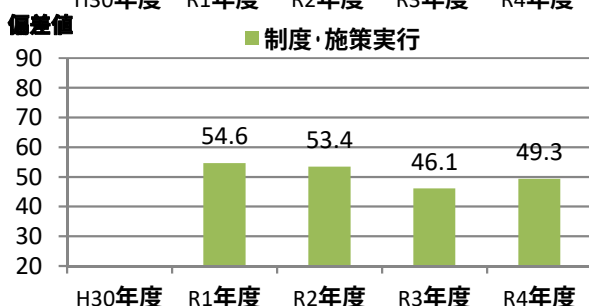
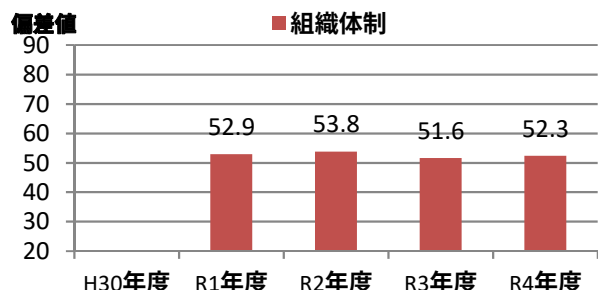
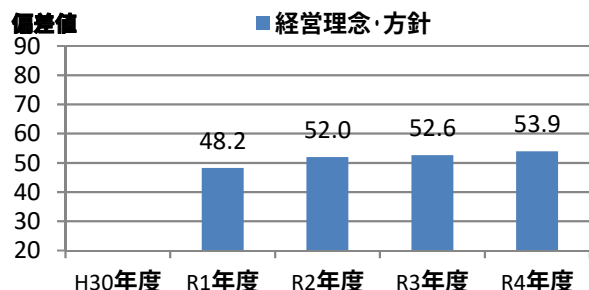
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

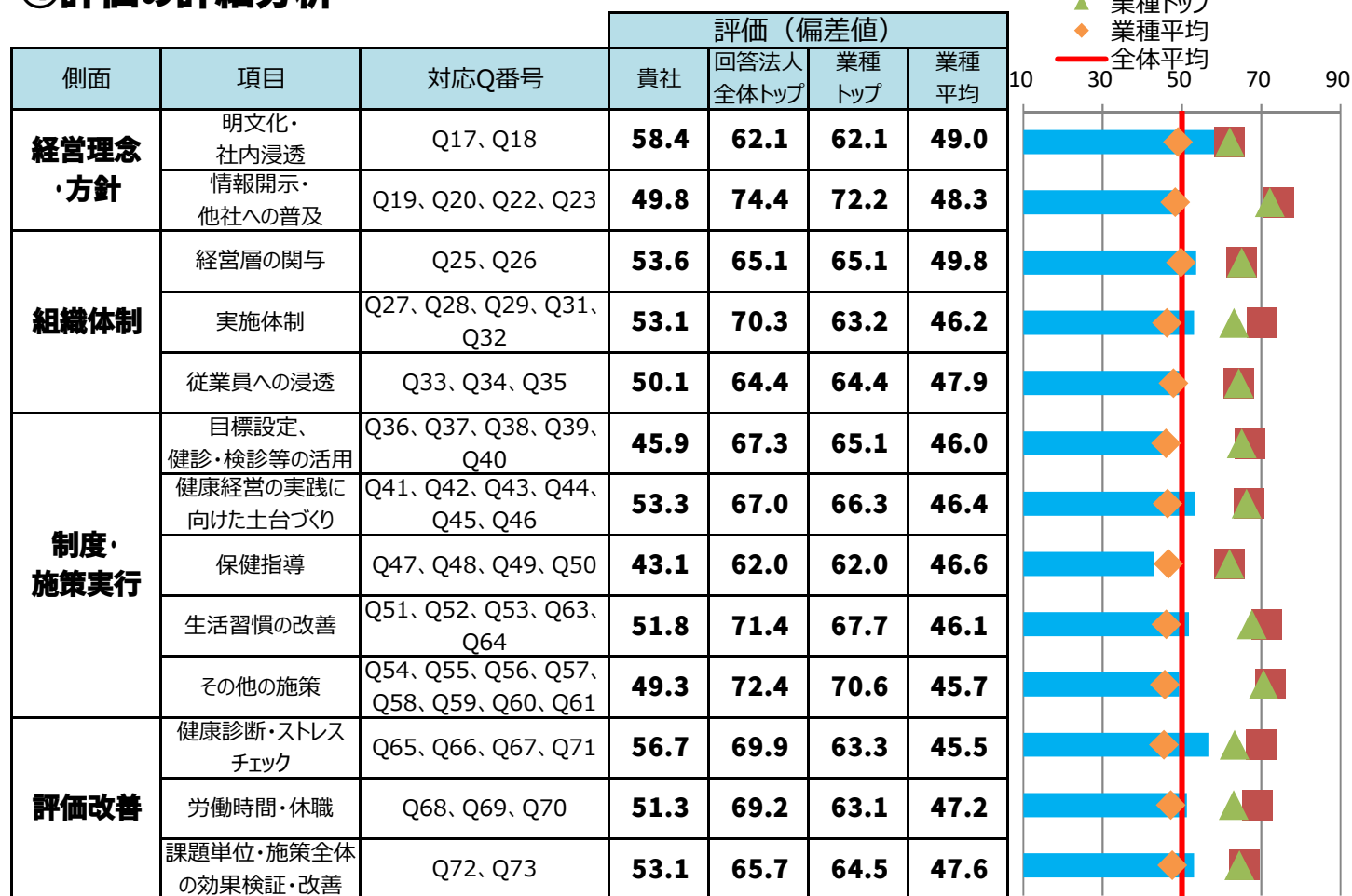
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1201～1250位 | 1101～1150位 | 1351～1400位 | 1301～1350位 |
| 総合評価      | -      | 50.5(-)    | 52.3(↑1.8) | 51.8(↓0.5) | 53.0(↑1.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                               |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>企業の社会的責任</p> <p>CSR憲章およびサステナビリティ憲章を策定し、より、環境・社会面での企業価値を高めていくことにより、長く働いていただくことを実現したいこと、さらにサプライチェーンとともに持続可能な事業活動を進めて行くために取り組むべきことと考えている。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>サステナブルの推進により、対外的ばかりではなく、社内へ健康的で持続的な勤務が可能となり、勤続年数の伸長を目指す。</p>                                                                               |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                 |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                     |
| URL    | <a href="https://www.leilian.co.jp/company/health">https://www.leilian.co.jp/company/health</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 4                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 14.8 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 85.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                       |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備                   |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 本社社屋では一部の部署を除き、フリーアドレスで仕事をする環境が整っている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 14.8                                  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 80.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 仕出弁当は、栄養バランスを考慮したものを取り揃えるようにしている。                              |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 14.8                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 50.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                         |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健康保険組合主催のウォーキングキャンペーンの参加促進の為、社内ポスターを掲示し、参加促進を図った。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 14.8                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 20.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 90.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 50.9    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 49.3    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 48.2    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 52.3    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 63.3    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 47.7    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 50.9    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 50.4    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 48.6    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 58.5    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                                                        |
|---------------|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進                                                                                                                                                                             |
|               | 課題内容       | 女性の従業員比率が全社員の95%以上の為、女性特有の疾病への対策が課題である。                                                                                                                                                                |
|               | 施策実施<br>結果 | 2019年度から婦人科のオプション受診料を無料とした。                                                                                                                                                                            |
|               | 効果検証<br>結果 | 2019年は乳がん69.1%、子宮がん55.4%、乳がんと子宮がん両方51.0%。<br>2020年は乳がん69.2%、子宮がん53.1%、乳がんと子宮がん両方49.3%。<br>2021年は乳がん75.9%、子宮がん57.7%、乳がんと子宮がん両方53.6%。<br>2021年度は、前年度よりも大幅に受診率が上がった。引き続き、次年度は女性特有の健康保持・増進のために他の施策を検討している。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                                                                                                   |
|               | 課題内容       | インフルエンザ予防接種の受診率をあげる                                                                                                                                                                                    |
|               | 施策実施<br>結果 | インフルエンザの予防接種を受けやすいように、9月上旬頃から、全社員に指示書で告知。健康保険組合の負担分（2000円）以上に、会社から1000円分上乗せで負担し、3000円まで支給。                                                                                                             |
|               | 効果検証<br>結果 | 本社では、一斉にインフルエンザの集団接種が受診できるよう実施（会社が精算する為、当日支払い無）。ご家族にも希望で受けていただけるようにした。また、店舗社員についても、9月初旬から早めに告知し、12月迄受診できるよう環境を整備した。                                                                                    |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社TDモバイル

英文名：TDmobile Corporation

■加入保険者：デンソー健康保険組合

非上場

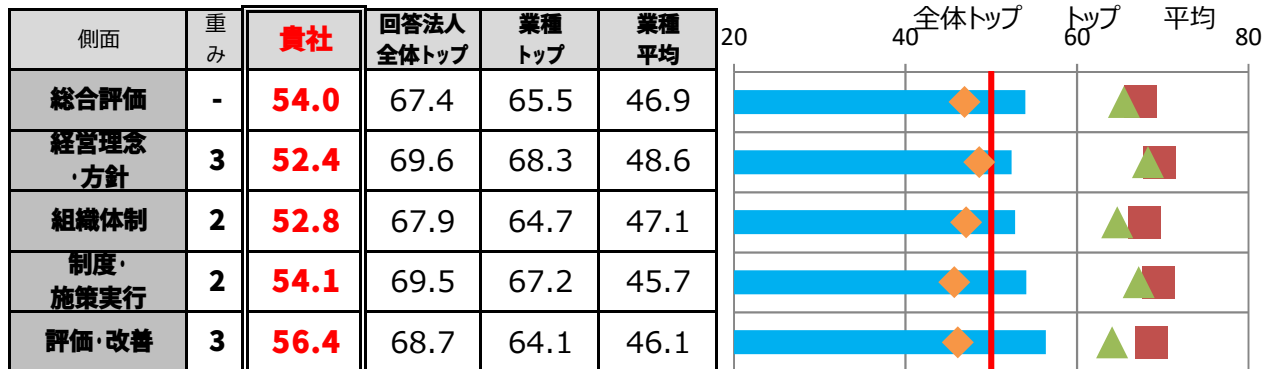
■所属業種：小売業

## ①健康経営度評価結果

■総合順位： **1151～1200位** / **3169 社中**■総合評価： **54.0** ↑2.2 (前回偏差値 51.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



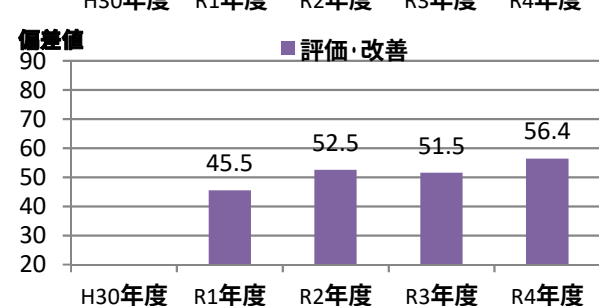
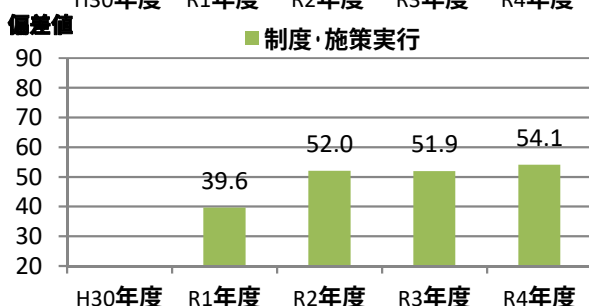
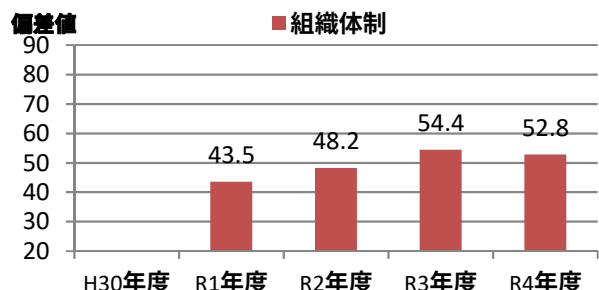
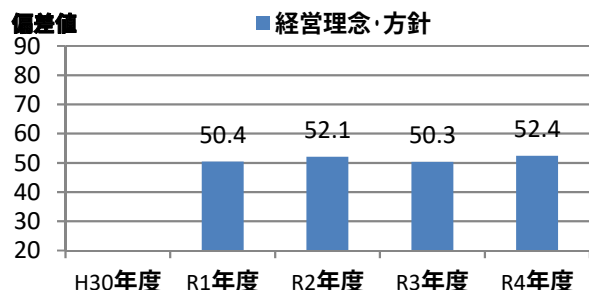
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

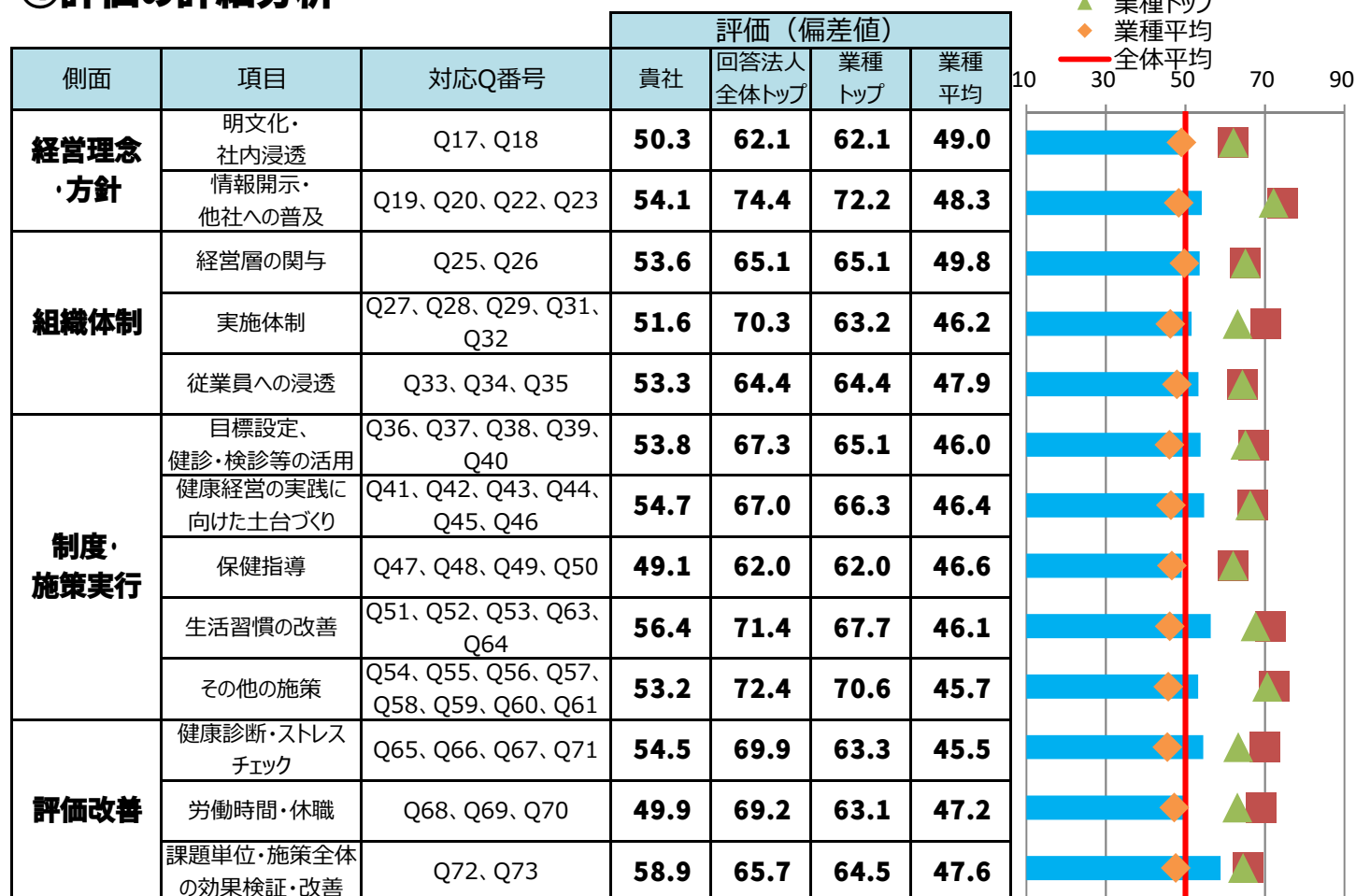
|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1601～1650位 | 1201～1250位 | 1351～1400位 | 1151～1200位 |
| 総合評価      | -      | 45.4(-)    | 51.4(↑6.0) | 51.8(↑0.4) | 54.0(↑2.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                          |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>業界全体として、若手（入社2年目まで）の離職率が高い。若手層の入れ替わりが激しいことで、常に新人への教育を行わなければならない、ベテランスタッフへの負担が大きい。</p> <p>また、ベテランスタッフの負担が大きくなることで、離職に繋がり、悪循環が起き、それがお客様満足度に少なからず影響を与えている。離職率を低減することが課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員が過度なストレスを溜め込むことなく、長く働き、スキルが高く、経験豊富な人材が定着することで、お客様満足度の向上や、業績アップに繋がることを期待している。</p> <p>毎年実施している意識調査にて「部署の満足度」を2.4点（21年度実績）から2.7点への向上（最大3点）を目指す。また、21年度離職率は約17%、将来的には15%程度を目指す。</p>                    |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                     |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                      |
| URL    | <a href="https://www.tdmobile.co.jp/csr/health.html">https://www.tdmobile.co.jp/csr/health.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | <b>12</b> | 回 | <b>12</b>         | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>12</b> | 回 | <b>12</b>         | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |              |   |                             |              |   |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|--------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                           |   |                             |              |   |
|------------------------------|-------------------------------------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備                       |   |                             |              |   |
| 取組内容                         | フリーアドレス化をすることで、部署の垣根を超えたコミュニケーションの促進をしている |   |                             |              |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>6.0</b>                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                                      |   |                             |  |   |
|------------------------------|--------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート          |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | カロリー管理や、栄養計算、献立作成が可能なアプリのサポートを実施している |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                        |   |                             |            |   |
|------------------------------|------------------------|---|-----------------------------|------------|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助  |   |                             |            |   |
| 取組内容                         | スポーツクラブやジムの費用補助を実施している |   |                             |            |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>2.0</b> | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |            |   |
|-------|------|---------|------------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |            | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |            | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | <b>1.0</b> | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 55.2    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 47.4    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 52.4    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 58.3    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 53.3    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 51.8    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 48.1    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 62.4    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 50.1    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 52.7    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                            |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                                |
|               | 課題内容   | ワークライフバランスの向上のため、年次有給休暇の取得向上を目指し、「年間10日以上取得」の目標を設けている。20年度実績は、事務所勤務者は平均12.1日と目標を達成しているのに対し、店舗勤務者は9.1日と目標を0.9日下回っている。店舗勤務者が年次有給休暇を取得しやすい環境を醸成することが課題。                       |
|               | 効果検証結果 | 店舗勤務者が取得しやすい休暇制度として、アニバーサリー休暇制度（誕生月に年次有給休暇を1日取得）を21年度に新設。店舗勤務者の93%が取得した。また、事務所勤務者を対象に、取得推奨日を設定。                                                                            |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                  |
|               | 課題内容   | BMIが高い従業員の割合が下がらないことが課題だが、BMI改善に繋がる特定保健指導が、実施までの精神的ハードルが高いことや、モチベーションを保てないなどの理由からの実施率が低い。将来的な疾病リスクの軽減のためにも、実施率を向上させたい。                                                     |
|               | 効果検証結果 | 人事、上司からのフォローの強化、特定保健指導完了者へのインセンティブを設定することで、20年度は49%だった実施率が、91%に向上した。                                                                                                       |
|               | 効果検証結果 | BMIの結果については、多少の改善は見られたものの（適正体重者維持者率60.2%→62.9%）、大幅には改善しておらず、今後も重点的に特定保健指導の実施を促すことで、生活習慣病のリスクがある従業員を減らしていく。また、将来的には特定保健指導の対象年齢ではない40歳未満の従業員へもフォローをし、特定保健指導の予備軍の減少にも繋げていきたい。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社 1 &amp; Dホールディングス

英文名: 1&amp;D Holdings CO. Ltd.

■加入保険者: 全国健康保険協会大阪支部

非上場

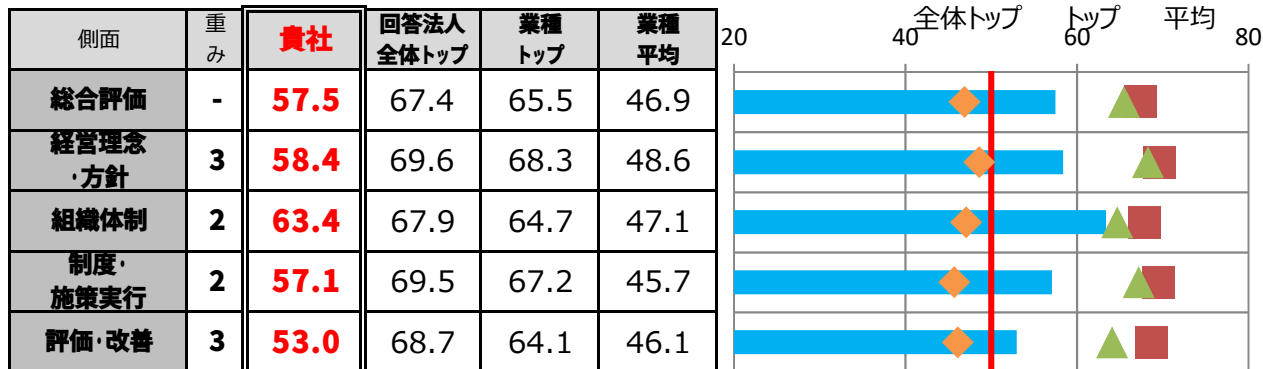
■所属業種: 小売業

## ①健康経営度評価結果

■総合順位: **751~800位** / **3169 社中**■総合評価: **57.5** ↑3.1 (前回偏差値 54.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



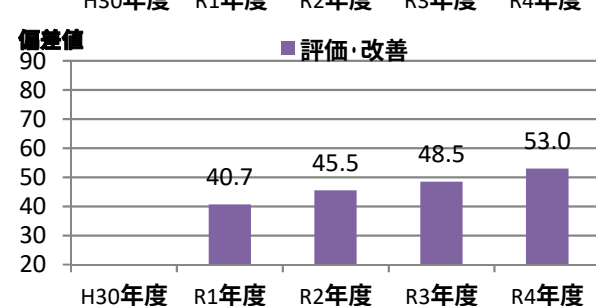
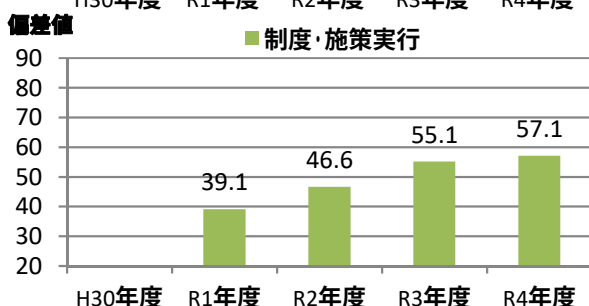
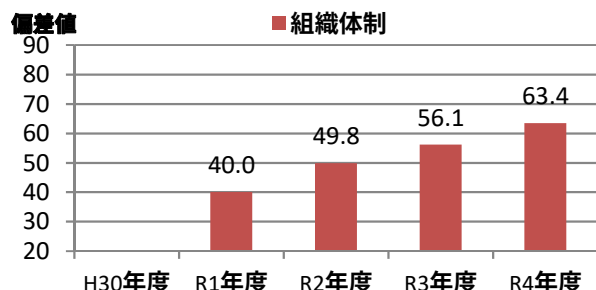
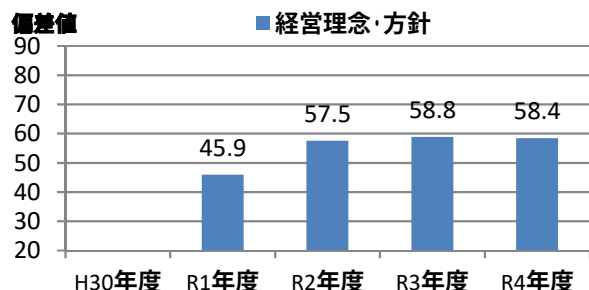
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

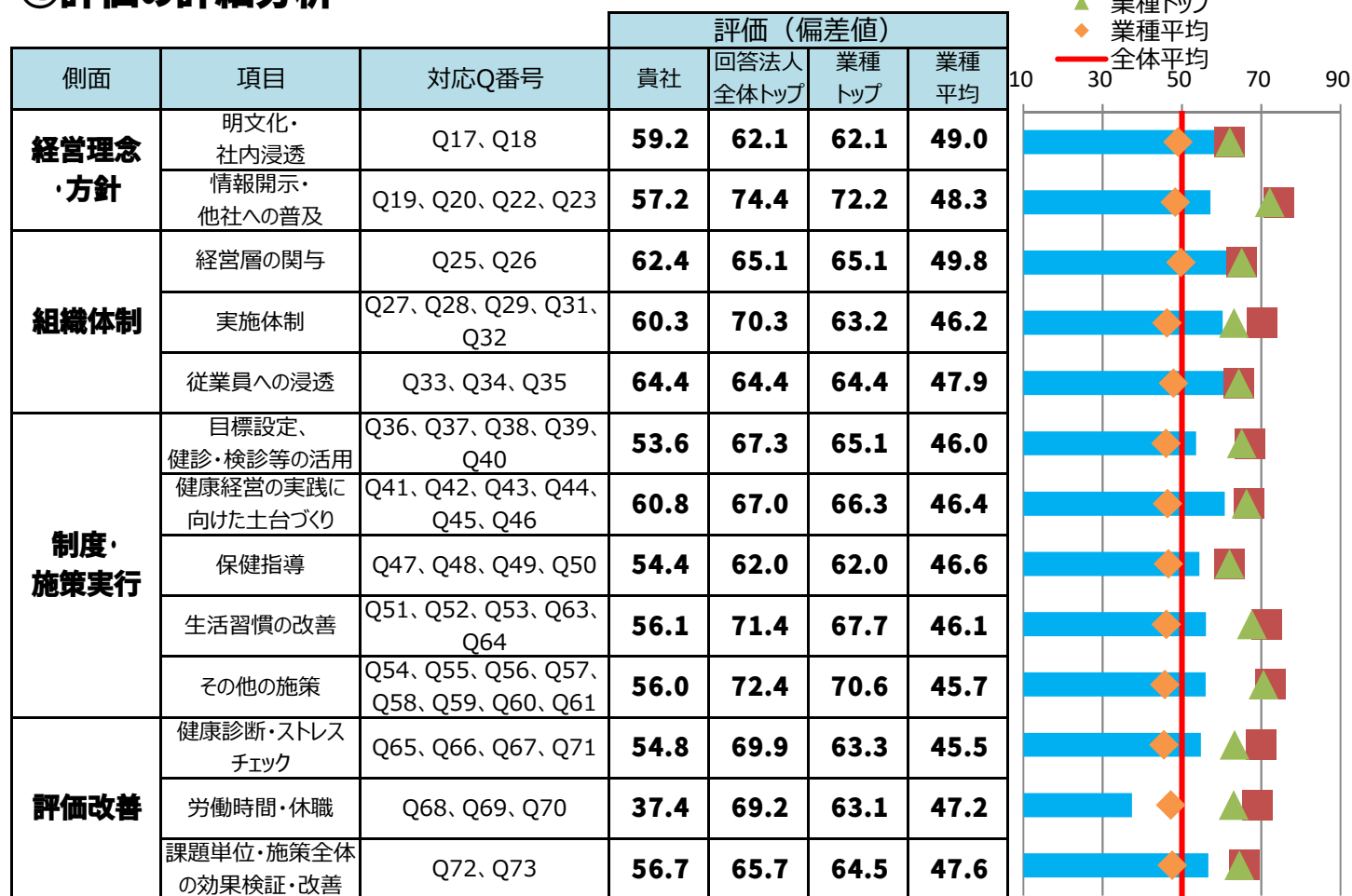
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1801~1850位 | 1351~1400位 | 1001~1050位 | 751~800位   |
| 総合評価      | -      | 41.8(-)    | 50.2(↑8.4) | 54.4(↑4.2) | 57.5(↑3.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                          |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>一般的に、小売、外食業における定着率は他の業種と比較して高くはない。そのひとつの要因としては出勤・退勤時間がシフトによって変動する就労時間や休日取得の不規則さ、またそれらが起因する長時間労働になりがちな労働環境に問題があると捉えている。従業員が心身共に常に健康であり、活力を持ってイキイキと長期的に働ける労働環境をしっかりと整備し、また実現させることこそが、大変重要な経営のキーになると認識している。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員が働きやすい環境下の中で、常に健康でイキイキと働きがいをもって仕事に取り組み、定年まで働き続けられる状態になっていく事を期待している。2019年度より「健康経営」を会社方針として明確に掲げ、経営トップをリーダーとした「健康経営委員会」を発足し、「労働時間の短縮」「食事」「健康管理」「禁煙」といった4つの柱を中心にテーマを打ち立て、保健師を雇用し様々な施策を現在推進している。</p>                                   |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                       |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                           |
| URL    | <a href="http://www.idh.co.jp/company/health_management.html">http://www.idh.co.jp/company/health_management.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | <b>13</b> | 回 | <b>12</b>         | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>48</b> | 回 | <b>48</b>         | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |            |   |                             |              |   |
|------------------------------|------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>5.4</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |
|------------------------------|------------|---|-----------------------------|--------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |             |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供         |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 店舗での良好事例の共有を行い、従業員間で相互コメント等を行う事でエンゲージメントを高め合っている |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>96.0</b>                                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>72.9</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |             |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 各店舗社員に栄養を配慮した弁当を納品し、半額を会社が補助し社員の食生活改善を支援している                   |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>4.5</b>                                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>43.0</b> | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                 |   |                             |             |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                       |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 健康ポイントアプリで歩数やジム利用を管理し、利用に応じた健康ポイントが発行し運動を促進している |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>7.2</b>                                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>80.0</b> | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |            |   |
|-------|------|---------|------------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | <b>1.7</b> | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |            | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | <b>5.6</b> | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 54.9    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 57.0    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 59.4    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 59.4    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 52.9    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 51.0    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 47.6    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 63.5    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 52.0    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 47.5    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                         |
|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                                               |
|               | 課題内容   | 当社の健康課題の1つに、肥満者率が増加傾向にあることが挙げられる。少ないマンパワーの中で肥満者率を改善するためには、保険者と連携し特定保健指導を活用することが望ましいが、2020年度時点での特定保健指導実施率は15%と低い状況にあった。また、特定保健指導実施率が低い要因としては、勤務中の離席が難しいことが課題であった。                                        |
|               | 施策実施結果 | 深夜業勤務のため従業員は年2回健康診断を実施していることを活用し、2021年度下期健診の際に上期の健診にて該当した社員に対して特定保健指導を実施するよう、保険者・健診委託機関と協同して体制を整えた。                                                                                                     |
|               | 効果検証結果 | 2021年度の特定保健指導実施率は70.8%と、大きく改善した。その結果、40歳以上の有所見率は、2020年度 血圧：15.1%、血糖：14.7%から、2022年春健診では血圧：13.1%、血糖：13.8%と改善傾向にある。また、今後はオンラインの活用による更なる特定保健指導実施率の向上や、併せて40歳未満の社員への肥満予防・減量指導も行うことで、より一層生活習慣病の重症化予防に取り組んでいく。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                                                             |
|               | 課題内容   | 店舗運営を主体としている当社において、以前より人員不足等の要因もあり長時間労働になりがちな職場環境にあった。人員募集の強化や店舗管理の中で、人員増員の強化や業務見直しによる効率化など残業削減に取り組んできたが、更なる労働時間適正化に向けて、経営幹部を中心とした「働きがい働きやすさ実現PJ」を昨年度より発足し、現在DX推進などを含めたあらたな施策と仕組み化を推進中。                 |
|               | 施策実施結果 | アルバイトがスマホでシフト登録できる勤怠システムの導入、閉店作業をアルバイトのみで行う仕組みの構築、料理提供を行う配膳ロボの導入、また残業時間が多い店舗に対し、別途構成した応援社員派遣の取組みを実施。                                                                                                    |
|               | 効果検証結果 | 上記施策等の取組みにより、全社平均残業時間は2019年度36.2時間、2020年度32.0時間、2021年度30.0時間と確実に軽減が進んでいる。またストレスチェック分析結果でも、前年比較で「心の健康+0.6P」「体の健康+0.7P」「行動面の健康+1.1P」「ライフスタイル+0.9P」と着実に上昇、ワークライフバランスも推進できている。更なる業務のDX化や新たな施策を引き続き強く推進していく。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 千葉スバル株式会社

英文名:

■加入保険者: 自動車振興会健康保険組合

非上場

■所属業種: 小売業

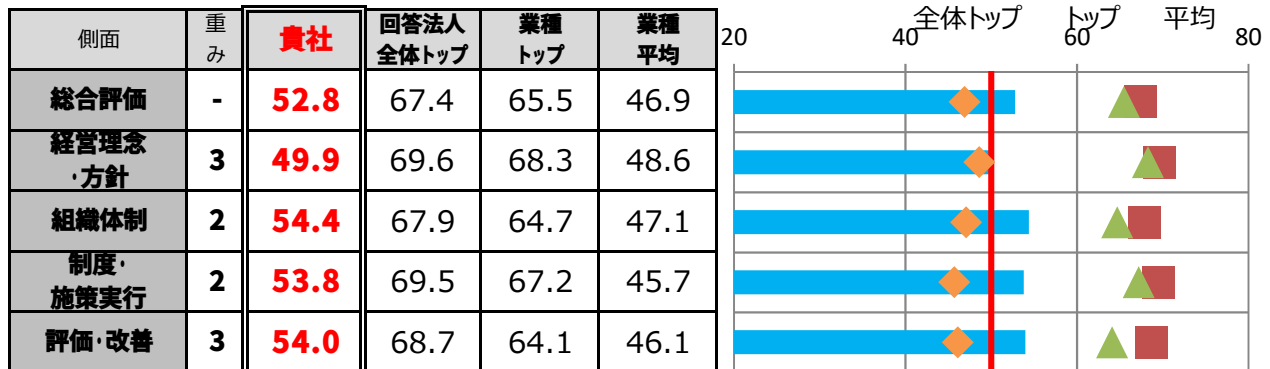
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1301~1350位 / 3169 社中

■総合評価: 52.8 ↓0.3 (前回偏差値 53.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



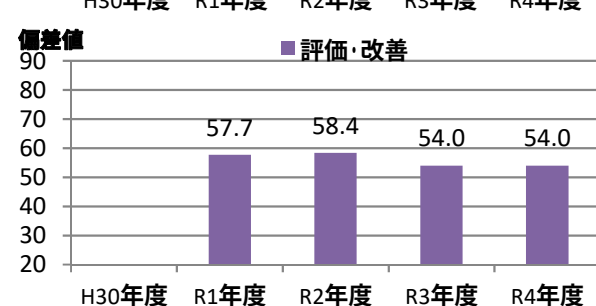
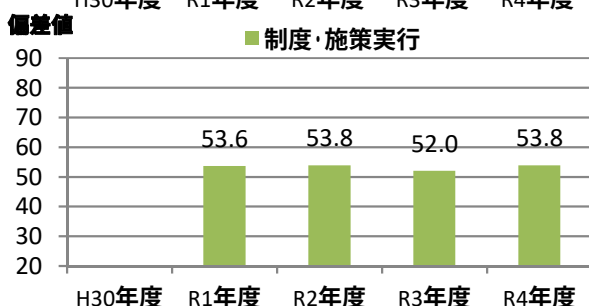
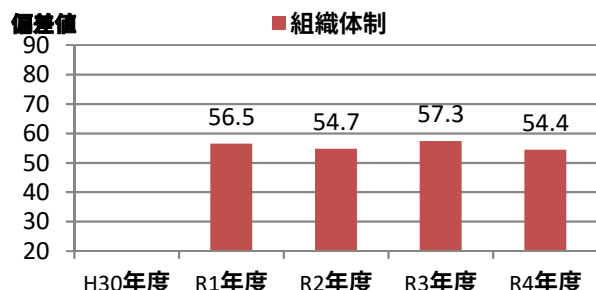
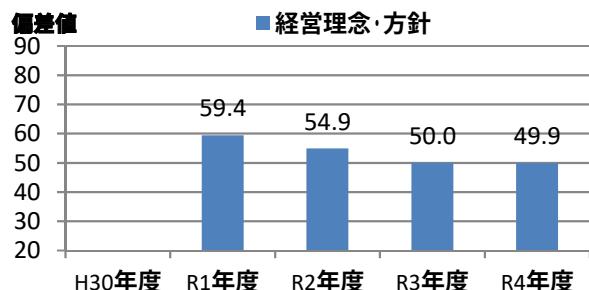
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

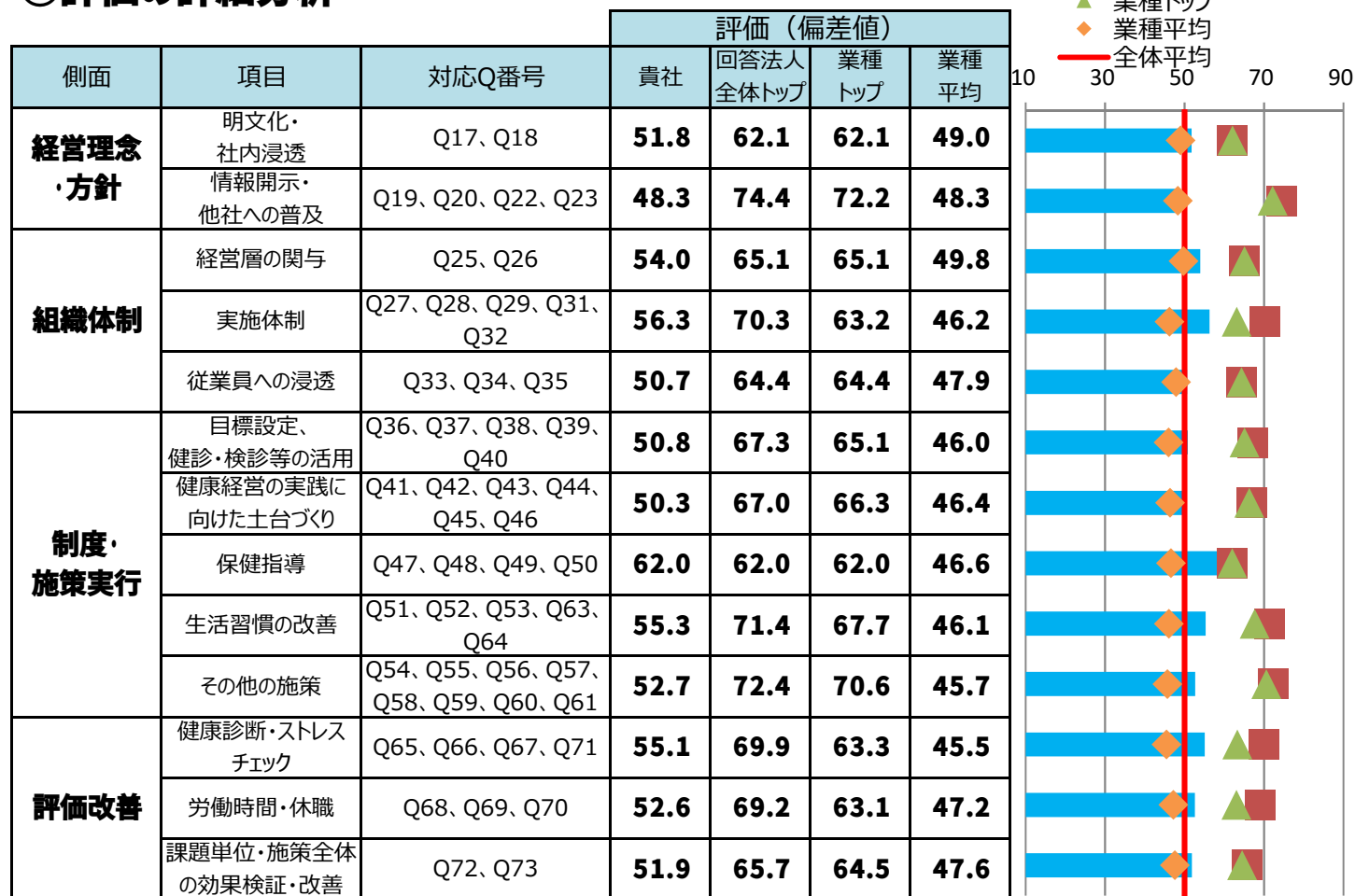
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度    | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|----------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 601~650位 | 801~850位   | 1201~1250位 | 1301~1350位 |
| 総合評価      | -      | 57.2(-)  | 55.7(↓1.5) | 53.1(↓2.6) | 52.8(↓0.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社    | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                               |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>会社の取組み課題のひとつに社員が安心して働ける環境づくりを掲げ、社員やお客様に千葉スバルっていいね！と言って頂けるように社員が長期的に心と身体が健康で働いてもらうことで会社の事業活動を進めていく事が最重要と捉えている。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>社員が安心して働ける環境が整備される事。有給休暇の取得率の上昇、ライフサポート休暇の導入。男性の育児取得休暇の促進などを積極的に勧め、労働環境の改善を図ることで社員の精神的、身体的環境が向上し事業活動が向上する効果を期待</p>                         |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                   |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                       |
| URL    | <a href="https://www.chibasubaru.com/corporate/health.html">https://www.chibasubaru.com/corporate/health.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 6                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 21.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供                           |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 共通の趣味をもつ者の交流を深めコミュニケーションを高めて仕事のやりがいを向上、金銭支援を行っている |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 96.4                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 36.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                           |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画                       |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健康診断結果をもとにメタボリック症候群（予備軍含む）を対象にした講習を実施している |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 9.6                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 83.6 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                      |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                     |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 県内の自動車会社と連携しスポーツイベントなどの大会に積極的に参加している |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 96.3                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 11.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 80.0 | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 51.2    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 62.2    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 54.2    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 51.9    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 46.5    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 52.0    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 55.2    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 51.6    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 50.5    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 54.2    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                 |
|---------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                       |
|               | 課題内容       | 重症化予防対策として高血圧減少に取り組む。生活習慣病リスクのうち高血圧が最も緊急度が高く、本人と家族のQOLの低下及び労働力の低下が会社の成長や生産性向上にダイレクトに影響が出る緊急性の高い課題と考えるため。                                                        |
|               | 施策実施<br>結果 | 健保組合の重症化予防保健指導受診勧奨や産業医と連携した医療機関受診勧奨を実施した。                                                                                                                       |
|               | 効果検証<br>結果 | 受診勧奨と同時に健保組合が作成している健康管理サイトを社内に展開し、従業員に血圧以外の健康管理を含めた情報提供に努めた結果、健康への意識が高まってきているが、治療者数は微増している。引き続き注視する。                                                            |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                                       |
|               | 課題内容       | 今年度も依然として健保連平均よりも高く、重要な課題と認識している。非喫煙者の受動喫煙の問題にもなることは無論の事、社員自身の健康面に懸念がある。喫煙のリスクについてどのような事があるのか認知してもらえようような施策を講じたい。                                               |
|               | 施策実施<br>結果 | 営業時間中の全面禁煙に取り組み、健保組合の健康管理サイトを社内展開を引き続き実施。若年代の意識を高めるため喫煙率の対象者を全年代とした、結果、39.6%→38.6%の改善があった。                                                                      |
|               | 効果検証<br>結果 | 敷地内全面禁煙のため対外的にも禁煙に取り組む企業イメージが高まったが、新入社員など若い世代の喫煙率が高い傾向にあるので、継続して啓蒙活動に取り組む必要がある。現状でもコロナ禍で具体的な禁煙施策ができなかったが、禁煙に関する健保組合管理サイトなどの情報提供や前記の通り、産業医などによる講和、禁煙サポートなどを実施予定。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社スズキ自販福岡

英文名：Suzuki Motor Sales fukuoka Inc.

■加入保険者：スズキ健康保険組合

非上場

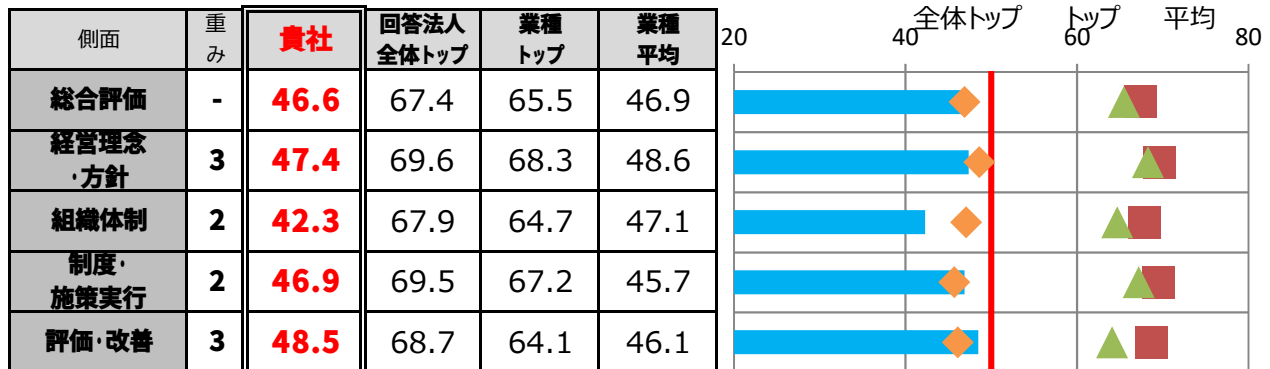
■所属業種：小売業

## ①健康経営度評価結果

■総合順位： **2051～2100位** / **3169 社中**■総合評価： **46.6** ↓1.7 (前回偏差値 48.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



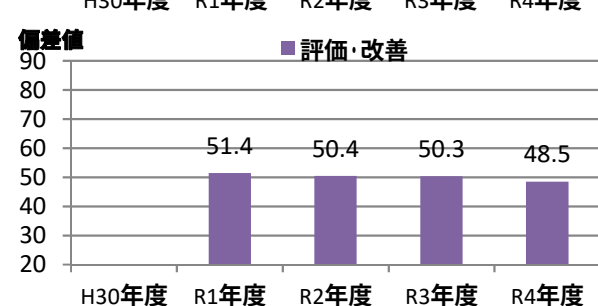
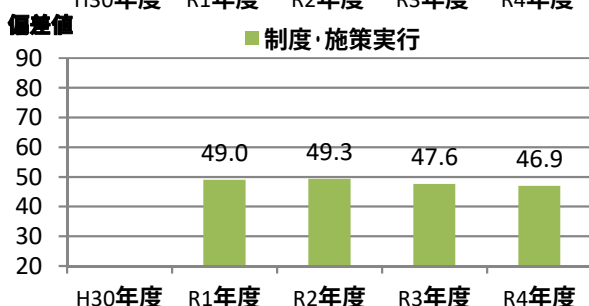
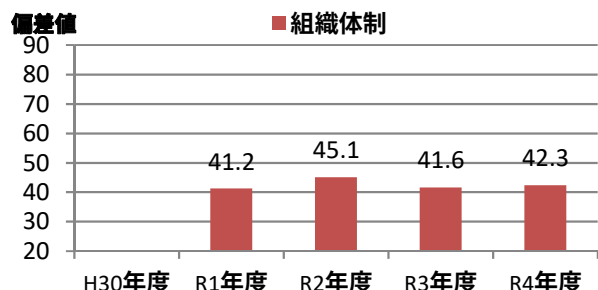
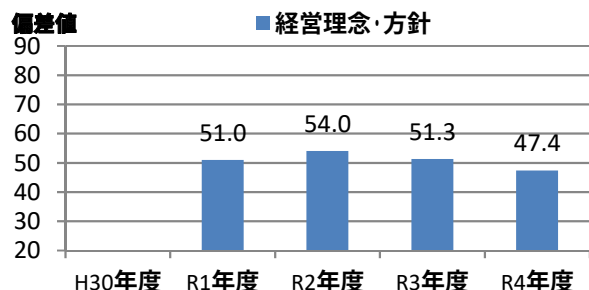
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

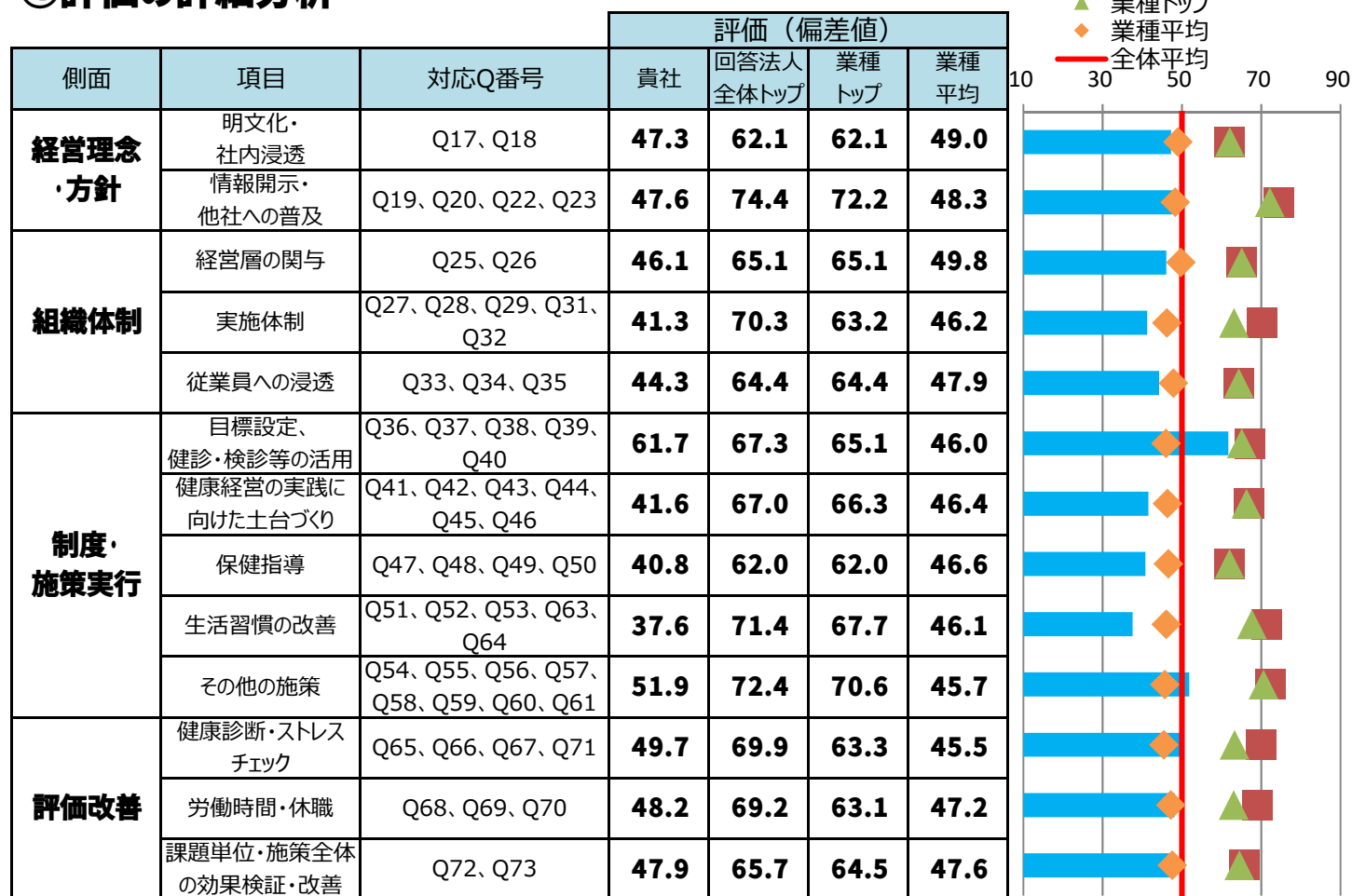
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1351～1400位 | 1351～1400位 | 1751～1800位 | 2051～2100位 |
| 総合評価      | -      | 48.8(-)    | 50.2(↑1.4) | 48.3(↓1.9) | 46.6(↓1.7) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                   |
|------------------|-------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 人材定着や採用力向上<br>人材確保および将来的に経営の安定に繋がるような優秀な人材・育成につなげ長く働きつづけてもらうことが課題 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 企業評価の向上、関心度アップ、人材育成モチベーション向上への期待                                  |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                       |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                           |
| URL    | <a href="https://www.suzuki.co.jp/dealer/sj-fukuoka/">https://www.suzuki.co.jp/dealer/sj-fukuoka/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |           | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>12</b> | 回 | <b>12</b>         | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

|                              |  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|

- コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | ホームページを利用してInstagram開設                   |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 食生活改善

|                              |                             |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 全社共有の閲覧フォルダー格納 閲覧を促している     |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 運動習慣定着

|                              |                                    |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを実施 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 軽い運動など業務の合間に促す                     |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |             |   |
|-------|------|---------|-------------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | <b>20.0</b> | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |             | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |             | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 47.9    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 48.4    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 59.4    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 53.7    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 46.2    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 58.3    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 45.4    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 34.6    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 54.2    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 38.8    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                        |
|---------------|--------|--------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員間のコミュニケーションの促進                                      |
|               | 課題内容   | 生活習慣病予備軍が徐々に増加傾向にあるため、コミュニケーションツールを広く取り入れ提案力を上げる事      |
|               | 施策実施結果 | 声掛けにより個々の健康に対する意識が少し上がっている                             |
|               | 効果検証結果 | 声掛けにより代わりとのコミュニケーションをより深め個人の課題相談の声が聴かれた                |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進                             |
|               | 課題内容   | 婦人科健診率がなかなか上がらない、周知の方法に課題                              |
|               | 施策実施結果 | 通常の定期健康と合わせて実施告知をすることにより意識改革につながった                     |
|               | 効果検証結果 | 別日に個々の予約をしてまでは抵抗を感じる若い方々も「受けてみようかな」と思うような意識付けに繋がりがつつある |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：新潟マツダ自動車株式会社

英文名：Niigata Mazda Motor Co., Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会新潟支部

非上場

■所属業種：小売業

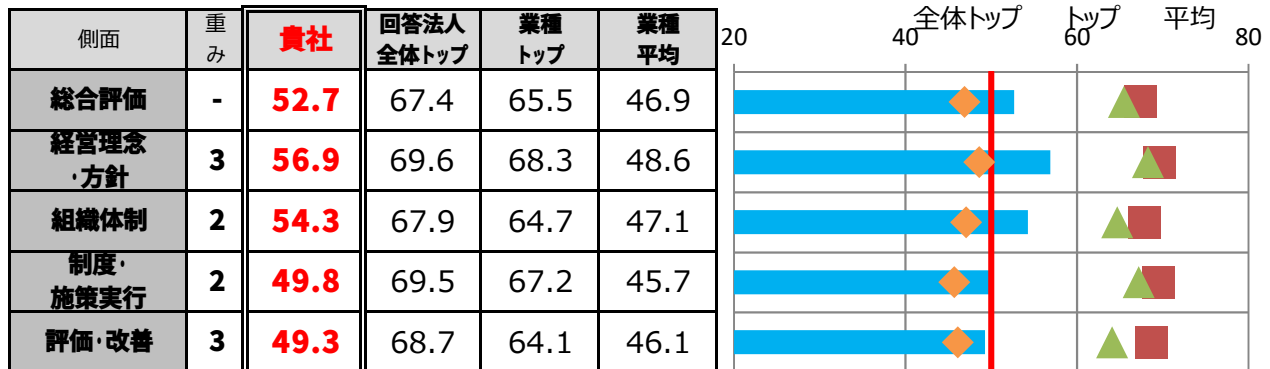
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1301～1350位 / 3169 社中

■総合評価：52.7 ↑4.7 (前回偏差値 48.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



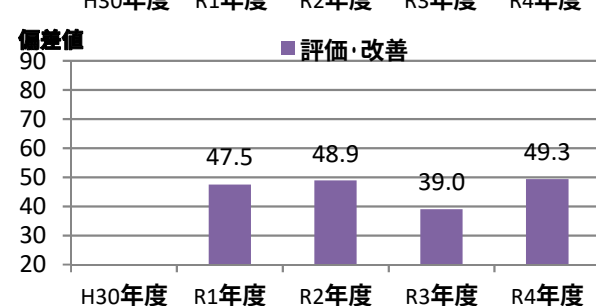
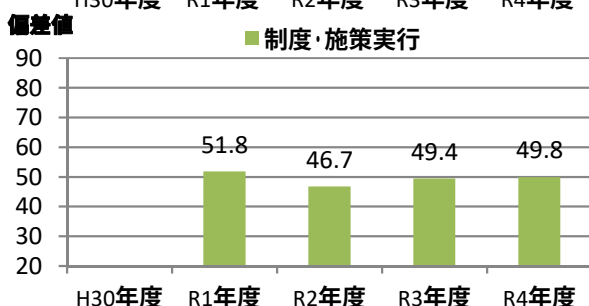
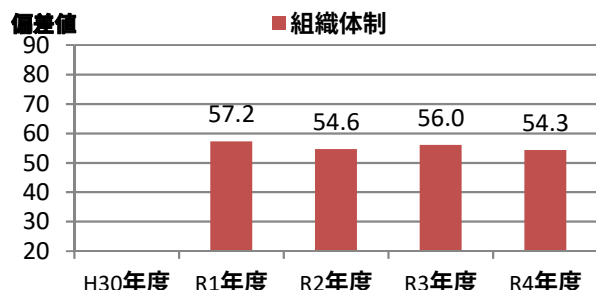
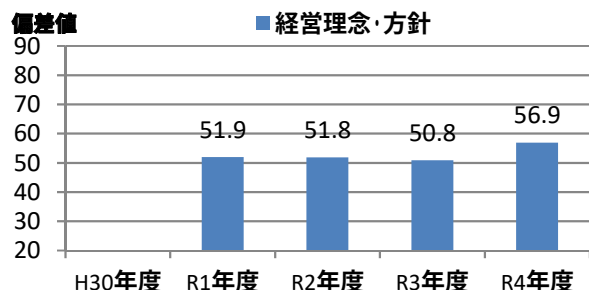
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

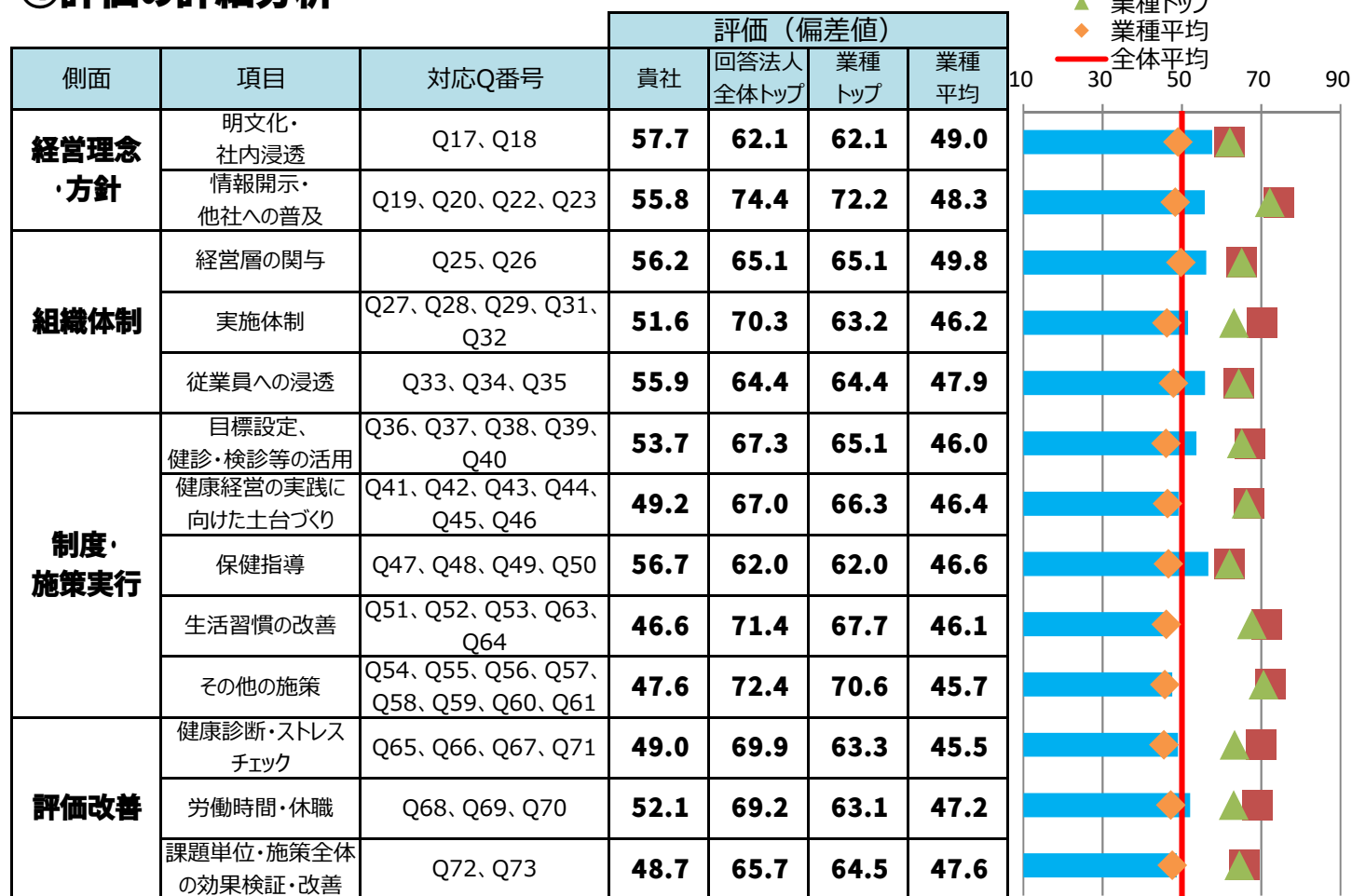
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1151～1200位 | 1301～1350位 | 1801～1850位 | 1301～1350位 |
| 総合評価      | -      | 51.6(-)    | 50.5(↓1.1) | 48.0(↓2.5) | 52.7(↑4.7) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                              |
|------------------|----------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 組織の活性化                                       |
|                  | 健康診断での要精密検査になった項目について、再受診をすることにより休職リスクを減らす。  |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 心身とも健康で生き生きとし活気ある組織、誇れる職場環境を通じ、従業員の生産性向上を図る。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                 |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                     |
| URL    | <a href="https://niigata-mazda.jp/health/">https://niigata-mazda.jp/health/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 23     | 回 | 6                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                         |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 活動の開催時に金銭支援を行っている       |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 32.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                          |   |                             |       |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画                      |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 全従業員に対し、野菜中心の食生活と腹八分目の食事について代表自ら働きかけている。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                             |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                            |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 会社や店舗単位でスポーツ大会を開催し、従業員と取引先に向けて、運動の機会を提供している |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 20.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 100.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |       | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |       | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 52.3    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 56.8    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 49.1    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 48.0    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 46.5    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 56.3    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 47.7    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 44.4    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 50.5    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 43.2    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                                      |
|               | 課題内容   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・喫煙により様々な病気リスクが高まる</li> <li>・副流煙等により周囲にも生産性の低下、健康被害等の影響</li> <li>・喫煙時間の発生による労務工数の悪化</li> <li>・喫煙臭によるお客様からの苦情</li> </ul> |
|               | 施策実施結果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・禁煙希望の従業員（8名）を募って禁煙宣言を促した</li> <li>・非喫煙者の生産性を落とさない為に喫煙後の洋服の消臭、口内ケア（口腔洗浄剤）を義務付けた</li> </ul>                              |
|               | 効果検証結果 | 8人がチャレンジ宣言をして5人が禁煙に成功し、その取り組みを見て新たに10名が禁煙にチャレンジを申し出た。                                                                                                          |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | -                                                                                                                                                              |
|               | 課題内容   |                                                                                                                                                                |
|               | 施策実施結果 |                                                                                                                                                                |
|               | 効果検証結果 |                                                                                                                                                                |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：福井トヨペット株式会社

英文名：FUKUI TOYOPET CO.,LTD

■加入保険者：福井県自動車販売整備健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

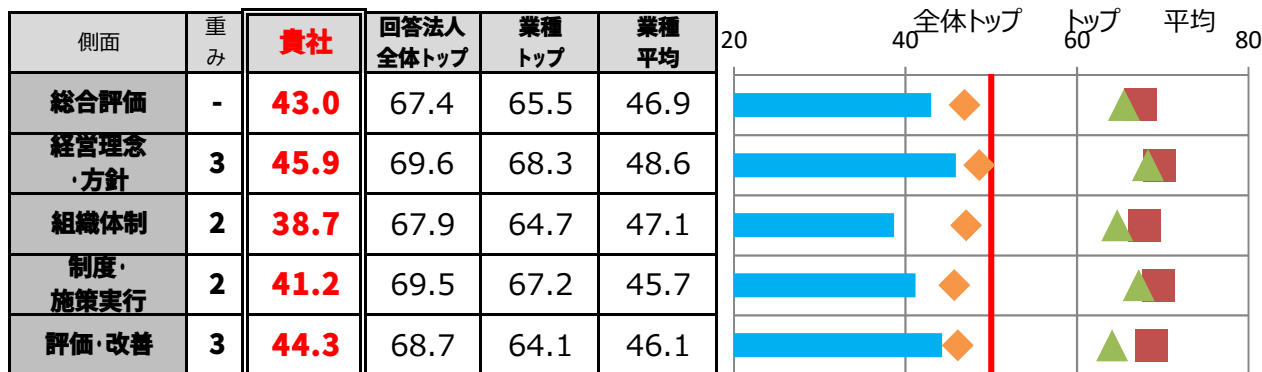
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2451～2500位 / 3169 社中

■総合評価： 43.0 ↓0.9 (前回偏差値 43.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



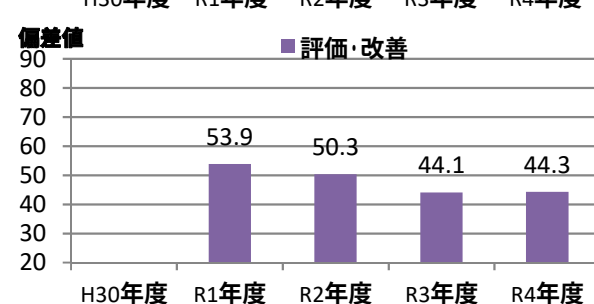
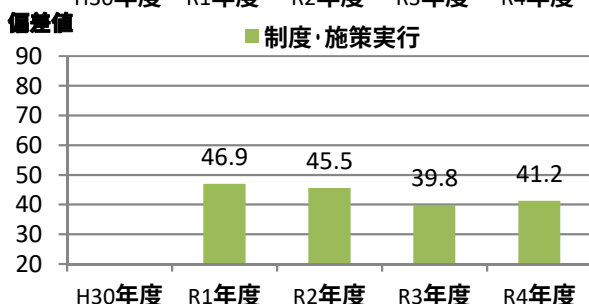
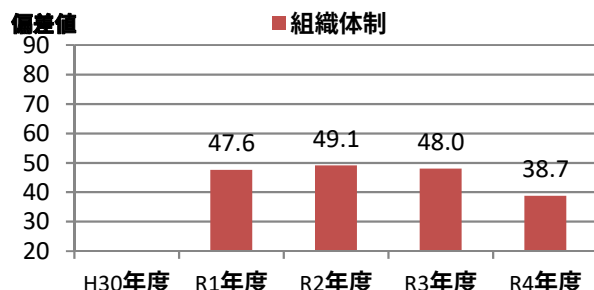
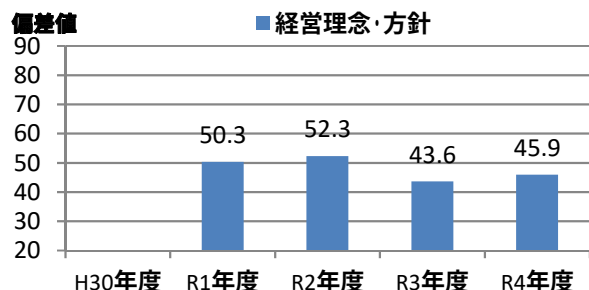
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

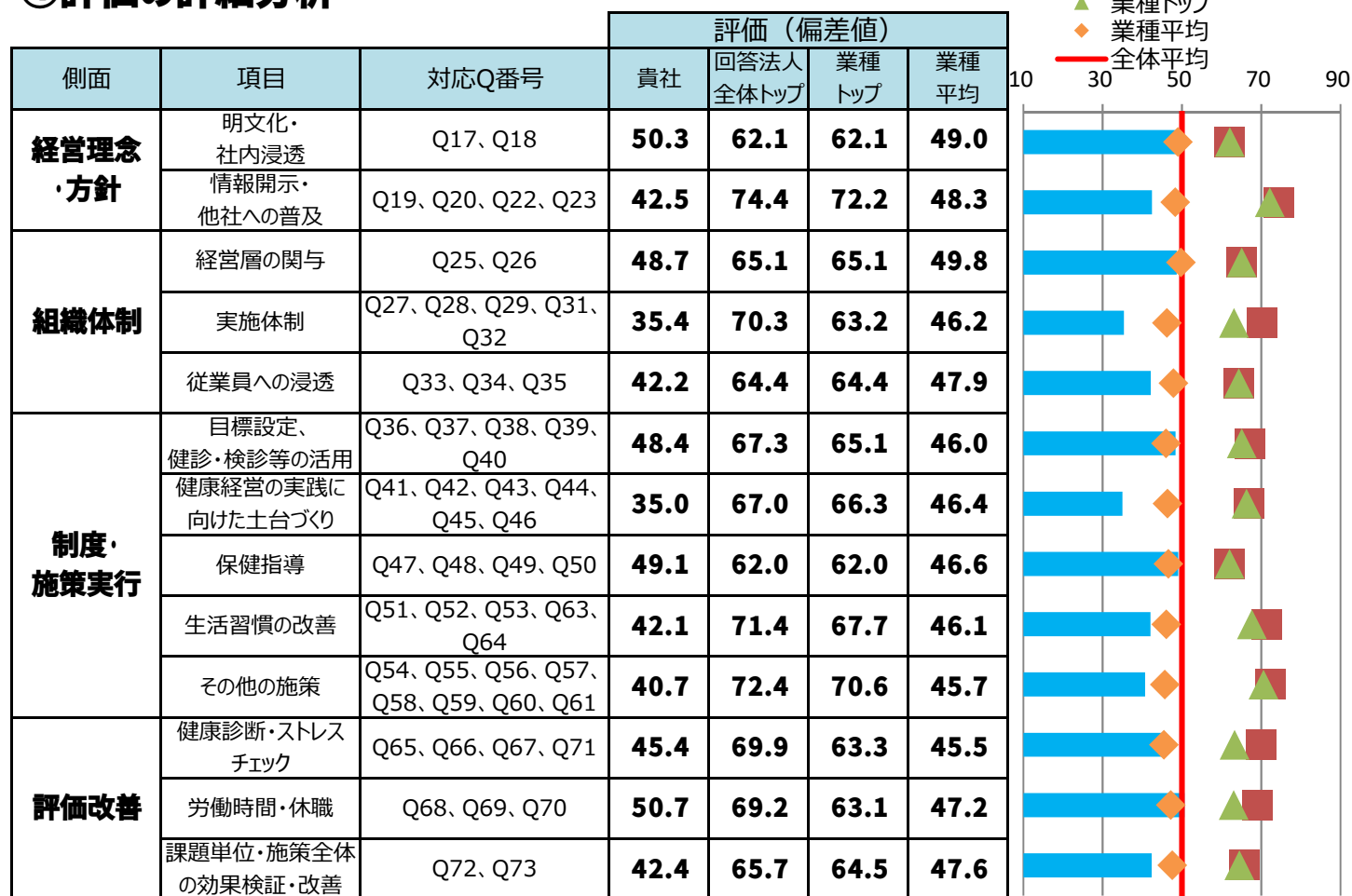
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1251～1300位 | 1401～1450位 | 2151～2200位 | 2451～2500位 |
| 総合評価      | -      | 50.2(-)    | 49.7(↓0.5) | 43.9(↓5.8) | 43.0(↓0.9) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                     |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>組織の活性化</p> <p>「1. スタッフが自身の健康状態をより真摯に受け止めること」により、「2. 働く環境について、スタッフ同士のコミュニケーションを増やしていくこと」</p>                                                                                      |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>自身の健康状態についてより理解を進め、ワーク・エンゲージメントへと向けられていくこと。具体的には、例年健康診断の受診率は100%を維持し、さらに産業医を通じた早期精密検査受診をアナウンス、その後の精検受診フォローを通じた日常での健康阻害リスクの早期対応を習慣化することにより、「健康に働くこと」が業務の優先順位として高くなることを目指している。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                   |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の投資家向け文書・サイト                                                                                  |
| URL    | <a href="https://fukuitp.com/corporate/kenkoukeiei">https://fukuitp.com/corporate/kenkoukeiei</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 1      | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 3                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |  |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|--|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|--|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                     |   |                             |  |   |
|------------------------------|-------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | その他                                 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 本社内にフリースペースを設置し、比較的自由に懇談できるスペースを設けた |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 会社から定期的に栄養補給飲料をフタツツに提供している                                     |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                          |   |                             |       |   |
|------------------------------|--------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置      |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 毎朝、業務開始前にラジオ体操を全員で実施している |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |       | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |       | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 100.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 41.6    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 50.4    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 49.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 51.6    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 48.9    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 49.9    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 36.4    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 39.7    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 36.5    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 32.0    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                                                     |
|---------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                                           |
|               | 課題内容       | 社員が自身の健康状態をさらに意識すること。具体的には健診等結果の要精検対象者の中に再検受診しない社員がいて、歳とともに悪化する生活習慣リスクに対しての認識がまだ十分ではないと判断できる。                                                                                                       |
|               | 施策実施<br>結果 | 産業医と連携。健診・ドッグの結果を全数精査。判定された再検受診者に対し、再検勧奨し、今後の再検受診予定も含めて返信を求めところ、2020年度は52%の再検受診率に対し、2021年度は67%となった                                                                                                  |
|               | 効果検証<br>結果 | 再検を受診しない社員には、「再検を受けても、医者からは異常ないといわれる」といった無駄的な判断があり、今後産業医の勧奨においては、「具体的な発病可能性や生活習慣維持の方法」についてもアナウンスし、社員が自身の健康についてより真摯に受け止められるように改善を進める。勧奨タイミングは年2回であるが、勧奨タイミングが遅いケースがあるので、会社へ健診結果が戻り次第産業医とも協議できる体制にする。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                                                                                                |
|               | 課題内容       | 仕事と家庭の両立の一端として、感染症予防に関しては、まず基本的な措置が必要と考える。                                                                                                                                                          |
|               | 施策実施<br>結果 | 予防接種受診率について。2020年度54%に対し、2021年度は46%と結果を下げてしまった。                                                                                                                                                     |
|               | 効果検証<br>結果 | コロナの影響で、むやみに外出しない意識があり接種に至らなかった社員が多くいた。今期は社内接種のアナウンスを早めている。                                                                                                                                         |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 石川日野自動車株式会社

英文名:

■加入保険者: 石川県自動車販売店健康保険組合

非上場

■所属業種: 小売業

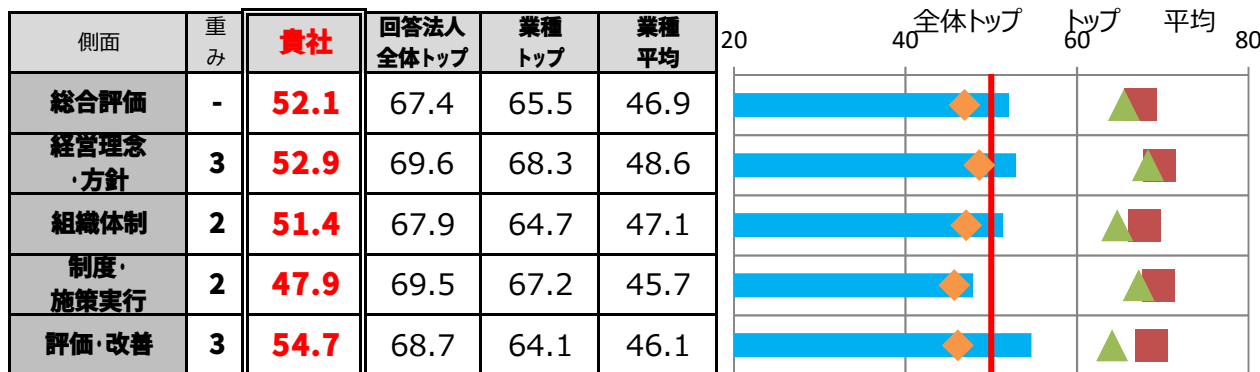
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1401~1450位 / 3169 社中

■総合評価: 52.1 ↓1.0 (前回偏差値 53.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



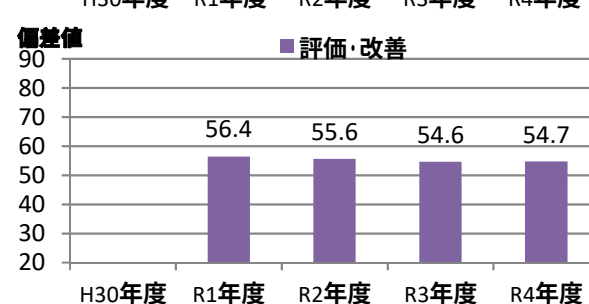
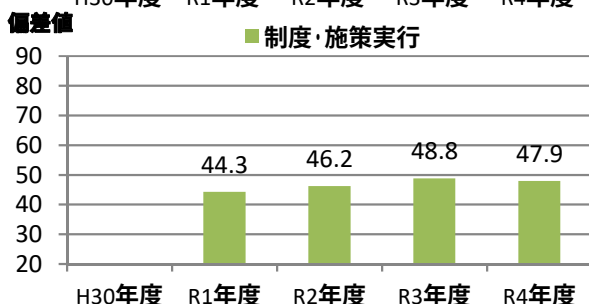
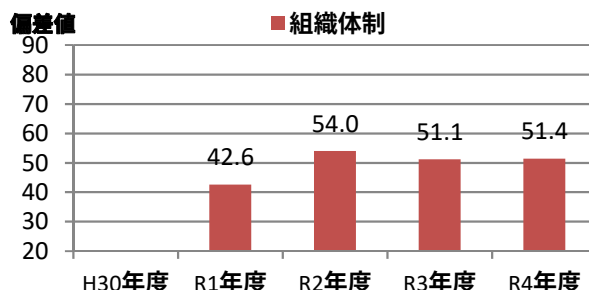
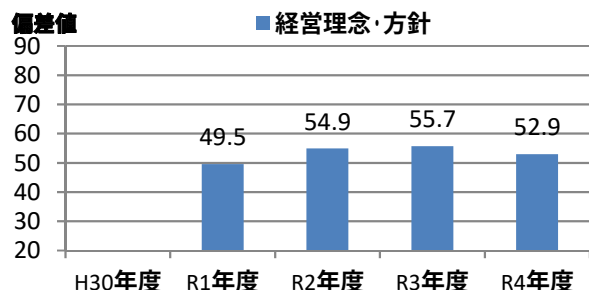
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

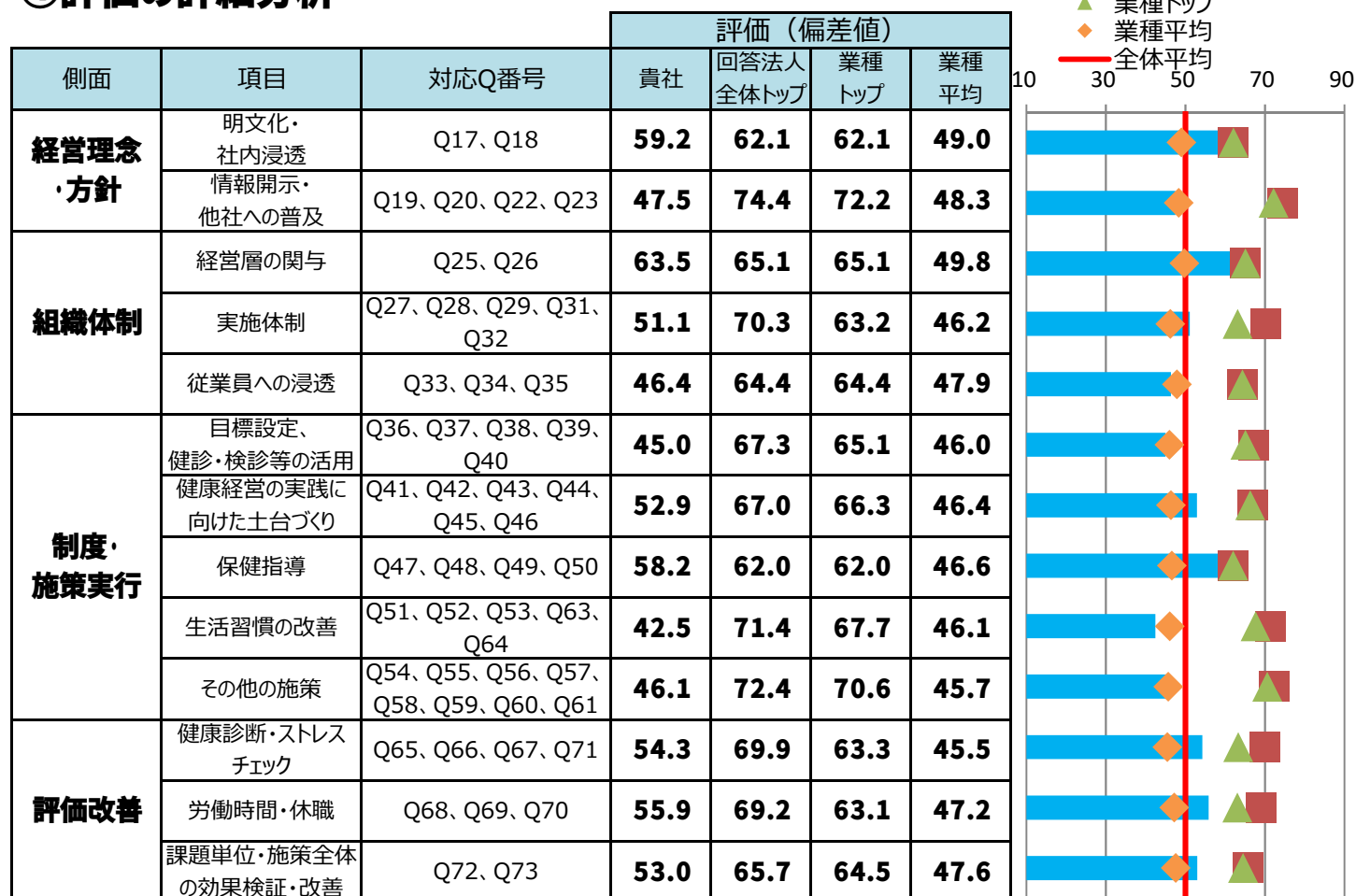
|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1351~1400位 | 1051~1100位 | 1201~1250位 | 1401~1450位 |
| 総合評価      | -      | 49.2(-)    | 53.2(↑4.0) | 53.1(↓0.1) | 52.1(↓1.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                              |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上<br>健康経営を通じ従業員に健康で働いてもらうために、疾病などによる生産性、安全性の低下の防止を図り、休職者を出さないようにして安定した雇用に繋げていきたい |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 従業員の健康な状態が持続することにより、生産性、安全性が向上し病気やケガの防止効果に繋げ、労災事故も減らしていきたい。                                  |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                           |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのESGについての独立したページ                                                                                                     |
| URL    | <a href="http://ishikawa-hino.com/ibent/img/kenko.pdf#view=Fit">http://ishikawa-hino.com/ibent/img/kenko.pdf#view=Fit</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |     |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 複数のSNSを利用して従業員間のコミュニケーションが取れるようにはなっています。 |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 1.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |     |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 誰でも注文できる昼食弁当にカロリー表示し、ヘルシー弁当など健康に配慮した食事を選択可能にしている               |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 7.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                      |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置  |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 始業時間と同時にラジオ体操を実施している |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 37.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 100.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |       | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |       | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 51.3    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 52.4    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 47.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 58.3    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 47.9    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 66.4    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 44.5    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 46.0    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 54.2    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 42.4    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                   |
|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                                                                                                                                 |
|               | 課題内容   | 怪我で休職した社員の職場復帰、就業と治療の両立はできているが、メンタルヘルス不調により休職した社員が職場復帰してもなかなか就業と治療の両立ができていない。全ての病気やケガによる就業と治療の両立を目指しており、復職プログラム等復職後のケアを行き届かせつつ、就業と治療の両立をさせる必要がある。 |
|               | 施策実施結果 | 産業医の意見を参考に仕事内容を変更する。復帰直後は勤務時間や勤務日数を減らして徐々に時間および日数を伸ばしていき、最終的に一般社員と同じくフルタイム勤務に戻していくような復職プログラムを作成した。                                                |
|               | 効果検証結果 | 現在の復職プログラムを作成してからは退職者も出ておらず、就業と治療の両立ができている                                                                                                        |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                         |
|               | 課題内容   | 昨年度も同じテーマに取り組んでいるが、依然喫煙率が目標値ほど下がっていない。従業員のたばこが及ぼす健康被害についてもっと周知させることにより、喫煙者を減らしていく取組をしていきたい。                                                       |
|               | 施策実施結果 | 禁煙が成功した場合、禁煙外来の費用を全額負担する取り組みを喫煙所に掲示、また、8割を超える社員にeラーニングを受講させ、たばこが及ぼす健康被害について理解していただくことで周知してもらっている。                                                 |
|               | 効果検証結果 | 喫煙者は昨年に比べてわずかではあるが減少している。喫煙率は2020年度の42.0%から2021年度37.9%まで減少した。人の入れ替わりによつての増減も多少はあるとは思われるが、実際に昨年度も喫煙者が自分の意志によつてたばこをやめた例もあり、引き続きこの取り組みを続けていきたい。      |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社九州マツダ

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会福岡支部

非上場

■所属業種：小売業

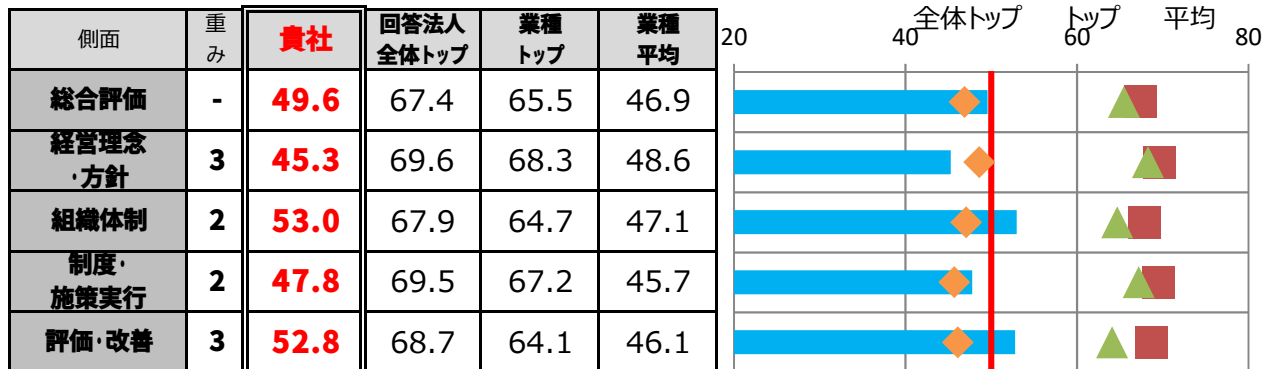
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1701～1750位 / 3169 社中

■総合評価：49.6 ↓4.1 (前回偏差値 53.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



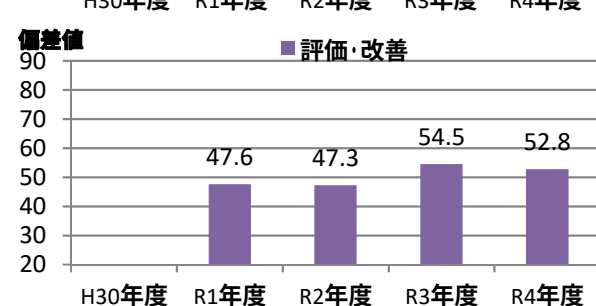
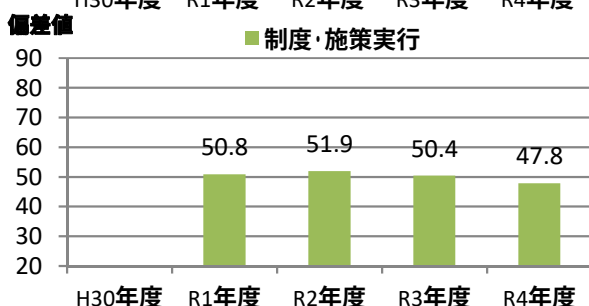
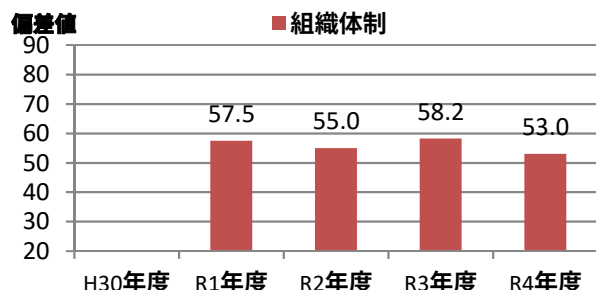
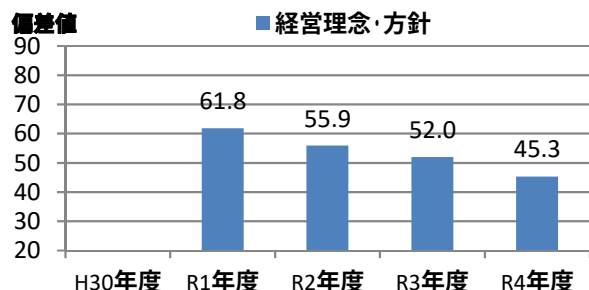
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

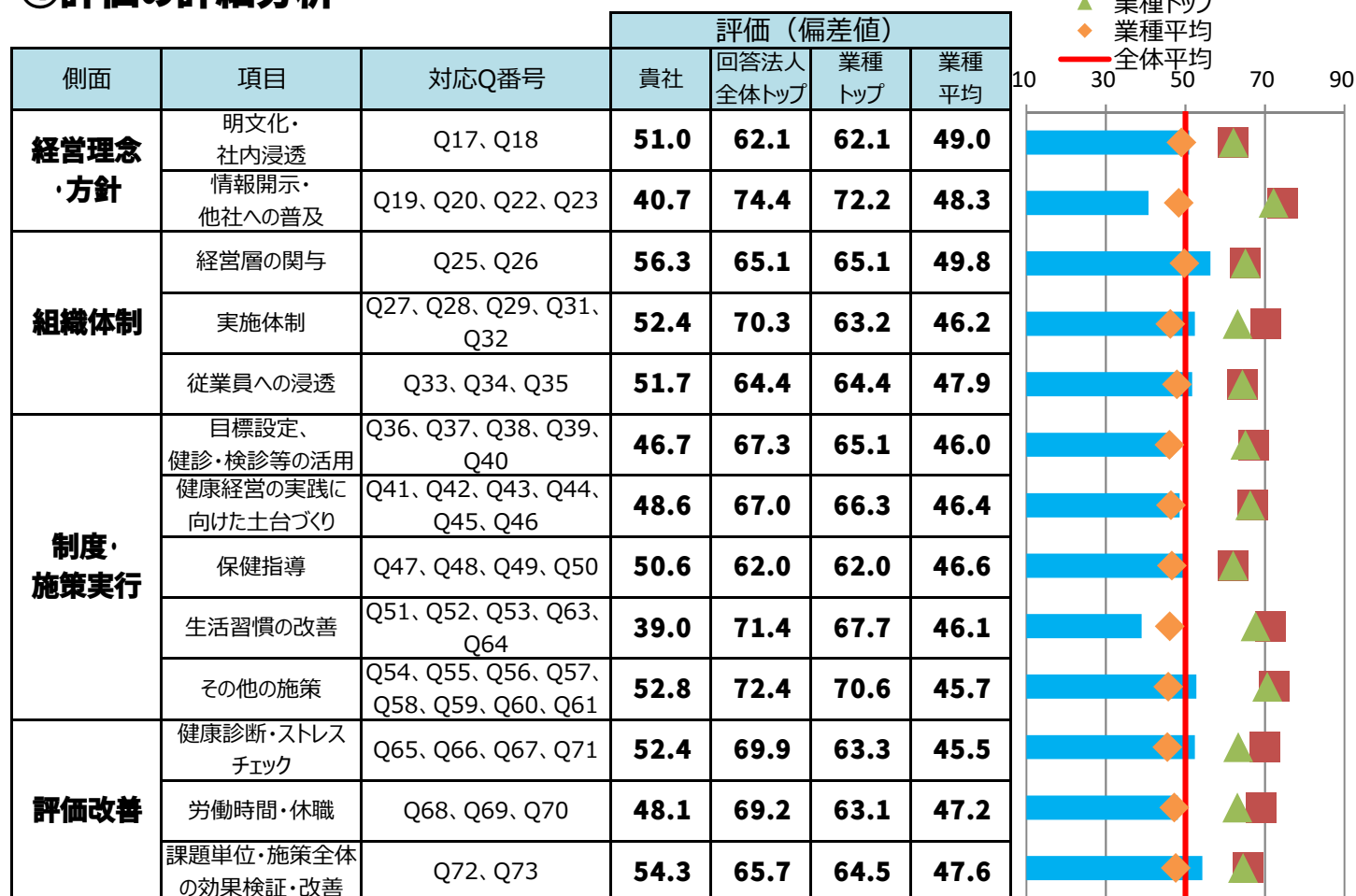
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度    | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|----------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 851～900位 | 1101～1150位 | 1101～1150位 | 1701～1750位 |
| 総合評価      | -      | 54.5(-)  | 52.3(↓2.2) | 53.7(↑1.4) | 49.6(↓4.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社    | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                      |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上<br>従業員とその家族の心と身体が健康こそが従業員のパフォーマンス向上を実現し、企業活動を行う上で重要な基盤と捉えており、事業活動を推進するうえでの大きな課題と考えている。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 傷病による休職者を減らし、明るく活き活きと誇りを持って働き続けられる会社となることを期待する。現状では残念ながら休職のまま退職となるケースもあるため、休職者が100%復職できるよう支援する。      |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                             |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                 |
| URL    | <a href="https://q-mazda.jp/health-declaration/">https://q-mazda.jp/health-declaration/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |           | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>12</b> | 回 | <b>12</b>         | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |              |   |                             |             |   |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>82.0</b> | % |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                 |   |                             |             |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供                         |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | サッカーや野球サークル活動への金銭支援。同業他社との大会出場に際して金銭支援や差し入れを提供。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>18.4</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         |  |   |                             |  |   |
| 取組内容                         |  |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                     |   |                             |              |   |
|------------------------------|---------------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置 |   |                             |              |   |
| 取組内容                         | 朝礼時にラジオ体操を実施        |   |                             |              |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>50.0</b>         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 44.5    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 51.2    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 57.4    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 53.8    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 41.8    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 53.0    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 54.3    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 49.8    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 50.5    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 35.7    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                            |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                           |
|               | 課題内容   | ストレスチェックの結果、例年、全体の2割を超える高ストレス者が発生しており、産業医からも「一般的な企業での結果と比べて多い」と指摘を受けています。また、集団分析の結果も、健康リスクが高いとされる120の数値を毎年超えてしまっている店舗が複数あり、店舗(集団)でどのような理由でストレスが高くなっているのか分析し、改善していく必要があります。 |
|               | 施策実施結果 | 高ストレスと判定され、産業医への面談を希望する従業員、および前年から連続して健康リスクが120を上回る店舗(集団)については、店長に対して産業医による職場環境改面談を実施しました。                                                                                 |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 高ストレス者の割合も、全体の約1.6割と減少し、総合健康リスクワーストが135Pが129Pに下がりました。特に、人事異動により店長が代わった店舗(集団)については、健康リスクが120を下回るようになり、結果が顕著にあらわれました。                                                        |
|               | 課題のテーマ | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                                                                       |
|               | 課題内容   | インフルエンザと新型コロナウイルスの併発を防ぎ、重篤な状態になる事を防ぐことが課題。                                                                                                                                 |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | インフルエンザ予防接種の補助（1回2000円、扶養家族1回1000円（～13才は2回迄））を行い接種促進。全社員にマスク配布を2回行い、新型コロナ職域接種も実施。（補助制度利用率9.4%）                                                                             |
|               | 効果検証結果 | 家族内感染と思われる新型コロナ感染者は一定数出てしまいましたが、大規模なクラスターなど、業務に支障をきたすような影響はなく、感染の波を超えることができました。                                                                                            |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | —     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：札幌トヨペット株式会社

英文名：

■加入保険者：トヨタ販売連合健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

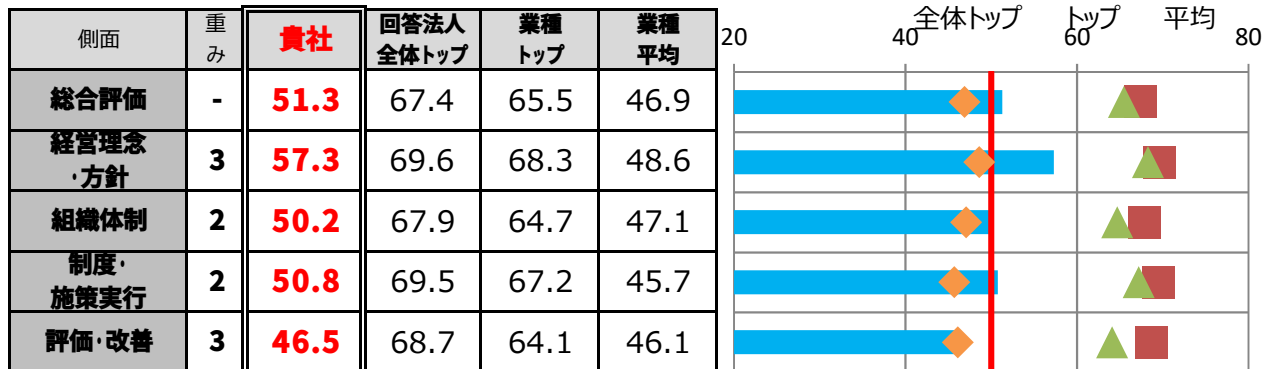
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 1501～1550位 / 3169 社中

■総合評価： 51.3 ↓3.7 (前回偏差値 55.0 )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



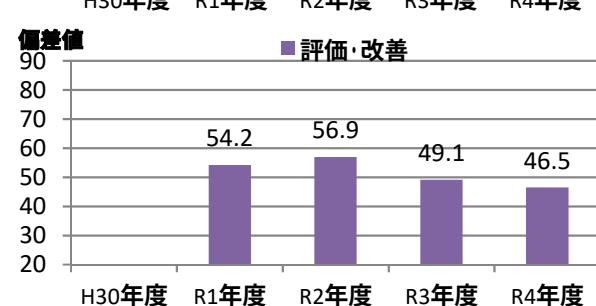
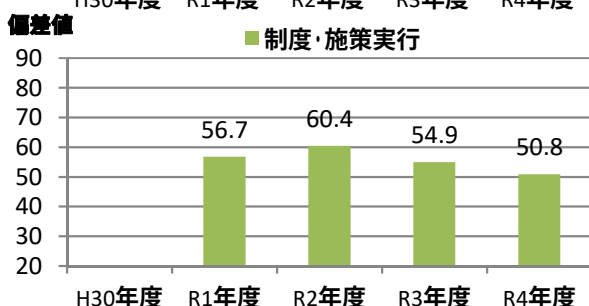
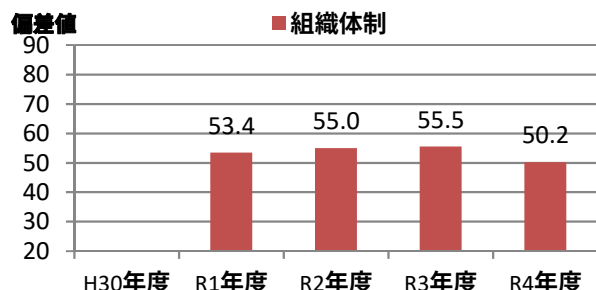
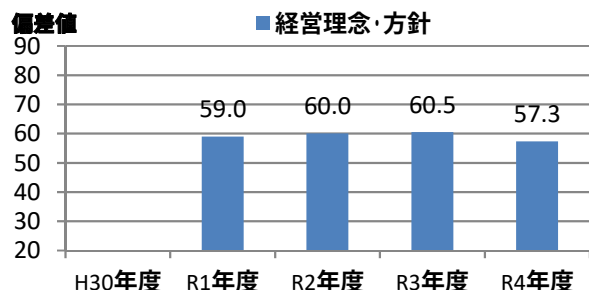
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

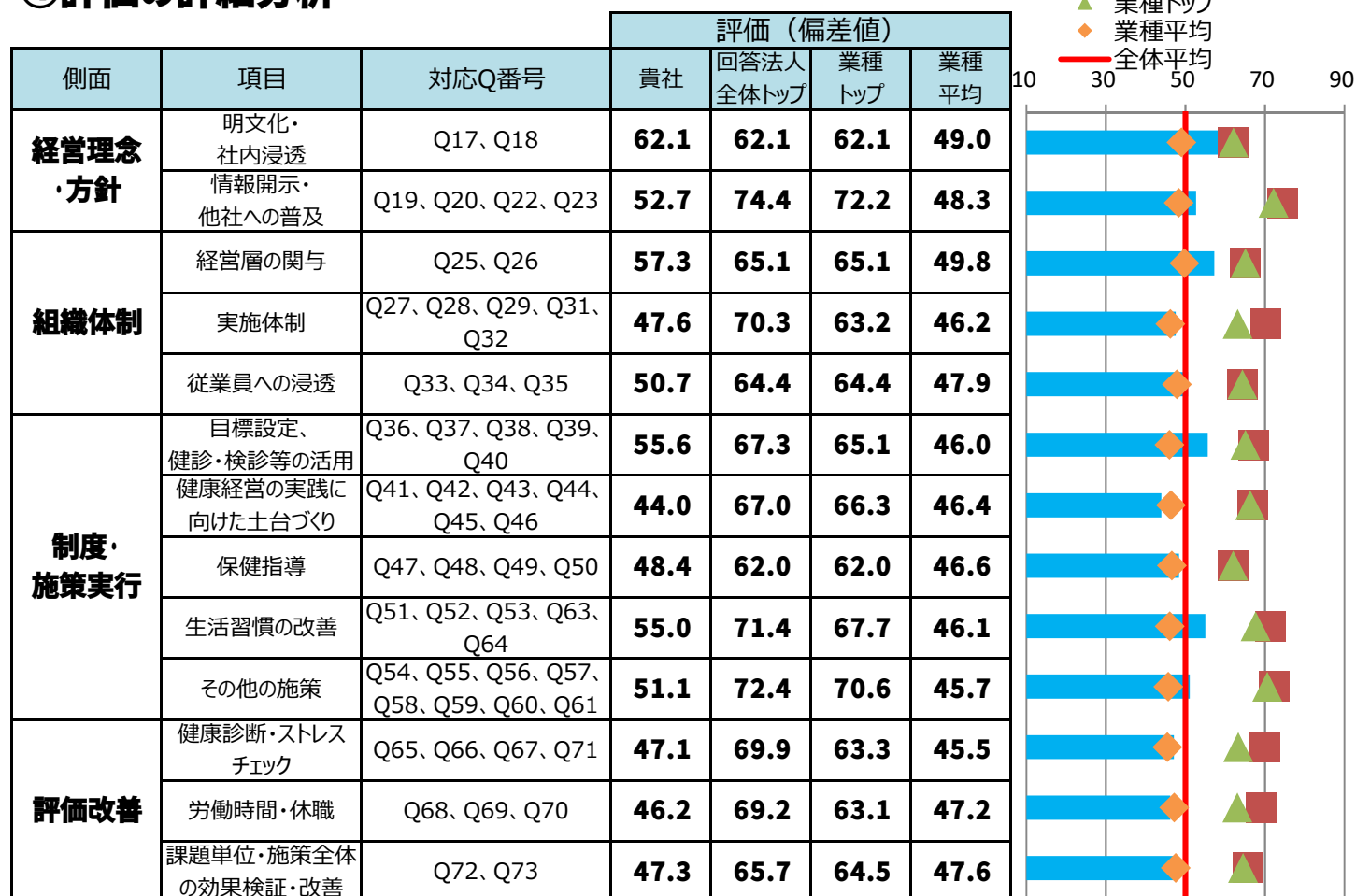
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度    | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|----------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 701～750位 | 551～600位   | 951～1000位  | 1501～1550位 |
| 総合評価      | -      | 56.0(-)  | 58.2(↑2.2) | 55.0(↓3.2) | 51.3(↓3.7) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社    | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                            |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>年々、新規採用等での人員確保が難しくなっていく中、店舗内でも最小限の人数で店舗運営を行っている。アブゼンティーイズムやプレゼンティーイズムにより他の人員に負荷がかかり、店舗全体のパフォーマンスが低下してしまう。</p>                                                               |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>2年に一度、E S調査を実施し従業員が抱える不満や不安を浮き彫りにし、経営陣が先頭に立って、課題の抽出とその対策を打ち出し、全社を巻き込んで実践している。少しずつ成果が表れ始め、総合満足度が2019年の3.45ポイントから2021年度は3.55ポイントに上昇。現在、2021年度E S調査から見えてきた課題に取り組んでいる最中。課題の改善で、従業員がやりがいを持って仕事に取り組んでくれる。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                           |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                               |
| URL    | <a href="https://www.sapporo-toyopet.jp/company/health">https://www.sapporo-toyopet.jp/company/health</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 40     | 回 | 7                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 88     | 回 | 15                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 13.2 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供                           |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社内の同好会活動として、年一回金銭の支援と場所の提供を行っている。現在7つの同好会が活動中である。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 10.2 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社員食堂で白米化雑穀米かの選択可能。塩分表示や食材の効果等ワンポイントアドバイス有                      |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 20.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                      |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置  |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | ラジオ体操を朝礼前に全員で実施している。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 53.2    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 50.7    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 45.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 49.3    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 44.6    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 49.6    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 43.3    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 37.2    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 57.0    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 53.2    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                           |
|---------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                          |
|               | 課題内容   | メンタルヘルス不調による長期休業に入ってしまう、店舗の人員を補うことができず他の従業員の業務負担が増えてしまい、個々のパフォーマンスも下がってしまい時間外労働が増えてしまう。                                                                                                                   |
|               | 施策実施結果 | 高ストレス者の割合が2020年度の25.7%に対して2021年度はの25.3%と微減したものの引き続き対策を講じていく必要がある。                                                                                                                                         |
|               | 効果検証結果 | 前年と比較して、メンタルヘルスによる不調者が1名減の4名になったが、休職者が復帰しても別の者が休職するという横ばい状態です。産業医の面談も含めて広く安全衛生委員会と労働組合との連携を強めていく事が必要。また、E S調査による課題点の抽出から対策を講じていく事で職場環境の改善を図っていく。                                                          |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                                                               |
|               | 課題内容   | 時間外労働が増えることによって、心身ともに疲弊しパフォーマンスが下がることに加えて、若手社員においては離職にもつながっている。<br>毎月の時間外労働時間を集計し、全社に公開するとともに、担当部門の管理指標として適正な店舗運営を行うために役立てていく。                                                                            |
|               | 施策実施結果 | 2020年度は月平均の時間外労働が9463.8時間。2022年1月より時間外労働の集計方法が変わり「申請」から「実打刻時間」になったことで、月平均が11765.5時間に増えた（前年比124.3%）。                                                                                                       |
|               | 効果検証結果 | 現在、集計方法が変わったことによる「実労働時間」の把握とマネジメントのあり方について検討しています。今後も会社全体に対してIT技術の導入や業務改廃、改善を目標に掲げて業務のスリム化・効率化を推し進めていきます。<br>その中で、時間外労働が多くなっている店舗・部署への人員配置の見直しや短期パートを採用することで社員個々の負荷を減らして時間外労働を短縮していくことでワークライフバランスを目指していく。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ホンダクリオ富士

英文名：

■加入保険者：静岡県自動車販売健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

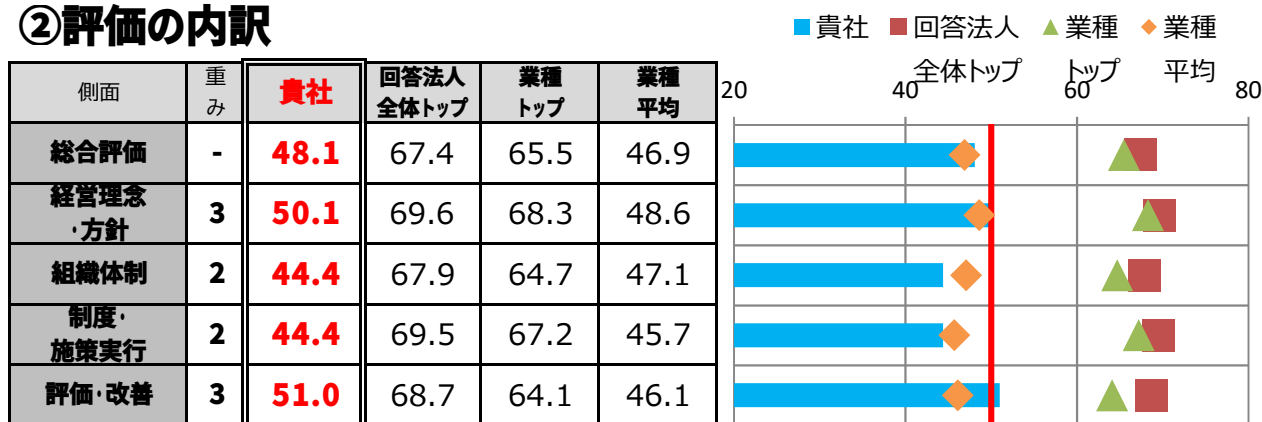
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1901～1950位 / 3169 社中

■総合評価：48.1 ↓1.5 (前回偏差値 49.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



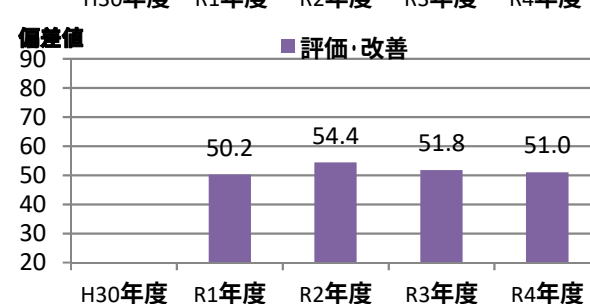
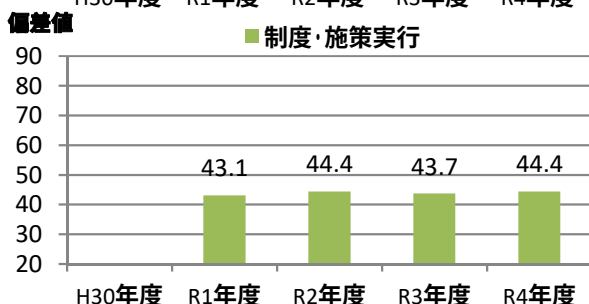
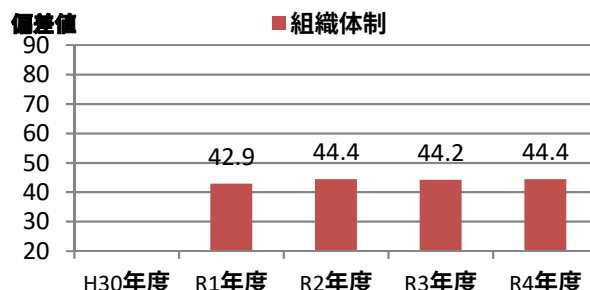
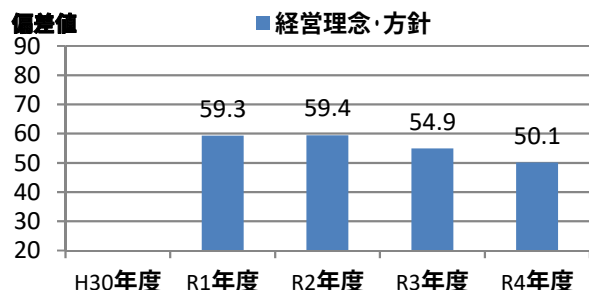
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

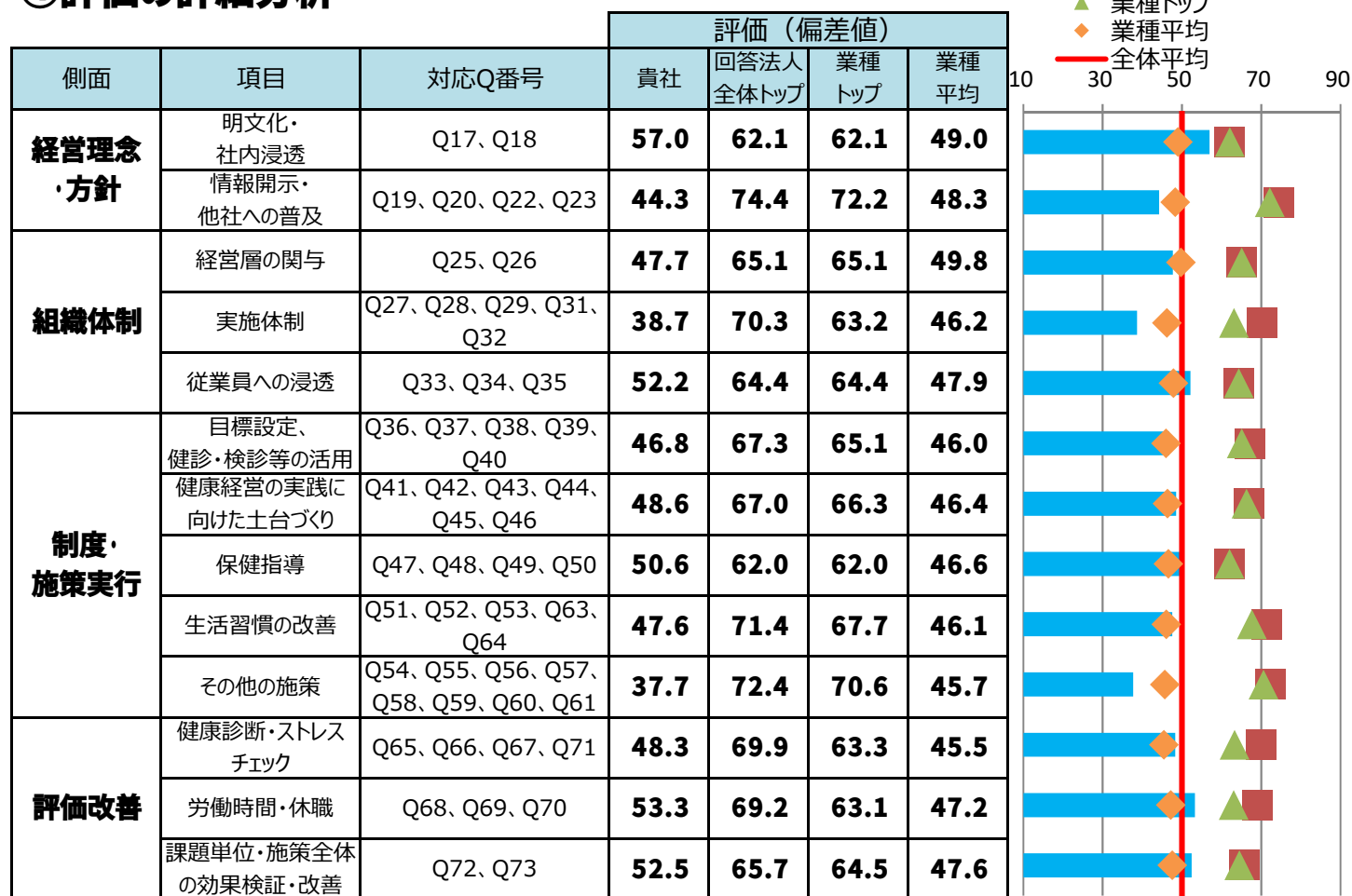
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1251～1300位 | 1151～1200位 | 1601～1650位 | 1901～1950位 |
| 総合評価      | -      | 50.1(-)    | 51.9(↑1.8) | 49.6(↓2.3) | 48.1(↓1.5) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                    |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>数年前より定期採用フローを見直し、より当社にマッチした人材の採用に力を入れていることで人材の定着化を図っている一方、営業体制が365日営業であることから毎月の残業時間管理と、休暇取得の管理体制をより強化していくことに課題がある。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>定期採用への応募数増加と新卒・中途社員の定着化、産休・育休の取得率アップなどにより従業員が働きやすい体制とすること。</p>                                                                                  |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                             |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の投資家向け文書・サイト                                                                                                            |
| URL    | <a href="https://www.hondacars-fujichuo.co.jp/home/company.html">https://www.hondacars-fujichuo.co.jp/home/company.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 0      | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 36     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 80.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 50.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                               |   |                             |       |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供      |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | LINEWORKSを全社員利用可能としておりコミュニケーションしやすい環境を醸成している。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                             |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置                       |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | スポーツジムとの提携、食生活の改善指導を取り入れた法人向けウェルネスプログラムの実施。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 80.0                                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 22.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                                   |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社内にてスポーツ部会を立ち上げ定期的に活動している。1名あたり3,000円の参加費用補助をしている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 30.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 70.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 46.8    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 50.6    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 47.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 51.9    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 44.1    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 56.7    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 48.9    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 44.6    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 31.0    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 43.0    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                              |
|---------------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                  |
|               | 課題内容   | 会社全体の労働時間を把握することだけでなく、何の業務にどのくらいの時間がかかっているのかをデータ化することで生産性向上を図ることが課題である。                                                      |
|               | 施策実施結果 | ナンバー認証システム導入によりお客様の一元管理、有休休暇取得スケジュール化による取得月の推奨、RPA導入による単純業務の自動化                                                              |
|               | 効果検証結果 | 一人あたりの残業時間改善2019年度28.3時間、2020年度25.3時間、2021年度23.0時間、有休取得日数2019年度平均7.0日、取得率26.9%、2020年度平均7.5日、取得率30.5%、2021年度平均日数8.2日、取得率41.0% |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | -                                                                                                                            |
|               | 課題内容   |                                                                                                                              |
|               | 施策実施結果 |                                                                                                                              |
|               | 効果検証結果 |                                                                                                                              |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ネットヨタ仙台株式会社

英文名:

■加入保険者: トヨタ販売連合健康保険組合

非上場

■所属業種: 小売業

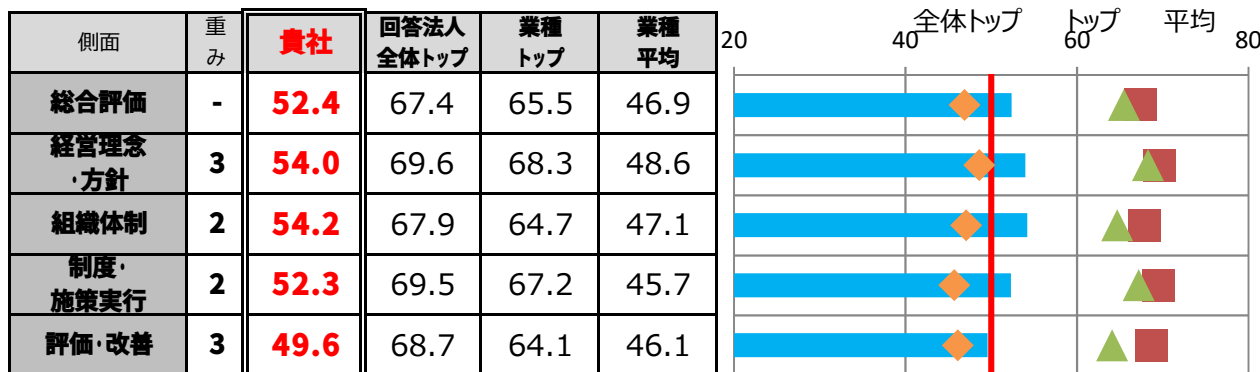
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1351~1400位 / 3169 社中

■総合評価: 52.4 ↓2.2 (前回偏差値 54.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



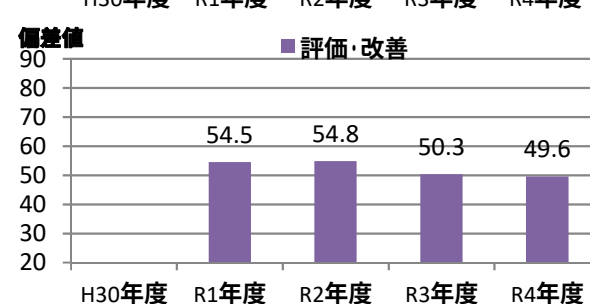
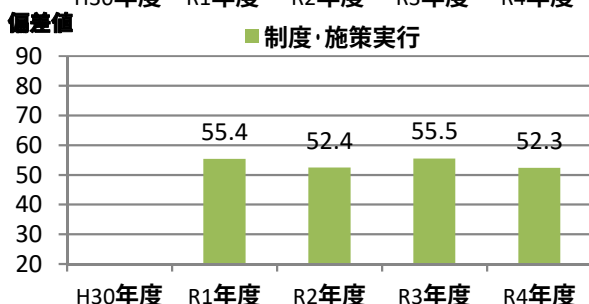
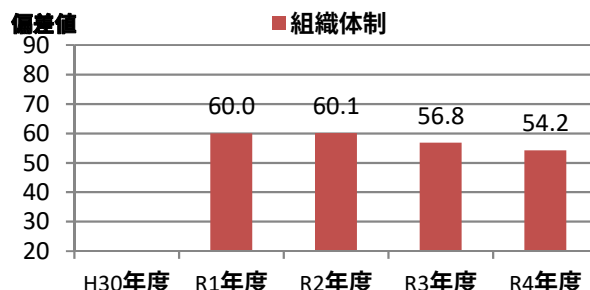
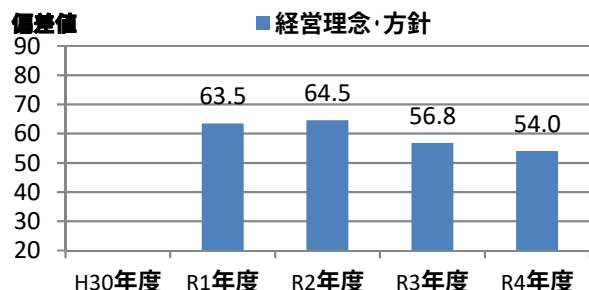
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

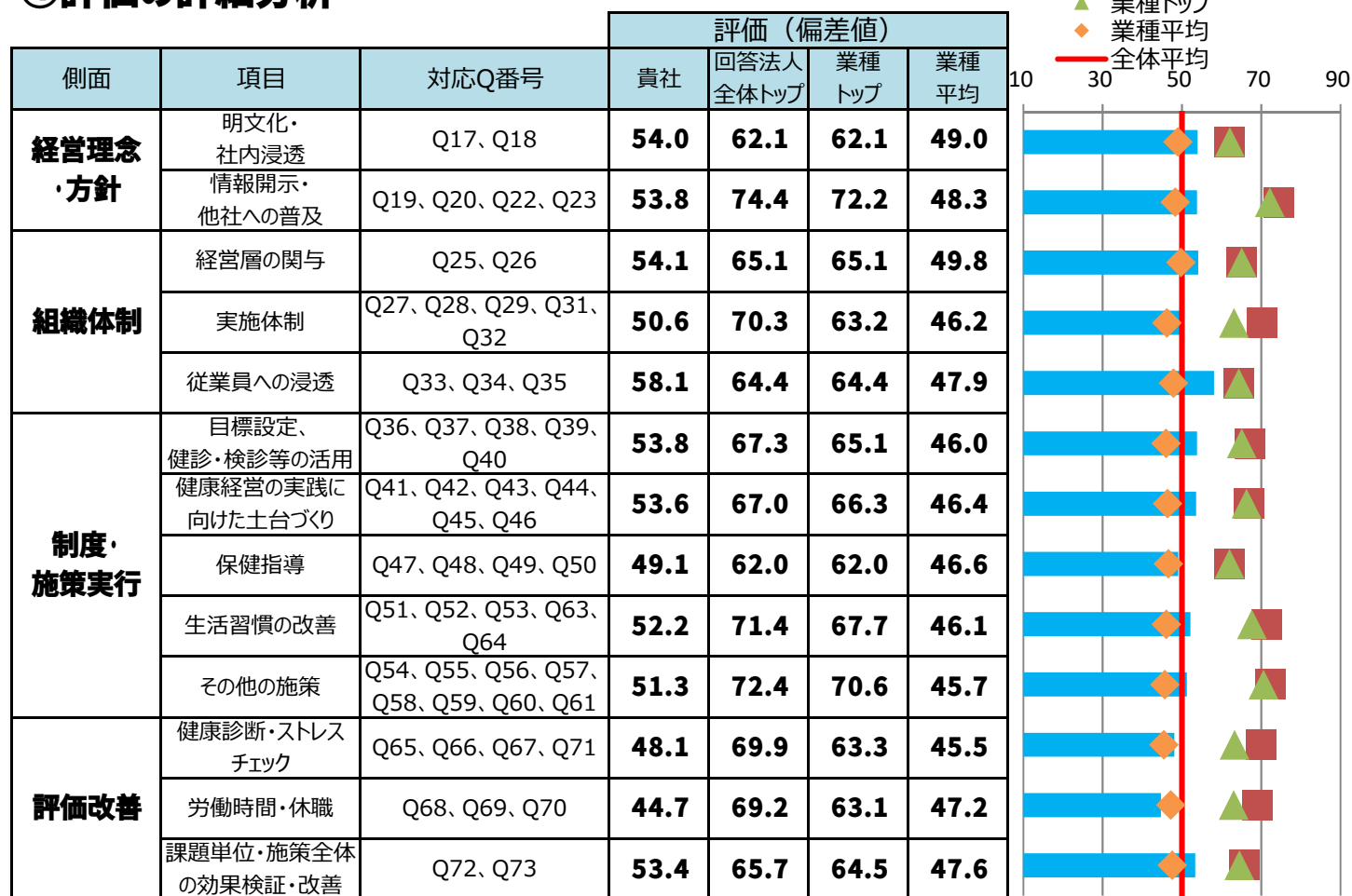
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度    | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|----------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 451~500位 | 551~600位   | 1001~1050位 | 1351~1400位 |
| 総合評価      | -      | 58.5(-)  | 58.3(↓0.2) | 54.6(↓3.7) | 52.4(↓2.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社    | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                         |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>従業員が心身共に健康であるために、重点取り組み目標として、禁煙・運動習慣・歯科検診・休肝日の自己目標にチャレンジしてもらい、さらに健康指標として「労働時間、有給休暇取得率、メタボ比率、メンタル不調休職者数、運動習慣比率、飲酒習慣」の項目の推移を捉え、従業員のパフォーマンス向上を目指しております。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>採用において期待できる人材を確保すること、生活習慣病及び心の病などメンタルやストレスによるパフォーマンス低下を抑え、明るく元気に活躍する社員の増加を目指し、対お客様に対しての期待する効果としてはお客様満足度CSの向上です。</p>                                                                  |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                     |
|--------|---------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                         |
| URL    | <a href="https://www.netz-sendai.jp">https://www.netz-sendai.jp</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 4                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 5                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 42.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 社内のポータルで情報の発信や従業員間のコミュニケーションを図っている       |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                |   |                             |     |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                    |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 全社員対象に写真を撮ることでカロリーを把握できるアプリ、カロママプラスのインストールを促進中 |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 8.3 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                        |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施              |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 年2回、運動習慣の定着を目的に、全社ウォーキングラリーのイベントを行っている |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 69.5 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 17.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 55.2    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 50.4    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 46.1    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 49.4    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 50.9    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 57.2    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 49.0    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 45.3    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 51.4    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 43.3    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                          |
|---------------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                |
|               | 課題内容   | 従業員の喫煙率は47.8%と高く、喫煙者自身の健康に与える影響や、受動喫煙など非喫煙者に与える健康被害も考えられる。また、営業会社としてお客様にタバコの匂いで不快感を与えたり、仕事時間など喫煙による非喫煙者との仕事時間の差が生じ、少なからず生産性に影響を及ぼすと考えられる |
|               | 施策実施結果 | 禁煙外来の全額補助や禁煙補助剤（希望者）に配布、また全社禁煙デーを設定、社内ポータルにて禁煙関連の情報を毎月配信した。21年度→喫煙者176名喫煙率47.4%（35歳以上）                                                   |
|               | 効果検証結果 | 禁煙外来については、数名から問い合わせがあり2名の全額補助を行った。また補助剤については1名希望者ができました。禁煙デーを設けることで、会社全体に禁煙意識は出てきたように思えますが、喫煙率は47.8%とあまり変化がみられなかった。さらに新たな施策が必要と考えられる。    |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | -                                                                                                                                        |
|               | 課題内容   |                                                                                                                                          |
|               | 施策実施結果 |                                                                                                                                          |
|               | 効果検証結果 |                                                                                                                                          |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ホンダカーズ埼玉南

英文名：

■加入保険者：東京自動車サービス健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

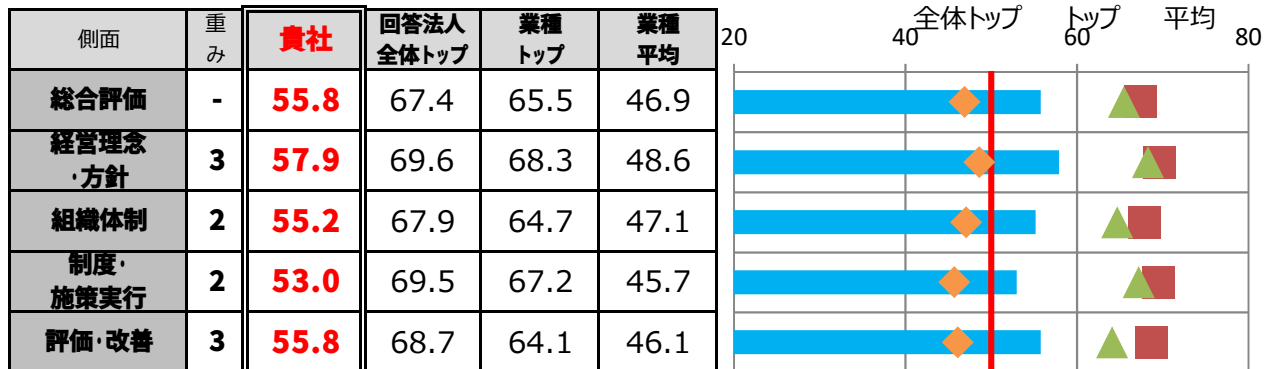
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 951～1000位 / 3169 社中

■総合評価： 55.8 ↑2.2 (前回偏差値 53.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



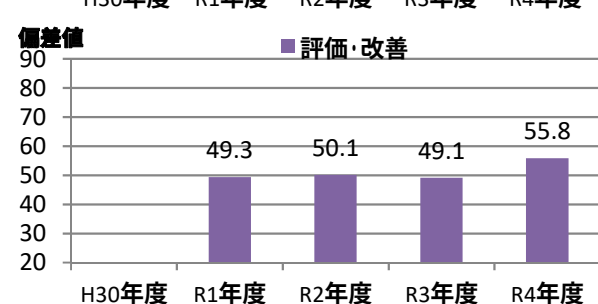
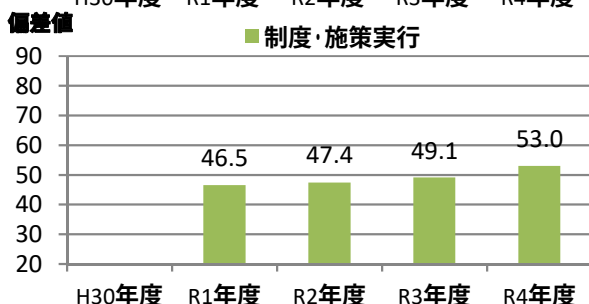
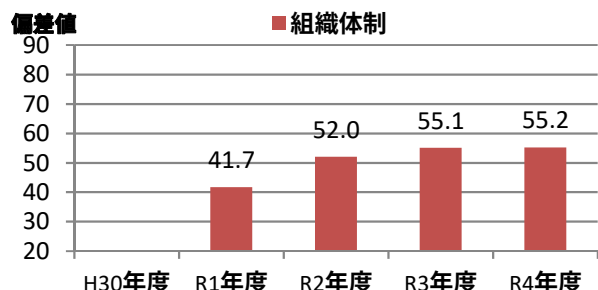
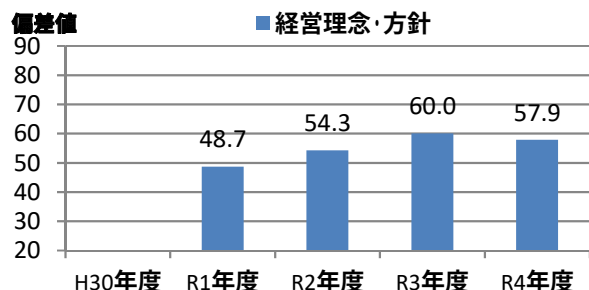
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

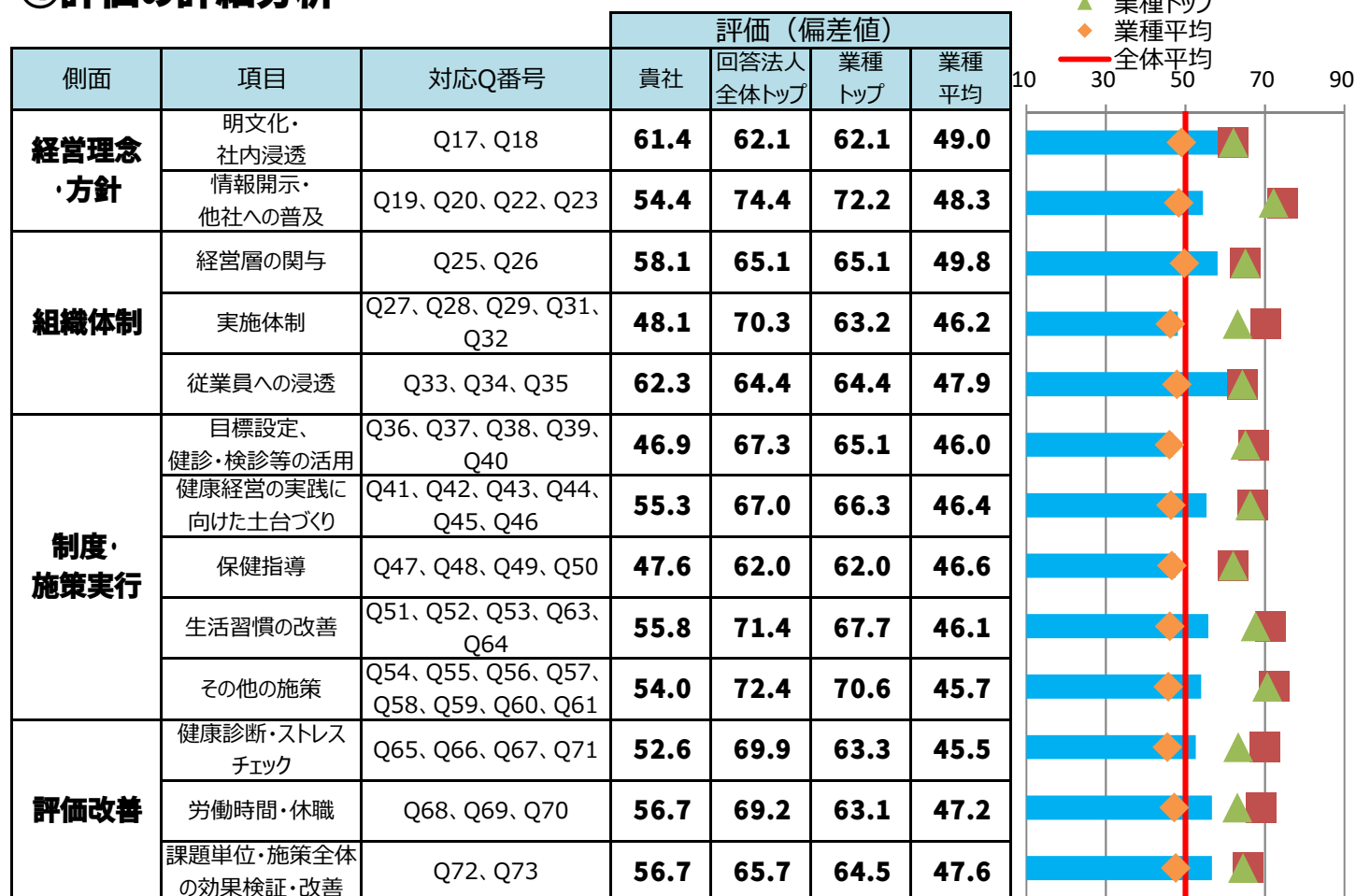
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1451～1500位 | 1201～1250位 | 1101～1150位 | 951～1000位  |
| 総合評価      | -      | 47.0(-)    | 51.2(↑4.2) | 53.6(↑2.4) | 55.8(↑2.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                  |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>当社では定年後再雇用の嘱託社員には年齢制限を設定していない。健康で元気に働くことが出来る人には、本人が希望すれば幾つになっても働ける制度となっている。そのため、社員には20代・30代の頃から自身の健康に高い関心を持ってもらい、長期間心身ともに健康な状態を維持してパフォーマンス向上に取り組み、物心ともに豊かな生活が送れるように環境を整備することが経営上の課題であると捉えている。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>まず第一に、メンタルヘルス不調や疾病による休職・退職を防止するため、人事制度として長時間労働の削減や有給休暇の取得率を向上させる仕組みを構築した。ハード面では、熱中症防止や疲労軽減が期待されるサービス工場へのエアコン設置や、間接部門の工数削減が可能となるDXを推進する。ソフト面では、社員のエンゲージメント向上のためのサービス導入等により、労働生産性を2020年度比30%アップに取り組む。</p>                       |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                     |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                                         |
| URL    | <a href="https://www.hondacars-saitamaminami.co.jp/home/health.html">https://www.hondacars-saitamaminami.co.jp/home/health.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 4      | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 4                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                              |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供     |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 2021年から社員同士のコミュニケーション促進ツールとして、LINE WORKSを導入。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 75.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 仕出弁当業者と提携し、カロリー表示・栄養バランスに配慮したメニューの弁当を全拠点に提供。                   |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 55.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                     |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 朝礼時にラジオ体操を全拠点で実施。   |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 100.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |       | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |       | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 53.5    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 47.2    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 56.8    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 58.1    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 45.0    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 64.2    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 50.4    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 63.7    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 58.0    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 40.5    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                        |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                       |
|               | 課題内容   | 2020年からJTBベネフィット社が提供している社員サーベイを実施。「メンタルが健康でいられる環境・制度があると感じているか」との質問に対し、2020年重視度8.2実現度5.8ギャップ2.4 2021年重要度8.0実現度5.7ギャップ2.3と改善が見られなかった。                                                   |
|               | 施策実施結果 | 外部コンサルタントから企業理念・ビジョンの浸透が課題であるとの指摘を受け、ビジョン作成PTを有志で結成。2022年7月に新たなミッション・ビジョン等を作成し浸透を図っている。                                                                                                |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | ワークライフバランスは所定外労働時間の削減や有給休暇取得率の向上等から、定量的に改善している。また、全拠点サービス工場へのエアコン設置など職場環境の改善は進んでいるため、メンタルヘル스에悪影響を及ぼしている要因は職場風土等であると推測される。職場風土改善のために、社是や企業理念、新たに作成したミッション・ビジョン等を印刷したクレドカードを作成し浸透を図っている。 |
|               | 課題のテーマ | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                                                                      |
|               | 課題内容   | コロナ感染が拡大した2020年3月以降、社員間の親睦を深める社員大会や社員旅行等のイベントが実施できなくなり、社員間のコミュニケーション不足を危惧している。上記課題3にもつながる、職場風土の醸成には社員同士のコミュニケーション促進が重要な課題であると捉えている。                                                    |
|               | 施策実施結果 | リアルで会えないことを補うために、2021年末にLINE WORKSを導入。業務連絡以外にも、CS調査でお褒めの言葉を頂いた社員を称賛するなどを行い、社員間のコミュニケーション活性化を図っている。                                                                                     |
|               | 効果検証結果 | LINE WORKS導入後、社員アンケート等は未実施であるため効果検証までは至っていないが、1日当たりのトーク数が平均して30件前後と若年層を中心に一定の浸透が見られる。定量的な効果検証が難しい課題ではあるが、定期的実施している社員アンケート等を活用し3年程度のスパンで改善を行っていく。                                       |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ホンダ四輪販売岡山

英文名：

■加入保険者：ホンダ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

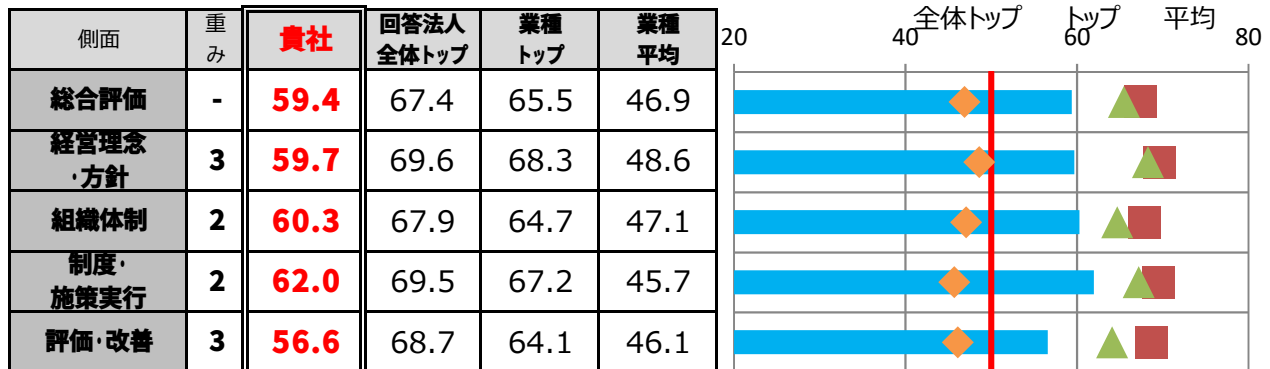
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 601～650位 / 3169 社中

■総合評価： 59.4 ↑3.3 (前回偏差値 56.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



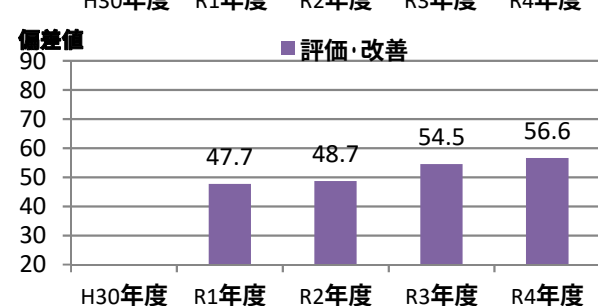
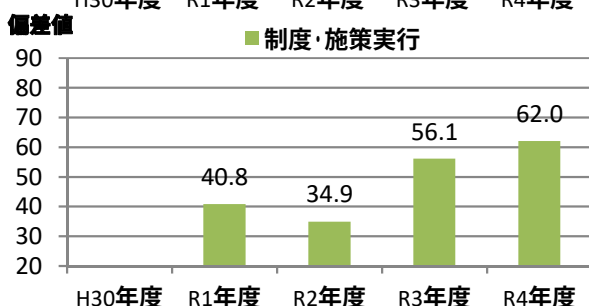
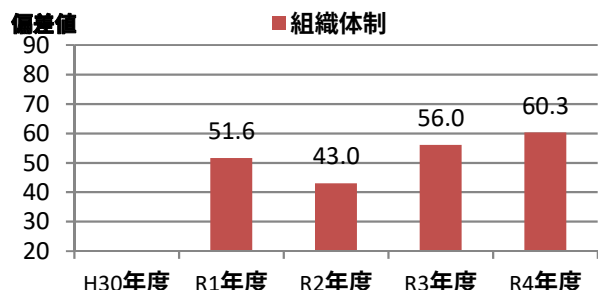
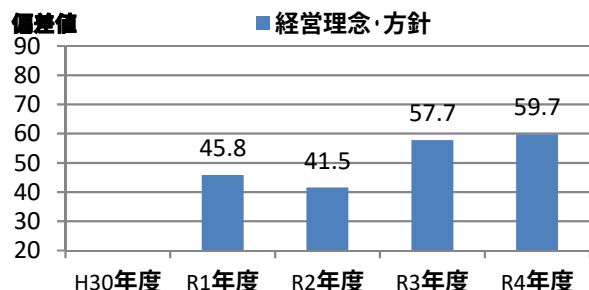
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

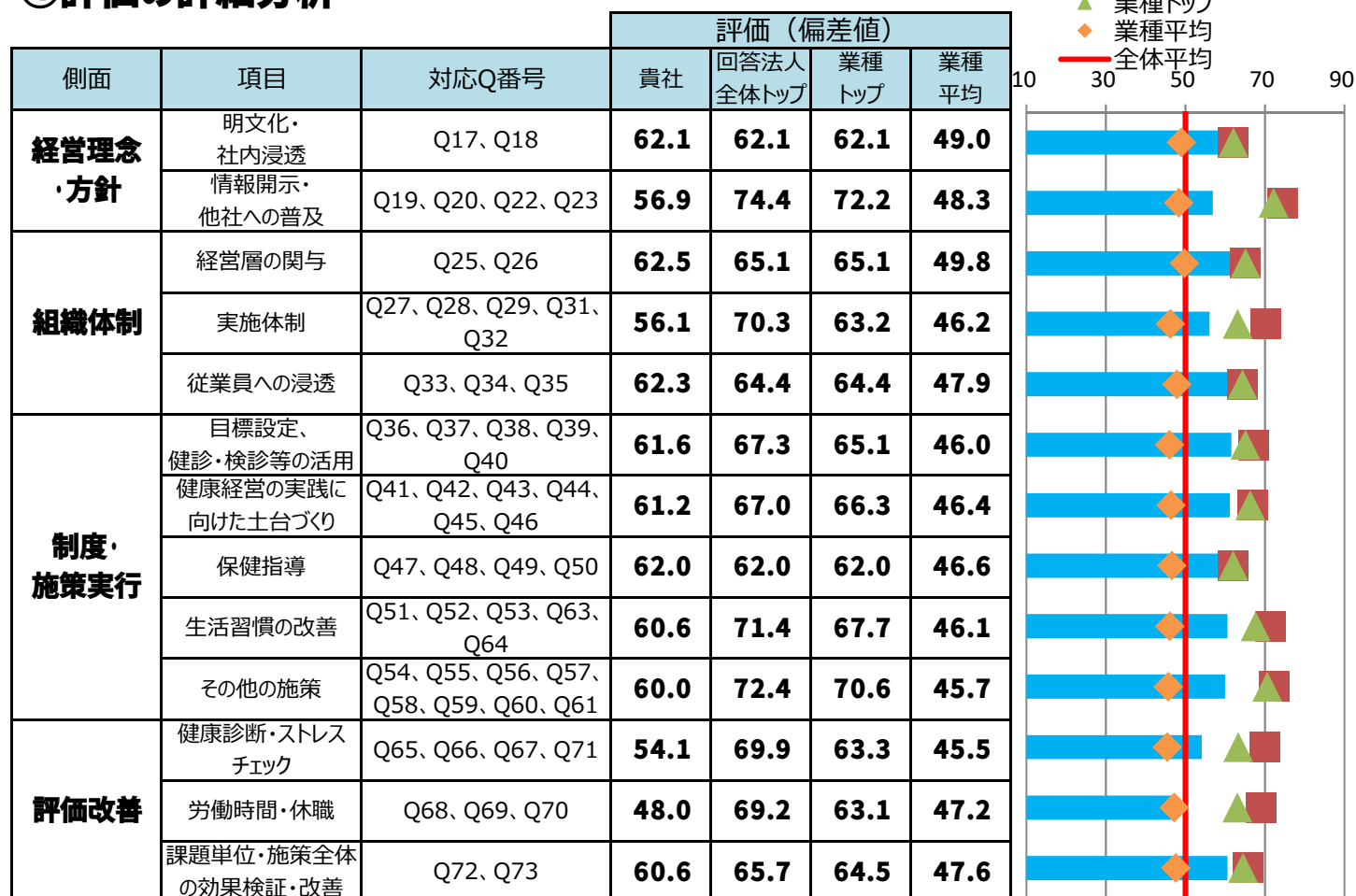
|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度       | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|-------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1501～1550位 | 1901～1950位 | 851～900位    | 601～650位   |
| 総合評価      | -      | 46.5(-)    | 42.6(↓3.9) | 56.1(↑13.5) | 59.4(↑3.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社       | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                          |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>従業員ひとりひとりが健康で生き活きと働き、それぞれが100%のパフォーマンスを発揮することが事業活動を推進する上で大きな課題である。特に、要精密検査率が高まる50歳以上の従業員に対しては、パフォーマンス維持に必要な健康保持が求められている。生涯現役で働けるように二次健診受診率を高めることで、病気の早期発見、早期治療を実現し、健康維持につなげることが課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員のヘルスリテラシーを高め、行動変容を促すことにより、良好な睡眠、喫煙率の低下、高ストレス者率の低下、二次検診の受診率向上など、私傷病リスクの低下や、早期発見・早期治療により、生産性低下の改善を期待する。</p>                                                                                                          |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                         |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                             |
| URL    | <a href="https://www.hondacars-okayama.co.jp/home/health.html">https://www.hondacars-okayama.co.jp/home/health.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 13     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 10     | 回 | 9                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |       |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 88.7 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                       |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 月に一度の店舗周辺の地域清掃を全スタッフで実施している           |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 89.0                                  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 選択型福利厚生制度の中で弁当購入費用も補助対象としている                                   |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 87.9                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 85.1 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                            |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 選択型福利厚生制度でスポーツに関する費用を補助対象としている |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 87.9                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 85.1 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |       | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |       | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 100.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 61.0    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 60.6    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 56.4    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 55.8    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 60.3    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 60.4    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 55.8    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 62.6    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 57.0    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 49.4    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                      |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                            |
|               | 課題内容   | 35歳以上の健康診断において、良判定の従業員割合が低いことが課題。<br>一方で、35歳未満の健康診断では良判定の従業員割合が高い。年齢を重ねても健康を維持・向上できるよう若年層から健康意識醸成が必要である。                                                             |
|               | 施策実施結果 | 全従業員へのリテラシー研修の実施や、対象者へ個別に再検査の受診勧奨を行った。定期的に受診有無を確認し、未受診者へは再度の受診案内を実施した。受診率50%を目標に推進し、実績56%と目標を達成した。                                                                   |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 二次検診受診率の控除を図ることで、疾病の早期発見・早期治療に繋がり、重症化を予防することができた。また営業利益も対前年で116%と生産性向上につながったといえる。今後は受診勧奨に加え、拠点長による推進・健康セミナーの実施によるヘルスリテラシーを図り、段階的に受診率を向上させる。                          |
|               | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                     |
|               | 課題内容   | ストレスからくる疾病の発生やそれらを起因とする病気の悪化等により、欠勤や休職、そして離職へつながってしまうことがある。ストレス起因の疾病が起きる前に高ストレス者を抽出し、産業医や臨床心理士との面談など迅速に対応すること、高ストレス者を出さない取り組みを実施することが課題。                             |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 高ストレス者を層別（店舗・役職・年齢・職種など）に分けて分析。顕著な傾向のある店舗や該当スタッフにヒアリングを行い職場改善に着手。高ストレス者率10%を目標も結果10.5%と若干の未達であった。                                                                    |
|               | 効果検証結果 | 高ストレス者に対する面談の実施、ストレスの対処方法についての研修を実施することで高ストレス者を15%⇒10.5%へ低下させることができた。また離職率についても2020年度6%から4.4%まで改善された。今期はさらに若手社員を対象としたセルフケア研修と管理職を対象としたラインケア研修を実施し、高ストレス者率・離職率を改善させる。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社杏林堂薬局

英文名：

■加入保険者：デパート健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

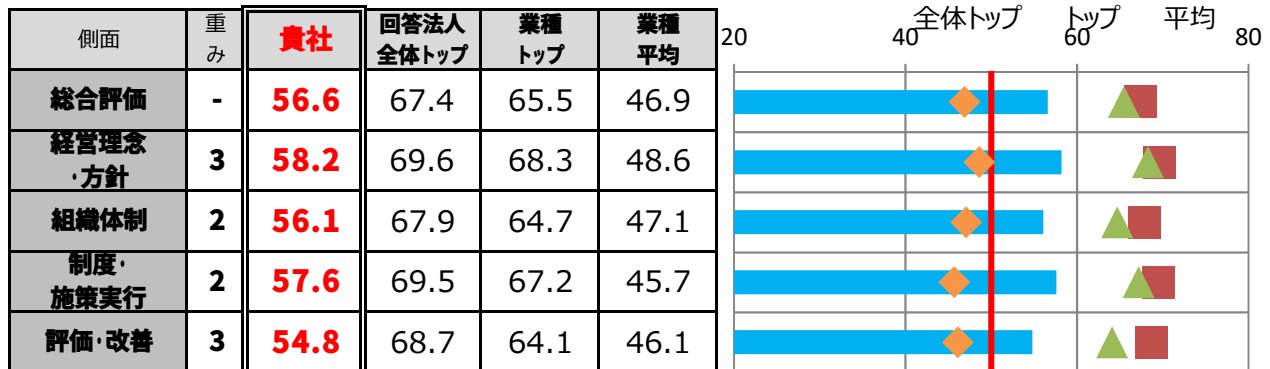
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 851～900位 / 3169 社中

■総合評価： 56.6 ↑1.0 (前回偏差値 55.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



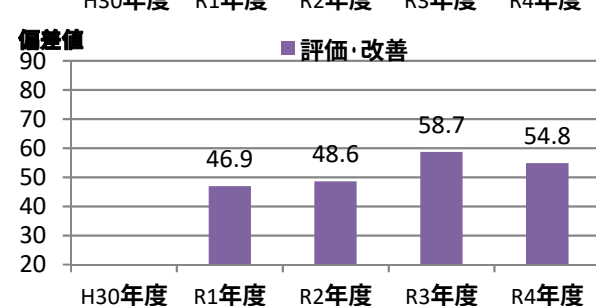
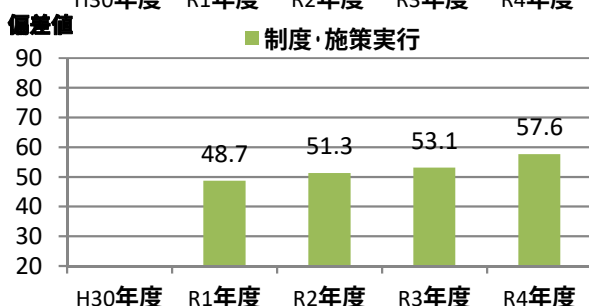
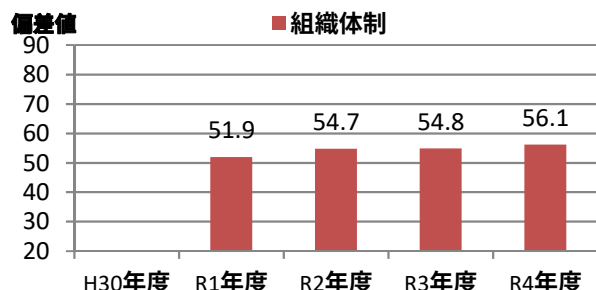
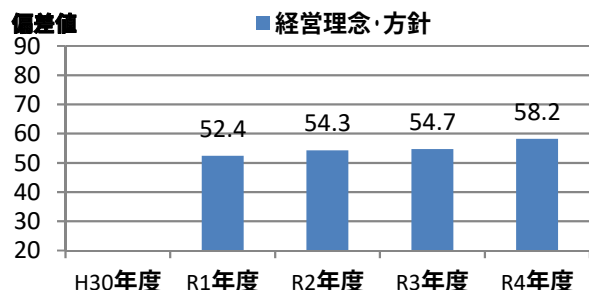
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

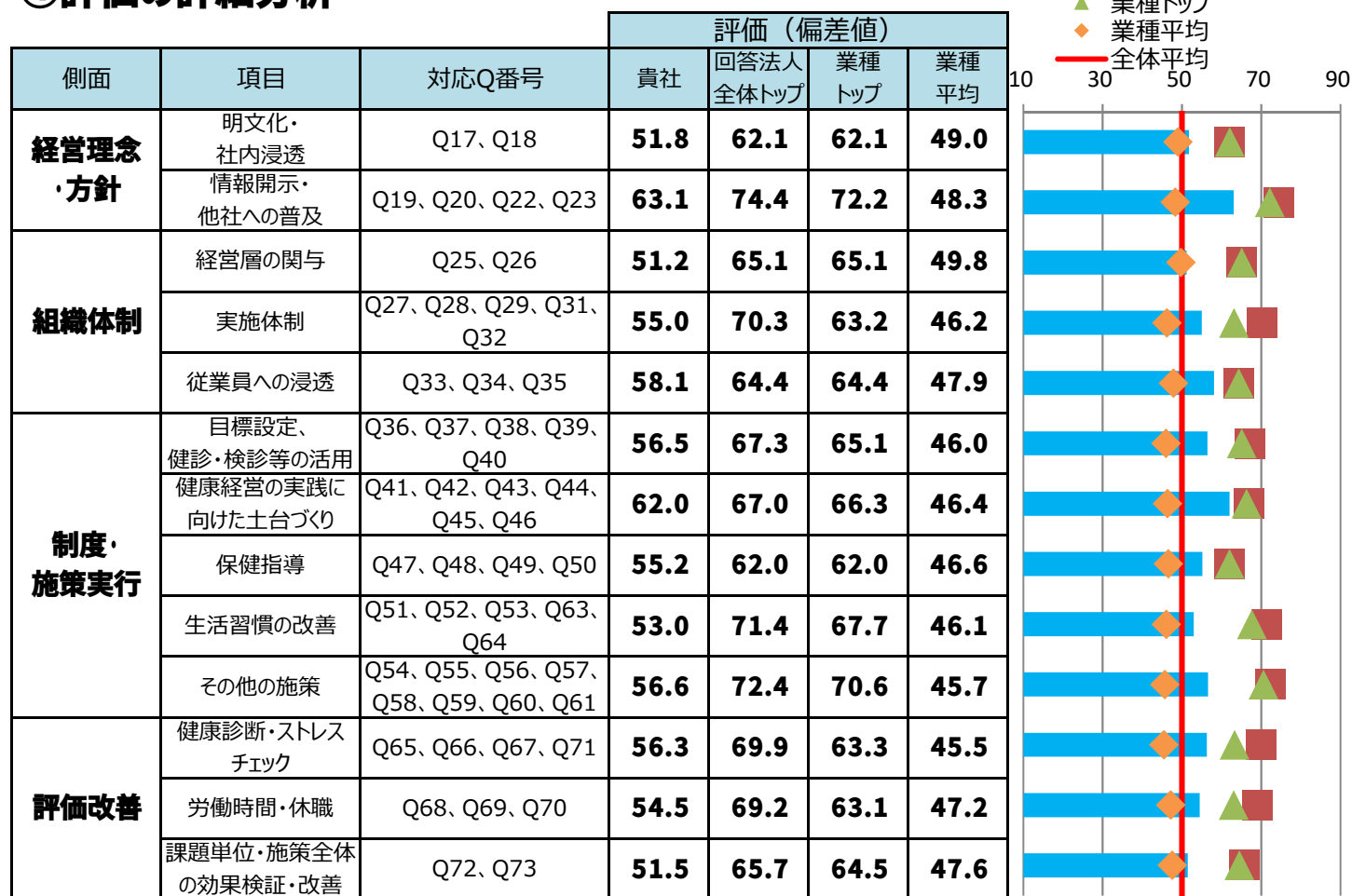
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1251～1300位 | 1151～1200位 | 901～950位   | 851～900位   |
| 総合評価      | -      | 49.9(-)    | 52.1(↑2.2) | 55.6(↑3.5) | 56.6(↑1.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                  |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>従業員のパフォーマンス向上</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定保健指導の実施率向上</li> <li>・朝食欠食率の改善</li> <li>・喫煙率の低下</li> <li>・若年層の健康状態の改善</li> <li>・女性の健康課題</li> </ul>                                 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・医療費の削減</li> <li>・業務中の事故要因の改善</li> <li>・特定保健指導実施人数・医療機関への受診率を減少</li> </ul> <b>従業員のパフォーマンス向上及び中長期的に社員の健康状態向上</b><br><b>地域の健康を支える、企業としての地域住民への取り組みの波及効果</b> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                     |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                         |
| URL    | <a href="https://www.kyorindo.co.jp/company/health/">https://www.kyorindo.co.jp/company/health/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |     |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 4.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 95.0 | % |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                           |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供   |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 活動費用としての、会場代/大会出場費等の補助を実施 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                               |   |                             |  |   |
|------------------------------|-------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置         |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 弊社管理栄養士による従業員向けの健康測定会/栄養相談を実施 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                           |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | スポーツ庁「スポーツエールカンパニー」の認定を取得 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 毎年スポーツエールカンパニーの認定を受けている   |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 1.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 5.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 57.6    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 57.0    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 55.2    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 51.3    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 51.5    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 54.1    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 61.4    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 43.2    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 48.6    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 66.3    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                             |
|---------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                   |
|               | 課題内容       | 特定保健指導の対象者に対して、業務時間内での保健指導の実施/オンライン実施の導入/社内の管理栄養士からの実施を行い、対象者が実施しやすい環境を作成<br>前年度の実施率40%程度の為、重症化予防にむけて取り組み   |
|               | 施策実施<br>結果 | 2020年度対象：67名/162名実施完了 実施率：41%<br>2021年度対象：97名/161名実施完了 実施率：60%                                              |
|               | 効果検証<br>結果 | 特定保健指導の実施率に関しては、向上との結果となった。<br>医療費ベースで見た際は、一人当たりの医療費に関しては、昨年から維持の状態となっている。                                  |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進                                                                                  |
|               | 課題内容       | 2022年7月に全従業員向けへの健康調査アンケートの実施<br>女性社員が8割を占める中で、女性の健康課題に関して、課題の抽出実施を行う。<br>普段から相談できる窓口の設置希望が多数の為、女性の健康相談窓口を設置 |
|               | 施策実施<br>結果 | 2022年10月より開始                                                                                                |
|               | 効果検証<br>結果 | 現時点では評価が出来ていないが、女性の健康に関して役職者含め理解を進める働きとしての検証/女性従業員の働く環境として検証を今後進める                                          |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: タイガー石油株式会社

英文名: TIGER ENERGY CO., LTD.

■加入保険者: 大阪府石油健康保険組合

非上場

■所属業種: 小売業

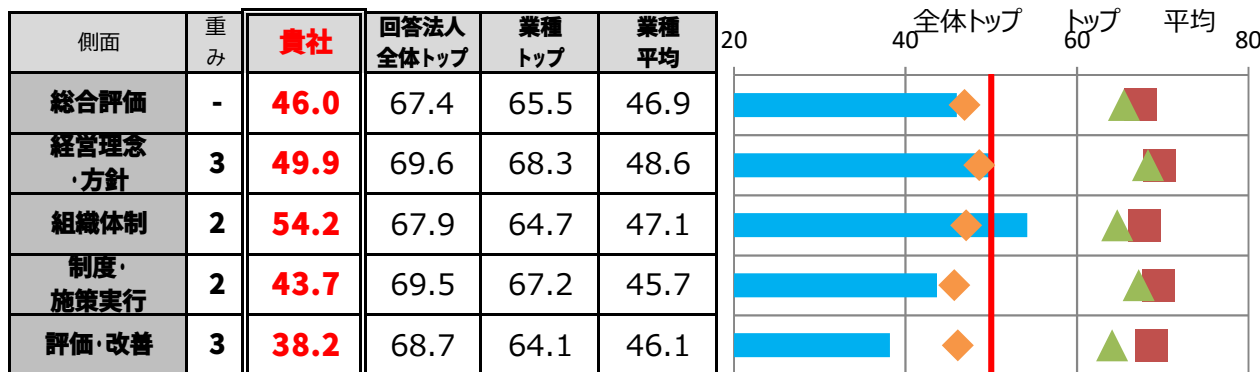
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2151~2200位 / 3169 社中

■総合評価: 46.0 ↓1.6 (前回偏差値 47.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



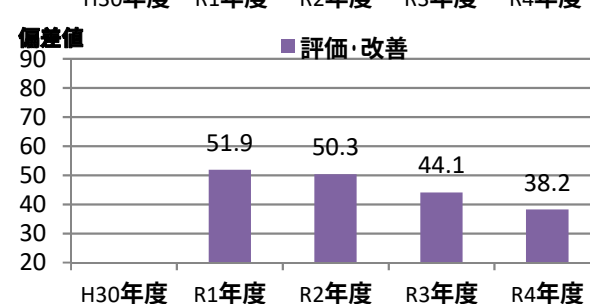
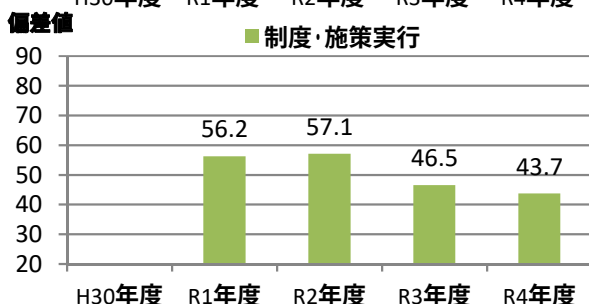
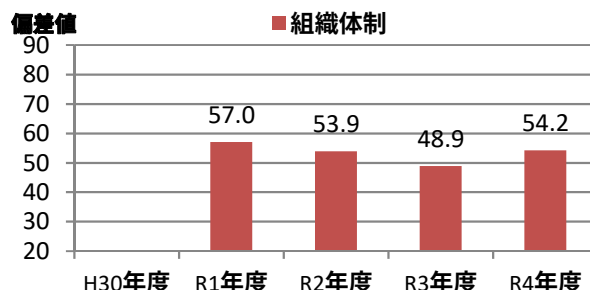
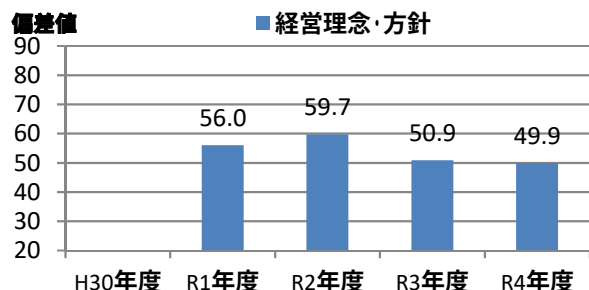
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

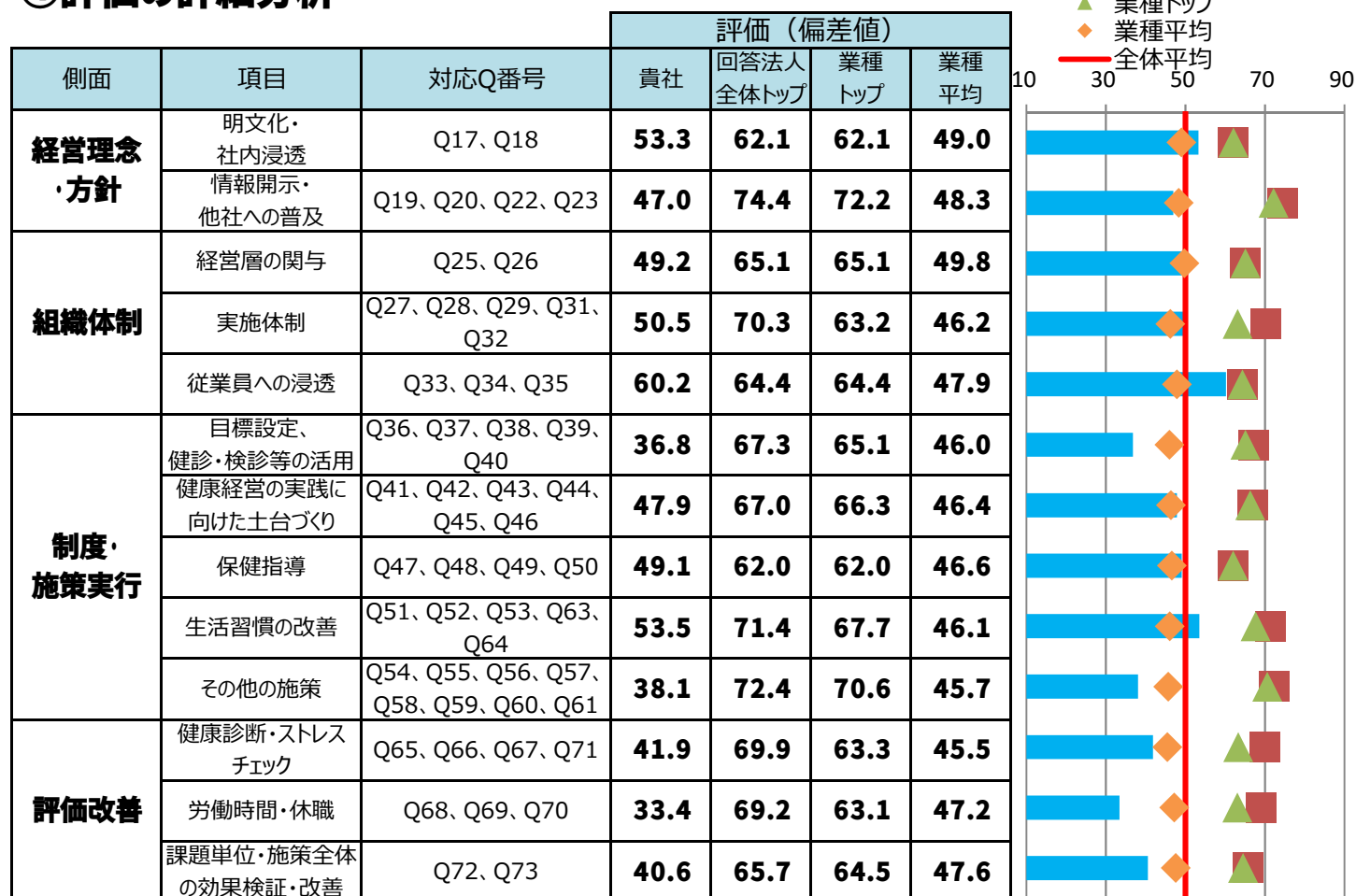
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度    | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|----------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 801~850位 | 851~900位   | 1851~1900位 | 2151~2200位 |
| 総合評価      | -      | 55.0(-)  | 55.2(↑0.2) | 47.6(↓7.6) | 46.0(↓1.6) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社    | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                    |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>人材定着や採用力向上</b><br>従業員の平均年齢が上がり昨年度より新卒採用に力を入れはじめた。今年度も引き続き新卒採用や中途採用に注力するとともに、せっかく採用した人材に長く働き続けてもらい定着させることが課題である。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 充実した福利厚生、有休取得率や残業時間の少なさをアピールし、長く働きたいと思ってもらえるようにする。                                                                 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                             |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                 |
| URL    | <a href="https://tiger-corp.com/company/health/">https://tiger-corp.com/company/health/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 4                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 6                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 91.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                           |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供  |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 全社員にiPadを配布、社内グループウェアを使用して誰とでも直接繋がれる環境を整備 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                             |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | ライザップの指導アプリを実施              |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 13.9                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 53.3 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                     |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | ラジオ体操               |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 20.3 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |     | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 9.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 43.8    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 45.1    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 40.5    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 47.5    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 47.3    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 47.0    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 33.6    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 42.6    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 31.0    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 52.9    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                    |
|---------------|------------|--------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                   |
|               | 課題内容       | コロナ禍だったこともあり、メンタル面で不安を抱える方も多かったので、そのような悩みや不安を何でも話せる相談窓口がなかった。      |
|               | 施策実施<br>結果 | 誰でも何でも相談できる窓口を設置。                                                  |
|               | 効果検証<br>結果 | 必要に応じて産業医や保健師との面談をセッティングでき、病院に行くかどうか迷っている人のとりあえず相談できる場としても活用されている。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                  |
|               | 課題内容       | 事業が増えて顔も名前も知らない社員がいたり、接点のない部署の社員との交流が全くなかった。                       |
|               | 施策実施<br>結果 | 全社員にiPadを配布し、社内グループウェアでいつでもどこでも誰とでも繋がれるようにした。                      |
|               | 効果検証<br>結果 | グループウェアに写真や簡単なプロフィールも登録してあるので、実際に全体会議で顔を合わせたときにスムーズにコミュニケーションがとれた。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ホンダ四輪販売関西

英文名：

■加入保険者：ホンダ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

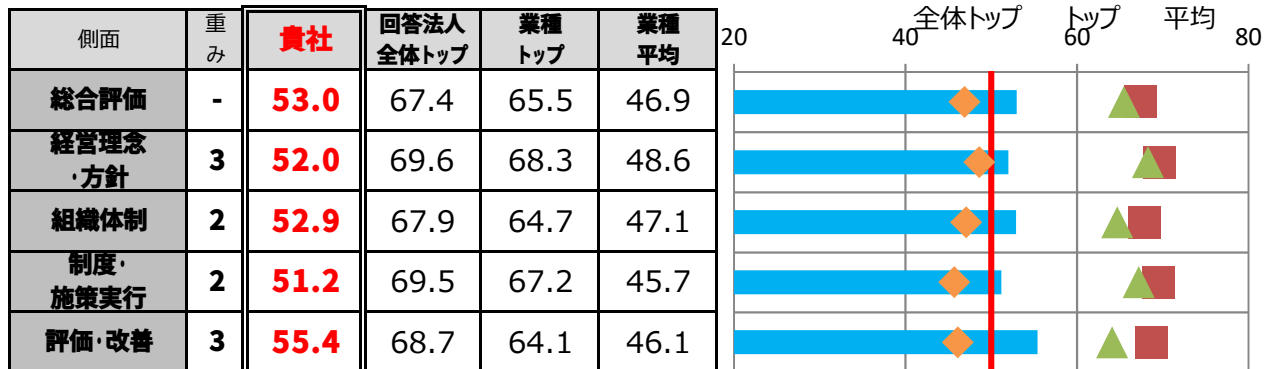
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 1301～1350位 / 3169 社中

■総合評価： 53.0 ↑0.0 (前回偏差値 53.0 )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



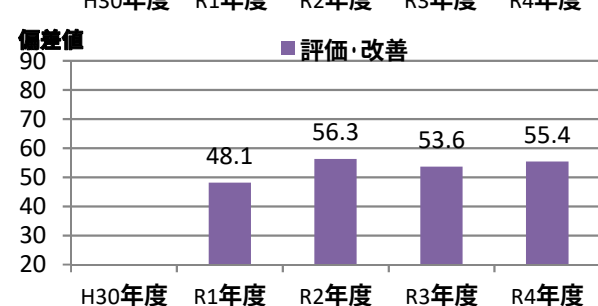
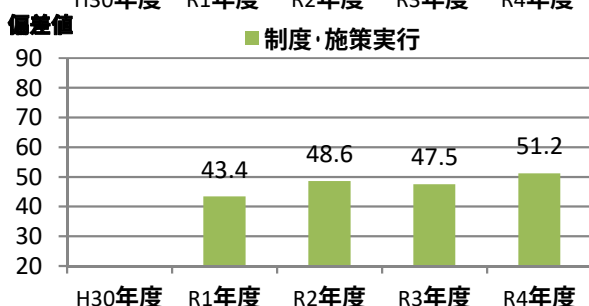
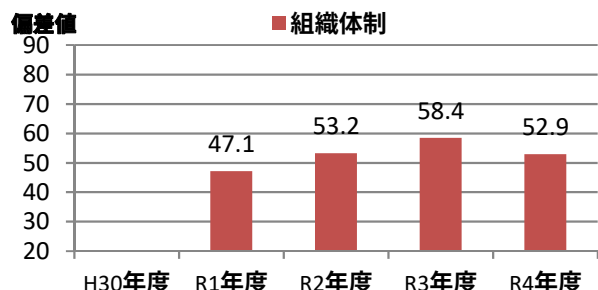
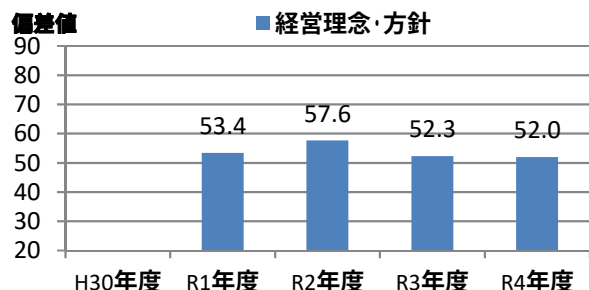
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

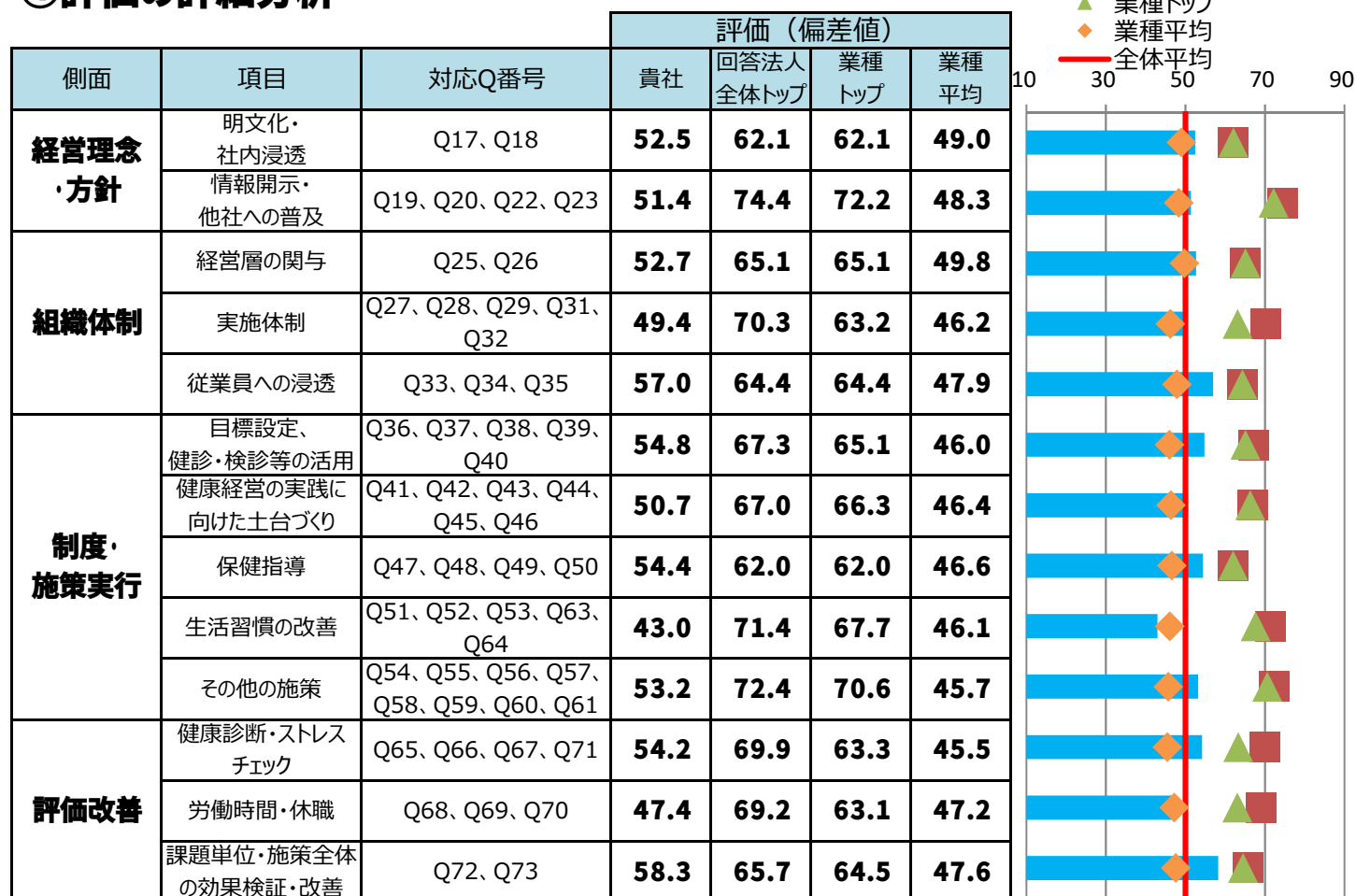
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1351～1400位 | 901～950位   | 1201～1250位 | 1301～1350位 |
| 総合評価      | -      | 48.6(-)    | 54.5(↑5.9) | 53.0(↓1.5) | 53.0(↑0.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                       |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 組織の活性化<br>プレゼンティーズムの発生について、従業員活性度調査やストレスチェックを活用して、定量的につかんでいます。改善に向けて取り組みを行っていますが、直近の調査結果は、目標を下回っているのが現状です。従業員がいきいきと働け、能力を引き出すことができるような職場環境を構築することが課題である。              |
|                  | 従業員が持つ能力を引き出し、生産性を高めることができれば、お客様満足度を高めることが可能になります。それにより、自社の提供する製品やサービスがお客様から支持されることにつながり、中長期的な企業価値向上につながると考えております。具体的な指標としては、従業員活性度調査で3.9ポイント（現在3.79）を達成することを期待しています。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                     |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのESGについての独立したページ                                                                                               |
| URL    | <a href="https://www.h4r-kansai.co.jp/corporate/health.html">https://www.h4r-kansai.co.jp/corporate/health.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 10     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 27     | 回 | 8                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 24.3 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                  |   |                             |     |   |
|------------------------------|----------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供          |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 社内サークル活動を推進しており、現在3サークルが登録を行っている |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 3.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                 |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                     |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健康保険組合が提供するサイト内で食生活改善に向けたアドバイスやウォーキングイベントの告知を実施 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 10.2 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助                            |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 選択型福利厚生制度を導入し、その中にスポーツクラブやスポーツ関連用品の利用・購入補助を含めている |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 97.3                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 17.5 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |     | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 7.5 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 56.1    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 51.5    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 49.2    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 48.6    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 55.2    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 48.9    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 50.5    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 53.4    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 50.5    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 37.0    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                      |
|---------------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                            |
|               | 課題内容   | 検診の結果、有所見となっている労働者に対し、健康診断実施担当者から個別に受診勧奨を行うこととした。また、受診率の把握が行えるように推進をしている。2023年度には再検査受診率70%を目指すとともに、健康経営の実践による、有所見者の減少を定量的にとらえることができるように、取り組みを強化していく。 |
|               | 施策実施結果 | 2021年は受診勧奨を有所見者（治療中を除く）全員に対して行い、再受診率は47.6%となりました。健康経営の取り組みによる有所見者数の変化を定量的にとらえ、PDCAを廻せるようにしていきます。                                                     |
|               | 効果検証結果 | 有所見者への取り組みについては、2020年より計画をし、実行してきました。<br>2021年度については、すべての有所見者に受診勧奨を行い、47.6%が受診しております。<br>2022年度も受診勧奨を進めており、受診率の向上と有所見者の減少につながるよう取り組みます。              |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                     |
|               | 課題内容   | ストレスチェック実施率は高い水準で推移している（現在99.7%）<br>今後は実施率を維持しながら、職場環境の改善につなげ、ストレスチェックの総合健康度を（前年46.1）46に向上させることを目指す。                                                 |
|               | 施策実施結果 | ストレスチェックの実施結果の総合健康度は46.1となり、2021年度の目標値を達成することが出来ました。                                                                                                 |
|               | 効果検証結果 | ストレスチェックの”総合健康度”は改善しております。2022年度は47、2023年度は48を目指して引き続き取り組みます。<br>しかし、メンタルヘルス不調での退職者は2021年9月13名⇒2022年9月13名と横ばいで推移しており、引き続き職場環境の改善を進めていきます。            |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社北関東マツダ

英文名：KITAKANTO MAZDA

■加入保険者：茨城県自動車販売健康保険組合

非上場

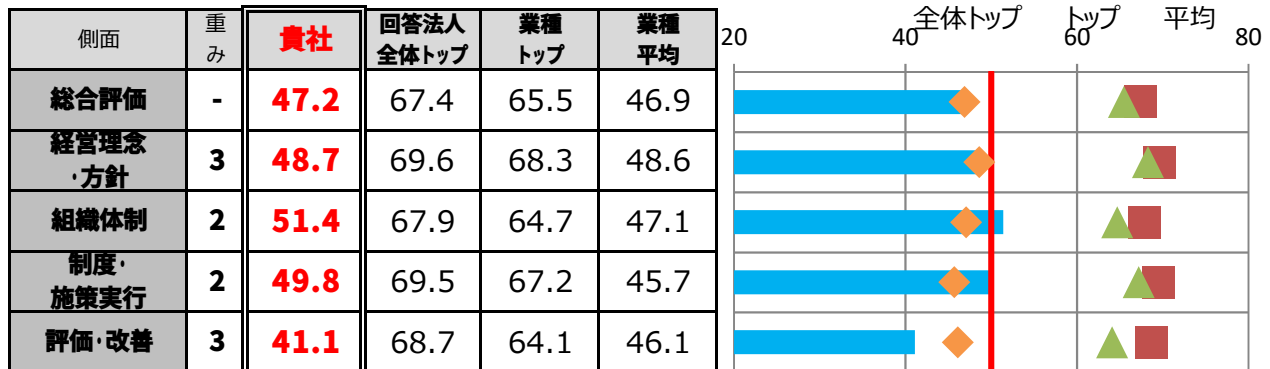
■所属業種：小売業

## ①健康経営度評価結果

■総合順位： **2001～2050位** / **3169 社中**■総合評価： **47.2** ↓1.5 (前回偏差値 48.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



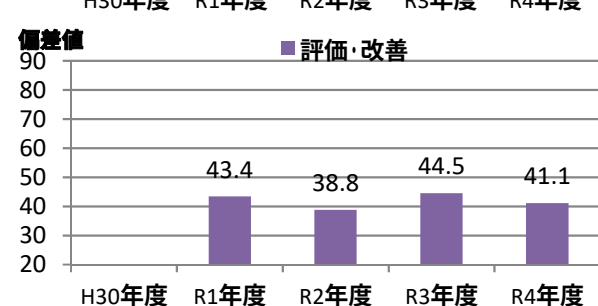
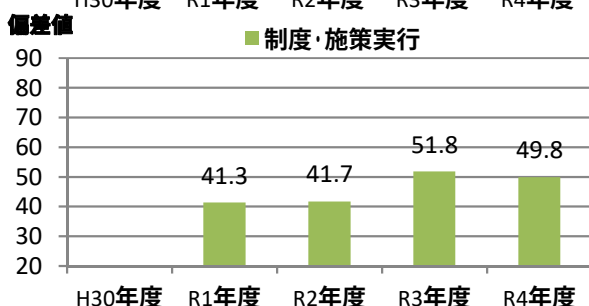
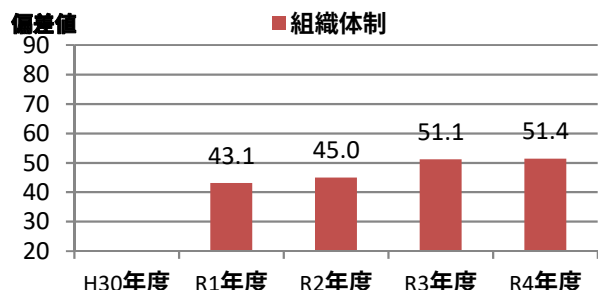
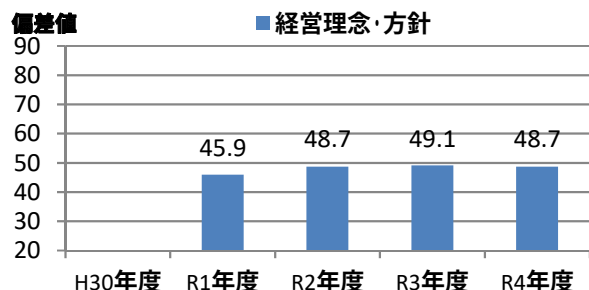
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

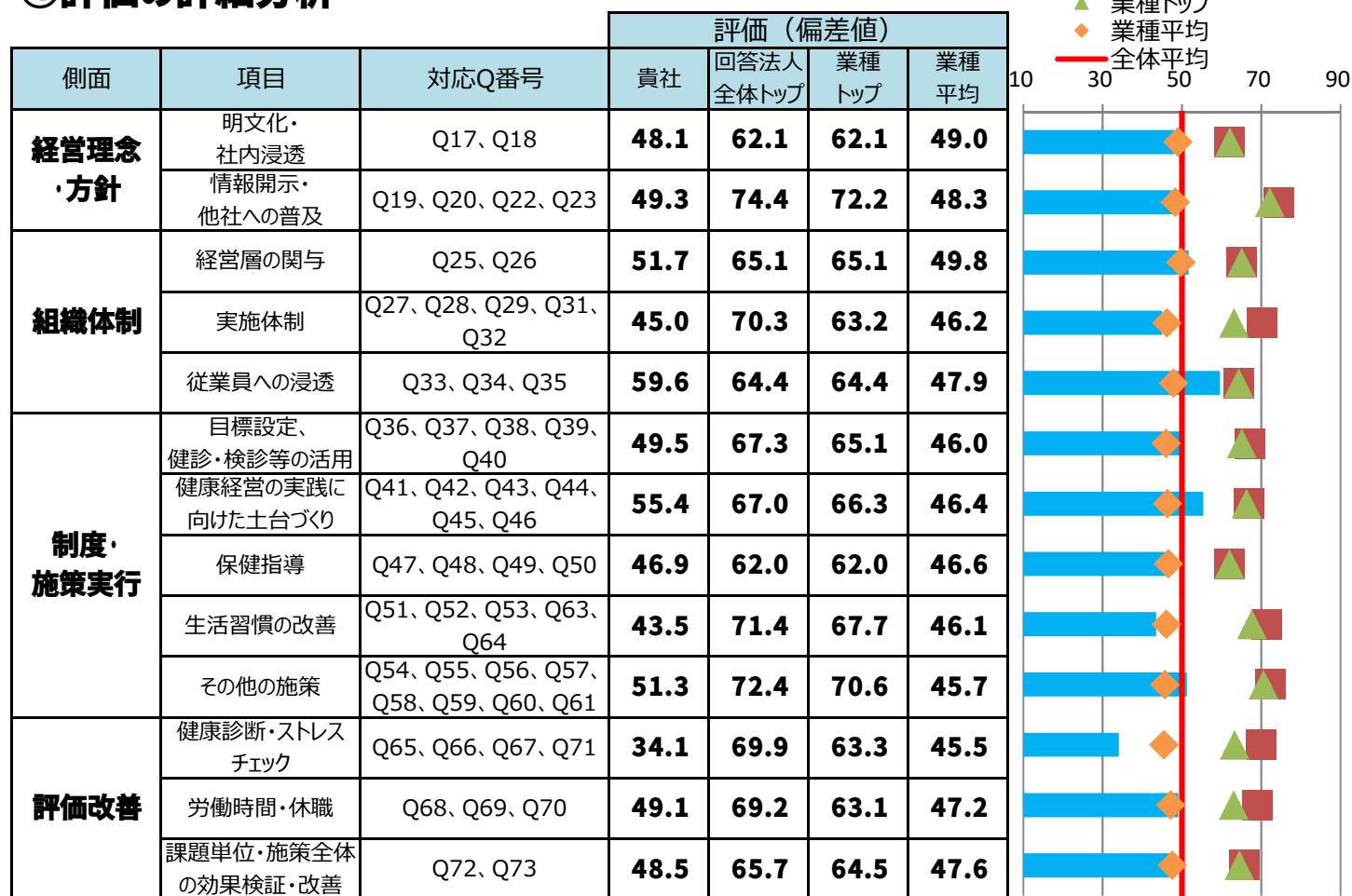
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1701～1750位 | 1851～1900位 | 1701～1750位 | 2001～2050位 |
| 総合評価      | -      | 43.7(-)    | 43.6(↓0.1) | 48.7(↑5.1) | 47.2(↓1.5) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                  |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>組織の活性化</b></p> <p>従業員満足と顧客満足が高い職場風土実現のために、思いやりと感謝の気持ちを大切に、自ら感じ、考え、理解して活動する人材育成が、会社政策の一番ピンであると同時に課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員ひとりひとりが健康で生き活きと働き、お客様視点の活動を実践することで継続的な売上と利益を増やし続け毎年の経営計画100%達成を目指す。</p>                                    |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|       |                                                                                                                   |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                       |
| URL   | <a href="https://www.kitakanto-mazda.co.jp/corp/index.html">https://www.kitakanto-mazda.co.jp/corp/index.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 6      | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 48     | 回 | 24                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |     |   |                             |       |   |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 9.3 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |       |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | その他                                              |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 職場単位で自発的な気付きによる課題解決と価値共有、社員同士のコミュニケーション改善の為の会議実施 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                          |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート              |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 食事・運動・睡眠を支援するアプリ（カロママプラス）を全従業員に対して案内している |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                              |   |                             |     |   |
|------------------------------|----------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | その他                                          |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 茨城県自動車販売健保組合主催の健康増進イベントに参加を促し1日8000歩を目標としている |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 60.0                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 1.7 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |       | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 100.0 | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |       | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 43.6    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 47.2    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 52.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 28.5    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 46.1    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 48.5    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 58.6    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 46.7    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 47.7    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 44.7    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                         |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                                               |
|               | 課題内容   | 2020年4月全面施行の健康増進法改訂に伴い、望まない受動喫煙を減らす為、表示板の掲示、分煙環境の設定を展開した。事業場ごとに設備状況が異なる為、完全禁煙、屋内禁煙、屋外禁煙の設置を推進した。また、進捗、定着状況の確認の為、事業場内の喫煙箇所を洗い出し、禁煙、分煙の実態把握と環境の改善を段階的に進めている。              |
|               | 施策実施結果 | 喫煙者、非喫煙者の把握、禁煙、分煙、喫煙場所について、事業場毎の環境を確認。受動喫煙につながる、環境改善の洗い出しを改めて行った。                                                                                                       |
|               | 効果検証結果 | アンケート調査の結果、有効回答数583名の内、喫煙者が37%、非喫煙者が63%であった。完全禁煙の事業場は、お客様26%、従業員10%で、屋外や屋内の分煙が、お客様67%、従業員79%であった。昨年、法改訂の後に社内に周知した結果、表示板の設置はすべての事業場において掲示されていることも確認できた。                  |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                             |
|               | 課題内容   | 長時間労働の削減を課題とする。<br>一部社員の中に、残業のため帰宅時間が遅くなって睡眠不足などの社員の不満があり、これを解消する必要がある。                                                                                                 |
|               | 施策実施結果 | 社員の残業時間を36協定を上限にして毎月の残業時間の上位者に対して個別指導と労務管理者管理指導を行っている。                                                                                                                  |
|               | 効果検証結果 | 2020年4月～9月スタッフ1人当り残業時間9.4時間/月 2021年4月～9月スタッフ1人当り残業時間10.2時間/月となり、0.8時間/月人あたり増えているが、昨年はコロナ渦の最中で、営業時間の短縮など感染予防対策を行なった結果であり、本年度は営業時間の短縮無しで微増に抑えていることから、効率、生産性が向上していると評価できる。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社プロテリアル特殊鋼

英文名：Proterial Specialty Steel, Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

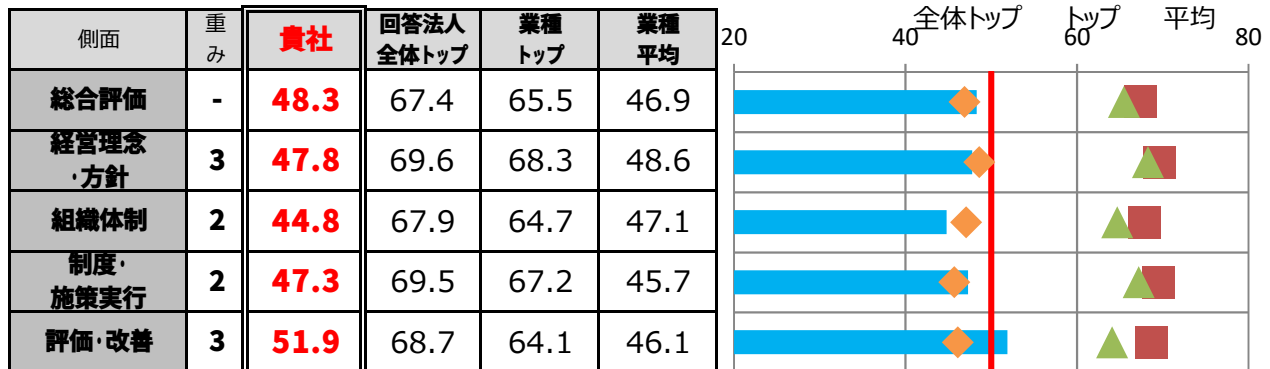
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1851～1900位 / 3169 社中

■総合評価：48.3 ↓1.9 (前回偏差値 50.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



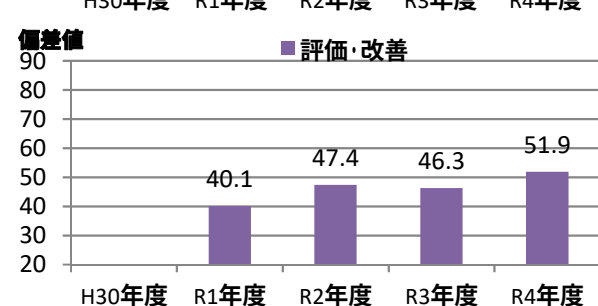
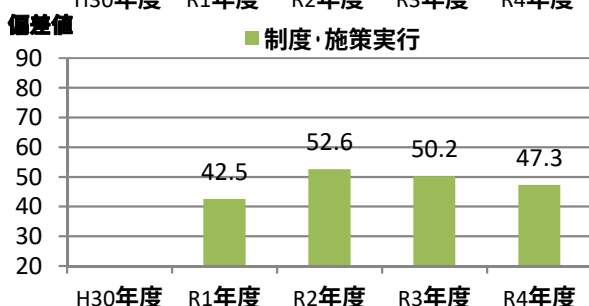
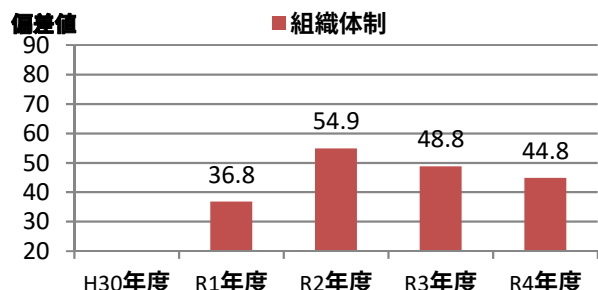
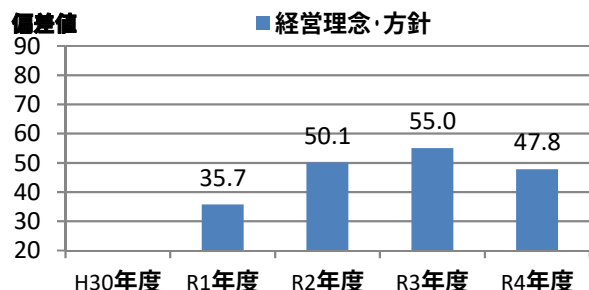
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

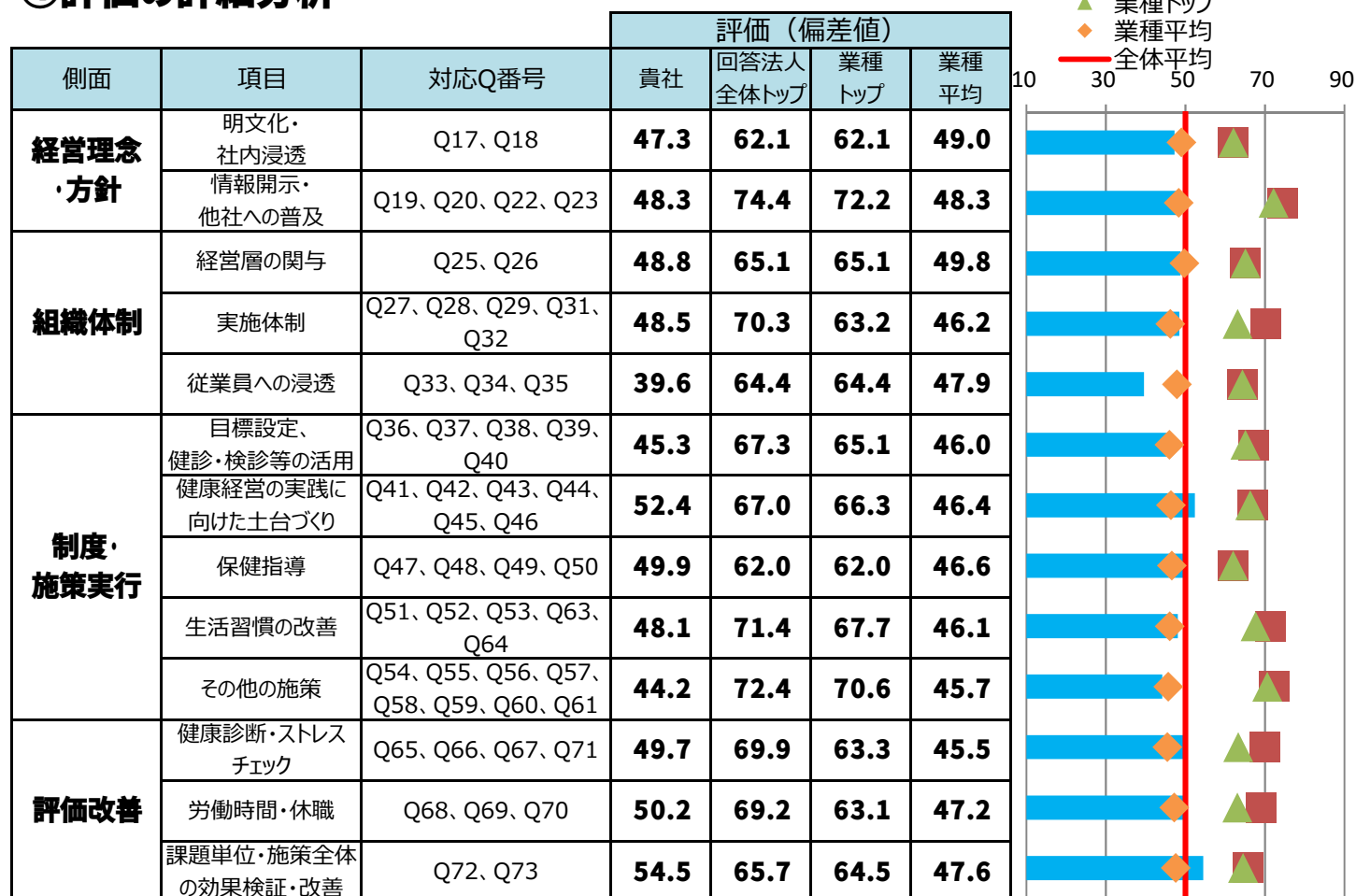
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度       | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|-------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1951～2000位 | 1251～1300位  | 1551～1600位 | 1851～1900位 |
| 総合評価      | -      | 38.6(-)    | 50.8(↑12.2) | 50.2(↓0.6) | 48.3(↓1.9) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社       | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                              |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>従業員が自発的に健康保持・増進に取り組むことにより自らの活力向上や生産性向上等の組織活性化を通じて、事業に貢献する。</p>                                                |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・メンタル：高ストレス者割合軽減対策、ターゲットを定めた対策等により精神疾患罹患率の低減。</li> <li>・フィジカル：保健指導等の生活習慣病対策等によるリスク保有者割合の低減</li> </ul> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                     |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                         |
| URL    | <a href="http://www.hitachi-metals-ts.co.jp/company/policy/">http://www.hitachi-metals-ts.co.jp/company/policy/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | <b>11</b> | 回 | <b>2</b>          | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) |           | 回 |                   | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |              |   |                             |             |   |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>79.0</b> | % |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                       |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 各事業所のある地域や建物が主催するゴミ拾い等のボランティアに参加している。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                               |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置                         |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 健康相談窓口を設置し、電話・Webで相談が可能。ただし実績は個人情報に配慮し人数は未集計。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                            |   |                             |             |   |
|------------------------------|--------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                  |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 健保組合の健康ポータル(専用アプリあり)にて歩数等のバイタル登録、ウォーキングを実施 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>56.6</b> | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |              |   |
|-------|------|---------|--------------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |              | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | <b>100.0</b> | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | <b>20.0</b>  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 53.3    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 51.5    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 45.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 45.6    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 53.4    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 53.0    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 42.9    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 37.7    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 36.5    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 45.8    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                        |
|---------------|------------|------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                              |
|               | 課題内容       | 特定保健指導の実施率が低い状態にあり、従業員の健康意識の向上が課題。                                     |
|               | 施策実施<br>結果 | 健康ポータルへの登録率向上のため、健保の情報提供より未登録者へ案内。<br>定期的に登録状況を確認し、未登録者へフォロー。          |
|               | 効果検証<br>結果 | 継続的な登録推奨フォローにより、2021年度の健康ポータルへの登録率は50%以上となった                           |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員の喫煙率低下                                                              |
|               | 課題内容       | 喫煙率の割合が健保全体と比較して高い状態にあり、喫煙率の低下が課題。                                     |
|               | 施策実施<br>結果 | 健保の提供する「ライト禁煙」プログラムを案内し、未登録者にフォロー。                                     |
|               | 効果検証<br>結果 | プログラムに参加しないものも会社側から禁煙に関する働きかけにより、<br>自主的に禁煙したことも想定され、一定の効果があつたと評価している。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ネットコタ福井株式会社

英文名：

■加入保険者：三谷健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

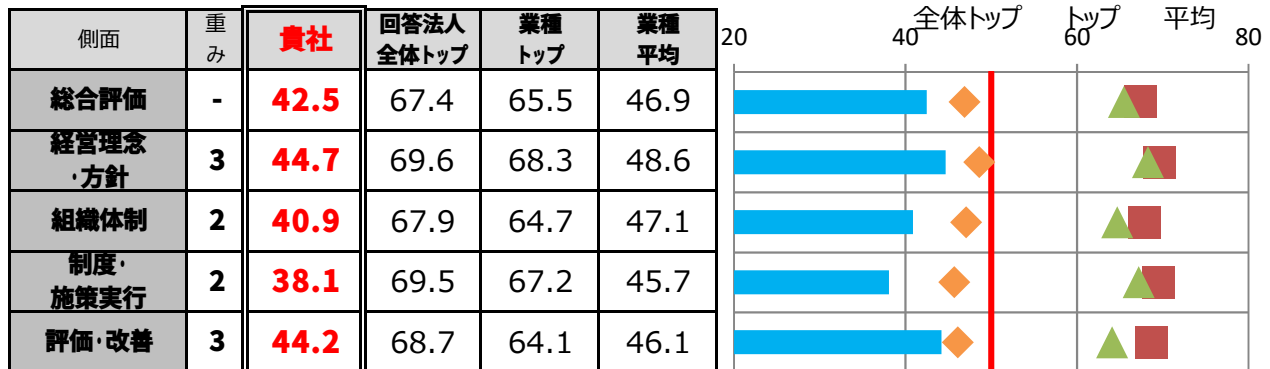
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2501～2550位 / 3169 社中

■総合評価： 42.5 ↓5.5 (前回偏差値 48.0 )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



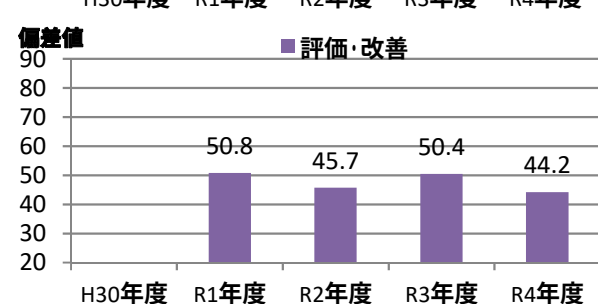
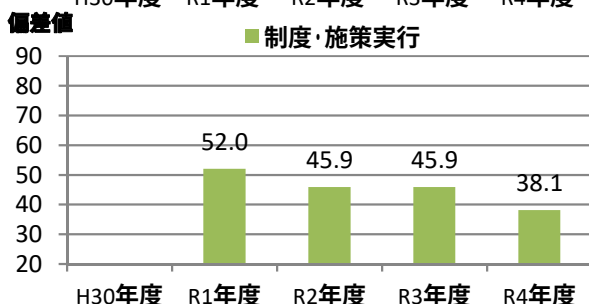
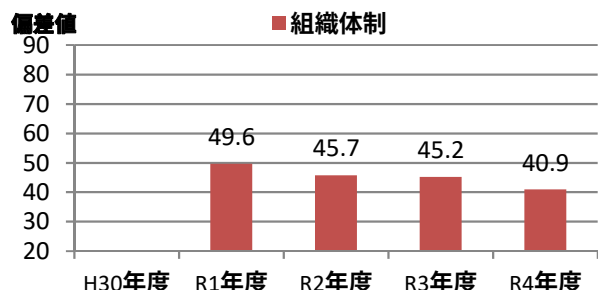
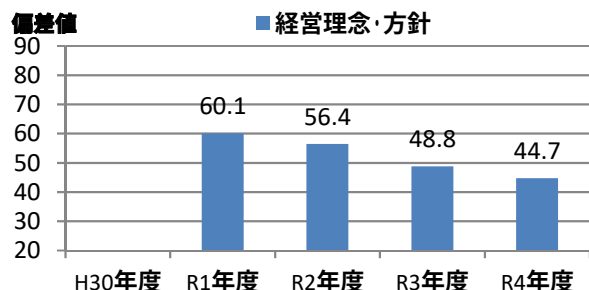
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

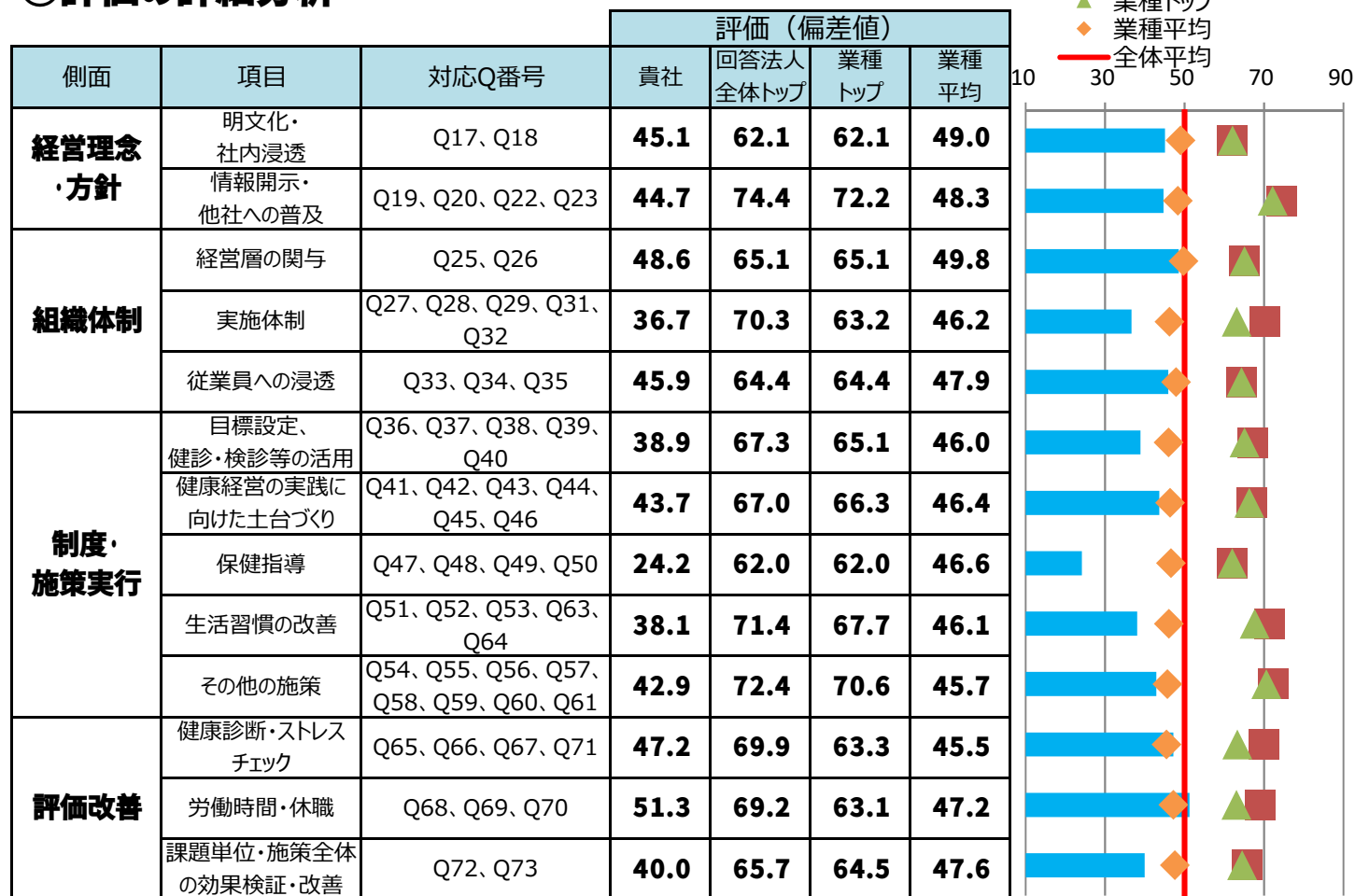
|           | 平成30年度 | 令和1年度     | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-----------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 951～1000位 | 1451～1500位 | 1801～1850位 | 2501～2550位 |
| 総合評価      | -      | 53.6(-)   | 49.0(↓4.6) | 48.0(↓1.0) | 42.5(↓5.5) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社     | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                             |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 人材定着や採用力向上<br>職種にかかわらず採用競争が激化し、採用状況が厳しくなっている。特に技術職が顕著である。また、技術職は環境面や体力面からかなり厳しい職場であるため心身の健康を維持していくことが大切である。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 採用活動時に健康経営を実施していることによる学生へのアピール。<br>従業員が心身両面の健康を維持し長く働き続けていたと感ぜられるようになることを期待している。                            |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                     |
|--------|---------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                         |
| URL    | <a href="http://www.netzfukui.co.jp">http://www.netzfukui.co.jp</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 6      | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 46     | 回 | 5                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 97.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 98.4 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                               |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | その他                                           |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | サンクスカードを所属内または事業所内で送りあい、普段言えない感謝の気持ちを文字に残す取組。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         |  |   |                             |  |   |
| 取組内容                         |  |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                             |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助       |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | スポーツクラブの利用を促し、運動不足の解消につなげる。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 39.9    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 29.5    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 46.8    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 47.8    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 38.9    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 64.2    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 41.6    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 36.7    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 53.3    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 45.5    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                         |
|---------------|------------|-------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                        |
|               | 課題内容       | ストレスチェック後の高ストレス者への面談実施率を向上させる。                                          |
|               | 施策実施<br>結果 | 昨年に引き続き社内相談窓口からの面談推奨を実施している。                                            |
|               | 効果検証<br>結果 | ストレスチェックの実施にかかわらず、職場環境等の相談を受けやすくなり早期発見・対応をしやすくなっている。                    |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                       |
|               | 課題内容       | 日常業務で感謝の言葉を伝えられず、不満につながっていることを解消しお互いに気持ちよく働ける職場環境を整備していく。               |
|               | 施策実施<br>結果 | サンクスカードを実施し、日頃の小さな感謝に気づくようになった。                                         |
|               | 効果検証<br>結果 | 送った側も送られた側も日頃の感謝に気づき、事業所内に良いコミュニケーションを取る環境が整備された。2022年度より他の事業所にも横展開を実施。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | —     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | —     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：福島トヨタ自動車株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会福島支部

非上場

■所属業種：小売業

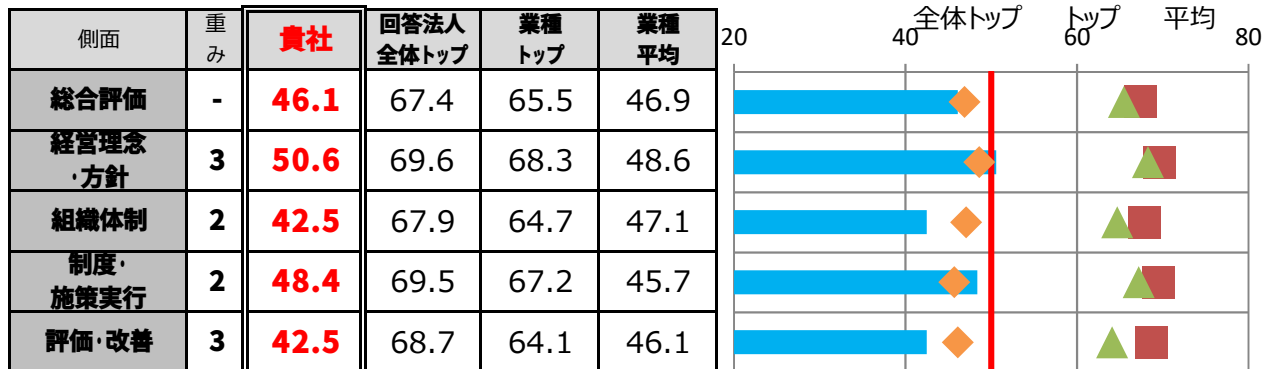
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2151～2200位 / 3169 社中

■総合評価： 46.1 ↑1.0 (前回偏差値 45.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



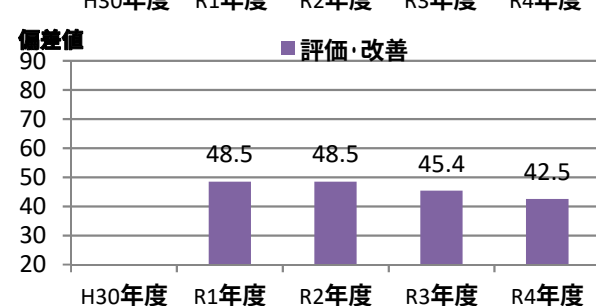
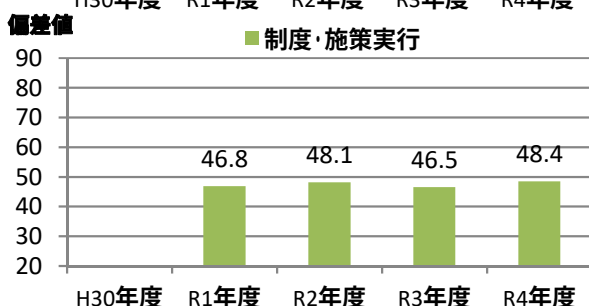
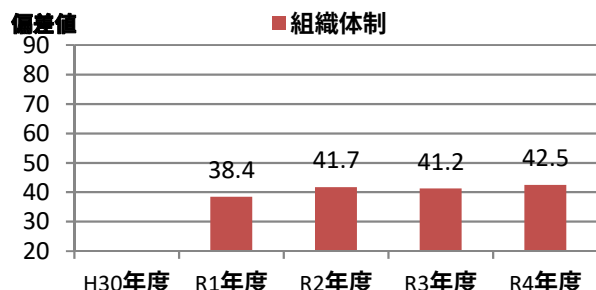
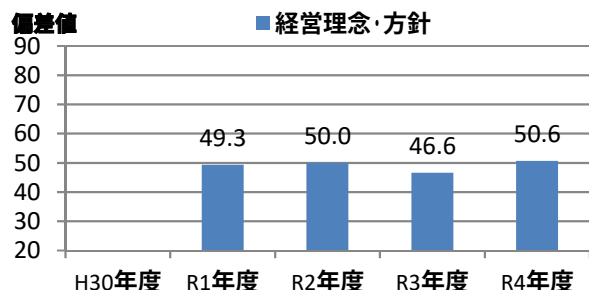
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

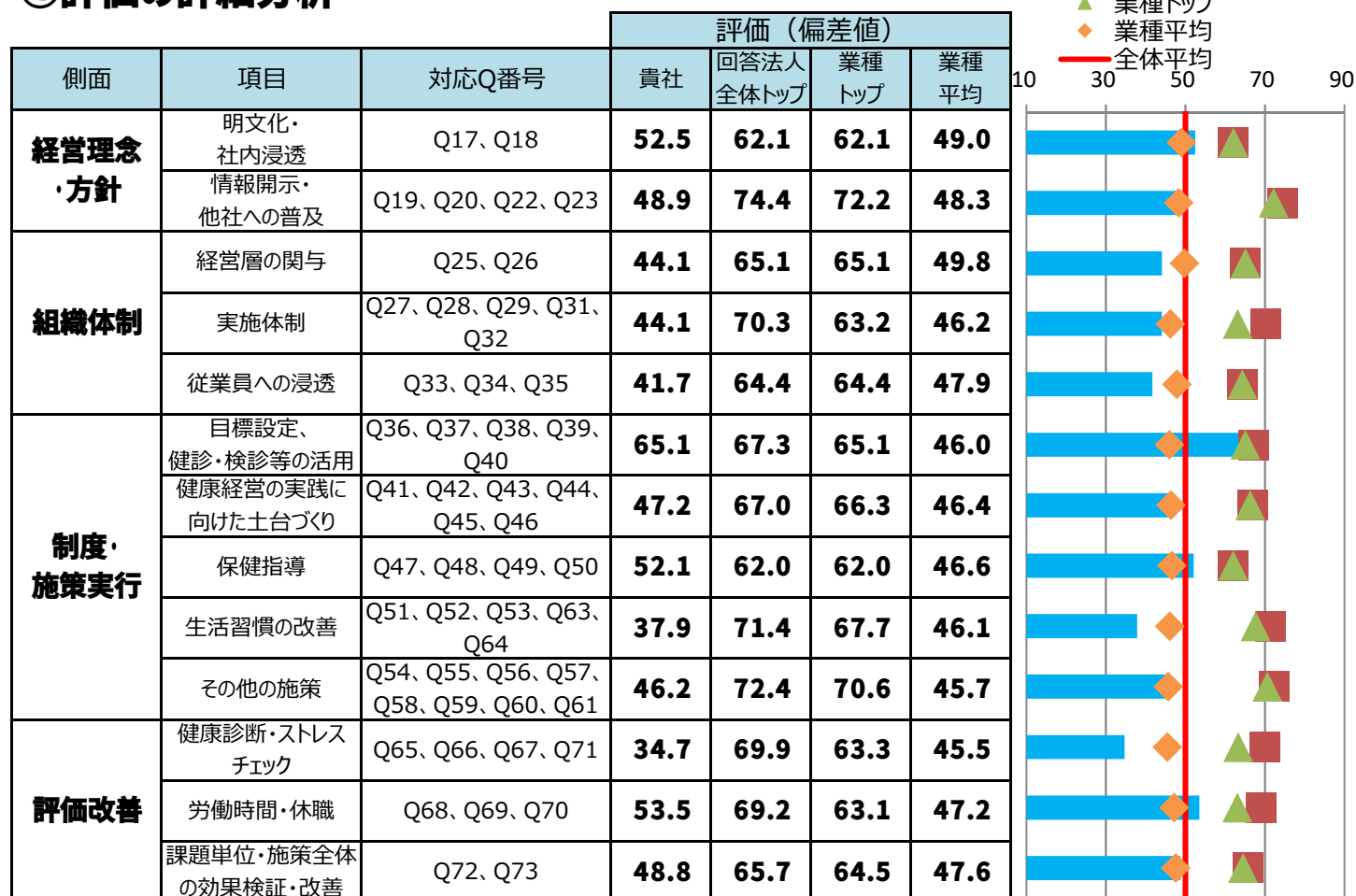
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1501～1550位 | 1551～1600位 | 2051～2100位 | 2151～2200位 |
| 総合評価      | -      | 46.4(-)    | 47.5(↑1.1) | 45.1(↓2.4) | 46.1(↑1.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                        |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>弊社は創立75周年を迎え、企業理念を刷新した。ふくしまに貢献していくこと、ひとを想うことを大切にすること、に重きを置き仕事をしていくには従業員の体も心も健康であることが前提である。従業員が自分の健康、仲間の健康をも気遣い仕事をしていけることが出来るような状況にまだなっていないことが課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>再検査が必要となった従業員には、必ず一か月以内の受診と総務部への結果報告を義務づけた。それは会社のためではなく、自分自身のためであり、管理者には部下の健康管理も重要な仕事のひとつであることの意識付けを図ることを期待している。</p>                                                                |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                     |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                         |
| URL    | <a href="http://www.fukushima-toyota.co.jp/">http://www.fukushima-toyota.co.jp/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |           | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>12</b> | 回 | <b>6</b>          | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |             |   |                             |              |   |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>11.4</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|--------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                 |   |                             |              |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| 取組概要                         | その他                                             |   |                             |              |   |
| 取組内容                         | 社内での連絡事項、アンケートや緊急時の安否確認などにLINE WORKSを全社員で活用している |   |                             |              |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |             |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 社員食堂がないため添加物の入っていないお惣菜や野菜ジュース、玄米・麦ご飯を常備し金銭補助ありで提供。             |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>12.3</b>                                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>69.2</b> | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                            |   |                             |  |   |
|------------------------------|--------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                  |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 福島県が提供している健民アプリの機能を利用するよう（歩数計機能あり）呼びかけている。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |             |   |
|-------|------|---------|-------------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | <b>71.2</b> | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |             | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |             | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 50.7    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 46.4    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 47.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 40.9    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 47.9    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 48.1    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 50.0    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 42.6    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 50.5    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 29.4    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                                            |
|---------------|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進                                                                                                                                                                 |
|               | 課題内容       | 結婚・出産を機に退職する女性が少なくなり、働く女性の年代も20代～50代と幅広くなってきた。役職のある女性も増え、仕事や家庭が優先となり自分の優先度が低くなっているのではないかと考えた。                                                                                              |
|               | 施策実施<br>結果 | 年代別に罹患しやすい病気に関するセミナーを実施し、各市町村別のがん検診についても社内に発信した。セミナーについては同内容で受講しやすい時間帯、曜日で設定しWEB配信した。                                                                                                      |
|               | 効果検証<br>結果 | セミナーに参加した女性は84名で参加率は71.2%であった。セミナー後にはアンケートを実施し、理解度や時間配分、今後のセミナーへの要望等も集計した。参加者の理解度は『理解できた』83.3%、『まずまず理解できた』が14.3%となった。セミナー実施時間も『適当である』が90.4%であった。男性従業員も受講してほしいとの意見が多数あり、次回はその意見に応えていきたいと思う。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                           |
|               | 課題内容       | 年々、メンタル不調となる従業員が職種を問わず増えてきている。専門医への相談、上司への相談が出来る体制を確立することが必要となってきた。                                                                                                                        |
|               | 施策実施<br>結果 | 店長とサービスマネージャーにはメンタルヘルス研修を義務付けした。メンタルヘルス専門医にWEBで相談が出来るシステムも導入した。                                                                                                                            |
|               | 効果検証<br>結果 | 店長とマネージャーには毎年二月にメンタルヘルス研修を実施することとした。一月一日付けで管理職の人事異動があるため異動後の二月の経営会議前に開催する。メンタルヘルス研修医のWEB面談は導入初期のため、まずは利用方法を全社に配信した。                                                                        |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | —     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ホンダ四輪販売北海道

英文名：

■加入保険者：ホンダ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

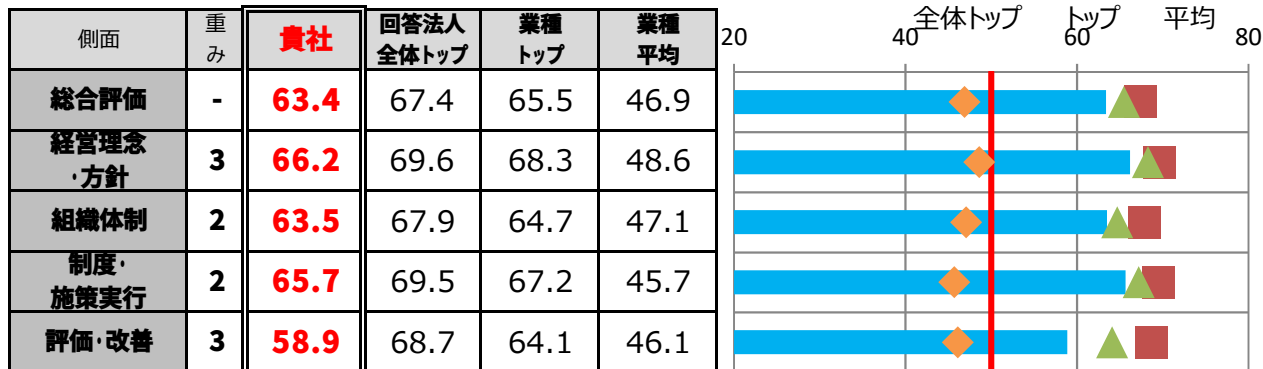
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 101～150位 / 3169 社中

■総合評価： 63.4 ↑3.7 (前回偏差値 59.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



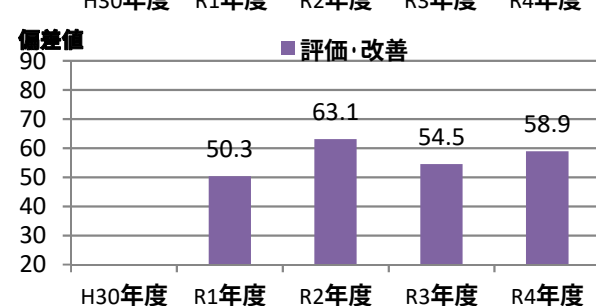
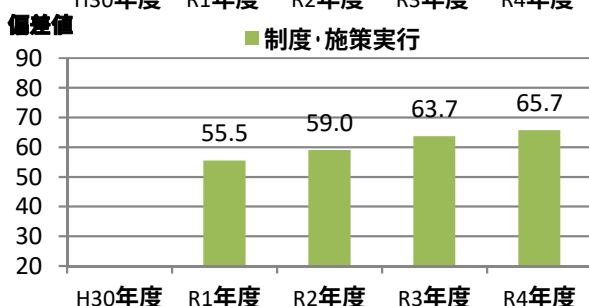
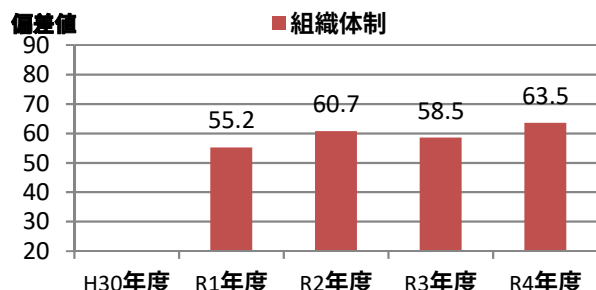
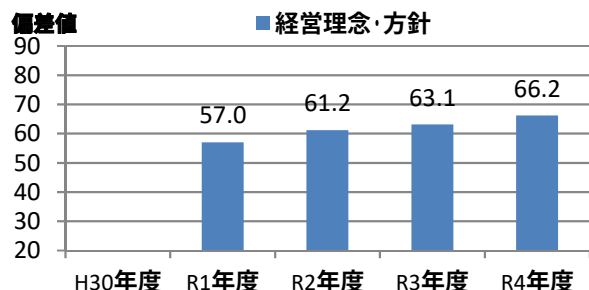
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

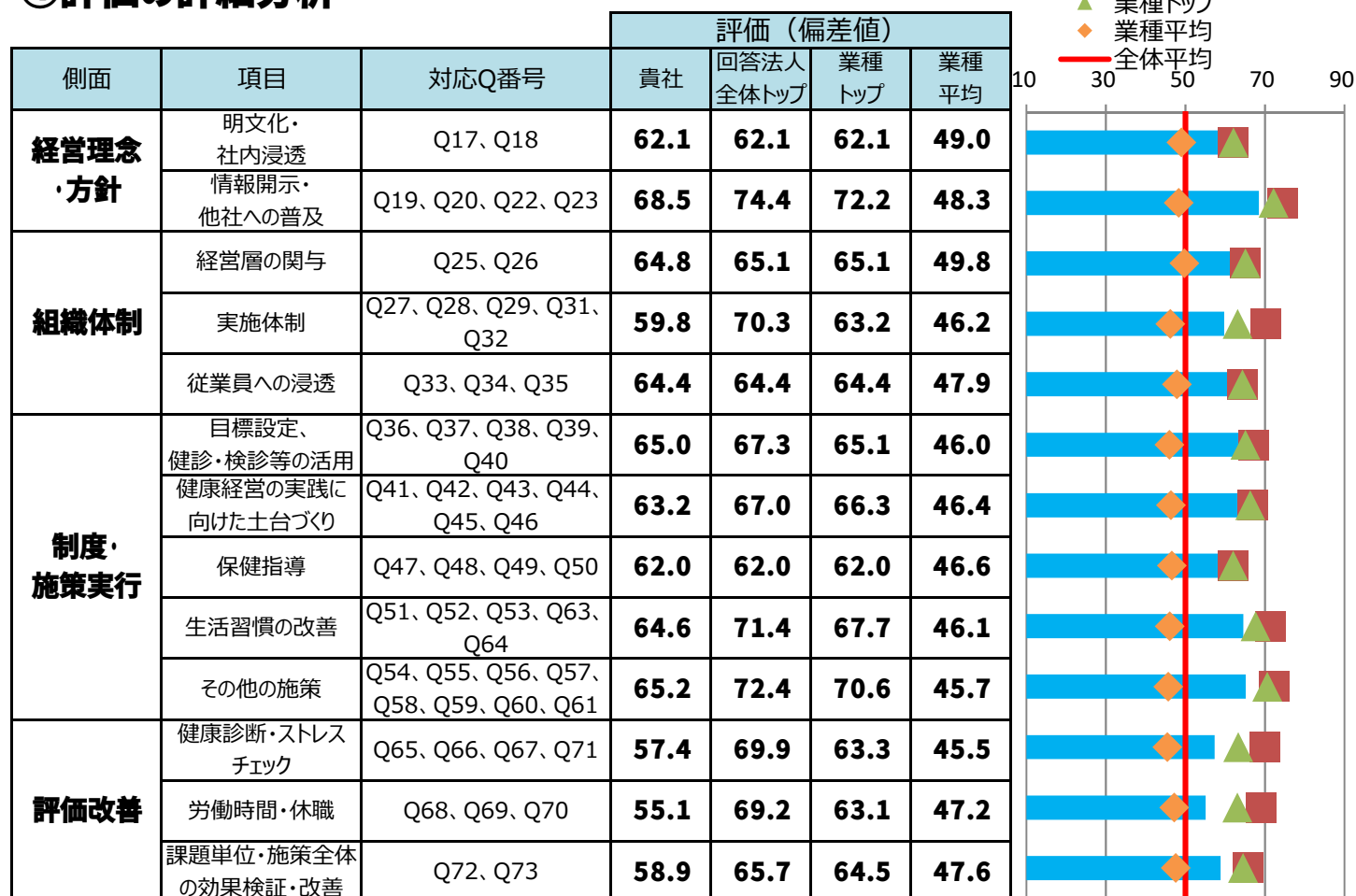
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度    | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|----------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 901～950位 | 251～300位   | 451～500位   | 101～150位   |
| 総合評価      | -      | 54.3(-)  | 61.2(↑6.9) | 59.7(↓1.5) | 63.4(↑3.7) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社    | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                        |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>「誇れる会社・誇れる社員」を実現していくためには、社員とその家族が心身ともに健康であること、社員一人ひとりが将来の夢を持ち続け、個性と能力を最大限に発揮できる環境を作る必要がある。優先すべき課題は、長時間労働の是正と有給休暇取得率の向上といった職場環境の維持改善、健康診断結果における各指標を目標値に向けて前進させていくこと。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>上記の取組みを継続的に推進することにより、ワークライフバランスの改善、従業員の健康意識向上に繋がることを期待している。その結果、離職率低下と従業員の定着が進み、従業員一人当たりのパフォーマンス向上、ひいては会社の持続的な成長に繋がっていくものと考えている。</p>                                                                |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                   |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                                                    |
| URL    | <a href="https://www.hondacars-hokkaido.co.jp/home/200_health.html">https://www.hondacars-hokkaido.co.jp/home/200_health.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 4      | 回 | 4                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 10                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 22.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 年末に褒賞旅行を開催し、会社が旅費を全額負担している         |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 95.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                  |   |                             |       |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | その他                                              |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 熱中症対策として、全従業員に対し1人当たり1本(500ml)の飲料水の無償提供を複数回実施した。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                               |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健保組合と連携し、健やかポイントウォーキングへの参加を推進している |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 22.5 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 100.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |       | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |       | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 64.0    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 62.1    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 64.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 56.1    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 59.2    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 63.1    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 59.7    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 63.7    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 58.9    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 60.3    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                    |
|---------------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                                        |
|               | 課題内容   | 社長と従業員が直接意見を交わすラウンドテーブルミーティングにおいて、残業時間と有休取得に対する意識や実績に店舗格差があることが分かった。長時間労働の是正や有休取得率の向上によるライフワークバランスの改善に取り組む必要がある。                                                                   |
|               | 施策実施結果 | 有休休暇取得における店舗格差をなくすため、9月末までに5日間、年末までに10日以上取得目標を導入した。長時間労働対策として、整備作業休止時間(1H)、閉店時間短縮(1H)、Web予約制を導入した。                                                                                 |
|               | 効果検証結果 | 平均有給休暇取得率は店舗格差が解消され、前年比22.8P上げることができた。平均年次有給休暇取得日数は前年比4.0日増の11.6日と向上した。有休による人員減に対して、本社部門の支援グループがカバーすることで拠点の業務負荷の軽減に繋がった。併せて平均月間所定外労働時間も(13H)を前年度並みに抑えることができた。                      |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                                                                  |
|               | 課題内容   | コロナ禍における感染防止策としてリモート会議が定着する一方で、店舗以外の従業員同士との交流機会が大きく減ったことから、従業員間のコミュニケーションが促進できる場を増やし、従業員全体のパフォーマンス向上に繋げていく必要がある。                                                                   |
|               | 施策実施結果 | 3年ぶりの集合形式による全社員会議のほか、営業職対象の意見交流会、サービス職・業務職対象の社内技術コンクールと懇親会を開催した。また、年末に褒賞旅行を企画・実施し、従業員同士の交流機会を増やした。                                                                                 |
|               | 効果検証結果 | 従業員アンケートを実施した結果、8割以上が「大変満足」「満足」と答えており、今後も継続開催して欲しいなどの意見もあった。また、従業員活性化調査では、職種内コミュニケーションの全体スコアが0.1P上昇、一定の効果を確認することができた。併せて、社内報奨旅行の効果として、4-1月の営業利益が対前期+283百万円となり、従業員のパフォーマンス向上にも繋がった。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社グリーンハウスフーズ

英文名: Green House Foods Co., Ltd.

■加入保険者: 全国外食産業ジェフ健康保険組合

非上場

■所属業種: 小売業

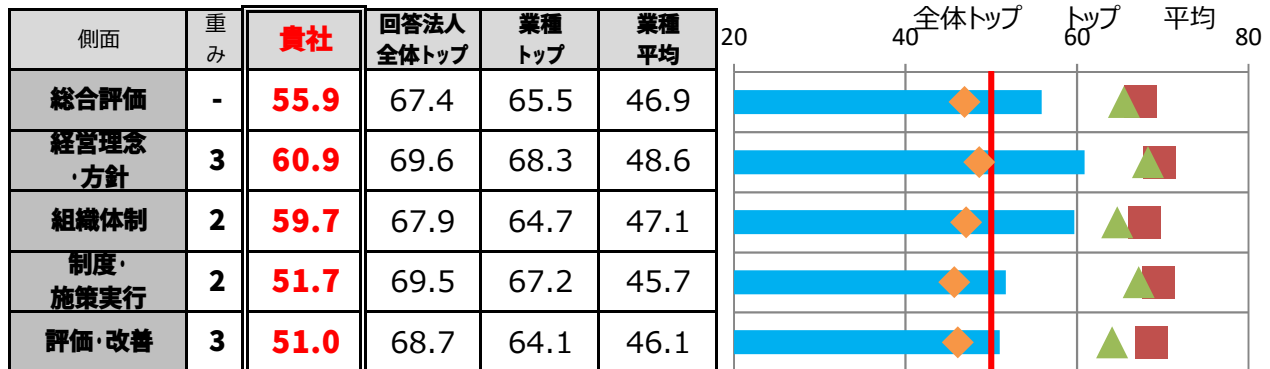
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 951~1000位 / 3169 社中

■総合評価: 55.9 ↑3.9 (前回偏差値 52.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



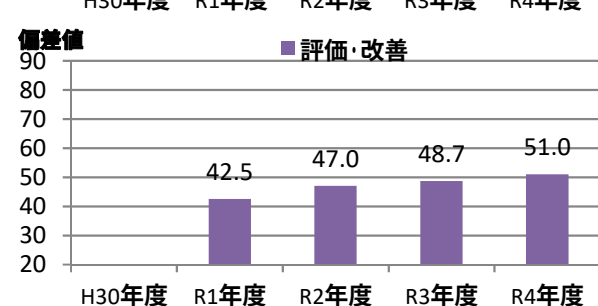
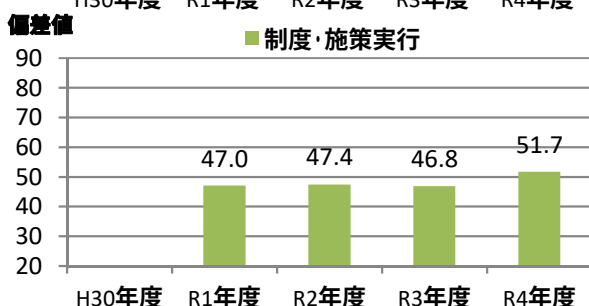
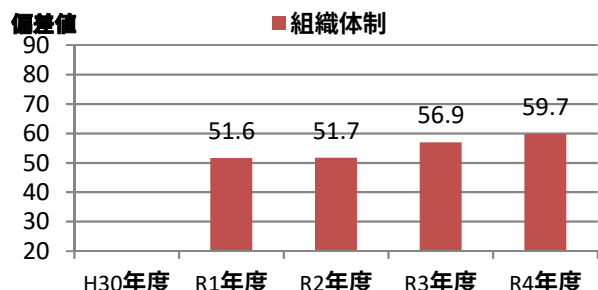
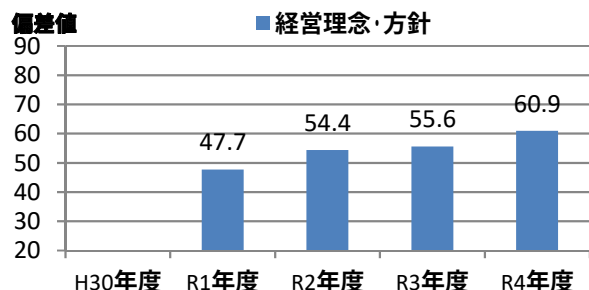
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

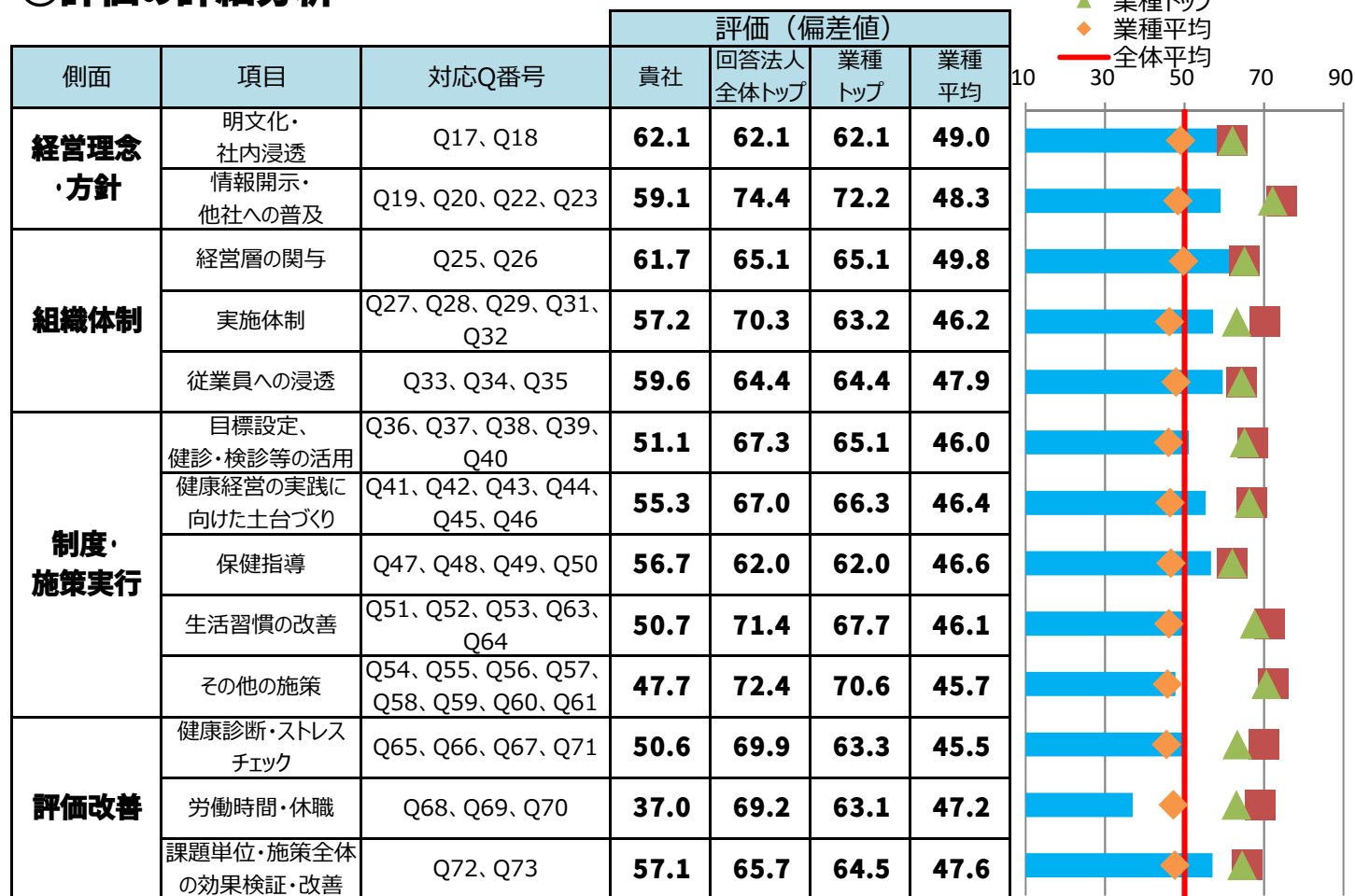
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1501~1550位 | 1351~1400位 | 1301~1350位 | 951~1000位  |
| 総合評価      | -      | 46.8(-)    | 50.2(↑3.4) | 52.0(↑1.8) | 55.9(↑3.9) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                      |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>食を通じ人々や社会全体の健康を支える「健康貢献企業」として、労働力の確保が難しくなる中、従業員一人一人が生産性を向上させ、心身ともに健康でイキイキと働きつづけられる事が当社が成長するうえで大きな課題です。</p>                            |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員が心身ともに健康になる事で、十分なパフォーマンスを発揮し、生産性が向上すると共に、健康課題による労働力不足の問題解決に期待します。指標としては、プレゼンティーズム測定結果の向上、WLQ-J測定結果（仕事のパフォーマンス測定結果）を2025年に全体平均95%以上（2020年：93.7%）とする事を目指します。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                             |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                 |
| URL    | <a href="http://www.ghf.co.jp/company-top/group_policy/">http://www.ghf.co.jp/company-top/group_policy/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 12                | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 14     | 回 | 6                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 10.3 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供           |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | Teamsを活用し、店舗、本社問わず自主投稿、好事例紹介、商品やサービスについての情報共有の場を提供 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 89.7                                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 43.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                 |   |                             |     |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                     |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | グループ会社が開発した食事管理アプリ（あすけん）の有料プランの無料提供と食事記録イベントの開催 |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 8.5 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                   |   |                             |     |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                         |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 毎年全従業員を対象に、ヘルスケアアプリの歩数記録機能を活用し、チーム対抗ウォーキングイベントを開催 |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 0.9 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |       | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 100.0 | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 0.3   | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 53.3    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 55.7    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 49.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 48.6    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 49.3    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 42.5    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 38.9    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 55.8    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 50.1    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 46.7    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                      |
|---------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                            |
|               | 課題内容   | 従業員のヘルスリテラシー向上と生活習慣改善を目的に、2018年から「ウェルネスプログラム」（独自の取り組み）を推進してきたが、事業の特性として全社に拠点があり非正社員の割合が高く、従業員一人一人に健康経営の方針が浸透せず、全社での推進が滞っていた。                                                         |
|               | 施策実施結果 | 推進状況を引き上げるために、各支社単位の経営方針会議（年2回）で健康推進責任者より、健康経営の方針や取り組み状況を報告し、全従業員に周知した。                                                                                                              |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 健康経営の浸透度合を確認する為、従業員へアンケートを実施したところ、プログラムの認知度は80%に達した。また、健診結果として運動習慣比率の向上や喫煙率の低下など改善がみられ行動変容につながったと考えられる。                                                                              |
|               | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                                          |
|               | 課題内容   | 生活習慣改善の一つとして、適正な労働時間管理による生活時間の確保が重要であり、「長時間労働の改善」「有給休暇取得促進」を進めている。2021年度法定外労働月45時間以上の労働者が全体の5.7%であったが、事業の特性から今後社会経済活動の回復に比例して適正化の難易度が上がる事が懸念される。                                     |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 長時間労働発生時に上司から顛末書の提出を義務化。有給休暇の未取得者にはアラームを出し取得を促進。平均月間所定外労働時間（20年13h→21年17h）平均年次有給休暇取得率（20年46%→21年37%）                                                                                 |
|               | 効果検証結果 | 指標となる数値は上記の通りであるが、長時間労働の改善、有給休暇取得推進への取り組みの積極的な推進により、ストレスチェックにおいて「総合健康リスク」の改善、全国平均より11ポイントリスクが低くなった。（20年91→21年89）当社オリジナル施策（GHG健康経営度ランキング）の指標としても労務管理項目を取り入れ、取り組み状況が見える化し、さらなる意識向上を図る。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社南九州マツダ

英文名：MINAMI-KYUSHU MAZDA CO.,LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会鹿児島支部

非上場

■所属業種：小売業

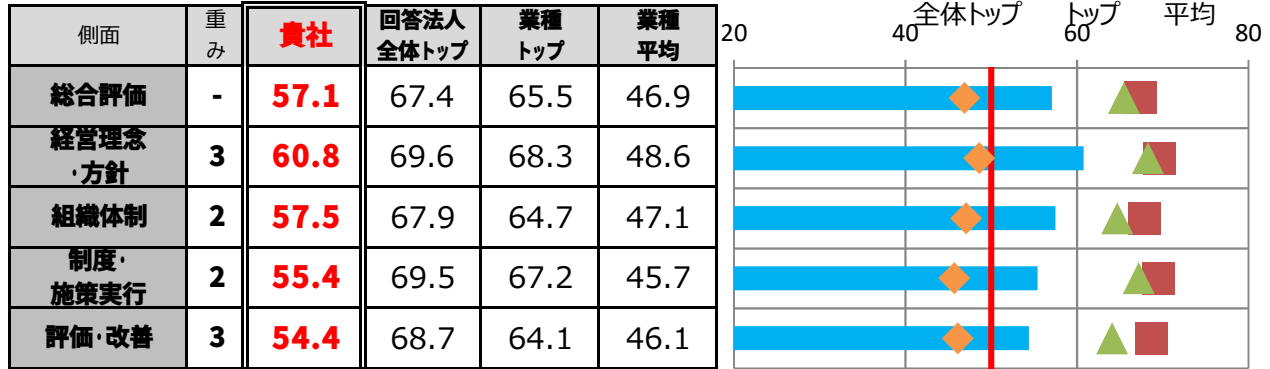
### ①健康経営度評価結果

■総合順位：**801～850位** / **3169 社中**

■総合評価：**57.1** ↓1.3 (前回偏差値 58.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

### ②評価の内訳



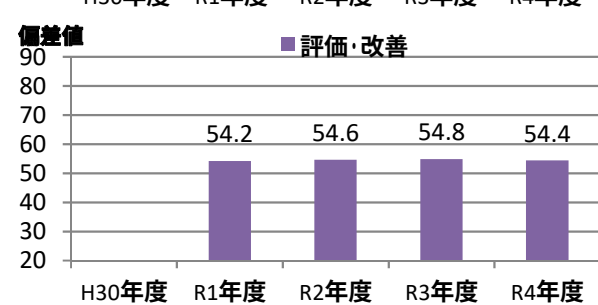
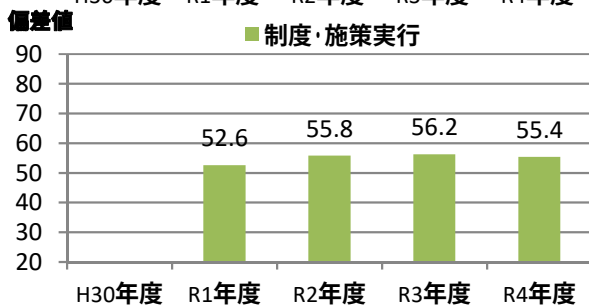
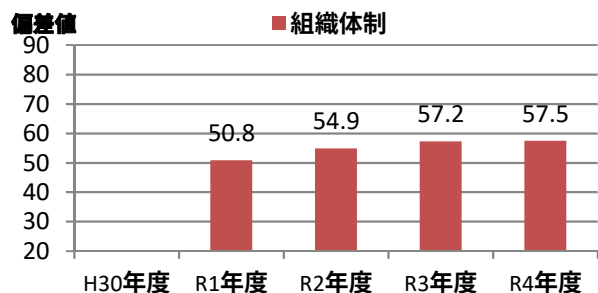
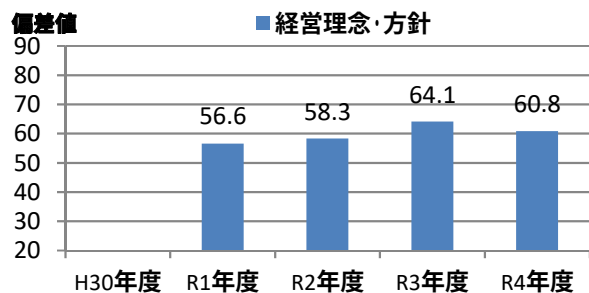
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

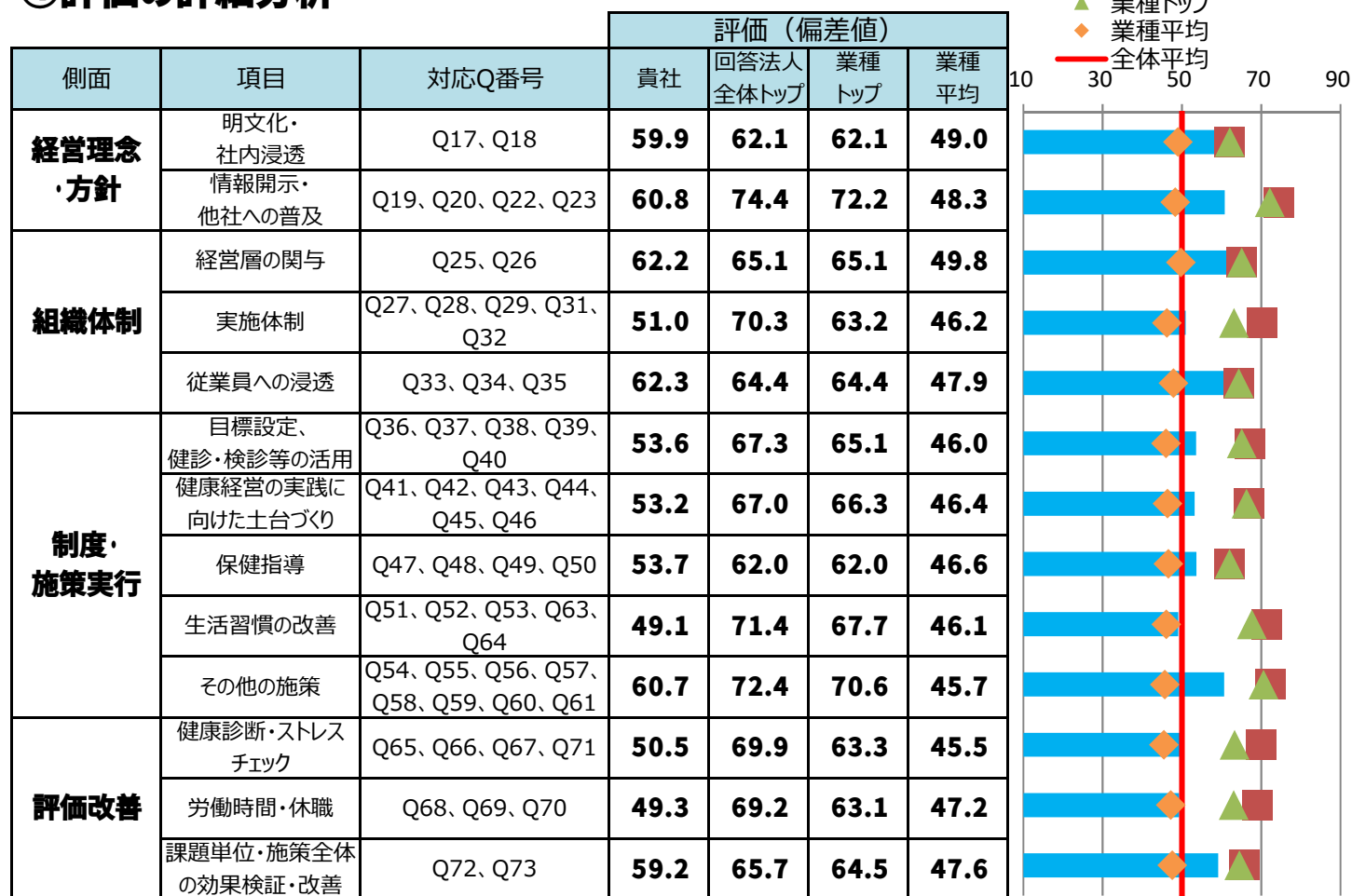
### ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度    | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|----------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 901～950位 | 801～850位   | 601～650位   | 801～850位   |
| 総合評価      | -      | 53.9(-)  | 56.0(↑2.1) | 58.4(↑2.4) | 57.1(↓1.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社    | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                            |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>従業員のパフォーマンス向上</b><br>厳しい経営環境の中、働き方改革を含めた生産性の向上を経営方針に盛り込んでいる。健康経営の課題としては、業務過多による高ストレス者割合が高い職種があるが、専門性が高いため人員確保が難しい。また、当社は同業態平均に比べ生活習慣病リスク保有者割合が高く、休職等による人員不足リスクがあることから、生産性に影響を及ぼす可能性がある。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 活き活きと働ける職場環境を作ることによる生産性の向上に期待。<br>・人当り営業利益を110千円改善<br>・休職者割合1%未満を維持する<br>・定年後の雇用継続率84%を90%以上に向上<br>・高ストレス者割合22%を20%未満に削減<br>・お客様満足度87%を90%以上、社員満足度47%を50%以上に向上                             |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                                                                                                     |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                                                                                                                                         |
| URL    | <a href="https://minamikyusyu-mazda.dealer.mazda.co.jp/wp-content/themes/minamikyushu/assets/pdf/2021_kenko_map.pdf">https://minamikyusyu-mazda.dealer.mazda.co.jp/wp-content/themes/minamikyushu/assets/pdf/2021_kenko_map.pdf</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 8      | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 24     | 回 | 2                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 26.5 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 96.7 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                       |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供               |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 会議室や倉庫の提供 大会運営の人的支援 大会参加時の交通費などの金銭的支援 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 22.4                                  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 96.1 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 自動販売機に特定保健食品や機能性表示食品を設置、弁当メニューにカロリー表示のあるものを使用している。             |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 71.9                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                               |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                              |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | スポーツイベントの年1回以上の開催、サークル活動への補助を行い運動習慣の定着を図っている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 43.6 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 100.0 | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 96.0  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |       | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 54.5    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 52.8    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 52.4    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 55.8    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 55.9    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 54.5    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 50.9    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 49.4    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 58.9    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 40.5    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                           |
|---------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                                                 |
|               | 課題内容   | 有所見者数、生活習慣病リスク者割合が増えている。健康保険協会鹿児島支部平均、同業態全国平均と比べて、ほぼすべての項目でリスク保有率が高いうえ、生活習慣・運動習慣・睡眠は平均と比べると悪い。よって、健康リスクは高いが社員の健康に対する意識は低く、パフォーマンスの低下が予想される。<br>2017年同業態比較 メタボ+7.4%、腹囲+9.8%、血圧+6.4%、脂質+5%、喫煙+11.2%、飲酒+7.4% |
|               | 施策実施結果 | 数値の可視化や特定保健指導の受診促進、社内広報などで食生活改善や運動促進などを促した。コミュニケーションイベントについても、コロナ対策を講じたうえで再開し、体を動かすイベントを実施した。                                                                                                             |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 取り組みも3年目となり、生活習慣改善への取り組みは進んでいるが、長引くコロナ禍で運動習慣を維持することが難しい。生活習慣や運動習慣などは改善傾向にあるが、リスク保有者割合は増えており改善に繋がっていない。食生活改善・運動習慣の継続について健康アプリの導入を検討。<br>2021年同業態比較 メタボ+10.0%、腹囲+15.5%、血圧+15.4%、脂質+11.7%、喫煙+16.4%、飲酒+11.6%  |
|               | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                          |
|               | 課題内容   | 専門職のアドバイザーとエンジニアの高ストレス者割合が高く、業務の集中する日や時間帯の量的コントロールが難しい。また、近年ではコロナによる売上減少やコンプライアンス強化等もあり、店長・マネージャーの高ストレス者割合が上昇している。マネジメント層に対するケアもさらに強化する必要がある。<br>2019年高ストレス者割合 全体21.6%、A D32.4%、E N24.5%、S M G25.9%       |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | ・予約制など在庫量をコントロールする仕組みを作り、業務の平準化を進めた。<br>・他業種を含めたチームでお客様対応を行い、職種による負荷を軽減した。<br>・本部による店舗支援体制を強化と適正人員確保に努めた。                                                                                                 |
|               | 効果検証結果 | 上昇傾向にあった会社全体の高ストレス者割合は、3年前からほぼ横ばいとなった。特に突出して高かったアドバイザーは減少傾向にあり、施策の効果が出ている。一方、マネジメント層は逆に上昇しており、業務量と工数の検証を進め役割の分散など業務量のコントロールを講じていく必要がある。<br>2022年高ストレス者割合 全体21.7%、A D27.6%、E N25.4%、S M G37.0%             |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ホンダ山陰中央株式会社

英文名:

■加入保険者: 全国健康保険協会鳥取支部

非上場

■所属業種: 小売業

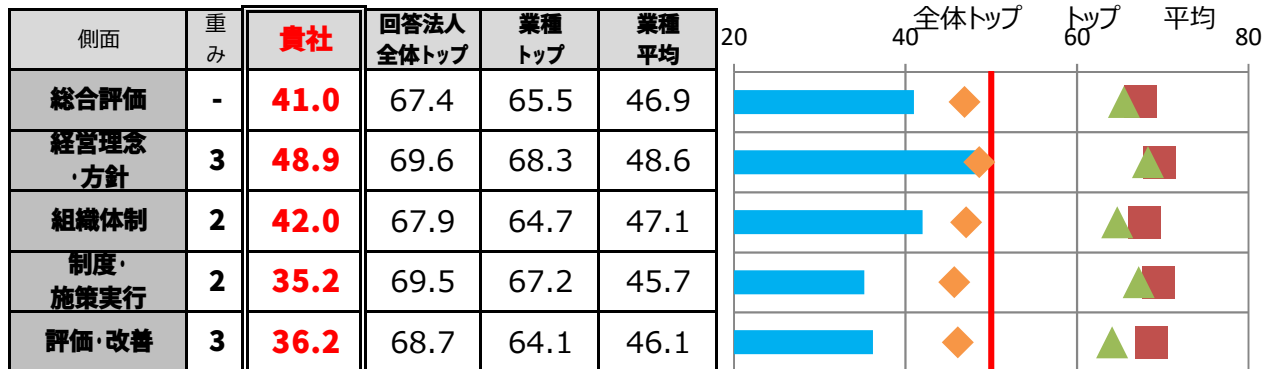
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2601~2650位 / 3169 社中

■総合評価: 41.0 ↓5.3 (前回偏差値 46.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



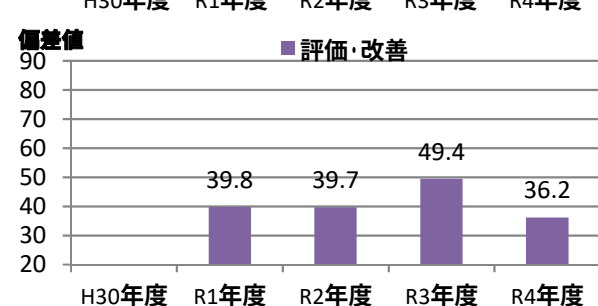
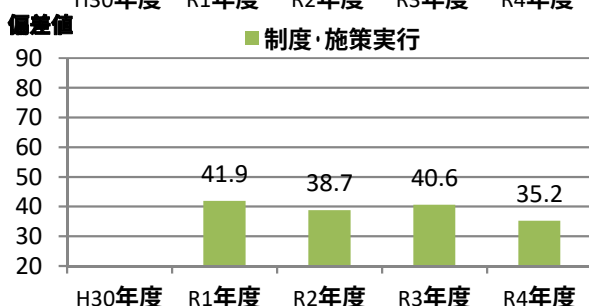
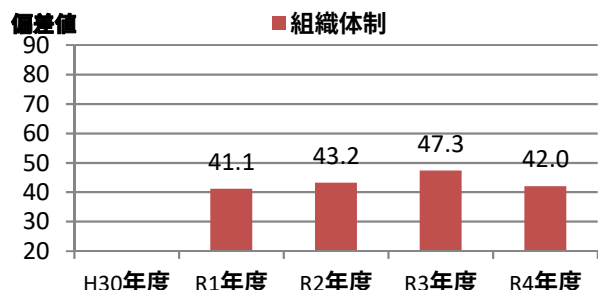
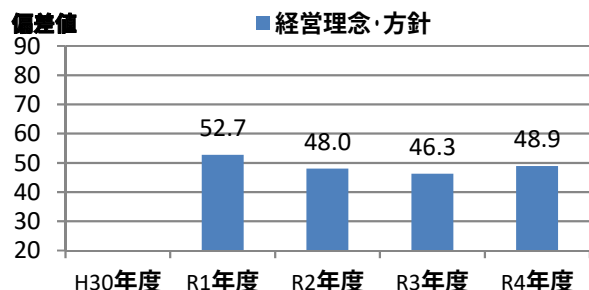
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

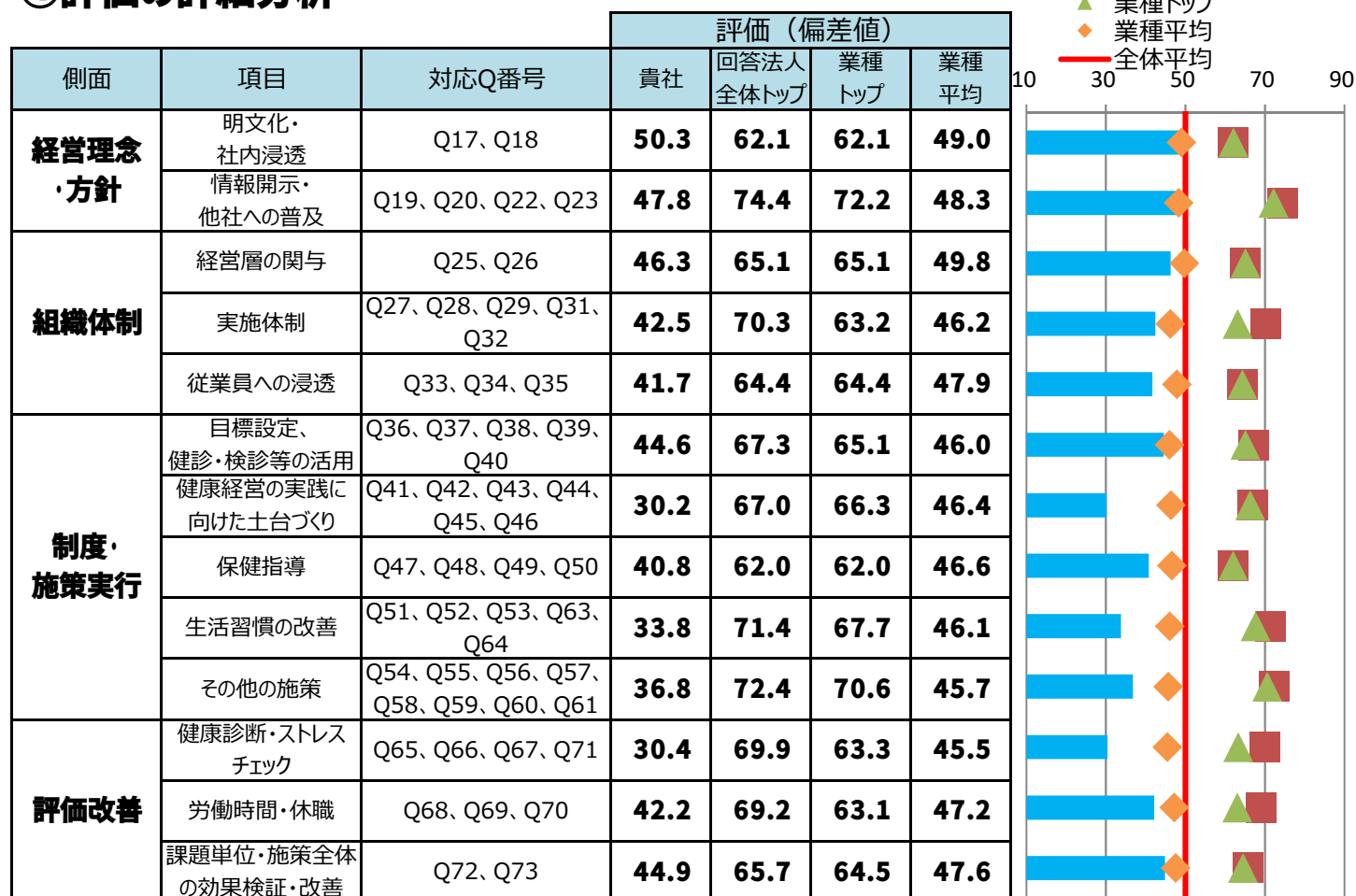
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1651~1700位 | 1901~1950位 | 1951~2000位 | 2601~2650位 |
| 総合評価      | -      | 44.4(-)    | 42.7(↓1.7) | 46.3(↑3.6) | 41.0(↓5.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                    |
|------------------|--------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 人材定着や採用力向上<br>平均年齢も40歳を超え、実質的な健康維持に取り組むことで、長期の就労を可能にしたい。           |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 健康経営を実施する事が長期の就労につながる。また積極的に取り組む事で社員同士のコミュニケーションUPを計り、組織の活性化につなげる。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                   |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                                       |
| URL    | <a href="https://www.hondacars-saninchuo.co.jp/company/health.html">https://www.hondacars-saninchuo.co.jp/company/health.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 20     | 回 | 5                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) |        | 回 |                   | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                       |   |                             |     |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 県内のホンダ販売店・取引先企業と連携して、海岸清掃を行っている       |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 8.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                         |   |                             |  |   |
|------------------------------|-------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | その他                     |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 特保製品を取り扱うヤクルト販売員の出入りを許可 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                     |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 朝礼時にラジオ体操をしている。     |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 20.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 31.0    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 35.3    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 48.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 31.9    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 42.5    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 30.8    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 40.7    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 48.3    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 31.9    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 31.3    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                         |
|---------------|------------|-------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                             |
|               | 課題内容       | 営業職の残業時間の短縮。<br>営業職の残業が他短縮と比べ多い為。                                       |
|               | 施策実施<br>結果 | 月ごとに営業職の残業実態を調査。残業の多いスタッフには警告する取組を実施。2023年度は月30時間を基準に拠点責任者に人数・回数を報告させる。 |
|               | 効果検証<br>結果 | 平均月間総実労働時間と平均月間所定外労働時間が、2020年度と比べ2021年度は増えた。                            |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員の喫煙率低下                                                               |
|               | 課題内容       | 禁煙施策の実施。<br>県平均より、喫煙率が高い為。<br><br>令和元年の喫煙率は県平均を100とすると自社154となる          |
|               | 施策実施<br>結果 | 禁煙タイムを設けた。全社員に向けた社内掲示板で周知。現時点で100%実施。                                   |
|               | 効果検証<br>結果 | ヒアリングの結果、制度により「たばこの本数が減った」と回答者の8割が回答した。                                 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | —     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社タイヨー

英文名：TAIYOH CO.,LTD

■加入保険者：デパート健康保険組合

非上場

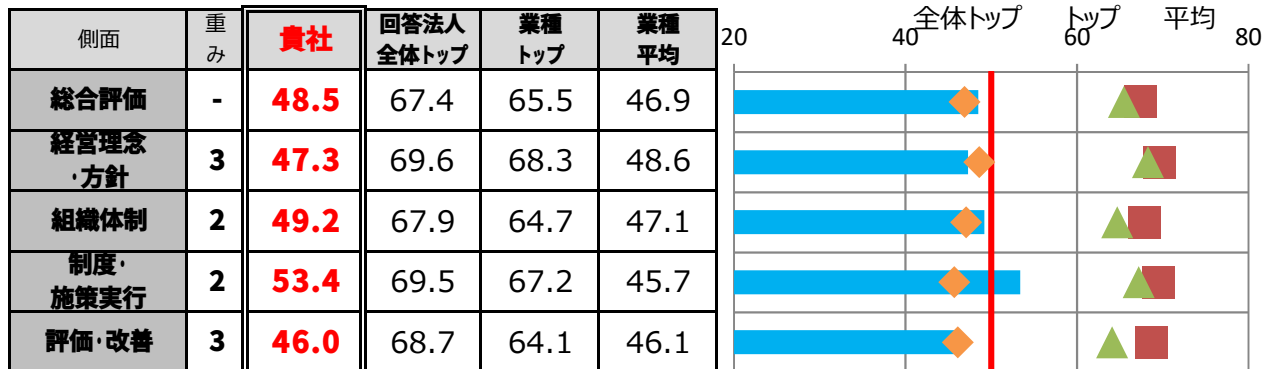
■所属業種：小売業

## ①健康経営度評価結果

■総合順位： **1851～1900位** / **3169 社中**■総合評価： **48.5** ↑4.6 (前回偏差値 43.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



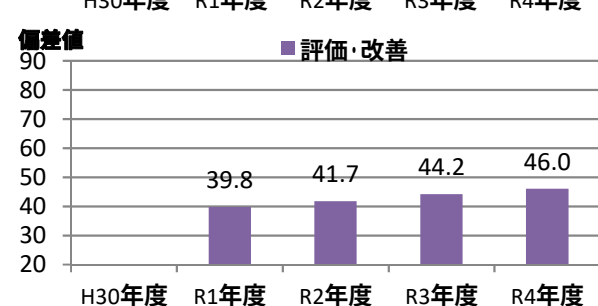
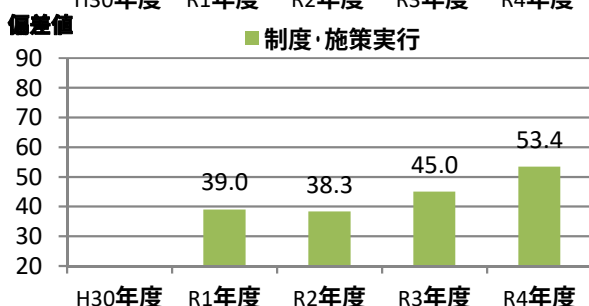
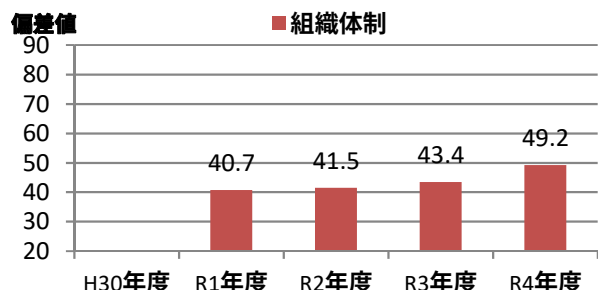
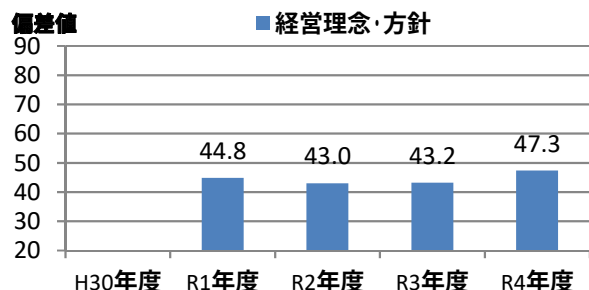
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

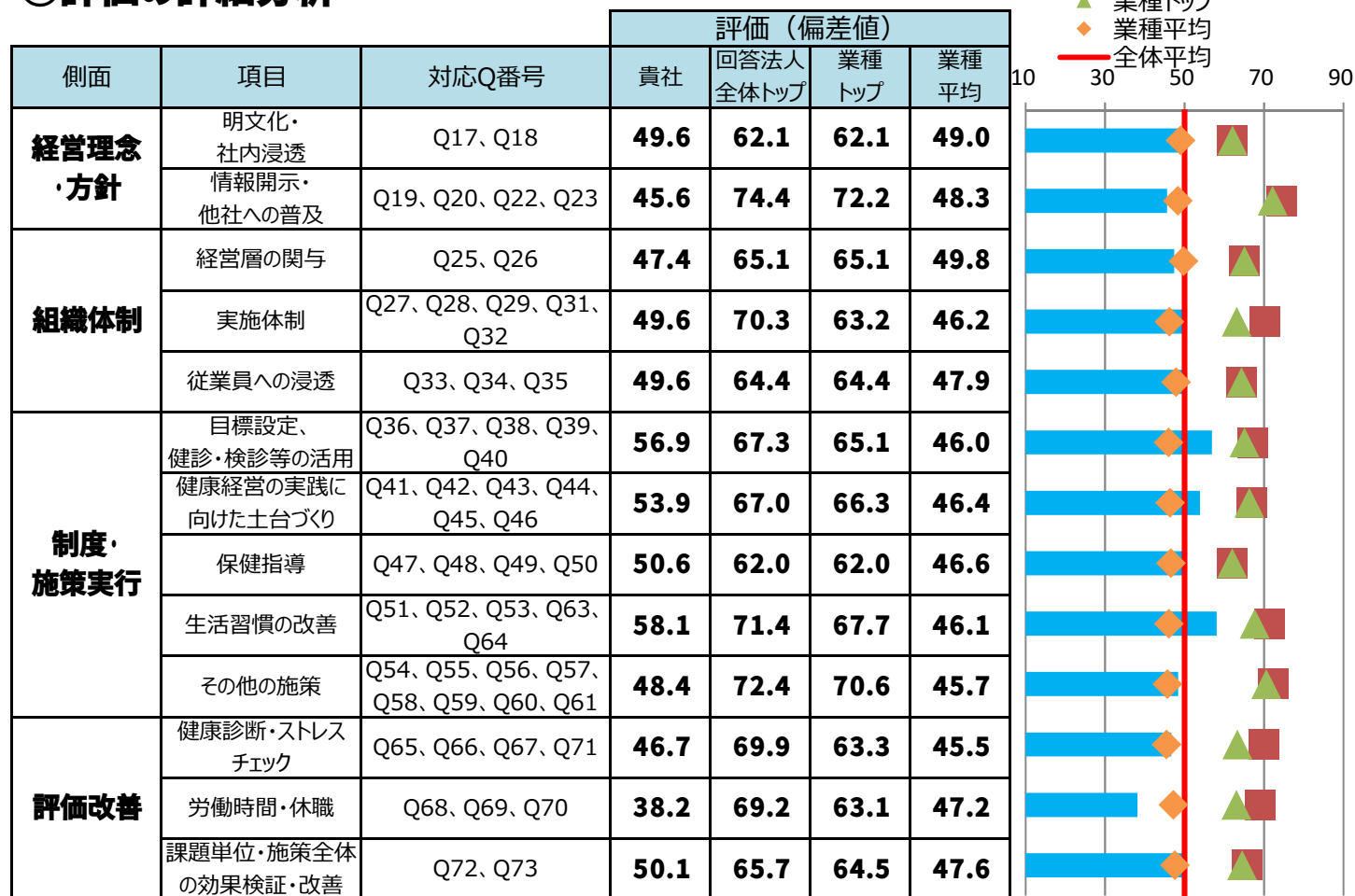
|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1801～1850位 | 2001～2050位 | 2151～2200位 | 1851～1900位 |
| 総合評価      | -      | 41.3(-)    | 41.4(↑0.1) | 43.9(↑2.5) | 48.5(↑4.6) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                      |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>お客様の笑顔と健康のために、まずは私たちが健康でなければならないということで健康経営の取組を始めた。にもかかわらず、コロナ禍の影響もあり、従業員一人一人の疲労度も上がり、パフォーマンスに影響を及ぼしていると感じる。心と体の健康を守りつつ、パフォーマンスを上げられるような取組をしていきたい。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員一人一人が、自身の健康にもっと関心を持ち、また、周りの人たちへの気遣いも忘れない。一人で抱えないで、お互いが支え合えるチームとしてパフォーマンスが上がっていくことを期待する。</p>                                                                                    |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                 |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                     |
| URL    | <a href="https://www.super-taiyo.com/kenko-sengen">https://www.super-taiyo.com/kenko-sengen</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 1      | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |     |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-----|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 5.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-----|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                 |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供         |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 同好会を設置して金銭支援（1人年間2,000円）を行っている。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                     |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 腹八分目運動を展開している。      |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                    |   |                             |     |   |
|------------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助              |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | スポーツジム利用金額の半額もしくは月額2,000円の少ない金額を補助 |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 90.0                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 1.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 52.4    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 51.4    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 47.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 50.3    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 37.5    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 56.1    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 47.2    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 35.6    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 50.5    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 62.0    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                   |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                         |
|               | 課題内容   | 定期健康診断の結果において、通常の業務に支障をきたすような健診結果が出た者に対して、治療経過や投薬状況を報告させる。対象者（重症化者）は、血糖値異常（空腹時血糖が200以上、HbA1c 10.0%以上） 高血圧異常（180/110mmHg以上） 尿蛋白異常（2+以上） 異常値として（HGLコレステロール値等）として選定。 |
|               | 施策実施結果 | 対象者にお知らせ文と報告書（制限解除申請書）を送付。対象者は期限までに、主治医の意見書・診断書などを報告書とともに提出。内容を確認した産業医の意見により人事部長が就業制限など判断、本人へ通知する。                                                                |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 毎年30名程度が対象者となっている。全対象者から報告書（制限解除申請書）が提出されており、現時点で重篤な発病がみられない。対象者は、これまで以上に健康管理の意識の高まりと対策の実施の行動がみられる。                                                               |
|               | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                                         |
|               | 課題内容   | 従業員の喫煙者を健康診断の間診票からリストアップして、社長宣言の「タイヨー健康宣言」を記載した内容で禁煙をすすめる。                                                                                                        |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 669名の喫煙者全員に対して 『禁煙のすすめ』の案内文を出した。内容としては喫煙習慣は「ニコチン依存症」であり治療が必要としてデパート健康保険組合からの禁煙相談の資料を同封して案内を実施。                                                                    |
|               | 効果検証結果 | 実際にデパート健康保険組合からの禁煙相談プログラムに申し込みがあった人数は6名であった。669名に案内を出したが5名の申し込みに終わってしまったため、来期も申し込み者を増加させる施策をして継続実施する。                                                             |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：岡山ダイハツ販売株式会社

英文名：OKAYAMADAIHATSUHANBAIKABUSIKIGAISYA

■加入保険者：岡山県自動車販売健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

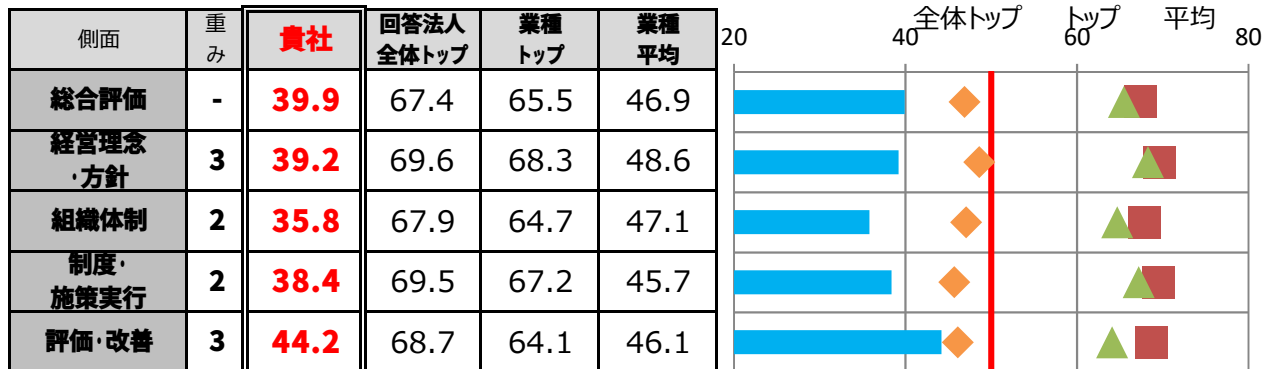
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2701～2750位 / 3169 社中

■総合評価： 39.9 ↑1.7 (前回偏差値 38.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



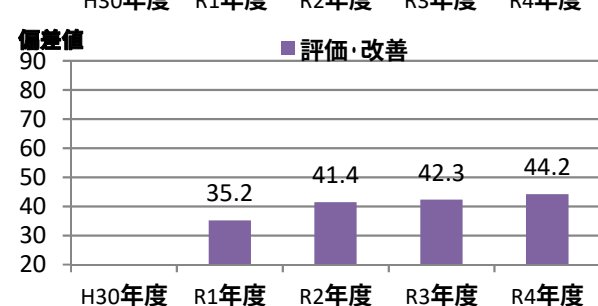
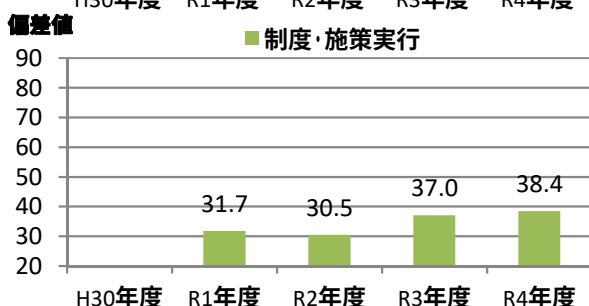
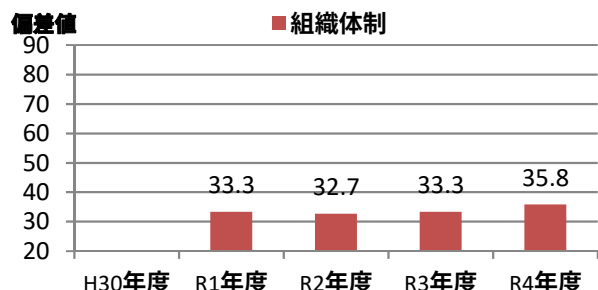
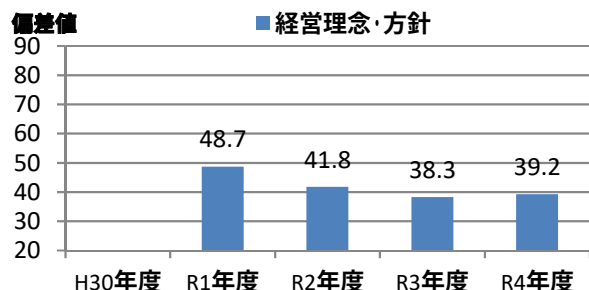
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

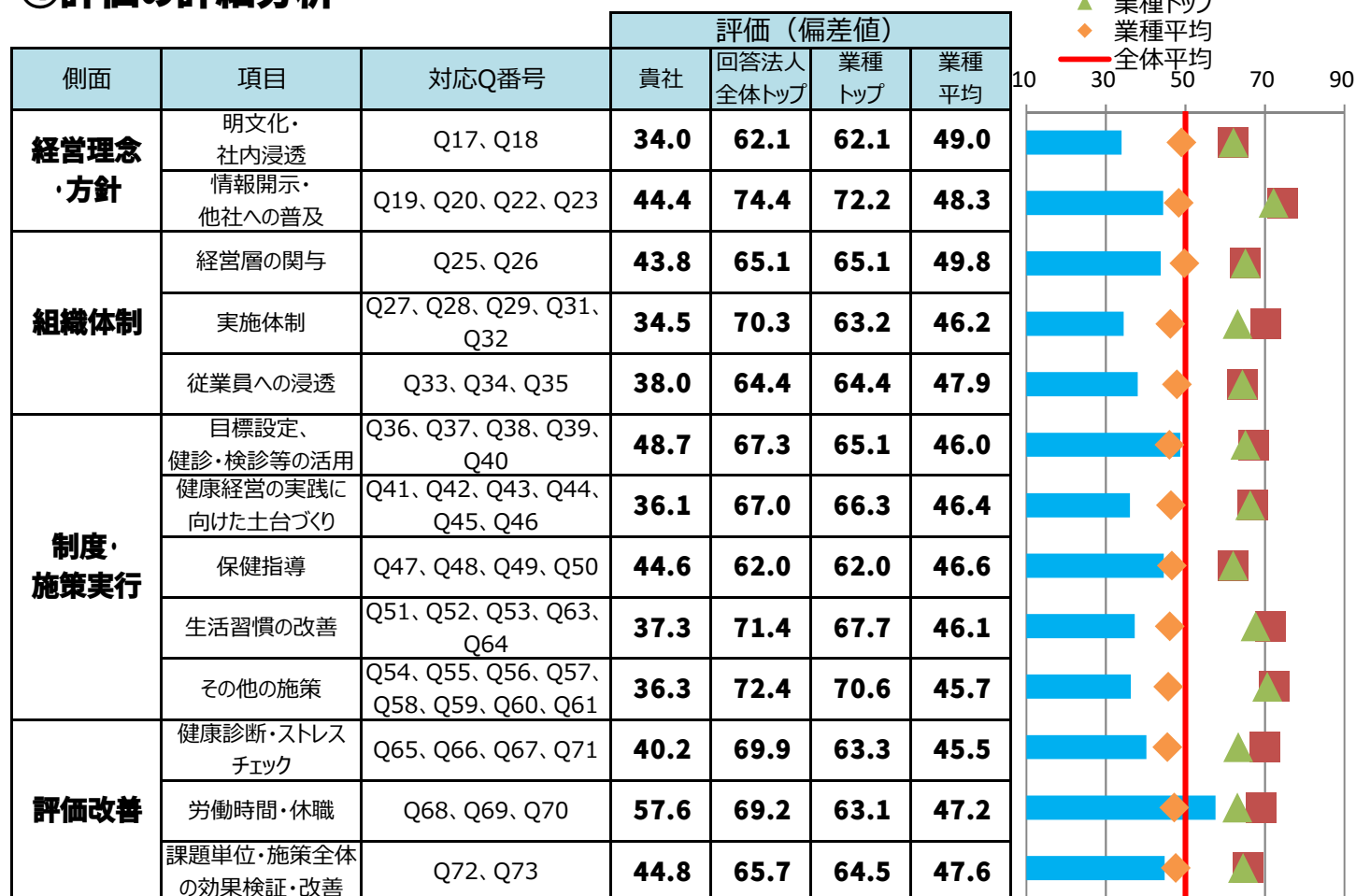
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 2001～2050位 | 2201～2250位 | 2501～2550位 | 2701～2750位 |
| 総合評価      | -      | 38.2(-)    | 37.6(↓0.6) | 38.2(↑0.6) | 39.9(↑1.7) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |  |
|------------------|--|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 |  |
| 健康経営の実施により期待する効果 |  |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                     |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                         |
| URL    | <a href="https://okayama.dd.daihatsu.co.jp/">https://okayama.dd.daihatsu.co.jp/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |           | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>12</b> | 回 | <b>4</b>          | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

|                              |            |   |                             |              |   |
|------------------------------|------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>9.6</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |
|------------------------------|------------|---|-----------------------------|--------------|---|

- コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |             |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | LINEWORKSの導入により、部署間でのコミュニケーションを取る事が出来る。  |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>73.0</b>                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>98.0</b> | % |

- 食生活改善

|                              |  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         |  |   |                             |  |   |
| 取組内容                         |  |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 運動習慣定着

|                              |                     |   |                             |             |   |
|------------------------------|---------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置 |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 毎朝朝礼前にラジオ体操を実施している。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>93.3</b>         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>96.4</b> | % |

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |             |   |
|-------|------|---------|-------------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |             | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | <b>55.6</b> | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |             | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 38.8    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 40.9    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 52.2    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 41.0    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 41.5    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 45.7    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 38.5    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 43.8    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 35.6    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 45.5    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                 |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                                                                                                                               |
|               | 課題内容   | ストレス関連疾患やメンタルヘルスで休職したスタッフは、早い方だと数ヶ月後に症状が再発してしまい再度休職してしまう傾向がありました。職場によっては、有休を使用し通院を行う事が必要だが休職前に保有の有休を大量に消化しているケースもあり復帰時の所属・勤務時間を休職前とは変更する等改善が必要。 |
|               | 施策実施結果 | 復職前にスタッフと面談し、現在の本人の状況（体調、メンタル）をヒアリング。本人の希望（所属、就業時間等）を聞き、出来るだけ意向に沿えるよう配慮する。                                                                      |
|               | 効果検証結果 | 職場・時短勤務等復職するスタッフの希望に出来るだけ沿う事で、通院日の設定をしやすくなり復職後の出勤率は安定している。現状で対象スタッフの症状再発や症状悪化について報告はございません。                                                     |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | -                                                                                                                                               |
|               | 課題内容   |                                                                                                                                                 |
|               | 施策実施結果 |                                                                                                                                                 |
|               | 効果検証結果 |                                                                                                                                                 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | —     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 松本日産自動車株式会社

英文名:

■加入保険者: 長野県自動車販売店健康保険組合

非上場

■所属業種: 小売業

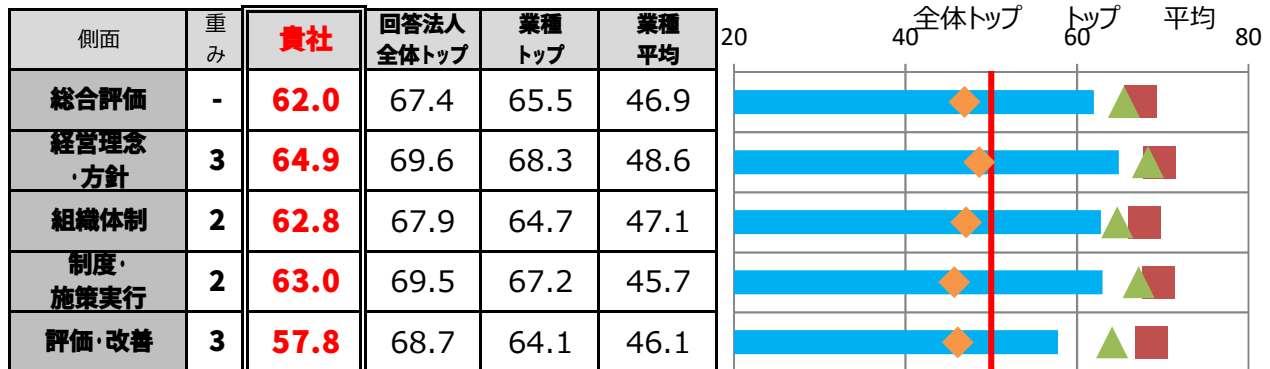
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 251~300位 / 3169 社中

■総合評価: 62.0 ↑3.6 (前回偏差値 58.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



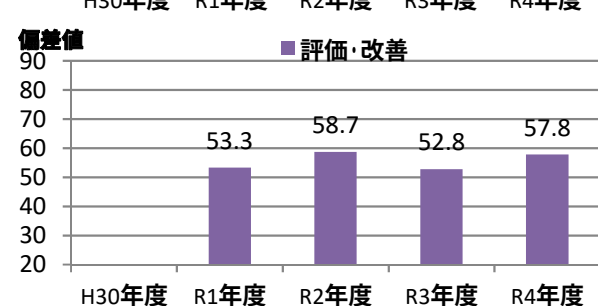
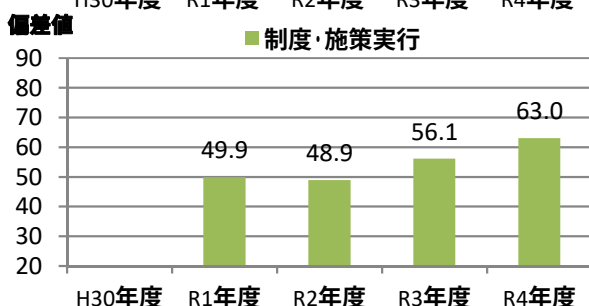
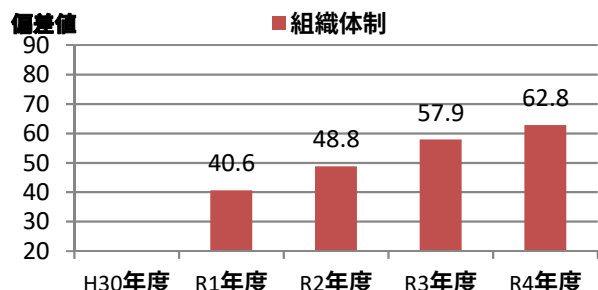
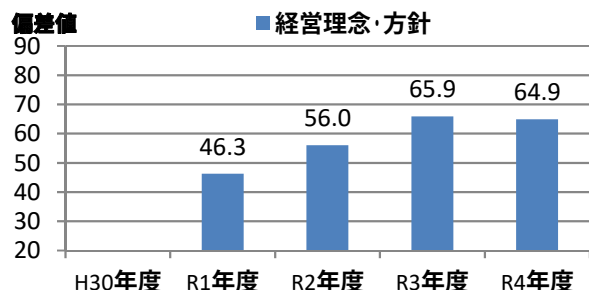
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

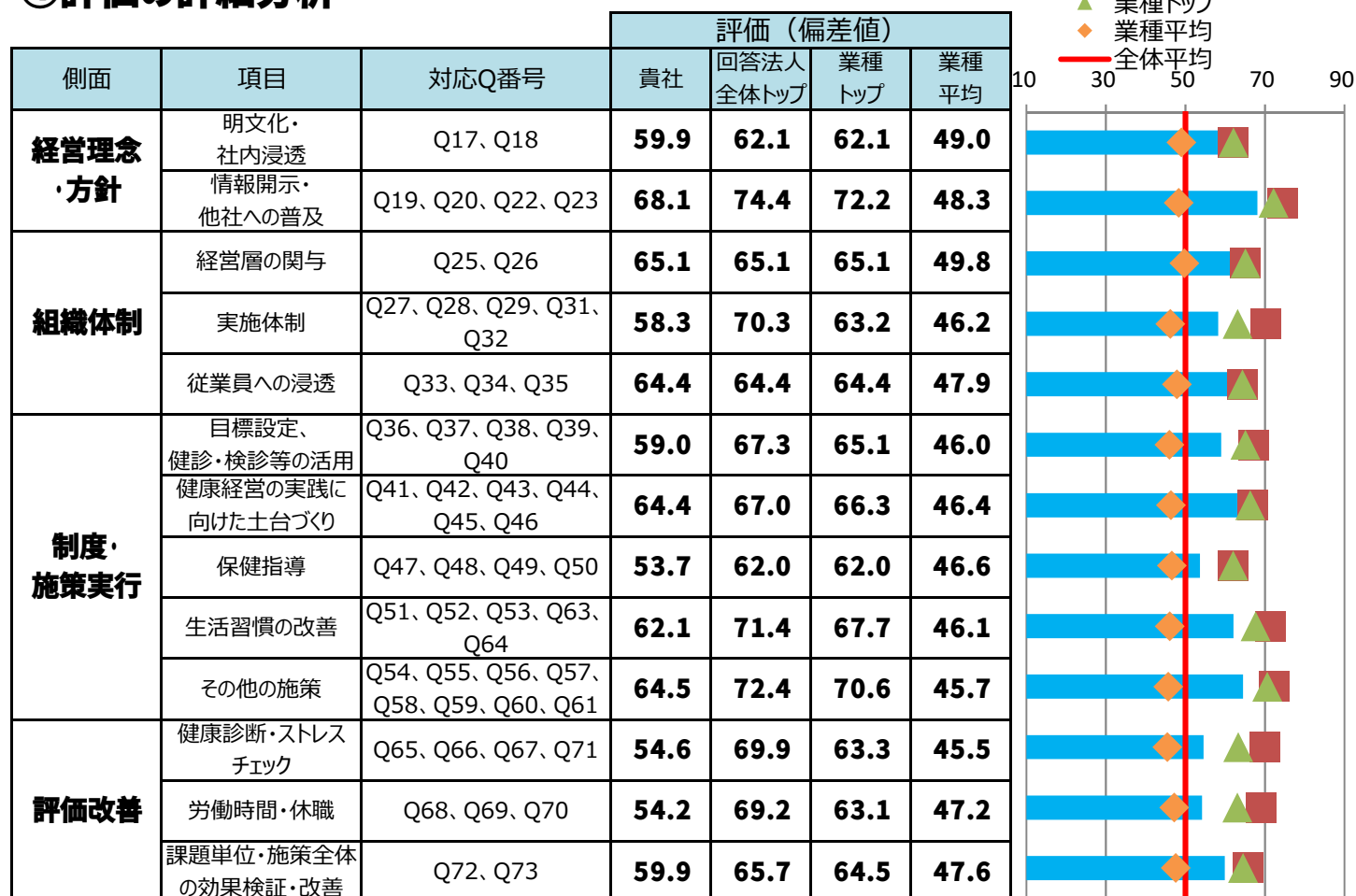
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1401~1450位 | 951~1000位  | 601~650位   | 251~300位   |
| 総合評価      | -      | 48.0(-)    | 54.0(↑6.0) | 58.4(↑4.4) | 62.0(↑3.6) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                             |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>人材定着や採用力向上</p> <p>労働人口が減って人材確保が難しい中で、従業員に健康で長く働いてもらうことの実現が、事業活動を推進する上で大きな課題である。</p>                                                                                      |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>企業のイメージアップを通じた採用力向上・人材定着を期待する。健康経営の実践によって健康の保持増進に注力する事で社員が健康で生き活きと働ける職場環境を創り上げていく。この効果によって企業価値を高め人材確保に繋げていきたい。その他、整備士確保に向け奨学金を利用した採用目標100%を目指す。又新入社員の5年後の定着率は80%を目指す</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| URL    | ① <a href="https://ni-matsumoto.nissan-dealer.jp/torikumi/terms12121.html">https://ni-matsumoto.nissan-dealer.jp/torikumi/terms12121.html</a> ② <a href="https://ni-matsumoto.nissan-dealer.jp/torikumi/terms121212.html">https://ni-matsumoto.nissan-dealer.jp/torikumi/terms121212.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 1      | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ             |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 従業員が地域清掃に参加。地域貢献の為、組織として従業員が目的を共有して参加する様な働きかけを行う。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 90.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 85.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                              |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート  |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | カロリー記録や運動量でのカロリーを計算できるアプリの提供 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 80.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                              |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                    |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 全従業員が個々に自分自身の健康目標を発信できる様に自社独自のツール「健康カード」を提供。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 100.0 | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 100.0 | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 100.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 60.9    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 56.1    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 61.4    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 63.3    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 73.1    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 67.9    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 57.0    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 63.9    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 54.2    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 49.5    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                               |
|---------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                   |
|               | 課題内容       | 始業時間と店舗のOPEN時間が同じ為、始業時間の開始30分前には出社しなければならない。又、CLOSE時間も就業時間より遅い為、残業時間が多くなっていた。 |
|               | 施策実施<br>結果 | 営業時間の見直しを行った。9時～19時から、9時30分～18時に変更をした。                                        |
|               | 効果検証<br>結果 | OPEN時間を遅らせる事により、出社時間が遅くなり又、CLOSE時間を早くする事により不要な残業を10%減らす事が出来た。                 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                             |
|               | 課題内容       | 店舗間が離れている為、従業員同士のコミュニケーションを取る機会が少ない。                                          |
|               | 施策実施<br>結果 | コミュニケーション機会の一つとしてソフトボール大会を実施。運動機会の増進の為、全従業員対象のソフトボール大会を実施。参加率90%              |
|               | 効果検証<br>結果 | 店舗間のコミュニケーションが取れ、情報共有も出来た。又、運動不足の解消にもつながり体力の維持・向上及び生活習慣病予防に繋がった。              |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日産プラザソル株式会社

英文名：

■加入保険者：日産自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

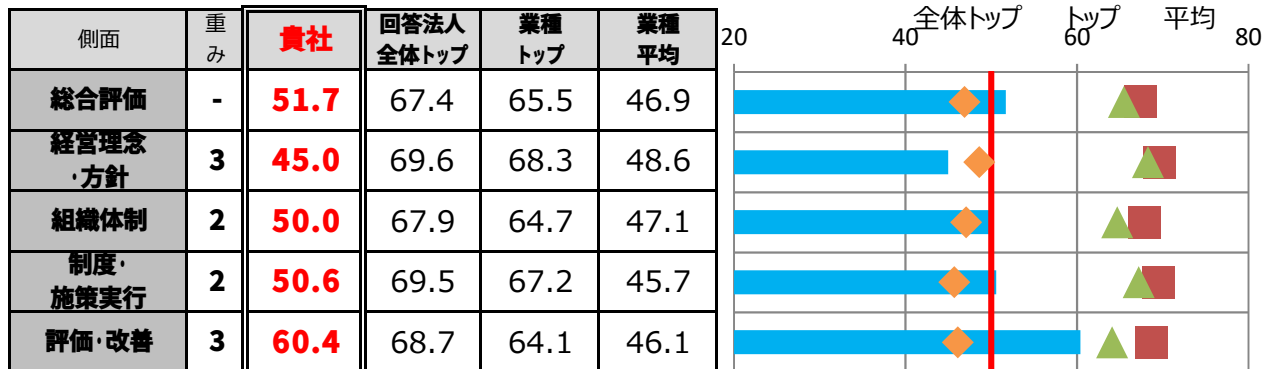
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 1451～1500位 / 3169 社中

■総合評価： 51.7 ↑0.0 (前回偏差値 51.7 )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



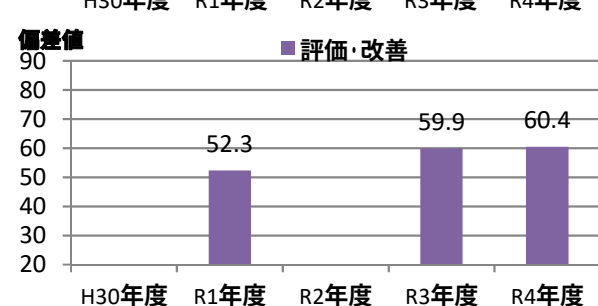
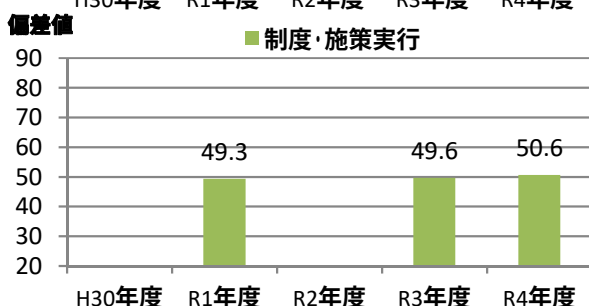
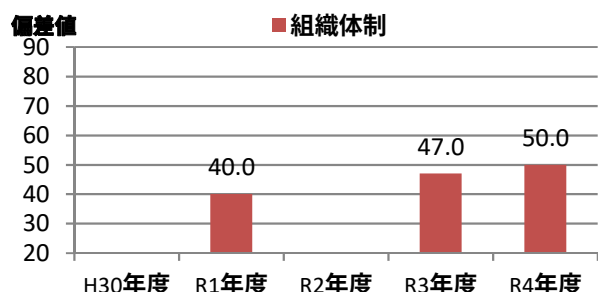
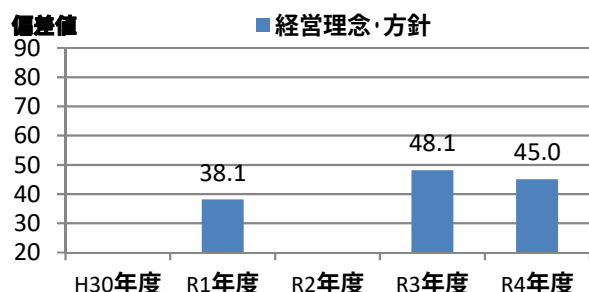
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

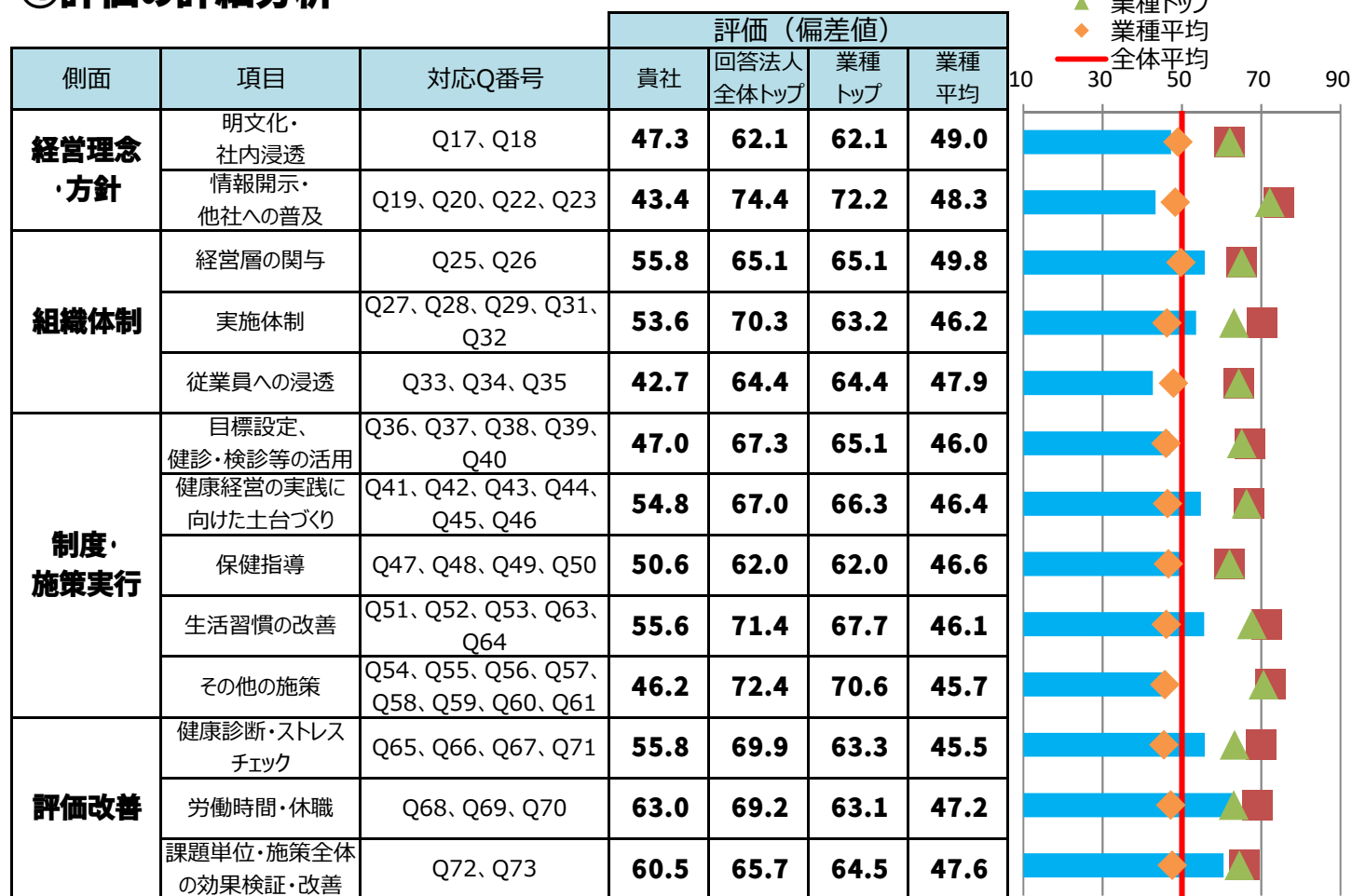
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1601～1650位 | -     | 1351～1400位 | 1451～1500位 |
| 総合評価      | -      | 45.0(-)    | -     | 51.7(-)    | 51.7(↑0.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                          |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>組織の活性化</b><br>会社を支える社員一人ひとり、またその家族の「心」と「体」の健康を大切にするために、ワークライフバランスとその充実につながる健康の取組みをすすめることが経営上の課題                                       |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 「互いに誇りと信頼をもって生き活きと仕事をする会社」であることで、社員が持てる能力を最大限発揮し、企業の活力につながることを考える。<br>生き活きと仕事をするこの指針の一つとして、ワークエンゲージメントの偏差値が現48.4%であるのを50%以上に向上させることを目指す。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                     |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                                         |
| URL    | <a href="https://www.nissan-fs.co.jp/nps/company/health_manage.html">https://www.nissan-fs.co.jp/nps/company/health_manage.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 31     | 回 | 21                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 69.8 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 31.9 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与                  |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 派遣社員を含め全従業員が利用可能な感謝カード贈呈制度。感謝の気持ちを表現しやすい環境を整備。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 88.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                   |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                       |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | アプリ内で毎日の体重や「朝食をとる」「野菜を先に食べる」等の項目を日々チェックし記録することが可能 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                           |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                          |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | ウォーキングラリーを実施。チーム対抗にするなどコミュニケーションと運動の両立を図る |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 28.9 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 51.2    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 49.6    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 45.8    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 56.9    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 41.8    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 51.2    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 56.9    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 62.3    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 48.6    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 59.8    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                          |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                |
|               | 課題内容   | 平均年齢の高年齢化や新型コロナの感染拡大により、全従業員に対してインフルエンザや新型コロナ感染症に罹患した場合、社内での感染拡大（クラスターの発生）や業務不能等のリスクを考え、感染症対策を実施する必要がある                                                  |
|               | 施策実施結果 | マスクや消毒（ウエットシート）の配付や、新型コロナワクチン接種の休暇利用等、制度化し展開。新型コロナの感染者は発生したが、最小限にとどめることができ、業務に重大な支障は出なかった                                                                |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 新型コロナワクチンの接種は特別休暇（有給）扱いとし、ワクチン接種を推奨したり、マスク・消毒液の配付、業務のミラー化等を推奨。新型コロナウィルスのクラスターは発生しなかった。（同じ部署内で同時に複数名の罹患者の発生はなかった）<br>インフルエンザの罹患者は0人だった。                   |
|               | 課題のテーマ | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                                        |
|               | 課題内容   | 「互いに誇りと信頼をもって活き活きと仕事をする会社」を健康経営指針としているが、ワークエンゲージメントは目標達成には届いていない。またコロナ禍で従業員同士、上司部下間のコミュニケーションが不足しており、従業員が「活き活き」と仕事をする環境整備の為、社内風土改革を課題に挙げ、部署ごとに取り組むこととする。 |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 管理部の一般職で部内の課題を共有、検討した方策を実施。自ら考えることができた。また健保組合のウォーキングラリーを利用し、社内チームや個人対抗として表彰。参加者のコミュニケーションを活発化させた。                                                        |
|               | 効果検証結果 | ストレスチェック80項目の「職番一体感」が実施部署で上昇したが、会社全体ではわずかながら下がってしまった。ワークエンゲージメントも下がってしまったので、引き続き社内風土改革の実施、コミュニケーション促進を進める                                                |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ダイハツ福島株式会社

英文名:

■加入保険者: 福島トヨペットグループ健康保険組合

非上場

■所属業種: 小売業

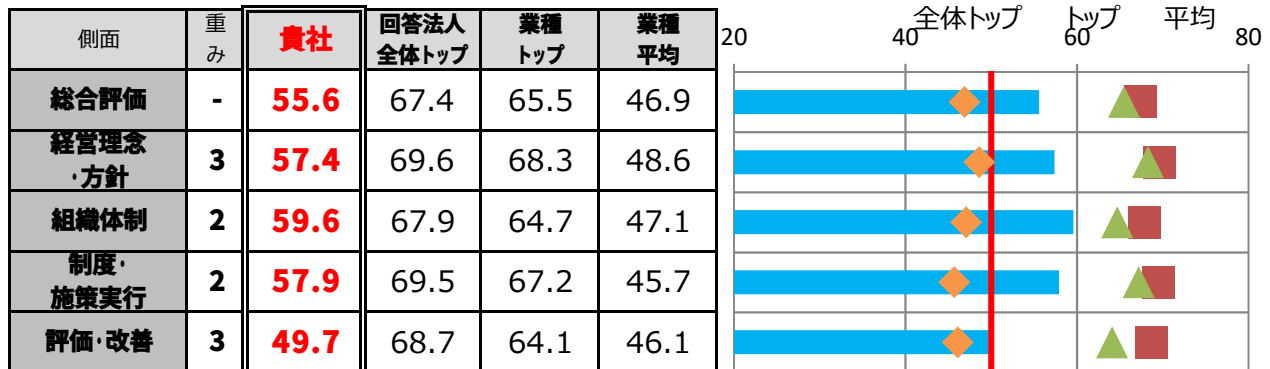
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 951~1000位 / 3169 社中

■総合評価: 55.6 ↓2.0 (前回偏差値 57.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



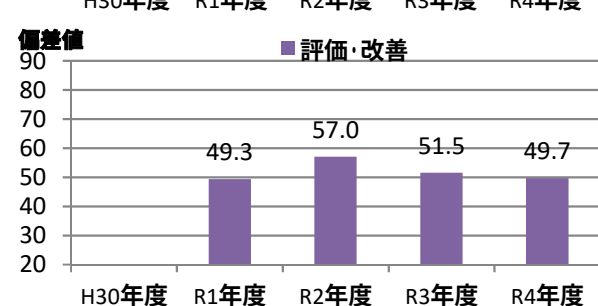
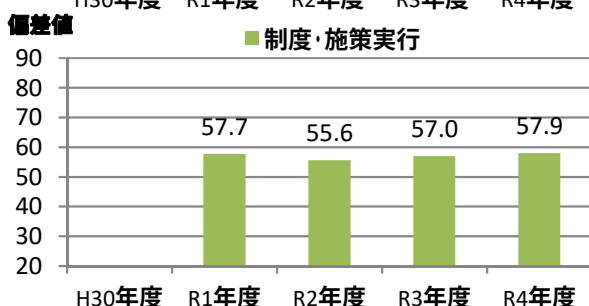
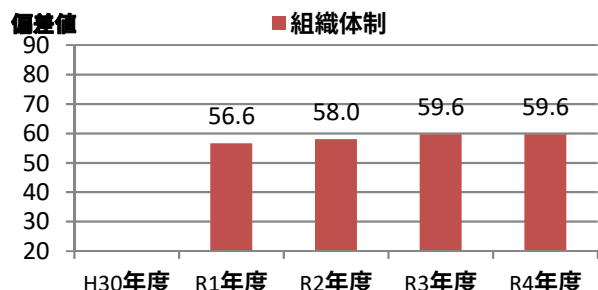
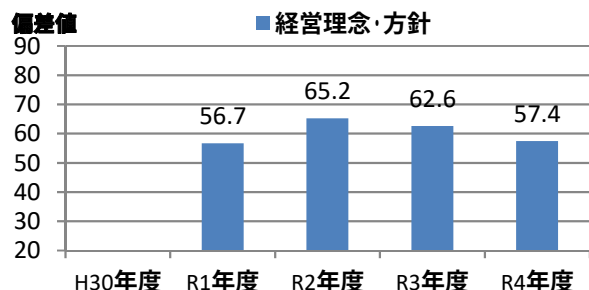
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

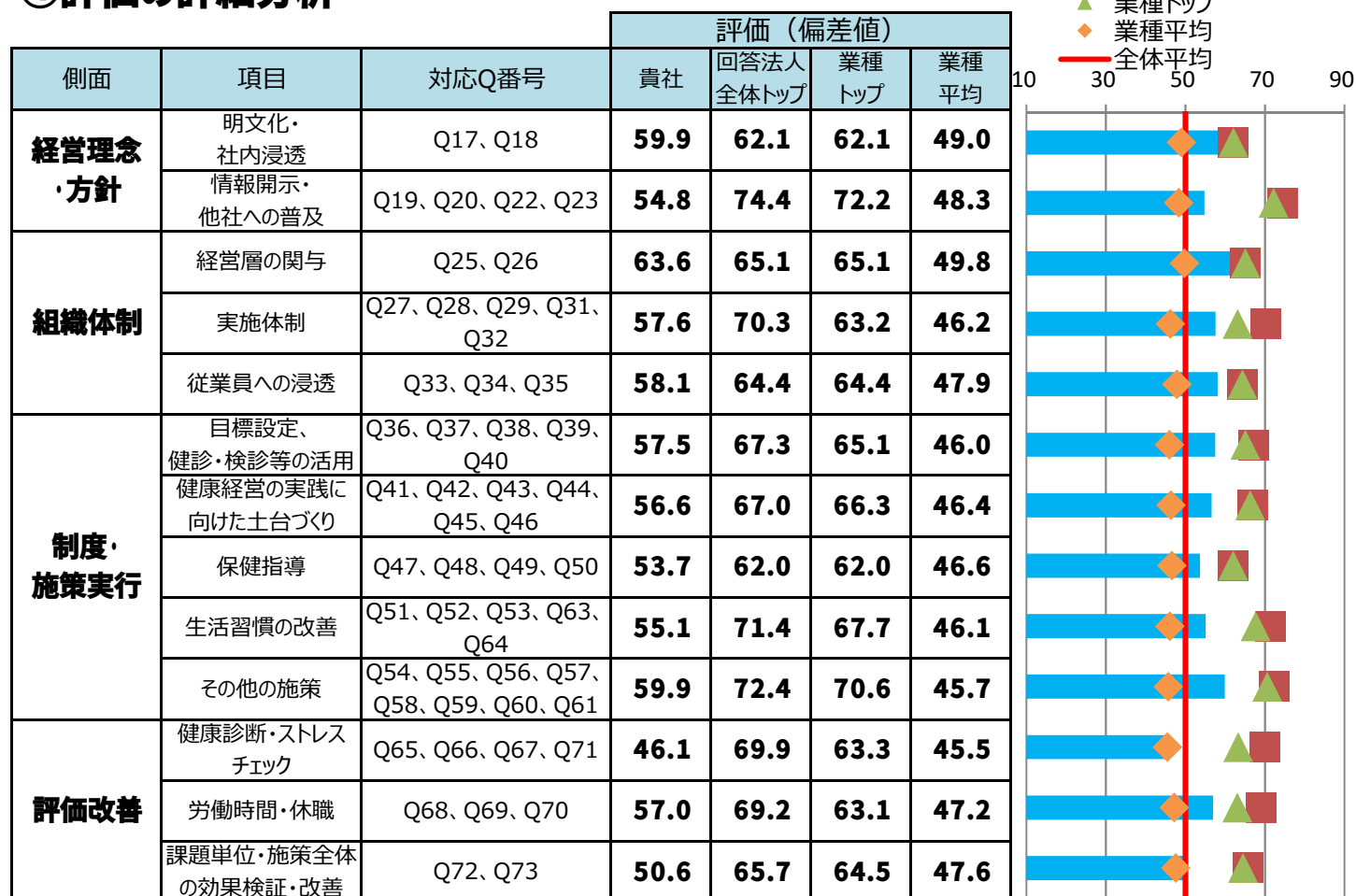
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度    | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|----------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 851~900位 | 451~500位   | 701~750位   | 951~1000位  |
| 総合評価      | -      | 54.7(-)  | 59.4(↑4.7) | 57.6(↓1.8) | 55.6(↓2.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社    | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                             |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>健康宣言を通じて「社員の健康保持増進とパフォーマンスの向上」を図る中で、「ES・CS・DSの向上」、「ワークライフバランスの充実」、「アブゼンティーズムの低減」、「プレゼンティーズムの低減」の実現が、事業活動を推進する上で大きな課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>会社の成長を支える社員の心身の健康管理を経営的な視点で考え、健康保持増進活動に対する積極的な支援と組織的な健康づくりメニューを推進することによって、社員が心身共に元気でイキイキと働き、企業力を高め一緒に成長することで、地域や社会に貢献できる会社を目指す。</p>                      |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                                                                             |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                                                                                                                 |
| URL    | <a href="https://daihatsu-fukushima.co.jp/company/company-outline/%e5%81%a5%e5%ba%b7%e5%ae%a3%e8%a8%80/">https://daihatsu-fukushima.co.jp/company/company-outline/%e5%81%a5%e5%ba%b7%e5%ae%a3%e8%a8%80/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 24     | 回 | 4                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 2      | 回 | 2                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 47.1 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |       |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供         |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 社員間のコミュニケーション活性化に向けて社内SNSを導入、役職に関わらずオープンなやり取りを行う |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 76.6                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                          |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート              |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 全社員向けに健康チャレンジキャンペーンを実施し、食生活改善サポートメニューを提供 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 28.5 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                           |   |                             |     |   |
|------------------------------|-------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                 |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 全社員向けに健康チャレンジキャンペーンを実施し、運動習慣定着サポートメニューを提供 |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 8.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 76.3 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 52.3    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 54.1    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 60.2    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 61.0    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 52.8    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 62.9    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 51.7    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 54.1    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 58.0    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 44.1    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                             |
|---------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                            |
|               | 課題内容   | メンタル不調者が近年増加傾向にあり、ストレスチェックにおける高ストレス者も高い割合となった。社員が自身のストレス状態に気付き、対処するための知識・方法を身に付けること、上司もメンタル不調に気付きサポートしていくための体制を構築し、発生の予防・早期発見・対応につなげる。                                      |
|               | 施策実施結果 | 精神系医療機関と契約し、毎年全員に対してのストレスチェックを実施するとともにフォローを行い、相談も可能な体制を構築。また社員向けに「ラインケア」や「セルフケア」等の研修を実施                                                                                     |
|               | 効果検証結果 | ストレスチェックにおける高ストレス者の割合は 2017年度21.0%、2018年度19.2%、2019年度18.3%、2020年度18.2%、2021年度15.5%と少しずつ減少している。今後もメンタルヘルスに関する研修等を通して社員の意識向上・EAPの周知につなげていく。                                   |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                                                   |
|               | 課題内容   | 喫煙者比率が依然として高い水準にある。業種や県内平均と比較しても高い喫煙者率。それに起因しての有所見率が高くなる傾向があり、社員の健康に影響が出ていると考えられる。                                                                                          |
|               | 施策実施結果 | 健康チャレンジキャンペーン（きっぱり禁煙コース）の実施や禁煙ガイドブックの配布、禁煙外来診療・禁煙補助剤購入の補助を行い、喫煙率低下に向けた取り組みを推進。                                                                                              |
|               | 効果検証結果 | 喫煙率は2019年度47.0%、2020年度48.5%、2021年度44.6%と目標としていた喫煙率40%を下回ることとはできなかった。健康チャレンジキャンペーン（きっぱり禁煙コース）に参加した社員は、実施後のアンケートで健康に良い影響があったと回答している。今後も継続して喫煙率の低下に向けた取り組みを進め、社員の健康意識の醸成につなげる。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社北陸マツダ

英文名：

■加入保険者：石川県自動車販売店健康保険組合

非上場

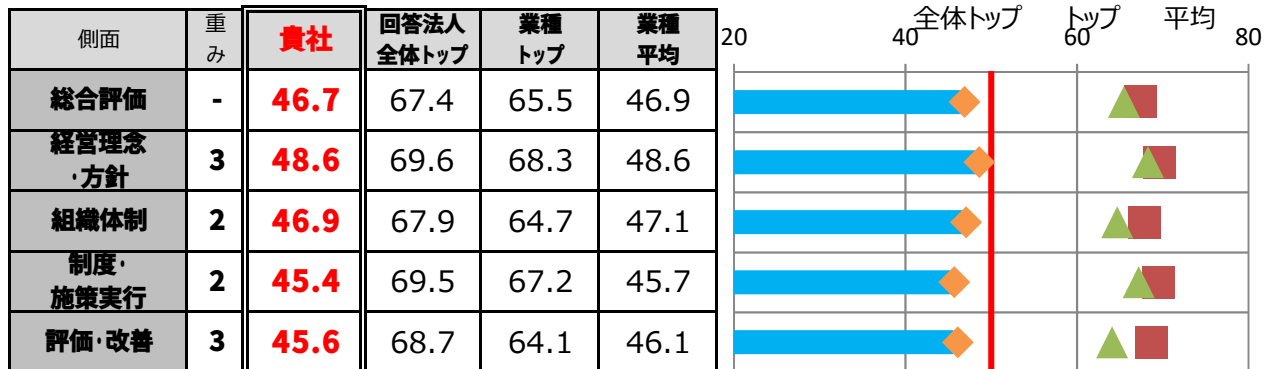
■所属業種：小売業

## ①健康経営度評価結果

■総合順位： **2051～2100位** / **3169 社中**■総合評価： **46.7** ↓2.0 (前回偏差値 48.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



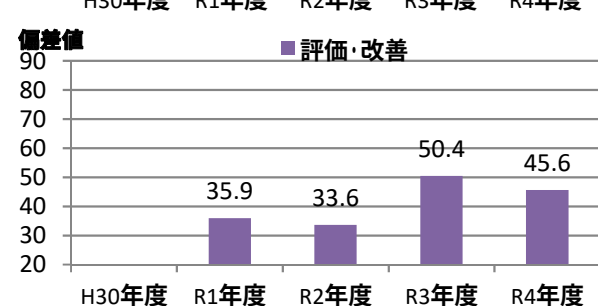
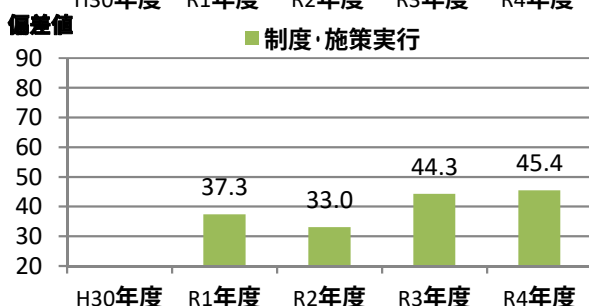
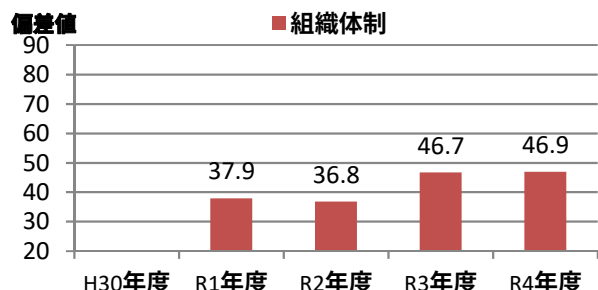
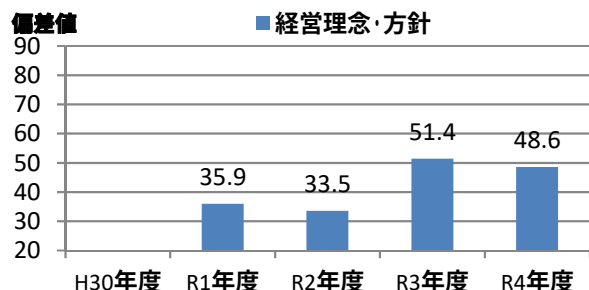
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

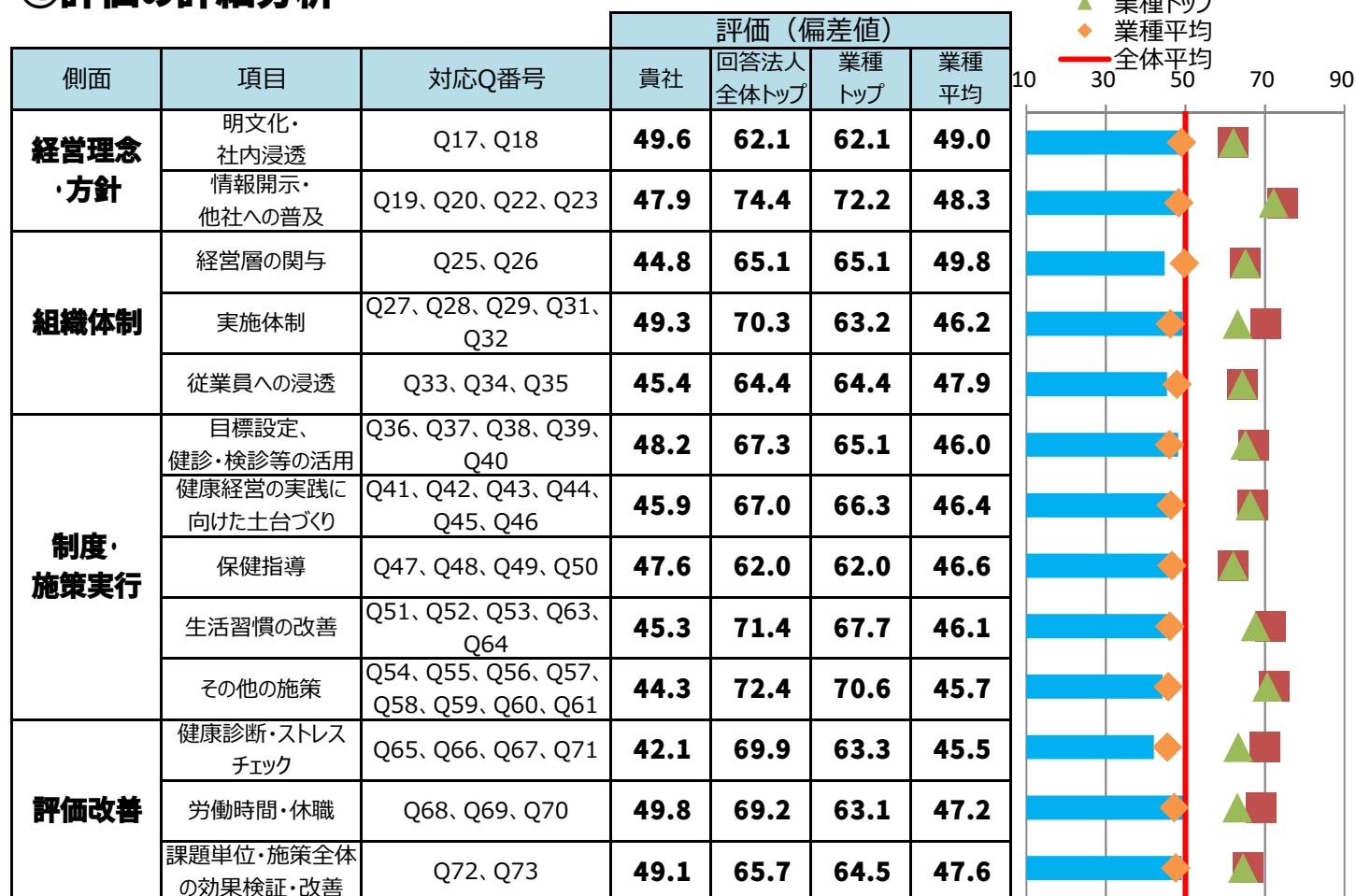
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度       | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|-------------|------------|
| 総合順位      | -      | 2051～2100位 | 2301～2350位 | 1701～1750位  | 2051～2100位 |
| 総合評価      | -      | 36.6(-)    | 34.1(↓2.5) | 48.7(↑14.6) | 46.7(↓2.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社       | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                           |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>整備職や営業職など身体を動かす社員も多いため、社員の健康的な生活をサポートし、怪我・社内事故リスクの低減や生産性の向上を実現することは、社員・お客様・会社の幸せに向けた重要な課題である。</p>                          |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>社員がより健康になることで注意力や集中力が向上し、不注意による怪我・社内事故の減少や生産性の向上、それらによる働き甲斐の向上を期待している。また、働き甲斐向上によるお客様の満足度向上も期待している。</p> <p>具体的な指標としては、喫煙率の10%減少、社内事故数の30%減少などを目指す。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                           |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                                               |
| URL    | <a href="https://www.hokuriku-mazda.jp/corporate/healthmanagement.html">https://www.hokuriku-mazda.jp/corporate/healthmanagement.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 5      | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |       |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 12.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                                              |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健康管理アプリの機能を利用し、歩数ランキングの発表を行い、コミュニケーション促進をはかっている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 33.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                 |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                     |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健康管理アプリのカロリー計算や食べたものを撮影して残せる機能を使用し、食生活改善を促している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 33.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                 |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                       |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健康管理アプリの歩数計測機能を利用し、歩数ランキングの発表を行い、運動習慣の定着を促している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 33.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 4.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |     | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 48.0    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 47.0    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 48.2    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 39.8    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 43.4    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 48.3    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 44.7    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 42.4    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 44.9    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 40.9    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                     |
|---------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                    |
|               | 課題内容   | 近年メンタルヘルス不調により、休職となるケースが発生している。継続して、労働者自身がストレスに気づき対処すること（セルフケア）を推進。ストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応につなげることが課題。<br>※従業員50人未満の事業場については、努力義務であるが全ての事業所を対象に実施している。 |
|               | 施策実施結果 | 全社員にストレスチェック実施の案内。実施期間中、定期的に実施率を確認、全社へ展開した。2020年度実施率89.1%から2021年度実施率は99.6%に増加。                                                                      |
|               | 効果検証結果 | 2020年度よりも実施率が増加したが、2021年度はメンタルヘルス不調による休職者が4人となった。今後も継続して、全社員対象にストレスチェックを実施。高ストレス者に対して産業医面談の受診勧奨を行う。                                                 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | -                                                                                                                                                   |
|               | 課題内容   |                                                                                                                                                     |
|               | 施策実施結果 |                                                                                                                                                     |
|               | 効果検証結果 |                                                                                                                                                     |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタカローラ福島株式会社

英文名：

■加入保険者：福島トヨペットグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

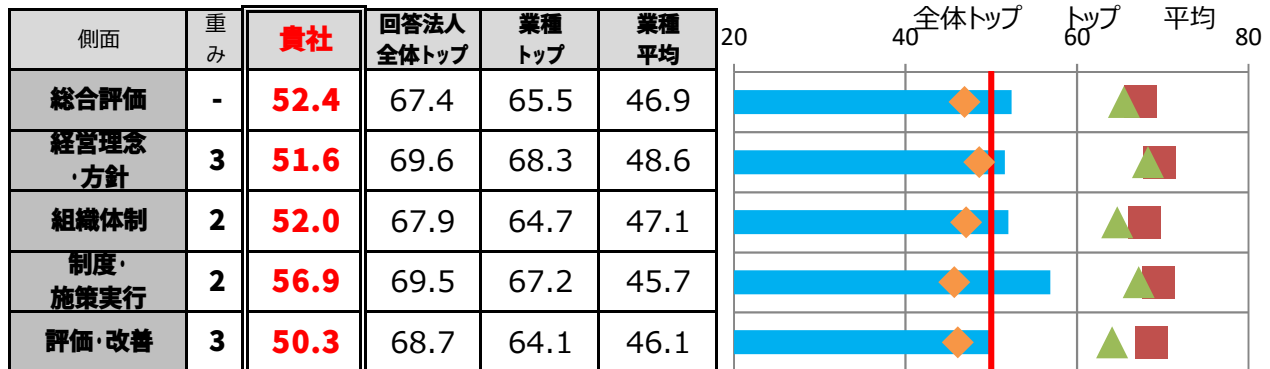
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 1351～1400位 / 3169 社中

■総合評価： 52.4 ↓0.4 (前回偏差値 52.8 )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



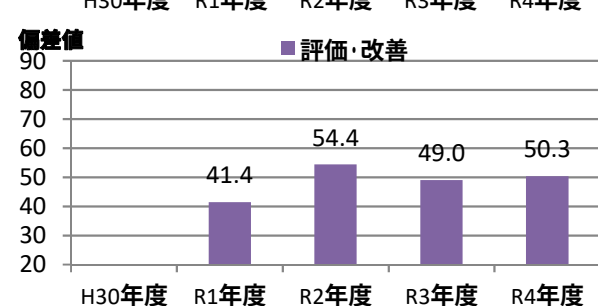
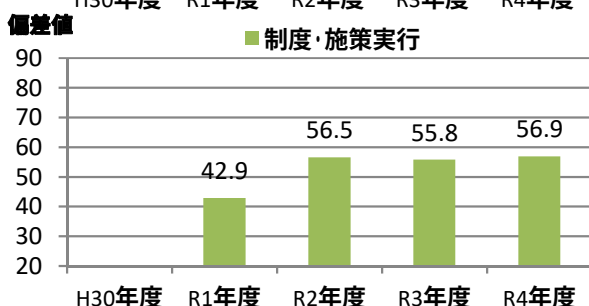
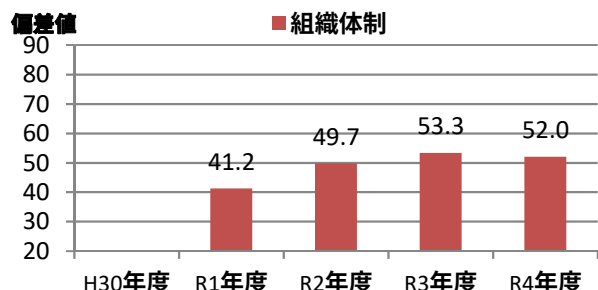
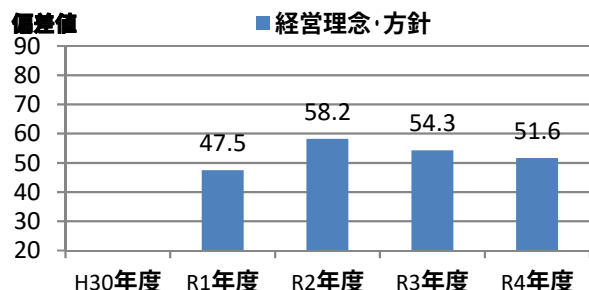
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

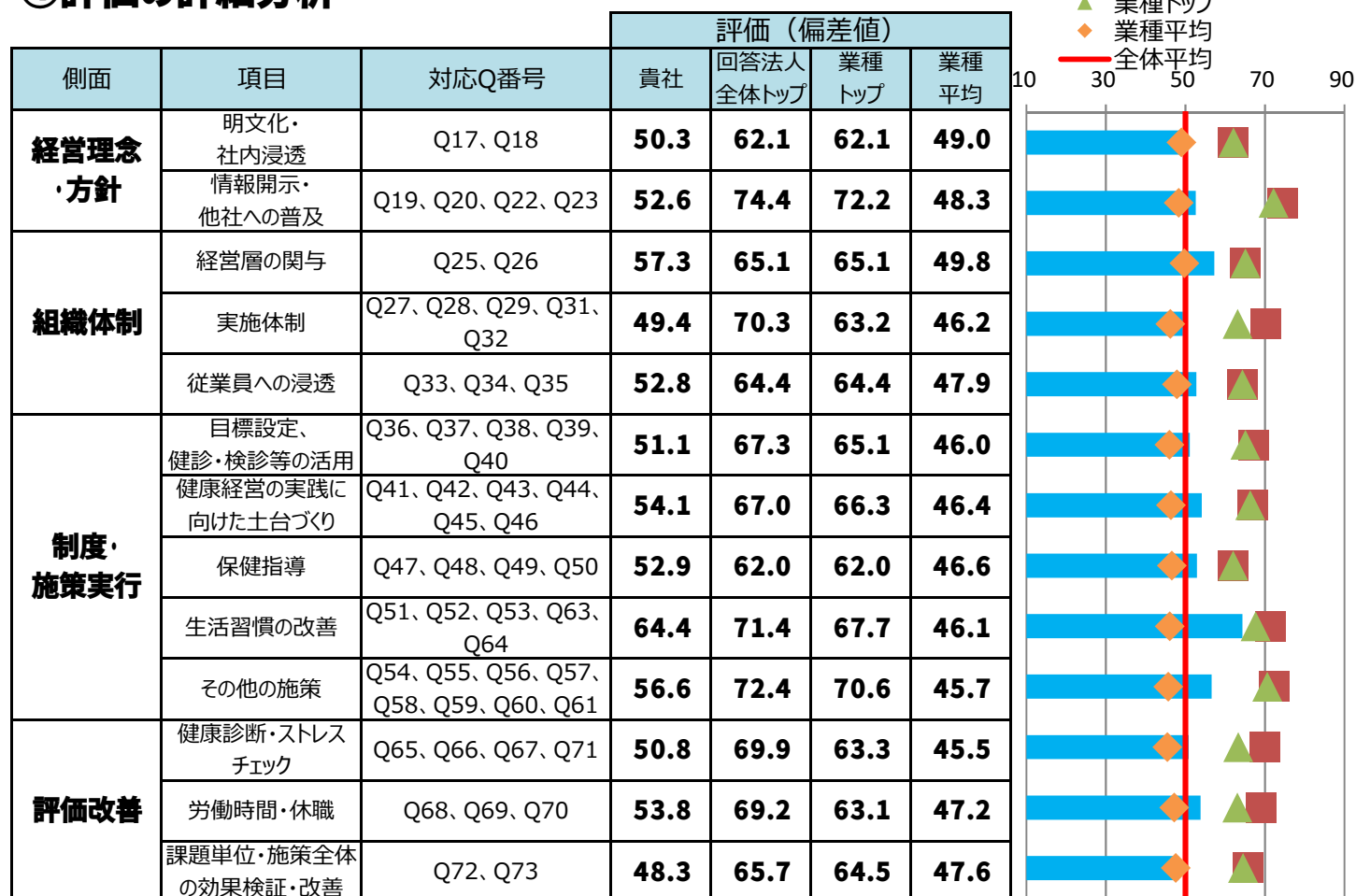
|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度       | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|-------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1701～1750位 | 901～950位    | 1201～1250位 | 1351～1400位 |
| 総合評価      | -      | 43.5(-)    | 55.0(↑11.5) | 52.8(↓2.2) | 52.4(↓0.4) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社       | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>中長期的な企業価値向上</b></p> <p>健康宣言で、「お客様のカーライフに貢献するためには、社員自身が健康でなければならない」としている。然るに社員の喫煙率は全国平均を遥かに上回っている。社内では、勤務時間中の喫煙が非喫煙者との軋轢を生んでいる。また、エンジニアの喫煙時ツナギに匂いが付着し顧客から苦情となることもあった。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>屋内・敷地内全面禁煙実施することにより、喫煙者を禁煙に導く効果も期待でき、社員の健康維持につながりに労働効率もあがる。敷地内全面禁煙実施により顧客向けを含め全ての喫煙所が無くなり企業イメージも向上する。</p>                                                                   |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                             |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                              |
| URL    | <a href="https://www.corolla-fukushima.jp/corporate/csr">https://www.corolla-fukushima.jp/corporate/csr</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 42     | 回 | 6                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 2                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 86.2 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 88.9 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ              |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 県中、会津地区の水源である猪苗代湖の水質浄化清掃を全社あげて実施し、終了後の懇親会で親交を図っている |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 86.2                                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 63.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画                                |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 毎年10月11月に「健康チャレンジキャンペーン」を実施し、コースに食に関するものを5種類用意している |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 42.8 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                      |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 毎年10月11日に「健康チャレンジキャンペーン」を実施し、運動関連コースを3種類用意している |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 48.2 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 53.2 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 52.1    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 53.9    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 56.2    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 59.1    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 47.3    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 56.9    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 57.3    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 54.7    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 61.7    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 59.3    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                      |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                                                                 |
|               | 課題内容   | 前年のインフルエンザ罹患者が激減したことにより、インフルエンザ予防接種者数も減少してしまった。インフルエンザ罹患者の減少は「新型コロナウイルス感染対策徹底の効果」との認識が広まったためと思われる。2年続けてインフルエンザは流行しなかったが、来シーズンは流行が予想されている。新型コロナ流行前の予防接種率に回復しなければならない。 |
|               | 施策実施結果 | 2020年度は、新型コロナ感染症の影響で本社のインフルエンザ集団接種は中止したが、2021年度は再開した。にも拘らず予防接種率は、2020年度77.2%、2021年度60.3%と大きく減少した。                                                                    |
|               | 効果検証結果 | 新型コロナウイルスワクチンは、インフルエンザ予防にはならない事を広く周知して危機意識を醸成し、インフルエンザ予防接種率を高め、従業員の二重感染防止に務める。                                                                                       |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                                            |
|               | 課題内容   | これまで禁煙チャレンジキャンペーン実施や、禁煙プログラムの受講斡旋を行ってきた。しかし、2019年国立がん研究センター統計の喫煙率全国平均18.3%、福島県21.9%に対して、当社は42.9%と依然高位にある。                                                            |
|               | 施策実施結果 | 禁煙チャレンジキャンペーンや、禁煙プログラムの受講斡旋喫煙率低減を重点項目として取り組んできた。3年間で47.0%から42.9%に4.1%下がったが未だ高水準である。                                                                                  |
|               | 効果検証結果 | 前述の結果を受け、今年度からは敷地内全面禁煙実施を断行した。出勤日喫煙者は長時間禁煙強いられることから、禁煙促進の効果が期待される。                                                                                                   |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社DINOS CORPORATION

英文名：

■加入保険者：中央ラジオ・テレビ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

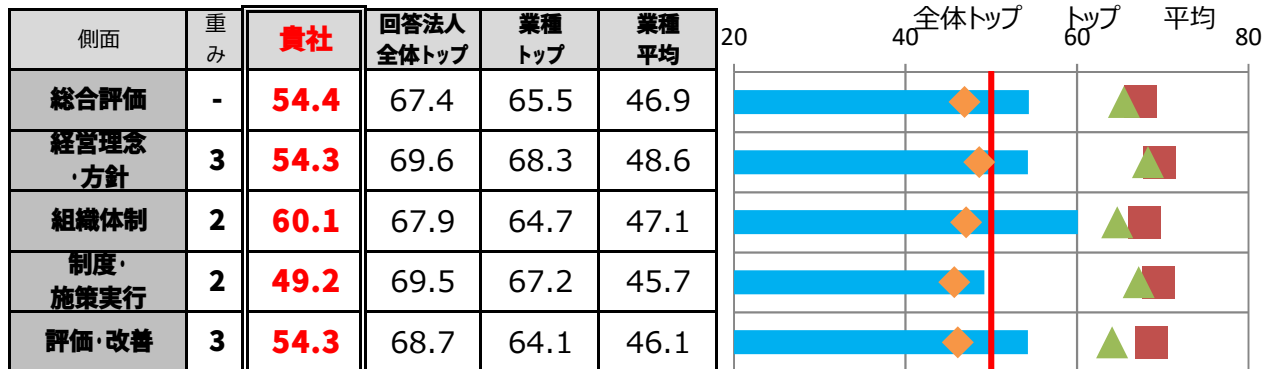
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 1101～1150位 / 3169 社中

■総合評価： 54.4 ↓0.2 (前回偏差値 54.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



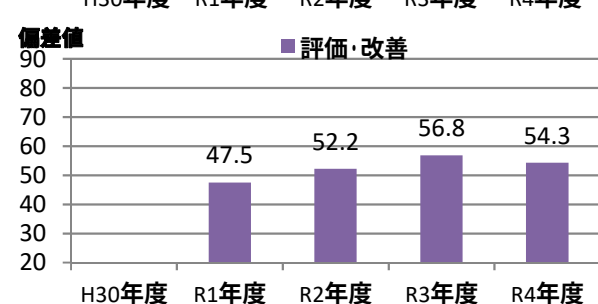
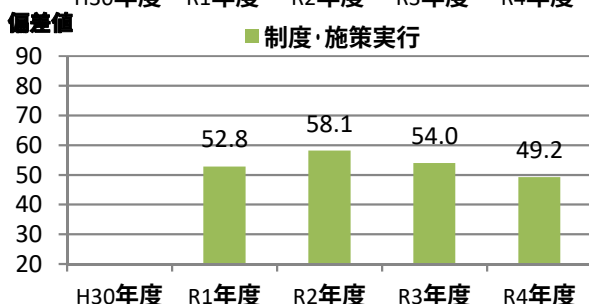
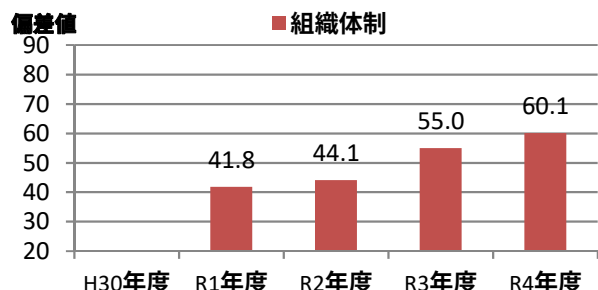
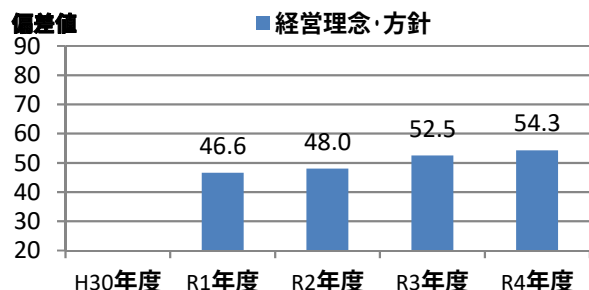
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

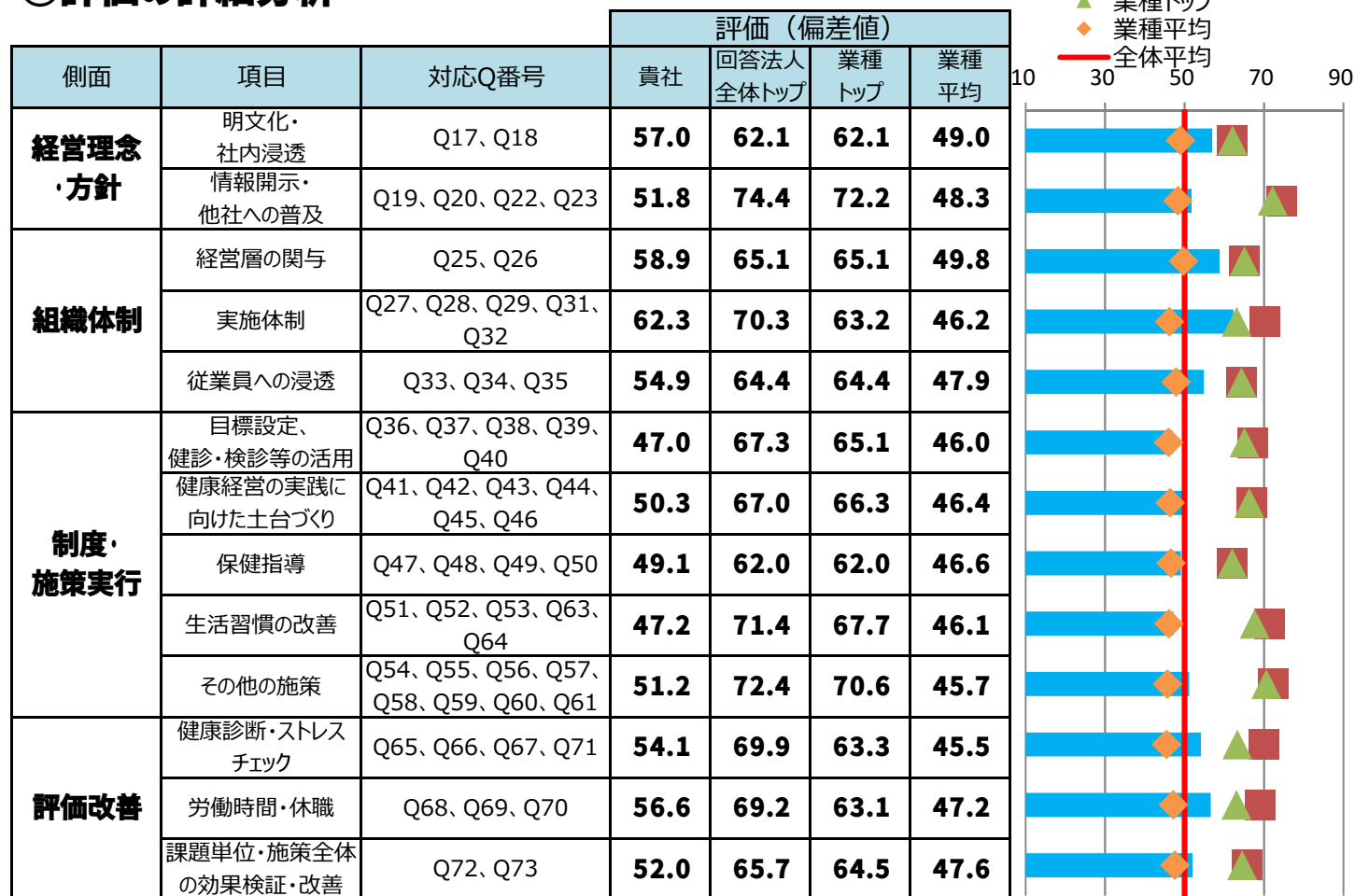
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1451～1500位 | 1301～1350位 | 1001～1050位 | 1101～1150位 |
| 総合評価      | -      | 47.2(-)    | 50.5(↑3.3) | 54.6(↑4.1) | 54.4(↓0.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                            |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>組織の活性化</b><br>長引くコロナ禍の影響で、社員おしりのコミュニケーションが減り、相手の状況が見えにくく、同僚・上司部下間で相談し合う・サポートし合う状況が減っている。                                                                                                |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 2022年7月より、コーポレートコミュニケーション本部を設置。今まで以上に社外への発信はもちろんのこと、社内コミュニケーションの活性化やキャリア・職場環境の相談窓口を設置。社内で人・こと・ものを幅広く紹介したり、Well-being+コミュニケーションを目的としたイベント等を実施することで、社員のコミュニケーションの活性化・心理的安全性の担保・ストレス軽減につなげたい。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                 |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                  |
| URL    | <a href="https://dinos-corp.co.jp/sustainability/">https://dinos-corp.co.jp/sustainability/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 32     | 回 | 6                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 62.2 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 22.1 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |       |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備                              |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | フロア改装・フリーアドレス化、スマホ貸与、働きやすい環境整備とコミュニケーションの活性化を図る。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 86.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 低糖質お菓子を無料配布し、間食の摂り方を意識してもらい、社内コミュニケーションの活性化にもつなげる。             |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 62.2                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 23.8 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                              |   |                             |     |   |
|------------------------------|----------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置                          |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 毎週水曜日のランチタイムにオンラインヨガセミナー（人数制限を設けて対面でも実施）を実施。 |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 62.2                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 4.6 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 1.2 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 1.1 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 48.8    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 51.1    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 52.9    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 46.8    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 56.9    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 57.4    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 58.7    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 54.4    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 50.5    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 47.5    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                           |
|---------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                          |
|               | 課題内容       | 若手社員のメンタル不調者・休職者の増加。主に若手社員の退職者の増加。                                                                        |
|               | 施策実施<br>結果 | 産業医を精神科医に変更、新入社員の保健師面談を実施し対応・体制を整備。社内相談窓口の相談集計、ストレスチェック・簡易版メンタルチェックの会社全体結果を全従業員向けに報告、結果により面談を実施。          |
|               | 効果検証<br>結果 | 相談しやすい環境を整えたことで自発的に相談を希望する従業員が増え、重症化の予防や必要に応じて早期に医療機関受診につなげることが出来ている。                                     |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防                                                                                        |
|               | 課題内容       | 40歳以上女性の運動習慣率が19%と（2021年度実績）低い。自覚症状として肩こり・腰痛を訴える従業員が多い。労災件数自体はとても少ないが（2021年度2件）その発生状況理由としては、通勤時の転倒となっている。 |
|               | 施策実施<br>結果 | ランチタイムオンラインヨガセミナーを開催。休憩室にウェルネスグッズを設置し、マッサージチェアを更新。フロア改装により、エルゴノミクス対応の椅子・スタンディング作業スペースを設置。睡眠セミナーを実施。       |
|               | 効果検証<br>結果 | ヨガセミナーは、定着化してきて参加者の満足度も高い。睡眠セミナーも参加者からの反応は好評。運動習慣は少しずつ改善傾向にある。                                            |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ホンダ茨城南

英文名：

■加入保険者：茨城県自動車販売健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

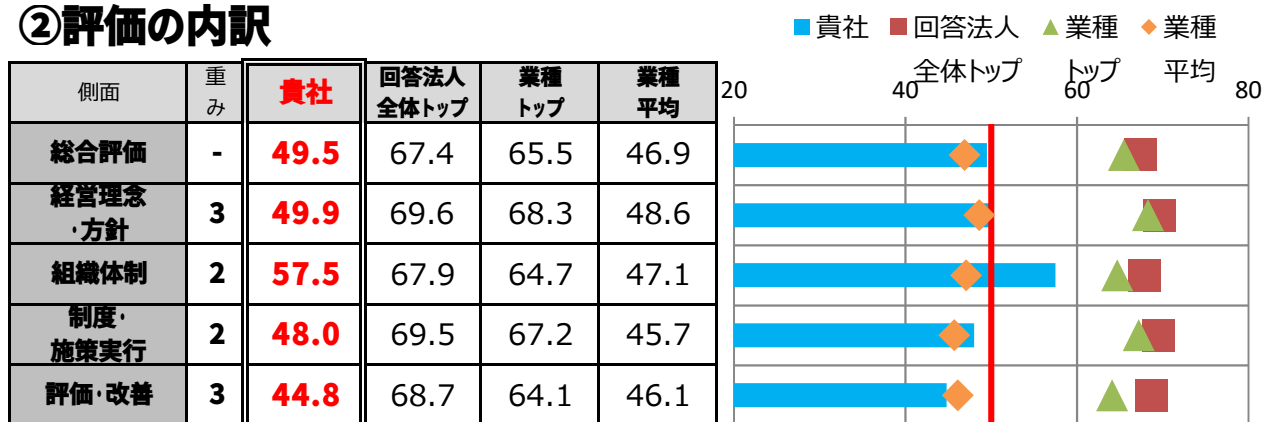
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1701～1750位 / 3169 社中

■総合評価：49.5 ↓2.3 (前回偏差値 51.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



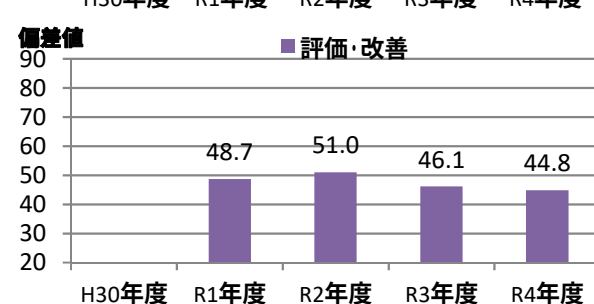
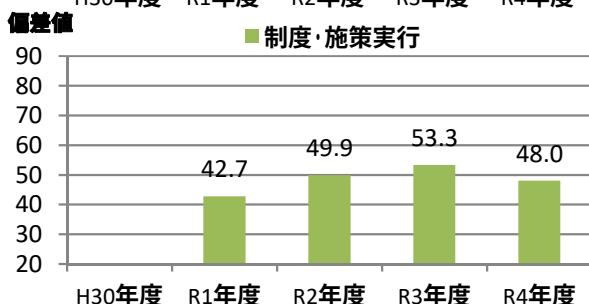
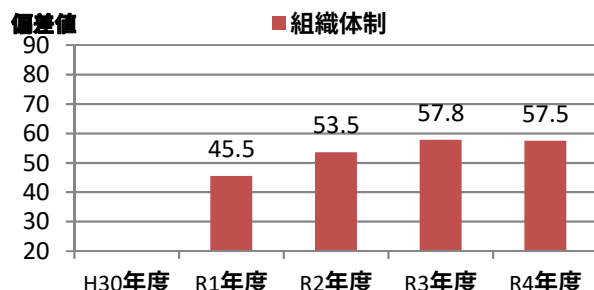
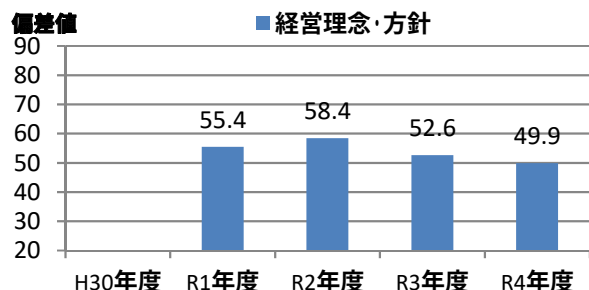
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

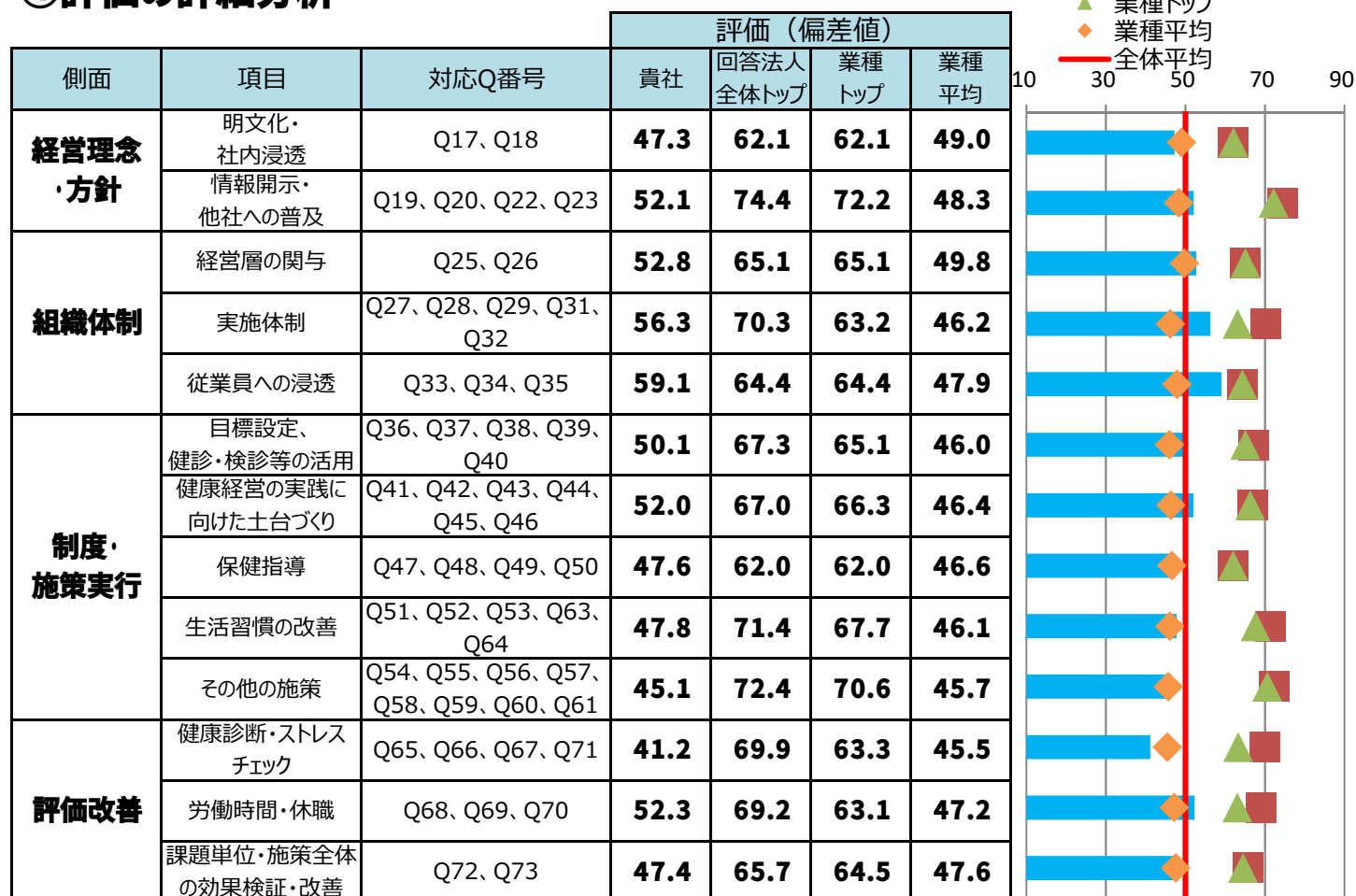
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1351～1400位 | 1001～1050位 | 1351～1400位 | 1701～1750位 |
| 総合評価      | -      | 48.9(-)    | 53.5(↑4.6) | 51.8(↓1.7) | 49.5(↓2.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                             |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>社員に対しいきいきアンケートを実施した結果、平均睡眠時間6時間以下・運動習慣が少ない・遅い夕食・朝食欠食などが見られ、生産性の低下に影響を与えていると考えられるため引き続き改善が必要である。</p>                          |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>上記は長時間労働（主に残業）に起因すると考えられたため、電子タイムカードを導入しデイリーで勤務時間管理を徹底し残業時間を削減した。</p> <p>2019年度残業時間従業員平均23.5時間が、20年度17.9時間・21年度17.3時間に削減できた。今後も取組みを継続し更なる残業時間の削減を図る。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                   |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                       |
| URL    | <a href="https://www.hondacars-ibarakiminami.co.jp">https://www.hondacars-ibarakiminami.co.jp</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 1      | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 4                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |     |   |                             |       |   |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 7.8 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                         |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 本社・近隣社員によるゴルフコンペの開催     |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 12.0                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 70.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                 |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | その他                                             |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 社員向け・お客さま兼用の自動販売機にカロリー表記を行い、カロリーの獲り過ぎの注意喚起している。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | ゴルフコンペの開催        |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 30.0             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 40.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 75.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 51.4    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 44.8    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 49.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 44.0    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 45.7    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 60.8    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 46.8    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 37.7    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 51.4    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 38.0    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                         |
|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                             |
|               | 課題内容   | 社員に対しいきいきアンケートを実施した結果、平均睡眠時間6時間以下・運動習慣が少ない・遅い夕食・朝食欠食などが見られ、生産性の低下に影響を与えていると考えられるため改善が必要であることがわかった。その根本原因が長時間労働にあることが推察できたため、労働時間適正化を課題に設定した。            |
|               | 施策実施結果 | 電子タイムカードを導入しデイリーで勤務時間管理を徹底し残業時間を削減した。2019年度残業時間従業員平均23.5時間・2021年度17.9時間だったものが2021年度13.0時間に削減できた。                                                        |
|               | 効果検証結果 | 恒常的な長時間残業の実態は改善されつつあると思われ、社員面談時の要望として労働時間問題を挙げる社員が減少した。                                                                                                 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                                                    |
|               | 課題内容   | 新型コロナウイルス従業員の感染抑制とクラスターを発生させない取組。                                                                                                                       |
|               | 施策実施結果 | 感染予防のトップメッセージ発信、発熱者の業務前把握、感染予防対策（マスク・手洗い・手指消毒）、社員のリテラシー向上取組（メール・掲示板・会議・セミナー）を行った。                                                                       |
|               | 効果検証結果 | 新型コロナウイルス感染者は、全社で7名発生したものの職場クラスターの発生は回避できた。トップメッセージを月4回平均で発信し、出勤時検温・体調不良者の自主報告を浸透させることができた。結果、感染者の早期発見ができ職場全員に翌日までのPCR検査受検を実行することで、職場クラスターの発生を防ぐことができた。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | —     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタカローラ大分株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会大分支部

非上場

■所属業種：小売業

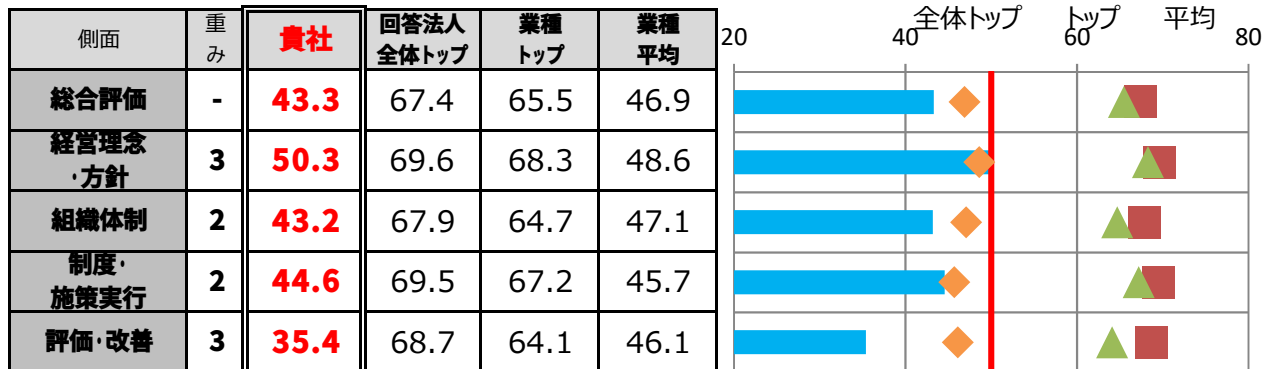
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：2401～2450位 / 3169 社中

■総合評価：43.3 ↓2.4 (前回偏差値 45.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



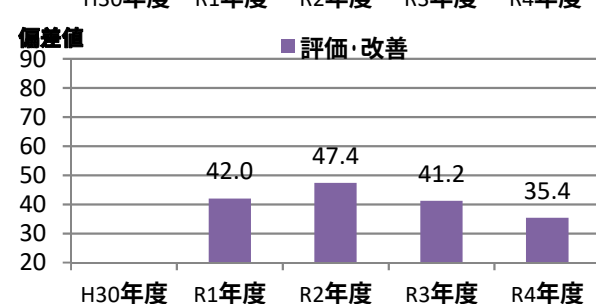
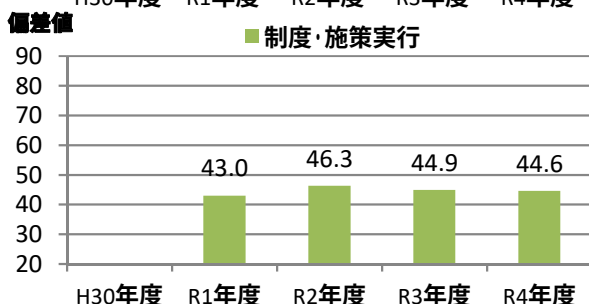
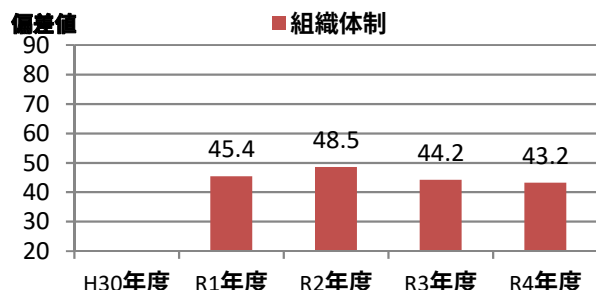
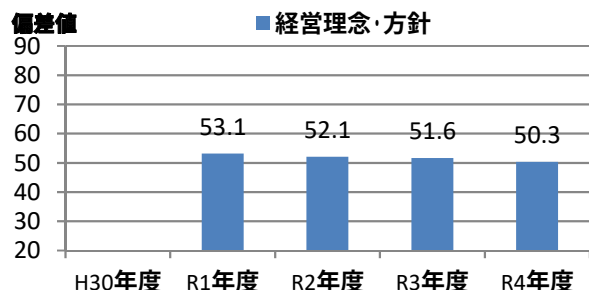
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

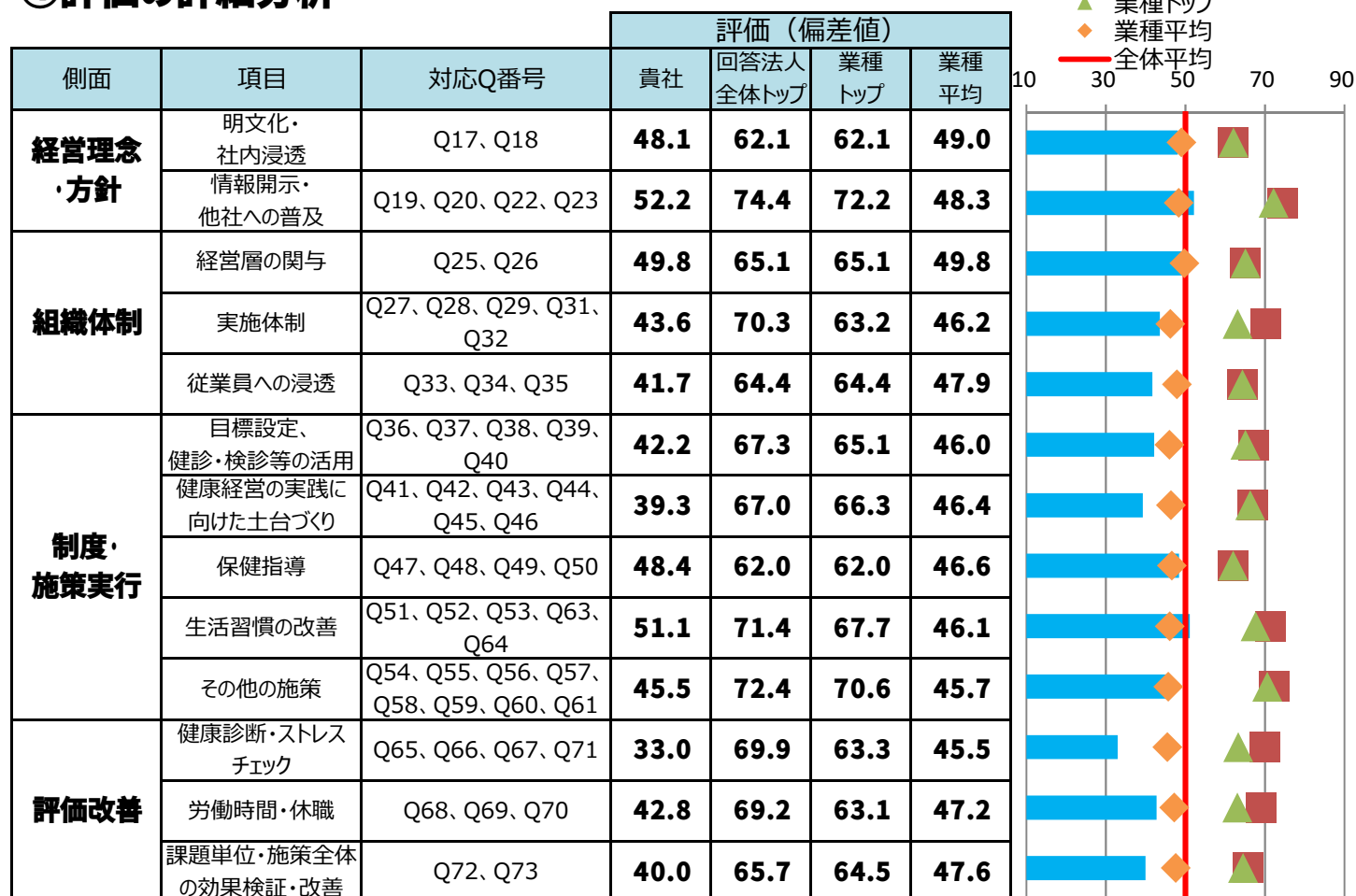
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1551～1600位 | 1451～1500位 | 2001～2050位 | 2401～2450位 |
| 総合評価      | -      | 46.2(-)    | 48.8(↑2.6) | 45.7(↓3.1) | 43.3(↓2.4) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                  |
|------------------|--------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上<br>社員が心身ともに健康で生き活きと活躍できる職場環境を構築する。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 仕事とプライベートを充実させることで生産性を向上させる。                     |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                             |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                                              |
| URL    | <a href="https://www.toyota.c-oita.co.jp/corporate/kenkousengen">https://www.toyota.c-oita.co.jp/corporate/kenkousengen</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 1      | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 45     | 回 | 4                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                           |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ     |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 地元TVと連携し市町村の困りごとを毎月お手伝いし、各店舗より従業員が参加している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 30.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | カロリー表記された昼の弁当を用意し、健康に配慮したメニューを用意している。                          |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                     |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 朝のラジオ体操を実施している。     |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 10.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 41.5    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 38.4    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 53.4    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 31.9    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 42.2    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 31.6    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 44.0    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 49.4    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 49.6    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 46.9    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                  |
|---------------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                      |
|               | 課題内容   | 社内で年2回のES（職場環境アンケート）調査を実施したところ、付き合い残業等で正確な残業時間が申告できていないことが判明しました。電子媒体により本人による残業申請を行い、上長が必要な残業なのかを確認し承認する運用に改善した。 |
|               | 施策実施結果 | 従業員より適正な残業時間を申請してもらうことにより、付き合い残業もなくなり、分単位での細かな残業時間の管理ができるようになった。                                                 |
|               | 効果検証結果 | 導入後、日中効率的な仕事ができ生産性が向上し、ワークライフバランスを改善できました。                                                                       |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | -                                                                                                                |
|               | 課題内容   |                                                                                                                  |
|               | 施策実施結果 |                                                                                                                  |
|               | 効果検証結果 |                                                                                                                  |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ネットヨタ水戸株式会社

英文名：NETZ TOYOTA MITO CO.,LTD

■加入保険者：茨城県自動車販売健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

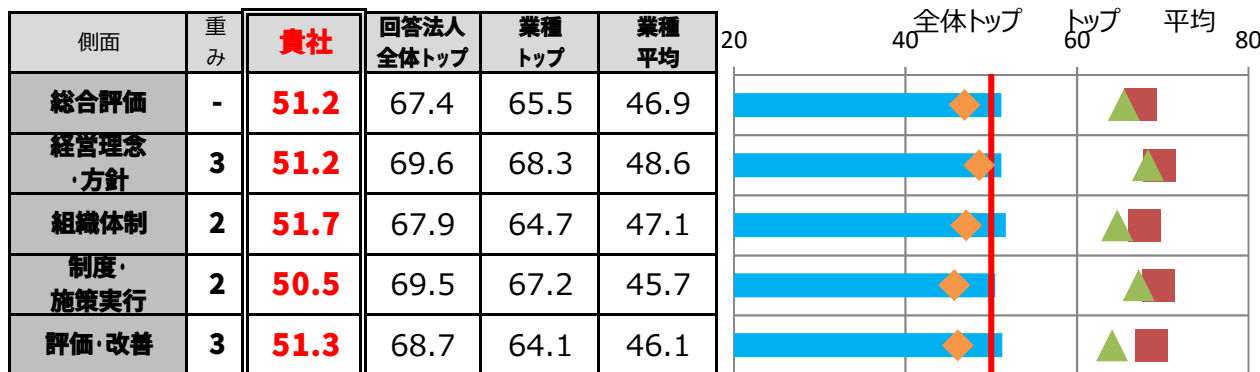
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1501～1550位 / 3169 社中

■総合評価：51.2 ↓3.4 (前回偏差値 54.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



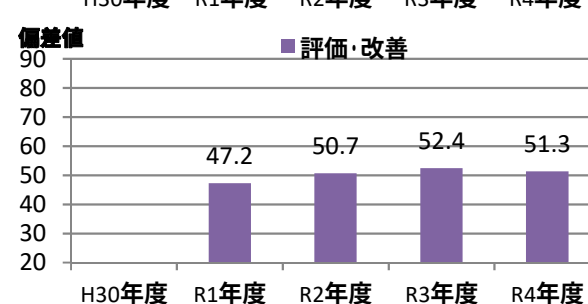
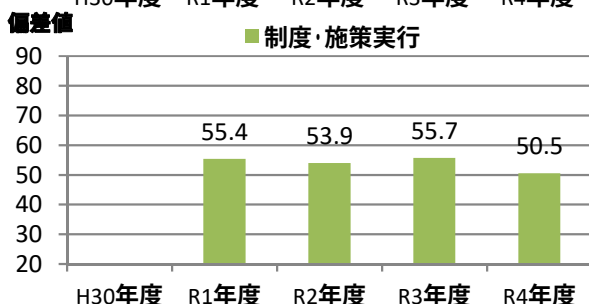
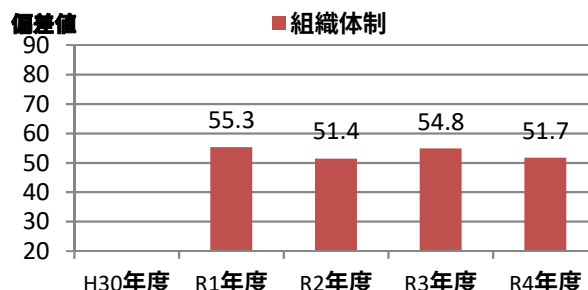
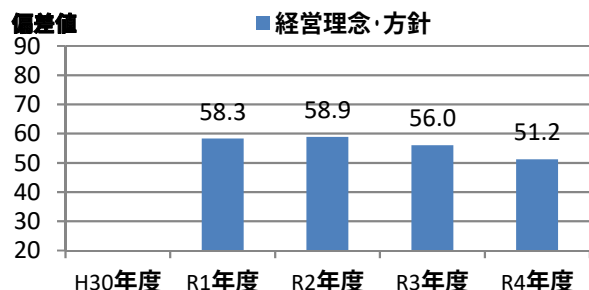
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

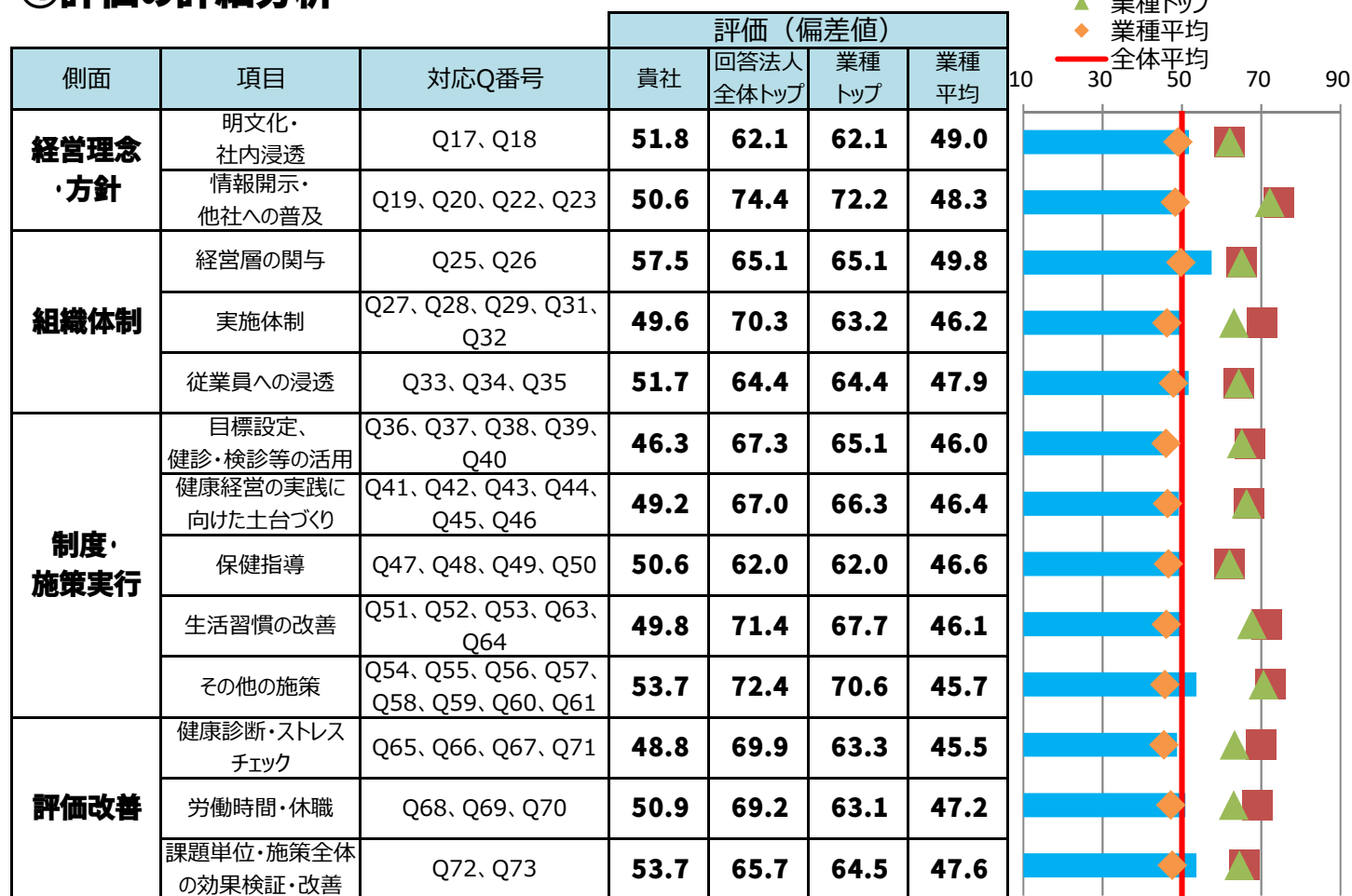
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度     | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-----------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 951～1000位 | 951～1000位  | 1001～1050位 | 1501～1550位 |
| 総合評価      | -      | 53.8(-)   | 53.9(↑0.1) | 54.6(↑0.7) | 51.2(↓3.4) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社     | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                            |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>少子化による労働人口の減少や新型コロナウイルスの大流行により、採用活動が難しくなっている。今いる優秀な人材を流出させないためにも、社員が心身ともに健康で長く働ける職場の提供が、事業活動をする上で大きな課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>社員が明るくいいきと働くことができると感じられることを期待している。具体的な指標としては、新卒入社した社員の離職率を30%以下を目指す。</p>                                                                |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                         |
|--------|-------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                             |
| URL    | <a href="https://www.netz-mito.co.jp/">https://www.netz-mito.co.jp/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 3      | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 36     | 回 | 4                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 28.2 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 12.7 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | SNSを用いて情報共有をしている                         |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 23.1                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 68.9 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                         |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置                   |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健康組合を経由で、管理栄養士による指導・相談窓口を開設。従業員に案内している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 7.4                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 28.6 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                          |   |                             |       |   |
|------------------------------|--------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置      |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 朝礼前に全員でラジオ体操をする時間を設けている。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 20.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 45.2    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 55.4    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 43.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 49.8    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 60.8    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 61.9    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 52.1    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 44.0    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 52.4    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 47.1    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                        |
|---------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                            |
|               | 課題内容       | 働き方改革の推進が進んでおらず、残業時間が増加していた。                                                                                           |
|               | 施策実施<br>結果 | 人事制度の成果評価目標に時間外労働の削減および業務改善を設定、また店舗での閉店作業を見直しをした。                                                                      |
|               | 効果検証<br>結果 | 会社全体の残業時間を2020年下期と2021年下期で比較すると2021年下期は2020年下期の91.5%に改善された。上記施策の効果が表れていると考えている                                         |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                   |
|               | 課題内容       | インフルエンザ予防接種が新型コロナウイルスの影響で接種が進まなかった。また、新型コロナウイルスワクチンとインフルエンザワクチンの同時接種について知識不足だった。                                       |
|               | 施策実施<br>結果 | 社内での集団接種がワクチン不足で実施できず、従業員任せになってしまった。結果、接種した従業員の割合は前年の半数だった。                                                            |
|               | 効果検証<br>結果 | 社内で集団接種をすることは、予防の促進につながると考える。2021年度はワクチン不足で実施できなかったが、2022年度は社内での予防接種の実施をし、同時にワクチンの同時接種は片方のワクチンを受けてから2週間後に接種できることを周知した。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

|    | 評価項目                             | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|----|----------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1  | 健康経営の方針等の社内外への発信                 | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2  | ①トップランナーとしての健康経営の普及              | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3  | 健康づくり責任者の役職                      | Q25                                   | ○     |
| 4  | 産業医・保健師の関与                       | Q29                                   | ○     |
| 5  | 健保組合等保険者との協議・連携                  | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6  | 健康経営の具体的な推進計画                    | Q36                                   | ○     |
| 7  | ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）            | Q37(a)                                | —     |
| 8  | ③受診勧奨に関する取り組み                    | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9  | ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施        | Q40(a)                                | ○     |
| 10 | ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 | ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 | ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 | ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 | ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 | ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 | ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 | ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 | ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 | ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 | ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 | ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 | 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 | 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 | 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 | 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 | 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 | 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 | 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：釧路トヨタ自動車株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会北海道支部

非上場

■所属業種：小売業

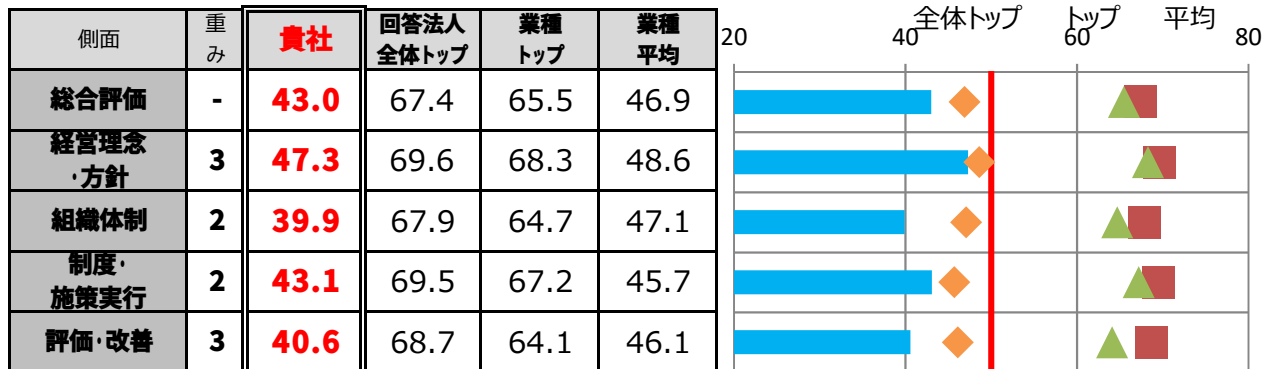
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2451～2500位 / 3169 社中

■総合評価： 43.0 ↑1.9 (前回偏差値 41.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



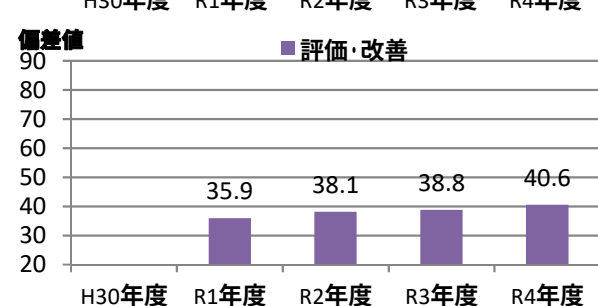
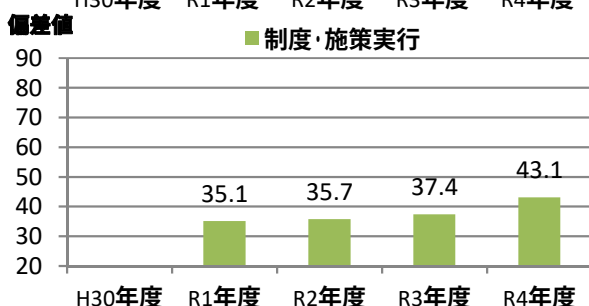
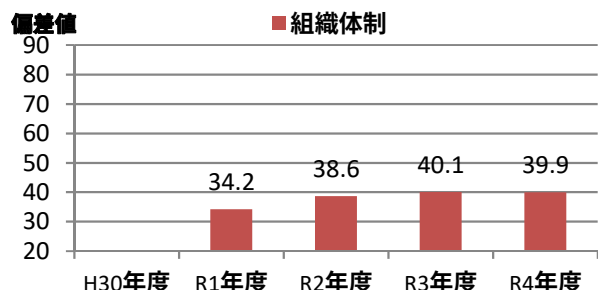
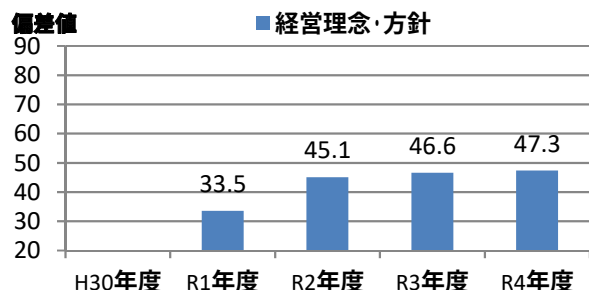
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

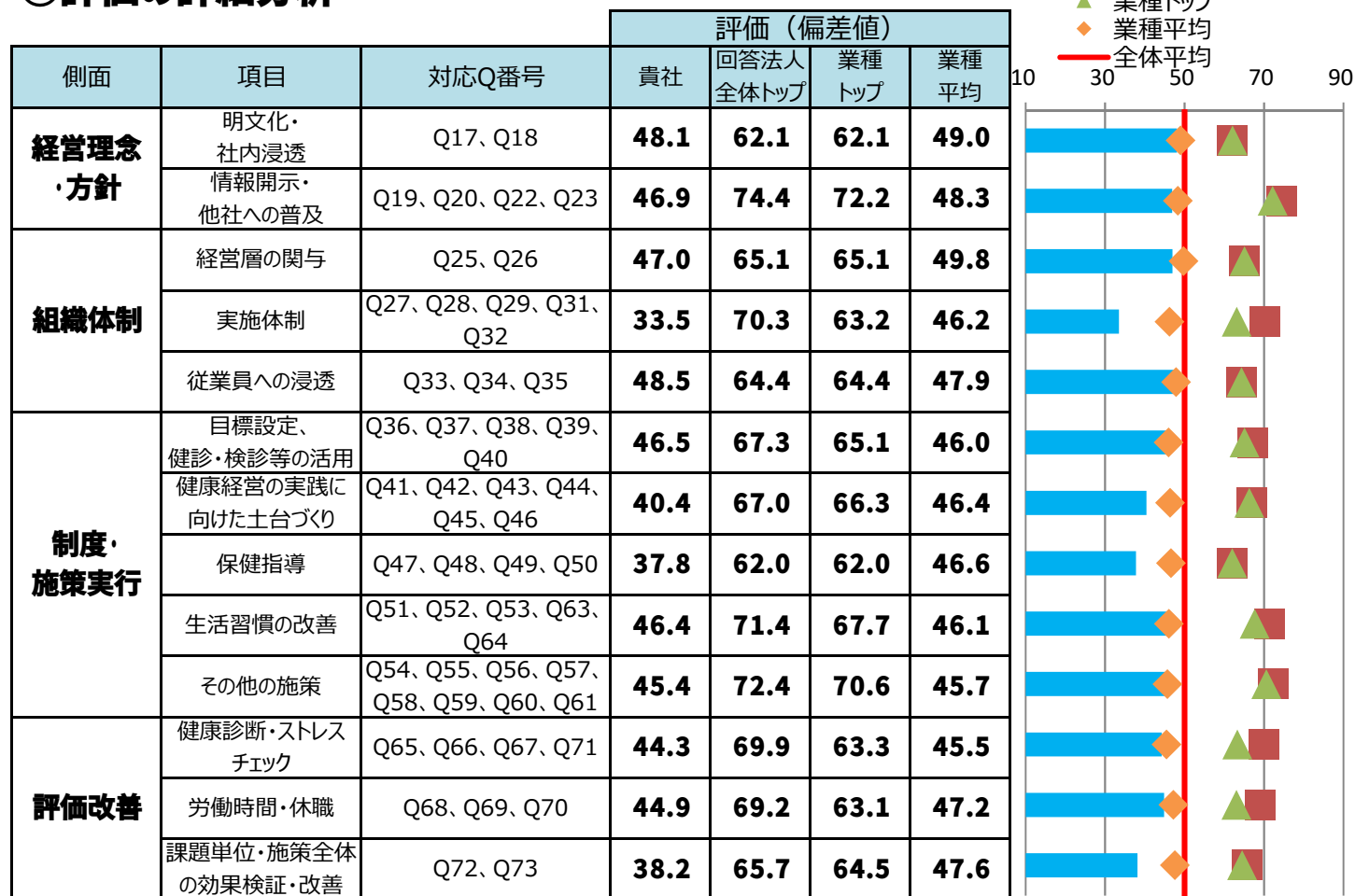
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 2151～2200位 | 2101～2150位 | 2351～2400位 | 2451～2500位 |
| 総合評価      | -      | 34.7(-)    | 39.8(↑5.1) | 41.1(↑1.3) | 43.0(↑1.9) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                     |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>組織の活性化</b><br>お客様をサポートするためには社員の健康が不可欠であり健康でなければ信頼を得ることが出来ない。会社の成長を支える社員と家族の心身の健康を重要な経営資源の一つと捉える。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 社員がいいききと豊かで快適・健康な社会生活と経済の発展に貢献する社会を目指します。                                                           |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                       |
|--------|-----------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                        |
| URL    | <a href="http://www.kushirotoyota.jp">http://www.kushirotoyota.jp</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 8      | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 2                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                          |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供  |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | アイスホッケーチームを設立し費用補助を行っている |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 10.0                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 10.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |     |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 集合教育や会議等の弁当をヘルシー弁当で提供している                                      |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 6.0                                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 6.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                           |   |                             |     |   |
|------------------------------|---------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助     |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 外部のスポーツクラブと提携し会員料金で提供している |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 8.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 20.0  | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 100.0 | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |       | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 47.0    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 41.9    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 52.4    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 30.2    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 51.5    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 53.0    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 33.0    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 39.8    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 44.0    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 52.4    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                   |
|---------------|------------|---------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                       |
|               | 課題内容       | 店舗、社員によって時間外労働時間に差があり、業務の平準化、有給休暇の取得促進に向けた取り組みが必要 |
|               | 施策実施<br>結果 | 従業員にヒアリングを実施した結果をもとに個人別にフォローの実施                   |
|               | 効果検証<br>結果 | 個人別にフォローした結果計画的な有給休暇の取得、徐々にではあるが過度な残業時間の削減につながった  |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                 |
|               | 課題内容       |                                                   |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                   |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                   |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ホンダ四輪販売長岡

英文名：

■加入保険者：日本精機健康保険組合

非上場

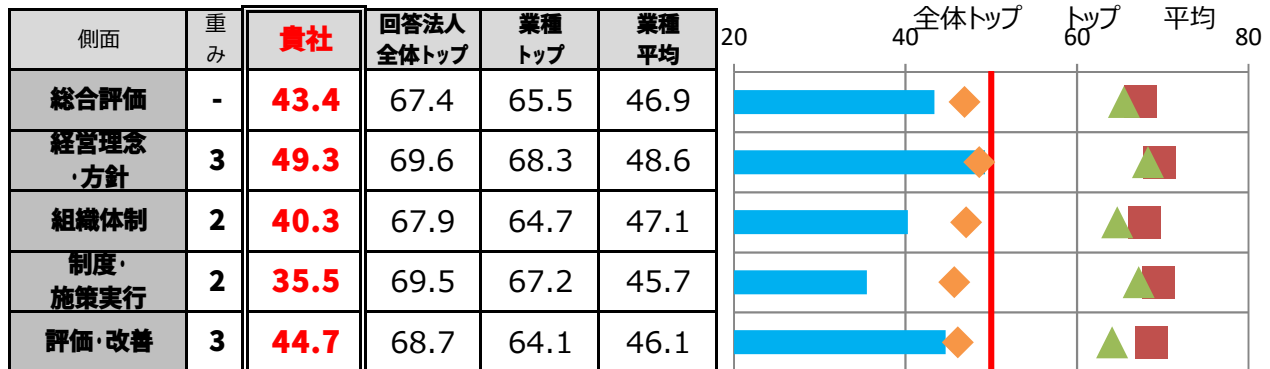
■所属業種：小売業

## ①健康経営度評価結果

■総合順位： **2401～2450位** / **3169 社中**■総合評価： **43.4** ↑1.5 (前回偏差値 41.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



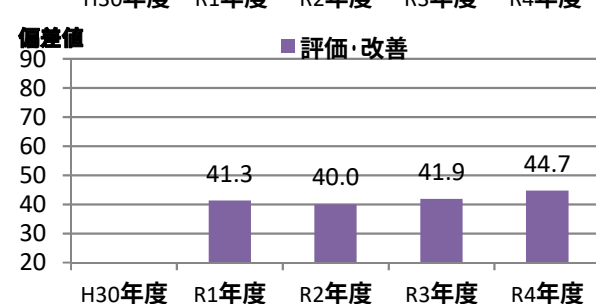
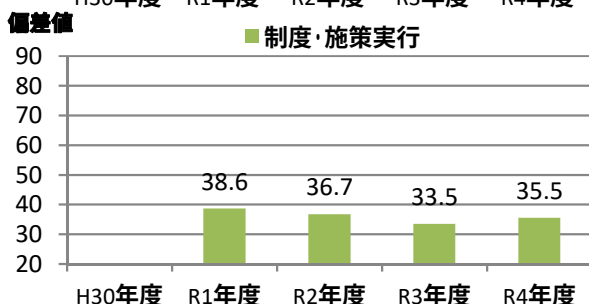
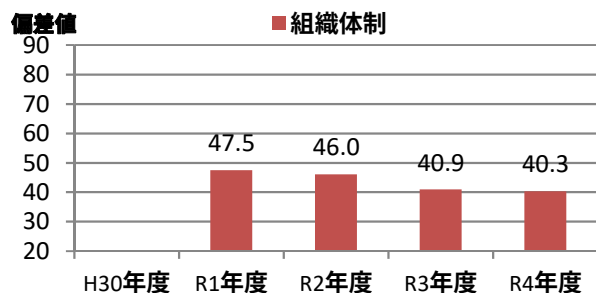
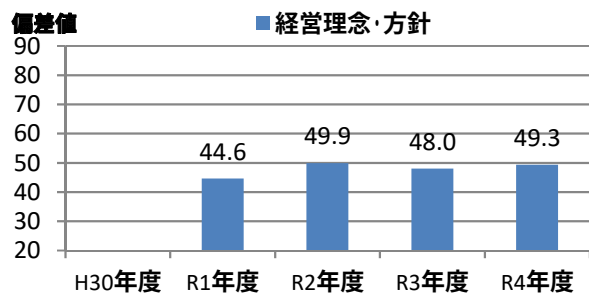
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

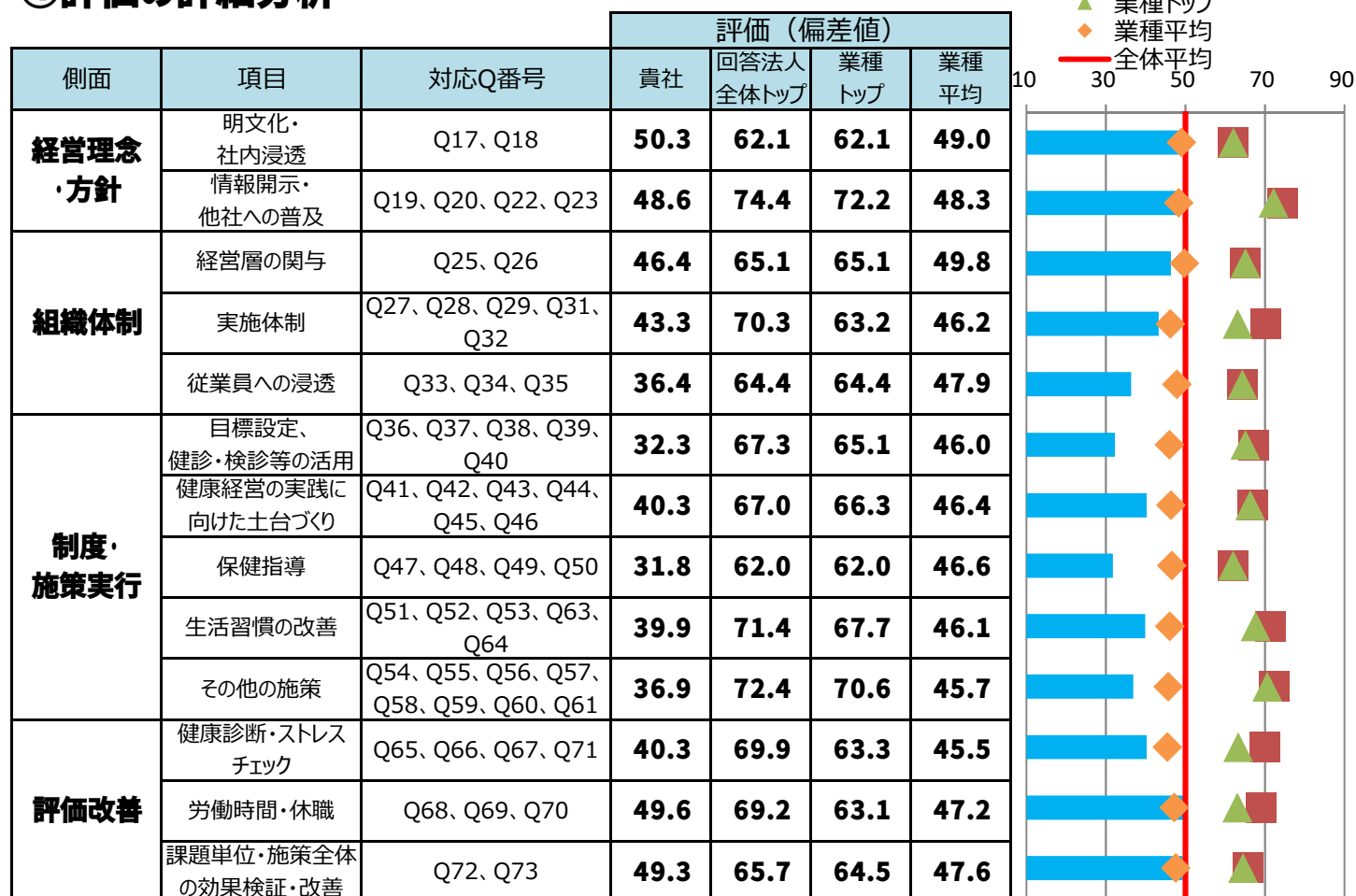
|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1751～1800位 | 1851～1900位 | 2301～2350位 | 2401～2450位 |
| 総合評価      | -      | 43.0(-)    | 43.5(↑0.5) | 41.9(↓1.6) | 43.4(↑1.5) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                             |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>コロナウィルスの感染が拡大する中、自宅待機などの行動制限が強いられ従業員のパフォーマンスが低下している。</p>     |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従来のパフォーマンスを取り戻すべく、長時間労働の抑制（前年比90%以下）・ワークライフバランス（有給休暇取得50%）の改善を目指し、従業員のモチベーションの向上を図る。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                       |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                           |
| URL    | <a href="https://www.hondacars-nagaoka.co.jp/home/health.htm">https://www.hondacars-nagaoka.co.jp/home/health.htm</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 5      | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 4                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |     |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-----|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 97.4 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 1.8 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-----|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 2020年以降、初めて全社員交流会を開催した。            |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 94.6 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                       |   |                             |     |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート           |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 食生活改善等の健康をトータル的に支援するアプリを提供し、サポートをしている |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 95.0                                  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 1.7 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                     |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 朝礼前に、ラジオ体操を行っている    |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |       | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 100.0 | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |       | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 39.1    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 38.4    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 12.0    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 54.3    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 40.0    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 46.8    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 39.5    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 40.3    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 31.9    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 35.2    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                 |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                     |
|               | 課題内容   | 快適な職場環境の形成（ワークライフバランス・生活時間の確保）することにより、社員のモチベーションをUPさせ生産性を上げる。                                                                                   |
|               | 施策実施結果 | ・長時間労働の管理・抑制 ⇒ 前年比 88.7% (11.3%減)<br>・有給休暇取得の管理・推進 ⇒ 取得率 46.4% (0.6%増)                                                                          |
|               | 効果検証結果 | ・長時間労働の管理・抑制 ⇒ 10日ごとに時間外労働時間を店舗責任者へ配信し改善を図り、目標を達成することができた。<br>・有給休暇取得の管理・推進 ⇒ こちらも、月1回の実績を配信し取得の推進を行った。前年よりはUPしたが、期末の駆け込み取得が多い。今期は、個別にて推奨活動を行う。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                                            |
|               | 課題内容   | インフルエンザ等の感染から病欠となり、各店舗の生産性が低下が目立っている。全従業員がワクチンを接種し生産性を落さぬようにする。                                                                                 |
|               | 施策実施結果 | 今年度は昨年と比べ、接種率が10.1%と大幅にダウン                                                                                                                      |
|               | 効果検証結果 | 従業員の感染予防に対する、危機感が少しづつ薄れている。再度、定期的な情報発信・医療期間と連携し接種環境の整備（店舗巡回での接種）を行う。                                                                            |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | —     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：薬樹株式会社

英文名：YAKUJU CO., LTD.

■加入保険者：東京薬業健康保険組合

非上場

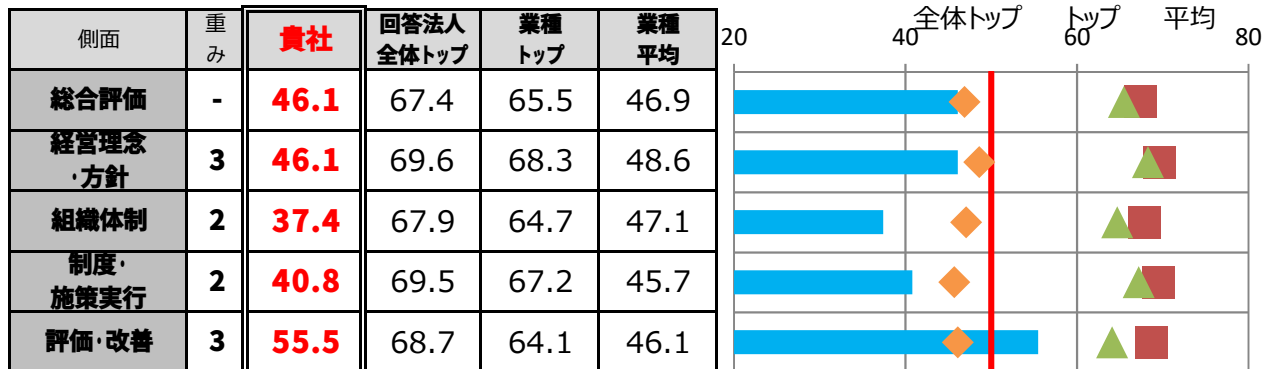
■所属業種：小売業

## ①健康経営度評価結果

■総合順位： **2101～2150位** / **3169 社中**■総合評価： **46.1** ↑0.0 (前回偏差値 46.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



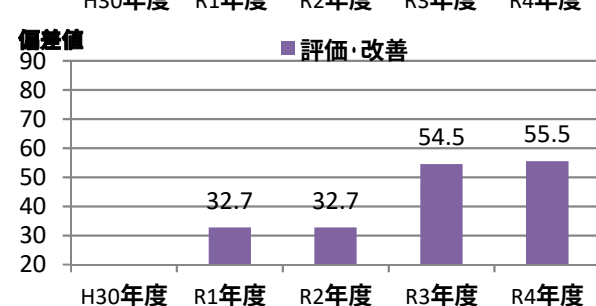
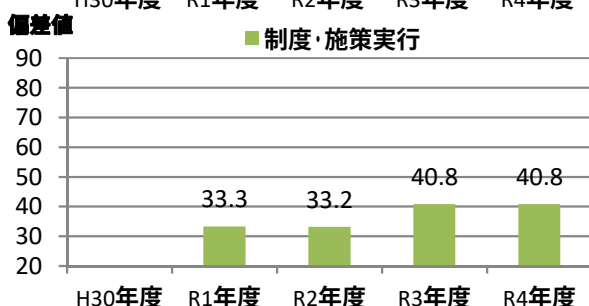
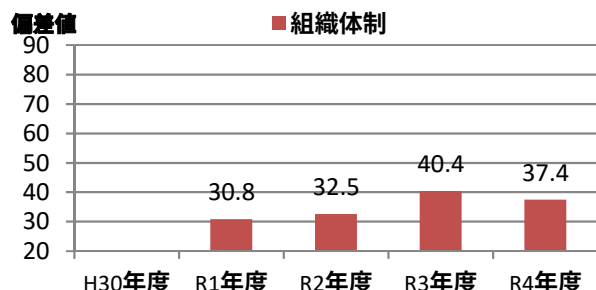
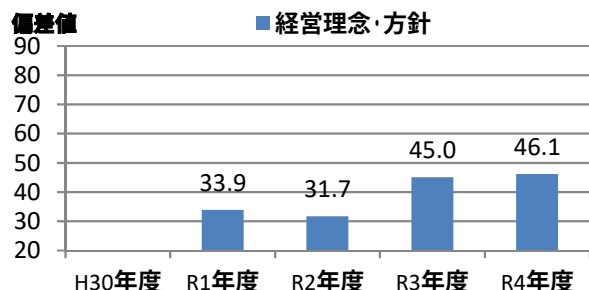
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

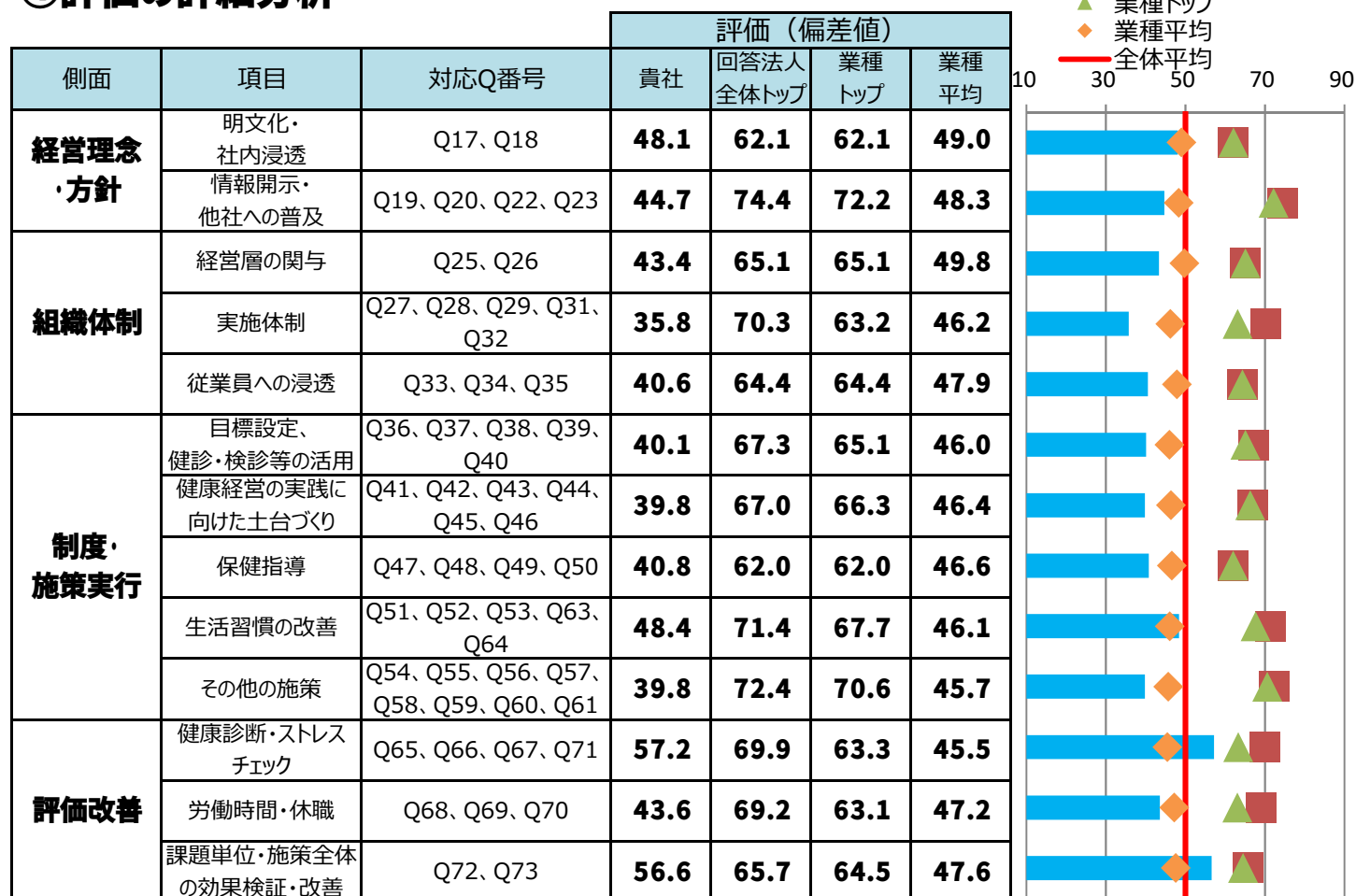
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度       | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|-------------|------------|
| 総合順位      | -      | 2201～2250位 | 2401～2450位 | 1951～2000位  | 2101～2150位 |
| 総合評価      | -      | 32.8(-)    | 32.5(↓0.3) | 46.1(↑13.6) | 46.1(↑0.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社       | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                 |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>中長期的な企業価値向上</b></p> <p>保険薬局を運営する当社が、皆様の健康を支える「健康ナビゲーター」を実践するため、従業員の心身の健康維持増進がその最重要基盤として必要不可欠であり、提供サービスの信頼性と企業価値を向上させる上での課題としている。</p>                                      |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員が長く健康的に働けるよう、一人ひとりが健康リテラシーを身に付け、生活習慣の改善、メンタルヘルス不調の予防に繋がることを期待している。生活習慣の改善については、肥満の予防による健康維持増進を重視し、BMI指標による適正体重維持率80%を目指し、メンタルヘルス不調の予防については、メンタルヘルス不調による休職率0.3%未満を目指す。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                     |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                         |
| URL    | <a href="https://www.yakuju.co.jp/corporate-health/">https://www.yakuju.co.jp/corporate-health/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 45     | 回 | 1                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 61.5 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 80.5 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                         |   |                             |     |   |
|------------------------------|-------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供 |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 公認有志活動への金銭支援、場所の提供      |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 3.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                               |   |                             |     |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置                         |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 生活習慣改善プログラムを実施し、社内の管理栄養士による食生活の改善について指導を行っている |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 90.0                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 1.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                 |   |                             |     |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                       |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | ウェアラブル端末やアプリを提供し、社内の管理栄養士・理学療法士による運動習慣の指導を行っている |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 90.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 1.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 43.6    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 42.8    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 46.5    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 53.2    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 38.9    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 40.2    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 38.8    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 45.3    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 50.5    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 59.0    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                              |
|---------------|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                    |
|               | 課題内容       | 特定保健指導の対象人数が上昇傾向にある中で、特定保健指導の実施率が低い状況だったため、特定保健指導の認知度・実施率の向上が必要である                           |
|               | 施策実施<br>結果 | 特定保健指導の重要性を周知するとともに、健保組合から案内の来た特定保健指導の対象者に対し、会社から勧奨の案内文書を送付し、利用を促した。                         |
|               | 効果検証<br>結果 | 直近3年間で保健指導利用率が、7.9%→9.1%→18.9%と上昇した。現時点では明確な適正体重維持者率の上昇の結果には至っていないが、特定保健指導の認知は上がったと考えられる。    |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                             |
|               | 課題内容       | 2020年度のメンタルヘルス不調による休職が年間1%と若干高い状況にあったため、ストレスチェックや産業医面談の活用など、発生予防への対策が必要である。                  |
|               | 施策実施<br>結果 | ストレスチェックの実施時期にあわせて従業員向けにメンタルヘルセルフケア講座を実施したところ、ストレスチェック実施率が95.7%（昨年93.6%）に上昇し、相談窓口についても周知できた。 |
|               | 効果検証<br>結果 | 現時点では、メンタルヘルス不調による休職者数の効果的な減少には至っていないが、講座対象者への一次予防としてストレスチェックの重要性と、産業医面談などの相談窓口の認知度が向上した。    |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社品川グループ本社

英文名：

■加入保険者：富山県自動車販売店健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

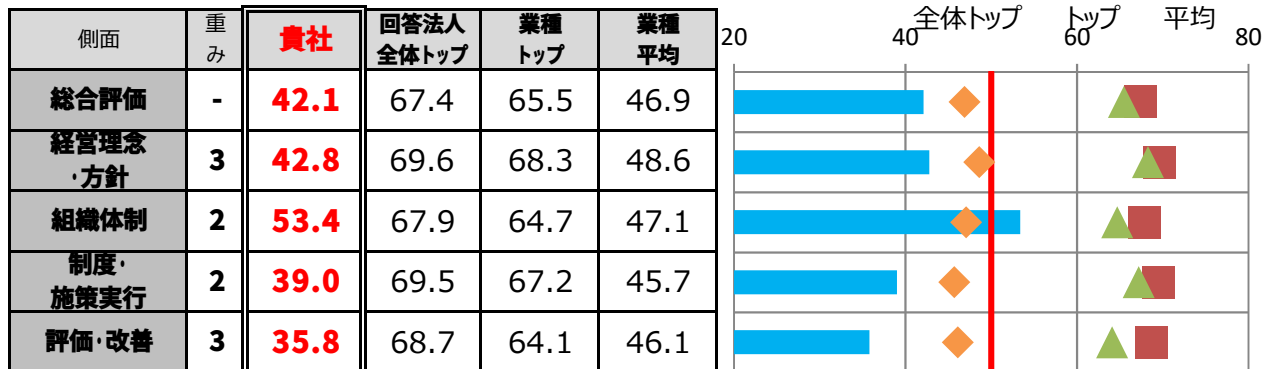
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2501～2550位 / 3169 社中

■総合評価： 42.1 ↓2.9 (前回偏差値 45.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



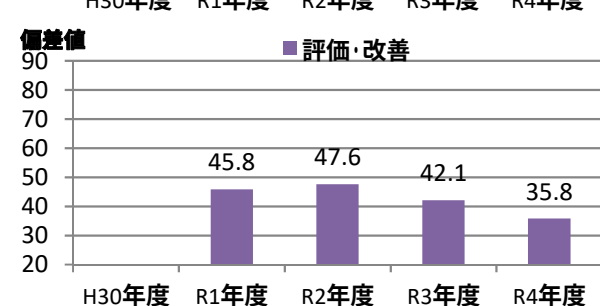
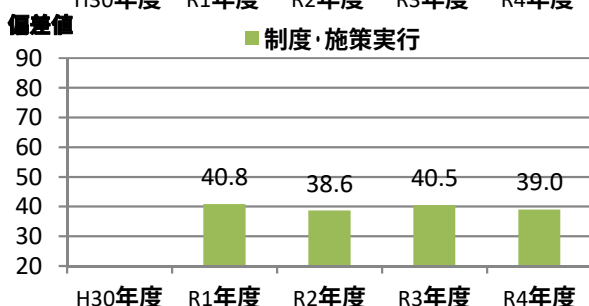
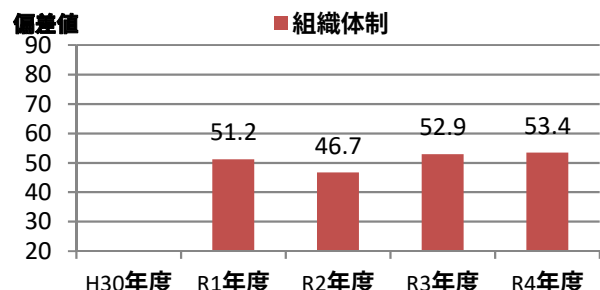
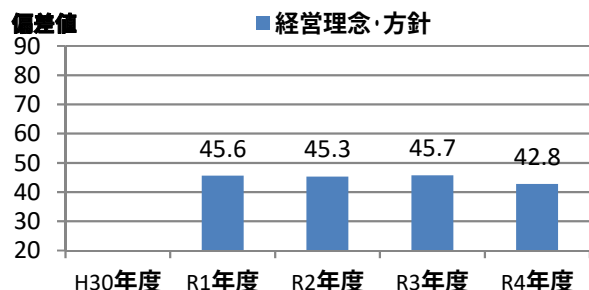
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

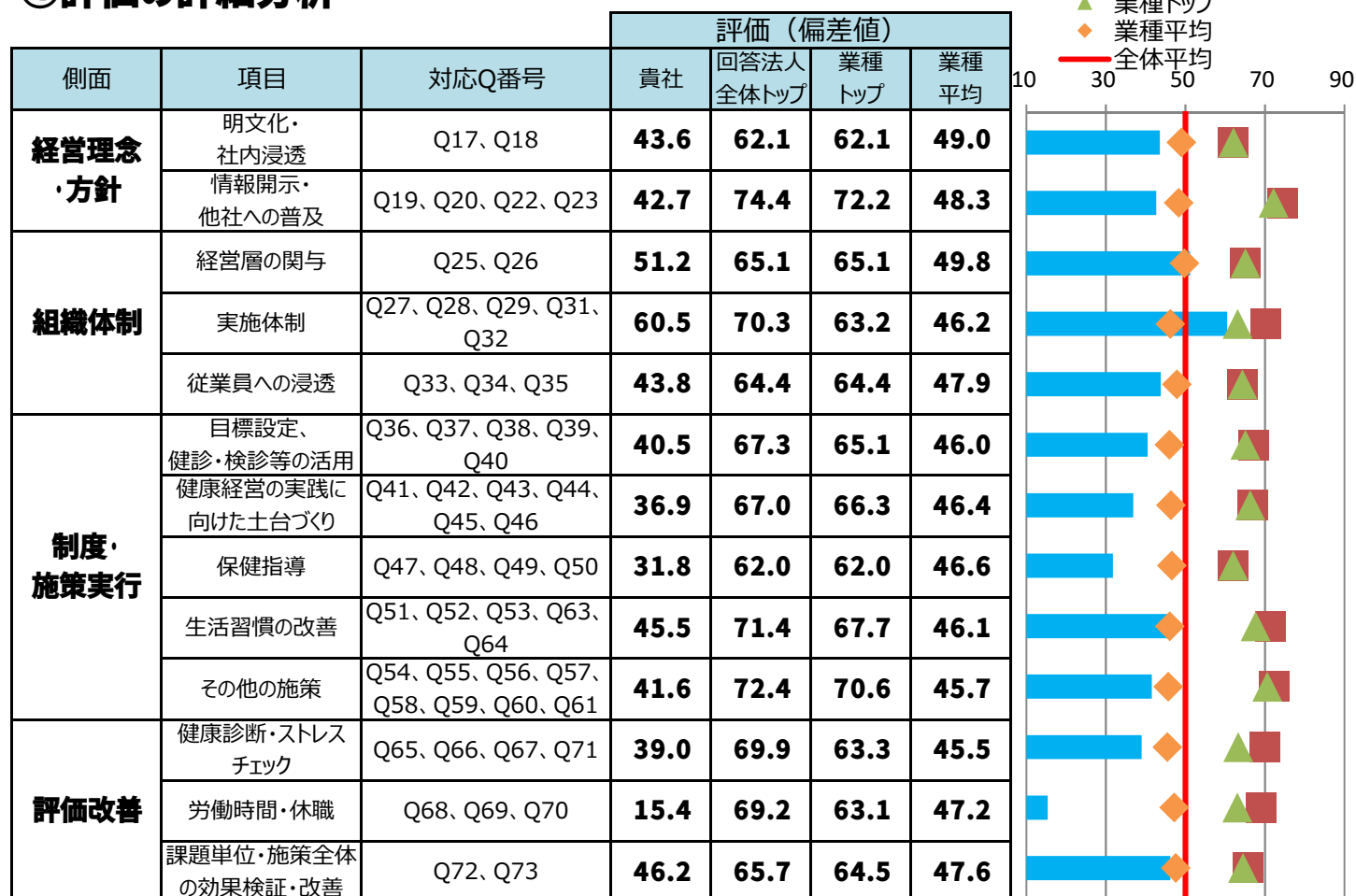
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1551～1600位 | 1751～1800位 | 2051～2100位 | 2501～2550位 |
| 総合評価      | -      | 45.8(-)    | 44.9(↓0.9) | 45.0(↑0.1) | 42.1(↓2.9) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                               |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 人材定着や採用力向上<br>従業員が定年まで健康で働きがいをもって働き続けることができる職場環境を構築することが、品川グループの経営理念である「すべての人々の幸せと発展のために。」を体現し、次の100年に向けて事業継続するための大きな課題と考えている |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 従業員の身体的、精神的、社会的に幸福な状態＝「ウェルビーイング」(well-being)を目指し、品川グループの経営理念である「すべての人々の幸せと発展のために。」を体現することを期待している                              |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                     |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                         |
| URL    | <a href="https://www.shinagawa-group.co.jp/about/es">https://www.shinagawa-group.co.jp/about/es</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 4                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |     |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-----|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 2.5 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-----|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                       |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供               |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 従業員がスポーツ等を楽しめるように、部活動の立ち上げ・継続支援を行っている |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                       |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート           |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健康アプリを導入し、歩数ランキング企画と抱き合わせる形で導入周知・サポート |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 26.3 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                           |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | アプリを使つての歩数ランキング企画の実施      |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 26.3 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 43.1    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 34.1    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 28.2    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 46.4    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 38.9    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 18.2    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 30.7    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 47.3    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 41.2    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 36.1    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                 |
|---------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                       |
|               | 課題内容   | グループ内の保健師と総務担当等で、過去の定期健康診断の分析を行うと、県内同規模事業所と比較して血圧の有所見者が多い傾向にあった。食生活・運動等様々なアプローチが必要。                                                                             |
|               | 施策実施結果 | 歩数増加をターゲットとした健康アプリを用いての企画を実施した。全従業員のうち27.7%がアプリをインストールし、参加者の内、18.2%が企画前に比べて企画後に1日平均歩数が増加した。                                                                     |
|               | 効果検証結果 | まだ取り組んで1年であることと参加率の低さから、血圧有所見者数に関してはほぼ変化が見られなかった。ただ、事後アンケートをとったところ、回答者の80.8%が本企画によって「健康増進に向けて行動変容した」と回答し、92.3%が「健康への意識が高まった」と回答した。来年度以降も継続して取組み、血圧有所見者数の減少を目指す。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | -                                                                                                                                                               |
|               | 課題内容   |                                                                                                                                                                 |
|               | 施策実施結果 |                                                                                                                                                                 |
|               | 効果検証結果 |                                                                                                                                                                 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | —     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: トヨタカローラ新茨城株式会社

英文名: Toyota Corolla Shin-Ibaraki Co.,Ltd.

■加入保険者: 茨城県自動車販売健康保険組合

非上場

■所属業種: 小売業

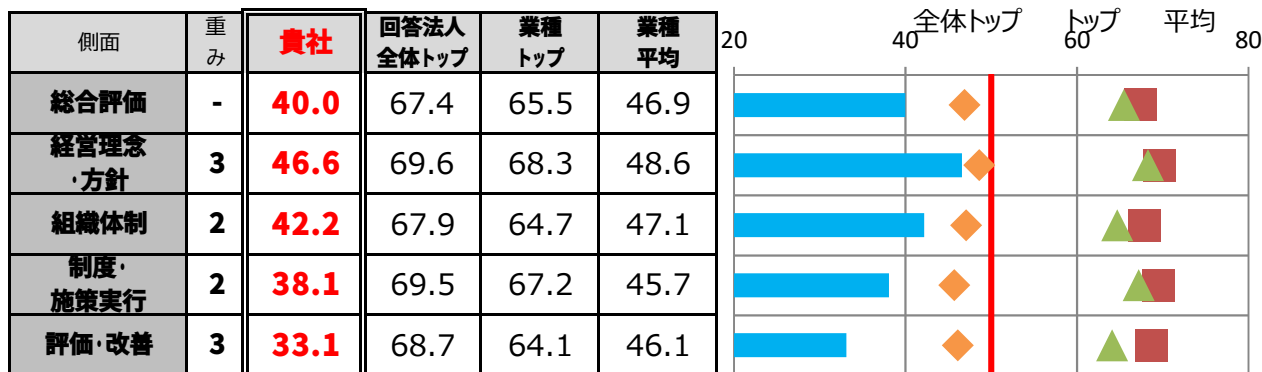
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2701~2750位 / 3169 社中

■総合評価: 40.0 ↓1.6 (前回偏差値 41.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



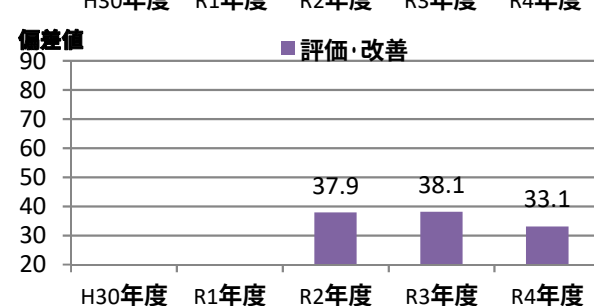
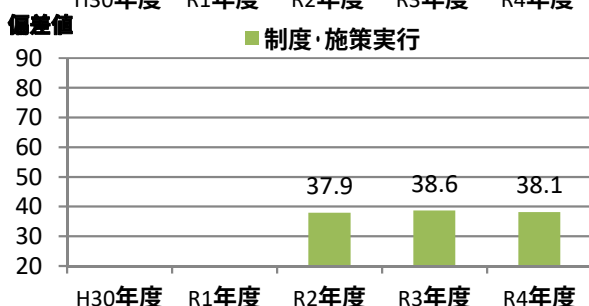
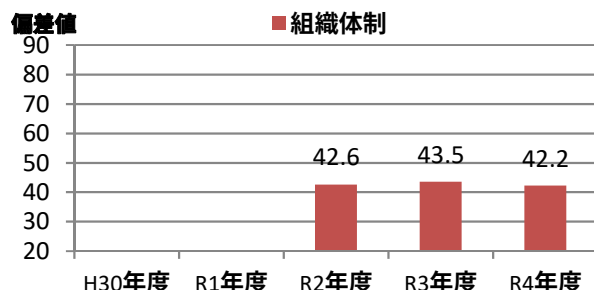
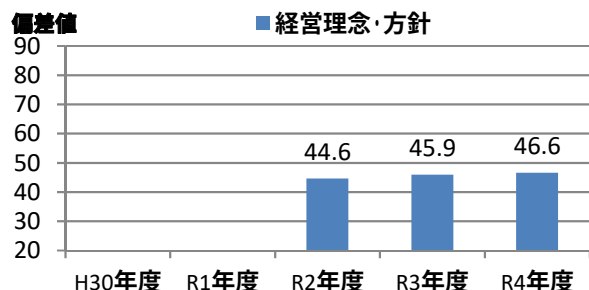
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

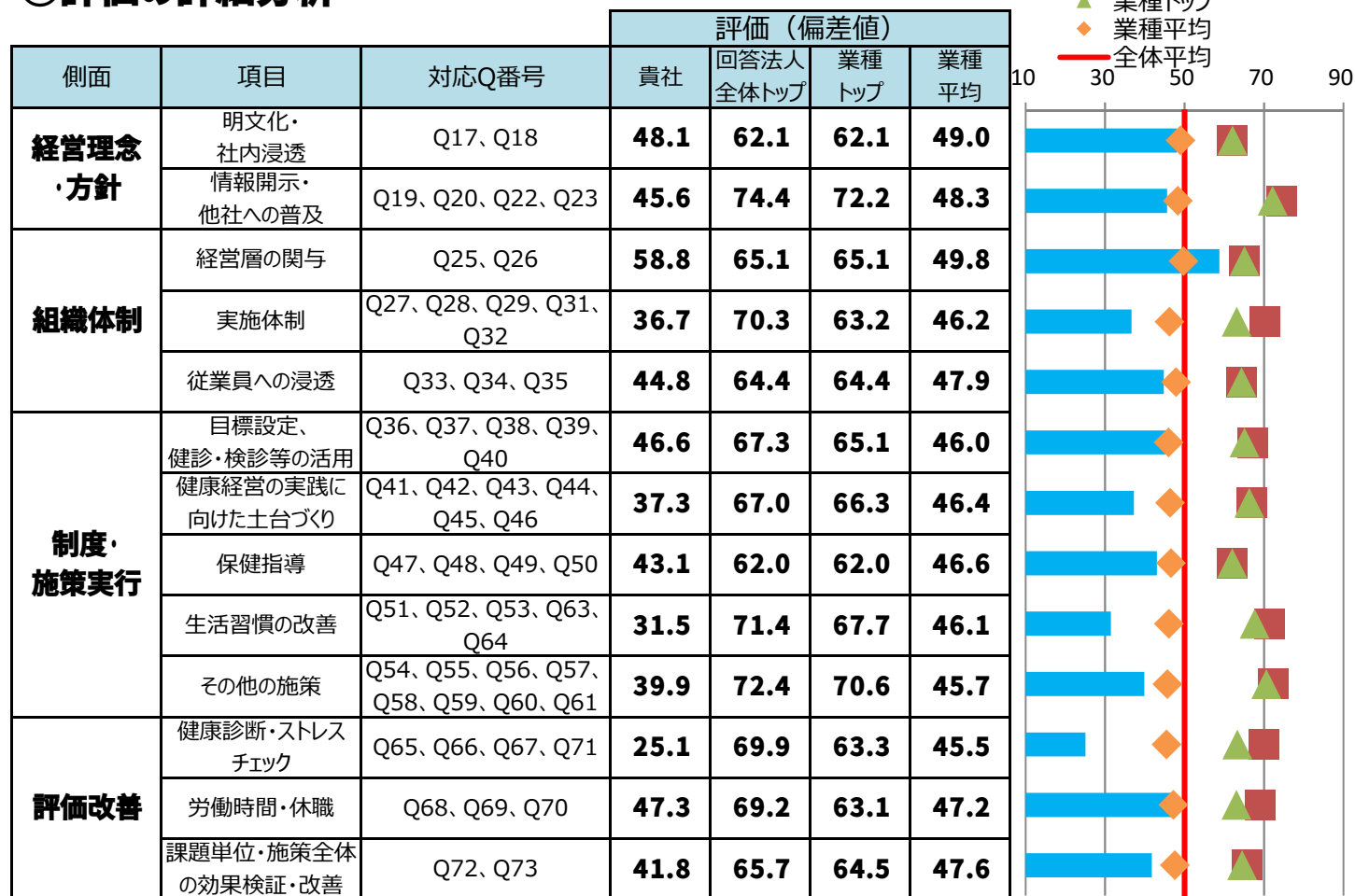
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | 2051~2100位 | 2351~2400位 | 2701~2750位 |
| 総合評価      | -      | -     | 40.9(-)    | 41.6(↑0.7) | 40.0(↓1.6) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>人材定着や採用力向上</b><br>社員の健康な心と体こそが全ての基礎であり、会社の資産である。社員個々が会社生活を通じて心身ともに成長し、長く健康で働いてもらうことの実現が、大切なお客様との絆を守るうえで大切なことであり、大きな課題である。                                                   |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 心身ともに健康で働ける環境を提供し、結果として社員が長くこの会社で働きたいと思えるようになること。そのために、まずは環境改善であり、全社員の残業時間は対前年での減少を目指し、加えて子育て世代の社員には、仕事と子育ての両立支援を重点的に取り組む。具体的なKPIのひとつとしては令和4年度の育児休業取得率を男性社員14%以上、女性社員90%以上とする。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                     |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                         |
| URL    | <a href="https://www.corolla-si.com/information/kenkosengen">https://www.corolla-si.com/information/kenkosengen</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 4      | 回 | 3                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 30     | 回 | 15                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 20.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 90.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                               |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供      |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 社内のツイッターやインスタ等を活用し、情報の発信と共有を通じコミュニケーションを図っている |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                        |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート            |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 各自の携帯にアプリをインストール、各自の健康に対する意識の向上と気づきを促す |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                 |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施       |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 歩け歩けキャンペーンと題し、期間内で歩数の多さを競う取組を実施 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 1.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |     | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 32.0    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 39.3    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 40.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 28.5    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 37.6    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 42.2    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 46.0    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 36.7    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 41.2    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 31.3    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                  |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                                                                             |
|               | 課題内容   | 新型コロナ感染症対策は大きな課題であり、特に小売業でお客様と接触する機会が多いため、従業員の感染症予防については細心の注意を払わないとならない。                                                                                                         |
|               | 施策実施結果 | 消毒キットを採用し全店配備、お客様の検温も全数実施、またお客様の車両を整備するときも直接触れることのないようにビニール等でカバーしながら作業をすることを徹底。一定の感染者は出たが最小限に留めた。                                                                                |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 導入前はおお客様アンケートで、感染症対策が不足していることを書かれることもあったが、実施後は感染症対策についてお客様からお叱りの言葉をいただく機会はなくなった。罹患率については、一定数出ているものの、勤務中に感染した事例はないとみられ（クラスター等の発生は皆無）、社内の感染症予防策が奏功していると考えられる。                      |
|               | 課題のテーマ | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                                                                |
|               | 課題内容   | 新型コロナウイルスにより、会議体や仕事中的コミュニケーションも減少してきてしまったため、社内の風通しが悪くなり社員のストレスもたまるようになってしまった。（E S調査にてそのような声が多数出るようになった。）                                                                         |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 店舗内での全員参加型のミーティング（誰でも発言、互いの発言を否定をしないというルール）を再開した。社員間の食事なども規制を緩和し、社員間の交流を図った。以前よりもコミュニケーションは活性化している。                                                                              |
|               | 効果検証結果 | その後のE S調査等を実施していないので定量的な効果検証はできていないが、ヒアリングベースでは一時期よりも社員間のコミュニケーションはできるようになったとの意見も多く、一時のコロナによる行動制限のストレスは緩和していると考えられる。しかし、コロナ前ほどのコミュニケーション量には至っておらず、引き続き社内コミュニケーション活性化を図っていく必要がある。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：香川日野自動車株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会香川支部

非上場

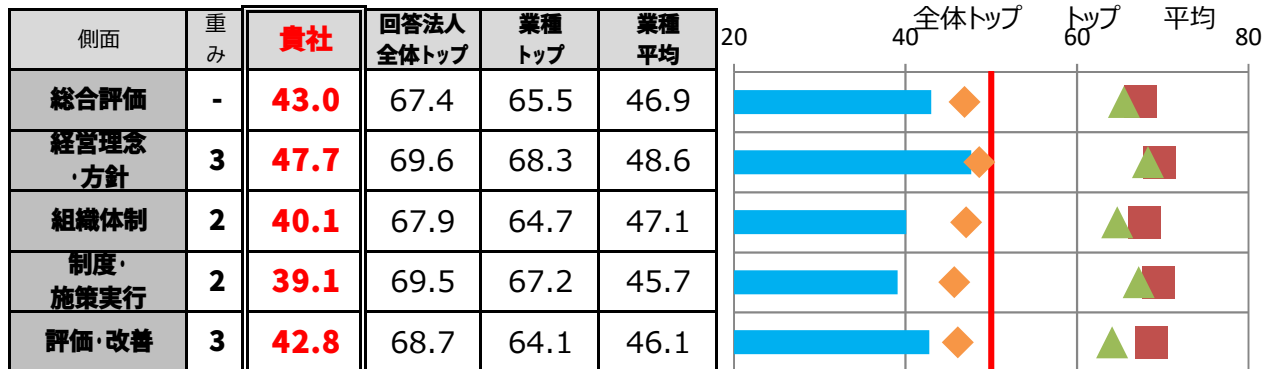
■所属業種：小売業

## ①健康経営度評価結果

■総合順位： **2451～2500位** / **3169 社中**■総合評価： **43.0** ↓1.5 (前回偏差値 44.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



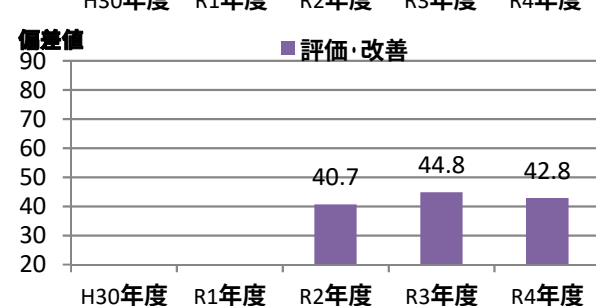
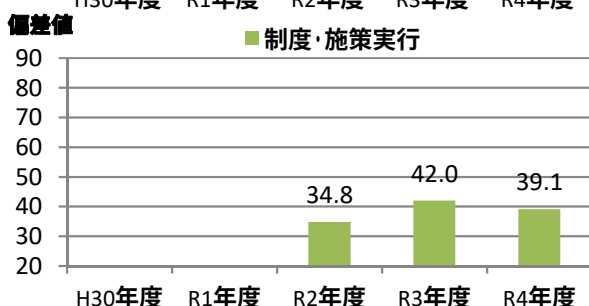
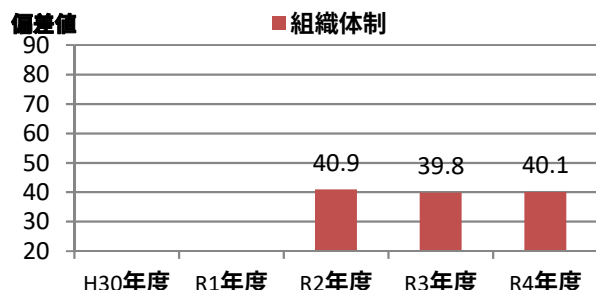
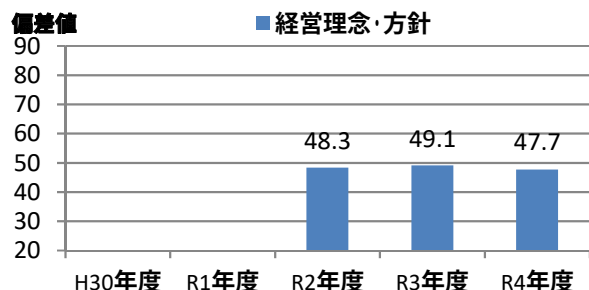
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

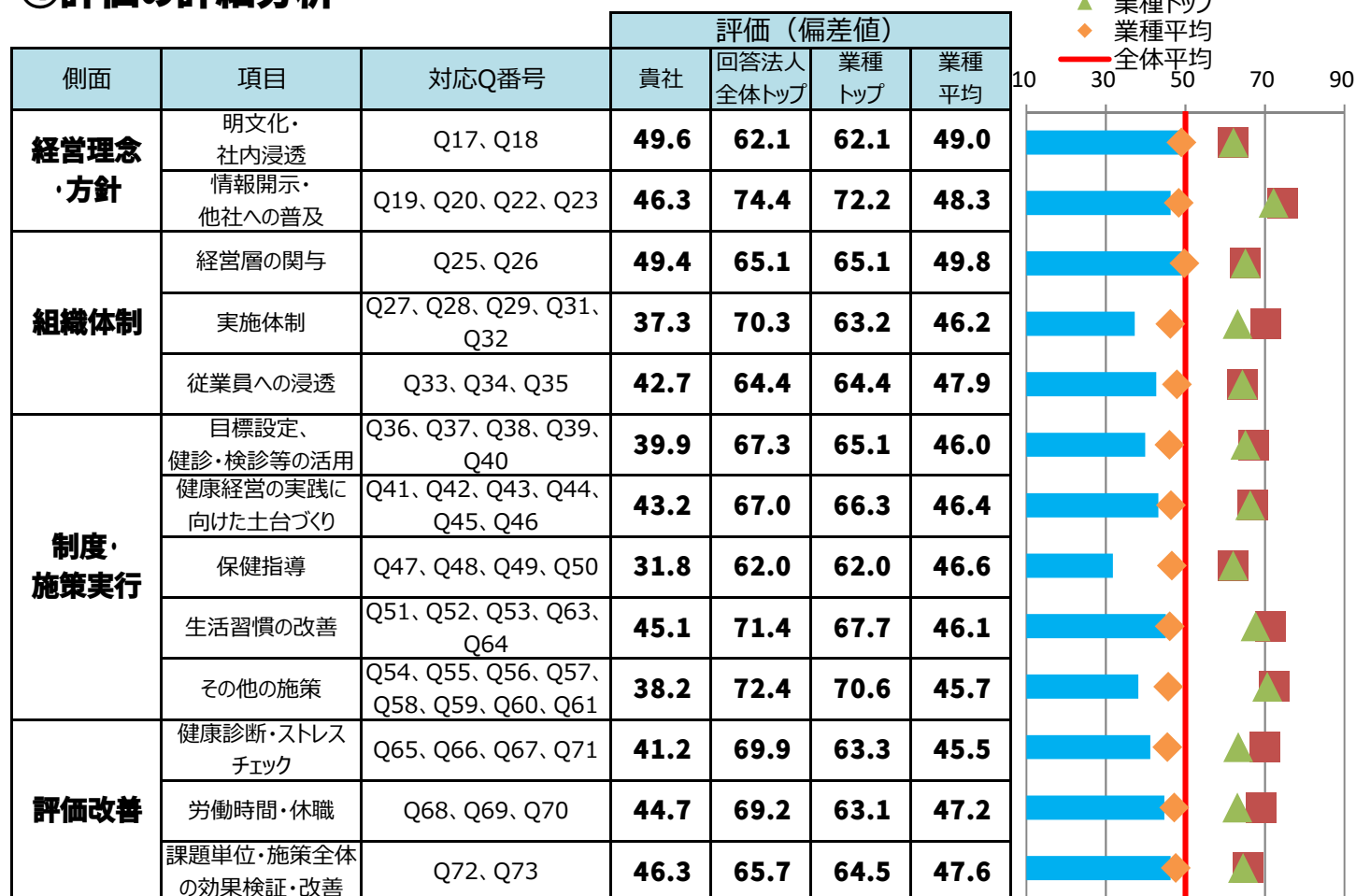
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | 2001～2050位 | 2101～2150位 | 2451～2500位 |
| 総合評価      | -      | -     | 41.8(-)    | 44.5(↑2.7) | 43.0(↓1.5) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                          |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>組織の活性化</b><br>社員が安全で安心して長く働ける会社を目標にし、更にお客様から信頼され選んで頂ける会社にする事が大きな課題です。                                 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 全社員が疲労による怪我や病気等を無くす為、長時間労働防止の徹底・有給休暇の取得日数の増加推進の徹底・作業場所の安全面確保の徹底を今以上に詳細に行い、健康診断の数値改善・労働意欲の向上・作業スキル向上を目指す。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                     |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                         |
| URL    | <a href="https://www.kagawa-hino.co.jp/csr/">https://www.kagawa-hino.co.jp/csr/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 12                | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 47     | 回 | 36                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 90.9 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                           |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供                   |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 日野販社野球四国大会への試合参加・大会運営全般(会場手配・設営・飲料・食事手配等) |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 81.2                                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 29.9 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 高松給食センターと仕出しつかさの日替わり弁当(栄養士献立作成)を毎朝注文を取り給料引にしている                |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 98.2                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 40.9 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置                                |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 毎朝ラジオ体操を実施、出勤者全員が室内外問わず同時間に行い全従業員一人一人の月単位での実施率を集計。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 80.8 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 44.9    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 32.8    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 47.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 42.8    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 44.2    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 50.3    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 43.4    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 35.6    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 31.0    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 41.2    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                         |
|---------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                                                                                    |
|               | 課題内容   | インフルエンザに感染し、急に欠席する従業員が毎年平均3・4人程います。感染すると発熱した日から5日間の休養、完全に解熱した日から2日間は休養をしなければならない為、仕事の業務が中断してしまいお客様にも他の従業員にも迷惑がかかってしまっていた。また、新型インフルエンザが社内感染してしまい一度に同じ事務所で7人欠席となってしまう業務に支障をきたしてしまった年もあった。 |
|               | 施策実施結果 | 自己負担だったインフルエンザワクチン予防接種を全額補助にし、医師を招き社内で就業中に接種可能にしました。咳症状がある場合はマスク着用を勧奨、手洗い嗽の勧奨。                                                                                                          |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | ワクチン全額補助と社内で接種可能にした事で、1～2割程度の接種率が7割に増えた。マスクの予防、手洗い嗽、アルコール除菌等を実施した結果インフルエンザ感染者数0人を継続出来ている。                                                                                               |
|               | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                                                               |
|               | 課題内容   | 喫煙者の成人病発症のリスクや業務への集中力・作業効率の低下、受動喫煙による周囲への健康被害等を防止する事も長年の課題であるが、長期療養者や疾病を原因とする退職者が毎年7・8人程居る為、周囲への急な業務負担により時間外労働の増加・有給取得率の低下・勤続年数減少にも繋がってしまう事が大きな課題である。                                   |
|               | 施策実施結果 | 2020年に社内喫煙ルール(回数・時間制限等)を策定し、喫煙ルームを設置する事で完全分煙化した。                                                                                                                                        |
|               | 効果検証結果 | 毎年健康診断問診票に記入するアンケート集計結果の喫煙率を比較、2019年度37.0%、2020年度32.3%、2021年度30.4%と少しずつではあるが減少傾向にある事が分かった。                                                                                              |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | —     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ホンダ四輪販売西中国

英文名：

■加入保険者：ホンダ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

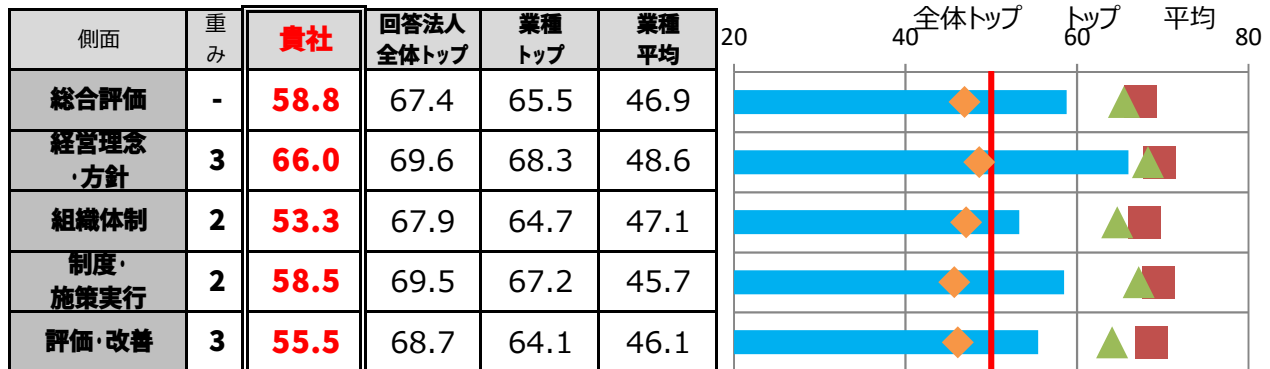
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 651～700位 / 3169 社中

■総合評価： 58.8 ↑2.4 (前回偏差値 56.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



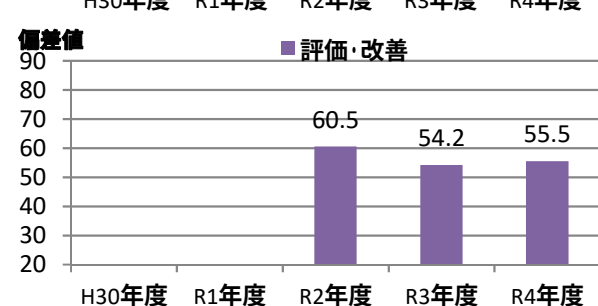
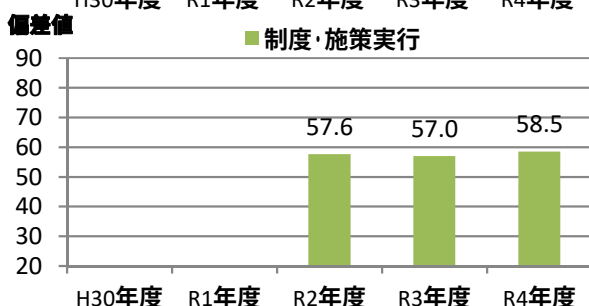
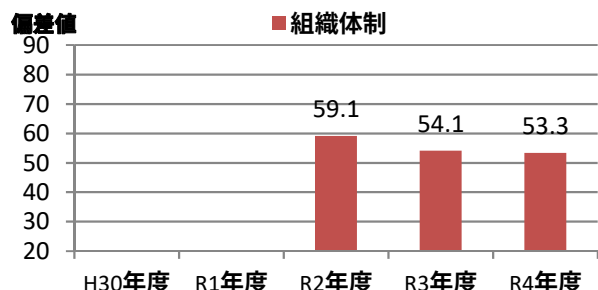
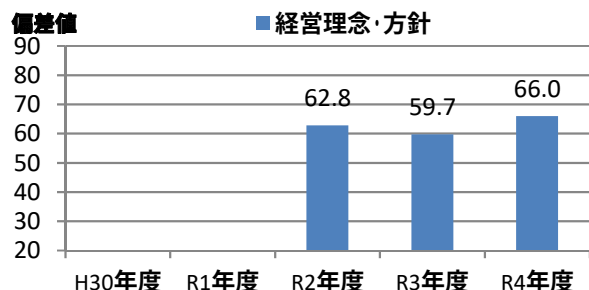
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

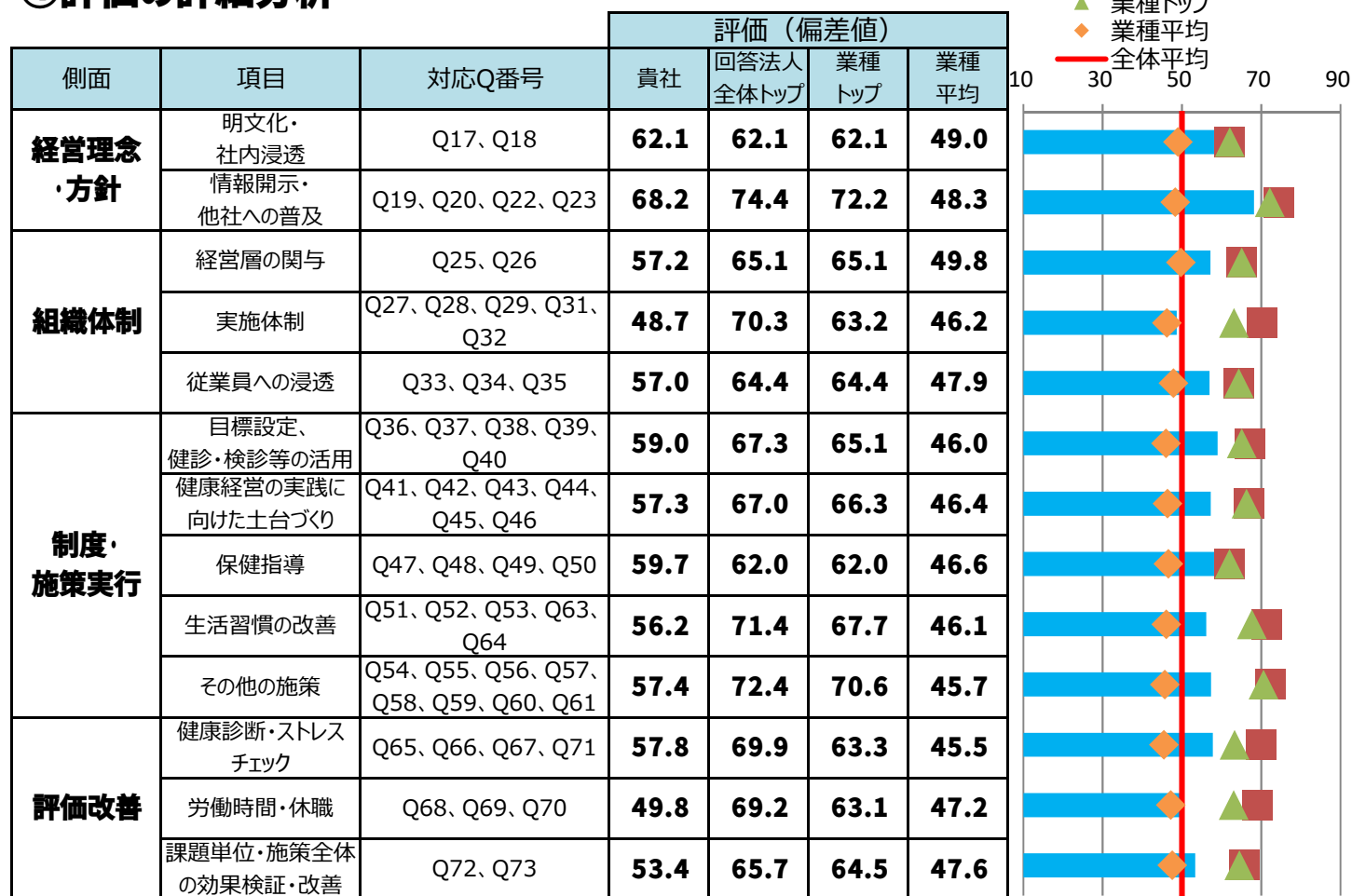
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度    | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|----------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | 351～400位 | 801～850位   | 651～700位   |
| 総合評価      | -      | -     | 60.3(-)  | 56.4(↓3.9) | 58.8(↑2.4) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社    | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                             |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>中長期的な企業価値向上</b></p> <p>年々平均年齢が上昇する中で、実労働時間を短縮すること・健康意識を向上すること・疾病高リスク者の重症化を予防することにより、ワークライフバランスを向上し、全従業員が心身ともに健康であり続けることが、個人の能力を十分に発揮する上で大きな課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>個人の能力を最大限に発揮することで、企業の価値の向上につながる。</p>                                                                                                                     |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                         |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                             |
| URL    | <p>自社ホームページ <a href="https://www.honda-yonrin-nishichugoku.co.jp/">https://www.honda-yonrin-nishichugoku.co.jp/</a></p> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 15     | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 92.1 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供               |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 年に2回、店舗毎の昼食会を開催し、フランクな食事で意見交換・交流の場の開催をしている（労働日に） |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 97.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                       |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | カロリー計算、記録アプリの提供により、日々の接種カロリーを把握することで、健康管理につなげている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 29.4 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                       |   |                             |       |   |
|------------------------------|-----------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置   |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 朝礼において、全員でラジオ体操を行っている |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 75.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 30.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 59.1    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 58.0    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 52.4    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 57.0    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 61.1    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 56.2    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 53.8    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 63.8    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 54.2    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 48.8    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                             |
|---------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                 |
|               | 課題内容   | 残業時間削減と有給休暇取得日数の増加に取り組むことで、総実労働時間を削減し、ワークライフバランスを向上させ、さらなる仕事へ活力および生活の質の向上することが課題である。                                        |
|               | 施策実施結果 | 従業員平均残業時間は2019年21.3H→2020年15.9H→2021年 16.9H<br>従業員平均年間有休日数2019年8.0日→2020年7.3日→2021年 8.3日                                    |
|               | 効果検証結果 | 残業時間については、前期は前々期に比べ増えたものの、年々減少傾向にある。有給休暇取得日数は年々増えてきており、実労働時間については、昨年はほぼ横ばいですが、年々減少傾向にある。（2019年179H → 2020年174H → 2021年175H） |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                   |
|               | 課題内容   | 平均年齢が上昇するにつれ、疾病の重症化率も上昇することが見込まれるなか、予備軍である特定保健指導対象者に対し、特定保健指導の実施と、個別プログラムの完遂によって、対象者の抑制と疾病による休職者を発生させないことが課題である。            |
|               | 施策実施結果 | 初回面談率 2019年95.1%(58/61) 2020年100%(79/79) 2021年100%(65/65)<br>疾病による休職者の発生はなし。                                                |
|               | 効果検証結果 | 特定保健指導対象者は昨年に比べ減少し、初回面談率は、WEB方式導入効果もあり、100%。プログラム完遂率は約90%であり、100%完遂しとさらなる対象者数の減少に務める。対象者からの疾病による休職者の発生はなし。                  |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：奈良スバル自動車株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会奈良支部

非上場

■所属業種：小売業

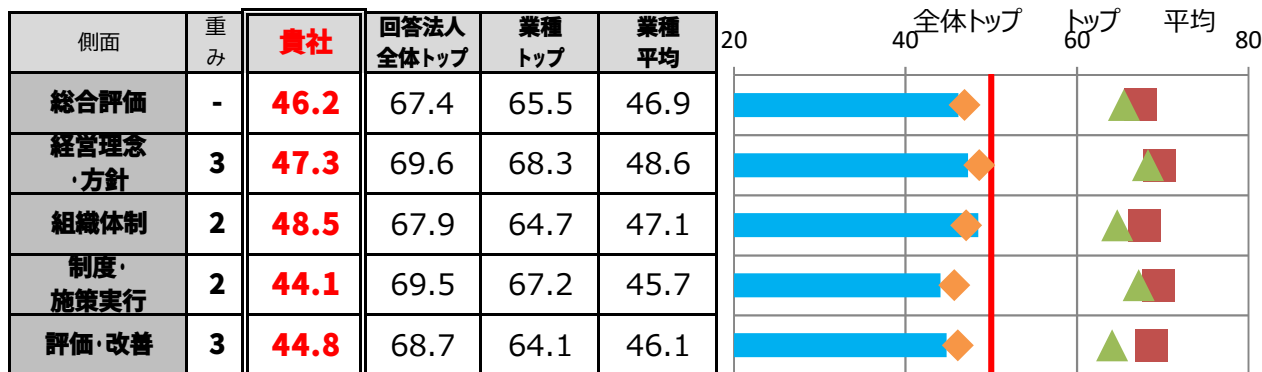
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2101～2150位 / 3169 社中

■総合評価： 46.2 ↓1.5 (前回偏差値 47.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



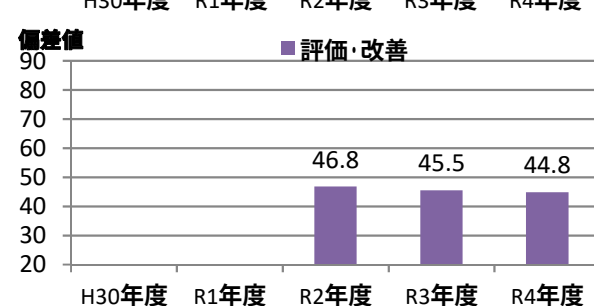
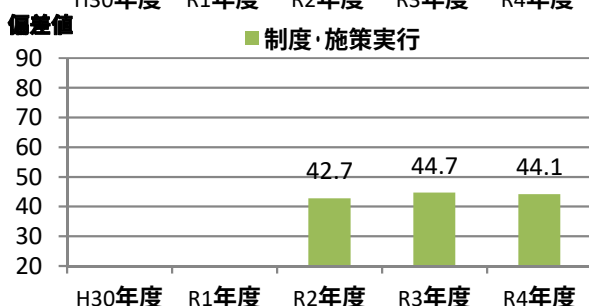
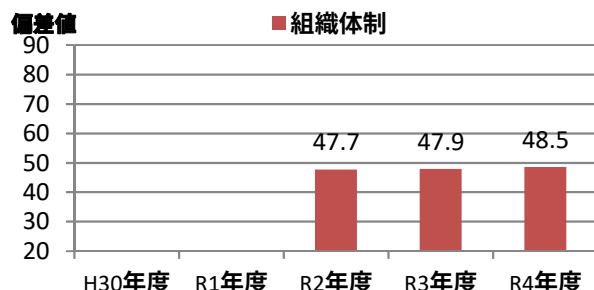
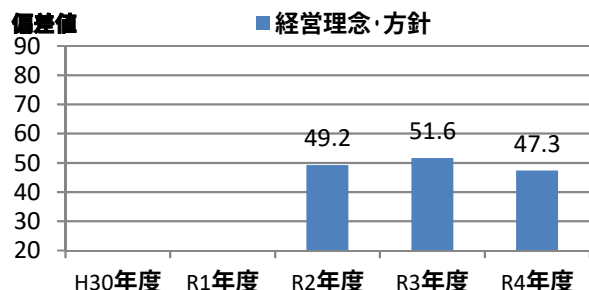
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

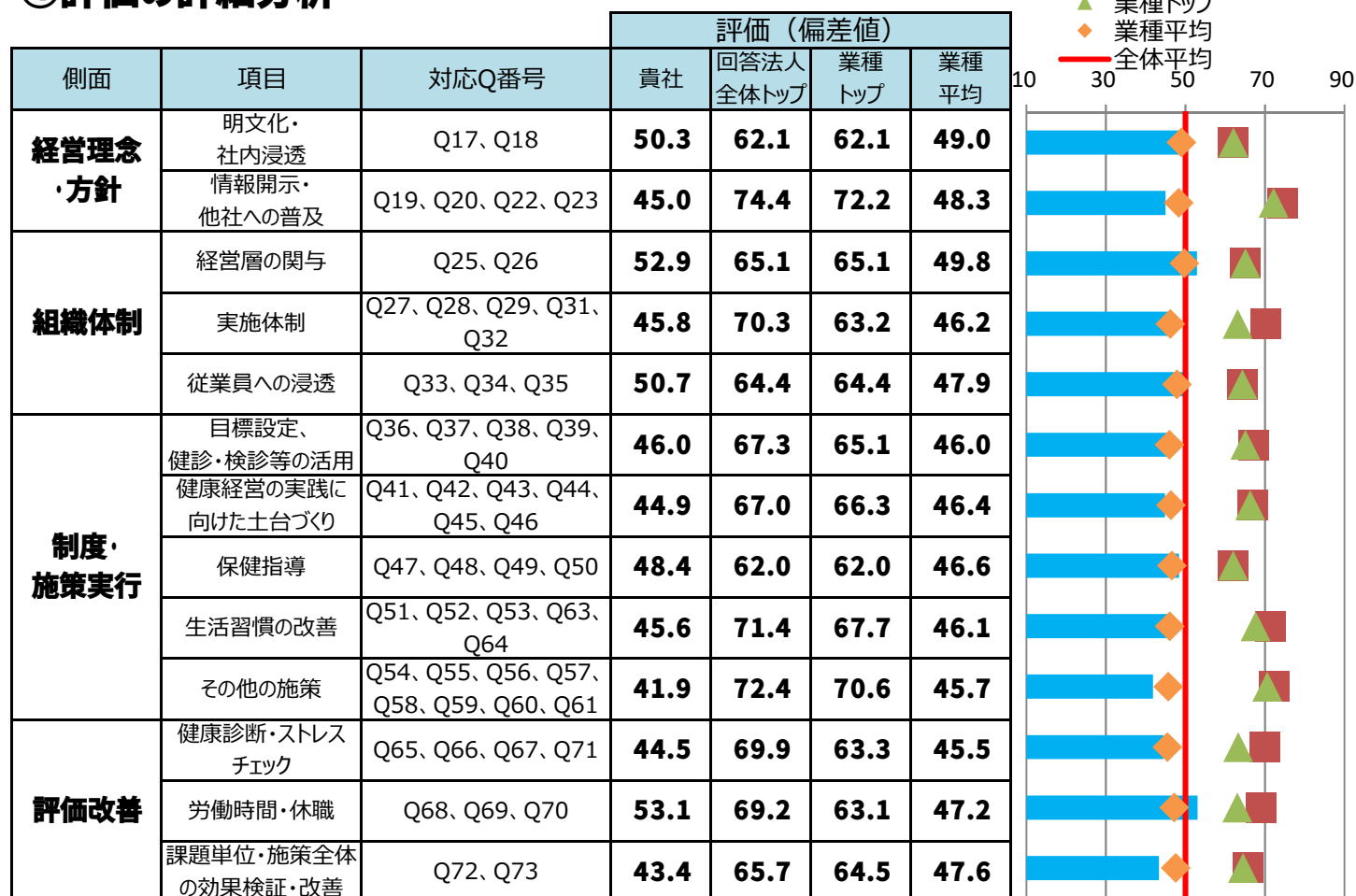
|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | 1601～1650位 | 1851～1900位 | 2101～2150位 |
| 総合評価      | -      | -     | 46.9(-)    | 47.7(↑0.8) | 46.2(↓1.5) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                              |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>整備士を目指す若者の減少により、外国人の積極的な採用を実施しながらも、仕事の練度や、新人教育の面において、現在勤務している中堅、ベテラン層の離職を防止することが現在の課題である。</p>                    |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員のエンゲージメントが高まり、心身ともに健康で、長く仕事が続けてもらえるような環境になることを期待している。エンゲージメントサーベイの実施、サブスク型福利厚生サービス・健康管理アプリを導入することで、従業員にとって魅力やメリットを感じてもらえる会社になっている。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                           |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                               |
| URL    | <a href="https://www.narasubaru.jp/company_health.html">https://www.narasubaru.jp/company_health.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 1      | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 24     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 60.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 50.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                            |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備                        |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | フリーアドレスオフィスを導入し、様々な職種の人とのコミュニケーション活性化をはかる。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 50.0                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 20.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                    |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 自動販売機飲料のカロリー表示を行い、カロリー過多により健康を害することがないように配慮する。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                        |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置                    |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 朝礼前にラジオ体操を実施し、体を動かす業務についている人には特に参加を促す。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 60.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 20.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 47.1    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 50.6    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 45.6    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 42.6    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 43.8    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 56.7    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 41.2    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 41.4    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 40.3    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 42.2    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                              |
|---------------|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                  |
|               | 課題内容       | 他の会社も同じく長期休暇となる時期（GW、お盆休み、年末年始）は、人出が多くなり、慌ただしく過ぎてしまうので、それ以外の時期に長期休暇を取り、より充実した休暇を送れる環境の整備が必要。 |
|               | 施策実施<br>結果 | 定休日2日を含んだ7日間を連休として取得することを社内で推奨し、まずは役員、管理職が全員取得、それ以外の社員も順番に計画的に取得している。                        |
|               | 効果検証<br>結果 | 7連休を取得した者にアンケートを実施したところ、取得者は「普段できないことをやったり、家族との時間を多く過ごすことができ、リフレッシュできた」と概ね回答した。              |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                            |
|               | 課題内容       | 店舗全体で朝礼等はあるが、業務上の連絡の伝達が主な目的で、話す人はほぼ決まっており、一方通行のコミュニケーションになりがちである。                            |
|               | 施策実施<br>結果 | 全体朝礼とは別に、部署毎でフリートークのミーティングを実施する。話す人は当番制にして、全員が話す機会を設ける。                                      |
|               | 効果検証<br>結果 | 普段仕事でしか話さない人の意外な一面を垣間見ることができたり、本格的に業務を開始する前に話しをすることで、良いウォーミングアップになると実感できた。                   |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東海マツダ販売株式会社

英文名：

■加入保険者：東海マツダ販売健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

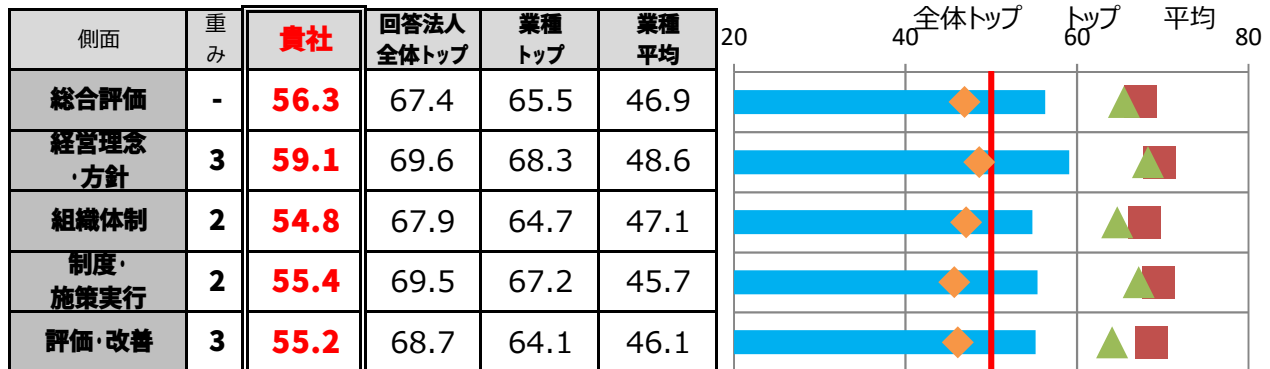
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 901～950位 / 3169 社中

■総合評価： 56.3 ↓1.5 (前回偏差値 57.8 )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



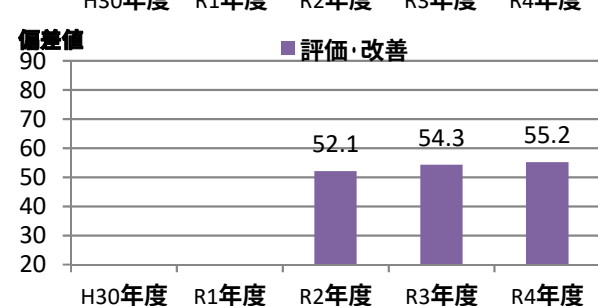
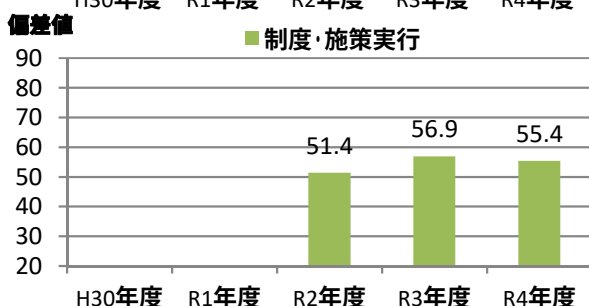
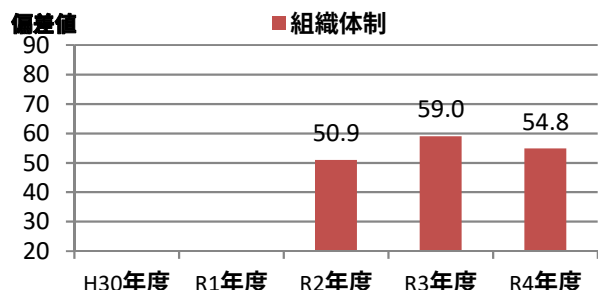
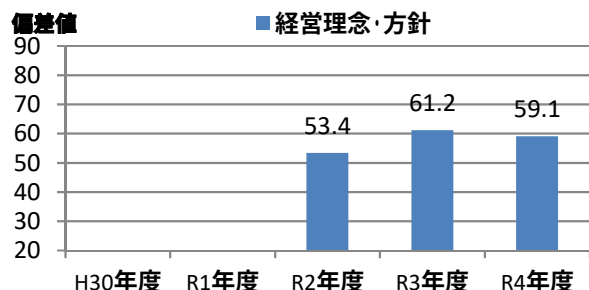
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

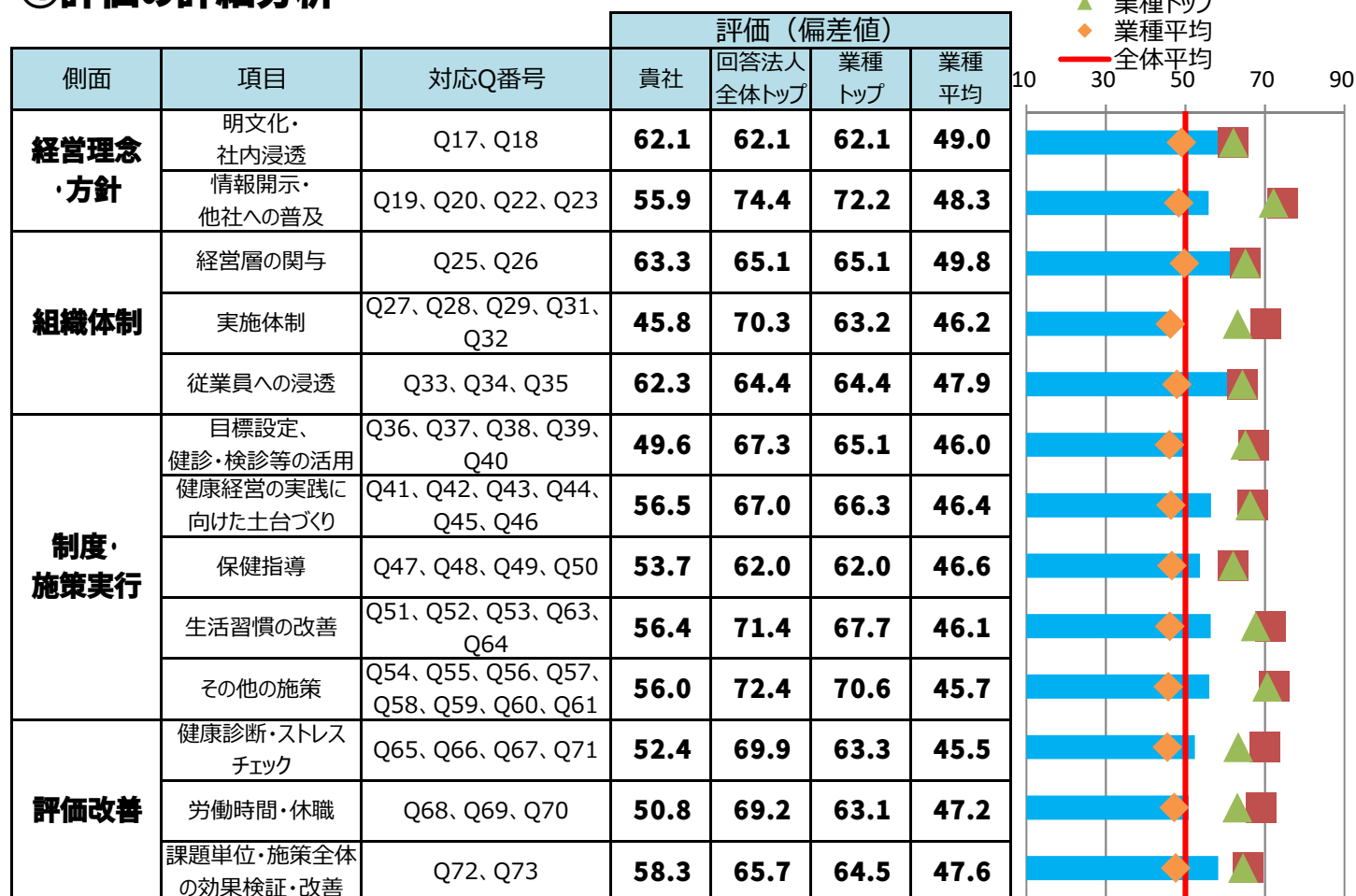
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | 1151～1200位 | 651～700位   | 901～950位   |
| 総合評価      | -      | -     | 52.1(-)    | 57.8(↑5.7) | 56.3(↓1.5) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                  |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>組織の活性化</b><br>「お客様に豊かなカーライフをお届けする」ためには、従業員が心身ともに健康で生き活きと働くことが重要だが、社員意識調査で、従業員が思っていることを言えない環境などにより、ストレスを感じている割合がマツダグループ全国平均より－1ポイントと、他社とくらべても低い。ストレスなくお互いがしっかり改善を言い合える風土や土壌を作ることが、企業の重要な課題である。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 「社員の笑顔と個性でチームワークを完成させたい」社員意識調査ポイントを対前年比－7から＋5へ。全従業員にトップのメッセージを皆さんの前でしっかり伝え、誰もがストレスなく言い合える環境を作ること。効果を実感し、取組みが企業文化として定着化することで、時間の効率的活用、健康被害の防止によるパフォーマンス発揮、競合他社に勝っていく企業体質の強化を目指す。                  |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                             |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                 |
| URL    | <a href="https://www.tokai-mazda.co.jp/corp/health.html">https://www.tokai-mazda.co.jp/corp/health.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 4      | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 38     | 回 | 14                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 88.2 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

- コミュニケーション促進

|                              |                                            |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供   |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | ZOOMの活用による、年齢や職種にこだわらず、会社の「ありたい姿」について語り合う場 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 21.0 | % |

- 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 低カロリー仕出弁当の業者と提携。従業員が気軽の頼める環境を整備。                               |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 15.6 | % |

- 運動習慣定着

|                              |                             |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置         |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | ラジオ体操実施数85名 ストレッチタイム利用者147名 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 15.3 | % |

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 95.0 | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 80.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 54.6    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 52.6    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 45.7    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 54.3    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 61.4    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 58.2    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 53.5    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 55.0    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 53.3    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 51.0    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                             |
|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                            |
|               | 課題内容   | 店舗によって「高ストレス」・「従業員満足度の低下」が続く傾向にあった。心身に疲労がたまっている状態での業務は、生産性の低下も懸念されるため下記3点の改善が課題であった。<br>1、「相談窓口の拡充」2、「人事配置の適性化」3、「さらなる産業医の関与」               |
|               | 施策実施結果 | 当社施策後、相談窓口問合せ件数（メンタル系のみ）<br>・2019年 2件 → 2020年 4件 → 2021年 13件<br>店長・マネージャーの大幅人事異動 68店舗中、60店舗                                                 |
|               | 効果検証結果 | 人事総務部内でも、20代・40代の相談員や外部窓口を増やし、幅広く相談しやすい環境を整備。メンタル不調者の相談件数は前年比の約3倍増となった。特に若い世代で増える傾向になるため、さらなる発生予防と早期発見、早期対応による産業医との面談実施数を増やして行くことが必要だと判明した。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                 |
|               | 課題内容   | 有給休暇の取得したい時に他のスタッフと休みが重なることが多く、従業員が有給休暇をなかなか取れない状況であることが判明。心身に疲労がたまっている状態での業務は、生産性の低下も懸念され、課題であった。                                          |
|               | 施策実施結果 | 人事総務部主導で、2019年度より「2ヶ月に1日は有給休暇を取ろう」をスローガンに全社員の2ヶ月分の有給取得の予定を勤怠予定表にて管理し、完全取得に向けた取組みを行った。実際の活用度は約9割だった。                                         |
|               | 効果検証結果 | 2021年度末時点で取得率51.3%（20年度末44.2%）と取得率は上がっており、勤怠予定表への記載は一定効果が出ていると考えられる。一方で、店舗によっては、月末や期末に集中して休みが重なり、出勤者へ負担が掛かることもあり、さらなる改善が必要であることが判明した。       |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | —     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ホンダカーズ横浜

英文名：

■加入保険者：ホンダ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

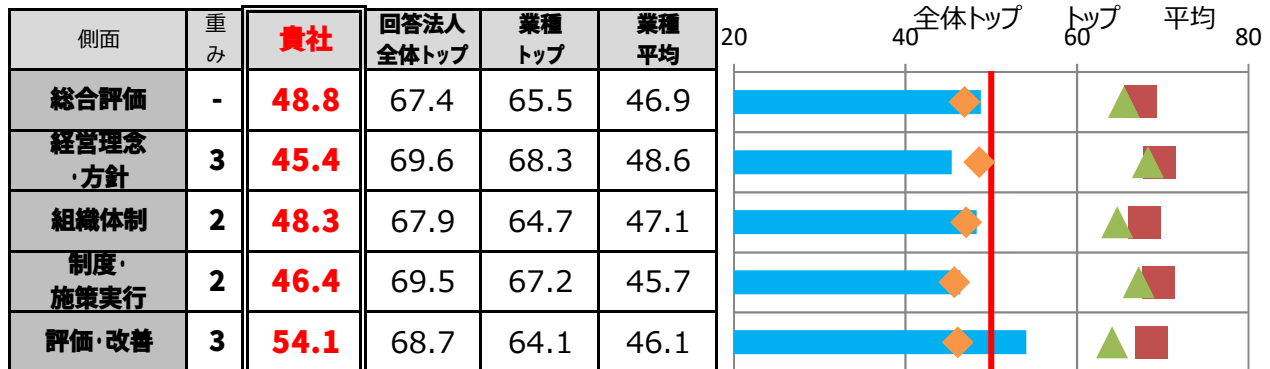
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 1801～1850位 / 3169 社中

■総合評価： 48.8 ↓1.0 (前回偏差値 49.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



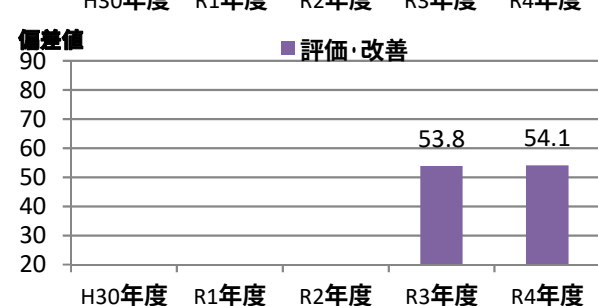
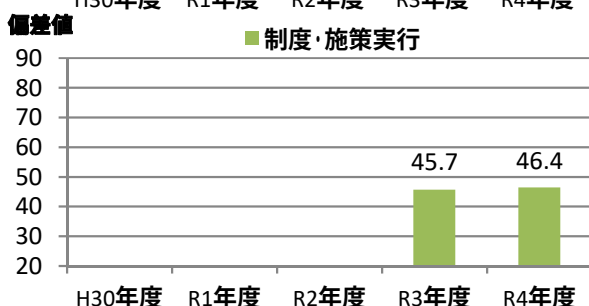
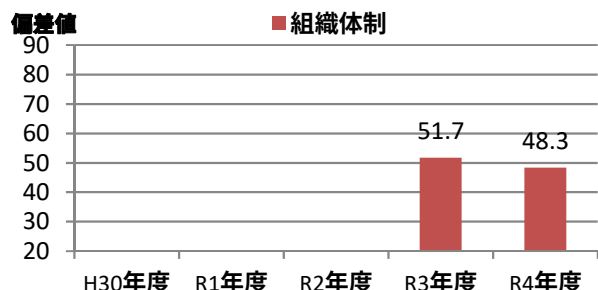
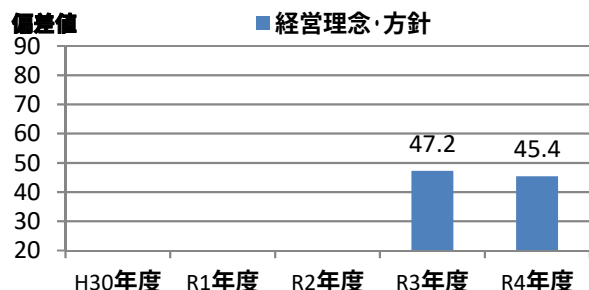
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

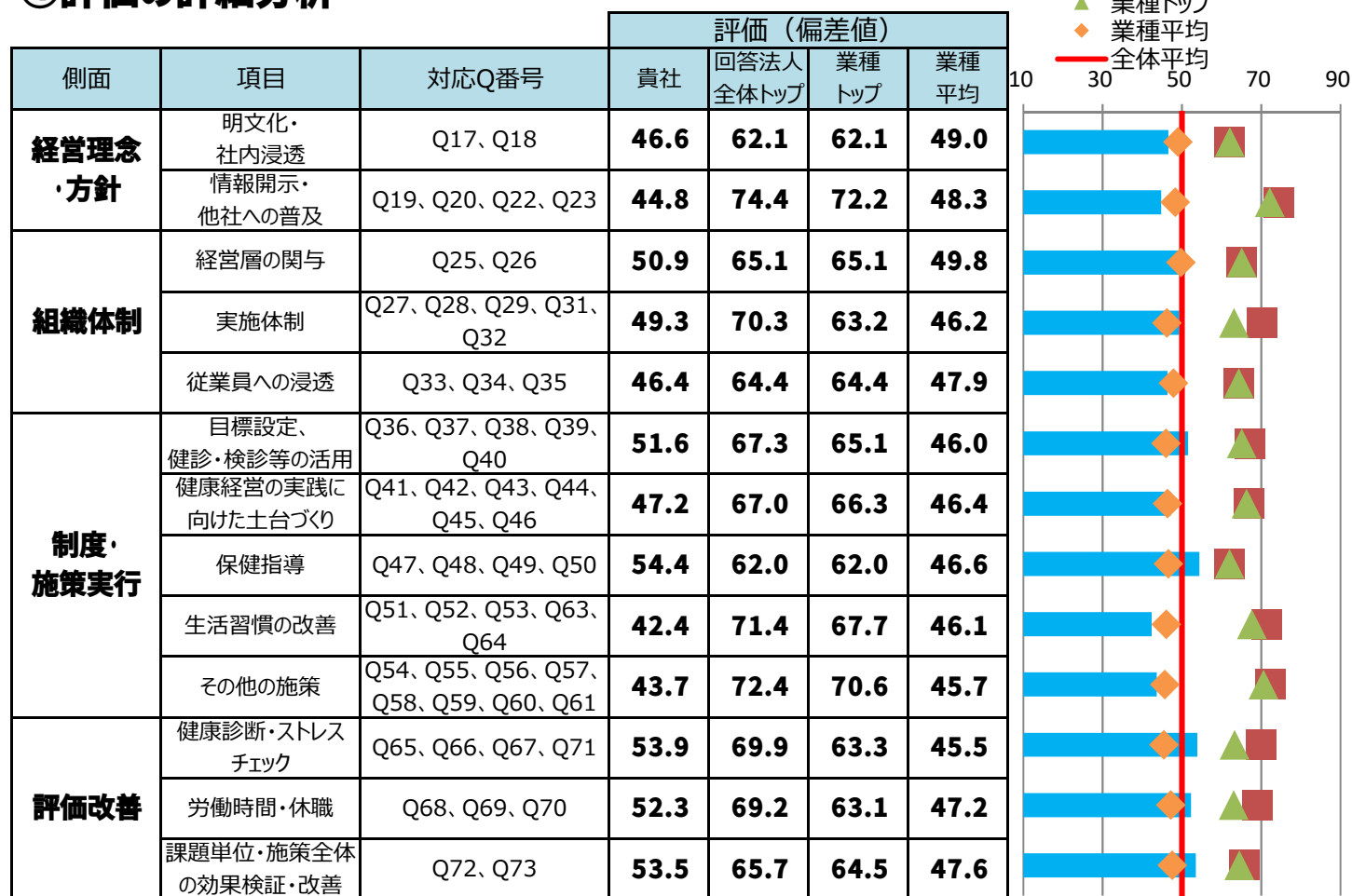
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 1601～1650位 | 1801～1850位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 49.8(-)    | 48.8(↓1.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                            |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>人材定着や採用力向上</b><br>前年課題としていた離職率・メンタルヘルス不調者の増加に対し、若年層を対象とした研修や外部カウンセラーの導入を行った。若年層の離職率は改善傾向にあるが、安心して長く働くことが企業の持続的成長には必要であり、引き続き課題として捉えている。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 従業員が安心して働ける職場環境を構築することで新卒採用者の5年後の定着率：90%を目指し、人材の安定的な確保並びに成長を期待する。                                                                          |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                           |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                               |
| URL    | <a href="https://www.hondacars-yokohama.co.jp/home/health.html">https://www.hondacars-yokohama.co.jp/home/health.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 6      | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 24     | 回 | 4                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |     |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 6.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 31.7 | % |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供                        |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 年に2回ゴルフコンペを開催している。その際に駐車場を提供したり、飲み物代の支援を行っている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 25.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 86.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                               |   |                             |     |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                   |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | カロリー記録の機能を提供しているサイトを定期的に社員に発信し、食生活改善を呼びかけている。 |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 7.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                             |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 立ち会議スペースや昇降式デスク等、通常の勤務を通して運動量が向上するオフィス設備を設置 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 一部の事務所をスタンディングデスクに改装し、運動量の向上を図っている。         |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 37.0                                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 80.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 40.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 51.7    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 54.6    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 47.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 50.0    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 47.4    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 49.8    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 50.6    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 51.0    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 38.4    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 32.3    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                           |
|---------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                         |
|               | 課題内容   | 社内で行っている活性度調査の回答結果を分析すると、コミュニケーション不足により相互信頼の低下が懸念され、課題としては「若手に対するコミュニケーション活性化」「事業所内におけるコミュニケーション活性化」となった。 |
|               | 施策実施結果 | 若手に対しては、入社3年目までの社員を対象としたミーティングを年2回行いコミュニケーションをとる場を提供した。また、それまでは事業所の任意で行っていたミーティングを、月1回開催にルール化した。          |
|               | 効果検証結果 | 活性度調査の結果、事業所のコミュニケーションについてスコアが3.57から3.62へ上がった。                                                            |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | -                                                                                                         |
|               | 課題内容   |                                                                                                           |
|               | 施策実施結果 |                                                                                                           |
|               | 効果検証結果 |                                                                                                           |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：アーク株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会岩手支部

非上場

■所属業種：小売業

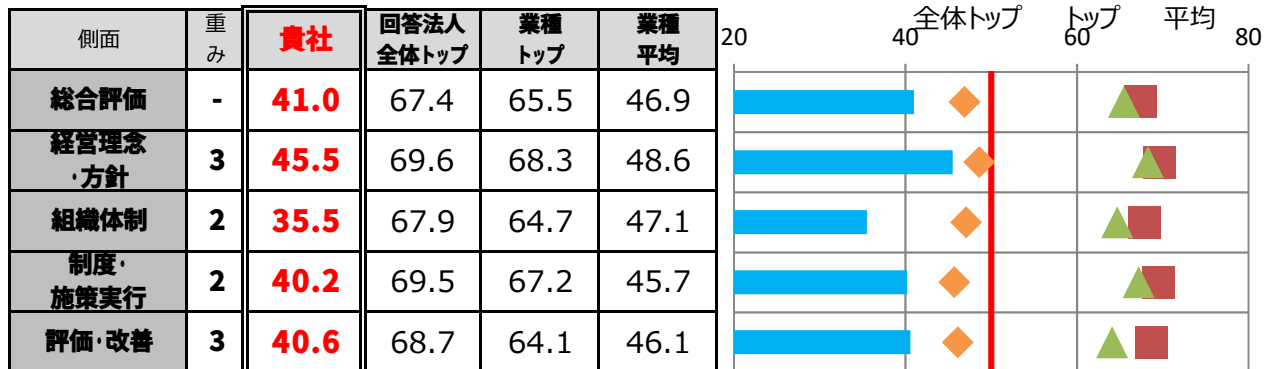
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2601～2650位 / 3169 社中

■総合評価： 41.0 ↑1.0 (前回偏差値 40.0 )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



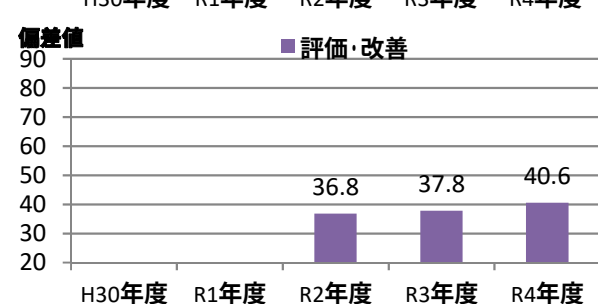
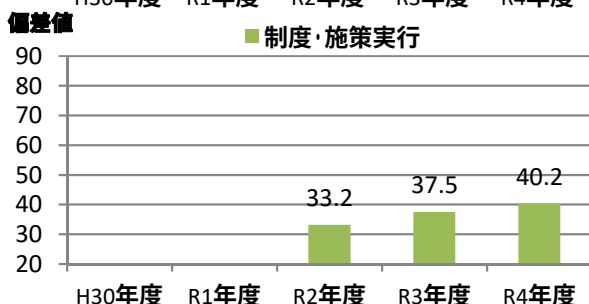
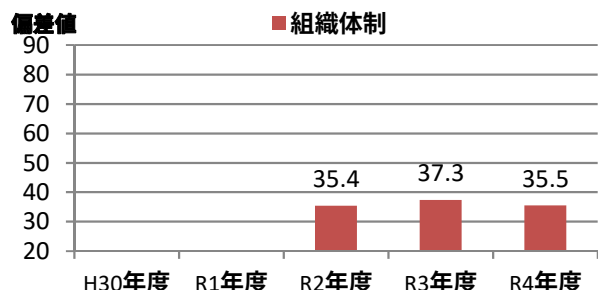
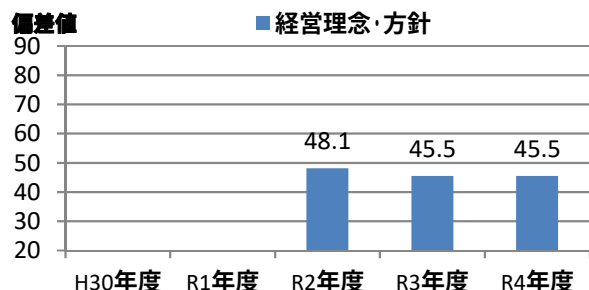
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

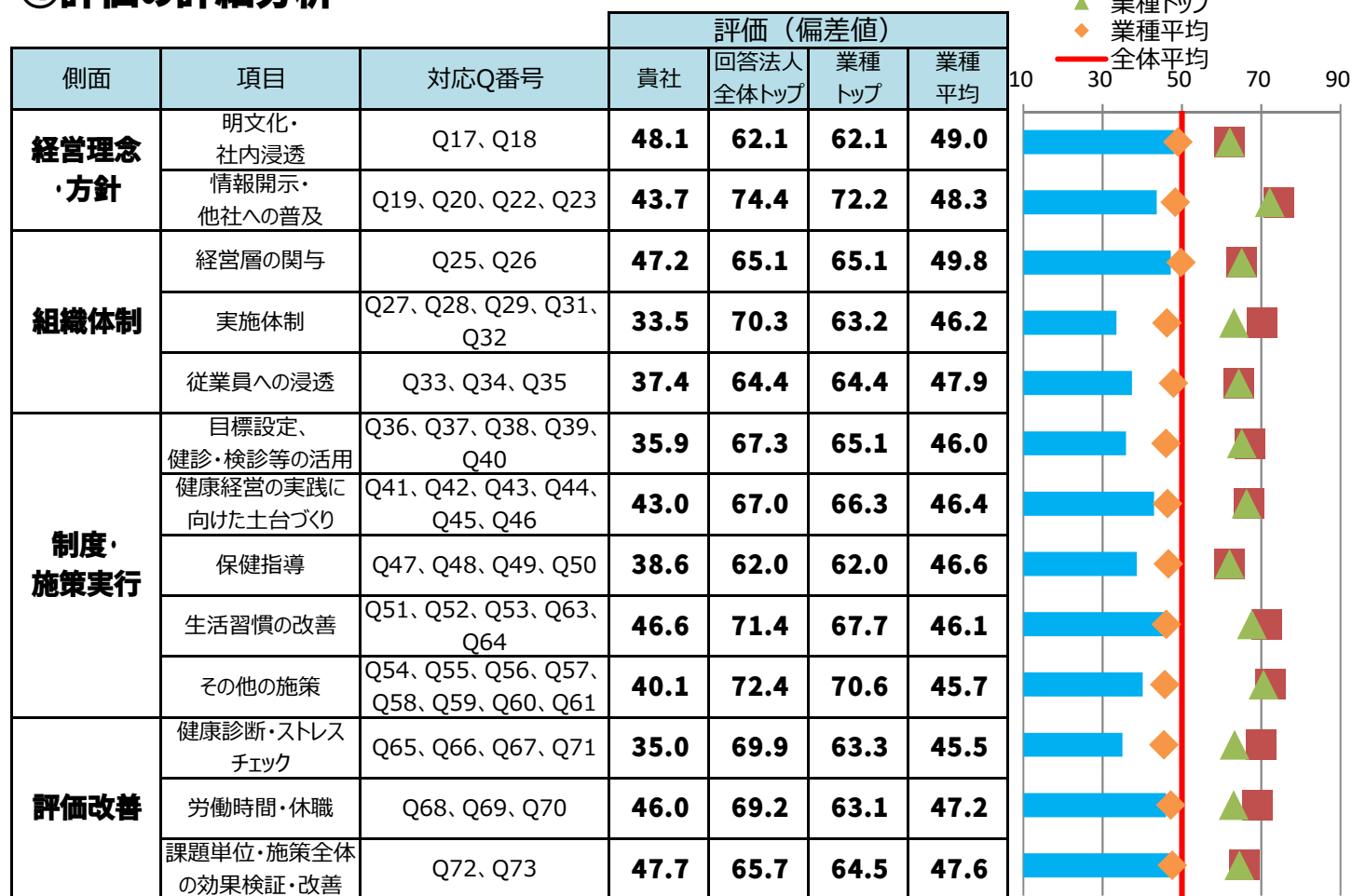
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | 2101～2150位 | 2401～2450位 | 2601～2650位 |
| 総合評価      | -      | -     | 39.2(-)    | 40.0(↑0.8) | 41.0(↑1.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                            |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 人材定着や採用力向上<br>恒常的な人材不足を解消すべく定着率の向上と、求人応募数の向上が課題                            |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 健康経営に取り組むことにより求人応募者の増加を期待。また、健康に働ける環境を社員に提供することにより定着率を上げ、もって、人材不足の解消に寄与する。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                               |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                   |
| URL    | <a href="https://www.arkgroup.jp/healthcare.html">https://www.arkgroup.jp/healthcare.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 2      | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 98.8 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 62.3 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                       |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供    |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 部内で昼食会を開催しコミュニケーションを促進するため昼食費用を提供している |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 仕出弁当を支給する際に自分が健康課題についてどのように取り組んでいるかなど課題共有する場を設けている             |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |     |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                                   |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | ゴルフ大会をスポンサーとして開催し社員の参加を促すことで運動習慣の定着を促進し大会参加補助をしている |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 2.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 89.8 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 41.6    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 30.4    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 46.6    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 30.2    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 49.9    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 33.4    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 43.0    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 61.9    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 41.2    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 40.4    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                 |
|---------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防                                                                              |
|               | 課題内容       | 社内で健康意識に関するアンケートを実施したところ、「日ごろ、睡眠不足を感じることもある」と回答した社員の割合が高い結果となった。                                |
|               | 施策実施<br>結果 | 全社員に対して睡眠に関するセミナーを実施し、7割の社員が参加した。                                                               |
|               | 効果検証<br>結果 | セミナー実施後のアンケート「過去1ヶ月間睡眠によって十分に休養が取れていますか？」の回答が前回の30%から今回55%になり労働生産性が向上した一因と捉える。今後も継続して取り組みを推進する。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                            |
|               | 課題内容       | 社員がインフルエンザに感染し欠勤者が増加すると、業務の一部縮小や遅延、お客様にサービスが行き届かない状況が想定できるため。<br>また、新型コロナウイルス感染症拡大防止を徹底するため     |
|               | 施策実施<br>結果 | インフルエンザ予防接種費用の一部負担の実施について社内メールで周知したが、コロナ対策をすることによりインフルエンザ予防接種率は前年の19%から10%に減り接種割合は伸びなかった        |
|               | 効果検証<br>結果 | インフルエンザ予防接種実施率は上昇しなかったが、コロナ対策を推進したことにより結果インフルエンザ感染による欠勤者が減少したことによる労働生産性が向上した一因であると捉える。          |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: シン・エナジー株式会社

英文名: SymEnergy Inc.

■加入保険者: 全国健康保険協会兵庫支部

非上場

■所属業種: 小売業

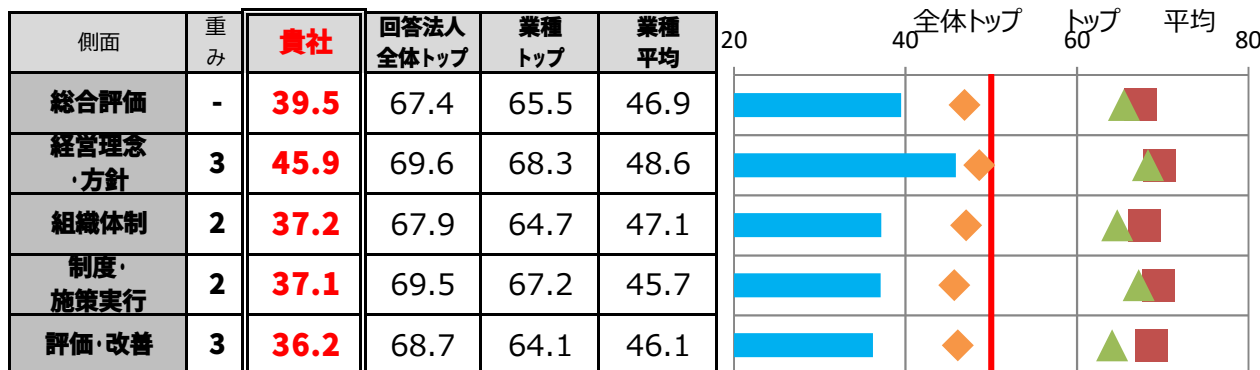
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2701~2750位 / 3169 社中

■総合評価: 39.5 ↓1.7 (前回偏差値 41.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



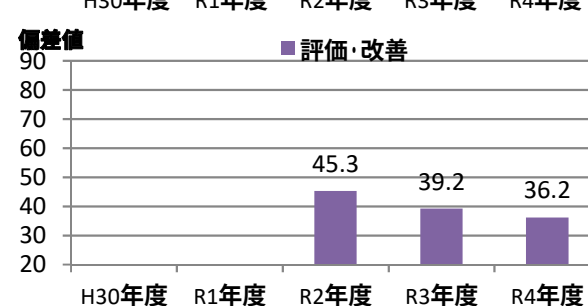
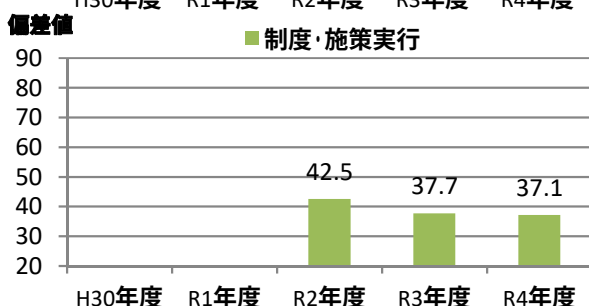
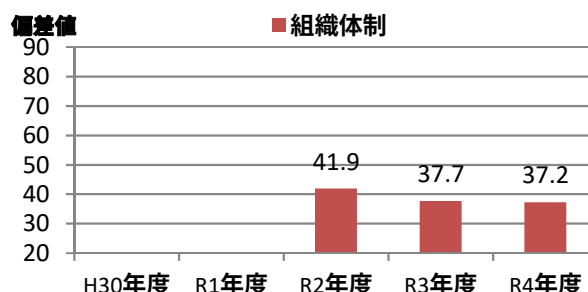
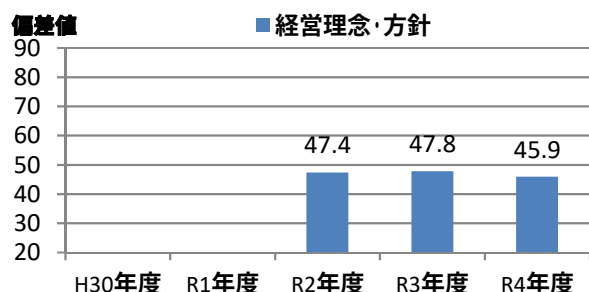
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

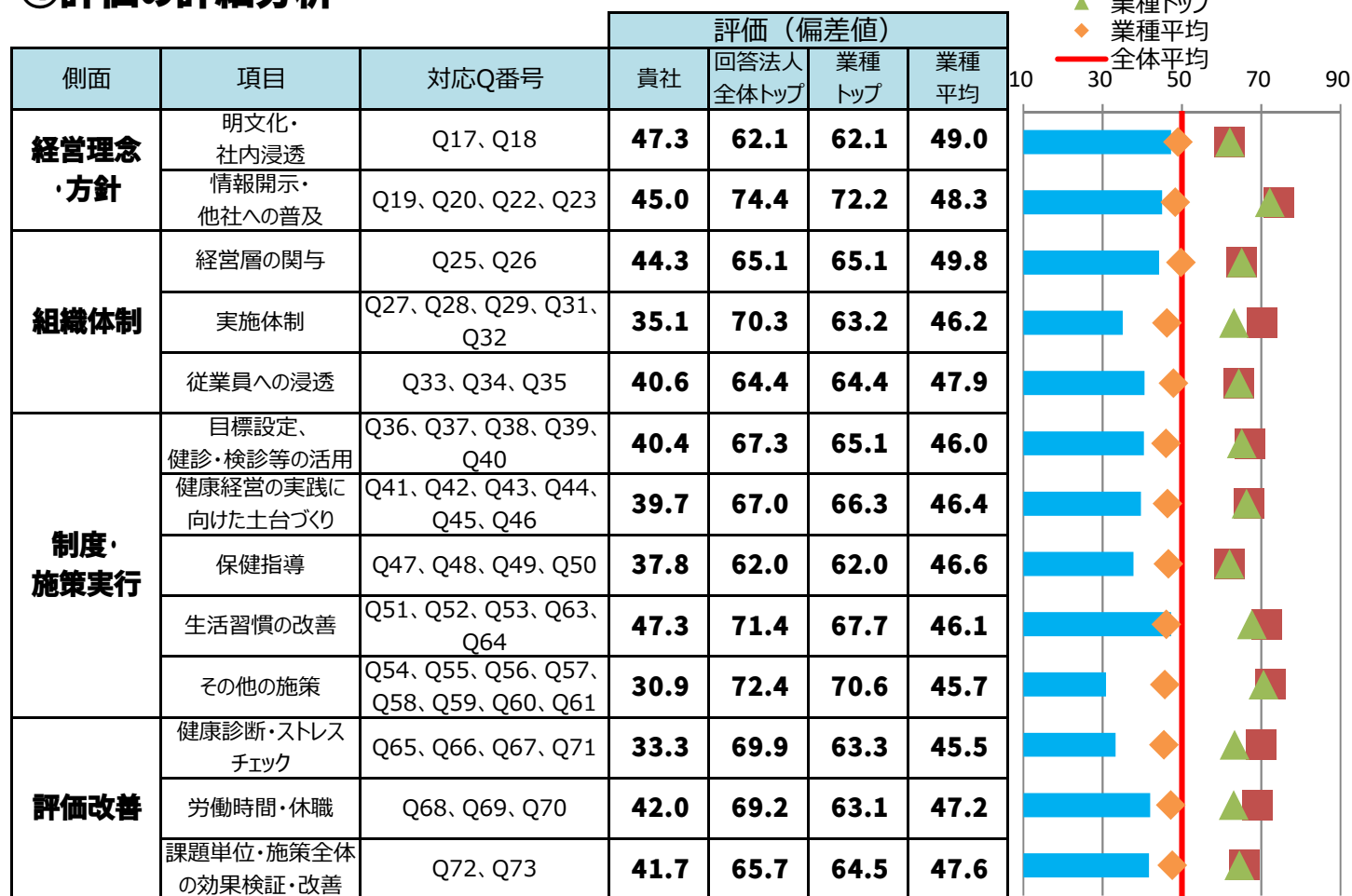
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | 1801~1850位 | 2351~2400位 | 2701~2750位 |
| 総合評価      | -      | -     | 44.7(-)    | 41.2(↓3.5) | 39.5(↓1.7) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                          |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>企業間の競争激化により優秀な人材の確保は企業にとって必須と考える。中でも新卒新入社員の採用活動は特に重要視している。採用した新卒新入社員が健康的に働けることが大切だと考える。</p>                                                                  |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>新卒新入社員1～3年目くらいを目安に新卒採用委員会を立ち上げ、自身が採用活動中に行ってきたことや就職してからの経験などを学生向けに説明会やその後の面接などのフェーズまで一貫してかかわることで、学生としては年齢が近く話しやすい新卒新入社員と密にコミュニケーションをとることができるため、就職後の不安等を解消し、これから入社する未来の社員の健康も気にかける。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                       |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                           |
| URL    | <a href="https://www.symenergy.co.jp/company/health/">https://www.symenergy.co.jp/company/health/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 1                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 33.6 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                      |   |                             |  |   |
|------------------------------|--------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供   |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | リモートで拠点を繋ぎ、社員総会を開催。社員同士交流できるイベントを企画。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | ミックスナッツの提供、健康食（オフィスおかん）の提供                                     |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 78.1                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                       |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置   |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 毎朝礼時、全社一斉にラジオ体操を行っている |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 37.7    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 36.3    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 39.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 35.0    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 36.1    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 37.0    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 39.2    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 39.2    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 23.1    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 49.4    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                |
|---------------|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防                                                                                                             |
|               | 課題内容       | 生産性向上のために1人あたり目標利益を毎年定めているため、生産性向上が必要となってくる。                                                                                   |
|               | 施策実施<br>結果 | 生産性向上のためにQ52のdで記述した通り、隔週で30分間のクリエイティブタイムを設け、各自リフレッシュや自己学習、読書や軽い運動など気分を切り替えられる時間を設けている。                                         |
|               | 効果検証<br>結果 | 定量的な検証ではないが、クリエイティブタイムを導入した際に従業員にアンケートをとったところ、クリエイティブタイムが有効または効果があると感じた従業員が多かったため導入前よりも気持ちがリフレッシュされそれが生産性向上に少なからず寄与していると考えられる。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                                                                              |
|               | 課題内容       |                                                                                                                                |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                                                                                |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                                                                                                |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: DUO南海株式会社

英文名:

■加入保険者: 大阪自動車販売店健康保険組合

非上場

■所属業種: 小売業

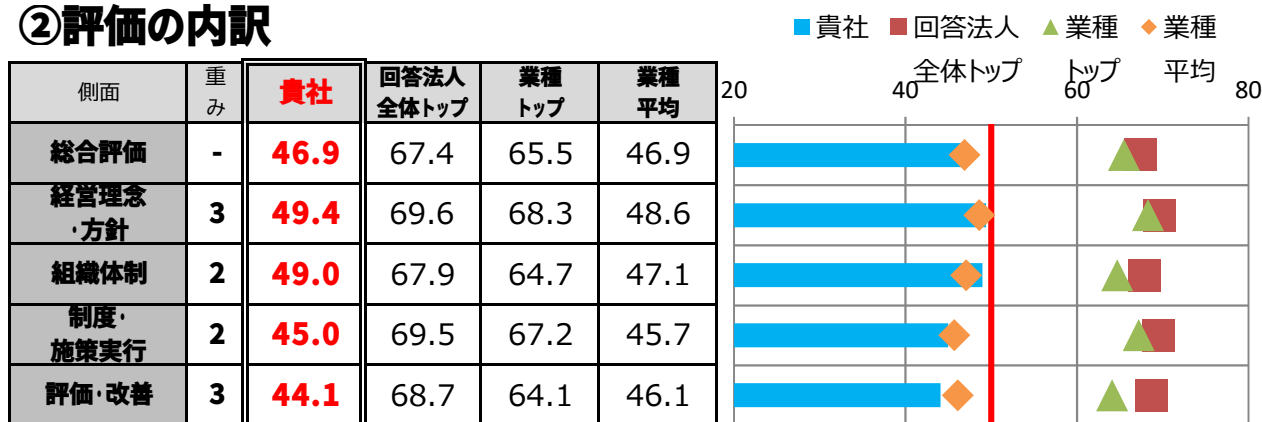
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2051~2100位 / 3169 社中

■総合評価: 46.9 ↓0.4 (前回偏差値 47.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



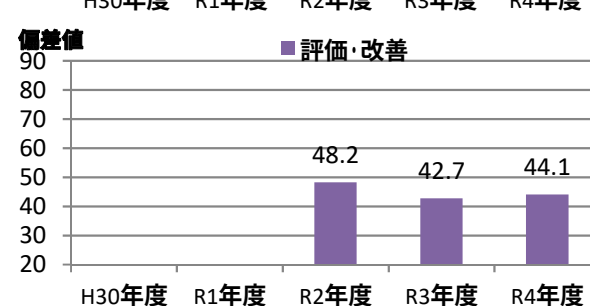
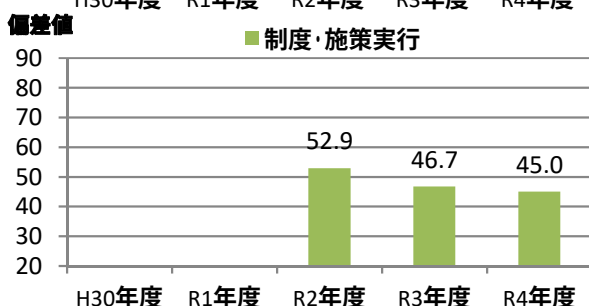
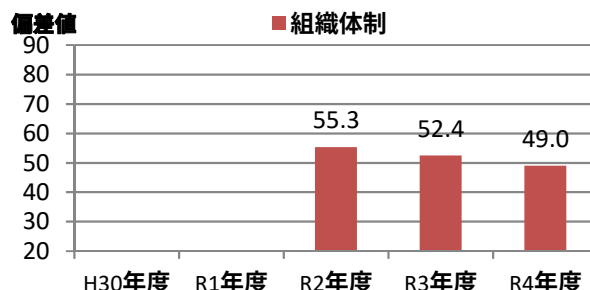
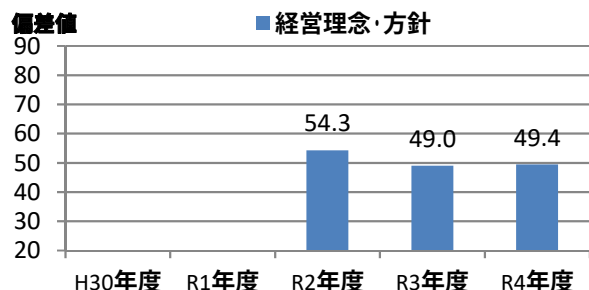
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

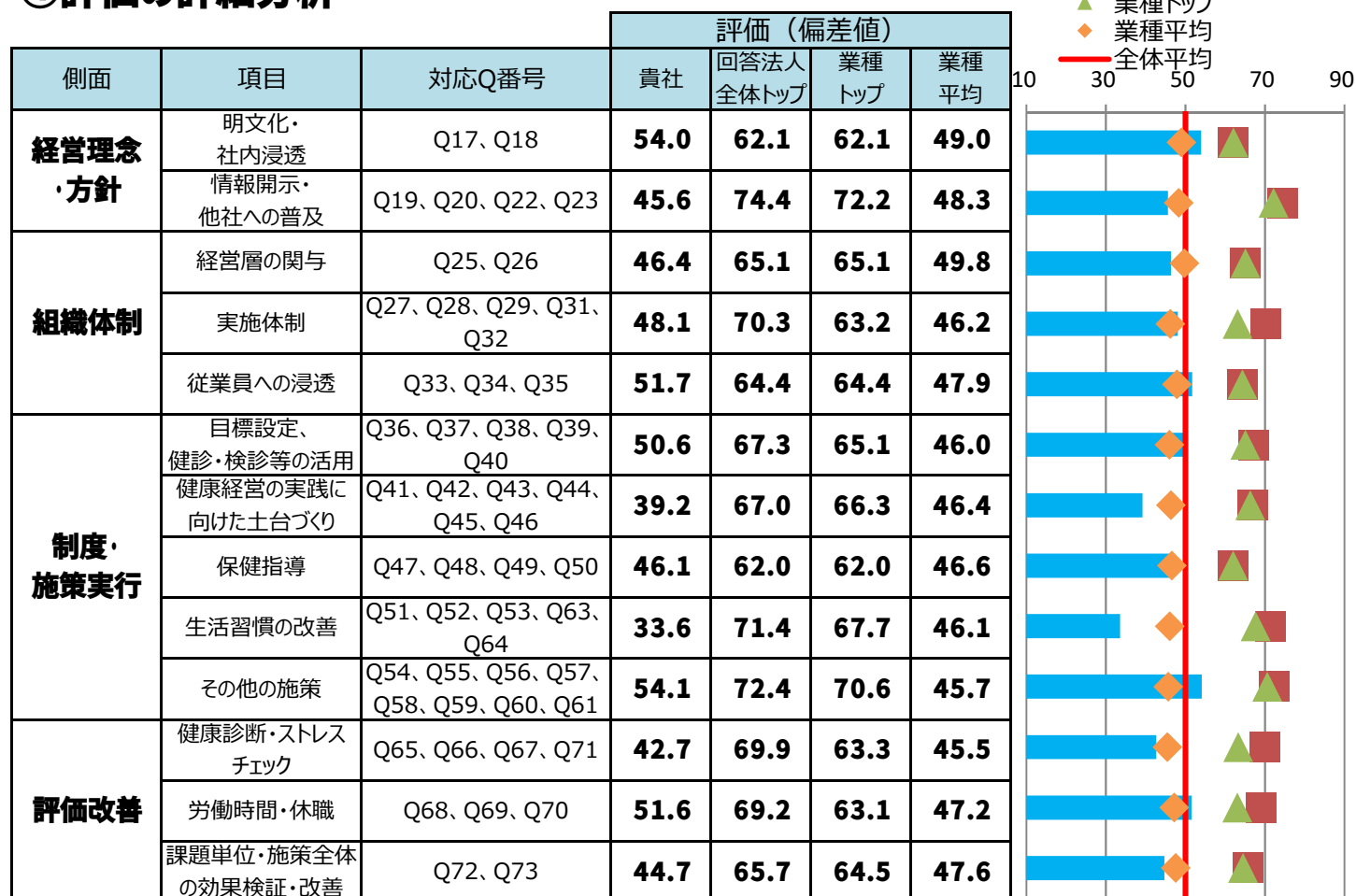
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | 1101~1150位 | 1851~1900位 | 2051~2100位 |
| 総合評価      | -      | -     | 52.4(-)    | 47.3(↓5.1) | 46.9(↓0.4) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                       |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>コロナ禍の中、体調面、精神面の両面で体調管理を整えれるよう、社員の健康管理・職場環境の改善に取り組む中、特に人材不足である整備職の定着率を上げていく事も大きな課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員が、特に社員の健康に対する配慮が大きい会社だと感じられることを期待している。具体的な指標として、新卒整備職の離職率が昨年度約15%から次年度は10%の改善を目指す</p>                           |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                         |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                                             |
| URL    | <a href="https://www.vw-dealer.jp/company.do?dlr=hamadera&amp;sno=195">https://www.vw-dealer.jp/company.do?dlr=hamadera&amp;sno=195</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |           | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>12</b> | 回 | <b>4</b>          | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |              |   |                             |            |   |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>9.1</b> | % |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供         |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | オンライン上で従業員同士が自由に掲載、閲覧でき、お客様の声や好事例、失敗事例等が掲載されている。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 全店舗にスポーツ飲料をラインナップした自販機の設置し、いつでも水分補給が出来るよう環境を作っている              |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                    |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置                |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 始業5分前に音楽を流し、運動習慣の向上に向けてラジオ体操をしている。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>13.7</b>                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |              |   |
|-------|------|---------|--------------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |              | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | <b>100.0</b> | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |              | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 45.0    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 54.6    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 17.1    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 53.2    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 54.2    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 52.7    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 46.3    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 40.2    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 55.2    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 29.1    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                       |
|---------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                           |
|               | 課題内容   | ワークライフバランスを取組んでいく中であっても、まだまだサービス業ゆえのお客様都合による定時以降の業務が発生している。                                                                                                           |
|               | 施策実施結果 | 月2回のノー残業デーに限らず、常に定時で終わることを啓蒙。ノー残業デー翌日には社内イントラネットにて、店舗施設時刻一覧を掲載、その意識を高める。結果、定時での業務終了が習慣化され、残業軽減へと繋がった                                                                  |
|               | 効果検証結果 | 2018年は約24時間であった月の平均残業時間が、コロナ渦以降、2020年、2021年度は約12時間と大幅に減少傾向が続いている。各マネージャーからのヒアリング調査で、ノー残業デーの強い意識と、コロナ渦で得た従業員の効率のかつメリハリのある業務遂行に繋がり、プライベート時間の増加が心のゆとりにつながっているという意見が目立った。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進                                                                                                                                            |
|               | 課題内容   | 特に店舗にて、男性が多い職場環境ゆえ女性が孤立してしまいがちである。                                                                                                                                    |
|               | 施策実施結果 | 営業スタッフの職種において、女性営業スタッフ同士が定期的（月に一度程度）に本社へ集まり、日常業務や販売促進について話し合う機会を設けている。一種のコミュニティである【#南海女子】チームを発足。                                                                      |
|               | 効果検証結果 | 対象者へ感想を聞くと、「この機会のおかげで、離れた店舗の同じ女性スタッフと仲良くなれた」との意見が多く、それが働く上の心の安定やモチベーションにつながっている。                                                                                      |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | —     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | —     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社NKインターナショナル

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会北海道支部

非上場

■所属業種：小売業

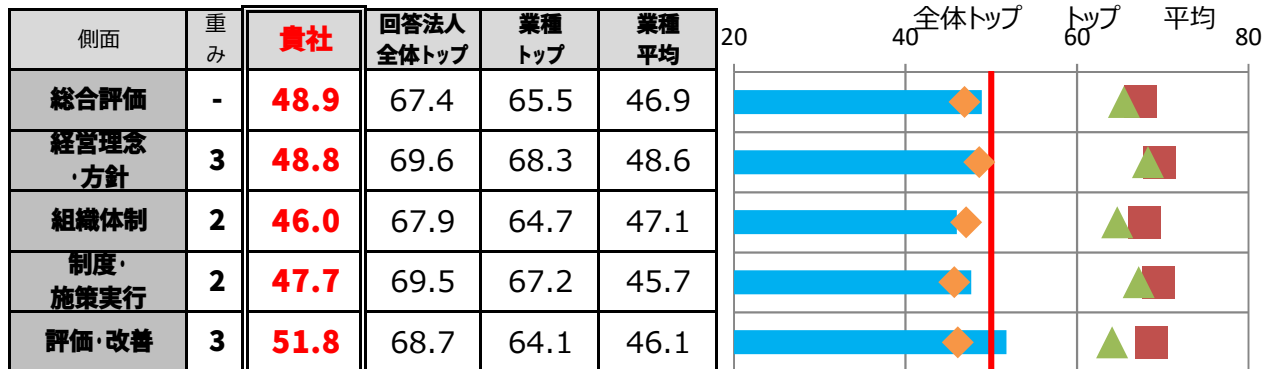
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1801～1850位 / 3169 社中

■総合評価：48.9 ↓2.4 (前回偏差値 51.3 )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



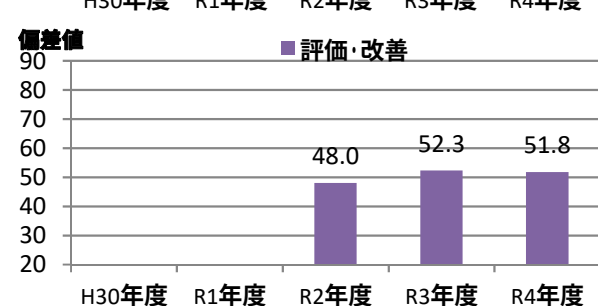
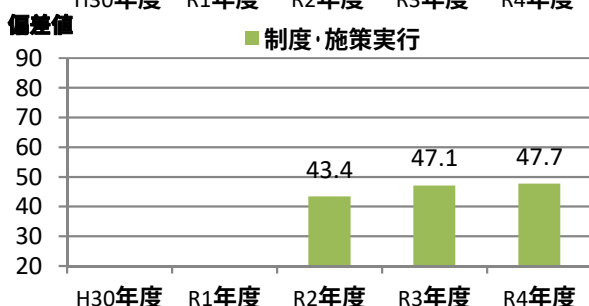
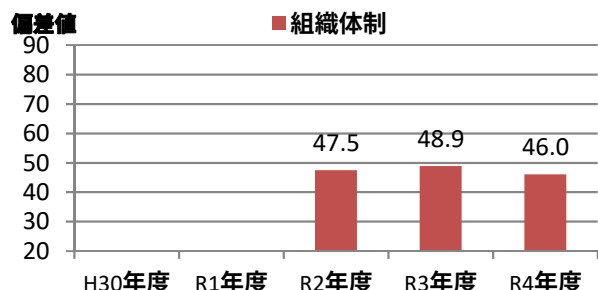
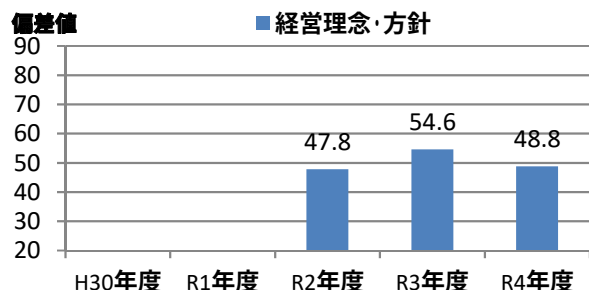
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

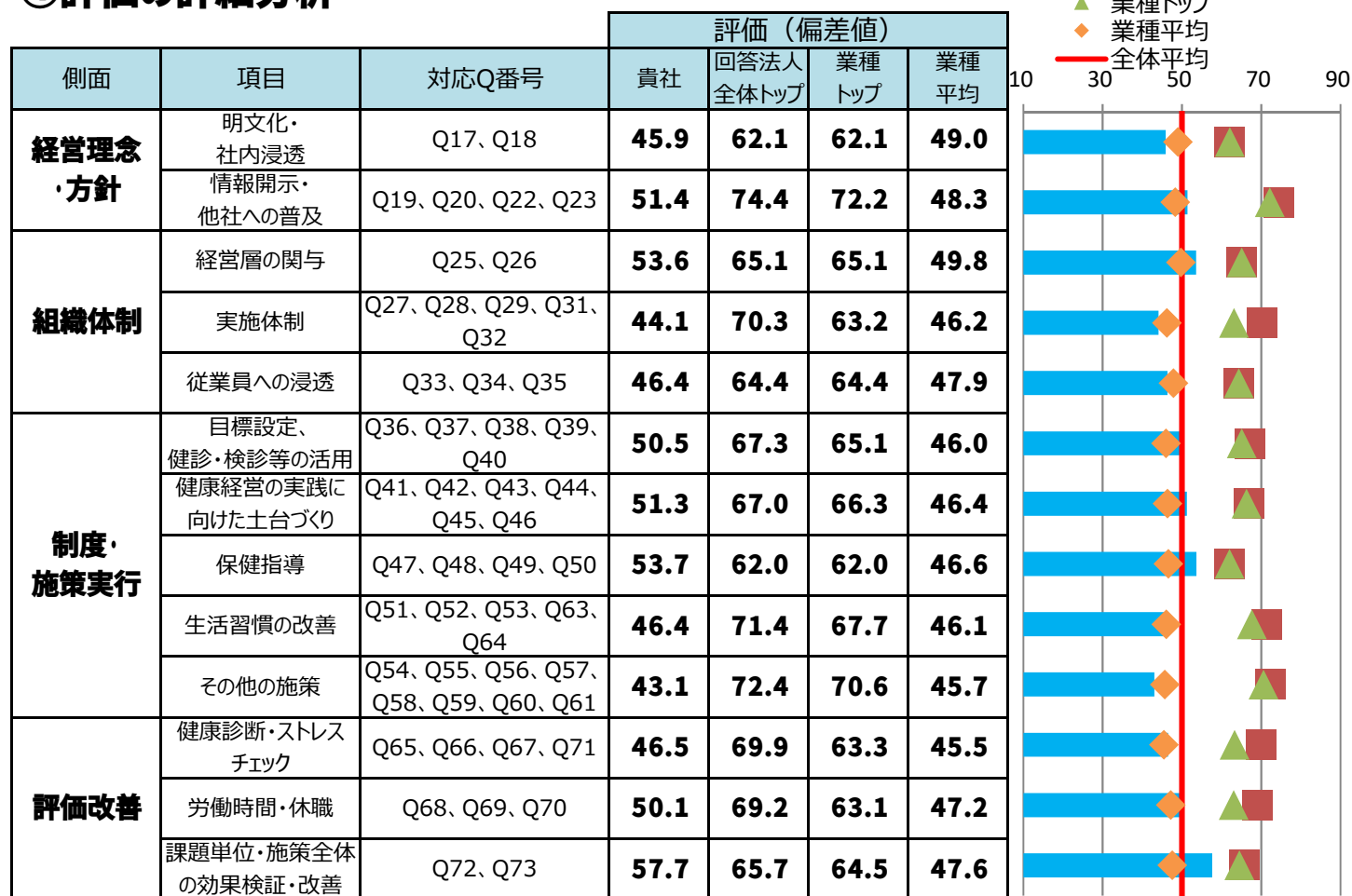
|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | 1601～1650位 | 1401～1450位 | 1801～1850位 |
| 総合評価      | -      | -     | 46.9(-)    | 51.3(↑4.4) | 48.9(↓2.4) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                    |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>若い従業員が多く昼食はインスタント食品で済ませる従業員が散見された。インスタント食品は塩分過剰摂取や栄養バランスが悪く健康を損ねパフォーマンスの低下にも繋がる恐れがあるため従業員の健康面への配慮は経営上で大きな課題となる。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>健康経営の実施により疾病による勤怠不良者の減少を望む。会社が昼食のお弁当を支給すること、またお弁当を支給することになった経緯を理解することによりバランスの良い食事及び健康に対する意識の向上を期待し、それ故に従業員の仕事に対するパフォーマンスアップを目指します。</p>          |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                           |
|--------|---------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                               |
| URL    | <a href="https://nkinter.co.jp/health/">https://nkinter.co.jp/health/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 2      | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 4      | 回 | 4                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |       |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 29.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                     |   |                             |       |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | その他                                                 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 店舗毎孤立しないよう全事業所がWebにて繋がり社員同士の会話ができてモチベーションを高めあう事ができる |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 健康経営担当者が毎週、健康に配慮したお弁当を5種類選び従業員に選択してもらい提供している。                  |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                            |   |                             |       |   |
|------------------------------|--------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                  |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 月ごとに運動奨励活動内容を変更し、その旨の周知及び、運動促進ツールの提供を行っている |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |       | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |       | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 100.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 55.3    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 52.8    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 47.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 37.9    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 54.6    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 55.6    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 51.1    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 45.6    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 44.0    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 31.3    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                     |
|---------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                                                                           |
|               | 課題内容   | 喫煙は健康に悪い影響を及ぼします。また、喫煙男性に関しては非喫煙者に比べて肺がんによる死亡率が高くなっています。男性従業員が多いため、またがん以外の疾病を予防するためにも男性の喫煙率25%以下に下げることが重要課題                                                                                         |
|               | 施策実施結果 | 禁煙アプリの提供、健保組合等の禁煙イベントの積極的参加誘導、厚生労働省が発するe-ヘルスネットより禁煙に関する情報共有を行い従業員の禁煙に対する意識向上を実施                                                                                                                     |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 経営トップ自らが禁煙に成功した。その後、従業員の中からも禁煙成功者が少しずつ増え昨年37%あった喫煙率が32.8%まで改善された。しかしながら40歳以上の喫煙率は66%と昨年と同様となっている。今後は40歳以上の従業員の禁煙率を上げれるよう産業医と連携をとり研修回数を増やして改善を図る                                                     |
|               | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                                           |
|               | 課題内容   | 比較的若い従業員が多いため健康への意識が低いのが現状<br>健康診断結果のみならず常日頃から健康に関心を持ってもらい疾病の発生を予防することが大きな課題となる                                                                                                                     |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 「腹八分目にして医者要らず」というお題にて腹八分目の効果内容や食事の際の順番等の情報提供実施、また食事に関するアプリ提供 96, 8%の従業員が興味を持ちアクセス閲覧する結果となった                                                                                                         |
|               | 効果検証結果 | 全国健康保険協会北海道支部からの情報を確認すると北海道被保険者1名あたりの2021年度の医療費は平均212,163円となっている。しかしながら弊社一人当たり医療費は半分以下の92,697円となった。医療費に関しては年齢構成も影響していると思うが今後も「腹八分目にして医者要らず」に関する健康情報等を発信し疾病の発生予防を実施する。また継続して社内医療費を北海道平均医療費の半分以下を目指す。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ジョイフル

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会大分支部

非上場

■所属業種：小売業

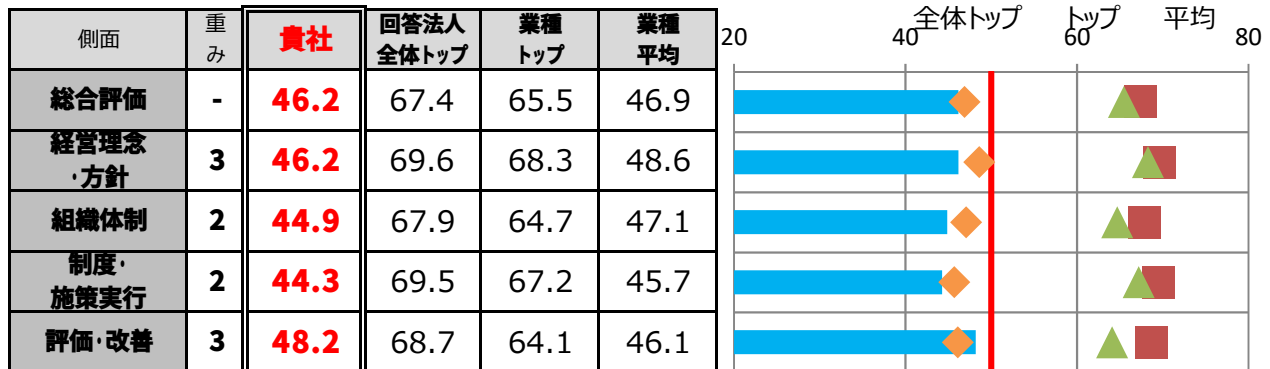
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2101～2150位 / 3169 社中

■総合評価： 46.2 ↓0.7 (前回偏差値 46.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



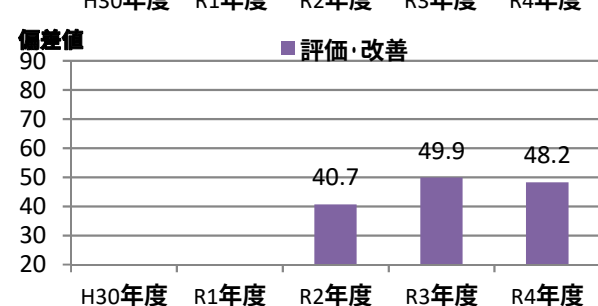
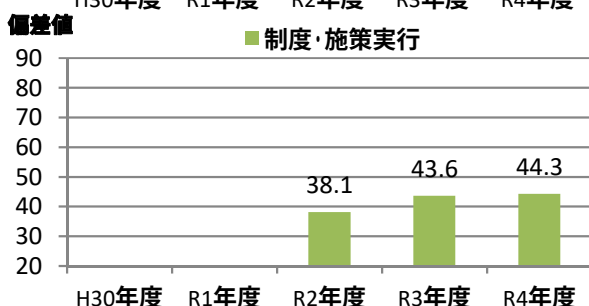
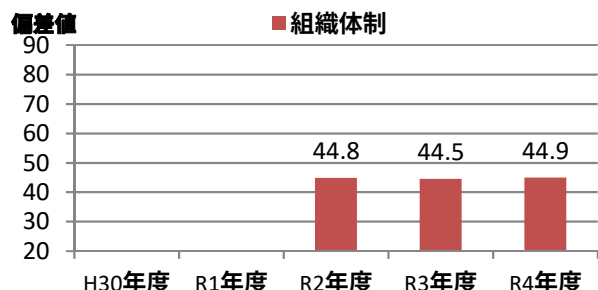
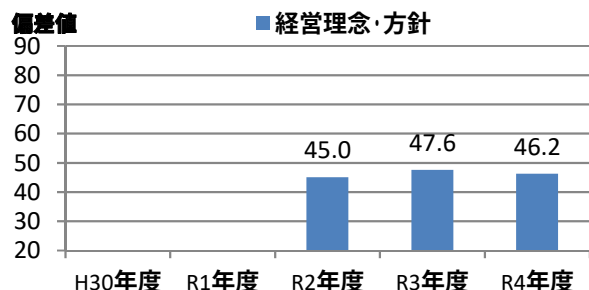
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

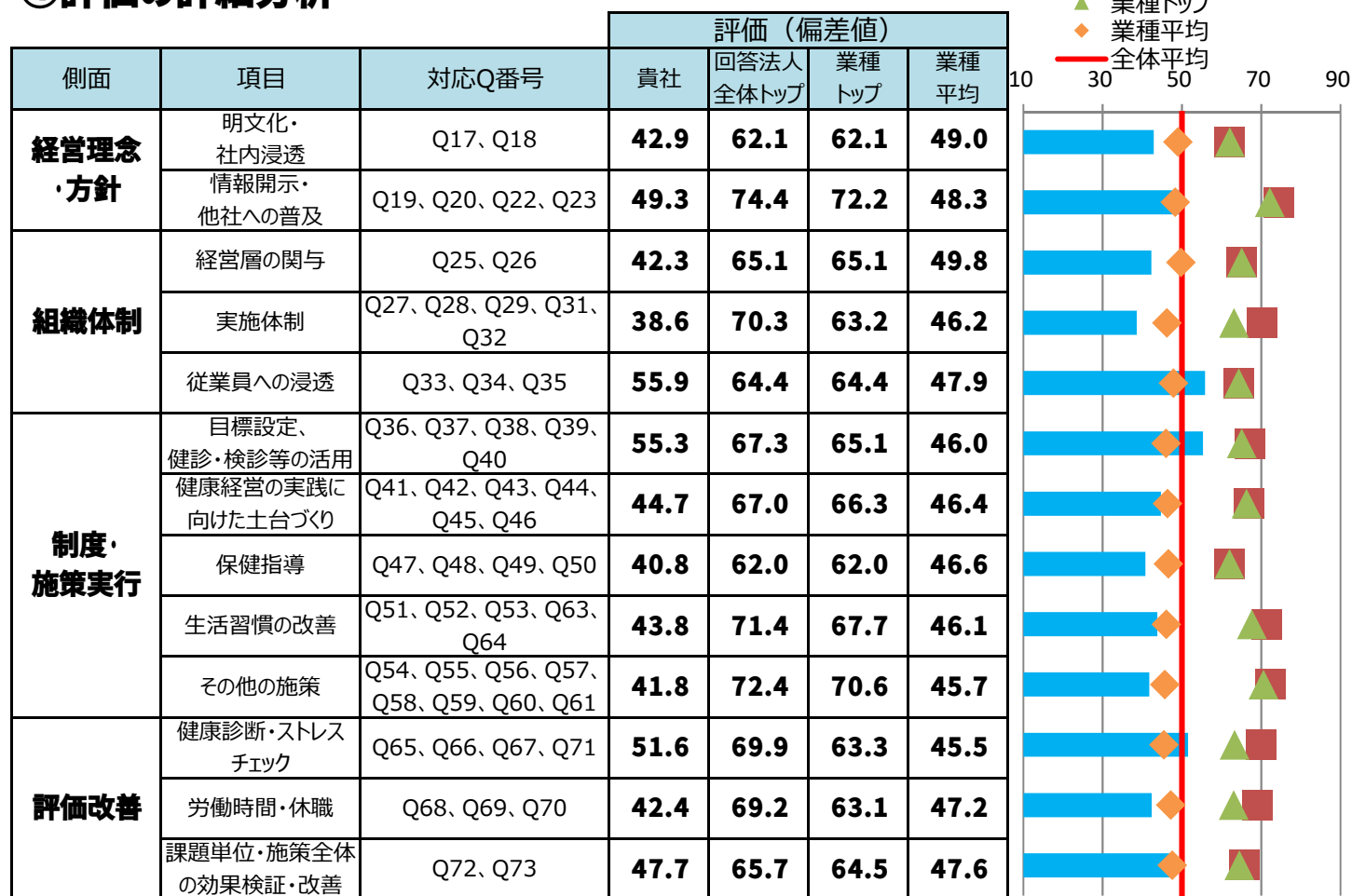
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | 1951～2000位 | 1901～1950位 | 2101～2150位 |
| 総合評価      | -      | -     | 42.3(-)    | 46.9(↑4.6) | 46.2(↓0.7) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                         |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>コロナ禍の影響で外食産業への新規就労希望者は減少するとみられ、既存の従業員も争奪戦が激化していると認識している。現在当社で働いている人に今後も健康で末永く勤務して頂くことによる人材定着の安定化実現が、事業活動を推進する上で大きな課題である。</p>                                |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>2021年の健康診断では、生活習慣病のリスクとなるメタボリックシンドローム該当者が当社では12.4%となっている。健康で末永く勤務してもらうためにも、内臓脂肪を減らすためにバランスの取れた食事をとること、節酒、運動を増やすこと等での生活習慣病のリスク低減効果を社内通達等で周知して、5年後のメタボリックシンドローム該当者を12.0以下への改善を目指す。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                   |
|--------|-------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                    |
| URL    | <a href="https://www.joyfull.co.jp">https://www.joyfull.co.jp</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |     |   |                             |       |   |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 2.7 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                       |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | その他                                   |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 社内報をWeb公開しており、従業員が自由に写真等を投稿できるようにしている |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 84.0                                  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 500kcal以下の摂取カロリーを抑えやすい食事を、勤務日は40%割引で提供している。                    |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 25.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                     |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 始業時の体操の実施           |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 10.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 52.9    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 46.7    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 52.1    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 53.1    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 41.7    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 30.8    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 51.3    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 32.6    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 38.4    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 40.7    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                  |
|---------------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                      |
|               | 課題内容   | 厚生労働省の平成30年(2018)「国民健康・栄養調査」によると、睡眠で休養が十分にとれている者の割合は78.3%であるが、当社は66.7%に留まっている。<br>この状態を改善するには、勤務間インターバルと休日取得の確保が課題である。                                           |
|               | 施策実施結果 | インターバル制度の導入また自動シフト作成システムの導入により、長時間労働を抑制し、インターバル・休日取得確保に対応できるものとなっている。                                                                                            |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | システムを導入後、8時間未満のインターバル未取得者の数が導入後と比較し半減。<br>全従業員への教育を強化し、現在は発生率は制度導入前の1割以下。                                                                                        |
|               | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                                        |
|               | 課題内容   | 社内の喫煙ブースは以前は屋外のみであったが雨天での使用は不評であったので、屋内にも設けたところ喫煙者には高評価だったが、喫煙率抑制に逆効果を与えていると考えられるため改善が必要である。                                                                     |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 屋内は屋外に比べ喫煙ブースを狭小化している。狭小化の結果、同時に喫煙できる人数が以前の5名から3名まで減少。                                                                                                           |
|               | 効果検証結果 | 同時に喫煙できる人数が減少した為、喫煙ブースに入れない従業員が、休憩時間での喫煙を諦める場面を多く見るようになった。現時点では健康診断結果等への定量的な効果はまだ出ていないが、定性的な効果を把握するために、喫煙ブースに入らなかった従業員にアンケートしたところ回答者のうち5%が「禁煙を考えるきっかけになった」と回答した。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：岐阜日産自動車株式会社

英文名：

■加入保険者：岐阜県自動車販売健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

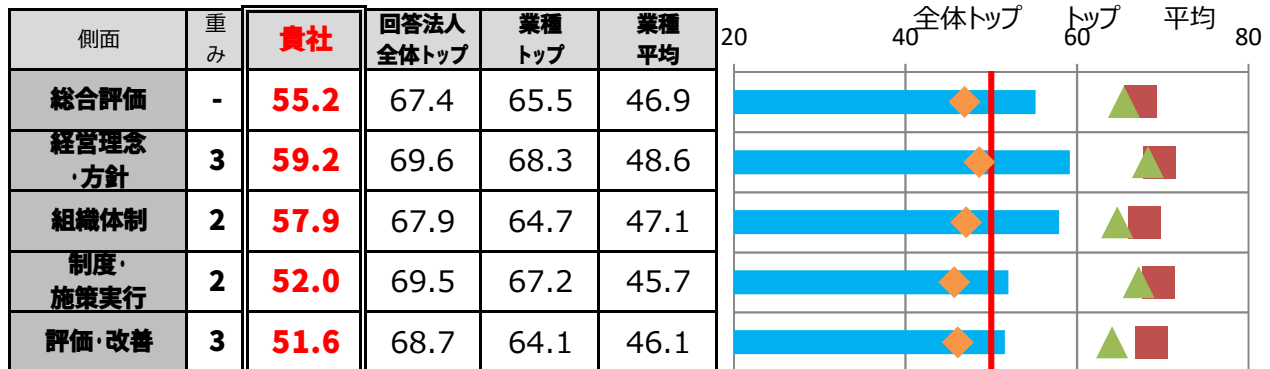
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 1001～1050位 / 3169 社中

■総合評価： 55.2 ↑0.2 (前回偏差値 55.0 )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



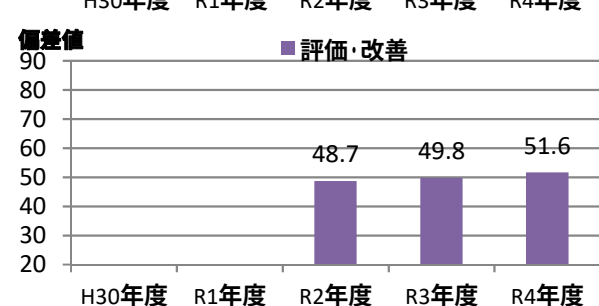
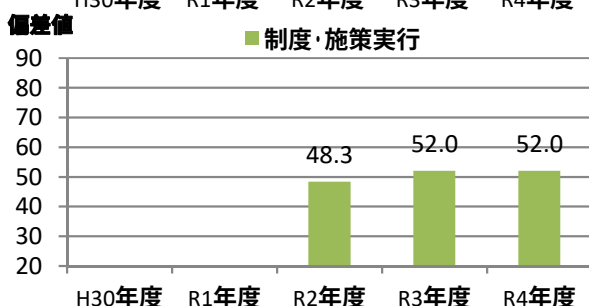
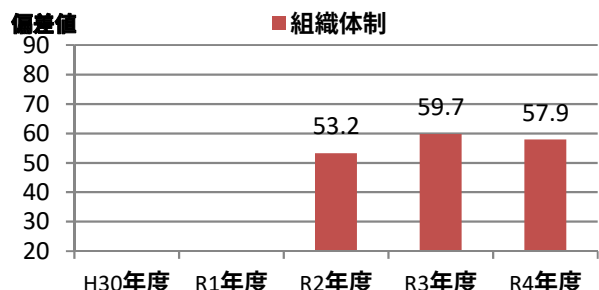
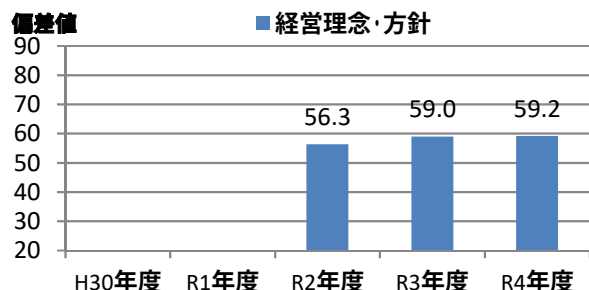
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

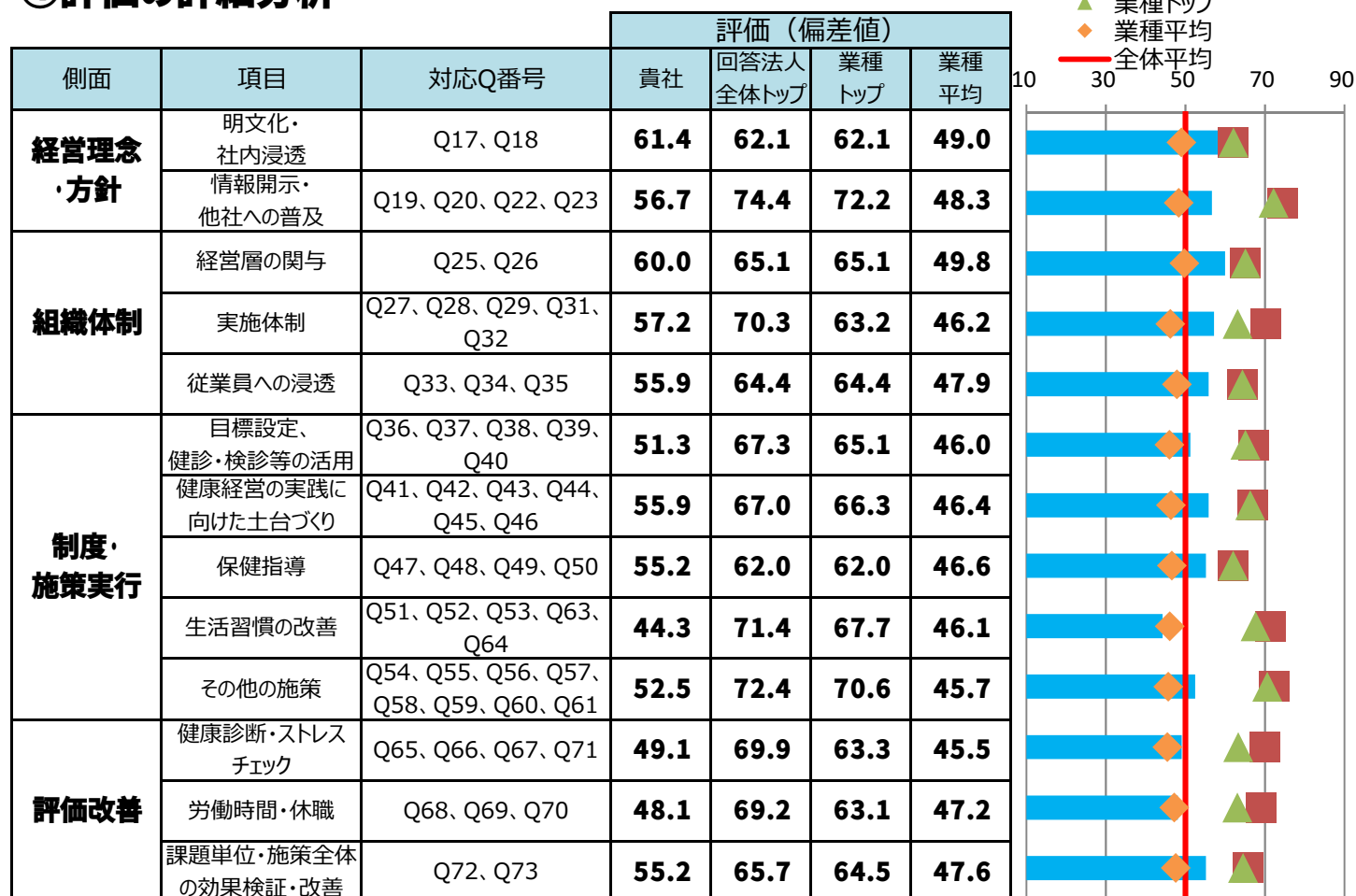
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | 1151～1200位 | 951～1000位  | 1001～1050位 |
| 総合評価      | -      | -     | 51.8(-)    | 55.0(↑3.2) | 55.2(↑0.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                               |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>企業の生産性に影響を及ぼす要素としてアブセンティズムやプレゼンティズムの発生が挙げられる。当社は、いかに従業員が心身ともに不調にならずに個々のワーク・エンゲイジメントを維持し従業員のパフォーマンス向上させることが経営上の課題の一つと考えている。</p>                                                 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>労働生産性を妨げる要因としてはチーム内の関係の質があると考えており、その具体的な取り組みとして部下が積極的に目標に取り組み、自ら「考え、気付き、行動する」というサイクルを促すためのプログラム『コミュニケーション促進プログラム』を実施、これを高めればメンバー間の信頼関係や仕事への責任感が強まり、勤労意欲の維持向上が続けられることを期待している。具体的な指標として標準実働効率0.96維持を目指す。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                               |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                                                   |
| URL    | <a href="https://ni-gifu.nissan-dealer.jp/corp/emergency_support111.html">https://ni-gifu.nissan-dealer.jp/corp/emergency_support111.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 4      | 回 | 4                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 10.9 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                                            |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 『ステージアップ面談』と称し上司と部下とのコミュニケーションをはかる機会を年2回設定している |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 86.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 94.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                              |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 保健師による食生活改善の指導を対象者について文書にて指導している |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 4.1                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 50.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                    |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | その他                                |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | クラブ活動創部にあたり各種規定の整備、広報活動、部員集約を行っている |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 9.2                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 41.0 | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 50.4    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 52.1    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 46.2    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 56.5    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 45.3    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 61.2    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 48.9    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 52.1    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 55.2    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 40.3    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                     |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                                         |
|               | 課題内容   | コロナ禍以前において長時間労働者が毎年高い割合となっており、現コロナ禍では減少しているものの、コロナ収束後においても労働時間の適正化を目指す上で低い割合のまま維持することが必要である。特に繁忙期については急激に業務量の増加が見込まれるため、法定外労働45時間超の人数増が懸念される。                                       |
|               | 施策実施結果 | 残業時間の月間上限目標を15時間以内と設定、全従業員に周知徹底を図り各部門ごとに残業が発生する要因を検証し平準化、効率化、時間配分等を実施した。現時点で平均13時間（2018年は22時間）となった。                                                                                 |
|               | 効果検証結果 | 現時点での定性的な効果を把握するため、毎年実施している従業員意識調査を全従業員に実施したところ『日々の労働時間は適正な範囲内と思う』という設問に対して、肯定回答率－（マイナス）否定回答率の差異は2018年実施の調査時の16ポイントから今回は44ポイントとなり肯定回答率が上昇した。今後についても施策を継続実施することで残業抑制を図り労働時間の適正化を目指す。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                                                                                |
|               | 課題内容   | 従業員のインフルエンザ感染予防対策として予防接種の接種率が例年低い傾向にあり、感染拡大防止及び重篤化防止をはかるため接種率を上げる事が必要である。                                                                                                           |
|               | 施策実施結果 | 契約医療機関に依頼し接種場所を事業所で集団接種が実施できるよう一部事業所に展開・集約、その結果43.9%の従業員が接種した。一方、その他の事業所においては集団接種ではないため22.1%にとどまった。                                                                                 |
|               | 効果検証結果 | 接種場所を事業所で予防接種すると接種率が約2倍になることが確認できた。この検証結果を踏まえて、今後は事業場での集団接種場所を増やす。また、接種費用の一部補助を実施し更なる接種率向上を目指す。                                                                                     |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：イオンリカー株式会社

英文名：AEONLIQUOR Co.,Ltd

■加入保険者：イオン健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

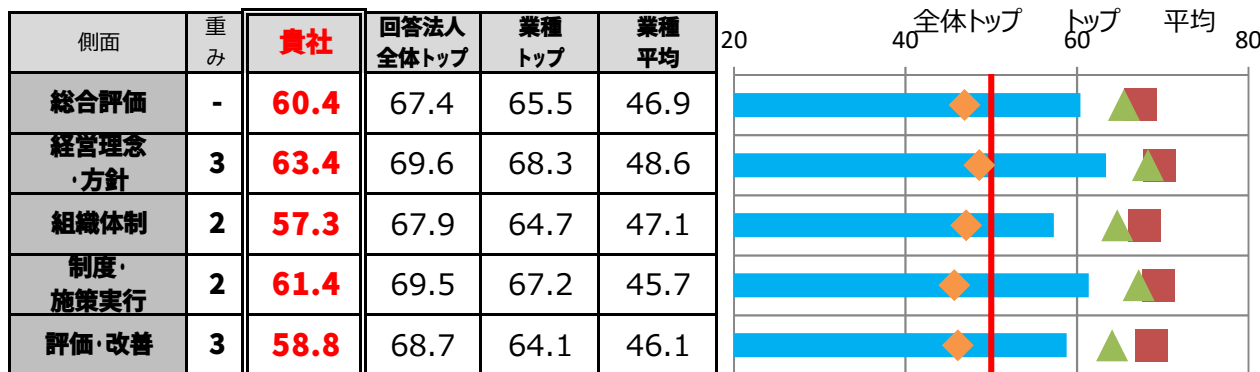
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 501～550位 / 3169 社中

■総合評価： 60.4 ↑3.6 (前回偏差値 56.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



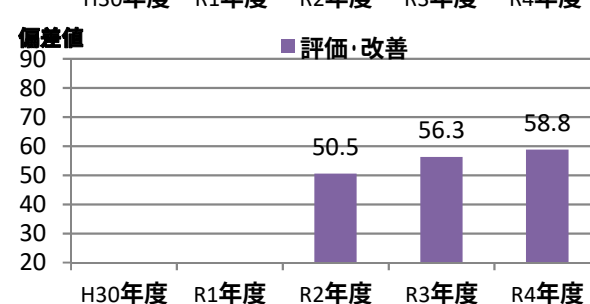
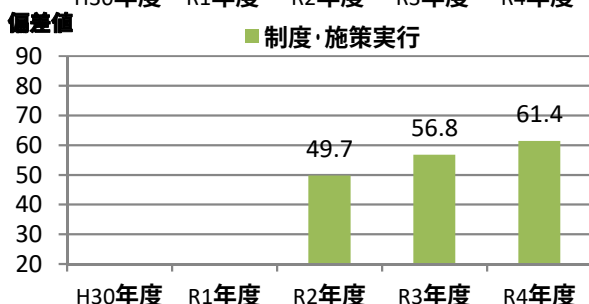
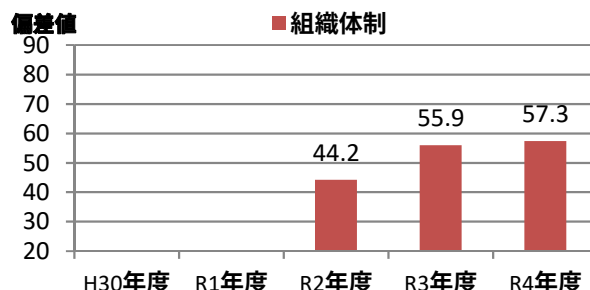
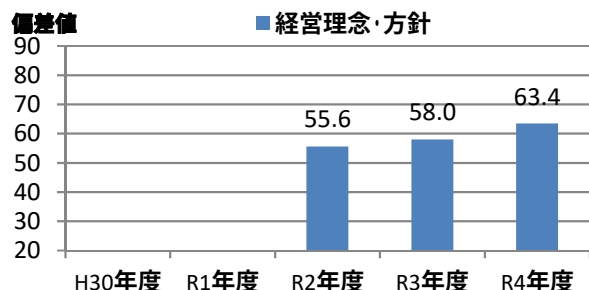
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

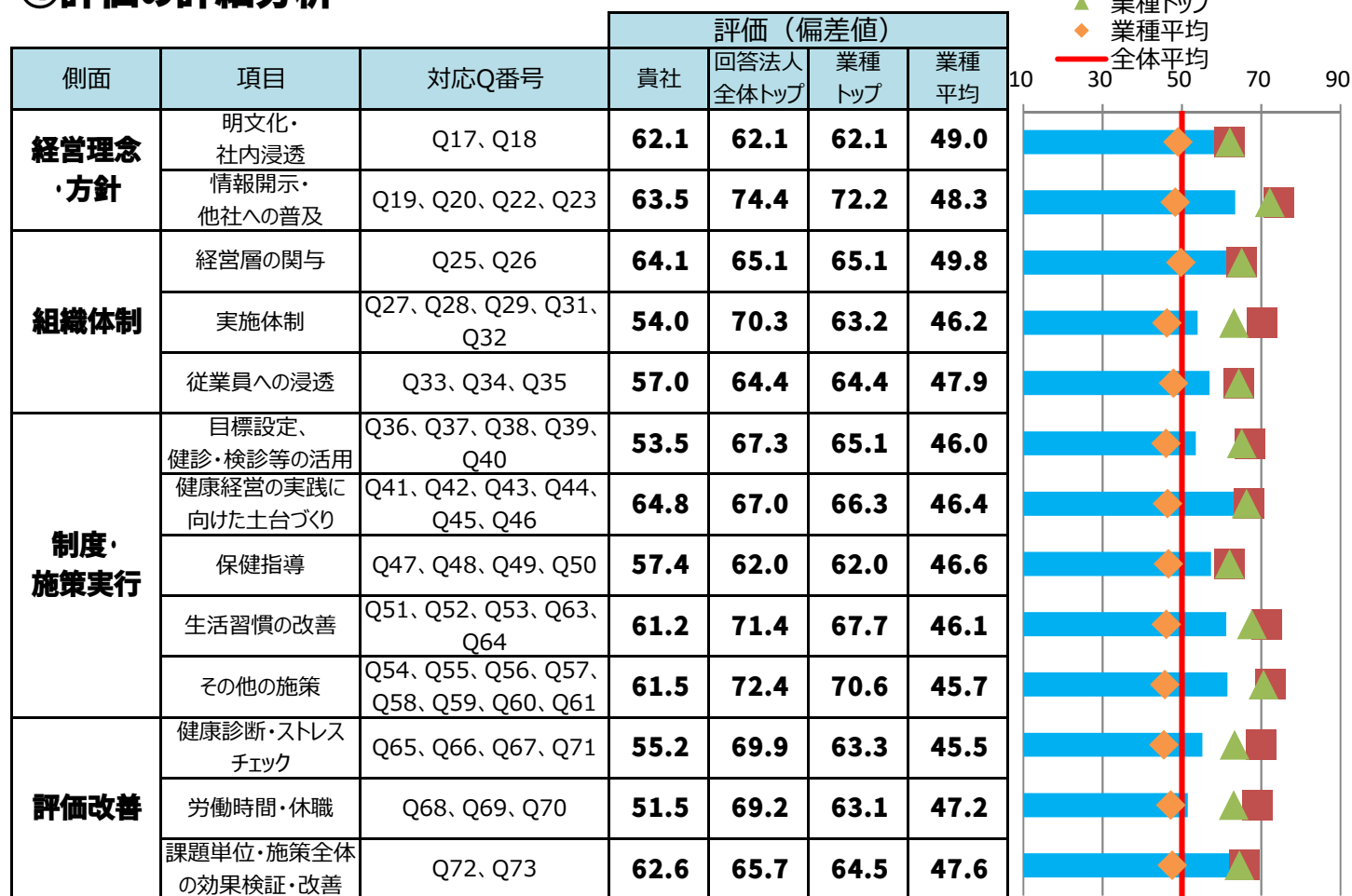
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | 1301～1350位 | 751～800位   | 501～550位   |
| 総合評価      | -      | -     | 50.6(-)    | 56.8(↑6.2) | 60.4(↑3.6) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                      |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●従業員が心身ともに健康で、長期にわたり働き続けられる事を目指している</li> <li>●会社を支える「ひと」を大事にし、全体への施策から一人一人の健康課題へフォーカスし、個人に寄り添った対応をすることが課題</li> </ul> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>●当社独自の「こころの健康相談窓口」を開設し、臨床心理士へ対面で相談できる体制を整えた</li> <li>●産業医、臨床心理士等の専門家と一緒に個人の課題を解決し「従業員満足度、働きがいの向上」を期待する</li> </ul>                             |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                               |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                   |
| URL    | <a href="https://www.aeonliquor.jp/pdf/kenko.pdf">https://www.aeonliquor.jp/pdf/kenko.pdf</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 5                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |       |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供         |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | teamsを活用。各部署で毎朝朝礼を実施する風土ができ、業務の引き継、進捗確認がより円滑になった |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                 |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                     |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | レシピ等の食生活改善の情報提供ツールとしてのアプリの登録奨励する際、機能の一つとして活用を案内 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 61.6                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 37.9 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                      |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健康チャレンジキャンペーンを実施し、健康アプリと連動した様々な健康プログラムへの参加を募った |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 61.6                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 42.4 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |     | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 5.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 58.3    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 58.8    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 58.4    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 47.1    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 56.5    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 48.6    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 62.2    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 60.9    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 58.9    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 65.6    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                                                                                                                       |
|               | 課題内容   | <ul style="list-style-type: none"> <li>●「生涯を通じての心とカラダの健康づくり」を実現させるためには、病気の予防及び適切な治療が必要不可欠だが、定期健康診断における有所見者率は増加傾向だ。（19年17%、20年22%、21年25%）</li> <li>●定期健康診断後の2次検診受診について、対象者への周知、受診確認が十分にできておらず、2020年以前の受診率は10%未満と非常に低く改善できていないため、受診率を向上させる事が課題だ。</li> </ul>                       |
|               | 施策実施結果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>●対象者に対し、産業医が就業判定を実施すると共に、産業医から個別に受診奨励案内を送付し、受診確認書の提出を求めた。</li> <li>●21年度の2次検診の受診率は42.6%（20年度の8%から大きく改善）</li> </ul>                                                                                                                       |
|               | 効果検証結果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>●2次検診の受診奨励を人事からではなく、産業医から受診奨励案内をした事、また社内で配布ではなく自宅へ送付した事で、より重要性が伝わり再受診への意識高まったと考える。</li> <li>●2次検診をきっかけに、3名が治療を開始し、重症化予防を図れた。</li> <li>●今後は2次検診100%実施を目指し、合わせて保健指導等も強化していく。</li> <li>●高リスク者への対応を進めていく中で、最終的には有所見者率減少につなげていきたい。</li> </ul> |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                                                                                                                                     |
|               | 課題内容   | <ul style="list-style-type: none"> <li>●「生涯を通じての心とカラダの健康づくり」を実現させる為、「ストレスチェック高ストレス者が増加傾向である事、メンタル不調休業の発生」が課題</li> <li>●産業医へ自社の状況を相談した結果、「心の健康保持増進の為リフレッシュをする事」が有効という意見</li> <li>●リフレッシュの機会としての「長期休暇制度」で「休暇取得率（連続5日以上）」向上が課題</li> <li>●休みやすい風土作りの為、社長含め管理職も巻き込む取組が必要</li> </ul>  |
|               | 施策実施結果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>●21年度、一般社員は47.6%（20年度36.4%）、管理職は27.2%が5日連続休暇を取得（管理職の取得は会社設立後初）</li> <li>●分割取得した場合、年度内で連続取得するよう声かけをした事が有効だった</li> </ul>                                                                                                                   |
|               | 効果検証結果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>●政策発表で「長期休暇5日連続取得」が会社の施策である事を、健康経営担当 役員が強いメッセージ性をもって伝え、毎月の経営会議等でも継続して重要性を伝え続けた。</li> <li>●健康経営の取組に対する従業員アンケートで、「上司自らが取得する姿や、積極的な声かけがあると取得しやすい」という声が多くあった</li> <li>●今後もワークライフバランスの取り組みを進める中で、高ストレス者率・休業者発生率減少につなげていく</li> </ul>           |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ホンダカーズ岐阜

英文名：

■加入保険者：岐阜県自動車販売健康保険組合

非上場

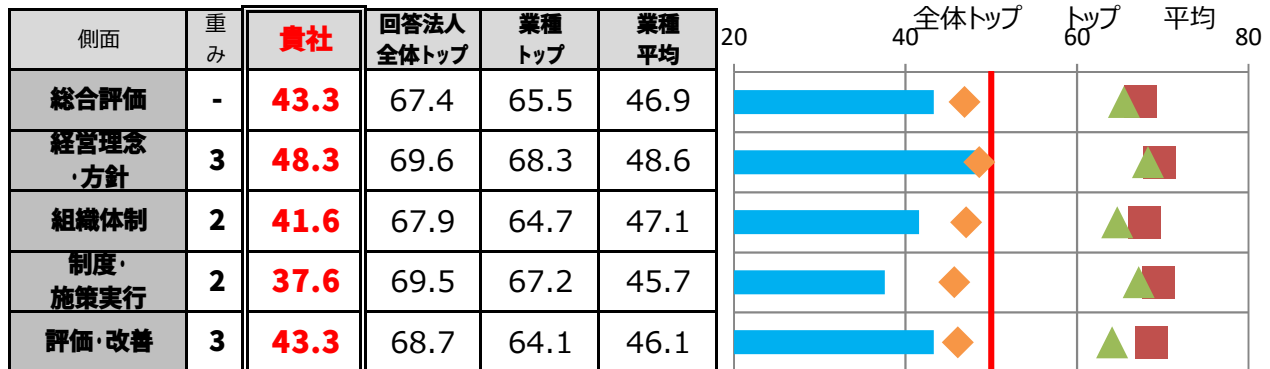
■所属業種：小売業

## ①健康経営度評価結果

■総合順位： **2401～2450位** / **3169 社中**■総合評価： **43.3** ↑0.6 (前回偏差値 42.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



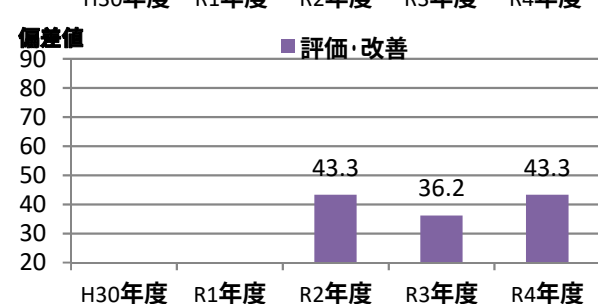
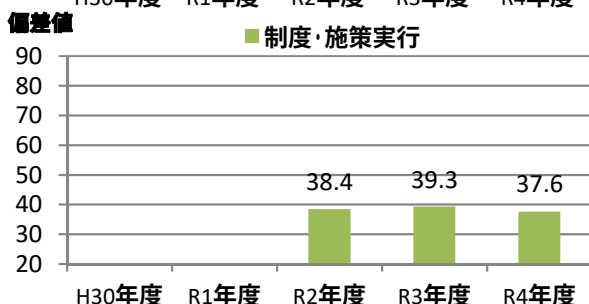
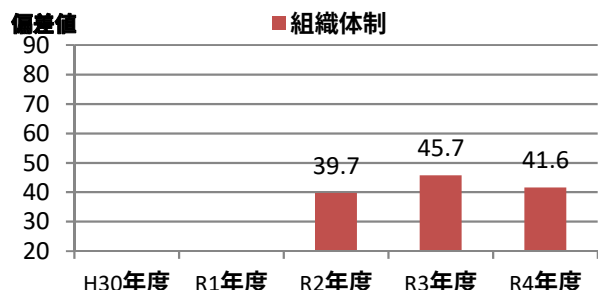
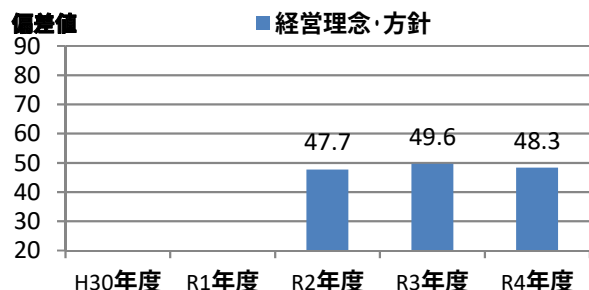
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

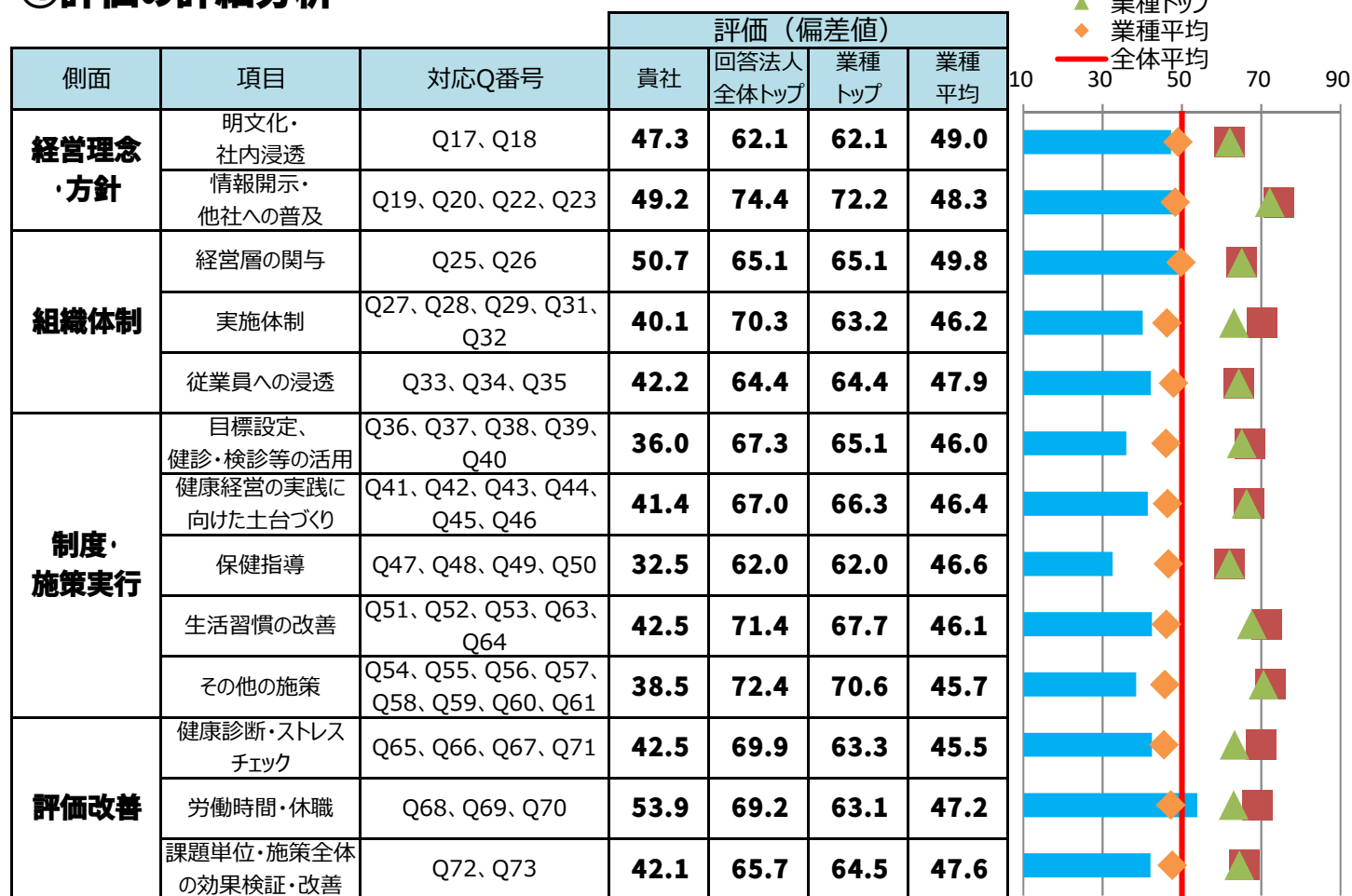
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | 1901～1950位 | 2251～2300位 | 2401～2450位 |
| 総合評価      | -      | -     | 42.9(-)    | 42.7(↓0.2) | 43.3(↑0.6) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                          |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>人材定着や採用力向上</b><br>・人材の職場への定着率・離職率には、心身の健康が大きく関わると考える。介護や育児などによる体調不良やメンタルヘルスの悪化が理由で、退職する従業員は少ない。健康経営によって職場環境を整えると、従業員の心身をケアできるため、多様な人材が長く安心して働けるようになる。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | ・従業員の定着率の向上<br>・自社のイメージアップ                                                                                                                               |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                         |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                                             |
| URL    | <a href="https://www.hondacars-gifu.co.jp/home/health-management.html">https://www.hondacars-gifu.co.jp/home/health-management.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 50     | 回 | 6                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |     |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-----|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 36.6 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 9.3 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-----|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供         |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 社内ポータルサイトやLINEWORKSで清掃活動の告知や社員間のコミュニケーションを図っている。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                             |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 「カロママ」アプリの提供と活用推進           |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                             |   |                             |     |   |
|------------------------------|---------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助                       |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | スポーツクラブで法人会員となっており、当社従業員は法人会員価格で利用可能になっている。 |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 7.4 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 80.0 | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 44.7    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 37.8    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 18.1    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 47.2    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 40.8    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 50.5    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 37.5    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 46.8    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 44.9    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 40.8    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                           |
|---------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                               |
|               | 課題内容       | <ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員のモチベーションの向上</li> <li>・採用において、優良企業のイメージは優秀な人材を獲得する事に繋がる</li> <li>・近い将来の多様化する雇用形態への対応</li> </ul> |
|               | 施策実施<br>結果 | 有給取得 月1日/人を目標に、まずは全員5日以上取得の推進を行い<br>結果は平均取得日数9.1日となった                                                                                     |
|               | 効果検証<br>結果 | 平均日数は9.1日と大幅に目標をクリアしたが、個別に見ると5日未満となっているスタッフ<br>もあり、全員が5日以上となる事をミニマムとして、月1日/人取得を継続推進する。                                                    |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                                                                                         |
|               | 課題内容       |                                                                                                                                           |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                                                                                           |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                                                                                                           |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ホンダカーズ石川

英文名:

■加入保険者: 石川県自動車販売店健康保険組合

非上場

■所属業種: 小売業

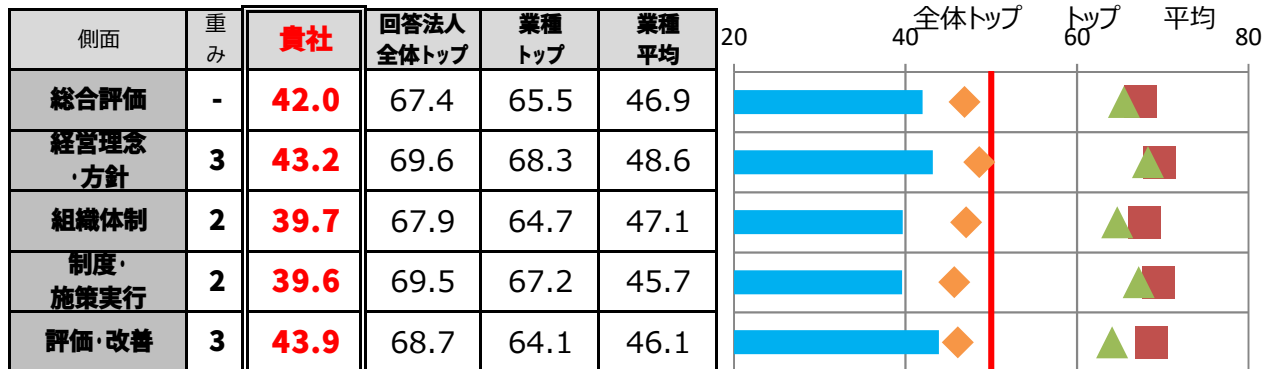
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2501~2550位 / 3169 社中

■総合評価: 42.0 ↓2.3 (前回偏差値 44.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



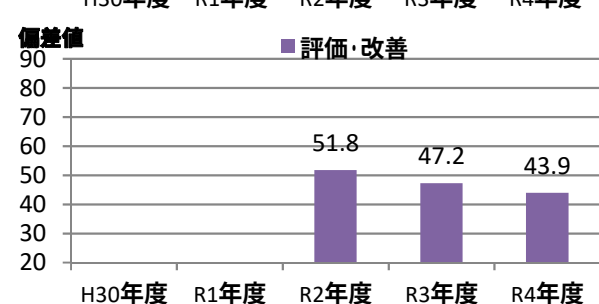
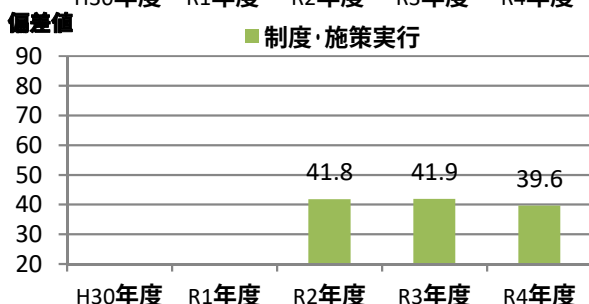
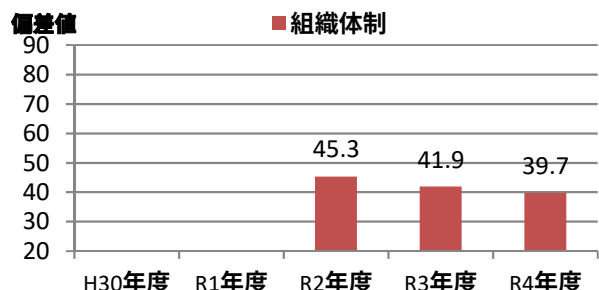
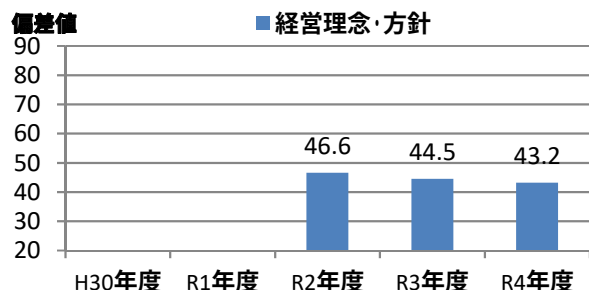
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

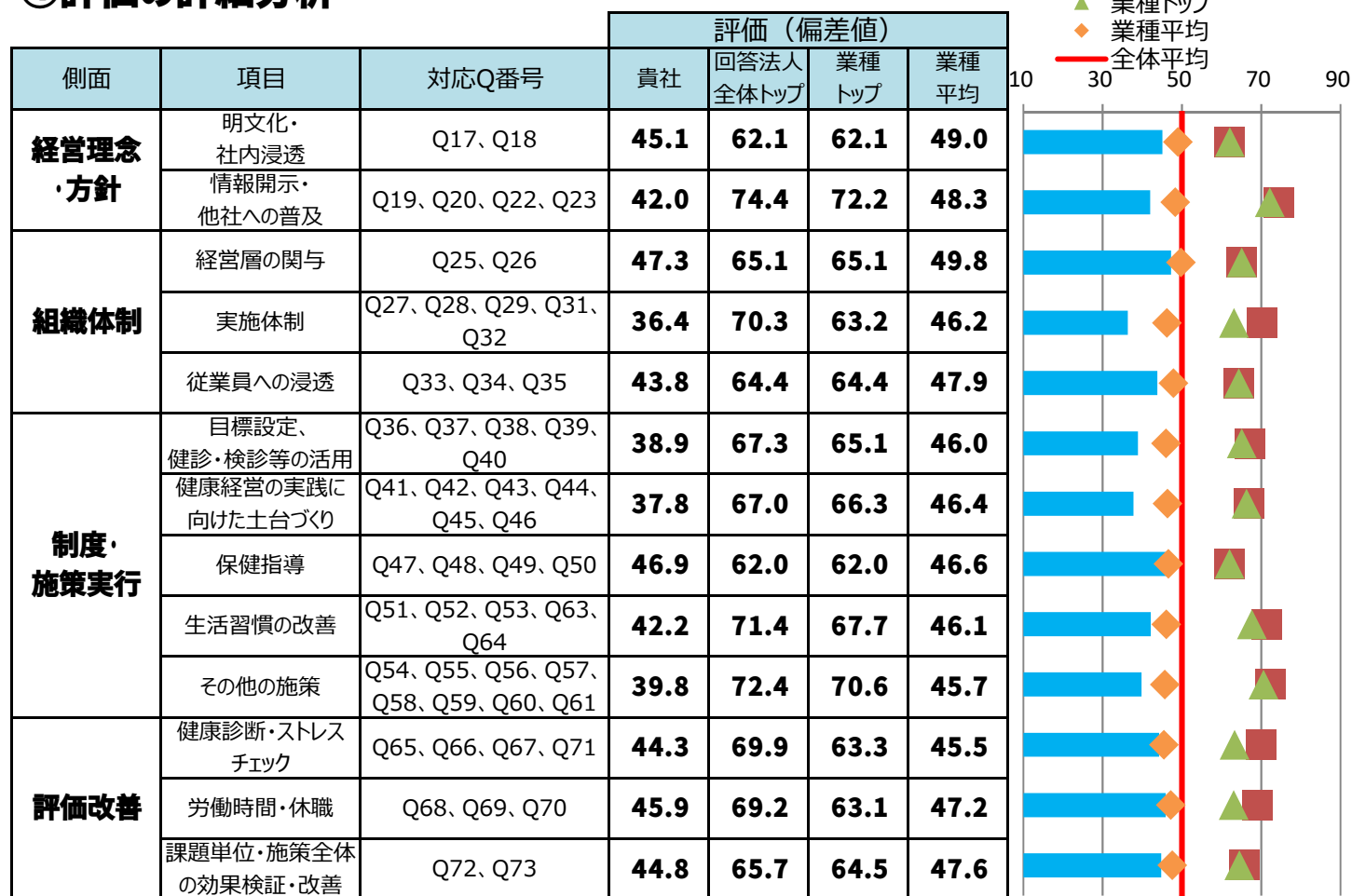
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | 1601~1650位 | 2151~2200位 | 2501~2550位 |
| 総合評価      | -      | -     | 46.9(-)    | 44.3(↓2.6) | 42.0(↓2.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                     |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>当社は、お客様の豊かなカーライフに貢献することを目指しており、そのためには社員の健康が不可欠であると考えております。近年は、新規採用や長期雇用が難しく、特に整備士の確保が厳しい為、今いる社員への負担が大きい状況であり、業務体系や長く働ける環境づくりが課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>社員が長く働き続けられるよう、まず残業時間の適切な管理や業務の効率化を図る。2021年度時点で40代以上の比率が約57%と依然高いことや、平均勤続年数が12.4年と短くなってきていることより、社員の職場定着できる環境を目指します。</p>                                          |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                    |
|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                        |
| URL    | 会社ホームページ <a href="https://www.hondacars-ishikawa.co.jp/">https://www.hondacars-ishikawa.co.jp/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 5      | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 3                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 88.5 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                               |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供            |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 期初会議後に、社員同士のコミュニケーション促進及びリフレッシュを目的とした夕食会を開いた。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 93.8 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                              |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                  |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 食事を写真でとることで摂取エネルギーがわかるアプリの紹介を行い、食生活改善を推進させる。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 46.5 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                             |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                   |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | アプリを活用したウォーキングイベントに取り組み、運動習慣の定着及び喚起させる取り組み。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 50.9 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 42.5    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 47.5    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 48.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 36.4    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 36.1    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 49.5    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 36.3    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 37.2    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 37.5    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 35.9    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                   |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                         |
|               | 課題内容   | 2019年度からの継続取り組みとなるが、当社の2019年度喫煙率41.2%の喫煙率が非常に高い為、課題とした。2020年度は40.2%、2021年度は37.1%と少しずつではあるが低下傾向だが、まだ改善の余地があり課題とする。 |
|               | 施策実施結果 | 今年度も毎月22日（休店日の場合は翌営業日）を禁煙デーと定め、当日は社内の掲示板にて全従業員に周知を行い、実施率は100%であった。禁煙デー当日の喫煙者は0人であり、結果については各拠点長に確認済。               |
|               | 効果検証結果 | 今年で3年目となるが、当初の目標である20%にはほど遠いが、2021年度は喫煙率36.6%となり低下傾向にある。2023年度には、喫煙率15%の目標を打ち立てており、厳しい状況であるが今後も取り組みを継続していきます。     |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | -                                                                                                                 |
|               | 課題内容   |                                                                                                                   |
|               | 施策実施結果 |                                                                                                                   |
|               | 効果検証結果 |                                                                                                                   |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | —     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社菅文

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会岩手支部

非上場

■所属業種：小売業

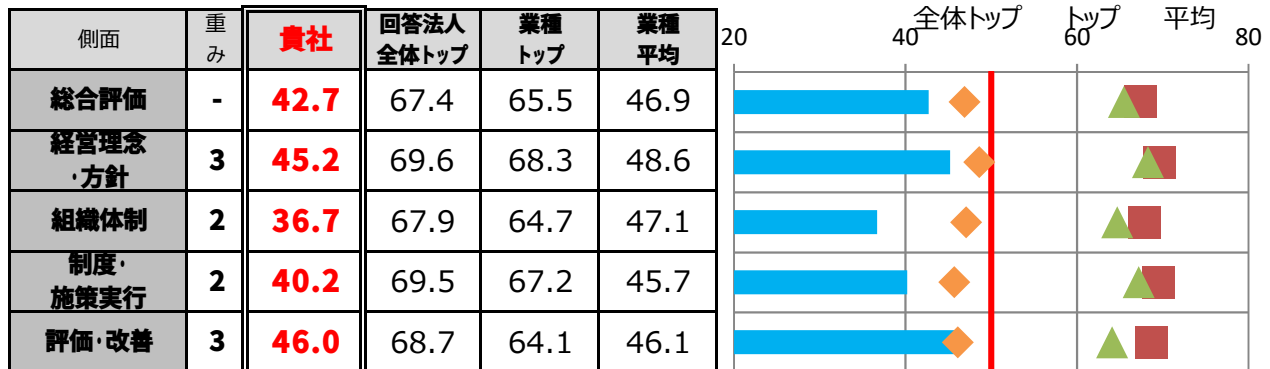
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2451～2500位 / 3169 社中

■総合評価： 42.7 ↓1.1 (前回偏差値 43.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



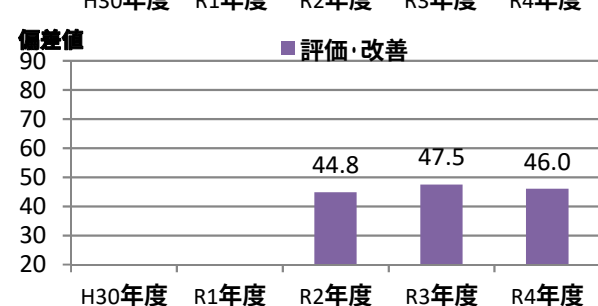
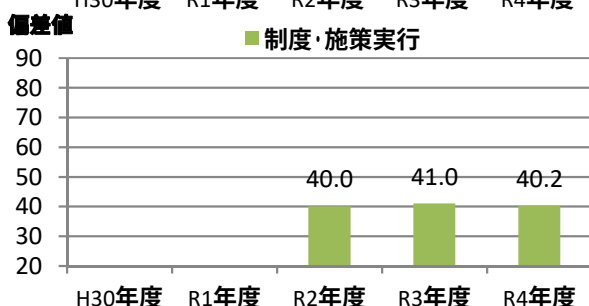
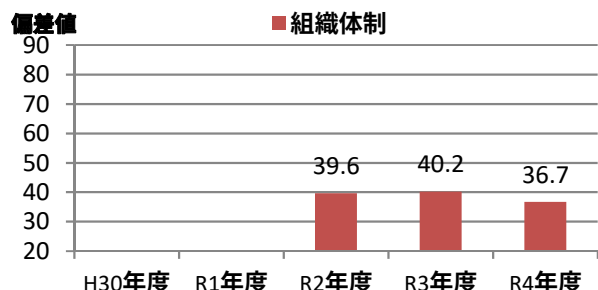
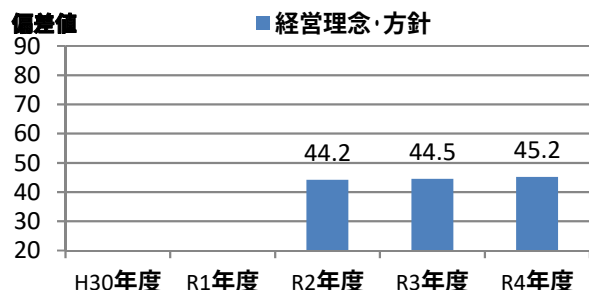
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

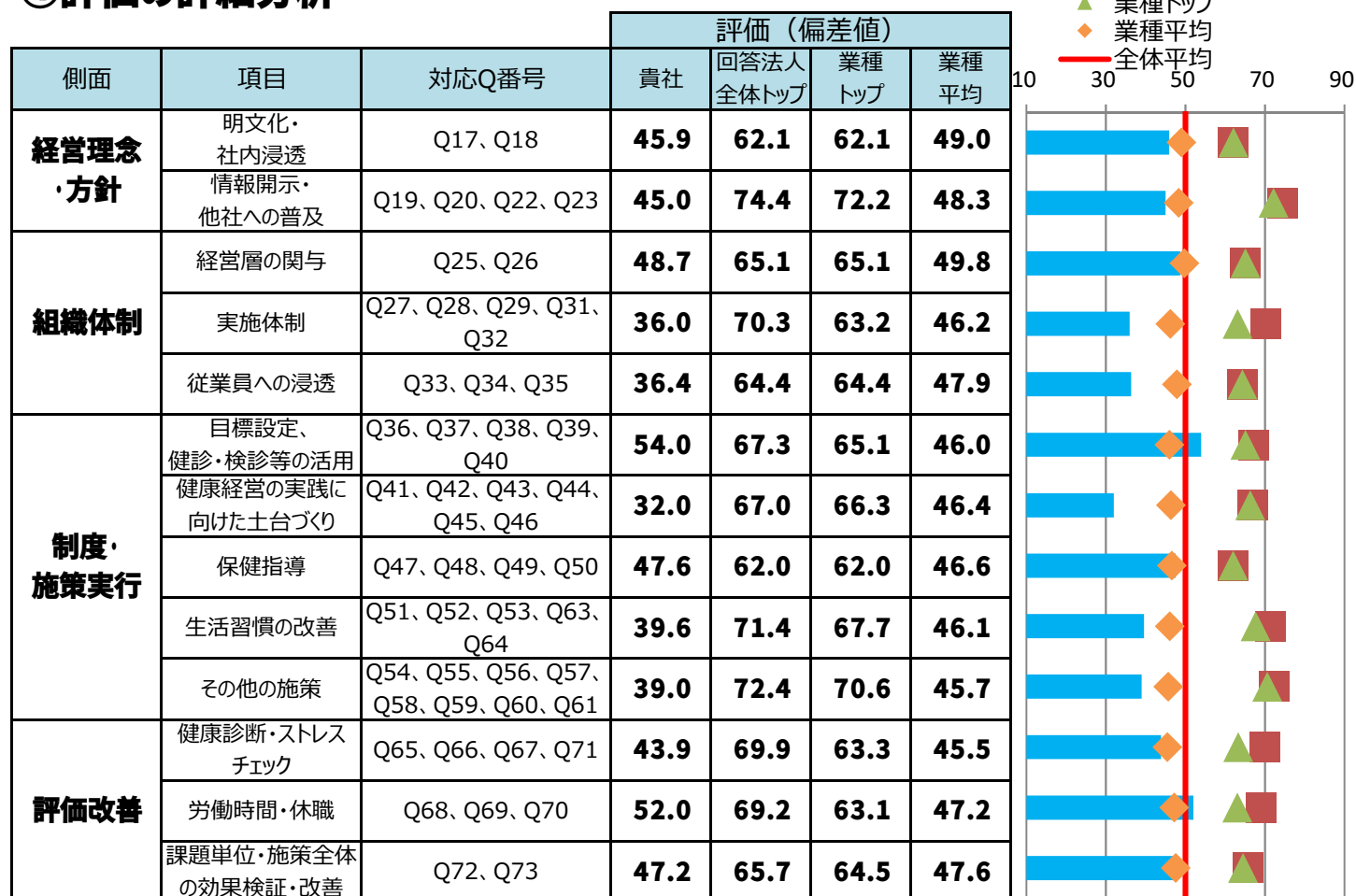
|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | 1901～1950位 | 2151～2200位 | 2451～2500位 |
| 総合評価      | -      | -     | 42.6(-)    | 43.8(↑1.2) | 42.7(↓1.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                          |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>当社の基本方針である「お客様第一主義」を遂行するためには、社員自身が心身ともに健康であることが、基本的条件だと考える。また、店舗において体調不良者が発生することは、店舗運営上もお客様に十分な対応ができない状況となる。お客様第一の心のこもった仕事をするため、社員の健康を守ることが経営上の課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>社員が心身ともに健康になることにより、個々の仕事へのモチベーションが上がり、社員間のチームワークが向上し、お客様第一の対応がよりよいものになる。</p>                                                                                                          |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                             |
|--------|-------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                 |
| URL    | <a href="https://www.kanbun.com">https://www.kanbun.com</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 4      | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 2                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 16.6 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 84.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                             |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                                         |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | コロナ禍でもゴルフは野外スポーツであり、年2回の開催でコミュニケーションを深めている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 7.0                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 76.1 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画                              |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健康数値改善のため6月から腹八分目運動を実施。茶碗を小さくするなど各自取り組み内容を決めて実施。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 60.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置                            |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 朝礼で万歳体操を全員実施。バンザイのように腕を上げ、下ろしながら屈伸することを8回繰り返す。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 70.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 46.8    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 50.1    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 46.8    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 40.6    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 43.2    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 45.2    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 38.2    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 34.8    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 39.3    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 34.3    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                 |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                       |
|               | 課題内容   | 社員の高齢化により、健康診断結果による要精検者数が年々増えている。生活習慣病のリスクを軽減するため、また、仕事の生産性を上げるためにも、要精検者は必ずかかりつけ医か専門科の再受診をし、放置しないことが大切である。                                      |
|               | 施策実施結果 | 要精検者に再受診を呼び掛け、所属長に所属社員の要精検項目を通知。再受診の時間の付与と再受診の結果報告を求めた。要精検者（治療中も含め）155名中141名の再受診と継続治療（91.0%）を確認した。                                              |
|               | 効果検証結果 | 今回の再受診で新たに治療を開始した社員は、89名中22名（24.7%）要精検所見者の4分の1が治療を開始し、重症化リスクが軽減された。また、要精検者数のベスト3は、①血圧②脂質代謝③肝機能であり、これらの対策が必要と考えている。                              |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進                                                                                                                      |
|               | 課題内容   | 女性がんで休職する社員が過去数名発生している。女性がん検診を受けていなかった場合がほとんどであり、早期発見早期治療の重要性を痛感している。そこで女性がん検診の受診推進を平成30年度より実施。産業医とも相談し、健診年齢や回数は国の方針に合わせ、受診の呼びかけを行っている。         |
|               | 施策実施結果 | 市町村検診を受診した場合、自己負担の全額補助、個人受診は半額補助することを通知。早期発見の重要性の資料を添付し受診を推奨したが、全社的には3分の1の女性社員の検診に留まっている。                                                       |
|               | 効果検証結果 | 乳がん検診率は直近3年間（R1:30.0% R2:36.5% R3:35.1%）子宮がん検診率（R1:29.1% R2:28.1% R3:32.0%）である。検診率の高い店舗と低い店舗があり、所属長の推進や同僚の影響も大きいものと思われる。女性自身の危機感を醸成することが必要と考える。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ロイヤルホームセンター株式会社

英文名:

■加入保険者: 大和ハウス工業健康保険組合

非上場

■所属業種: 小売業

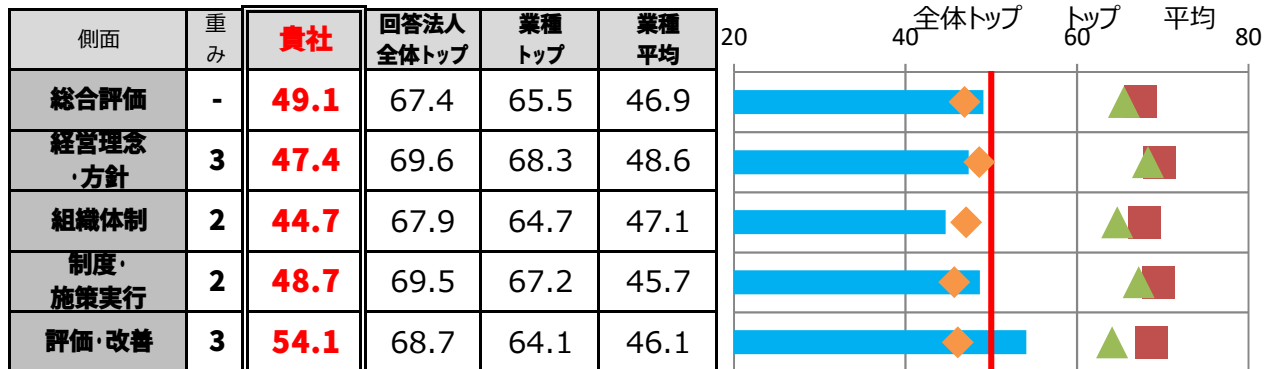
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1751~1800位 / 3169 社中

■総合評価: 49.1 ↑4.8 (前回偏差値 44.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



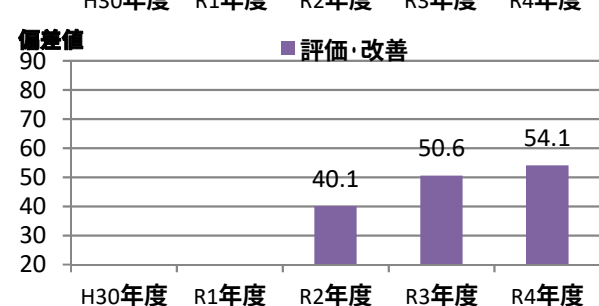
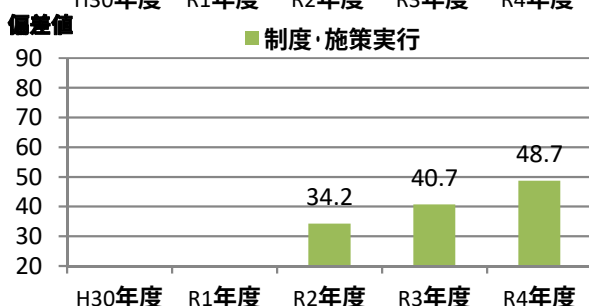
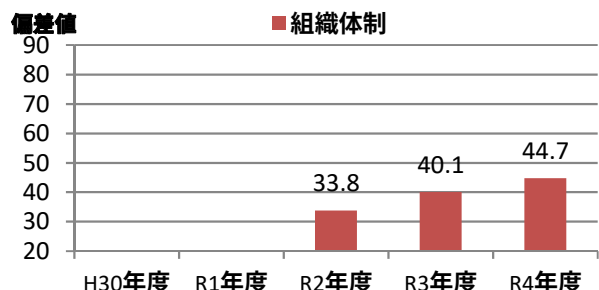
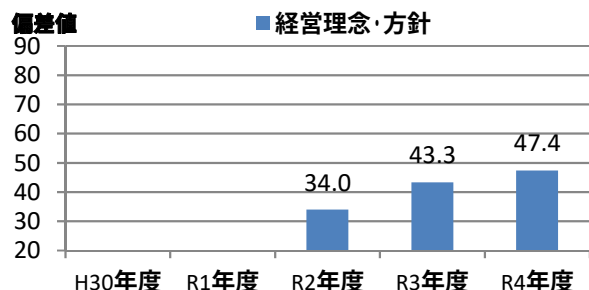
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

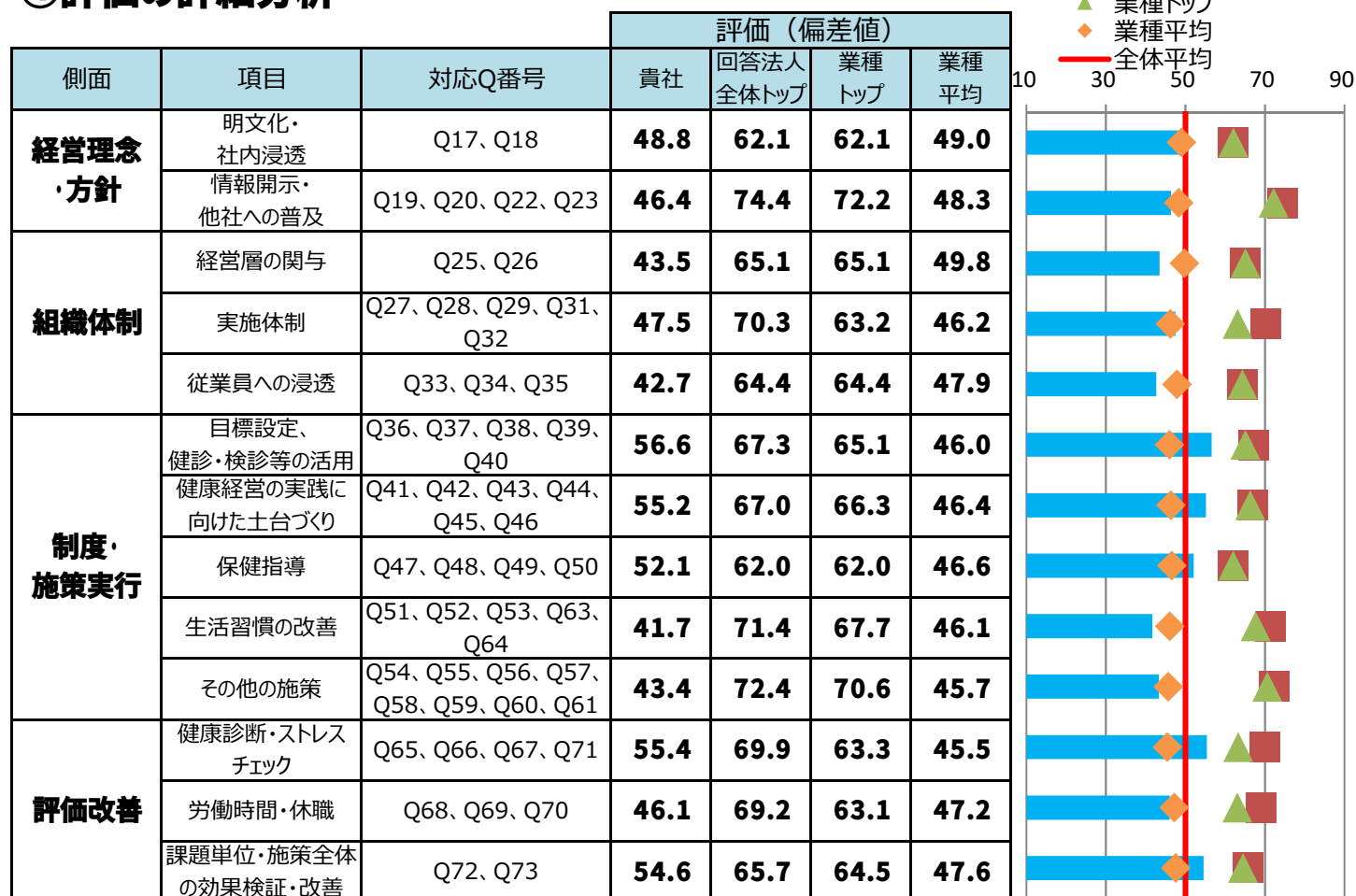
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | 2251~2300位 | 2101~2150位 | 1751~1800位 |
| 総合評価      | -      | -     | 35.8(-)    | 44.3(↑8.5) | 49.1(↑4.8) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                       |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>従業員の平均年齢が上がり、人材確保も難しい中で、今いる従業員一人ひとりに心身ともに健康で不安なく、仕事にやりがいを感じ生き活きと働いてもらうことの実現が、企業が持続的に成長発展をしていく上での大きな課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員が十分にパフォーマンスを発揮すること、それにより生産性が向上することを期待している。具体的な指標として、「二次精密受診対象者割合の低減」「高ストレス者割合の低減」「働きがいにに関するスコア向上」の目標値を定めている。</p>                |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                           |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                                            |
| URL    | <a href="https://www.royal-hc.co.jp/corporate/sdgs/re9mtqsi9fl">https://www.royal-hc.co.jp/corporate/sdgs/re9mtqsi9fl</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |           | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>12</b> | 回 | <b>1</b>          | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

|                              |              |   |                             |             |   |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>92.1</b> | % |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|

- コミュニケーション促進

|                              |                                  |   |                             |              |   |
|------------------------------|----------------------------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| 取組概要                         | その他                              |   |                             |              |   |
| 取組内容                         | 各事業所において、所属長が定期的に1 on 1ミーティングを実施 |   |                             |              |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |

- 食生活改善

|                              |  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         |  |   |                             |  |   |
| 取組内容                         |  |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 運動習慣定着

|                              |                                          |   |                             |              |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置                      |   |                             |              |   |
| 取組内容                         | 就業前（朝礼時）に本社本部従業員はラジオ体操、店舗従業員はストレッチを行っている |   |                             |              |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 52.8    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 52.3    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 49.8    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 52.5    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 41.2    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 56.3    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 55.1    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 49.7    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 33.7    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 45.6    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                          |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                         |
|               | 課題内容   | ストレスチェックの結果に対して、各部署長へ改善すべき事項についてのフィードバックを行い、具体的改善策についての立案や取組を各部署毎に起案することを継続的に実施中。とりわけ組織健全度についての結果が悪い部署については、就業環境に影響を与え、従業員の離職または長期休業につながる恐れがあり、改善が必要である。 |
|               | 施策実施結果 | 組織分析結果より、「組織健全度」の数値が低い部署については職場改善のための行動計画を立案することに加え、定期的に進捗の報告を求めた。                                                                                       |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 対象となった部署の今年度の「組織健全度」の数値は平均0.9ポイント前年に対し改善したが、全社的に見ると1.1ポイント悪化する結果となった。今年度も引き続き各部署にて改善策を検討、安全衛生委員会で共有するとともに部署内で実行し、組織健全度の向上につなげる。                          |
|               | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                |
|               | 課題内容   | 2020年度の定期健康診断受診率は100%を達成したが、コロナ禍で二次精密検査受診を敬遠する動きもあり受診率がやや低迷している。従業員の健康に対する意識を醸成することも課題である。                                                               |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 対象者及び所属長に受診を勧奨。また、月に1回開催の中央安全衛生委員会で、受診者の進捗率の共有と受診の促進を行った。                                                                                                |
|               | 効果検証結果 | 2021年度においても、12月1日時点の在籍者において定期健康診断受診率100%を達成。二次精密検査についても77.5%と前年の57.5%から大きく改善した。部署長を含めた従業員の健康への意識の高まりが伺われる。                                               |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | —     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社エコリング

英文名：Ecoring

■加入保険者：全国健康保険協会兵庫支部

非上場

■所属業種：小売業

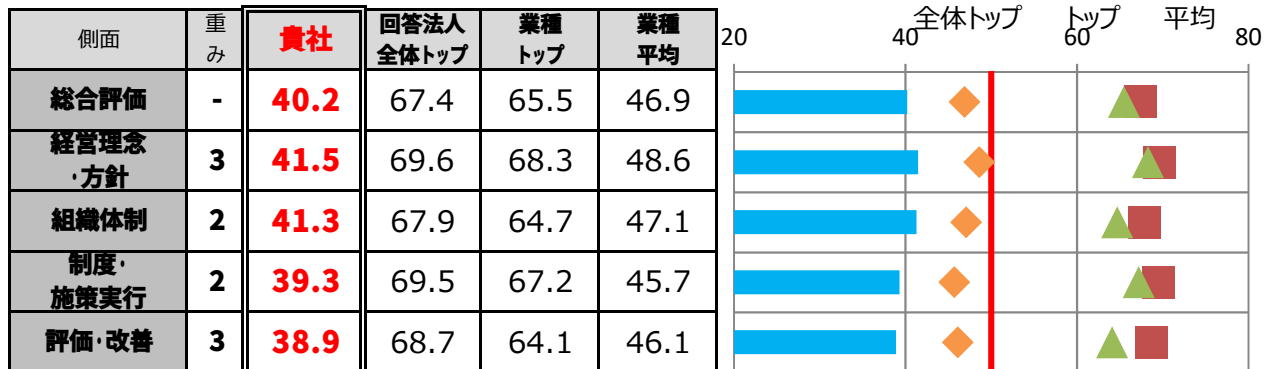
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2651～2700位 / 3169 社中

■総合評価： 40.2 ↓1.2 (前回偏差値 41.4 )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



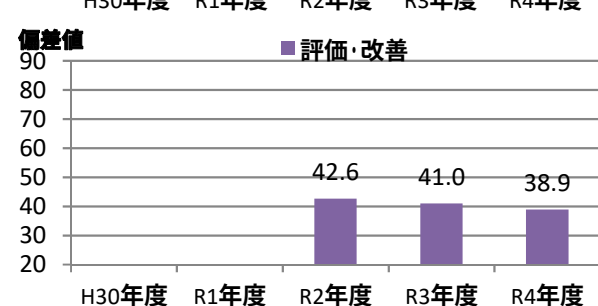
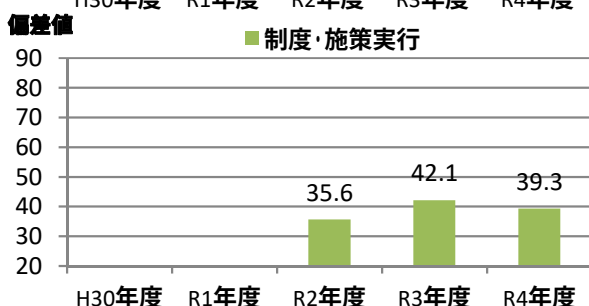
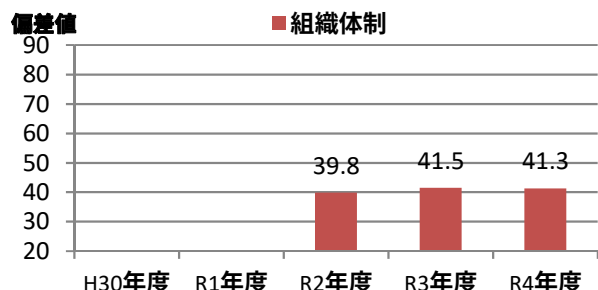
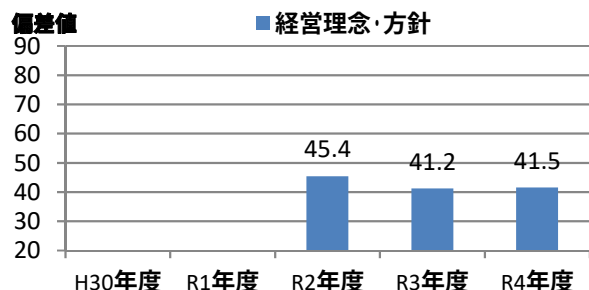
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

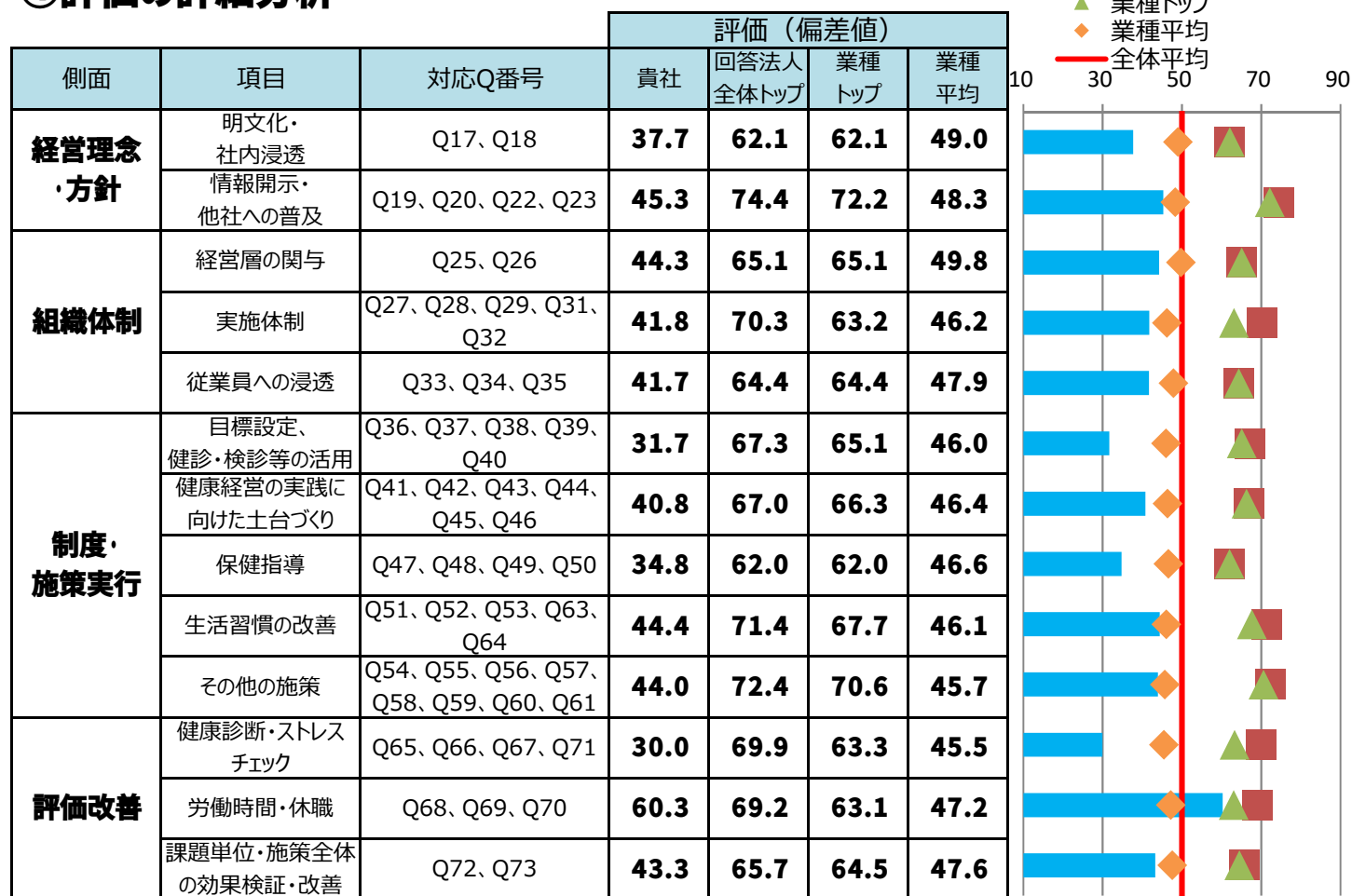
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | 2001～2050位 | 2351～2400位 | 2651～2700位 |
| 総合評価      | -      | -     | 41.5(-)    | 41.4(↓0.1) | 40.2(↓1.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |  |
|------------------|--|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 |  |
| 健康経営の実施により期待する効果 |  |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                                                             |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                                                                                                              |
| URL    | <a href="https://ecoring.co.jp/health?_ga=2.69393555.269108000.1633575764-1764926687.1618289293">https://ecoring.co.jp/health?_ga=2.69393555.269108000.1633575764-1764926687.1618289293</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 24     | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 24     | 回 | 2                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 98.4 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 90.1 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供          |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 社内掲示板にて各自が感じる社会問題の課題や情報の共有 各自が行っている社会問題解決の取り組みの共有 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 98.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                           |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 朝食欠食対策として社員食堂等で朝食を提供      |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 一部事業所にて、フードコーナーを設置し提供している |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                     |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 各部門で朝礼時にラジオ体操を実施    |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 98.0                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 13.9 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 35.2    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 28.2    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 49.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 30.2    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 46.2    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 43.4    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 50.4    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 44.2    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 43.1    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 48.4    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                               |
|---------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                          |
|               | 課題内容       | 社内でのコロナ感染が拡大すると事業が成り立たなくなるため、社員の生活の保障もできない。                                                   |
|               | 施策実施<br>結果 | 制度改変に伴い、昨年から実施している感染時のフローの見直し。昨年に引き続きマスク・消毒液・非接触型の体温計を全事業所に配布。社用車の貸し出し、通勤手段の見直し、本社は階ごとのゾーニング。 |
|               | 効果検証<br>結果 | 各部署でのクラスター件数0                                                                                 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                                             |
|               | 課題内容       |                                                                                               |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                                               |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                                                               |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：名古屋スバル自動車株式会社

英文名：

■加入保険者：愛知県自動車販売健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

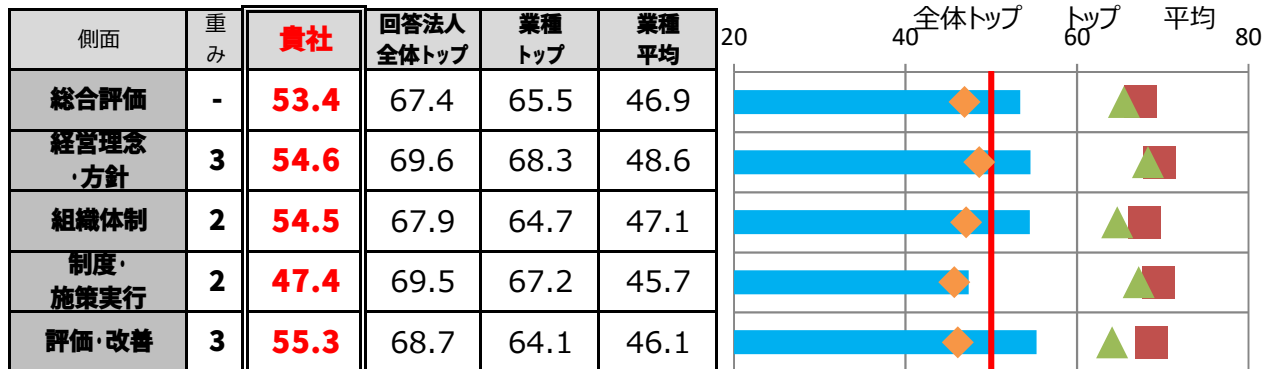
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1251～1300位 / 3169 社中

■総合評価：53.4 ↑1.3 (前回偏差値 52.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



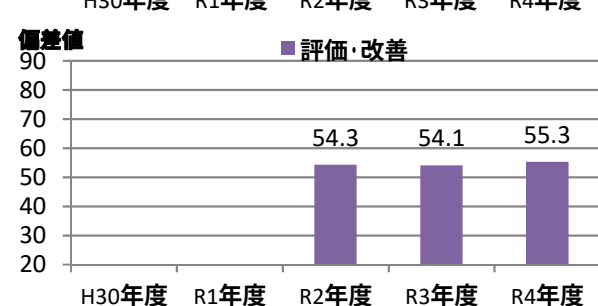
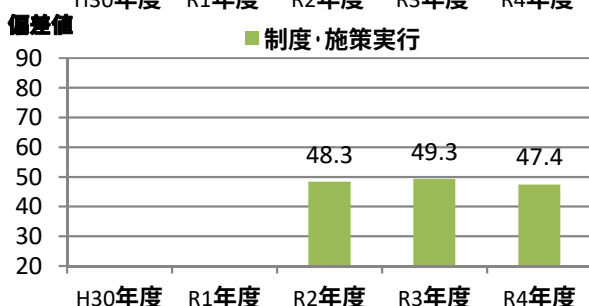
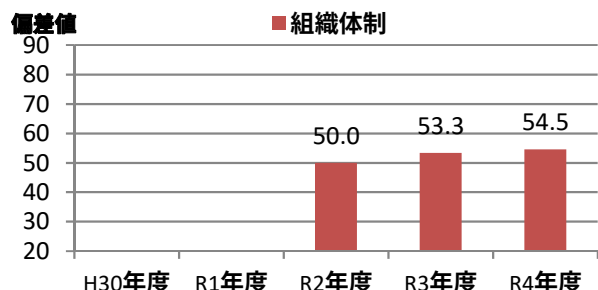
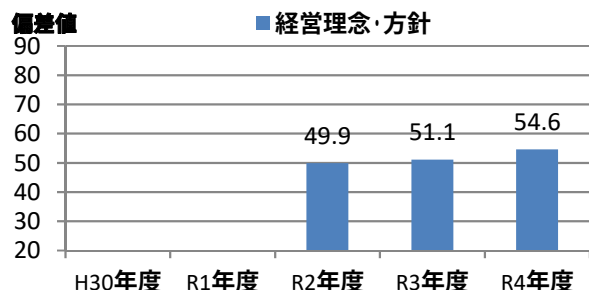
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

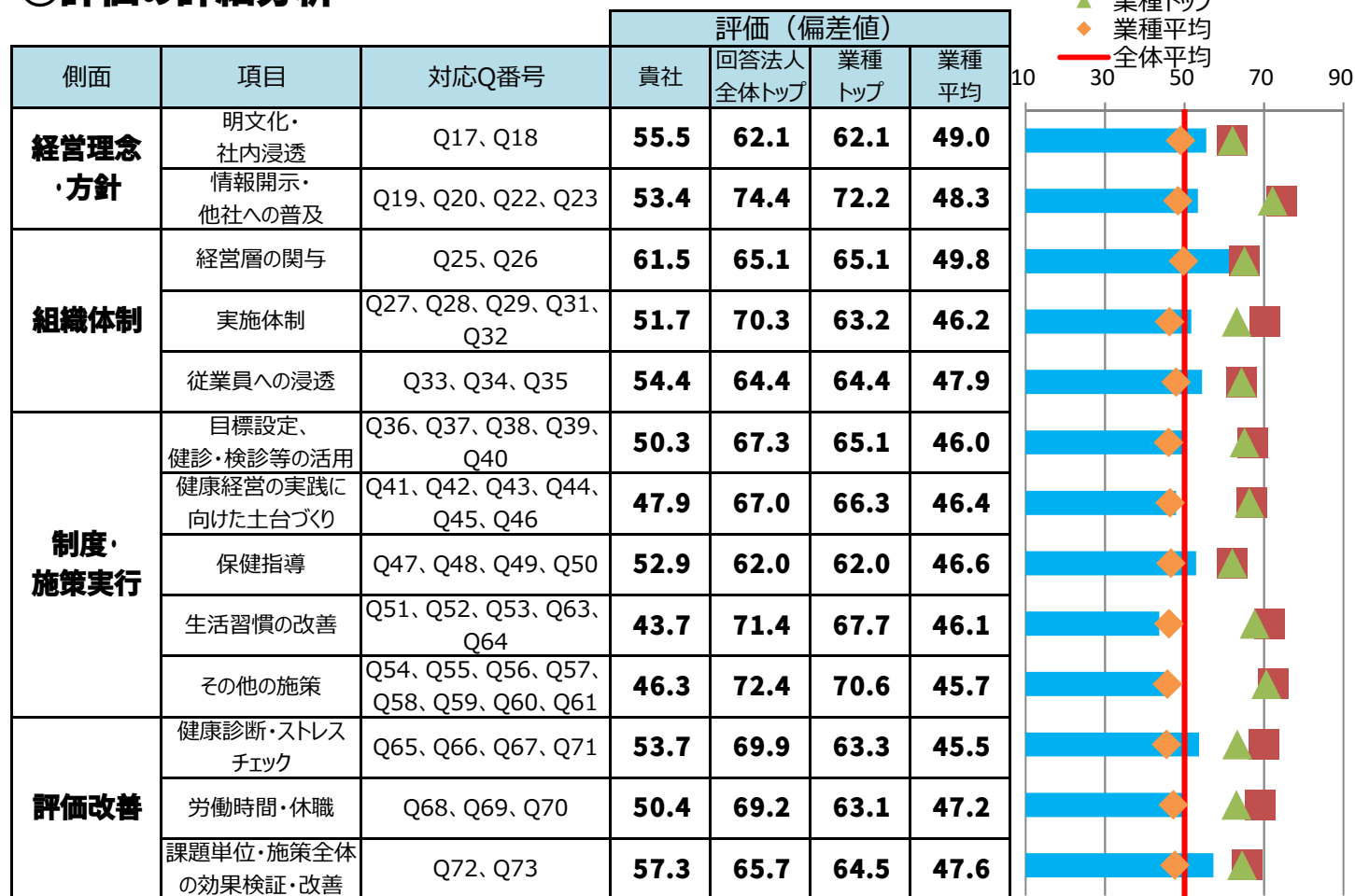
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | 1251～1300位 | 1301～1350位 | 1251～1300位 |
| 総合評価      | -      | -     | 50.9(-)    | 52.1(↑1.2) | 53.4(↑1.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                            |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>組織の活性化</b><br>100年に一度と言われる大変革期の中にある自動車業界で当社が未来永劫事業を継続するため、これまでの「上下下達・個人実績偏重」から「主体性・チームワーク・顧客志向」を重視する社風に変革し、社員がやりがいを持ちイキイキと働くことができる環境をつくることで、お客様からはもちろんのこと、社員からも選ばれる企業ブランドを構築していく。                       |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 心身共に健康に働くことができる職場環境づくりを会社の使命と位置づけ、全社員がイキイキ働くための具体的な指標として、エンゲージメントサーベイを6カ月に1回実施し、2025年度時点で全社スコア60ポイント（現在、54.6）を目指す。<br>会社全体の環境改善につなげる、役員⇄従業員の対話集会の実施、各職場毎の環境改善に向けた行動計画の策定・実行の両輪でイキイキ働くことができる職場環境づくりを推進していく。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                               |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                   |
| URL    | <a href="https://www.nagoya-subaru.co.jp">https://www.nagoya-subaru.co.jp</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 5                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 15.2 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 96.3 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                              |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供     |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 人事制度を改定し、「コミュニケーションシート」を使った1on1の上司⇔部下間の面談の実施 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 88.9                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 会議・研修時「スマートミール」認証の弁当を参加者に提供。PPTで説明をし、テラシー向上に繋げている。             |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 33.6                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                         |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置     |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 朝礼時に全社員がラジオ体操を毎日実施している。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 97.3 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 49.9    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 52.4    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 47.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 51.9    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 49.2    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 57.6    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 44.2    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 59.6    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 46.8    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 35.2    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                               |
|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                              |
|               | 課題内容   | 職場内でのコミュニケーション不足により職場環境や人間関係に対するストレスが蓄積し、個人の業務パフォーマンスの低下、さらには店舗、企業内の生産性低下へつながることが懸念される。従業員一人ひとりがイキイキと意欲的に仕事に取り組める職場環境を整えることが重要である。                                                                            |
|               | 施策実施結果 | ストレスチェック、エンゲージメントともに実施後に研修を開催。ストレス値の高い項目に対する低減策の実施、エンゲージメントサーベイでは強み・弱みを確認しアクションプランを実施し職場環境の改善につなげた。                                                                                                           |
|               | 効果検証結果 | ストレスチェックは2018年度と2021年度実施時でパフォーマンス総合評価が92.2%と全く同じ数値だったが、エンゲージメントサーベイでは46.8ポイント（2020年11月）→50.7ポイント（2021年6月）→54.2ポイント（2021年12月）→54.6ポイント（2022年6月）と実施ごとに数値が改善し、社内の雰囲気も第一回目を実施した2020年度当時と比べ良い変化を実感できる。             |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                                                                   |
|               | 課題内容   | ①業務量平準化（特に整備車両入庫予約）がなされていないことによる月末の時間外労働集中、過多が発生、また職種、職務によつての業務過多による時間外労働が見られる。<br>②年次有給休暇取得日数が多いとは言い難い。                                                                                                      |
|               | 施策実施結果 | ①サービス部品部から店舗への「早期の予約獲得、入庫日平準化」の啓蒙及びデータ展開をおこなっている。<br>②年次有給休暇取得は義務化の5日間と合わせ、努力義務で+3日間取得するよう啓蒙。                                                                                                                 |
|               | 効果検証結果 | ①時間外労働月間平均が32時間（2018年度）→24時間（2021年度）に削減。<br>②年次有給休暇の取得義務5日＋努力義務3日の推進により、平均取得日数は5.7日（2018年度）→10.4日（2021年度）に増加し、取得率も31.2%（2018年度）→56.0%（2021年度）と向上に繋がった。<br>上記①②により平均月間総実労働時間も187時間（2018年度）→175時間（2021年度）と減少した。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: トヨタカローラ福井株式会社

英文名: TOYOTA COROLLA FUKUI CORPORATION

■加入保険者: 福井県自動車販売整備健康保険組合

非上場

■所属業種: 小売業

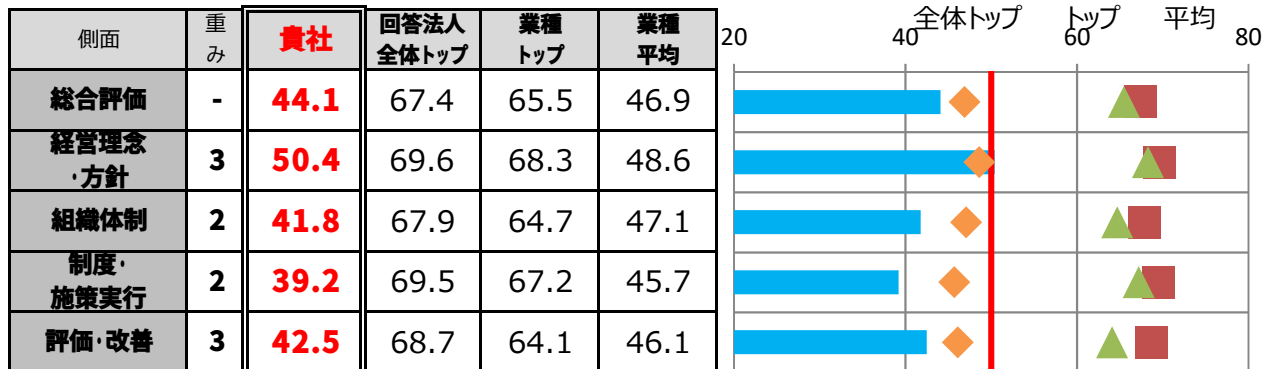
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2351~2400位 / 3169 社中

■総合評価: 44.1 ↓1.2 (前回偏差値 45.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



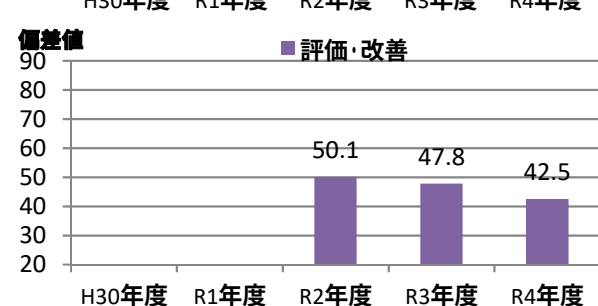
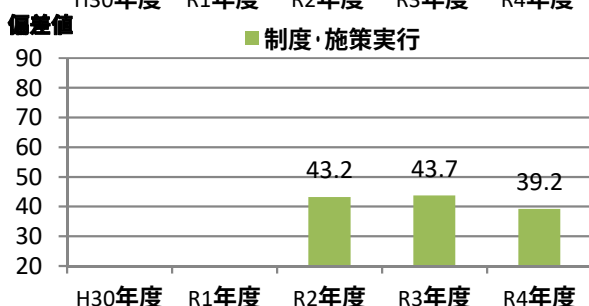
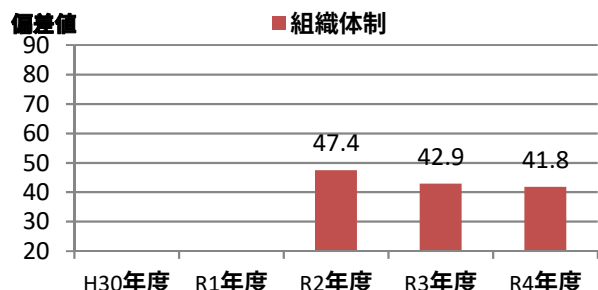
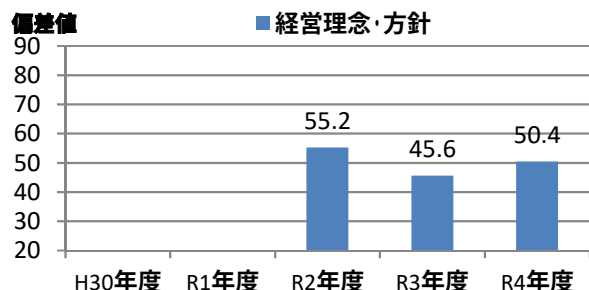
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

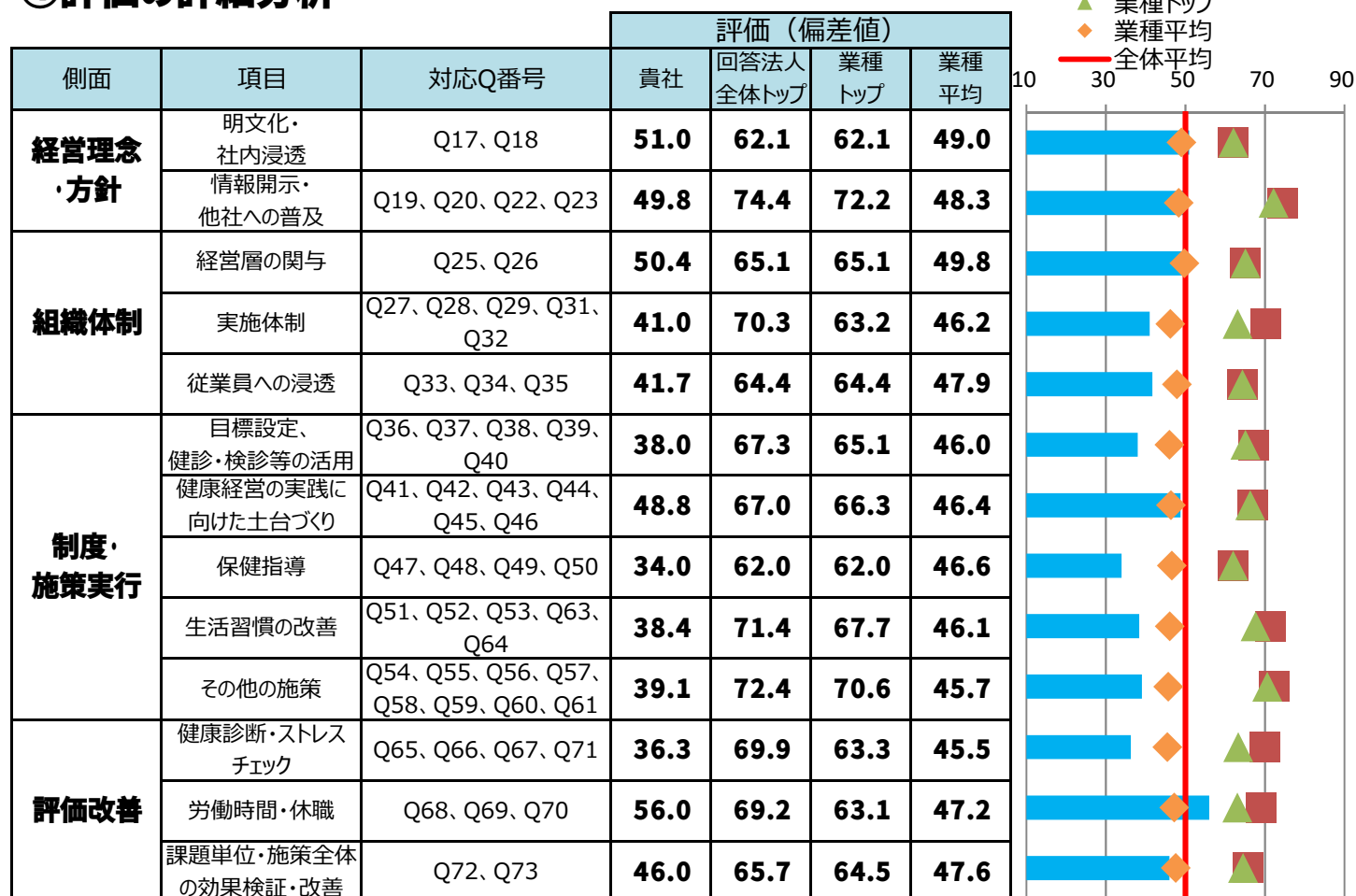
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | 1351~1400位 | 2051~2100位 | 2351~2400位 |
| 総合評価      | -      | -     | 49.7(-)    | 45.3(↓4.4) | 44.1(↓1.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                          |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>新規採用が厳しい中、健康経営に取り組む事で企業価値の向上を図り、採用活動の中で学生に対するアピールポイントの1つと捉える。また、ベテラン従業員に健康で長く働いて貰うことが事業活動を継続するための大きな課題である。</p>                               |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員自身が健康である事が不可欠であり、健康なくしてお客さまからの信頼を得る事は出来ない。また、会社成長の柱として、従業員とその家族の心身の健康が重要な経営資源の一つと考え、健康維持・増進活動に対する積極的なサポートと全社的な健康づくりの推進によって、従業員が生き生きと豊かで快適・健康的な社会生活が送れることを期待する。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                         |
|--------|-------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の投資家向け文書・サイト                                                        |
| URL    | <a href="http://www.corolla-fukui.jp/">http://www.corolla-fukui.jp/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 2      | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 24     | 回 | 6                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 95.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

- コミュニケーション促進

|                              |                                             |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供    |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | Line Worksを導入し、掲示板やトークを活用し、コミュニケーションを図っている。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

- 食生活改善

|                              |                                    |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート        |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 「カロママアプリ」をインストールし従業員に活用するよう指導している。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 42.3                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 運動習慣定着

|                              |                      |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置  |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 毎朝朝礼前にラジオ体操第一を行っている。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 63.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 43.5    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 38.2    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 19.2    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 45.4    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 38.2    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 55.5    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 43.2    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 44.6    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 44.0    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 36.1    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                              |
|---------------|------------|------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                            |
|               | 課題内容       | コロナ禍の中、全従業員が集う場がなくコミュニケーション不足が危惧された。                                         |
|               | 施策実施<br>結果 | 「LINE WORKS」のトーク機能を活用した従業員は全従業員のうち7割に登った                                     |
|               | 効果検証<br>結果 | 「LINE WORKS」を活用した従業員のうち、約8割が公私問わずトーク機能を活用しコミュニケーションが取れたとの結果が得られた             |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                         |
|               | 課題内容       | 新型コロナワクチンの接種が進まないのではないかという課題有                                                |
|               | 施策実施<br>結果 | 個人接種と職域接種の2本立てで接種を促進した結果、3回接種した割合が75%まで進んだ                                   |
|               | 効果検証<br>結果 | 1回目・2回目・3回目と回を重ねるにつれて接種率が低下している為、引き続き全従業員に周知徹底を行い、更には4回目の接種に向けチェック&フォローを継続する |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ホンダ四輪販売九州北

英文名:

■加入保険者: ホンダ健康保険組合

非上場

■所属業種: 小売業

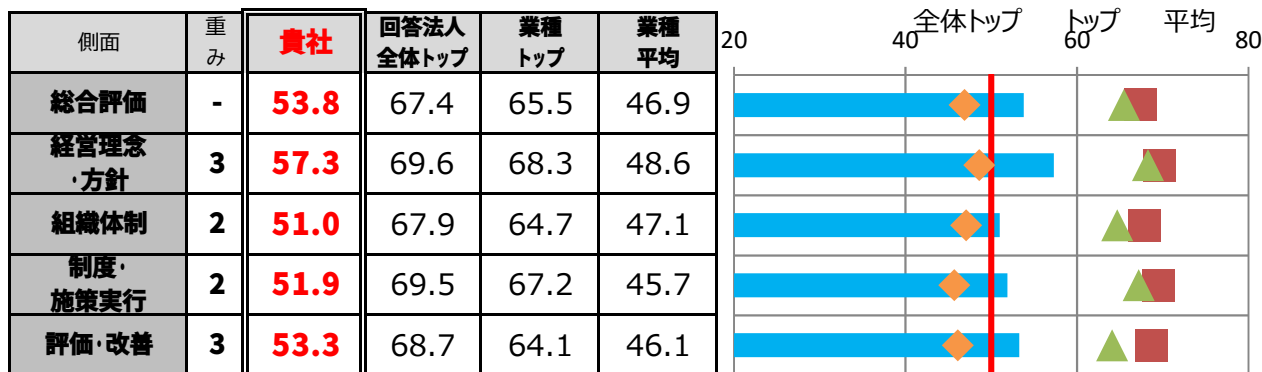
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1201~1250位 / 3169 社中

■総合評価: 53.8 ↑1.7 (前回偏差値 52.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



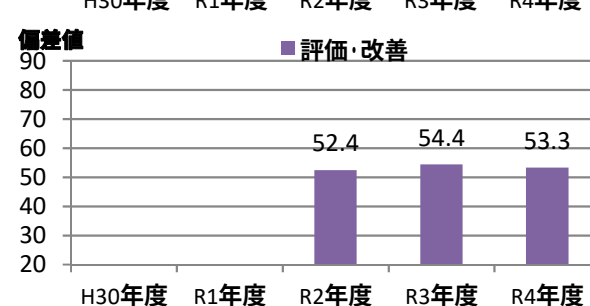
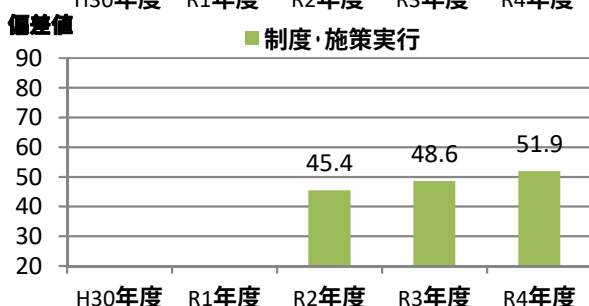
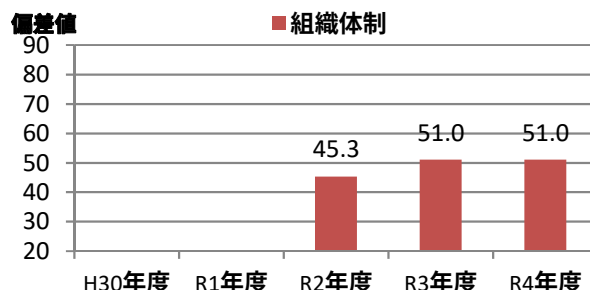
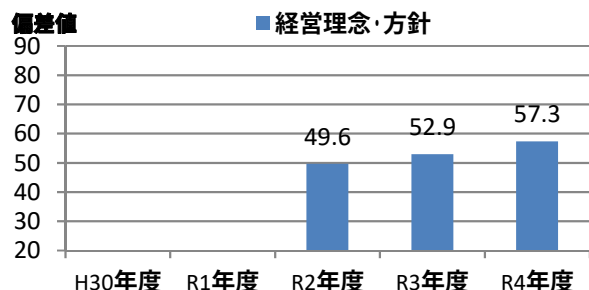
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

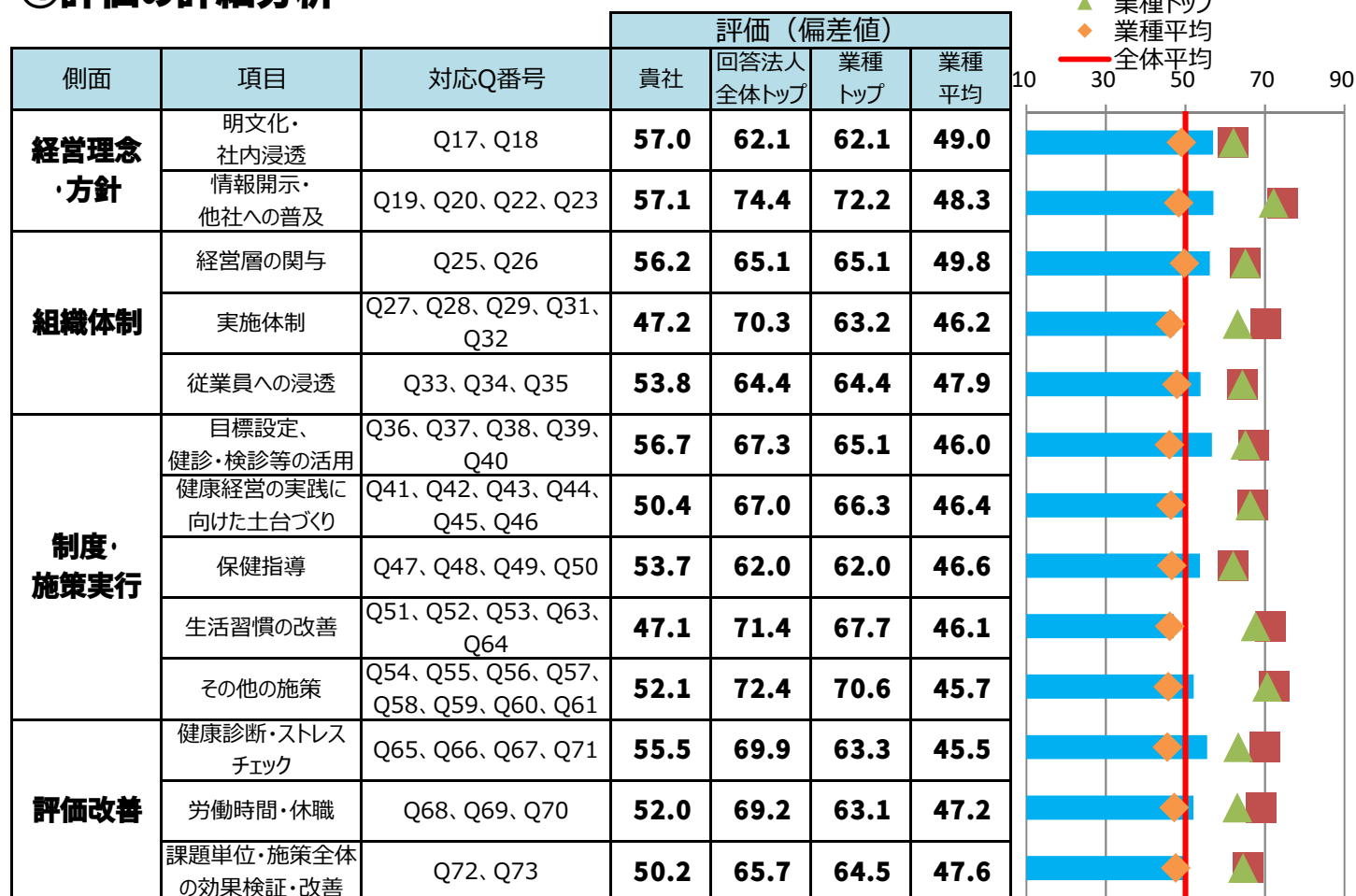
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | 1451~1500位 | 1301~1350位 | 1201~1250位 |
| 総合評価      | -      | -     | 48.7(-)    | 52.1(↑3.4) | 53.8(↑1.7) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                         |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>社員の高齢化が進む現在の状況において、永続的にお客様のカーライフのサポートに貢献し、お客様の信頼を得るためには社員自身が健康であることが不可欠であり、長く健康に働いてもらうためには、高ストレス者発生率を低減していくことが必要である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>健康維持・増進活動に対する積極的な支援と組織的な健康づくりの推進によって、社員がいきいきと豊かで快適・健康な社会生活を過ごし、経済の発展に貢献する会社を目指すために、高ストレス者発生率 10%以下を目指す。</p>                                          |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                   |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                                       |
| URL    | <a href="https://www.honda-kyushukita.co.jp/healthandproductivity/">https://www.honda-kyushukita.co.jp/healthandproductivity/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 22     | 回 | 6                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |  |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|--|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|--|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                              |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供     |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | LINEワークスを使用して、情報発信や意見交換など迅速なコミュニケーションを行っている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 60.0                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 99.9 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                             |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 生活習慣改善に関するアプリを全従業員を対象に提供し、自己管理できるように推進している。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                               |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 官公庁・自治体等の職域の健康増進プロジェクトへ参加                     |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | FUN+WALK活動を従業員に周知し、アプリを活用して健康増進プロジェクトに参加している。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |       | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 100.0 | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |       | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 51.0    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 54.2    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 46.7    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 52.6    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 49.9    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 52.4    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 60.2    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 55.7    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 50.5    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 45.1    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                     |
|---------------|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                    |
|               | 課題内容       | ストレスチェックの結果より、高ストレス者の発生割合が一般比率10.5%よりも5.5%高い16.0%となっており、総合健康度を確認しても、心の健康度と生活の健康度の偏差値が低くなっていることから改善が必要である。                                                           |
|               | 施策実施<br>結果 | 産業医と連携して該当拠点の職場環境の確認と、従業員面談を実施することとあわせて、健康診断の結果をもとに健康指導を実施している。                                                                                                     |
|               | 効果検証<br>結果 | 安全衛生委員会の開催や健康指導などを行ってきたが、高ストレス者の割合は前回の16.0%から19.9%に増加する結果となったため、現在取組んでいる施策を継続していくこととあわせて、更に課題点を発見できるよう産業医や各部門と連携して取り組みを継続していくことが必要である。                              |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                         |
|               | 課題内容       | 残業時間の従業員平均は、経年でみると減少傾向にはあるものの、職種別でみるとサービス職が平均で21hを超えており、更なる削減にむけて取り組む必要がある。あわせて、有休休暇の取得を推進し、総労働時間を削減することで、ワークライフバランスを向上させる必要がある。                                    |
|               | 施策実施<br>結果 | 残業時間の偏りを各部門にて検証し、業務の適正化を図るために作業量を分散するように取り組むこととあわせて、定時退社日を設定して残業時間の削減を図った。また、有休休暇を月に1日以上取得するように推進した。                                                                |
|               | 効果検証<br>結果 | 取り組みを実施したことで、残業時間が前年の17.1hから16.7hとなり、0.4h削減することができた。また、有休平均取得日数についても、前年の8.9日から13.6日となり、平均4.4日増加することができたことから、総労働時間の削減を図ることができた。引き続き各部門で連携しながら、新たに取り組む事ができる施策を検討していく。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：二村自動車株式会社

英文名：nimurajidousya Co.,Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会広島支部

非上場

■所属業種：小売業

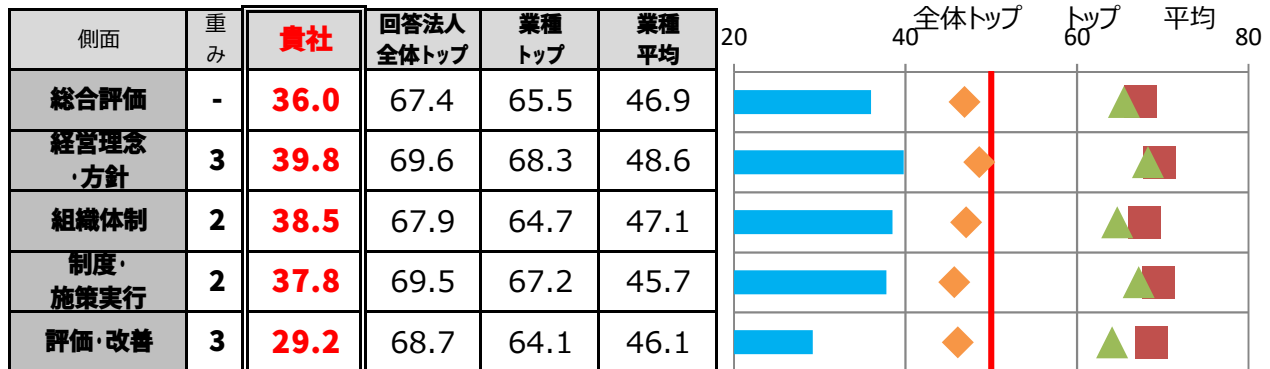
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2851～2900位 / 3169 社中

■総合評価： 36.0 ↓0.7 (前回偏差値 36.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



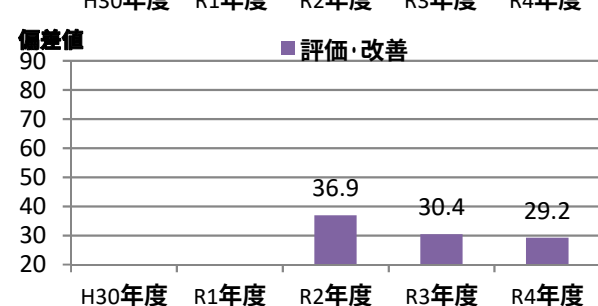
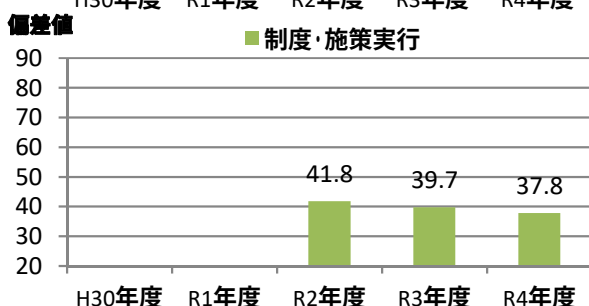
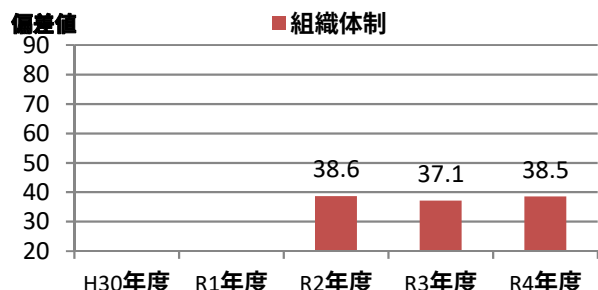
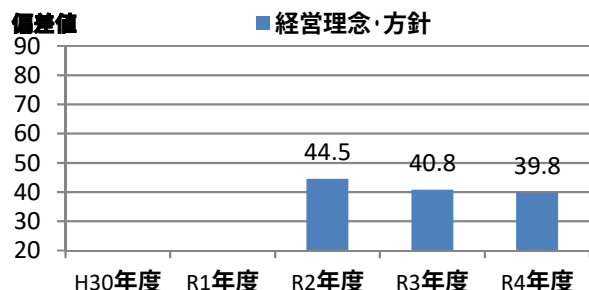
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

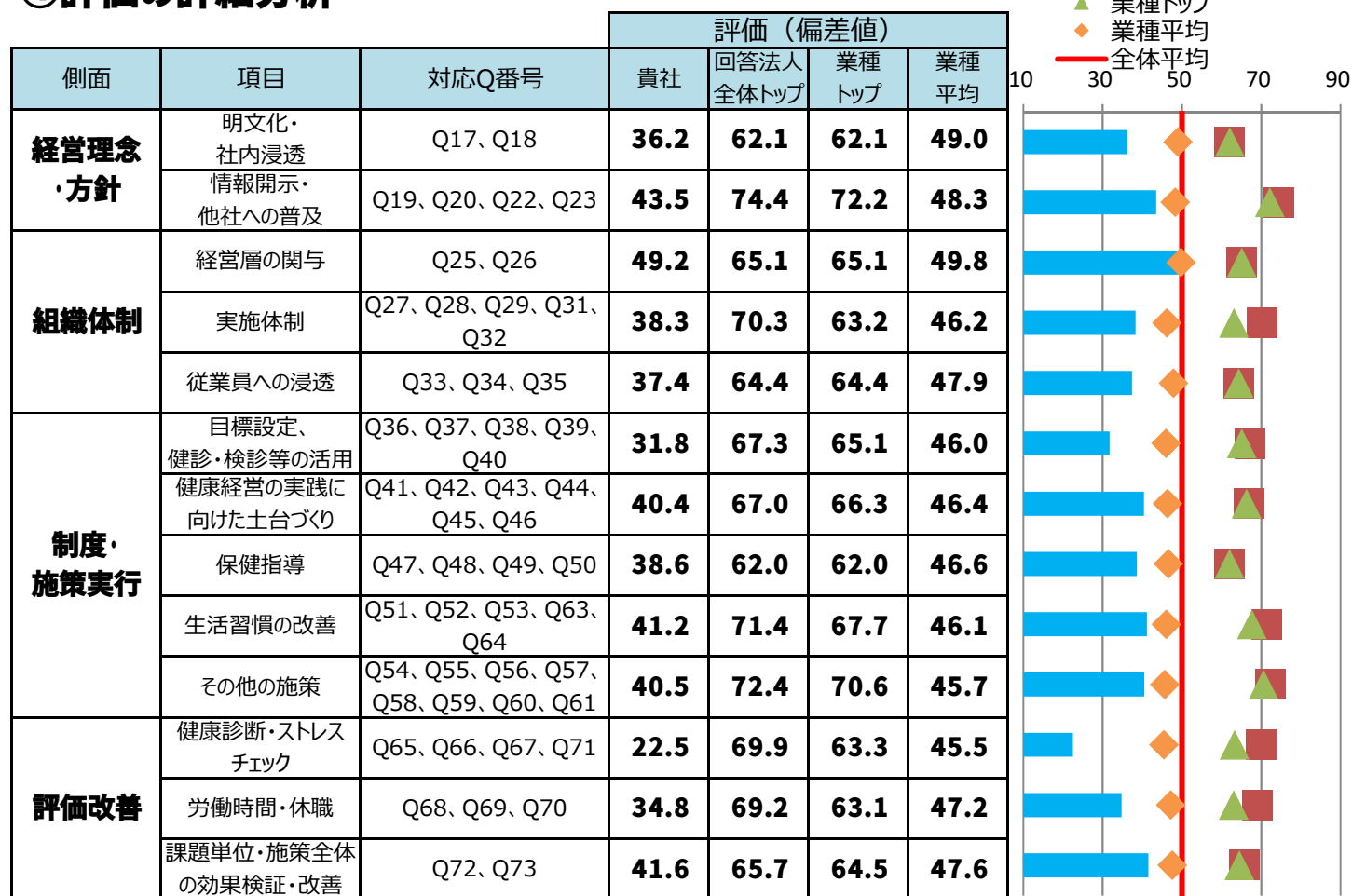
|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | 2051～2100位 | 2551～2600位 | 2851～2900位 |
| 総合評価      | -      | -     | 40.5(-)    | 36.7(↓3.8) | 36.0(↓0.7) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |  |
|------------------|--|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 |  |
| 健康経営の実施により期待する効果 |  |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                         |
|--------|-------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                             |
| URL    | <a href="http://www.neos-group.co.jp/">http://www.neos-group.co.jp/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | <b>1</b>  | 回 | <b>0</b>          | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>24</b> | 回 | <b>12</b>         | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                 |   |                             |             |   |
|------------------------------|---------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与   |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | アプリを導入して、ありがとうコインを送る仕組み。毎月の表彰制度 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>65.0</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                             |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | アプリの提供して、従業員に利用の促進を行っている。   |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                     |   |                             |              |   |
|------------------------------|---------------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置 |   |                             |              |   |
| 取組内容                         | 毎朝の朝礼時にラジオ体操を行っている  |   |                             |              |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |             |   |
|-------|------|---------|-------------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | <b>90.0</b> | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |             | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |             | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 34.6    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 33.1    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 14.0    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 33.6    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 41.9    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 50.5    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 30.2    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 47.0    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 39.3    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 33.6    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                              |
|---------------|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                                         |
|               | 課題内容       | コロナ禍のなかで、職場内感染やお客様への感染対策が必須になる。<br>社員さん同士の感染やお客様への感染、お客様からの感染を防ぐために徹底した感染対策が必要となる。                                                           |
|               | 施策実施<br>結果 | 全社員に対して、手洗い・うがい・マスクの装着を徹底、全ての店舗や職場にアルコール消毒液と飛沫防止の亚克力板等を設置して、基本的な感染予防の取り組みを徹底した。また、コロナワクチン接種を推奨している                                           |
|               | 効果検証<br>結果 | 2020年度に引き続き2021年度もコロナ陽性者ゼロを継続できている。<br>2021年度も全社員が基本的な感染予防の取組を継続しており、職場でアルコール消毒液や亚克力板の設置が完了、現在も適切な感染対策がとれている。<br>全社員の協力のもと、100%実施が出来ている結果です。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                                                                                            |
|               | 課題内容       |                                                                                                                                              |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                                                                                              |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                                                                                                              |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | —     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ホンダベルノ市川

英文名：

■加入保険者：千葉県自動車販売整備健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

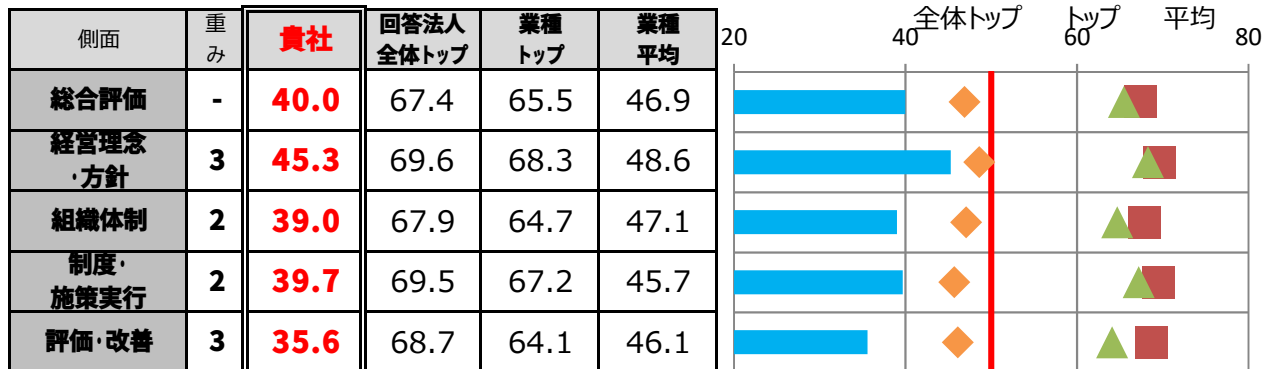
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2651～2700位 / 3169 社中

■総合評価： 40.0 ↑0.8 (前回偏差値 39.2 )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



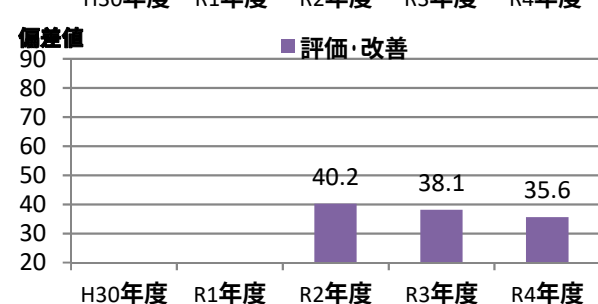
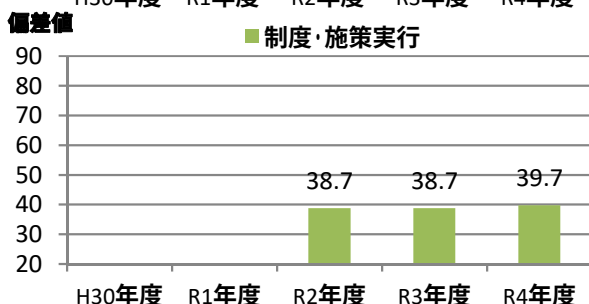
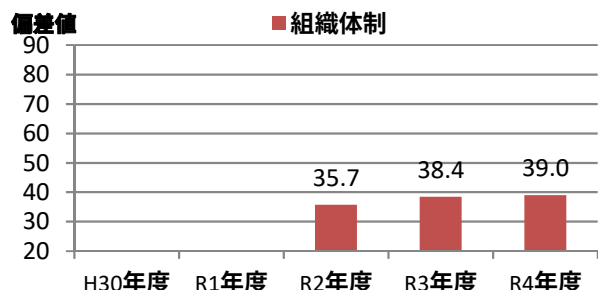
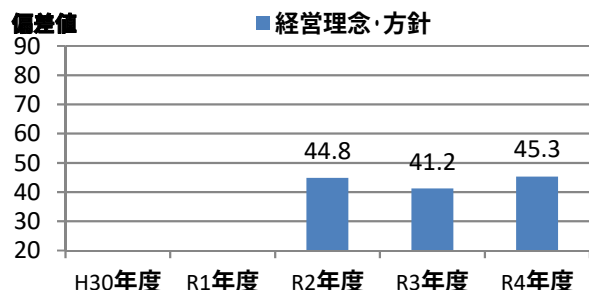
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

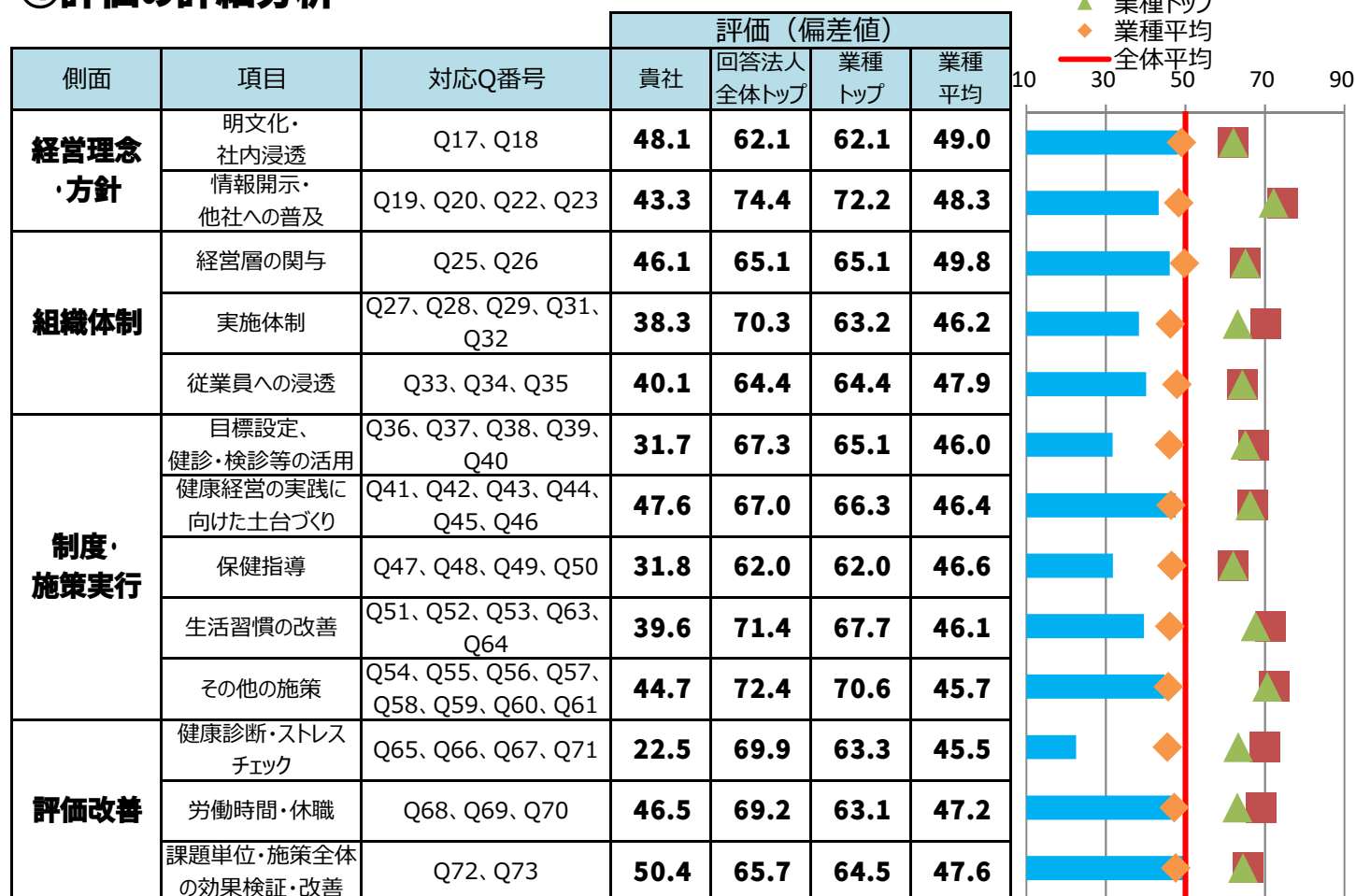
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | 2051～2100位 | 2451～2500位 | 2651～2700位 |
| 総合評価      | -      | -     | 40.4(-)    | 39.2(↓1.2) | 40.0(↑0.8) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                          |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 人材定着や採用力向上<br>人材不足が顕在化している。特にノウハウ、技能を必要とする整備士の採用と定着化は経営課題として必須の項目となっている。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 整備士として働く人材の採用、定着化のためには、健康経営を実践しているという武器をしっかりと活用していきたい。                   |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                           |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                               |
| URL    | <a href="https://www.hondacars-ichikawa.co.jp/home/health.html">https://www.hondacars-ichikawa.co.jp/home/health.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | <b>1</b>  | 回 | <b>0</b>          | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>12</b> | 回 | <b>2</b>          | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |              |   |                             |             |   |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>90.0</b> | % |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                 |   |                             |             |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供              |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | コロナ化で社員旅行は中止となったが、全社員大会を開催。くじ引き大会など資金提供のもと実施した。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>90.0</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                                  |   |                             |             |   |
|------------------------------|----------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート      |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | A I 健康アプリ（カロママプラス）を案内し利用促進を行っている |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>80.0</b>                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>10.0</b> | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                    |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置                |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 朝礼時に朝のストレッチを実施している。（コロナ化で自粛する時期あり） |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |              |   |
|-------|------|---------|--------------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | <b>80.0</b>  | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | <b>100.0</b> | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |              | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 37.5    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 28.7    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 12.0    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 28.5    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 48.3    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 57.6    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 39.7    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 47.2    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 46.8    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 40.2    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                           |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                                                                         |
|               | 課題内容   | 休職後の復帰の際、通常の勤務体系では、就業と治療の両立が困難であるとの申し出があった。それを改善するため、制度の構築を行った。まだ、利用する人数が少ないため、周知ができていない。 |
|               | 施策実施結果 | 時短勤務制度を、最低勤務時間を6時間と定め、提示の範囲内で30分刻みで出退勤時間を選択できるようにした。                                      |
|               | 効果検証結果 | 前年度1名が利用。本年度も対象となる2名とも当該制度を利用している。今後も社内周知に努めていく。                                          |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | -                                                                                         |
|               | 課題内容   |                                                                                           |
|               | 施策実施結果 |                                                                                           |
|               | 効果検証結果 |                                                                                           |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | —     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：滋賀日野自動車株式会社

英文名：

■加入保険者：滋賀県自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

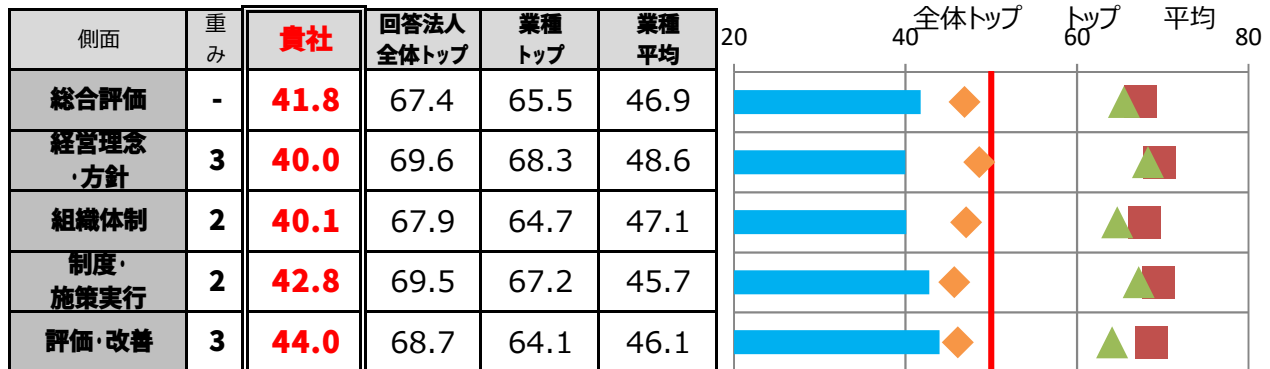
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2551～2600位 / 3169 社中

■総合評価： 41.8 ↑0.4 (前回偏差値 41.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



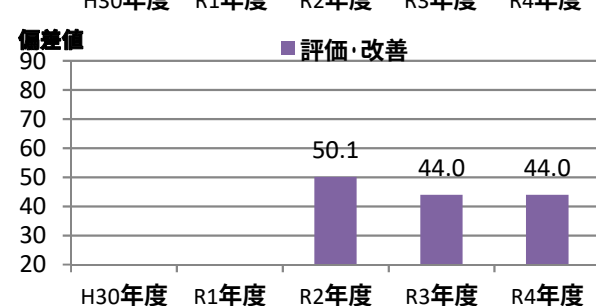
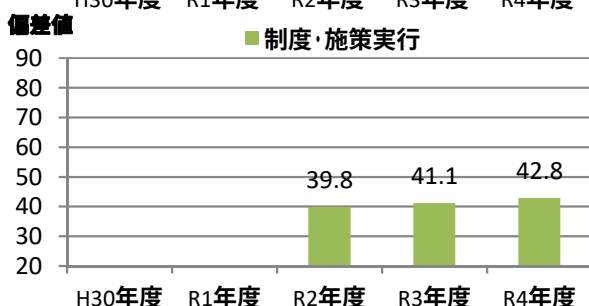
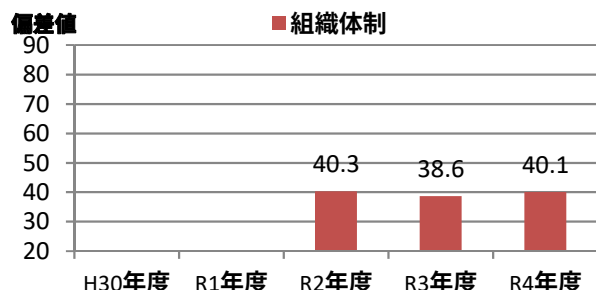
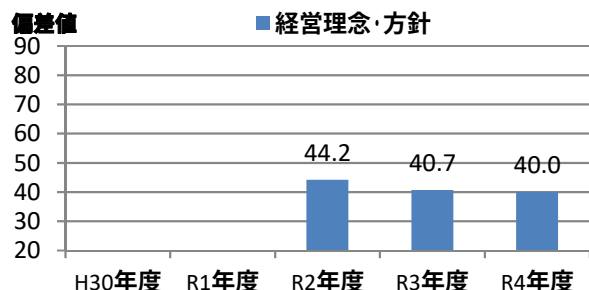
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

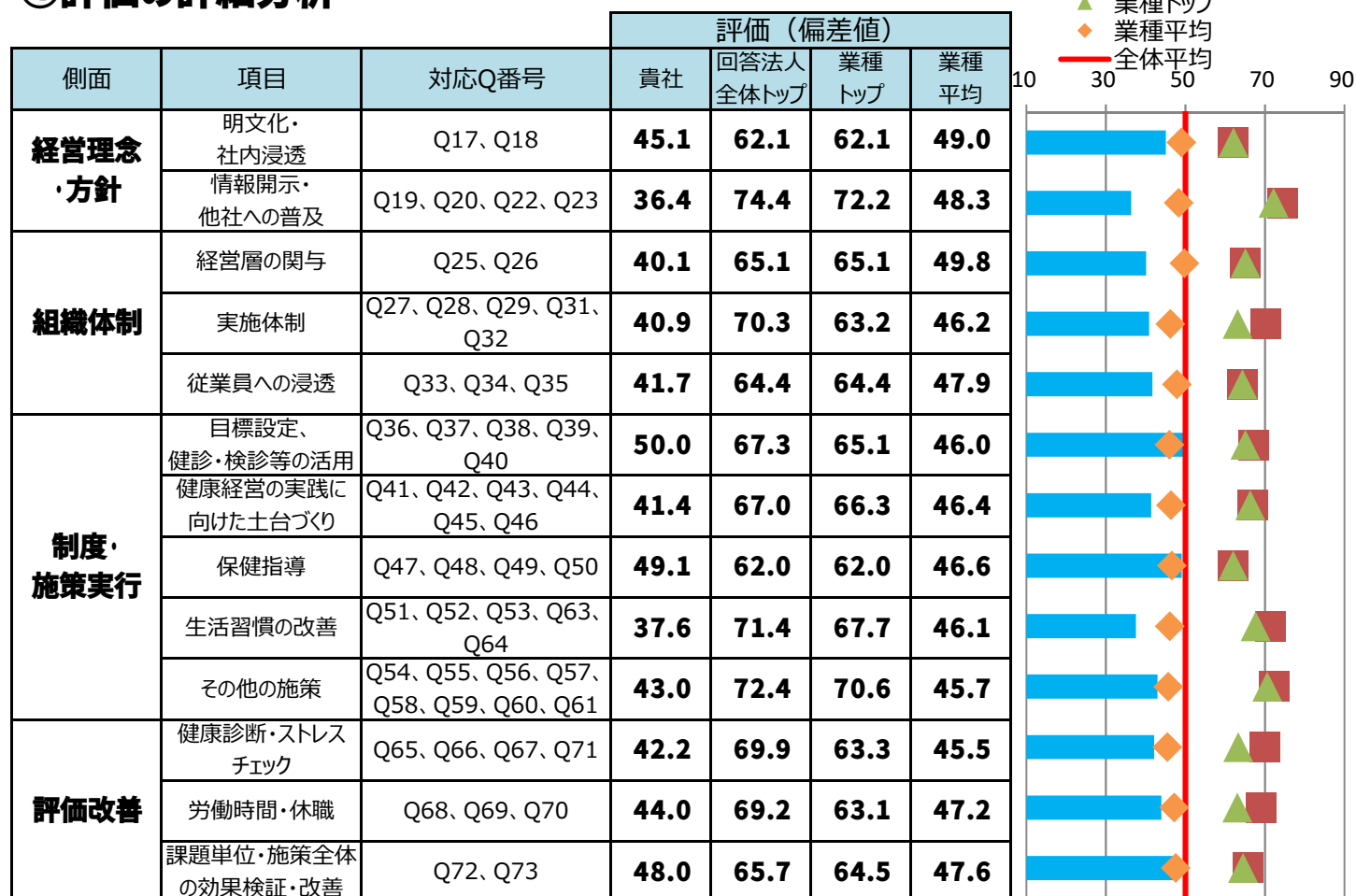
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | 1801～1850位 | 2351～2400位 | 2551～2600位 |
| 総合評価      | -      | -     | 44.3(-)    | 41.4(↓2.9) | 41.8(↑0.4) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                               |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 人材定着や採用力向上<br>新規採用が難しい中で、ノウハウや技能を持つ従業員に健康で長く働いてもらうことの実現が、事業活動を推進する上で大きな課題である。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 従業員が長く働き続けたいと感じられることを期待している。具体的な指標として、平均勤続年数については、入社した従業員の5年後定着率80%を目指す。      |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                         |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                             |
| URL    | <a href="http://www.shiga-hino.jp/health.html">http://www.shiga-hino.jp/health.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |        | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) |        | 回 |                   | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |       |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 30.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                             |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供          |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | コロナの影響で社員旅行は中止しているが、月毎の社員誕生会（社長同席）は継続実施している |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 仕出し弁当業者と提供弁当の献立について打合せを行い、社員の健康への配慮を行っている                      |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 50.0                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                          |   |                             |       |   |
|------------------------------|--------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置      |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 全ての職場において、朝のラジオ体操を実施している |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 30.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 44.2    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 52.2    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 40.0    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 30.2    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 44.4    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 56.7    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 40.8    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 42.6    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 44.0    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 34.3    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                |
|---------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                      |
|               | 課題内容       | 定期健康診断で生活習慣病などの疾病高リスク者が21名おり、再検査を毎回促しているが受診に二の足を踏む社員が多く、疾病は休職等のアブセンティズム発生の可能性が高まるため、改善が必要と判断した |
|               | 施策実施<br>結果 | 当社産業医と健康保険組合の協力のもと、対象者へのカウンセリングと再検査受診促進を行った                                                    |
|               | 効果検証<br>結果 | 疾病高リスク者が17名に減少した。対象者には引き続き産業医と連携して治療継続を促している                                                   |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                           |
|               | 課題内容       | 以前インフルエンザが当社支店内で蔓延し、半分以上の社員が欠勤して業務に支障をきたしたことから、会社としてインフルエンザ感染予防対策を行う必要があると判断した                 |
|               | 施策実施<br>結果 | 健康保険組合からの助成に加え、会社からの助成も行い従業員の金銭負担を無くすとともに、当社産業医が当社各拠点をまわり、集団職域接種を実施するなど、接種を受けやすい体制づくりを行った      |
|               | 効果検証<br>結果 | 2021年度は当社社員におけるインフルエンザ感染者は0名であった。毎年実施しており社内で予防接種が定着してきた感がある。今後も感染予防対策を行っていく                    |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：兵庫スバル自動車株式会社

英文名：

■加入保険者：兵庫自動車販売店健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

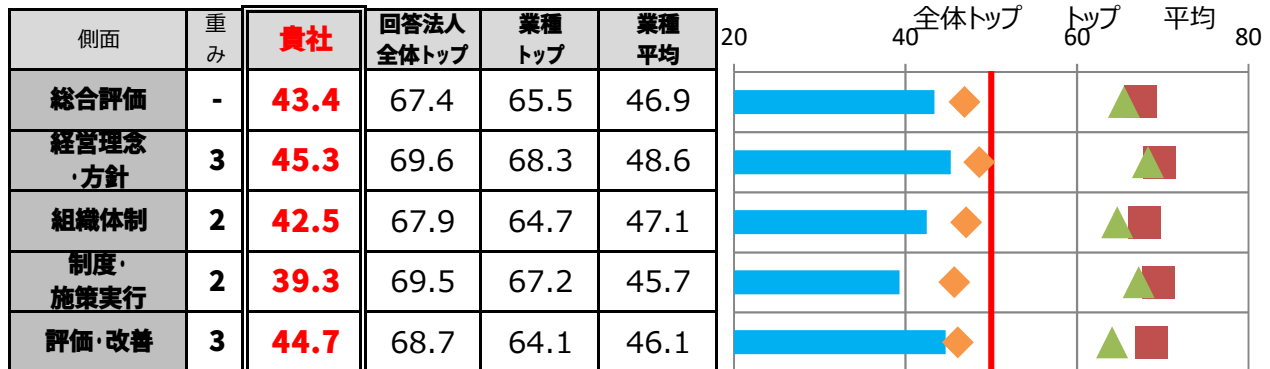
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2401～2450位 / 3169 社中

■総合評価： 43.4 ↑0.4 (前回偏差値 43.0 )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



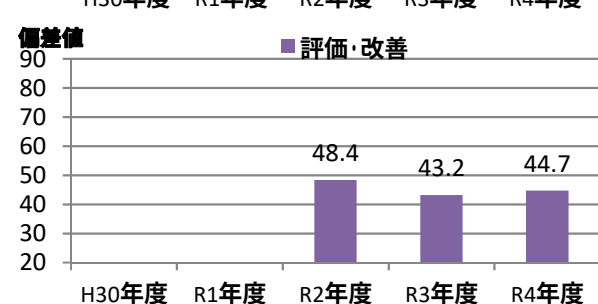
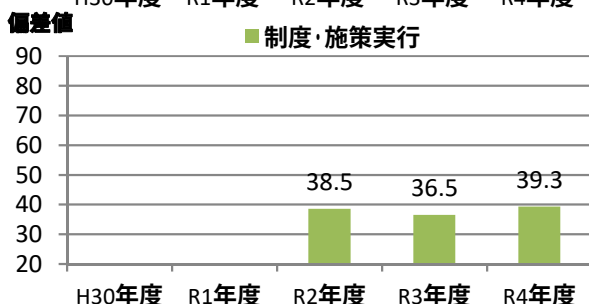
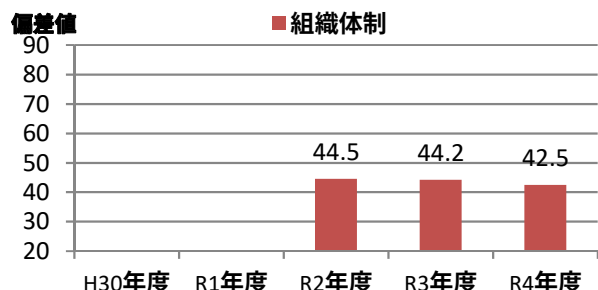
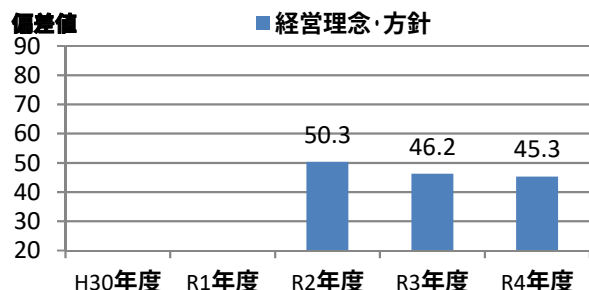
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

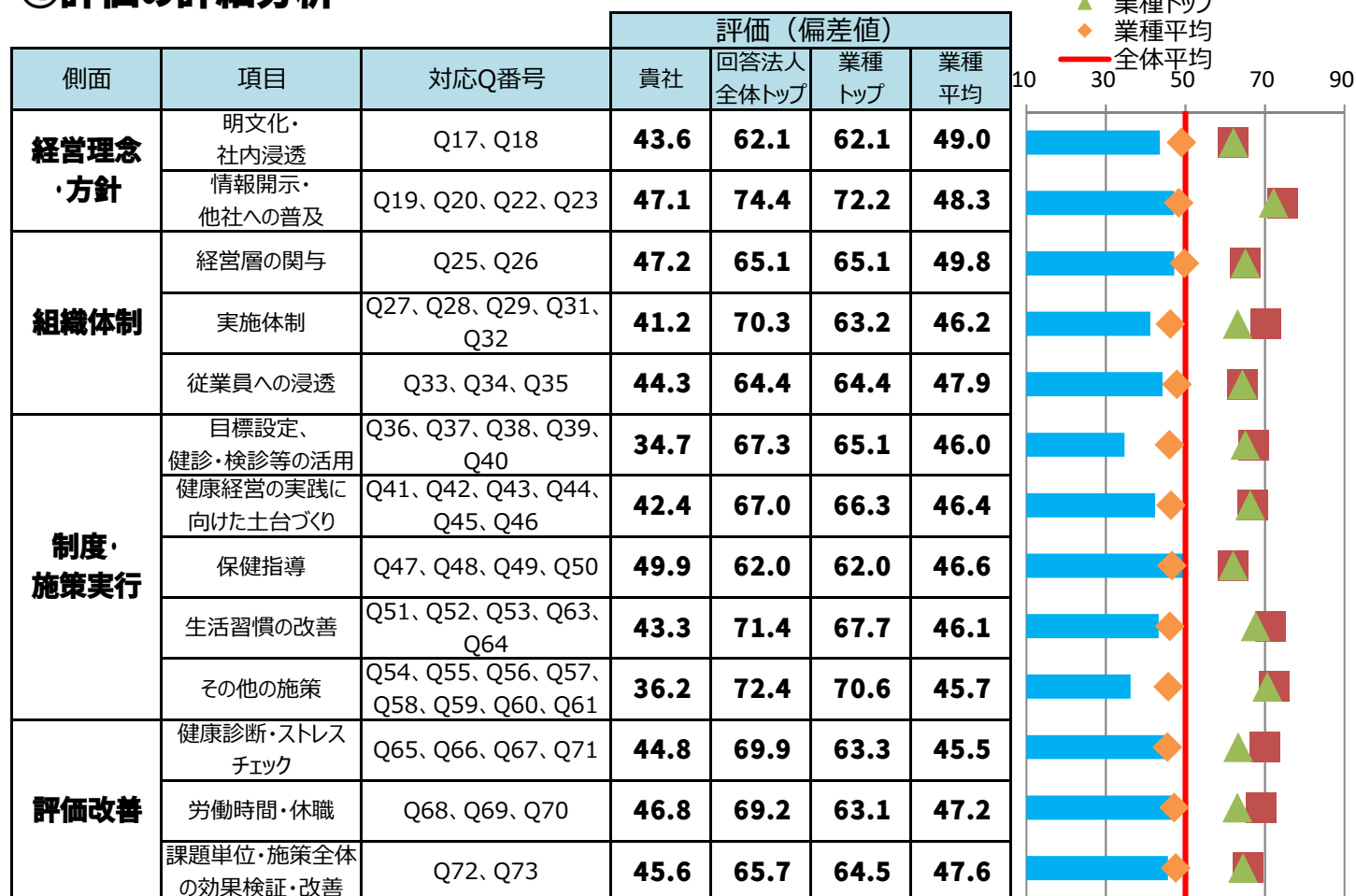
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | 1651～1700位 | 2251～2300位 | 2401～2450位 |
| 総合評価      | -      | -     | 46.2(-)    | 43.0(↓3.2) | 43.4(↑0.4) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                           |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>人材定着や採用力向上</b><br>就労人口が減少する中で、弊社のような自動車販売・整備に携わる企業は、年々採用難に直面しており、健康経営優良法人の認定を取得することで、求職者に選ばれる企業・従業員に長く働きたいと感じてもらえる企業となることが、事業活動を継続する上での課題である。                          |
| 健康経営の実施により期待する効果 | スパルで共に働きたいと感じる求職者数の確保及び、従業員の定着率向上を目指す。特に離職率が高い傾向にある、入社3年以内の従業員の定着を図ることで、お客様に対するサービス品質を高めていきたい。具体的指標としては以下の通り。<br><b>【従業員定着】入社3年後定着率（2017～2019年入社）72% → （2019年入社）80%以上</b> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                               |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                   |
| URL    | <a href="https://hyogo.kinki-subaru.jp/health_management">https://hyogo.kinki-subaru.jp/health_management</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 8      | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 3                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |     |   |                             |       |   |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 5.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                    |   |                             |       |   |
|------------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 店舗での全社員大会における昼食の補助                 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                  |   |                             |     |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                      |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | アプリで健康スコアランキングイベントを実施、食事やカロリー記録の意思付けで健康維持向上に繋げた。 |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 93.2                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 9.6 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                       |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置                   |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 朝礼時にラジオ体操を実施し、運動の習慣化及び業務中のケガ防止に繋げている。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |       | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 100.0 | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |       | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 44.0    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 44.7    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 46.5    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 48.9    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 41.2    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 36.7    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 38.5    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 44.6    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 38.4    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 33.1    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                     |
|---------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                         |
|               | 課題内容       | 年間休日を増やしていく一方で、稼働日が少なくなる事で一人当たりの業務量・労働時間が増える事で、「早く帰れない」「有給休暇が取りづらい」等、従業員のワークライフバランスが損なわれる恐れがある。                                                     |
|               | 施策実施<br>結果 | ①終礼の確実な実施による時間外労働の適正化と、ノー残業デイの導入による帰りやすい環境の整備。②年間有給休暇取得目標を10日に設定し、管理者への意識付けと取得しやすい環境整備に繋がった。                                                        |
|               | 効果検証<br>結果 | ①20年度比で総実労働時間162時間→169時間と微増となるも、コロナ禍前の18年度180時間からは改善が進んだ。②有給休暇取得率は49.1%→55.4%に向上した。Withコロナが進み労働時間が延びる傾向がある中でも、効率的な働き方による余暇創出に繋がり、ワークライフバランス実現に近づいた。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                                                                                                   |
|               | 課題内容       |                                                                                                                                                     |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                                                                                                     |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                                                                                                                     |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ホンダ四輪販売四国

英文名：

■加入保険者：ホンダ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

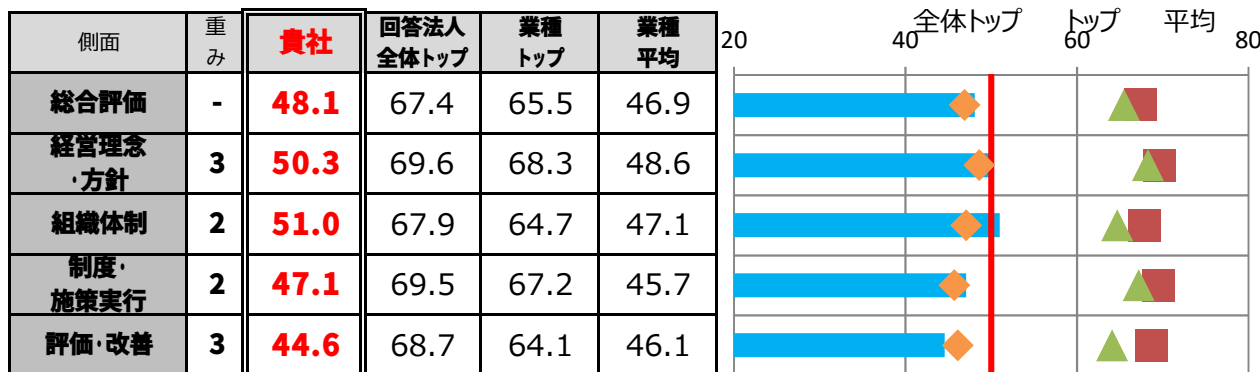
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 1901～1950位 / 3169 社中

■総合評価： 48.1 ↓0.8 (前回偏差値 48.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



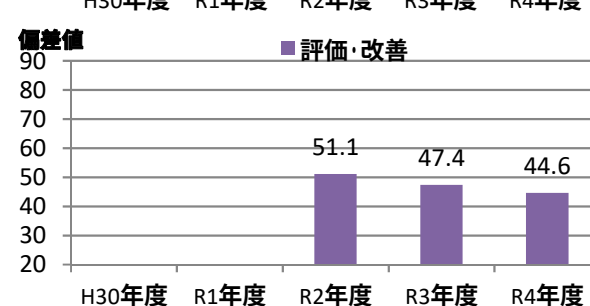
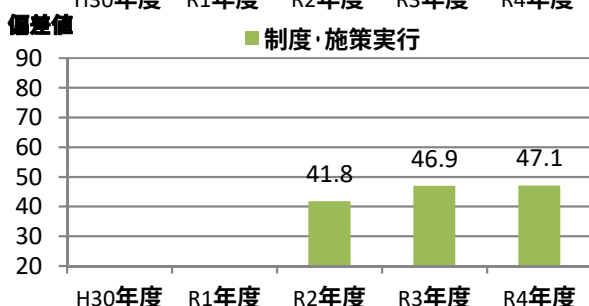
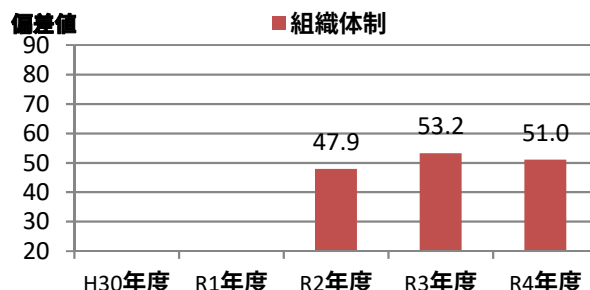
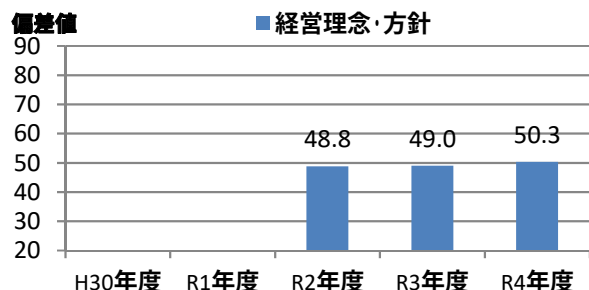
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

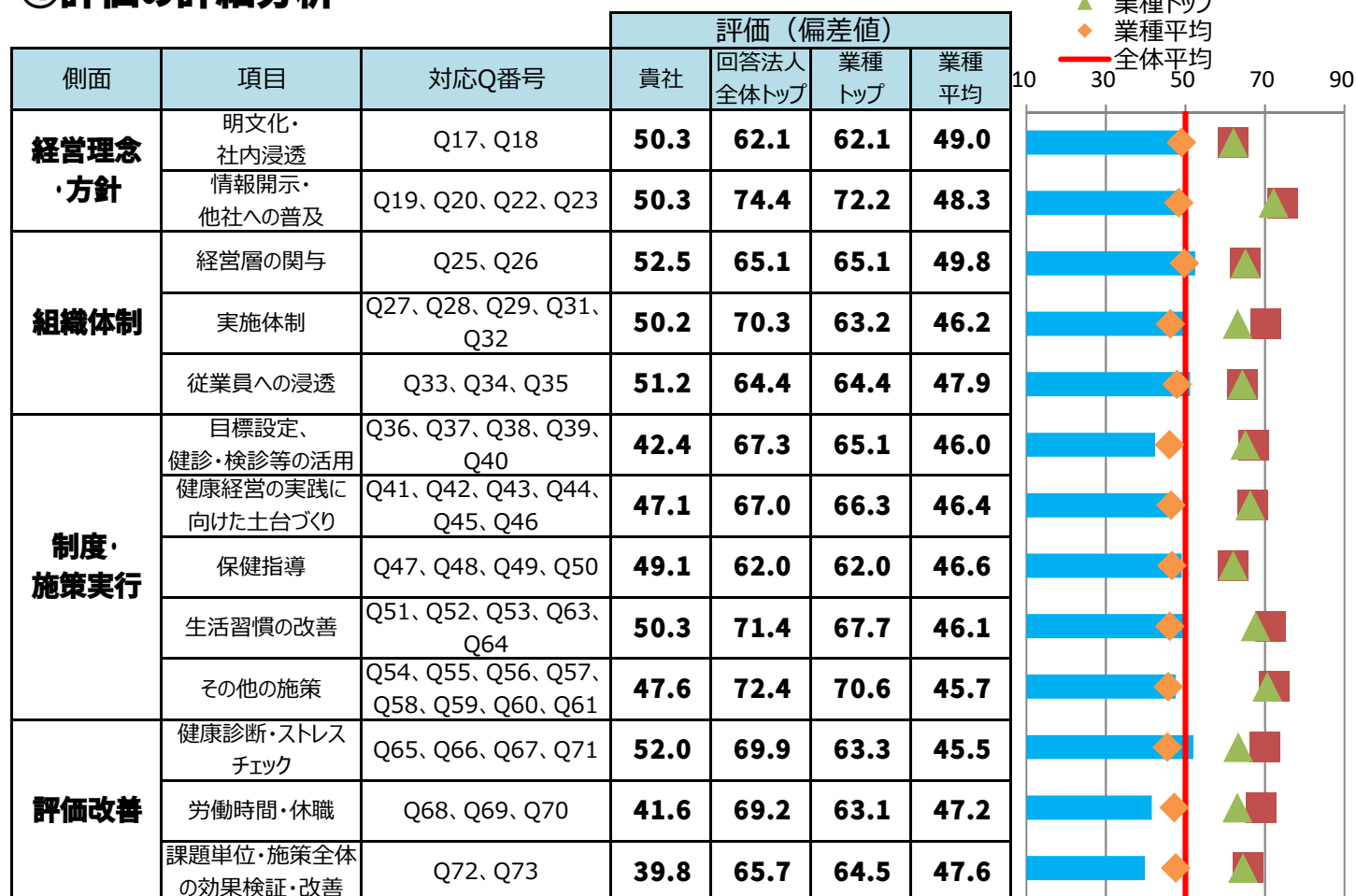
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | 1551～1600位 | 1701～1750位 | 1901～1950位 |
| 総合評価      | -      | -     | 47.9(-)    | 48.9(↑1.0) | 48.1(↓0.8) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                  |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>従業員とその家族が心身共に明るく健康で暮らし、個々の現場で能力を最大限発揮して貰う事が、従業員自身の夢の実現および企業の発展に必要な不可欠と捉えている。</p>                                                                                  |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>会社・労働組合・従業員一体となって健康増進活動と職場環境の維持向上に向けて取り組んでいく事で、従業員の勤労意欲および各職種でのパフォーマンス向上を期待している。具体的には、健康診断やストレスチェックを通じた従業員自身の健康状態の把握と昼食休憩時間の管理など働き方や働く環境のチェックと改善の実施で、より働きやすい職場環境と様々な支援施策構築につながるよう取り組んでいく。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                           |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                               |
| URL    | <a href="https://hondacars-kagawa-ehime.co.jp/">https://hondacars-kagawa-ehime.co.jp/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |           | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>15</b> | 回 | <b>15</b>         | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |            |   |                             |             |   |
|------------------------------|------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>8.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>92.0</b> | % |
|------------------------------|------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                             |   |                             |             |   |
|------------------------------|---------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供          |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 社員旅行又は組合活動時などレクリエーションイベントの実施の際に、金銭補助を行っている。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>95.0</b>                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>85.0</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                                  |   |                             |             |   |
|------------------------------|----------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート      |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 健康保険組合と連携し、WEB上でカロリー記録の機能を提供している |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>95.0</b>                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>90.0</b> | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                       |   |                             |             |   |
|------------------------------|-----------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置   |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 各店舗にて朝礼前のラジオ体操を実施している |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>98.0</b> | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |             |   |
|-------|------|---------|-------------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | <b>60.0</b> | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |             | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |             | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 52.6    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 49.0    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 47.1    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 45.5    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 45.2    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 38.6    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 40.7    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 47.8    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 51.4    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 47.0    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                     |
|---------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                    |
|               | 課題内容       | ストレスチェック等の実施により、入社1～2年目までの社員にメンタルヘルス不調の傾向が多くみられる為、雇用継続と若年層を含めた人材定着に向けての対策が必要である                     |
|               | 施策実施<br>結果 | 拠点責任者とも情報共有し、可能な限り対象者との面談を実施。業務量の負荷軽減等、本人の希望もヒアリングして解決策を検討する。                                       |
|               | 効果検証<br>結果 | 定期的な情報交換、配属地転換を実施しメンタルヘルスからの復調と従業員のモチベーション向上を図る。今後（2022年度）は外部機関（日本カウンセラー協会）による新入社員対象のキャリア面談を実施検討予定。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                                                   |
|               | 課題内容       |                                                                                                     |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                                                     |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                                                                     |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ホンダカーズ三重東

英文名：

■加入保険者：三重県自動車販売健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

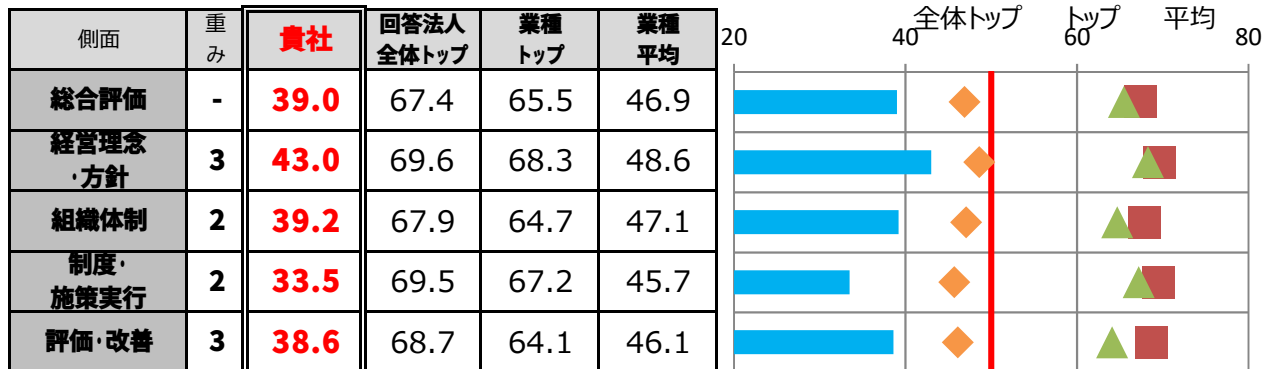
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2701～2750位 / 3169 社中

■総合評価： 39.0 ↑0.9 (前回偏差値 38.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



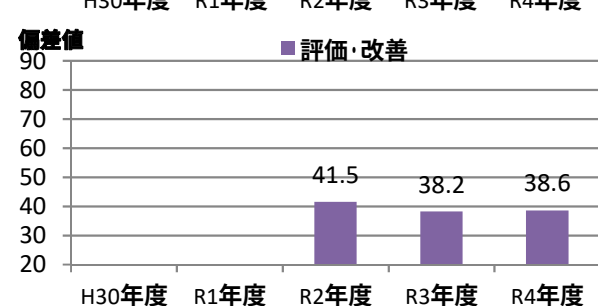
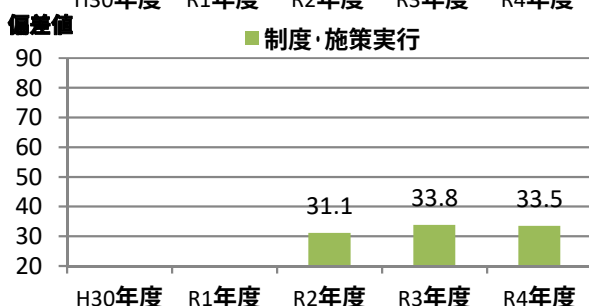
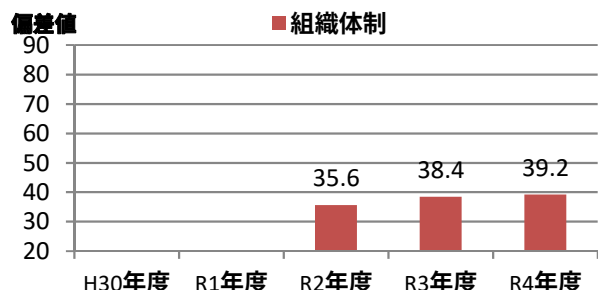
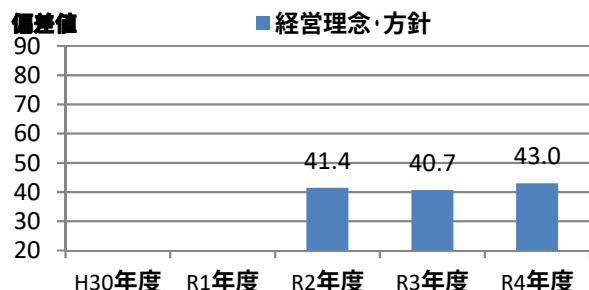
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

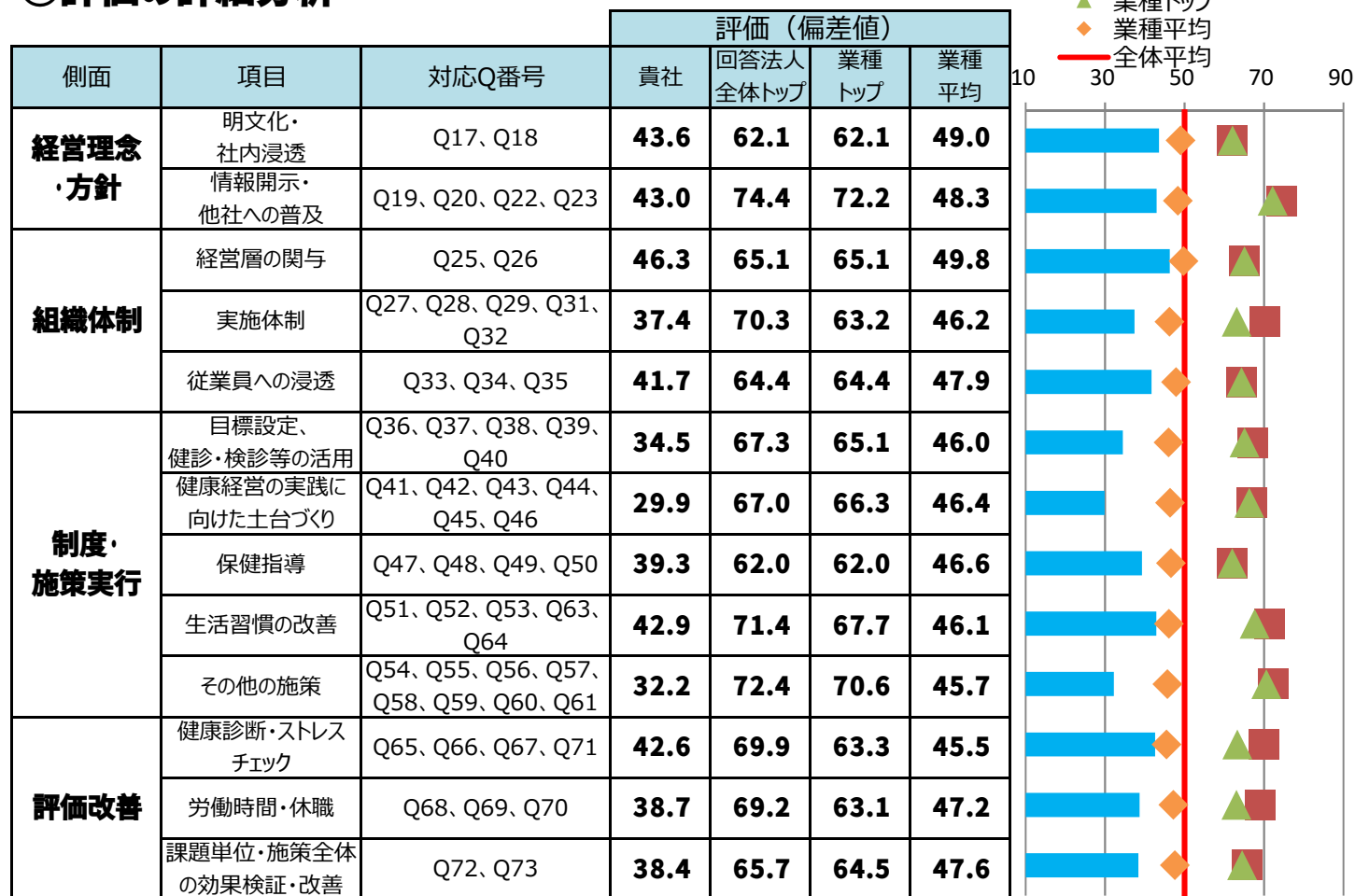
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | 2151～2200位 | 2501～2550位 | 2701～2750位 |
| 総合評価      | -      | -     | 38.2(-)    | 38.1(↓0.1) | 39.0(↑0.9) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                    |
|------------------|------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上<br>店舗ごとの売上と残業時間のバランス |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 売上を確保しながら残業時間の削減                   |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                               |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                                   |
| URL    | <a href="https://www.hondacars-miehighashi.com/home/company.html">https://www.hondacars-miehighashi.com/home/company.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 1      | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 3                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                |   |                             |       |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供             |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 全社員大会（年度のはじめに全拠点社員が集まり、前年度の表彰を行ったり、新入社員の紹介を行う） |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                             |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | カロママアプリ導入の推進、食生活の改善を促す      |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                     |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 毎朝、ラジオ体操を行う         |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 38.8    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 46.3    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 13.0    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 43.0    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 37.5    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 29.9    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 34.4    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 40.6    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 23.5    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 41.9    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                          |
|---------------|------------|------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保              |
|               | 課題内容       | 有給休暇の取得推進                                |
|               | 施策実施<br>結果 | 3ヵ月に1度、有給休暇の取得状況を確認、周知を行い積極的な有休取得の推進を行う。 |
|               | 効果検証<br>結果 | 有給休暇の取得状況を配布することで積極的な取得に繋がった。            |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                        |
|               | 課題内容       |                                          |
|               | 施策実施<br>結果 |                                          |
|               | 効果検証<br>結果 |                                          |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | －     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | －     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | －     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタカローラ南茨城株式会社

英文名：

■加入保険者：茨城県自動車販売健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

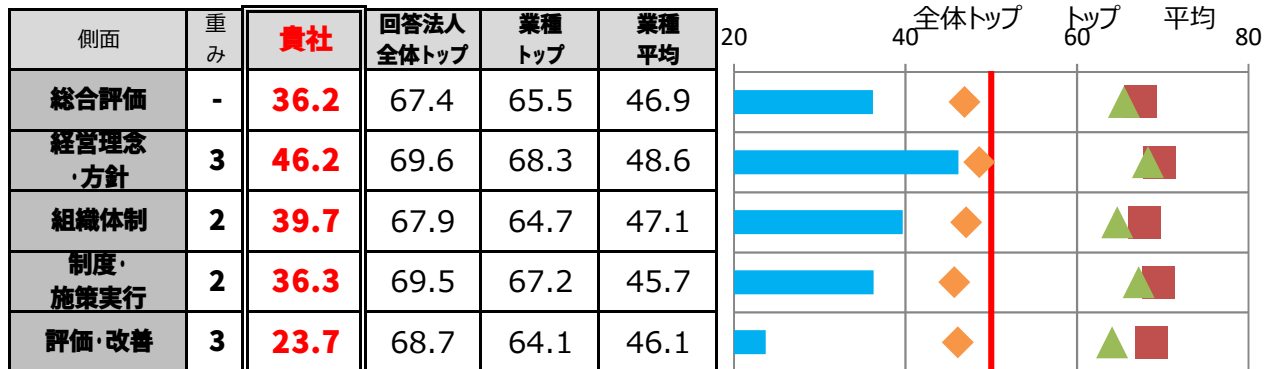
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2851～2900位 / 3169 社中

■総合評価： 36.2 ↓1.1 (前回偏差値 37.3 )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



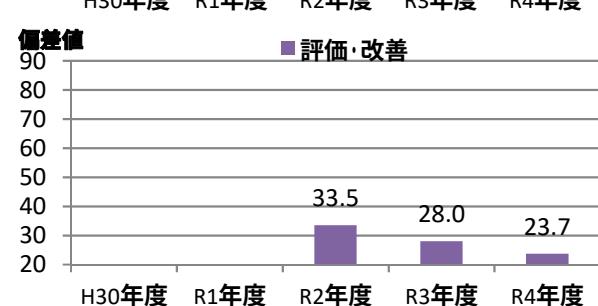
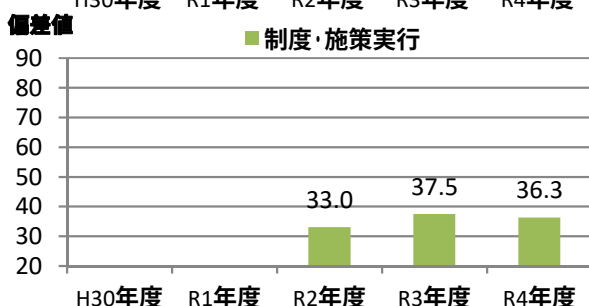
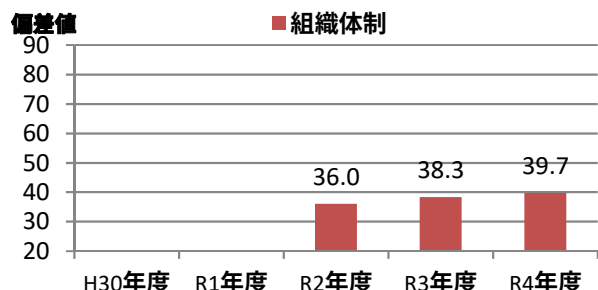
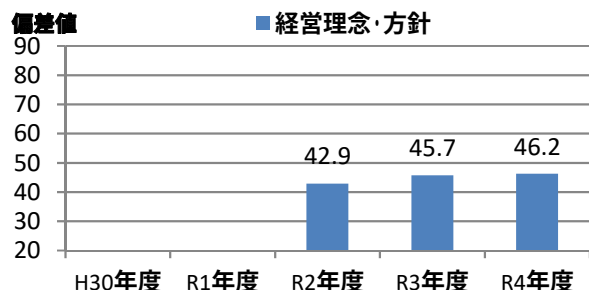
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

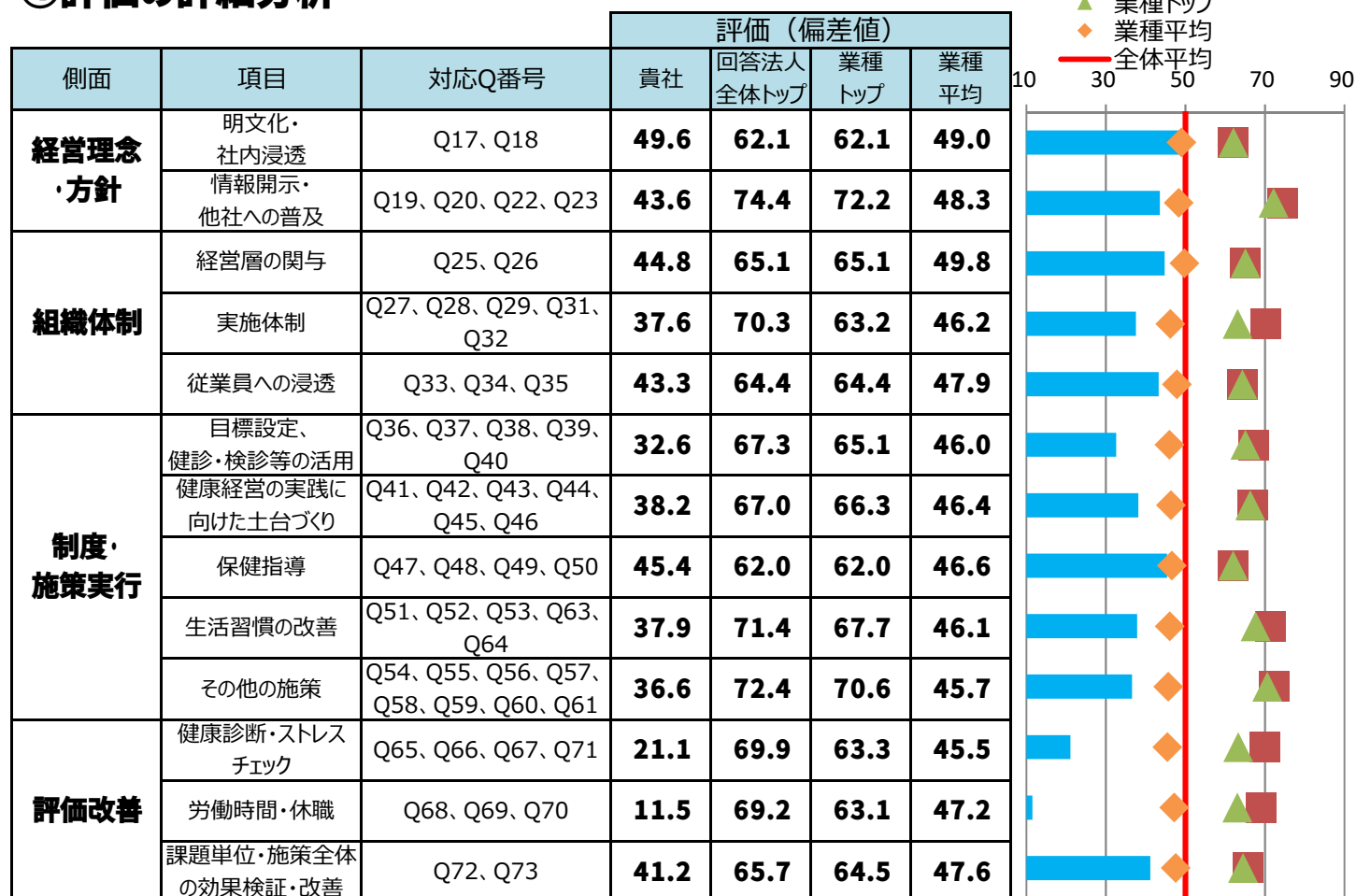
|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | 2201～2250位 | 2551～2600位 | 2851～2900位 |
| 総合評価      | -      | -     | 36.7(-)    | 37.3(↑0.6) | 36.2(↓1.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                 |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 人材定着や採用力向上<br>健康状態悪化（メンタルヘルス）→人材流出（退職）→会社衰退（意欲減退）→雇止め→安定的な人材の成長                 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 働きやすい職場環境の構築により健康悪化を防ぐ事を前提に人の定着、E S向上から採用面への波及効果を期待<br>30才未満の退職率を18%から10%に改善したい |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                   |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                       |
| URL    | <a href="https://www.cmibaraki.jp/corporate/kenkou">https://www.cmibaraki.jp/corporate/kenkou</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 3      | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |  |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|--|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|--|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                          |   |                             |  |   |
|------------------------------|--------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供  |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 社内ゴルフ大会・フットサルに金銭支援を行っている |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                     |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 毎月8のつく日を腹八分目デーにしている |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                          |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | ウォーキングイベントを開催し、上位賞品、目標達成賞（1日8000歩）の表彰を実施 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 20.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 37.5    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 38.0    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 12.0    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 30.2    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 36.1    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 18.2    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 24.9    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 35.1    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 39.3    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 33.6    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                         |
|---------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                    |
|               | 課題内容       | 2018年度インフルエンザ感染者が同時期に30～40名でてしまい、本社の各部署・店舗が機能しなくなりました。                                  |
|               | 施策実施<br>結果 | 昨年度はワクチン不足の影響で、インフルエンザワクチン職場接種を実施できたのは本社のみで、店舗分は打ち切りになってしまった為、接種率が64%から55%に落ち込んでしまいました。 |
|               | 効果検証<br>結果 | インフルエンザワクチンの接種率は下がってしまったが、新型コロナウイルス感染予防の取組もあり、昨年に引き続きインフルエンザ感染者は0人だった。                  |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                                       |
|               | 課題内容       |                                                                                         |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                                         |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                                                         |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | —     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | —     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：滋賀日産自動車株式会社

英文名：

■加入保険者：滋賀県自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

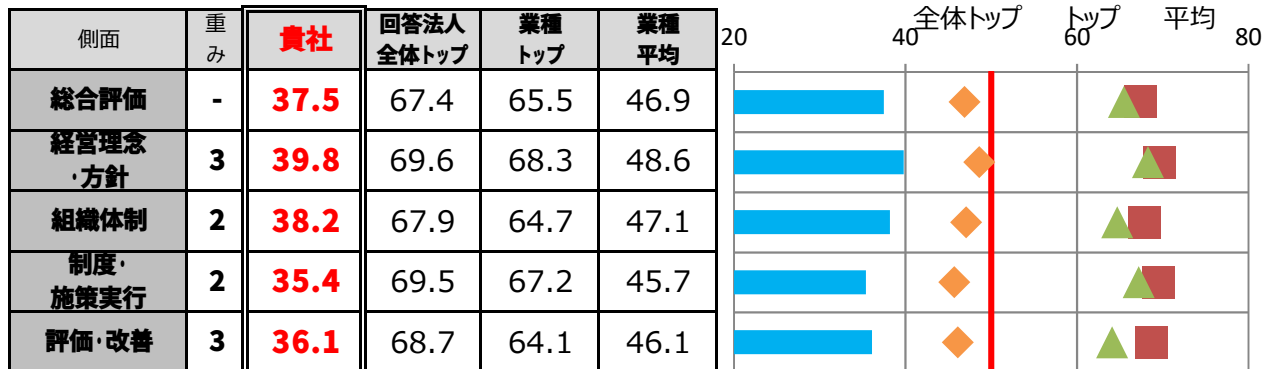
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2801～2850位 / 3169 社中

■総合評価： 37.5 ↓3.2 (前回偏差値 40.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



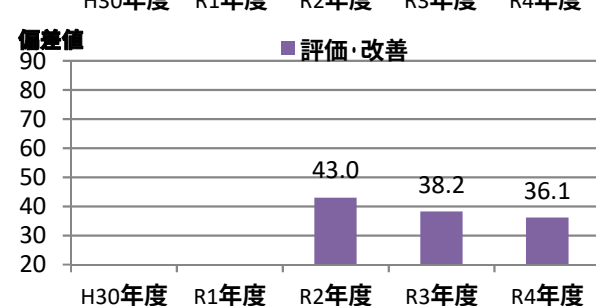
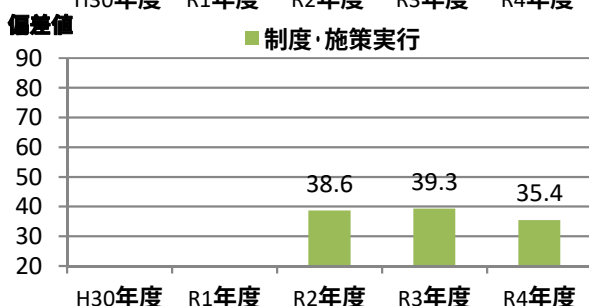
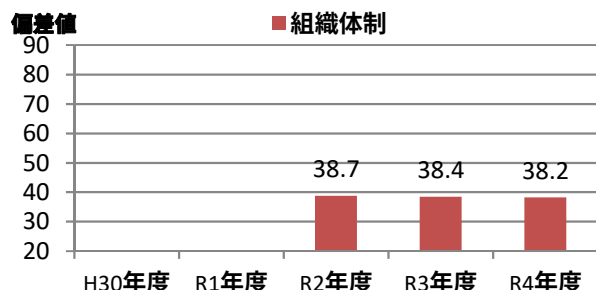
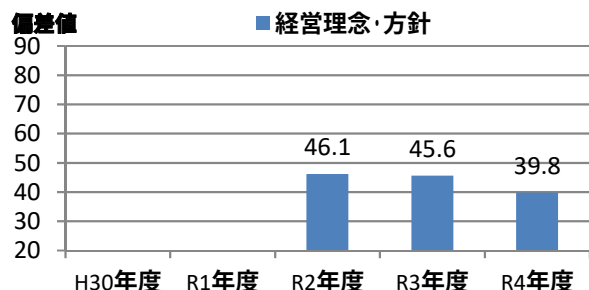
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

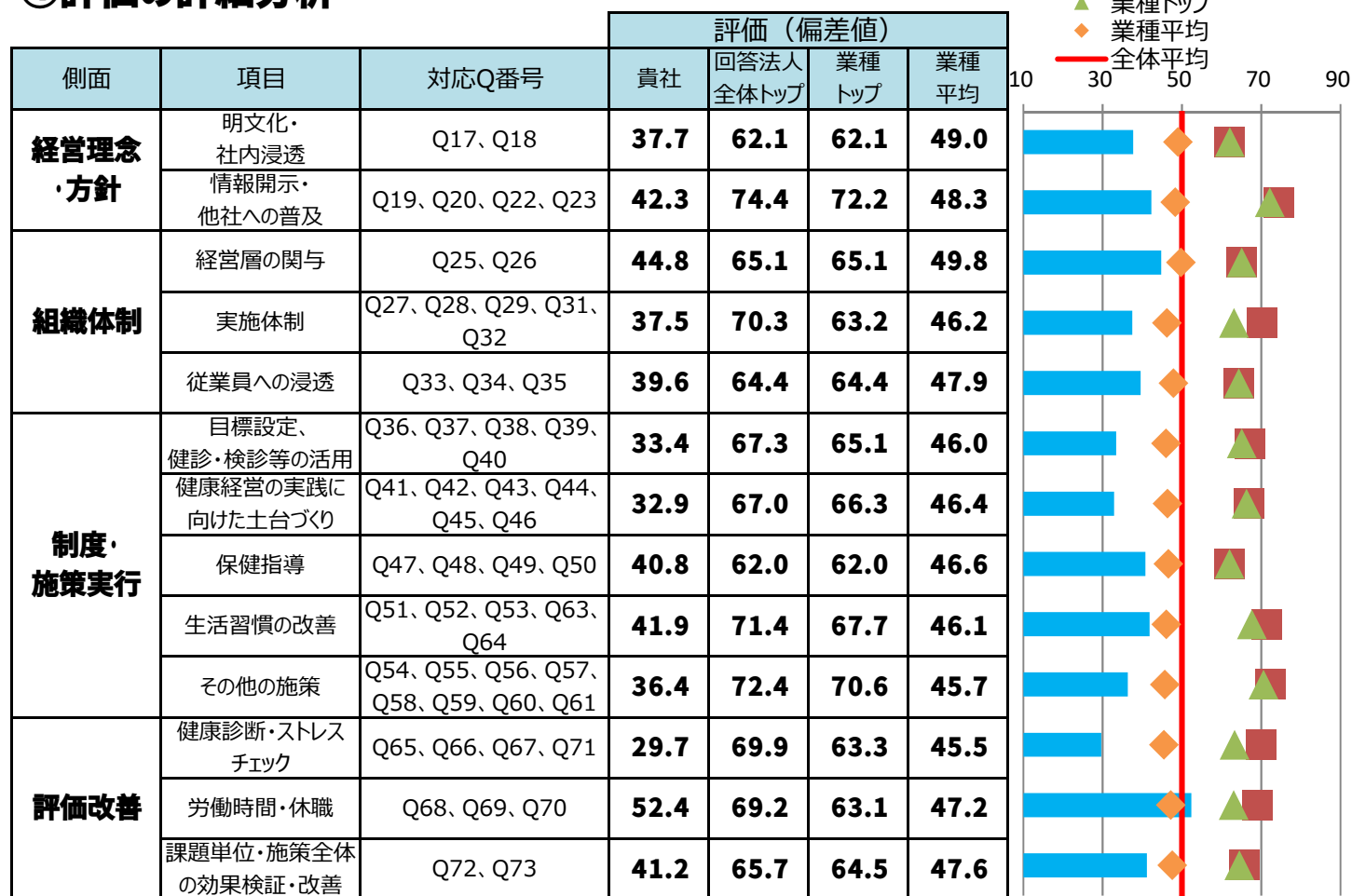
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | 1951～2000位 | 2401～2450位 | 2801～2850位 |
| 総合評価      | -      | -     | 42.2(-)    | 40.7(↓1.5) | 37.5(↓3.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |  |
|------------------|--|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 |  |
| 健康経営の実施により期待する効果 |  |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                         |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                             |
| URL    | <a href="https://ni-shiga.nissan-dealer.jp/corp/custom11.html">https://ni-shiga.nissan-dealer.jp/corp/custom11.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 0      | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 1      | 回 | 1                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |       |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 12.6 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                     |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供             |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 業務終了後や休日にサッカー、野球、テニス等のクラブ活動を実施している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 11.9                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 80.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                             |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 保険会社からの情報提供によるアプリの案内        |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                       |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | スポーツクラブ提携の社内案内        |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 100.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |       | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |       | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 29.5    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 33.1    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 46.5    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 31.9    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 42.2    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 44.8    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 42.6    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 42.2    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 32.8    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 43.2    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                   |
|---------------|------------|-------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                              |
|               | 課題内容       | 感染する事により、社内はもとよりお客様への悪影響を懸念。                                      |
|               | 施策実施<br>結果 | インフルエンザ予防接種費用の負担                                                  |
|               | 効果検証<br>結果 | 昨年度は325名接種、今年度は332名が集団接種で接種予定。その他都合により集団接種を受けれない従業員に対しても申請の上費用負担。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員の喫煙率低下                                                         |
|               | 課題内容       | 社内での喫煙時間が健康あるいは生産性向上に悪影響を与えている可能性があるため。                           |
|               | 施策実施<br>結果 | 健康保険組合が推奨した禁煙補助                                                   |
|               | 効果検証<br>結果 | 勤務中の喫煙時間の減少により生産性の向上と健康増進に寄与したと考えられる。                             |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社福島マツダ

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会福島支部

非上場

■所属業種：小売業

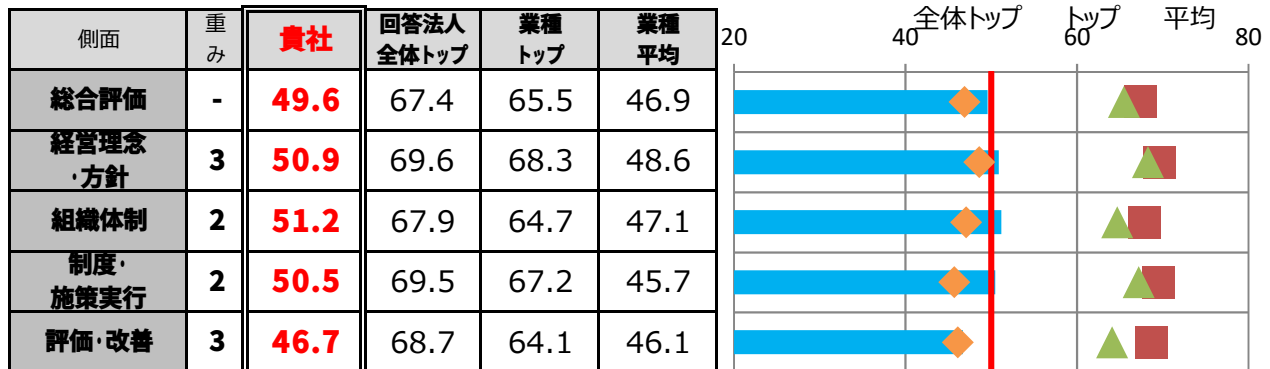
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 1701～1750位 / 3169 社中

■総合評価： 49.6 ↑1.5 (前回偏差値 48.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



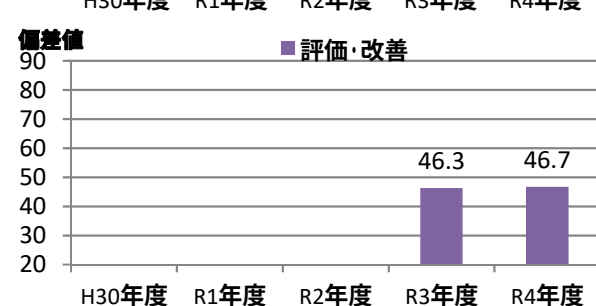
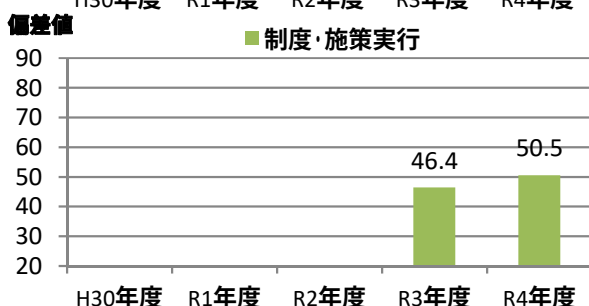
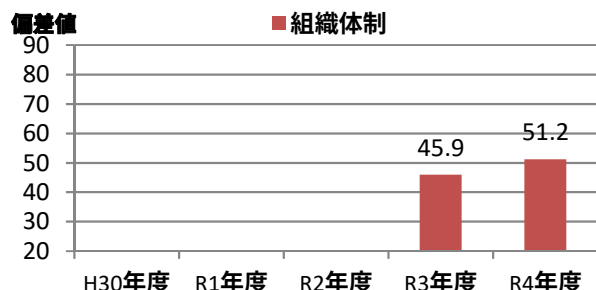
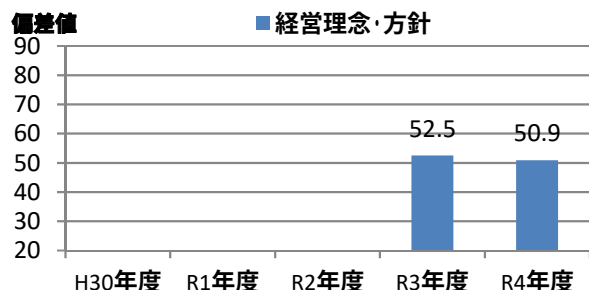
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

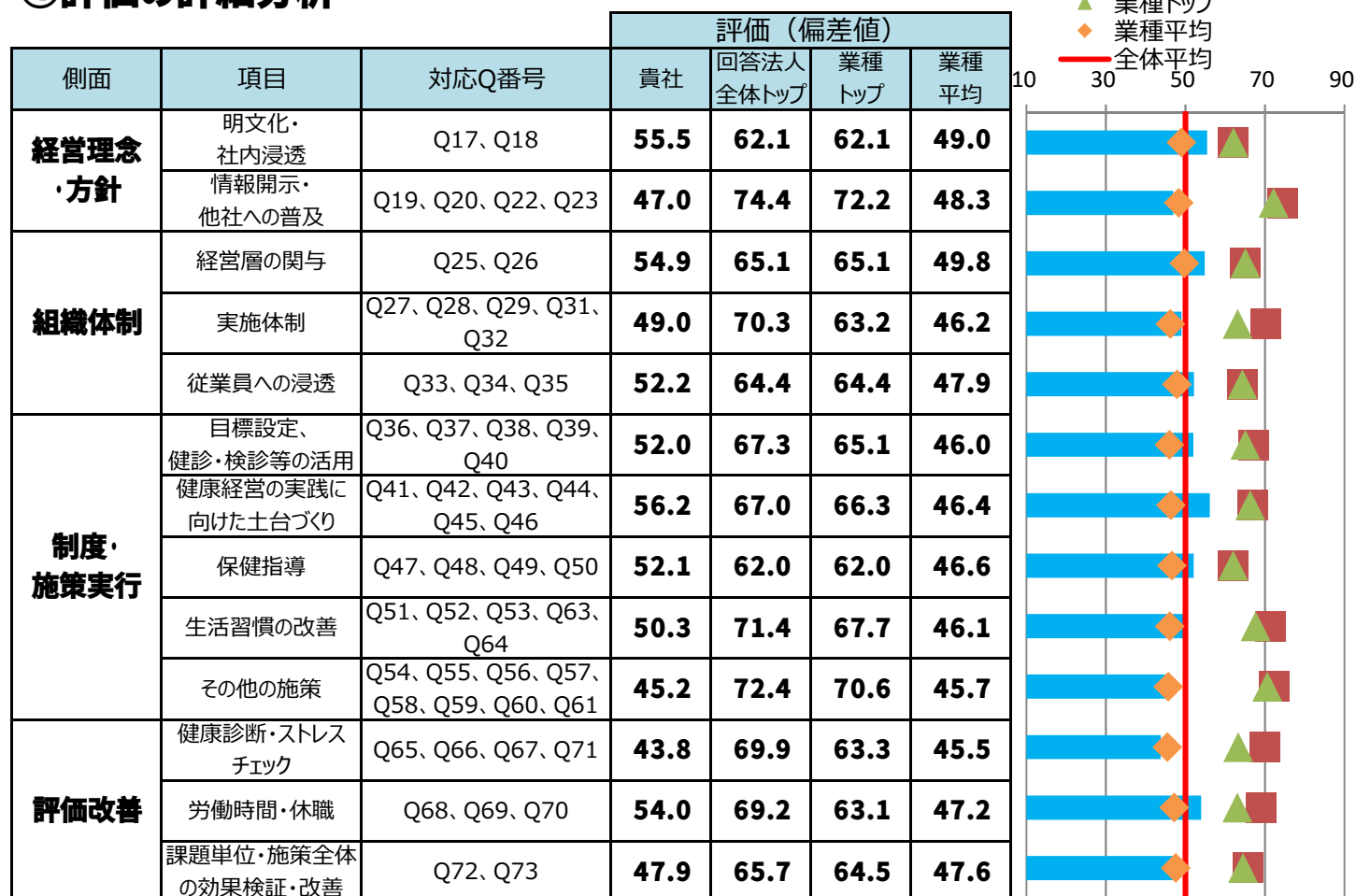
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 1801～1850位 | 1701～1750位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 48.1(-)    | 49.6(↑1.5) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                        |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 人材定着や採用力向上<br>会社を永年存続させるため、より多くの優秀な人材が必要とされる。                                                                          |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 新卒学生の採用に関し依然厳しい状況が続く中、健康経営に取り組むことで会社の魅力・認知度を高め、人材の確保につなげていく。あわせて中途採用にも有効に活用していく。取組を継続していくことで、働く環境を整備し会社への定着をより高めて行きたい。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                     |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                         |
| URL    | <a href="https://www.fukushima-mazda.co.jp/corp/health.html">https://www.fukushima-mazda.co.jp/corp/health.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 48     | 回 | 2                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                       |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 年2回、店舗周辺の清掃活動に積極的に参加している。             |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 98.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                    |   |                             |     |   |
|------------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート        |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 6.5 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                 |   |                             |     |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                                |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 組合と共催で、ソフトボール大会や社員運動会等を開催し、その費用補助を行っているがコロナで中止。 |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 0.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |     | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 3.5 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 55.9    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 49.6    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 49.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 39.7    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 45.6    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 57.6    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 45.5    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 52.7    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 46.8    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 47.2    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                      |
|---------------|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                            |
|               | 課題内容       | 定期健康診断の結果、要検査（再受診）に該当する社員が判明した。要検査状態が続くことにより、症状の悪化、それに起因する生産性の低下につながる。早期治療を促進させ、再検査（再受診）率向上を目指す。                     |
|               | 施策実施<br>結果 | 対象者宛に再検査実施調査表を送付し、回収。未送付者（再検査未実施者）については、再三にわたり、調査表の提出（再検査の受診）を求めた。                                                   |
|               | 効果検証<br>結果 | 再検査（再受診）率は昨年と比較し、54%ほど増加した。特に再検査で早期のがんが見つかることが出来た社員が複数おり、短期間にて治療を終えることができた。引き続き再検査（再受診）の推進を行い、一人でも多くの健康な社員を増やしていきたい。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                                                                    |
|               | 課題内容       |                                                                                                                      |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                                                                      |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                                                                                      |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社メガスポーツ

英文名：

■加入保険者：イオン健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

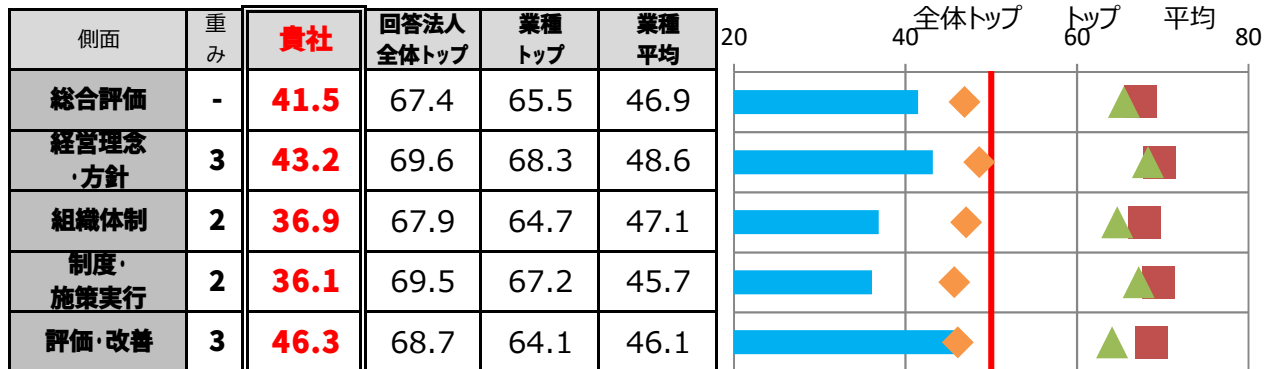
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2601～2650位 / 3169 社中

■総合評価： 41.5 ↓0.7 (前回偏差値 42.2 )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



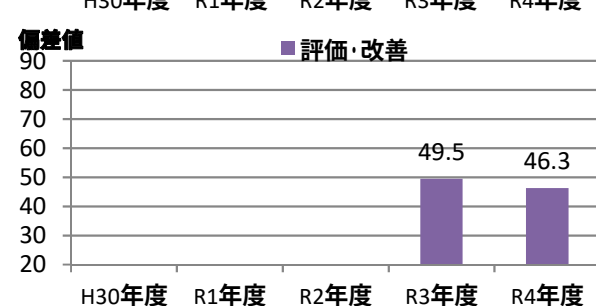
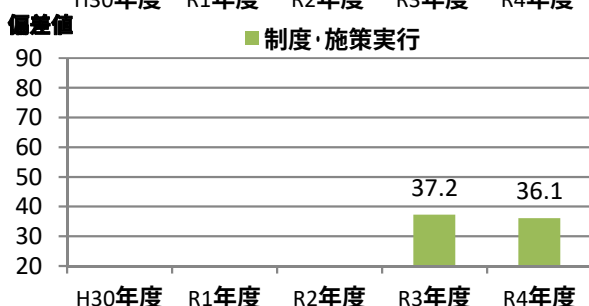
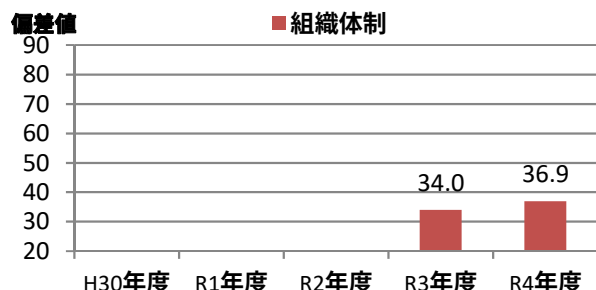
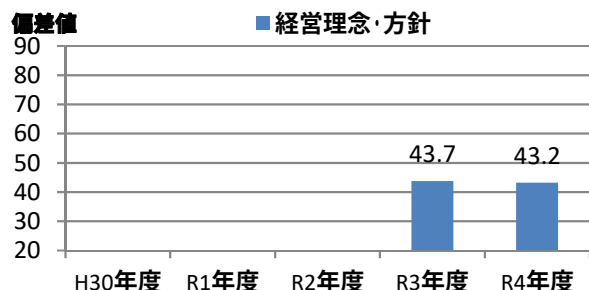
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

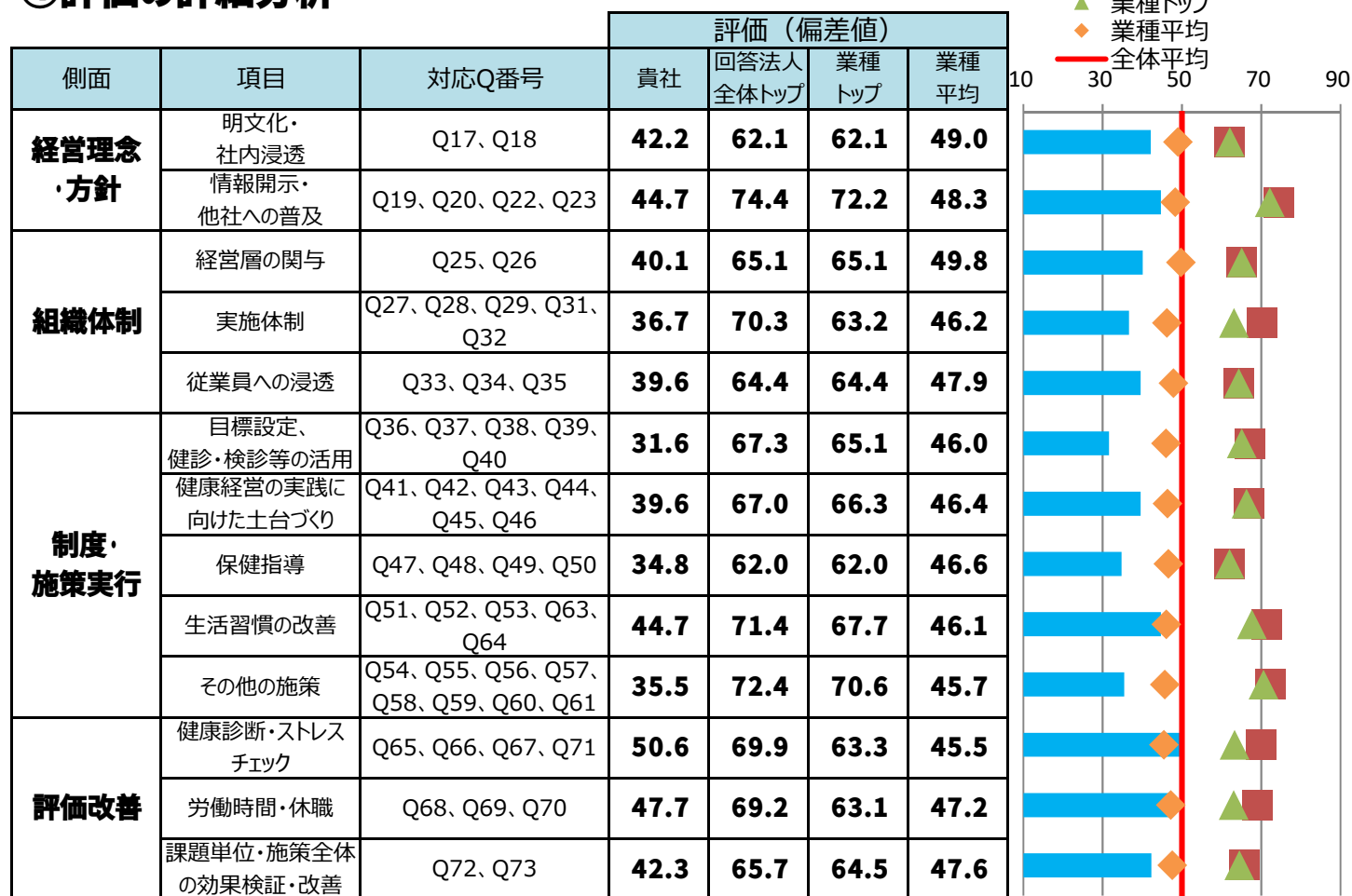
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 2301～2350位 | 2601～2650位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 42.2(-)    | 41.5(↓0.7) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                              |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>新規採用に向けてたくさんのリクルートに採用向けて、優秀な従業員を健康経営優良法人をフックに採用、長く健康に働いてもらうことが課題。</p>            |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員が長く安定的に働ける企業を目指し、Wellness Happinessをテーマにスポーツと健康を取り入れていく。離職率の低下、平均勤続年数の向上を目指し、従業員と共に体、心の健康を取り入れていく。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                                                                             |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                                                                                                                 |
| URL    | <a href="https://www.megasports.jp/wp-content/themes/megasports-corp/assets/img/csr/health_20220628.pdf">https://www.megasports.jp/wp-content/themes/megasports-corp/assets/img/csr/health_20220628.pdf</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |        | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) |        | 回 |                   | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 78.3 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供          |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 外部アプリPepupを使用し、興味のあるカテゴリーの視聴、元気アップアカデミー(動画)での運動推奨 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 41.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 81.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画                               |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 外部アプリPepupを使用し、定期的に食事をテーマにご案内。メタボ、季節の野菜を使用した料理を提案 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 41.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 81.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                           |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 希望者に心拍、歩数、GPS機能が付いた時計を付与。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 41.0                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 41.0    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 36.0    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 44.7    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 52.4    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 37.5    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 34.5    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 38.6    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 42.1    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 39.3    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 48.2    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                         |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                        |
|               | 課題内容   | 2021年度、メンタルヘルス不調者発生予防・早期発見できるように、管理職に対してはラインケア研修、その他全従業員に対してはセルフケアを実施。研修方法については、外部研修機関を使用し、動画での研修、ワークシートを使用しケーススタディを実施。 |
|               | 施策実施結果 | 管理職対象のラインケア受講率：87.8%(対象従業員312名中274名受講)<br>全従業員対象のセルフケア受講率：74.7%(対象従業員4,300名中3,217名受講)                                   |
|               | 効果検証結果 | 効果検証については2021年度取組みを開始したので検証はできていない。<br>今後不調者が出ないように面談の聞き方の研修、管理職研修の強化を行う。また出たときの対策、フローを明確にし今後に備える。                      |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                    |
|               | 課題内容   | 感染者拡大での人員不足による店舗・本部機能の脆弱化。インフルエンザワクチン接種とコロナワクチン接種を促す。                                                                   |
|               | 施策実施結果 | 感染リスクを最小限にするため、コロナ感染マニュアルを制定。インフルエンザワクチン接種に対しての補助を行い感染リスクを低く抑えるように対応。本部従業員についてはテレワークを推奨する                               |
|               | 効果検証結果 | コロナ感染による店舗休業は発生するが、インフルエンザの感染症は少なく、感染症は最小限に抑えられた。本部従業員にもフリーアドレス、在宅勤務を実施し感染するものはいるものの、クラスターが怒ることがなかった。                   |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：京都ダイハツ販売株式会社

英文名：

■加入保険者：京都自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

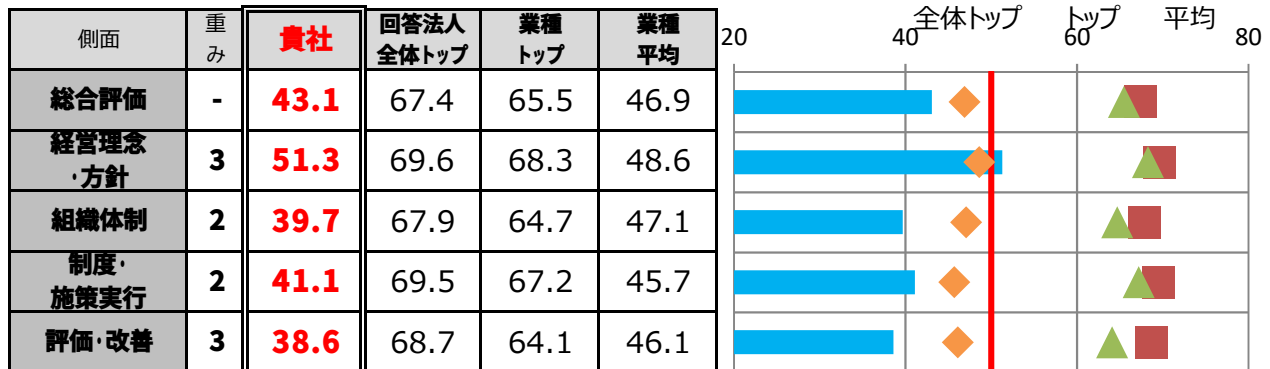
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2451～2500位 / 3169 社中

■総合評価： 43.1 ↑5.3 (前回偏差値 37.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



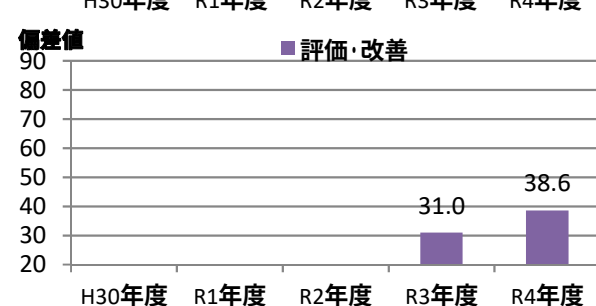
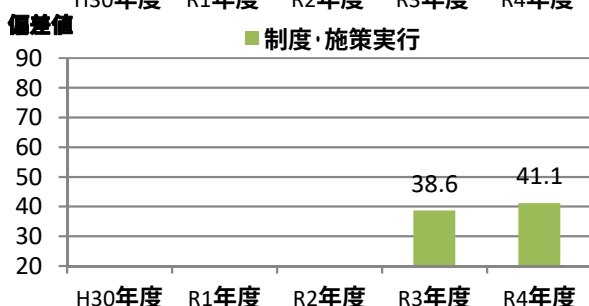
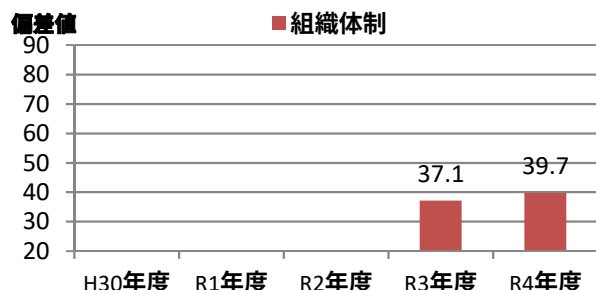
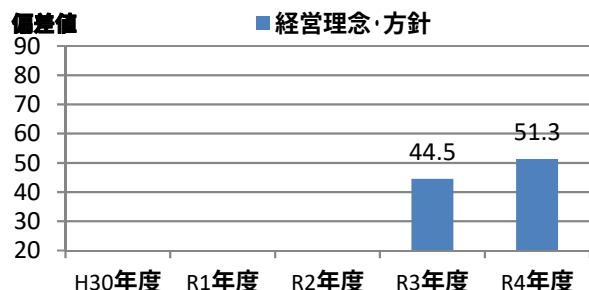
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

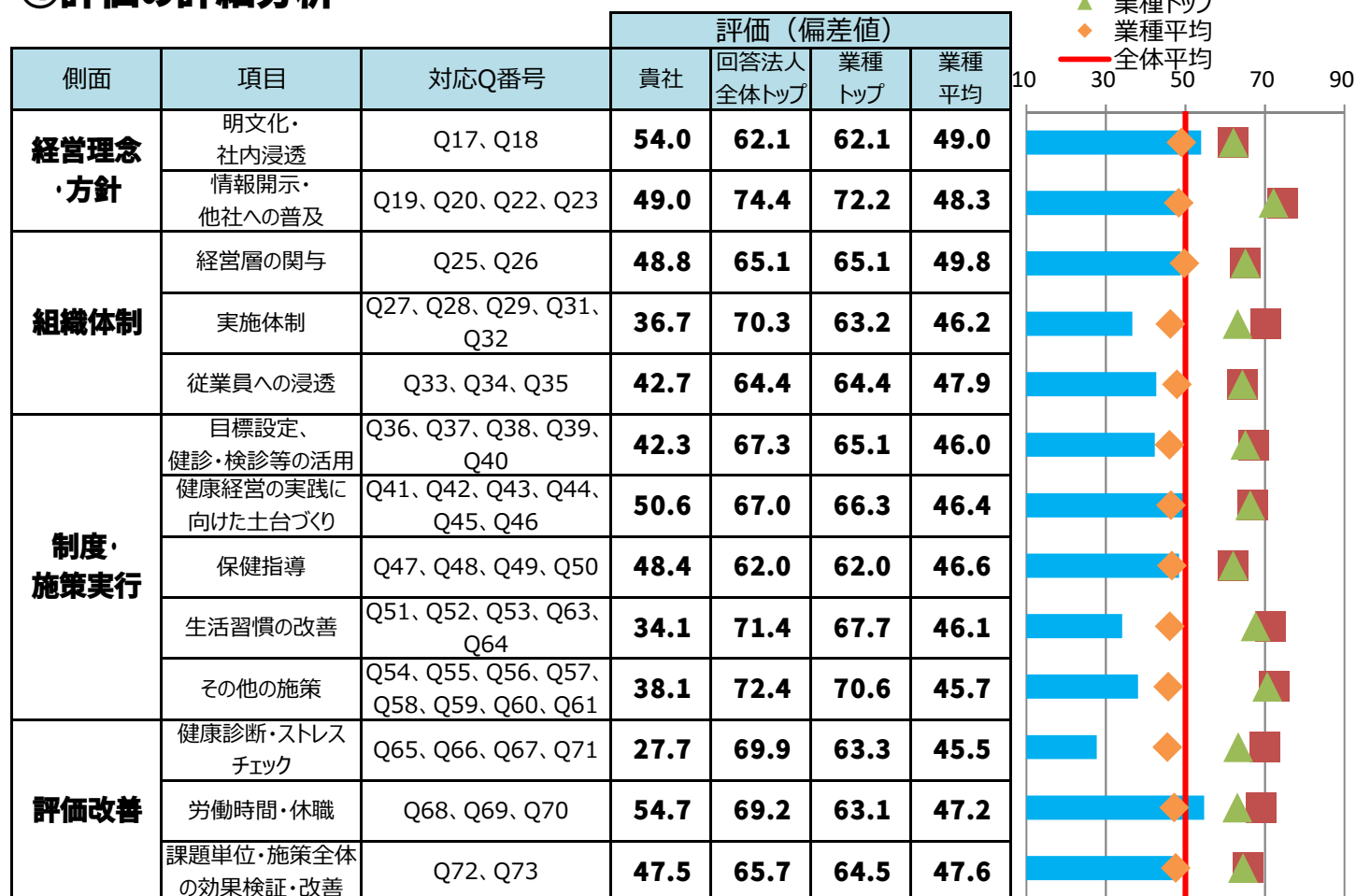
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 2501～2550位 | 2451～2500位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 37.8(-)    | 43.1(↑5.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                  |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 人材定着や採用力向上<br>人材不足の中、就職先として学生に「選ばれる」企業でありたい。<br>また、社員全員が「健康」であり日々楽しく仕事ができる環境をつくる事が大きな課題。                         |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 学生から「選ばれる」企業となり、また、「健康」で長く働き続けられる企業として発展する事を期待。<br>京都を代表する企業として認知される事を目指し、「就職する時」「仕事を続ける」なかで誰もが「安心」できる企業となる事を期待。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                           |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                               |
| URL    | <a href="https://www.kyoto-daihatsu.co.jp/company/white500.php">https://www.kyoto-daihatsu.co.jp/company/white500.php</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 4                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 3                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 82.8 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ          |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 「天橋立清掃活動」を会社として企画し、地元の自治会と協力し指定された範囲の落ち葉を清掃する。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 73.5 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                    |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                        |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 食生活改善のアプリを提供し、自発的な食生活改善を促し健康に配慮した食生活を目指す→今後活用状況を調査 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         |  |   |                             |  |   |
| 取組内容                         |  |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 91.9 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 39.0    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 41.5    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 38.2    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 30.2    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 39.1    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 46.5    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 50.7    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 43.3    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 39.3    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 33.6    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                             |
|---------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                 |
|               | 課題内容       | コロナが多少落ち着きつつある中、お客様の要望に応える為には残業をしなければならないのは必然となってきた。<br>そんな中でワークライフバランス・生活時間の確保は心身共にリフレッシュする為に必要不可欠な課題であり、生産性の向上にも直結すると考える。 |
|               | 施策実施<br>結果 | 年間休日数の増加と有給休暇取得日数の取得促進により順調に推移中。                                                                                            |
|               | 効果検証<br>結果 | 有給休暇を利用して運動イベント（マラソン等）に参加している者も多く、一定の健康への効果はこの先期待できると考える。<br>また有給休暇の取得推進により、取得数は確実に増えており生活時間の確保は効果大と思われる。                   |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                                                                           |
|               | 課題内容       |                                                                                                                             |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                                                                             |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                                                                                             |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | —     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社スズキ自販関東

英文名：

■加入保険者：スズキ健康保険組合

非上場

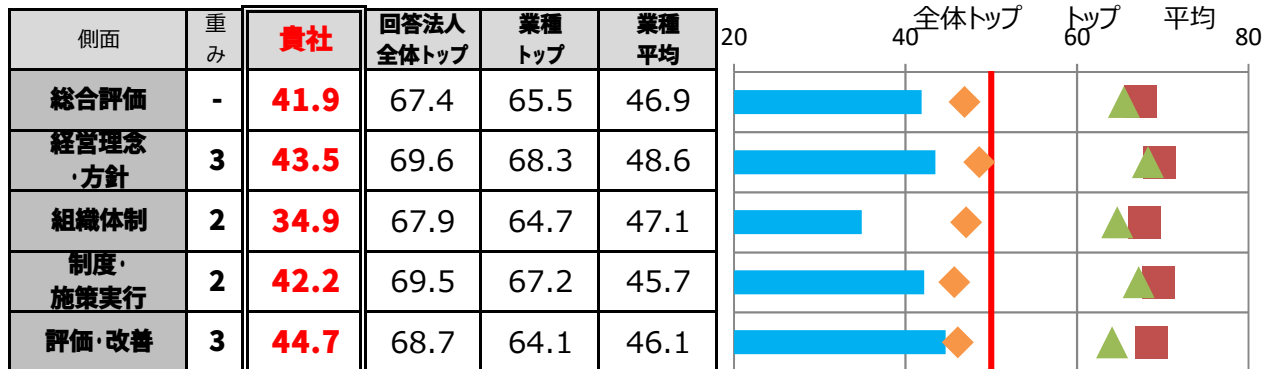
■所属業種：小売業

## ①健康経営度評価結果

■総合順位： **2551～2600位** / **3169 社中**■総合評価： **41.9** ↓3.1 (前回偏差値 45.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



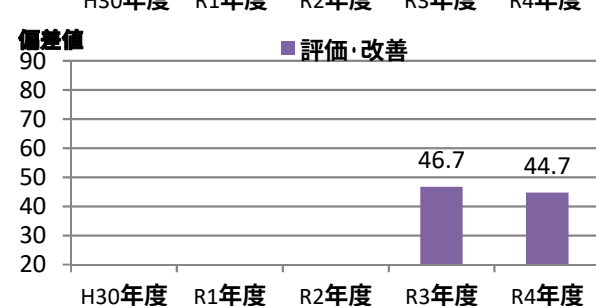
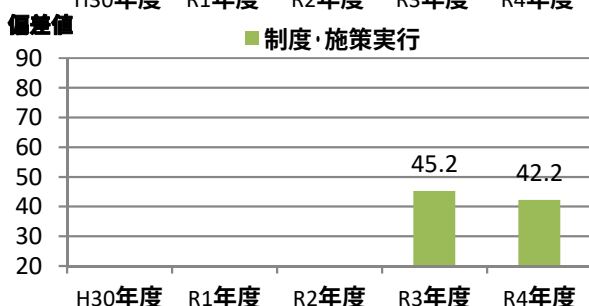
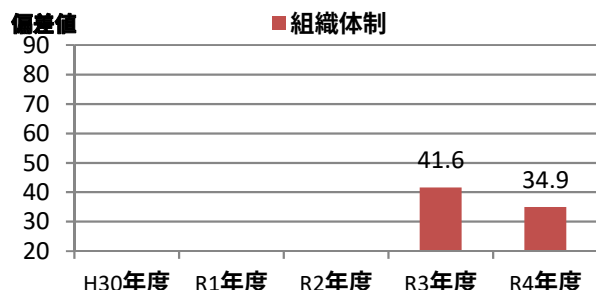
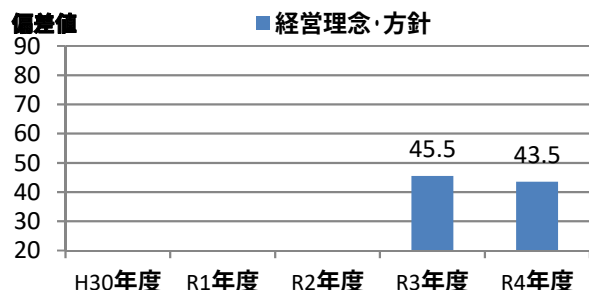
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

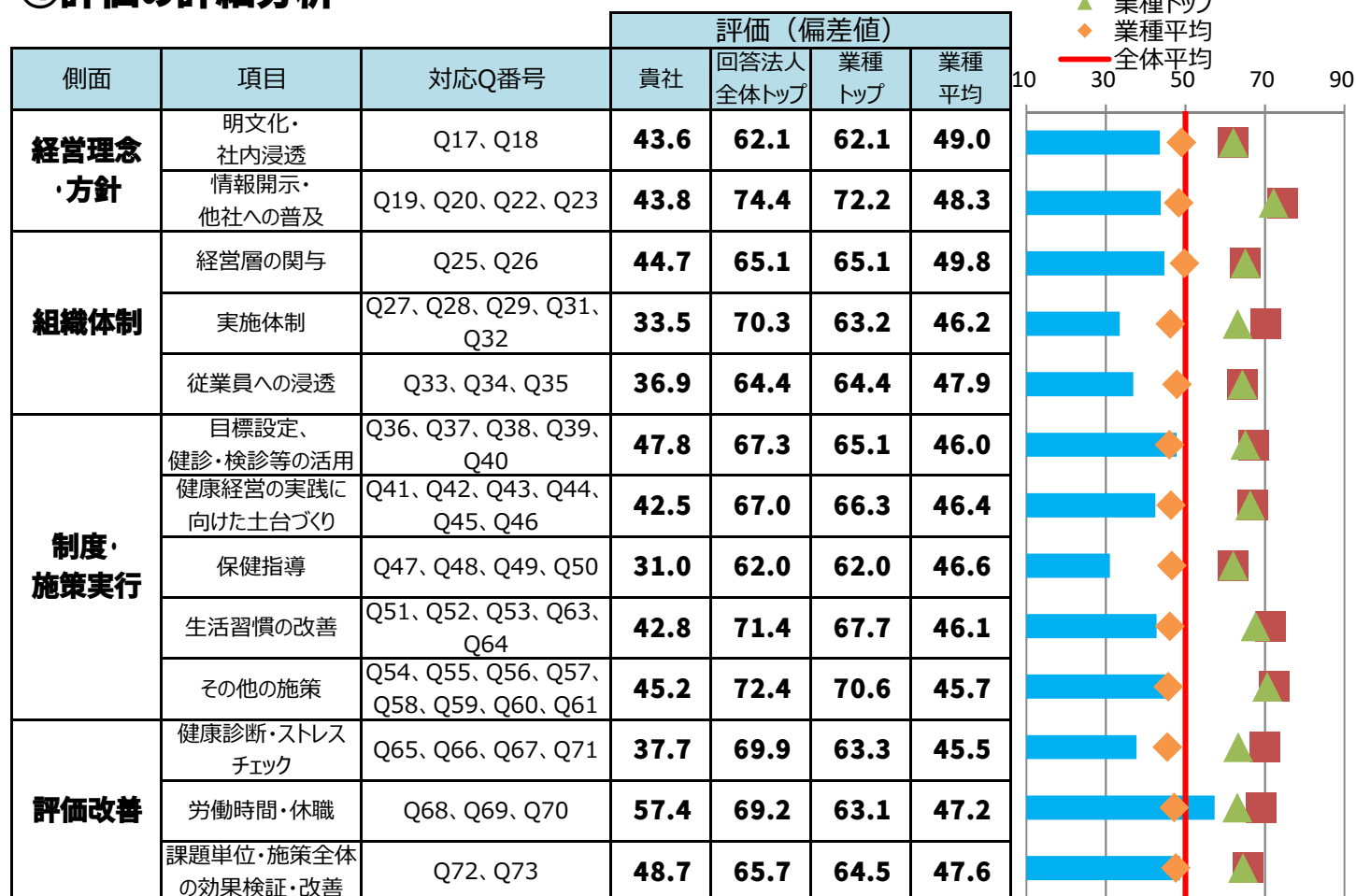
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 2051～2100位 | 2551～2600位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 45.0(-)    | 41.9(↓3.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                    |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>営業職や整備職は、昼休憩中にも接客することがあるため、昼食時間がズレたり、十分な休憩が取れなかったりし、パフォーマンスが低下してしまうのが課題となっています。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員のパフォーマンス向上のための施策、健康増進に関わる施策などを導入し、社員が生き生きと仕事ができる職場環境の整備を通じて、従業員のパフォーマンス向上を目指します。</p>                         |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                 |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                                                     |
| URL    | <a href="https://www.suzuki.co.jp/dealer/sj-kanto/recruit/topic/?id=19140">https://www.suzuki.co.jp/dealer/sj-kanto/recruit/topic/?id=19140</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 4                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 48     | 回 | 4                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |     |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-----|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 98.3 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 8.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-----|---|

- コミュニケーション促進

|                              |                                                         |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供                |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社員全員が社内コミュニケーションツールを使用できる環境を作っており、社員間の情報共有、情報交換に役立っている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 70.0 | % |

- 食生活改善

|                              |                                            |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | カロリー管理アプリ「カロママ」を紹介し、アプリ利用によるカロリー管理を推奨している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 98.3                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 12.8 | % |

- 運動習慣定着

|                              |                                         |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置                     |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 始業時にラジオ体操を行っており、仕事開始へのスムーズなアプローチを行っている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 98.3                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 28.5 | % |

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 60.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 40.6    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 36.4    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 47.2    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 30.2    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 40.9    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 55.1    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 54.4    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 45.2    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 49.6    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 41.0    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                      |
|---------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                          |
|               | 課題内容       | 時間外労働の年間上限360時間を超えないよう、月当たり30時間をガイドラインに時間管理を行っている。<br>しかし、30時間を超える従業員がいるので、拠点人員数、仕事量、仕事の進め方等、改善が必要である。                                               |
|               | 施策実施<br>結果 | 従業員に時間管理を徹底させるべく、月中定期的に残業時間累計を知らせ、月末までの仕事の進め方、時間管理の見直しをさせている。                                                                                        |
|               | 効果検証<br>結果 | 労働時間管理の強化に取り組んだ結果、従業員の労働時間管理に対する意識が高まり、360時間超の従業員が大幅に減った。<br>(2018年度は対象者158名中17名、2021年度は対象者169名中6名に大幅減)<br>これにより、従業員が規則的な夕食を取れるようになり、健康増進の一助となっています。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                                                 |
|               | 課題内容       | コロナ感染防止策としてマスク着用、手洗い、消毒を徹底させているが、その反面、インフルエンザワクチンの接種者数が減ってしまった。<br>(2020年度実績55名から2021年度実績33名に減少)                                                     |
|               | 施策実施<br>結果 | 接種率向上のため、インフルエンザワクチン接種料の会社補助を行っている。<br>(2021年度会社補助実績 33名)<br>また、感染予防のため、従業員にマスク着用、手洗い、消毒を徹底させている。                                                    |
|               | 効果検証<br>結果 | マスク着用、手洗い、消毒の徹底が功を奏し、インフルエンザの感染者が出なかった。(発症者0名、発症率0%)<br>これからインフルエンザの流行期を迎えるが、当該施策を継続し、“費用補助のアナウンスを強化する”など、感染症予防を継続していく。                              |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | —     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社スズキ自販西埼玉

英文名:

■加入保険者: スズキ健康保険組合

非上場

■所属業種: 小売業

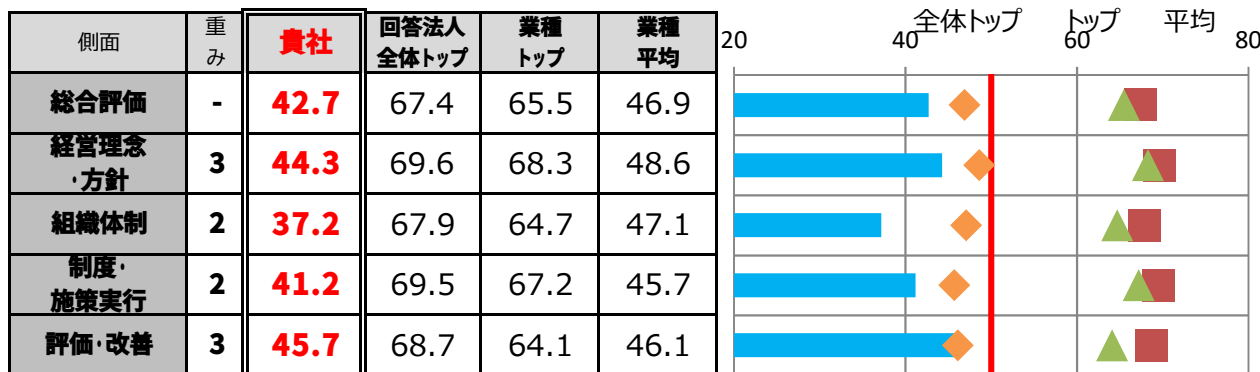
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2451~2500位 / 3169 社中

■総合評価: 42.7 ↓0.2 (前回偏差値 42.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



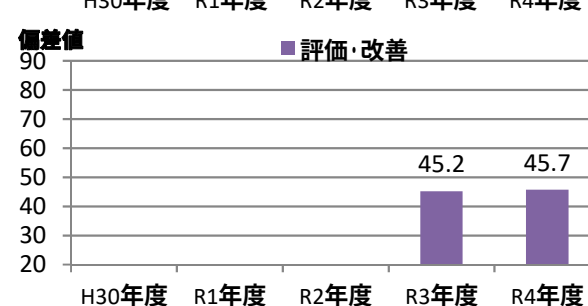
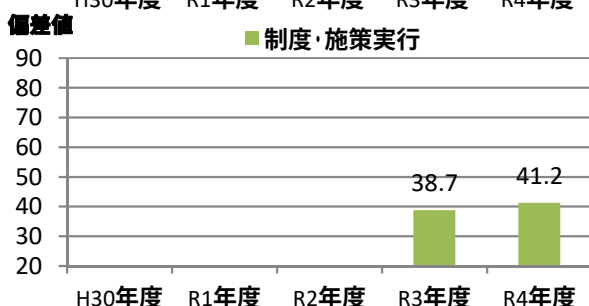
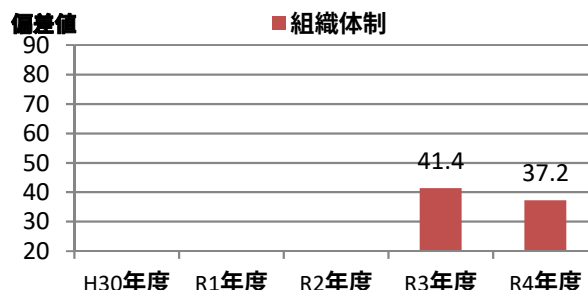
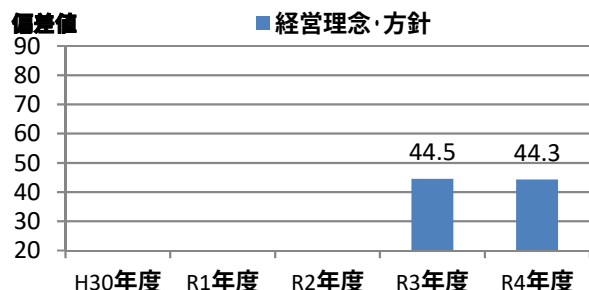
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

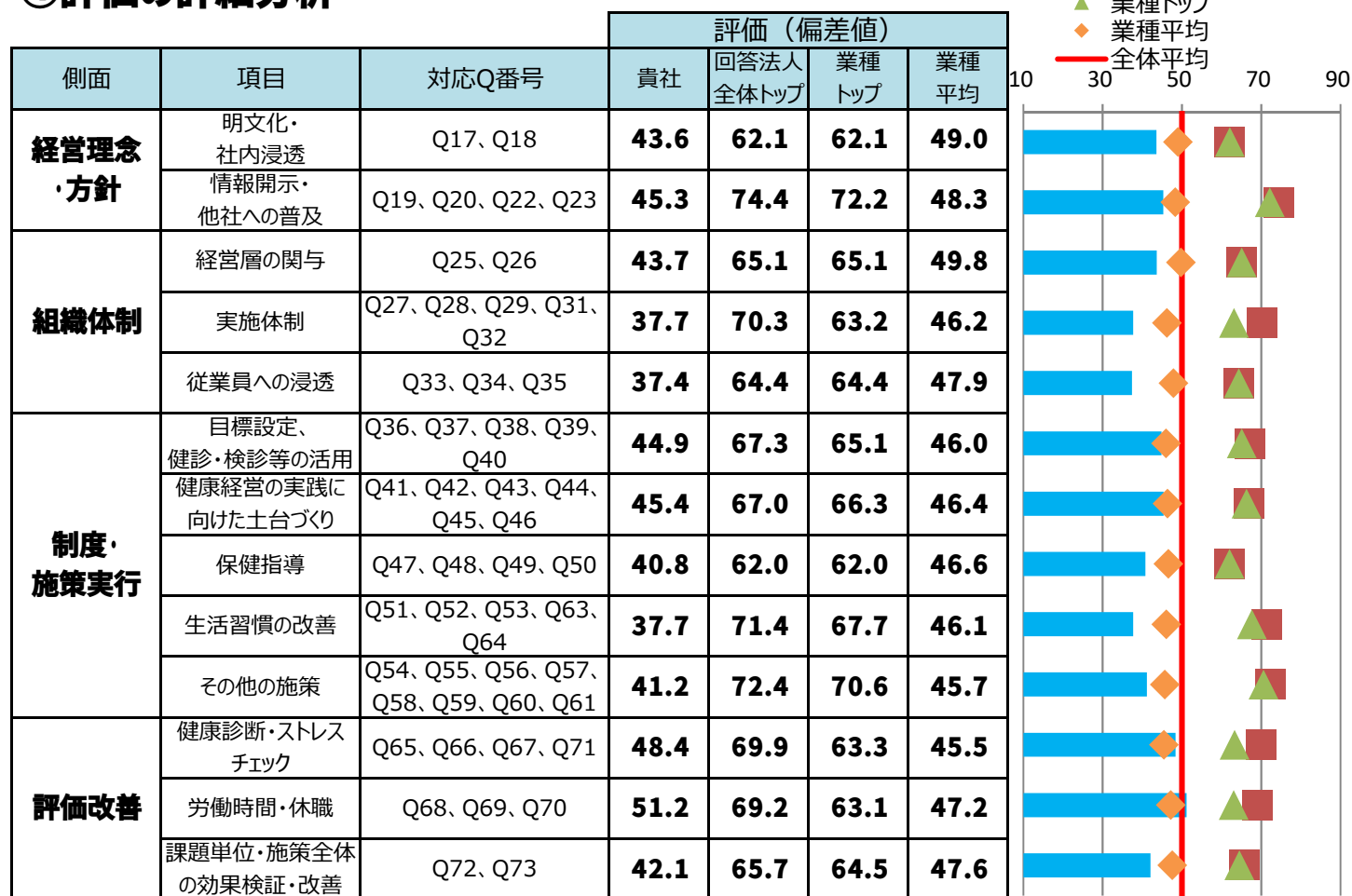
|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 2251~2300位 | 2451~2500位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 42.9(-)    | 42.7(↓0.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                           |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 人材定着や採用力向上<br>優秀な人材の確保、人材の定着率の向上の実現が事業業績の向上や組織としての価値向上                                                                                    |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 具体的な指標として、平均勤続年数については、新卒・中途入社した従業員の5年後定着率、現在の72%から80%を目指す。また産休・育休復帰後の就業継続率については、現在の100%を維持する。人材の定着率向上、長期にわたる雇用継続による業績の向上、組織の活性化を目指していきます。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                   |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                                       |
| URL    | <a href="http://www.suzuki.co.jp/dealer/sj-nishisaitama/corporate/">http://www.suzuki.co.jp/dealer/sj-nishisaitama/corporate/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |           | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>48</b> | 回 | <b>12</b>         | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |              |   |                             |             |   |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>36.1</b> | % |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |             |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供                           |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 自動車販売協会連合会主催の大会へ参加するため、野球、フットサルのチームを車内で立ち上げ活動している |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>56.3</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                                       |   |                             |            |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|------------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート           |   |                             |            |   |
| 取組内容                         | 無料健康支援アプリを全従業員に案内し食生活改善を心がけるよう働きかけている |   |                             |            |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>80.0</b>                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>8.0</b> | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                   |   |                             |             |   |
|------------------------------|-------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助  |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 業界団体主催の大会に参加斡旋・補助 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>16.0</b>       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>56.2</b> | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |             |   |
|-------|------|---------|-------------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | <b>36.1</b> | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |             | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |             | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 44.3    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 42.6    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 45.5    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 51.0    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 41.6    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 51.1    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 52.2    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 40.5    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 41.2    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 36.3    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                     |
|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                    |
|               | 課題内容   | ストレスによって社員の活力低下、生産性悪化のリスクを招く恐れがある。更にその状態が続けば社員自身の健康保持も難しくなる。その状態にならないように事前に早期要因発見予防を施し社員の健康維持、快適な職場環境づくりをしなければならない。 |
|               | 施策実施結果 | ストレスチェックを社員一斉に実施。対象者299人に対し有効回答者数284名、高ストレス者が53名（18.7%）の比率で従業員の中にいる事を把握できた。                                         |
|               | 効果検証結果 | 社員には現状のメンタルについて理解、把握をしてもらった。また、高ストレス者に対し産業医の面談を勧める等の対応を行った。                                                         |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | -                                                                                                                   |
|               | 課題内容   |                                                                                                                     |
|               | 施策実施結果 |                                                                                                                     |
|               | 効果検証結果 |                                                                                                                     |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社イデックスビジネスサービス

英文名：IDEX BUSINESS SERVICE CO.,LTD

■加入保険者：全国健康保険協会福岡支部

非上場

■所属業種：小売業

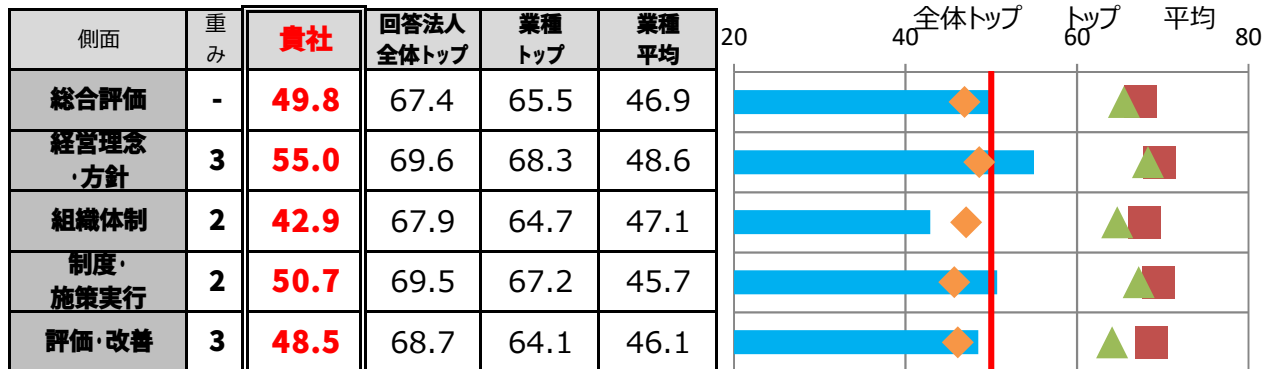
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 1701～1750位 / 3169 社中

■総合評価： 49.8 ↑4.2 (前回偏差値 45.6 )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



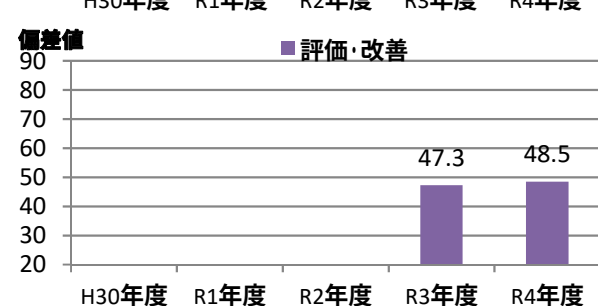
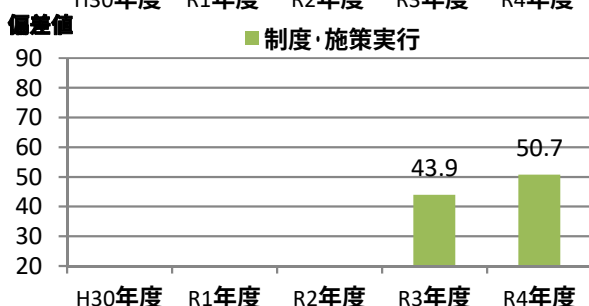
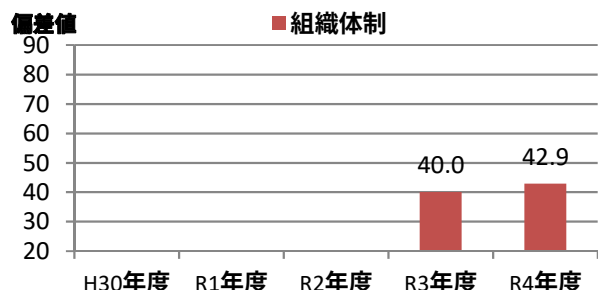
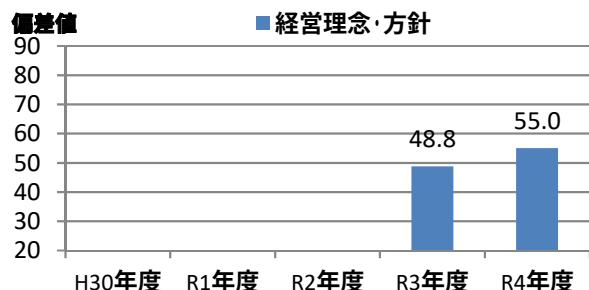
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

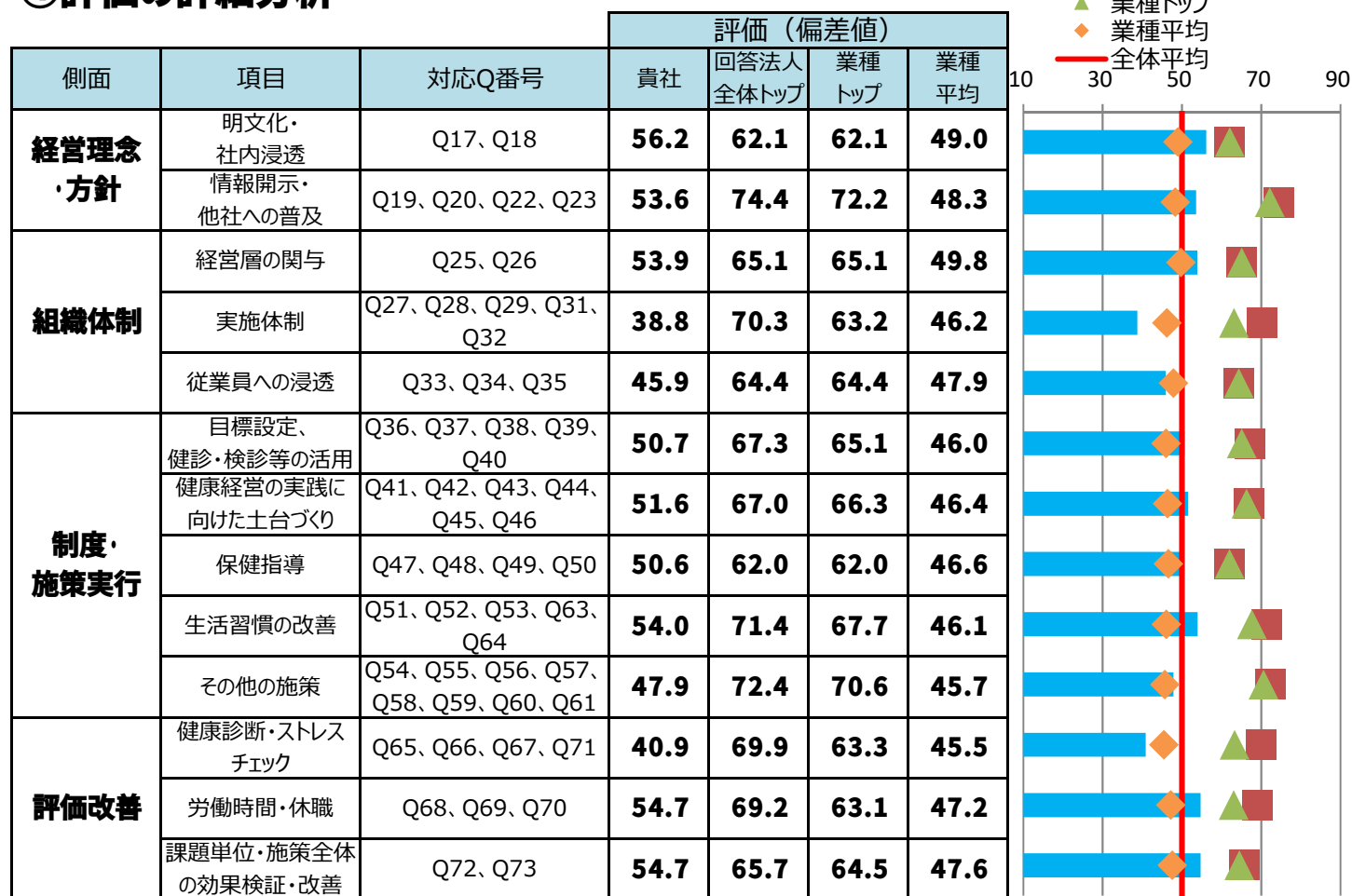
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 2001～2050位 | 1701～1750位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 45.6(-)    | 49.8(↑4.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                               |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>健康経営の取り組みについて社内外へ広く周知し、優秀な人材を採用し、かつ健康でいきいきとやりがいを持って働き続ける職場環境づくりを推進することが課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>2020年度以降に入社した新卒・キャリア採用社員の3年以内の離職率を25%以下を目指す。</p>                                                           |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                 |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                     |
| URL    | <a href="https://www.idex-f.co.jp/news/health_management/">https://www.idex-f.co.jp/news/health_management/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 9      | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 56     | 回 | 14                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 42.6 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 28.4 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与                     |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社内コミュニケーションツールを導入し、コインの獲得数に応じ、個人部門と部署部門で年度末に表彰を実施 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 44.2                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 89.1 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                 |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画             |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 食生活と運動習慣改善を目的とした「食事＆運動がらす週間」を実施 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 39.8 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを実施 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 通勤時、最寄り駅の1駅または1停留所で下車しウォーキングを推奨    |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 30.9 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 19.2 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 45.2    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 51.2    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 59.4    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 33.6    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 49.4    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 50.6    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 56.7    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 51.7    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 46.8    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 55.2    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                     |
|---------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                   |
|               | 課題内容       | 本社事務所以外に、東京・大阪など事業所が3拠点あり、web会議以外などで社員同士がコミュニケーションを取る機会がほとんどないため、普段から業務以外でのコミュニケーションを図る必要があると考えたため。 |
|               | 施策実施<br>結果 | 他拠点や他部署の従業員ともコミュニケーションが取れるツール(THANKS GIFT)を導入しメールで周知を行った。                                           |
|               | 効果検証<br>結果 | 従業員アンケートの結果、良好なコミュニケーションを取れるようになったと回答した従業員の平均スコア（1～5の5段階スコアで数字の大きい方が良いスコア）が、導入時3.6→導入後3.7に改善した。     |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                                                   |
|               | 課題内容       |                                                                                                     |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                                                     |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                                                                     |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ダイハツ広島販売株式会社

英文名: DAIHATSU HIROSHIMA Co., Ltd

■加入保険者: 広島県自動車販売健康保険組合

非上場

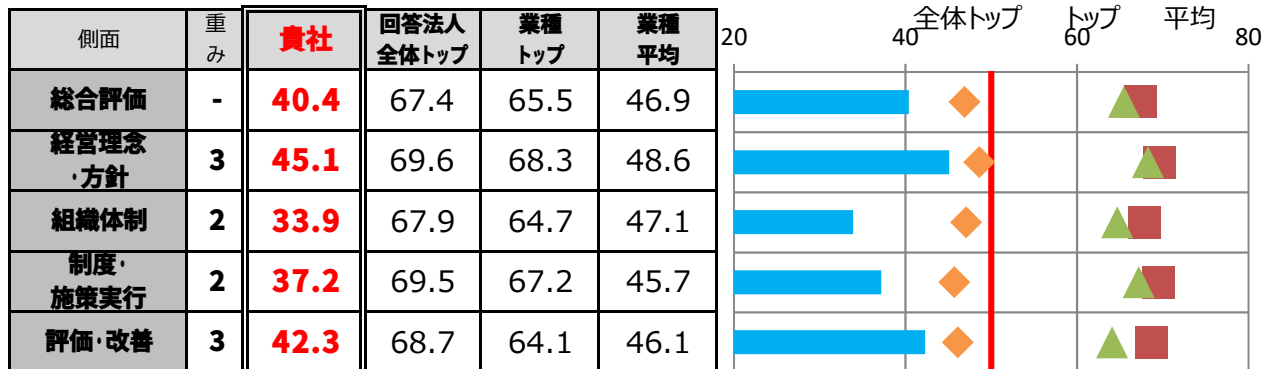
■所属業種: 小売業

## ①健康経営度評価結果

■総合順位: **2651~2700位** / **3169 社中**■総合評価: **40.4** ↓1.7 (前回偏差値 42.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



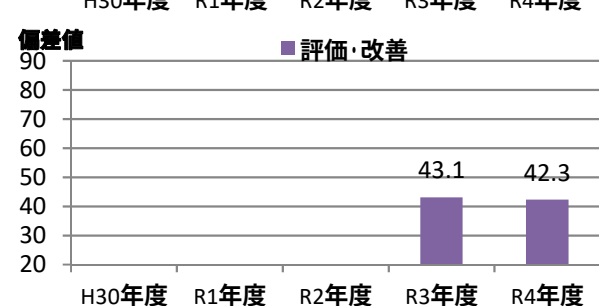
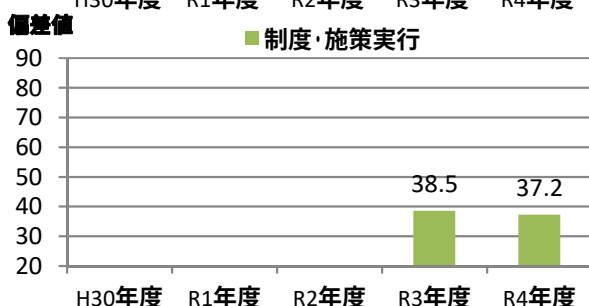
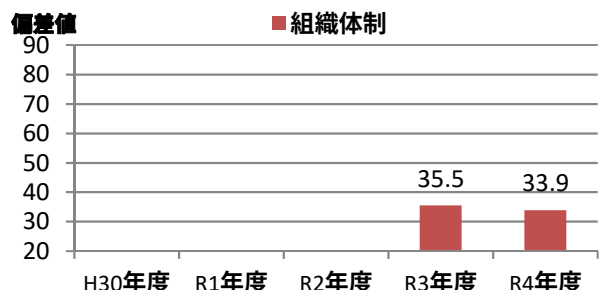
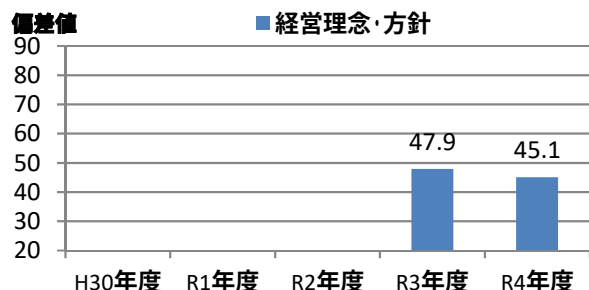
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

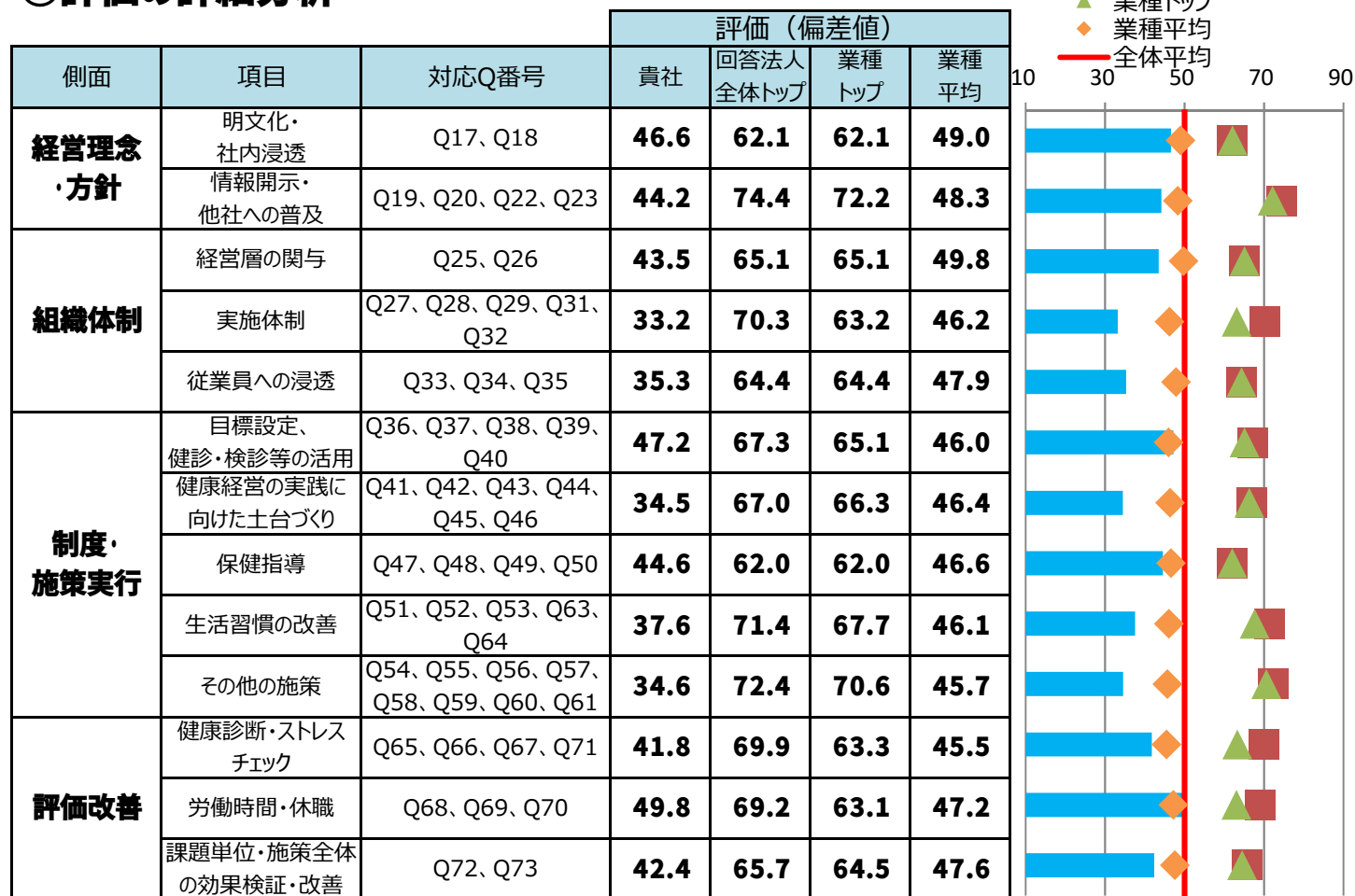
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 2301~2350位 | 2651~2700位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 42.1(-)    | 40.4(↓1.7) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                |
|------------------|----------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 人材定着や採用力向上<br>新規採用（特にエンジニア）が難しいため、現在の人員が健康で継続的に就業をされることが課題である。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 健康で長く就業が叶う職場として認知されることを期待したい。                                  |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                 |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                                     |
| URL    | <a href="https://www.daihatsu-hiroshima.co.jp/company/healthcare/">https://www.daihatsu-hiroshima.co.jp/company/healthcare/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 1                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |     |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-----|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 87.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 9.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-----|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                       |   |                             |     |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 海水浴場の清掃活動                             |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 87.0                                  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 5.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         |  |   |                             |  |   |
| 取組内容                         |  |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                     |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 業務開始前のラジオ体操実施       |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 34.1    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 49.3    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 36.5    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 40.8    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 37.2    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 52.6    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 38.6    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 39.7    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 27.2    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 44.9    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                        |
|---------------|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                              |
|               | 課題内容       | 健康診断結果における、再検査該当者が受診促進に応じる人数が少ないこと                                                                                                     |
|               | 施策実施<br>結果 | 再検査を受診した人に費用の一部を会社が負担するルールを設定。<br>ルールの周知に努めてはいるが、業務との兼ね合い又はコロナによる医療機関への受診を躊躇い、昨年に比べ受診率8%が落ちた。                                          |
|               | 効果検証<br>結果 | オペレーションも担当者→所属長→役員とチームで行っているが、コロナウイルスの影響を心配する社員に強制は出来なかった。<br>継続発信することにより意識を持つ人数は増えていることは実感できている。<br>年10%の増加を目標とし、早期に最終目標の100%の達成をしたい。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                                                                                      |
|               | 課題内容       |                                                                                                                                        |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                                                                                        |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                                                                                                        |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | —     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社モトーレン湘南

英文名：

■加入保険者：神奈川県自動車整備健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

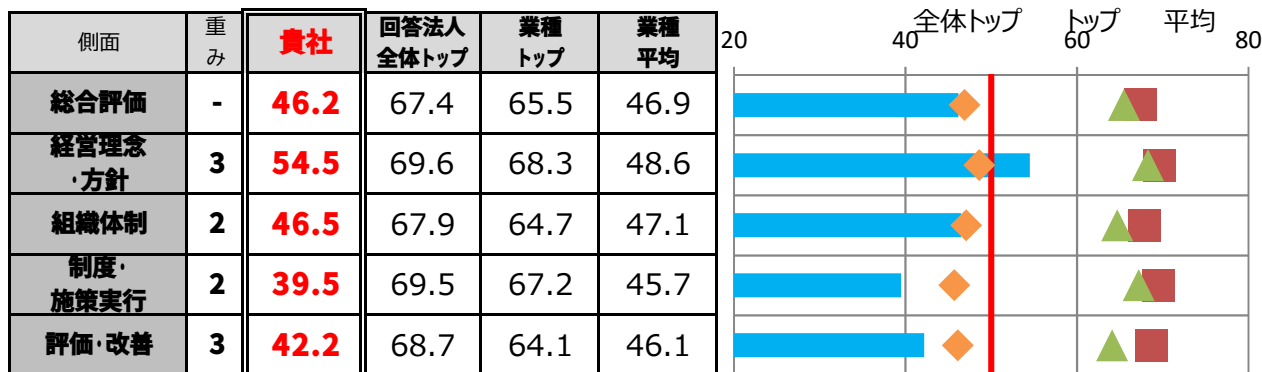
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2101～2150位 / 3169 社中

■総合評価： 46.2 ↓1.3 (前回偏差値 47.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



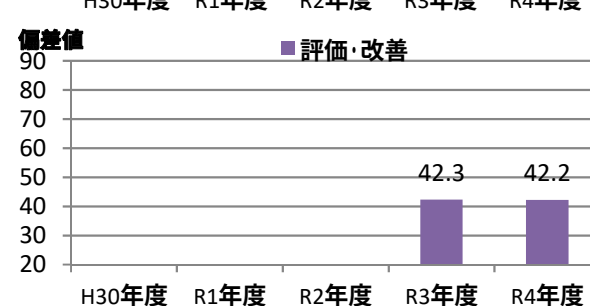
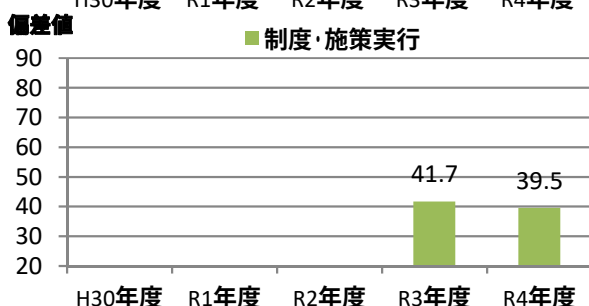
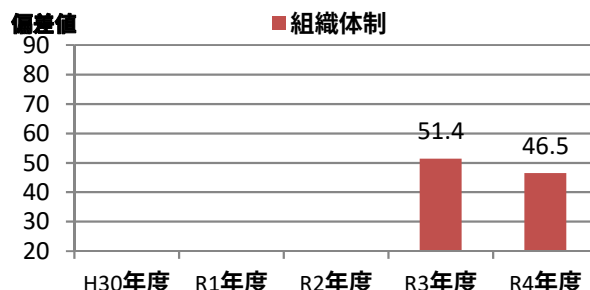
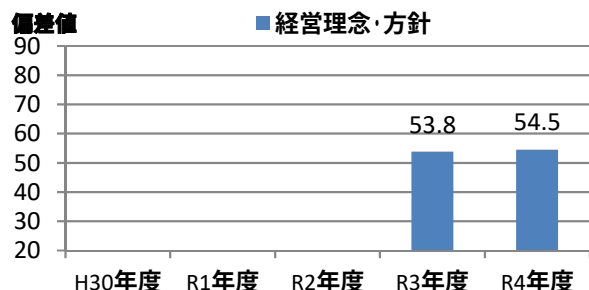
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

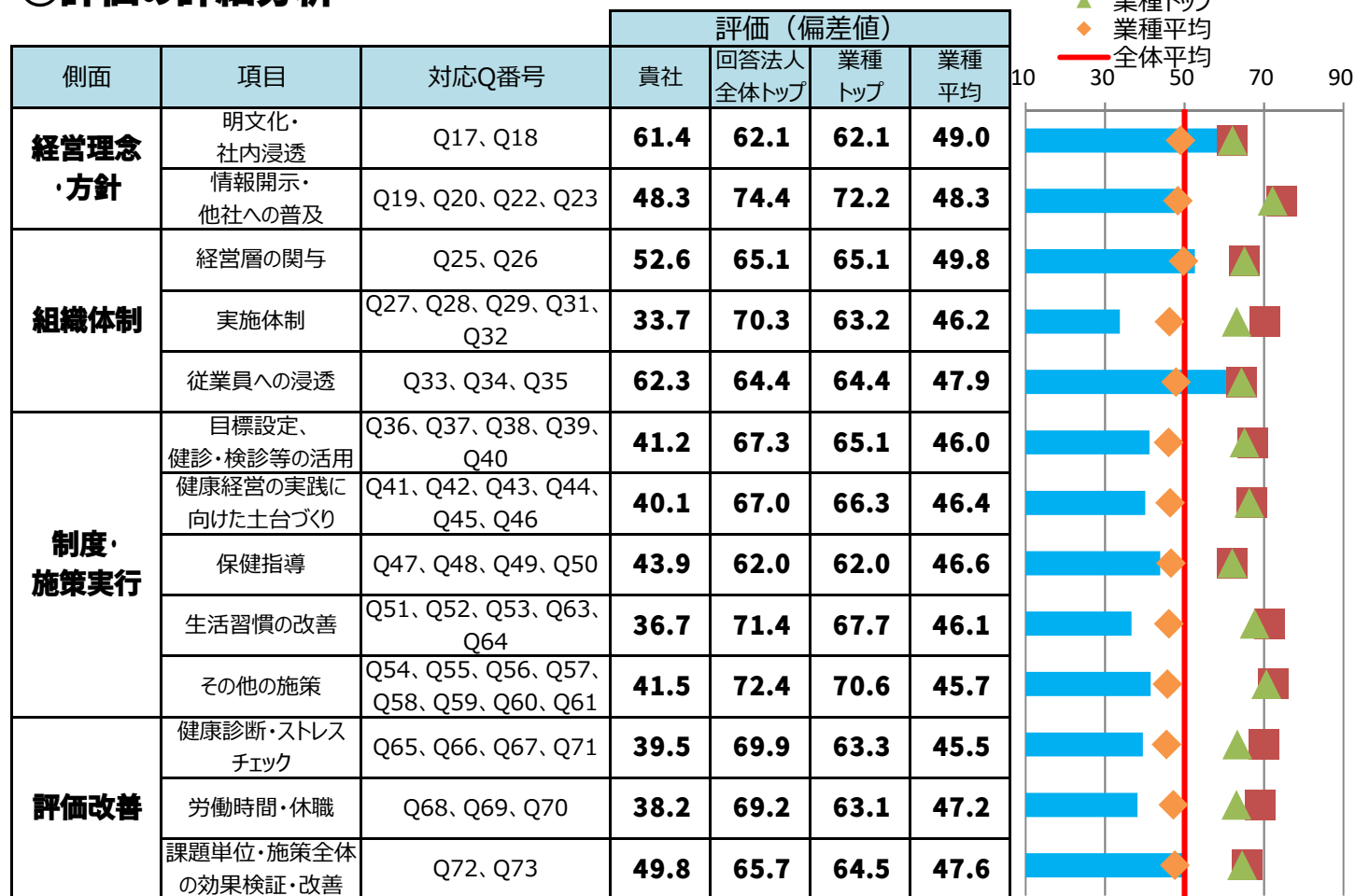
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 1851～1900位 | 2101～2150位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 47.5(-)    | 46.2(↓1.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                      |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>実施したストレスチェックにおいて、高ストレス者とストレス反応（高い）の2項目の割合が昨年より3.4%増加しており、これは従業員一人一人のストレスによるパフォーマンス低下につながる課題であると考えます。特に、ストレス反応（高い）の割合が3.6%増加している事は注視すべき課題であると考えます。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員は自身の健康意識を向上させ、企業は健康で長く働ける環境を整える事で、従業員一人一人の生産性向上を実現し企業の成長につながることを期待している。具体的な指標として高ストレス者割合19.8%から15%へ、ストレス反応（高い）割合32.6%から30%へ全体で約7%減少を目指す。</p>                                   |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                   |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                       |
| URL    | <a href="https://shonan.bmw.jp/ja/node/800">https://shonan.bmw.jp/ja/node/800</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |           | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>12</b> | 回 | <b>3</b>          | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |             |   |                             |            |   |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>88.8</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>9.3</b> | % |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |              |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |              |   |
| 取組内容                         | 2020年よりTALK NOTEを社員コミュニケーション促進ツールとして導入。  |   |                             |              |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 健康的な食事が定期的に届く置き配システムを全拠点に導入。                                   |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                           |   |                             |             |   |
|------------------------------|---------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施 |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 社内独自ウォーキングイベントを開催         |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>31.8</b> | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |              |   |
|-------|------|---------|--------------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |              | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | <b>100.0</b> | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |              | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 38.1    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 46.1    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 45.9    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 36.8    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 45.7    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 46.5    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 27.8    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 47.7    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 44.9    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 31.0    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                           |
|---------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                         |
|               | 課題内容       | 社内SNSの組織スコアは2021年4月36ポイントだったものが2022年3月には46ポイントと10ポイント上昇。良い傾向にみられるが、コロナ禍もありアナログコミュニケーションの場が不足し、“良質なコミュニケーション”の促進に影響を与えていると考えられるため改善の必要がある。 |
|               | 施策実施<br>結果 | グループ会社合同の食事会、社内スポーツイベントを実施。参加率はどちらも90%を超え良好な結果に終わった。                                                                                      |
|               | 効果検証<br>結果 | 開催後のアンケートでは、どちらの参加者も“大変満足・満足”が90%を超える結果となった。                                                                                              |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                 |
|               | 課題内容       | 従業員の喫煙率昨年の健康診断では45.3%。<br>平均年齢41歳を超え手おり、“健康に長く働き続ける”ための重要な健康課題と考える。                                                                       |
|               | 施策実施<br>結果 | 社内喫煙所内電子タバコのみ喫煙化に変更。                                                                                                                      |
|               | 効果検証<br>結果 | 今年の健康診断時の喫煙率は40.5%と4.8ポイント低下した。従業員の退職などの影響も考えられるが、紙巻きたばこ喫煙者の喫煙機会の減少や卒園への足がかりになった可能性もあるため、引き続き対策を講じていきたいと思う。                               |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | —     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：茨城日産自動車株式会社

英文名：IBARAKI NISSAN MOTOR CO.,LTD

■加入保険者：茨城県自動車販売健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

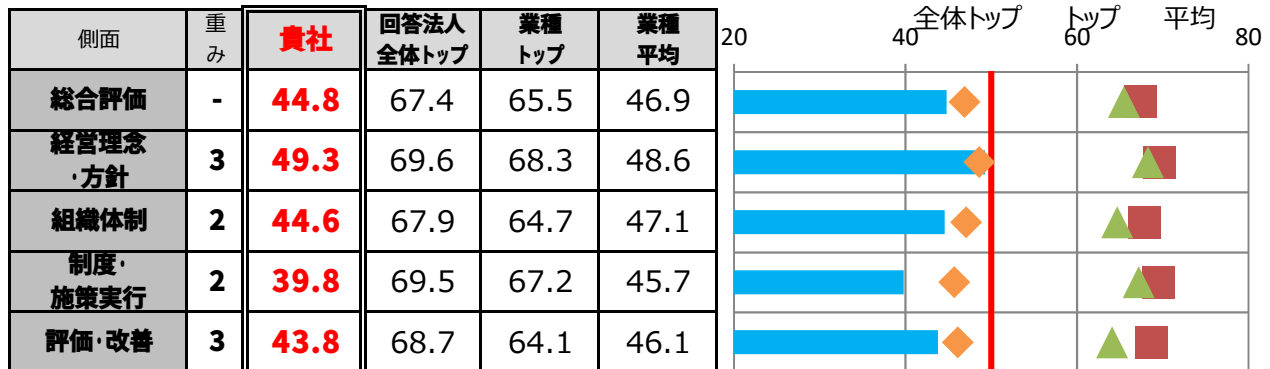
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2301～2350位 / 3169 社中

■総合評価： 44.8 ↑1.9 (前回偏差値 42.9 )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



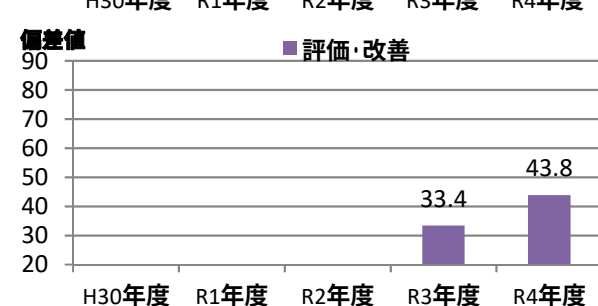
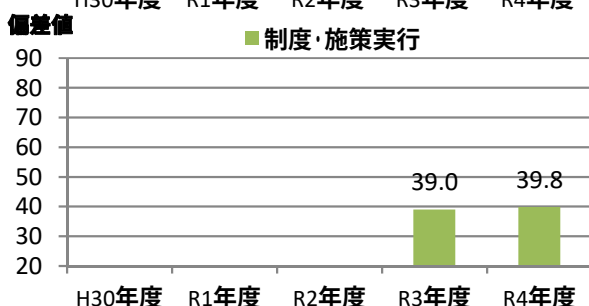
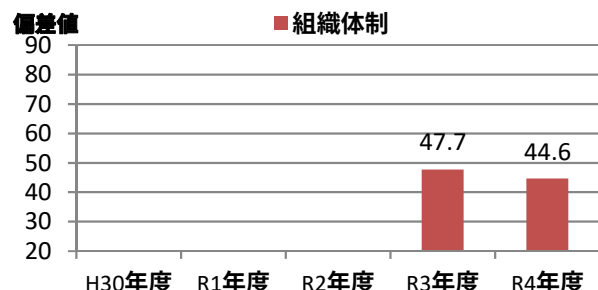
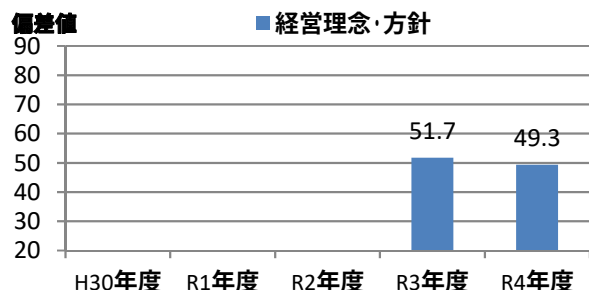
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

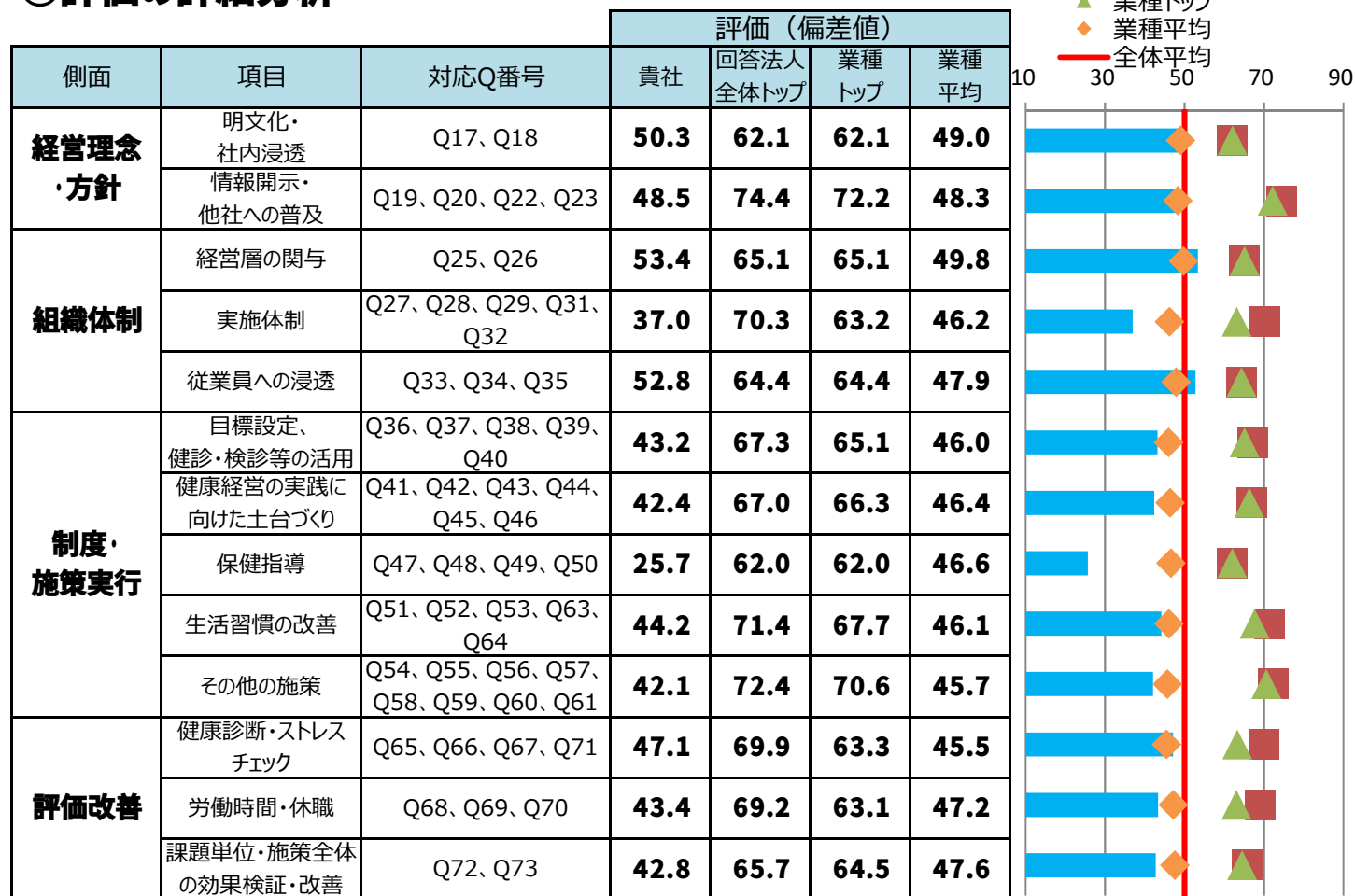
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 2251～2300位 | 2301～2350位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 42.9(-)    | 44.8(↑1.9) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                 |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>我々自動車販売会社は、営業職や整備職を中心として成り立っており、新規採用が厳しい業種のひとつであると認識している。</p> <p>最大の経営資源である「人」の確保は、非常に大きな課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>健康経営に取り組むことで、在籍中の従業員により長く健康的に働いていただく為の土壌を作り上げる事、また、同業・異業種に関わらず他社との差別化を図り、採用力を高める事で、雇用の囲い込みと採用者数増加を狙う。</p>                    |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                  |
|--------|--------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                      |
| URL    | ni-ibaraki.nissan-dealer.jp/corp/kenkokeiei.html |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 24     | 回 | 2                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 80.6 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 78.3 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                 |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                                             |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | コミュニケーション醸成の一環で、昨年から発足した自社の野球部応援ツアーを重点的に実施している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 20.3 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                  |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート      |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | カロリー記録アプリ、カロママプラスを展開し利用を呼び掛けている。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                  |   |                             |     |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                        |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 毎年歩け歩けキャンペーンを実施して、歩数計の配布を行い、歩数で順位を出してイントラ掲載している。 |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 97.2                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 8.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 80.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 44.9    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 30.4    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 39.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 47.7    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 43.0    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 40.9    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 45.4    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 50.9    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 44.0    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 39.9    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                        |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                              |
|               | 課題内容   | 従業員の喫煙率が42%と高い状況であり、喫煙者の健康と非喫煙者への副流煙の影響も含めて全従業員の健康を課題とする。                              |
|               | 施策実施結果 | 施策内容は喫煙所の整備と従業員喫煙所の屋外への移動、禁煙デーは昨年同様継続実施中。（室内の喫煙所についてもコロナ対策で使用禁止中）結果として屋外喫煙で副流煙は減少している。 |
|               | 効果検証結果 | 今年度の喫煙率データは今後調査のため、定量的な効果は出ていないが、以前と比較しても非喫煙者からの好評を得ていることに加え、禁煙を始めたという声も聴くようになった。      |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | -                                                                                      |
|               | 課題内容   |                                                                                        |
|               | 施策実施結果 |                                                                                        |
|               | 効果検証結果 |                                                                                        |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | —     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：北海道スバル株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会北海道支部

非上場

■所属業種：小売業

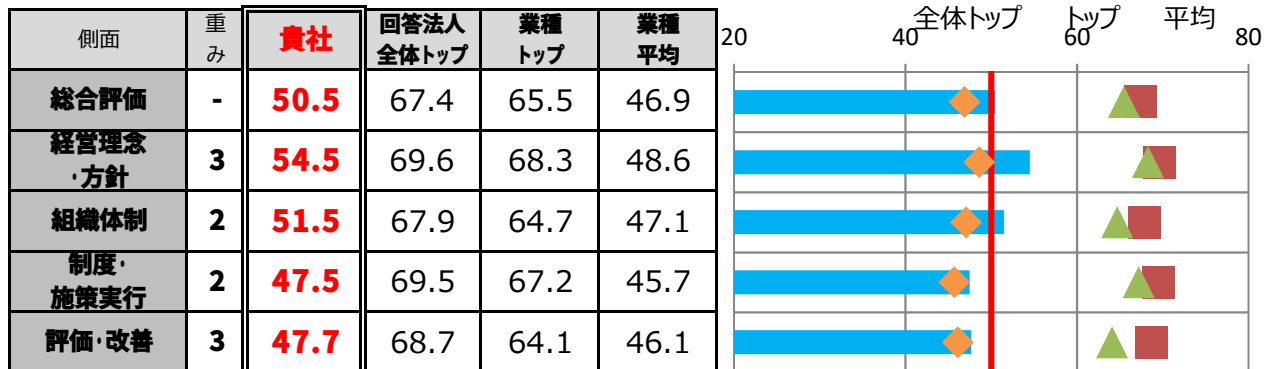
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 1601～1650位 / 3169 社中

■総合評価： 50.5 ↑2.3 (前回偏差値 48.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



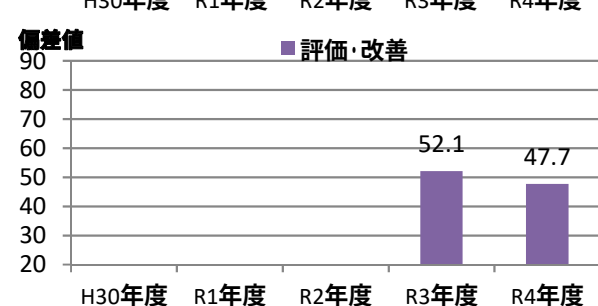
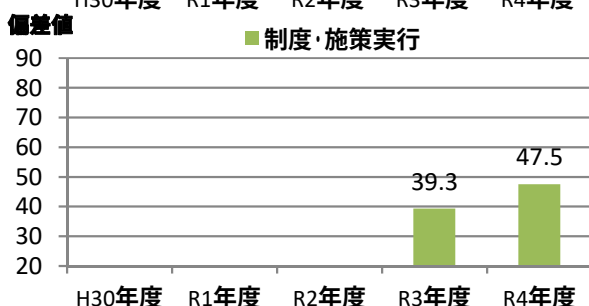
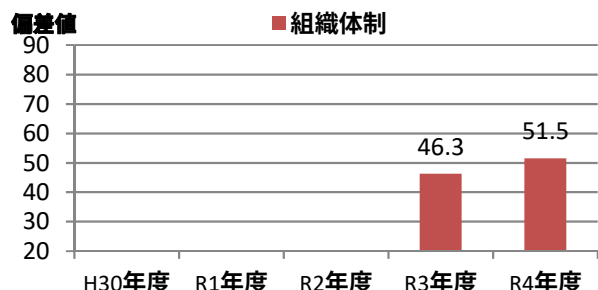
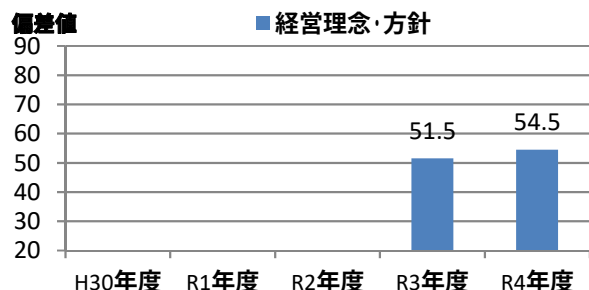
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

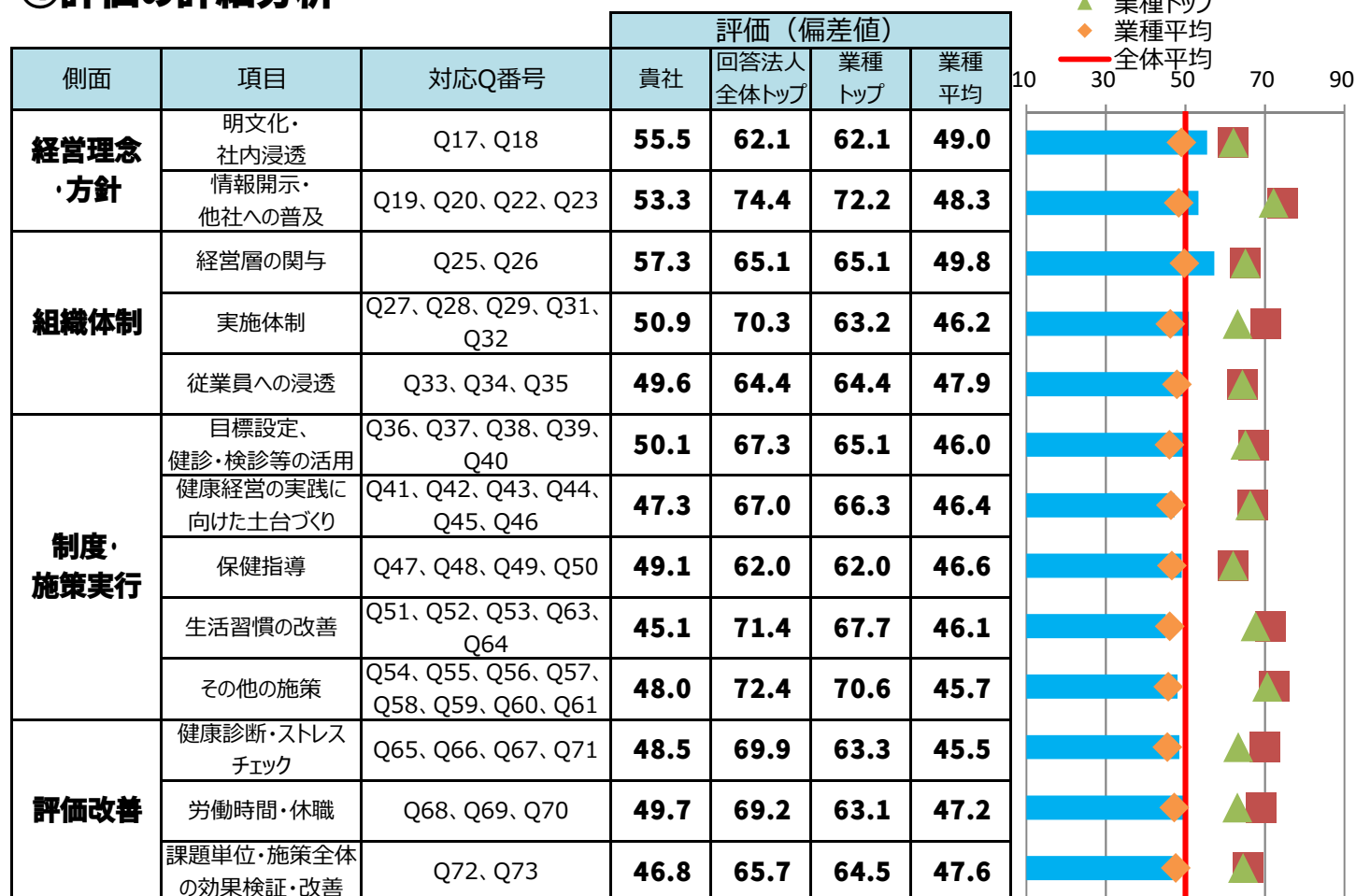
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 1751～1800位 | 1601～1650位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 48.2(-)    | 50.5(↑2.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                      |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>メンタル不調者を少なくするために、高ストレス者の早期発見・対処が、社員が健康で、いきいきと仕事に取り組む「笑顔をつくる会社」を目指す中での大きな課題。35歳以上の腹囲リスク保有率が38.0%と高い状況で、今後成人病等による、長期通院、入院、投薬等で従業員のパフォーマンスの低下が予想される。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>健康経営により、社員が健康でいきいきと働ける職場環境により、長く働き続けたいと感じモチベーションアップがパフォーマンス向上につながる。</p> <p>産業医への気軽に相談できる環境整備と長期休職者ゼロを目指す。</p>                                                                     |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                   |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                       |
| URL    | <a href="https://www.hokkaido-subaru.com/company/overview/">https://www.hokkaido-subaru.com/company/overview/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 8      | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 55     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 24.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 98.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                         |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 部活動に金銭支援や場所の提供をしている     |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 15.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                             |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | スマートホンアプリを活用し食事カロリーやPFCバランスを記録し取組の進捗管理をサポート |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 28.1 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                           |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 徒歩ランキングを展開し年代別に賞を用意し健康促進  |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 28.1 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 48.6    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 48.9    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 56.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 52.1    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 34.7    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 58.4    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 42.4    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 51.7    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 54.2    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 39.9    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                   |
|---------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                  |
|               | 課題内容   | 毎年のストレスチェック及び当社独自の人事調査票、エンゲージサーベイの結果、高ストレス者及び現状の職場や人間関係に不満を持つ従業員を把握・改善されて来ているが、一方で店舗別、個人別の格差に課題。                                  |
|               | 施策実施結果 | 産業医による面接窓口の設置と店舗巡回で相談しやすい環境へ変化、店舗別に分析結果をフィードバックし、職場環境の改善を促進。昨年より更にサービス工場の工程管理や環境整備を見直し、長時間残業を削減した。                                |
|               | 効果検証結果 | 産業医との面接や店舗巡回でメンタルヘルス不調者の早期発見、対応が進んできた、更に従業員に周知と気軽に相談できる環境改善を図る。<br>毎年、年2回のエンゲージメントサーベイ実施も、店舗、部門ごとの職場改善のアクションプランを設定し引続き全社の重点取組とする。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                 |
|               | 課題内容   | 長引くコロナ禍で従来開催していた全社員が集合しての社員総会・表彰式・集合研修・クラブ活動、組合活動（ボーリング大会・サマーフェスティバル・クリスマスパーティなど）社員同士の交流の場が制限されている。                               |
|               | 施策実施結果 | 特に重要な1年の頑張りを称える表彰式などを開催できるように感染対策を徹底し、今年度から徐々に開催し始めた。                                                                             |
|               | 効果検証結果 | WEBや地域別開催とは違い、社員同士のコミュニケーションとまた次も頑張ろうとモチベーション向上にもつながっている。<br>抗原検査キットや開催時のルールを徹底しながら社員同士のコミュニケーションの場を増やして行きたい。                     |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 石川トヨタ自動車株式会社

英文名:

■加入保険者: 石川県自動車販売店健康保険組合

非上場

■所属業種: 小売業

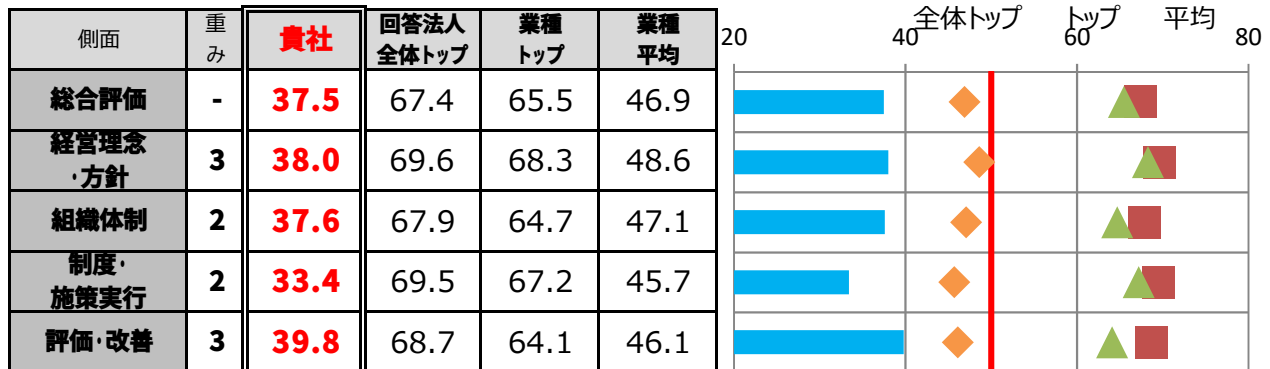
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2801~2850位 / 3169 社中

■総合評価: 37.5 ↓2.3 (前回偏差値 39.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



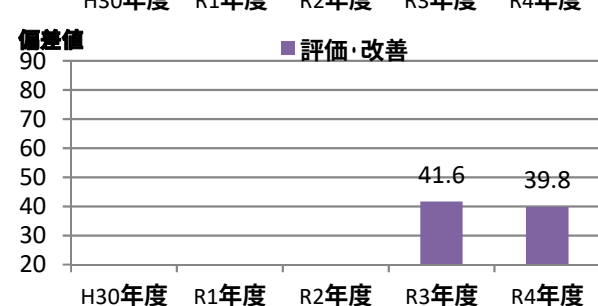
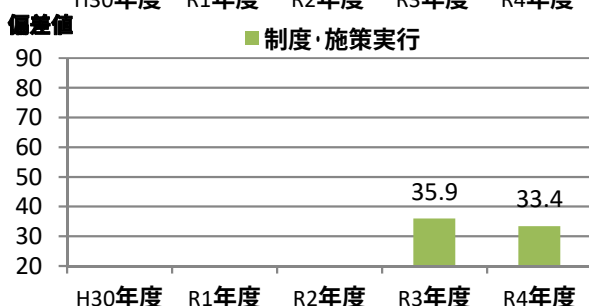
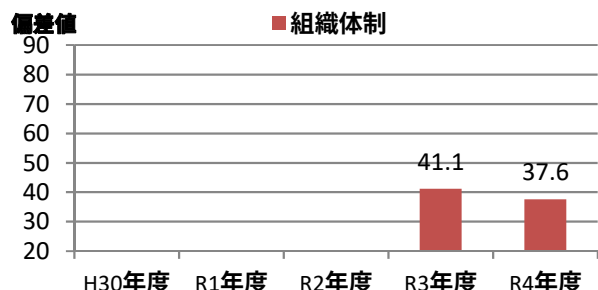
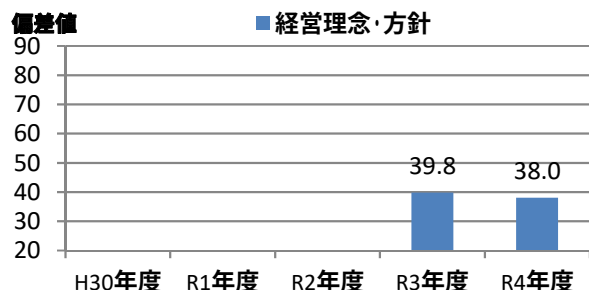
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

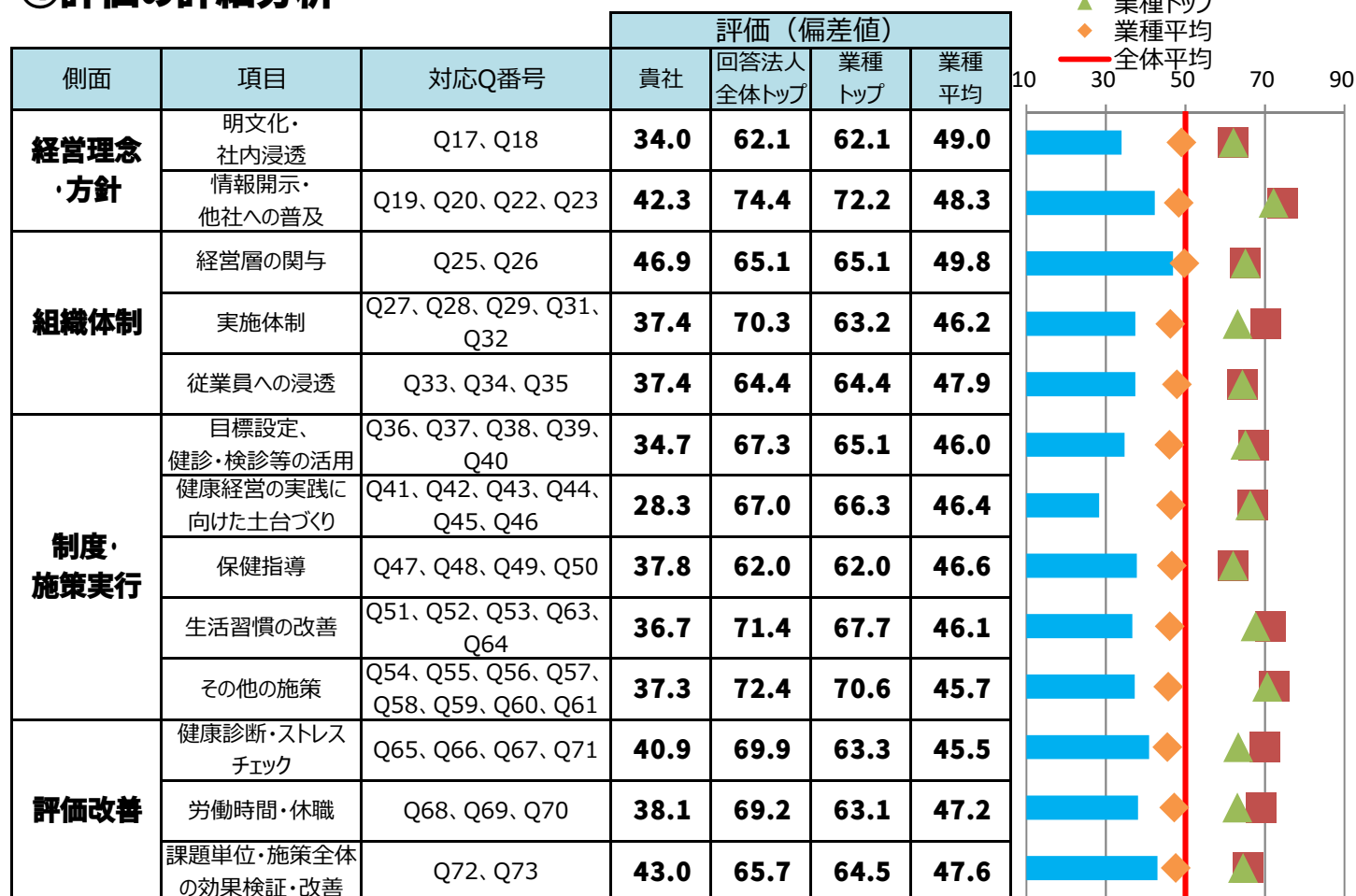
|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 2401~2450位 | 2801~2850位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 39.8(-)    | 37.5(↓2.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |  |
|------------------|--|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 |  |
| 健康経営の実施により期待する効果 |  |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                           |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                               |
| URL    | <a href="https://www.ishikawatoyota.com/health">https://www.ishikawatoyota.com/health</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 1      | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 9                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                       |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | ボランティアが必要な時にイントラで全社員に呼び掛けている          |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                             |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート |   |                             |  |   |
| 取組内容                         |                             |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                        |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | その他                    |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | すべての社員は階段のみ利用する事としている。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 20.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 29.1    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 33.8    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 47.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 42.3    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 39.7    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 43.1    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 28.1    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 32.6    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 34.7    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 46.3    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                             |
|---------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                                   |
|               | 課題内容       | 喫煙者は非喫煙者に比べ、コロナ感染時重症化しやすい。その他糖尿病、高血圧などの基礎疾患など重症化のリスクが高い為、疾病予防の観点から喫煙率を下げる事が好ましいと考えたため。                                                                      |
|               | 施策実施<br>結果 | 禁煙外来への受診を全社員に展開した。<br>健康診断で「たばこを習慣的に吸っている」と回答した社員に、<br>禁煙を始めませんかの通知と喫煙についてのチラシを配布。                                                                          |
|               | 効果検証<br>結果 | 喫煙率は昨年と変化ないが、今後も喫煙や受動喫煙の危険性やデメリットをお伝えし、<br>従業員の喫煙率を低下に繋げていく。                                                                                                |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                                                        |
|               | 課題内容       | 新型コロナウイルス、インフルエンザへの感染による疾病の重症化予防及び感染拡大防止の為                                                                                                                  |
|               | 施策実施<br>結果 | インフルエンザ予防接種代（社員及び扶養のご家族含む）の一部補助を全社員に展開した。<br>社内で使用する手指消毒用アルコールなどの購入。<br>新型コロナ感染症の対策として、抗原検査キットの事業所ごとに配置。                                                    |
|               | 効果検証<br>結果 | ・申告する社員が少なく会社が把握できた予防接種率は10%程度と低い、インフルエンザでの休暇取得者は昨年に続き今年度も0名だった。（2019年度インフルエンザでの欠勤者7名）<br>・体調不良、家族や近しい人間のコロナ感染などの従業員にいち早く抗原検査をしてもらう事により、事業所内での感染拡大予防となっている。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社フジテレコムズ

英文名：fujitelecoms

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種：小売業

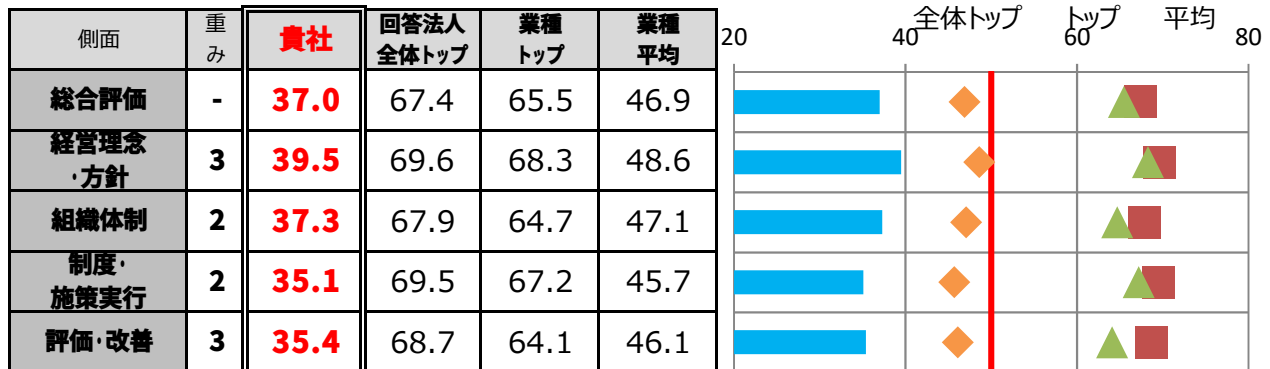
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2851～2900位 / 3169 社中

■総合評価： 37.0 ↑0.9 (前回偏差値 36.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



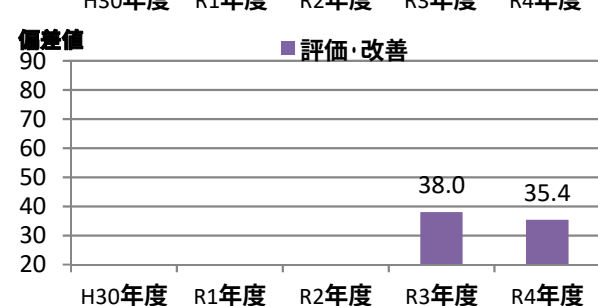
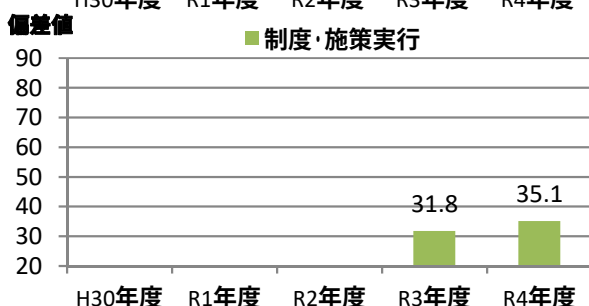
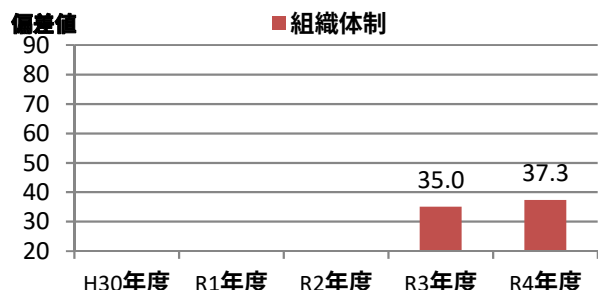
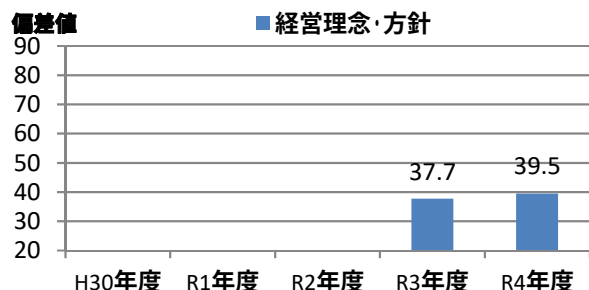
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

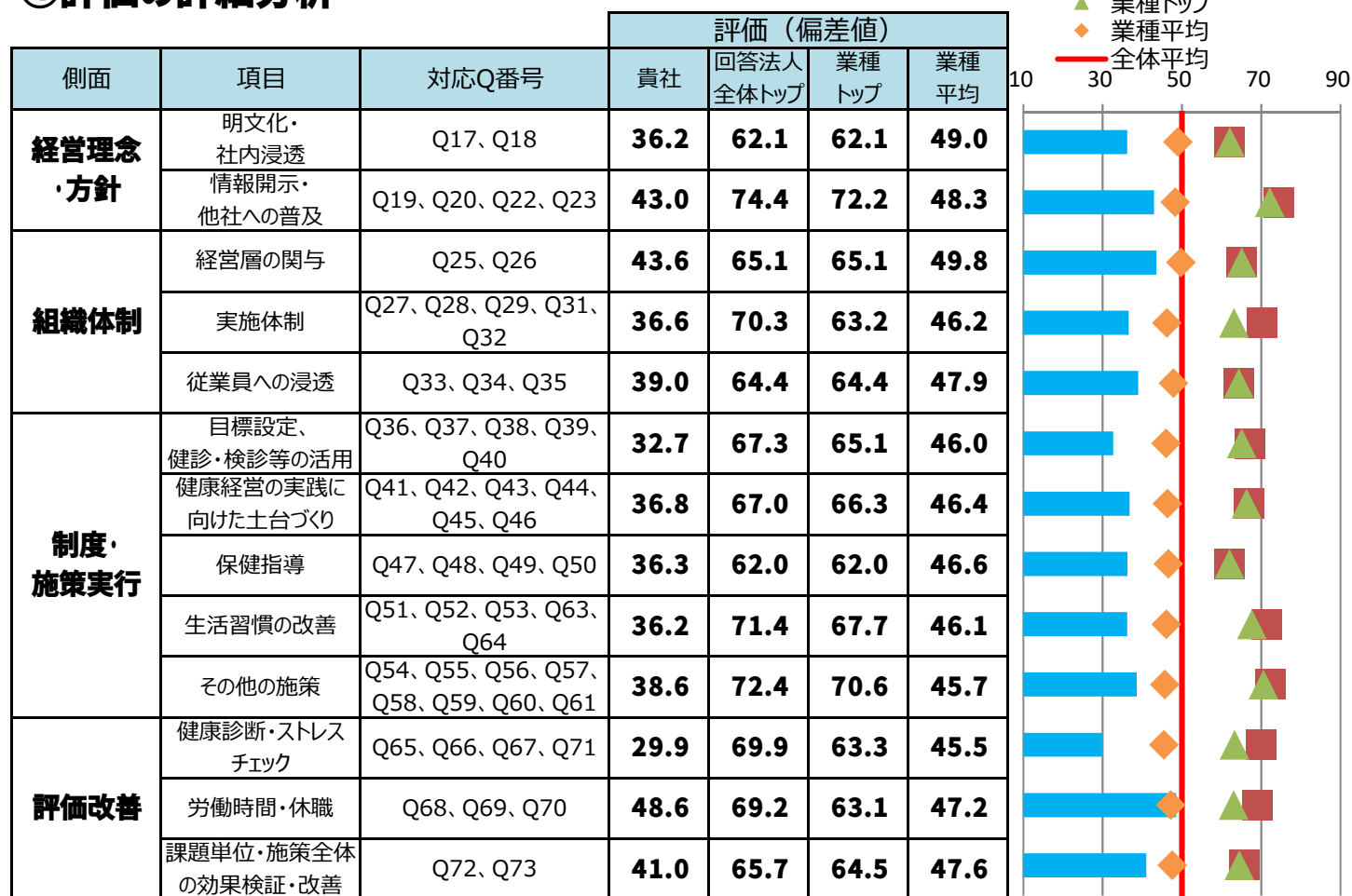
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 2601～2650位 | 2851～2900位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 36.1(-)    | 37.0(↑0.9) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |  |
|------------------|--|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 |  |
| 健康経営の実施により期待する効果 |  |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                     |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                                         |
| URL    | <a href="https://www.fujitelecoms.jp/company/health-management.html">https://www.fujitelecoms.jp/company/health-management.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |        | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 10     | 回 | 2                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 80.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 80.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

- コミュニケーション促進

|                              |                                             |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供    |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | SNSにて、上長を介さずにダイレクトにESアンケートや異動希望など定期的に実施している |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |     |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 管理栄養士によるお弁当を格安で提供している                                          |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 37.0                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 8.1 | % |

- 運動習慣定着

|                              |                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを実施 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社会貢献活動して、ウェルネスチャージと銘打って、歩く         |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 30.0                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 30.0 | % |

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 38.9    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 35.6    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 12.0    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 28.5    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 38.9    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 37.2    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 44.3    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 37.7    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 43.6    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 38.0    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                           |
|---------------|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                 |
|               | 課題内容       | 昨年から少し改善されたが、特定保健指導対象者率が21%とけんぽ大阪支部の平均数値より高い数値であった。生活習慣病の予防に向けて、健康に目を向ける大切さ・再検査の必要性などを丁寧に伝えることが出来ていなかったことも要因となっていると感じている。 |
|               | 施策実施<br>結果 | パーソナルトレーナー、保健師、カウンセラー等が監修する健康動画メディアを利用開始。視聴回数は数十回程度である。                                                                   |
|               | 効果検証<br>結果 | 昨年同様に毎月の新着動画・ライブセミナー情報を社内イントラネットで発信している。まだ効果検証中ではあるが、一部従業員から「文字よりも分かりやすく気軽に見ることが出来る」との声もあがっており、動画による発信は有効だと感じている。         |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                      |
|               | 課題内容       | 健康診断を実施するにあたり、健診機関がコロナ対策をどの程度取り組んでいるか、把握した上で、一定期間で完了できるのか課題であった                                                           |
|               | 施策実施<br>結果 | 会場が密にならないよう各機関に1日あたり、1人しか申込しないように配慮した。                                                                                    |
|               | 効果検証<br>結果 | 従来の受診期間よりも長期となってしまったが、従業員の安全を第一に考えた結果であり、各所属長からも理解を得るかたちとなった。                                                             |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | —     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ダイハツ東京販売株式会社

英文名: DAIHATSU TOKYO HANNBAI

■加入保険者: 東京自動車サービス健康保険組合

非上場

■所属業種: 小売業

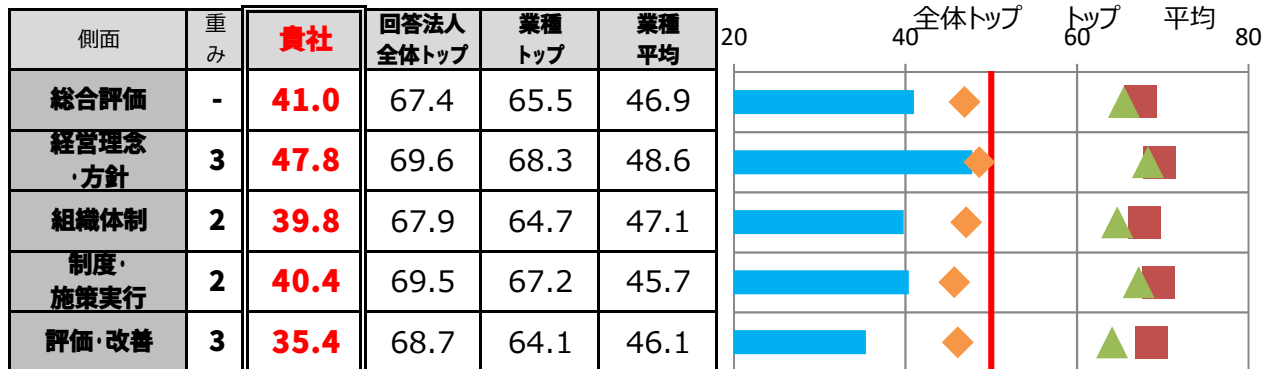
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2601~2650位 / 3169 社中

■総合評価: 41.0 ↑1.5 (前回偏差値 39.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



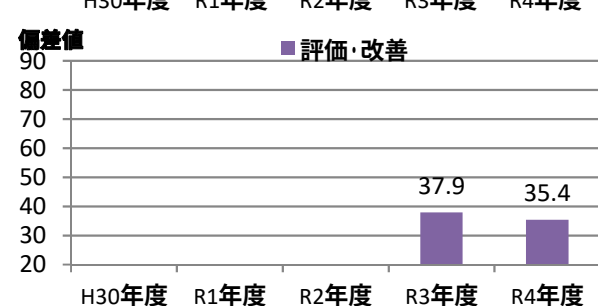
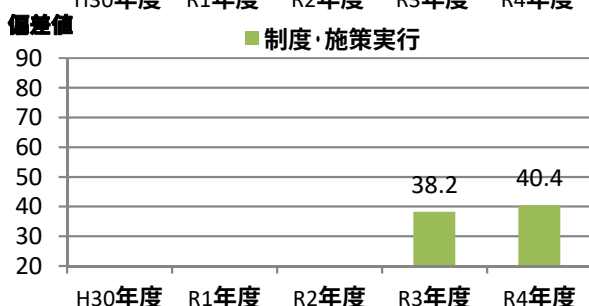
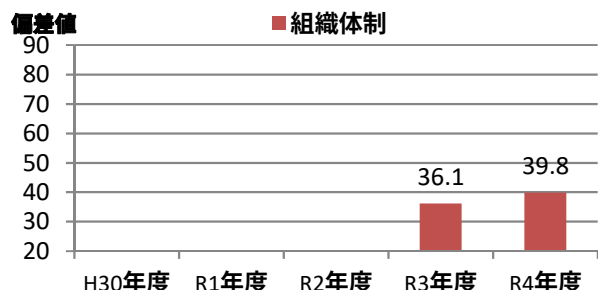
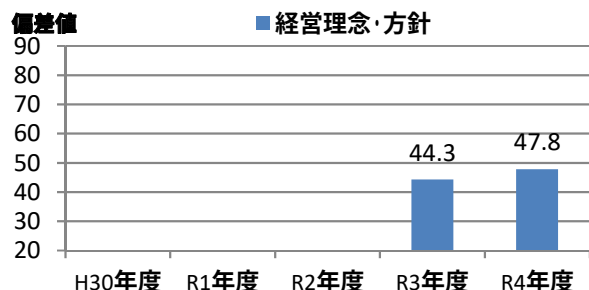
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

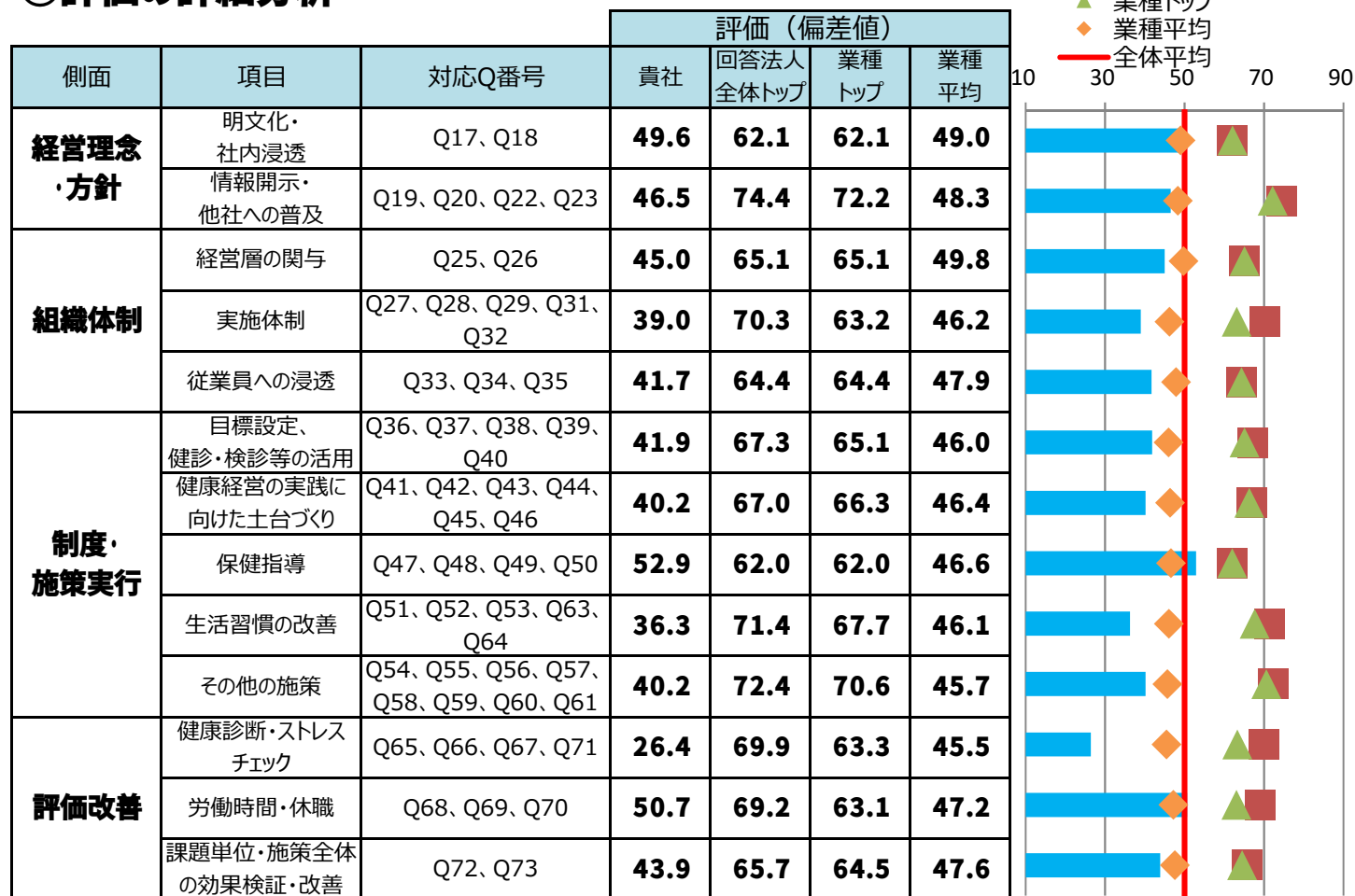
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 2451~2500位 | 2601~2650位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 39.5(-)    | 41.0(↑1.5) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                  |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上<br>知識や経験のある従業員に健康で疾病等のない状態でいきいきと働いてもらい生産性低下の防止をはかることが、事業活動を推進する上で大きな課題である。         |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 従業員のパフォーマンス向上のためには、ストレス無く働いてもらう環境整備が必要である。具体的な指標として、ストレスチェックの職場ごとのストレス要因の数値のうち全国平均より低いものの改善をはかる。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                           |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                               |
| URL    | <a href="https://daihatsu-tokyo.co.jp/Company/HealthManagement">https://daihatsu-tokyo.co.jp/Company/HealthManagement</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 7      | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 4                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 17.3 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 99.2 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                  |   |                             |     |   |
|------------------------------|----------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供          |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 参加者を募り野球大会に参加、野球チームの活動費の補助を行っている |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 3.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                    |   |                             |     |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                        |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 健康維持のために食生活の見直しが重要であることを社員に周知し、アプリの提供をしサポートを実施している |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 1.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                 |   |                             |     |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                                |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 健康保険組合と連携し、ウォークラリーイベント等への参加の呼びかけを行い、運動機会をもうけている |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 1.4 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 39.4    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 42.4    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 36.8    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 28.5    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 36.1    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 45.1    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 40.0    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 37.1    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 44.9    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 31.3    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                              |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                             |
|               | 課題内容   | メンタルヘルス不調による休職者が増加傾向にあり、ストレス関連疾患の発生予防・早期発見のため、管理職へのメンタルヘルス対策への理解の定着をはかり、従業員自身にも自分のストレス状況を把握してもらう。                                            |
|               | 施策実施結果 | 管理職向けメンタルヘルスセミナーを開催し、参加満足度をはかったところ、95.5%が正しい知識を取得できたと回答した。また、ストレスチェックの受検勧奨の為、メールを複数回送り受検率の向上をはかっている。                                         |
|               | 効果検証結果 | 管理職が健康経営を推進するにあたり自拠点で取り組んでいることを把握するために行ったアンケートでは、67.8%が「部下とのコミュニケーションをとるよう意識するようになった」と回答した。また、ストレスチェックの結果から産業医との面談につながり、ストレス関連疾患の発生予防につながった。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | -                                                                                                                                            |
|               | 課題内容   |                                                                                                                                              |
|               | 施策実施結果 |                                                                                                                                              |
|               | 効果検証結果 |                                                                                                                                              |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：島根トヨタ自動車株式会社

英文名：

■加入保険者：山陰自動車業健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

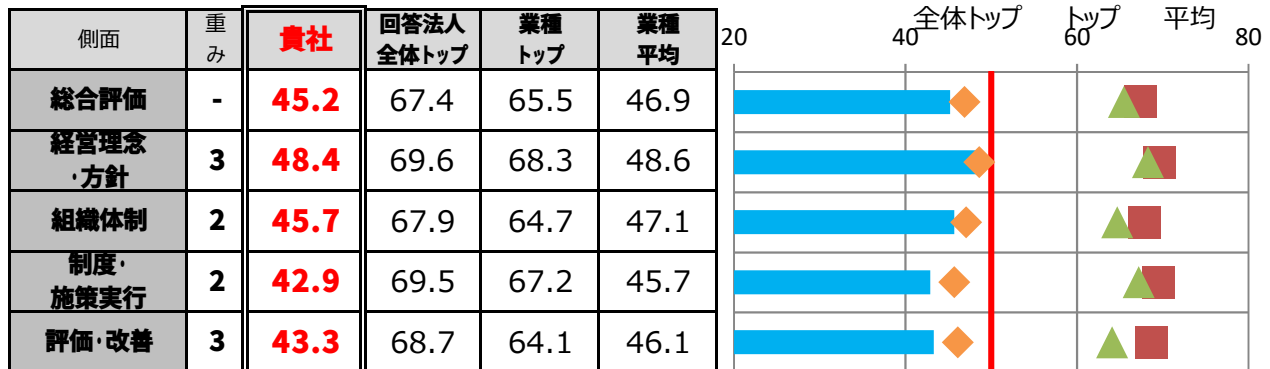
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2251～2300位 / 3169 社中

■総合評価： 45.2 ↓0.5 (前回偏差値 45.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



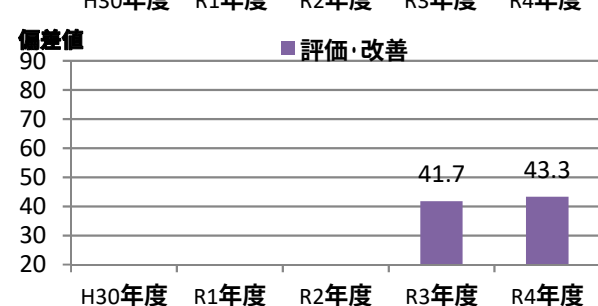
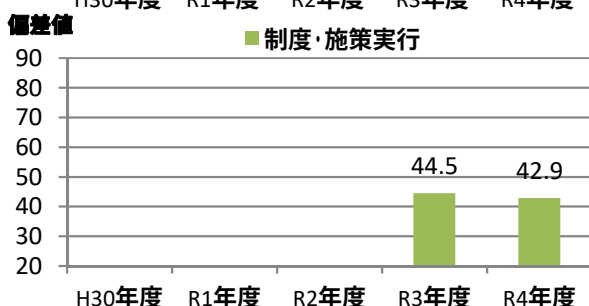
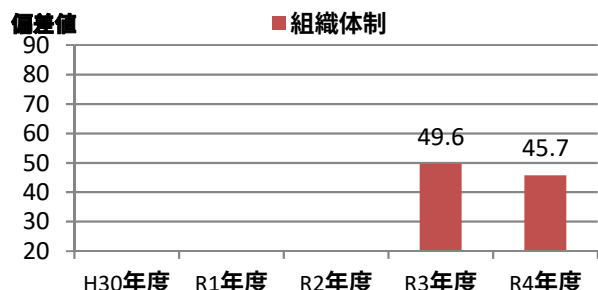
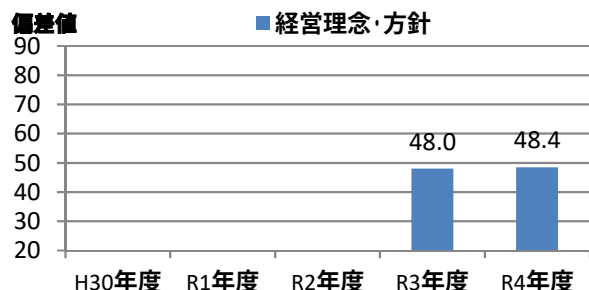
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

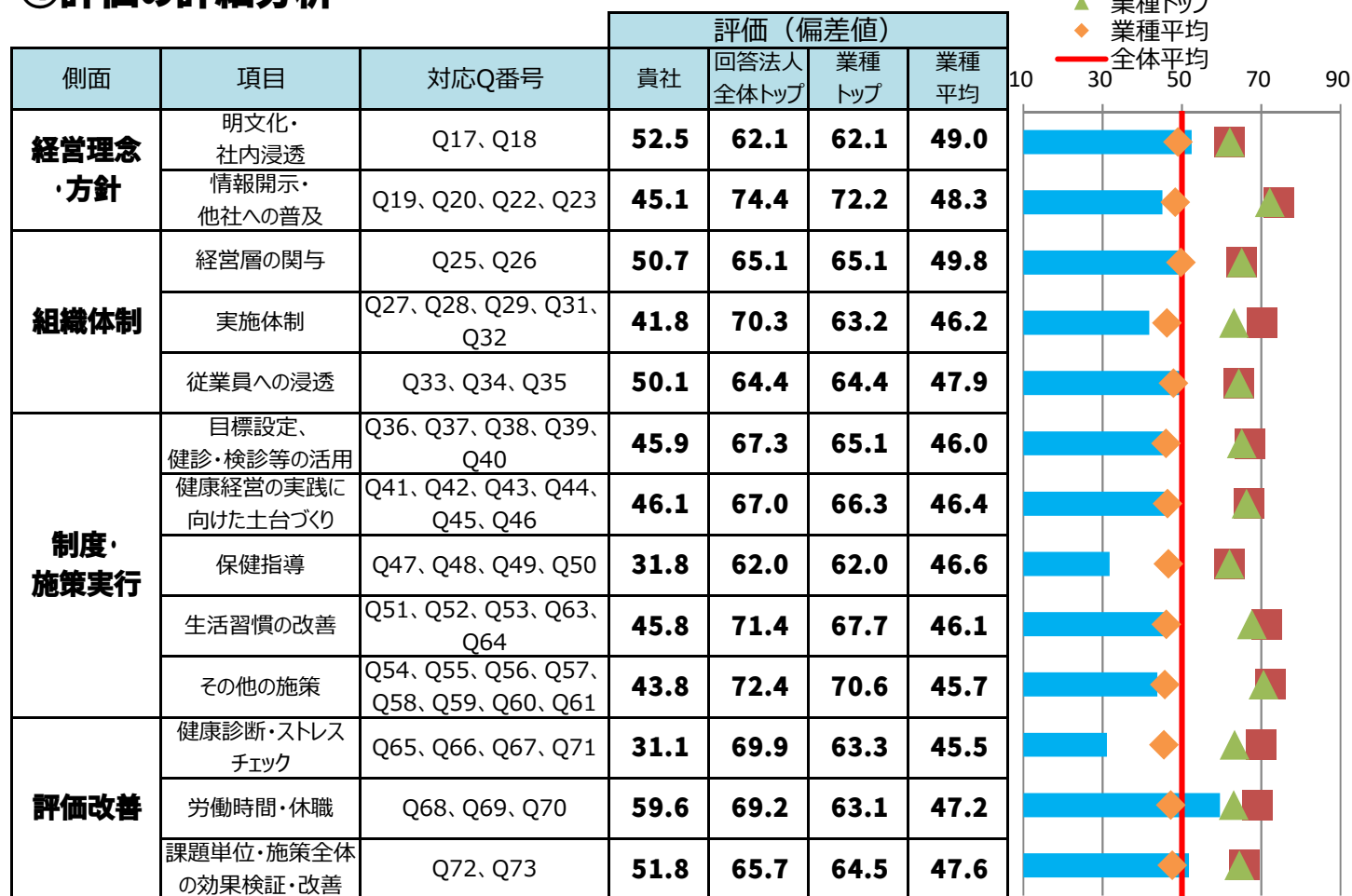
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 2001～2050位 | 2251～2300位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 45.7(-)    | 45.2(↓0.5) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                         |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>新卒のサービススタッフ（自動車整備士）の採用が、以前から難しくなっている上に、入社3年未満の離職率が上がってきているため、人材の確保・定着が大きな課題である。</p>                         |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>サービススタッフ（整備士）の人材の確保・定着のため、高卒者・外国人を採用している。それにより、整備士の就職希望者数を1.5倍に増やす。新店舗の建替え時にサービス工場は冷暖房完備にし、職場環境の改善を図っている。それにより、入社3年後の離職率を0人を目指す。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                       |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                                           |
| URL    | <a href="http://shimanetoyota.jp/corporate/health-manage-declaration">http://shimanetoyota.jp/corporate/health-manage-declaration</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 2      | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 24     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 14.1 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 87.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供               |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 7月11日に全組合員を対象として、小林さやか（ピリギャル）さんの無料講演会をオンラインにて開催。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 69.6                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 51.6 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 会議・研修時の弁当は、社員食堂より無料配布し、年齢層に応じたカロリー計算された弁当になっている。               |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 18.1                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                             |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置         |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 朝礼前にラジオ体操を流して運動を行う時間を設けている。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 100.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |       | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |       | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 42.6    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 30.0    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 47.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 31.9    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 45.0    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 60.4    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 51.3    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 38.4    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 52.4    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 45.6    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                    |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進                                                                                                                         |
|               | 課題内容   | 以前は結婚を機に退職する女性従業員が多かったが、現在は結婚や出産後も働く女性が増え、会社の中でも重要な存在になっている。そのため、女性が長く働きやすい職場環境を作るためにも、女性特有の健康課題に向き合い、健康保持・増進に努める必要がある。                            |
|               | 施策実施結果 | 女性従業員（パート、アルバイト含む）のみを対象とした「ライフプラン形成セミナー」で女性特有のがん、健康保持に焦点を充てたセミナーを開催した。自社女性社員が100%参加した。                                                             |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | セミナー開催後のアンケートによると、女性特有の病気に関心を持ち、健康に留意しながら生活を改善しようという方の割合が74%になった。また女性特有のがん検診を受診しようと思われた方が99%となった。女性教育の機会提供により、社員の意識改善を図ることができた。                    |
|               | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                          |
|               | 課題内容   | 喫煙は本人の健康に影響を及ぼすだけでなく、受動喫煙や喫煙休憩により仕事の生産性を低下させることにもなるので、会社としても喫煙率を下げるのが喫緊の課題である。昨年会社全体の喫煙率を調査したところ、36.4%という結果になり、これは全国平均を大きく上回った。そのため喫煙率低下の施策が必要である。 |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 毎月1日を禁煙デーとし、全店舗事務所に禁煙デー告知ポスター（社長の顔写真入り）を貼り付けた。                                                                                                     |
|               | 効果検証結果 | 施策を実施して1年を経過した今年の7月に、会社全体の喫煙率調査をしたところ、33.9%となり、昨年より2.5%喫煙率が低下した。禁煙ブームもあり、一概に施策効果があったとは言えないが、引き続き禁煙アプリ推奨など、新たな施策も実施している。                            |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | —     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 千葉日産自動車株式会社

英文名:

■加入保険者: 千葉県日産自動車健康保険組合

非上場

■所属業種: 小売業

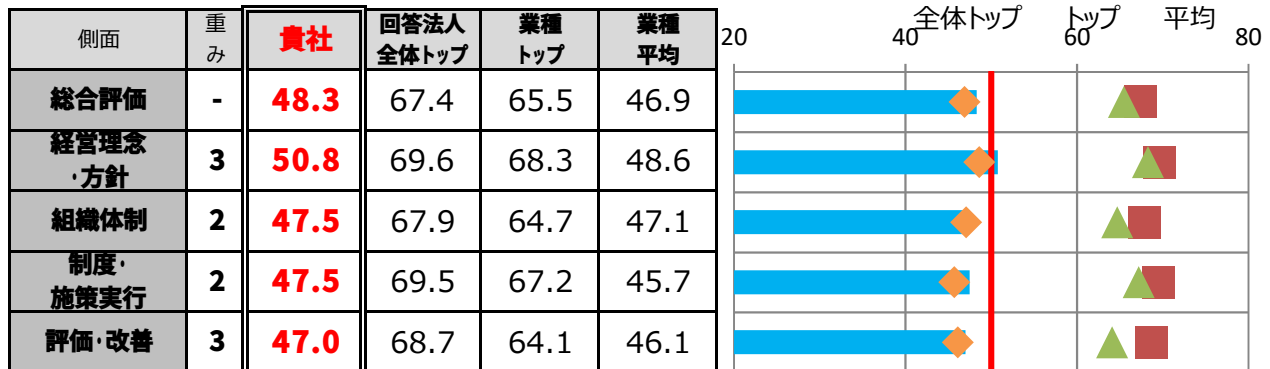
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1851~1900位 / 3169 社中

■総合評価: 48.3 ↓0.2 (前回偏差値 48.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



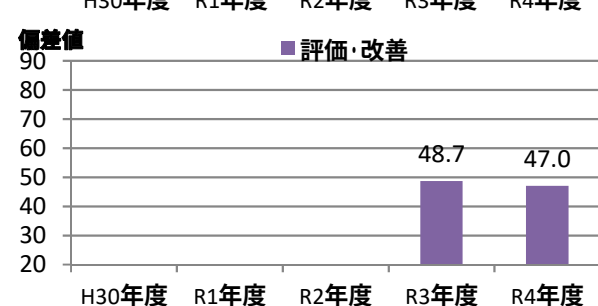
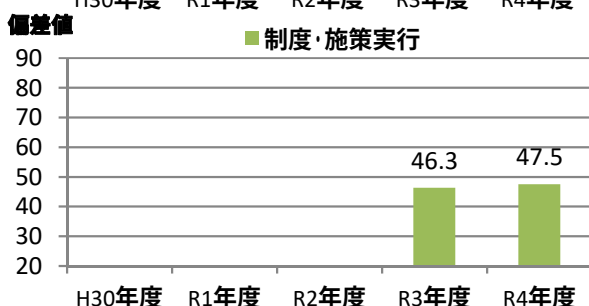
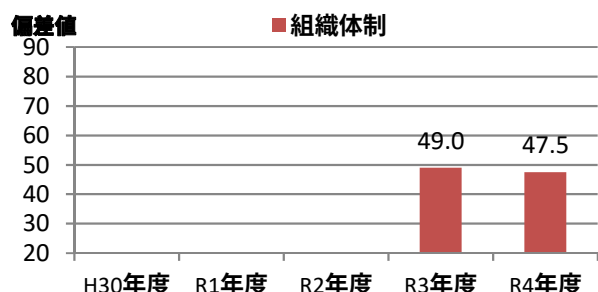
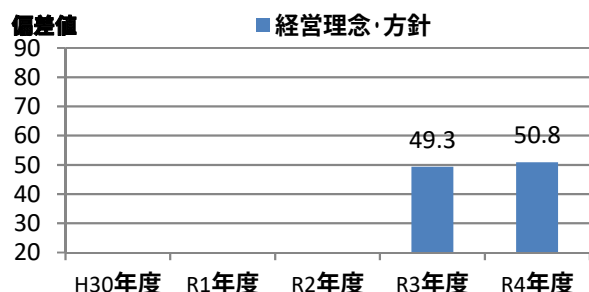
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

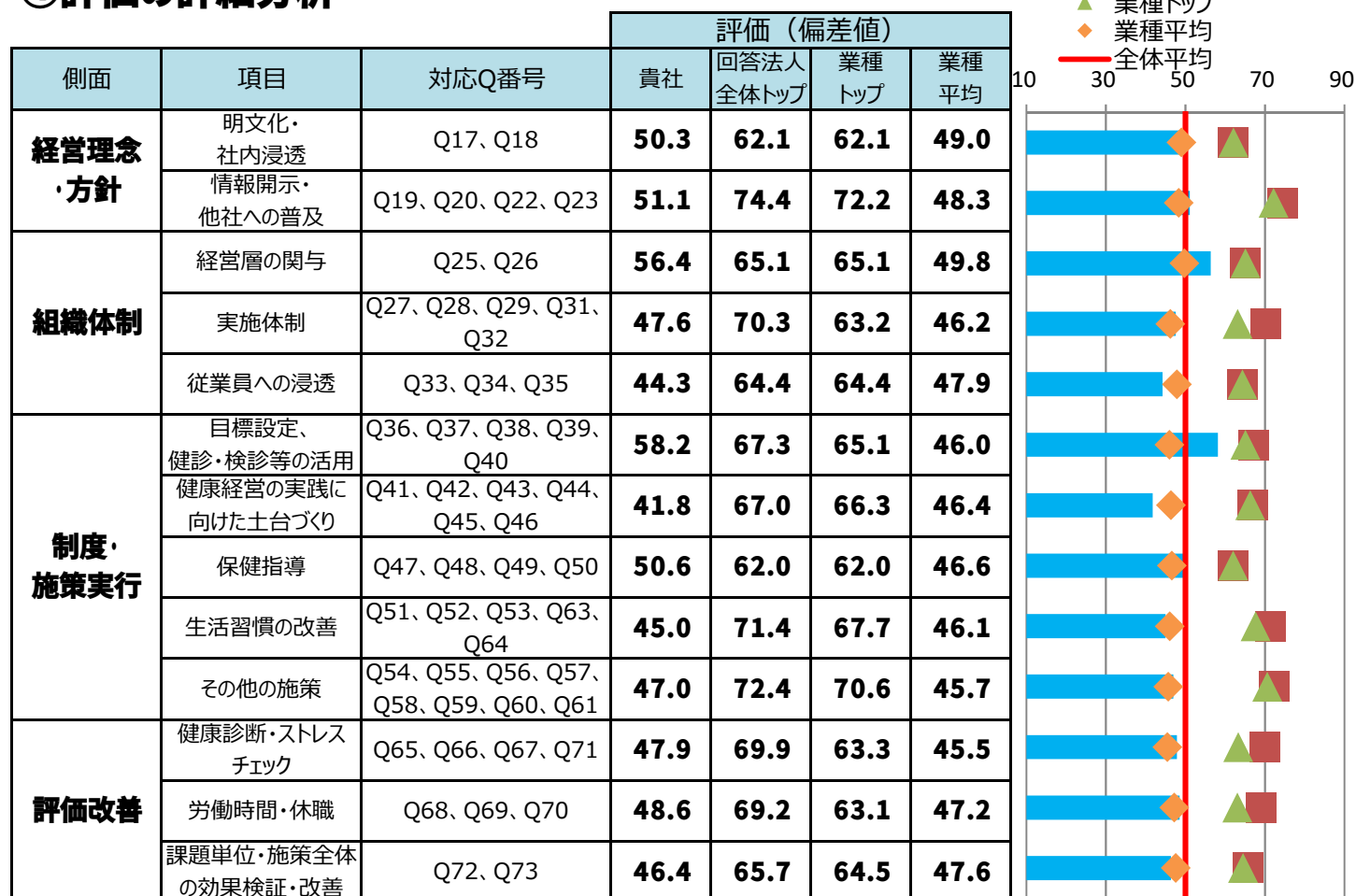
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 1751~1800位 | 1851~1900位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 48.5(-)    | 48.3(↓0.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                      |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>新規採用が厳しい中、従業員の平均年齢も上昇しており、従業員の健康が悪化すると生産性が低下することにより、社員の定着率や優秀な人財の確保に影響がでる。労働力の確保と企業の生産性向上、業績拡大のためには従業員が健康で長く働くことのできる環境を整備することが課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>全ての従業員が、健康で長く、やりがいを持っていきいきと働くことができることを期待している。具体的な指標として、新卒新入社員の3年以内定着率80%を目指す。また、健康経営の推進を通じて地域社会への貢献を目指し、企業イメージの向上による採用力強化を期待する。</p>                               |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                         |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                             |
| URL    | <a href="https://ni-chiba.nissan-dealer.jp/company/about.html">https://ni-chiba.nissan-dealer.jp/company/about.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 4      | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 16     | 回 | 5                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |     |   |                             |       |   |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 5.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                         |   |                             |     |   |
|------------------------------|-------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供 |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 趣味のクラブへの金銭支援            |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 2.3 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置                             |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 生活習慣病の発症リスクが高い従業員に対し、専門スタッフが食事に関する習慣改善サポートを行っている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 13.5                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 22.8 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                     |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 朝礼時のラジオ体操実施         |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 51.6    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 53.0    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 47.1    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 50.7    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 36.1    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 46.5    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 48.8    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 41.2    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 49.6    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 36.6    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                      |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                            |
|               | 課題内容   | 従業員の年齢が上がるにつれ、生活習慣病等の疾病の発生リスクが高まることを踏まえ、定期健診結果の有所見者について、これまで精密検査の案内はしていたものの受診完了までのフォローが不十分であったので、本部および従業員の健康意識向上が課題。 |
|               | 施策実施結果 | 対象者に書面にて精密検査の受診勧奨を行うとともに、主管部署（人事課）へ精密検査受診報告書を提出してもらった。未提出者については人事課よりラインを通じて受診勧奨を定期的に変更、受診率の向上を図った。                   |
|               | 効果検証結果 | 精密検査受診率100%達成。今後も疾病の重症化予防として、精密検査の受診を徹底する。                                                                           |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                 |
|               | 課題内容   | 新型コロナウイルスとインフルエンザの重複感染による重症化予防と、職場内の感染拡大防止のため、インフルエンザワクチンの全従業員接種を目指す。                                                |
|               | 施策実施結果 | インフルエンザ予防接種費用の全額補助および社内集団接種の実施。                                                                                      |
|               | 効果検証結果 | アレルギー等の接種不適当者を除き、接種率100%達成。その結果インフルエンザ感染者はゼロ。                                                                        |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日産プリンス千葉販売株式会社

英文名：

■加入保険者：千葉県日産自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

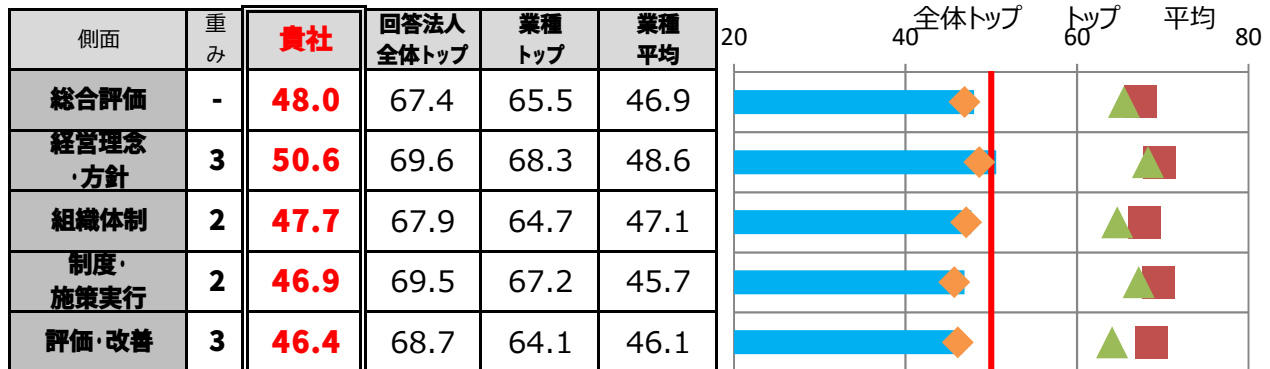
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 1901～1950位 / 3169 社中

■総合評価： 48.0 ↑1.3 (前回偏差値 46.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



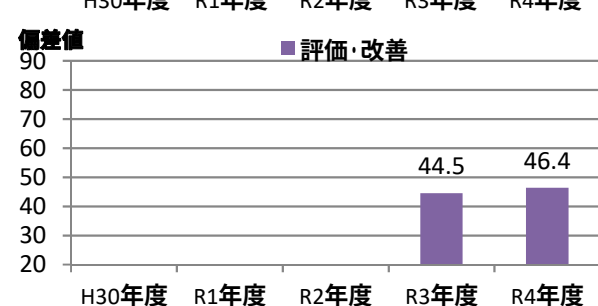
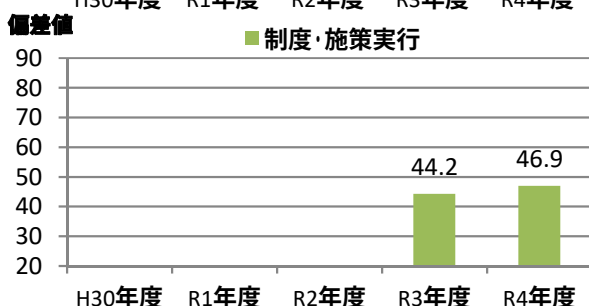
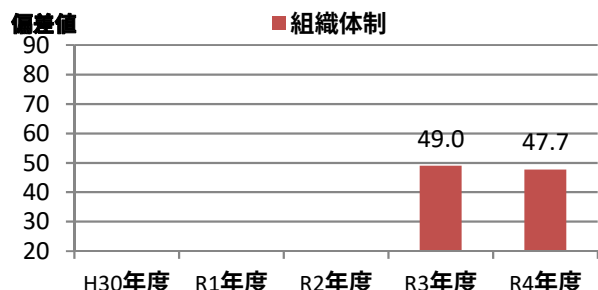
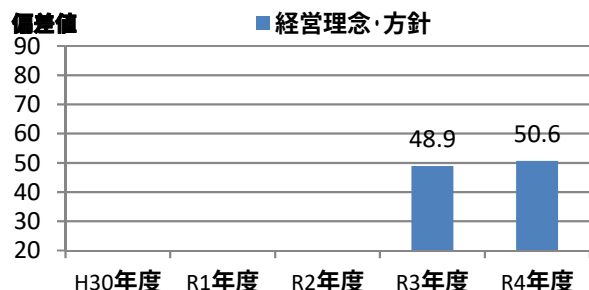
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

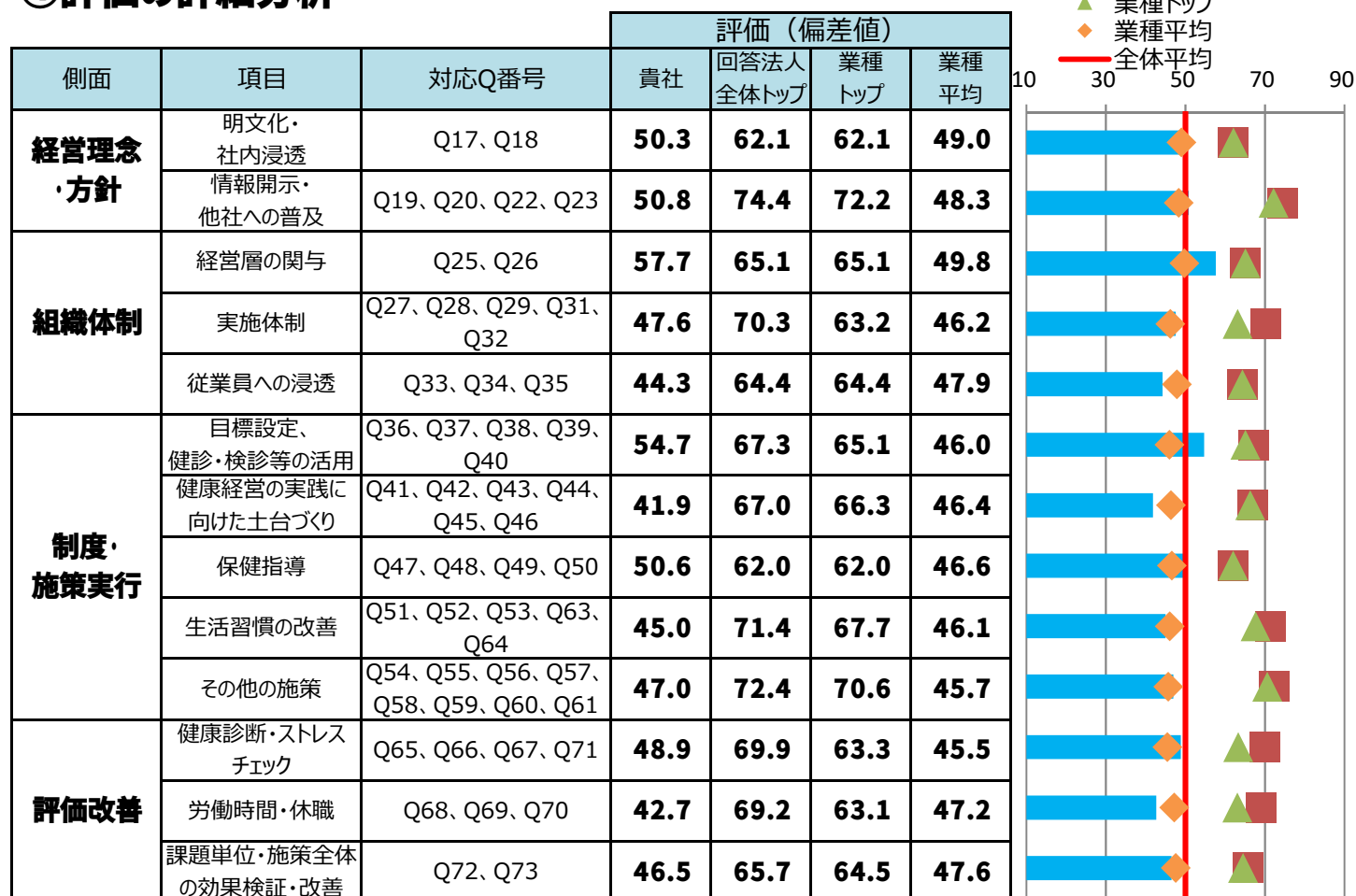
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 1901～1950位 | 1901～1950位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 46.7(-)    | 48.0(↑1.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                      |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>新規採用が厳しい中、従業員の平均年齢も上昇しており、従業員の健康が悪化すると生産性が低下することにより、社員の定着率や優秀な人財の確保に影響がでる。労働力の確保と企業の生産性向上、業績拡大のためには従業員が健康で長く働くことの出来る環境を整備することが課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>全ての従業員が健康で未永くやりがいを持っていきいきと働く事ができることを期待している。具体的な指標として、新卒新入社員の3年以内定着率80%を目指す。また、健康経営の推進を通じて地域社会への貢献を目指し、企業イメージの向上による採用力強化を期待する。</p>                                 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                       |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                           |
| URL    | <a href="https://np-chiba.nissan-dealer.jp/link1/index1.html">https://np-chiba.nissan-dealer.jp/link1/index1.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 4      | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 16     | 回 | 5                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |     |   |                             |       |   |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 6.3 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                            |   |                             |     |   |
|------------------------------|----------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供    |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 社内や労働組合主催のイベントで会社より協賛金を支給。 |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 2.2 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置                              |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 生活習慣病の発症リスクが高い従業員に対して、専門スタッフが食事に関する習慣改善サポートを行っている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 14.2                                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 23.2 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                     |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 朝礼時のラジオ体操の実施        |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 50.9    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 53.7    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 47.1    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 49.2    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 36.1    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 45.8    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 44.5    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 41.2    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 49.6    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 36.0    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                         |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                               |
|               | 課題内容   | 従業員の年齢が上がるにつれ、生活習慣病等の疾病の発生リスクが高まることを踏まえ、定期健診結果の二次検診対象者に対して、これまで精密検査の案内はしていたものの受診完了までのフォローが不十分であったので、本部および従業員の健康意識向上が課題。 |
|               | 施策実施結果 | 対象者に書面にて精密検査の受診推奨を行うとともに、主管部署（人事課）へ二次検診受診報告書を提出してもらった。未提出者については人事課よりラインを通じて受診推奨を定期的実施し受診率の向上を図った。                       |
|               | 効果検証結果 | 2020年度の二次検診受診率は43.3%でしたが2021年度は受診率78.5%となりました。100%受診を目指して継続してフォローを強化していく。                                               |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                    |
|               | 課題内容   | 新型コロナウイルスとインフルエンザの重複感染による重症化予防と職場内の感染拡大防止のため、インフルエンザワクチンの全従業員接種を目指す。                                                    |
|               | 施策実施結果 | インフルエンザ予防接種費用の全額補助および社内集団接種の実施                                                                                          |
|               | 効果検証結果 | アレルギー等の接種不適格者を除き接種率100%達成。インフルエンザ感染者ゼロ。                                                                                 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大阪スバル株式会社

英文名：

■加入保険者：大阪自動車販売店健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

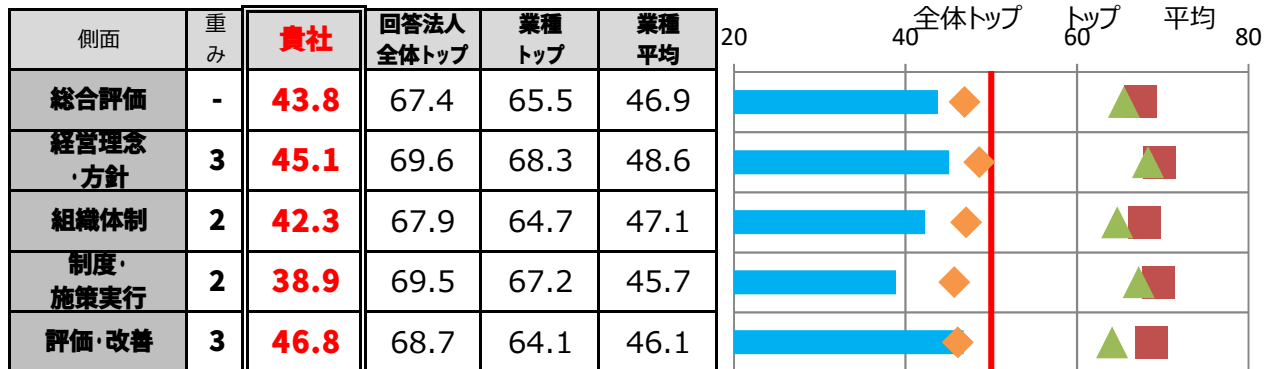
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2351～2400位 / 3169 社中

■総合評価： 43.8 ↓0.3 (前回偏差値 44.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



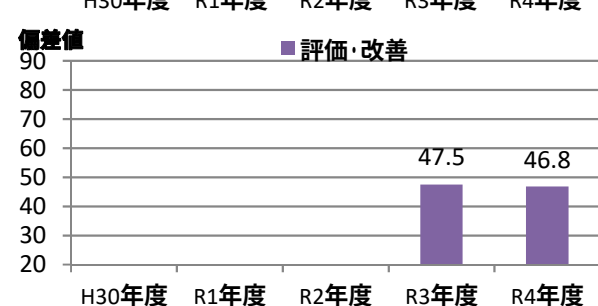
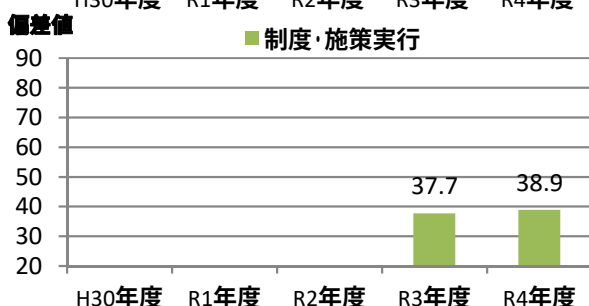
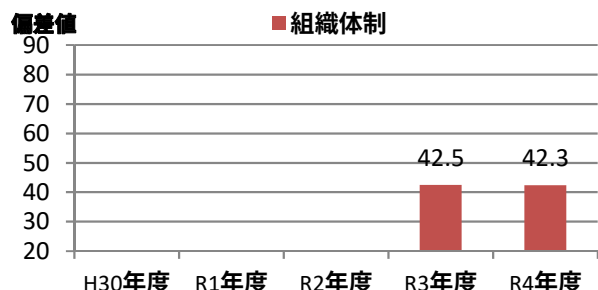
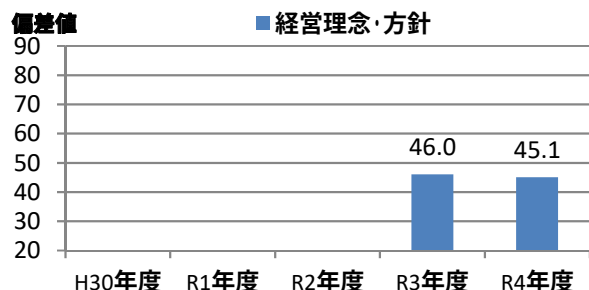
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

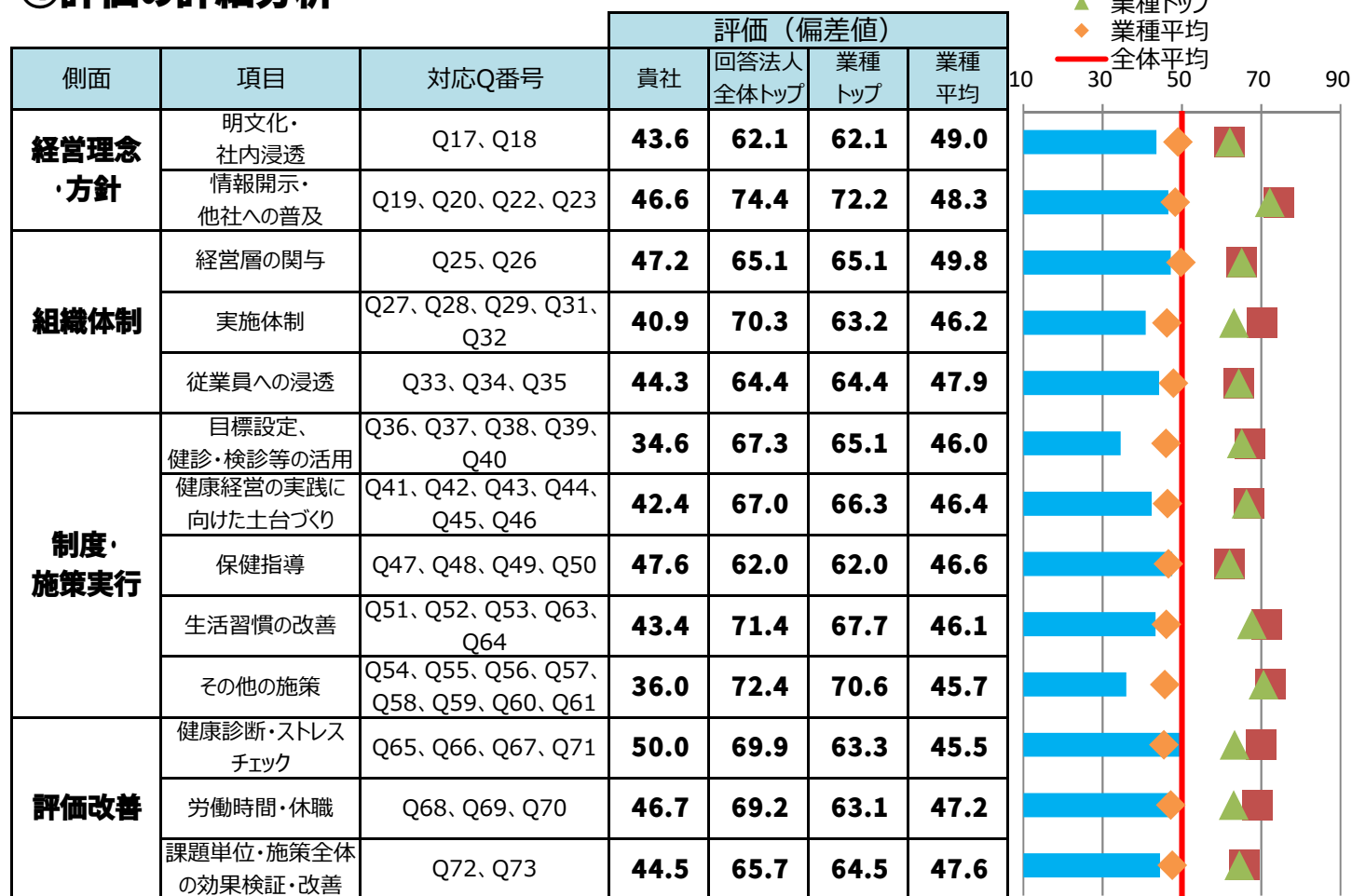
|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 2151～2200位 | 2351～2400位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 44.1(-)    | 43.8(↓0.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                           |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>人材定着や採用力向上</b><br>就労人口が減少する中で、弊社のような自動車販売・整備に携わる企業は、年々採用難に直面しており、健康経営優良法人の認定を取得することで、求職者に選ばれる企業・従業員に長く働きたいと感じてもらえる企業となるのが、事業活動を継続する上での課題である。                           |
| 健康経営の実施により期待する効果 | スパルで共に働きたいと感じる求職者数の確保及び、従業員の定着率向上を目指す。特に離職率が高い傾向にある、入社3年以内の従業員の定着を図ることで、お客様に対するサービス品質を高めていきたい。具体的指標としては以下の通り。<br><b>【従業員定着】入社3年後定着率（2017～2019年入社）85% → （2020年入社）90%以上</b> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                               |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                   |
| URL    | <a href="https://osaka.kinki-subaru.jp/health_management">https://osaka.kinki-subaru.jp/health_management</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 8      | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 3                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |     |   |                             |       |   |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 5.1 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                    |   |                             |       |   |
|------------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 店舗での全社員大会における昼食の補助                 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                      |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | アプリで健康スコアランキングイベントを実施、食事やカロリー記録の意思付けで健康維持向上に繋げた。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 90.7                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 13.1 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                       |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置                   |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 朝礼時にラジオ体操を実施し、運動の習慣化及び業務中のケガ防止に繋げている。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |       | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 100.0 | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |       | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 45.7    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 45.5    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 46.2    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 52.6    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 41.6    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 36.6    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 38.5    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 44.6    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 37.5    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 33.9    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                     |
|---------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                         |
|               | 課題内容       | 年間休日を増やしていく一方で、稼働日が少なくなる事で一人当たりの業務量・労働時間が増える事で、「早く帰れない」「有給休暇が取りづらい」等、従業員のワークライフバランスが損なわれる恐れがある。                                                     |
|               | 施策実施<br>結果 | ①終礼の確実な実施による時間外労働の適正化と、ノー残業デイの導入による帰りやすい環境の整備。②年間有給休暇取得目標を10日に設定し、管理者への意識付けと取得しやすい環境整備に繋がった。                                                        |
|               | 効果検証<br>結果 | ①20年度比で総実労働時間165時間→170時間と微増となるも、コロナ禍前の18年度174時間からは改善が進んだ。②有給休暇取得率は46.9%→53.6%に向上した。Withコロナが進み労働時間が延びる傾向がある中でも、効率的な働き方による余暇創出に繋がり、ワークライフバランス実現に近づいた。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                                                                                                   |
|               | 課題内容       |                                                                                                                                                     |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                                                                                                     |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                                                                                                                     |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：イオンペット株式会社

英文名：AEONPET

■加入保険者：イオン健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

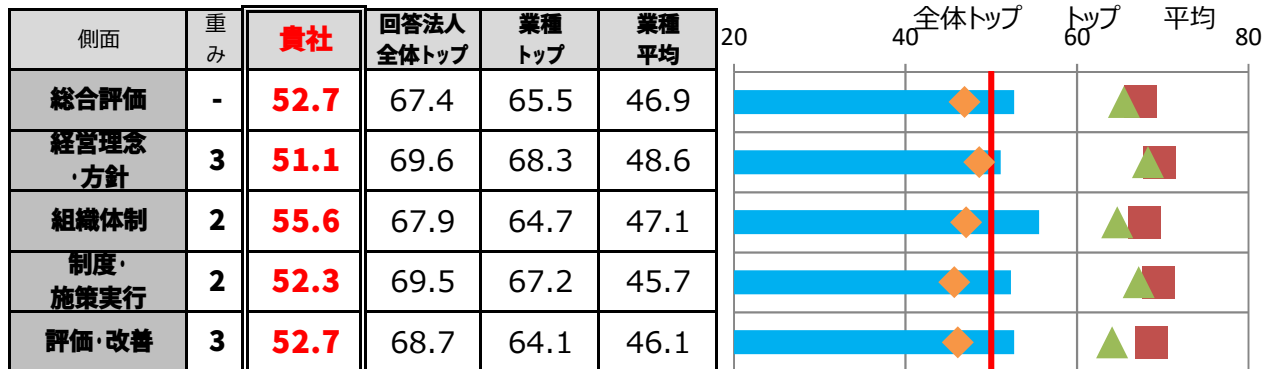
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 1301～1350位 / 3169 社中

■総合評価： 52.7 ↑2.8 (前回偏差値 49.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



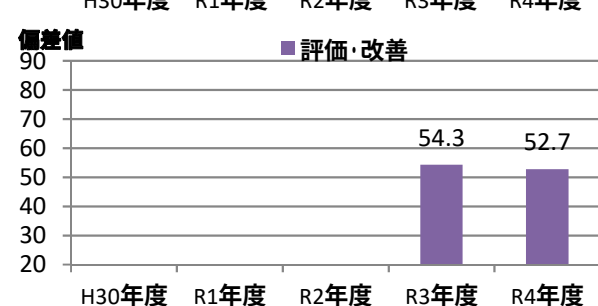
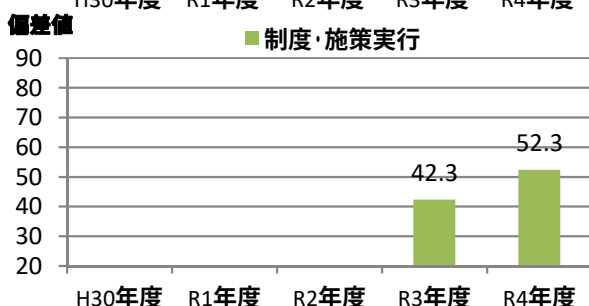
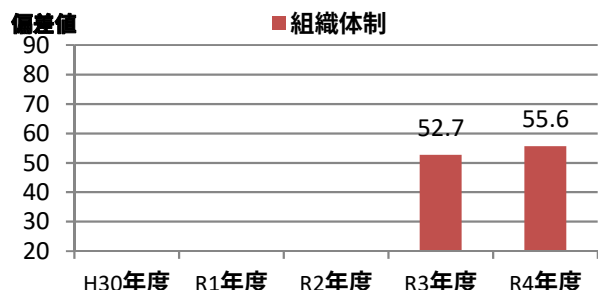
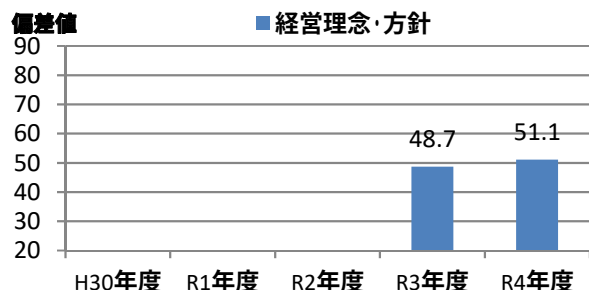
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

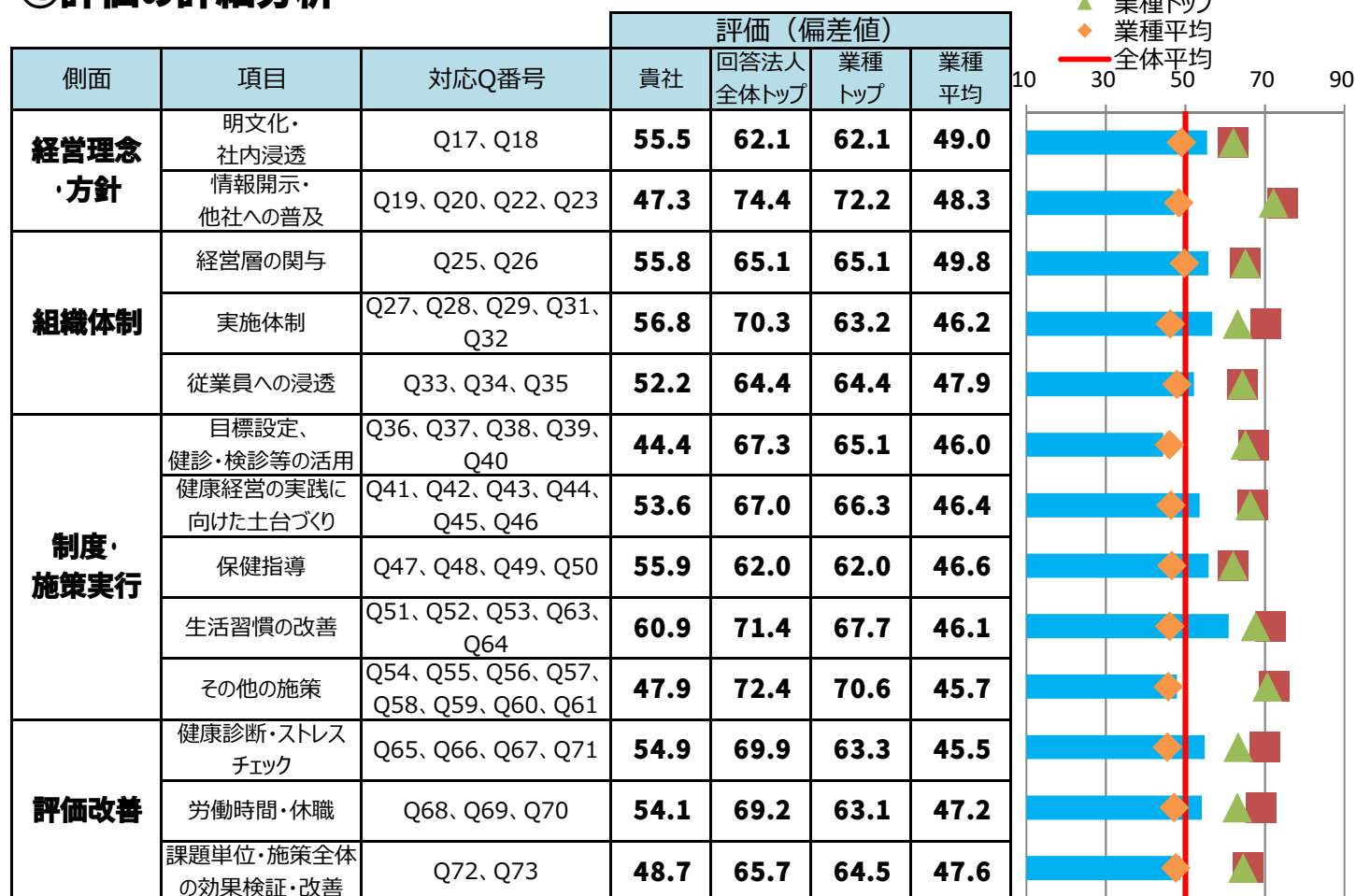
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 1551～1600位 | 1301～1350位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 49.9(-)    | 52.7(↑2.8) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>事業特性上、専門知識や経験を必要とする職務であり、従業員の定着率向上（離職率改善）によって、サービスの品質の維持向上が推進されるため、ペットと飼い主さまの安心・安全な生活を守ることが使命である弊社として重要な課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員ひとりひとりが「健康」に対する興味・関心を抱き、それに基づく行動をとることで、心身ともに健康で、かつ働き甲斐を感じつつ長く働きたいと感じる風土へと改善を目指す。具体的には現在の全社離職率20%を1桁台へと改善を目指す。</p>                        |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                          |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | <p>自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ</p>                                                                                    |
| URL    | <p><a href="https://www.aeonpet.com/company/healthmanagement/">https://www.aeonpet.com/company/healthmanagement/</a></p> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 25     | 回 | 3                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |       |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | その他                                              |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 社内報を3か月に1回冊子で全従業員に配布し、社内のコミュニケーションを図るためのツールとしている |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                        |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | アプリによる体重、体脂肪率、血圧、歩数、腹囲、血糖値などの記録実施とともに、健康情報を発信している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 96.0                                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 35.2 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                      |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | アプリによる、体重、体脂肪率、血圧、歩数、腹囲、血糖値などの日々の記録により意識向上を図る。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 96.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 35.2 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |     | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 0.8 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 47.4    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 55.4    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 42.0    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 52.7    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 48.2    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 56.0    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 59.3    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 59.9    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 43.1    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 63.9    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                        |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                       |
|               | 課題内容   | ストレスチェックの結果、昨年より偏差値は改善したものの、高ストレス者が1名/5名以上と悪化した。若年時の店長にストレスがあると課題感を持っている。              |
|               | 施策実施結果 | 特に高ストレス者の割合が増加したサービス事業の各支社の店長会議にて外部講師によるメンタルヘルスの研修を実施しセルフケア・ラインケアに関して学んだ。              |
|               | 効果検証結果 | 研修後のストレスチェックは11月度実施し、対象者における定数的な効果検証を実施します。                                            |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                            |
|               | 課題内容   | 2019年度までの間、残業時間を含む実労働時間が上昇傾向となっていたことから、ワークライフバランスとは言えない状態だった。                          |
|               | 施策実施結果 | 年間所定労働時間の削減（24H）、就業管理システム活用による労働時間管理の徹底、柔軟な働き方の徹底/拡充(月間変形労働時間制徹底、テレワーク本格導入、時差出勤)を実施した。 |
|               | 効果検証結果 | 年間所定労働時間の短縮および、各職場の生産性向上によりピーク時比約10%の実労働時間の削減。また、本社勤務者を中心としたテレワーク導入により、在社率約50%を実現。     |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ホンダカーズ静岡

英文名：

■加入保険者：静岡県自動車販売健康保険組合

非上場

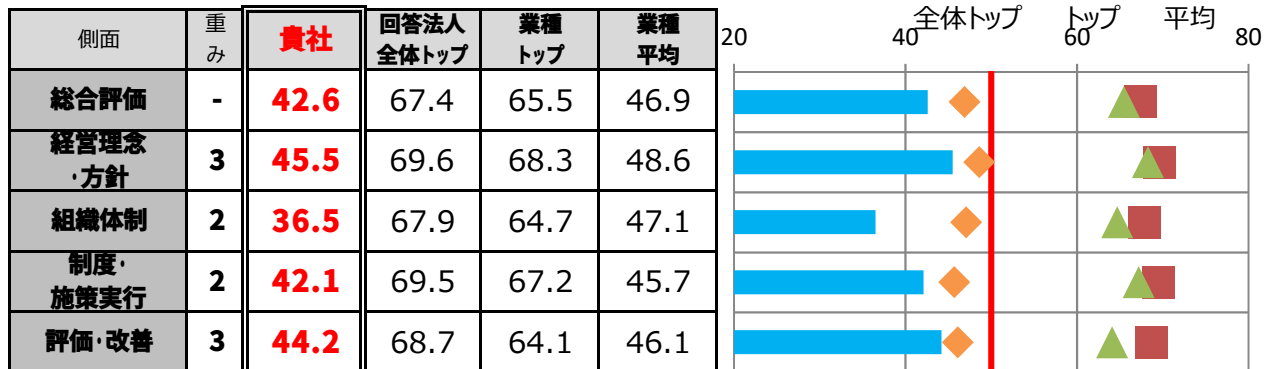
■所属業種：小売業

## ①健康経営度評価結果

■総合順位： **2451～2500位** / **3169 社中**■総合評価： **42.6** ↑0.2 (前回偏差値 42.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



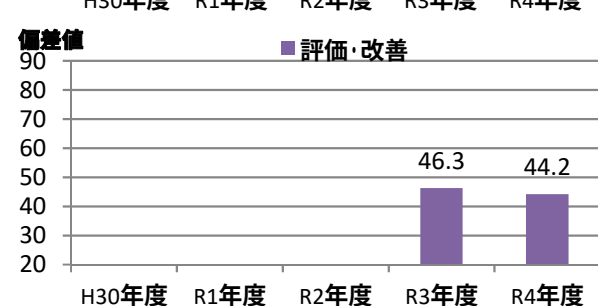
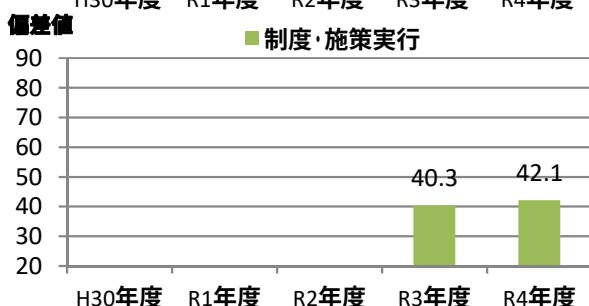
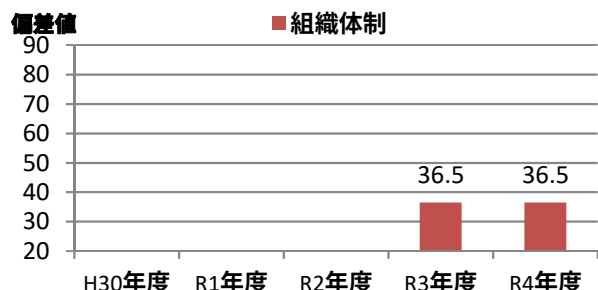
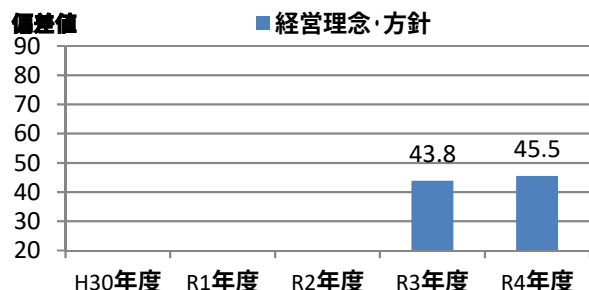
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

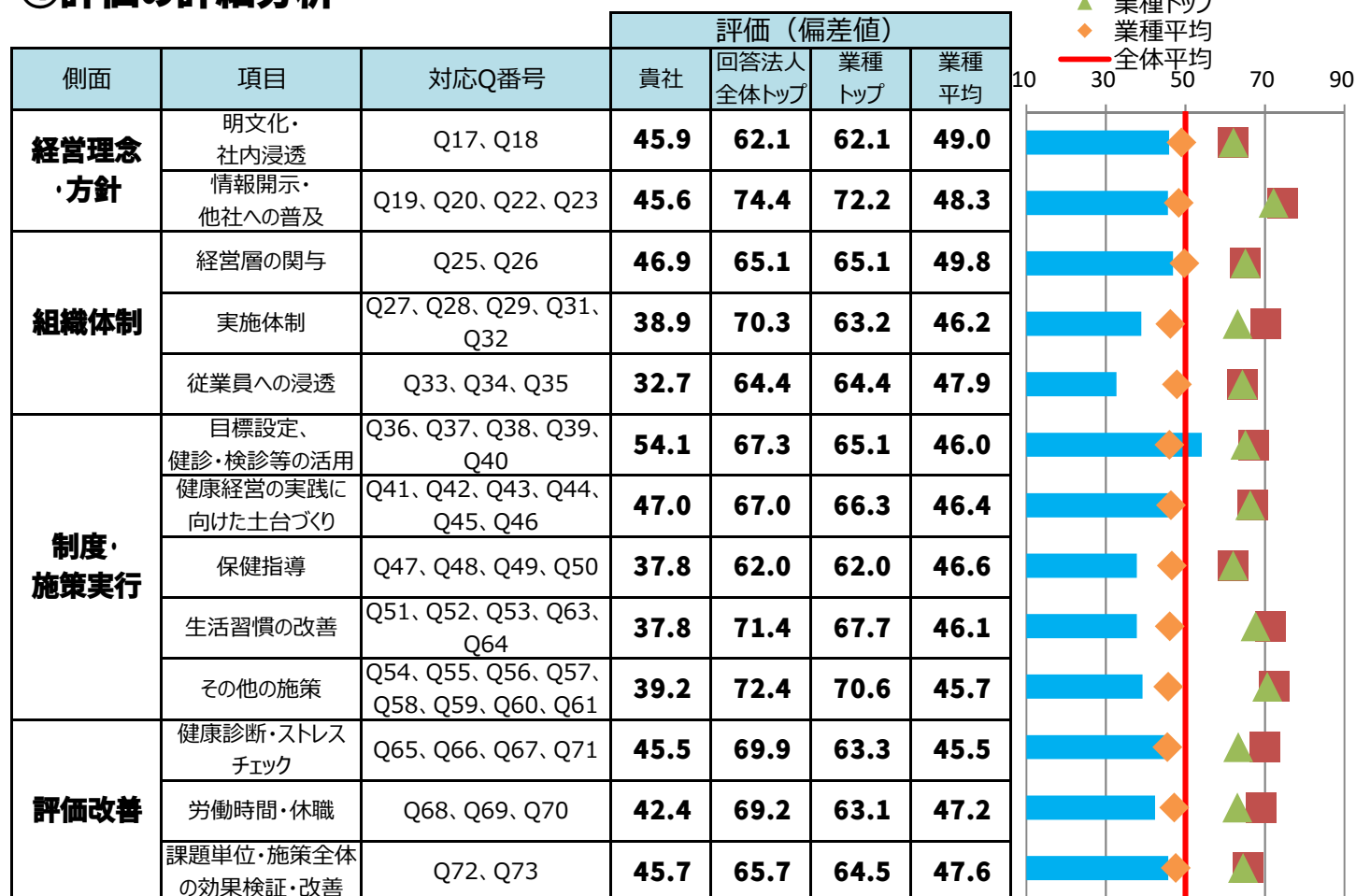
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 2301～2350位 | 2451～2500位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 42.4(-)    | 42.6(↑0.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>人口減少による整備士を目指す学生の減少や若年層の働く形態の選択肢も増え、若年層の採用が難しくなる上採用しても離職率が高い。一方平均年齢は40歳に近く5年後10年後には40以上の社員の数が多くなる。このままでは年齢構成のバランスが崩れ組織運営に影響が出てしまう。それを防ぐためにも、若年層の定着率改善と健康寿命を延ばし長く働いてもらうことが重要である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>社会的評価を受けることで、企業価値を高め就活生のみならずその親にも勧めてもらえるようになり、結果新規採用後の定着率改善を期待している。また、健康維持や回復につなげて、一人でも多くの従業員が健康な状態で長く働ける環境をつくり、休職者や退職者を減らすことを目指す。</p>                                                                       |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                             |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                                 |
| URL    | <a href="https://www.hondacars-shizuoka.co.jp/home/company.html">https://www.hondacars-shizuoka.co.jp/home/company.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 48     | 回 | 4                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 48     | 回 | 4                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |     |   |                             |       |   |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 6.4 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供       |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社員同士の交流の場として、正社員・嘱託社員を対象とした社員旅行を会社負担で開催。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 93.0                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 73.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                   |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                       |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 毎日の食事、運動などにAI管理栄養士がアドバイスするアプリ利用を促し、食事管理の重要性と一緒に発信 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                           |   |                             |  |   |
|------------------------------|-------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助                     |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 静岡県自動車販売健康保険組合の加入者を対象にスポーツクラブを法人会員価格で利用可能 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 99.5                                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 48.0    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 46.9    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 33.7    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 42.5    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 41.8    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 38.7    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 44.4    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 46.2    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 34.7    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 38.6    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                         |
|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                                               |
|               | 課題内容   | 2018年度まで健康診断受診率が100%になるまでの推進ができていなかった。2019年度以降積極的に推進し、97%、2020年度には100%となった。しかし、二次検査の推進までは行っていなかったため、精密検査においては受診率が70%前後を推移している。健康診断受診率が100%になることで正確な対象者を把握できるため、今後は病気予防及び早期発見のため二次検査の全員受診を課題とする。         |
|               | 施策実施結果 | 保健師により積極的に声掛けをし、それでも未受診の従業員には総務からも声かけをし、予約日を確認し、受診するまで追った。結果2021年度については前年度の69%を大きく上回る93.8%となった。                                                                                                         |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 保健師の声かけのみで行っていた二次検査受診勧奨について、総務が加わり一人一人話をする事で受診率が大きく上がった。残りの未受診者についても受診の意志はあったものの、受診勧奨の時期が遅かったことやコロナ過の影響による予約変更が重なり受診ができなかった。来年度については100%を目標としている年度でもあるので、保健師と総務が連携し早めの受診勧奨を行い、誰一人もれることなく早期発見早期治療へつなげたい。 |
|               | 課題のテーマ | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                                                                                                    |
|               | 課題内容   | 2020年度に引き続き、新型コロナウイルス感染症においてパンデミックが続く中、顧客や取引先、従業員を守りながら事業を継続するかという事業継続計画が必要である。2021年度ではウイルスの感染力が増しているため、さらに限られたスペースで感染しない、感染させない対策が必要である。                                                               |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 通常の感染対策に加え、全社員の体温を毎日報告させ早い段階で体調不良者を把握・早期対応等継続。2021年度は三密回避・消毒・検温等の基本的対策だけでは感染を抑えることができなかった。                                                                                                              |
|               | 効果検証結果 | コロナ過2年目は、変異株の特性が、若年層の重症化リスクが低いことと大部分が軽症で済むことから、行動制限が行われなかったため社内でも感染者が発生し、検温等で体調不良者を確認した段階ですでに拡がっていた店舗も発生してしまった。現在もwithコロナ時代に入ったものの一定の療養期間が必要なため、店舗内で感染が拡がっても事業を継続できるようより柔軟で強固な事業継続計画が必要となる。             |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社顯幸

英文名：KENKO

■加入保険者：全国健康保険協会福島支部

非上場

■所属業種：小売業

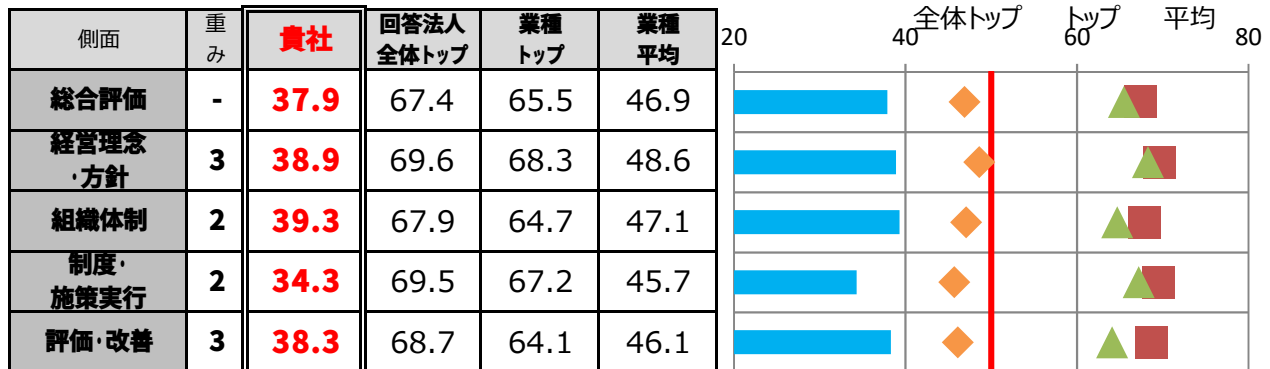
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2801～2850位 / 3169 社中

■総合評価： 37.9 ↑0.9 (前回偏差値 37.0 )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



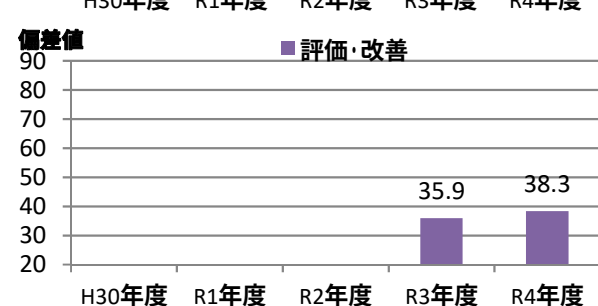
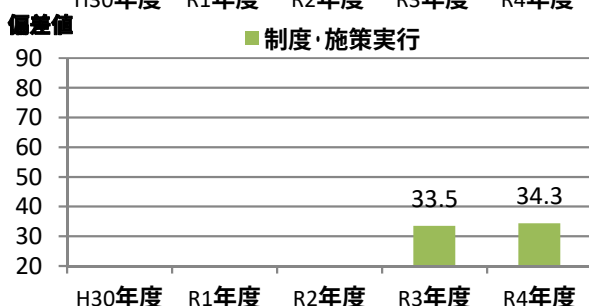
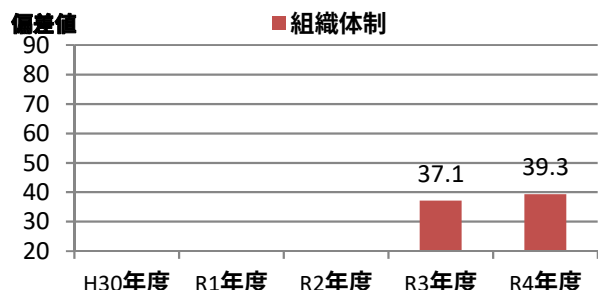
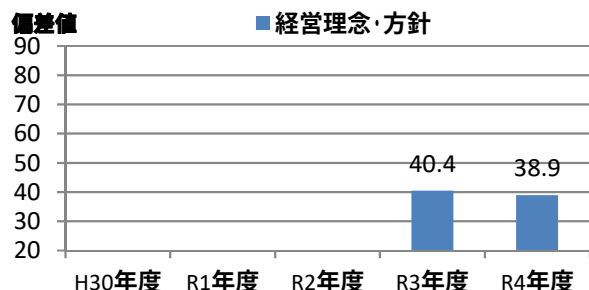
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

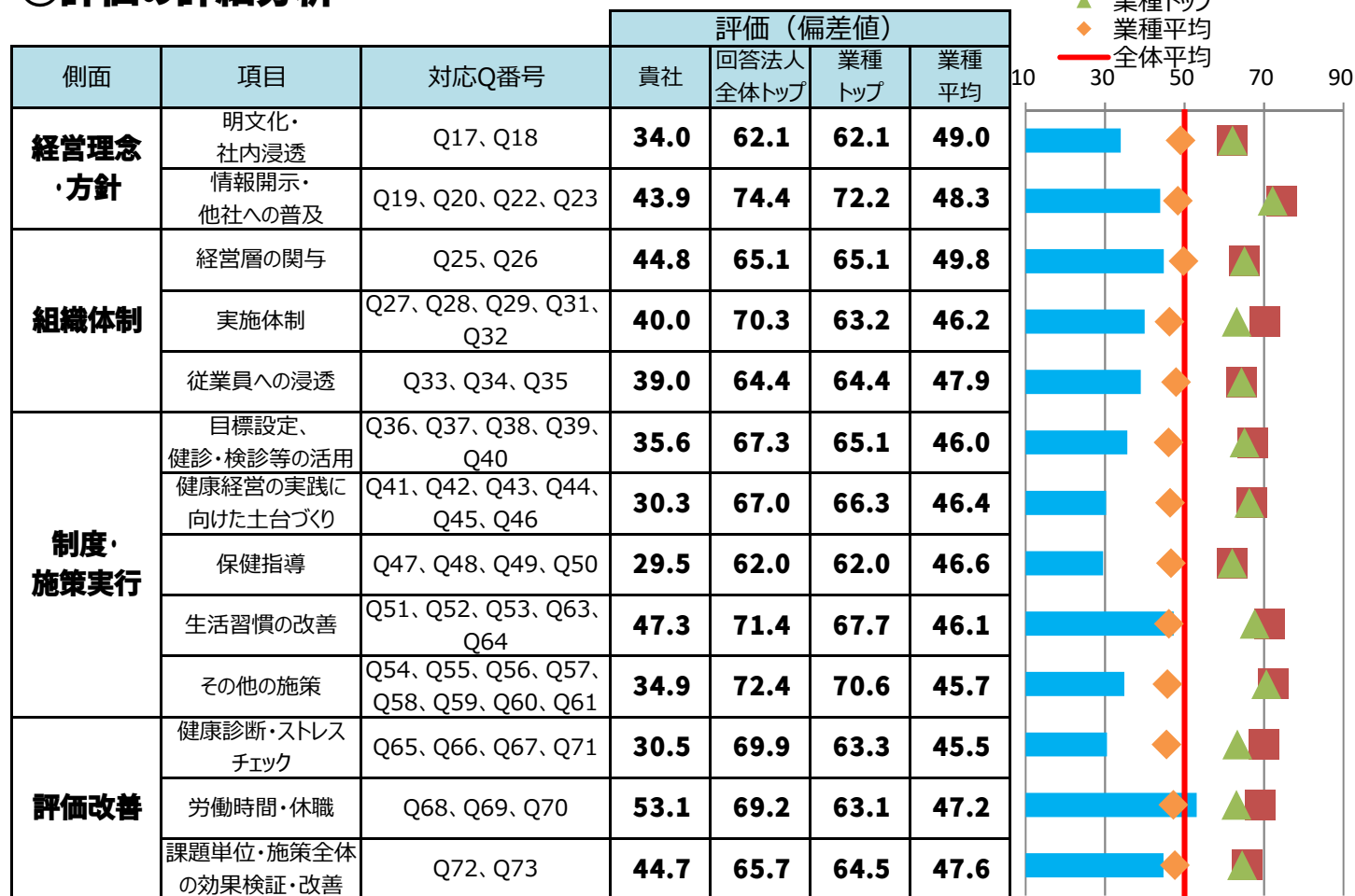
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 2551～2600位 | 2801～2850位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 37.0(-)    | 37.9(↑0.9) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |  |
|------------------|--|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 |  |
| 健康経営の実施により期待する効果 |  |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                             |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                 |
| URL    | <a href="https://mkenko.jp/company/philosophy/#page-top">https://mkenko.jp/company/philosophy/#page-top</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |           | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>12</b> | 回 | <b>12</b>         | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                             |   |                             |             |   |
|------------------------------|---------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供          |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 社員交流のために昼食会や懇親会用に費用を予算化して、自由に企画できる場を提供している。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>98.0</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                                        |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート            |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 健康管理アプリや傷病サポート連絡先を記載したチラシを配付し利用を促している。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                |   |                             |             |   |
|------------------------------|--------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置            |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 朝礼時に、ラジオ体操、もしくは数分のストレッチを行っている。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>85.0</b> | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 35.4    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 28.7    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 12.0    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 43.7    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 36.1    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 45.6    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 38.8    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 37.4    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 38.4    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 50.1    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                         |
|---------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                               |
|               | 課題内容       | 年々、健康診断の有所見者率が上昇しているが、再受診率が低いのが課題である。<br>その為、個人個人に健康意識を持ってもらい、治療が必要な人、服薬が必要な人に再検査等を勧奨し、重症化の予防を図っていくことが必要である。                            |
|               | 施策実施<br>結果 | 有所見者へは再受診するよう人事担当が店舗責任者へ受診勧奨を依頼。店舗責任者は有所見者へ個人面談にて再受診を勧奨を実施し、受診状況の確認も行った。個人面談（再受診勧奨）実施率は100%を継続している。                                     |
|               | 効果検証<br>結果 | 【定量結果】2021年度の再受診率は57%（昨年45%）と昨年対比で12%改善した。<br>【定性結果】健康診断結果が出る機会に、速やかな再受診勧奨のアプローチが比率上昇の要因であったように考えられる。また、自身そのものの危機感を啓発する活動も継続的に必要と感じられる。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                                                                                       |
|               | 課題内容       |                                                                                                                                         |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                                                                                         |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                                                                                                         |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | —     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | —     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: グリコチャネルクリエイト株式会社

英文名: Glico Channel Create Co., Ltd.

■加入保険者: グリコ健康保険組合

非上場

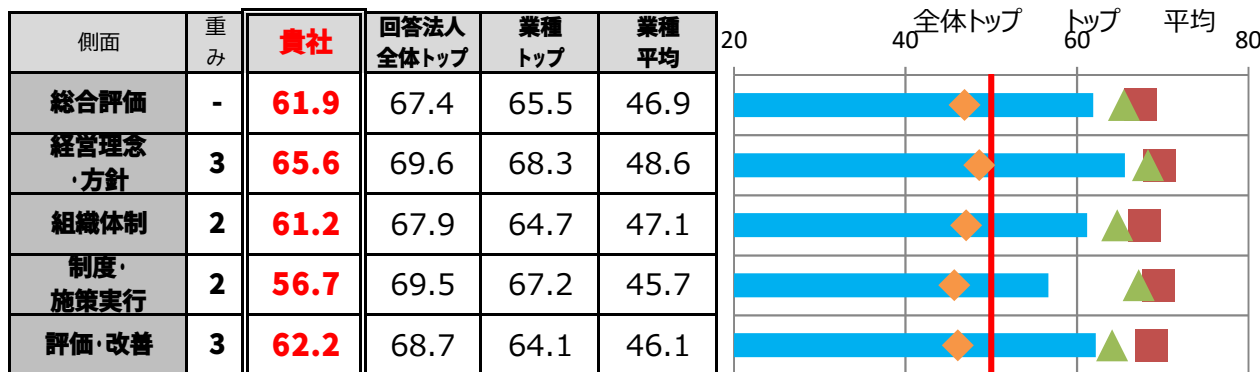
■所属業種: 小売業

## ①健康経営度評価結果

■総合順位: **251~300位** / **3169 社中**■総合評価: **61.9** ↑2.7 (前回偏差値 59.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



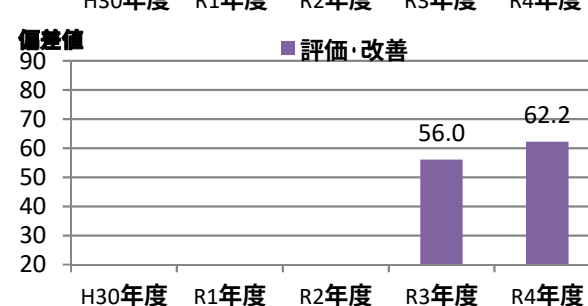
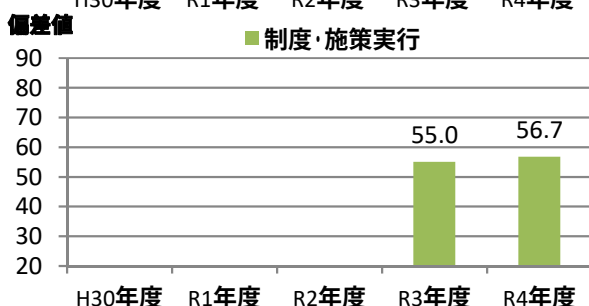
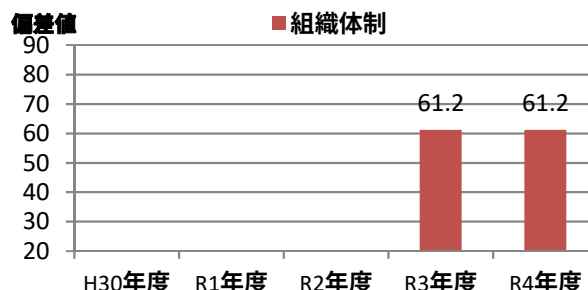
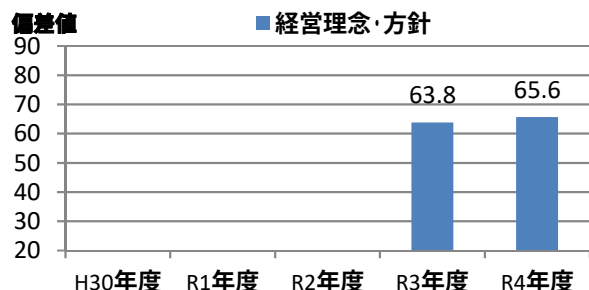
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

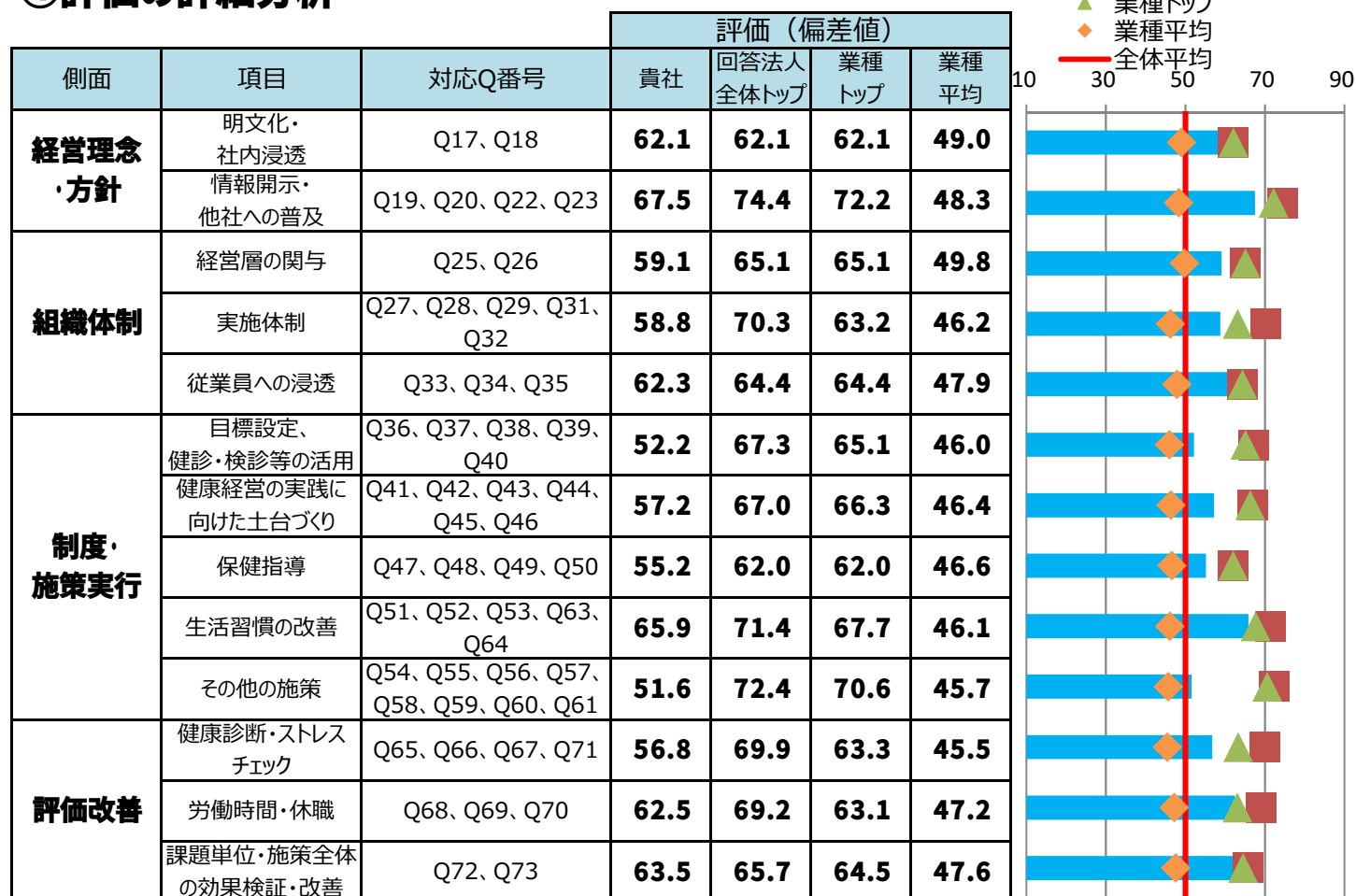
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度    | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|----------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 501~550位 | 251~300位   |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 59.2(-)  | 61.9(↑2.7) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社    | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                  |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>中長期的な企業価値向上</b></p> <p>Gllicoグループは、「すこやかな毎日、ゆたかな人生」の実現に向け、「人々の良質なくらしのため、高品質な素材を創意工夫することにより、『おいしさと健康』を価値として提供し続ける」ことを目指している。これを実現するためには、多様な社員が共有する目的に向かって創意工夫し、高い生産性を発揮することが重要であり、その源泉は社員自身が心身ともにすこやかな毎日を送ることにあると捉えている。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>心身の健康保持増進を図ることでプレゼンティーズムやアブセンティーズムが低減し、強い信頼関係の下、心身ともに健康な社員がイキイキと働けるようになることでワークエンゲージメントが高まることを想定している。これらが相まってイノベティブなアイデア創出や積極果敢なチャレンジが増え、我々が社会に提供する付加価値、つまりは生産性が高まり、社員も会社も持続的に成長できるという状態を目指している。</p>                           |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                       |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                           |
| URL    | <a href="https://www.glico.com/jp/company/health_management/">https://www.glico.com/jp/company/health_management/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |           | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>12</b> | 回 | <b>4</b>          | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |             |   |                             |             |   |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>27.2</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>13.8</b> | % |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                 |   |                             |              |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備                             |   |                             |              |   |
| 取組内容                         | フリーアドレスに加え毎日席を抽選。異なるチームや部署との偶発的なコミュニケーション機会を創出。 |   |                             |              |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>18.0</b>                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                    |   |                             |             |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                        |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | ヘルスケアアプリを無償提供、食事管理だけでなく、食事習慣を改善するチャレンジイベントを配信している。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>47.4</b> | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                |   |                             |             |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                      |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | ヘルスケアアプリを無償提供、歩数・運動管理だけでなく、歩数競争などのイベントを実施している。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>47.4</b> | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |             |   |
|-------|------|---------|-------------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |             | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |             | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | <b>12.4</b> | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 57.3    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 52.8    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 52.9    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 52.7    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 57.5    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 64.2    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 59.7    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 62.7    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 52.4    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 66.0    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                          |
|---------------|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                |
|               | 課題内容       | 将来の疾病予防のため8,000歩/日歩くことを目指していたが、コロナ禍における出社制限、テレワークの推進により社員の平均歩数は5,014歩/日まで落ち込み、運動量の増加が課題となった。                                                                             |
|               | 施策実施<br>結果 | チーム対抗のウォーキングイベントを四半期に1度開催し、参加率は10.1%であった。また8,000歩/日を目指すミッションを上記イベントと連動して実施し、8,000歩/日の達成率は23.6%であった。                                                                      |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証<br>結果 | ウォーキングイベントとミッションの実施により平均歩数は6,449歩/日と約1,500歩/日増加した。また、イベント参加者のウェルネススコアは54であったが、不参加者は50であり、ウォーキングイベント参加者のほうがメンタル・フィジカル・エンゲージメント面で改善が強く見られ、プレゼンティーズム・ロスも小さくなり、生産性の改善が認められた。 |
|               | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                         |
|               | 課題内容       | 社内で健康に関するサーベイを定期的の実施しているが、抑うつを感じている社員が40%にのぼり、抑うつ傾向の改善が課題である。<br>また、抑うつ傾向には人間関係の影響が示唆されたため、職場の人間関係の悪化を早期に捉え、できるだけ早く対処することが課題である。                                         |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施<br>結果 | 毎月1回、心身のコンディションや人間関係の状態を確認するパルスサーベイを実施しており、急激に悪化した個人には状況を確認し、産業保健スタッフに連携。状態の悪い職場では改善策を検討・実施。                                                                             |
|               | 効果検証<br>結果 | パルスサーベイ開始時以降、心身のコンディション不良者のピークが9.7%であったが、直近8月時点では6.6%となり、心身のコンディションの改善が認められた。                                                                                            |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタカローラ鳥取株式会社

英文名：

■加入保険者：山陰自動車業健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

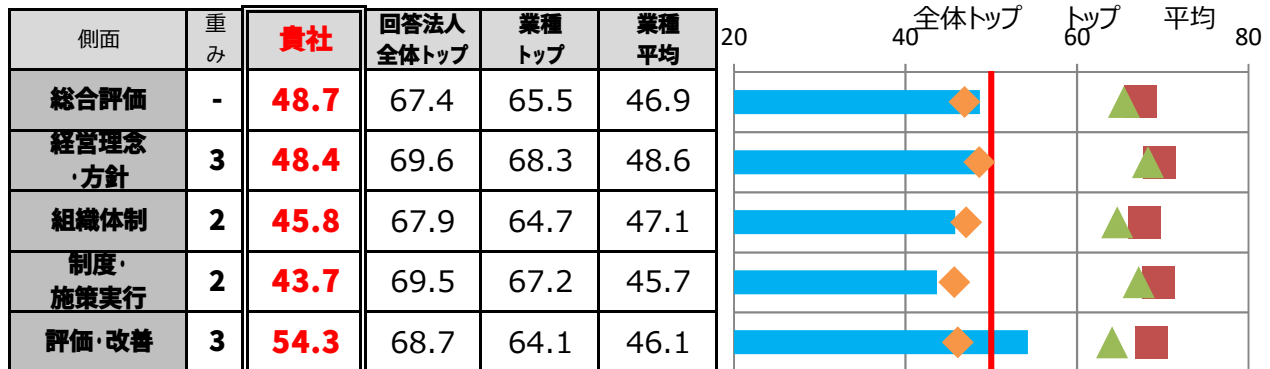
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 1801～1850位 / 3169 社中

■総合評価： 48.7 ↓0.1 (前回偏差値 48.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



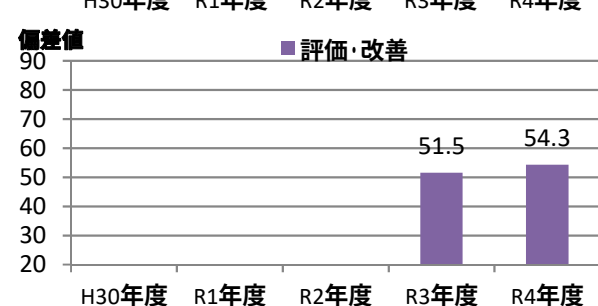
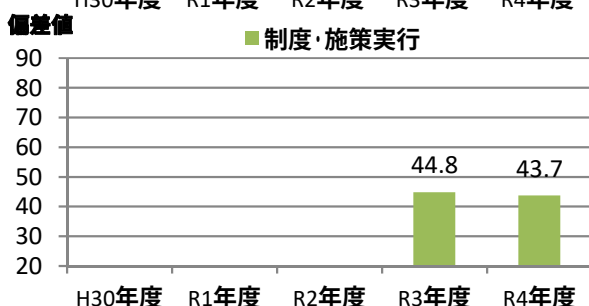
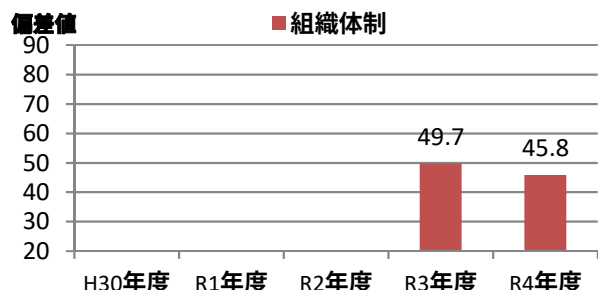
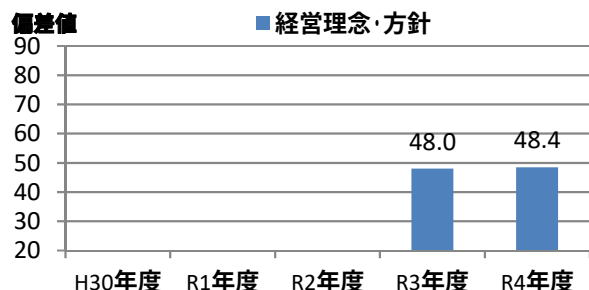
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

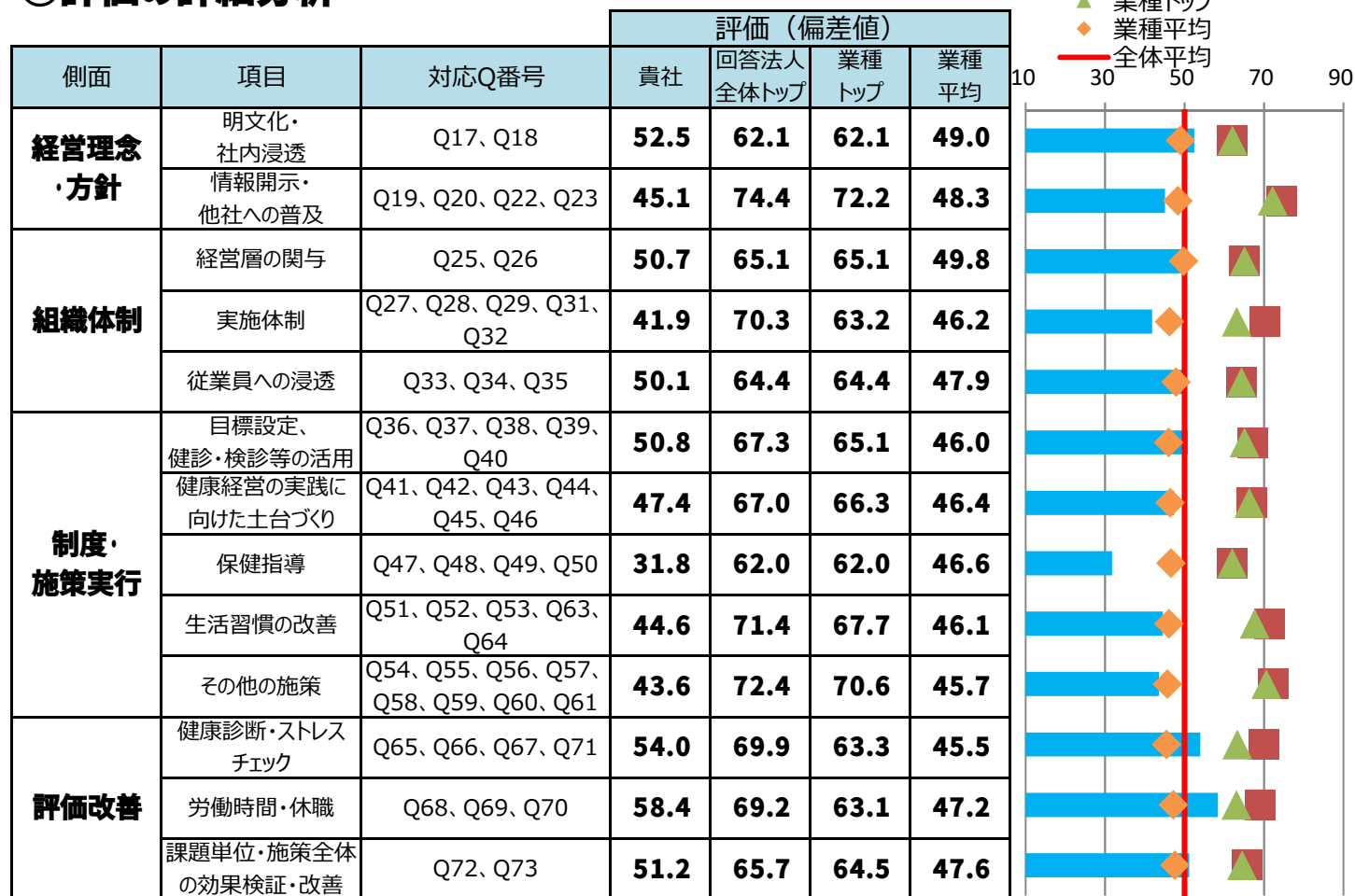
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 1701～1750位 | 1801～1850位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 48.8(-)    | 48.7(↓0.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                 |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 人材定着や採用力向上<br>若い整備士（サービススタッフ）の新規採用が困難なため、整備環境の改善と人材確保・定着が課題である。                 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 整備士（サービススタッフ）が長く働き続けてもらうため、整備環境の改善を図り、整備士の就職希望者数を現在の1.5倍に増やす。また、入社3年後離職者0人を目指す。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                           |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                               |
| URL    | <a href="https://www.c-ttr.co.jp/corporate/kenkoukeiei">https://www.c-ttr.co.jp/corporate/kenkoukeiei</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 2      | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 24     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |       |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 30.6 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                             |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供          |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 7月11日全組合員を対象に小林さやか（ビリギャル）さんの無料講演会をオンラインにて開催 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 70.0                                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 52.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                              |   |                             |     |   |
|------------------------------|------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート  |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 従業員に対しカロリー等の数値が見えるアプリを案内している |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 2.1 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                           |   |                             |     |   |
|------------------------------|---------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助     |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 利用希望者に割引チケットを配布している（制限なし） |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 0.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 100.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |       | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |       | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 52.0    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 40.1    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 47.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 51.0    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 45.0    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 60.4    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 50.4    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 38.4    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 52.0    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 46.3    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                              |
|---------------|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                             |
|               | 課題内容       | 以前は結婚を機に退職する女性従業員が多かったが、現在は結婚や出産後も働く女性従業員が増え、会社の中でも重要な存在になっている。よって、女性特有の健康課題等に向き合い、女性の健康保持・増進に努める必要がある。                                      |
|               | 施策実施<br>結果 | 女性従業員（パート・アルバイト含む）のみを対象とした「ライフプラン形成セミナー」を開催し、病気・資産形成に関心を持ってもらえた。                                                                             |
|               | 効果検証<br>結果 | セミナー開始後のアンケートによると、女性特有の病気に関心を持ち、健康に留意しながら生活を改善しようという方の割合が75%になった。また、女性特有のがん検診を受診しようと思われた方が91%となった。女性教育の機会提供により、社員の意識改善を図ることができた。             |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                    |
|               | 課題内容       | 喫煙は本人の健康に影響を及ぼすだけでなく、受動喫煙や禁煙休憩により仕事の生産性を低下させることにもなるので、会社としても喫煙率を下げるのが喫煙の課題である。昨年会社全体の喫煙率を調査したところ、32.9%という結果になり、全国平均を上回った。そのため喫煙率低下の施策が必要である。 |
|               | 施策実施<br>結果 | 毎月1日を禁煙デーとし、全店舗事務所に禁煙デー告知ポスター（社長の顔写真入り）を貼り付けた。                                                                                               |
|               | 効果検証<br>結果 | 施策を実施して1年を経過した今年の7月に会社全体の喫煙率調査をしたところ、32.1%となり、昨年より0.8%低下した。引き続き禁煙アプリ推奨など、新たな施策を実施していく。                                                       |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | —     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: トヨタカローラ島根株式会社

英文名:

■加入保険者: 山陰自動車業健康保険組合

非上場

■所属業種: 小売業

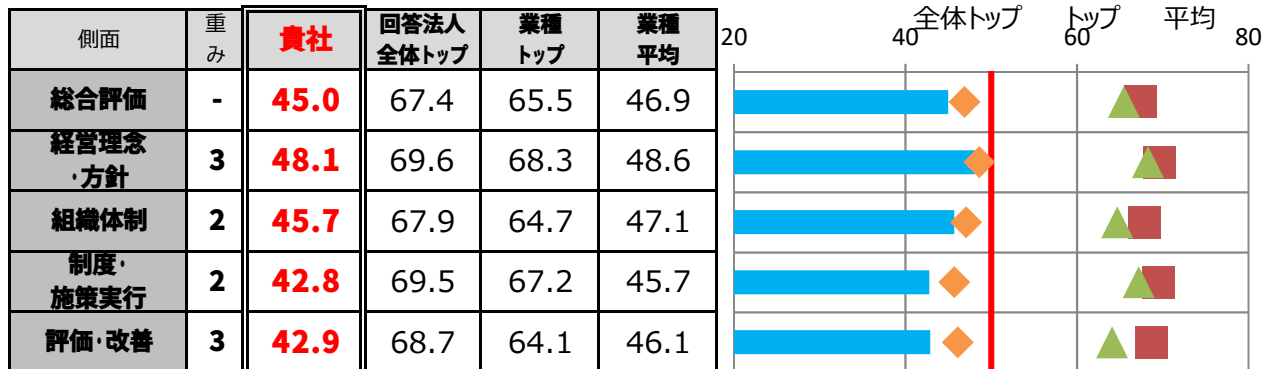
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2251~2300位 / 3169 社中

■総合評価: 45.0 ↓0.8 (前回偏差値 45.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



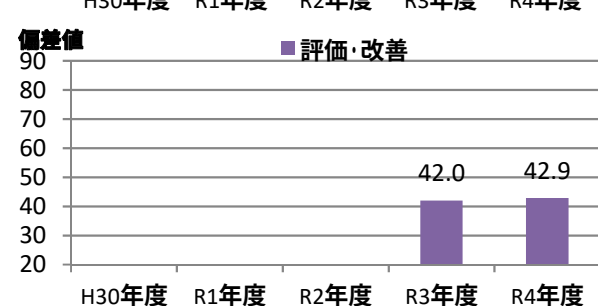
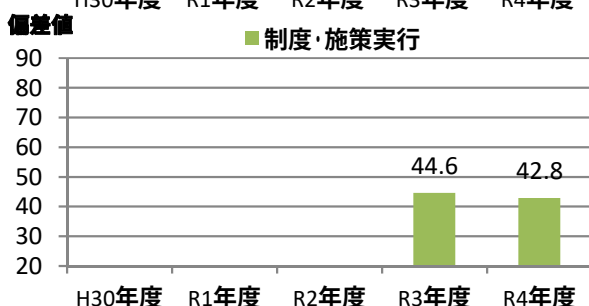
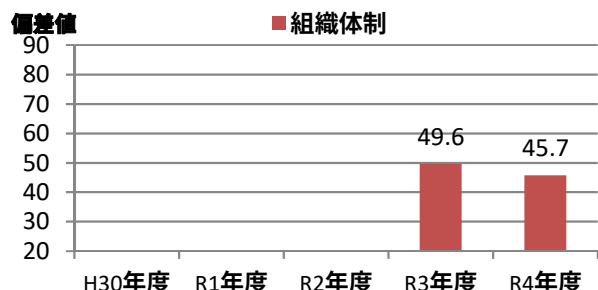
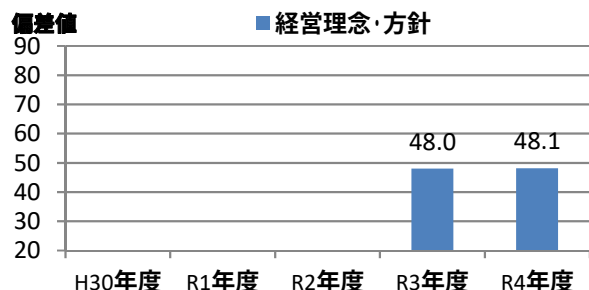
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

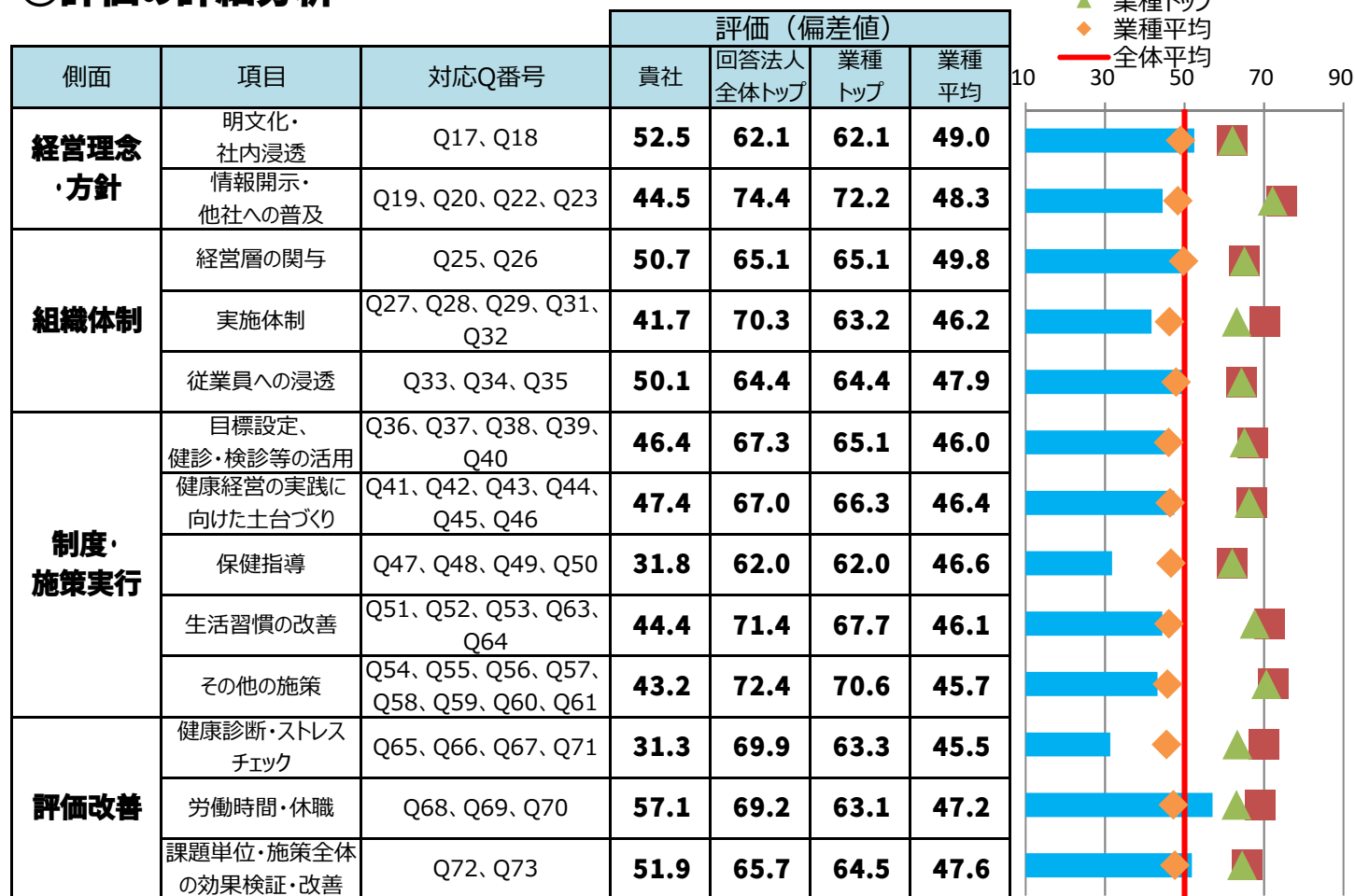
|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 2001~2050位 | 2251~2300位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 45.8(-)    | 45.0(↓0.8) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                        |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>新卒のサービススタッフ（自動車整備士）の採用が、以前から難しくなっている上に、入社3年未満の離職率が上がってきているため、人材の確保・定着が大きな課題である。</p>                        |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>サービススタッフ（整備士）の人材の確保・定着のため、高卒者・外国人を採用している。それにより、整備士の就職希望者数を1.5倍に増やす。新店舗の建替え時にサービス工場は冷暖房完備にし、職場環境の改善を図っている。それにより、入社3年後の離職率0人を目指す。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                     |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                         |
| URL    | <a href="http://www.c-smn.co.jp/kenkoukeiei">http://www.c-smn.co.jp/kenkoukeiei</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 2      | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 24     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 12.9 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 87.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供               |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 7月11日に全組合員を対象として、小林さやか（ビリギャル）さんの無料講演会をオンラインにて開催。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 70.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 52.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 会議時の弁当は、社員食堂より無料配布し、年齢層に応じたカロリー計算された弁当になっている。                  |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 18.6                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                             |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置         |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 朝礼前にラジオ体操を流して運動を行う時間を設けている。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 100.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |       | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |       | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 42.0    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 30.0    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 47.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 31.9    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 45.0    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 57.2    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 51.1    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 38.4    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 50.5    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 46.2    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                    |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進                                                                                                                         |
|               | 課題内容   | 以前は結婚を機に退職する女性従業員が多かったが、現在は結婚や出産後も働く女性が増え、会社の中でも重要な存在になっている。そのため、女性が長く働きやすい職場環境を作るためにも、女性特有の健康課題に向き合い、健康保持・増進に努める必要がある。                            |
|               | 施策実施結果 | 女性従業員（パート、アルバイト含む）のみを対象とした「ライフプラン形成セミナー」で女性特有のがん、健康保持に焦点を充てたセミナーを開催した。自社女性社員が100%参加した。                                                             |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | セミナー開催後のアンケートによると、女性特有の病気に関心を持ち、健康に留意しながら生活を改善しようという方の割合が77%になった。また女性特有のがん検診を受診しようと思われた方が100%となった。女性教育の機会提供により、社員の意識改善を図ることができた。                   |
|               | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                          |
|               | 課題内容   | 喫煙は本人の健康に影響を及ぼすだけでなく、受動喫煙や喫煙休息により仕事の生産性を低下させることにもなるので、会社としても喫煙率を下げるのが喫緊の課題である。昨年会社全体の喫煙率を調査したところ、33.2%という結果になり、これは全国平均を大きく上回った。そのため喫煙率低下の施策が必要である。 |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 毎月1日を禁煙デーとし、全店舗事務所に禁煙デー告知ポスター（社長の顔写真入り）を貼り付けた。                                                                                                     |
|               | 効果検証結果 | 施策を実施して1年を経過した今年の7月に、会社全体の喫煙率調査をしたところ、32.5%となり、昨年より0.7%喫煙率が低下した。禁煙ブームもあり、一概に施策効果があったとは言えないが、引き続き禁煙アプリ推奨など、新たな施策も実施している。                            |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | —     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ネットコタ島根株式会社

英文名：

■加入保険者：山陰自動車業健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

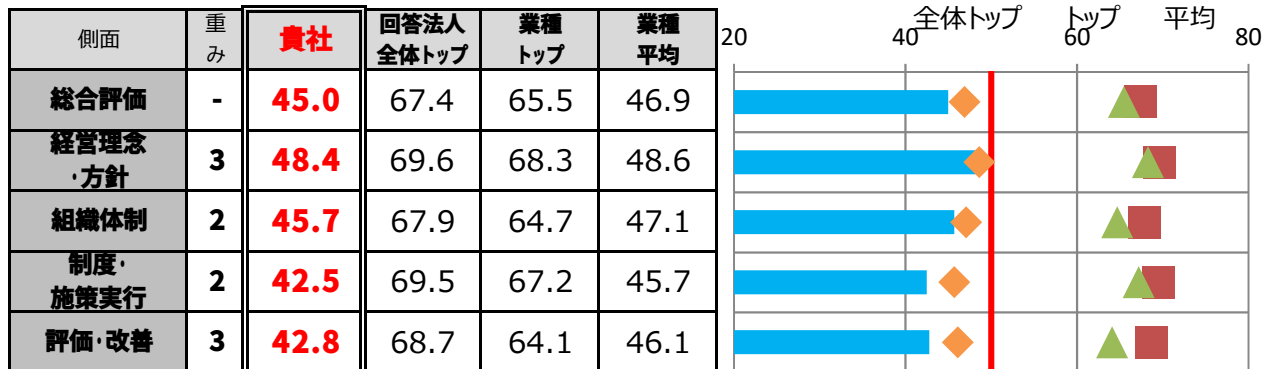
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2251～2300位 / 3169 社中

■総合評価： 45.0 ↓0.4 (前回偏差値 45.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



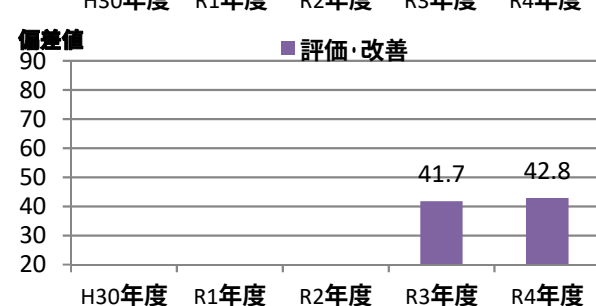
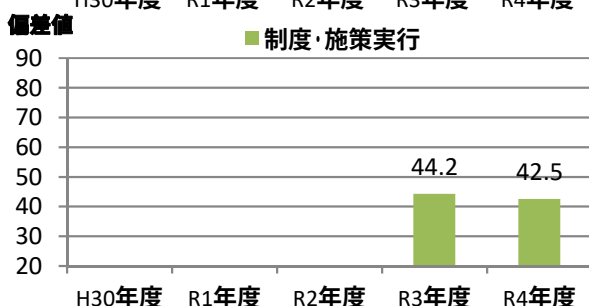
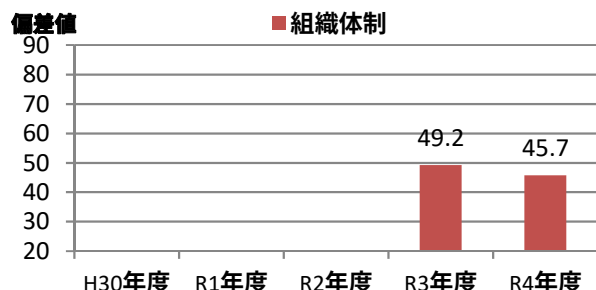
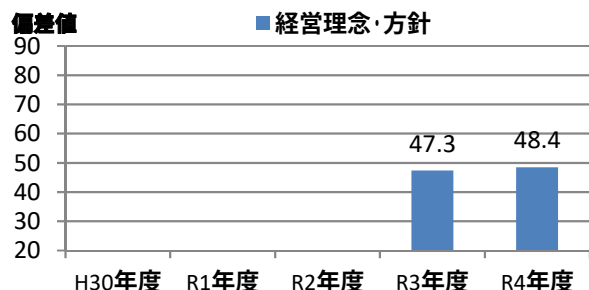
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

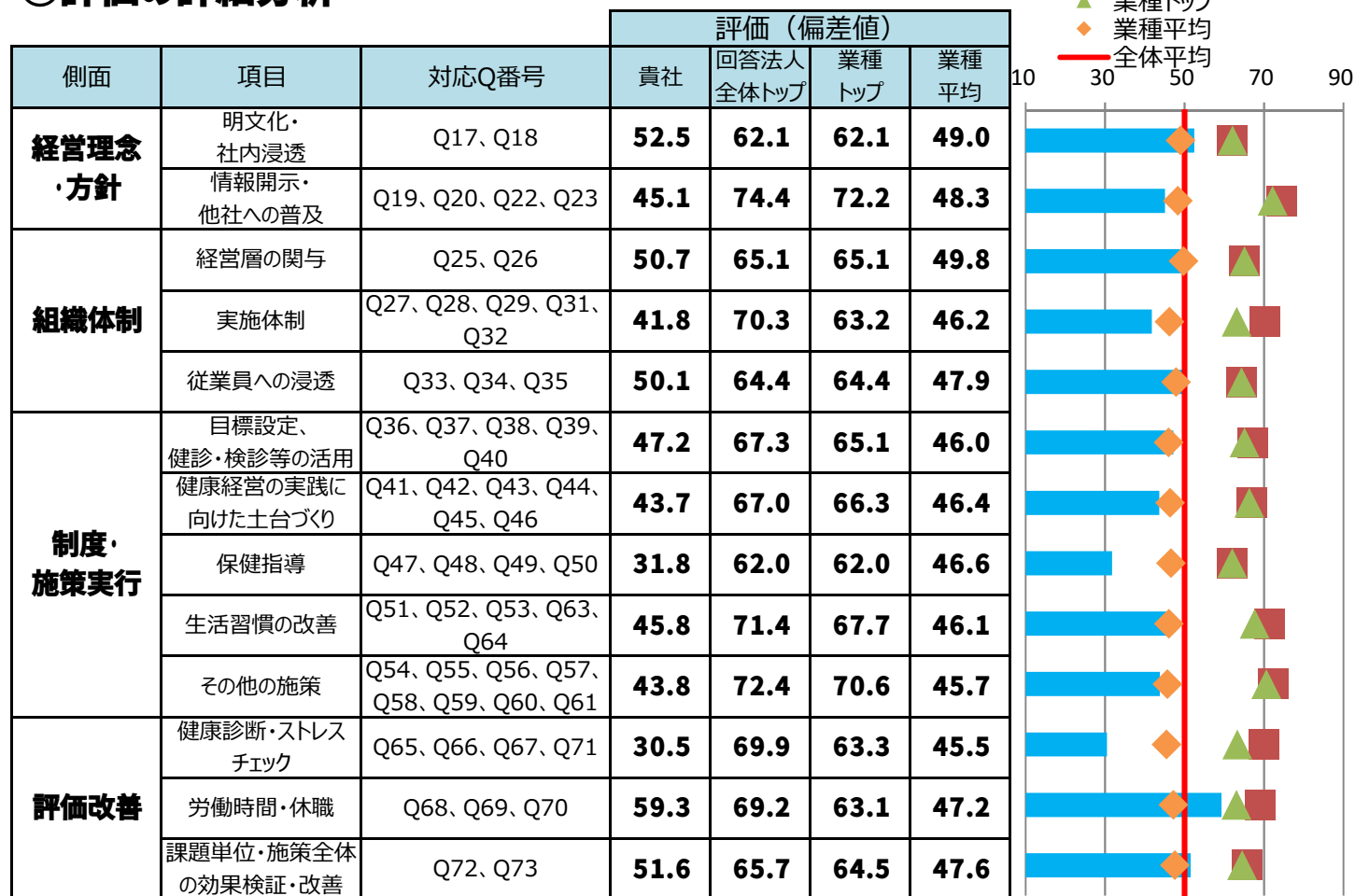
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 2051～2100位 | 2251～2300位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 45.4(-)    | 45.0(↓0.4) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                        |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>新卒のサービススタッフ（自動車整備士）の採用が、以前から難しくなっている上に、入社3年未満の離職率が上がってきているため、人材の確保・定着が大きな課題である。</p>                        |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>サービススタッフ（整備士）の人材の確保・定着のため、高卒者・外国人を採用している。それにより、整備士の就職希望者数を1.5倍に増やす。新店舗の建替え時にサービス工場は冷暖房完備にし、職場環境の改善を図っている。それにより、入社3年後の離職率0人を目指す。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                         |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                             |
| URL    | <a href="https://www.n-smn.co.jp/company/3363">https://www.n-smn.co.jp/company/3363</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 2      | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 24     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 17.7 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 93.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供               |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 7月11日に全組合員を対象として、小林さやか（ビリギャル）さんの無料講演会をオンラインにて開催。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 70.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 52.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 会議時の弁当は、社員食堂より無料配布し、年齢層に応じたカロリー計算された弁当になっている。                  |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 18.6                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                             |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置         |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 朝礼前にラジオ体操を流して、運動する時間を設けている。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 100.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |       | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |       | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 40.7    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 30.0    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 47.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 31.9    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 45.0    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 58.4    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 52.2    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 38.4    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 52.4    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 44.3    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                    |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進                                                                                                                         |
|               | 課題内容   | 以前は結婚を機に退職する女性従業員が多かったが、現在は結婚や出産後も働く女性が増え、会社の中でも重要な存在になっている。そのため、女性が長く働きやすい職場環境を作るためにも、女性特有の健康課題に合ったライフプランを形成して、健康保持・増進に努める必要がある。                  |
|               | 施策実施結果 | 女性従業員（パート、アルバイト含む）のみを対象とした「ライフプラン形成セミナー」で女性特有のがん、健康保持に焦点を充てたセミナーを開催した。自社女性社員が100%参加した。                                                             |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | セミナー開催後のアンケートによると、女性特有の病気に関心を持ち、健康に留意しながら生活を改善しようという方の割合が75%になった。また女性特有のがん検診を受診しようと思われた方が95%となった。女性教育の機会提供により、社員の意識改善を図ることができた。                    |
|               | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                          |
|               | 課題内容   | 喫煙は本人の健康に影響を及ぼすだけでなく、受動喫煙や喫煙休息により仕事の生産性を低下させることにもなるので、会社としても喫煙率を下げるのが喫緊の課題である。昨年会社全体の喫煙率を調査したところ、39.1%という結果になり、これは全国平均を大きく上回った。そのため喫煙率低下の施策が必要である。 |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 毎月1日を禁煙デーとし、全店舗事務所に禁煙デー告知ポスター（社長の顔写真入り）を貼り付けた。                                                                                                     |
|               | 効果検証結果 | 施策を実施して1年を経過した今年の7月に、会社全体の喫煙率調査をしたところ、37.4%となり、昨年より1.7%喫煙率が低下した。禁煙ブームもあり、一概に施策効果があったとは言えないが、引き続き禁煙アプリ推奨など、新たな施策も実施している。                            |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | —     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 佐賀ダイハツ販売株式会社

英文名:

■加入保険者: ダイハツ系連合健康保険組合

非上場

■所属業種: 小売業

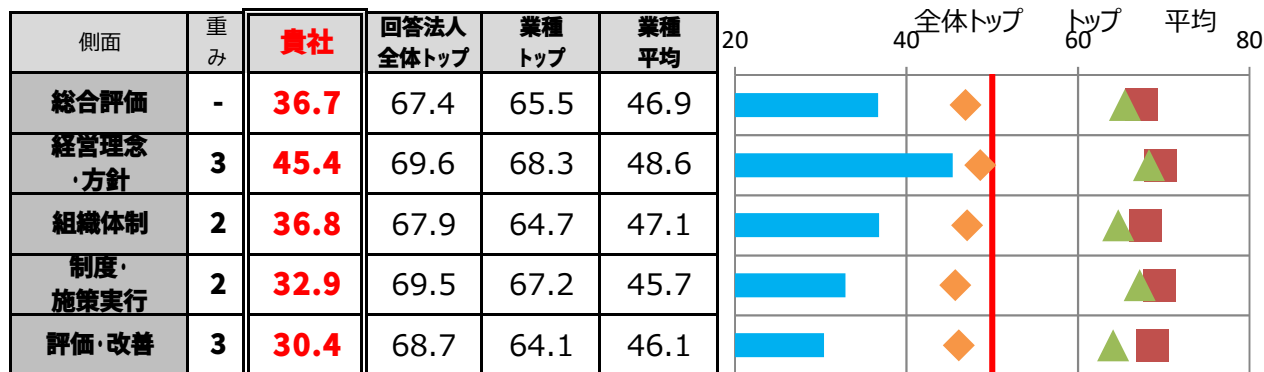
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2851~2900位 / 3169 社中

■総合評価: 36.7 ↓1.4 (前回偏差値 38.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



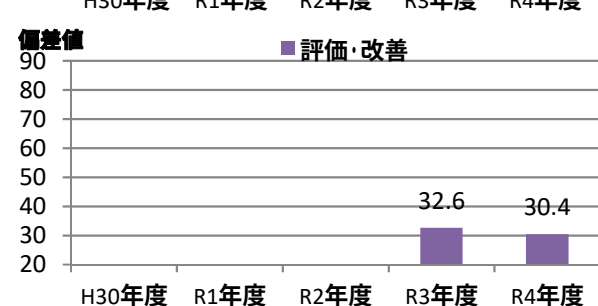
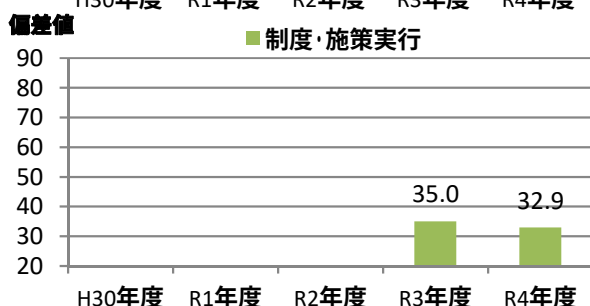
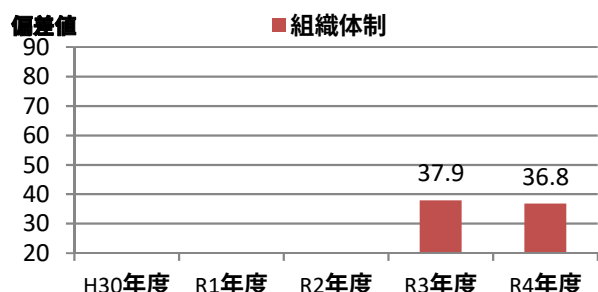
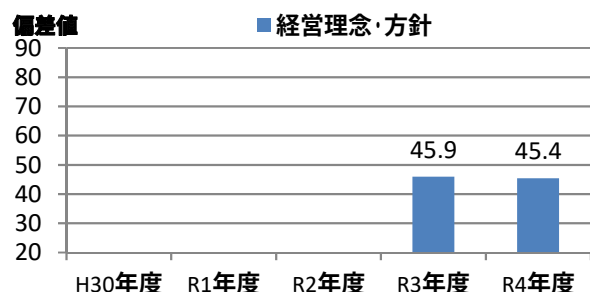
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

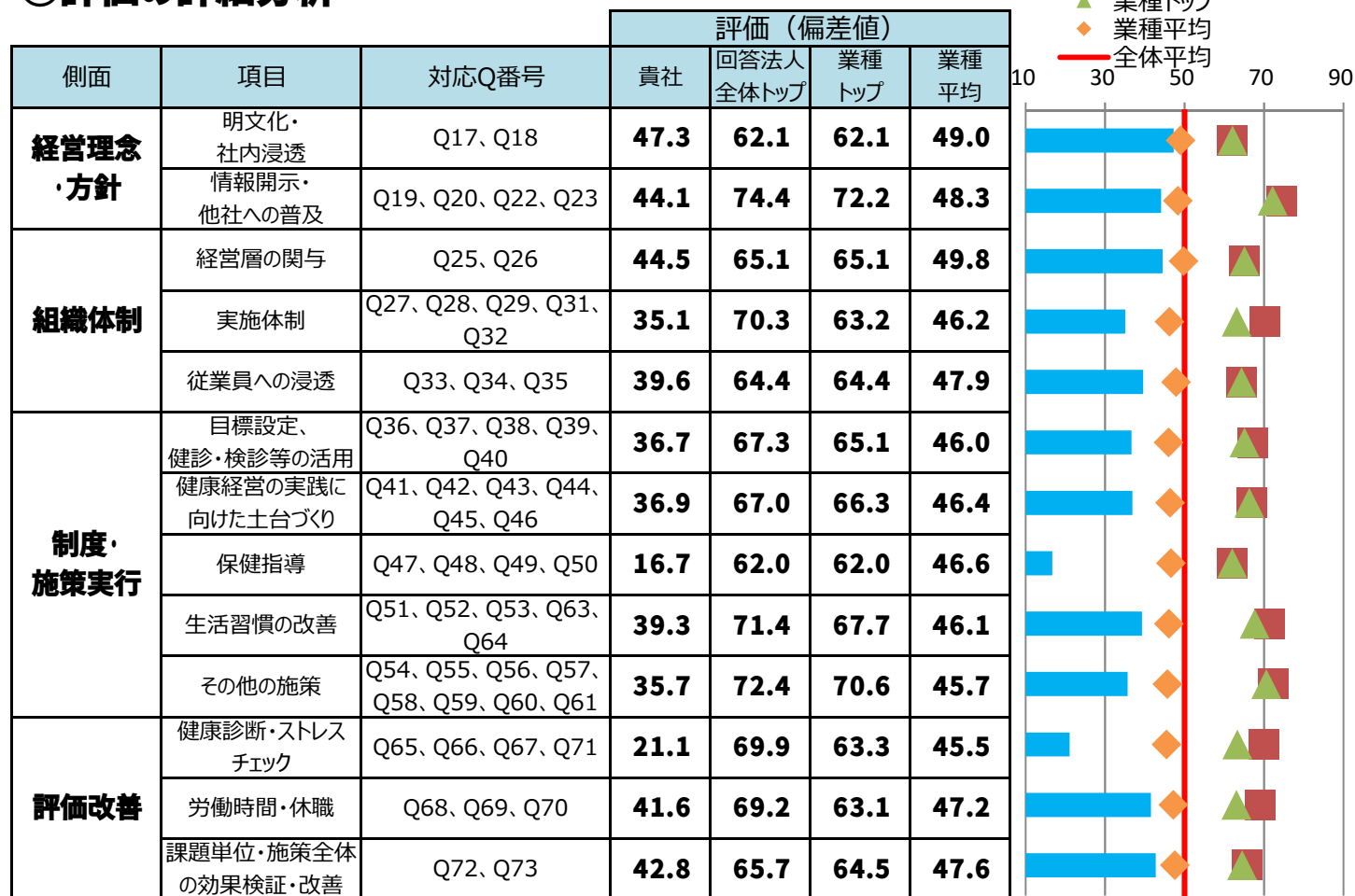
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 2501~2550位 | 2851~2900位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 38.1(-)    | 36.7(↓1.4) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                   |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>従業員に健康で長期に働いてもらう実現のため、個々の状況を把握できていないのが、事業活動を推進していく中での大きな課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>定期健康診断100%受診、ストレスチェックの実施、過重労働防止の対策を推進し、従業員の健康課題を把握する。それに伴い、職場活性化の基盤の構築を目指す。</p>                |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                       |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                           |
| URL    | <a href="https://saga-daihatsu.jp/recruit/workplace/">https://saga-daihatsu.jp/recruit/workplace/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 5      | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 9      | 回 | 1                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                 |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供         |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 活動費を支援することで金銭的な負担が発生しないようにしている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 74.0                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 13.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         |  |   |                             |  |   |
| 取組内容                         |  |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                     |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 全店舗で毎朝ラジオ体操を100%実施。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 35.5    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 18.0    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 25.8    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 30.2    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 37.5    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 37.2    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 36.7    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 38.7    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 28.2    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 35.8    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                                      |
|---------------|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                                          |
|               | 課題内容       | 毎月の定例会議の中で総務より残業データを提出していたが、全体的に残業時間の多さが浮き彫りとなり、労働時間の適性化、ワークライフバランス、生活時間の確保のためにも残業時間を見直す必要があった。                                                                                      |
|               | 施策実施<br>結果 | 2020年4月より社内システムを20時に強制終了し、残業時間を減らす取組を行い、業務効率化及び社員の定時退社推奨を図った。                                                                                                                        |
|               | 効果検証<br>結果 | 2019年度と2020年度の残業時間を比較した際に、28.7%残業時間が減少したが、2020年度と2021年度では33%増となった。要因としてはコロナ感染が増加し、5日～10日程度療養が必要となった社員の業務効率が低下したことが残業に繋がっていったと考えている。引き続き次年度以降も残業時間については注視し、生産性向上に努めながら定時退社推奨を図っていきたい。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                                                                                                                                    |
|               | 課題内容       |                                                                                                                                                                                      |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                                                                                                                                      |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                                                                                                                                                      |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | —     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | —     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ネットヨタ神戸株式会社

英文名: Netz TOYOTA Kobe.Co.Ltd.

■加入保険者: 兵庫トヨタ自動車健康保険組合

非上場

■所属業種: 小売業

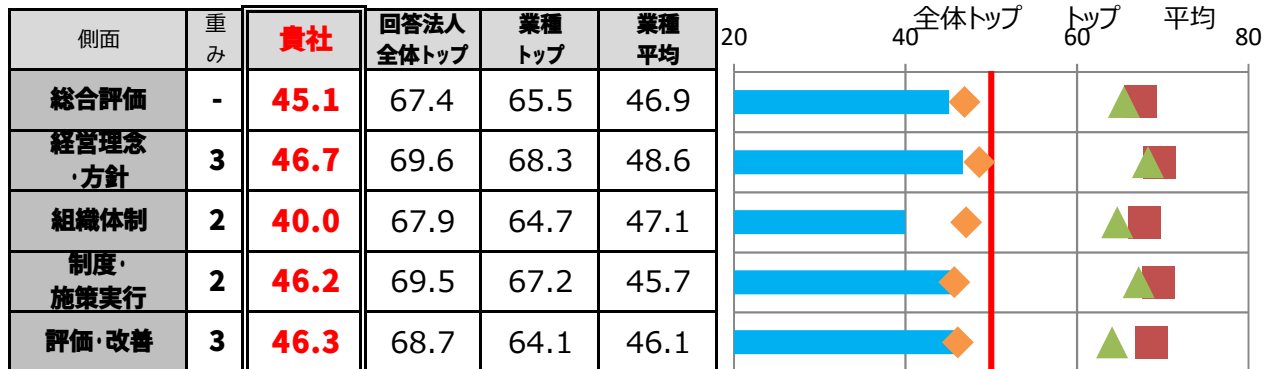
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2251~2300位 / 3169 社中

■総合評価: 45.1 ↑9.5 (前回偏差値 35.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



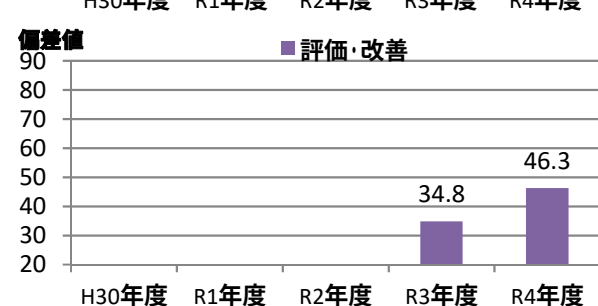
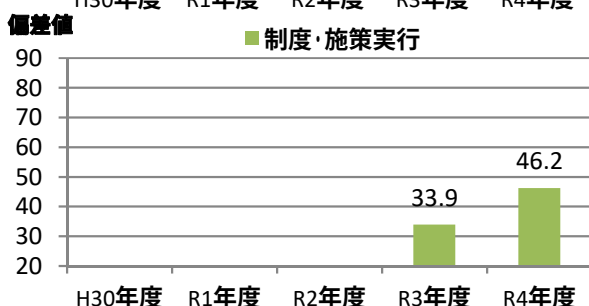
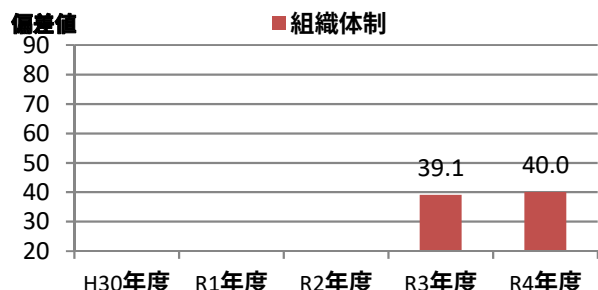
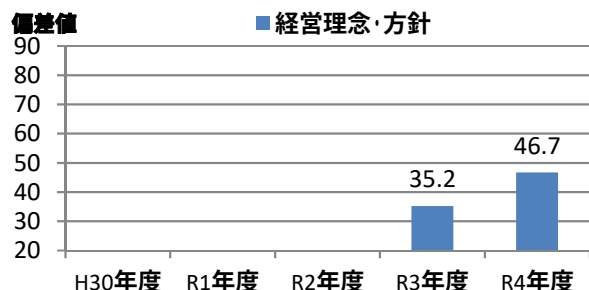
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

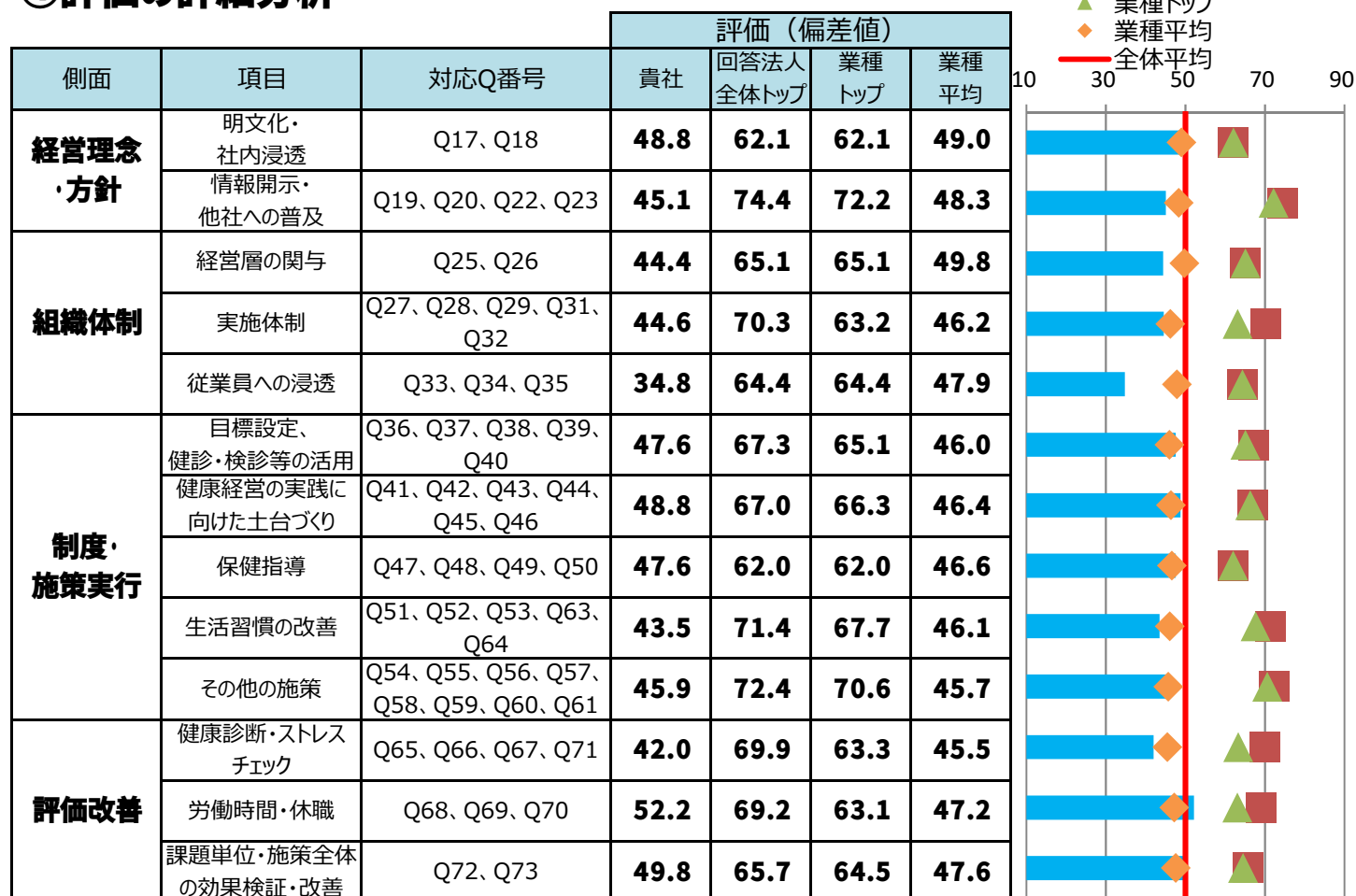
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 2601~2650位 | 2251~2300位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 35.6(-)    | 45.1(↑9.5) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                          |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>従業員には生き生きと働いてもらいたいという中、実際には従業員の高齢化と共に成人病の問題もあり、年々健診結果有所見者増になっている事が課題。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員の心と身体の健康管理・疾病予防及び改善による生産性低下防止と従業員の個人パフォーマンス向上によるお客様へのよりよいサービスの提供。</p>                              |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                       |
|--------|-----------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                           |
| URL    | <a href="https://www.netzkobe.co.jp/">https://www.netzkobe.co.jp/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 24     | 回 | 3                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 1                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |       |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 92.8 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                           |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供                   |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社内クラブ活動の設置・金銭補助を行い、社内のコミュニケーションの促進を図っている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 15.7 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                             |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 自身の食生活や運動、睡眠等の見直しの為、AI健康アプリを展開し活用を促進を行っている。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                 |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                                |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | スポーツクラブを立ち上げ、社内外の人と交流を図る。会社が1ヶ月1人2,000円補助を行っている |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 16.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |       | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 100.0 | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |       | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 47.8    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 46.8    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 27.2    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 45.8    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 47.1    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 46.2    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 50.4    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 39.5    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 54.2    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 45.6    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                  |
|---------------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                                                             |
|               | 課題内容   | インフルエンザの予防接種をしたいが、コロナ感染が心配で病院へ行くことを懸念し接種を控えるという意見が多数あった。会社としては接種率の向上をはかりたいために対応策を健康保険組合の協力を得て考えて行く必要がある。<br>また、コロナワクチン接種後の副反応があった際の出社対応についても検討する必要がある。           |
|               | 施策実施結果 | 相談の結果、職域巡回接種を実施可能とした。合わせて接種者への補助金支給額の増額も周知。コロナワクチン副反応については接種後1日特別休暇を取得できる事も全社員へ周知した。                                                                             |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 病院へ行くリスクが無くなった事・補助金額増額した事もあり、前年43名の接種者に対して今年は89名が接種を実施した。インフルエンザ・コロナへの感染リスクの予防にもなり、インフルエンザ発症者が1名も出なかった。コロナワクチンの副反応に対しても翌日休める事で無理する事なく安心して身体を休める事ができたと社員からの声があった。 |
|               | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                      |
|               | 課題内容   | 残業時間増により、ワークライフバランスが崩れている従業員が多数おり、生産性にも影響がでていた。又、残業時間の管理についても個々の意識が薄くなっていた。                                                                                      |
|               | 施策実施結果 | 退社時刻を本社は18:30・店舗は19:30と設定し、残業についても事前申請をさせ、上長の許可承認の下残業をさせた。又、施錠時間の情報開示や早帰りデーの設定を行い、時間管理を意識させる事も行った。                                                               |
|               | 効果検証結果 | 店舗毎に多少のバラつきはあるものの、残業時間25時間（月平均）から20時間へ減となり、家族と過ごす時間や趣味等の時間を持つことができ、充実できている。という従業員からの声があった。更に生産性も上がり、効率よく仕事が出来た様になった。                                             |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 静岡マツダ株式会社

英文名:

■加入保険者: 静岡県自動車販売健康保険組合

非上場

■所属業種: 小売業

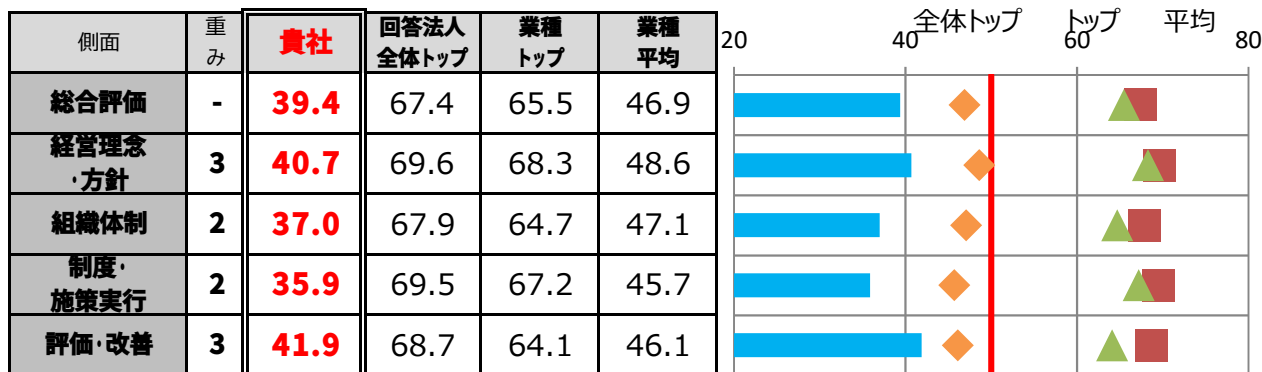
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2701~2750位 / 3169 社中

■総合評価: 39.4 ↑0.9 (前回偏差値 38.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



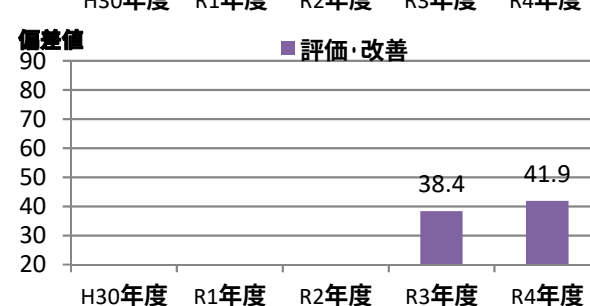
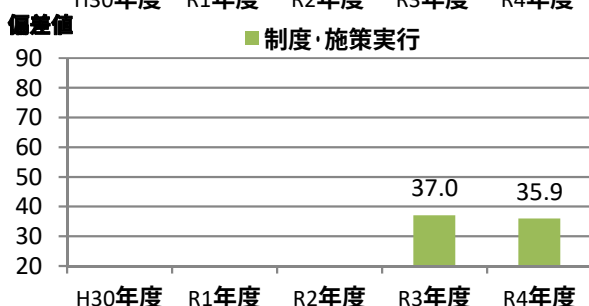
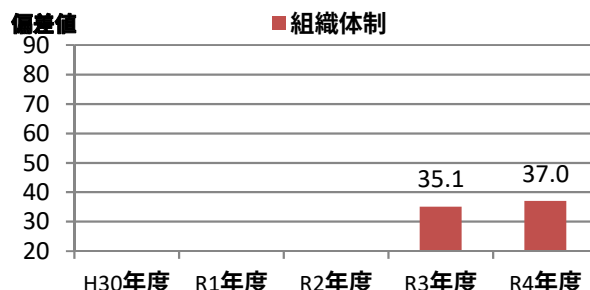
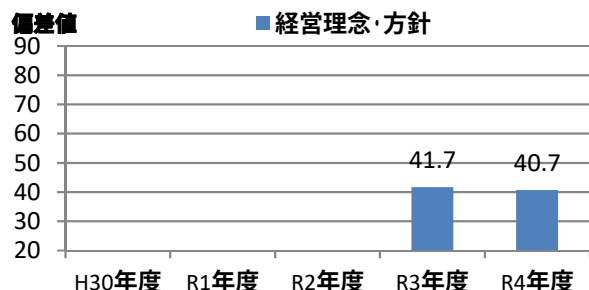
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

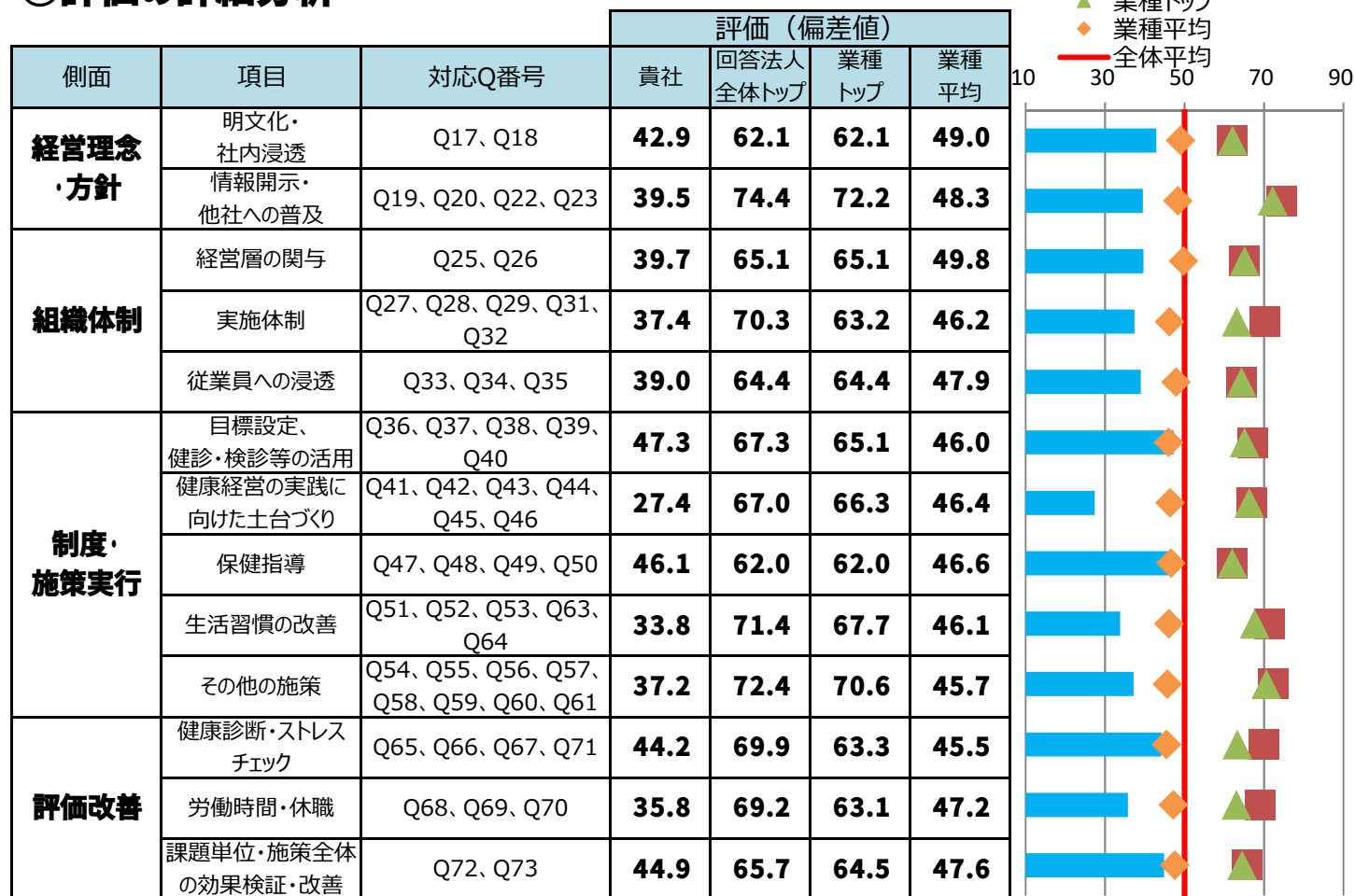
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 2501~2550位 | 2701~2750位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 38.5(-)    | 39.4(↑0.9) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                    |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>従業員（再雇用者を含む）に健康でモチベーション高く働いてもらうことの実現が事業活動の課題である</p>                    |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>ノウハウを持つ従業員の再雇用希望数が増加し、再雇用者が培ってきたノウハウを若手社員に伝えられる機会が増える。教育機会の増加から社員満足度が上がり早期離職等による人材不足解消を目指す。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                             |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                              |
| URL    | <a href="https://www.shizuoka-mazda.co.jp/kenkousengen/">https://www.shizuoka-mazda.co.jp/kenkousengen/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 4      | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 2      | 回 | 2                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|

- コミュニケーション促進

|                              |                                    |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 昼食会イベント等に使用できる金銭支援制度有              |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 食生活改善

|                              |                             |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 社内報でアプリの紹介                  |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 運動習慣定着

|                              |                         |   |                             |  |   |
|------------------------------|-------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助        |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | スポーツイベント開催も対象とした金銭支援制度有 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 39.2    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 46.9    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 31.2    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 44.9    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 38.9    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 28.5    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 36.1    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 37.7    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 30.0    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 35.1    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                 |
|---------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                       |
|               | 課題内容       | 自身の健診結果を他人事の様に捉えている従業員があり、二次健診の受診率が低い。                                                          |
|               | 施策実施<br>結果 | 重症リスクが高い二次健診対象者へ個別フォロー 目標受診率40%                                                                 |
|               | 効果検証<br>結果 | 2020年度からの改善は見られなかった。<br>コロナ禍により受診率が下がった。<br>受診率29%                                              |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                            |
|               | 課題内容       | インフルエンザ予防接種の金銭補助取組をしているが、接種者は一定で増えていかない。                                                        |
|               | 施策実施<br>結果 | 集団予防接種エリアの拡大 2020年度は本社、藤枝西店での実施。<br>2021年度では2020年度のエリアにプラス沼津バイパス店、富士店の追加。<br>目標接種率 60%          |
|               | 効果検証<br>結果 | コロナ禍で思うより参加人数が伸びず、期待した効果は得られなかった。<br>また、インフルエンザの流行も予想されいなかった為、予防接種の必要性を感じない社員が多く居た。<br>接種率46.4% |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | —     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社美作グループ本社

英文名：MIMASAKUGROUPHONSYA

■加入保険者：全国健康保険協会岡山支部

非上場

■所属業種：小売業

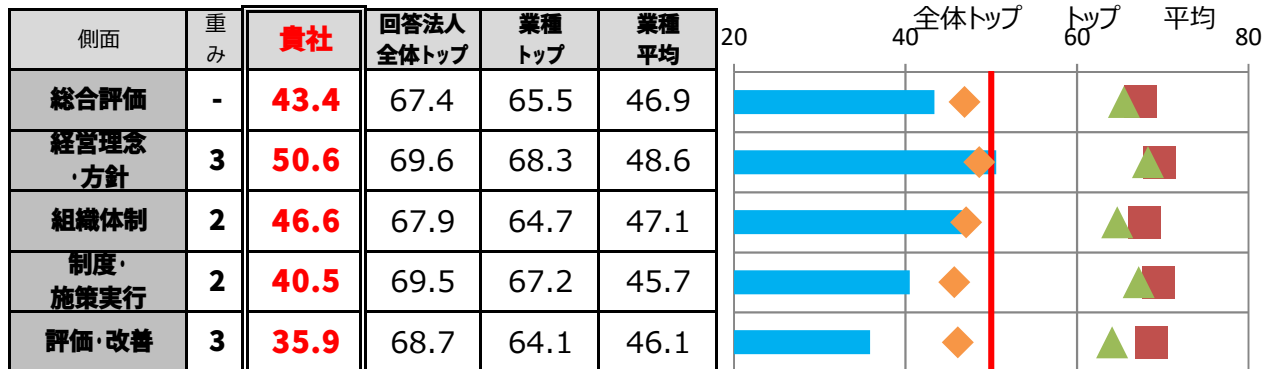
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2401～2450位 / 3169 社中

■総合評価： 43.4 ↑0.0 (前回偏差値 43.4 )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



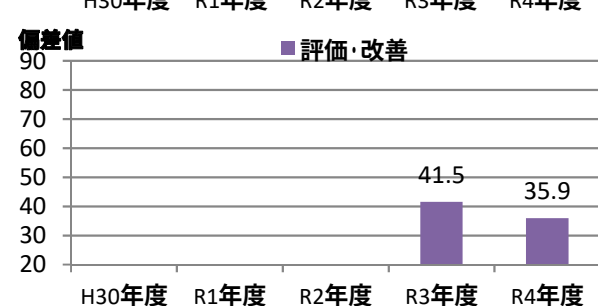
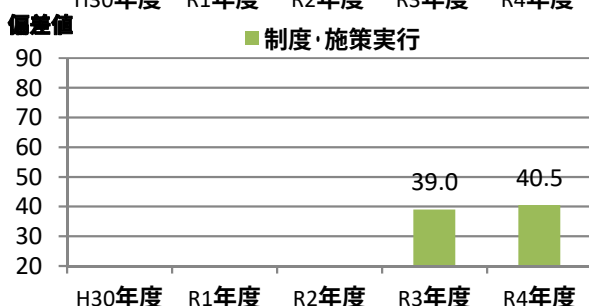
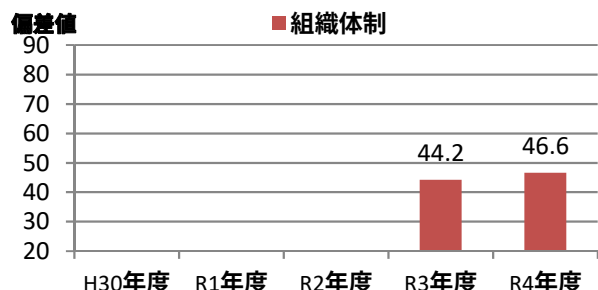
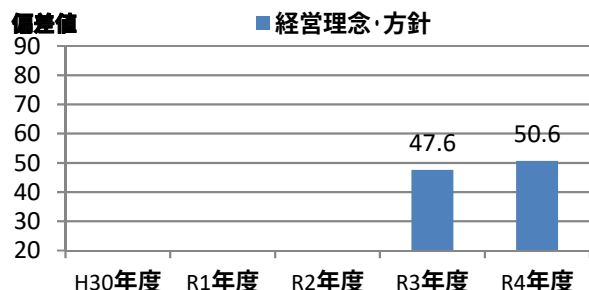
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

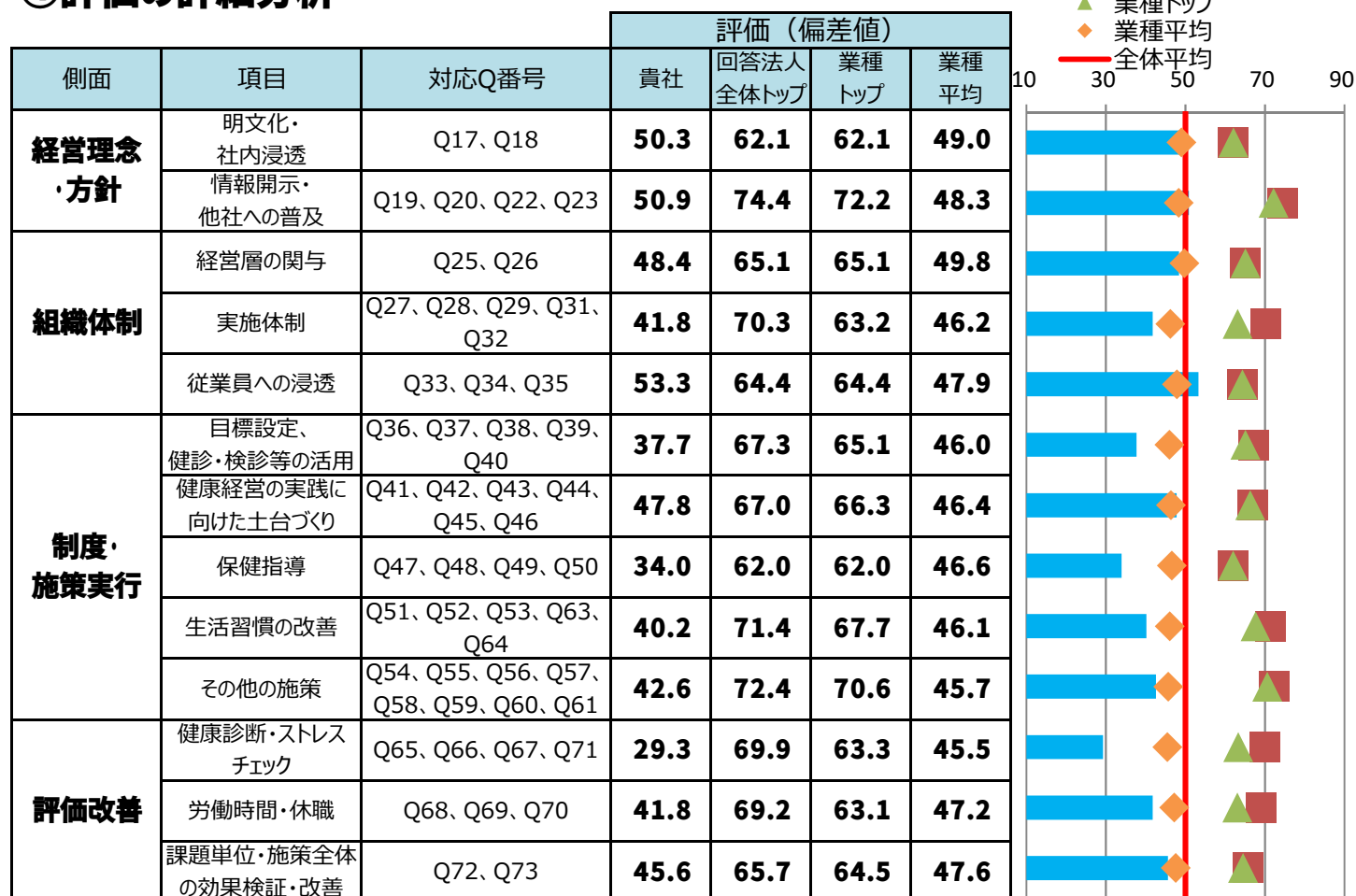
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 2201～2250位 | 2401～2450位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 43.4(-)    | 43.4(↑0.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                            |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>新卒採用は毎年できてはいるが、若者の離職率が増加してきている。これから活躍してもらう為に育てた3年～5年目の離職者がいなくなる事は企業にとって大きな痛手である。ストレスチェックを定期的に行う事により、若い内からメンタルヘルスとともに健康に気をつけてもらい、ベテランの方と共に長く働いてもらえる環境づくり(戦略マップ)の目標実現が事業活動を推進していく上で大きな課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>終身雇用制度が崩壊した今、この会社でなら少しでも長く働きたいと感じてもらえる事を期待している。戦略マップを公開することによって、入社5年目までの離職率を10%以下に押さえ、新卒中途採用に関らず、地元根付いたきぎょうでもあるのでしっかりと定着してもらう事を期待している。また山陰を含め幅広い地域に出店しているのでグループ全体が魅力アップし、良い人材が集まる事を期待している。</p>                          |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                         |
|--------|-------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                             |
| URL    | <a href="http://www.mimasakugroup.com">http://www.mimasakugroup.com</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 2                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 80.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 62.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供         |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 全店舗SNSを活用して、普段はLINEWorksをコミュニケーション促進ツールとして利用している |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 80.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 60.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                    |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 健康管理アプリカロママ・カロママプラスがDLできるQRコードがあるチラシを社員への案内と推奨 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 80.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                 |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                       |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 定期的にウォーキングキャンペーン（家族も対象）を1ヶ月間で行っており、達成時に景品を渡している |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 80.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 20.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 30.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 43.2    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 30.4    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 13.0    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 44.6    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 43.0    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 38.6    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 46.6    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 46.2    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 43.1    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 37.0    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                        |
|---------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                                              |
|               | 課題内容   | 喫煙率が高いことによって、業務効率の低下と有所見者割合が上がっていると考えられる。お客様を接客する事もそうであるが、喫煙からはさまざまな疾患リスクが高まり、タバコに適量は存在しない事への意識がまだまだ周知徹底されていない。                                                                                        |
|               | 施策実施結果 | 各店舗の喫煙室をコロナ感染予防も含め1人のみ利用に制限したことにより、作業効率も以前よりアップし、特に各店舗や職場での禁煙意識も少しずつ上がってきている。                                                                                                                          |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 休憩時間を使つての喫煙徹底と複数人での喫煙所の利用を制限する対策をしたことで、喫煙者からの副流煙による有所見者の割合が減少したと実感している。また、禁煙アプリから喫煙率の減少効果があった。（喫煙率2020年42.0%から2021年35.9%へ減少）                                                                           |
|               | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                       |
|               | 課題内容   | メンタルヘルス不調となる従業員がそのまま気づかれないままになっている事を防ぐために、直属上司中心の面談実践や日々のコミュニケーションの研修を行い、意識は高まっているが人数は増えてしまっている。今後も周りの従業員によるケアを高め、早期に発見と予防することが必須である。また努力義務であってもストレスチェックを取り入れてメンタルヘルス不調へのさらなる早期発見や職場環境改善へつなげていく。       |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | メンタルヘルス不調への早期発見への効果は面談実践や研修等で発揮されているが、その後離職してしまう従業員もいることから、まずは未然の防止や日頃の声掛けが重要である。                                                                                                                      |
|               | 効果検証結果 | 人事担当者やハラスメント担当者が周知されてきて、意識の高まりや店舗でのコミュニケーションがさらに活発になってきている。年間平均の所定外労働時間がさらに減少してきている。（2020年9時間から2021年8時間） 今後は周りの従業員に普段から声を上げられる心理的安全性の確保の観点から職場環境をさらに改善していく必要がある。現在は努力義務ではあるがストレスチェックの実施と合わせ産業医も検討していく。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | —     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：滋賀スバル自動車株式会社

英文名：

■加入保険者：滋賀県自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

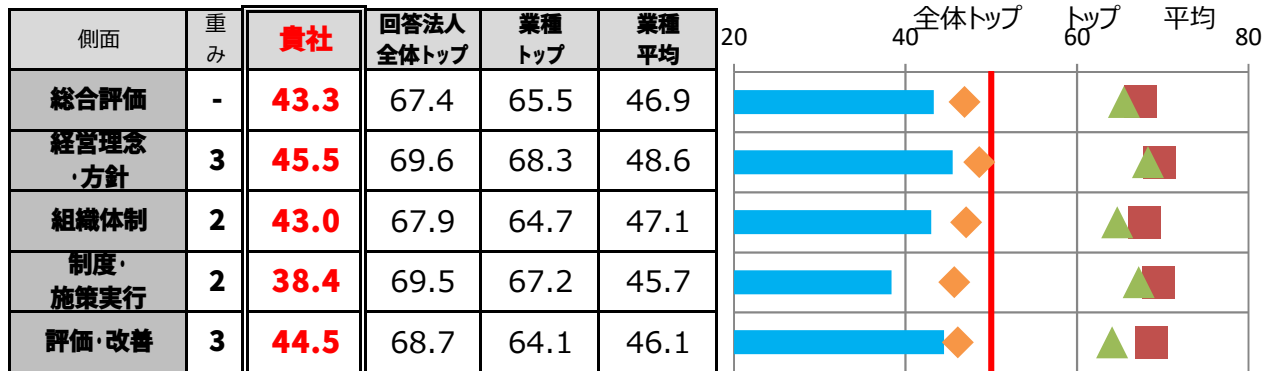
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2401～2450位 / 3169 社中

■総合評価： 43.3 ↑0.7 (前回偏差値 42.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



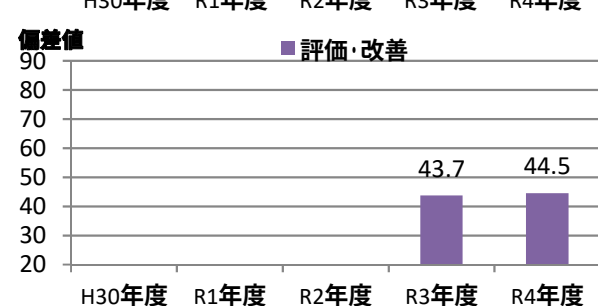
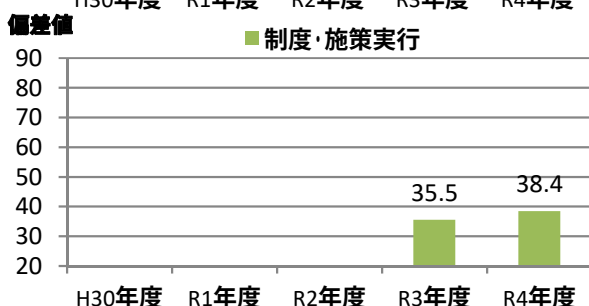
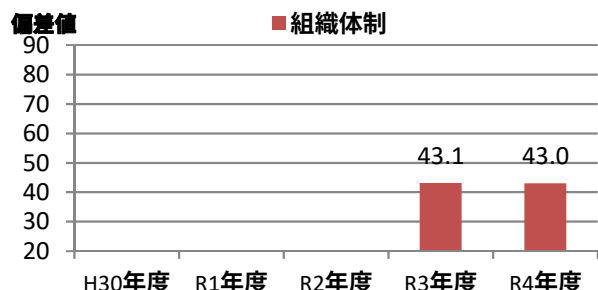
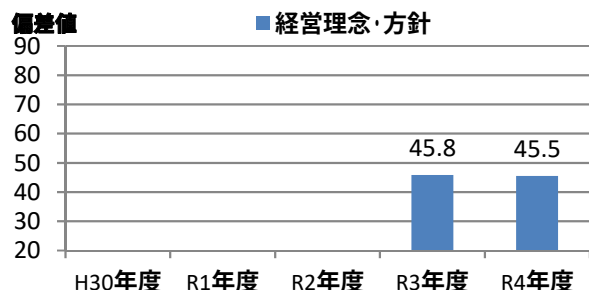
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

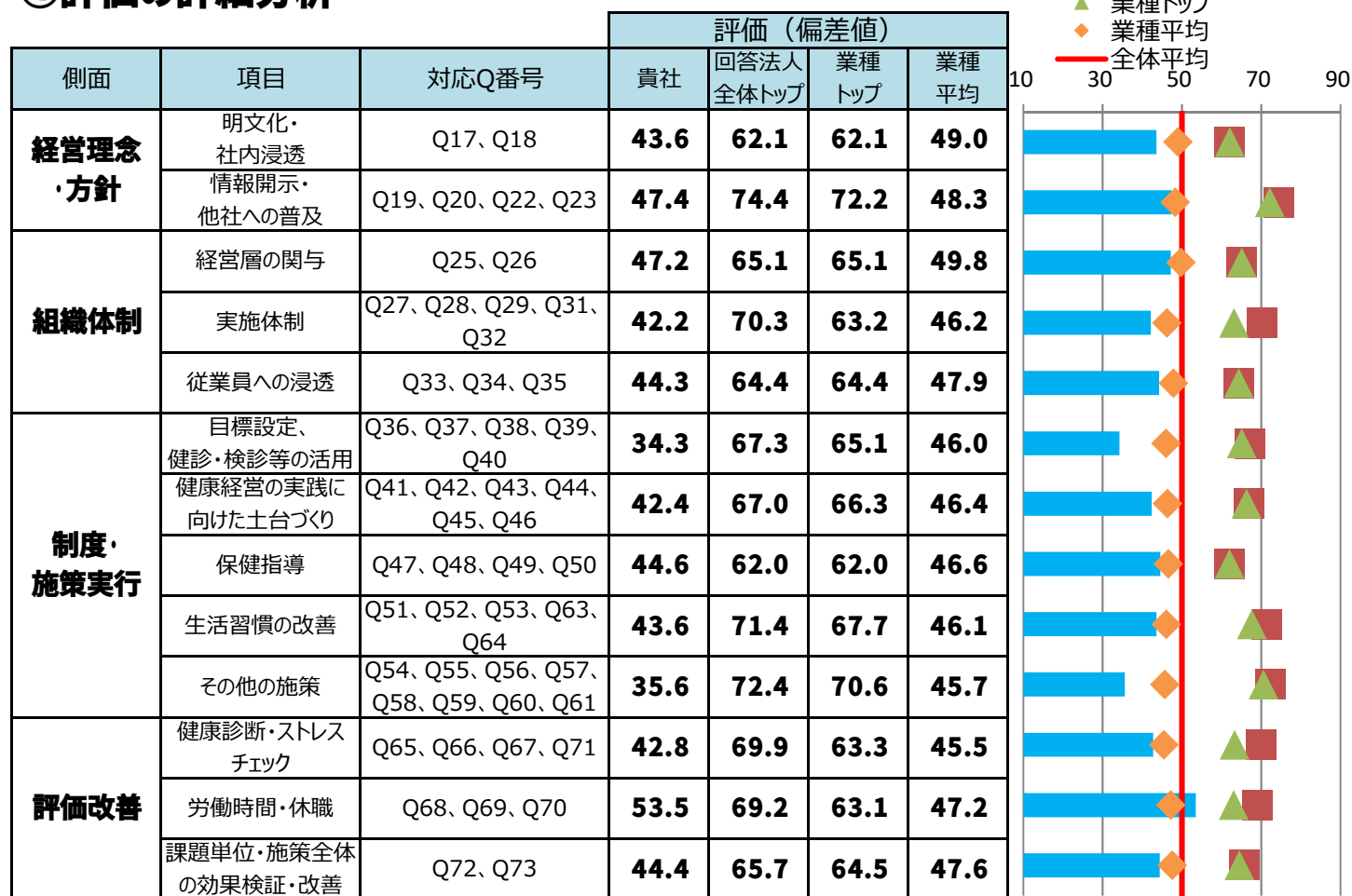
|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 2251～2300位 | 2401～2450位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 42.6(-)    | 43.3(↑0.7) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                            |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>就労人口が減少する中で、弊社のような自動車販売・整備に携わる企業は、年々採用難に直面しており、健康経営優良法人の認定を取得することで、求職者に選ばれる企業・従業員に長く働き続けたいと感じてもらえる企業となることが、事業活動を継続する上での課題である。</p>              |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>スバルで共に働きたいと感じる求職者数の確保及び、従業員の定着率向上を目指す。特に離職率が高い傾向にある、入社3年以内の従業員の定着を図ることで、お客様に対するサービス品質を高めていきたい。具体的指標としては以下の通り。</p> <p>【従業員定着】入社3年後定着率（2017～2019入社）93%→（2020年入社）95%以上</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                               |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                   |
| URL    | <a href="https://shiga.kinki-subaru.jp/health_management">https://shiga.kinki-subaru.jp/health_management</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 8      | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 3                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |     |   |                             |       |   |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 2.7 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                    |   |                             |       |   |
|------------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 店舗での全社員大会における昼食の補助                 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                      |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | アプリで健康スコアランキングイベントを実施、食事やカロリー記録の意思付けで健康維持向上に繋げた。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 91.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 21.5 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                       |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置                   |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 朝礼時にラジオ体操を実施し、運動の習慣化及び業務中のケガ防止に繋げている。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |       | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 100.0 | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |       | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 41.9    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 39.7    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 45.8    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 52.1    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 41.2    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 47.4    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 38.2    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 44.6    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 36.5    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 34.8    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                     |
|---------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                         |
|               | 課題内容       | 年間休日を増やしていく一方で、稼働日が少なくなる事で一人当たりの業務量・労働時間が増える事で、「早く帰れない」「有給休暇が取りづらい」等、従業員のワークライフバランスが損なわれる恐れがある。                                                     |
|               | 施策実施<br>結果 | ①終礼の確実な実施による時間外労働の適正化と、ノー残業デイの導入による帰りやすい環境の整備。②年間有給休暇取得目標を10日に設定し、管理者への意識付けと取得しやすい環境整備に繋がった。                                                        |
|               | 効果検証<br>結果 | ①20年度比で総実労働時間171時間→173時間と微増となるも、コロナ禍前の18年度185時間からは改善が進んだ。②有給休暇取得率は54.0%→61.2%に向上した。Withコロナが進み労働時間が延びる傾向がある中でも、効率的な働き方による余暇創出に繋がり、ワークライフバランス実現に近づいた。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                                                                                                   |
|               | 課題内容       |                                                                                                                                                     |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                                                                                                     |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                                                                                                                     |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：京都スバル自動車株式会社

英文名：kyotosubaru

■加入保険者：京都自動車健康保険組合

非上場

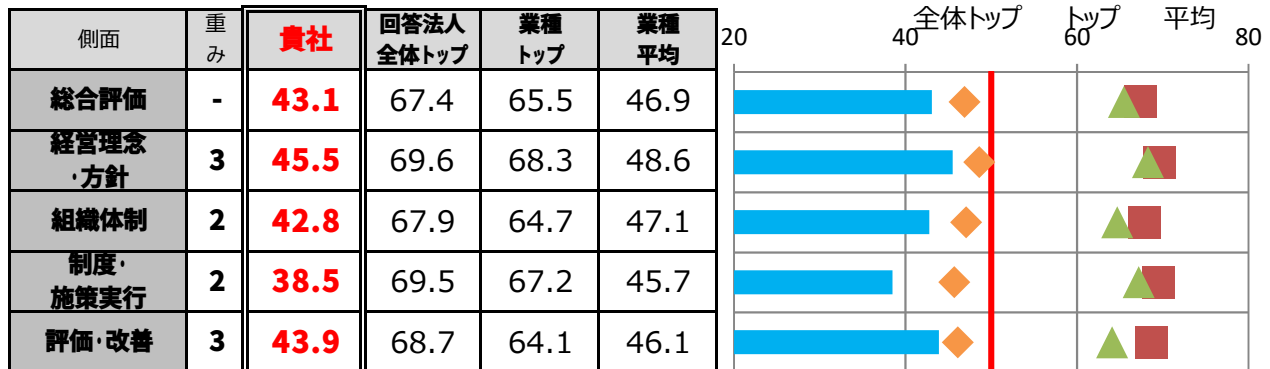
■所属業種：小売業

## ①健康経営度評価結果

■総合順位： **2451～2500位** / **3169 社中**■総合評価： **43.1** ↑0.2 (前回偏差値 42.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



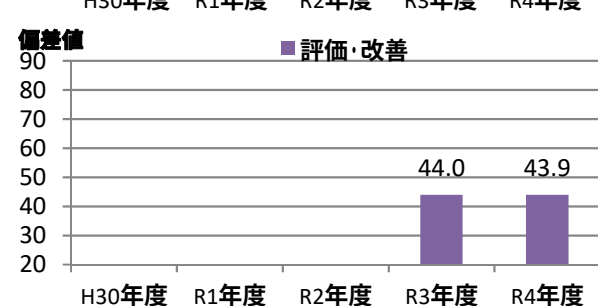
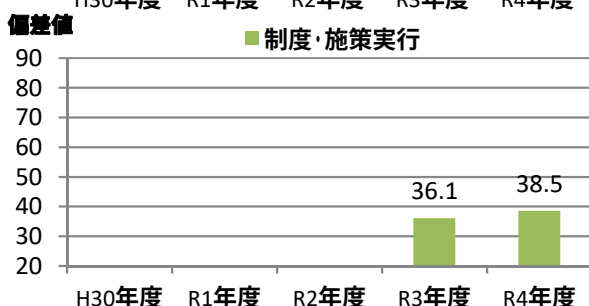
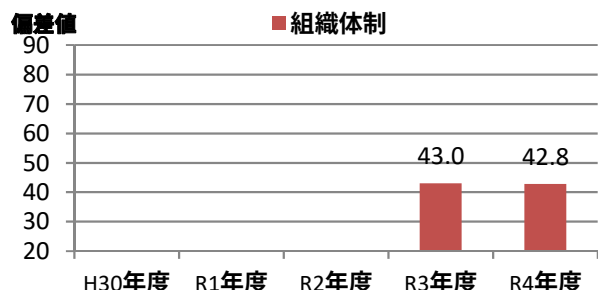
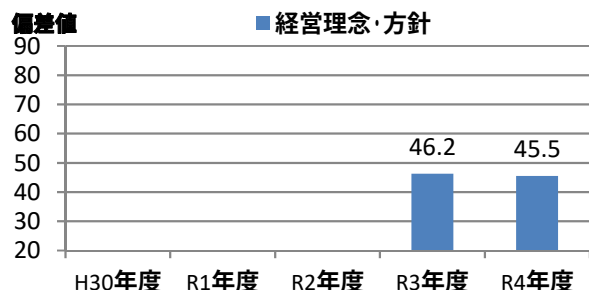
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

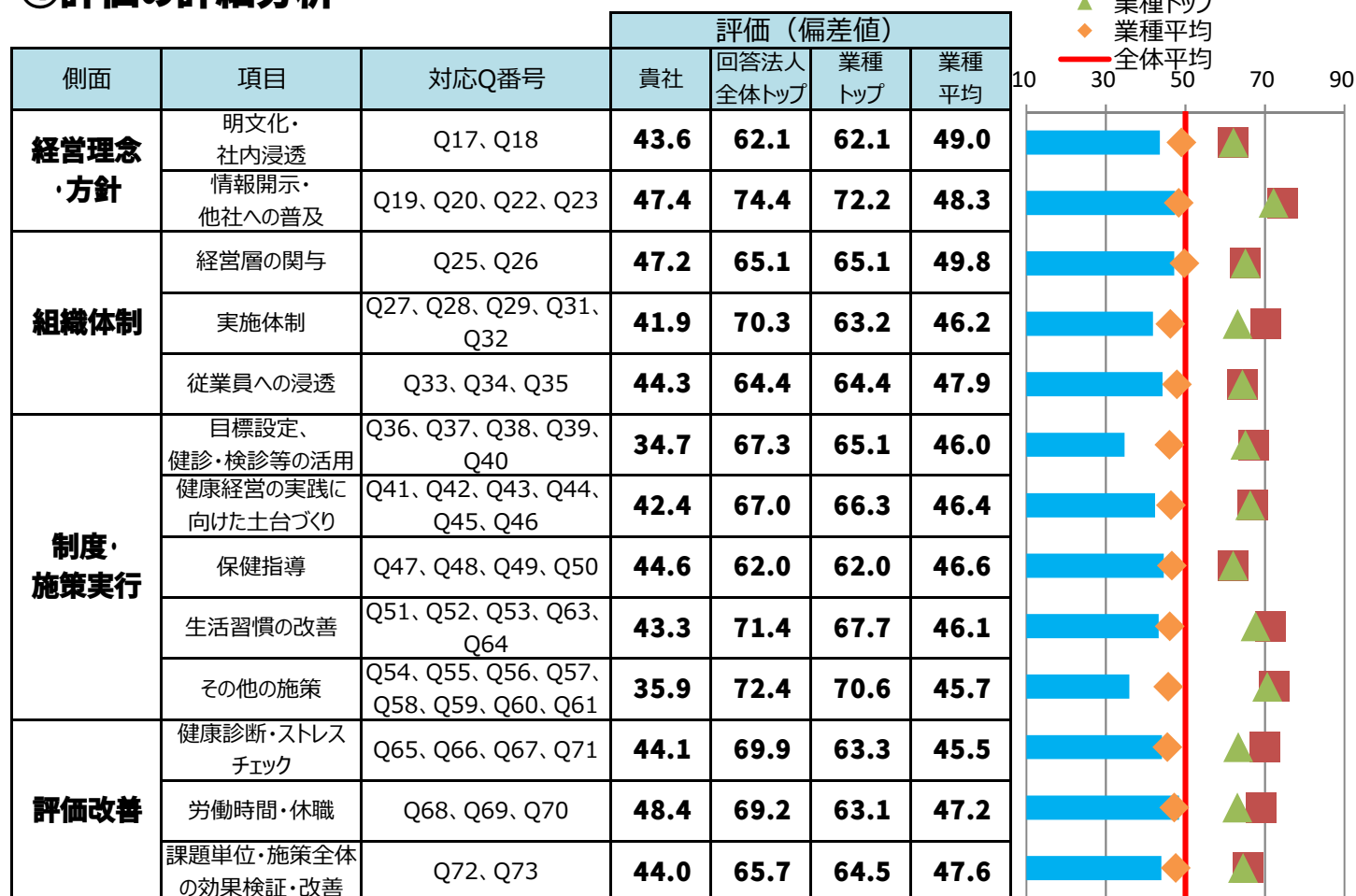
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 2251～2300位 | 2451～2500位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 42.9(-)    | 43.1(↑0.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                           |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>人材定着や採用力向上</b><br>就労人口が減少する中で、弊社のような自動車販売、整備に携わる企業は、年々採用難に直面しており、健康経営優良法人の認定を取得することで、求職者に選ばれる企業・従業員に長く働きたいと感じてもらえる企業となる事が、事業活動を継続するうえでの課題である。                          |
| 健康経営の実施により期待する効果 | スパルで共に働きたいと感じる求職者数の確保及び、従業員の定着率向上を目指す。特に離職率が高い傾向にある、入社3年以内の従業員の定着を図ることで、お客様に対するサービス品質を高めていきたい。具体的指標としては以下の通り。<br><b>【従業員定着】入社3年後定着率（2017～2019年入社）76% → （2020年入社）80%以上</b> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                               |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                   |
| URL    | <a href="https://kyoto.kinki-subaru.jp/health_management">https://kyoto.kinki-subaru.jp/health_management</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 8      | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 3                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |     |   |                             |       |   |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 3.5 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                    |   |                             |       |   |
|------------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 店舗での全社員大会における昼食の補助                 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                  |   |                             |     |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                      |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | アプリで健康スコアランキングイベントを実施、食事やカロリー記録の意思付けで健康維持向上に繋げた。 |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 94.3                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 8.7 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                       |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置                   |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 朝礼時にラジオ体操を実施し、運動の習慣化及び業務中のケガ防止に繋げている。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |       | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 100.0 | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |       | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 44.7    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 41.1    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 46.4    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 44.7    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 41.0    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 42.3    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 36.8    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 44.6    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 37.5    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 34.1    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                     |
|---------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                         |
|               | 課題内容       | 年間休日を増やしていく一方で、稼働日が少なくなる事で一人当たりの業務量・労働時間が増える事で、「早く帰れない」「有給休暇が取りづらい」等、従業員のワークライフバランスが損なわれる恐れがある。                                                     |
|               | 施策実施<br>結果 | ①終礼の確実な実施による時間外労働の適正化と、ノー残業デイの導入による帰りやすい環境の整備。②年間有給休暇取得目標を10日に設定し、管理者への意識付けと取得しやすい環境整備に繋がった。                                                        |
|               | 効果検証<br>結果 | ①20年度比で総実労働時間174時間→176時間と微増となるも、コロナ禍前の18年度178時間からは改善が進んだ。②有給休暇取得率は52.0%→56.6%に向上した。Withコロナが進み労働時間が延びる傾向がある中でも、効率的な働き方による余暇創出に繋がり、ワークライフバランス実現に近づいた。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                                                                                                   |
|               | 課題内容       |                                                                                                                                                     |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                                                                                                     |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                                                                                                                     |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社タイヤワールド館ベスト

英文名: tireworldkan best

■加入保険者: 全国健康保険協会宮城支部

非上場

■所属業種: 小売業

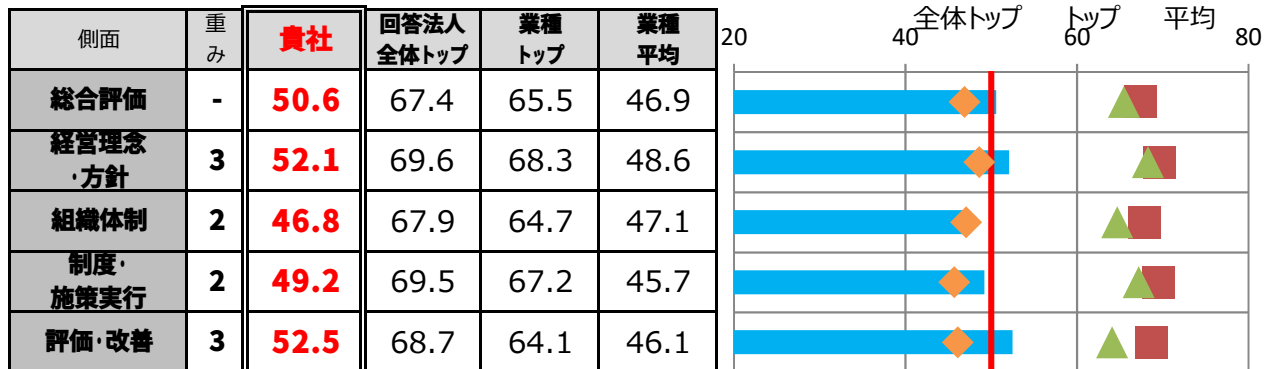
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1551~1600位 / 3169 社中

■総合評価: 50.6 ↑1.8 (前回偏差値 48.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



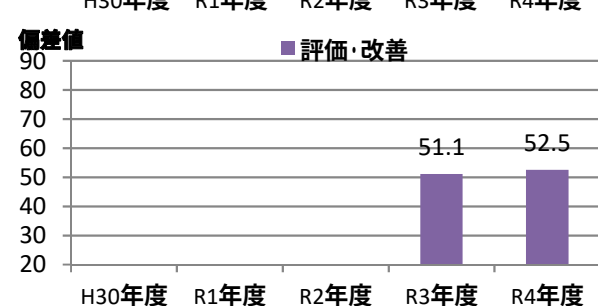
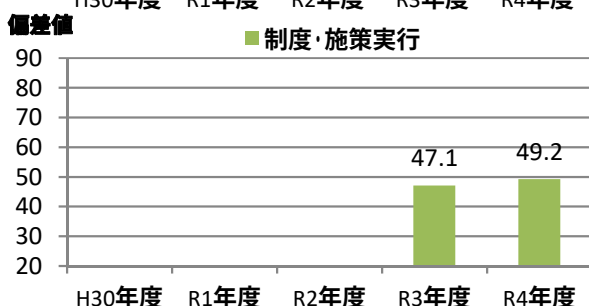
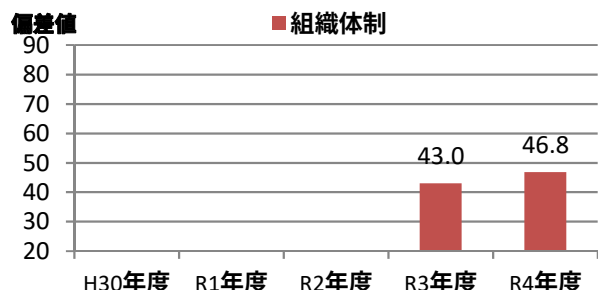
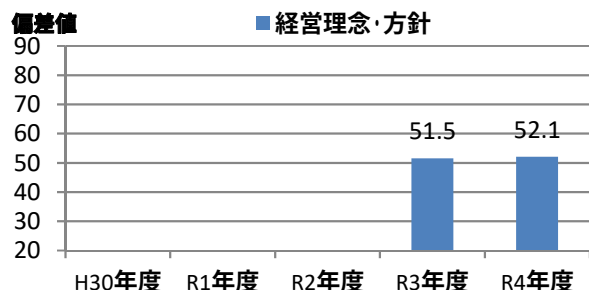
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

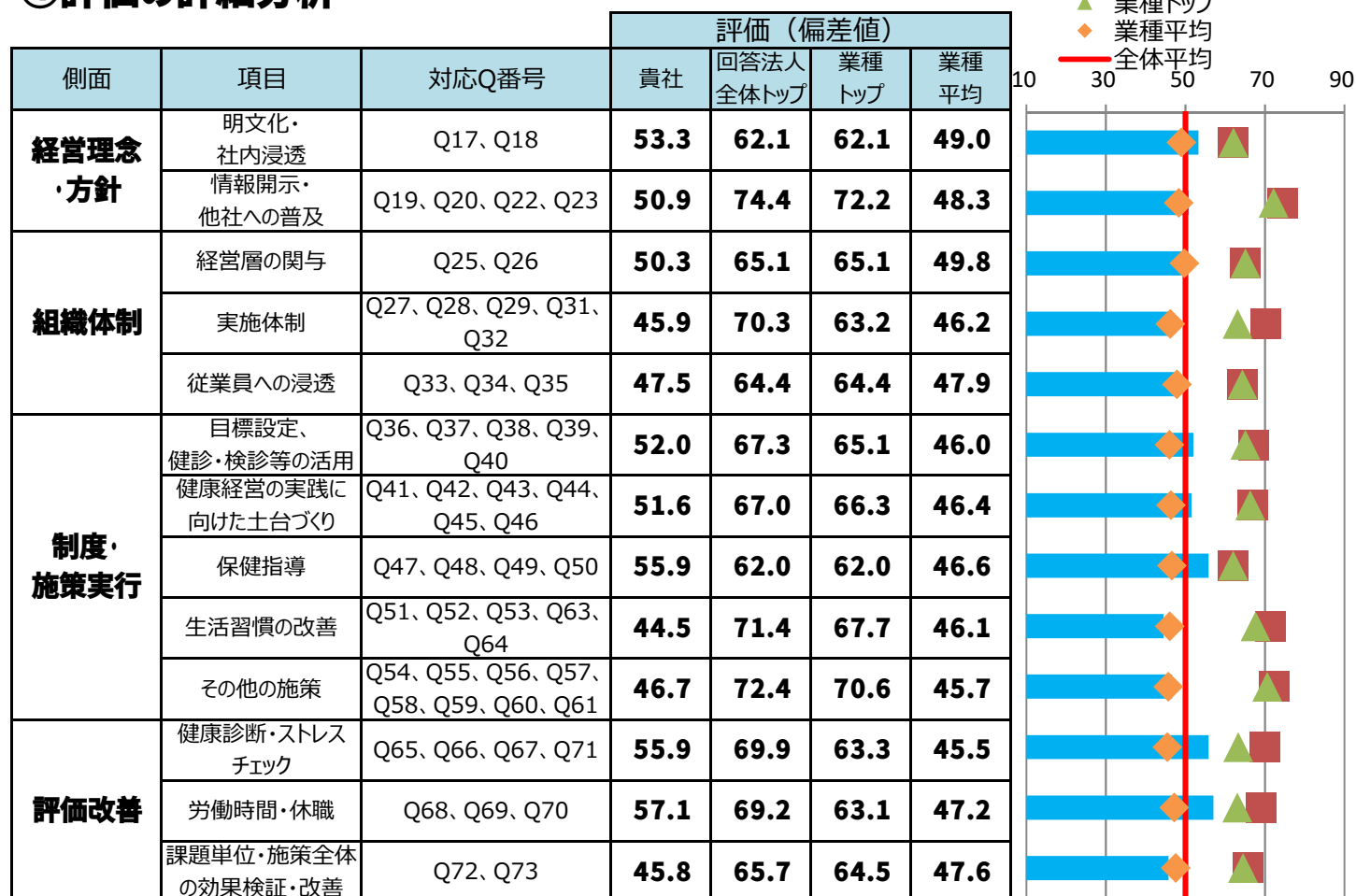
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 1701~1750位 | 1551~1600位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 48.8(-)    | 50.6(↑1.8) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                     |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>健康であることは、円滑な従業員同士のコミュニケーションを育み、仕事の効率化にも比例する。また、安心して仕事に専念するためには、家族の健康も重要である。ゆえに、社員自身や家族の健康な毎日は、企業の成長や持続に資することであり、活発な企業活動に不可欠である。健診結果を積極的に活用し、健康リスクの大小に関わらず、病気の早期発見、早期治療で、長くいきいきと働ける職場環境づくりが課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員が心身ともに健康で良好なパフォーマンスを発揮してくれることを期待している。十分な人員補充が困難な社会情勢の中で、従業員の病欠や病気の罹患による生産性低下を防ぎ、また、健康を害したことによる退職者を発生させない。具体的な指標として、従業員の健康診断再検査受診率を38%から50%にし、扶養家族の一次健診受診率を30%を目標とする。産業医、保健師と面談し、医学的視点から直接受診勧奨を行う。</p>                         |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                 |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                     |
| URL    | <a href="https://tireworldkan.com/company/company/health/">https://tireworldkan.com/company/company/health/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 3                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 50     | 回 | 25                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 25.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 82.4 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                       |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 地域周辺の清掃活動と空き缶のプルタブ集めによる地域貢献と社会貢献      |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 50.0                                  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 18.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | カロリーや栄養素など、健康に十分配慮された仕出し弁当（健康弁当）を社内で購入できるよう提携している              |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 40.0                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 42.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 官公庁・自治体等の職域の健康増進プロジェクトへ参加                          |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 自治体主催のスポーツイベント（歩数競争）に社内でチームを作って参加し競い合いながら運動を促している。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 84.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 47.4    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 57.0    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 47.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 47.0    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 47.4    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 58.1    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 54.8    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 59.6    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 56.1    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 49.9    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                          |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                         |
|               | 課題内容   | 社内ではメンタルヘルスに関する知識がまだまだ乏しく、メンタルが不調となる人は個々の特性によるものであるという誤った認識をするものもいた。そのことから、責任者は正しい知識を身に付け、まずは周囲の社員がいつもと違うことに気付いてもらうことが課題であった。そして、その変化に気付いたときは適切に対応し、不調者が出た場合でも早期発見、早期対応で、長い休職者を出さないことがもう一つの課題である。        |
|               | 施策実施結果 | 前年に各部門の責任者クラスに実施した「メンタルヘルス・ラインケア研修」の対象者を中堅層へ拡大し、外部講師を派遣して研修を開催。メンタルヘルスの4つのケアとコミュニケーションの必要性を学んだ。                                                                                                          |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | メンタルヘルスの不調は個々の特性に限らず誰にでも起こり得る。自分の接し方次第では相手がストレスを感じてしまうこともある。I（アイ）メッセージで伝えるアサーティブコミュニケーションを意識することで、相手を尊重しながら自分の気持ちを柔らかに表現できる方法を習得した。すぐに実行していきたい、また、自分だけで解決せず、産業医や社内の担当者に繋げることも大切であることを理解したとの声が受講者からあがった。  |
|               | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                                                |
|               | 課題内容   | 健康診断で所見のあった者の再受診率が低い。健診を受けることが目的となってしまうたり、異常値があっても症状がないことから軽視してしまう傾向がある。また、時間がないことを理由に、検査を後回しにする社員も目立つ。まずは、要検査、要治療の判定となったものを優先に、さらに、経過観察の中でも、将来の病気に繋がるリスクのある社員も対象に、早期に病気を発見し早期に治療することの重要性を理解させることが課題である。 |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 安全衛生たよりやメール、会議等で何度も繰り返し受診を勧奨し、最終的には担当役員が個別に再通知を行った。また、例年異常があっても治療をしていないと思われる従業員へは、産業医による個別面談で受診を促した。                                                                                                     |
|               | 効果検証結果 | 安全衛生推進役員が直接再受診を促すことで、再受診率は前年の29%から38%へと上昇がみられた。また、経過観察の判定であっても、生活習慣病予備軍等を含めて産業医との面談が必要と思われる社員を抽出。離れた事業所で働く社員の為に、オンライン、電話にて対象者100%面談実施。自身の健康状態の正しい理解と再検査や治療の必要性を早期に認識させることにより、生活習慣の改善に向けて取り組む姿勢が見られた。     |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：山形スバル株式会社

英文名：yamagatasubaru

■加入保険者：山形県自動車販売健康保険組合

非上場

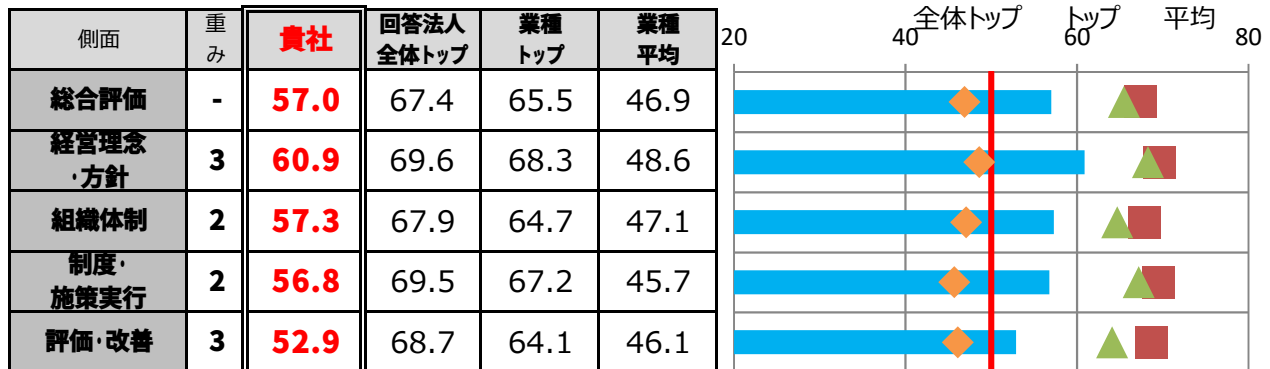
■所属業種：小売業

## ①健康経営度評価結果

■総合順位： **851～900位** / **3169 社中**■総合評価： **57.0** ↓0.2 (前回偏差値 57.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



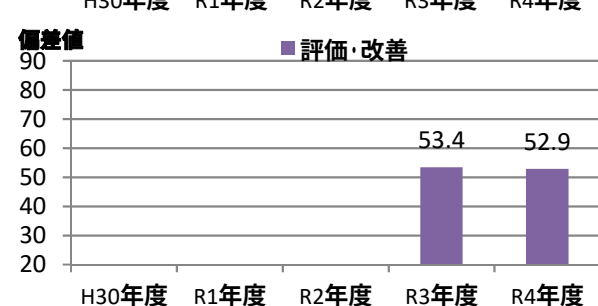
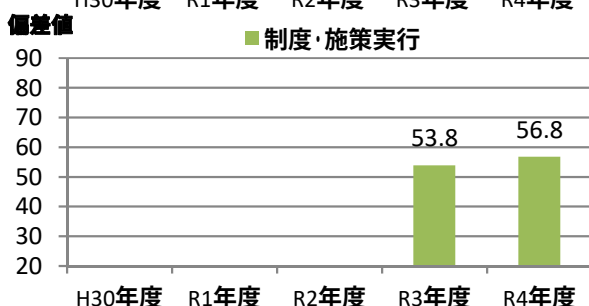
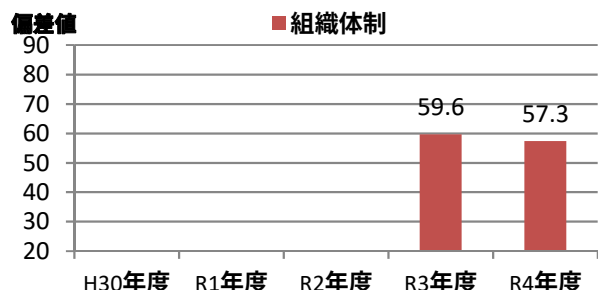
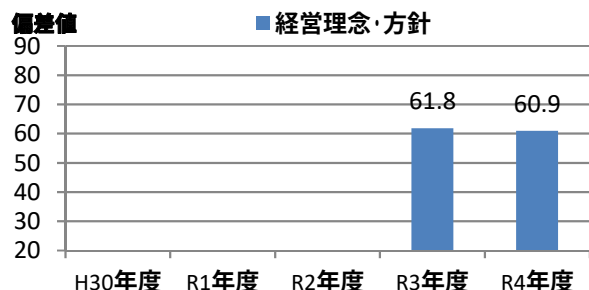
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

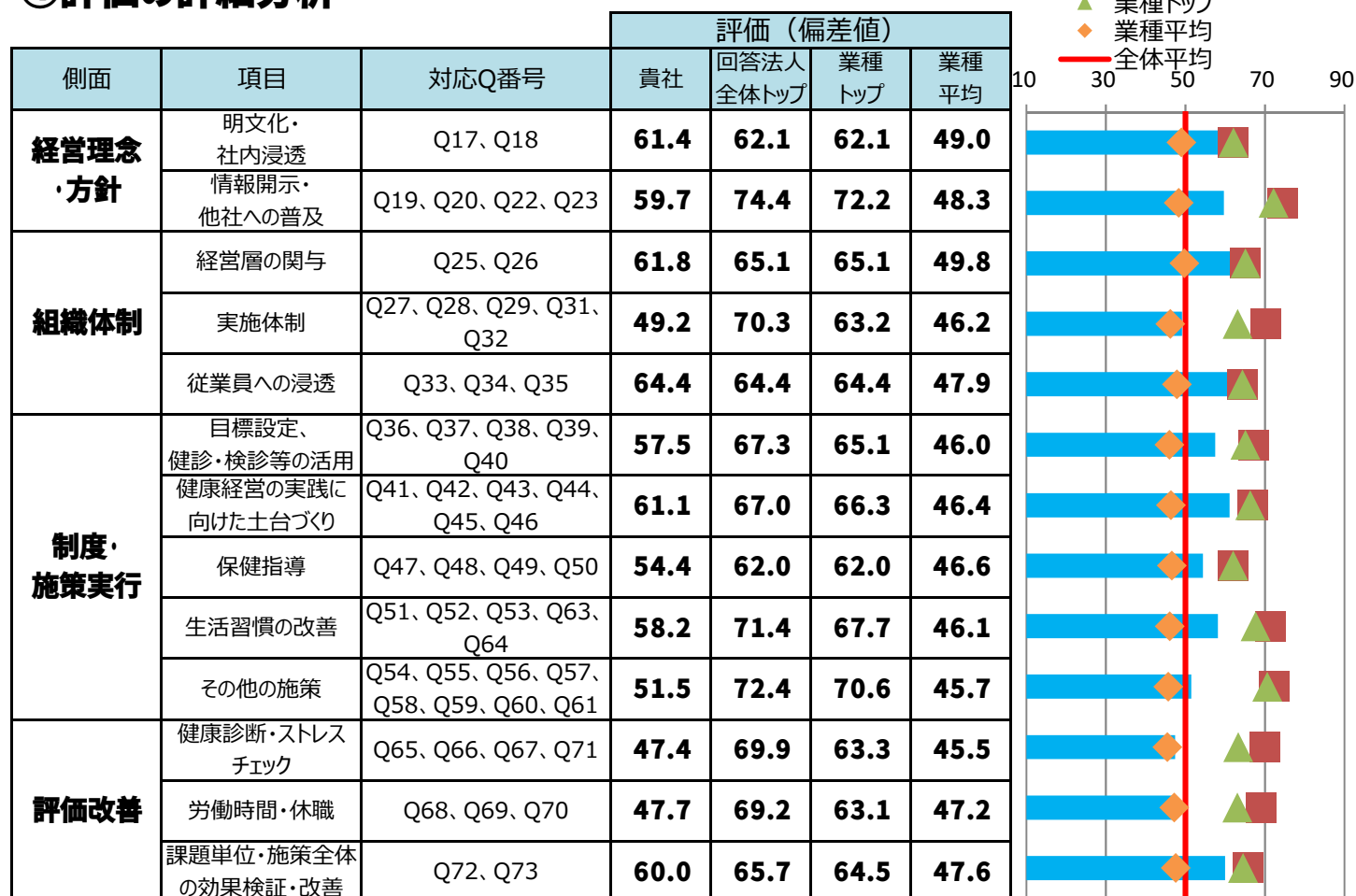
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度    | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|----------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 701～750位 | 851～900位   |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 57.2(-)  | 57.0(↓0.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社    | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                    |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>どの世代も偏りなく健康な人材がそろうことで、組織がスムーズに運営できること。次世代の活躍が期待できる新人へ指導がしっかり継承できれば会社は時代の流れがどう変化しても、盤石な組織体制を構築できるし、高水準のサービスを提供できる。新規採用活動と永く勤務してもらえることは、大変重要な課題と捉える。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>健康意識が向上することで会社全体の生産性が高まり、従業員間のコミュニケーションが良くなって、業務運営が円滑になり、会社への愛着がわく。その働き方や対応によってお客様へも楽しさが伝わり、お客様の信頼につながる。結果、勤続年数が伸びて、人材の定着に繋がる。従業員エンゲージメント調査 47.2ポイントから50ポイント 採用充足率100%を目指す。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                             |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                 |
| URL    | <a href="https://yamagatasubaru.com/company/csr">https://yamagatasubaru.com/company/csr</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 5      | 回 | 5                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 24     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |       |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 20.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                 |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供        |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 健康情報の共有や、病の要因となるタバコや生活習慣など社内で誰でも書き込みができる体制にしている |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 食生活改善にむけ、栄養化の高い食材でカロリーコントロールされた仕出し弁当を推奨し会議時も利用している             |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 20.0                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                       |   |                             |       |   |
|------------------------------|-----------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置   |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | ラジオ体操を毎朝、全員参加で実施している。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 100.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |       | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |       | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 60.8    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 48.8    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 52.4    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 48.2    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 53.7    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 47.7    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 50.3    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.9    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 57.0    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 51.8    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                       |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                                             |
|               | 課題内容   | 健康診断結果からメタボ率が増加傾向にあり、前年代で脂質異常が多いことが分かった。●2021年メタボ率28.0% 前年比-0.7% ●脂質再検対象は4年間で再検上位項目になっている。40歳以上のBMI適正体重維持率が2019年57.8%から年々低下。2021年度は52.0%。要因は食事と運動不足が関係していると考え特定健康診断と独自の再検フォローを徹底し社内から生活習慣、運動習慣の見直しが課題 |
|               | 施策実施結果 | 特定保健指導を勤務時間内で受診する。再検フォローを徹底し医療機関へ100%受診する。時間外管理を徹底し、有給プラス1で3連休の取組みを開始して、ウォーキングコンテストやクラブ活動参加促進を实行                                                                                                      |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 現時点でわずかな数値の改善はみられるが、BMI2021年52.0%（2020年57.0%） 定量的な効果はまだでていない。しかし、有給取得数が9.5日（前年7.1日）と増えたことでそれぞれのペースで趣味や運動が出来る時間が増えていることが、クラブ活動への参加やウォーキングコンテスト参加など運動習慣比率の向上へつながった                                      |
|               | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                                                                             |
|               | 課題内容   | 喫煙率は39.0%となっており、同業種平均39.0%から同様水準にあり喫煙者の健康に及ぼす悪影響と受動喫煙防止の観点から対策が必要である。喫煙者がたばこによって集中力低下から生産性に影響が出てくると考え、禁煙に対する取り組みが重要と考えた。                                                                              |
|               | 施策実施結果 | 喫煙所を屋外へ分離し喫煙時間も限定した。禁煙コンテストを実施し、達成者へ卒煙証書を授与してイベント化した。禁煙アプリを推奨し、身体だけでなくお金、時間を費やす、そして寿命に関わると認識を広げた。                                                                                                     |
|               | 効果検証結果 | 喫煙率は2019年度44.1%から2021年度39.0%へ削減できた。引き続きコンテストを開催していくことやたばこが健康に及ぼす影響を継続して周知していく。コロナ渦において喫煙中のタイミングは感染リスクが高まること、吸わない社員とのコミュニケーション格差をなくすことなどを考え、今後は敷地内禁煙への取り組みを实行したい                                       |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：富士スバル株式会社

英文名：Fujisubaru

■加入保険者：群馬県自動車販売健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

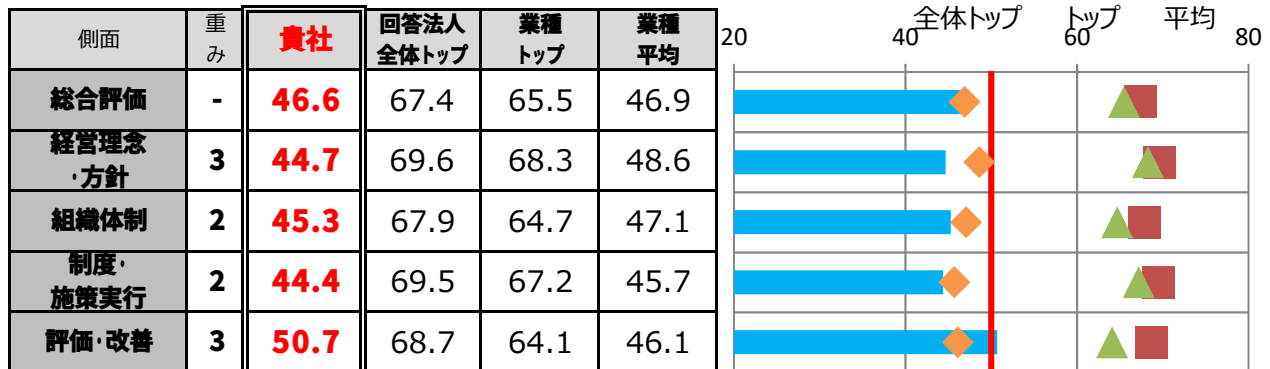
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2051～2100位 / 3169 社中

■総合評価： 46.6 ↓2.0 (前回偏差値 48.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



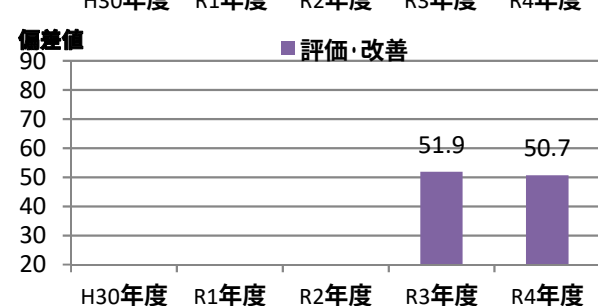
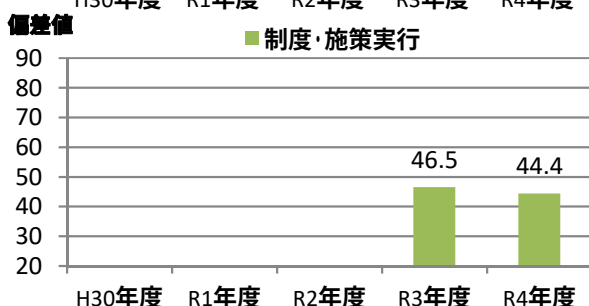
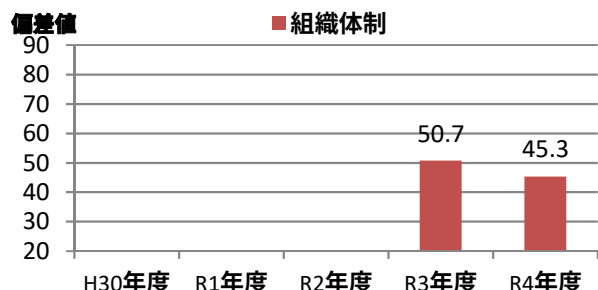
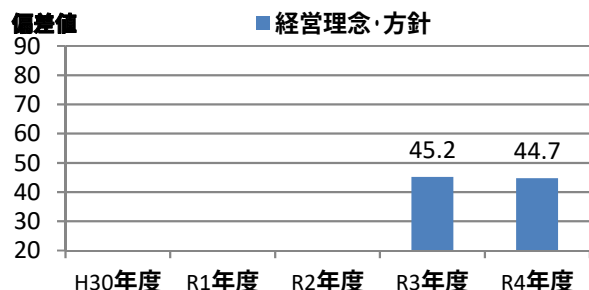
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

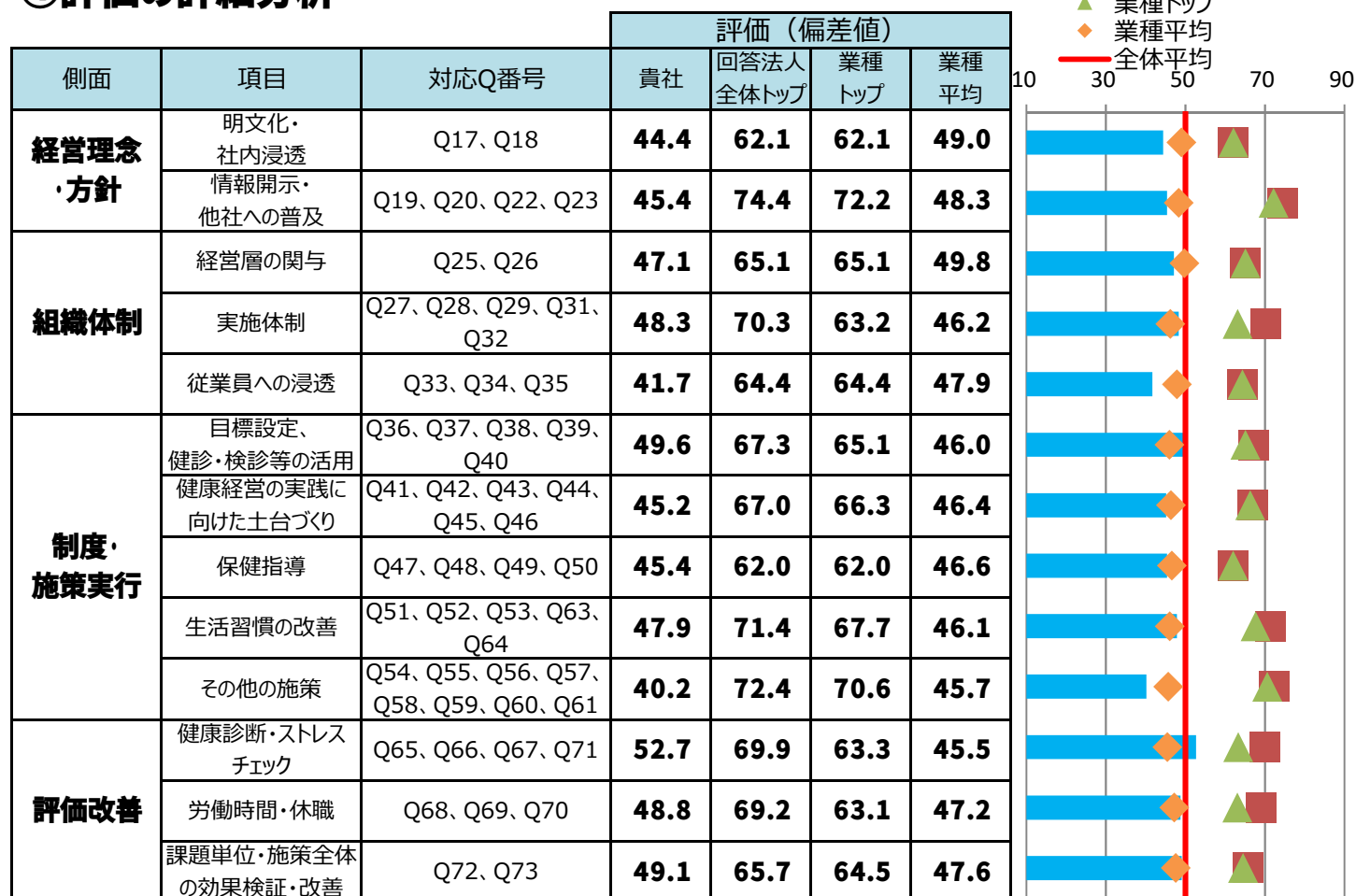
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 1701～1750位 | 2051～2100位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 48.6(-)    | 46.6(↓2.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                             |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>社員一人一人の健康を大切に考え、定期健康診断受診率100%達成や健康手当の支給、健康診断の受診結果を基に要再検査・要治療の方々への受診勧奨、感染症ワクチン接種支援にも積極的に取り組むなど、既に社員の健康への取組みを数多く取組んでおります。しかし成人病リスクが高い社員や高BMIの社員も多い為、社員が健康で末永く働いてもらう為には、今まで以上に健康に対する意識を高めてもらう必要があるという課題がある。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>日々の生活・運動習慣を見える化するアプリを活用すると共に、健康に関する研修や高リスク者へ指導を行い、社員がイキイキと働ける企業を目指している。社員の健康が良好に保たれば、パフォーマンスが上がり、より顧客に満足いただけるサービスの提供が可能だと考える。つまり「健康な社員が増える＝業績向上に貢献できる人材が増える」という効果を期待しており、有所見者率を今の30%台から20%台へ改善を目指している。</p>                               |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                 |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                     |
| URL    | <a href="https://www.fujisubaru.co.jp/healthcare/">https://www.fujisubaru.co.jp/healthcare/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 6      | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 6      | 回 | 1                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

|                              |     |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 0.1 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 90.0 | % |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|------|---|

- コミュニケーション促進

|                              |                                       |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供    |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 支店ごとに年1回以上の昼食会や懇親会を行い、職場のコミュニケーションを促進 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 98.9                                  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 98.9 | % |

- 食生活改善

|                              |                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                    |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 毎食ごとに自身が取得する食事を撮影し、保存することで偏った食生活にならないように見直しをする |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 4.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 78.0 | % |

- 運動習慣定着

|                              |                                            |   |                             |       |   |
|------------------------------|--------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                           |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 県主催のマラソン大会に協賛し、法人枠として従業員が参加し、参加費用の補助を行っている |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 0.1                                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 45.7    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 46.5    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 47.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 57.0    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 36.1    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 43.3    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 50.1    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 49.6    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 49.6    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 49.8    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                  |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                        |
|               | 課題内容   | 加入している群馬県自動車販売健康保険組合様に作成いただいている「事業所健康レポート」によると、2021年度は40歳以上の特定保健指導対象者割合は動機付け支援を含めると23%で、組合全体平均の25%を下回っているものの、39歳未満の高リスク保有者もあり、健康習慣病の高リスク者が多いという課題がある。                            |
|               | 施策実施結果 | 健康保険組合と力を合わせ、生活習慣病の発症リスクが高い社員に対する受診勧奨を実施。受診勧奨対象者数は、2020年度が45名だったの対し、2021年度は26名に減少した。                                                                                             |
|               | 効果検証結果 | 特定保健指導対象者の積極的支援の割合は、2020年度の15%から2021年度は16%と横ばい。昨年同様一定の効果が確認されているため、受診勧奨は継続していく。特定保健指導実施については昨年より参加人数が19%増え実施率が上がった。また更なる改善の為、生活習慣病高リスク保有者への保険指導を徹底していくと共に、運動習慣者比率向上の取り組みを実施する予定。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                                      |
|               | 課題内容   | 弊社は『社員が末永く健康で働いてもらえる企業』を目指しており、労働時間の適正化と、有給休暇を取得することでワークライフバランスの向上が必要だと考えている。しかし以前から慢性的な長時間労働と、有給休暇の取得日数が少ないという課題があった。2018年度と比較して所定外労働時間は23時間から21時間へ、有給取得率は42.1%から43.5%へ改善している。  |
|               | 施策実施結果 | 上記課題を解決する為、2019年度より次の3つのルールを作った。①店舗営業時間の短縮②有給休暇を6日間以上取得③全店舗20時までに退館。このルールを徹底することで、ワークライフバランスの改善に繋げる。                                                                             |
|               | 効果検証結果 | 2018年度と2021年度を比較すると、所定外労働時間が23時間から21時間へ2時間短縮され、有給休暇取得日数は7.8日から8.0日と0.2日増加するという効果がしっかりと表れた。                                                                                       |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | —     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタカローラ福岡株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会福岡支部

非上場

■所属業種：小売業

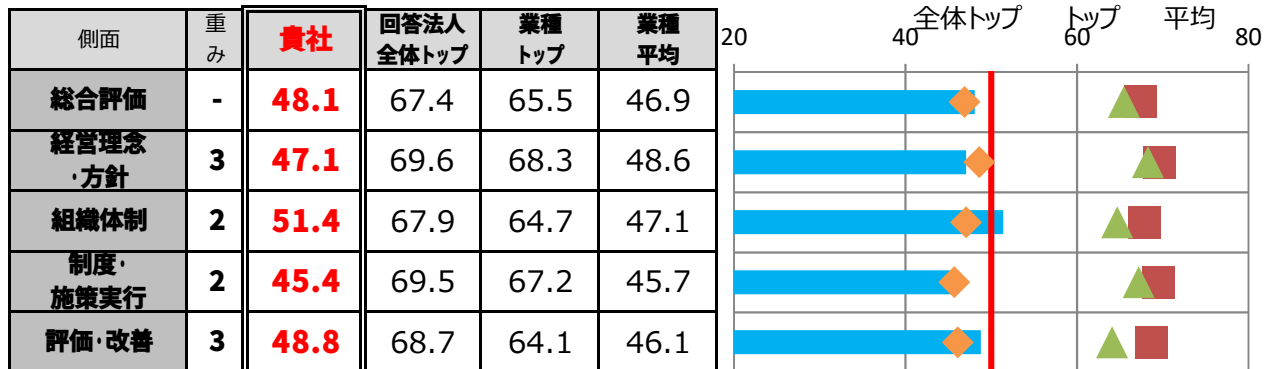
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 1901～1950位 / 3169 社中

■総合評価： 48.1 ↑3.3 (前回偏差値 44.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



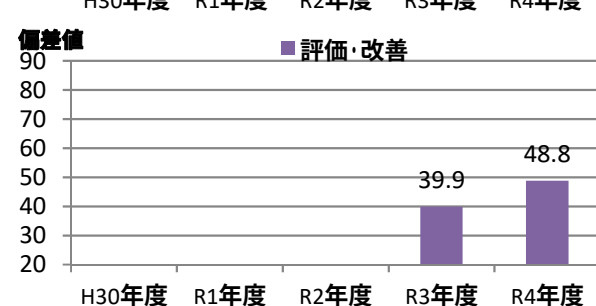
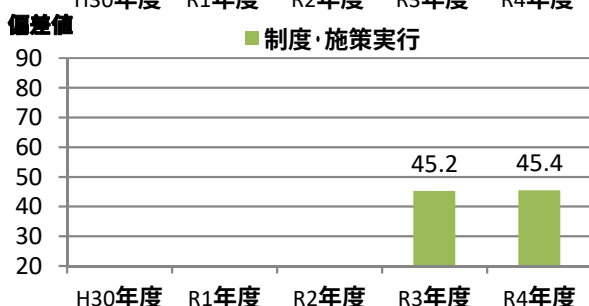
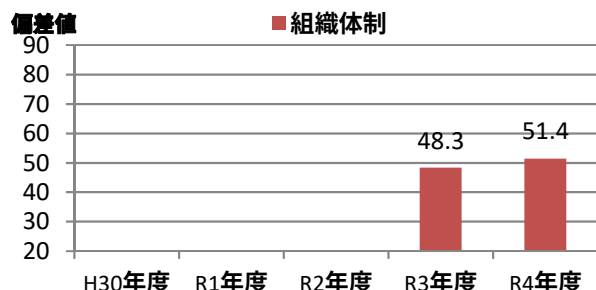
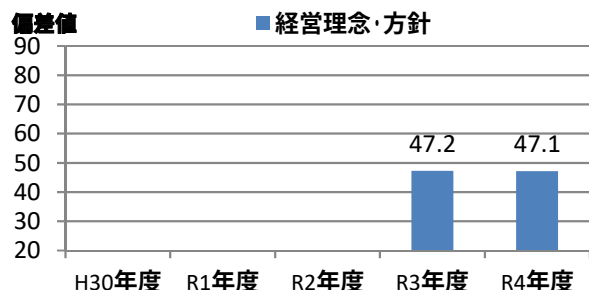
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

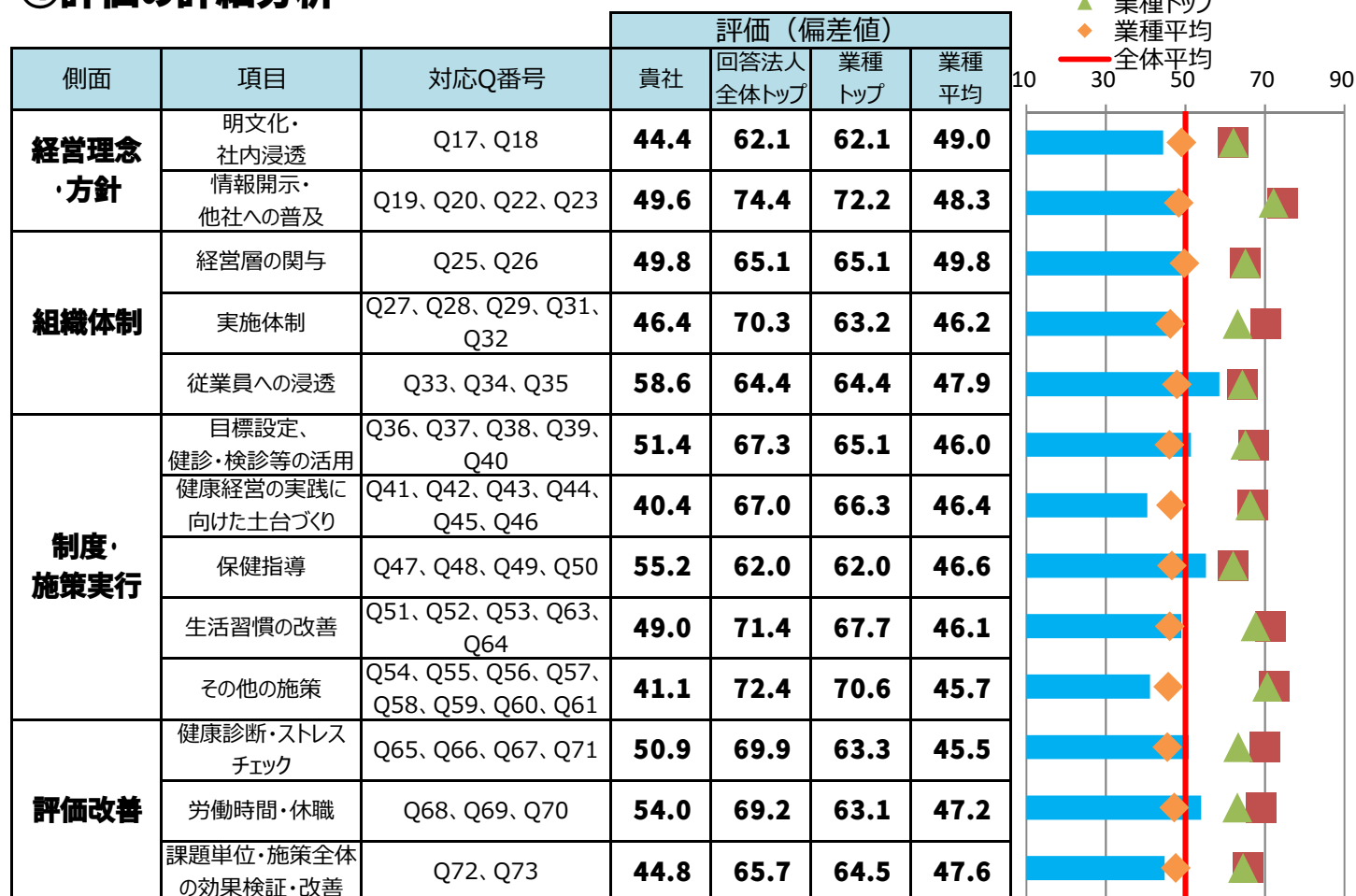
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 2101～2150位 | 1901～1950位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 44.8(-)    | 48.1(↑3.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                          |
|------------------|----------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上<br>離職者を減らすこと                               |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 社員が元気に笑顔で働くことができる職場環境となり収益向上や人材確保、離職率の低下につながることを期待しています。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                             |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                 |
| URL    | <a href="http://www.corolla-fukuoka.net">http://www.corolla-fukuoka.net</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 4      | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 2                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |       |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 15.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                       |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 地域の祭り参加やボランティア活動の参加支援実施。              |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                       |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置                 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 保健師による全従業員を対象とした保健指導の際、必ず栄養指導を実施している。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                                  |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | ファンづくり事業部活動推進（野球、サッカー、バスケット、ゴルフ、バレー等）グループ企業駅伝大会参加 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 25.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 99.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |     | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 8.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 54.2    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 55.1    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 52.4    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 51.8    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 44.4    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 50.4    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 39.1    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 38.7    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 34.7    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 40.0    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                               |
|---------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                   |
|               | 課題内容       | 残業問題、休日未取得が課題。                                                                |
|               | 施策実施<br>結果 | 勤怠システム導入により、勤怠状況をチェック。残業取得について店舗、部署ごとにチェックを行ない、適正にできてない職場への指導を実施により残業未取得者は減少。 |
|               | 効果検証<br>結果 | 少しずつ意識が変わってきた程度の変化。チェック、指導を継続し、管理職に対しての労務管理研修やセミナー開催をさらにレベルアップさせる。            |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                              |
|               | 課題内容       | メンタルヘルス対策                                                                     |
|               | 施策実施<br>結果 | メンタルヘルスに関する新任管理職研修実施                                                          |
|               | 効果検証<br>結果 | 研修対象を拡大し、継続した取り組みの検討。ハラスメントの対策も併せて実施要。                                        |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタカローラ新埼玉株式会社

英文名：

■加入保険者：勝又健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

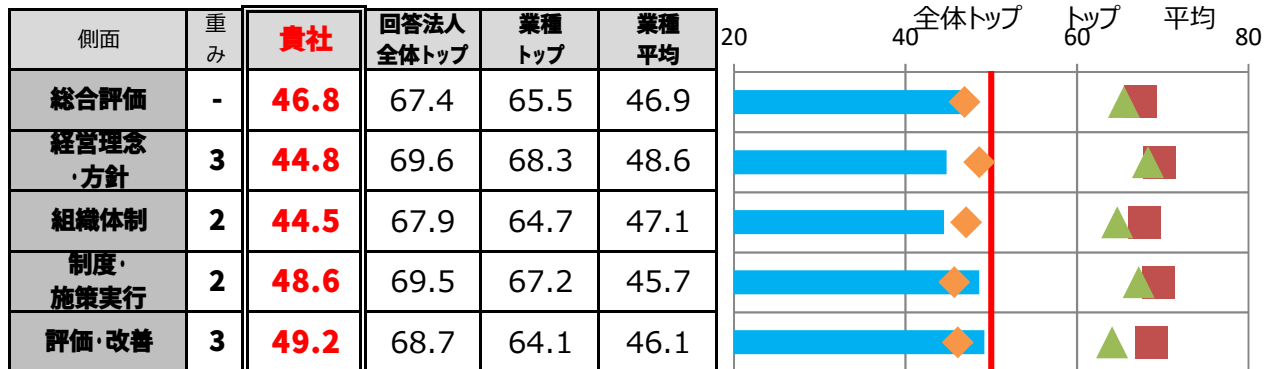
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：2051～2100位 / 3169 社中

■総合評価：46.8 ↑2.2 (前回偏差値 44.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



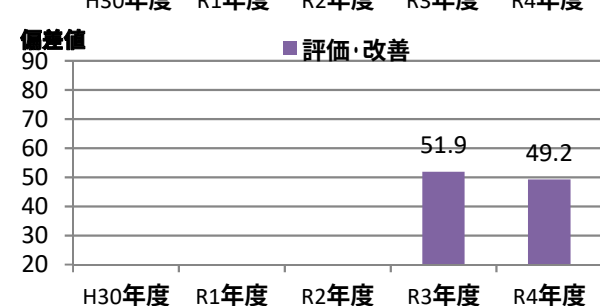
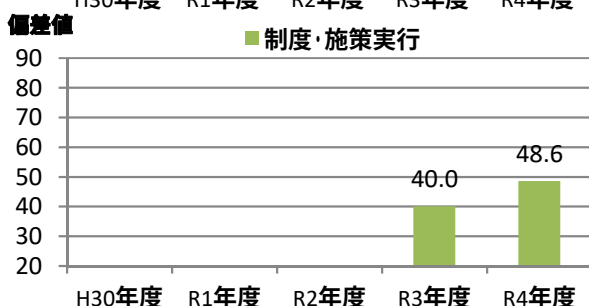
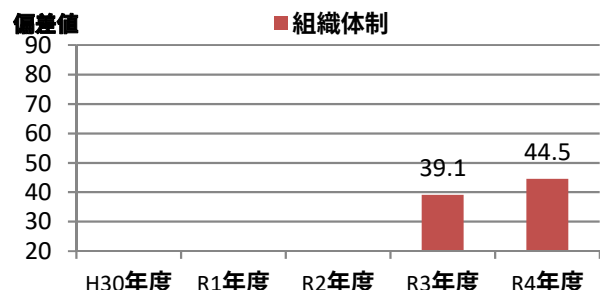
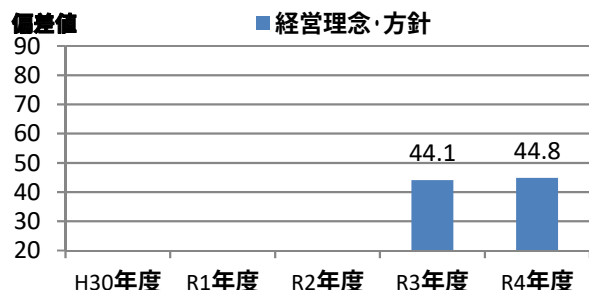
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

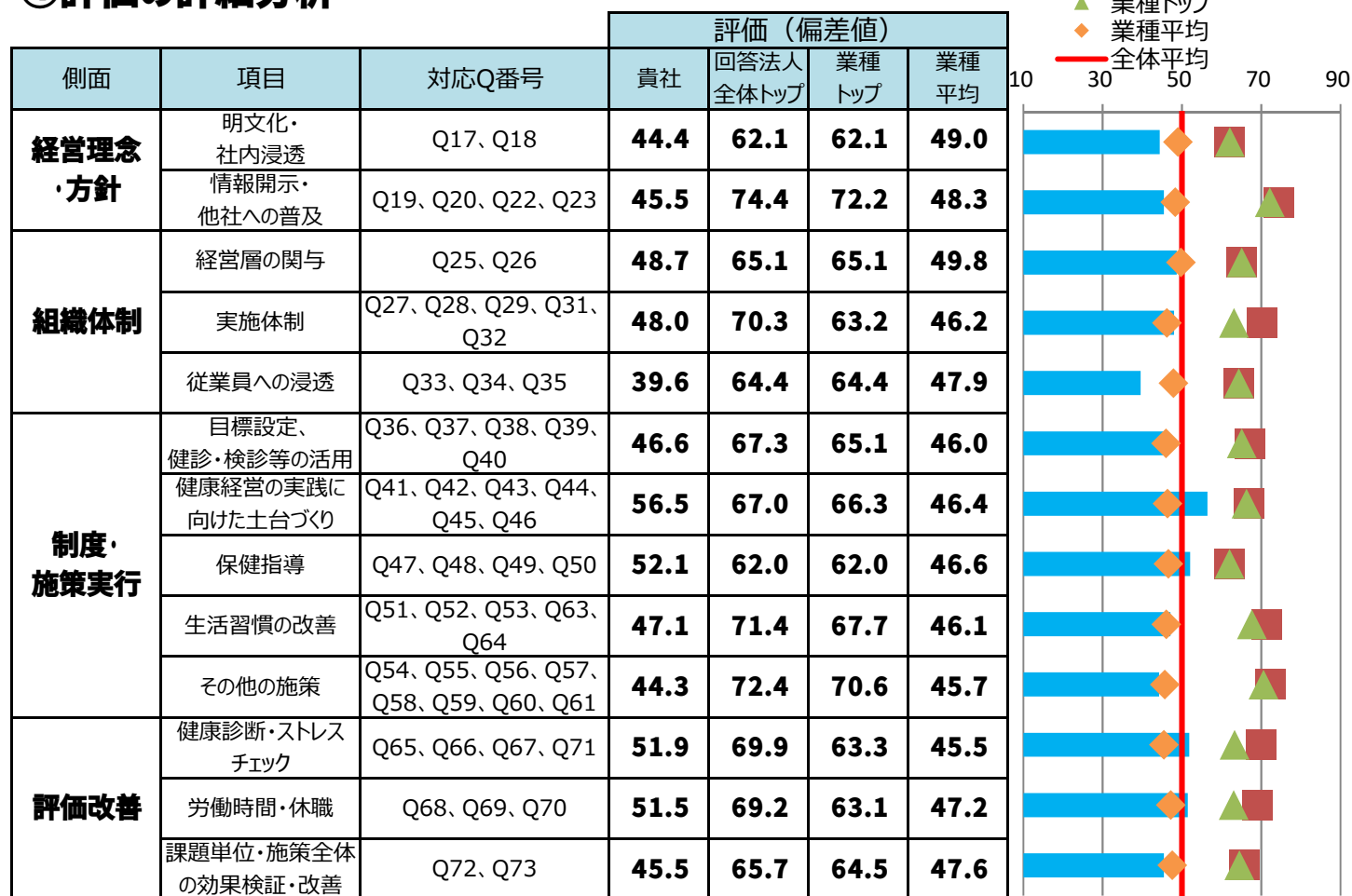
|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 2101～2150位 | 2051～2100位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 44.6(-)    | 46.8(↑2.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                      |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>人材定着や採用力向上</p> <p>昨年に引続き、新卒応募者数の減少が課題。<br/>従業員の働き方改革、健康管理の徹底、職種別、ランク別等、定期的な研修を実施することによる社員のモチベーションアップを図り、定着率の向上を目指し、事業活動継承が課題。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>より良い新卒応募者数の増加。<br/>従業員定着率の向上。<br/>社員と社員の家族の健康管理支援により安定した事業の継続。</p>                                                                |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                        |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | <p>自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ</p>                                                                                  |
| URL    | <p><a href="https://www.c-shinsaitama.co.jp/corporate/health">https://www.c-shinsaitama.co.jp/corporate/health</a></p> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | <b>1</b>  | 回 | <b>1</b>          | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>48</b> | 回 | <b>12</b>         | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |            |   |                             |              |   |
|------------------------------|------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>7.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |
|------------------------------|------------|---|-----------------------------|--------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                         |   |                             |             |   |
|------------------------------|-------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供 |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | クラブ活動推進の為の金銭的支援を継続的に実施。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>20.0</b>             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>75.0</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                                       |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート           |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | メタボ撲滅の為、無料アプリ活用を案内し、カロリー摂取等、健康管理ができる。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                       |   |                             |             |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                      |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 親善試合を含め、業務を調整することで社員が参加しやすい環境を整備している。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>20.0</b>                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>75.0</b> | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |             |   |
|-------|------|---------|-------------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | <b>73.3</b> | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |             | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |             | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 49.6    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 51.3    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 52.4    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 49.3    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 40.8    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 52.7    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 49.7    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 44.2    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 44.9    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 52.9    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                        |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                       |
|               | 課題内容   | 昨年度に引続き従業員の休職、退職理由の中でストレス関連の理由が増加傾向にある為、心の健康状態をチェックする事でストレス関係疾患発症リスクの低減。               |
|               | 施策実施結果 | 年1回のストレスチェック実施結果をもとに各部門長へ、社員のストレスチェック結果をフィードバックし、職場の雰囲気、従業員の働きやすい環境を整備。また心のケア相談窓口を設けた。 |
|               | 効果検証結果 | 休職者、退職者数は減少とらなかったが、ストレスチェックの数値の改善にはつながった。                                              |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                                                                      |
|               | 課題内容   | 復帰する前に産業医と面談を実施。休職後の職場復帰に不安を抱える従業員に対して復職後の就業時間等を具体的に提案。                                |
|               | 施策実施結果 | 就業と治療の両立を図る為、復職後の就業日程タイムスケジュールを作成提案。また個人面談を通して、復職に不安に思うことをひとつづつ解決した。                   |
|               | 効果検証結果 | 予め作成した復職後の就業日程タイムスケジュールの活用により、就業と治療の両立ができるようになった。                                      |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日産サティオ島根

英文名：NISSAN SATIO SHIMANE

■加入保険者：山陰自動車業健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

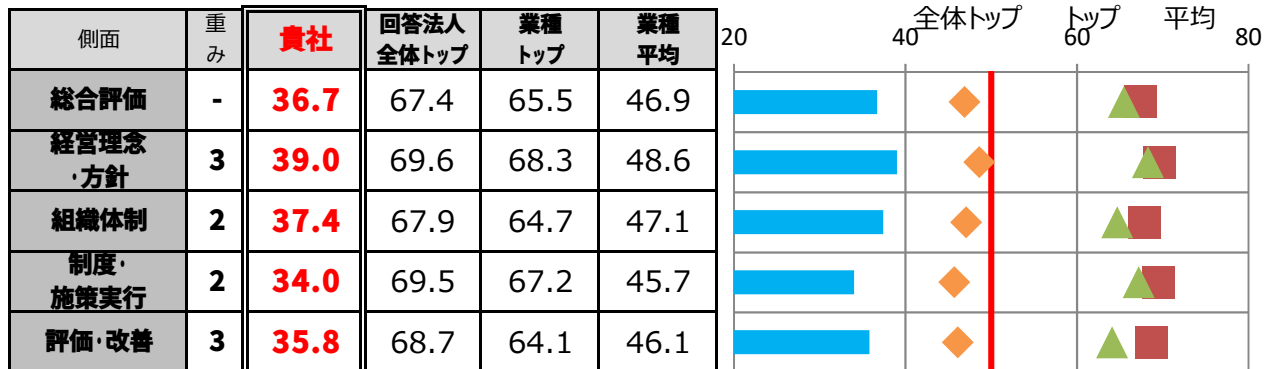
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2851～2900位 / 3169 社中

■総合評価： 36.7 ↓0.4 (前回偏差値 37.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



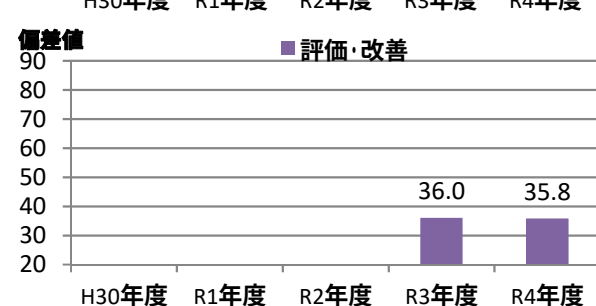
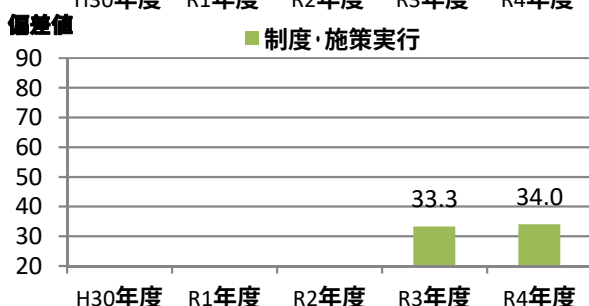
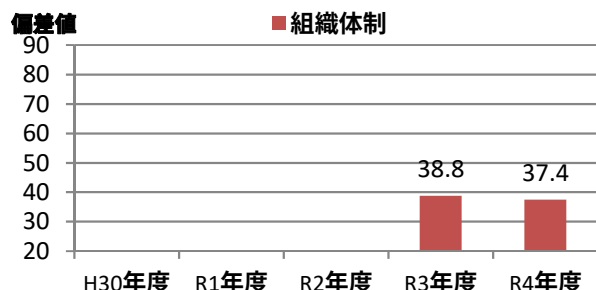
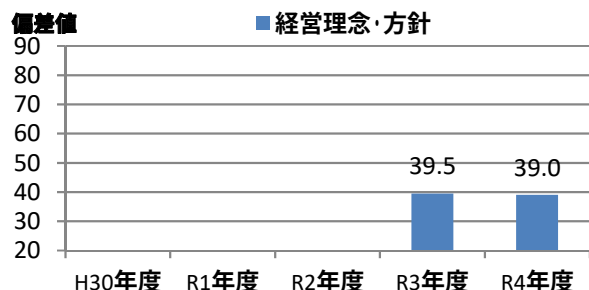
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

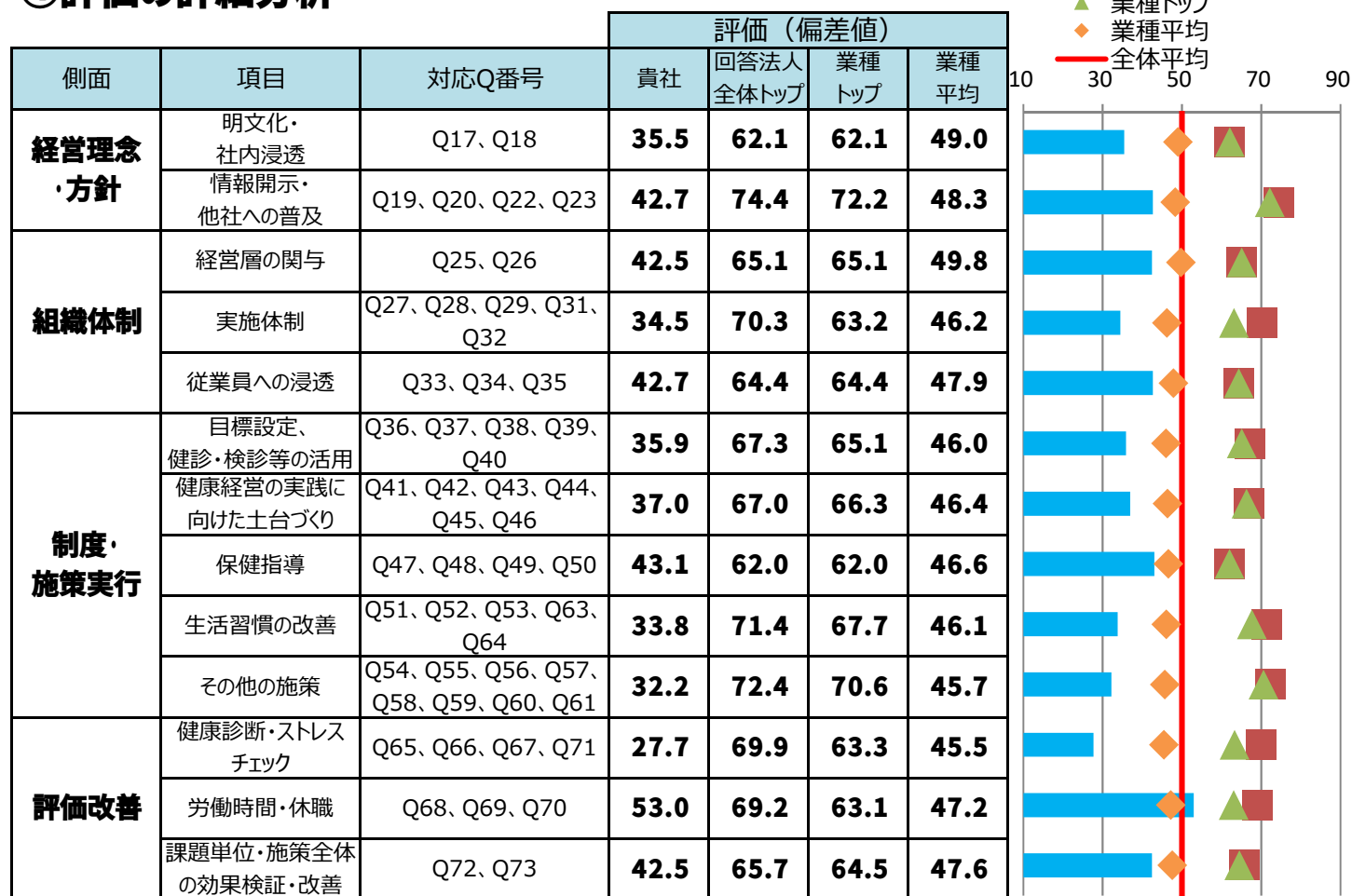
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 2551～2600位 | 2851～2900位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 37.1(-)    | 36.7(↓0.4) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |  |
|------------------|--|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 |  |
| 健康経営の実施により期待する効果 |  |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                               |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                                   |
| URL    | <a href="https://ns-shimane.nissan-dealer.jp/company/kenkou.html">https://ns-shimane.nissan-dealer.jp/company/kenkou.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 3      | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 4                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 96.9 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 97.6 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                       |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 地域の清掃ボランティア活動に毎年参加している。               |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                               |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                   |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 食生活から健康増進をはかるアプリを情報提供し、利用者全員ではないが利用状況を確認している。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                          |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 運動促進のアプリを情報提供し、社内報でアプリの使い方等を紹介し活用促進している。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 33.7    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 33.5    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 38.6    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 28.5    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 36.1    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 56.8    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 38.1    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 36.1    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 31.9    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 34.9    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                          |
|---------------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                                              |
|               | 課題内容   | 長年、残業削減の取組みを実施しているが、会社全体の残業時間は減っても、一定の社員に残業が集中する傾向にある。近年はコロナ禍により極端に残業が減っているが、今後コロナが落ち着けば再び残業が増えることが懸念される。                                                                                |
|               | 施策実施結果 | 終礼時に残業の有無や内容・時間を確認し残業の適正化を図った。残業の事前確認は全店舗でできているが、指示時間と実際の残業時間に乖離がみられる場合があり、残業指示と作業進捗把握の精度向上が必要。                                                                                          |
|               | 効果検証結果 | 年間残業時間の目標としている280時間を超えているのは、18年度18名、19年度11名、20年度3名と減少傾向。21年度は4名とほぼ前年並みではあったが、20年度同様コロナ禍の影響により残業が極端に減ったことが大きな要因であり、施策の効果とは言い切れない。今後は、パソコンのログや機械警備時間も確認し取組みを強化することで会社或いは個人の残業削減意識向上につなげたい。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | -                                                                                                                                                                                        |
|               | 課題内容   |                                                                                                                                                                                          |
|               | 施策実施結果 |                                                                                                                                                                                          |
|               | 効果検証結果 |                                                                                                                                                                                          |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: トヨタカローラ博多株式会社

英文名: TOYOTA COROLLA HAKATA CORPORATION

■加入保険者: 全国健康保険協会福岡支部

非上場

■所属業種: 小売業

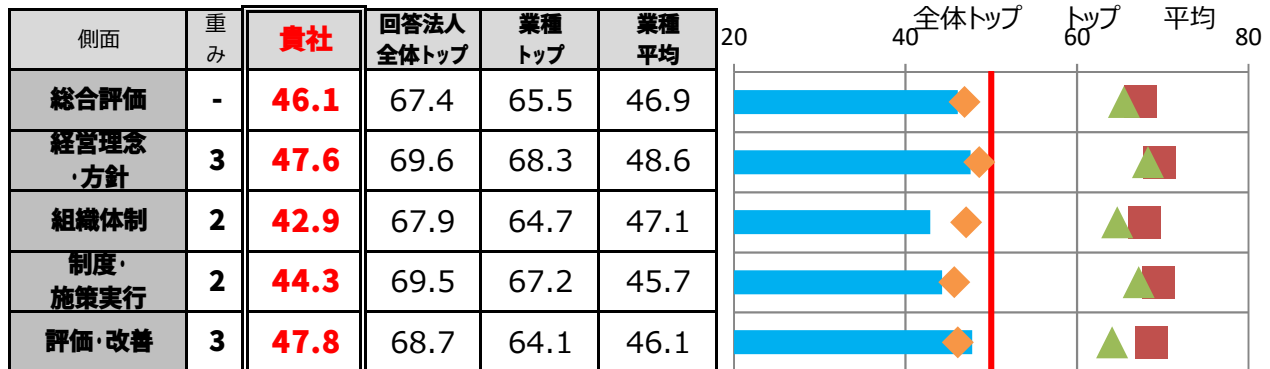
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2151~2200位 / 3169 社中

■総合評価: 46.1 ↑3.7 (前回偏差値 42.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



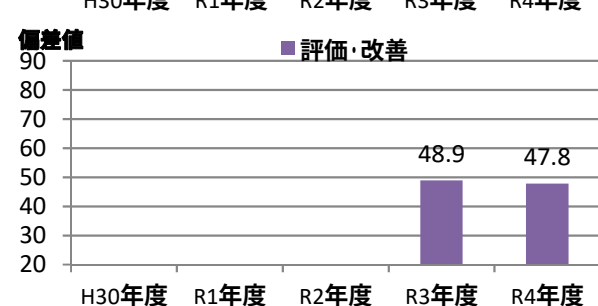
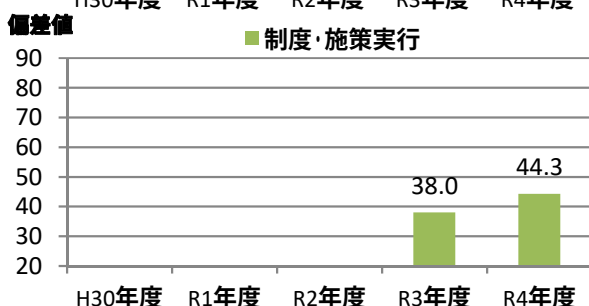
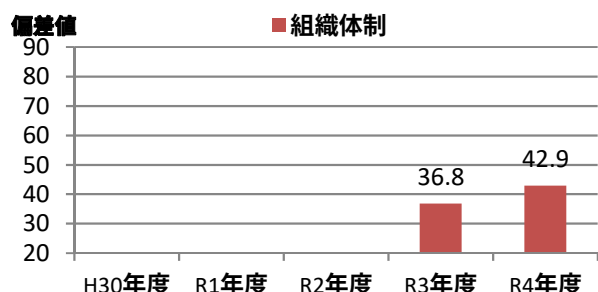
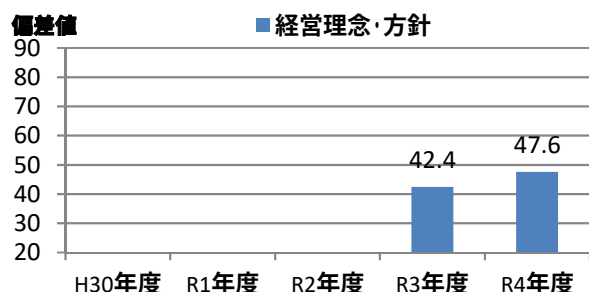
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

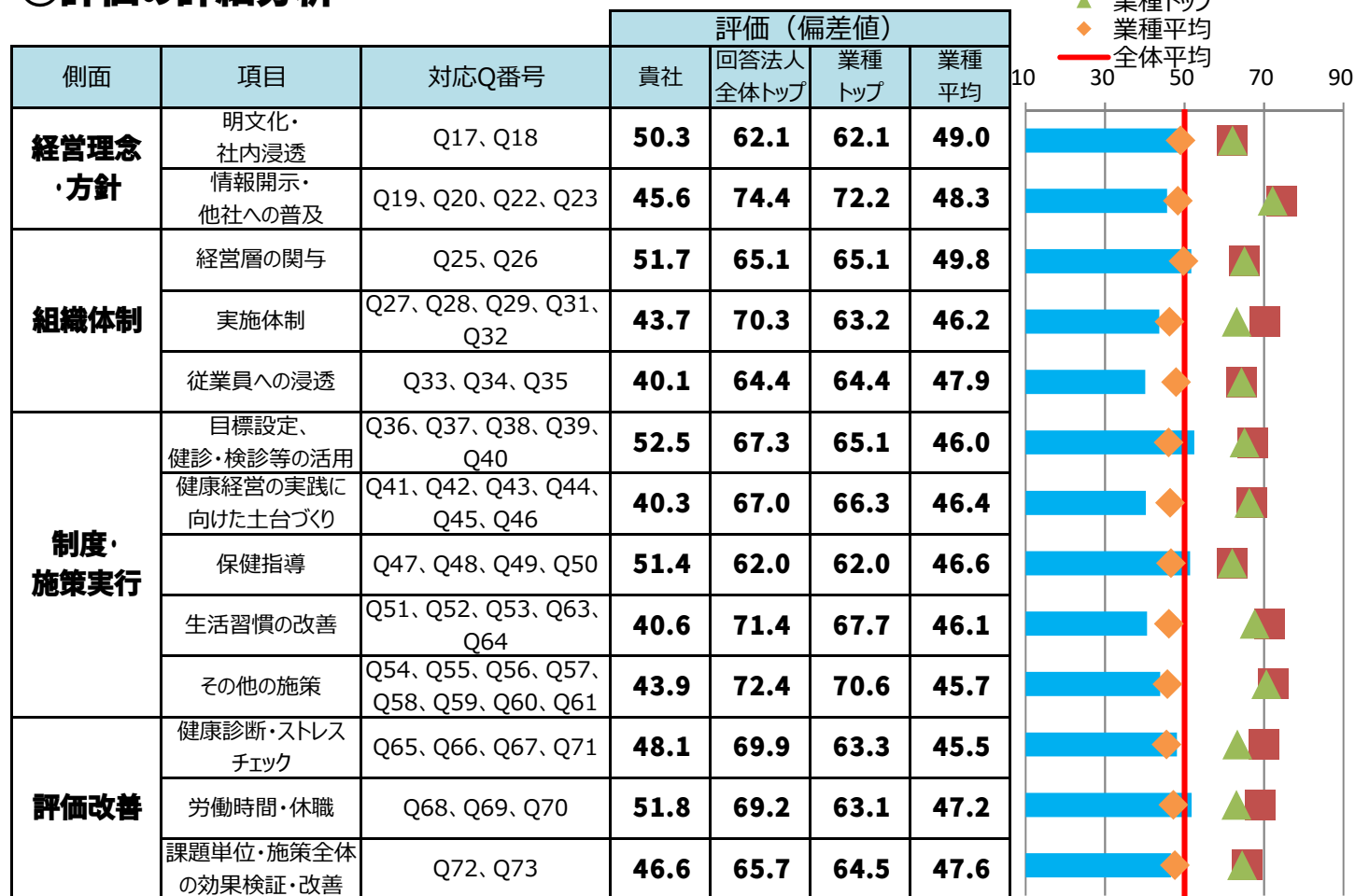
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 2301~2350位 | 2151~2200位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 42.4(-)    | 46.1(↑3.7) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                               |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>組織の活性化</b><br>会社全体で「従業員の心と体の健康づくり」に向けた取り組みを実施することにより、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織活性化につなげる。また、継続的な活動をするために年間計画書を活動レベルで落とし込み、会社全体でPDCAを意識したスパイラルアップな活動としていくことが重要と考える。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 取り組みを実施、見える化することにより、「従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる企業」として社会的に評価を受けることを期待する。<br>健康経営の申請は、当社の現状を定期的に確認できる良い機会の位置づけとしたい。                                         |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                                         |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ<br><a href="https://www.corolla-hakata.jp/corporate/kenkoukeieisenngenn">https://www.corolla-hakata.jp/corporate/kenkoukeieisenngenn</a> |
| URL    |                                                                                                                                                                         |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |           | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>24</b> | 回 | <b>11</b>         | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

|                              |  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|

- コミュニケーション促進

|                              |                                                     |   |                             |              |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供            |   |                             |              |   |
| 取組内容                         | LINE Works導入で会社の公式、任意グループのコミュニケーションツールとして活用を推奨している。 |   |                             |              |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |

- 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 各店舗でのオフィスグリコ、ヤクルトの定期訪問販売による社員購入斡旋。                             |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>60.0</b>                                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 運動習慣定着

|                              |                     |   |                             |              |   |
|------------------------------|---------------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置 |   |                             |              |   |
| 取組内容                         | 朝礼時のラジオ体操。          |   |                             |              |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>45.0</b>         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 44.1    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 51.3    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 47.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 45.1    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 38.9    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 48.1    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 44.9    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 44.6    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 59.8    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 39.4    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                     |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                    |
|               | 課題内容   | 2021年度のストレスチェックの集団分析結果により、管理職が変更となった職場において、前年度と比較し、高ストレスの傾向が高くなった職場が発生した。                                                           |
|               | 施策実施結果 | 管理職が変更となった高ストレスの傾向が高くなった職場の管理職に対して、集団分析の結果の説明を産業医、総務部長、総務部担当者にて実施し、今後の取り組み等を含め、職場環境改善に繋げるよう面談を実施した。                                 |
|               | 効果検証結果 | 管理職と直接面談を実施することにより、集団分析結果と管理職が抱えている課題から高ストレスとなる要因等の一部を共有することができた。その要因等から具体的な職場環境改善に繋げている状態である。その結果については、2022年度のストレスチェック（10月）にて実施する。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進                                                                                                          |
|               | 課題内容   | 婦人科検診の受診への意識が高い状態ではなかった。                                                                                                            |
|               | 施策実施結果 | 婦人科検診の一部費用補助制度を導入し、婦人科検診受診への意識向上を図った。                                                                                               |
|               | 効果検証結果 | 婦人科検診の受診率が前年比「10.5%」増加した。<br>2021年度 受診率53.9%<br>2020年度 受診率43.4%                                                                     |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：山梨トヨペット株式会社

英文名：yamanashitoyopet

■加入保険者：山梨県自動車販売整備健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

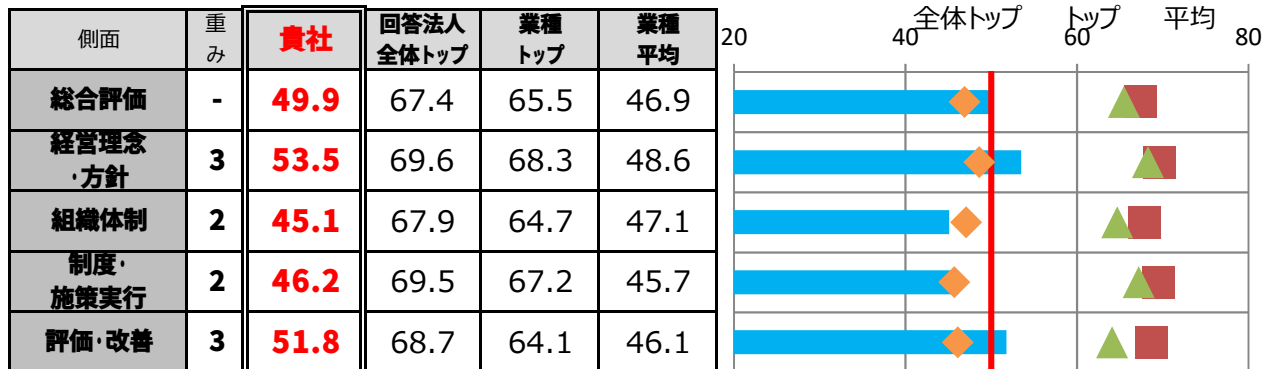
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1701～1750位 / 3169 社中

■総合評価：49.9 ↑6.2 (前回偏差値 43.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



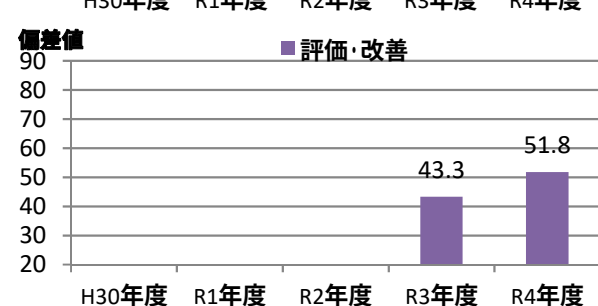
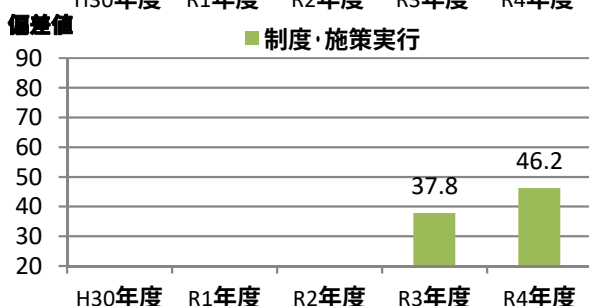
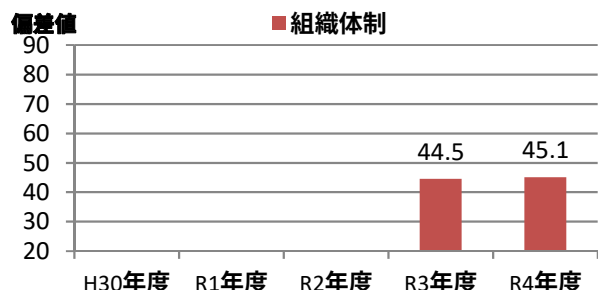
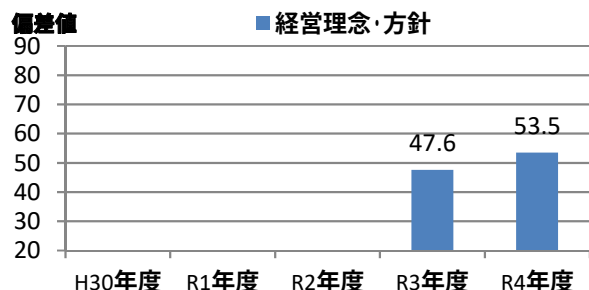
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

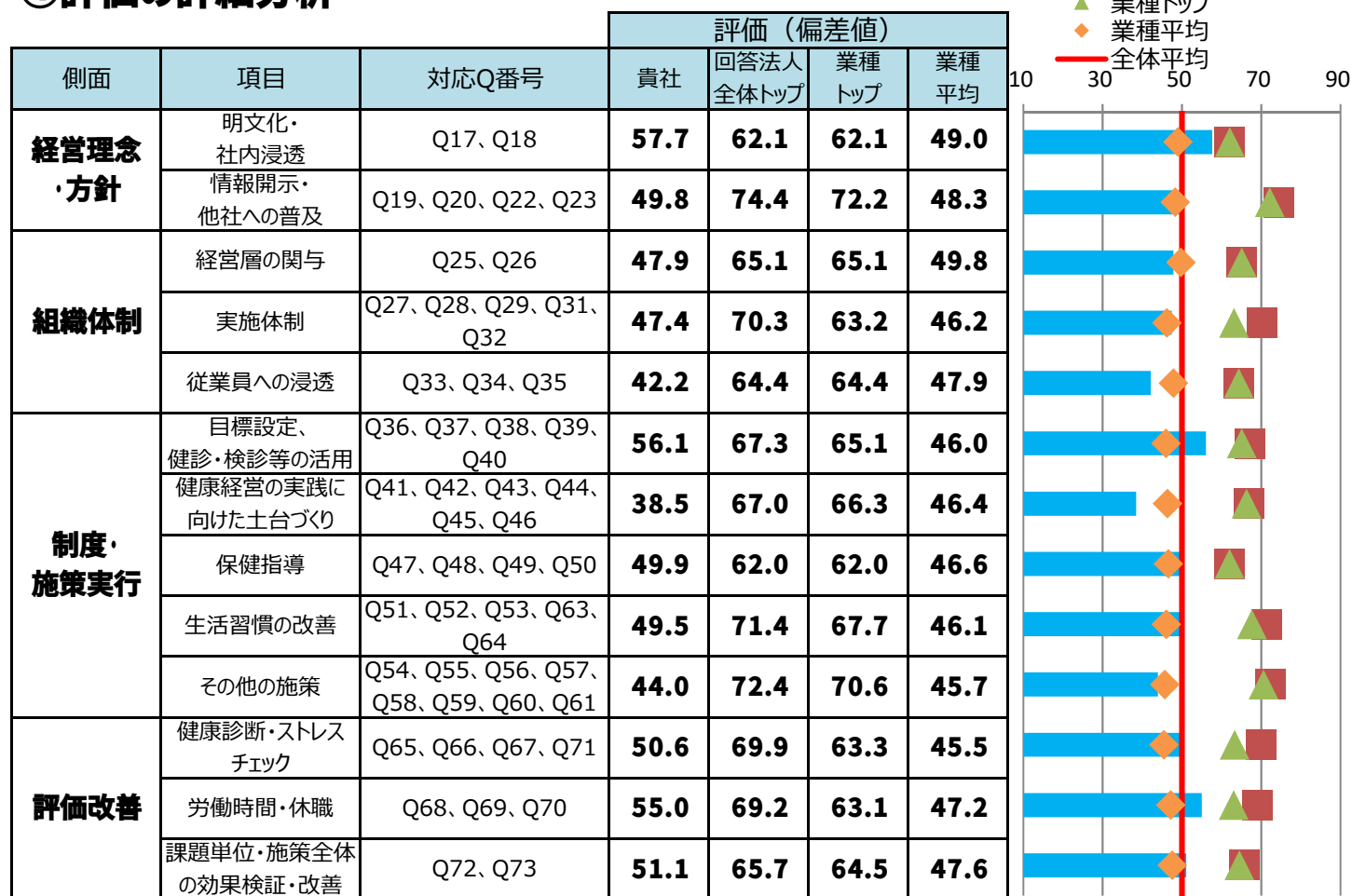
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 2201～2250位 | 1701～1750位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 43.7(-)    | 49.9(↑6.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                             |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 人材定着や採用力向上<br>採用した社員の育成・定着を図るためには、多くの技能・ノウハウを持つ従業員が健康で長期間働いてもらうことの実現が必要不可欠。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 若い人材を育成する上で従業員が長く働き続けたいと感じられる会社になりたい。具体的な指標として入社した従業員の5年後定着率90%を目指す。        |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                         |
|--------|-------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                             |
| URL    | <a href="https://yamanashi-toyopet.jp">https://yamanashi-toyopet.jp</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 4      | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 35     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 10.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供          |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | フットサルサークル等、全社員が参加可能なサークルを設置している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 16.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                     |   |                             |  |   |
|------------------------------|-------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート         |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 食生活改善のためにアプリ「カロママ」利用を社内イントラで周知している。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助              |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 全社員を対象に、社内イントラで提携スポーツジムの利用を案内している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 10.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 10.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 46.4    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 52.8    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 47.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 50.5    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 42.2    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 50.5    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 41.0    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 53.8    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 45.8    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 47.3    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                                                  |
|---------------|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                                                                                             |
|               | 課題内容       | 毎年インフルエンザに感染する社員が多く、一時的に欠勤者が増え、生産性が低下することがあった。これを防ぐことが必要である。                                                                                                                                     |
|               | 施策実施<br>結果 | インフルエンザ予防ワクチン接種費用を会社で負担し、また、従業員がこの接種を受けやすいように医師または看護師に店舗を巡回し接種してもらう。                                                                                                                             |
|               | 効果検証<br>結果 | インフルエンザ予防ワクチン接種費用の負担と、全店舗巡回でのワクチン接種を行うことにより、直近3年間のインフルエンザの流行時期におけるインフルエンザを含む欠勤者の数は以下の通り。<br>2019年（接種者121人、欠勤者22人）2020年（接種者122人、欠勤者17人）2021年（接種者113人、欠勤者17人）<br>現在、一時的な欠勤者が増えることによる生産性の低下は少なくなった。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                                                                        |
|               | 課題内容       | 当社の喫煙率は2018年度48.5%と非常に高く、従業員本人の健康促進と受動喫煙防止の観点から喫煙率を下げる必要がある。                                                                                                                                     |
|               | 施策実施<br>結果 | 喫煙者に呼びかけ、希望者にはオンライン卒煙プログラムを提供した。                                                                                                                                                                 |
|               | 効果検証<br>結果 | 定期健康診断で喫煙状況を把握したところ、2021年度の当社の喫煙率は42.7%まで低下した。                                                                                                                                                   |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：青森スバル自動車株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会青森支部

非上場

■所属業種：小売業

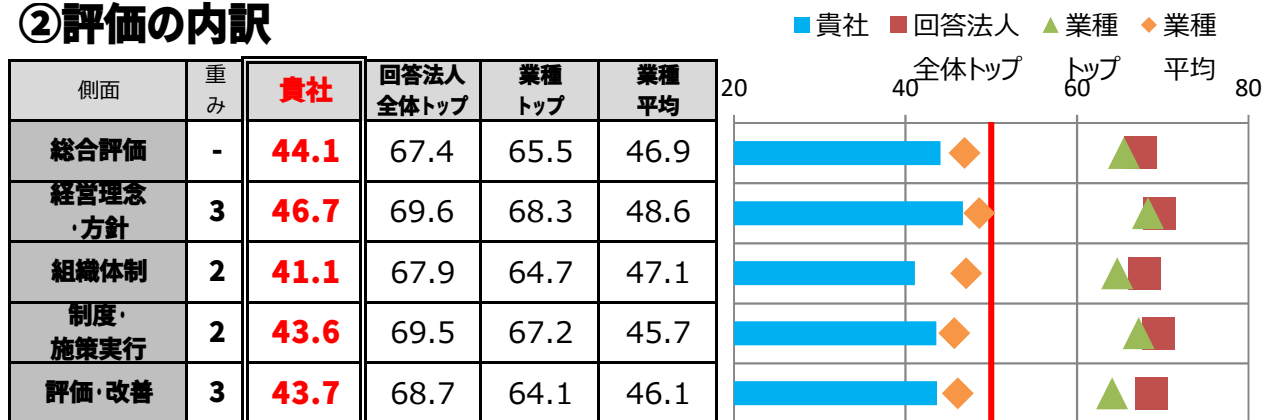
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：2351～2400位 / 3169 社中

■総合評価：44.1 ↓1.4 (前回偏差値 45.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



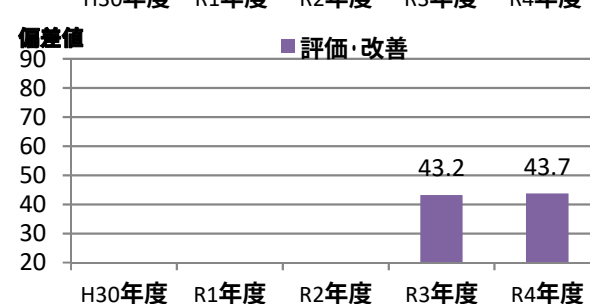
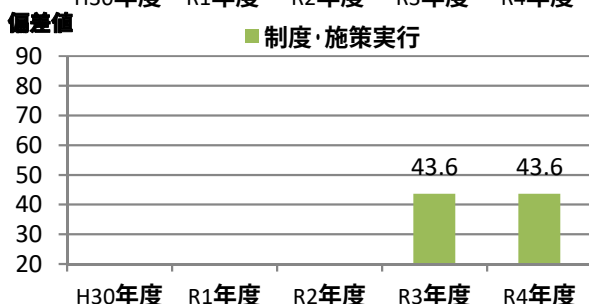
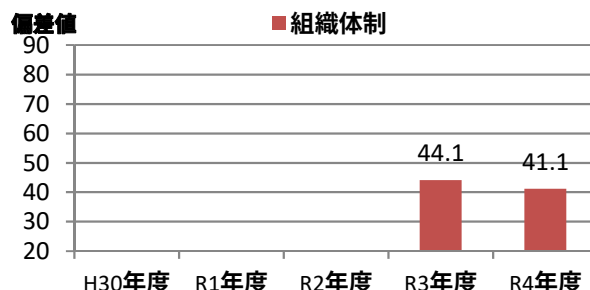
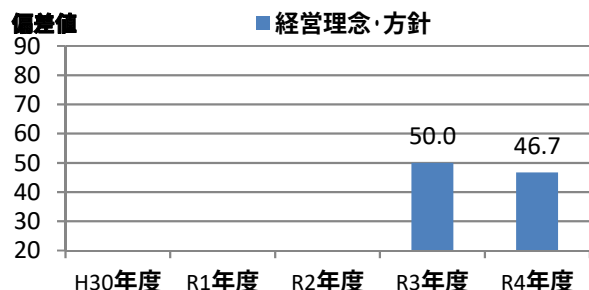
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

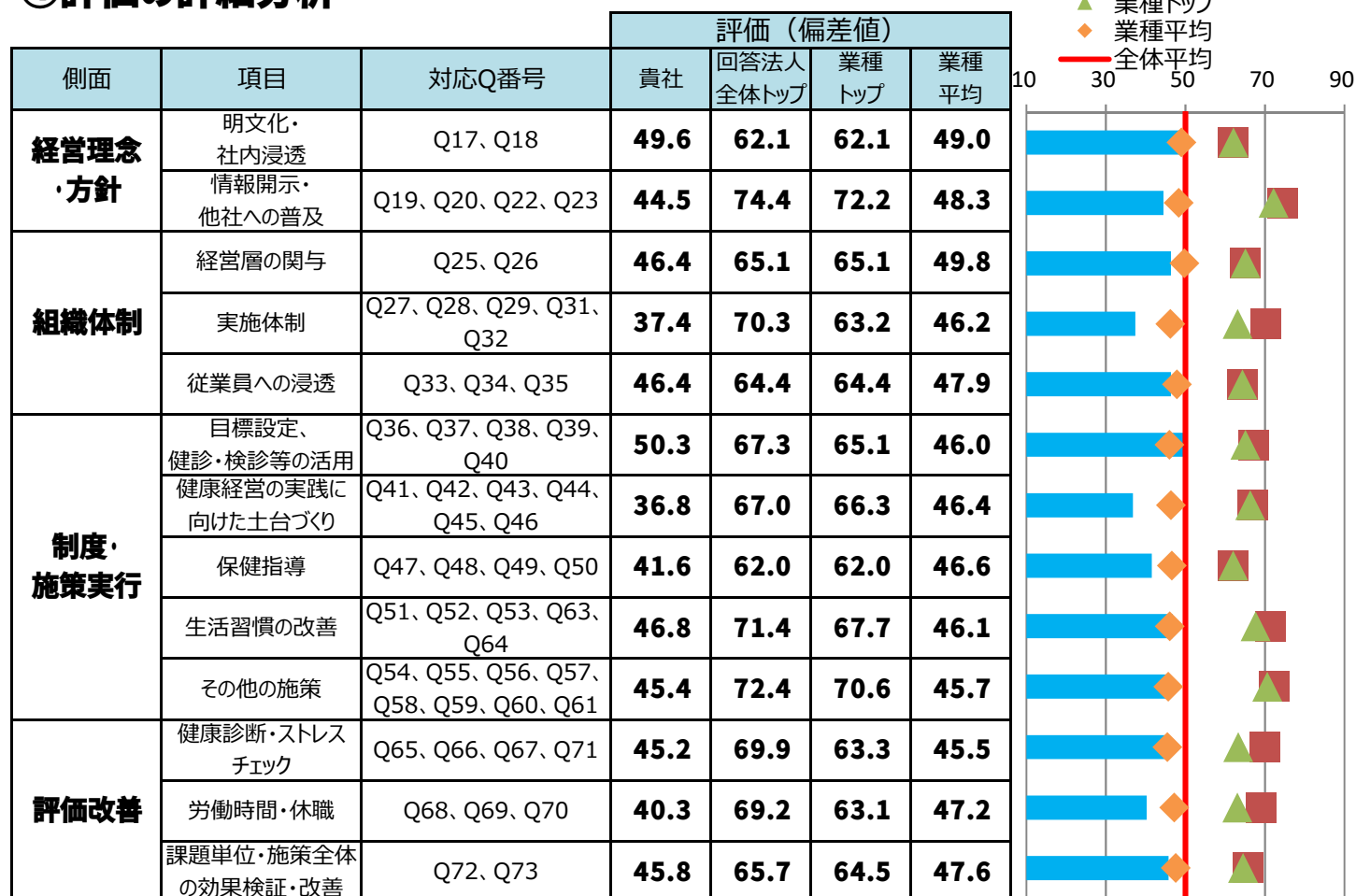
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 2001～2050位 | 2351～2400位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 45.5(-)    | 44.1(↓1.4) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                    |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>従業員の平均年齢が上昇し、新規採用が難しい中、数年前と比べても従業員数が減ってきている。今いる従業員が健康で効率よく、よりよいパフォーマンスを発揮出来るようにする事が、事業活動を推進する上で大きな課題である。</p>                                        |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>パフォーマンスの向上により生産性が良くなる事で、ワークライフバランスの取組に繋がり、心身共に健康的に働く事に繋がる事が期待できる。健康的に働けるよう運動の習慣化に向けた取り組みや、睡眠・食生活改善の情報提供等を行った結果、特定保健指導該当率を2020年度の28.1%から2021年度は21.1%と改善がみられた。目標の20.1%を再度目指す。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                         |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                             |
| URL    | <a href="https://www.aomori-subaru.co.jp/csr/">https://www.aomori-subaru.co.jp/csr/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |           | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>12</b> | 回 | <b>4</b>          | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |             |   |                             |             |   |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>97.9</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>98.6</b> | % |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                         |   |                             |             |   |
|------------------------------|-------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供 |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 社内クラブ活動への金銭的援助          |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>17.0</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                             |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 食生活改善に向けたアプリの活用を社内報で推進      |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                     |   |                             |             |   |
|------------------------------|---------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置 |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 全社員による毎朝のラジオ体操を実施   |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>81.6</b> | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |             |   |
|-------|------|---------|-------------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | <b>90.0</b> | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |             | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |             | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 42.6    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 45.4    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 47.1    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 47.9    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 47.6    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 36.5    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 41.5    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 42.7    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 48.6    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 45.5    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                        |
|---------------|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 従業員の喫煙率低下                                                                                              |
|               | 課題内容       | 全国の喫煙率が厚生労働省の調査において、16.7%の中当社では2020年度全従業員中、喫煙率が43.9%と高い割合となっている。従業員の健康意識の低さと、将来の健康リスクがある。              |
|               | 施策実施<br>結果 | 禁煙チャレンジの実施、禁煙外来の医療機関の情報提供、国立がん研究センター様との禁煙支援研究への参加によるアンケート実施を行った。                                       |
|               | 効果検証<br>結果 | 禁煙チャレンジ参加者は1名で、チャレンジ期間以降は喫煙再開しているが、本数は減ったとの事。また、2021年度の社内喫煙率は42.2%とわずかに減少した。今後も定期的な情報発信や、禁煙チャレンジを行いたい。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                                                      |
|               | 課題内容       |                                                                                                        |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                                                        |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                                                                        |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社和光

英文名：WAKO Co., Ltd.

■加入保険者：セイコー健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

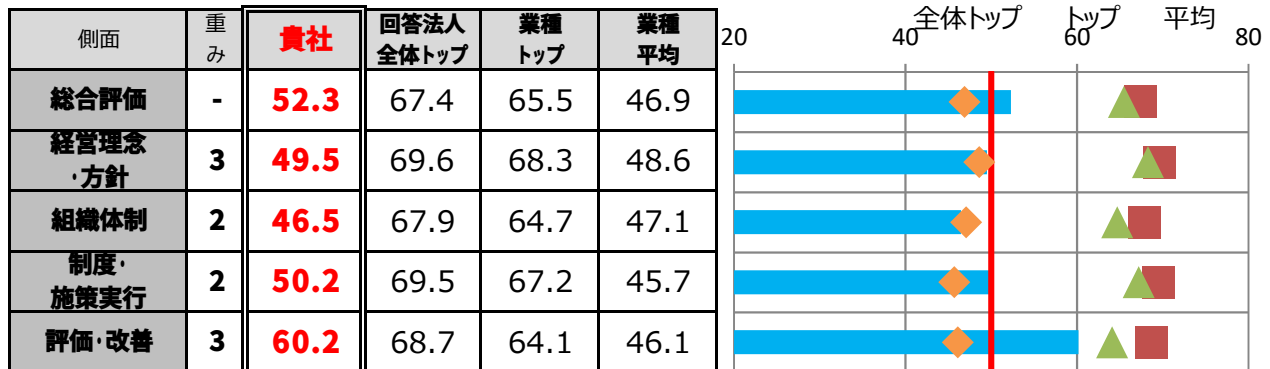
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 1401～1450位 / 3169 社中

■総合評価： 52.3 ↓0.3 (前回偏差値 52.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



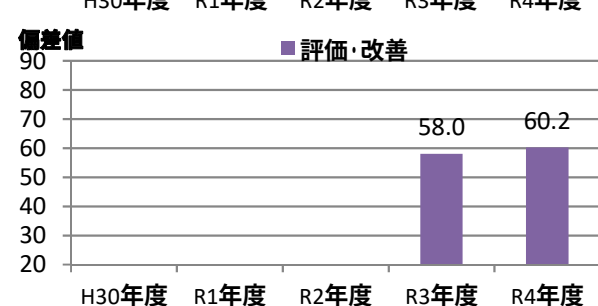
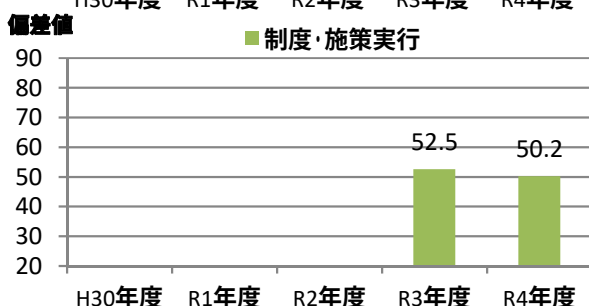
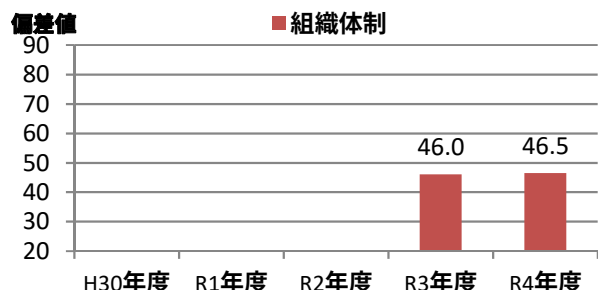
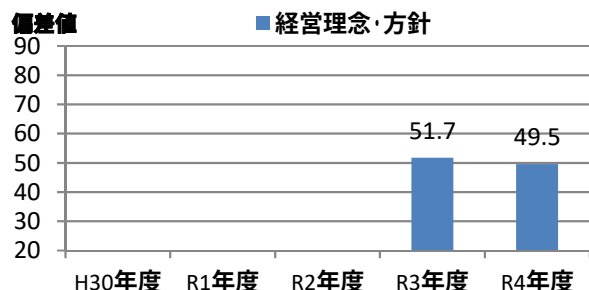
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

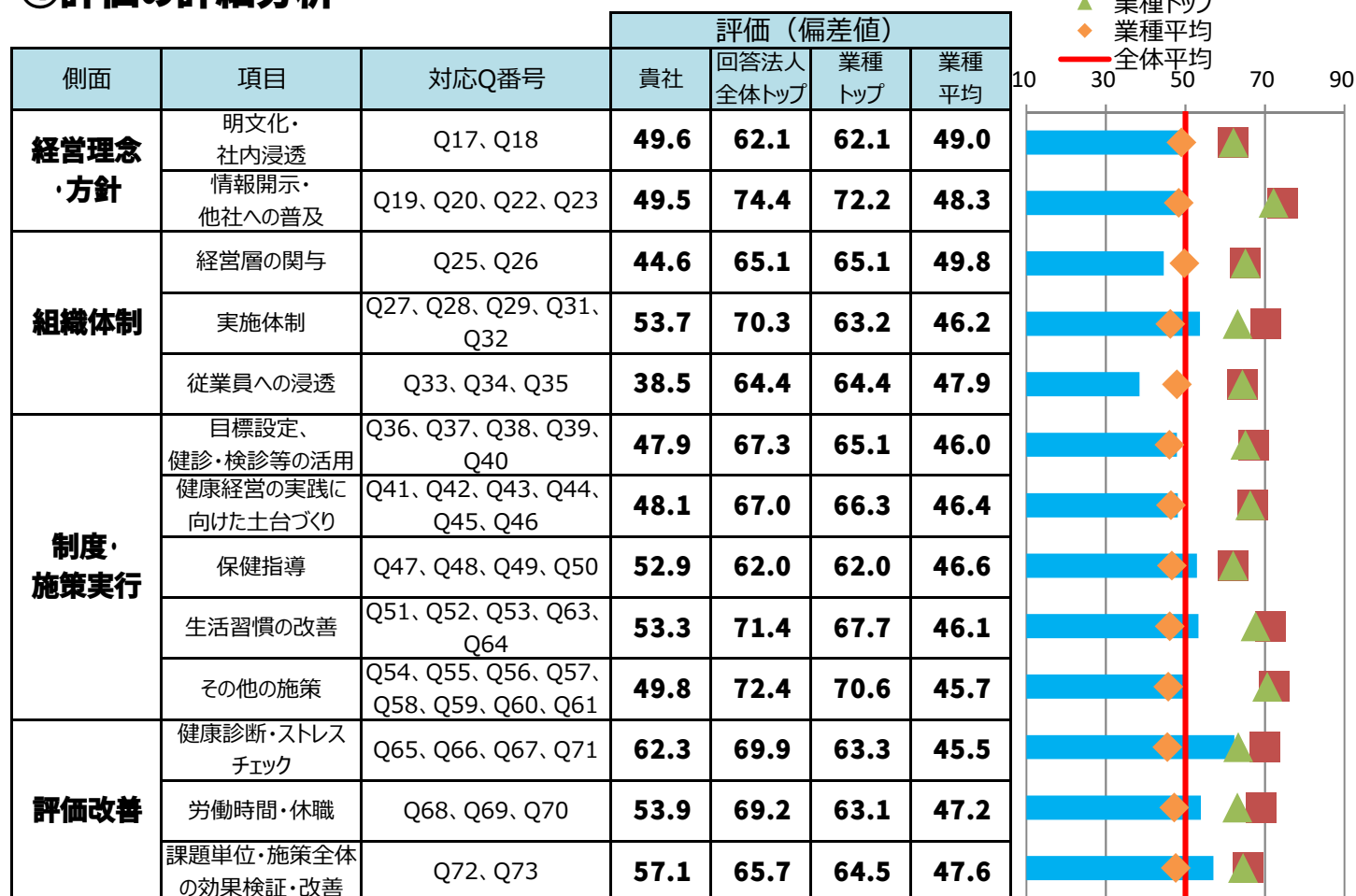
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 1251～1300位 | 1401～1450位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 52.6(-)    | 52.3(↓0.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                         |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>第8次中期経営計画（2023年3月期から5ヶ年）において、人材の育成を成長戦略の柱とし、エンゲージメント向上とダイバーシティ推進に取り組み、事業のサステナブルな成長・発展に寄与することをのり人材戦略の基本方針としている。社員全員が働きがいをもって業務に臨み、事業の成長・発展に寄与するためには、健康であることが全ての原点であり、健康経営に関する取り組みは欠かせないという課題認識を持っている。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>健康経営推進により、社員が健康でいきいきと働くためのサポートを行うことで、ワークエンゲージメントが向上し、業績向上、生産性向上に繋がることを期待している。社員の働きがいと測る指標として、本年度よりグループ横断でワークエンゲージメント調査を定期的実施し、これらの結果も参考にしながら「経営トップ」「各社人事担当」「健康保険組合」が一体となってグループ全体で健康経営の取り組みを進めていく。</p>                                |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                             |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | コーポレート・ガバナンス報告書                                                                                                                                             |
| URL    | <a href="https://www.seiko.co.jp/ir/management/pdf/governance_report_220812.pdf">https://www.seiko.co.jp/ir/management/pdf/governance_report_220812.pdf</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | <b>13</b> | 回 | <b>1</b>          | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>11</b> | 回 | <b>3</b>          | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |              |   |                             |            |   |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>0.0</b> | % |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 社内イントラに社内報を掲載し、コミュニケーションツールとして活用している     |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 社員食堂で栄養バランスを考慮した仕出し弁当や飲料を提供している                                |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                              |   |                             |              |   |
|------------------------------|----------------------------------------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置                          |   |                             |              |   |
| 取組内容                         | 繁忙期を中心に、各売場においてストレッチやラジオ体操を実施。心身の健康増進を図っている。 |   |                             |              |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |            |   |
|-------|------|---------|------------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |            | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |            | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | <b>0.0</b> | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 50.2    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 56.5    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 47.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 53.2    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 48.3    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 62.8    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 48.4    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 53.4    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 60.7    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 61.7    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                          |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                                                |
|               | 課題内容   | コロナ禍初年度（2020年度）と比較し2021年度は若干ではあるが、特定保健指導対象者の出現率は低下している。在宅勤務やフレックス勤務の定着により社員の多くが新しい働き方における生活時間の変化に慣れてきたことも一因と考えられる。ただし高血圧症や糖尿病等の生活習慣病の予備軍も一定数存在することから、産業保健スタッフ等による積極的なアプローチにより、いかに本人の行動変容に繋げていくかが課題である。   |
|               | 施策実施結果 | 健康保険組合と協働し特定保健指導や65歳到達者への面談を実施するための環境を整備している。また、健保での保健師の採用（2021年11月）により、積極的な生活習慣病の重症化防止に向けた体制が整えられた。                                                                                                     |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 2021年度の健診結果では、受診勧奨基準値を超える人の出現率は前年度比で血圧高値・脂質異常は減少している。（血糖高値は変わらず）健診時の質問票集計からは、日常的な運動や食生活の明確な変容はみられないが、在宅勤務などの新たな生活習慣にも馴染みつつあるのではないかと推察される。今後は、会社と健康保険組合の協働により、生活習慣病等の疾病の高リスク者に対する重症化防止に向けた受診勧奨を積極的に行っていく。 |
|               | 課題のテーマ | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                                                                                                     |
|               | 課題内容   | 健康保険組合のレセプト分析によると毎年12月から翌年3月にかけて、インフルエンザ・呼吸不全による通院件数が増加している。また、現在、新型コロナウイルスの感染者数も増加しつつあり、これらの疾病により療養のため数日間休暇を取らざるを得ず、業務に就けないことによる生産性の低下が懸念されている。                                                         |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 健康保険組合の保健事業として、毎年社員と被扶養者に対してインフルエンザ予防接種の補助金（一人当たり3,000円まで）事業を行っている。また、新型コロナウイルスのワクチン接種も事業所内で実施している。                                                                                                      |
|               | 効果検証結果 | 健康保険組合による疾病分析によると、コロナ禍の2年間インフルエンザによるレセプト件数は大幅に減少している。これはマスクの着用や手洗いの履行等日常的な感染対策が功奏していると思われる。また、新型コロナウイルスのワクチン接種は事業所内で3回目まで行っているが、自治体での接種が何らかの理由でできなかった人の受け皿になっている。                                        |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社タカラ・エムシー

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会静岡支部

非上場

■所属業種：小売業

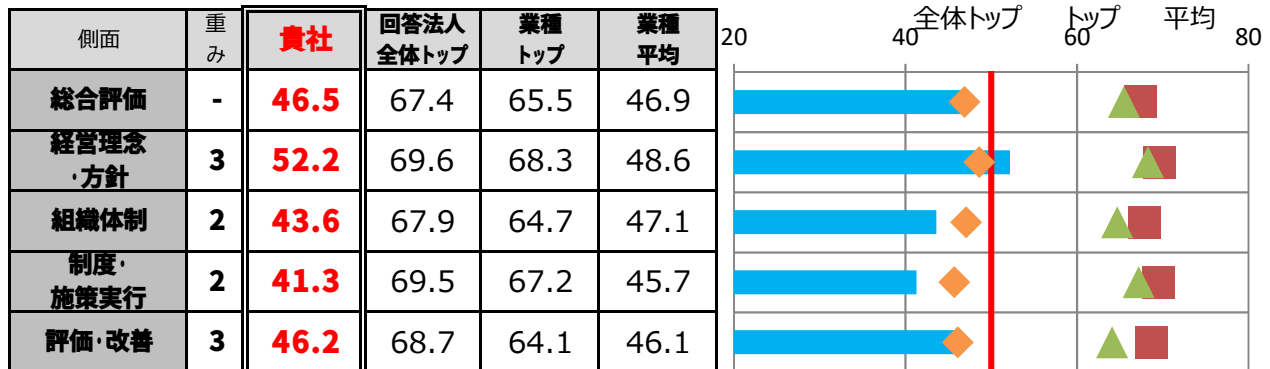
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2051～2100位 / 3169 社中

■総合評価： 46.5 ↑1.0 (前回偏差値 45.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



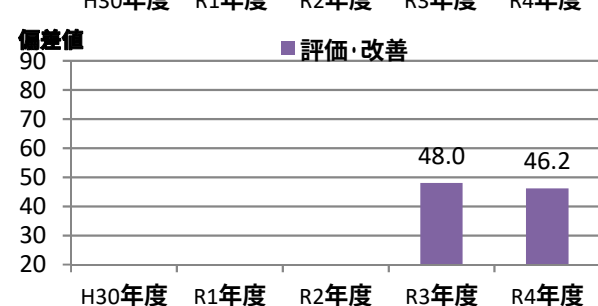
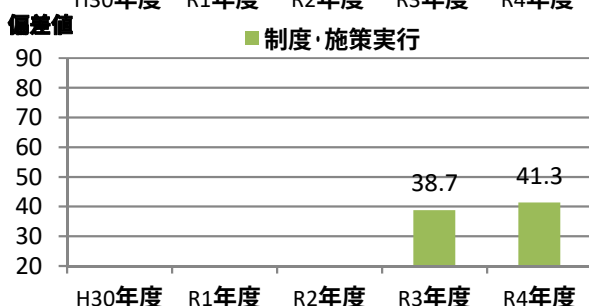
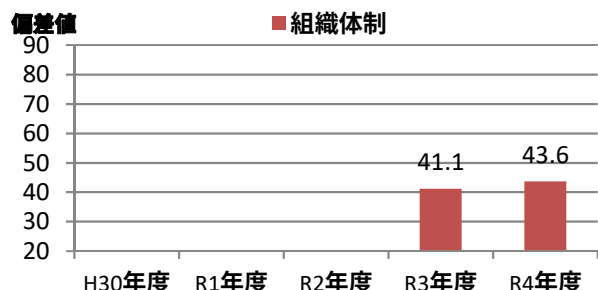
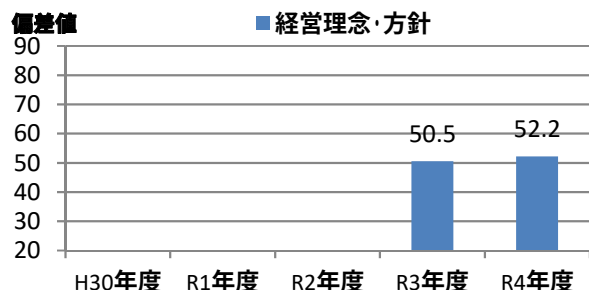
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

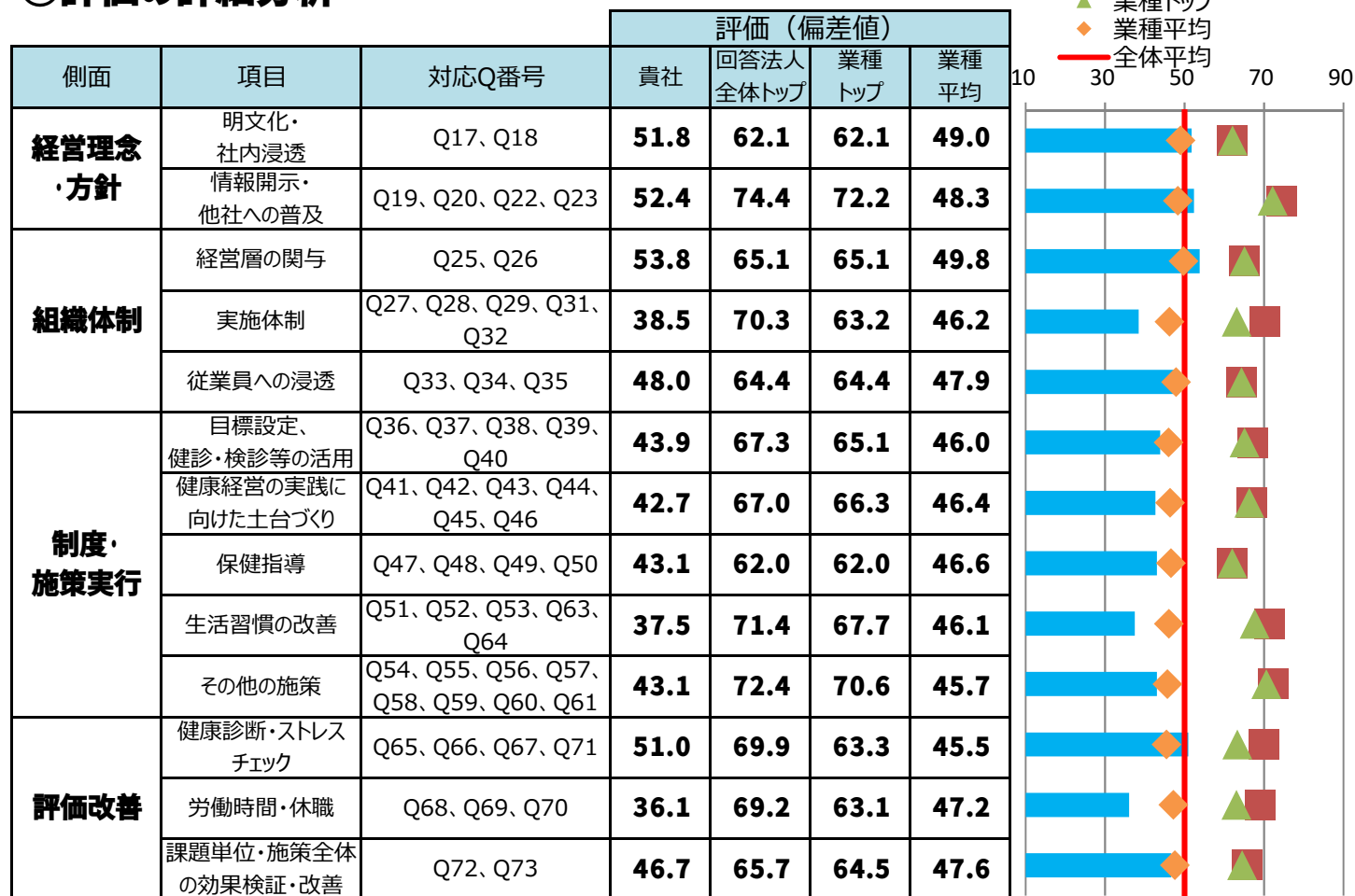
|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 2001～2050位 | 2051～2100位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 45.5(-)    | 46.5(↑1.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                       |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上<br>従業員の業務効率をあげて生産性を向上させるには、54か所に及ぶ事業場それぞれの問題点に気づき、職場環境の改善をし続けなくてはならないが、一人ひとりにまで目を向けた現状分析が難しいことを課題としている。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 従業員のパフォーマンスの向上は、スキルアップやモチベーション向上に繋がると考えられ、それはお客様へのサービスの充実へと繋がり、結果、お客様満足度と従業員の満足度の両者の向上に繋がると期待します。                     |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                                                          |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                                                                                                           |
| URL    | <a href="https://takaramc.co.jp/csr/">https://takaramc.co.jp/csr/</a><br><a href="https://takaramc.co.jp/csr_category/csr_company/">https://takaramc.co.jp/csr_category/csr_company/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |           | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>12</b> | 回 | <b>2</b>          | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |            |   |                             |              |   |
|------------------------------|------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>2.3</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |
|------------------------------|------------|---|-----------------------------|--------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供                            |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 部活動設立。活動費補助。且つ参加は正社員だけに限らずパートアルバイトでも全員可。家族友人もOKとした |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |              |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |              |   |
| 取組内容                         | 健康的な食事を摂取できるよう従業員へ弁当配布。まずは試験的に本部で実行。今後更に展開していく予定               |   |                             |              |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>0.8</b>                                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | その他                                              |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 新たに始めた部活動にて運動不足の解消とストレスの発散、更にはコミュニケーションの活性化を期待する |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |            |   |
|-------|------|---------|------------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |            | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |            | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | <b>0.3</b> | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 41.2    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 45.5    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 57.4    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 46.0    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 42.5    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 34.2    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 49.7    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 46.3    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 31.0    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 42.7    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                        |
|---------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                       |
|               | 課題内容   | メンタルヘルスなどの不調者対応担当者は総務部と人事部内にいるが、事業場が54ヶ所と広範囲の為、各事業場の一人ひとりにまで目を向けることは難しく、精神疾患発生予防の為には各事業場責任者だけでなく係長や主任にまで「ストレスが与える業務への影響」などを啓発して職場環境改善に取り組む必要があるが、主任以上が300人を超えることとシフト制であることから、理解を得て成果が表れるまでに歳月がかかることが課題 |
|               | 施策実施結果 | 匿名電話にて直接の生の声を聞けるようになり今まで本部に上がってこなかった些細な問題にまで気付けるようになった。精神的問題の場合、環境を崩したくないが訴えたい事がある方が多いと思われ早期発見に繋がった                                                                                                    |
|               | 効果検証結果 | 全事業場に貼付した「ハラスメントに関する注意喚起」の掲示物に、社内相談窓口として「労働組合・男性・女性」の3通り記載してあるが、従業員が3500人強に対し、ここ1年の相談件数は月に数件であり、それでは少ないと判断。この施策だけではまだ不十分であると考え「外部相談窓口」も契約して設けたので、更なる吸い上げを促進していく。                                       |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                                                            |
|               | 課題内容   | 再三に渡って個別に注意し、人事部による面談対応もしてきたが、収入を多く得たいという欲求が強いため、時間外労働に関する規程を策定、そして月締め後に注意ではなく要注意人物は毎日のように勤務状態をチェックして連絡をするようにしている。それでも、労働組合を挟んでの「残業代が下がる分、基本給を上げて欲しい」といった訴えなどにも対応していかななくてはならないことが課題                    |
|               | 施策実施結果 | 「残業が45時間を超えることは年3回までを努力義務」と規程策定。更に1年後には「1回も45時間を超えることができなくなる」と告知する事でそれぞれが緊張感をもって業務に取り組み徐々に減少し続けている                                                                                                     |
|               | 効果検証結果 | 徐々にではあるが年々長時間労働者は減ってきており、業務効率をあげることを従業員一人ひとりが意識してきていると感じ取れます。                                                                                                                                          |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大分ダイハツ販売株式会社

英文名：

■加入保険者：ダイハツ系連合健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

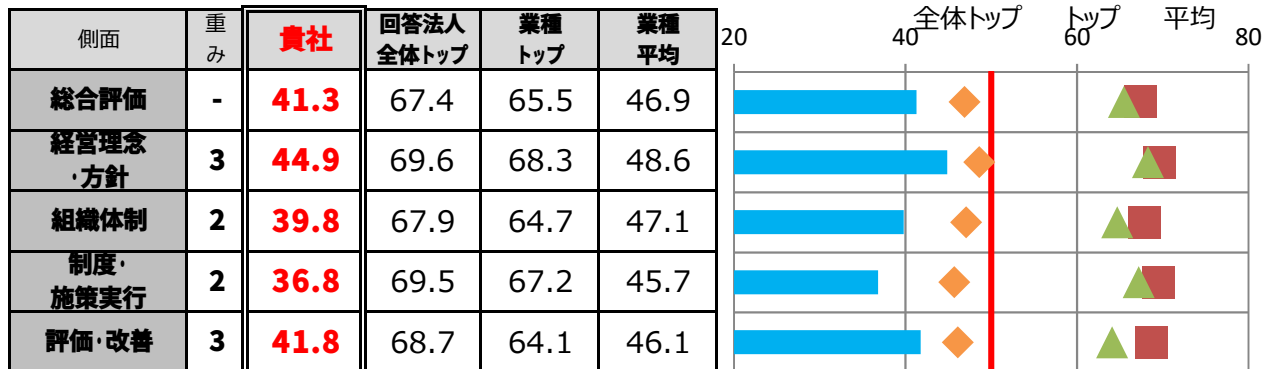
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：2601～2650位 / 3169 社中

■総合評価：41.3 ↑1.8 (前回偏差値 39.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



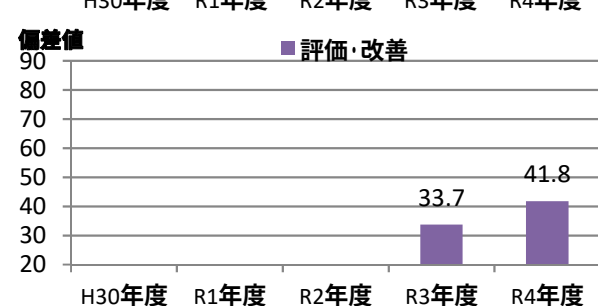
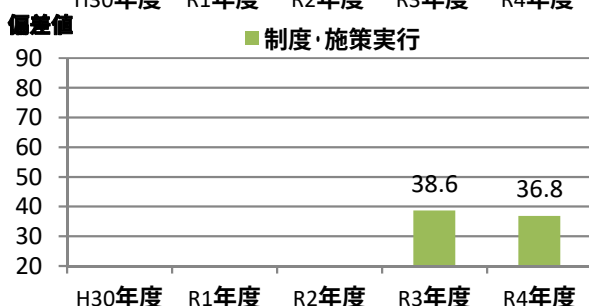
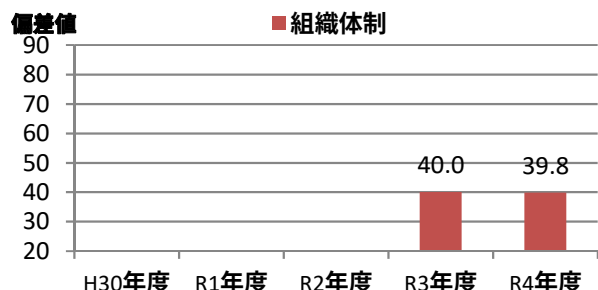
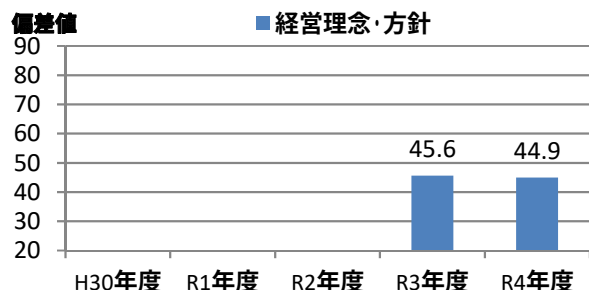
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

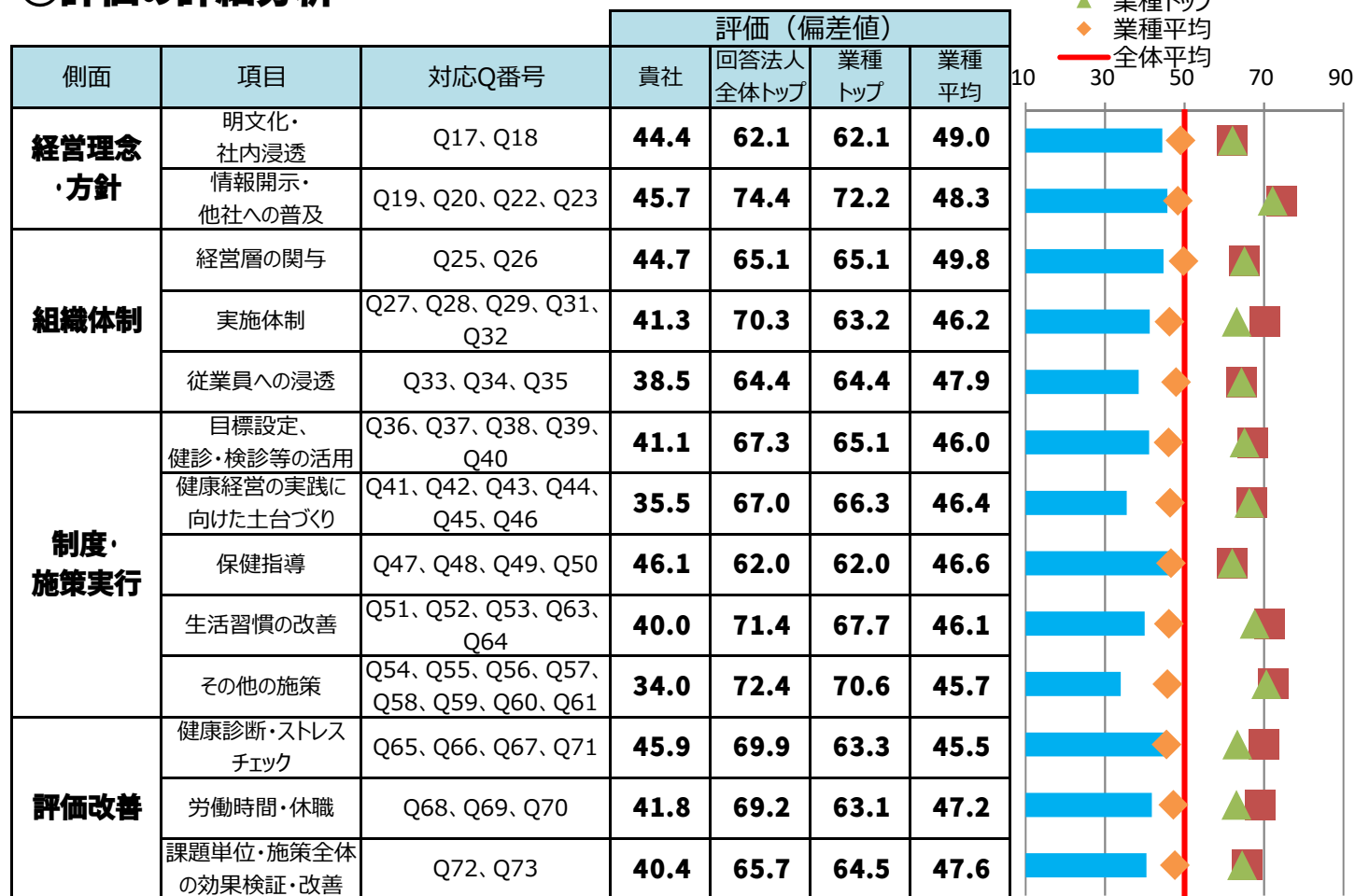
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 2451～2500位 | 2601～2650位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 39.5(-)    | 41.3(↑1.8) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                   |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>新規採用が難しい中で、ノウハウや機能を持つ従業員に健康で長く働いてもらうことの実現が、事業活動を推進するうえで大きな課題である。</p>                  |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員が長く働き続けたいと感じられることを期待している。具体的な指標として、平均勤続年数については、新卒・中途入社した従業員の5年後定着率80%を目指す。引き続き、新卒定着率の60%から70%以上への改善を目指す</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |   |
|--------|---|
| 媒体の種類別 | - |
| URL    |   |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 4      | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 2                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 75.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 83.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                       |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 浜辺の清掃活動                               |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                             |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 食生活改善に向けたアプリを提供             |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                             |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 立ち会議スペースや昇降式デスク等、通常の勤務を通して運動量が向上するオフィス設備を設置 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | ハイカウンターにし、着座せずに立ったまま作業をする設備を設置              |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 39.5    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 45.4    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 52.4    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 48.9    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 36.1    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 40.2    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 38.0    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 30.6    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 26.3    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 42.8    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                 |
|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                       |
|               | 課題内容   | 健康診断後の精密検査の受診率について課題があると認識しており、改善に取り組んだが思うように受診が進まない。                           |
|               | 施策実施結果 | 新たに産業医と保健師の契約を結びなおし、産業医活動を通じて情報を共有、特定保健指導や面談を通じて受診を促す活動を行い。受診率は現時点で31.4%        |
|               | 効果検証結果 | 産業医面談はWebなどを活用しているが、全数面談が出来ていない。しかし、面談後の従業員は健康に対する意識が変化しつつある。今後受診率が上がっていくと期待する。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                            |
|               | 課題内容   | インフルエンザ予防接種費用の一部補助を行ったが、新型コロナの影響もあり接種率が上がらなかった。                                 |
|               | 施策実施結果 | インフルエンザ予防接種費用の一部補助を行ったが、新型コロナの影響もあり接種率が前年同様20%程度しかなかった。                         |
|               | 効果検証結果 | インフルエンザの予防接種の案内を実施し、補助の申請書も同時に展開した、前向きな意見も多く聞いており、効果を期待している。                    |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：帯広日産自動車株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保健協会北海道支部

非上場

■所属業種：小売業

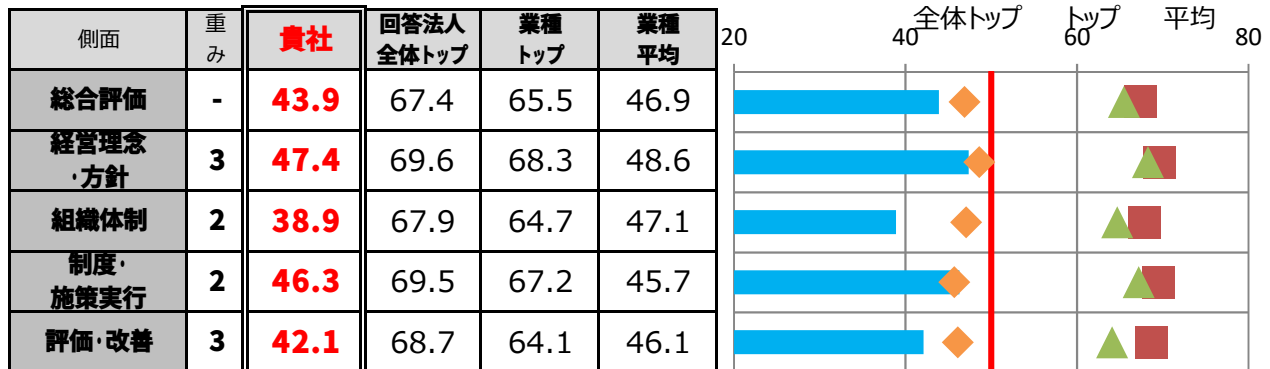
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2351～2400位 / 3169 社中

■総合評価： 43.9 ↓7.4 (前回偏差値 51.3 )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



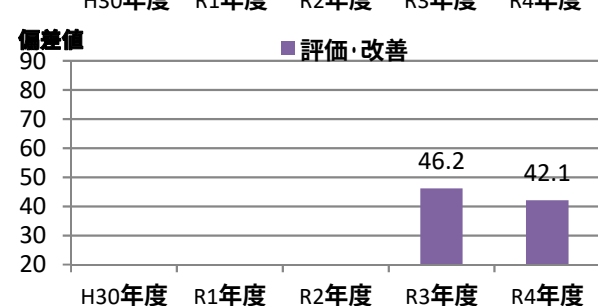
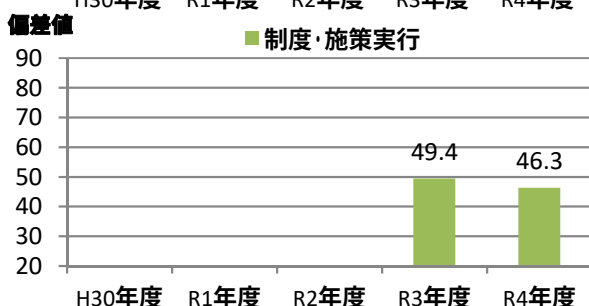
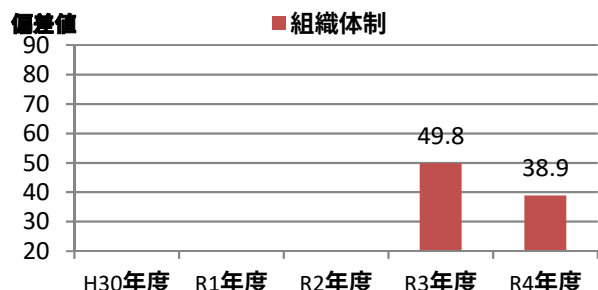
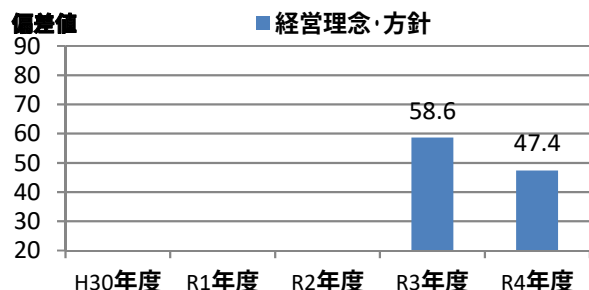
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

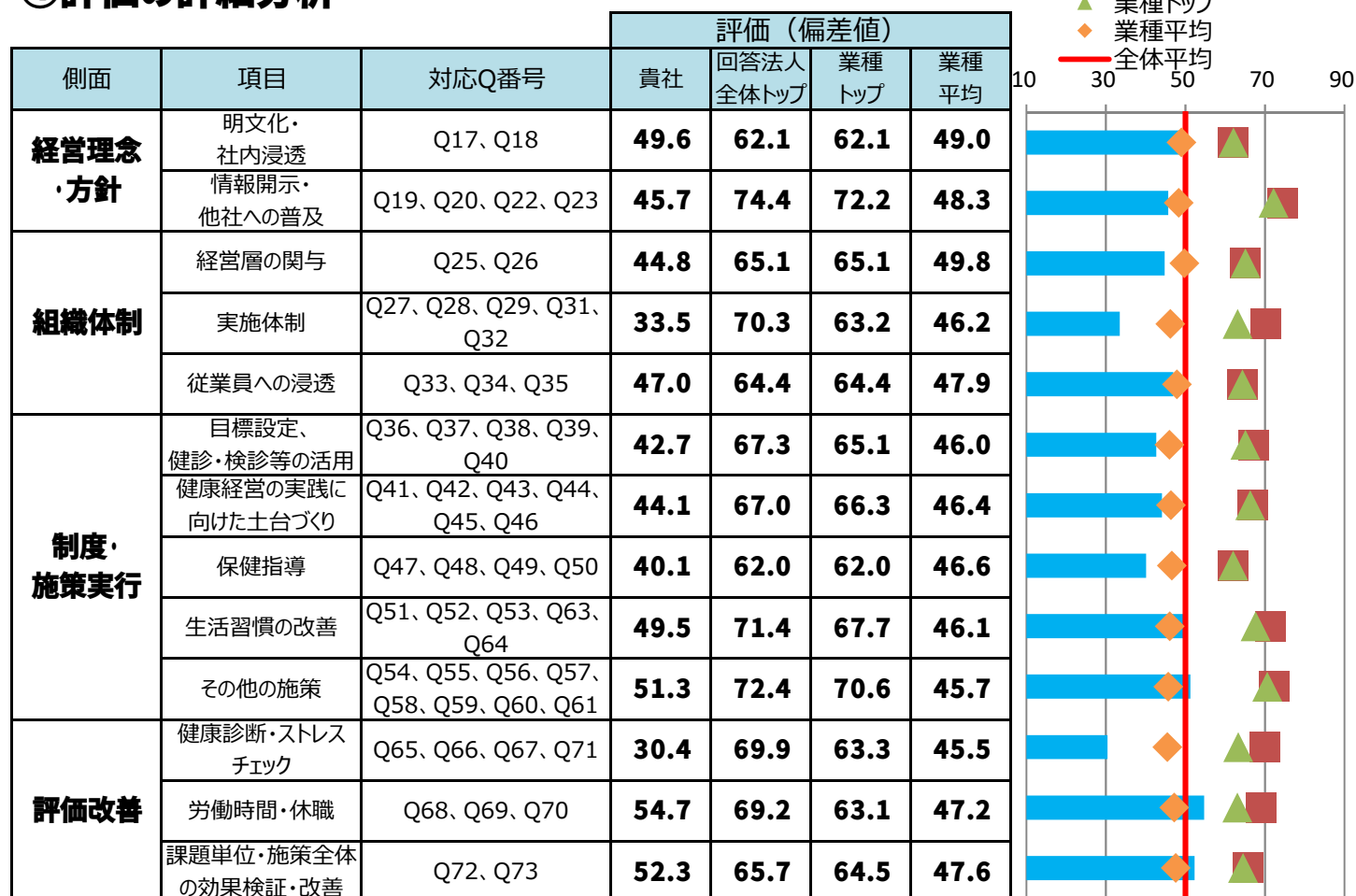
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 1401～1450位 | 2351～2400位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 51.3(-)    | 43.9(↓7.4) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                               |
|------------------|-----------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上<br>現在36%である喫煙者の数を減らし32%以下とする。   |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 従業員が、健康で元気に、長い期間、生き生きと働き続け、生産性が向上することを期待している。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                         |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                          |
| URL    | <a href="https://ni-obihiro.nissan-dealer.jp/">https://ni-obihiro.nissan-dealer.jp/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 3                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 3                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 43.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                       |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 養護施設等での人形劇を開催                         |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 90.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                             |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画         |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 食生活改善に向けた企画。健康診断時の保健師による指導。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 97.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                     |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 朝礼前のラジオ体操           |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 10.0                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 30.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 37.5    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 37.5    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 43.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 33.6    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 50.1    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 59.8    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 55.1    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 44.1    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 56.1    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 48.5    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                    |
|---------------|------------|------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保        |
|               | 課題内容       | サービス入庫が月末に集中することにより、残業が発生。         |
|               | 施策実施<br>結果 | 入庫予約を徹底させ、入庫量の平準化を図り、残業の抑制。        |
|               | 効果検証<br>結果 | 整備工一人あたりの月残業時間が前年と比べ3時間減っている。      |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）               |
|               | 課題内容       | 新型コロナの流行で欠勤者が多数出ることにより、店舗経営が難しくなる。 |
|               | 施策実施<br>結果 | ワクチンの職域接種を実施し、対象者の約60%が利用。         |
|               | 効果検証<br>結果 | 地域の罹患患者数に比べ、社内の罹患患者数が、抑えられている。     |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ヨシケイライブラリー

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会奈良支部

非上場

■所属業種：小売業

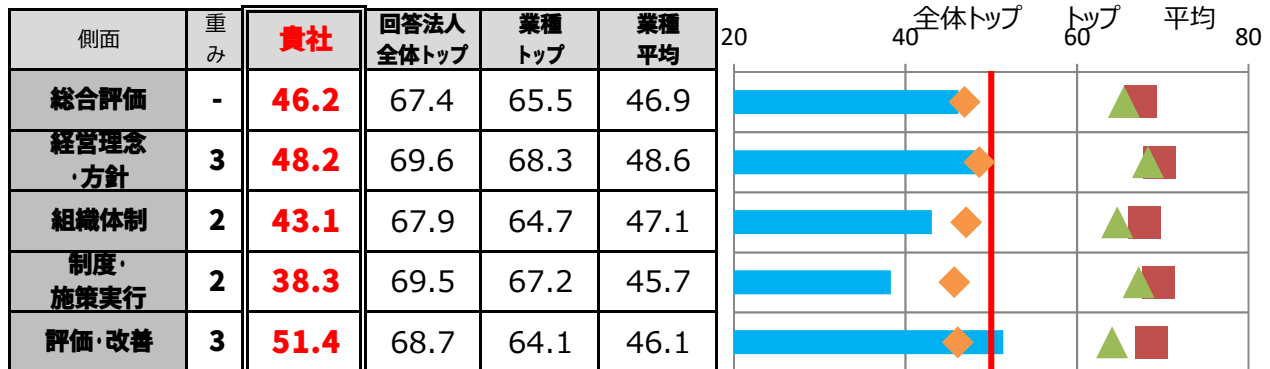
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2101～2150位 / 3169 社中

■総合評価： 46.2 ↑0.3 (前回偏差値 45.9 )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



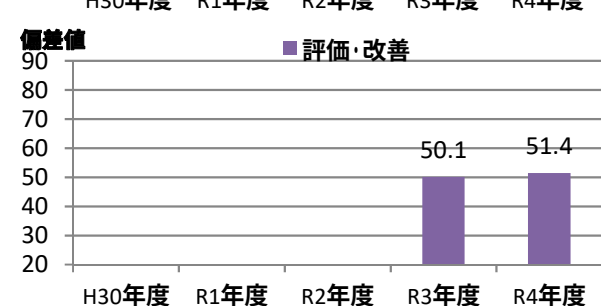
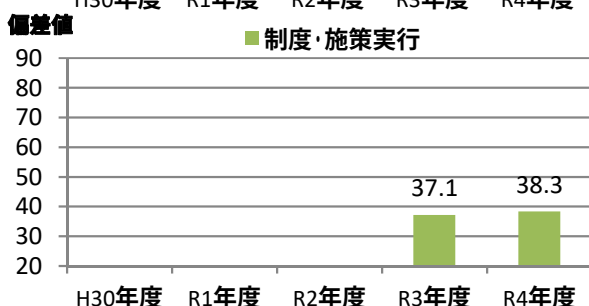
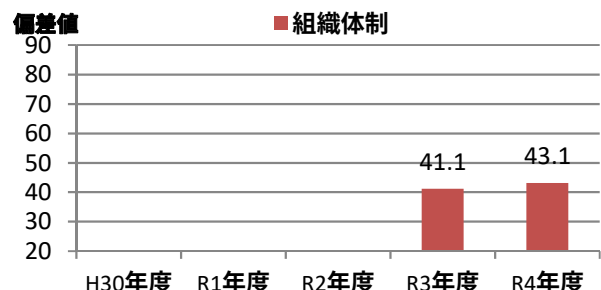
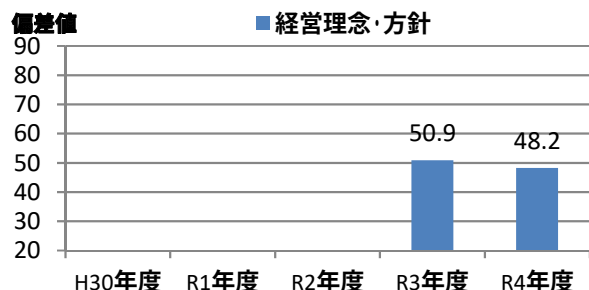
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

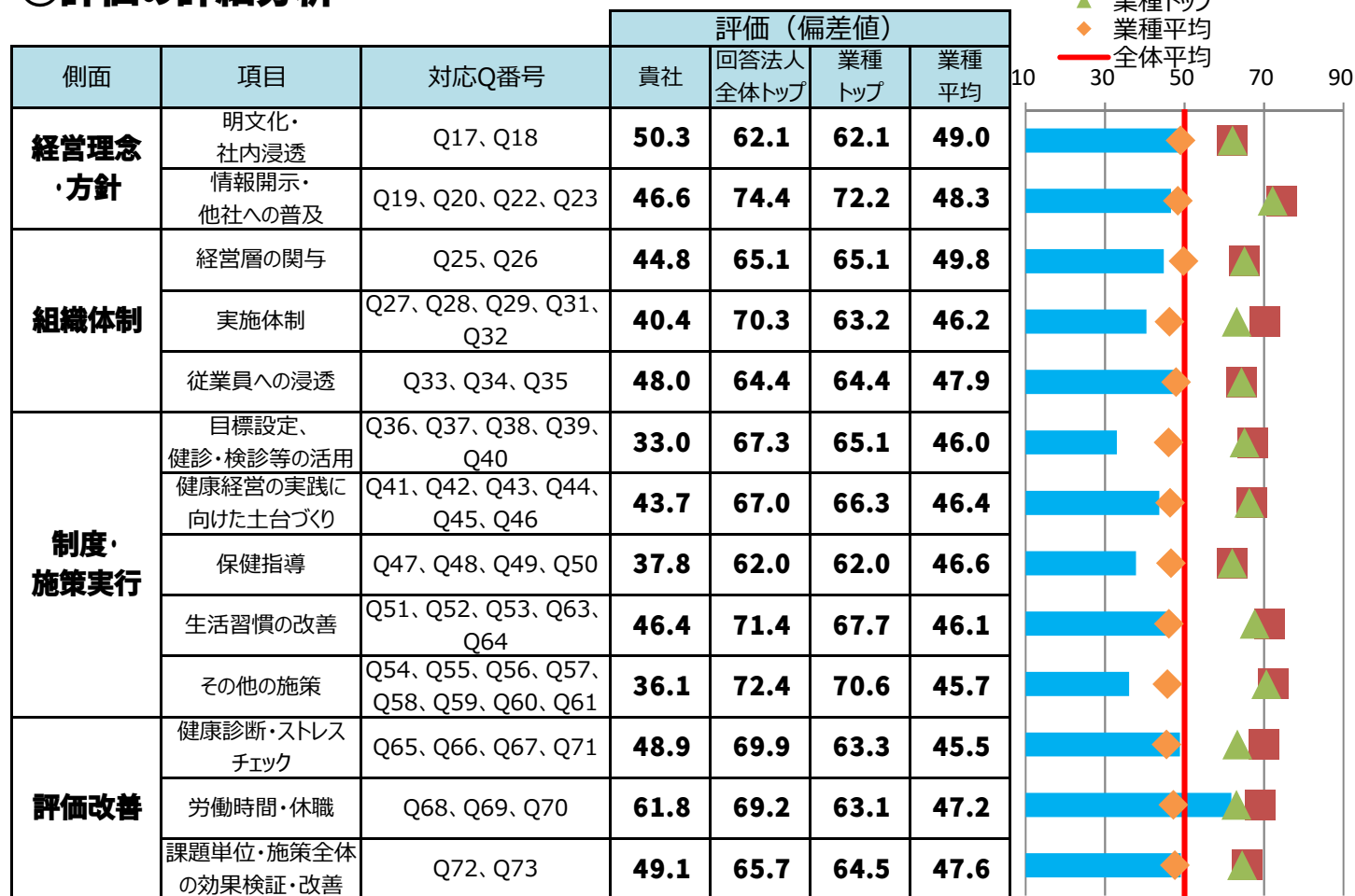
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 2001～2050位 | 2101～2150位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 45.9(-)    | 46.2(↑0.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                           |
|------------------|-----------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 人材定着や採用力向上<br>少子高齢化社会に伴い、人材確保が厳しくなる中で効果的な採用と、従業員の定着を図りたい。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 従業員が長く働きたいと感じられることを期待している。                                |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                         |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのESGについての独立したページ                                                                   |
| URL    | <a href="https://yoshikei-dvlp.co.jp/company/">https://yoshikei-dvlp.co.jp/company/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 3                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 3                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 80.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                       |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 奈良マラソン、小野ハーフマラソン、地域清掃活動等への参加協力。       |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 73.0                                  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 27.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 弊社が取り扱う商品を元に栄養バランスの取れた商品の紹介、利用を促進している                          |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                          |   |                             |       |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 心身の健康増進を目的とした旅行（ヘルスツーリズム）を開催し、運動の習慣付けを指導 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 社内バスレクリエーションの開催                          |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 60.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 45.1    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 37.9    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 47.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 52.6    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 40.9    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 53.0    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 50.5    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 44.4    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 34.7    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 38.8    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                       |
|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                     |
|               | 課題内容   | コロナ以前であれば全体会議など実施していたが昨年度は集合ができずコミュニケーションが全体的に低下した。<br>少しずつZoom等利用し個別にコミュニケーションを図る機会があったが、全体で同じ内容の情報を受け取る機会が不足しており、年度初・年度末に全体会議を実施した。 |
|               | 施策実施結果 | コミュニケーションの促進による生産性向上                                                                                                                  |
|               | 効果検証結果 | ストレスチェックの指標改善等                                                                                                                        |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | -                                                                                                                                     |
|               | 課題内容   | 新型コロナウイルスの対策を契機として全拠点に感染予防策を実施                                                                                                        |
|               | 施策実施結果 | インフルエンザ等感染症の感染者低減                                                                                                                     |
|               | 効果検証結果 | インフルエンザ等罹患者がほぼ0名となった                                                                                                                  |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 日ノ丸産業株式会社

英文名:

■加入保険者: 全国健康保険協会鳥取支部

非上場

■所属業種: 小売業

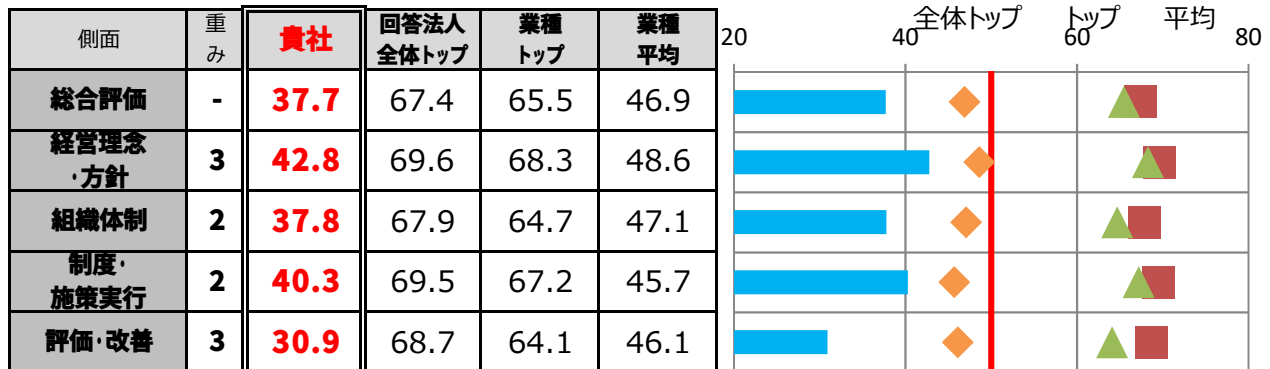
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2801~2850位 / 3169 社中

■総合評価: 37.7 ↑0.6 (前回偏差値 37.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



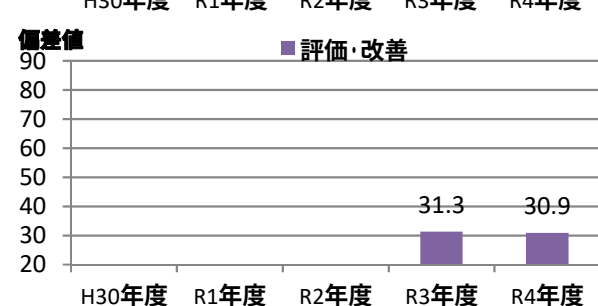
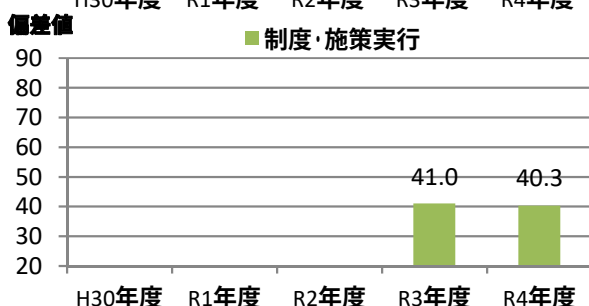
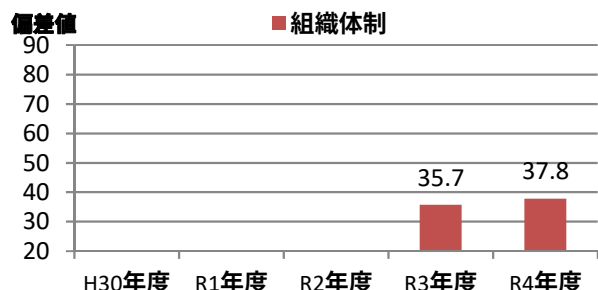
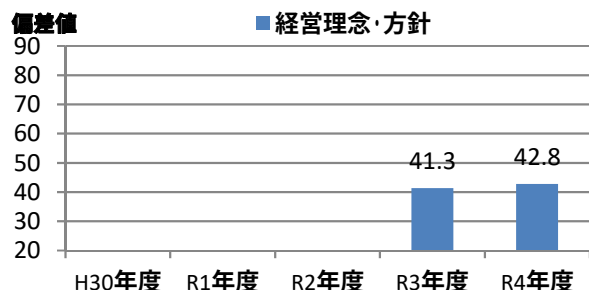
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

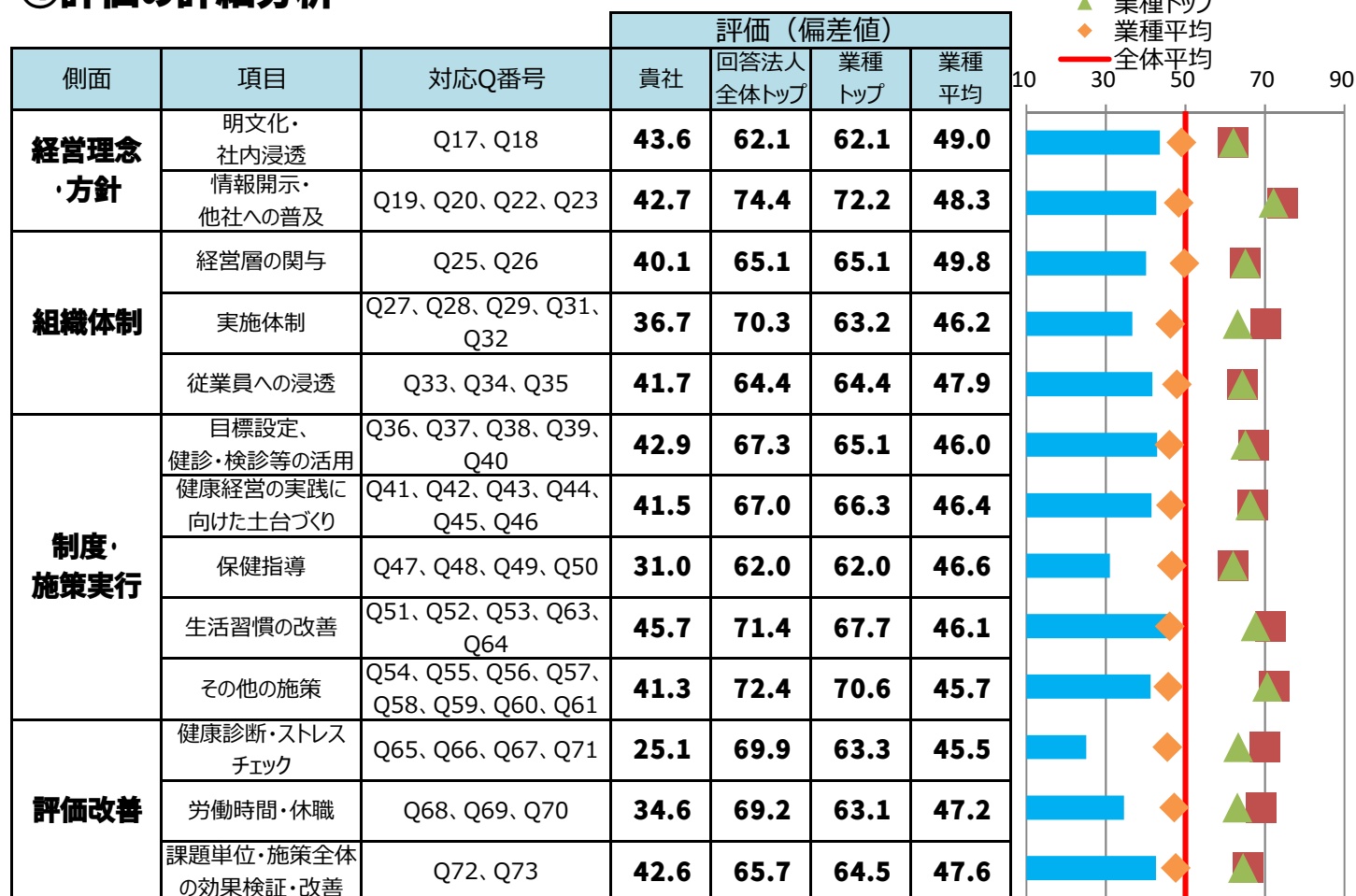
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 2551~2600位 | 2801~2850位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 37.1(-)    | 37.7(↑0.6) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                         |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>従業員のパフォーマンス向上</b><br>毎年ストレスチェックを実施することで、早期に心と身体の状態を把握する事。            |
| 健康経営の実施により期待する効果 | ストレスチェックを実施する中で、高ストレス者が一昨年は12.3%、昨年は15.5%と増加傾向にある為、産業医による受診を実施して改善を目指す。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                               |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                   |
| URL    | <a href="https://www.hinomaru-sangyo.co.jp/2021/10/1112/">https://www.hinomaru-sangyo.co.jp/2021/10/1112/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |        | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) |        | 回 |                   | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 70.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

- コミュニケーション促進

|                              |                                       |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 年1回、グループによる砂丘清掃活動                     |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 20.0 | % |

- 食生活改善

|                              |                                         |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート             |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | AI健康アプリ「カロママ」を全職員に周知し、食生活改善・健康管理の促進を促す。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 10.0 | % |

- 運動習慣定着

|                              |                       |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         |                       |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |       | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |       | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 100.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 38.9    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 28.2    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 39.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 28.5    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 54.6    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 35.0    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 37.7    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 34.7    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 46.8    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 48.4    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                        |
|---------------|------------|------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                       |
|               | 課題内容       | 高ストレス者が平均と比べて多く最近増加傾向にある為、改善が必要である。                                    |
|               | 施策実施<br>結果 | ストレスチェックの実施率を向上させて早めに状況を把握し、その結果として高ストレス者の対策として産業医による受診を実施して改善を目指している。 |
|               | 効果検証<br>結果 | 高ストレス者が一昨年は12.3%、昨年は15.5%と増えており改善を目指す。                                 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                      |
|               | 課題内容       |                                                                        |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                        |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                                        |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社スズキ自販広島

英文名：

■加入保険者：スズキ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

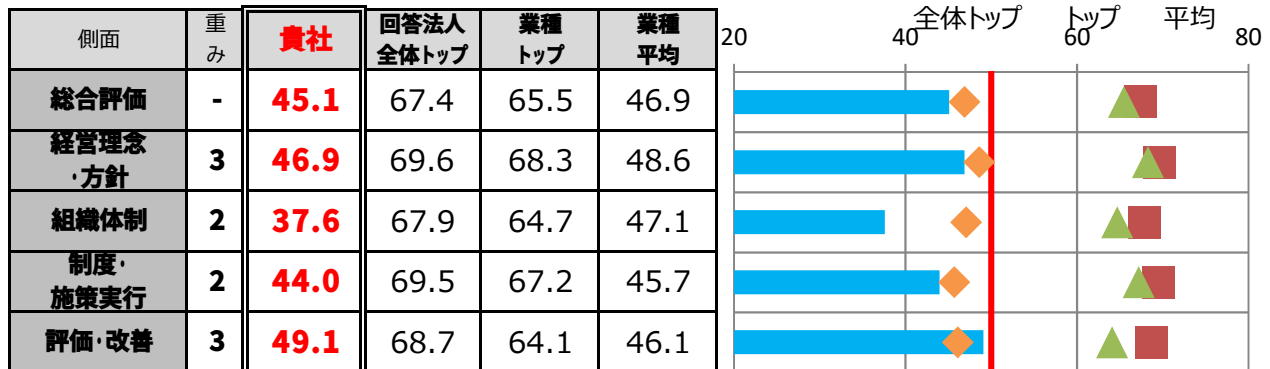
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2251～2300位 / 3169 社中

■総合評価： 45.1 ↓1.8 (前回偏差値 46.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



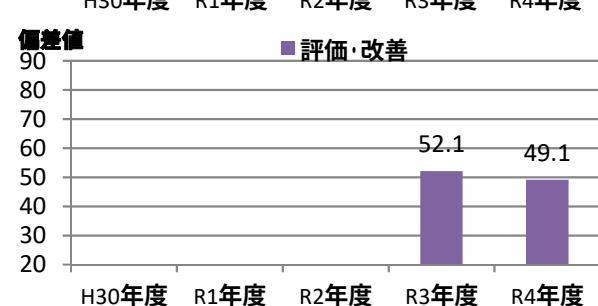
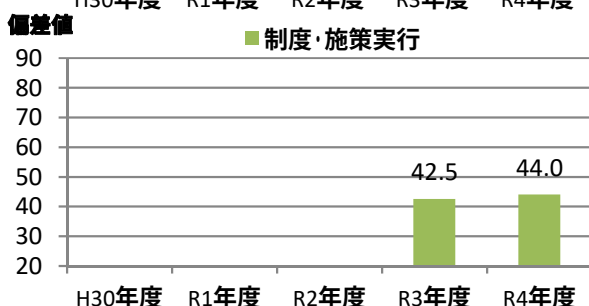
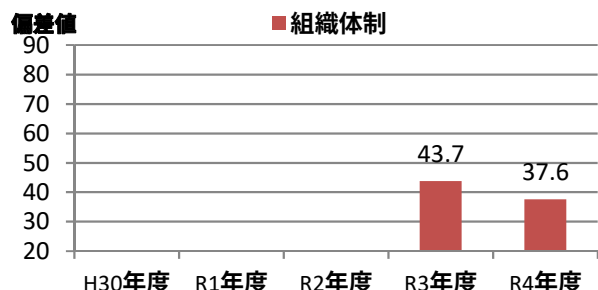
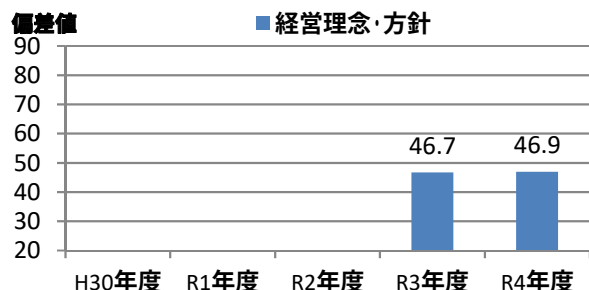
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

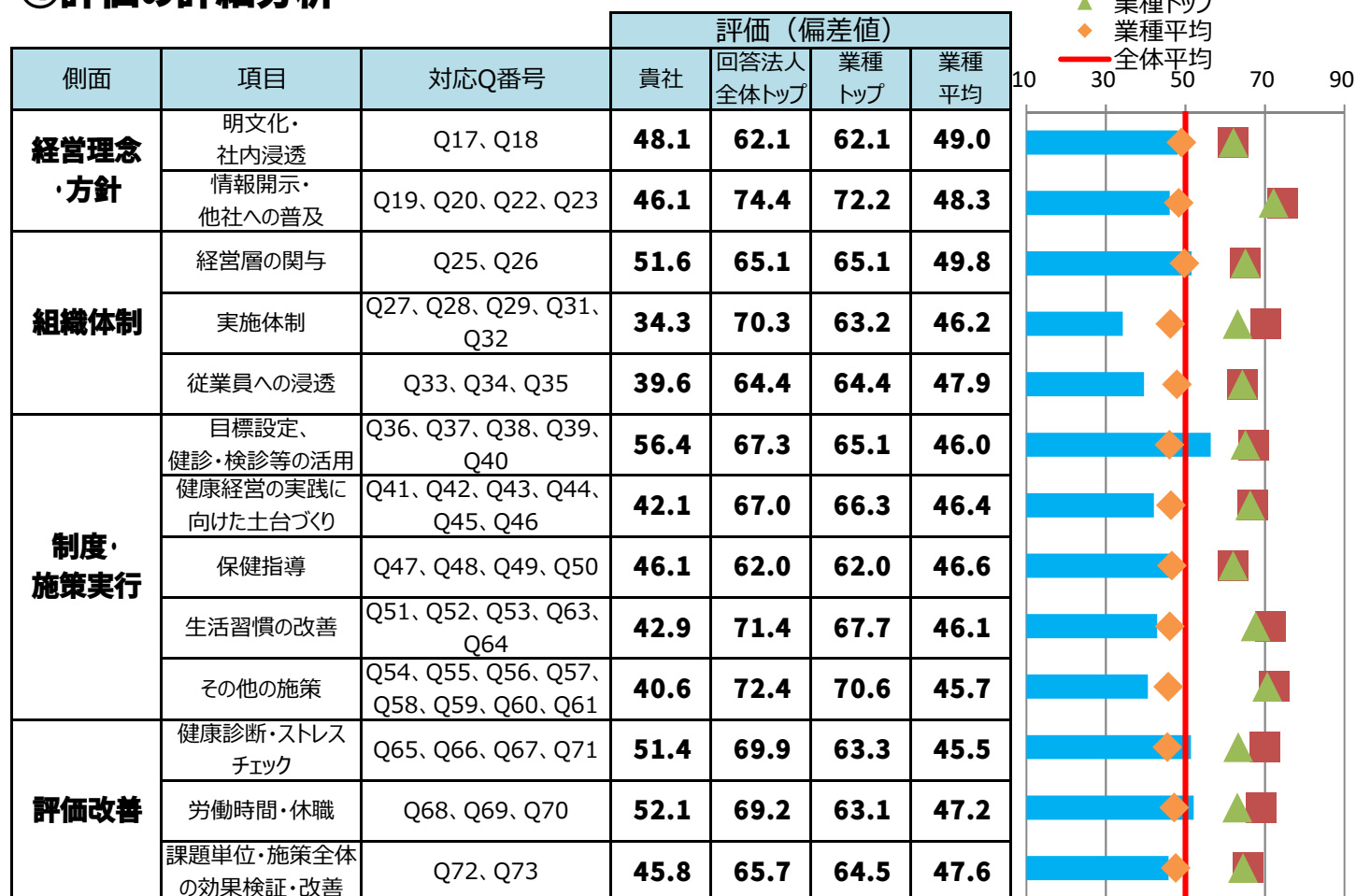
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 1901～1950位 | 2251～2300位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 46.9(-)    | 45.1(↓1.8) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                  |
|------------------|------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 人材定着や採用力向上<br>新卒採用が厳しい中で、従業員に健康で長く働いてもらうことの実現が、会社存続のために大きな課題である。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 従業員が長く働き続けたいと感じられることを期待。<br>具体的な指標として、現在の定着率95%から100%を目指す。       |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                               |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                                   |
| URL    | <a href="https://www.suzuki.co.jp/dealer/sj-hiroshima/corporate/">https://www.suzuki.co.jp/dealer/sj-hiroshima/corporate/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 6                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 24     | 回 | 6                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 80.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 40.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供                 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社員決起大会の開催、労働組合等のレクリエーション等で社員同士のコミュニケーション促進に取り組んでいる |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 70.0                                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 65.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                               |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                   |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社員一人ひとりの食生活改善に向けアプリダウンロード促進をし、食生活改善に向け取り組んでいる |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 45.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                 |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置             |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 毎朝朝礼前にラジオ体操をし、運動習慣の定着に向け取り組んでいる |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 40.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 20.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 50.5    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 50.2    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 47.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 54.1    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 49.5    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 51.6    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 39.4    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 39.1    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 41.2    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 42.6    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                           |
|---------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                          |
|               | 課題内容       | メンタルヘルス不調者による休職者、退職者がいる中で、職場環境等の把握と改善が必要である。                                              |
|               | 施策実施<br>結果 | 部門担当者による定期的な面談の実施、相談窓口を設置。                                                                |
|               | 効果検証<br>結果 | 定期的な面談や相談窓口に設置により、2018年度2名のメンタルヘルス不調者に対し、2021年度は1名と減少傾向となった。                              |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                               |
|               | 課題内容       | ワークライフバランスの乱れが生産性低下に影響を与えると感ぜられる為、改善が必要である。                                               |
|               | 施策実施<br>結果 | 労働組合による毎月4回のノー残業デイの制定、総務部による労務管理強化の実施。                                                    |
|               | 効果検証<br>結果 | 労働組合により毎月4回のノー残業デイ制定、総務部による労務管理強化により、2018年度残業時間月平均20時間に対し、2021年度残業時間月平均16時間と残業時間の低下が見られた。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ネクスプライム

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会奈良支部

非上場

■所属業種：小売業

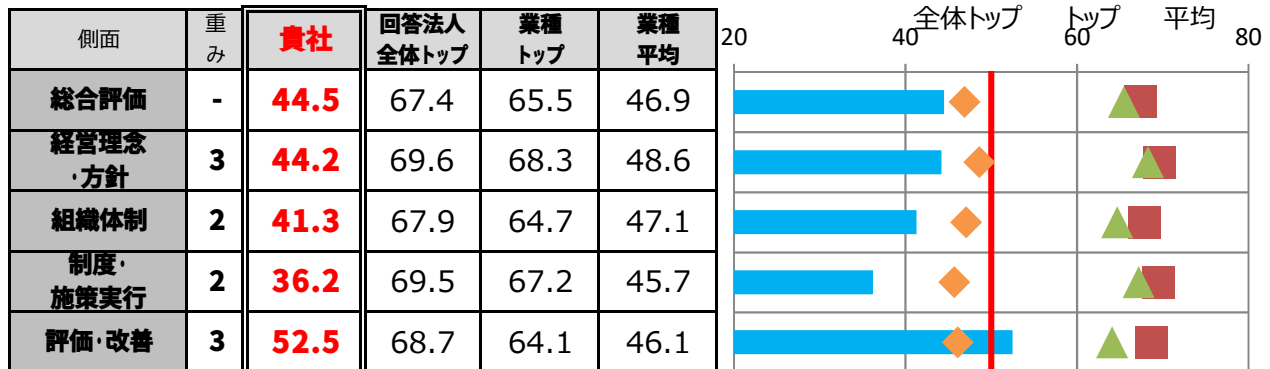
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2301～2350位 / 3169 社中

■総合評価： 44.5 ↓0.8 (前回偏差値 45.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



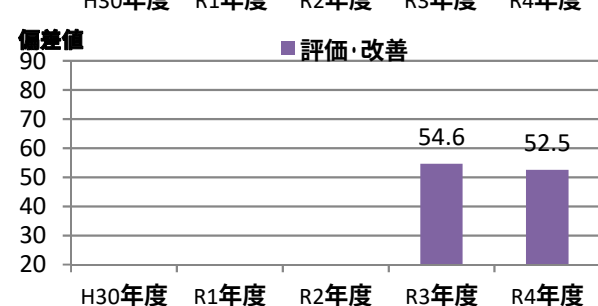
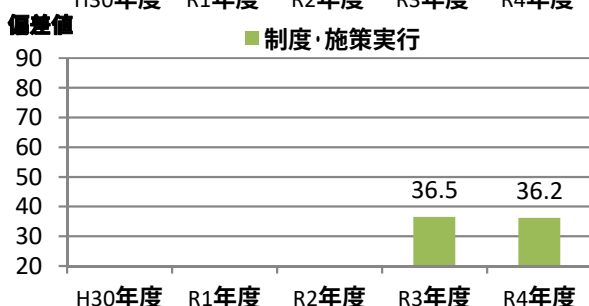
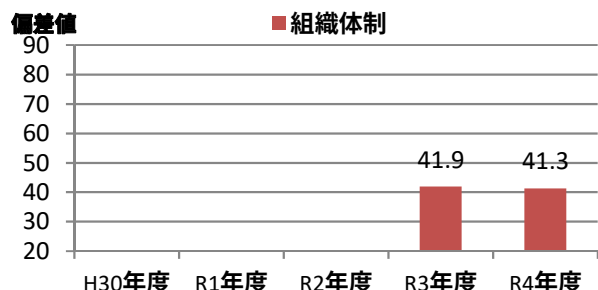
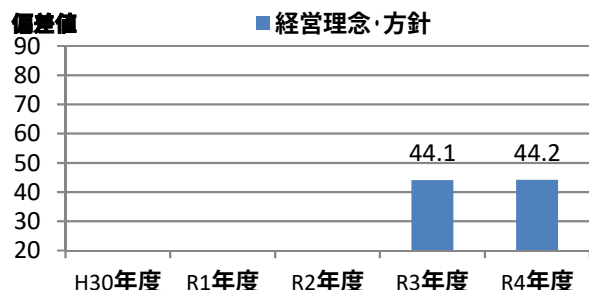
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

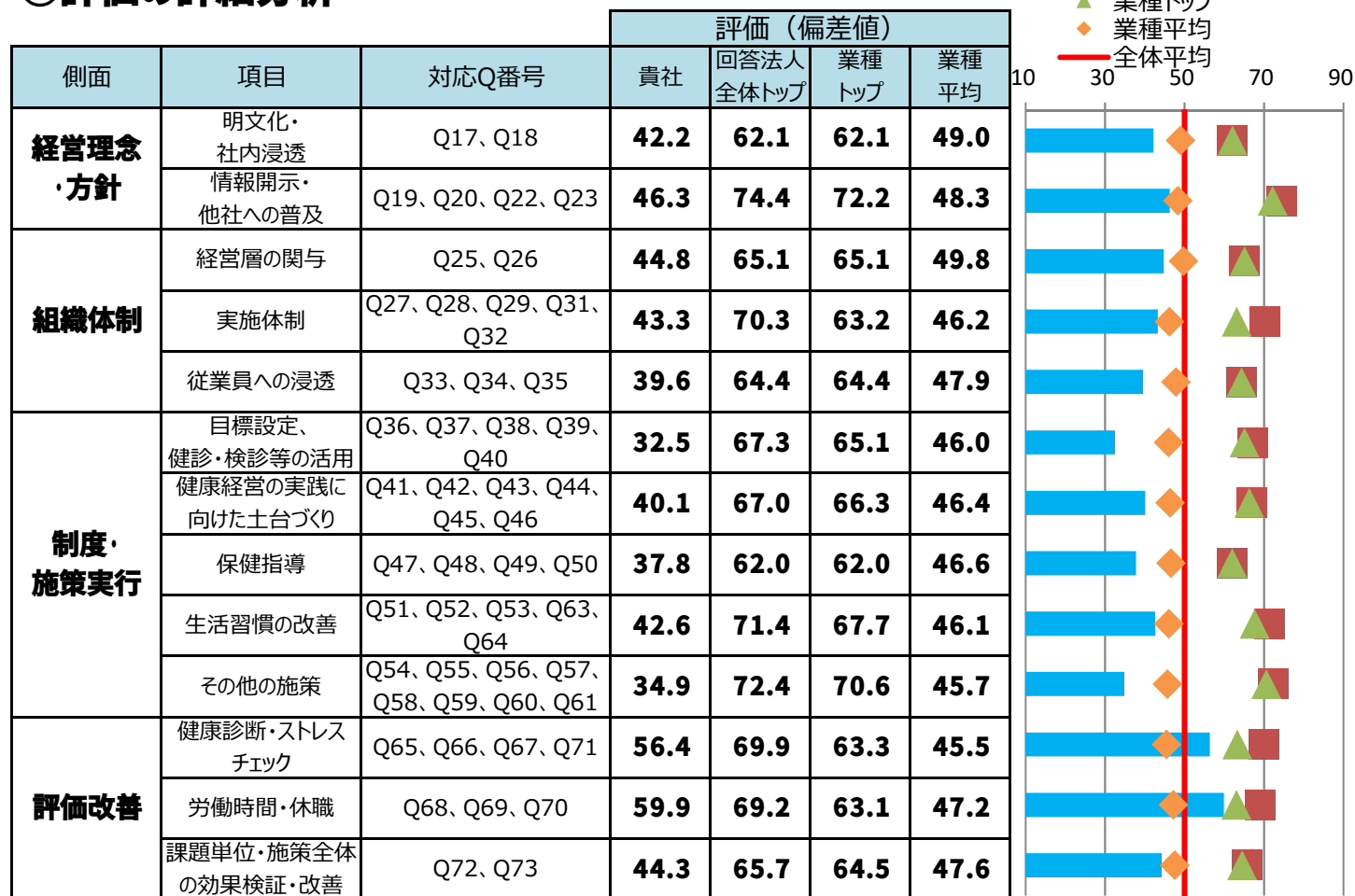
|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 2051～2100位 | 2301～2350位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 45.3(-)    | 44.5(↓0.8) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                           |
|------------------|-----------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 人材定着や採用力向上<br>少子高齢化社会に伴い、人材確保が厳しくなる中で効果的な採用と、従業員の定着を図りたい。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 従業員が長く働きたいと感じられることを期待している。                                |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                               |
|--------|---------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのESGについての独立したページ                                         |
| URL    | <a href="https://nexprime.co.jp/">https://nexprime.co.jp/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 3                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 3                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 50.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 50.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

- コミュニケーション促進

|                              |                                       |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ |   |                             |      |   |
| 取組内容                         |                                       |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 60.0                                  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 40.0 | % |

- 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         |                                                                |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 60.0                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 40.0 | % |

- 運動習慣定着

|                              |                                          |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 心身の健康増進を目的とした旅行（ヘルスツーリズム）を開催し、運動の習慣付けを指導 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社内バスレクリエーションの開催                          |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 60.0                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 40.0 | % |

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 50.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 41.8    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 38.0    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 47.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 52.7    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 40.6    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 50.5    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 46.3    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 44.7    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 31.0    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 52.9    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                       |
|---------------|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                     |
|               | 課題内容       | コロナ以前であれば全体会議など実施していたが昨年度は集合ができずコミュニケーションが全体的に低下した。<br>少しずつZoom等利用し個別にコミュニケーションを図る機会はあったが、全体で同じ内容の情報を受け取る機会が不足しており、年度初・年度末に全体会議を実施した。 |
|               | 施策実施<br>結果 | コミュニケーションの促進による生産性向上                                                                                                                  |
|               | 効果検証<br>結果 | ストレスチェックの指標改善等                                                                                                                        |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                                  |
|               | 課題内容       | 新型コロナウイルスの対策を契機として全拠点に感染予防策を実施                                                                                                        |
|               | 施策実施<br>結果 | インフルエンザ等感染症の感染者低減                                                                                                                     |
|               | 効果検証<br>結果 | インフルエンザ等罹患者がほぼ0名となった                                                                                                                  |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：西村ジョイ株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会香川支部

非上場

■所属業種：小売業

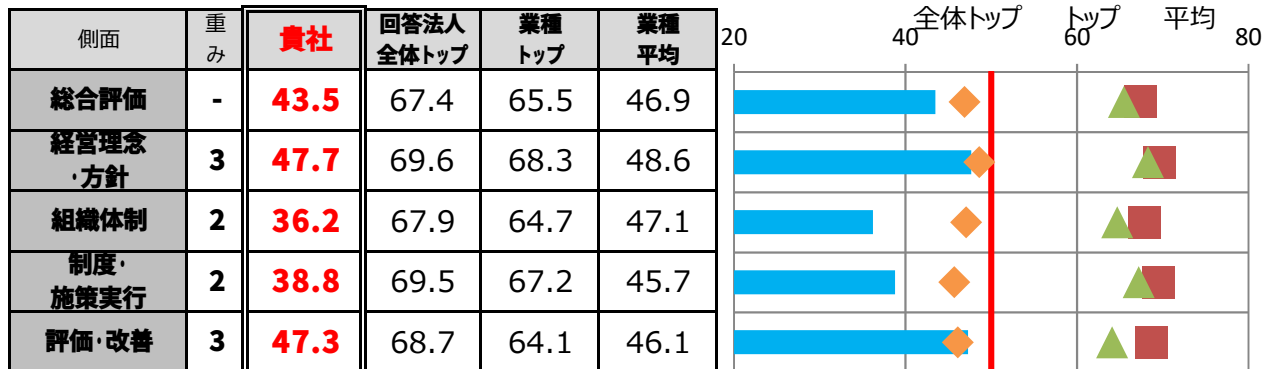
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2401～2450位 / 3169 社中

■総合評価： 43.5 ↓0.2 (前回偏差値 43.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



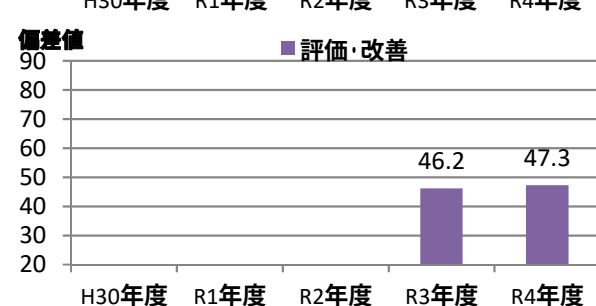
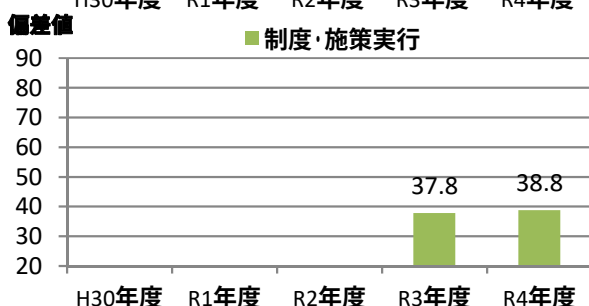
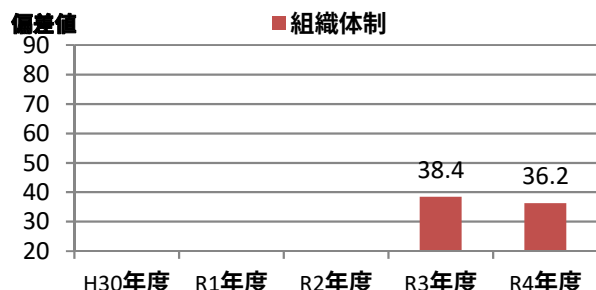
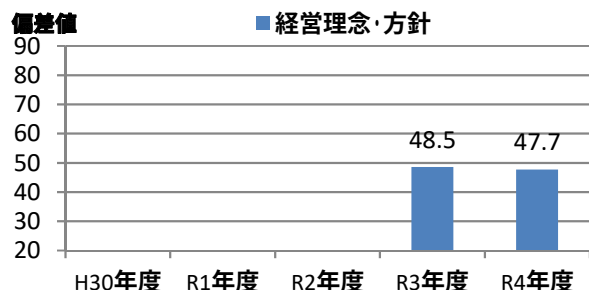
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

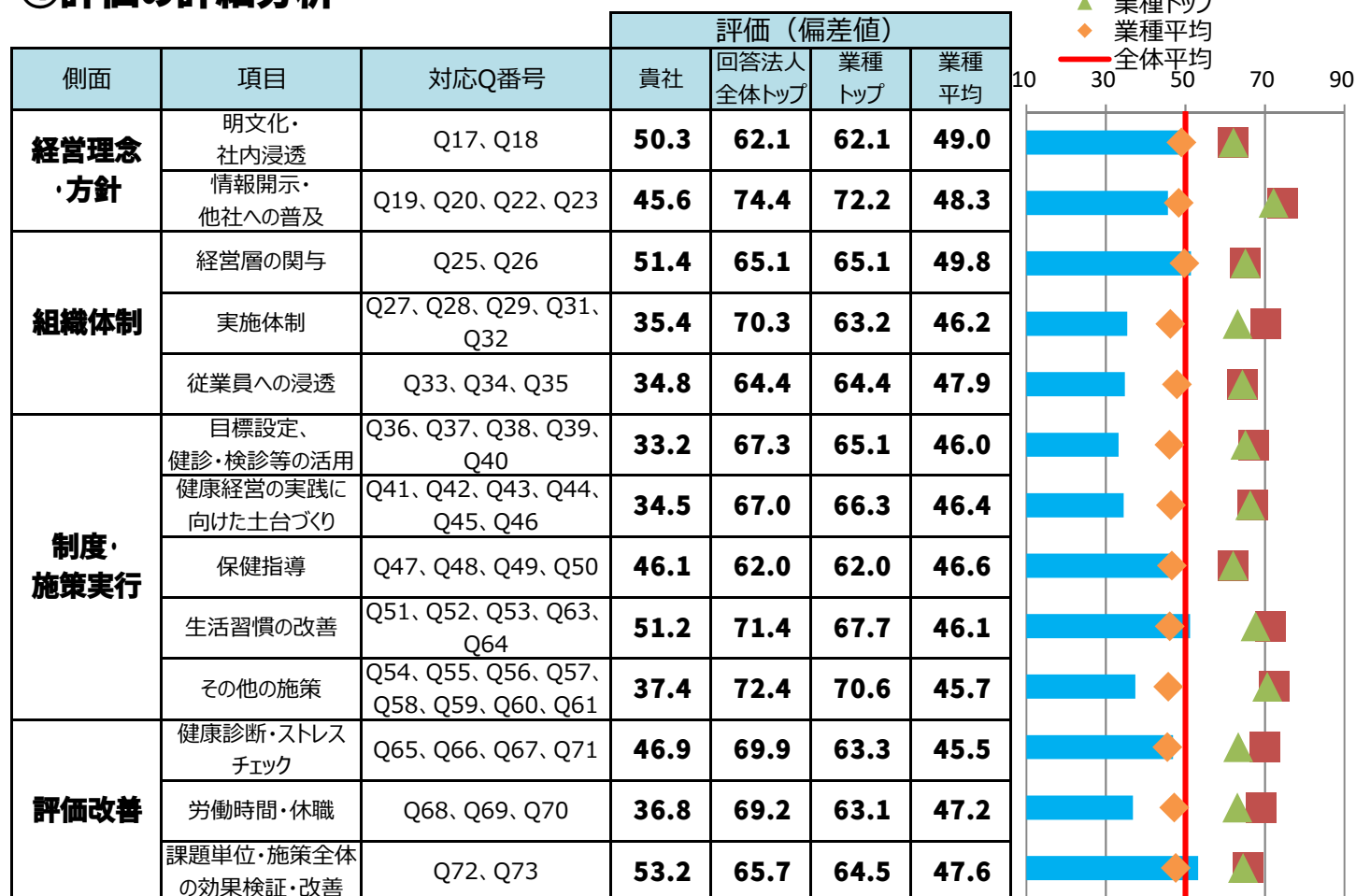
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 2201～2250位 | 2401～2450位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 43.7(-)    | 43.5(↓0.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上<br>従業員が健康になることによる従業員生産性の向上と、働き方改革の推進による従業員満足度の向上により、従業員が元気で生き生きと働ける職場環境づくりをすること。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 従業員が自分の健康を気遣い、適度な運動や栄養バランスの取れた食事を心がけるなど、自己改善を始めるきっかけになることを期待。                                  |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                   |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                                       |
| URL    | <a href="https://www.nishimura-joy.co.jp/pdf/health_management.pdf">https://www.nishimura-joy.co.jp/pdf/health_management.pdf</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 0      | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 10     | 回 | 3                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 98.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |       |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ            |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 各地域の防災訓練（年間5か所）に参加し、家具転倒防止器具など防災グッズ推奨をボランティアで実施。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 15.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画                              |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | チャレンジ企画の中で、継続的に主食、主菜、副菜、汁物といったバランスのいい食事の摂取推奨を実施。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 98.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                       |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施             |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | チャレンジ企画のなかで、継続的にウォーキング、ジョギングを推奨しています。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 40.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 60.0 | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 40.9    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 41.3    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 47.0    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 43.3    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 37.4    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 33.6    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 38.0    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 36.2    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 39.3    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 57.2    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                    |
|---------------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                          |
|               | 課題内容   | 2021年度まで定期健診受診率が100%に達せず、精密検査の受診勧奨も実施されていなかったこともあり、従業員の健診受診への意識が低いことが課題。疾病予防の基本は健診受診との意識を周知徹底することとした。                              |
|               | 施策実施結果 | 健康宣言チャレンジ企画に新たに再検査受診を追加し、定期健診や人間ドックの受診、ワクチン接種、歯科検診に高めのポイント付与したところ、年度前半の受診者が増加した。                                                   |
|               | 効果検証結果 | 2022年度の定期健診受診率は100%を目指し4月から健康宣言チャレンジ企画ポイントを高めたことで、年度前半から受診者が増えている。また精密検査についても受診勧奨を開始し、高めの受検率を目指している。定着に向けて施策を継続したい。                |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                          |
|               | 課題内容   | 喫煙は従業員の健康を害するほか、接客においてもマイナスが大きいため、健康チャレンジ企画のなかでも禁煙に最も焦点をあて、2018年度から「禁煙チャレンジ」活動を開始した。                                               |
|               | 施策実施結果 | 社長通達で「社員の禁煙推奨について」を発出し、全社でノースモーク運動を推進。具体的には喫煙所を全廃し、敷地内禁煙とし、加えて禁煙開始による獲得ポイントを高く設定することで進展を促した。                                       |
|               | 効果検証結果 | その結果、2020年に喫煙率が低下したが2021年元に戻った結果になった。（2019年：17.5%、2020年：15.8%、2021年：17.6%）。今年度は再度社長通達を出して、タバコが健康を害する最大の原因であることを周知して、禁煙者を増やす事に尽力する。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | —     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社原信

英文名：Harashin

■加入保険者：デパート健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

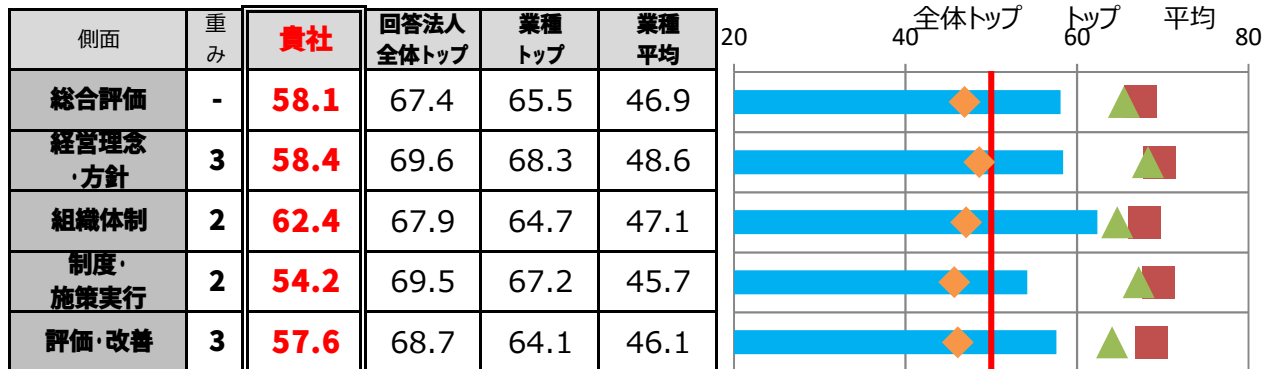
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 701～750位 / 3169 社中

■総合評価： 58.1 ↑2.6 (前回偏差値 55.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



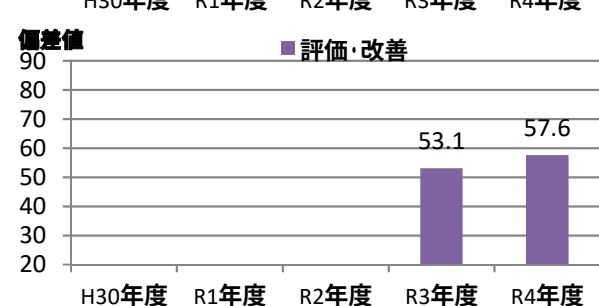
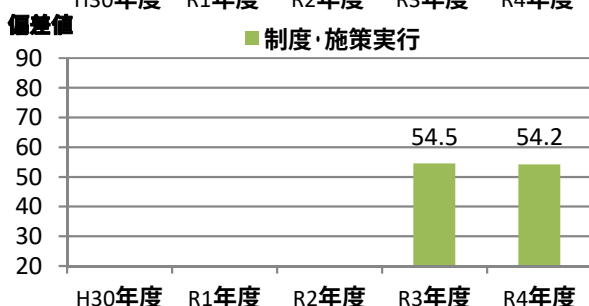
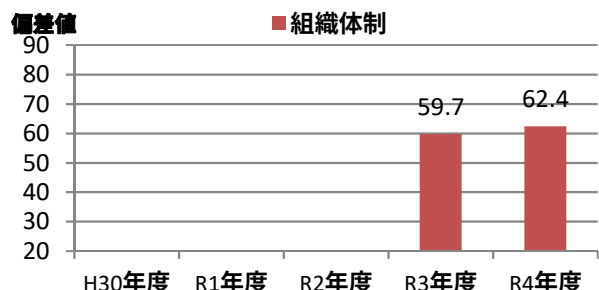
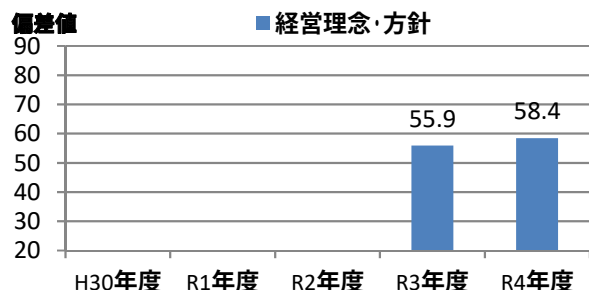
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

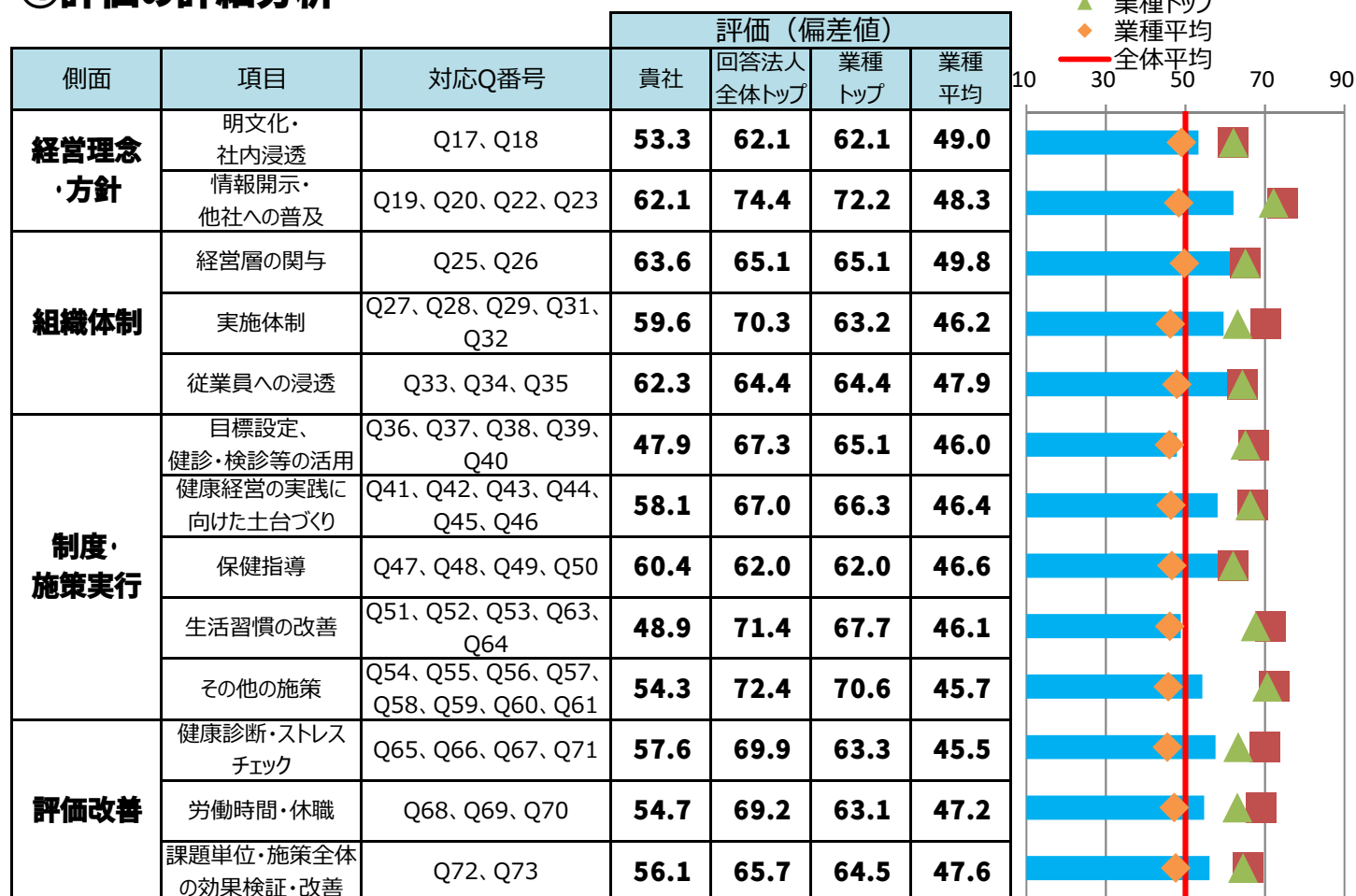
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度    | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|----------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 901～950位 | 701～750位   |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 55.5(-)  | 58.1(↑2.6) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社    | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                     |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>長期グループビジョンである「Enjoy Axial Session!」の5つの基本政策の1つとして「健康経営」を掲げ、食を通して地域のお客様の健康を支える健康貢献の企業を目指す。それと同時に重症高血糖・重症高血圧などの高リスク者の重症化予防、不調者発生の未然防止で身体と心の健康を維持・増進し、長く安心して働ける職場環境づくりを図る。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>生活習慣病の新規罹患防止を目的に、3年後の特定保健指導実施率100%を目指すことで、疾病予防による医療費負担の低減を図る。また健康診断や人間ドックの健診結果のデータ化、ストレスチェック・健康サベイの実施により、プレゼンティーズムやアブセンティーズムの低減とワークエンゲージメントの向上を期待する。</p>                                         |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                         |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                             |
| URL    | <a href="https://www.harashinnarus.jp/company/health/">https://www.harashinnarus.jp/company/health/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |     |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 7.2 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 98.5 | % |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                       |   |                             |     |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 出店地域で開催される花火大会の民踊流しに、従業員が参加している。      |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 1.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |     |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 仕出弁当の注文制度があり、健康を考えたメニューを自分で選ぶことができる。                           |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 20.0                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 1.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                         |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健保組合推奨アプリで、ウォーキングイベントへの参加や健康記録管理、アクティビティの紹介を行っている |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 62.5                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 20.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 10.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 52.3    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 58.6    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 49.4    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 56.9    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 51.7    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 59.4    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 58.2    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 56.1    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 53.3    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 49.1    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                          |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                                                |
|               | 課題内容   | 健康診断結果のデータベース化が未整備で、紙媒体で管理していた。複数の健診機関で受診しているが、判定基準も異なるため事後措置や就労判定等も医師の判断に委ねており、統一的な健康管理ができず、ハイリスク者に対して対応が不徹底となっていた。<br>またプレゼンティーズムやワークエンゲージメントを測定する手段がなかったため、心身の不調が発見しにくく、従業員のモチベーションも可視化できていなかった。      |
|               | 施策実施結果 | 紙媒体の健診結果保管から全社員分の結果をデータベース化し、検査項目や健康状態に合わせた閲覧を実現。また全社員対象の健康サーベイの実施により、労働生産性やワークエンゲージメントの可視化を開始した。                                                                                                        |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 健診結果をデータベース化したことにより、検査項目や症状などの層別や、数値の推移が容易に確認できるようになったことと、健診機関によって異なる判定基準もシステム上で統一化することで、産業医・上長・人事担当による三位一体の健康管理がしやすくなった。プレゼンティーズムの測定においても、3,083名分の分析結果から従業員のパフォーマンス低下状況を判断し、不調になる前に早期対策をとることができるようになった。 |
|               | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                                                |
|               | 課題内容   | 従来、ハイリスク者に対して二次健診や特定保健指導の受診勧奨は実施していたが、受診完遂確認のフォローができず、未受診のまま放置され就業制限がかかるほどに数値の悪化を招くケースもあった。また、受診環境の課題として、地域によっては健診機関の偏在や受診日程が僅少のエリアもあり、受診意思はあっても業務都合上、受診できない人がいた。                                        |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 二次健診の対象者には人事担当者から個別案内と完了確認を行い、積極的に受診勧奨の強化を図った。特定保健指導はオンライン面談に切り替えることに加え、指導の有効性を高める啓発ポスターを配布した。                                                                                                           |
|               | 効果検証結果 | 産業医・上長・人事担当に加え、健保組合とコラボヘルスを行うことで、特定保健指導の実施率が女性が80.9%、男性が67.0%になった。また産業保健体制を強化し、ハイリスク従業員に対しては定期的に数値把握のうえ保健師が適切なアドバイスを行なった結果、2021年度においては就業禁止が15名→2名、残業禁止・深夜禁止が45名→21名、残業または深夜禁止が154名→67名とそれぞれ大幅に改善した。      |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ナルス

英文名：Narus

■加入保険者：デパート健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

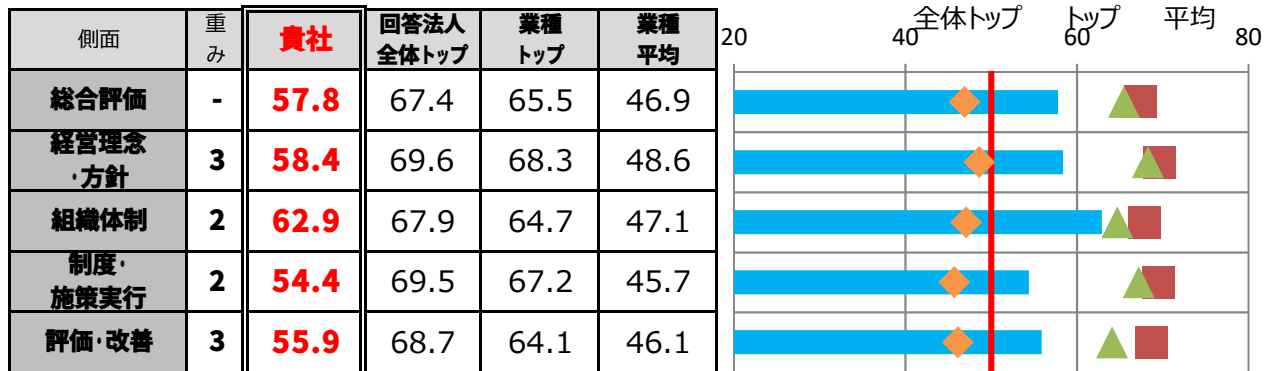
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：751～800位 / 3169 社中

■総合評価：57.8 ↑1.9 (前回偏差値 55.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



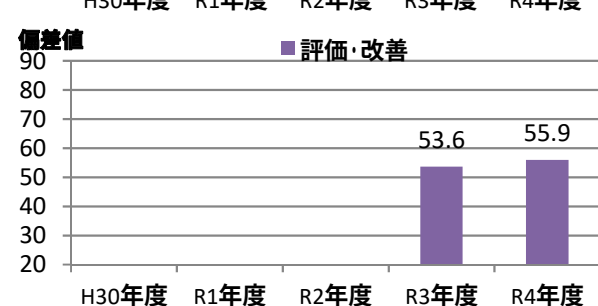
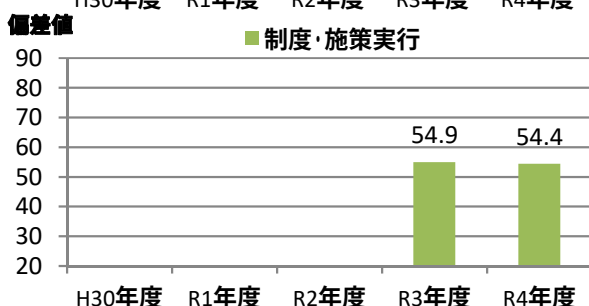
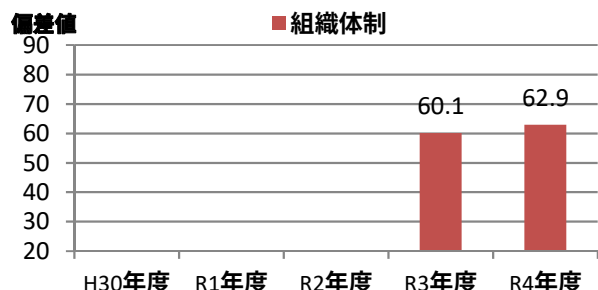
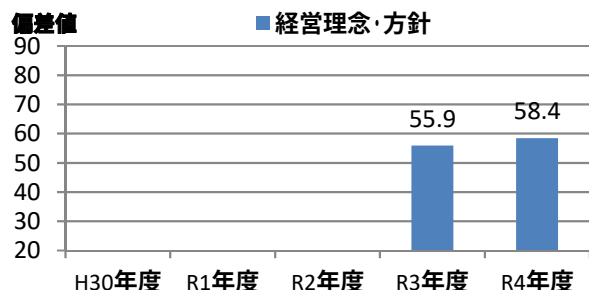
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

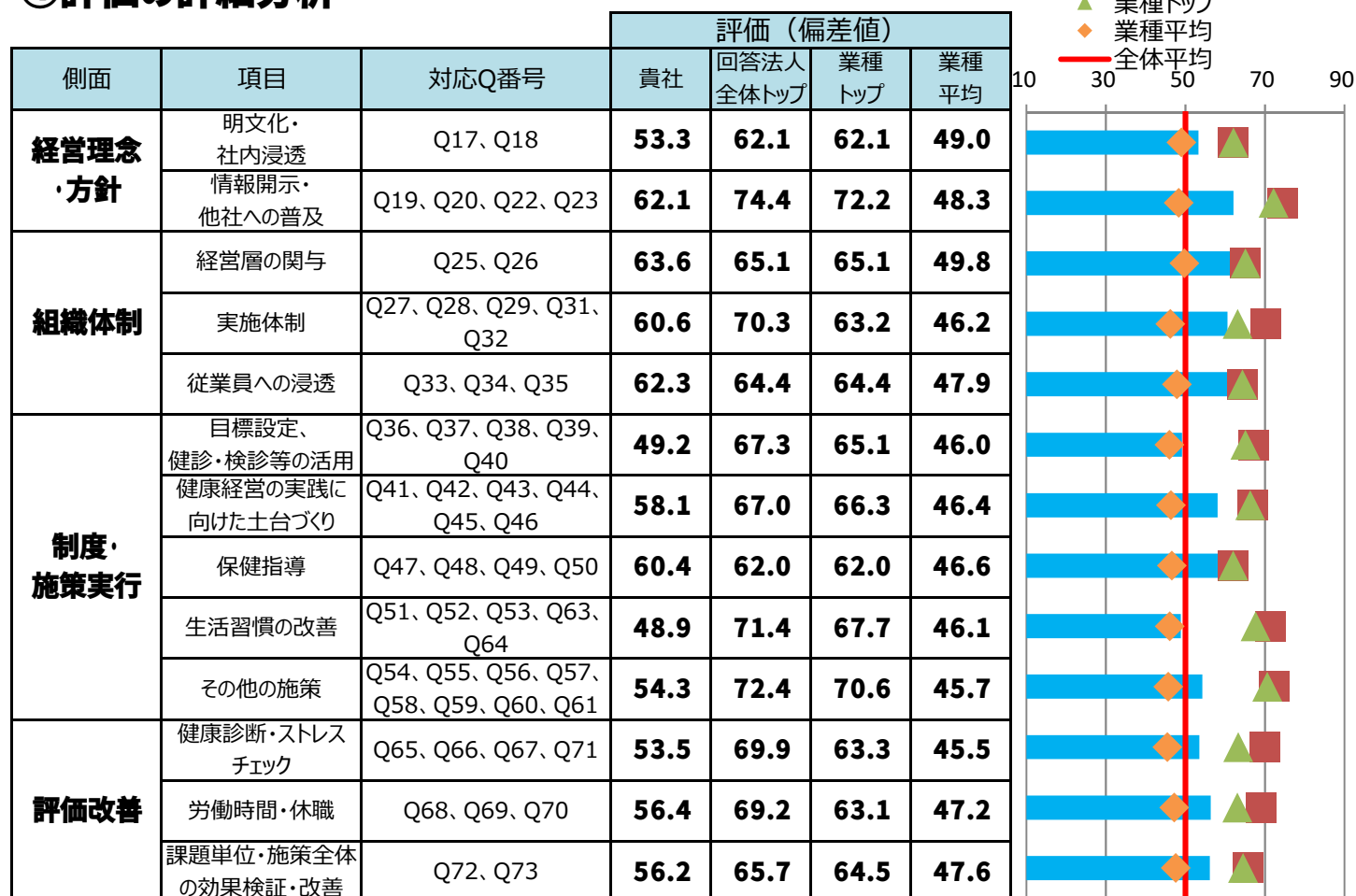
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度    | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|----------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 851～900位 | 751～800位   |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 55.9(-)  | 57.8(↑1.9) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社    | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                     |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>長期グループビジョンである「Enjoy Axial Session!」の5つの基本政策の1つとして「健康経営」を掲げ、食を通して地域のお客様の健康を支える健康貢献の企業を目指す。それと同時に重症高血糖・重症高血圧などの高リスク者の重症化予防、不調者発生の未然防止で身体と心の健康を維持・増進し、長く安心して働ける職場環境づくりを図る。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>生活習慣病の新規罹患防止を目的に、3年後の特定保健指導実施率100%を目指すことで、疾病予防による医療費負担の低減を図る。また健康診断や人間ドックの健診結果のデータ化、ストレスチェック・健康サベイの実施により、プレゼンティーズムやアブセンティーズムの低減とワークエンゲージメントの向上を期待する。</p>                                         |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                         |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                             |
| URL    | <a href="https://www.harashinnarus.jp/company/health/">https://www.harashinnarus.jp/company/health/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |     |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 7.2 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 98.5 | % |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                       |   |                             |     |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 出店地域で開催される花火大会の民踊流しに、従業員が参加している。      |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 1.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |     |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 仕出弁当の注文制度があり、健康を考えたメニューを自分で選ぶことができる。                           |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 20.0                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 1.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                         |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健保組合推奨アプリで、ウォーキングイベントへの参加や健康記録管理、アクティビティの紹介を行っている |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 62.5                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 20.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 10.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 52.0    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 59.0    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 49.4    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 48.2    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 51.7    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 57.0    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 60.8    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 56.1    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 53.3    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 49.1    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                          |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                                                |
|               | 課題内容   | 健康診断結果のデータベース化が未整備で、紙媒体で管理していた。複数の健診機関で受診しているが、判定基準も異なるため事後措置や就労判定等も医師の判断に委ねており、統一的な健康管理ができず、ハイリスク者に対して対応が不徹底となっていた。<br>またプレゼンティーズムやワークエンゲージメントを測定する手段がなかったため、心身の不調が発見しにくく、従業員のモチベーションも可視化できていなかった。      |
|               | 施策実施結果 | 紙媒体の健診結果保管から全社員分の結果をデータベース化し、検査項目や健康状態に合わせた閲覧を実現。また全社員対象の健康サーベイの実施により、労働生産性やワークエンゲージメントの可視化を開始した。                                                                                                        |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 健診結果をデータベース化したことにより、検査項目や症状などの層別や、数値の推移が容易に確認できるようになったことと、健診機関によって異なる判定基準もシステム上で統一化することで、産業医・上長・人事担当による三位一体の健康管理がしやすくなった。プレゼンティーズムの測定においても、3,083名分の分析結果から従業員のパフォーマンス低下状況を判断し、不調になる前に早期対策をとることができるようになった。 |
|               | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                                                |
|               | 課題内容   | 従来、ハイリスク者に対して二次健診や特定保健指導の受診勧奨は実施していたが、受診完遂確認のフォローができず、未受診のまま放置され就業制限がかかるほどに数値の悪化を招くケースもあった。また、受診環境の課題として、地域によっては健診機関の偏在や受診日程が僅少のエリアもあり、受診意思はあっても業務都合上、受診できない人がいた。                                        |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 二次健診の対象者には人事担当者から個別案内と完了確認を行い、積極的に受診勧奨の強化を図った。特定保健指導はオンライン面談に切り替えることに加え、指導の有効性を高める啓発ポスターを配布した。                                                                                                           |
|               | 効果検証結果 | 産業医・上長・人事担当に加え、健保組合とコラボヘルスを行うことで、特定保健指導の実施率が女性が80.9%、男性が67.0%になった。また産業保健体制を強化し、ハイリスク従業員に対しては定期的に数値把握のうえ保健師が適切なアドバイスを行なった結果、2021年度においては就業禁止が15名→2名、残業禁止・深夜禁止が45名→21名、残業または深夜禁止が154名→67名とそれぞれ大幅に改善した。      |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社大將軍

英文名：

■加入保険者：全国外食産業ジェフ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

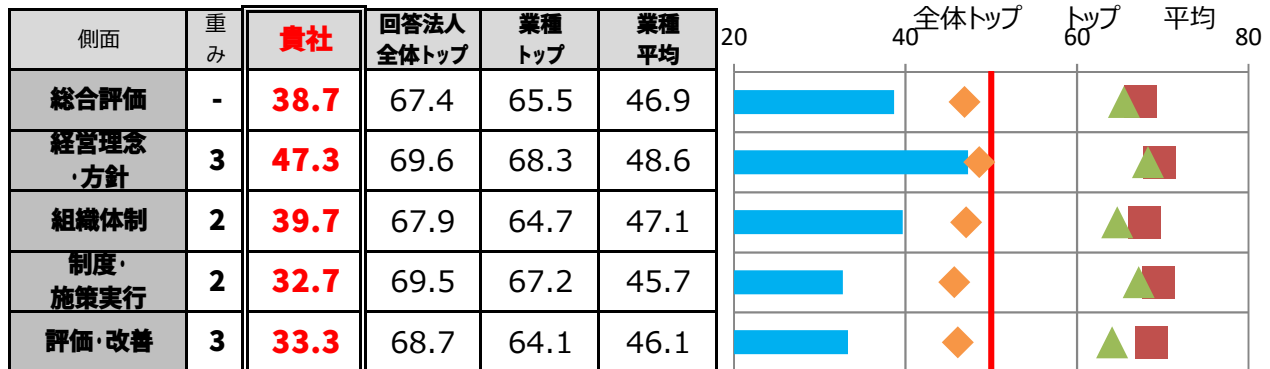
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2751～2800位 / 3169 社中

■総合評価： 38.7 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



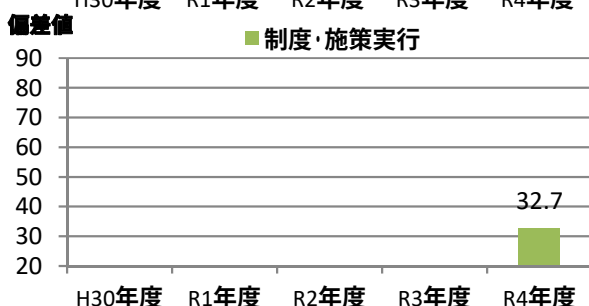
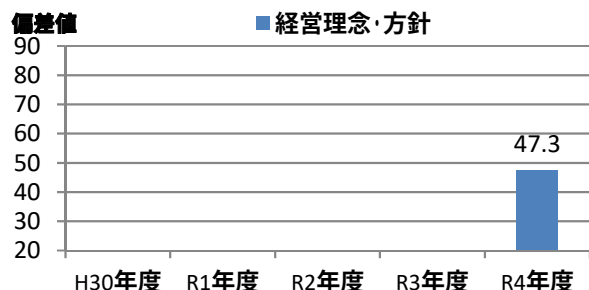
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

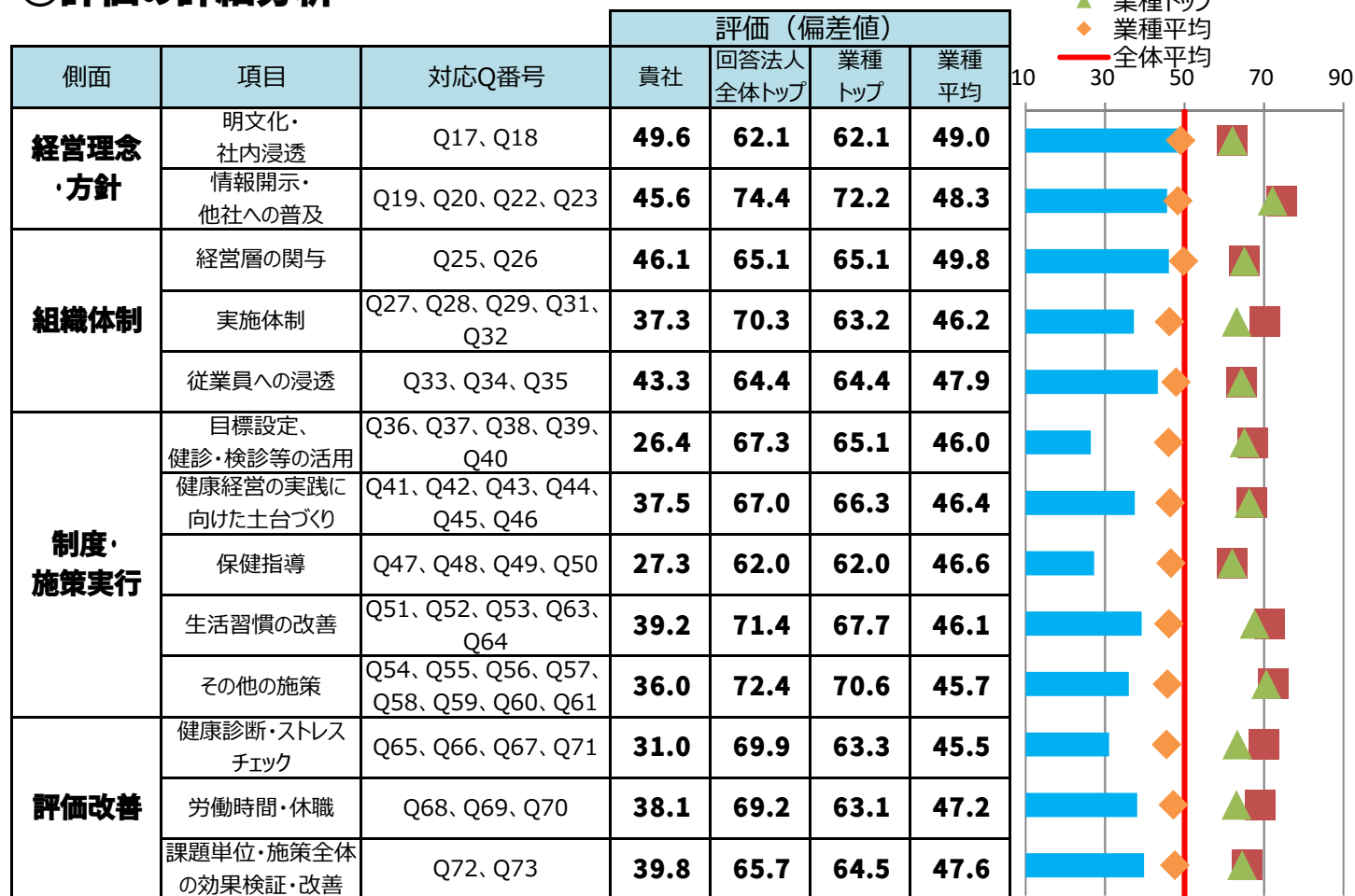
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 2751～2800位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 38.7(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                             |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>2021年度は新型コロナウイルス感染拡大に伴い、営業時間の短縮等が求められたほか、来客数の減少等により実稼働社員数が減少した。一方で、年末には規制が緩和され、来客数の増加と共に一気に社員の負荷が増加し、心身ともに社員が疲弊した。笑顔で楽しく働くことが健康を維持する要因の一つであると認識している当社では、2022年度の最重点課題を「笑顔と楽しさのあふれる店舗創り」として、労働環境の改善を図っている。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員の健康を保持・増進しワーク・エンゲージメントを向上することが当社の経営理念に掲げた3つの幸せ企業を継続して実現するために必要不可欠といえる。ヘルスリテラシーを向上し、従業員の意識・行動改革を行い、心身ともに健康に仕事のパフォーマンスを向上することを目指す。2021年度末時点で離職率が14%の数値を2025年度末で10%以下を目指す。</p>                                                           |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                       |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                           |
| URL    | <a href="https://www.daisyogun.co.jp/sengen/">https://www.daisyogun.co.jp/sengen/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 48     | 回 | 48                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |     |   |                             |       |   |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 3.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供               |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 全従業員対象にコミュニケーション促進のための社員イベントや交流会を年に1回、3日間に分けて開催。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                              |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置                        |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 健康管理アプリを導入し相談窓口設置。ポスターで相談窓口を周知し利用促進、効果検証を行う。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                 |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                       |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 歩く習慣を身に着けるため、歩数カウントや歩数の履歴確認を行うことができる健康管理アプリを導入。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 11.7                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 66.8 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 38.2    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 22.9    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 12.0    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 42.2    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 40.3    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 41.6    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 38.3    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 39.2    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 23.5    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 38.0    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                |
|---------------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                                           |
|               | 課題内容   | コロナ渦において飲食店としてお客様に安全にサービスを提供できるよう、店舗の代表者である店長だけでなくアルバイトも含めたすべての従業員に対して、新型コロナウイルス感染を防ぎ、健康を守りつつ、安心して働ける職場を目指す。                                   |
|               | 施策実施結果 | 新型コロナウイルス感染症予防として特別有給休暇の付与、及び休業手当の支給を実施。またうがい手洗い、手指消毒、日々の検温、本社では11時から14時に換気、店舗では換気扇より強力なロースター装置を利用。                                            |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 全店舗（39店舗）中、クラスター未発生店舗は38店舗であり、飲食というマスクを外して食事をする場においても、ほぼすべての店舗で新型コロナウイルス感染症に対する対策ができている。さらに次年度においては、社内の感染リスクを減少するため、抗原検査やPCR検査等の定期的な実施を検討している。 |
|               | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                               |
|               | 課題内容   | 飲食業界の課題としてストレスが高く、他の業界に比べて離職率が高いという課題は当社においても当てはまる。店舗で働くアルバイトは20代から30代が大半を占めているため、人間関係やコミュニケーション不足等の悩みからメンタル不調につながるケースがある。                     |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 従業員同士のコミュニケーション促進・円滑化のため年1回の社長面談、社員旅行、アルバイトも含めた従業員全員が参加する社員総会を開催。なお社員総会では従業員同士でコミュニケーションが取れる企画を毎年実施。                                           |
|               | 効果検証結果 | 2022年度時点でメンタル不調による休職者は0名。また、メンタル不調を訴える従業員も発生していない。                                                                                             |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | —     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社G-7・オート・サービス

英文名：G-7 AUTOSERVICE CO. LTD

■加入保険者：全国健康保険協会兵庫支部

非上場

■所属業種：小売業

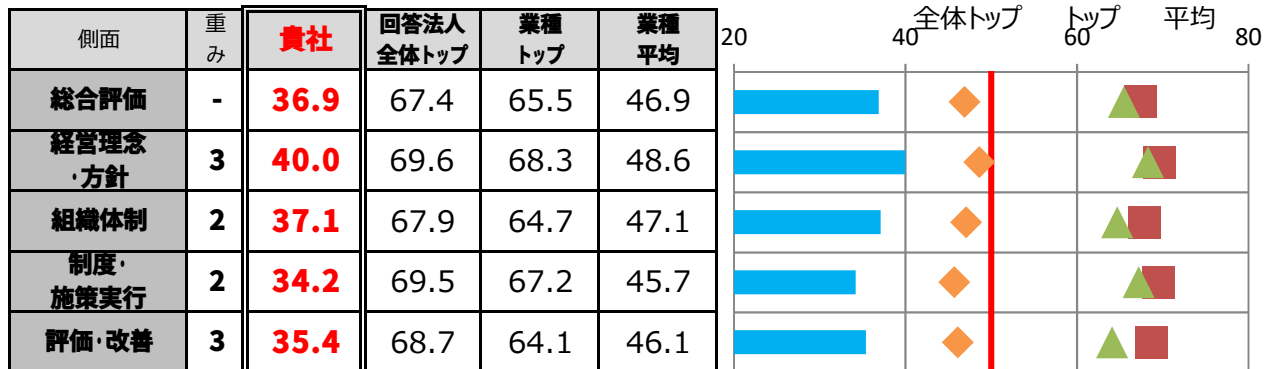
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：2851～2900位 / 3169 社中

■総合評価：36.9 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



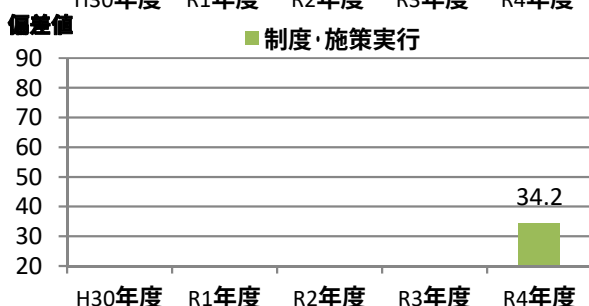
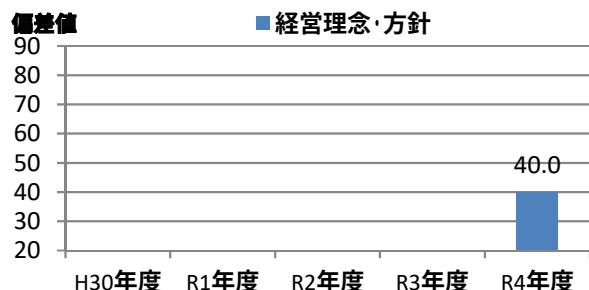
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

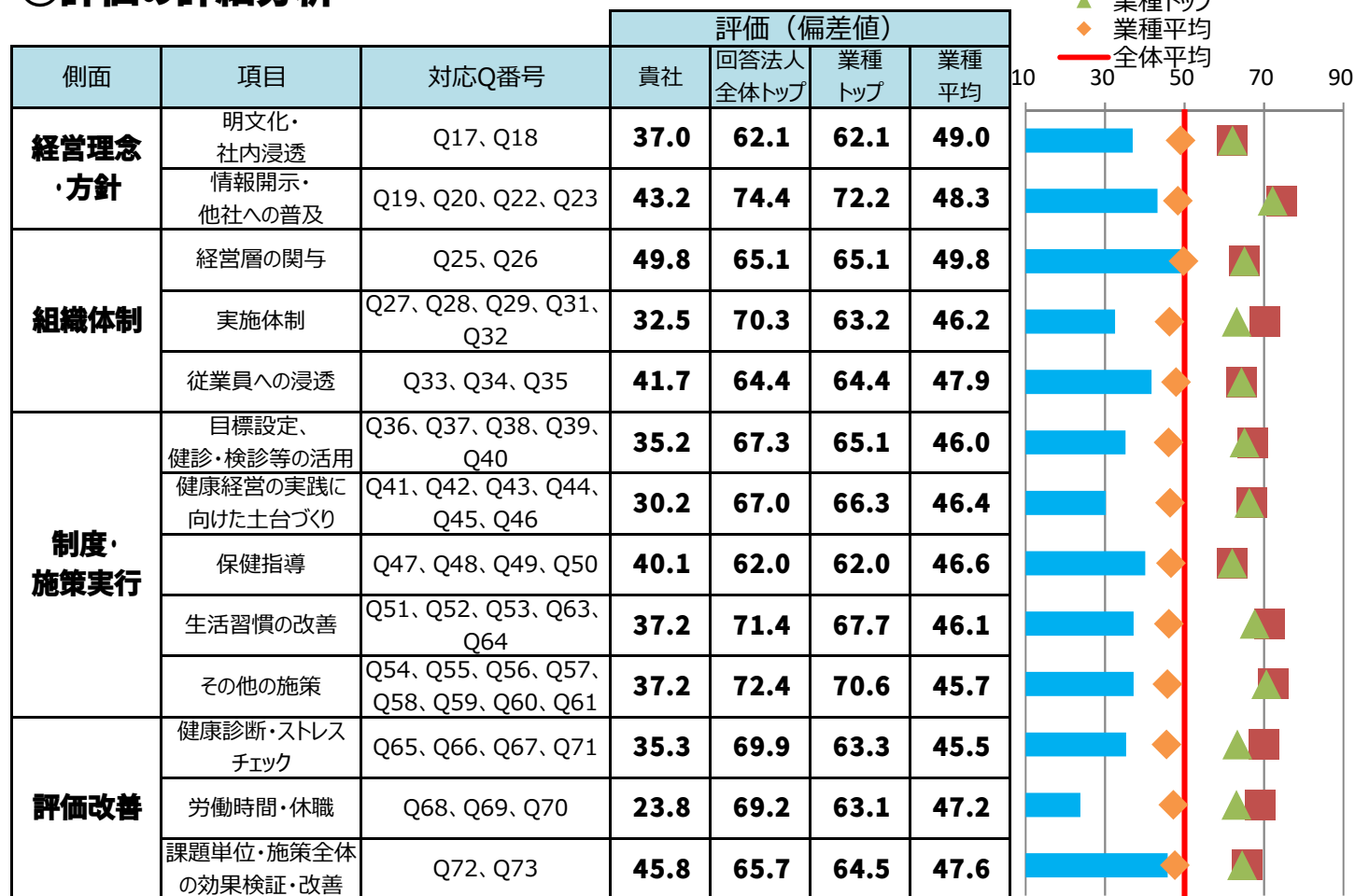
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 2851～2900位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 36.9(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |  |
|------------------|--|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 |  |
| 健康経営の実施により期待する効果 |  |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                         |
|--------|-------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                             |
| URL    | <a href="https://g-7autoservice.co.jp">https://g-7autoservice.co.jp</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 4      | 回 | 4                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 4      | 回 | 4                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |     |   |                             |     |   |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|-----|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 4.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 2.0 | % |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|-----|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                             |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供                     |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 野球・ランニングなどの同好会を作り、練習場所・ユニフォームなどの金銭的補助を行っている |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                    |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                        |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | AI健康アプリを全従業員向けにメールで周知。健康のための食生活見直しツールとして利用を促しています。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                 |   |                             |  |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助                           |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | ボクシングジムと提携し、体力・筋力UPで健康増進を図れるよう、誰でも利用できるようにしている。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 65.0 | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 32.0    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 33.7    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 43.5    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 38.8    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 41.8    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 12.0    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 33.4    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 36.7    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 31.0    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 41.6    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                          |
|---------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                |
|               | 課題内容       | 健康診断の結果から、喫煙率が同業態の全国平均よりも高い上に、従業員から「喫煙者の方の休憩時間が長い」「受動喫煙が気になる」等の声がふえていることもあり、喫煙が非喫煙者の不満の要因となっている。そもそも喫煙は健康面でもマイナスな要素しかなく、会社として対策を取る必要がある。 |
|               | 施策実施<br>結果 | 本社と店舗68店で、職場での全面禁煙を実施し、受動喫煙等ができない環境を作った。結果、職場での喫煙は減り、受動喫煙はゼロになりました。                                                                      |
|               | 効果検証<br>結果 | 喫煙率は2020年42.1%から2021年には40.8%と、わずかながらではあるが改善しました。また、禁煙までにはいたってないものの、喫煙しても本数が減ったりといった、喫煙率低下に向け、明るい材料も出ています。受動喫煙対策でも非喫煙者からは喜びの声をもらっています。    |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                                                                                        |
|               | 課題内容       |                                                                                                                                          |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                                                                                          |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                                                                                                          |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | —     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ツネイシCバリューズ株式会社

英文名：TSUNEISHI C VALUES CORPORATION

■加入保険者：全国健康保険協会広島支部

非上場

■所属業種：小売業

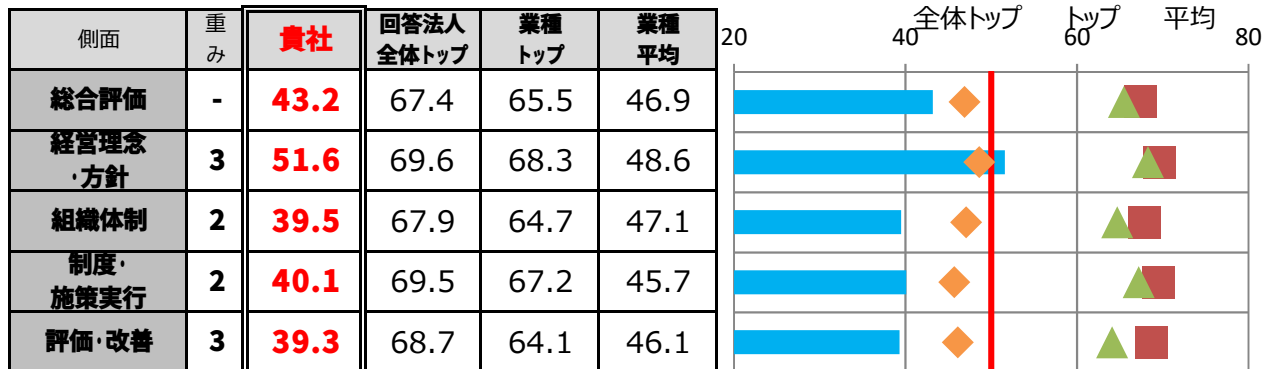
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2401～2450位 / 3169 社中

■総合評価： 43.2 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



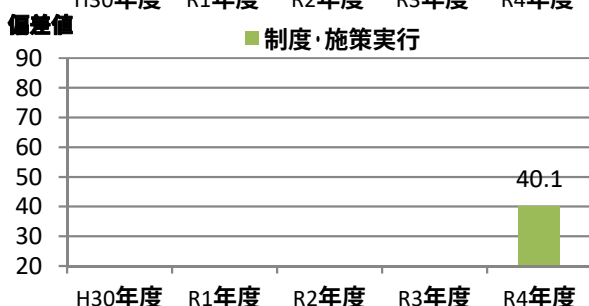
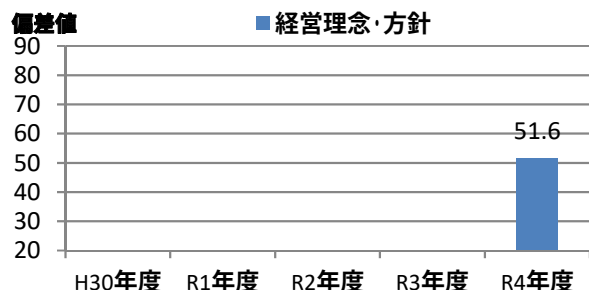
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

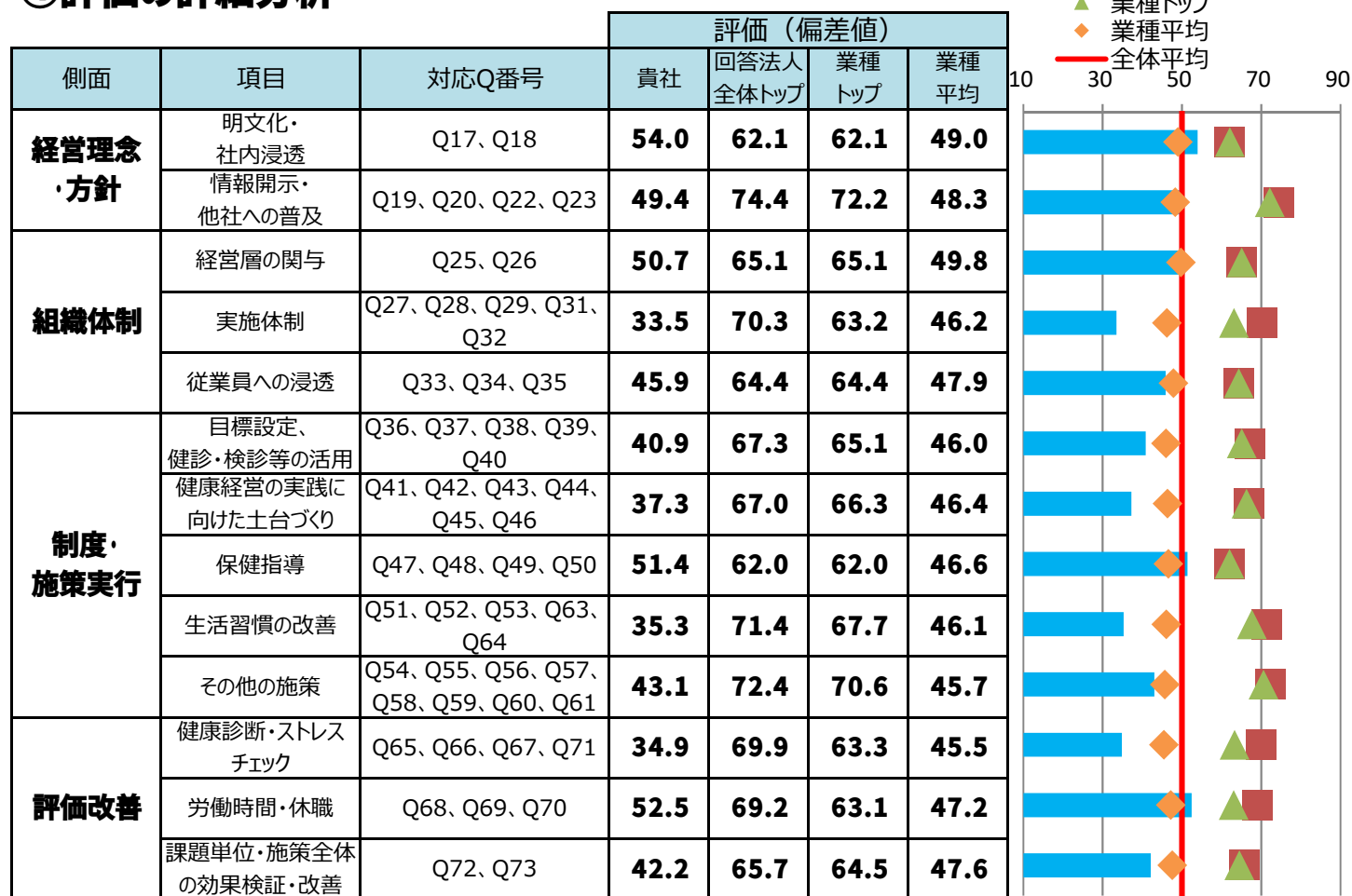
|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 2401～2450位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 43.2(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                               |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>時間外労働時間(弊社の基準対象は月45時間以上)の削減と有給休暇取得率の向上を推進することで、適正な働き方の実現を目標にしているが現状は改善まで至っていないことが課題である。</p>                    |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>時間外労働時間を削減し、有給取得率を上げることで睡眠や休息、リフレッシュ時間が確保でき、従業員の心身の健康維持・増進、パフォーマンス向上、モチベーションのUPにつながると期待する。又、働きやすい職場環境を整えることでサービスの向上、企業の信用も期待できると考えている。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                       |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                           |
| URL    | <a href="https://www.tsuneishi-cv.jp/health/">https://www.tsuneishi-cv.jp/health/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 1                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |     |   |                             |       |   |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 1.4 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                               |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供      |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 社内SNS「ツネとわーく」を利用することで人との繋がり、コミュニケーションの促進をはかる。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 設置型の社食サービス「オフィスでやさい」を導入し従業員の健康をサポートしている                        |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 26.0                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 10.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                               |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置           |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 毎朝決まった時間に5～10分程度のラジオ体操を行っている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 17.0                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 14.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 38.3    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 39.8    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 46.7    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 31.9    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 38.9    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 49.5    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 42.9    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 42.8    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 51.4    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 32.1    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                 |
|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                     |
|               | 課題内容   | 毎月の残業時間(45時間以上)の人数(割合)と有給取得率は計算し把握している。残業時間に関しては減少傾向に至らず横ばいであり、有給取得率は年々上がってきたが近頃は伸び悩んでいる。                                       |
|               | 施策実施結果 | 各部、各課での会議(MTG)等で全従業員に心身の健康のために残業時間を減らすこと、有給を積極的に取得することの意義を伝えることで、有給申請が先月より増加してきている。                                             |
|               | 効果検証結果 | 今年度から健康経営優良法人認定の取得を目指し、HPや社内広報誌を通じて会社が従業員の健康をバックアップすることを打ち出した段階である。徐々に従業員の健康に関する意識が高まり目標値に向けて取り組む改善姿勢が目標値を示すことで部長・課長を中心にみられてきた。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | -                                                                                                                               |
|               | 課題内容   |                                                                                                                                 |
|               | 施策実施結果 |                                                                                                                                 |
|               | 効果検証結果 |                                                                                                                                 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ホンダカーズ埼玉西

英文名：

■加入保険者：自動車振興会健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

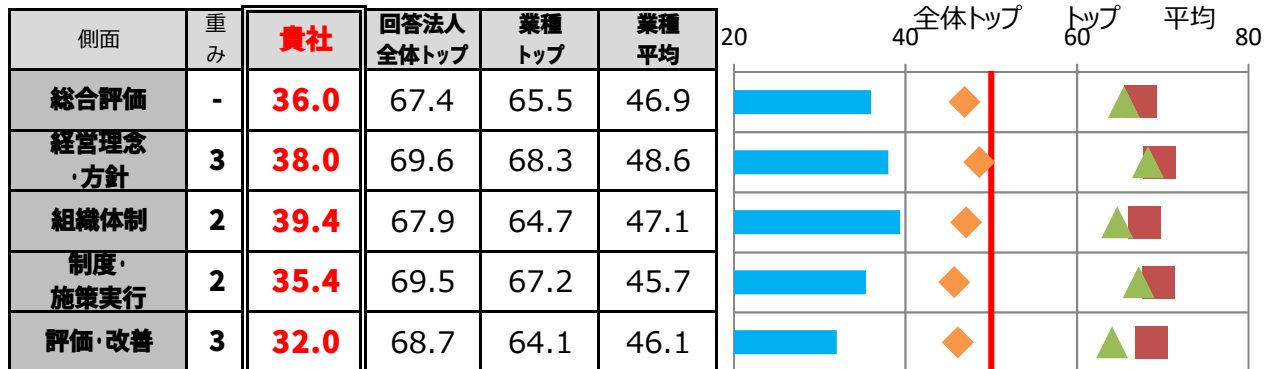
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2851～2900位 / 3169 社中

■総合評価： 36.0 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



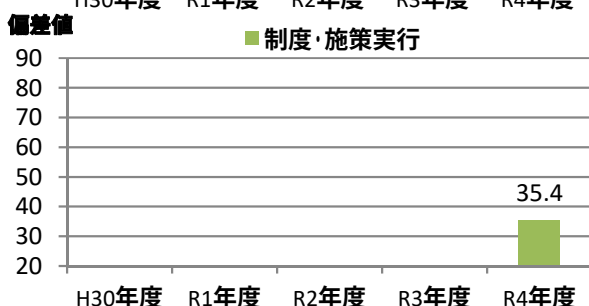
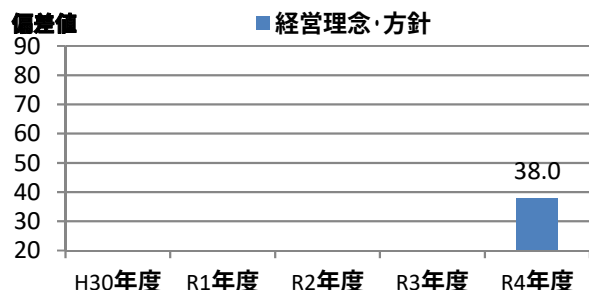
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

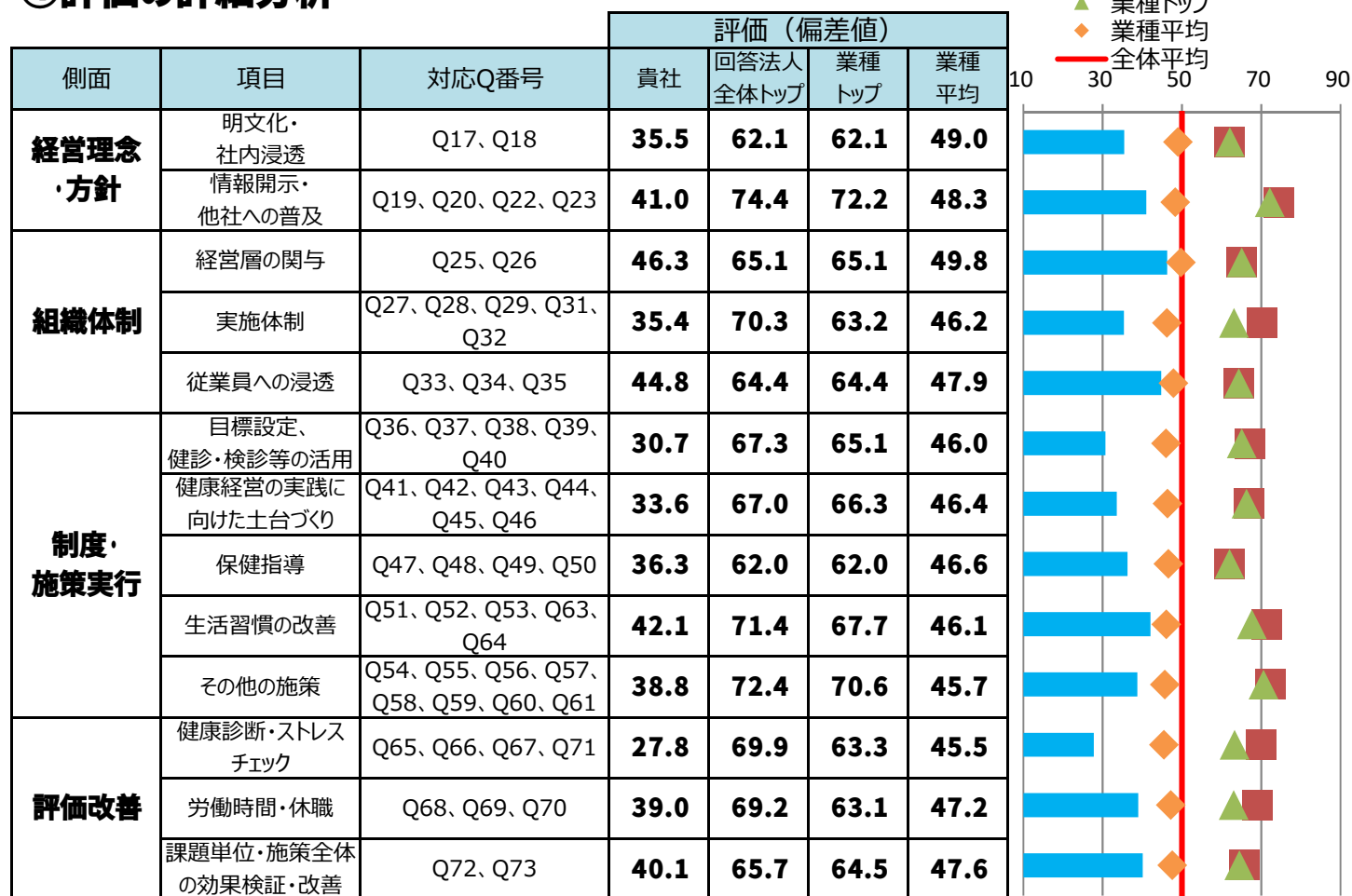
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 2851～2900位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 36.0(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |  |
|------------------|--|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 |  |
| 健康経営の実施により期待する効果 |  |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                         |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                             |
| URL    | <a href="https://www.hondacars-saitamanishi.co.jp/home/health">https://www.hondacars-saitamanishi.co.jp/home/health</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 8      | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 3                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 15.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 15.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供                           |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 野球部およびフットサル部に対して部費を補助し、定期的に部活動を行うことにより健康増進を図っている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 10.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 10.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社員食堂にて食事を提供する際に、栄養士がメニューにカロリー、脂質、食塩量等の成分表示を行っている。              |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 20.0                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 90.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                  |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 定期的にウォーキングイベントを開催し、運動不足解消を図っている。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 35.1    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 35.4    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 12.0    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 33.6    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 37.5    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 33.4    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 38.0    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 36.8    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 42.7    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 38.8    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                               |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                   |
|               | 課題内容   | 正社員の25%を占める営業職について、固定残業代として支給していたため実際の出退勤の打刻が漏れていることが散見された。                   |
|               | 施策実施結果 | 固定残業制を取りやめ、通常の残業制に変更したことにより出退勤の打刻を正確に入力するようになり、時間管理の正確性が向上した。                 |
|               | 効果検証結果 | まだ効果検証中ではあるが、一部従業員から「退勤の時間を意識するようになり、ワークライフバランスが保たれる」との声もあがっており、施策は有効だと感じている。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | -                                                                             |
|               | 課題内容   |                                                                               |
|               | 施策実施結果 |                                                                               |
|               | 効果検証結果 |                                                                               |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | —     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | —     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ホンダカーズ埼玉中

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会埼玉支部

非上場

■所属業種：小売業

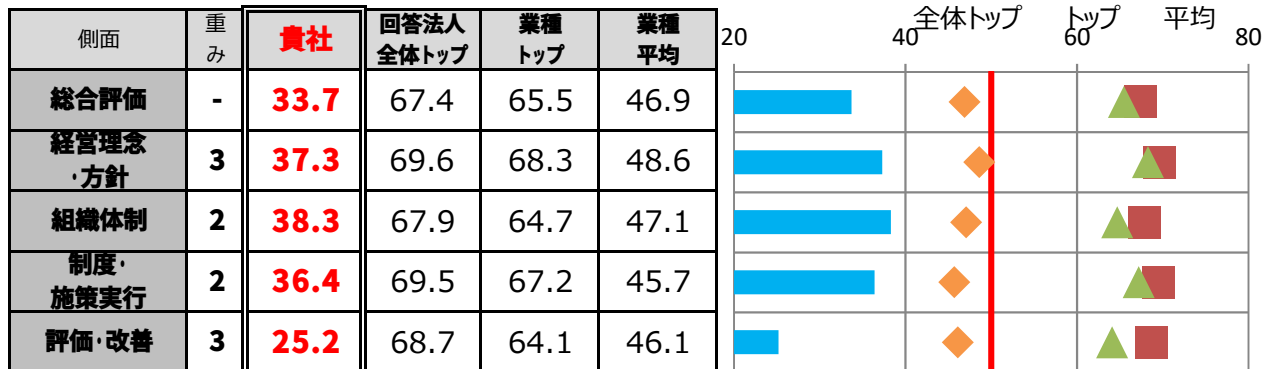
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2951～3000位 / 3169 社中

■総合評価： 33.7 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



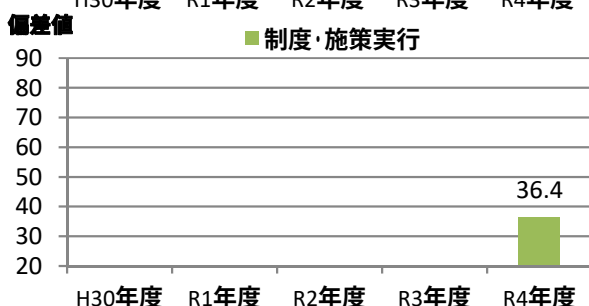
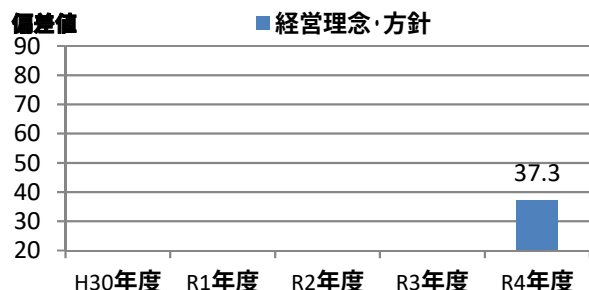
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

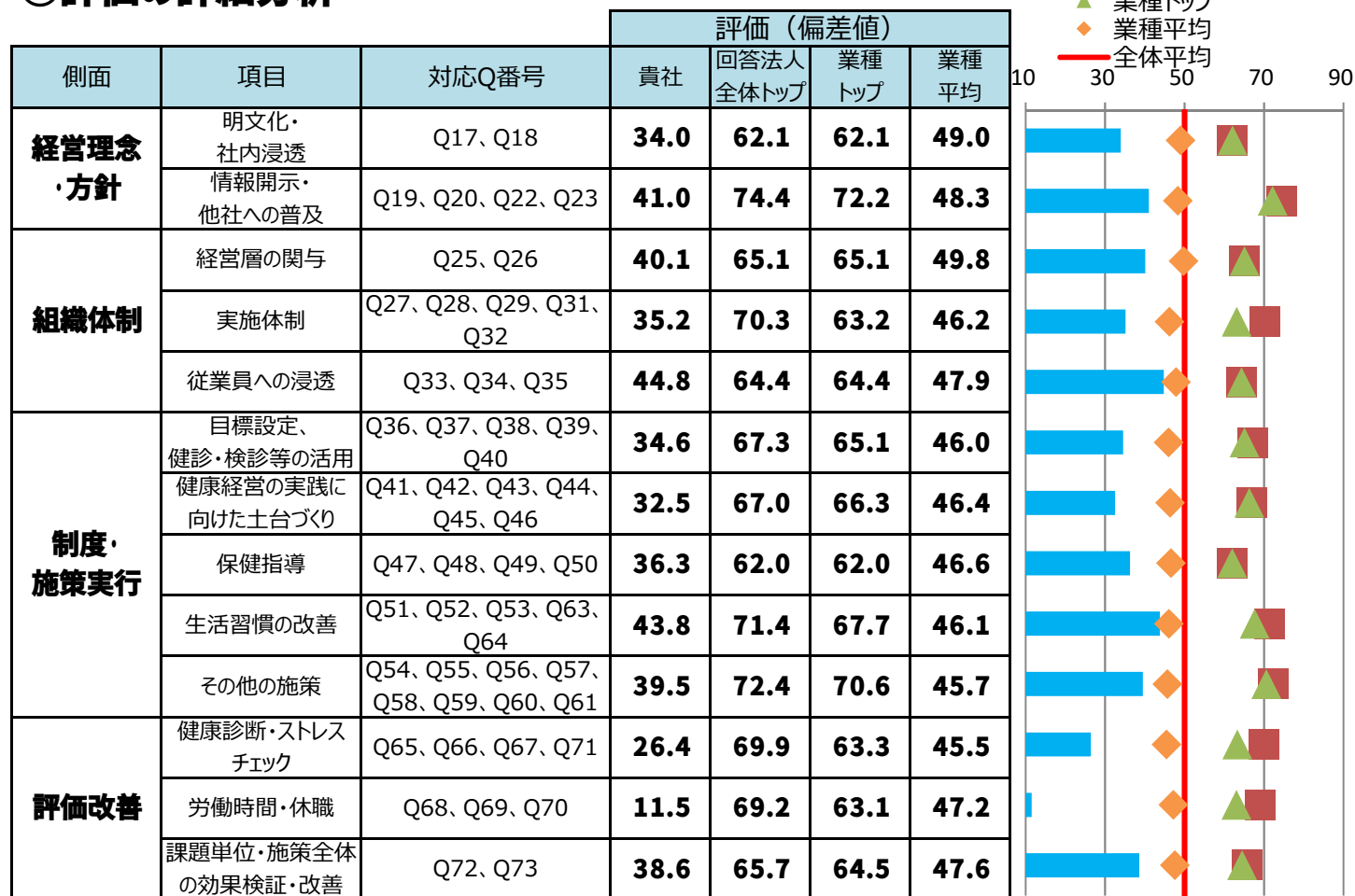
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 2951～3000位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 33.7(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |  |
|------------------|--|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 |  |
| 健康経営の実施により期待する効果 |  |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| URL    | <a href="https://hondacars-saitamanaka.co.jp/">https://hondacars-saitamanaka.co.jp/</a><br>※HPの最下部に健康宣言ページのリンクがあります。<br><a href="https://hondacars-saitamanaka.co.jp/wp-content/uploads/2022/09/2e5ad5a377ede4e1e870ea1375439314.pdf">https://hondacars-saitamanaka.co.jp/wp-content/uploads/2022/09/2e5ad5a377ede4e1e870ea1375439314.pdf</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |        | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) |        | 回 |                   | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 10.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 10.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

- コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供                 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 定期的に昼食会を実施して上司と部下でコミュニケーションを取れる機会を設けてる。費用は会社負担で実施。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | ウォーターサーバーの設置や健康に配慮した商品【青汁粉末等】を休憩室に設置しています。                     |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 運動習慣定着

|                              |                                              |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | その他                                          |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 社内部活動を推奨・支援しています。現在はフットサルや草野球。登山部などが活動しています。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 28.3    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 31.3    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 37.4    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 33.6    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 38.9    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 20.7    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 24.9    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 34.6    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 49.6    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 46.2    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                     |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                           |
|               | 課題内容   | 特定保健指導の実施率が10%と低い状況であった。疾病予防や健康増進に向け、各拠点の推進担当者・従業員ともに当事者意識や知識が無い為、本社からの特定保健指導・精密検査に向けた勧奨に対して、取り組みが浸透しない状況があった。健康課題の意識を持つことが必要だと感じた。 |
|               | 施策実施結果 | 全従業員を対象に健康に関する情報を配信<br>生活習慣、簡単なストレッチなど運動意識向上をテーマとし、まずは興味をもってもらい、知識を共有することを目的として配信している。                                              |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 全従業員を対象に毎月1回配信することが出来た。各事業所の推進担当者も定期的な発信があることで、従業員に対して事業所内での定期発信の必要性を感じるようになった。                                                     |
|               | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                    |
|               | 課題内容   | メンタル不調予防の為にストレスチェックだが、2021年度では回答率が80%であった。不調の早期発見・ケアに向け<br>①回答率100%を目指す。<br>②高ストレス者への取り組み【フォロー】が必要だと感じた。                            |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | ①未回答者へのリマインド連絡、紙媒体での回答も可とした（以前はWEBのみ）ことで年々回答率が上昇しています。<br>②高ストレス者傾向分析を可視化することができた。                                                  |
|               | 効果検証結果 | 高ストレス者に対しての産業医面談の受診勧奨の推進に力を入れる必要があると感じた。産業医面談の実施率を把握していく。                                                                           |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | —     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社フォレスト

英文名：FOREST

■加入保険者：茨城県自動車販売健康保険組合

■所属業種：小売業

非上場

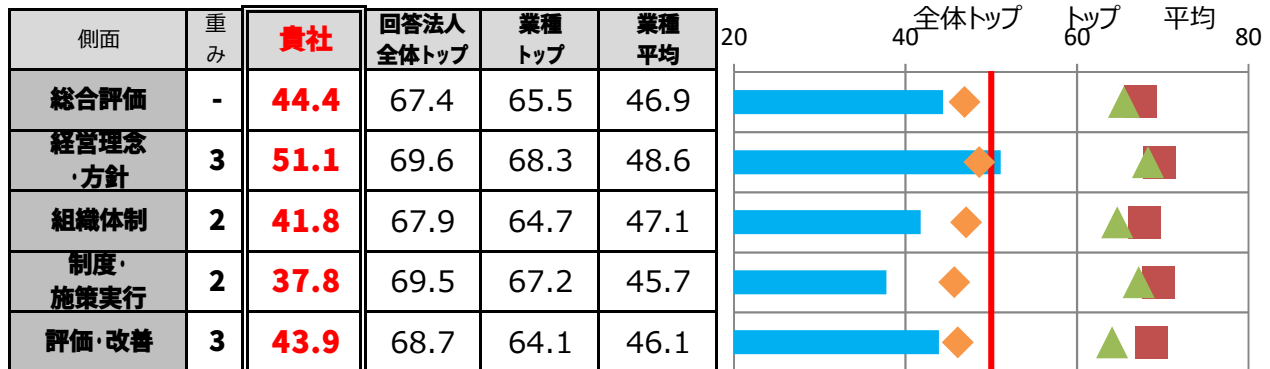
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2301～2350位 / 3169 社中

■総合評価： 44.4 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



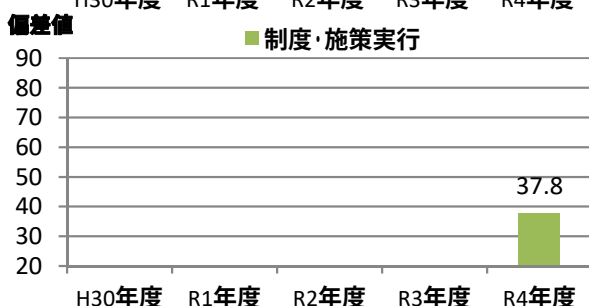
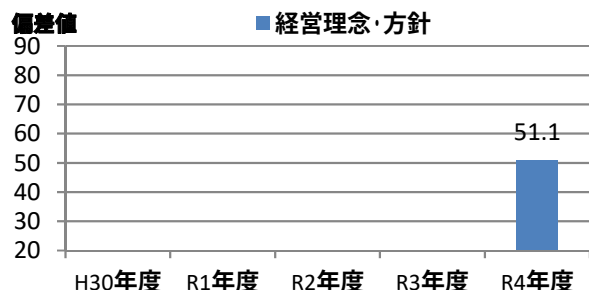
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

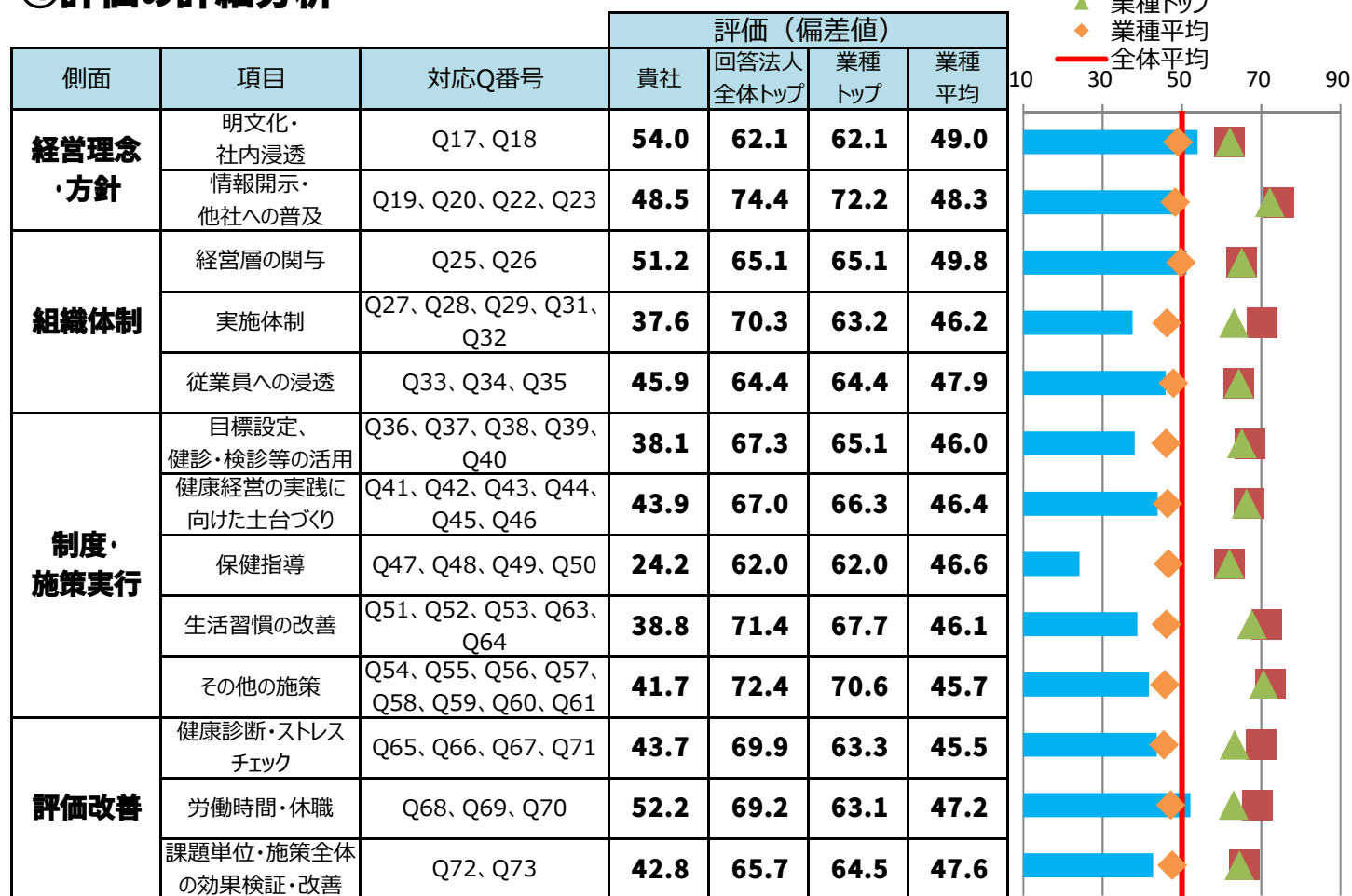
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 2301～2350位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 44.4(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                    |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>専門知識や認定資格を持った優秀な人材が離職してしまう事で、会社の質の低下や他従業員への業務負担が増え、従業員満足度を下げてしまうことが課題である。中でも自動車整備士の不足が懸念されます。</p>      |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>健康で生き生きと働くことができる職場環境を整備する事で、従業員各々が仕事にやりがいを持ち離職率低下に繋がることを期待します。フォレストには仕事にやりがいと誇りをもって働ける職場環境があることを広くアピールする事で新規・中途採用の拡大に期待します。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                 |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                                     |
| URL    | <a href="https://volkswagen-forest.jp/special/health_declaration/">https://volkswagen-forest.jp/special/health_declaration/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 4                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 85.6 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 58.4 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                      |   |                             |     |   |
|------------------------------|----------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | その他                  |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 野球部の交流試合で、野球部応援ツアー開催 |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 6.9 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                   |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート       |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 食生活の管理と改善に向けたアプリを従業員へ推奨（カロママ アプリ） |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                              |   |                             |     |   |
|------------------------------|----------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                    |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 健康保険組合が開催する、歩け歩けキャンペーンに参加。来年度は各部署へも率先して参加を促す |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 88.9                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 5.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 44.1 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 42.1    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 30.7    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 39.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 47.9    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 41.8    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 50.6    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 46.2    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 40.1    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 43.1    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 36.3    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                   |
|---------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                       |
|               | 課題内容   | 職種別（販売セールス・サービス・店舗事務）ごとに残業時間を把握しているが、サービスの残業時間がなかなか目標を達成できない。                     |
|               | 施策実施結果 | 毎月1回のノー残業デーは定着化しつつある。今年から稼働日1週間ごとの残業時間を共有し、月末に残業時間目標を超えないように入庫スケジュールの調整。          |
|               | 効果検証結果 | 現時点で大幅な改善は見られないが、1週間ごとの残業時間共有を継続し、入庫の調整・適正な整備作業の割振りを進め、残業時間を減らしワークライフバランスに取り組中です。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                         |
|               | 課題内容   | フォレストの喫煙者率は39.8% 従業員の健康と、副流煙の影響も含めさらに減少をさせることが課題。                                 |
|               | 施策実施結果 | 毎月5の倍数日の禁煙デーは定着化している。                                                             |
|               | 効果検証結果 | 禁煙デーの定着により、受動喫煙の影響も以前より軽減し環境が良くなった。喫煙者に対する禁煙の意識付けにもなっている。                         |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | —     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：サントリービバレッジソリューション株式会社

英文名：Suntory Beverage Solution Limited

■加入保険者：サントリー健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

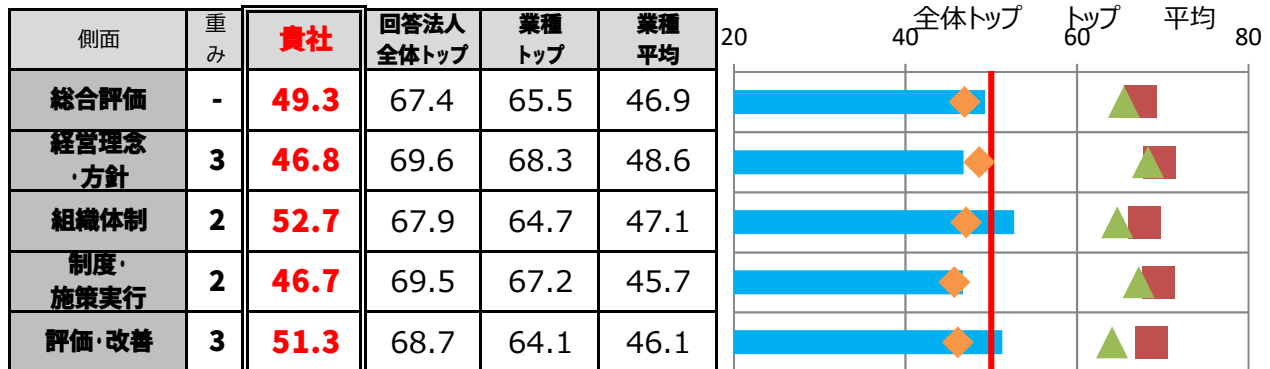
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1751～1800位 / 3169 社中

■総合評価：49.3 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



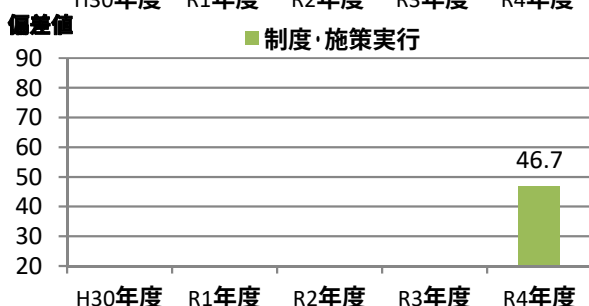
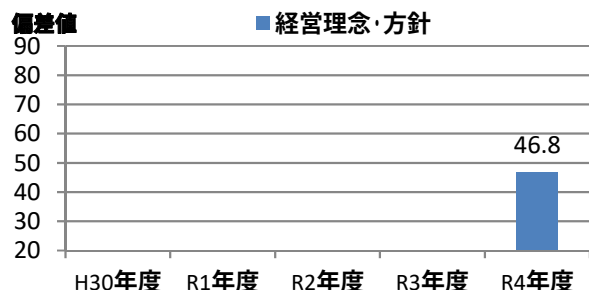
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

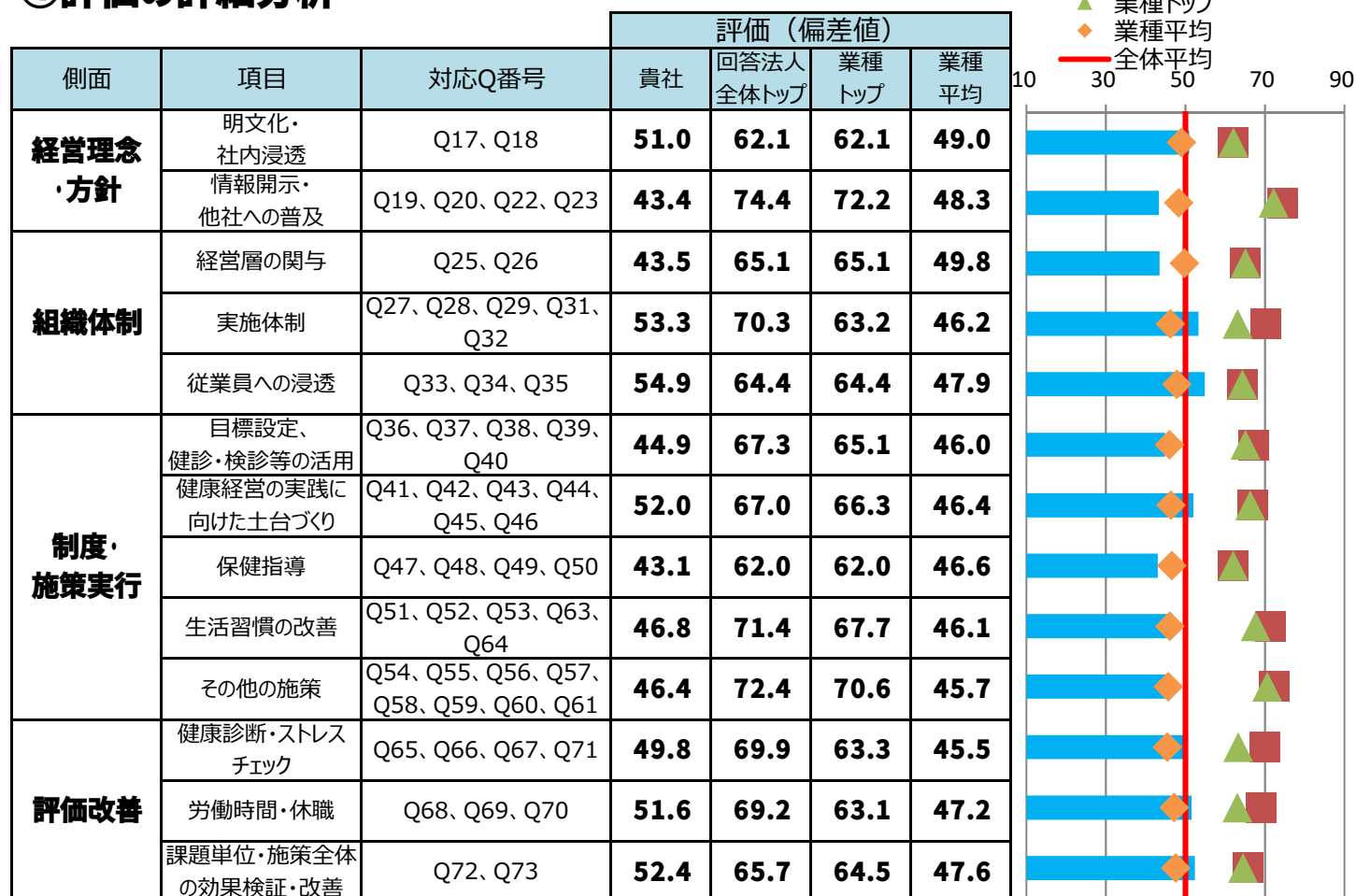
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 1751～1800位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 49.3(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                       |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>その他</p> <p>身体負荷のある業務に従事する社員が従業員の大半を占めるなか、長時間労働による労災・健康障害発生リスクを問題視しており、リフレッシュの機会の積極創出が課題となっている。最終的には労働生産性向上が、心身ともに健康でやりがいをもって働くことにつながると考え、そのためには長時間労働の抑制が課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>労働時間をはじめとした働き方の見直しの中で、ワークライフバランスが向上し、従業員が働きやすい・働き続けられる会社と感じられること、および従業員エンゲージメント向上の効果も期待している。</p> <p>指標：単月所定外70時間以内、年間所定外640時間以内、<br/>特別条項使用年間4回まで、特別条項使用連月2回まで</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                           |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                                               |
| URL    | <a href="https://www.suntory.co.jp/group/sbs/company/healthmanagement/">https://www.suntory.co.jp/group/sbs/company/healthmanagement/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |           | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>12</b> | 回 | <b>1</b>          | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |              |   |                             |            |   |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>3.8</b> | % |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |            |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供           |   |                             |            |   |
| 取組内容                         | 社員個人が持つ知識や技などの好事例を社内共有サイトでシェアし、水平展開や投稿者への称賛を実施している |   |                             |            |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>7.2</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                               |   |                             |             |   |
|------------------------------|-------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画           |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | バランスのいい食事を心がけるよう、食事内容を投稿してもらう |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>96.0</b>                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>11.5</b> | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                              |   |                             |             |   |
|------------------------------|------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助             |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 目標歩数を決め、各エリア対抗のウォーキングイベントを実施 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>81.0</b> | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |            |   |
|-------|------|---------|------------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |            | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |            | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | <b>2.9</b> | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 49.2    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 45.1    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 56.6    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 48.9    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 48.4    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 53.8    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 49.6    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 50.3    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 44.0    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 39.3    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                 |
|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                       |
|               | 課題内容   | 健診結果分析を行ったところ、脂質異常と判定された人の割合は51.1%となっていた。また社内アンケートの結果より、食生活の改善に取り組んでいる社員は49.4%、運動習慣がある社員は50.5%ということがわかり、どちらも約半数の社員においては、取り組むつもりがなかったり、取り組み方が分からずなにもしていないという状況であることが分かった。        |
|               | 施策実施結果 | 食事施策として、適切な食事摂取の習慣化を目指し、バランスの良い食事を摂取し社内サイトへの投稿イベントを行った。参加率は59.5%。運動施策として、ウォーキングイベントを実施。参加率は93.2%。                                                                               |
|               | 効果検証結果 | 脂質異常者率は、速報値で45.5%となり、5.6%減となっている。                                                                                                                                               |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                                                               |
|               | 課題内容   | 外勤職の社員が4,604人おり、そのうち会社メールアドレスや会社PCを保持していない社員（ルート職およびサポート）が3,848人（全社員のうち54%）を占めておりコミュニケーション手段が限定されている。またこれら社員は出社および帰社の時間もバラバラなため前述した手段と機会という側面において支店全体でのコミュニケーションが少ないことが課題と考えている |
|               | 施策実施結果 | 支店全員参画型のDIYイベントを企画し、共同作業を通じたコミュニケーションの拡大とDIY実施による職場環境改善を実施。22年は全203支店に対象拡大し、190支店が実施（実施率94%）                                                                                    |
|               | 効果検証結果 | 13支社にそれぞれ設けた推進リーダーへのヒアリングでは、全支社のリーダーから本企画を実施した支店のコミュニケーション機会の創出に繋がったという回答を貰っている。また職場環境改善という側面においても有効という意見があり、継続を希望する声を9支社のリーダーから貰っている。                                          |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日産プリンス茨城販売株式会社

英文名：NISSAN PRINCE IBARAKI CO.,LTD

■加入保険者：茨城県自動車販売健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

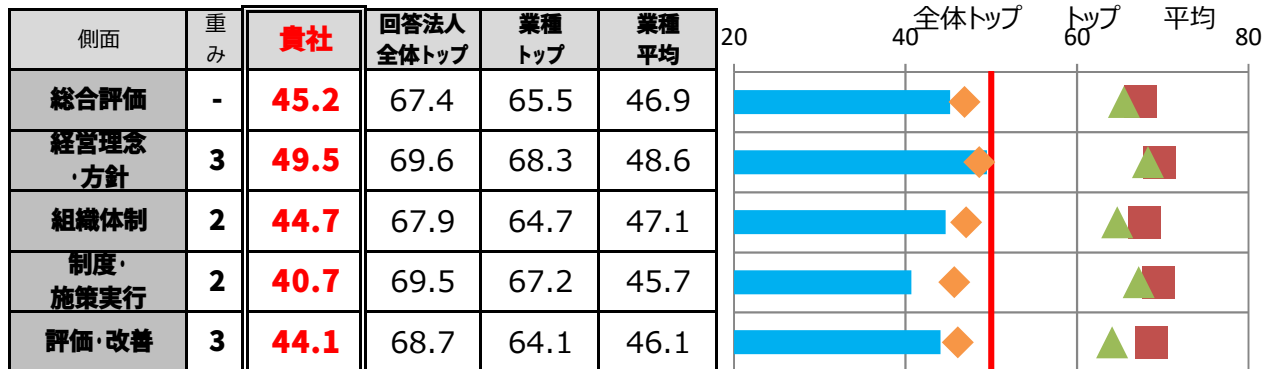
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2251～2300位 / 3169 社中

■総合評価： 45.2 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



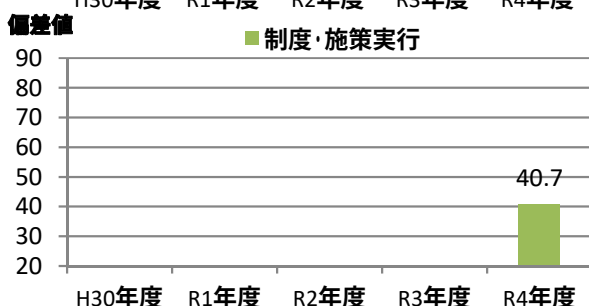
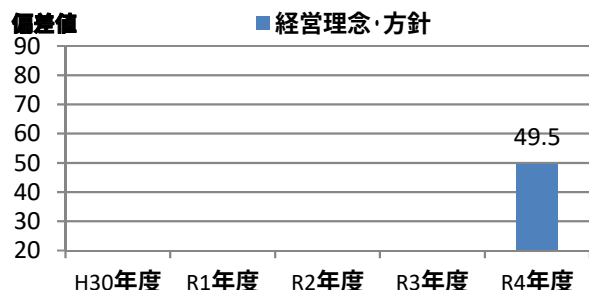
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

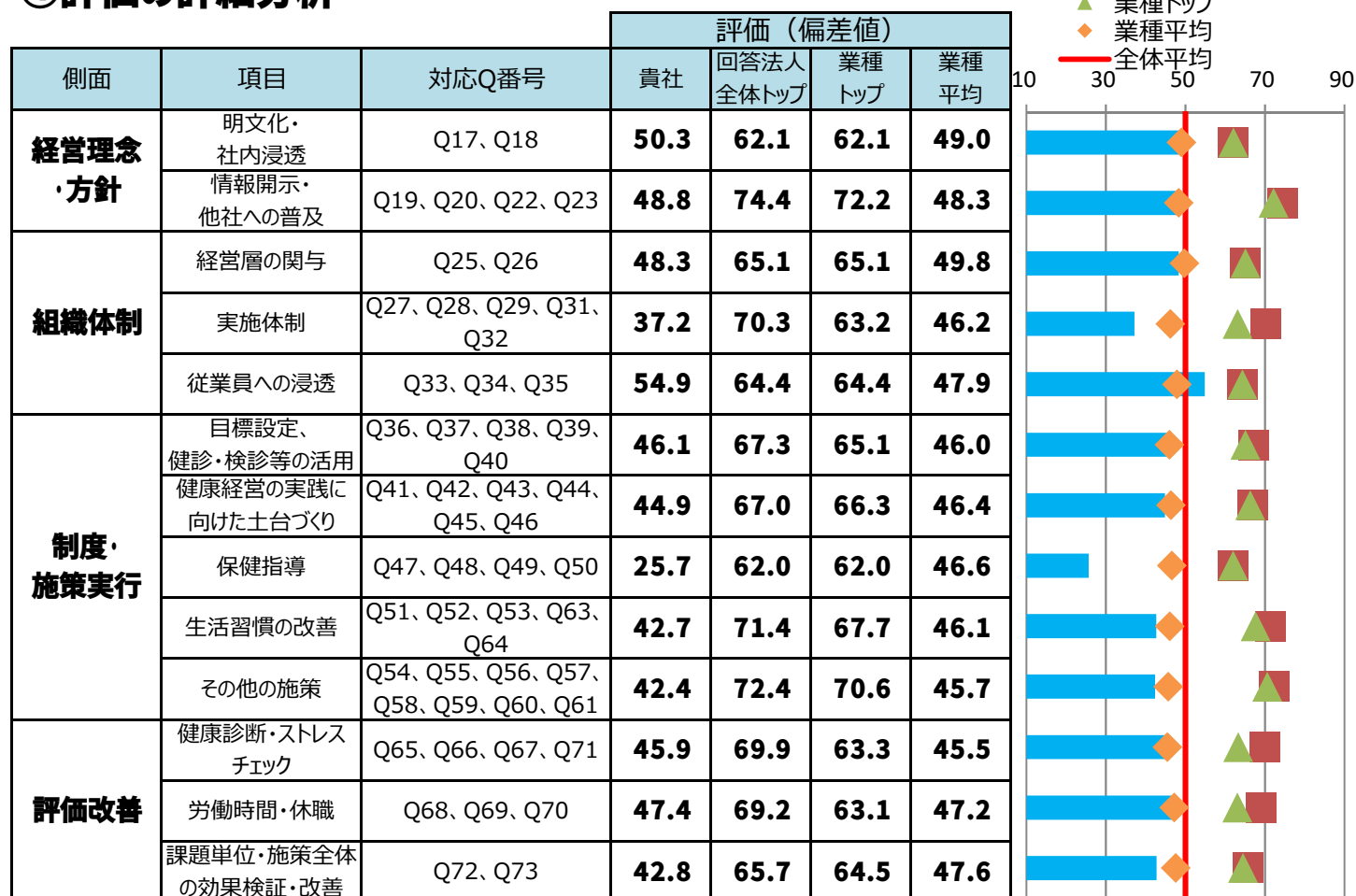
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 2251～2300位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 45.2(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                          |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>新規採用が厳しい環境で、従業員に健康で長く働いて頂くことと健康経営に取り組んでいることで他社との差別化を図り採用力、定着率を高めること、採用の囲い込みと増大が大きな課題となる。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>健康経営を実施することにより、従業員が長く働き続けたいと感じられることでの定着率の向上と採用力の向上。</p>                                                               |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                         |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                             |
| URL    | <a href="https://np-ibaraki.nissan-dealer.jp/top.html">https://np-ibaraki.nissan-dealer.jp/top.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 24     | 回 | 2                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 73.9 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | ボウリング大会                            |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 35.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                             |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 健康アドバイスアプリ「カロママ プラス」の推奨     |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                            |   |                             |     |   |
|------------------------------|----------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施  |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 健康保険組合と連携した「歩け歩けキャンペーン」の実施 |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 96.3                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 3.2 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 43.3 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 43.1    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 33.8    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 39.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 48.4    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 41.8    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 48.9    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 50.3    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 46.6    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 43.1    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 40.1    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                      |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                            |
|               | 課題内容   | 現在、従業員喫煙率が39%という状況で、「主流煙」および「副流煙」による健康被害を抑制する対策を構築することを課題とする。        |
|               | 施策実施結果 | 施策：喫煙所の整備及び屋外への移動、禁煙DAYの日数の増加<br>実施結果：屋外喫煙で副流煙は減少しており、禁煙DAYも定着しつつある。 |
|               | 効果検証結果 | 喫煙率の減少を今後の課題とし、翌年以降で数値を検証していく。                                       |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | -                                                                    |
|               | 課題内容   |                                                                      |
|               | 施策実施結果 |                                                                      |
|               | 効果検証結果 |                                                                      |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | —     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：イオンスーパーセンター株式会社

英文名：AEON SUPERCENTER

■加入保険者：イオン健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

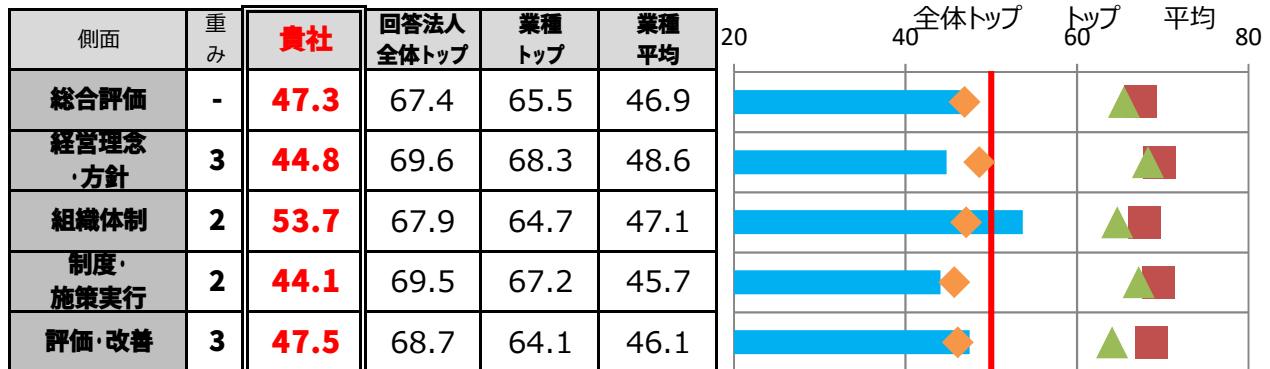
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2001～2050位 / 3169 社中

■総合評価： 47.3 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



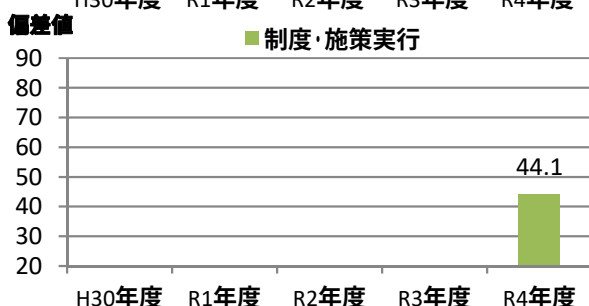
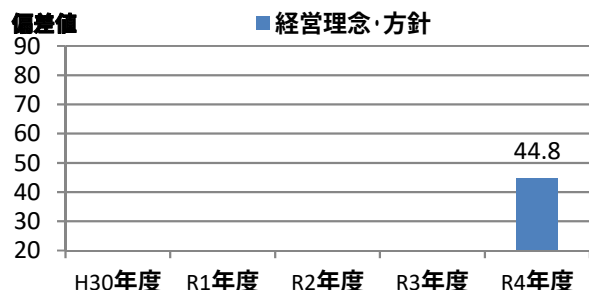
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

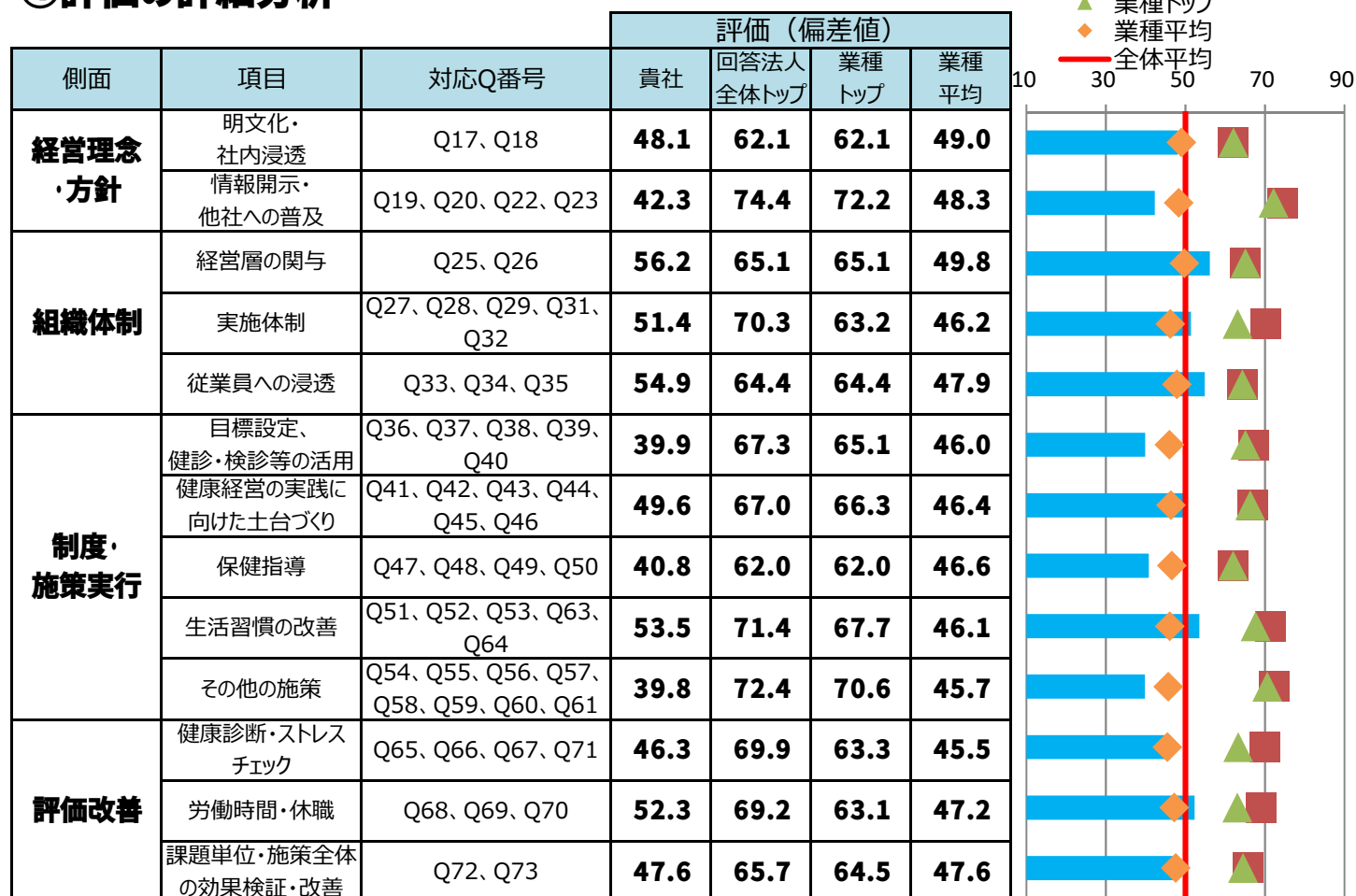
|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 2001～2050位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 47.3(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>イオンスーパーセンター(株)は従業員とお客さまの健康と幸せを実現し、地域社会へ貢献するために。人材こそが最大の経営資源であるとの信念に基づき、多様な人材が健康で能力を発揮し活躍し続けられる企業集団をめざしている。従業員一人ひとりが心身ともに健康で、長く働き続けたいと感じ、働く意欲にみちた存在になることが、健康経営で解決した経営上の課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員一人ひとりが心身ともに健康で、長く働き続けたいと感じ、働く意欲に満ちた存在であることを期待している。具体的な指標として、従業員満足度の向上、若年次離職率の低減、働きがいの向上をめざしている。</p>                                                                                                       |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|       |                                                                                                                                                     |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                                                         |
| URL   | <a href="https://www.aeonsupercenter.co.jp/initiatives_s/health-management/">https://www.aeonsupercenter.co.jp/initiatives_s/health-management/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 1                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |     |   |                             |     |   |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|-----|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 5.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 5.0 | % |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|-----|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                       |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 植樹活動の実施や、店別の社会貢献活動への補助の実施             |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                             |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健康チャレンジキャンペーン               |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 55.6                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 33.1 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                          |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 運動機能のチェックを定期的実施                          |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | イオン健康保険のアプリPEPUPを活用した、ウォーキングラリーキャンペーンの実施 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 45.2    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 45.8    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 38.8    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 46.8    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 36.1    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 47.8    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 54.8    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 30.6    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 43.1    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 62.3    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                       |
|---------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                      |
|               | 課題内容   | 従業員一人ひとりが心身ともに健康で能力を発揮しイキイキと活躍し続けられることを健康経営で解決したい課題としているが、メンタルヘルス不調で退職も経営課題の一つである。毎年長期欠勤・退職者が発生しており、経営層を含めた管理者全員へメンタルヘルスの正しい知識の習得が必要である。                              |
|               | 施策実施結果 | イオン行動規範研修を通じ、経営層も含めた管理者層へ「メンタルヘルス研修」の実施をするとともに、新任店長・副店長研修においても「メンタルヘルス基礎知識」の習得を実施し、発生防止に取り組む。                                                                         |
|               | 効果検証結果 | 2021年度年間長期欠勤・退職者数は、2018年度の12名から2021年度8名となり33%の削減、年間退職者数も7名から2名となり70%削減となった。2022年度は、一般従業員についてもメンタルヘルスの基礎知識を計画し、削減に取り組んでいく。                                             |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                           |
|               | 課題内容   | 当社の健康経営課題「従業員一人ひとりが心身ともに健康で能力を発揮しイキイキと活躍し続けられる」を実現させるためには、過重労働の削減とワークライフバランスの実現が必要である。2018年の一人当たり平均の総労働時間は168時間、平均年次有給休暇取得率53.1%であったが、年次有給取得率向上と総労働時間削減の両面での対応が必要である。 |
|               | 施策実施結果 | 有給休暇の取得状況を部署ごと集計して労使協議会にて共有し、計画的な休暇取得を促した。また、ストアオペレーション部を設置し、RPAの活用による作業の自動化・削減に取り組み、生産性向上につながった。                                                                     |
|               | 効果検証結果 | 2021年度の有給休暇取得率は67.9%大きく向上した。結果として総労働時間についても一人当たり平均164時間と3.3%削減となった。一方で、一部の従業員への業務の偏りが大きくなっている傾向が確認できたため、業務の分担と業務量の調整が今後の課題である。                                        |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社TENTIAL

英文名：TENTIAL Inc

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：小売業

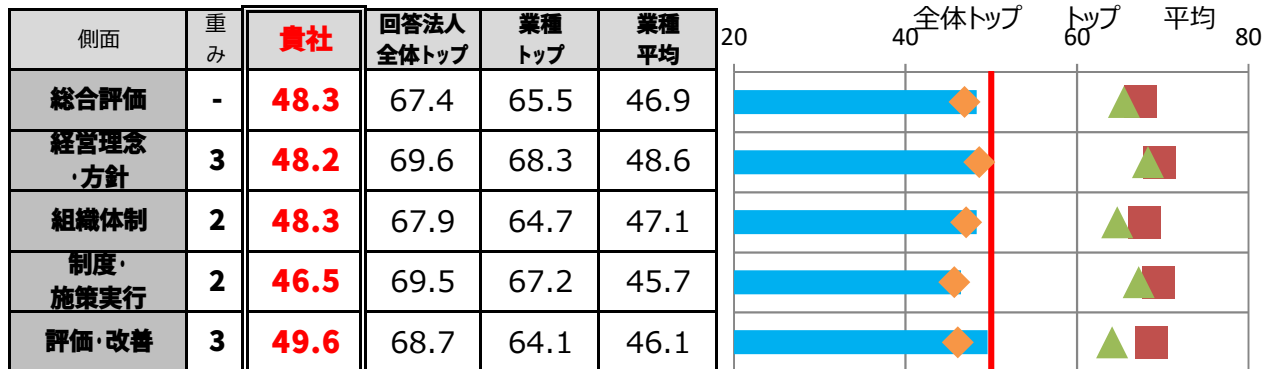
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1851～1900位 / 3169 社中

■総合評価：48.3 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



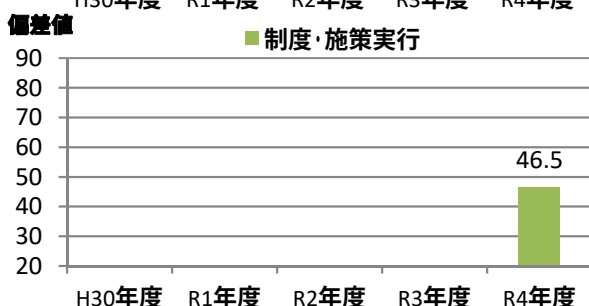
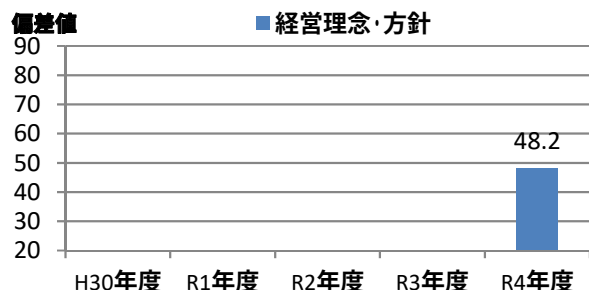
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

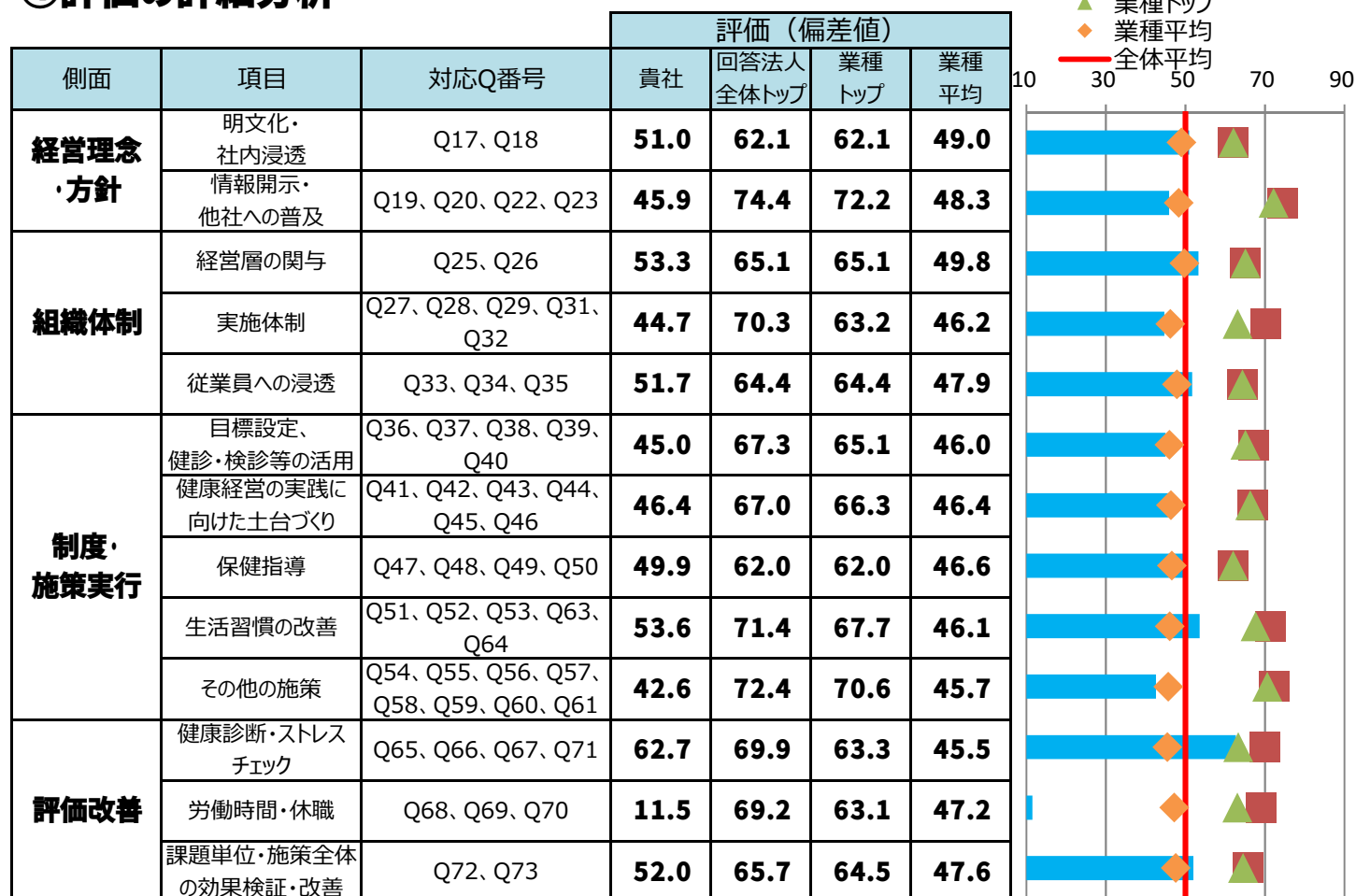
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 1851～1900位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 48.3(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                  |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>フルリモートで出社義務がないため、従業員間のコミュニケーションがとり辛く、従業員のストレスや体調を把握しきれない事が課題。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員の体調やストレス状況を把握し、心と体の健康を支え、従業員が働きやすい環境を作りたい。具体的には、社内アンケートで会社へのマイナス評価コメントで0を目指す。</p>          |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                               |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                   |
| URL    | <a href="https://corp.tential.jp/employee-health">https://corp.tential.jp/employee-health</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 40     | 回 | 5                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

|                              |  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|

- コミュニケーション促進

|                              |                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社員同士の旅行には3ヶ月に1回1人12,000円の補助を出している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 40.0 | % |

- 食生活改善

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画                                |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 個人の炊きチャンネルを作成し取得した食に関する知識や情報を好きなタイミングで共有できるようにしている |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 80.0 | % |

- 運動習慣定着

|                              |                                             |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                            |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 従業員2名以上で行う運動活動に3ヶ月に1回をルールとし、1人12,000円補助している |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 40.0 | % |

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 8.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |     | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 51.3    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 57.0    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 50.4    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 52.0    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 42.1    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 14.5    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 33.5    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 59.0    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 46.8    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 56.5    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                             |
|---------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                 |
|               | 課題内容       | フルリモートのため、出社時と比較するといつの間にか時間が経っていて長時間労働になっているケースが多く、本人の自覚なしに疲労が溜まっていくケースもある。                                 |
|               | 施策実施<br>結果 | PCを開いている時間の客観記録がログとして残される勤怠システムを利用し、従業員の労働時間を月2回確認し、長時間労働者にはアラートを出している。                                     |
|               | 効果検証<br>結果 | 月の中間時点での勤怠確認でアラート対象となった人数と比較すると、月末時点でアラート対象となる人数は毎月1/2ほどに減っているため、適宜休息をとることへの意識は根付いている                       |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                           |
|               | 課題内容       | フルリモートのため、あえて時間を作らないと従業員間のコミュニケーションが取れず、相談相手がいなくて自分一人だと感じ精神的ダメージを感じてしまう従業員がいるかもしれないということが課題（実際にいるかが把握しきれない） |
|               | 施策実施<br>結果 | 心と体の健康に関することで、社員2名以上での活動に対し1人12,000の補助をする制度を作っている。この制度を利用する従業員が増えて、適度なコミュニケーションと休息が取れている                    |
|               | 効果検証<br>結果 | 金銭的補助をきっかけに、積極的に従業員同士で予定を立て、他部署同士の交流が増えたため、全体的にコミュニケーションが活性化されている                                           |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ブランシェ株式会社

英文名: branshes Public limited company

■加入保険者: 東京織物健康保険組合

非上場

■所属業種: 小売業

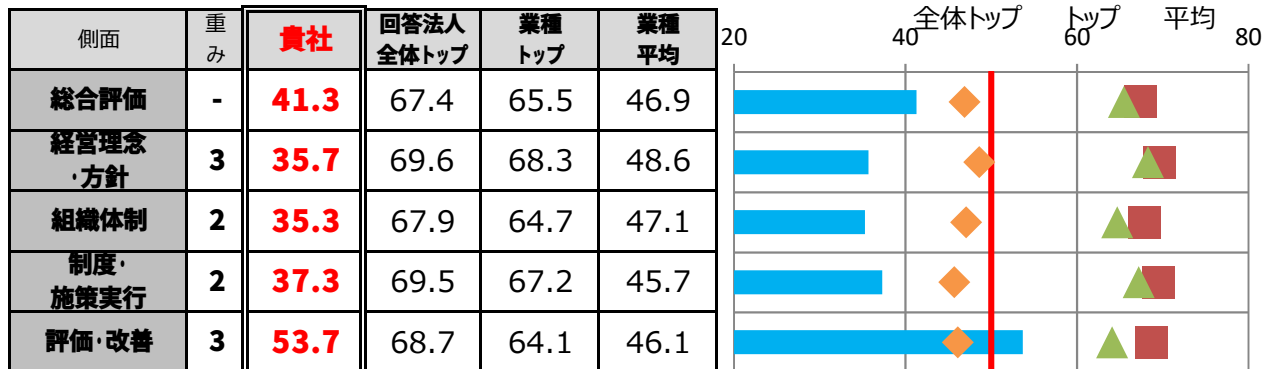
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2601~2650位 / 3169 社中

■総合評価: 41.3 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



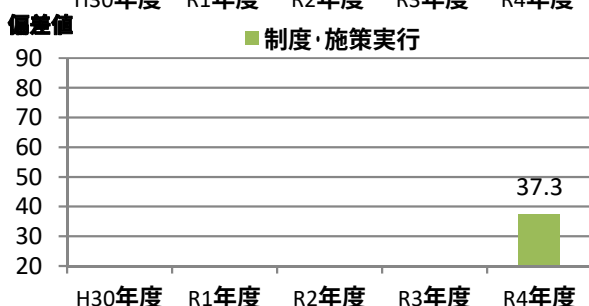
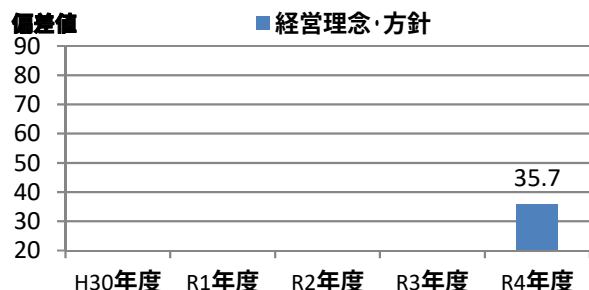
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

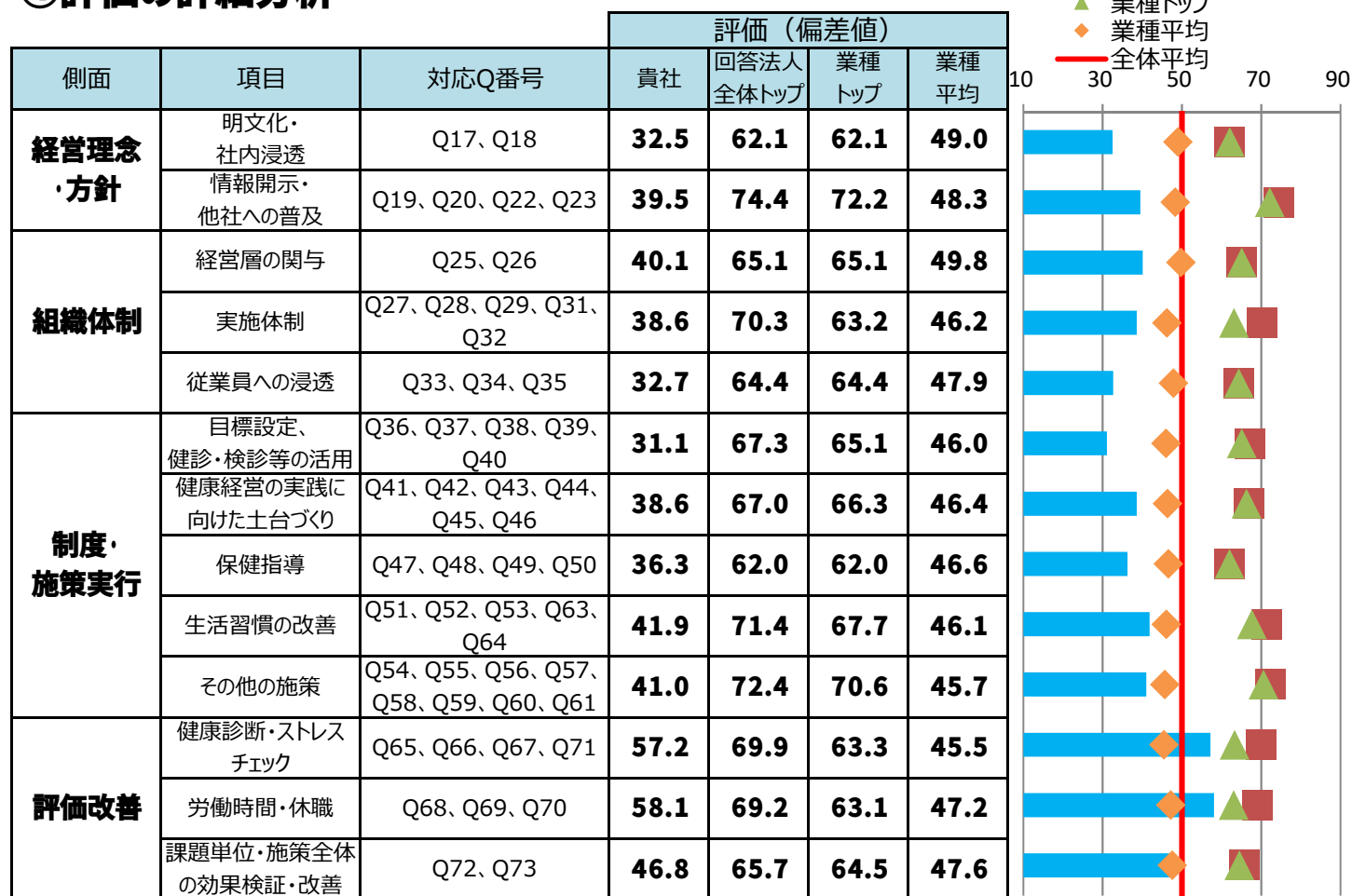
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 2601~2650位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 41.3(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |  |
|------------------|--|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 |  |
| 健康経営の実施により期待する効果 |  |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                           |
|--------|---------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                            |
| URL    | <a href="https://www.branshes.jp/news/">https://www.branshes.jp/news/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |        | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) |        | 回 |                   | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

|                              |  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|

- コミュニケーション促進

|                              |                                         |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ   |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 本社近辺の清掃活動。グループ会社を対象に行っているブロックごとの海の清掃活動。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 食生活改善

|                              |                                              |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画                          |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 定期的に健康増進普及に向けて運動に関する内容と食事に関する内容を健康ニュースとして発信。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 運動習慣定着

|                              |                        |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置    |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 一部事業部にて就業開始時にラジオ体操を実施。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 55.1 | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 35.0    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 42.3    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 40.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 50.6    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 40.1    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 58.3    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 56.6    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 37.7    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 44.0    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 56.9    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                              |
|---------------|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                             |
|               | 課題内容       | 近年、メンタル不調による退職者が増加し、本社および店舗運営に支障をきたす状況が見られたため改善が必要。                                          |
|               | 施策実施<br>結果 | 21年度に全従業員（432名）に対し動画による「職場のメンタルヘルスの基本」研修を実施。全員が受講した。                                         |
|               | 効果検証<br>結果 | メンタル不調による1か月以上の退職者が減少した。<br>19年度2名<br>20年度9名<br>21年度5名                                       |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                                                                            |
|               | 課題内容       | 1か月以上の退職者による退職が多く、復帰前、復帰後でのフォロー体制強化が必要。                                                      |
|               | 施策実施<br>結果 | 21年度より産業医による相談窓口について退職者へ積極的に利用を促し、リモート面談実施用に会議室を開放して活用、面談を受けやすい環境を整備した。                      |
|               | 効果検証<br>結果 | メンタル不調による退職者の退職率が低下した。<br>19年度2名中退職2名（退職率100%）<br>20年度9名中退職5名（退職率56%）<br>21年度5名中退職1名（退職率20%） |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社オオゼキ

英文名: O z e k i Co Ltd

■加入保険者: オオゼキ健康保険組合

■所属業種: 小売業

非上場

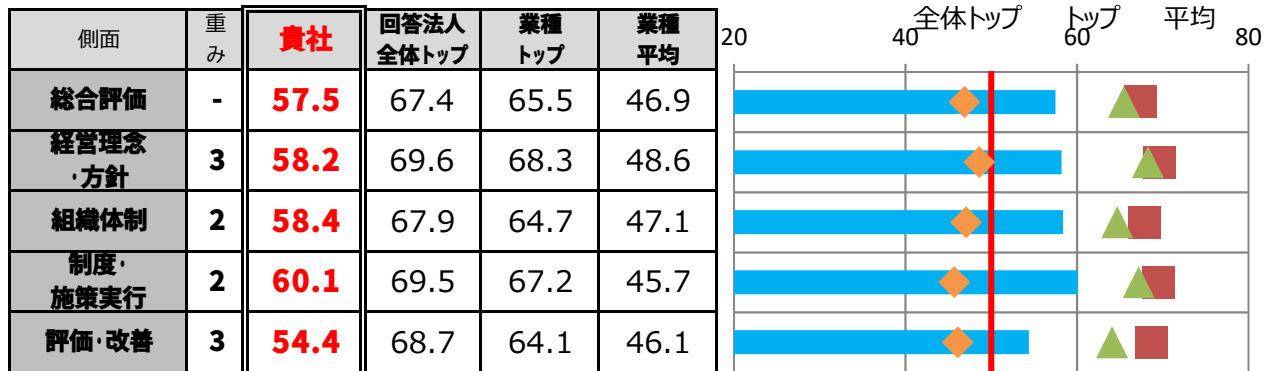
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 801~850位 / 3169 社中

■総合評価: 57.5 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



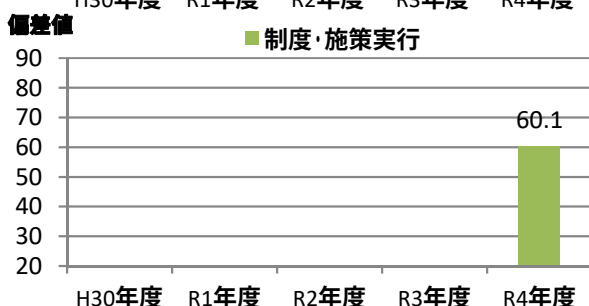
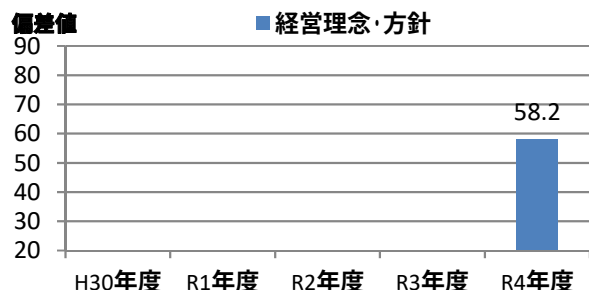
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

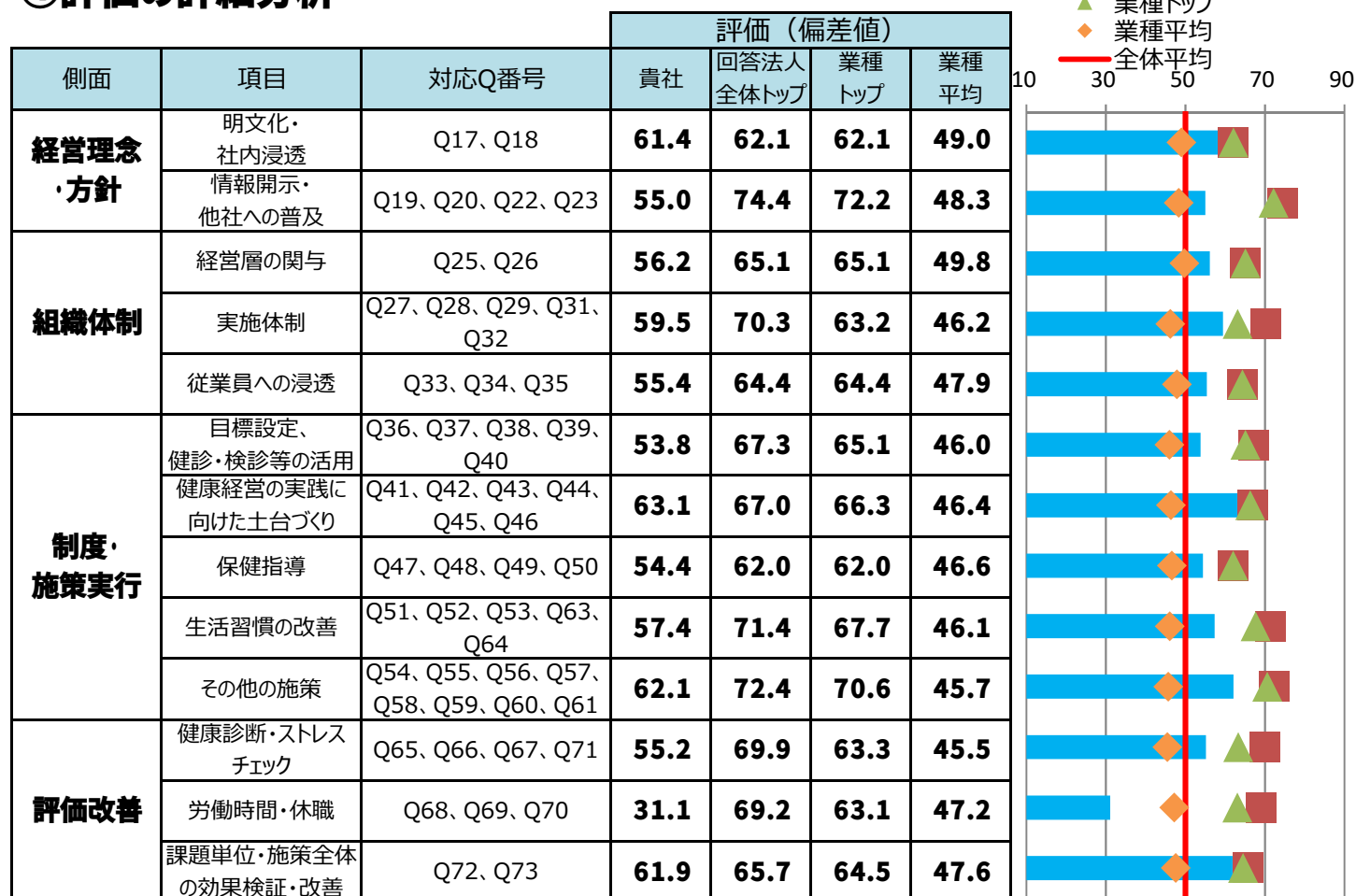
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度    |
|-----------|--------|-------|-------|-------|----------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 801~850位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 57.5(-)  |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社    |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>従業員の体調不良による休職者が出ており、代行者（管理職者）のフォローが必要になっている。社員の健康を維持し必要な場所へ必要な人員配置を行う必要がある。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>40歳以上の方の『特定検診100%実施』を行う事で生活習慣病の早期発見や予防に繋げていく。健康維持をする事により必要な場所へ必要な人員配置を行う事が出来る。</p>                          |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                       |
|--------|-----------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                           |
| URL    | <a href="http://www.ozeki-net.co.jp/">http://www.ozeki-net.co.jp/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 7      | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 1                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 36.3 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 33.7 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                              |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供     |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 従業員のコミュニケーションツールとして正社員を対象に『はた L U C K』アプリを導入 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 56.0                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 94.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                        |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート            |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健康推進アプリ『pep up』を導入し、個人の日々の身体記録や健康記事を配信 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 46.9                                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 91.6 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                      |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | ウォーキングラリーを開催。上位者にはポイントを付与し運動に対するモチベーションアップを狙った |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 46.9                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 29.9 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 18.5 | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 90.0 | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 19.2 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 61.4    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 55.7    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 48.8    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 56.5    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 62.2    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 53.9    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 42.9    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 60.4    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 60.7    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 49.8    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                  |
|---------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                                        |
|               | 課題内容   | 健康保険組合が2018年度から実施している重症化予防対策（高リスク者且つ医療機関未受診者に対する受診勧奨通知）では、対象者数が増加傾向にあり、また通知後の受診率は増加傾向にあるものの低水準だった（10%台）治療放置者の重症化は、熟練者の長期療養や退職にもつながり、労働生産性の損失に直結する為、特定保健指導実施率及び高リスク者の医療機関受診率向上の改善が必要であった。         |
|               | 施策実施結果 | 個人情報保護を目的に、健保組合とコラボヘルスについての覚書を結び『高リスク者』への医療機関受診勧奨の案内を2度自宅宛てに送付。受診状況の確認アンケートを併せて行ったが回答率は25%と低調であった。                                                                                               |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 『高リスク者』への医療機関受診効果検証は現在集計中。回答率は低調なアンケート調査ではあるが『2次検査受診予定なし』との回答から『異常がないと思う、次の検診結果で』との回答が9割で、自身の健康に関心が薄いことが判明した。リテラシー向上策の構築が急務と考えると同時に、コラボヘルス事業の1つ「特定保健指導事業」の成功例（実施率10%台⇒申し込み率80%）を基に改善策を健保と検討中である。 |
|               | 課題のテーマ | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                                                                                |
|               | 課題内容   | 業務における連絡ツールに従業員間で『line』アプリを使用しており、公休時も業務連絡が入ってしまう懸念があった。その為、全社的な連絡事項の伝達方法が『朝礼』がメインになり、朝礼に参加していない者に連絡事項が伝わらずコミュニケーションが足りない事があった。                                                                  |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 全社員へ向け『はたLUCK』アプリの導入を通知。導入率は98%となる（非対応機種あり）全社的な連絡事項は登録者全員が確実に閲覧でき、店舗内の連絡事項も出勤前に確認でき勤務開始がスムーズになった。                                                                                                |
|               | 効果検証結果 | 『はたLUCK』アプリを導入した事で、従業員間の連絡が出勤時のみ可能となりスムーズな連絡が可能となった。特に重要な連絡は登録者が『見ました』とチェックする事で、発信者もどの程度まで情報の共有が出来ているか確認ができるようになった。また従業員間で『星を贈ろう』という機能を使い、お互いの仕事を褒めたたえる事で、従業員間のコミュニケーションが深くなった。                  |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社光洋

英文名：

■加入保険者：イオン健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

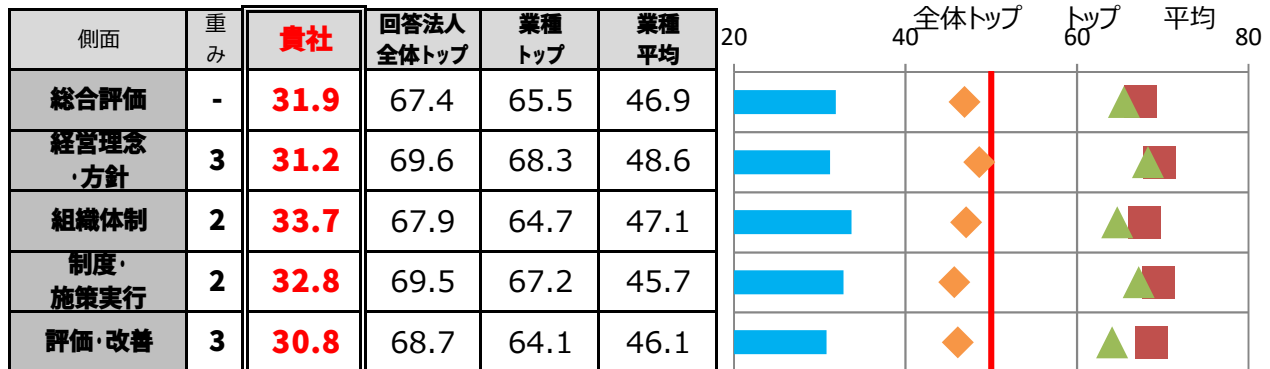
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 3001～3050位 / 3169 社中

■総合評価： 31.9 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



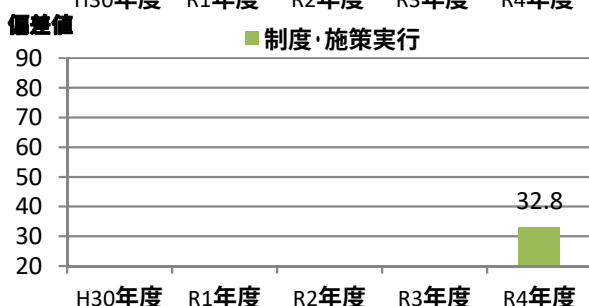
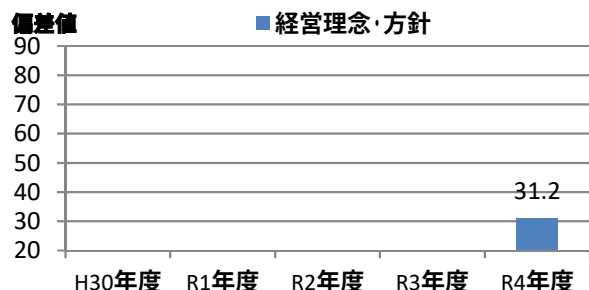
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

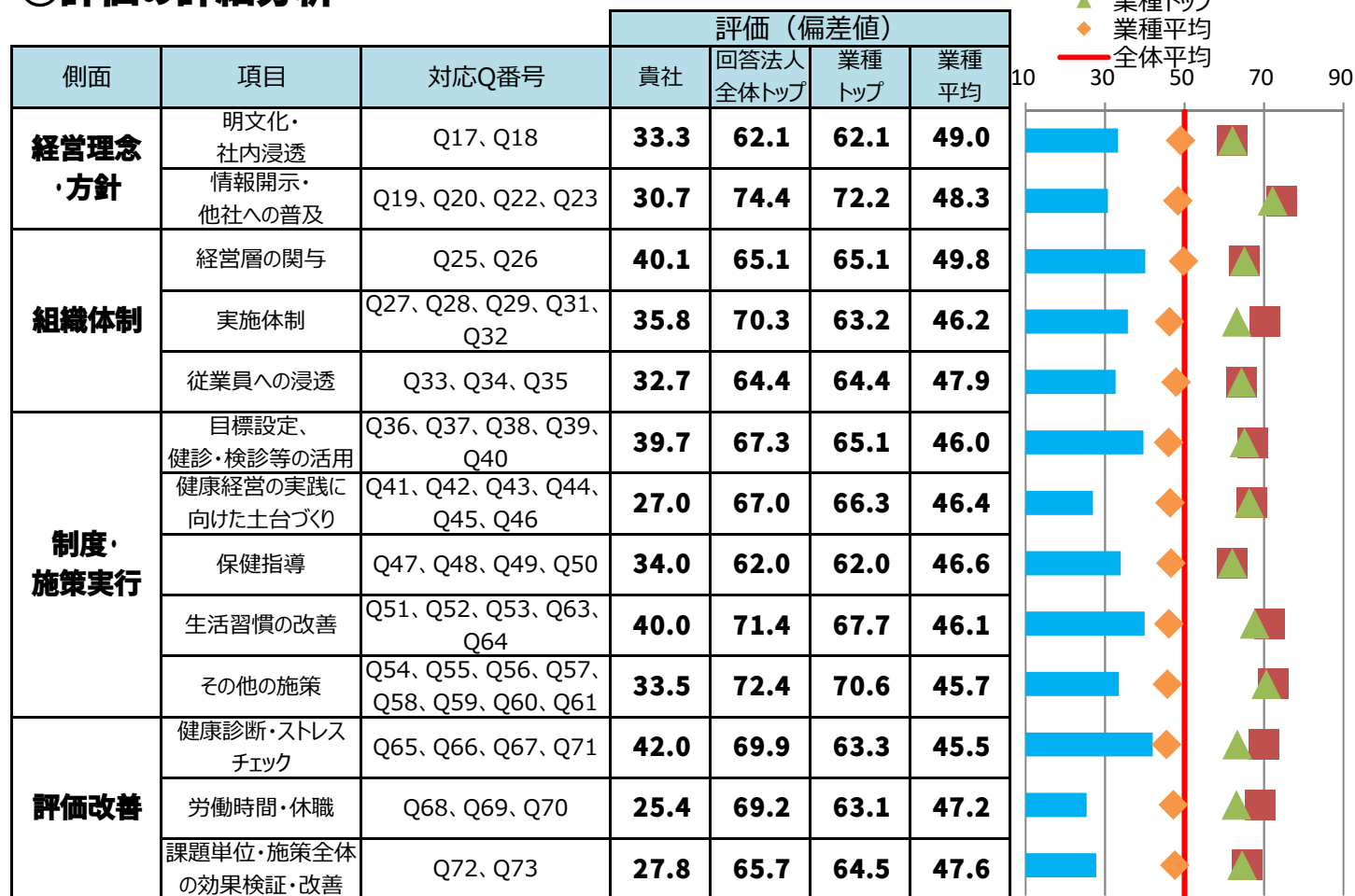
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 3001～3050位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 31.9(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                            |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 人材定着や採用力向上<br>新規採用後の定着率に課題がある。若年時の離職率を改善し健康で長く働いてもらうことで、事業を継続する上で必要不可欠である。                 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 健康経営を推進することで、長く働きたいと思う風土の醸成を実現することを期待している。特に課題である過去5年の社員の離職率が81%と高くなっているためまずは50%を目指して取り組む。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |   |
|--------|---|
| 媒体の種類別 | - |
| URL    |   |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |        | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) |        | 回 |                   | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                      |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ                |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 清掃活動などに参加し従業員への参加を呼びかけています。直近では10月15日の堺浜の清掃活動に参加します。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         |  |   |                             |  |   |
| 取組内容                         |  |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         |  |   |                             |  |   |
| 取組内容                         |  |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 26.9    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 37.1    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 46.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 43.4    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 36.1    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 21.9    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 30.9    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 30.6    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 35.6    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 54.3    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |   |
|---------------|------------|---|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | - |
|               | 課題内容       |   |
|               | 施策実施<br>結果 |   |
|               | 効果検証<br>結果 |   |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | - |
|               | 課題内容       |   |
|               | 施策実施<br>結果 |   |
|               | 効果検証<br>結果 |   |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

|             |   |
|-------------|---|
| 貴社の認定基準適合状況 | × |
|-------------|---|

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | —     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | —     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | —     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | —     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | —     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | —     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | —     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | —     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | —     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ホンダオート新発田

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会新潟支部

非上場

■所属業種：小売業

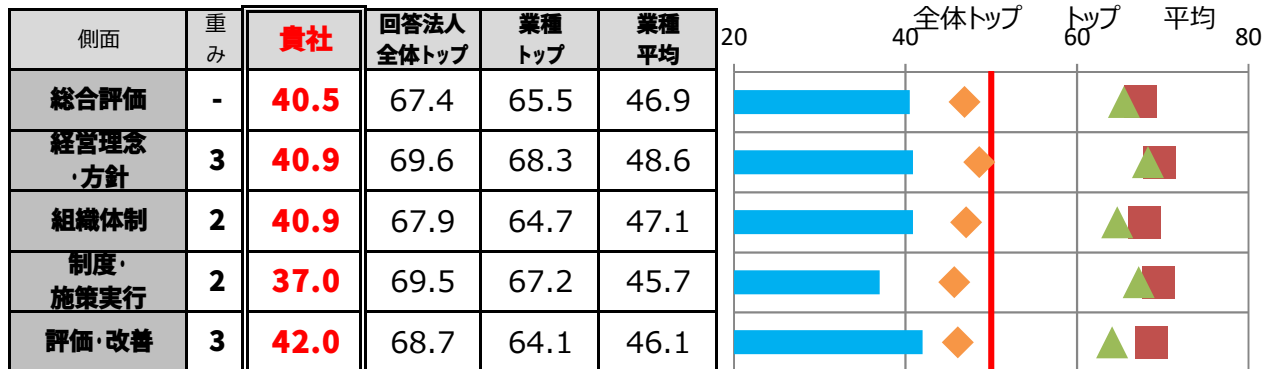
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2651～2700位 / 3169 社中

■総合評価： 40.5 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



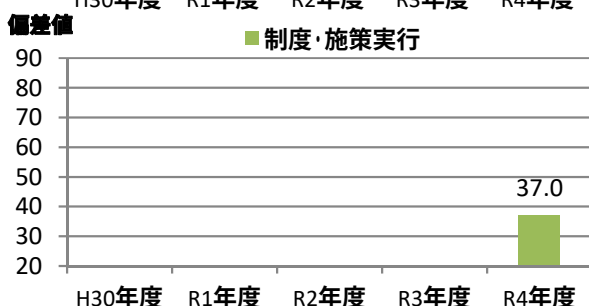
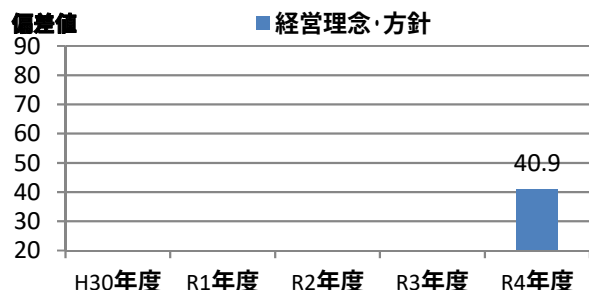
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

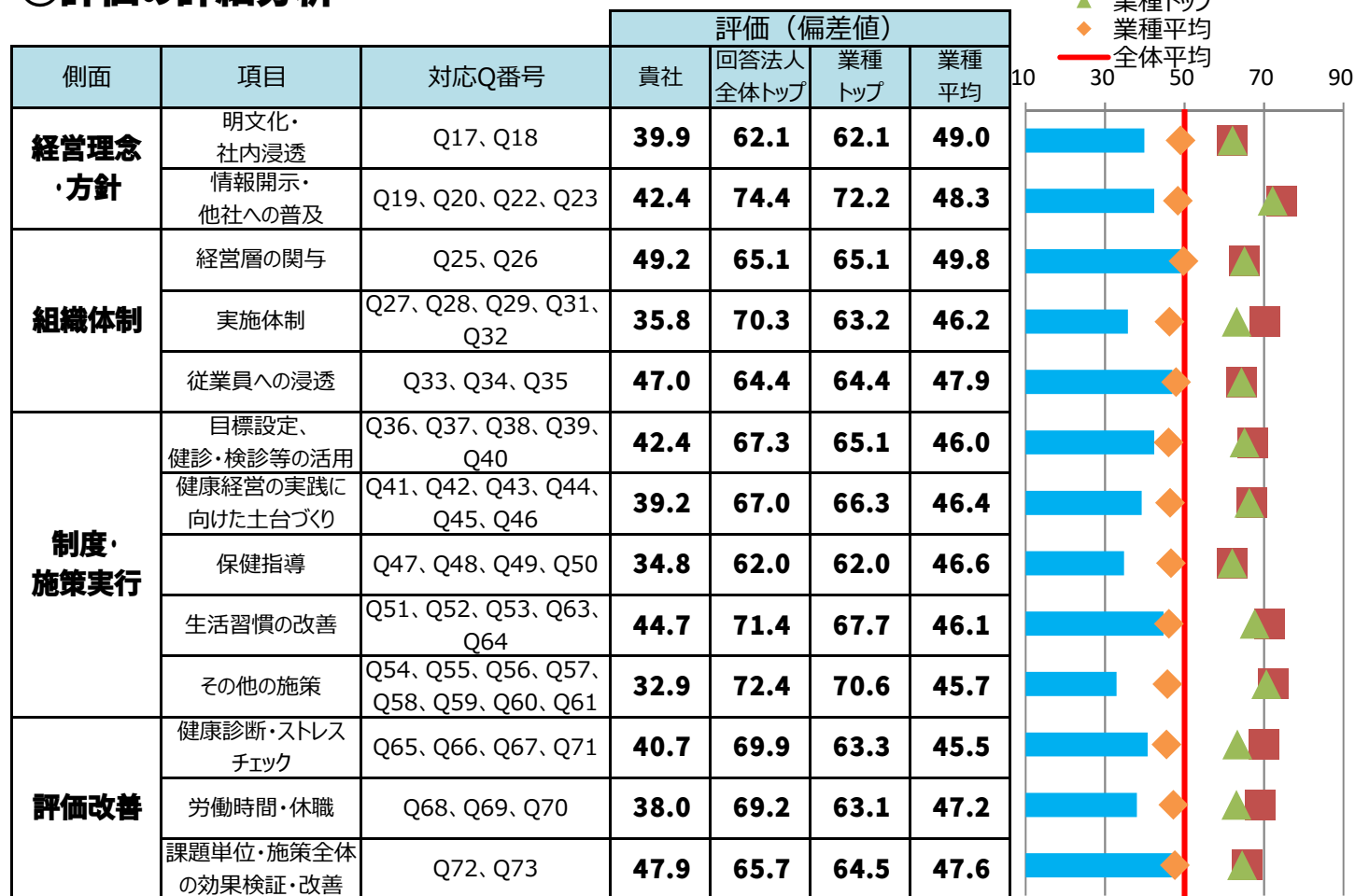
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 2651～2700位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 40.5(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |  |
|------------------|--|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 |  |
| 健康経営の実施により期待する効果 |  |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                           |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                               |
| URL    | <a href="https://www.hondacars-kaetsuchuo.co.jp/kenko/">https://www.hondacars-kaetsuchuo.co.jp/kenko/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 1      | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 6                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 93.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 89.5 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |       |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | LINEWORKSを導入し、連絡事項の入力やリマインドに活用している。      |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 63.5                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 『オフィスおかん』という置き型の社食を導入し、管理栄養士が監修したお惣菜等を安価で提供している。               |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                            |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                  |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | GUPPYというアプリを導入し、活動にポイントを付与することで、運動を促進している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 93.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 100.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |       | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |       | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 41.4    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 33.7    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 46.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 51.1    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 46.5    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 34.7    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 35.2    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 39.5    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 28.2    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 40.3    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                             |
|---------------|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進                                                                                                                  |
|               | 課題内容       | 女性従業員の割合が近年増加しており、女性特有の健康関連についての知識を増やし個々の健康意識を高め、今後ますます活躍の場を提供したい。                                                                          |
|               | 施策実施<br>結果 | 外部講師による、子宮頸がんセミナーを女性従業員限定で行い出席率100%で実施できた。                                                                                                  |
|               | 効果検証<br>結果 | 昨年は乳がん、今年は子宮頸がん。と毎年テーマを変えてセミナーを実施することができており、女性従業員の女性特有のがんに対する知識を得ることができた。これに合わせ健康診断時のがん検診オプションを会社負担で受診した。継続することにより定着率を高め女性従業員の活躍の場を広げていきたい。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                   |
|               | 課題内容       | 禁煙手当、禁煙外来補助を定めてから1年が経過し徐々に喫煙率の低下が図られてきた。しかし現状は手当だけ先行した制度となってしまう、本来あるべき姿の喫煙に関する知識を増やした喫煙率低下施策へカタチを整えていきたい。                                   |
|               | 施策実施<br>結果 | 産業医による喫煙に関する講和を実施。資料提供＋拠点推進者（衛生委員）による全従業員への情報共有を行った。アプリを利用し禁煙ポイントをつけ健康キャンペーンの得点に加算した。                                                       |
|               | 効果検証<br>結果 | 禁煙率：全前年51.5%→前年38.2%→今年24.0%と喫煙率低下施策を始めた当時の目標30%を大きく下回ることができた。今後も定期的に喫煙に関する健康情報の提供を継続し更なる低下に向けて活動する。                                        |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | —     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | —     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 広島スバル株式会社

英文名:

■加入保険者: 広島県自動車販売健康保険組合

非上場

■所属業種: 小売業

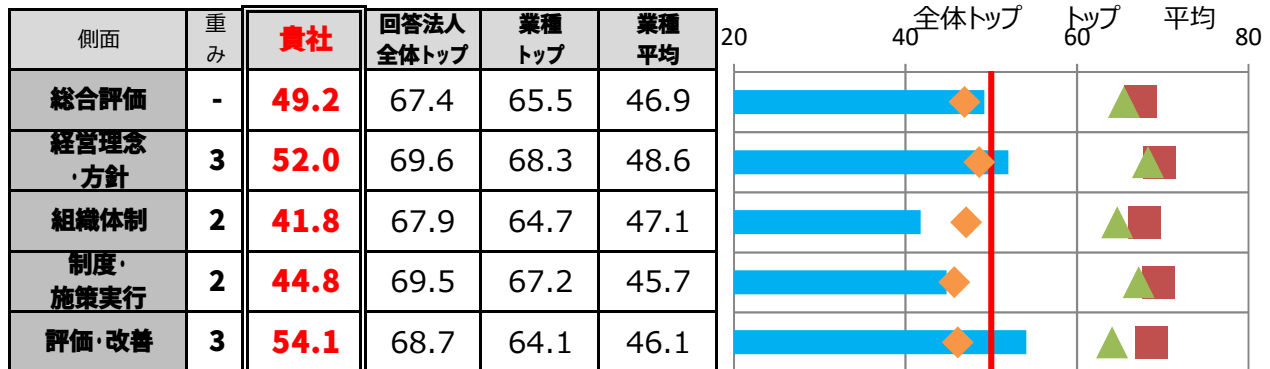
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1751~1800位 / 3169 社中

■総合評価: 49.2 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



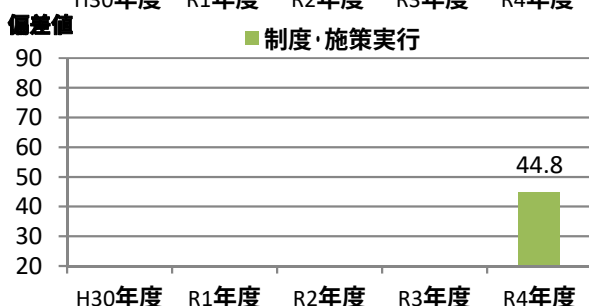
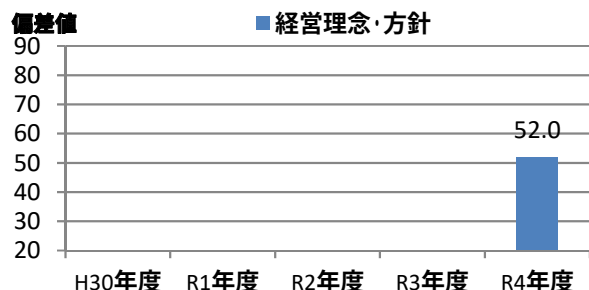
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

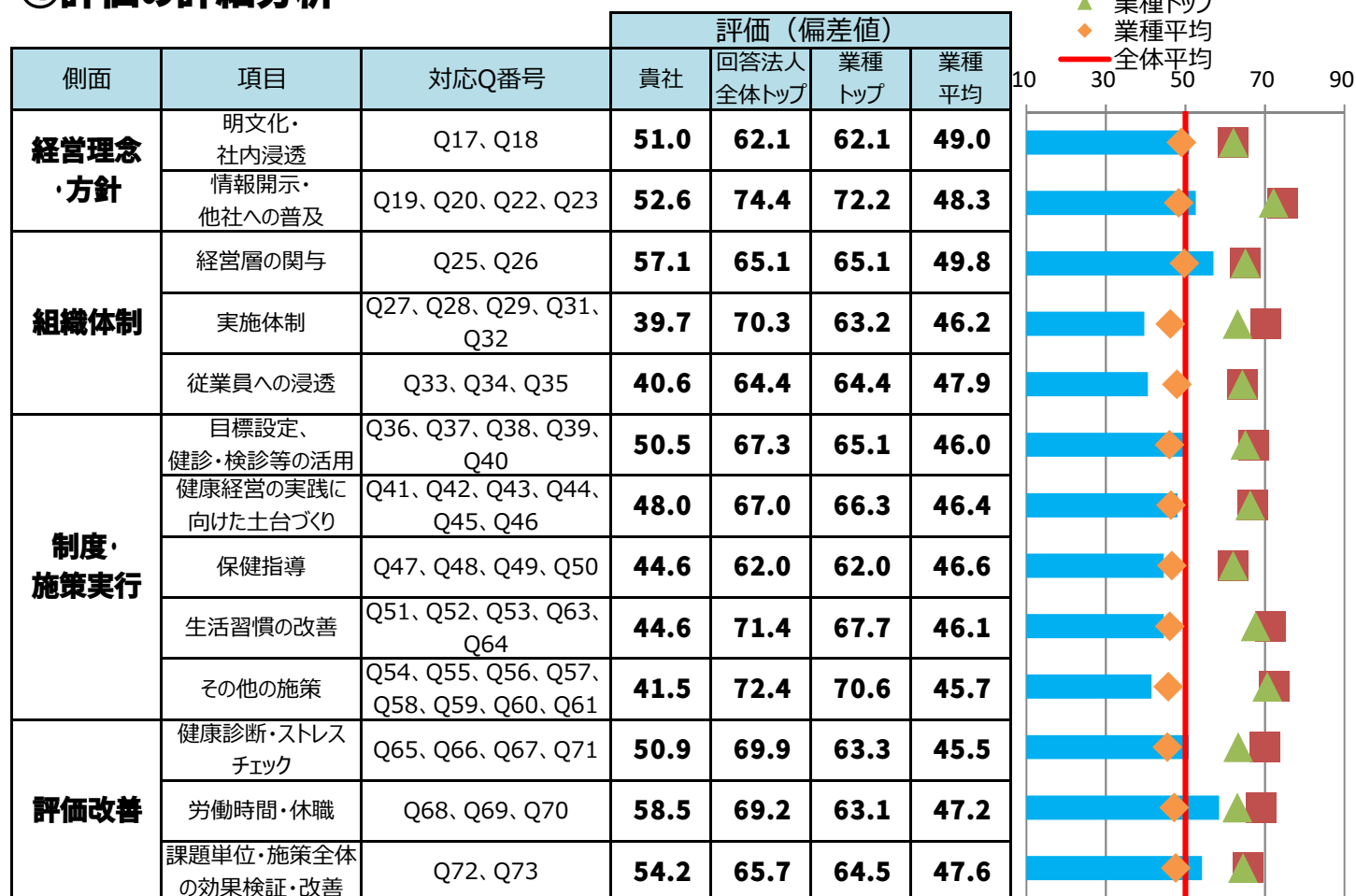
|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 1751~1800位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 49.2(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                             |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>次世代育成支援・女性活躍推進の取り組みや、感染症対策でリモートワークが普及するなど働き方が多様化している中で、社員が健康で生き生きと仕事に取り組める職場環境を実現することは、事業活動を推進する上で大きな課題である。</p>              |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員が自分の生活時間を確保し、ワークライフバランスが向上することで、心身ともに充実していると感じられることを期待している。社員の仕事に対するモチベーションが向上することにより職場を活性化させ、企業全体の生産性向上につなげたい。具体的にはWLQスコアを指標とし、2025年度までに96%を目指す。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                 |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                     |
| URL    | <a href="https://www.hiroshima-subaru.co.jp/health_manage">https://www.hiroshima-subaru.co.jp/health_manage</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 8      | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 1                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                 |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供        |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | LINE WORKSを登録して各部門の予定を共有したり、プライベートの相談事にも活用している。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 24.5                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                    |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健康管理アプリを活用して毎日の食事を記録管理できるようにし、生活習慣病の予防に役立っている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 42.3 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                  |   |                             |       |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置                              |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 全社で毎朝のラジオ体操を実施し、身体のコリや緊張を取り除き、スムーズに1日をスタートしています。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 96.2 | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 50.6    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 48.4    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 54.4    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 45.4    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 46.3    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 50.8    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 47.2    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 54.7    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 31.9    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 42.0    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                           |
|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防                                                                                                                                                        |
|               | 課題内容   | プレゼンティーイズムの指標であるWLQスコアは2021年度から0.1%上昇しており、ストレスチェックの総合健康リスクも2ポイント下がっているため、若干ではあるが生産性が向上していると思われる。ただし、ストレス反応のうち、「活気」と「身体愁訴」の変化が見られず、原因の究明と改善の取り組みが必要である。                    |
|               | 効果検証結果 | 社員の活気を取り戻すために社内イベントを企画した。コロナ禍ということもあり、集まる必要がないよう健康管理アプリの歩数計機能を活用したウォーキングラリーを開催した。アプリ登録者のうち約80%が参加した。                                                                      |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                               |
|               | 課題内容   | 2021年度の所定外労働時間の一人当たり月平均は約17時間でコロナ禍前の2019年度と比較しても改善は見られなかった。また、一般職の約14時間に対して管理職は約29時間と2倍の結果となった。管理職への業務負担が高まっており、特に早朝時間外労働が常態化していることから職場環境・働き方の改善が必要である。                   |
|               | 効果検証結果 | 早朝時間外労働の削減のため、店舗毎に入館可能時間を決める取り組みを実施した。毎週、入退館履歴やPCログ、出勤簿を確認することで社員の動きを確認し、メリハリのある働き方への習慣づくりに取り組んだ。                                                                         |
|               | 効果検証結果 | 2022年8月現在の所定外労働時間は全社月平均で一人当たり約18時間、一般職は約14時間だが管理職については約37時間におよぶ。コロナが落ち着き始めて営業活動も活発になりつつある中で、管理職への業務負担がますます高まっている様子。特に、働き方改革を推進する本社部門の管理職に残業が集中し始めており、全社的に業務平準化等の対策が必要である。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社コクミン

英文名: KOKUMIN CO.,LTD.

■加入保険者: 大阪薬業健康保険組合

非上場

■所属業種: 小売業

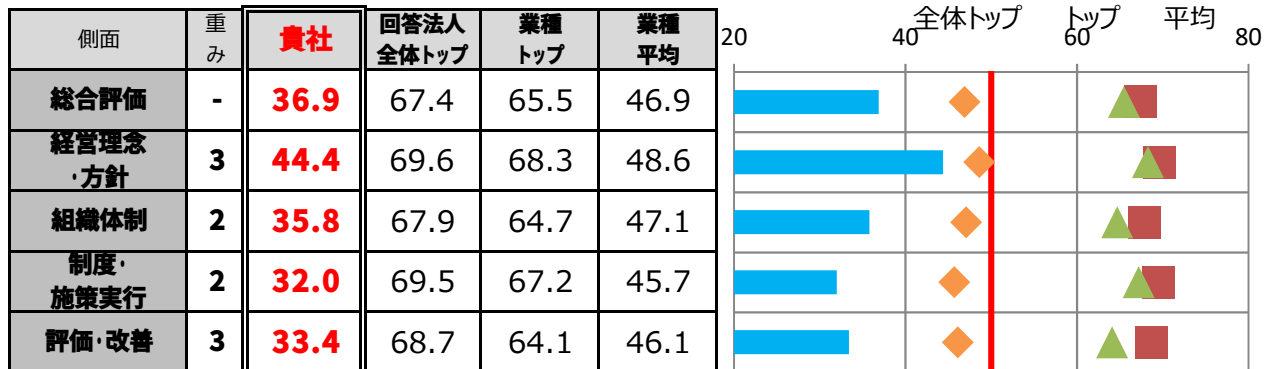
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2851~2900位 / 3169 社中

■総合評価: 36.9 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



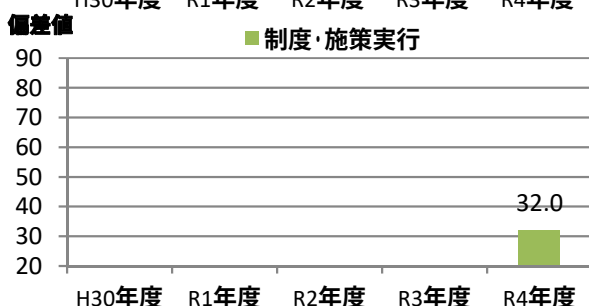
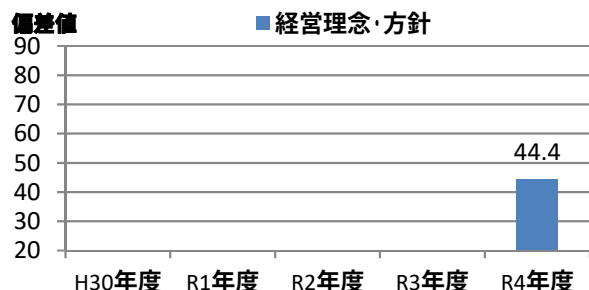
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

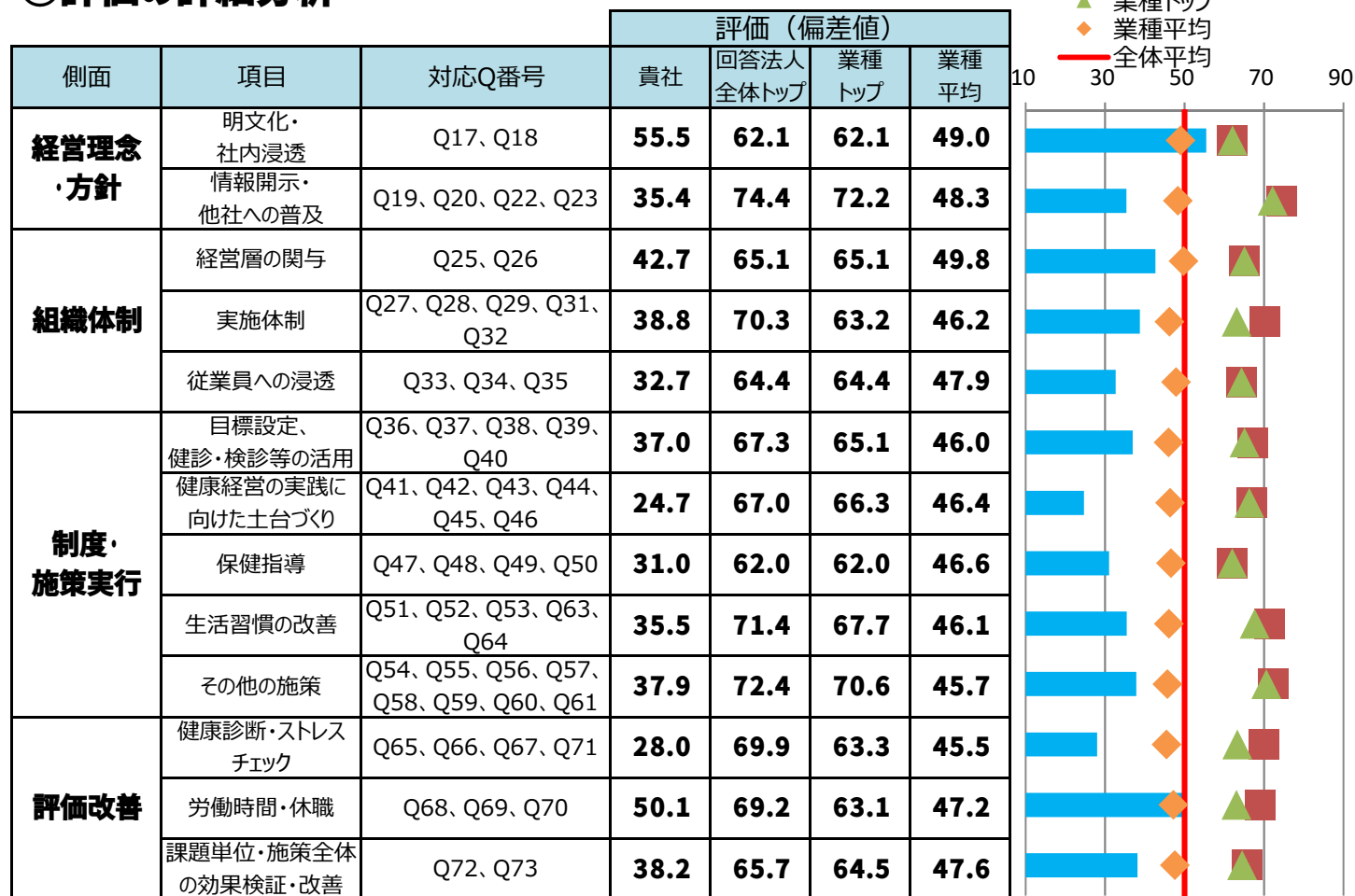
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 2851~2900位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 36.9(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                               |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 人材定着や採用力向上<br>新規採用が難しい中で、ノウハウや技能を持つ従業員に健康で長く働いてもらうことの実現が、事業活動を推進する上で大きな課題である。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 従業員が長く働き続けたいと感じられることを期待している。具体的な指標として、平均勤続年数については、新卒・中途入社した従業員の5年後定着率80%を目指す。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                     |
|--------|---------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                         |
| URL    | <a href="https://www.kokumin.co.jp/">https://www.kokumin.co.jp/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 24     | 回 | 0                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                       |   |                             |     |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 地域の夏祭りに後援企業として参画している                  |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 0.5                                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 0.5 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                     |   |                             |     |   |
|------------------------------|-------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | その他                                 |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 生活習慣病対象者に対して産業医からの助言に対する支援、相談を行っている |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 1.2                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 1.2 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                              |   |                             |     |   |
|------------------------------|------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助        |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 福利厚生の一環としてスポーツクラブへの優待を支援している |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 3.4                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 4.8 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |     | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 4.2 | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |     | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 31.3    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 29.5    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 31.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 30.2    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 35.7    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 22.5    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 44.7    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 31.2    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 40.8    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 40.2    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                       |
|---------------|------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                  |
|               | 課題内容       | 新型コロナウイルス感染症対策で、マニュアルを作成、業務中の飛沫防止対策等を行っているが、店舗により感染者・濃厚接触者が発生して店舗運営に支障が出ている。          |
|               | 施策実施<br>結果 | 本部に新型コロナウイルス感染症に関する情報を集約。会社全体の情報を把握して対応をしている。対応マニュアルを作成、周知しており対応に差が出ないようにしている。        |
|               | 効果検証<br>結果 | エリア、店舗により感染者、濃厚接触者が重なり発生する場合があるが、本部に情報を集約して対応。デベロッパー指示により休業は除き、応援体制を取り休業することなく運営している。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員の喫煙率低下                                                                             |
|               | 課題内容       | 管理者、SC勤務者に喫煙者多い。<br>休憩時間のみ喫煙可能にしている。大阪SCでは喫煙時間、喫煙室を設け節煙を実施している。禁煙を実施するムードが低い。         |
|               | 施策実施<br>結果 | 分煙は守られているが、喫煙率が下がってはいない。                                                              |
|               | 効果検証<br>結果 | 喫煙者に対して、禁煙を行う必要性を理解させる。将来的な目標を設定して、会社全体として課題を全従業員が取り組む、共有する。                          |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | —     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ユタカファーマシー

英文名：YUTAKAPHARMACY CO,LTD

■加入保険者：東京化粧品健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

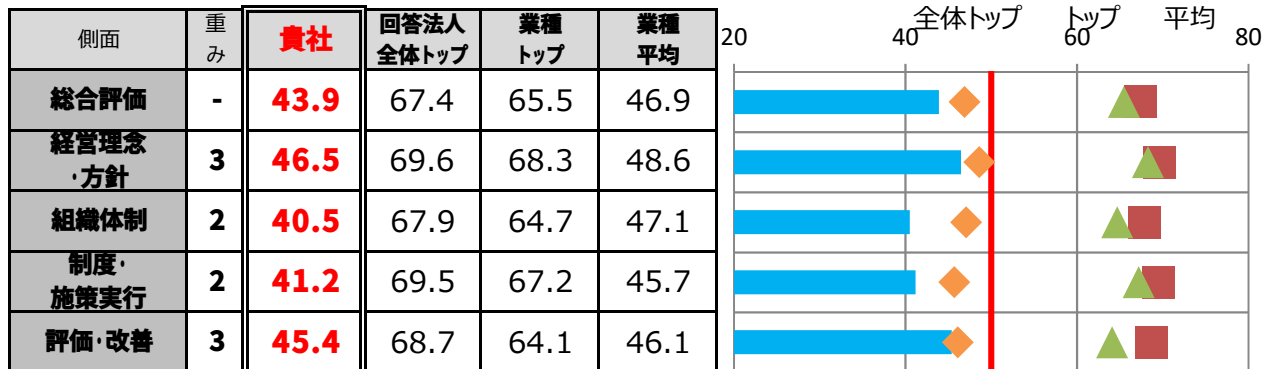
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2351～2400位 / 3169 社中

■総合評価： 43.9 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



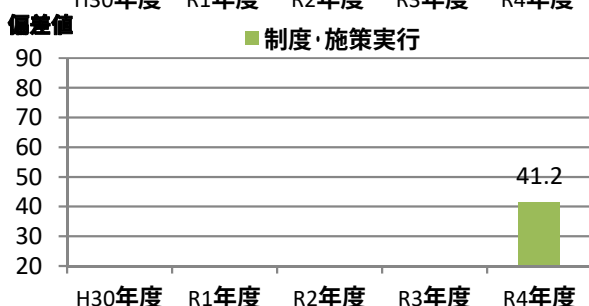
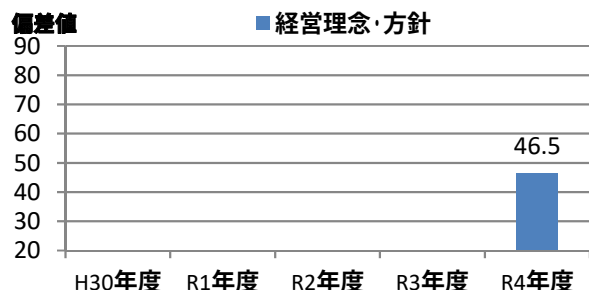
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

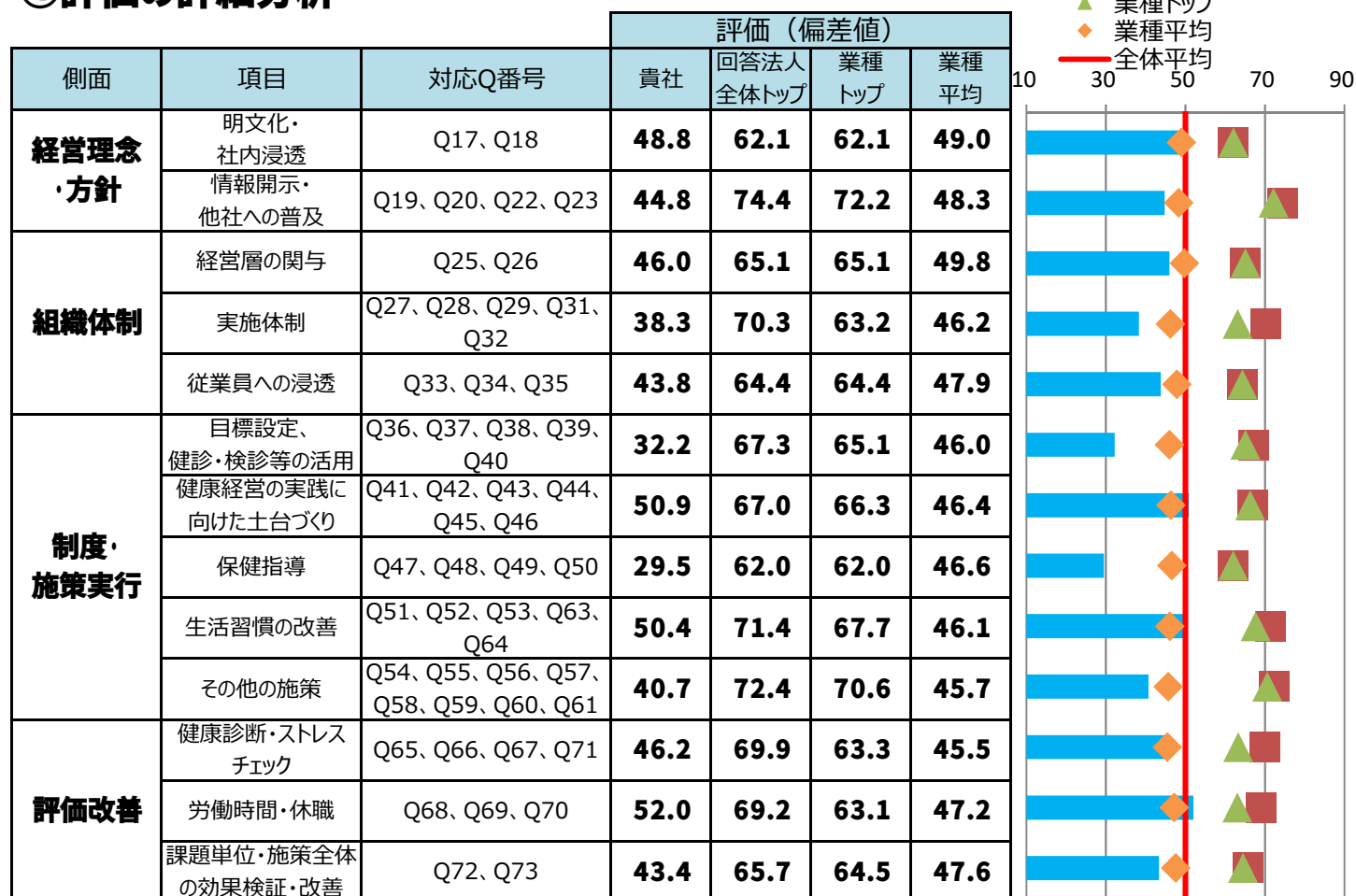
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 2351～2400位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 43.9(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                  |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 人材定着や採用力向上<br>出産育児・介護休職や傷病休職を必要とする従業員が増加傾向にある。社内規程の理解と休職取得フローの認知不足が課題である。        |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 入社時の社内規程研修を充実させ、事象に応じた休暇・休職を取得し退職を選択せずに長く働ける職場実現したい。具体的数値目標は新卒社員の10年後定着率80%を目指す。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                   |
|--------|-------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                       |
| URL    | <a href="http://www.d-yutaka.co.jp">http://www.d-yutaka.co.jp</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |           | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>52</b> | 回 | <b>3</b>          | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |             |   |                             |              |   |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>10.3</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|--------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |             |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | その他                                              |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 各地域管轄者が支店の巡視時に日頃の感謝や取組に対する称賛コメントをカードに手書きし配布するもの。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>25.0</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置                            |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 管理栄養士に身体や健康作り、食事摂取・栄養相談ができる窓口を設置しており従業員に応答できる体制。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                  |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助            |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 東京化粧品保険組合が提携するスポーツ施設（４社）を開示、利用案内 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 46.5    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 28.7    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 39.9    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 45.8    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 46.0    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 47.2    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 49.3    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 49.1    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 34.3    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 55.3    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                               |
|---------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                              |
|               | 課題内容       | メンタルヘルス不調を訴える従業員が増加傾向にあり、有給休暇取得でしばらく休みを取るが回復せず休職するにまで発展するケースがある。全ての休職者が職場及び仕事に関する事で精神疾患を発症しているとは思えないため、原因分析、傾向を見つけ職場が起因となっている要素の改善を進める必要がある。                                  |
|               | 施策実施<br>結果 | 営業部門への改善要求として①営業時間の見直し（時間数、時間帯、開閉店時刻）、②人員補充（余力人員確保）③作業時間数の見直しを提案した。                                                                                                           |
|               | 効果検証<br>結果 | 現時点（2022年10月～）では①については営業時間を8店舗短縮できた。また③の内容では調剤薬局では処方箋応需する時間帯を再設定し、営業時間の間に一時的に処方箋受付を休止し従業員の休憩時間を完全に確保することができた。②については現場の適正人員数と本部の考える適正数値に乖離があるため、平行線を辿っている。                     |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                                                                          |
|               | 課題内容       | コロナウイルス発生後、店舗ではレジやお客様対応カウンターには感染防止パーテーションを設置、レジでの商品接触機会の削減、店内入口に消毒スプレーを設置。集客を目的にした販売促進活動においては自粛または分散参加に変更するなどの顧客向けの感染拡大防止課題があった。一方従業員向けの感染対策と、コロナ罹患時の勤怠管理ルールを蔓延初期は決定する必要があった。 |
|               | 施策実施<br>結果 | 上記記載事項を全て協議、決定し迅速に対応した。                                                                                                                                                       |
|               | 効果検証<br>結果 | 上記事項を全て実行し顧客、従業員共に感染対策が実現できた。感染者数を問わず、有事の際に迅速な対応を取ることができた。脅威となる感染症に遭遇するのが初めてであるため、細菌感染による社内マニュアル、行動規範を再整備する課題が新たにある。インフルエンザについては、健康保険組合からの補助金案内は恒例となっているが、この機会に予防接種促進を案内予定。   |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | －     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | －     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | －     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：札幌ヤクルト販売株式会社

英文名：

■加入保険者：ヤクルト健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

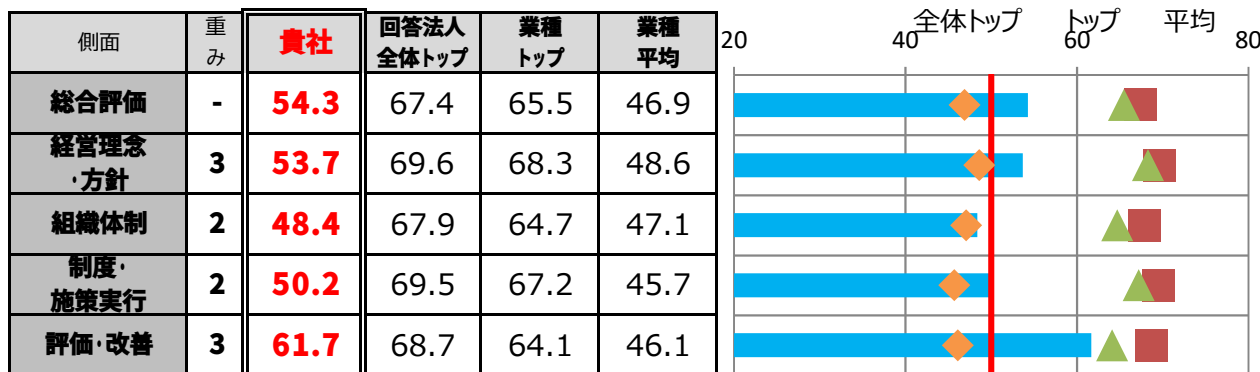
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 1101～1150位 / 3169 社中

■総合評価： 54.3 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



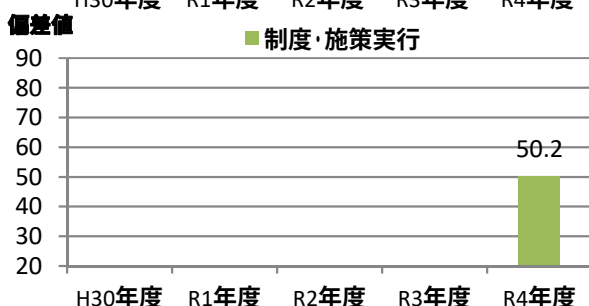
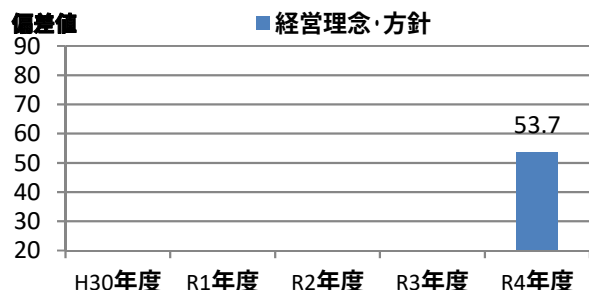
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

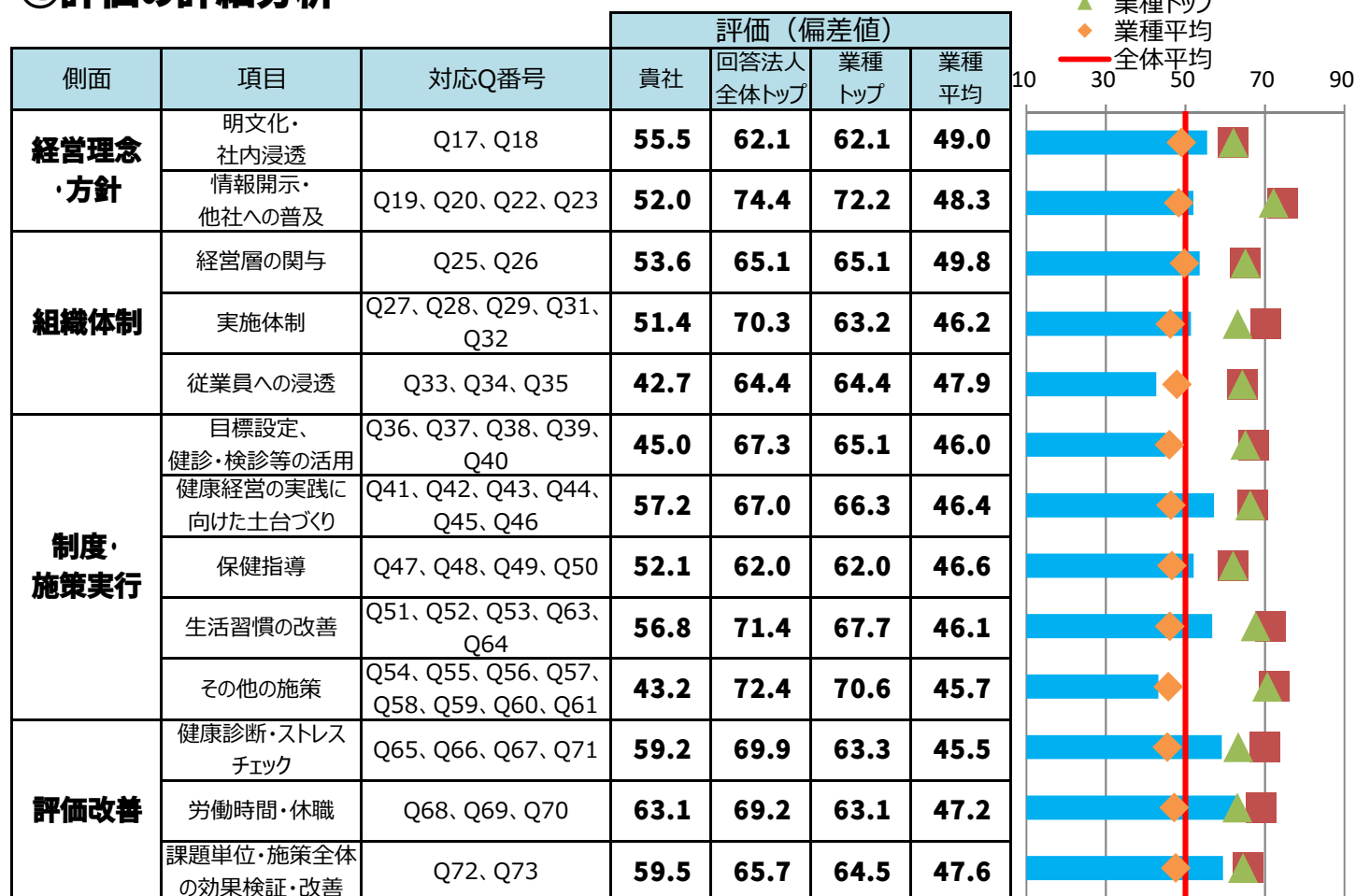
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 1101～1150位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 54.3(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                             |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>プレゼンティーズムの集計結果が80.28%となり、全国平均の84.9%より低いことがわかった。社員のパフォーマンス低下・生産性の低下が考えられる。</p> <p>（出典）経済産業省/企業の「健康経営のガイドブック」より日本人の全国平均は東大1項目版の場合84.9%（プレゼンティーズム損失割合15.1%）</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>プレゼンティーズムの数値を80.28%⇒85.0%へ上昇させ、社員のパフォーマンス向上、生産性の向上を目指す。</p>                                                                                                                              |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                           |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                               |
| URL    | <a href="https://sapporo-yakult.com/management">https://sapporo-yakult.com/management</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 11     | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 10     | 回 | 2                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 21.4 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                       |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 近隣の清掃活動を定期的に行っている。                    |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画                              |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社内イベントとして、野菜摂取強化週間を設定し、各自意識的に野菜を取り入れるよう意識付けを行った。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 13.7 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                          |   |                             |       |   |
|------------------------------|--------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置      |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 就業時間内に、全員参加でラジオ体操を行っている。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 42.1 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 54.1    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 55.1    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 47.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 52.7    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 49.5    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 55.5    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 55.5    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 56.8    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 35.6    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 60.5    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                          |
|---------------|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防                                                                                       |
|               | 課題内容       | 生活アンケートの結果、睡眠課題を抱える従業員が41.8%と多く、生産性の低下に影響を及ぼしていると考えられるため、改善が必要である。                                       |
|               | 施策実施<br>結果 | 睡眠に関わる研修セミナーを実施。全従業員を対象とし、19名が参加した。                                                                      |
|               | 効果検証<br>結果 | 参加者のうち94.7%が、「生活習慣を変えようと思った」と回答し、意識改善の傾向が見られた。今後は自社商品なども活用し、実質的な改善に着手する。                                 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                |
|               | 課題内容       | 運動習慣のある従業員が27.6%と少なく、健康リスクが高いと仮定できるため、改善の必要がある。                                                          |
|               | 施策実施<br>結果 | 就業時間中に運動を行う時間を設け、運動習慣定着のきっかけとした。<br>全従業員が運動に参加し、運動機会を増加させることに成功した。                                       |
|               | 効果検証<br>結果 | イベント等での運動実施は行われているが、習慣的に運動を行う従業員の割合に関しては、いまだ変化が見られない。<br>今後は現在の取り組みに追加して、研修やセルフチェックなどを充実させることで意識改善に取り組む。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 福井日産自動車株式会社

英文名: fukuinissanjidousha

■加入保険者: 福井県自動車販売整備健康保険組合

非上場

■所属業種: 小売業

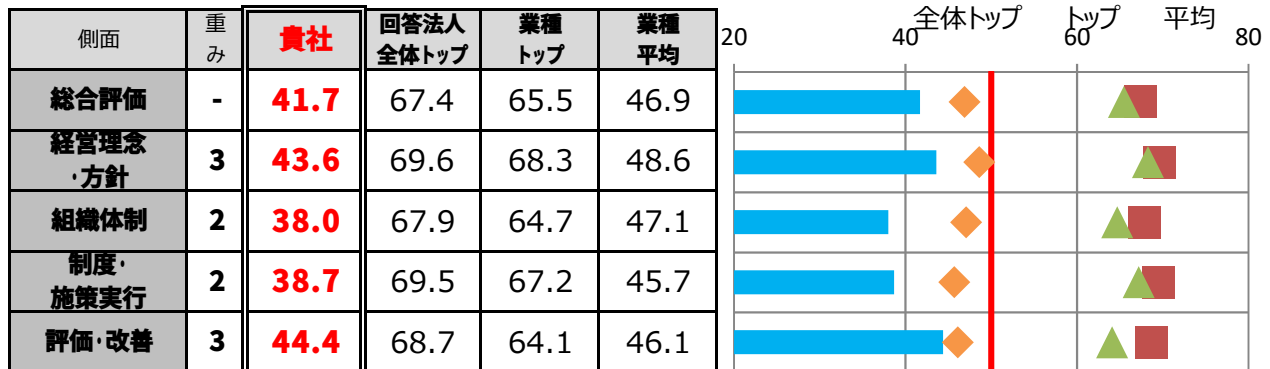
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2551~2600位 / 3169 社中

■総合評価: 41.7 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



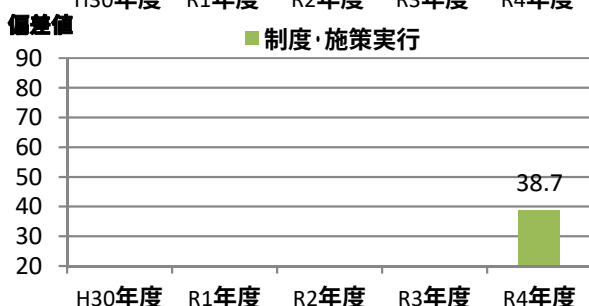
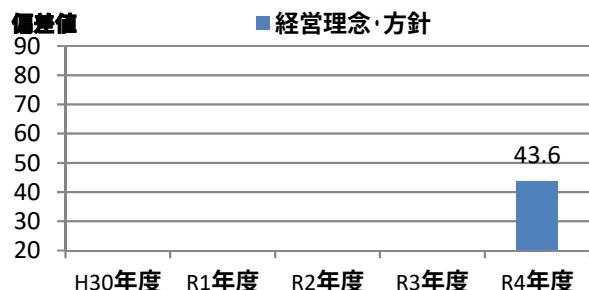
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

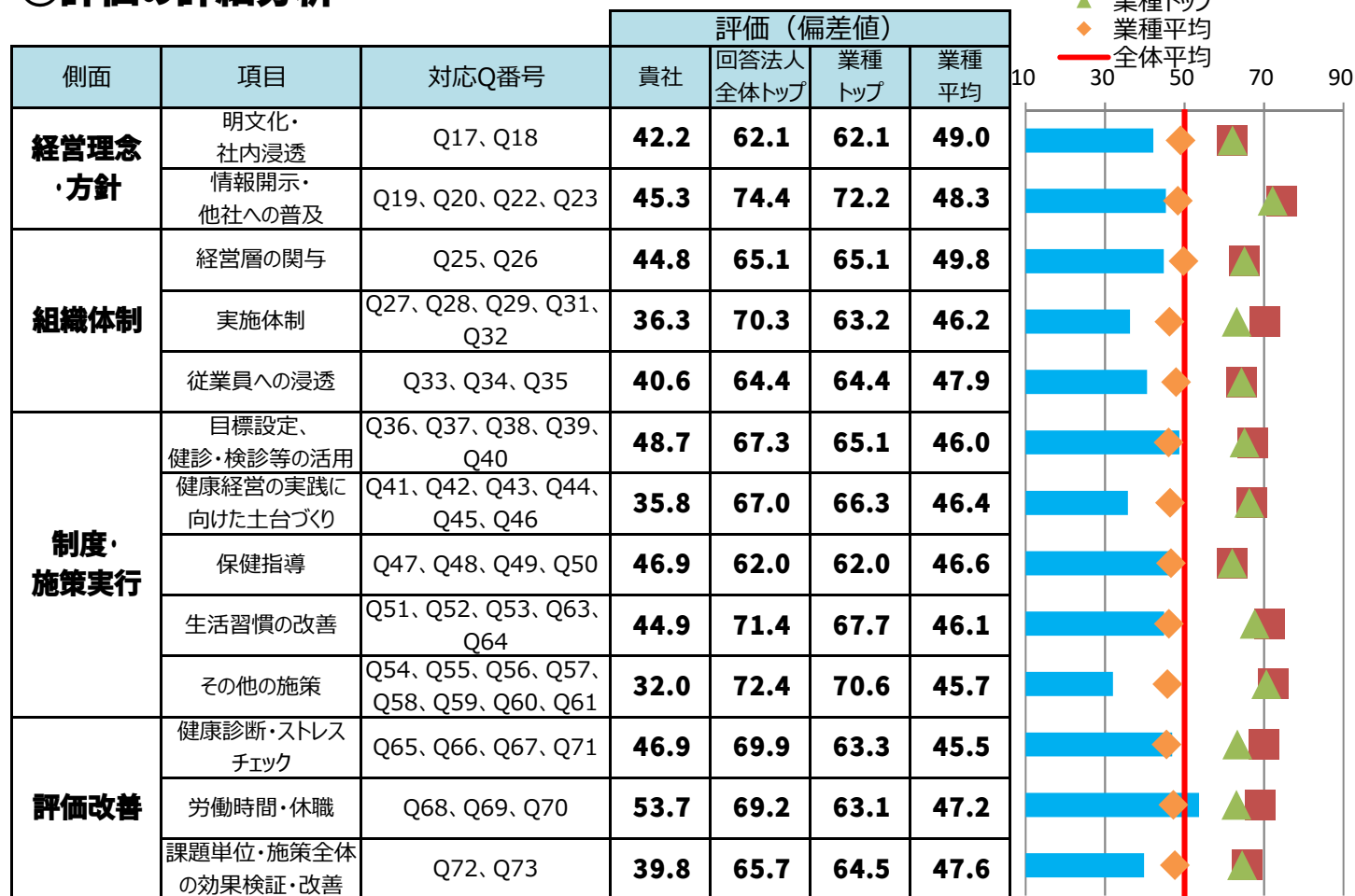
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 2551~2600位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 41.7(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                      |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>①新規採用が困難な中で、スキルの高い従業員に健康で長く働いてもらうことが、事業活動を推進する上で大きな課題である。</p> <p>②新規採用、中途採用が思うようにいかない中、健康経営をアピールすることにより企業魅力の向上に努めたい。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>①従業員が長く働き続けたいと感じられることを期待している。具体的な指標として、平均勤続年数については、採用3年後の定着率70%を目指し、また産休・育休復帰後の就業継続率70%を目指す。</p> <p>②新卒および中途採用で8名以上を目指す。</p>                      |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                         |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                             |
| URL    | <a href="https://ni-fukui.nissan-dealer.jp/corp/_html">https://ni-fukui.nissan-dealer.jp/corp/_html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |        | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 2      | 回 | 2                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 98.6 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供                          |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | メンバー1名当たり月額1,000円の補助および事前申請で会社施設、設備、備品の使用を認めている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 26.6 | % |

■ 食生活改善

|                              |                               |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート   |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 従業員全員にアプリを提供し活用を促し、都度意見を聴取する。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 96.4 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                     |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 全従業員の始業前のラジオ体操実施。   |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 100.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |       | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |       | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 47.5    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 44.9    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 46.6    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 46.3    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 42.2    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 41.7    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 39.3    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 37.0    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 23.5    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 46.5    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                       |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                  |
|               | 課題内容   | 当社は12月から3月が繁忙期に当たるが、その時期はインフルエンザの流行期と重なる。罹患した場合、業務に多大な支障が発生するためインフルエンザ予防接種率を向上させる。                    |
|               | 施策実施結果 | ①医療機関から直接店舗に来てもらうことにより接種の利便性を向上させた。②病院で接種する場合、複数の日程において短い待ち時間で接種してもらえるよう最寄りの病院と交渉し承諾を得た。目標・・・接種率70%以上 |
|               | 効果検証結果 | 利便性向上により、接種率が87%となった。コロナ対策のためマスクをしていることもあるが、インフルエンザの罹患率が大幅に減少し罹患者はいなかった。                              |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | -                                                                                                     |
|               | 課題内容   |                                                                                                       |
|               | 施策実施結果 |                                                                                                       |
|               | 効果検証結果 |                                                                                                       |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：鳥取トヨペット株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会鳥取支部

非上場

■所属業種：小売業

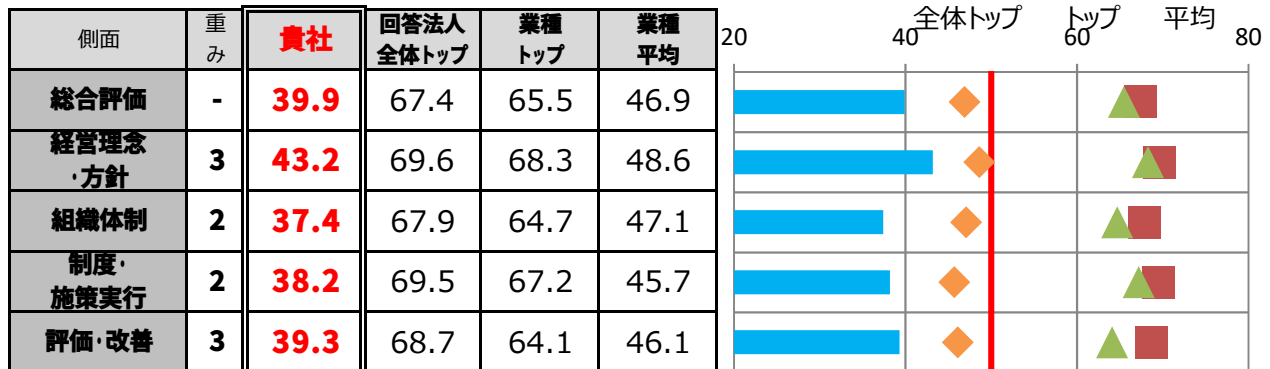
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2701～2750位 / 3169 社中

■総合評価： 39.9 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



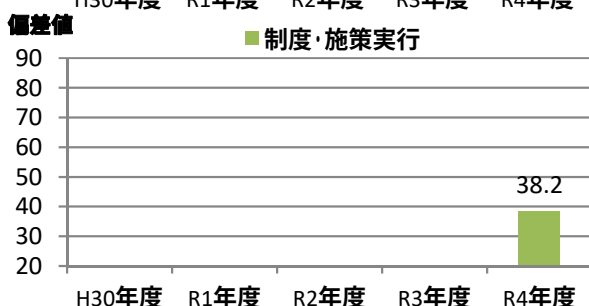
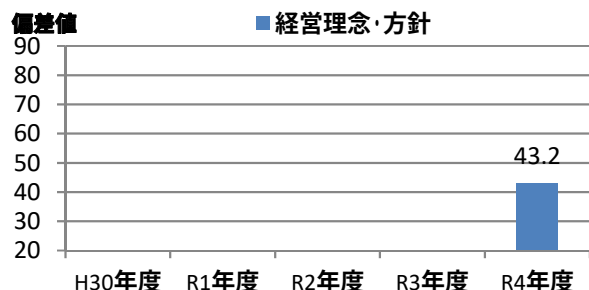
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

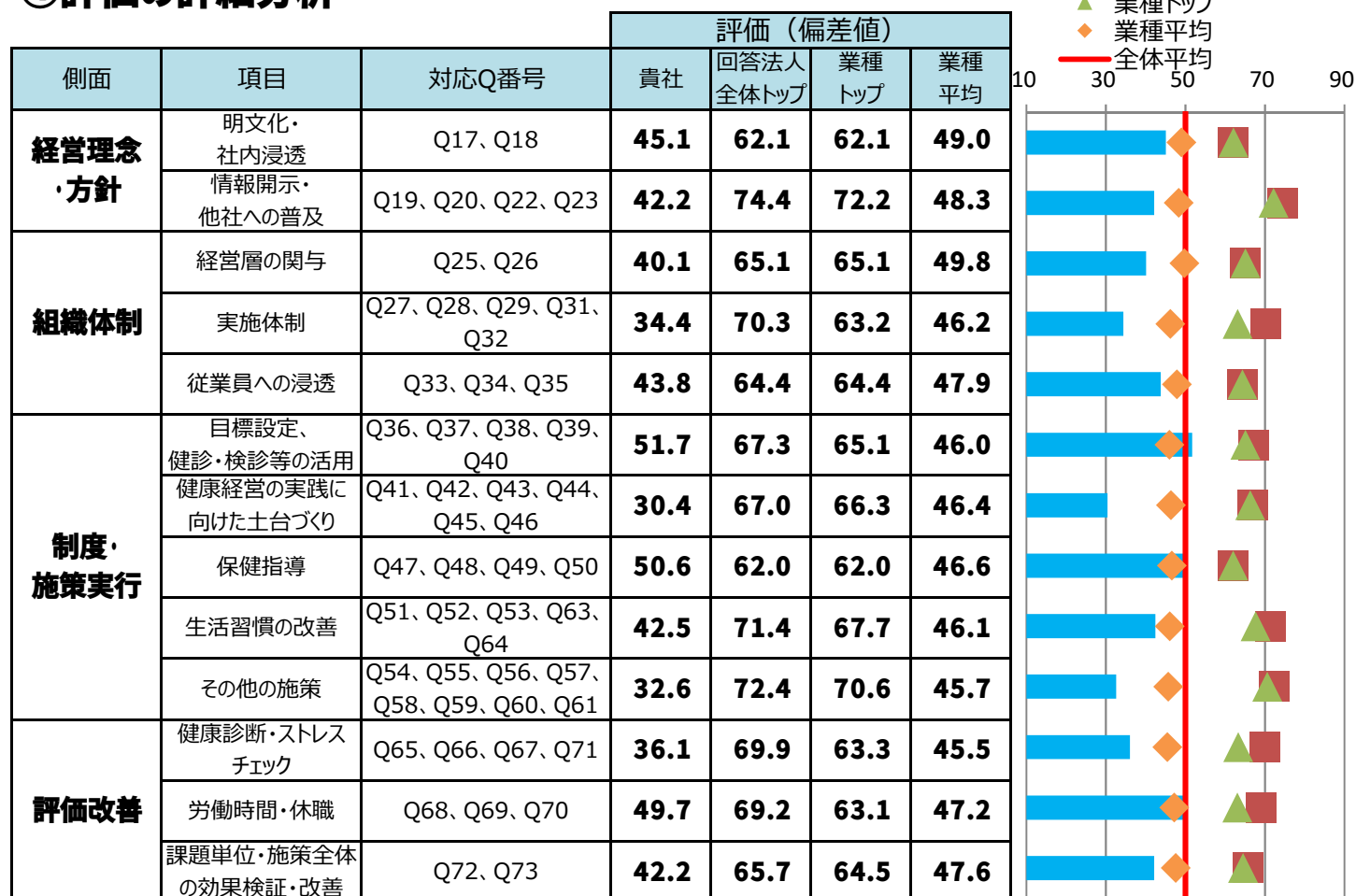
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 2701～2750位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 39.9(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                    |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>組織の活性化</b><br>社会に貢献し地域を活性化する事業活動を続けていく上で、地域社会やお客様から信頼して頂くための接点となる社員一人ひとりが心身ともに健康で、個性や能力を最大限発揮することのできる職場環境の改善と人材の確保・定着が大きな課題である。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 社員が健康で長く働いてもらえることにより、会社全体の持続的な成長・発展に繋がり、また地域社会から必要とされ愛される会社になる。                                                                    |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                         |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                             |
| URL    | <a href="https://tottori-toyopet.com/corporate/health">https://tottori-toyopet.com/corporate/health</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |        | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) |        | 回 |                   | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

|                              |  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|

- コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ              |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 地域貢献活動（砂丘清掃やバナの木植樹活動等）を定期的に行い従業員が参加するような働きかけを行っている |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 食生活改善

|                              |                                   |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート       |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 食生活改善の推奨アプリとして、カロママプラスアプリを提供している。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 運動習慣定着

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                         |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健康チャレンジを実施。日々の運動の取組み状況に応じてポイントを付与し、一定ポイント達成で商品贈呈。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 60.4 | % |

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 100.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |       | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |       | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 41.3    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 48.4    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 46.9    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 28.5    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 45.0    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 42.2    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 41.2    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 32.6    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 25.4    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 41.8    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                         |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                               |
|               | 課題内容   | 喫煙はさまざまな健康リスクの要因になるにもかかわらず社内の喫煙率が40%と高い傾向にある。また、協会けんぽの健康度カルテでは喫煙率が県平均の2倍以上との結果となった。喫煙による健康被害が起こる前に喫煙率を低下させることが今後の課題である。 |
|               | 施策実施結果 | 敷地内での紙巻きタバコの使用禁止や禁煙外来費用補助、週3日の禁煙デー設置等の禁煙に向けた取り組みを行い、喫煙者率がわずかに減少した。（喫煙者率:44%→40%）                                        |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 大幅な喫煙率低下には繋がらなかったが、紙巻タバコの喫煙者は減少し受動喫煙防止対策としては効果が見られる。禁煙成功者の声も頂いており、喫煙アンケートの結果では禁煙に前向きな考えの方が増えているため、今後も継続して取り組んでいく。       |
|               | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                               |
|               | 課題内容   | 全社員対象に運動ポイントの健康チャレンジを行っているが、運動を行っている人が限られ参加率が上がらない。健康の意識付けのために、多くの方に参加してもらうことが課題である。                                    |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 健康チャレンジのポイント内容の見直しを行い、運動ポイントに加え朝食・睡眠・歯のメンテナンス・オプション健診受診と項目を増やした結果参加者が増加した。（参加率：60.4%→74.1%）                             |
|               | 効果検証結果 | 今後行う予定の、健康増進キャンペーンや歯科健診の参加者も多く、以前より健康への意識・関心度が高まっている。                                                                   |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | —     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：奈良日野自動車株式会社

英文名：NaraHino Motors,Ltd

■加入保険者：全国健康保険協会奈良支部

非上場

■所属業種：小売業

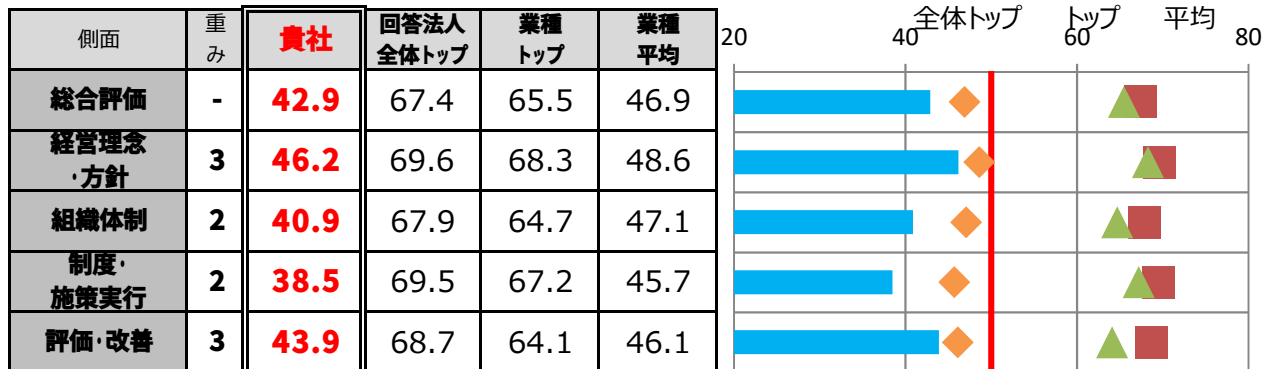
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2451～2500位 / 3169 社中

■総合評価： 42.9 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



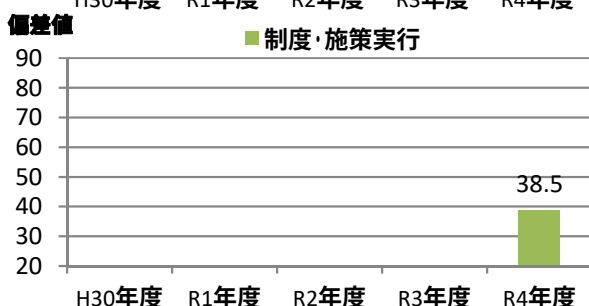
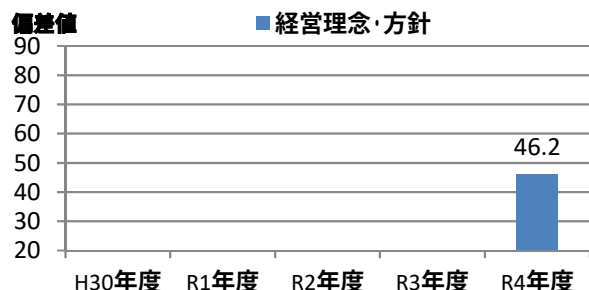
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

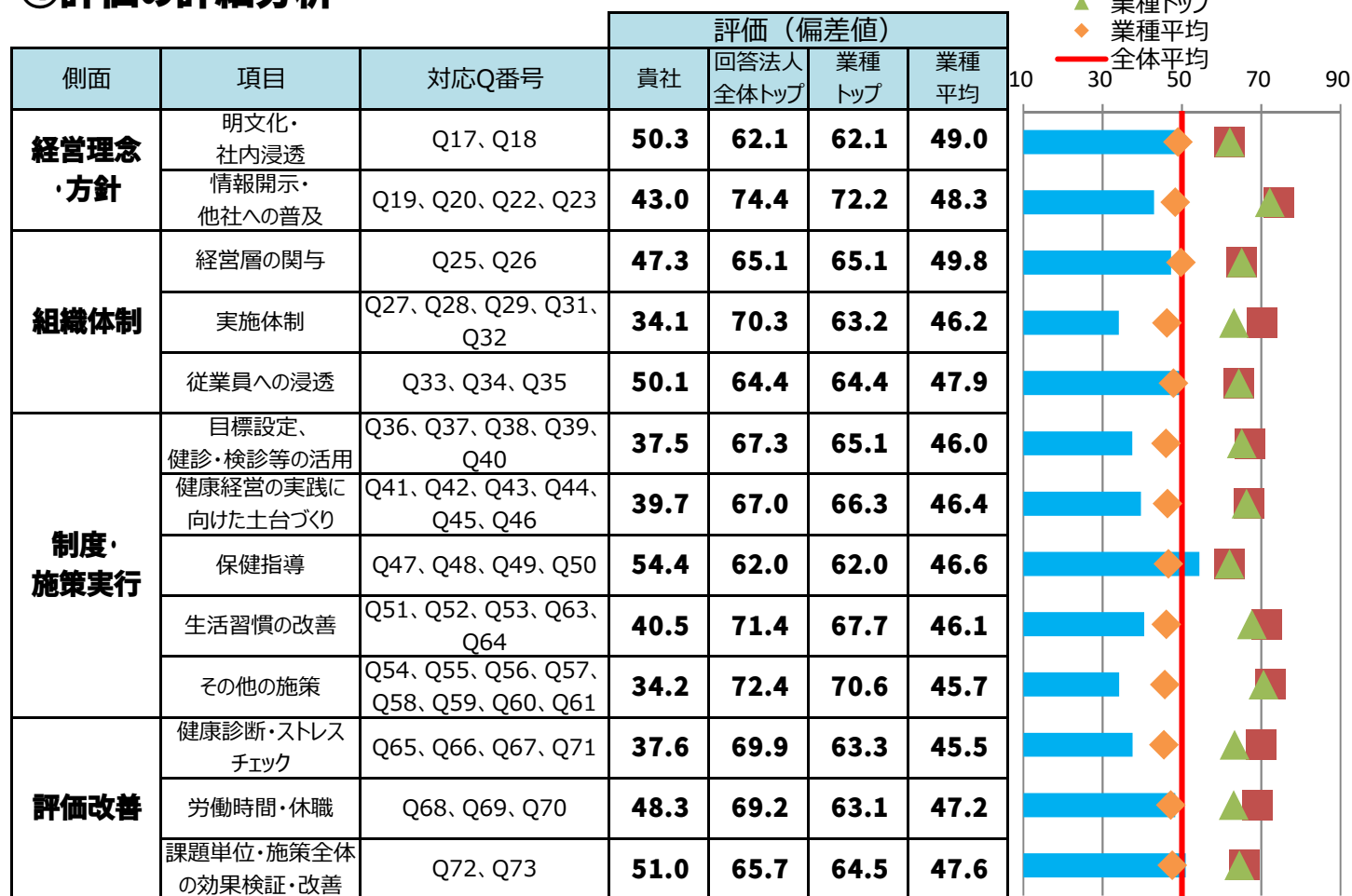
|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 2451～2500位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 42.9(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                             |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>新規採用の面で求職者が就職先を選ぶ際に職場環境や働きやすさを求める時代になってきている為、健康経営への取り組みが必要と考える。取り組みを通じて選ばれる企業を目指し、応募増加及び優秀な人材を確保することが課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>現在、新卒の応募数は年によりバラつきがあるが少ない時だと1～2名の年もある為、毎年安定して5名以上の応募が来るようにしていきたい。</p>                                                                    |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                       |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                           |
| URL    | <a href="https://www.nara-hino.co.jp/health/">https://www.nara-hino.co.jp/health/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 24     | 回 | 3                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 18.5 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                        |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供     |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 弊社で定めているチーム毎での懇親会を実施。(1人あたり3,000円金銭補助) |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 24.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                               |   |                             |  |   |
|------------------------------|-------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート   |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 食生活改善に向けたアプリの提供を全従業員向けに行っている。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置              |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 毎朝8時55分からラジオ体操の音楽を流しラジオ体操を行っている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 30.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 72.2 | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 42.6    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 42.0    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 30.2    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 37.7    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 43.4    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 49.1    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 38.9    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 33.8    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 31.9    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 43.7    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                             |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                                                        |
|               | 課題内容   | 従業員がインフルエンザに感染した場合、本人が就業出来ないのはもちろんのことその接触者にも就業停止等の対策を講じる必要がある。会社の生産性の低下及び感染したものと接触者が就業したいのに就業できない状況を作らない為にインフルエンザの目標感染者数を0人とし感染者を出さないことを課題とした。              |
|               | 施策実施結果 | 全社員を対象にインフルエンザのワクチン接種を行い9割以上の社員がワクチンを接種した。その結果2021年度のインフルエンザ感染者は0人だった。                                                                                      |
|               | 効果検証結果 | 2021年度はインフルエンザで休んだ者はいないがコロナウイルスが蔓延した為、狙っていた効果が出たのが検証することが難しい状況であった。ただ、休んだ者がおらずその負担が他の者に行くことが無かった為、残業時間が削減出来たことなど一定の効果があつたのではないかと考えている。                      |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                   |
|               | 課題内容   | 定期健康診断の受診率が2019年度と2020年度で100%にならず、2～3名受診していない者が出ていた。疾病の早期発見・早期治療をしていく為にも全社員が毎年必ず受診する必要があるがそれが出来ていなかった為、改善が必要である。                                            |
|               | 施策実施結果 | 2021年度は未受診者へ粘り強く受診を促すことで定期健康診断の受診率は100%となった。                                                                                                                |
|               | 効果検証結果 | 定期健康診断を全社員が受診することにより、社員の健康状態を把握することが出来、有所見者や要再検査・要治療といった結果が出たものに対し、再検査や精密検査を促す案内を出すことが出来た。今後も定期健康診断は全社員が受診するようにしていくと同時に再検査・精密検査が必要な者が検査を受けるような体制づくりをしていきたい。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社HRC

英文名:

■加入保険者: 全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種: 小売業

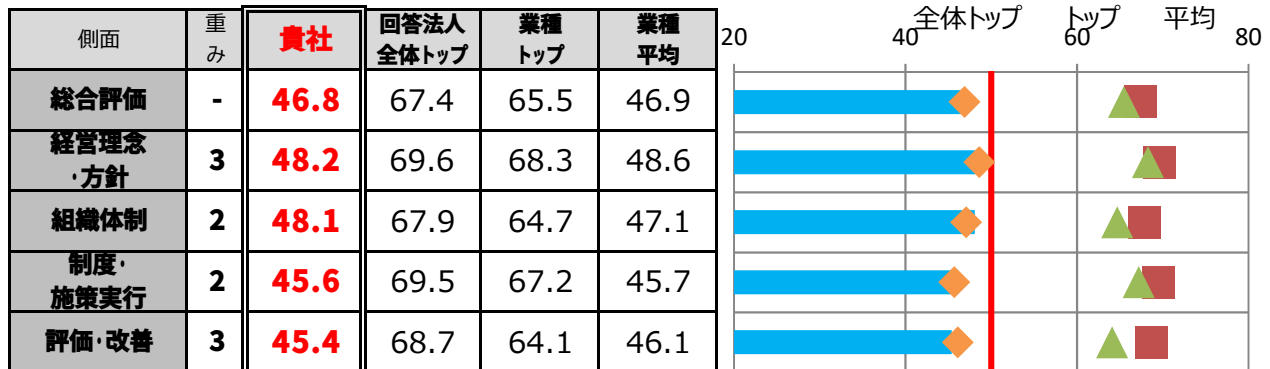
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2051~2100位 / 3169 社中

■総合評価: 46.8 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



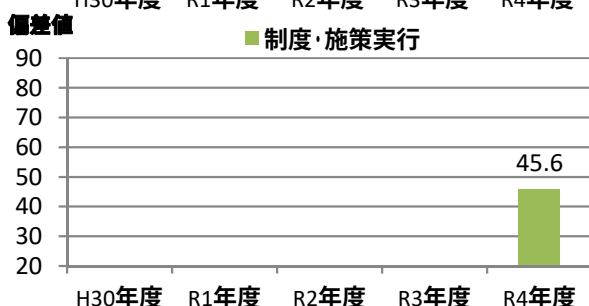
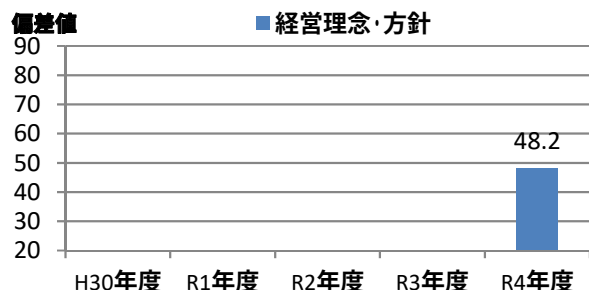
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

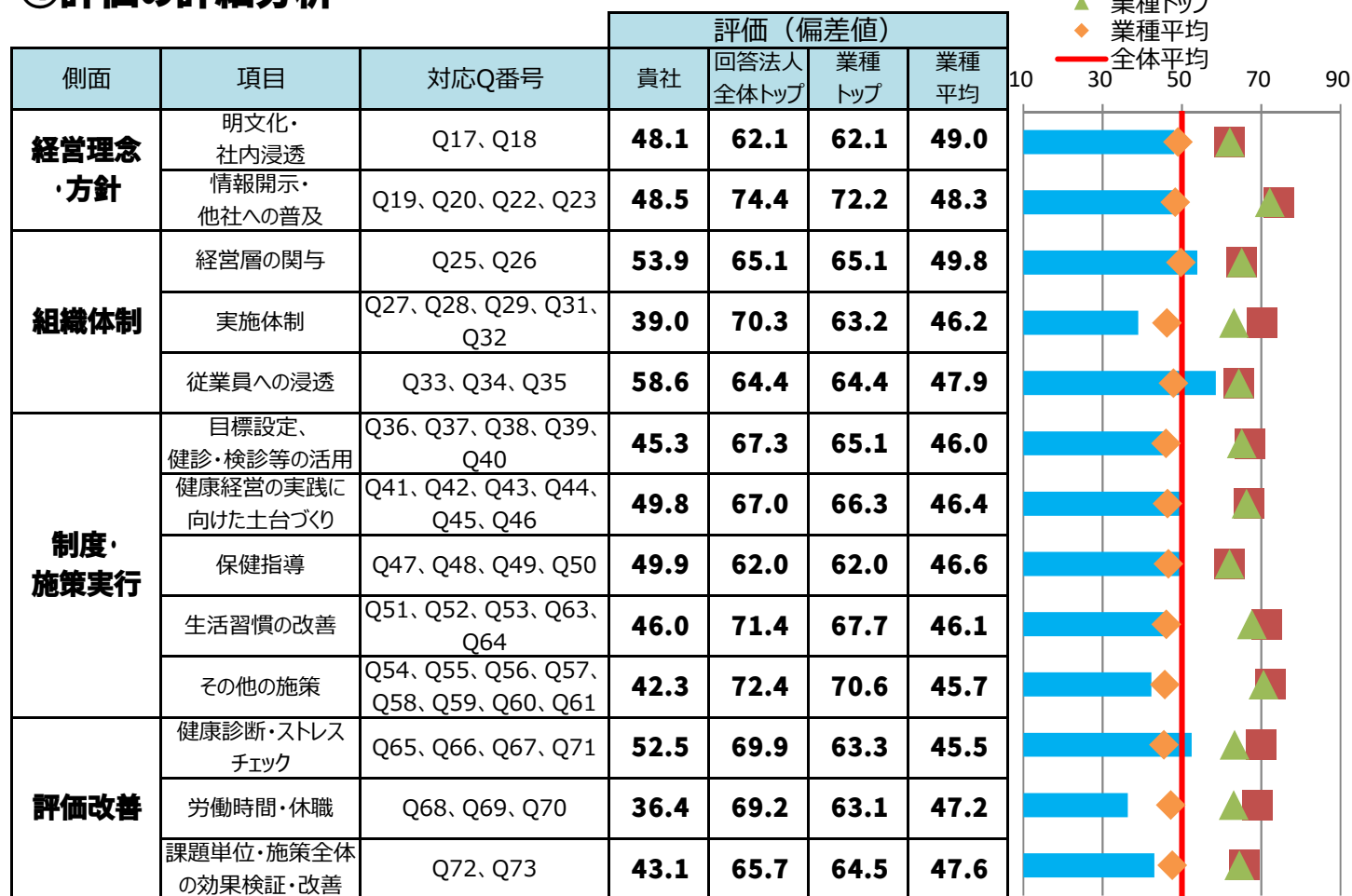
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 2051~2100位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 46.8(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>組織の活性化</b><br>社員の心身の健康状態を組織が把握し、維持・向上するための対策がとられていることが事業活動を推進する上で大きな課題。そのためにメンタルサポート体制を整えることや、生活習慣病対策や感染症対策を実施することで長く健康に働ける環境を創り、社員一人一人が活躍できる職場にすることが必要である。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 心身ともに健康であることで個々の持てる能力を存分に発揮できる状態を期待する。また充実した人生への支援として福利厚生を活用や、積極的な社内コミュニケーション体制の導入により社員のモチベーションアップを図り、「健康」がもたらす効果として組織の活性化を期待する。                               |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                 |
|--------|-----------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                  |
| URL    | <a href="https://c-hrc.com/health">https://c-hrc.com/health</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 4                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 48     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |       |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 25.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                           |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供        |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 毎月全社員参加の懇親会や課別の親睦会を実施。社内設備の提供と費用援助を行っている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 95.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 「オフィスでやさい」等のサービスを導入し食から社員の健康を管理する福利厚生制度の充実を図っている。              |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 90.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                      |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置                  |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 「Let'sストレッチ」と題した全社員対象でストレッチ時間を設けている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 90.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |       | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |       | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 100.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 56.0    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 52.2    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 52.4    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 47.4    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 57.4    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 45.5    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 33.1    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 46.4    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 45.8    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 33.6    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                                 |
|---------------|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                                                       |
|               | 課題内容       | 禁煙の呼びかけやポスターの張り出しにより禁煙に対する意識は高くなってきたが、目標達成に至っていない。                                                                                                                              |
|               | 施策実施<br>結果 | 毎週月曜日は減煙DAYと制定し就業時間内の喫煙本数を5本以内に減らす取り組みを実施。対象者は全従業員で、開始当時の喫煙者は全体の23%。全社員へ案内を行い、啓蒙ポスターを掲示するなど非喫煙者にも周知。                                                                            |
|               | 効果検証<br>結果 | 開始～3か月後に効果検証のアンケートを実施。社員数の変動（増加）があったが実施時の喫煙率は20.4%と減少。体調やパフォーマンス面の向上には未だ至っていないものの喫煙者のうち36.4%は実施日に減煙ができていたことが分かった。また「減らすという意識を注意するようになった」「考えるきっかけになった」等、施策導入後たばこに対する意識変化も見受けられた。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                                                                                                                               |
|               | 課題内容       |                                                                                                                                                                                 |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                                                                                                                                 |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                                                                                                                                                 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | —     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社甲信マツダ

英文名:

■加入保険者: 長野県自動車販売店健康保険組合

非上場

■所属業種: 小売業

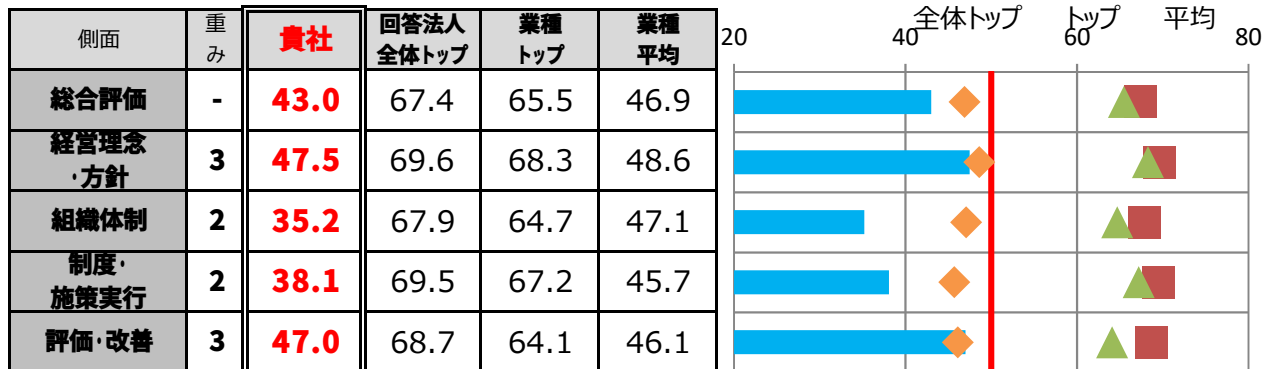
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2451~2500位 / 3169 社中

■総合評価: 43.0 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



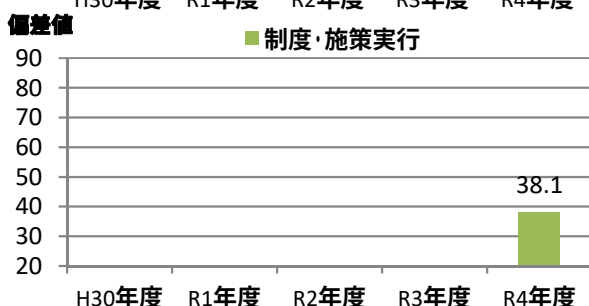
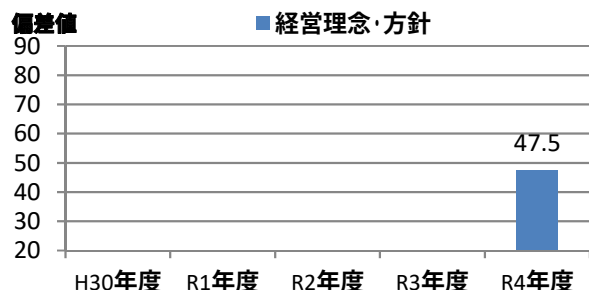
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

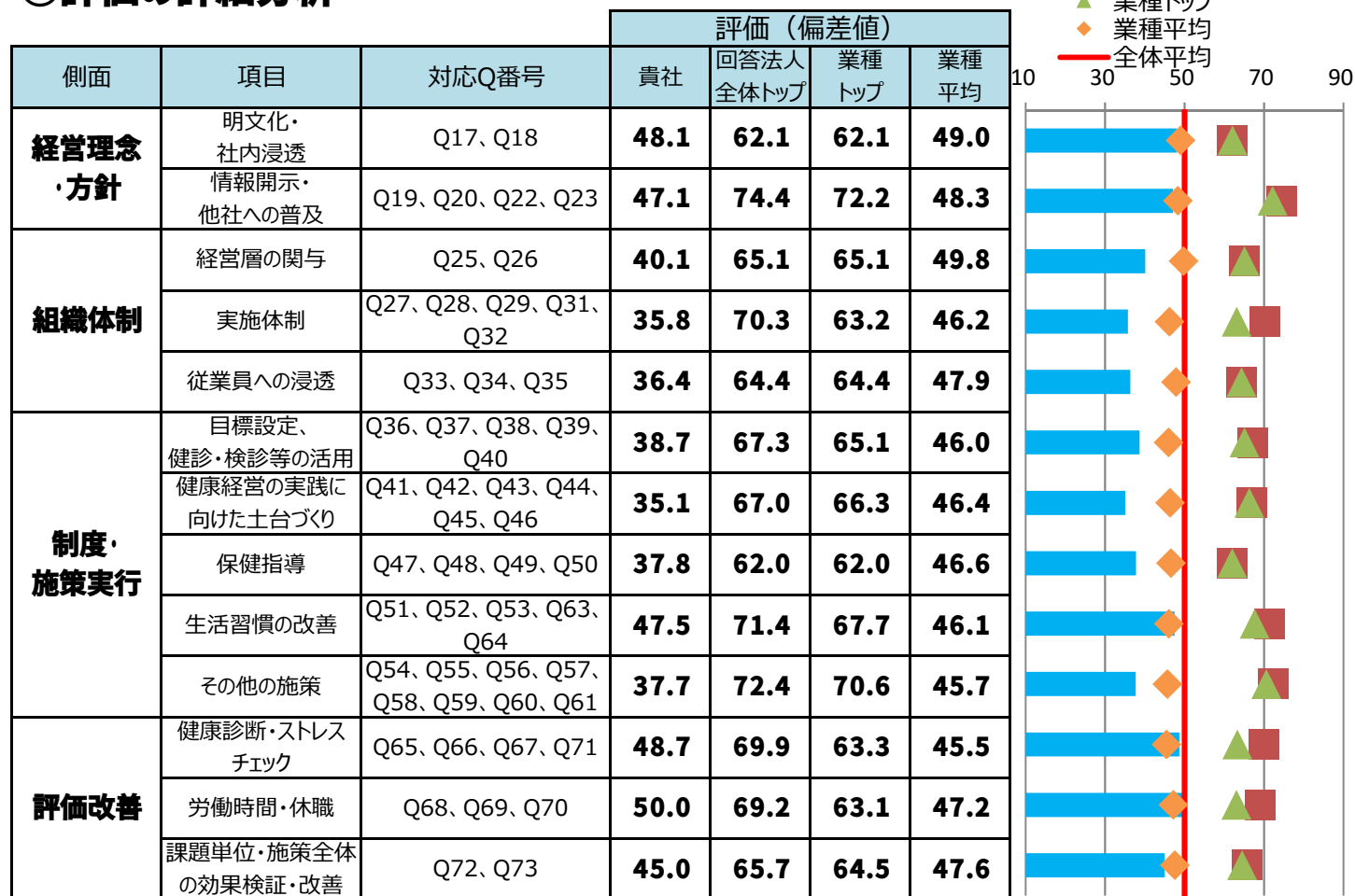
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 2451~2500位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 43.0(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>社員全体の健康状態に留意し、生き生きと働ける環境を整備する。業務の効率改善に向けシステム投資、設備投資を行い、働く環境の改善、WLBの向上を両軸で進めESを高めることによって、心身の不健康により発生する生産性の低下防止と持続的な成長を後押しする。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p><b>アブセンティーズムの低減、プレゼンティーズムの低減、ワークエンゲージメントの向上</b></p>                                                                                                         |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                               |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                   |
| URL    | <a href="https://www.koushin-mazda.co.jp/company/health/">https://www.koushin-mazda.co.jp/company/health/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |        | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) |        | 回 |                   | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 92.8 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

- コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供           |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | microsoft Teamsを導入主にチャットアプリによってコミュニケーションの活性化を図っている |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 50.0                                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 各拠点健康には言書した仕出し弁当を発注できるように環境整備している。                             |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 運動習慣定着

|                              |                                               |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                              |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 全社員対象でスポーツ大会、部活を実施、運動習慣の向上とコミュニケーションの増進を図っている |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 17.5 | % |

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 41.0    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 38.2    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 46.1    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 49.8    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 38.9    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 47.6    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 40.4    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 37.8    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 32.8    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 49.0    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                                                  |
|---------------|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                                        |
|               | 課題内容       | 定期健康診断において所見ありと診断された従業員に対して今までは積極的な受診を進めるなどはしていません。従業員の重大な疾病の発見が遅れば本人にとっても会社にとっても大きなマイナスとなる。                                                                                                     |
|               | 施策実施<br>結果 | 所見ありと診断された従業員には精密検査の受診を進める様にした。2021年度対象者数41名に対し、受診者数は9名                                                                                                                                          |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証<br>結果 | まだ効果は表れていないが、継続していくことでヘルスリテラシーの向上につながると考えている。2020年度の精密検査受診率は20%に対し2021年度は22.5%と微増している                                                                                                            |
|               | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                                                      |
|               | 課題内容       | 過度な長時間労働は従業員全体の生産性を低下、また心身の健康に大きな影響があるため、多角的に労働時間の削減施策を行い生産性を向上させる必要がある。<br>また、有給休暇を取得しやすい体制にする必要がある。                                                                                            |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施<br>結果 | 業務手順の簡素化・・・効率的な手順の展開、DXによる工数の削減<br>有給休暇取得の促進・・・毎月一度取得状況を展開、未取得者へのアラート                                                                                                                            |
|               | 効果検証<br>結果 | 時間外労働は2020年度13.7h/人に対し2021年度14.1h/人と微増しているが、コロナ禍による2020年度はコロナ禍による残業抑制を行った結果。<br>業務標準という誰が行っても最短で最良の結果となる手順を推進。またDX化により、営業スタッフの残業時間が一人当たり2h程度減少している。<br>有休取得・・・2020年度一人当たり8日に対し2021年度9.4日と増加している。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 東京スバル株式会社

英文名: TOKYO SUBARU

■加入保険者: 自動車振興会健康保険組合

非上場

■所属業種: 小売業

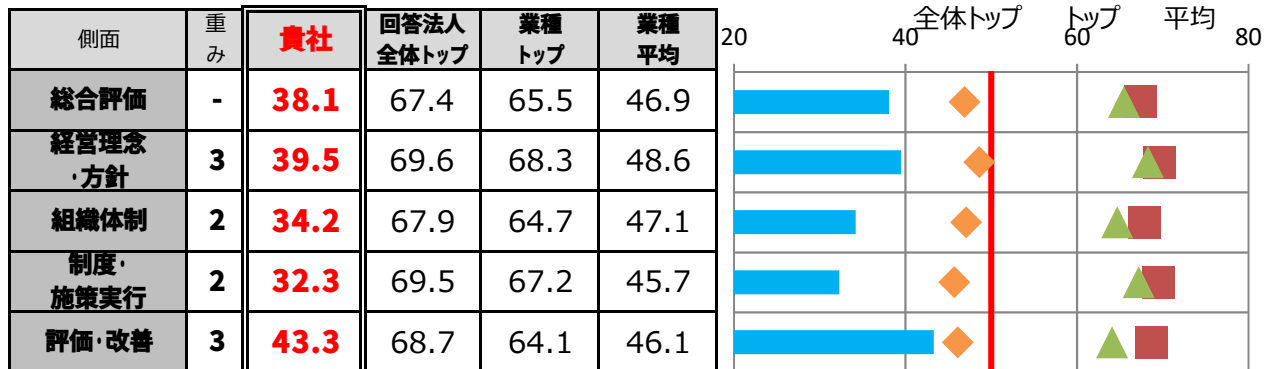
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2751~2800位 / 3169 社中

■総合評価: 38.1 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



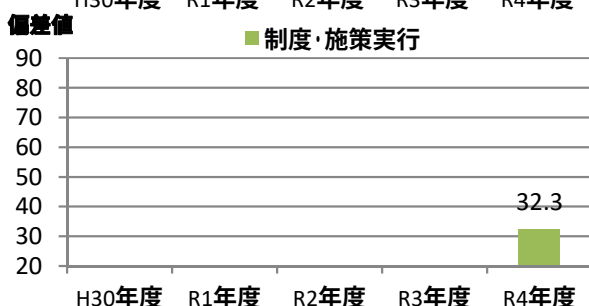
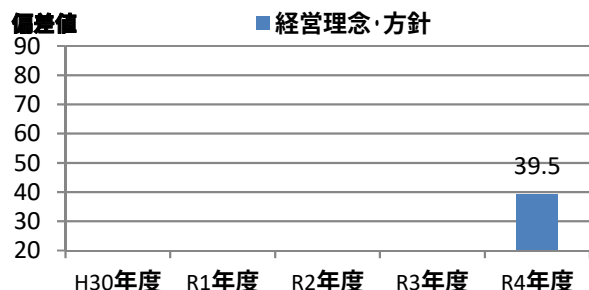
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

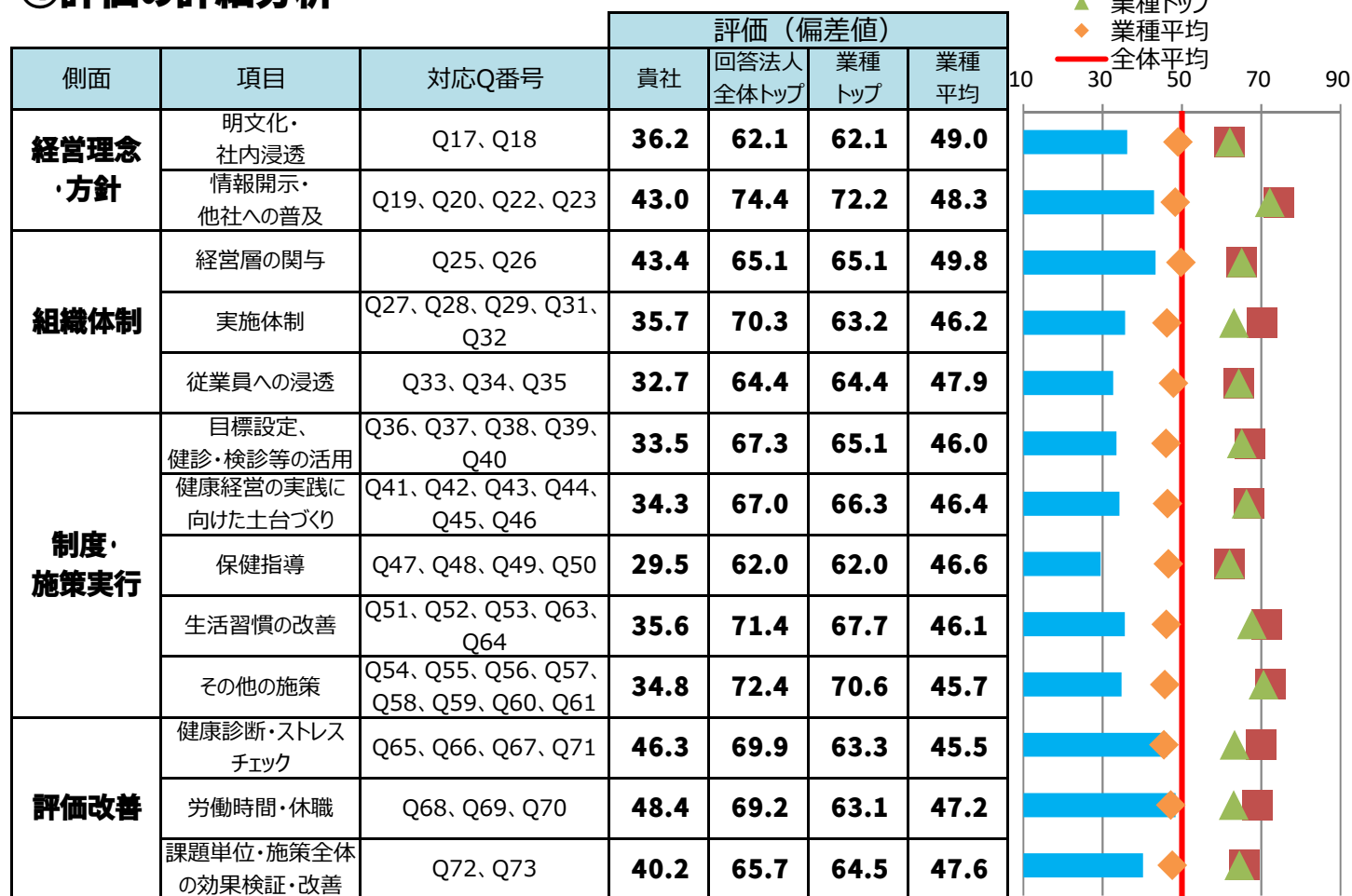
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 2751~2800位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 38.1(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |  |
|------------------|--|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 |  |
| 健康経営の実施により期待する効果 |  |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                               |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                   |
| URL    | <a href="https://www.tokyo-subaru.co.jp/">https://www.tokyo-subaru.co.jp/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 47     | 回 | 2                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | LINEWORKSの活用                             |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 47.5                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 92.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                   |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート       |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 無料利用できるアプリの紹介を行い、食生活の意識改善に向けた啓蒙実施 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                       |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 会社負担による福利厚生サービスへの加入   |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 92.7                  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 33.8    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 35.8    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 39.2    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 44.1    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 38.9    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 48.8    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 37.8    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 47.9    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 34.7    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 33.4    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                         |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                    |
|               | 課題内容   | 毎年、数名の従業員がインフルエンザに罹患してしまう状況にあった。そのため、健康リスク低減の観点から予防接種を呼びかけ、個別接種者に補助を行っていたが、20%の接種率にとどまっていたため、企業内集団接種を実施することで接種率向上に取り組んだ |
|               | 施策実施結果 | 集団接種実施前と比較し、接種率が70%に向上した                                                                                                |
|               | 効果検証結果 | 更に接種率を高めるため、接種会場もしくは接種期間の増分を検討し、従業員の一層の健康に関する意識醸成に繋げていきたい                                                               |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | -                                                                                                                       |
|               | 課題内容   |                                                                                                                         |
|               | 施策実施結果 |                                                                                                                         |
|               | 効果検証結果 |                                                                                                                         |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | —     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：群馬トヨタ自動車株式会社

英文名：

■加入保険者：群馬県自動車販売健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

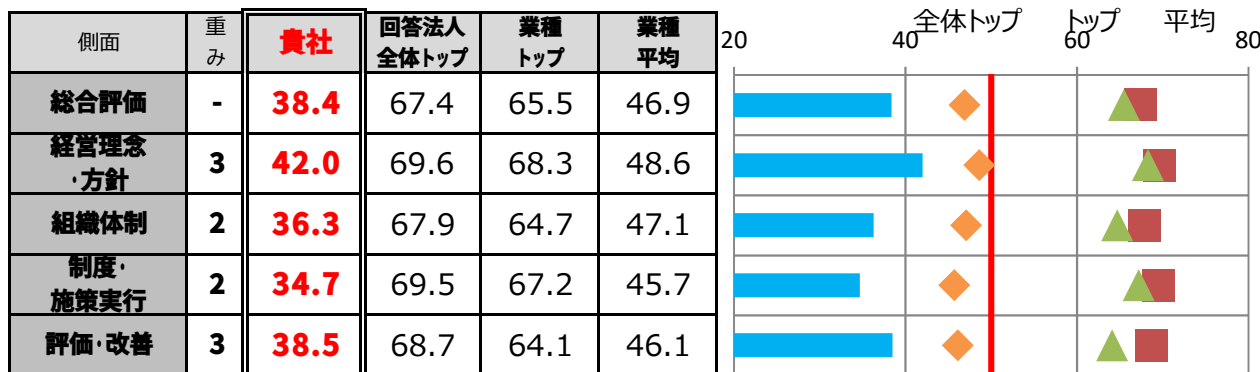
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2751～2800位 / 3169 社中

■総合評価： 38.4 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



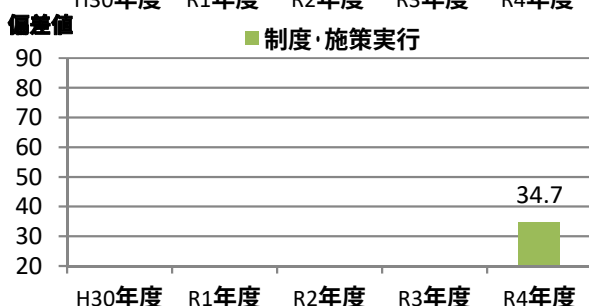
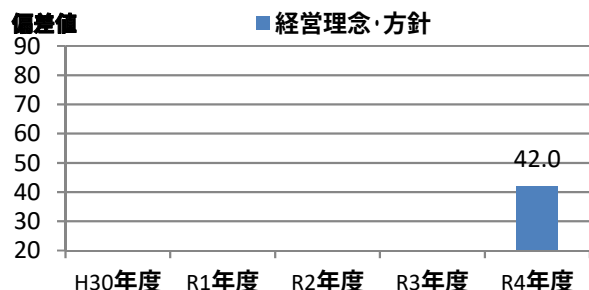
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

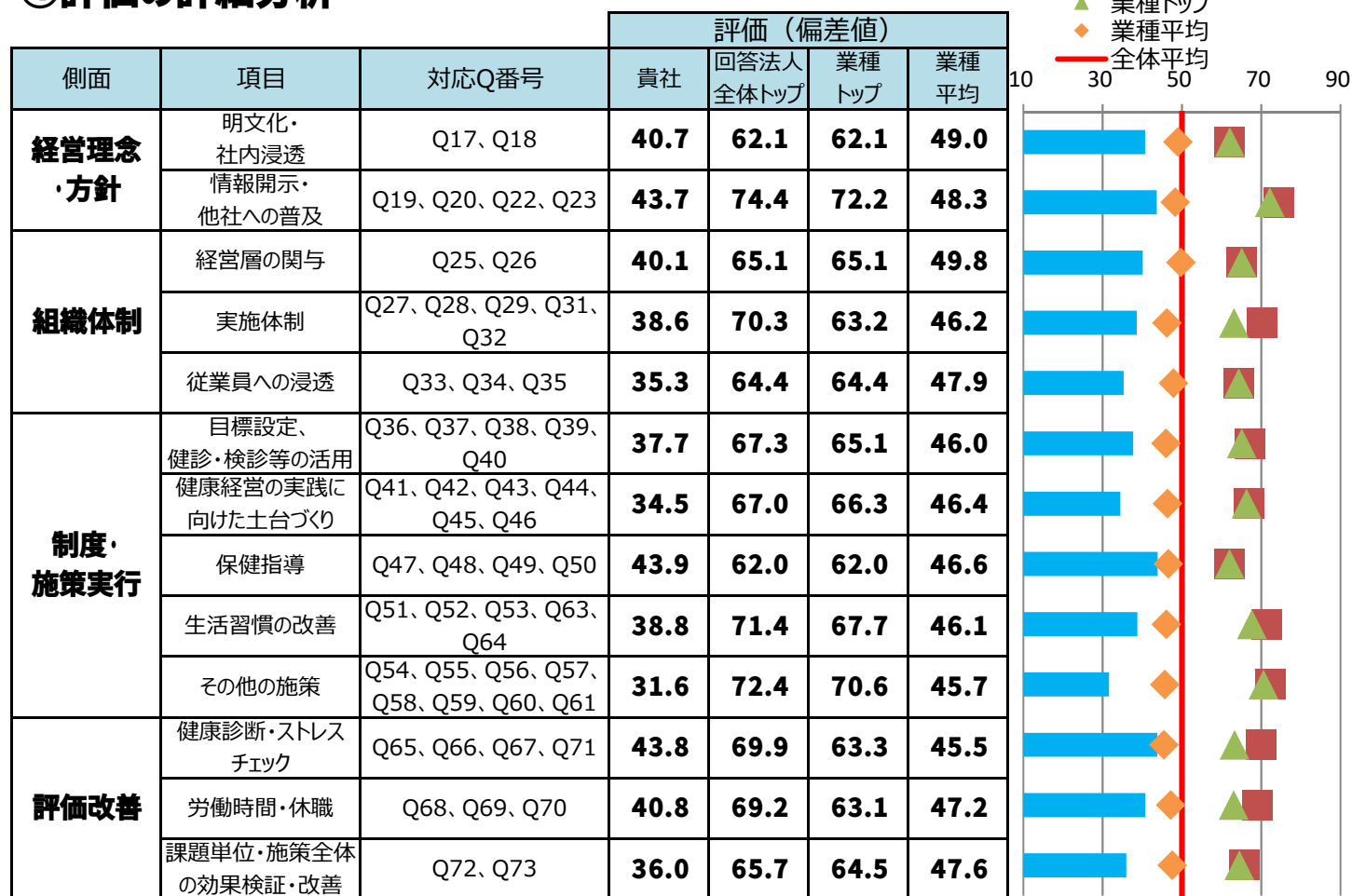
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 2751～2800位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 38.4(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                    |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 人材定着や採用力向上<br>新規採用（特に営業・エンジニア職）が年々厳しい状況になる中、研修等を重ねスキルや知識を持った社員により長く、そして心身共に健康で働いて貰う事が、今後の安定した事業活動を進めていく上で大きな課題である。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 勤続年数は年々向上しているが、今後も社員が長期にわたり働きたいと感じられる事を期待している。具体的には、新卒入社社員の5年後定着率70%を目指す（中途入社含む）。                                  |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                           |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                                                            |
| URL    | <a href="https://www.gtoyota.co.jp/corporate/health-manage-declaration">https://www.gtoyota.co.jp/corporate/health-manage-declaration</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |        | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) |        | 回 |                   | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                         |   |                             |     |   |
|------------------------------|-------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供 |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | ランニングクラブ・野球部を立ち上げ活動している |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 7.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                           |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置     |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 健康保険組合の保健師に相談できる環境整備をしている |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                  |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 毎年社内駅伝大会を開催、ぐんまマラソン参加費補助・会社Tシャツ贈呈 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 20.2 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 41.2    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 44.9    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 12.0    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 47.8    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 37.5    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 44.3    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 32.3    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 42.2    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 24.4    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 39.2    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                              |
|---------------|--------|------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                         |
|               | 課題内容   | インフルエンザ流行時に多くの社員が感染し、業務に支障がでないようインフルエンザ予防接種の積極的な接種を推奨。                       |
|               | 施策実施結果 | 医師の出張による巡回予防接種を9店舗、集団予防接種を2会場で実施した。健康保険組合（従業員及び被扶養者）・部課長会・労働組合からの接種補助金を活用した。 |
|               | 効果検証結果 | 従業員499名、被扶養者132名が接種し、インフルエンザに多くの社員が感染することもなかった。                              |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | -                                                                            |
|               | 課題内容   |                                                                              |
|               | 施策実施結果 |                                                                              |
|               | 効果検証結果 |                                                                              |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | —     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社スズキ自販東京

英文名：

■加入保険者：スズキ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

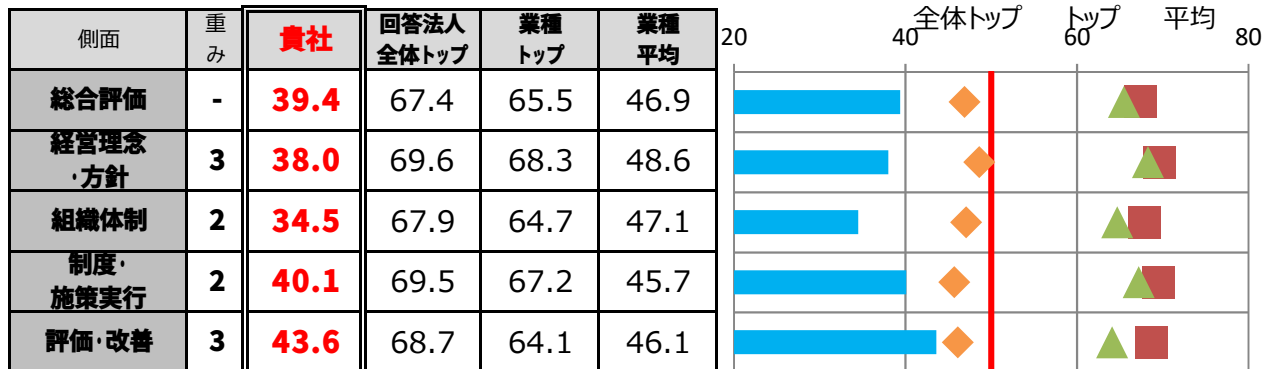
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2701～2750位 / 3169 社中

■総合評価： 39.4 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



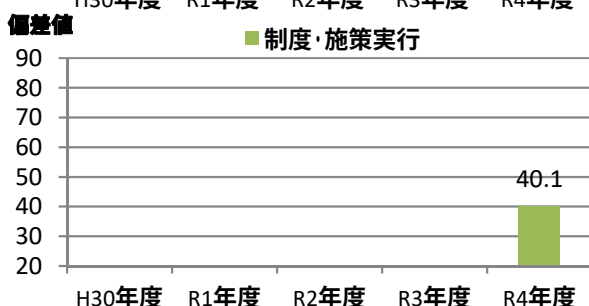
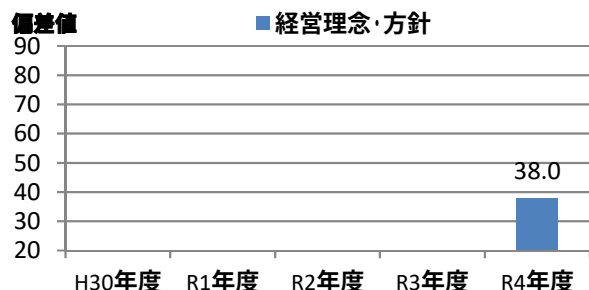
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

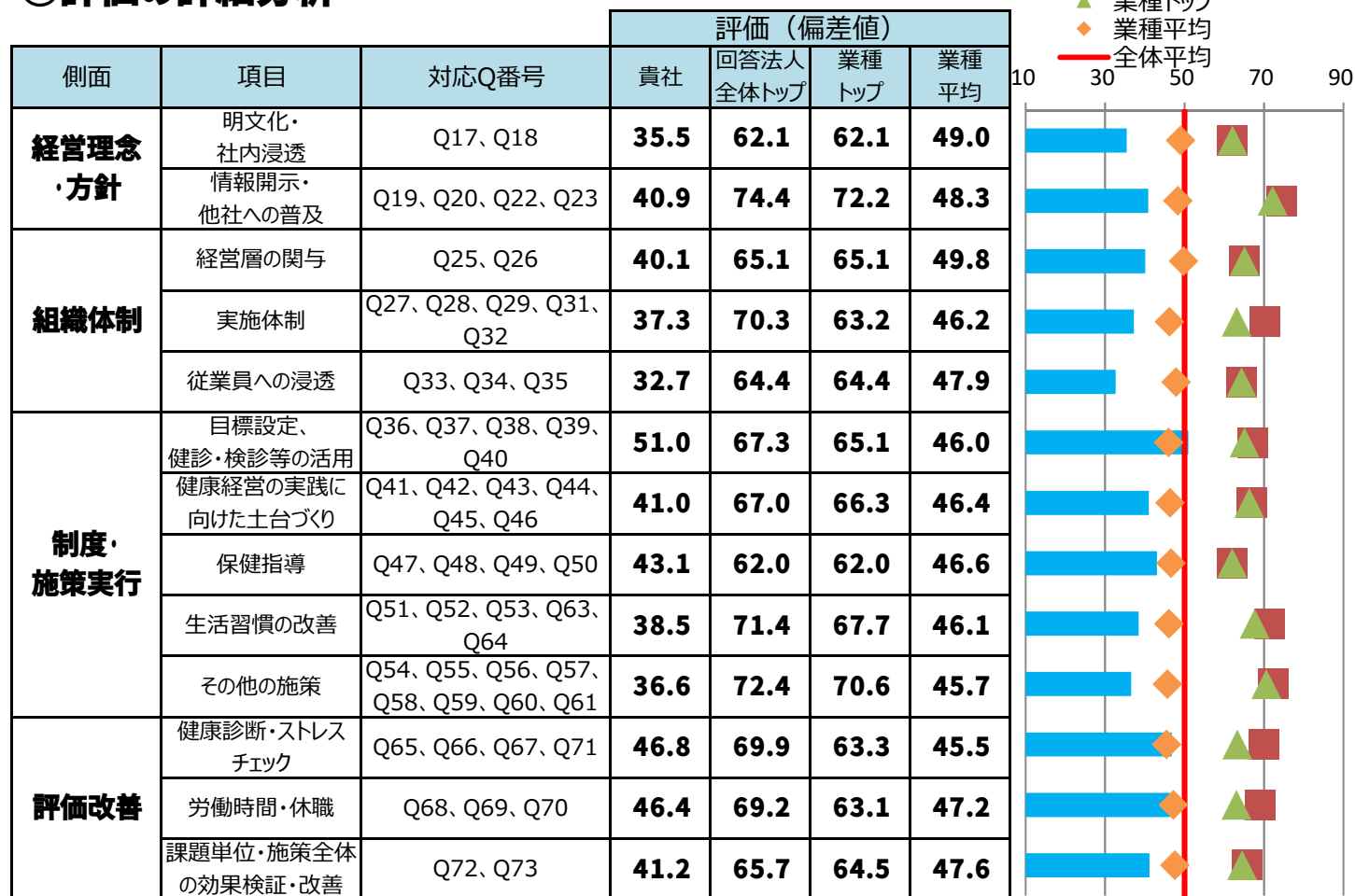
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 2701～2750位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 39.4(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |  |
|------------------|--|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 |  |
| 健康経営の実施により期待する効果 |  |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                     |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                                                         |
| URL    | <a href="https://www.suzuki.co.jp/dealer/suzuki-tokyo/news/detail/?id=25130">https://www.suzuki.co.jp/dealer/suzuki-tokyo/news/detail/?id=25130</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |        | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) |        | 回 |                   | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                         |   |                             |  |   |
|------------------------------|-------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 野球サークルで定期的な試合の実施、金銭の援助  |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                        |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート            |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 食生活改善アプリの情報を提供し、使用の有無と意識変化についてアンケートをとる |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                            |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助           |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 野球サークルで定期的な試合の実施、参加費等金銭の援助 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 84.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 44.2    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 45.5    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 46.9    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 42.3    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 43.1    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 44.4    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 41.4    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 33.1    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 31.0    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 46.7    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                     |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進                                                                                                          |
|               | 課題内容   | 女性社員が少なく同営業所内に1～2名程度しかいないため、職場内での情報共有の機会が少なく女性特有の病気に対する危機感が薄いように感じる。また、人間ドックにオプションで健診を追加する者はいても個別に受ける者はほとんどいないため、定期的な健診を習慣づける必要がある。 |
|               | 施策実施結果 | 女性特有の病気に対するセミナーを2022年8月に実施し、危機意識の気づきの機会を作った。女性従業員（パート含む）53名中45名が参加した。                                                               |
|               | 効果検証結果 | 現時点でセミナー直後の受診者はいないが、セミナー参加者の特に30代以下の人間ドック非対象者の意識が向上した。健保の婦人科検診補助の利用案内とともに、次年度以降の集計を実施していく。                                          |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | -                                                                                                                                   |
|               | 課題内容   |                                                                                                                                     |
|               | 施策実施結果 |                                                                                                                                     |
|               | 効果検証結果 |                                                                                                                                     |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社スズキ自販佐賀

英文名：SUZUKIZIHAN SAGA

■加入保険者：スズキ健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

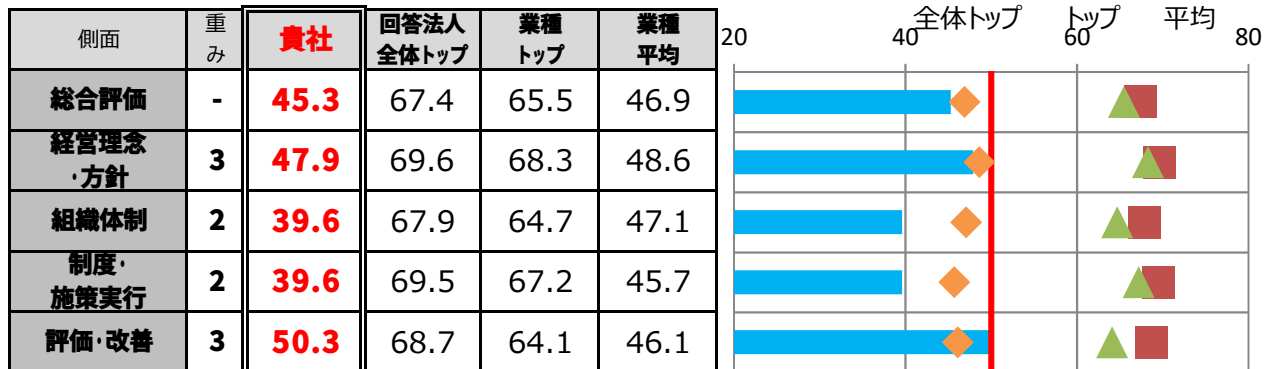
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2201～2250位 / 3169 社中

■総合評価： 45.3 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



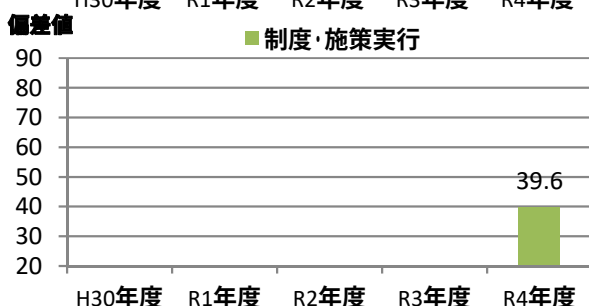
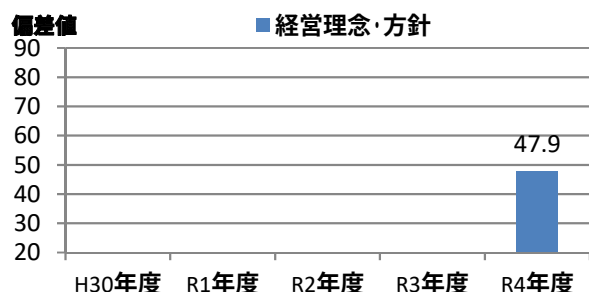
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

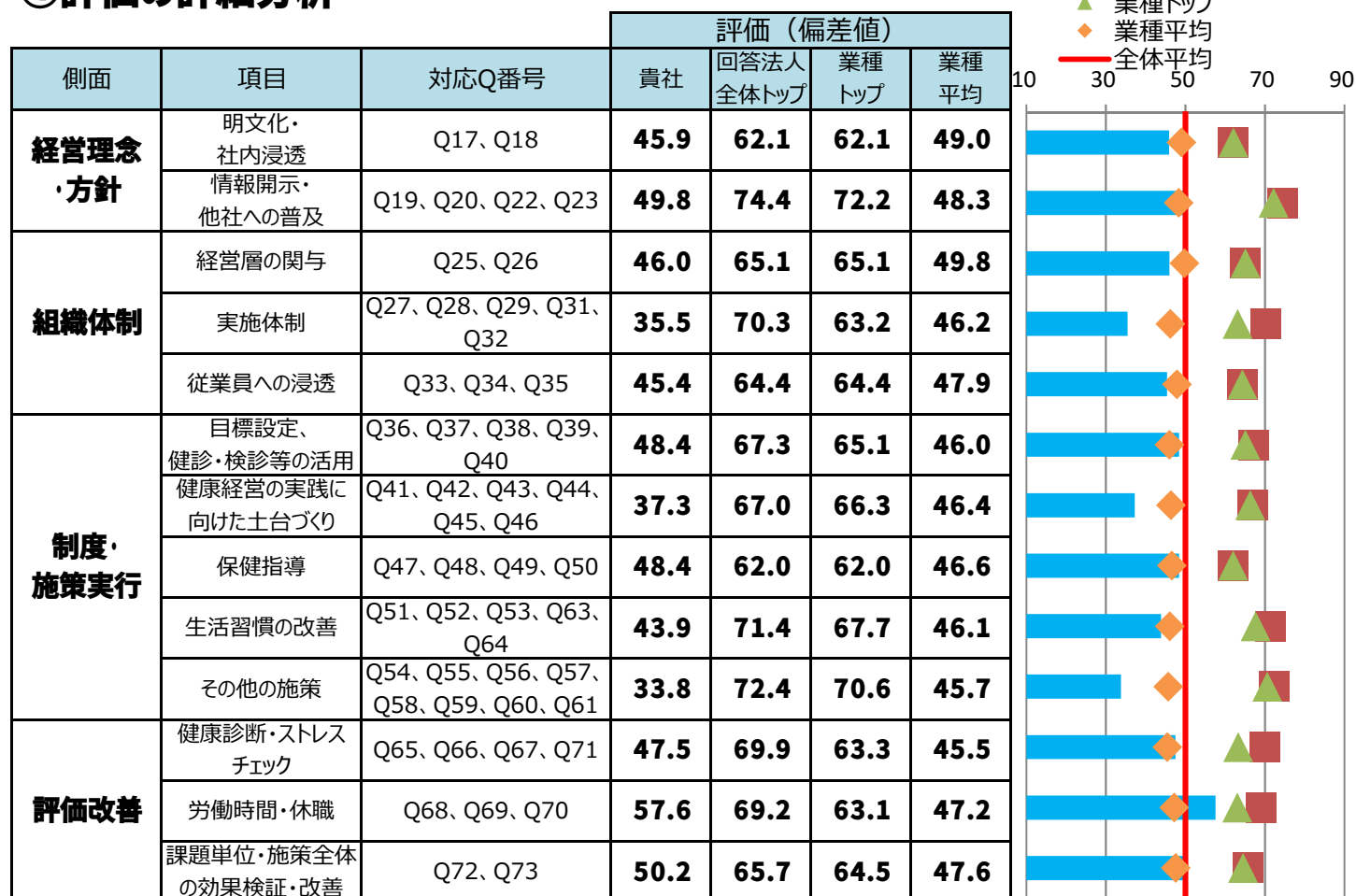
|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 2201～2250位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 45.3(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                            |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>従業員に長く勤務して頂くために、各従業員の心身の健康の維持への働きかけ、働きやすい環境を整備することで、従業員のパフォーマンスの向上を目指す。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員の健康への意識向上、実践することによって、各従業員の健康増進を推進し、仕事へのパフォーマンスを向上し、結果、定着率の向上や、より良いお客様へのサービスの提供、ひいては社会への貢献へと繋げたい。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                                                            |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | <p>自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ</p> <p><a href="https://www.suzuki.co.jp/dealer/sj-saga/recruit/topic/?id=25759">https://www.suzuki.co.jp/dealer/sj-saga/recruit/topic/?id=25759</a></p> |
| URL    |                                                                                                                                                                                            |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 0      | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 24     | 回 | 2                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |       |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 20.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|

- コミュニケーション促進

|                              |                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 毎年の社員大会の実施。                        |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 95.0 | % |

- 食生活改善

|                              |                                             |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | カロママプラスのアプリを紹介し、AIによる食事、運動、睡眠等のアドバイスを受けられる。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

- 運動習慣定着

|                              |                               |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置           |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 毎朝、就業前に参加できる従業員はラジオ体操を実施している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 50.0 | % |

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 80.0 | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 45.6    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 47.6    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 47.7    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 52.4    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 40.8    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 51.7    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 42.4    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 41.3    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 30.0    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 38.8    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                              |
|---------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                  |
|               | 課題内容   | 不要な残業、休日出勤を削減し、残業時間の削減、プライベート時間の確保を促し、適正な労働時間にする。                                                            |
|               | 施策実施結果 | 各拠点の施錠者、施錠時間を定期的に確認し、残業内容を確認することにより、早めの退社を促し、プライベート時間を確保できるようにした。                                            |
|               | 効果検証結果 | 1人当たりの平均年間残業時間は、水害等のイレギュラーな要因もあり、約8.2時間増加したが、その他の平常時期では、残業時間は減少し、各従業員の残業に対する意識の変化に繋がっており、ワークエンゲージメントは向上している。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                         |
|               | 課題内容   | 過去に拠点でインフルエンザがまん延し、出勤可能スタッフが大幅に減少し、営業に支障が生じたため、インフルエンザのまん延防止のため、ワクチンの接種を推奨する。                                |
|               | 施策実施結果 | 全従業員に、インフルエンザ予防接種費用の一部負担及び接種の推奨を呼びかけ、全従業員の56.5%がインフルエンザ予防接種を受けた。                                             |
|               | 効果検証結果 | 予防接種の効果に加え、コロナ禍であったため、コロナ対策での換気、手洗い、常時マスク着用等の効果も大きく、インフルエンザに罹患した社員は一人もいなかった。                                 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：福島ダイハツ販売株式会社

英文名：

■加入保険者：ダイハツ系連合健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

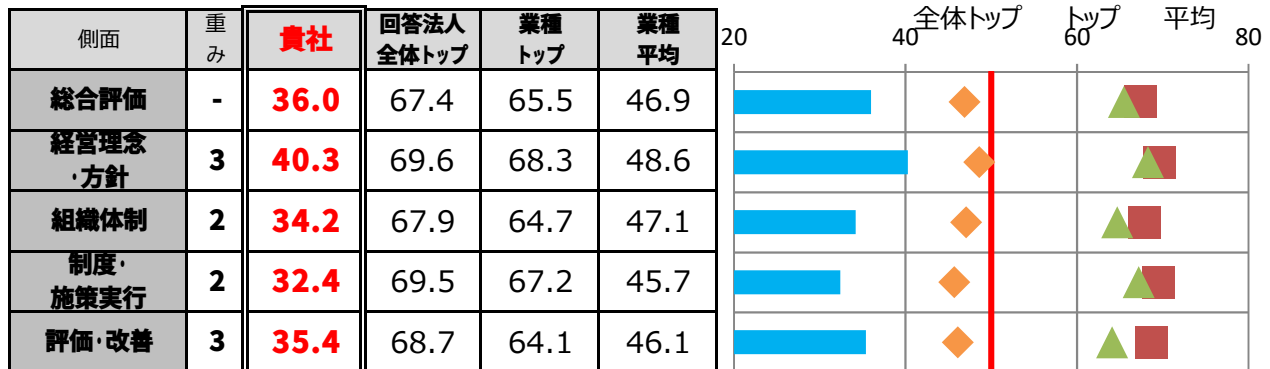
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2851～2900位 / 3169 社中

■総合評価： 36.0 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



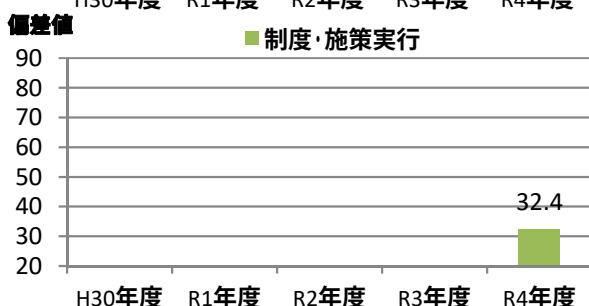
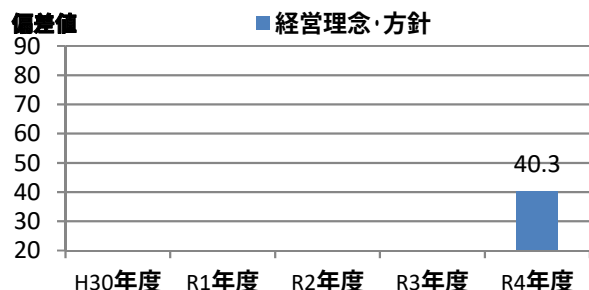
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

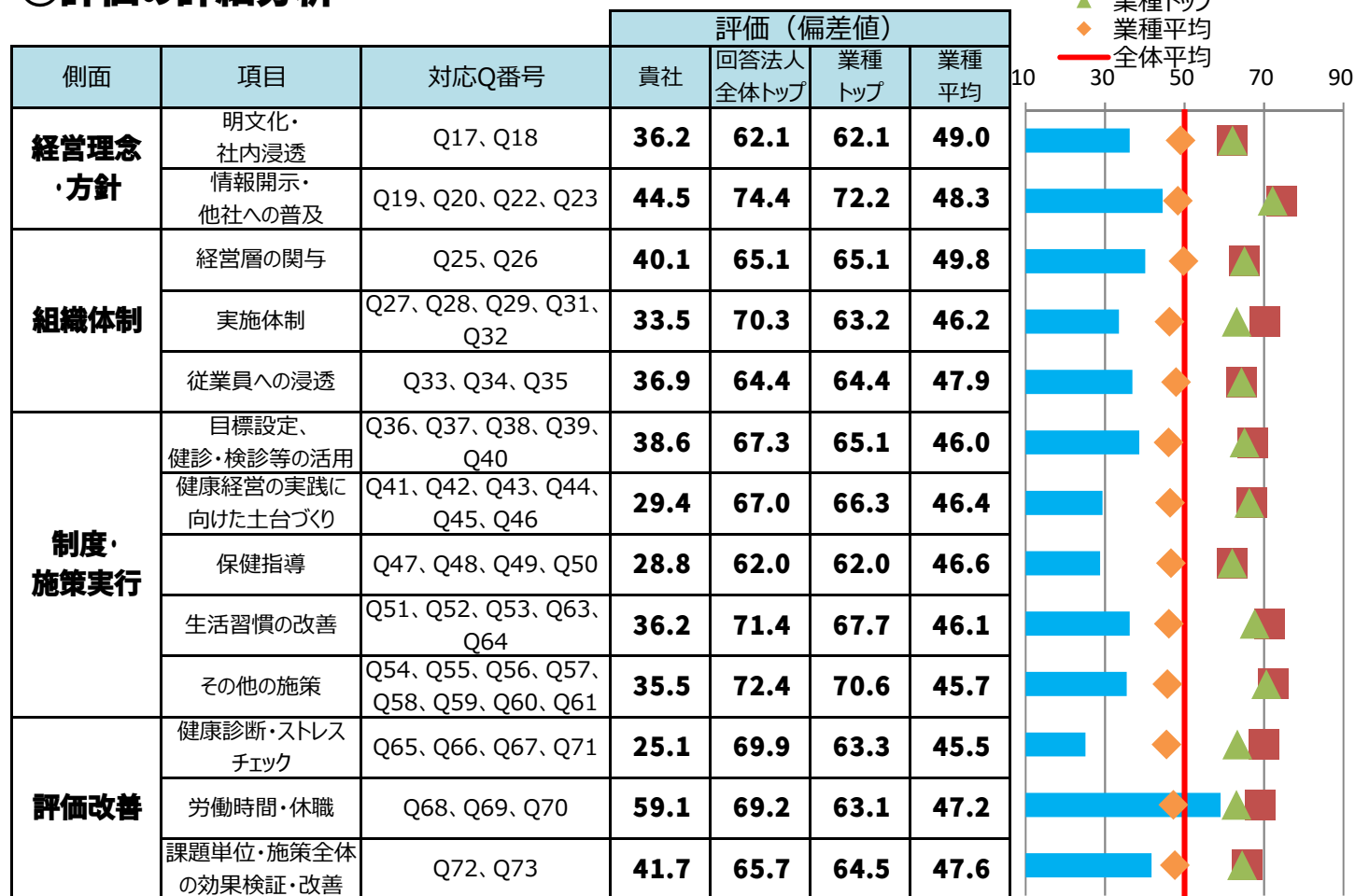
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 2851～2900位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 36.0(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |  |
|------------------|--|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 |  |
| 健康経営の実施により期待する効果 |  |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                 |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                                                  |
| URL    | <a href="https://fukushima-d.dd.daihatsu.co.jp/Company/healthcare">https://fukushima-d.dd.daihatsu.co.jp/Company/healthcare</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |        | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) |        | 回 |                   | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                       |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 地域のごみ拾いを毎月第二週目の木曜日に実施している。            |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                          |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画                      |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 毎月第二週目を野菜摂取週間と定め、野菜を意識的に摂取するよう企画を実施している。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                     |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 毎日ラジオ体操を実施している。     |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 32.4    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 25.1    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 38.9    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 30.2    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 36.1    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 46.7    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 39.1    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 33.1    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 31.9    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 33.6    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                    |
|---------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防                                                                                                                 |
|               | 課題内容       | 社内において凍結路での転倒による労災が数件発生しており、事故発生を予防するため社内の整備と意識の向上・教育が必要である。                                                                       |
|               | 施策実施<br>結果 | 全スタッフを対象に安全教育Eラーニングの実施。全拠点で健康経営担当者が社内教育や職場安全ミーティングを実施。社内の危険箇所を把握し注意喚起と三角コーン及び凍結転倒注意の案内板の設置対策を実施。                                   |
|               | 効果検証<br>結果 | Eラーニング・社内教育・職場安全ミーティングと様々な施策を全従業員を対象に実施することで、全従業員が意識の向上と知識を得ることができた。現時点で施策実施以降転倒による労災が発生していないため、事故発生予防につながっている。2022年度も引き続き効果検証を行う。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                                                                                  |
|               | 課題内容       |                                                                                                                                    |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                                                                                    |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                                                                                                    |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | —     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社マルキョウ

英文名：Marukyo Corporation

■加入保険者：全国健康保険協会福岡支部

非上場

■所属業種：小売業

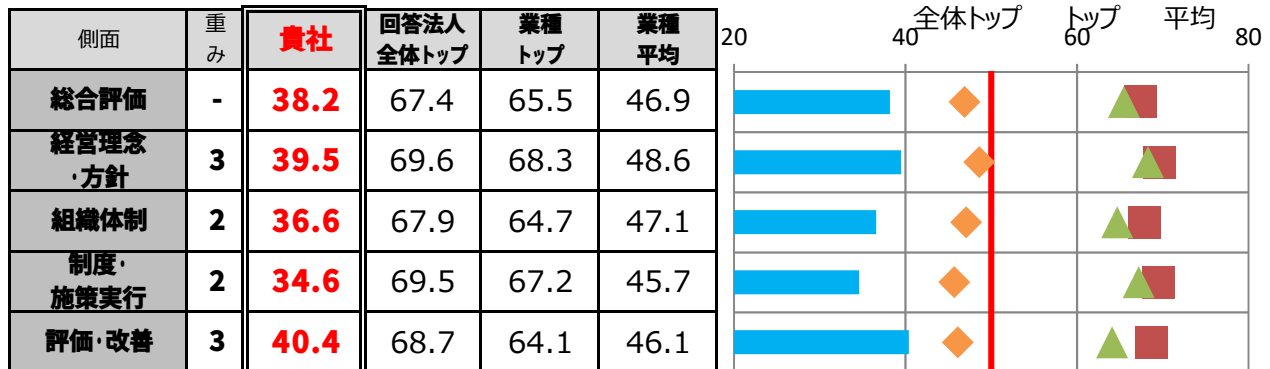
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2751～2800位 / 3169 社中

■総合評価： 38.2 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



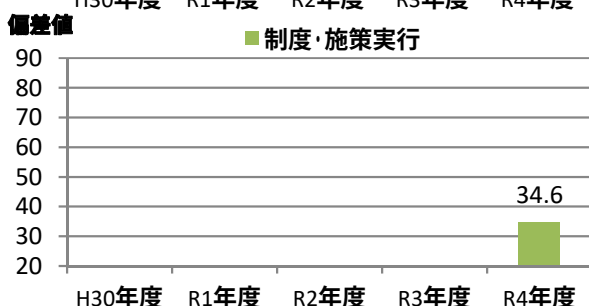
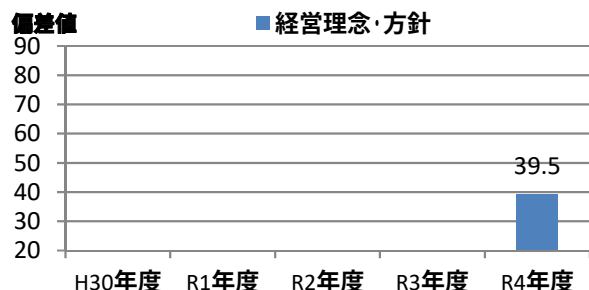
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

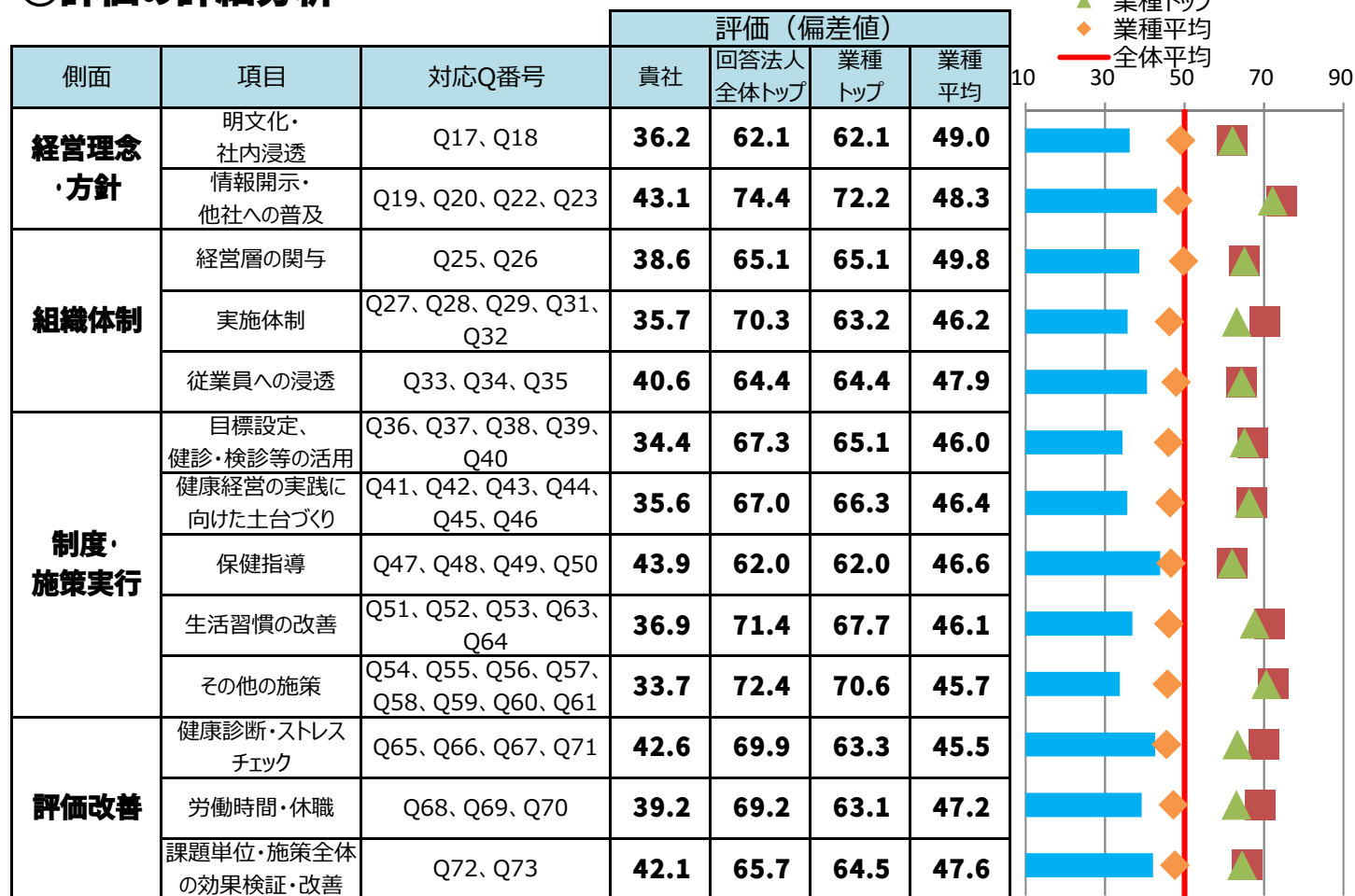
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 2751～2800位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 38.2(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |  |
|------------------|--|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 |  |
| 健康経営の実施により期待する効果 |  |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |             |
|--------|-------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言 |
| URL    |             |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 3                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |     |   |                             |       |   |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 6.7 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                             |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | その他                         |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 挨拶運動に取り組み職場内でのあいさつや声掛けをすること |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                            |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                        |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社員の朝食欠食対策として、本社食堂で朝食の提供を行う |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 1.0                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 37.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                     |   |                             |  |   |
|------------------------------|-------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | その他                                 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 労災事故防止のため始業前に各自ストレッチをする等して安全作業に取り組む |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 36.5    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 38.0    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 42.0    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 42.5    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 37.5    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 28.7    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 40.7    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 28.5    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 32.8    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 45.3    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                      |
|---------------|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防                                                                                                                   |
|               | 課題内容       | 従業員の高齢化に伴い、転倒事故が増えてきている結果が出ている。転倒事故により休職等につながれば人員不足や生産性の低下に影響を与えると考えるため改善が必要である。                                                     |
|               | 施策実施<br>結果 | 毎月、転倒事故防止チェックシートにより、事業場内のチェックを行い、危険な箇所についてはさらに見える化を図ることにより事故防止につなげる。                                                                 |
|               | 効果検証<br>結果 | 事業場内に「転倒事故防止」の見える化やチェックシートによる点検、本社からの定期的な安全指導等をおこなったことにより、前年に比べ事故が少なくなった月もあったが、年間トータルで換算すると件数は減っていないので、今後も検証および更なる対策を講じる必要があると思料される。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                          |
|               | 課題内容       | 年次有給休暇取得を促進することにより、ワークライフバランスの確保を目指す。                                                                                                |
|               | 施策実施<br>結果 | 年次有給休暇について、年6日取得目標としていたところ、年7日取得を目指し社内で体制整備および周知教育の結果、取得日数が増え、ワークライフバランスに寄与する結果となった。                                                 |
|               | 効果検証<br>結果 | 2018年度と比べ2021年度は、年間6日取得を社内の目標と掲げて取得推進をした結果、平均取得日数として4.5日増加となった。                                                                      |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | —     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 四国スバル株式会社

英文名:

■加入保険者: 全国健康保険協会愛媛支部

非上場

■所属業種: 小売業

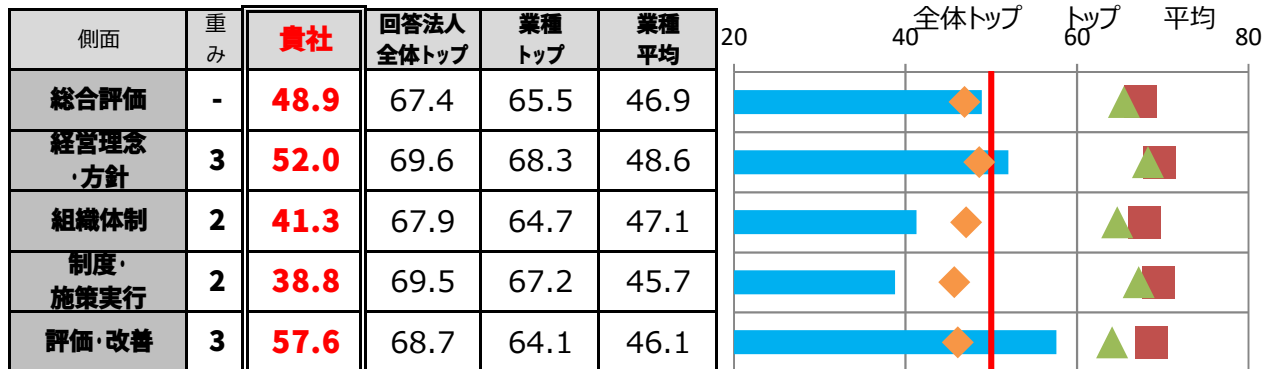
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1801~1850位 / 3169 社中

■総合評価: 48.9 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



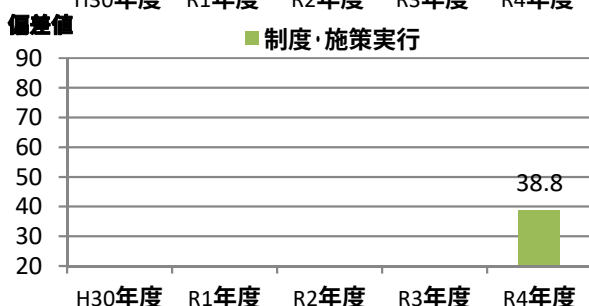
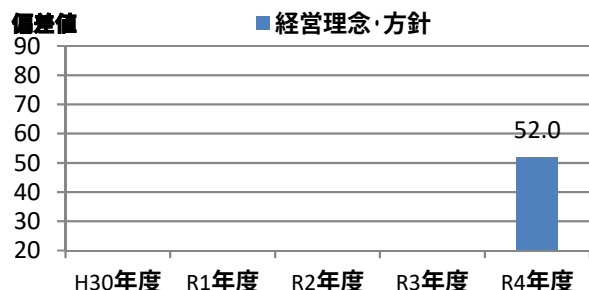
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

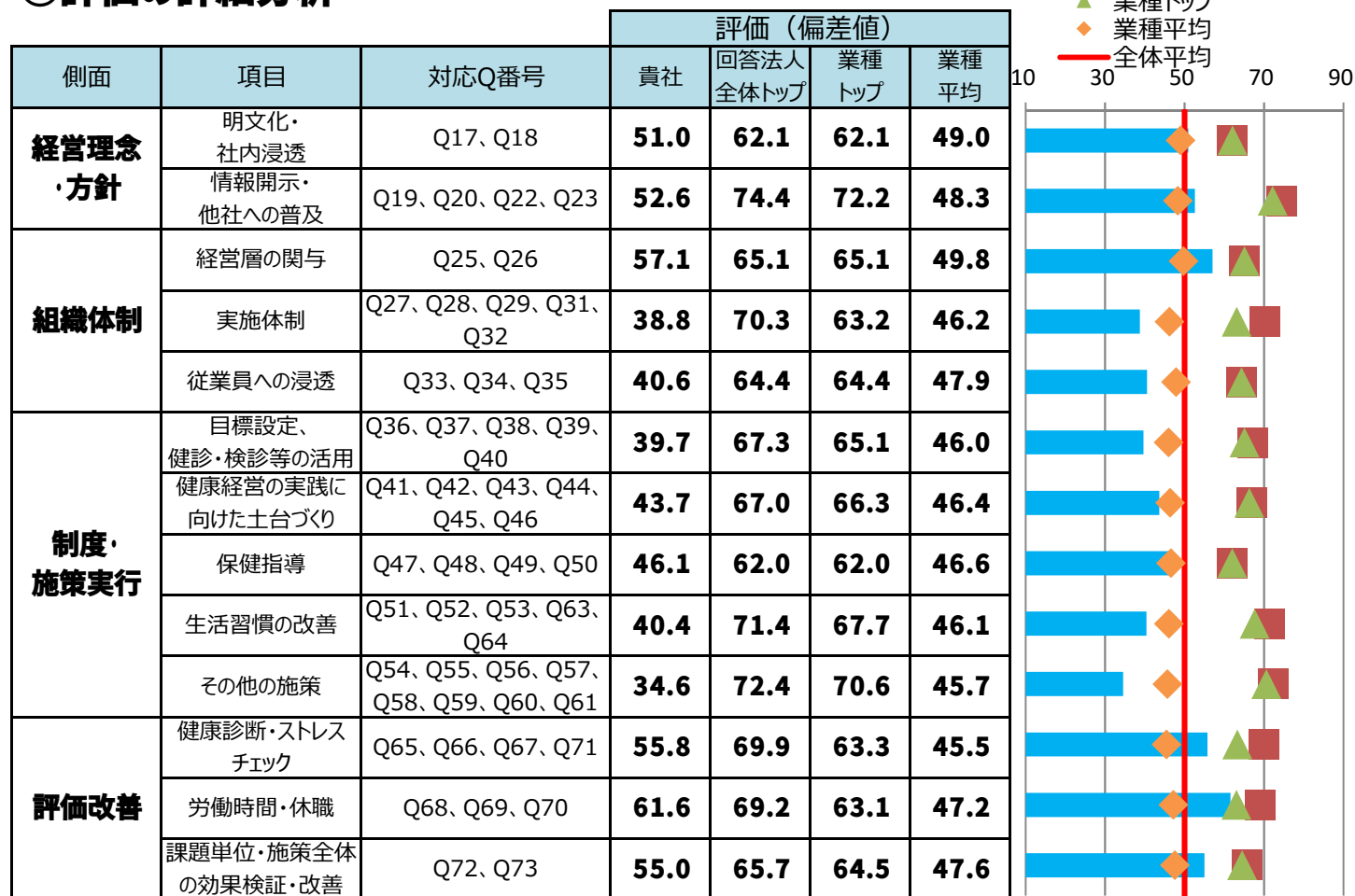
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 1801~1850位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 48.9(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                             |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>労働人口の減少、過労やストレスによる病気や事故が社会問題となる中、従業員の健康に配慮することにより、生き生き働ける職場環境を実現することは、経営上の課題である。</p>                                         |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員が自分の生活時間を確保し、ワークライフバランスが向上することで、心身ともに充実していると感じられることを期待している。社員の仕事に対するモチベーションが向上することにより職場を活性化させ、企業全体の生産性向上につなげたい。具体的にはWLQスコアを指標とし、2025年度までに95%を目指す。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                             |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                 |
| URL    | <a href="https://www.shikoku-subaru.co.jp/health_manage">https://www.shikoku-subaru.co.jp/health_manage</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 8      | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 1                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 34.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |       |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | アプリを活用して、ウォーキングラリーを行い、歩数ランキングにより景品を授与する。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 60.0                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                    |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健康管理アプリを活用して毎日の食事を記録管理できるようにし、生活習慣病の予防に役立っている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 60.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置                              |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 全社で毎朝のラジオ体操を実施し、身体のコリや緊張を取り除き、スムーズに1日をスタートしています。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 60.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 62.0 | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 45.2    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 43.0    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 54.4    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 56.2    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 40.3    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 55.5    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 41.8    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 53.7    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 28.2    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 40.1    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                               |
|---------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防                                                                                                                            |
|               | 課題内容   | プレゼンティーイズムの指標であるWLQスコアは2021年度から1.4%下降しており、ストレスチェックの総合健康リスクも2ポイント上がっている。中でも身体的負担度が、9ポイントも上がっているため、原因の究明と改善の取り組みが必要である。                         |
|               | 効果検証結果 | 社員の活気を取り戻すために社内イベントを企画した。コロナ禍ということもあり、集まる必要がないよう健康管理アプリの歩数計機能を活用したウォーキングラリーを開催した。アプリ登録者のうち約60%が参加した。                                          |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                   |
|               | 課題内容   | 2021年度の所定外労働時間の一人当たり月平均は約15時間でコロナ禍前の2019年度と比較しても改善は見られなかった。全社では有休取得率の向上等、働き方改革は確実に前進した。しかしながら管理職に限ってみると改善幅が小さくストレスチェックの結果等からも疲弊が感じられ改善が必要である。 |
|               | 効果検証結果 | 毎週、入退館履歴やPCログ、出勤簿を確認することで社員の動きを確認し、メリハリのある働き方への習慣づくりに取り組んだ。                                                                                   |
|               | 効果検証結果 | 有給休暇取得率は取組前と比べ9.9%上昇の69.4%になり、プライベートの時間増加したとの声多数あり。一方で一人当月平均残業時間は増加しているため、業務平準化等の対策が必要である。                                                    |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：山口スバル株式会社

英文名：

■加入保険者：山口県自動車販売健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

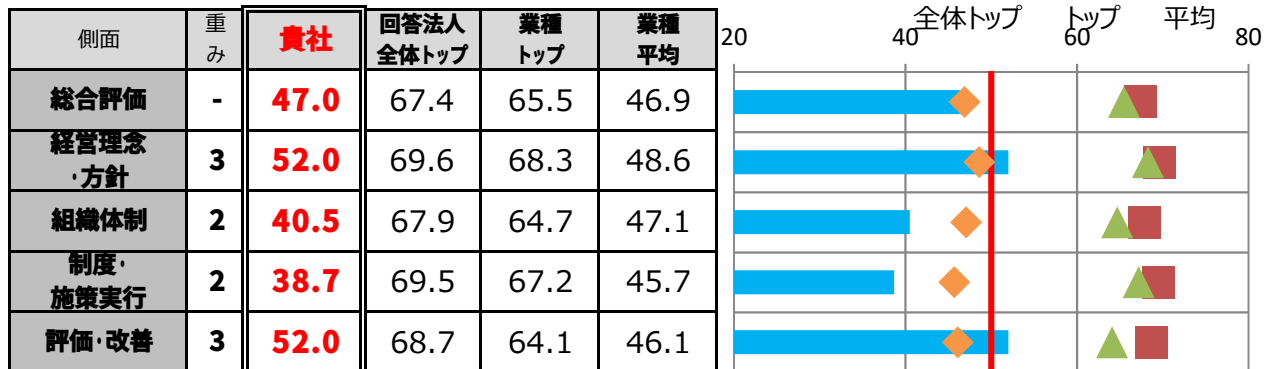
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2001～2050位 / 3169 社中

■総合評価： 47.0 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



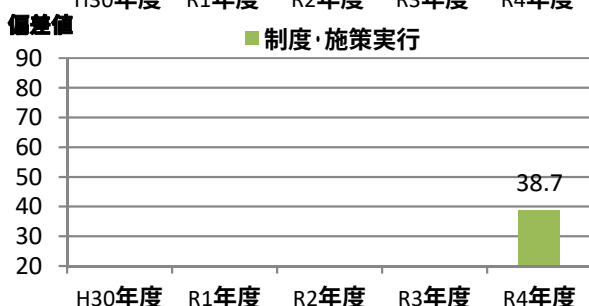
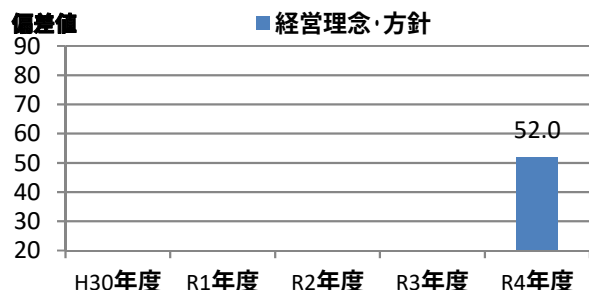
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

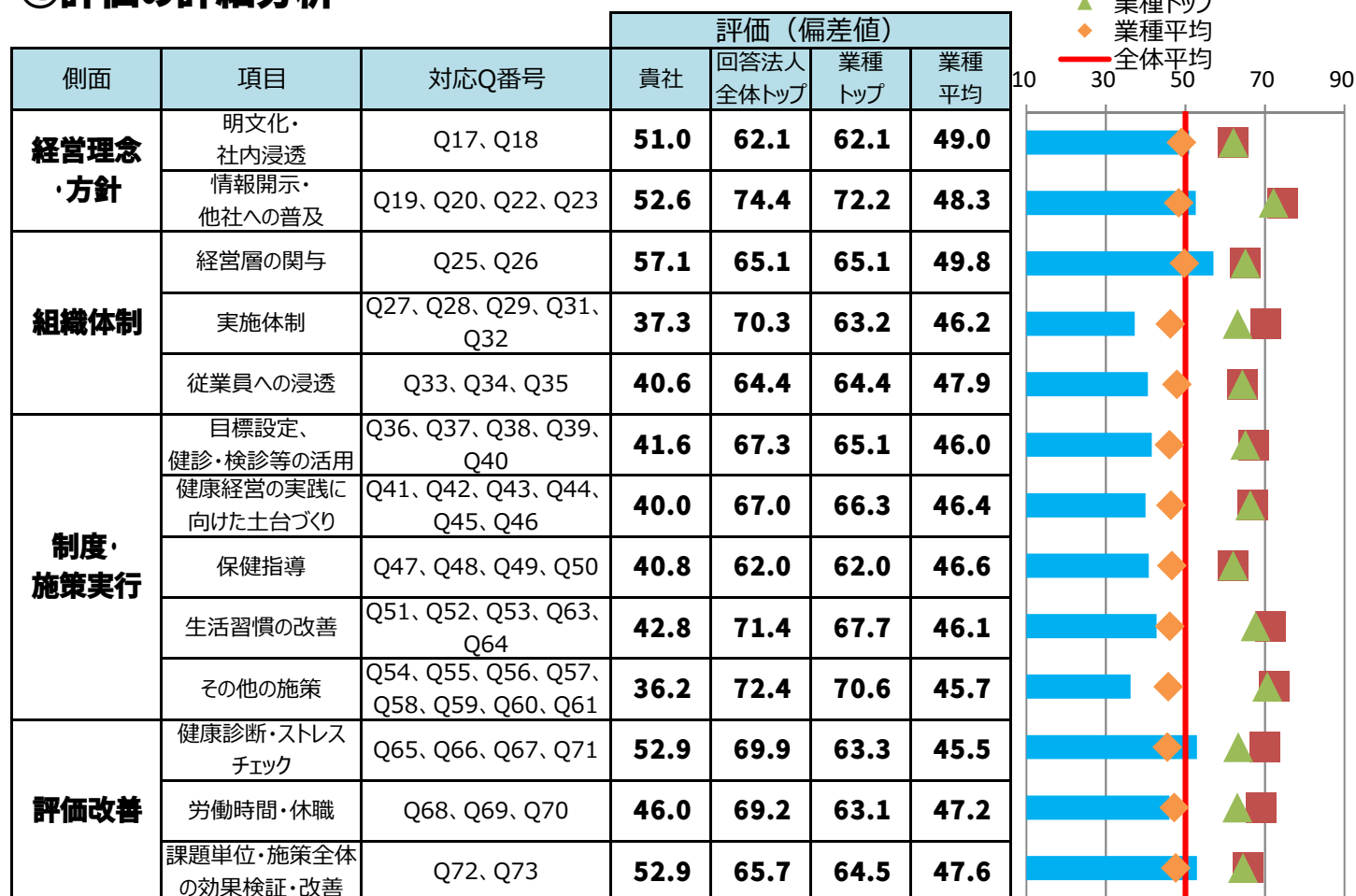
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 2001～2050位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 47.0(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                    |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>従業員が健康で働き続けられる職場環境と、自身の不摂生を自覚し、健康に気を配る風土の企業を目指す。傷病欠勤、メンタル不調による欠勤を減らし、ポテンシャルを最大に発揮して長く働ける環境を実現することが、事業活動上の大きな課題である。</p>                              |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>残業時間の削減、有給休暇取得促進による生活時間の確保を実現し、心身ともに健康管理を行います。環境・風土の魅力アップによる企業価値向上を実現します。これにより、良い人材を確保する、優秀な社員の流出を防止することにつながり、働きがいが高まり、E S・生産性向上、お客様の信頼＝C S向上へと繋がります。永続的に地域社会に愛される企業を目指します。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                 |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                     |
| URL    | <a href="https://www.yamaguchi-subaru.co.jp/health_manage">https://www.yamaguchi-subaru.co.jp/health_manage</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 8      | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 1                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 22.6 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |       |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | アプリを活用して、ウォーキングラリーを行い、歩数ランキングにより景品を授与する。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 58.6                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                    |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健康管理アプリを活用して毎日の食事を記録管理できるようにし、生活習慣病の予防に役立っている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 66.4 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                  |   |                             |       |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置                              |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 全社で毎朝のラジオ体操を実施し、身体のコリや緊張を取り除き、スムーズに1日をスタートしています。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 96.9 | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 43.0    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 42.3    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 54.1    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 53.3    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 43.7    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 38.5    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 38.5    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 53.6    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 31.0    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 37.6    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                      |
|---------------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防                                                                                                                                   |
|               | 課題内容   | コロナウイルス蔓延防止に伴う制限も長期化し、公私とも窮屈な状況にあった。業務では残業時間の圧縮等、図らずも働き方改革のヒントもあったように感じるが、仕事に熱中する気持ちや充実したプライベートを過ごすことが疎遠になったように思う。社員同士のつながりを大切に、ここからだの健康維持・増進に注力したい。 |
|               | 施策実施結果 | 健康増進サポートのアプリを展開。アプリの万歩計機能を活用しウォーキングラリーを実施。全従業員の50%が参加                                                                                                |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 仕事中には分からない、プライベートの運動状況を同僚と比べることで、自身の運動レベルを知ることができ、健康維持・増進意識が高まった。社員同士の話題にもなり、張り合いが生まれたようだ。                                                           |
|               | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                          |
|               | 課題内容   | コロナ対策も影響したと推察できる状況ではあるが、残業時間の圧縮等、図らずも働き方改革のヒントもあったように感じる。ただし、個人差も感じられ、管理職に業務が集中している懸念もある。これから本格的に元の環境に戻っていくと思うが、働き方を逆戻りさせない、現場に寄り添ったぎょうむ改善が必要である。    |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 個々人に働き方を意識してもらうためにも、勤怠管理用のＩＣカードの使用徹底を本社から毎日発信した。有給休暇については誰かに偏るのではなく、全員が取得できるよう状況の発信を行った。                                                             |
|               | 効果検証結果 | 平均残業時間は12.99時間であり、数年で比較しても短縮できている状況にある。今後は職種別の偏りを少なくしたい。有休取得状況（取得率45.3%）は、まだまだ伸びしろがある。残業時間、有休取得共に、職種や個人の偏りをいかに減らすかが今後の課題。                            |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ゆめマート熊本

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会熊本支部

非上場

■所属業種：小売業

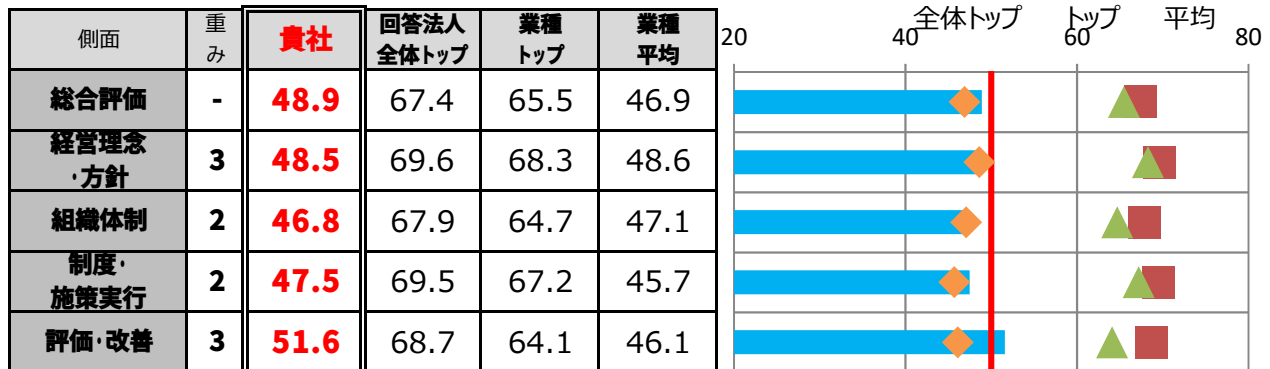
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 1801～1850位 / 3169 社中

■総合評価： 48.9 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



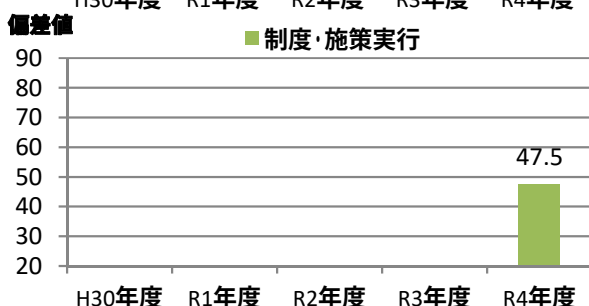
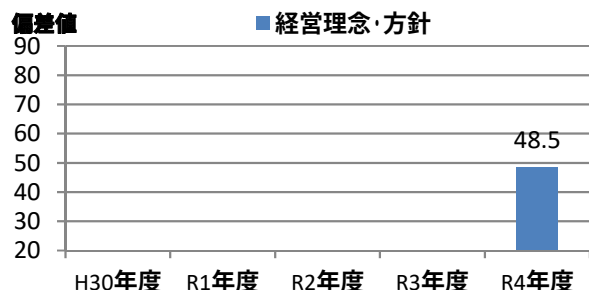
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

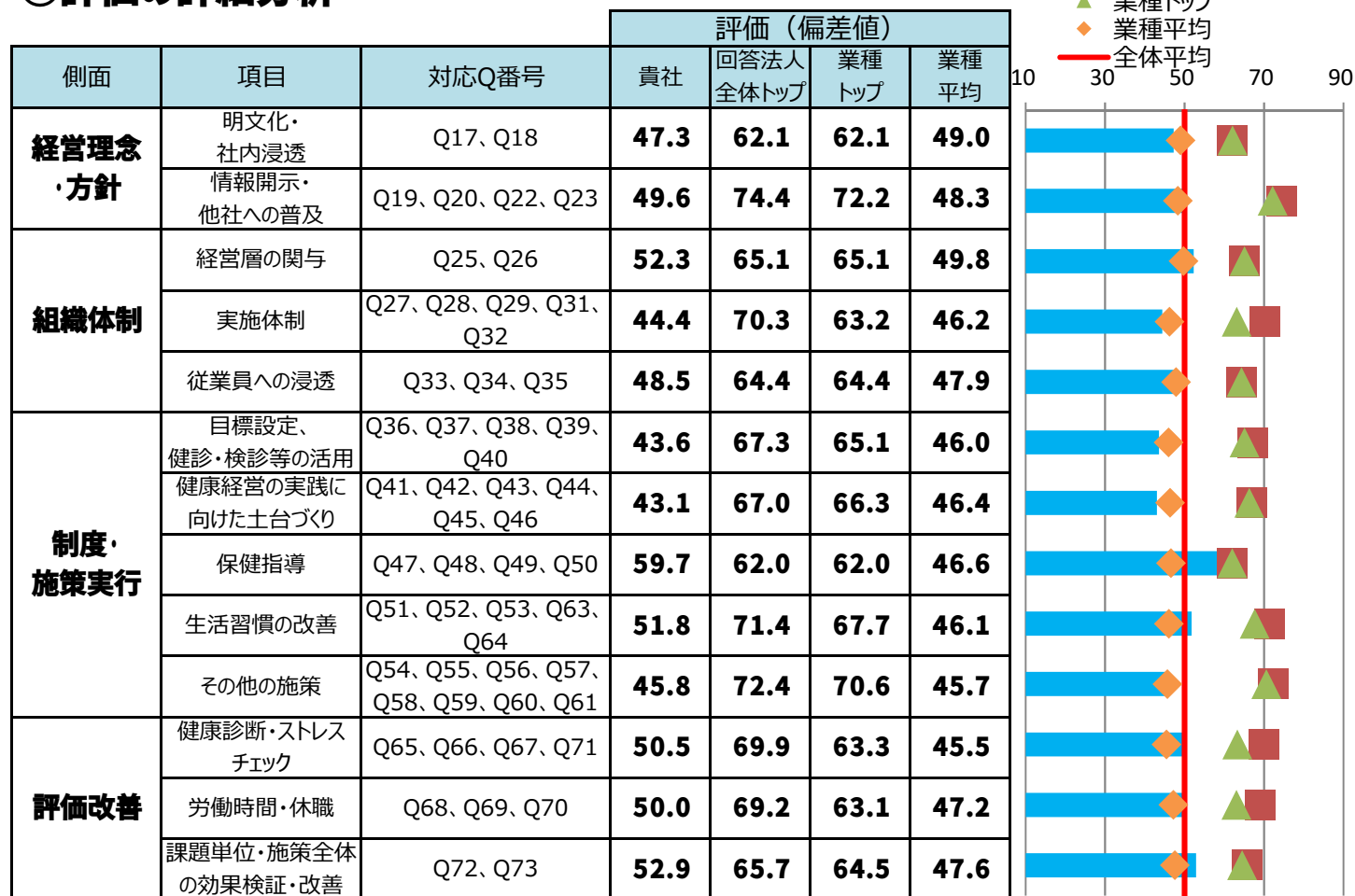
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 1801～1850位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 48.9(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                 |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上<br>従業員の平均年齢が高齢化しており、健康リスクが高まっている中、まず定期健康診断受診率100%を徹底する。併せて、精密検査受診率の更なる向上や既に治療中の方の健康維持管理が重要となる。                    |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 全従業員がまず定期健康診断を受診することで、体調不良はもちろんの事、自身が気付かなかった心身の不調が発見でき、もしもの場合でも休業制度を活用できる。全店舗で産業医・保健師による健康相談を随時実施しており、心身共にゆとりある会社として長く働くことができる。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                             |
|--------|-------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                 |
| URL    | <a href="http://youme-mart.com/">http://youme-mart.com/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 12                | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |     |   |                             |       |   |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 5.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                         |   |                             |       |   |
|------------------------------|-----------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ   |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 地域自治会主催の催しや祭りに参加するだけでなく、場所の提供など積極的に関与する |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 5.0                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                         |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート             |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | アプリ内にあるカロリー消費値を基に、食生活改善のサポートに取り組むことができる |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 56.9                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 88.7 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                          |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | アプリを導入すれば自動的に歩数計が動き日々の実歩数や距離、歩いた時間が把握でき自己の運動管理に繋がる |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 56.9                                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 88.7 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 3.2 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |     | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 46.3    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 58.8    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 38.2    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 54.9    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 40.5    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 53.8    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 49.3    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 39.0    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 47.7    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 46.2    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                          |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                |
|               | 課題内容   | 従業員が全体的に高年齢化していることもあり、健康診断の有所見率が高い状態である。精密検査の対象者には、定期健康診断の結果と通知文をお渡しし受診勧奨は行うものの、ほぼ自主性での受診となっている。重症化する前に、まずご本人が健康の意識を高めていただく為に、度重なる面談の実施など、更なる受診勧奨が必要である。 |
|               | 施策実施結果 | 専門職の産業医・保健師からの面談実施の強化や、店舗責任者からの受診勧奨などを実施したことで、受診率は若干上がったもののまだ低水準である。33.1%→35.5%                                                                          |
|               | 効果検証結果 | 以前より更に、専門職からの面談回数を増やしていただいたり、店舗責任者の意識の向上（幹部会での議題）ならびに受診勧奨を頻繁に行ったことで、多少なりとも効果はあった。ただ、進捗管理が十分でなかった為、リスト化を継続し、今後は受診の進捗状況もわかる範囲で確認していく。                      |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                              |
|               | 課題内容   | 店舗での人手不足や業務量の増加などにより、残業が増加傾向にある。                                                                                                                         |
|               | 施策実施結果 | ノー残業デーの実施、月20時間を最大残業時間として全従業員に目標設定。労働者不足の場合は派遣雇用や日雇い雇用を積極的に活用し業務量の軽減を図る。また、業務効率化の為、作業割当を活用。                                                              |
|               | 効果検証結果 | 上記施策により、残業時間は減少傾向にあり、労使協定違反者（45時間超）は激減した。ただ、残業時間数が店舗によって偏りが生じている場合がある。もし、店舗同士が近隣にある場合は、業務量を調整した上で、店舗従業員同士の応援体制を構築していくと共に、本社からの応援や定期的な人事異動も考慮しながら対処する。    |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ホンダ自動車販売株式会社

英文名: HONDA MOTOR SALES Co.,Ltd

■加入保険者: 全国健康保険協会山梨支部

非上場

■所属業種: 小売業

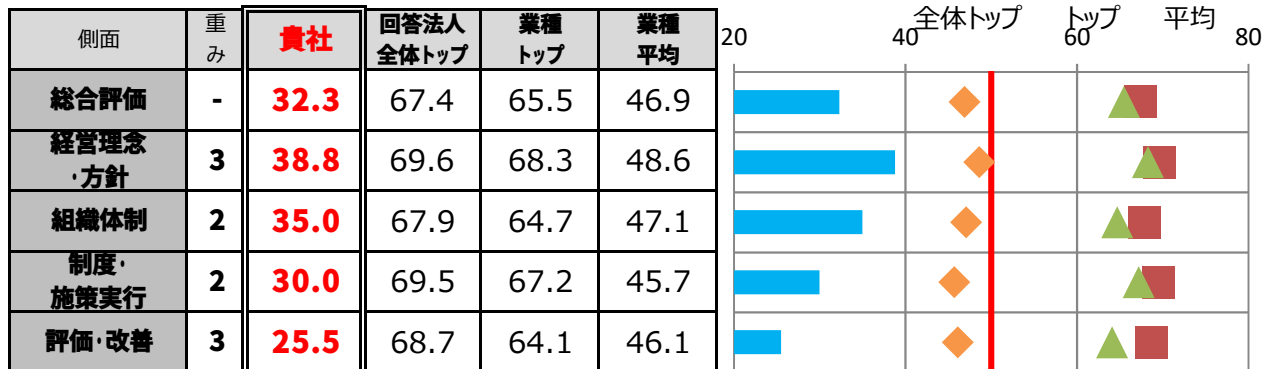
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 3001~3050位 / 3169 社中

■総合評価: 32.3 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



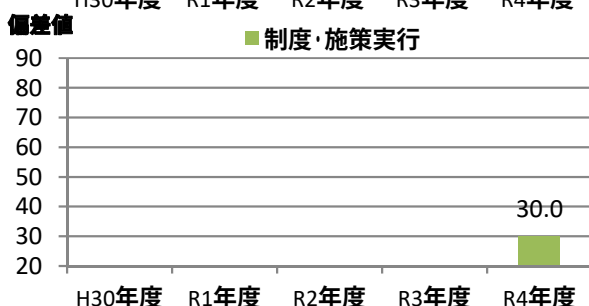
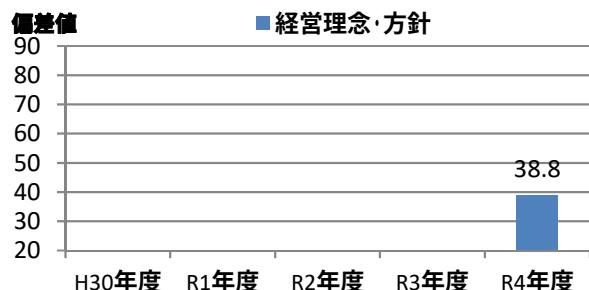
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

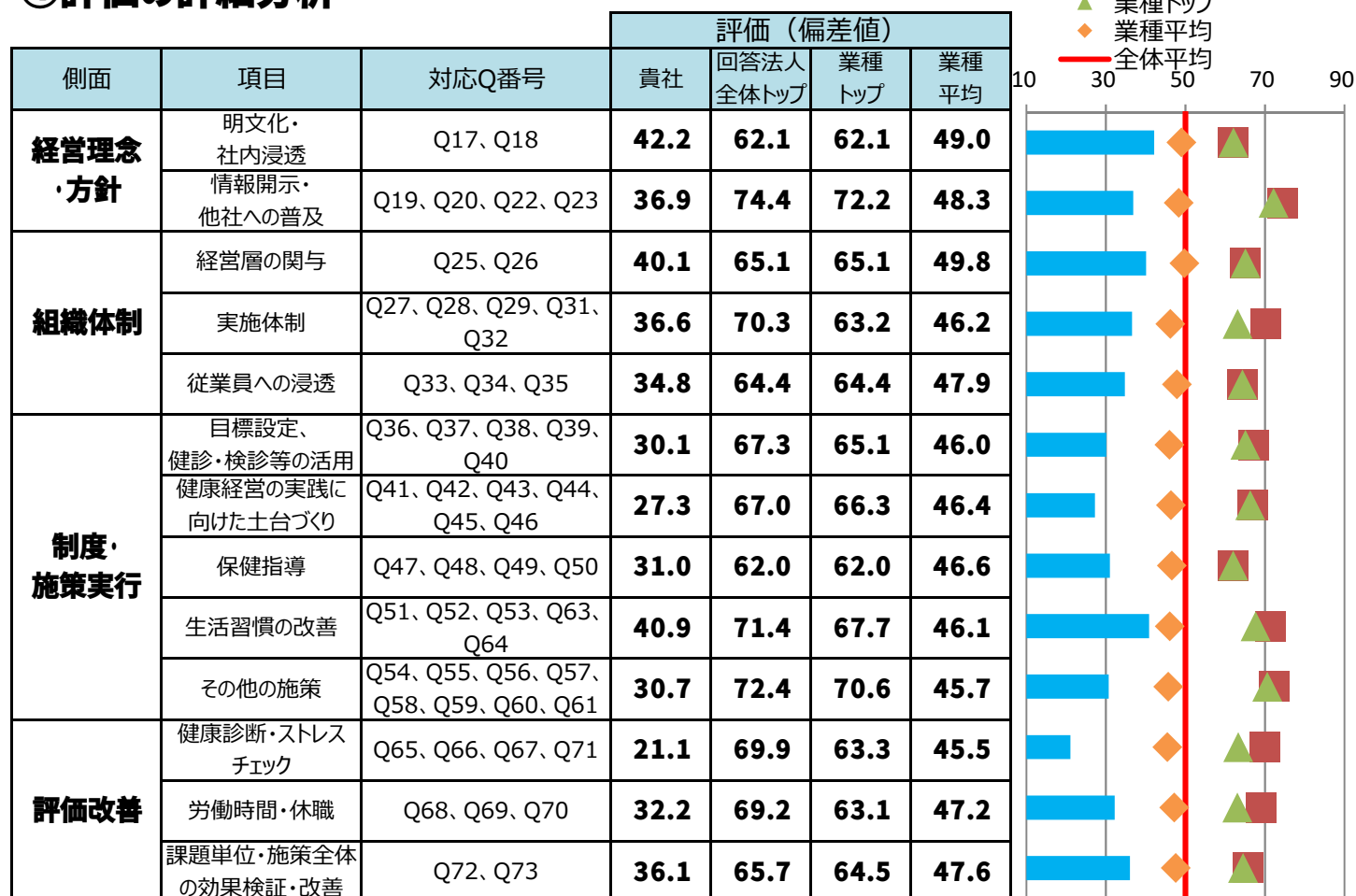
|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 3001~3050位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 32.3(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                         |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 人材定着や採用力向上<br>従業員の離職を少なくしていきたい。<br>採用時の企業イメージを上げたい。                                     |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 従業員が心身ともに健康でいられる事により安心して業務が出来る環境となり人材定着を図る。採用についても健康経営に取り組んでいる企業として採用時にも積極的にアピールしていきたい。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                 |
|--------|-----------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                     |
| URL    | <a href="https://www.honda-ms.jp/">https://www.honda-ms.jp/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |        | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) |        | 回 |                   | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |     |   |                             |     |   |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|-----|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 8.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 8.0 | % |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|-----|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 昼食会のイベント開催。福利厚生として金銭支援の提供を行っている。   |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 60.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                             |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 改善アプリを提供（カロママ）し社員が実際に活用している |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 3.0                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 50.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                     |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 毎朝の朝礼時にラジオ体操を行っている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 3.0                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 70.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 29.8    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 30.4    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 12.0    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 30.2    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 36.1    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 31.3    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 27.2    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 35.6    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 29.1    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 38.8    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                        |
|---------------|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                   |
|               | 課題内容       | 接客販売業務の為、不特定多数のお客様と接点を持つ事によるインフルエンザへの感染リスクが高い。                                                         |
|               | 施策実施<br>結果 | 社内メール周知を行いインフルエンザ予防接種の勧奨を行った。<br>費用の一部を補助&業務中に接種できる環境をつくり積極的に予防接種を受けれる体制作りを行った。社内制度を使い全従業員の50%の接種率となった |
|               | 効果検証<br>結果 | 費用の一部補助と業務中に接種できる環境を作った事により従業員も積極的にインフルエンザの予防接種を受ける事が出来た。という回答があった。今回の制度が有効活用出来た。                      |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                                                      |
|               | 課題内容       |                                                                                                        |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                                                        |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                                                                        |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | —     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 東四国スバル株式会社

英文名: higashishikoku subaru kabushiki kaisha

■加入保険者: 全国健康保険協会香川支部

非上場

■所属業種: 小売業

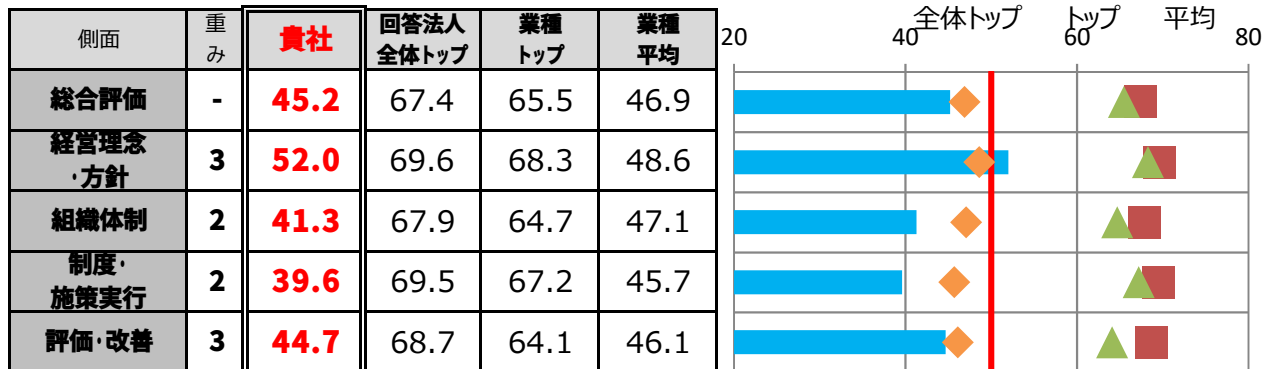
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2251~2300位 / 3169 社中

■総合評価: 45.2 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



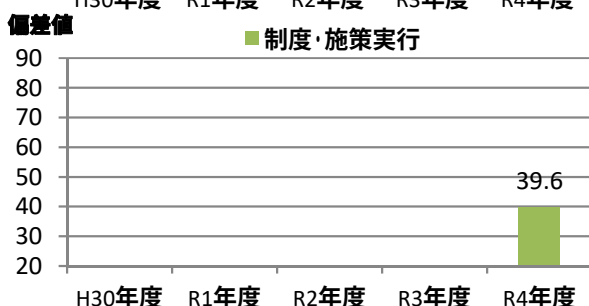
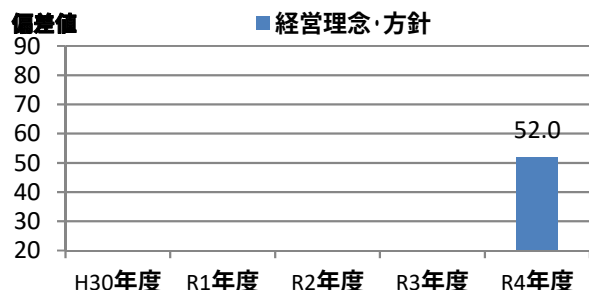
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

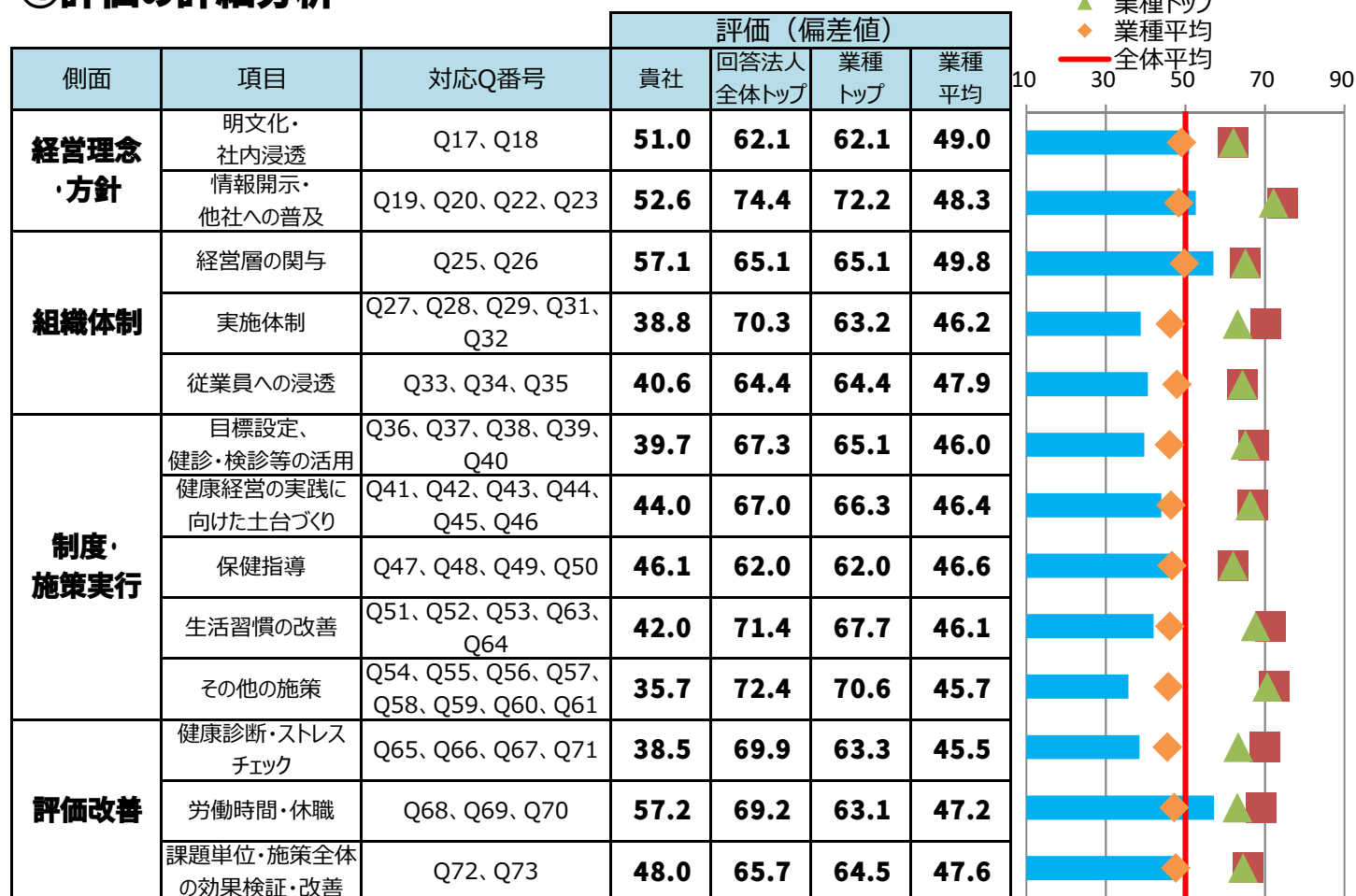
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 2251~2300位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 45.2(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                             |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>労働人口の減少、過労やストレスによる病気や事故が社会問題となる中、社員が健康で生き生きと仕事に取り組める職場環境を実現することは、事業活動を推進する上で大きな課題である。</p>                                    |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員が自分の生活時間を確保し、ワークライフバランスが向上することで、心身ともに充実していると感じられることを期待している。社員の仕事に対するモチベーションが向上することにより職場を活性化させ、企業全体の生産性向上につなげたい。具体的にはWLQスコアを指標とし、2025年度までに94%を目指す。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                           |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                               |
| URL    | <a href="https://www.higashishikoku-subaru.co.jp/health_manage">https://www.higashishikoku-subaru.co.jp/health_manage</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 8      | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 1                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | アプリを活用して、ウォーキングラリーを行い、歩数ランキングにより景品を授与する。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 30.2 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                    |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健康管理アプリを活用して毎日の食事を記録管理できるようにし、生活習慣病の予防に役立っている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 30.2 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                  |   |                             |       |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置                              |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 全社で毎朝のラジオ体操を実施し、身体のコリや緊張を取り除き、スムーズに1日をスタートしています。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |       | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 100.0 | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |       | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 42.3    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 43.9    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 54.4    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 33.6    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 44.2    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 51.3    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 40.5    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 51.4    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 28.2    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 31.3    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防                                                                                             |
|               | 課題内容   | プレゼンティーイズムの指標であるWLQスコアは2021年度から0.4%下降したが、ストレスチェックの総合健康リスクは9ポイント改善した。しかし、身体的負担は5ポイント悪化しており、原因の究明と改善の取り組みが必要である。 |
|               | 施策実施結果 | コロナ禍ということもあり、集まる必要がないよう健康管理アプリの歩数計機能を活用したウォーキングラリーを開催した。全従業員の30%が参加                                            |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 大人数で野外活動を行うにはまだ少し抵抗があるため、場所が離れていても個別に参加できるアプリの活用は有効である。しかし、参加しなかった社員も多く、参加者を増やす取り組みを行い、継続実施していきたい。             |
|               | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                    |
|               | 課題内容   | 2021年度の所定外労働時間の一人当たり月平均は約14時間でコロナ禍前の2018年度と比較しても改善は見られなかった。店舗・業務内容により業務負荷が高い部署があり、職場環境の改善が必要である。               |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 入退館履歴やPCログ、出勤簿を確認することで社員の動きを確認し、メリハリのある働き方への習慣づくりに取り組んだ。                                                       |
|               | 効果検証結果 | 有給休暇取得日数は、2020年度に比較し1.1日増、取得に向けた風土は醸成しつつある。一方で一人当月平均残業時間は増加しているので、業務平準化等の対策が必要である。                             |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 岐阜スバル自動車株式会社

英文名:

■加入保険者: 岐阜県自動車販売健康保険組合

非上場

■所属業種: 小売業

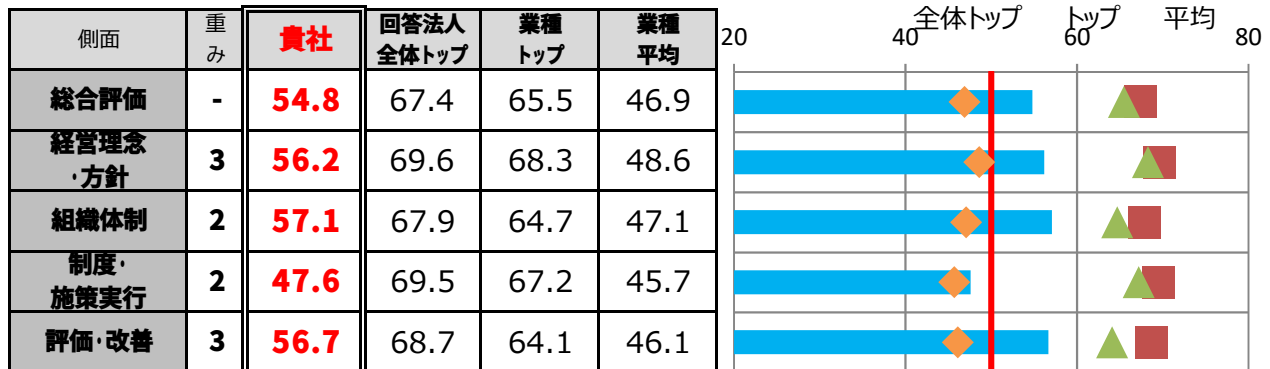
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1051~1100位 / 3169 社中

■総合評価: 54.8 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



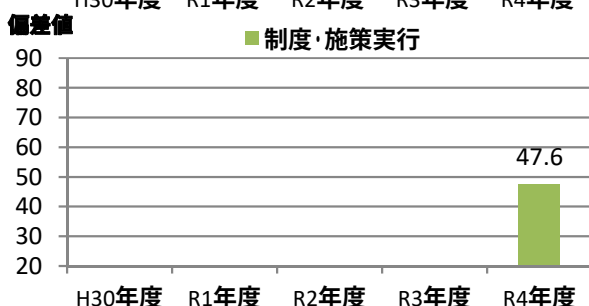
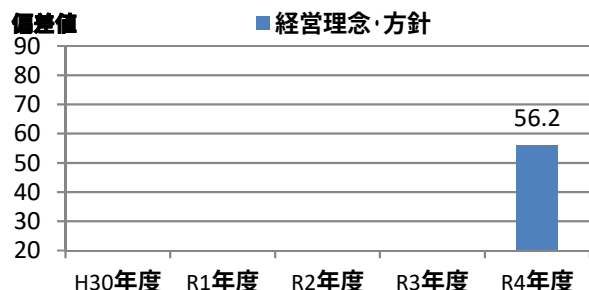
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

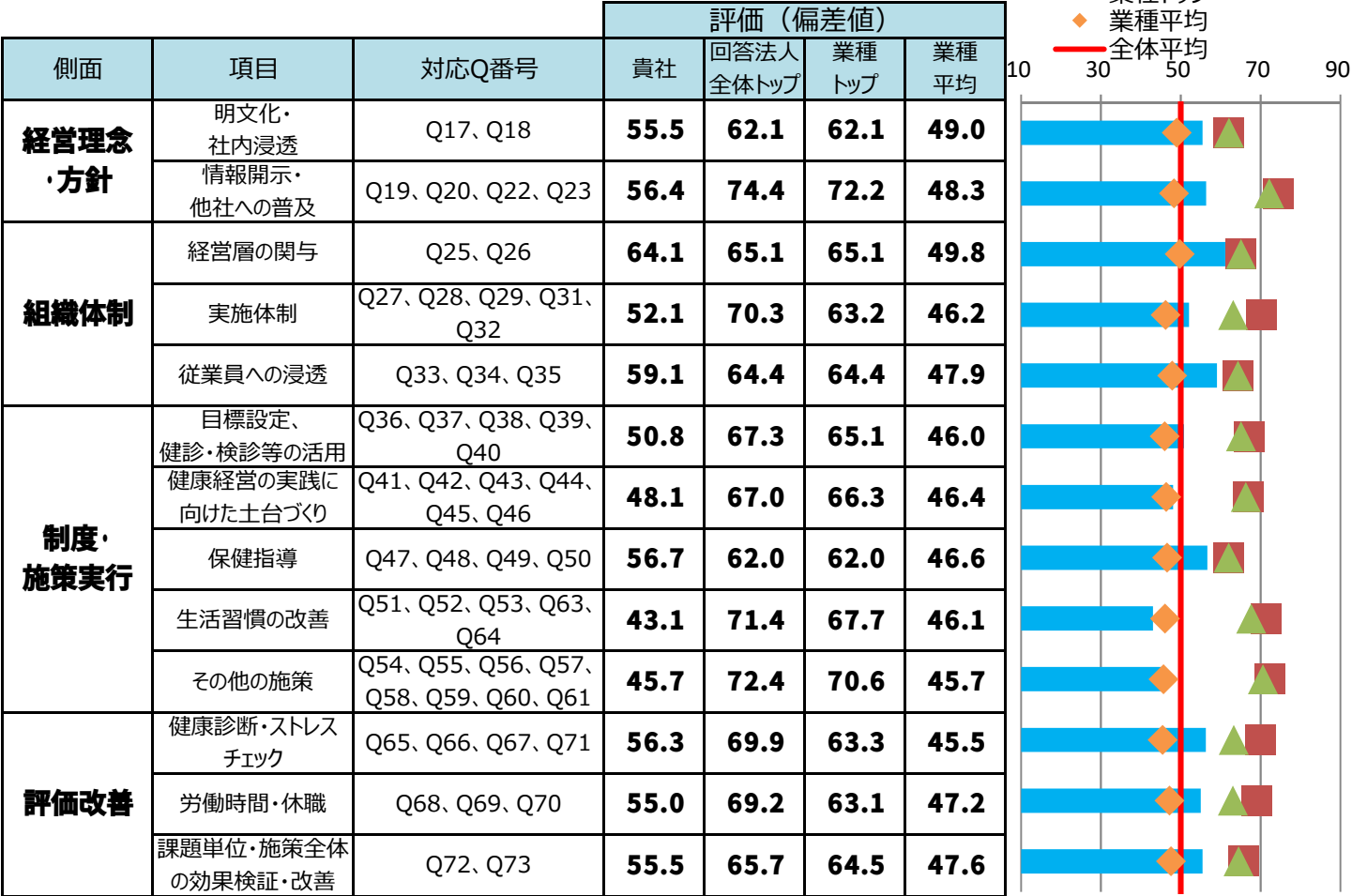
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 1051~1100位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 54.8(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上<br>当社ではスバルの独創的で安全思想に基づいたスピリットを通じ「人を中心とした車」を一台でも多くお客様にお届けしたいと考えている。そのためには従業員が心身ともに健康でいきいきと働き、心からの笑顔でお客様に満足していただける最高のサービスをご提供することが重要である。現在その阻害要因となっている時間外労働の削減など働き方を見直すことで従業員の生産性をさらに向上させ、企業の持続的な成長と発展に繋げていく。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 健康経営推進担当役員を中心に、週一回ノー残業デーの設定、時間外労働の適正化推進、年休の取得目標設定と進捗確認、仕事の質向上のための業務プロセス見直しなど各取り組みを実行し、時間外労働削減に努める。これにより心身の疲労を軽減、またワークライフバランスの充実で最大限のパフォーマンスが発揮できることを期待している。指標はWLQを使用し、2022年92.6%（現在92.1%）、2026年度95%を目指す。                  |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

|        |                                                                             |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                 |
| URL    | <a href="https://www.gifu-subaru.co.jp/">https://www.gifu-subaru.co.jp/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 5                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |       |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 11.1 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                      |   |                             |       |   |
|------------------------------|------------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供             |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 当社のコミュニケーションシートを活用した1 on 1ミーティングを年に複数回実施し職場内の風通しを改善。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                            |   |                             |       |   |
|------------------------------|--------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画                        |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 8の付く日を「腹八分目と良く噛んで食べる日」と制定、朝礼やメールで毎回周知している。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                 |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置                             |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 毎朝の始業時のラジオ体操は、全従業員を対象に毎日の運動習慣として30年以上続けている取り組み。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 42.9 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 51.1    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 55.2    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 47.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 51.0    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 43.2    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 64.2    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 44.3    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 62.9    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 48.6    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 37.7    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                       |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                                                                                     |
|               | 課題内容   | 店舗内で販売とサービス部門、店舗と本社間など、コミュニケーション不足で連携のとれた協力体制が築けず、職場の一体感が乏しい現状となっている。情報共有ができていないために、お客様にご提供するサービスの質の低下、構内事故や仕事のミスが発生しやすくなる懸念がある。コミュニケーションの活性化を図ることで、風通しの良い職場環境づくりが重要である。                              |
|               | 施策実施結果 | 全従業員対象の社長との1 on 1面談の実施、年に複数回行うコミュニケーションシートを利用した1 on 1ミーティング、店舗内ミーティングへの部門長参加など、部門を超えた連携を目指し、積極的に取り組んだ。                                                                                                |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | エンゲージメントサーベイの中の「職場内の業務連携度」「職場の一体感」の項目を含む「職場満足度」のスコアにて検証。2021年度6月3.0から2021年度12月実施時3.2に改善した。また、社長との1 on 1面談後、各店舗にヒアリングを実施したところ、社長の考えを聞くことができて良かった、社長との距離が縮まったように感じた、という意見が多くあり、階層間の意思疎通を図ることに繋げることができた。 |
|               | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                                                           |
|               | 課題内容   | 時間外労働の増加により、心身ともに疲労が蓄積し、個人の業務パフォーマンスが低下、さらには店舗内、社内全体の生産性低下に繋がることが懸念される。また、仕事に費やす時間の増加により、食事や睡眠の生活リズムが乱れ、生活習慣の悪化も懸念される。従業員一人ひとりが最大のパフォーマンスを発揮できるよう、業務プロセスの見直しを含む労働時間の適正化と休養がしっかりとれるよう休暇の取得推進が重要である。    |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | ノー残業デー設定、部門長による残業時間・内容の適正化指導、年休取得目標の設定を実施。土日や月末に集中にしていた業務を平準化させるため仕事のプロセスを見直し、その取り組み効果を毎月幹部会にて共有した。                                                                                                   |
|               | 効果検証結果 | 非正規雇用を含めた平均所定時間外労働は、2019年度38時間から2021年度27時間に減少した。年次有給休暇の取得率は2020年度47.5%から2021年度58.0%、取得日数は8.9日から10.8日となった。仕事のプロセスを見直し平日の有効活用を意識した結果、全納車数の内、平日に占める割合は2021年度上期31.6%から同年下期には35.1%になり、土日集中が3.5%改善された。      |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三重スバル自動車株式会社

英文名：

■加入保険者：三重県自動車販売健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

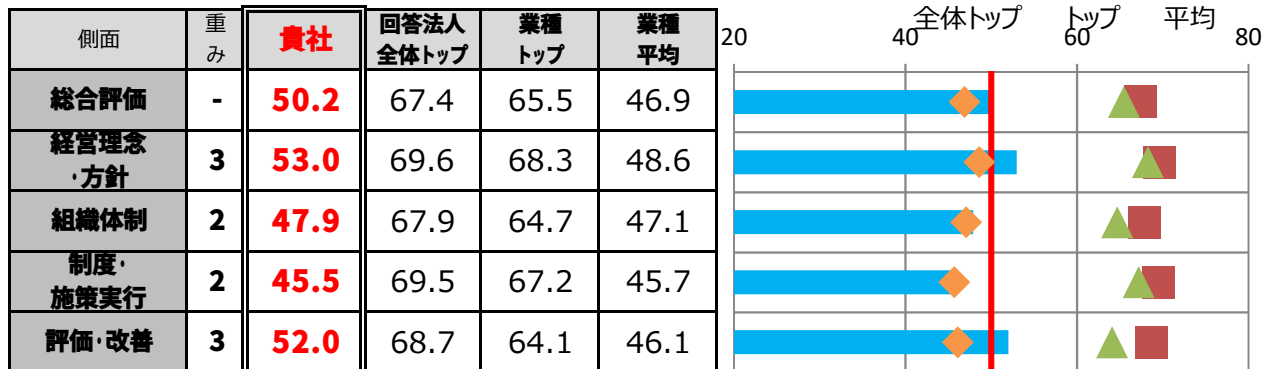
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1601～1650位 / 3169 社中

■総合評価：50.2 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



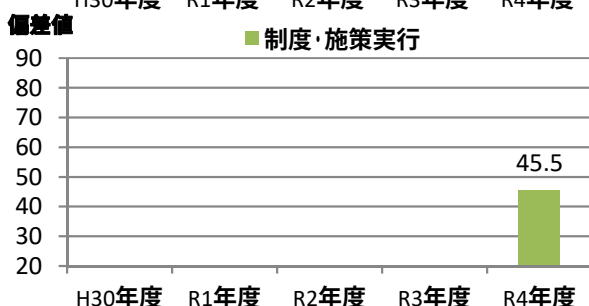
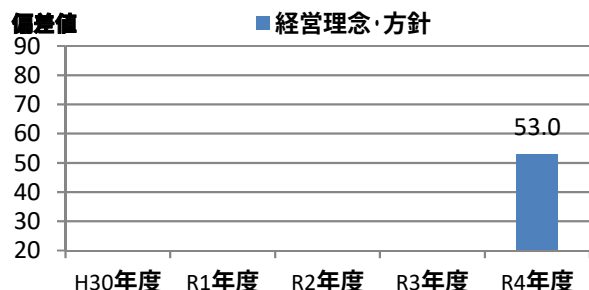
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

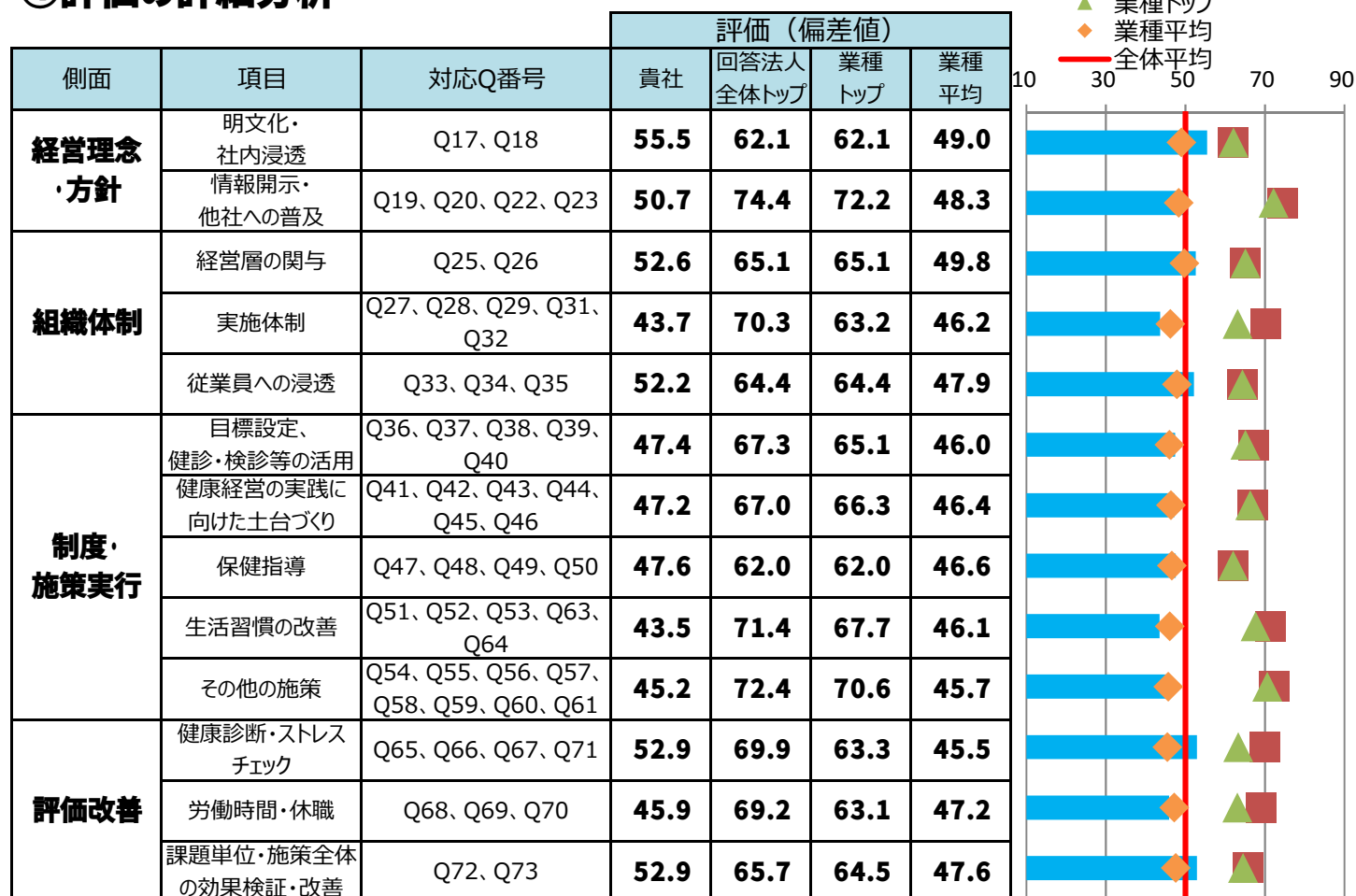
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 1601～1650位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 50.2(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                           |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>従業員のパフォーマンス向上</b><br>当社はお客様に「安心と楽しさ」をお届けし、人を大切にするクルマ社会を目指し、地域社会とともに発展したいと願っております。そのためにはまず従業員が心身ともに健康で働き、生産性高く業務を遂行していくことが重要です。そのために従業員がパフォーマンスを向上できる職場環境を整える支援をしていきます。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 従業員が心身ともに健康で、それぞれが個人の持っている知識・能力をいかんなく発揮することで強力な組織となることを期待している。具体的な指標として、エンゲージメントサーベイのスコア60(現在55.1)を目指す。また健康診断の二次健診受診率および特定保健指導受診率の向上を図ることで、疾病予防、疾病の早期発見に努め労働生産性の低下を防止する。  |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                           |
|--------|---------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                               |
| URL    | <a href="https://www.mie-subaru.co.jp/">https://www.mie-subaru.co.jp/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 5                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |     |   |                             |       |   |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 9.8 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供          |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 当社独自のコミュニケーションシートにより年に複数回1on1ミーティングを実施し職場内の風通しを改善 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 会議、研修でお弁当が必要な場合はスマートミール認証を受けたお弁当、お茶はトクホを提供している。                |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 33.6                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置                |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 朝礼時にラジオ体操を行うことで体を目覚めさせ、怪我などの防止に努める |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 90.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 13.3 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 47.7    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 48.5    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 47.3    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 50.0    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 43.7    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 50.4    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 43.0    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 62.9    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 46.8    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 37.6    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                    |
|---------------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                   |
|               | 課題内容   | 職場内でのコミュニケーション不足により職場環境や人間関係に対するストレスが蓄積し、個人の業務パフォーマンスの低下、さらには店舗、企業内の生産性低下へつながることが懸念される。従業員一人ひとりがイキイキと意欲的に仕事に取り組める職場環境を整えることが重要である。                                                 |
|               | 施策実施結果 | エンゲージメントサーベイの分析結果をもとに研修を開催。各店舗・課での強み・弱みを確認し改善アクションプランを実施。また本部がスクラム会議へ参加する中で問題点を洗い出し職場環境の改善につなげていった。                                                                                |
|               | 効果検証結果 | 2021年11月実施のエンゲージメントスコアは58.4で、2021年6月実施のエンゲージメントスコア58.1から0.3ポイント改善。3つの項目「会社満足度」「仕事満足度」「職場満足度」の項目でスコアが改善。                                                                            |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                                        |
|               | 課題内容   | 2018年度の平均年次有給所得日数は5.6日、平均年次有給休暇取得率は31.2%と低く、平均月間所定外労働時間は33時間と長時間労働が続き、ワークライフバランスや生活時間の確保に影響を及ぼし、引いては心身ともに健康被害につながる。その結果睡眠により十分な休養が 取れている人の割合も、2018年度56.7%と低い現状であった。                |
|               | 施策実施結果 | 2021年度より年休取得日数を法定5日+3日を取得目標とする。長時間労働改善のため残業は管理職から部下への命令とする。毎日の入室・退出打刻時間とPCログの乖離チェックを役員・部門長より行う。                                                                                    |
|               | 効果検証結果 | 2018年度と2021年度を比較すると平均年次有給休暇取得日数は5.6日から9.2日と向上、平均年次有給休暇取得率31.2%から50.3%と向上。平均月間所定外労働時間は33時間から24時間と短縮された。睡眠により十分な休養が 取れている人の割合も56.7%から63.0%に向上した。しかしながら人・店舗間によって偏りがあるため更なる改善を図っていきます。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ビッグ・エー

英文名：

■加入保険者：イオン健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

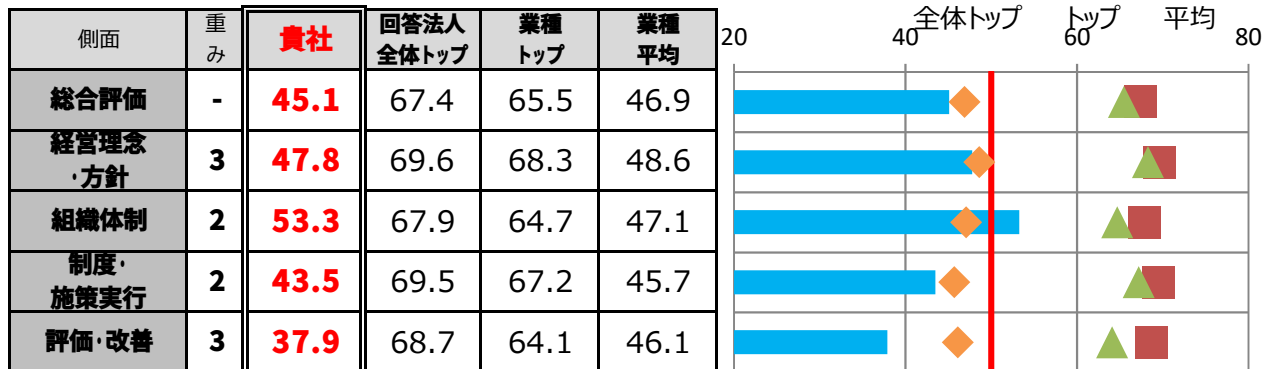
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2251～2300位 / 3169 社中

■総合評価： 45.1 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



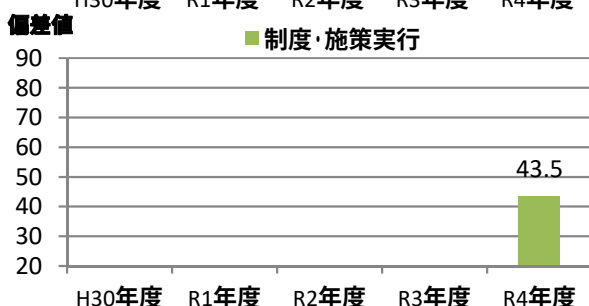
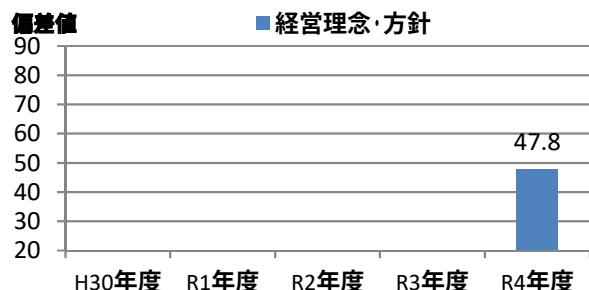
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

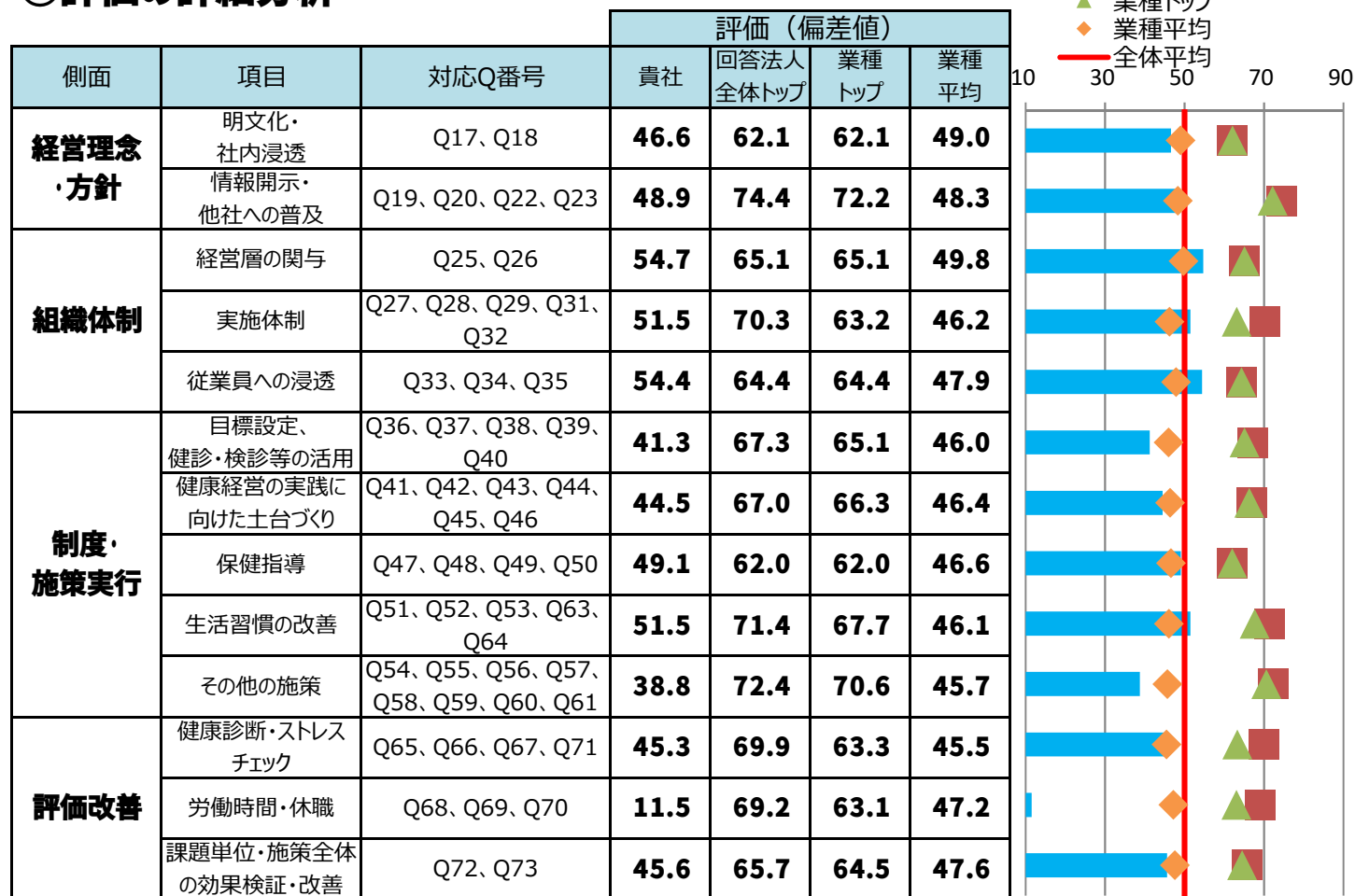
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 2251～2300位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 45.1(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                           |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>企業の社会的責任</b><br>禁煙率の削減 ※保険者全体の喫煙率が22.4%に対し、弊社の喫煙率は37.7%と高く、喫煙による将来的な疾病リスク、疾病による医療費増について、社会的責任は大きいと考える。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 喫煙者が減ることにより、将来的な疾病リスクが減り、医療費減によって社会的貢献を果たすと考える。具体的には、3年後の喫煙率を20%未満に抑えることを目指す。                             |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| URL    | <a href="https://www.big.co.jp/wp-content/uploads/2022/10/%E3%83%93%E3%83%83%E3%82%B0%E3%82%A8%E3%83%BC%E5%81%A5%E5%BA%B7%E7%B5%8C%E5%96%B6%E5%AE%A3%E8%A8%802022.pdf">https://www.big.co.jp/wp-content/uploads/2022/10/%E3%83%93%E3%83%83%E3%82%B0%E3%82%A8%E3%83%BC%E5%81%A5%E5%BA%B7%E7%B5%8C%E5%96%B6%E5%AE%A3%E8%A8%802022.pdf</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 6                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 50     | 回 | 30                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 37.7 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 14.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                              |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備                          |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | フリーアドレスの席を設け、部署の隔たりなくコミュニケーションが取れる環境を整備している。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                               |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                   |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | イオン健康保険組合が提供している、PepUpという健康サイトを案内し、活用を促進している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 32.0                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 20.3 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                               |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                     |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | イオン健康保険組合が提供している、PepUpという健康サイトを案内し、活用を促進している。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |     | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 4.0 | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |     | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 45.5    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 45.0    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 43.7    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 49.0    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 39.9    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 23.2    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 21.4    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 38.7    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 38.4    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 55.4    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                  |
|---------------|------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防                                                               |
|               | 課題内容       | 業務上、重い荷物の上げ下ろし作業が多く、慢性的な腰痛を抱える従業員が少なくない。                                         |
|               | 施策実施<br>結果 | 安全衛生委員会にて、腰に負担をかけない荷物の持ちや、重量のある荷物の異動は複数人で実施する等の指導を行い、また、作業前にはストレッチ等を行うことを推奨している。 |
|               | 効果検証<br>結果 | 腰痛関連の労災申告が減少した。                                                                  |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                                |
|               | 課題内容       |                                                                                  |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                                  |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                                                  |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：岡山スバル自動車株式会社

英文名：

■加入保険者：岡山県自動車販売健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

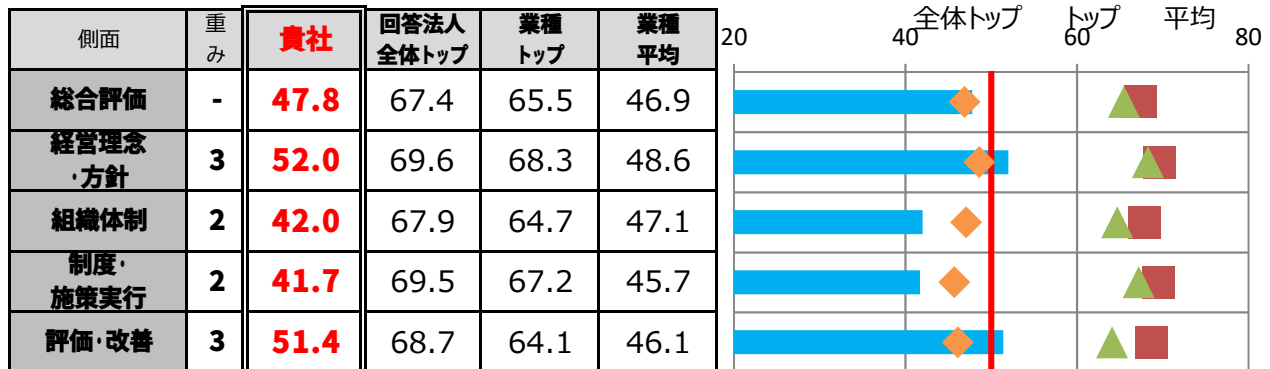
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 1951～2000位 / 3169 社中

■総合評価： 47.8 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



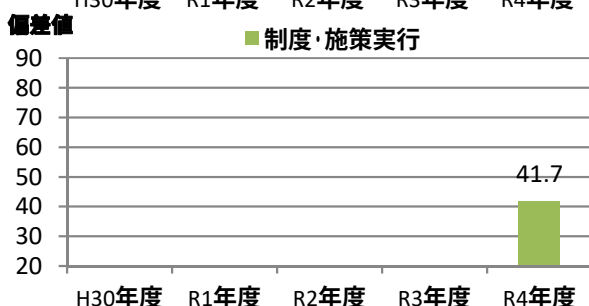
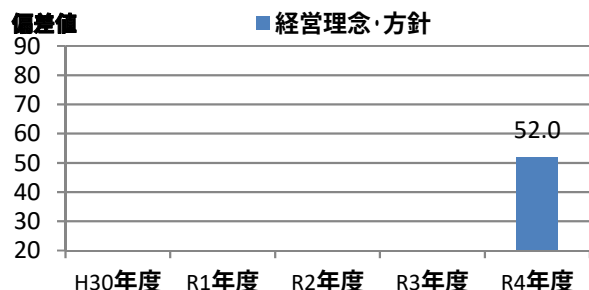
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

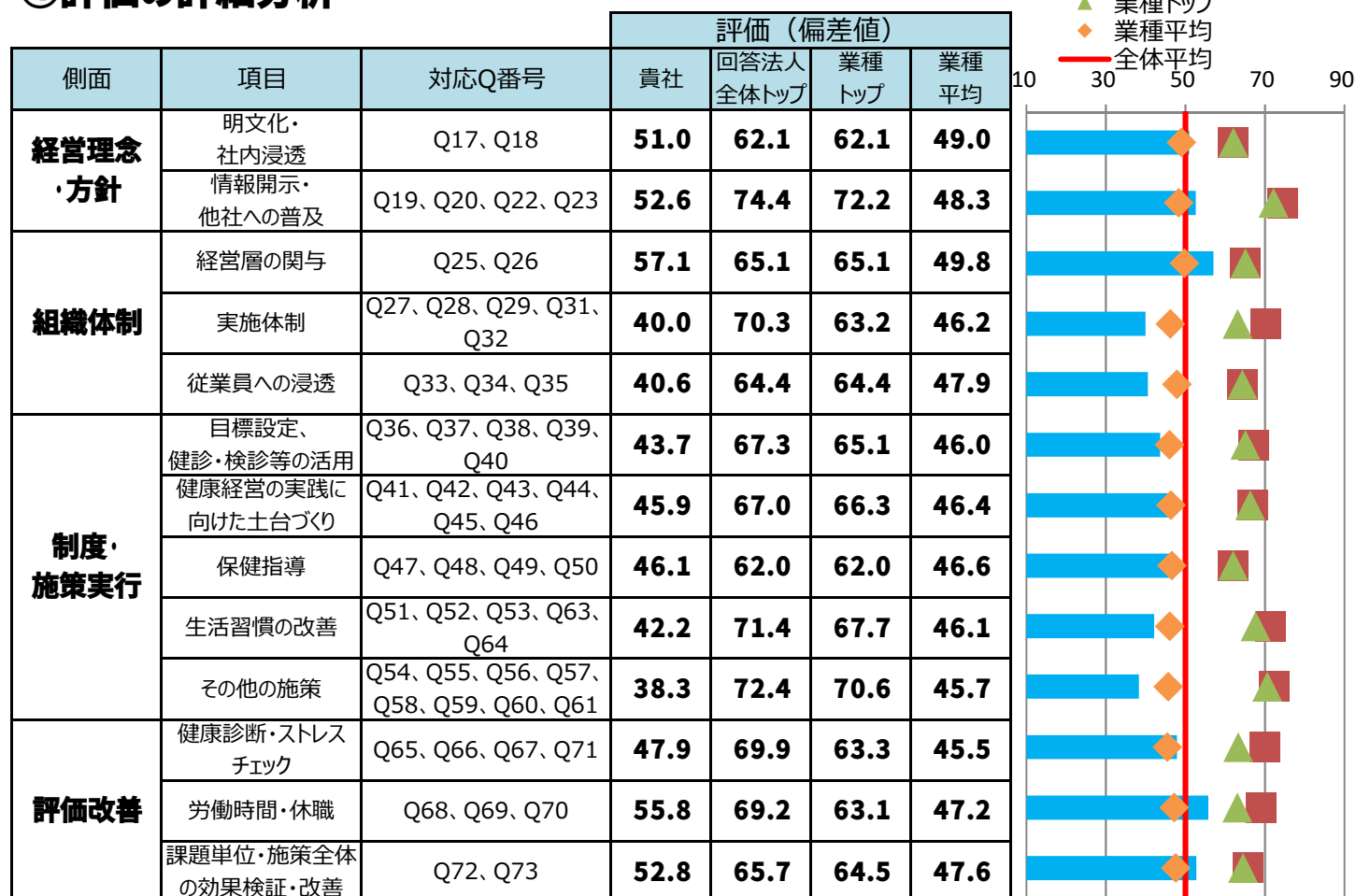
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 1951～2000位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 47.8(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                            |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>競争の激化やお客様の期待値上昇、生産年齢人口の減少や高齢化といった様々な社内問題のなか、従業員のモチベーションやエンゲージメントそして生産性の維持・向上を実現することが課題である。</p>                              |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員の健康が家族の円満やワークライフバランスを実現し、継続的なモチベーションやエンゲージメントの醸成にも寄与することを期待している。さらにはその効果を可視化・検証できるようにすることで、更なる自発的な生産性向上への取組み、CS向上への取組みへとつながり永続的に社内外から愛される企業を目指す。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|       |                                                                                                             |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                 |
| URL   | <a href="https://www.okayama-subaru.co.jp/health_manage">https://www.okayama-subaru.co.jp/health_manage</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 8      | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 1                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 96.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | アプリを活用してウォーキングラリーをおこない、歩数ランキングによる景品を授与した |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 43.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                    |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健康管理アプリを活用して毎日の食事を記録管理できるようにし、生活習慣病の予防に役立っている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 40.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                  |   |                             |       |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置                              |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 全員で毎朝のラジオ体操を実施し、身体のコリや緊張を取り除き、スムーズに1日をスタートしています。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |       | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 100.0 | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |       | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 45.6    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 46.4    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 54.1    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 51.3    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 43.9    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 50.6    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 39.8    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 52.0    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 31.0    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 33.5    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                   |
|---------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防                                                                                                                |
|               | 課題内容       | コロナ禍での就業も3年目、感染予防や拡大防止対策以外にも心と身体の健康を保つ様々な対策が行われるようになったものの、いまだ制限が多いのも事実。慣れがあるとはいえ様々な小さな我慢が従業員に与える影響が大きく、個人任せだけでなく、企業として改善取組が必要である。 |
|               | 施策実施<br>結果 | 健康増進サポートのアプリを展開。万歩計機能を活用してウォーキングラリーを実施。全従業員の40%が参加。                                                                               |
|               | 効果検証<br>結果 | アプリ導入後、意識的に歩く歩数を増やすようになった、寝つきがよくなった、食事にも気を遣うようになった等好意的な反応。社員同士の話題にもなり健康維持・増進意識の高まりに繋がった。                                          |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                       |
|               | 課題内容       | 全社では残業時間の減少や有休取得率の向上等、働き方改革は確実に前進した。しかしながら管理職に限ってみると改善幅が小さくストレスチェックの結果等からも疲弊が感じられ改善が必要である。                                        |
|               | 施策実施<br>結果 | 2ヶ月に一度の有給休暇取得のルール化、管理部門での週毎の残業時間確認・指導を実施。有給休暇取得率向上と残業時間減少を確認。                                                                     |
|               | 効果検証<br>結果 | 有給休暇取得率は取組前と比べ24.8%上昇の60.3%に。1人当月残業平均時間も9時間超短縮の13.6時間へいずれも減少。社内外イベント開催はコロナ対策で制限があるもののプライベートの時間が増加したとの声多数あり。                       |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社セブン&amp;アイ・フードシステムズ

英文名：

■加入保険者：セブン&amp;アイ・ホールディングス健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

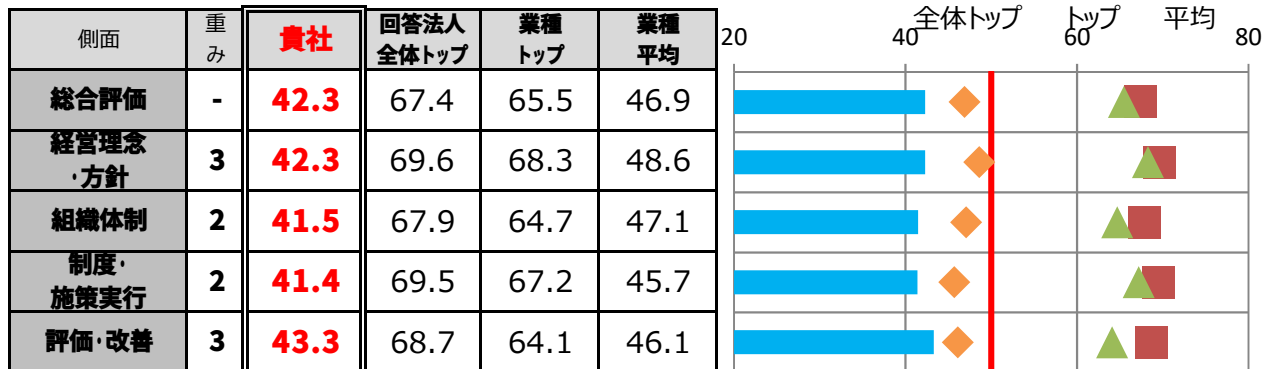
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2501～2550位 / 3169 社中

■総合評価： 42.3 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



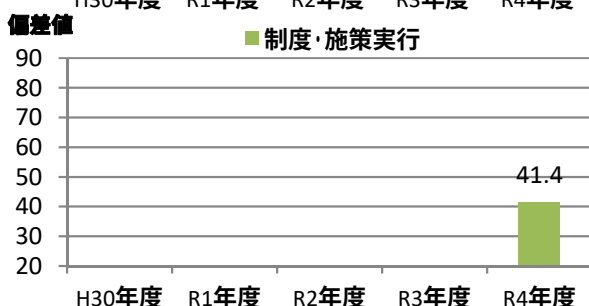
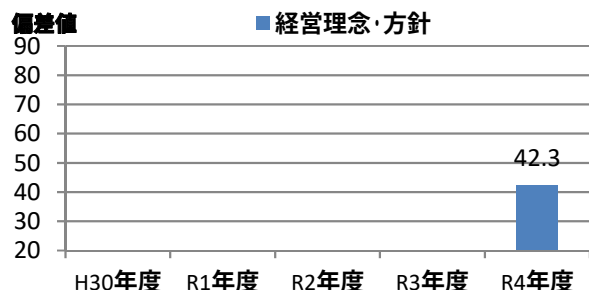
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

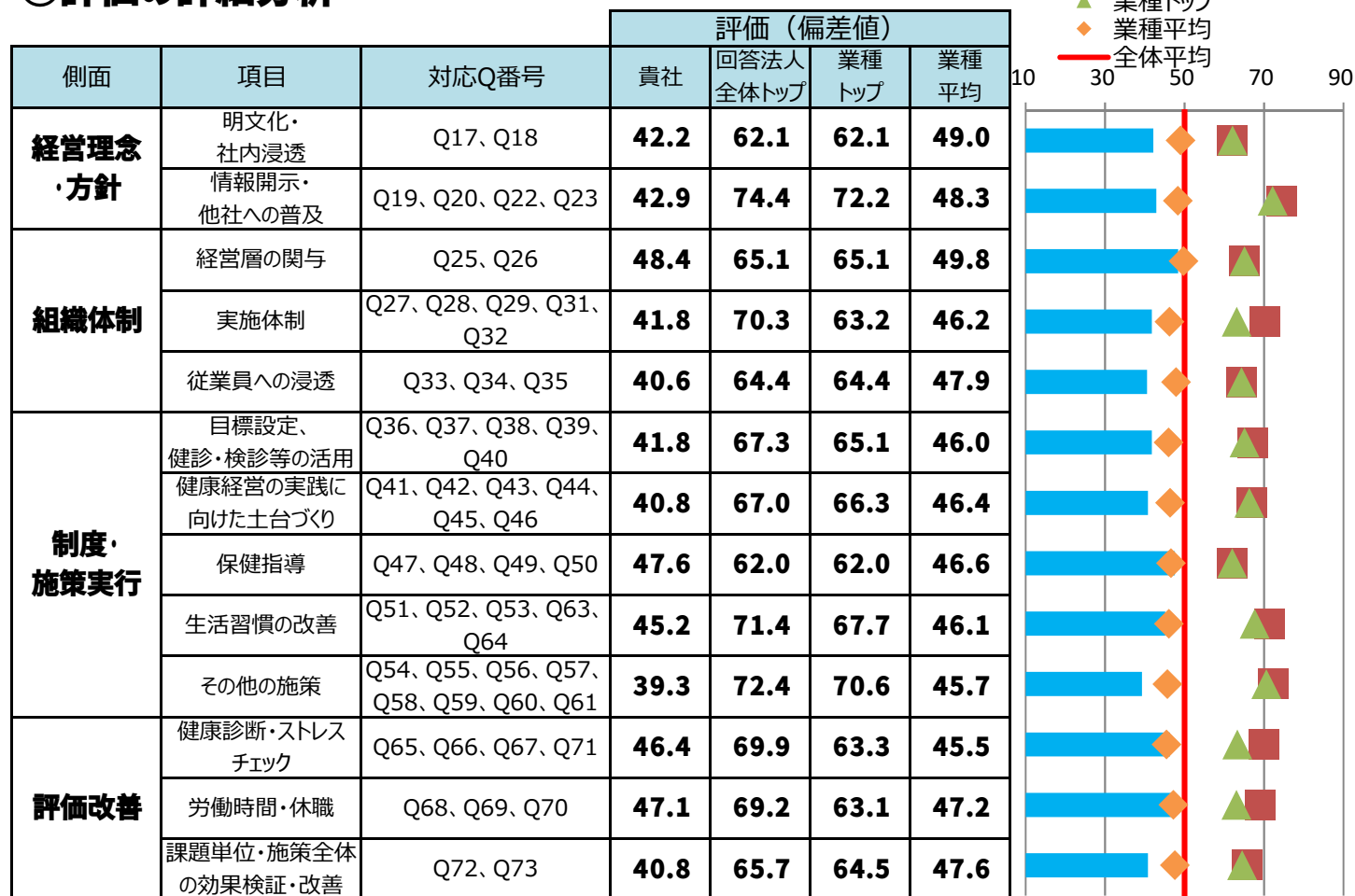
|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 2501～2550位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 42.3(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                       |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 人材定着や採用力向上<br>高ストレス者の割合が高い。うち20歳代の若年層の数値が平均値より悪い。この数値が退職に繋がっている可能性があるためと捉えており、若年層の高ストレス者の低減が課題となっている。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 若年層を中心に入社3年目及びステップアップによる職責ごとの定期的な研修を実施。またセルフ研修を取り入れる。以上の施策により若年層の退職率の低減に繋がれると考えている。                   |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |   |
|--------|---|
| 媒体の種類別 | - |
| URL    |   |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 2                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

|                              |  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|

- コミュニケーション促進

|                              |                     |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         |                     |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         |                                                                |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 運動習慣定着

|                              |                           |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         |                           |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 10.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 38.7    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 46.0    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 53.1    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 47.1    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 46.0    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 37.4    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 47.9    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 34.6    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 34.7    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 55.3    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                  |
|---------------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                 |
|               | 課題内容   | ストレスチェックのストレス度の数値の高さ（30%超）が大きな課題。このようにストレスを抱えている社員が多いことからエンゲージメントの効果測定の結果（他企業よりも劣る数値）にも表れていて社員の生産性にも影響していると思われる。 |
|               | 施策実施結果 | コロナ禍のため、リアルでの実施は難しいが、オンラインでの研修を検討している。またグループ主催の研修等についても積極的に周知を行っています。                                            |
|               | 効果検証結果 | 効果についてはこれからになります。                                                                                                |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | -                                                                                                                |
|               | 課題内容   |                                                                                                                  |
|               | 施策実施結果 |                                                                                                                  |
|               | 効果検証結果 |                                                                                                                  |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | —     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：イオンバイク株式会社

英文名：

■加入保険者：イオン健康保険組合

非上場

■所属業種：小売業

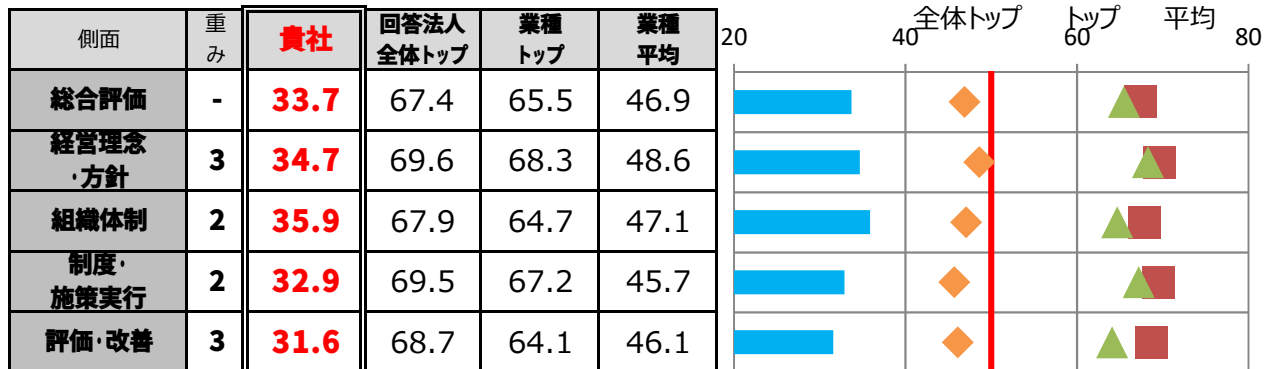
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2951～3000位 / 3169 社中

■総合評価： 33.7 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



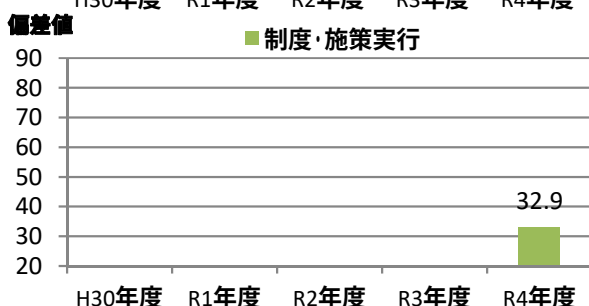
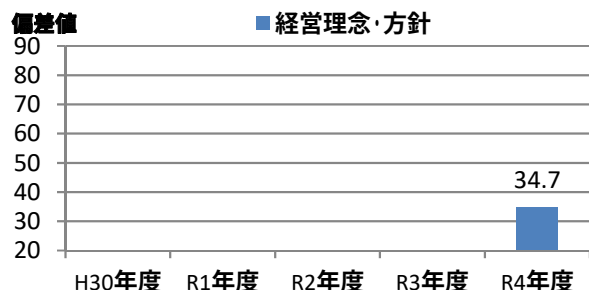
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

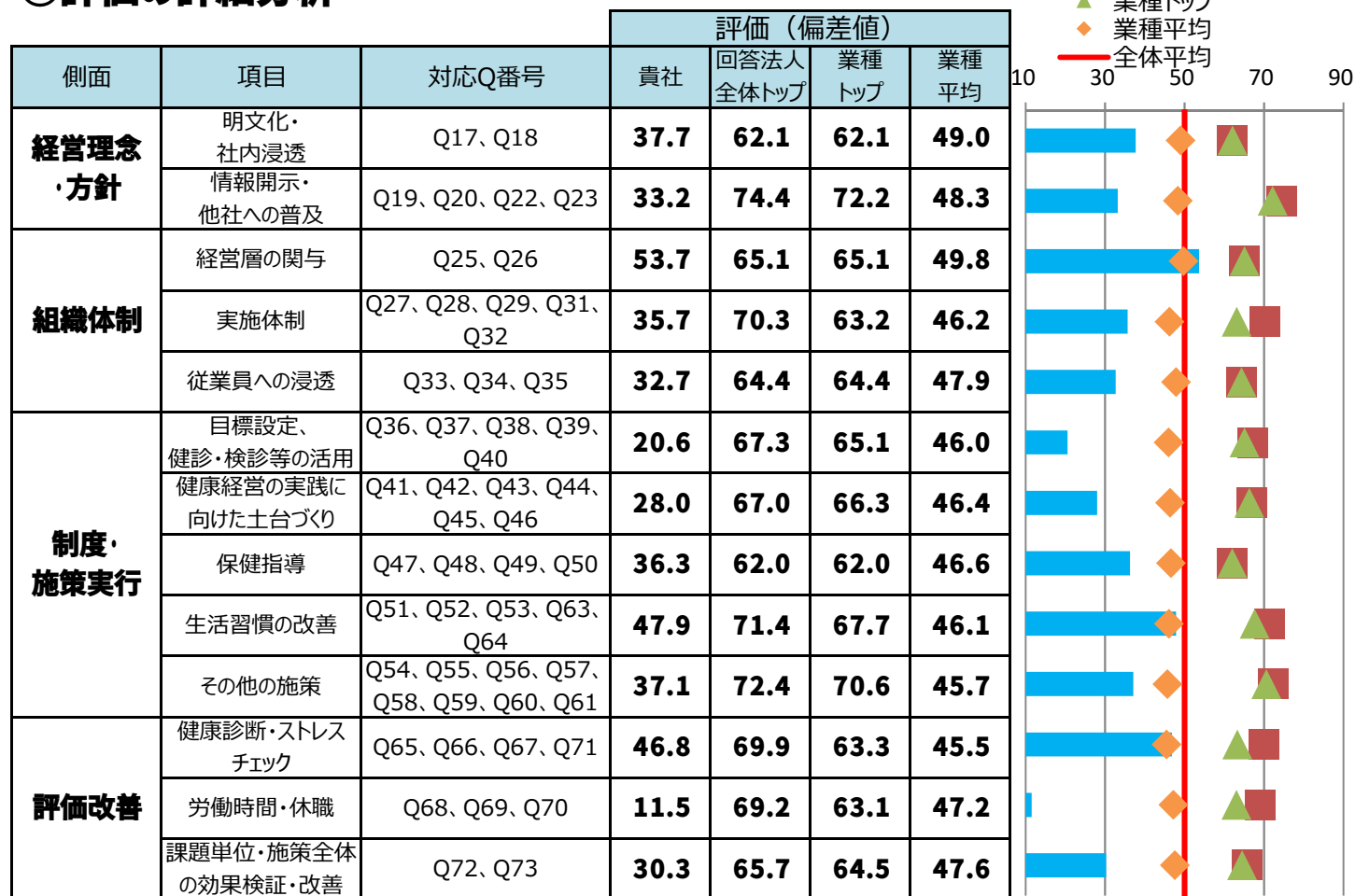
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 2951～3000位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 33.7(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                           |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 人材定着や採用力向上<br>整備や修理技術の高い（整備士資格保持・サイクルアドバイザー認定資格取得）従業員や接客技術の高い従業員が疾病により勤務場所を離れ、他従業員に長時間労働負荷や異動等の負荷が発生している。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 具体的な指標として平均勤続年数として新卒・中途入社した従業員の3年後定着率75%以上を目指す。                                                           |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |   |
|--------|---|
| 媒体の種類別 | - |
| URL    |   |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数   |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |          | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>1</b> | 回 | <b>1</b>          | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |             |   |                             |            |   |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>49.7</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>3.1</b> | % |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         |  |   |                             |  |   |
| 取組内容                         |  |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                             |   |                             |             |   |
|------------------------------|-----------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 健康保険組合のアプリによりセルフ管理を行う仕組みがある |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>27.6</b>                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>82.0</b> | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                             |   |                             |             |   |
|------------------------------|---------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                   |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 健康保険組合のアプリによりセルフ管理を行う仕組み。YOUTUBEによる健康促進動画配信 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>27.6</b>                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>82.0</b> | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 34.6    | 45.8 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 36.7    | 46.4 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 29.2    | 44.4 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 46.0    | 46.1 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 34.7    | 46.3 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 14.5    | 47.9 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 20.1    | 46.6 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 32.6    | 46.8 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 45.8    | 45.5 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 54.4    | 45.6 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                        |
|---------------|------------|--------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                            |
|               | 課題内容       | 健康状態に支障をきたす恐れがある長時間労働が慢性化している人、事業所が散見される。              |
|               | 施策実施<br>結果 | 長時間労働撲滅宣言を行い、毎週労働時間の進捗を確認し、長時間労働者の上司に周知し、改善策を立案、実行している |
|               | 効果検証<br>結果 | 22年度上期 法定労働時間30時間オーバー者 名削減                             |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                      |
|               | 課題内容       |                                                        |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                        |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                        |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | －     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | －     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | －     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | －     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | －     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。