

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三井不動産リアルティ株式会社

英文名：Mitsui Fudosan Realty Co.,Ltd

■加入保険者：三井健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

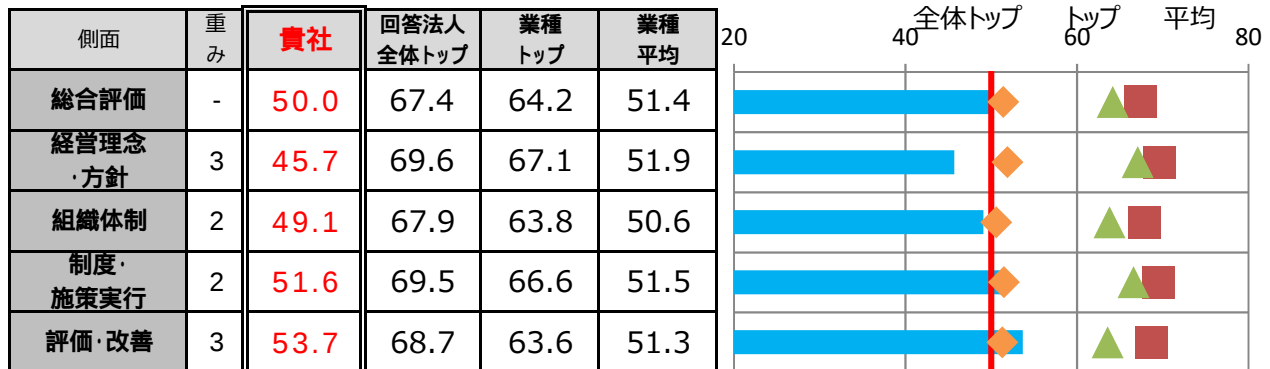
健康経営度評価結果

■総合順位： 1651～1700位 / 3169 社中

■総合評価： 50.0 ↑0.9 (前回偏差値 49.1)

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

評価の内訳



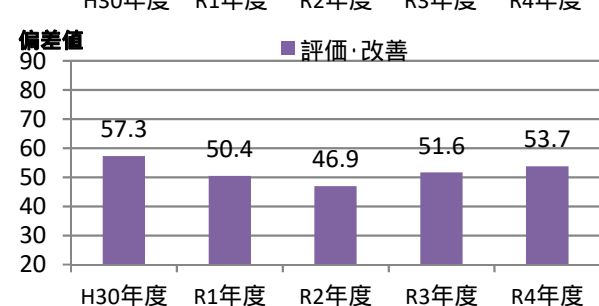
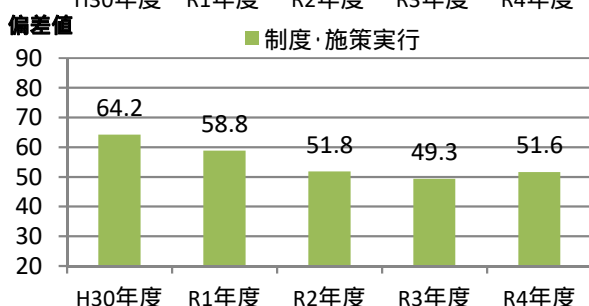
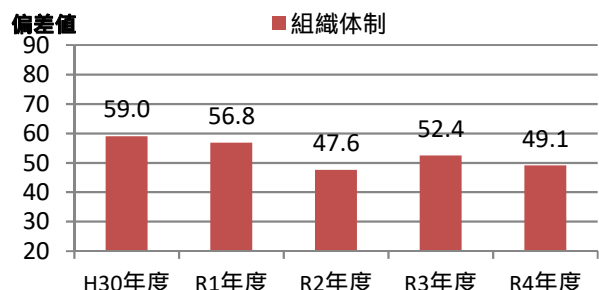
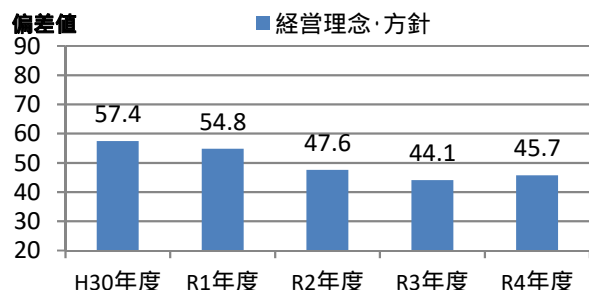
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

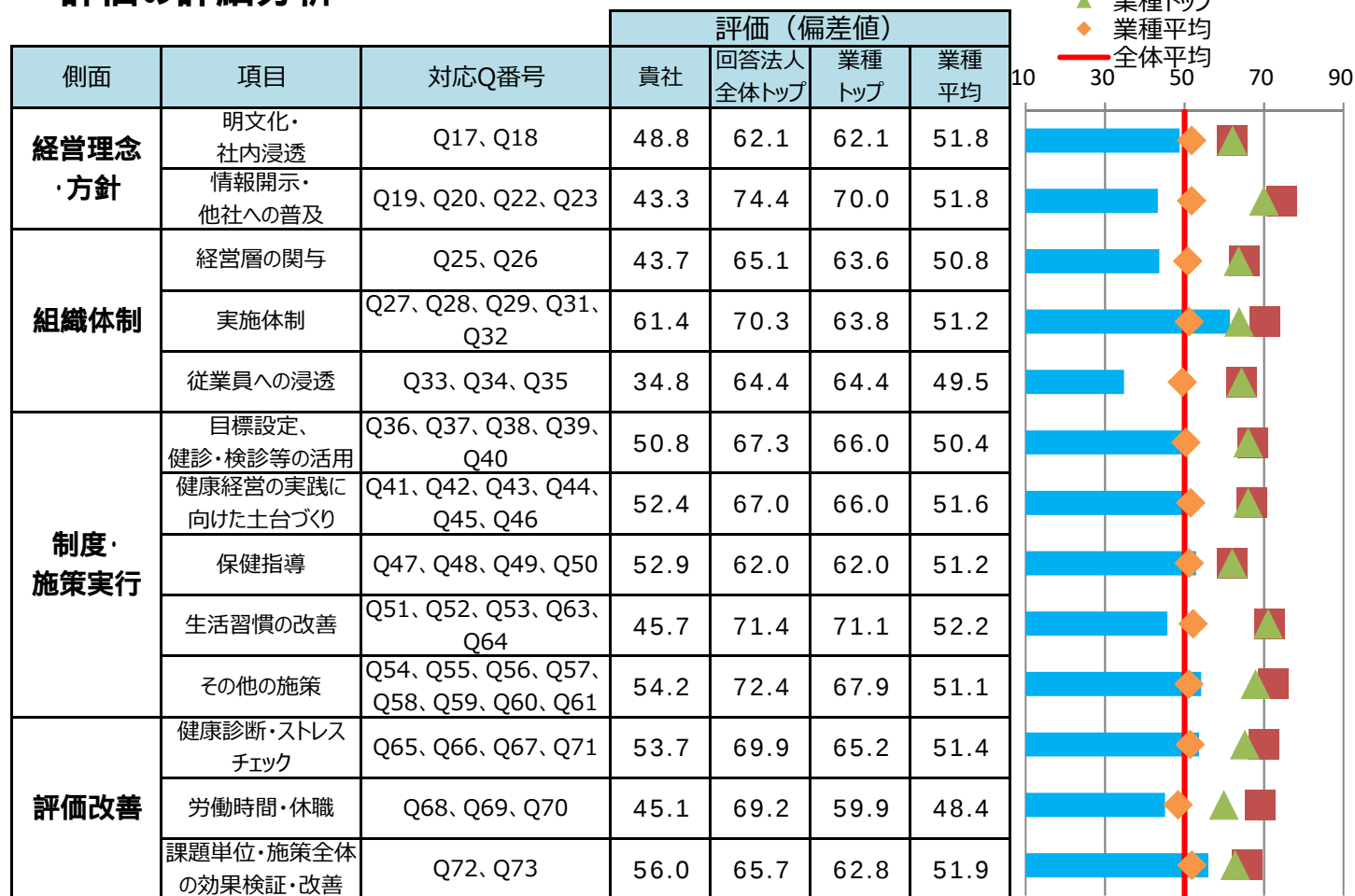
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	251～300位	851～900位	1501～1550位	1651～1700位	1651～1700位
総合評価	59.7	54.7(↓5.0)	48.2(↓6.5)	49.1(↑0.9)	50.0(↑0.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 生産年齢人口が減少する中、「従業員の一人ひとりの生産性向上」は、企業の持続的成長に欠かせない重要なものであり、当社においても健康経営の側面からのアプローチが求められる。
健康経営の実施により期待する効果	社員が生き生きと働ける、活力のある職場環境の実現を期待する。一つの指標として、プレゼンティーズム85%を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.mf-realty.jp/corp/kenkoukeiei.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	10	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	12	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	94.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	チャット機能が搭載されたアプリを利用して、ウォーキングイベントを開催している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	26.1	%

- 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	写真をもとに食事内容をチェックできる専用のアプリを使用し、管理栄養士がフィードバックを行う。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	8.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	44.4	%

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	運動習慣定着による生活習慣病リスクの軽減のため、二週間のウォーキングイベントを開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	26.1	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	7.4	%
限定しない	○	全従業員の	84.0	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.3	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.9	50.8	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.5	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.4	50.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.3	52.0	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.6	50.7	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.6	49.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.2	52.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.2	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	42.9	52.4	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	当社における運動習慣者比率は2020年度において、男性：27.5%、女性：15.4%である。令和1年(2019)「国民健康・栄養調査」において、運動習慣のある人は、男性33.4%、女性25.1%であり、当社の数値はいずれも下回る数値となっている。疾病の発生予防のため、運動習慣の定着の推進を図る必要がある。
	施策実施結果	2021年度において、全従業員が参加可能なウォーキングイベントを実施し、全従業員のうち23%の従業員が参加した。
	効果検証結果	参加者に対するアンケートを行ったところ、イベント参加前後で健康に対する意識が変わったと回答した割合は83%、また周囲とのコミュニケーションが増えたと回答した割合は91%であり、従業員間のコミュニケーションの促進にも寄与した。2022年度も同イベントを実施予定であり、運動習慣者比率を始めとする健康診断結果等への定量的な効果を期待する。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: トヨタすまいるライフ株式会社

英文名: TOYOTA SMILE LIFE, Inc

■加入保険者: トヨタ自動車健康保険組合

非上場

■所属業種: 不動産業

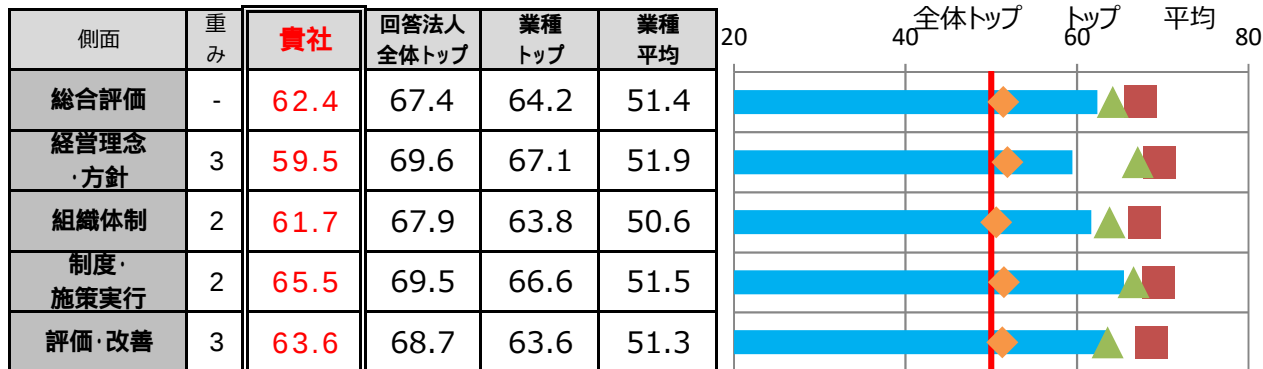
健康経営度評価結果

■総合順位: 201~250位 / 3169社中

■総合評価: 62.4 ↑1.4 (前回偏差値 61.0)

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

評価の内訳



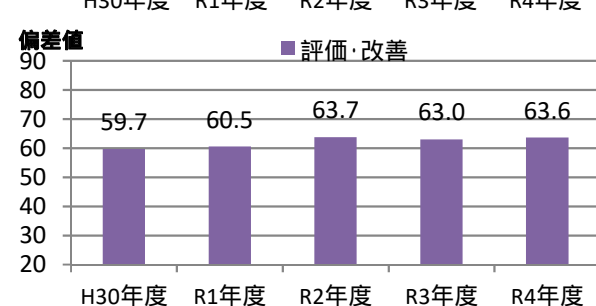
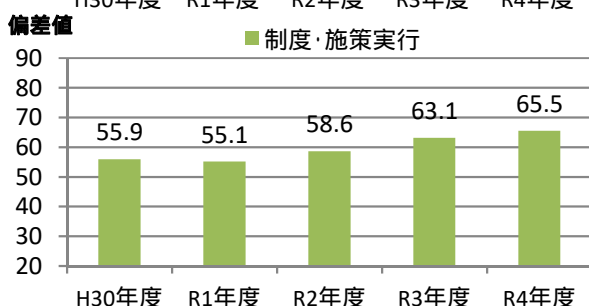
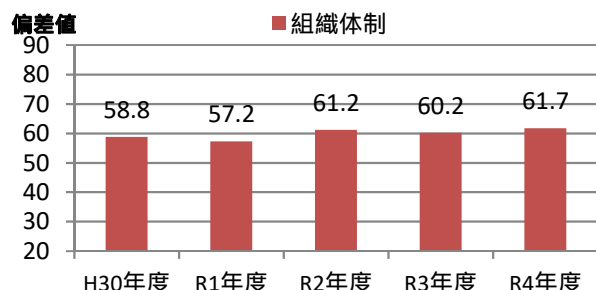
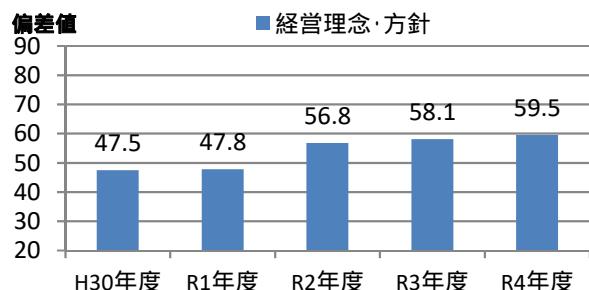
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

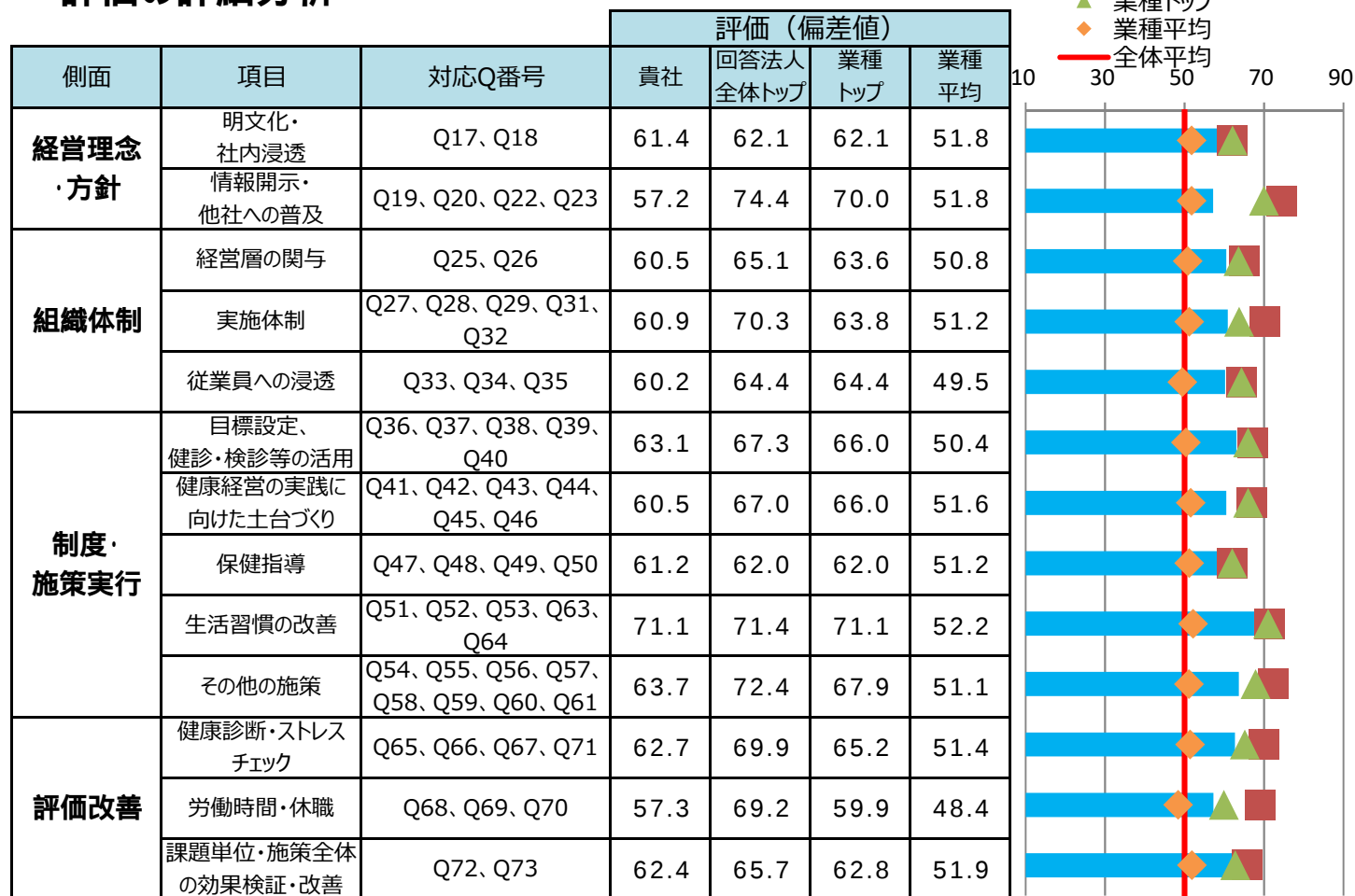
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	601~650位	851~900位	351~400位	301~350位	201~250位
総合評価	54.7	55.0(↑0.3)	60.1(↑5.1)	61.0(↑0.9)	62.4(↑1.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の健康指標である有所見率が50%で停滞していることは、再検査や精密検査、通院や治療に時間を割かれ、パフォーマンスが落ちてしまう。当社が掲げる「仕事と家庭の両立ができてこそ、幸せな人生を送ることができる。そのために健康は非常に重要である」という点からも有所見率の高さは大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	当社にとってはパフォーマンスの改善に繋がる。従業員にとっては、医療費負担の軽減や、従業員が家族との時間を確保できる。健保にとっても医療費の削減に繋がり財政負担が減ることになる。以上のことを健康経営の実施で期待している。2026年までに有所見率を40%、健診後の精密検査受診率100%維持、従業員のワークエンゲージメント評価値53とすることを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	Yammerを使用。雑談から趣味等様々なコミュニティを用意し、役員も一緒になって参加している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	70.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	カロミルを提供し、朝・昼・夕の食事記録でカロリー記録をサポート。運動についても同アプリでサポート。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	アプリイベント機能にて、腰痛予防やストレッチなどの動画を公開、閲覧に応じた健康ポイント付与				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	68.3	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.9	50.8	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.3	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	70.2	50.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.2	52.0	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.7	50.7	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.4	49.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.6	52.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.2	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	68.0	52.4	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	年代や健康状態に関わらず、健康診断実施後から健康に関する意識は徐々に低下、保健指導対象者も最終評価後から意識が低下してしまい、主に生活習慣の乱れから新たな疾病（経過観察対象者）の発生や、疾病コントロールの不良・悪化が見られた。健康で長く働き続けて欲しいと願う当社の方針ともずれがあり、対策・改善が必要である。
	施策実施結果	経過観察・要受診者を中心に、血圧や脂質等個別に生活で気を付けるべき点をまとめた資料を作成し、健診の結果に応じた資料を同封、また健診の案内時に体重目標シートを同封し、健康意識が落ちない呼びかけを行った。
効果 検証 ②	効果検証結果	2020年には経過観察276名、要受診356名、悪性疾患の発見12名。2021年には経過観察270名、要受診341名、悪性疾患の発見2名、リスクの高い悪性疾患の発見を大幅に減らすことができた。しかし内訳を見ると、1人で経過観察と要受診の属性を持つ従業員が減り、新規の経過観察・要受診となった従業員は増えたため、有所見率でみると増加しており、次年度に向けて活動内容の改善が必要。
	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	安全意識が高く、いつも皆が明るい笑顔でいられる会社（安全への社長メッセージ）にするため、労働災害における生産性の低下や機会損失ゼロを目標としているが、高齢労働者による歩行転倒災害や、介護福祉事業で介助に伴う腰痛が発生またはヒヤリ提案されており、改善が必要である。
効果 検証 ②	施策実施結果	歩行転倒対策として2ステップや立ち上がりテスト、InBodyによる測定会を半年に1回開催、歩行機能を見える化。RIZAPとコラボした腰痛予防動画をいつでも簡単に見てもらえるようQRコードを配布。
	効果検証結果	60歳以上の災害全数に占める歩行転倒災害の割合は2020年が100%、2021年は75%であった。見える化のアンケートでは、90%の従業員が「自分の思っていた以上に筋力の低下があった」と回答。腰痛予防動画は2分と短く、休憩中の隙間時間にPCやスマホ問わず見ることが可能で65%の従業員が実施、2020年の腰痛に関するヒヤリが10件に対し、2021年度は3件であった。両活動とも効果がみられ、継続する。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 野村不動産ソリューションズ株式会社

英文名: Nomura Real Estate Solutions Co., Ltd.

■加入保険者: 野村証券健康保険組合

非上場

■所属業種: 不動産業

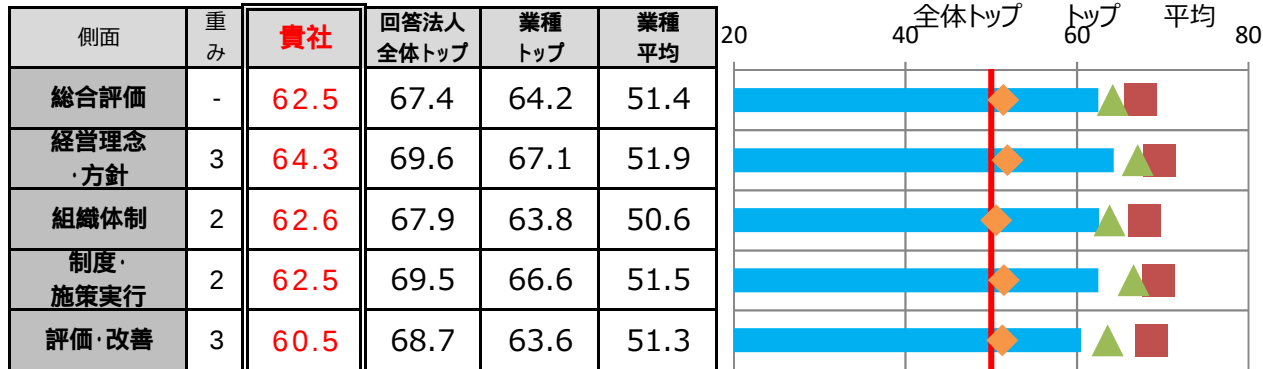
健康経営度評価結果

■総合順位: 201~250位 / 3169社中

■総合評価: 62.5 ↑0.7 (前回偏差値 61.8)

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

評価の内訳



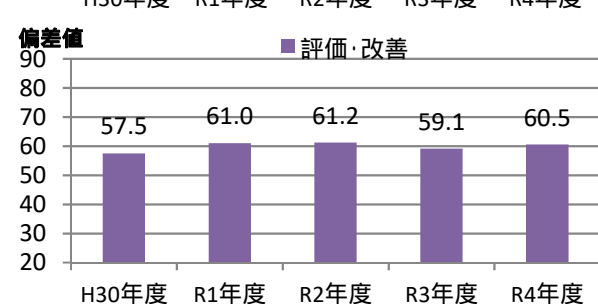
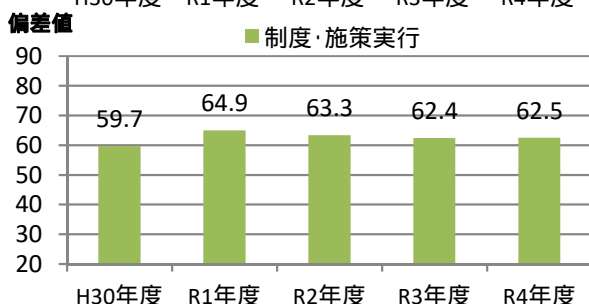
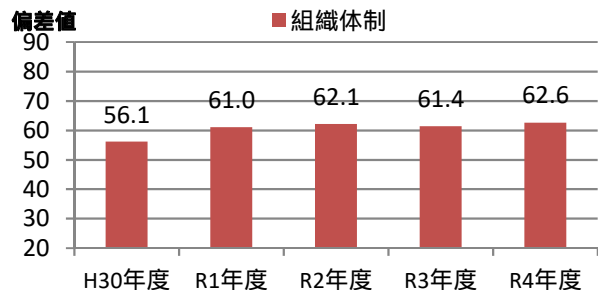
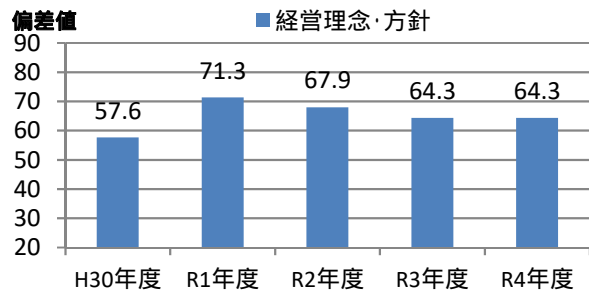
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

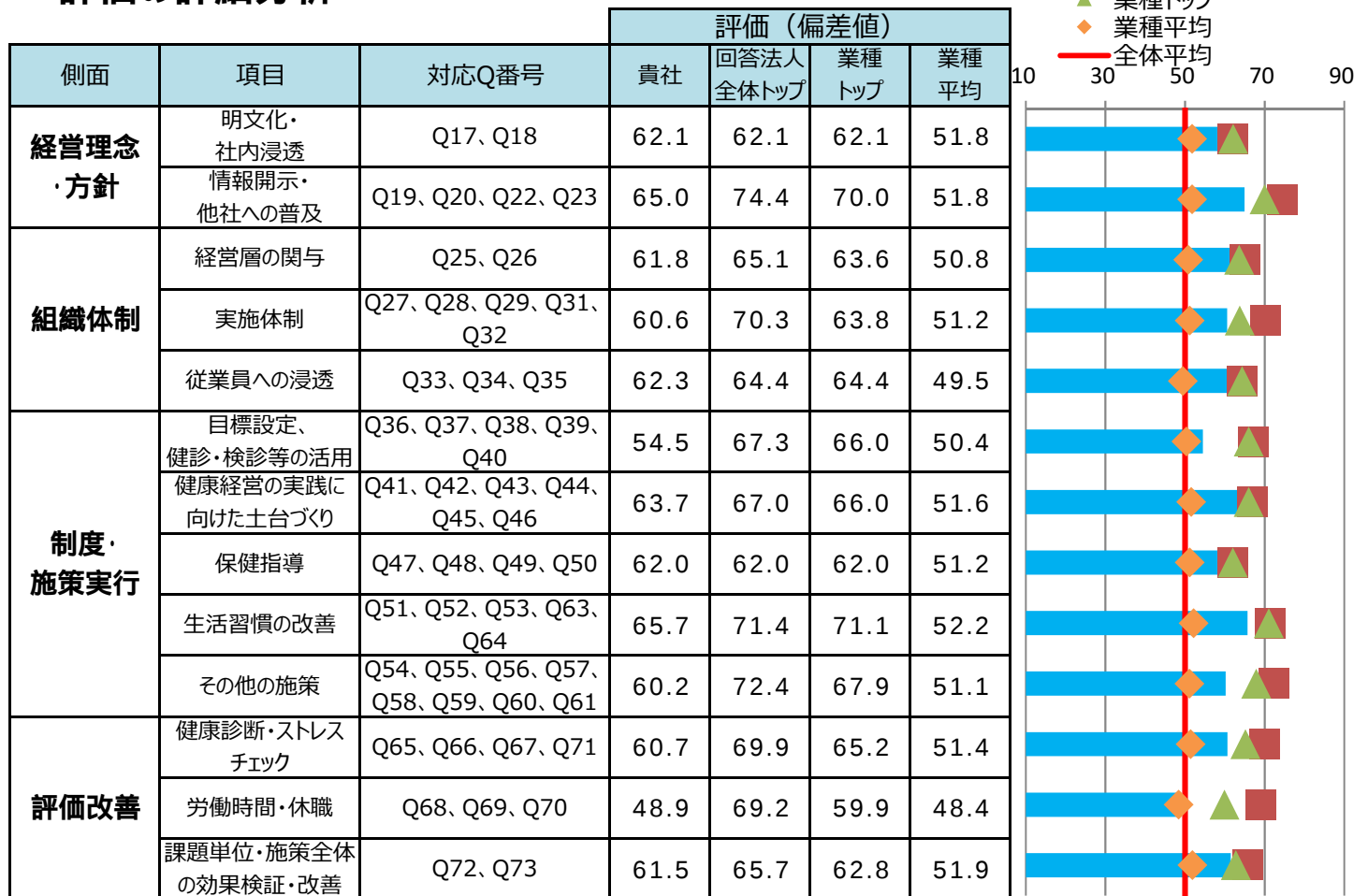
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	351~400位	1~50位	51~100位	201~250位	201~250位
総合評価	57.9	64.9(↑7.0)	63.8(↓1.1)	61.8(↓2.0)	62.5(↑0.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員一人一人の多様性を尊重し、心身ともにより健康で、生き活きと働ける会社（会社の持続的な成長）を作ることが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営の目標として、労働時間の適正化を掲げ、従業員が心身ともにより健康で生き活きと働けるようになることを目指している。その他生活習慣改善施策を重点的に行い従業員の心身の健康に配慮した組織作りに取り組んでいる。 パフォーマンス向上の効果指標として、アブゼンティーズムとプレゼンティーズム（目標：75%）、ワークエンゲイジメント（目標：3.0）を置いている。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.nomura-solutions.co.jp/company/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	70	回	41	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.8	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	上司・部下におけるコミュニケーションの量・質を向上させるために全社で1 on 1を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	アプリで食事量、品目等を記録し、生活状況を可視化することにより課題の意識付けや行動変容に繋げている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	33.7	%

- 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	野村不動産ライフ&スポーツ(メガロス)と連携し、利用補助を行っている。扶養家族も利用可能。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.7	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	71.1	%
管理職限定	○	全管理職の	10.3	%
限定しない		全従業員の		%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.6	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.4	50.8	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.1	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.7	50.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.1	52.0	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.7	50.7	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.2	49.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.8	52.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.1	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	64.8	52.4	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	有所見率が50%を超えていることが課題である。背景に、顧客への手厚いサポートが求められる不動産業の特性により、労働時間増加とそれに伴う生活リズムの乱れがある。将来的な心身の不調の発生予防と疾病によるパフォーマンスの低下を防ぐため、全従業員のヘルスリテラシーの向上を解決策として定め、取組を継続している。
	施策実施結果	確実な健診の受診に向けた早期受診率向上 精密検査受診率向上 生活習慣改善のための習慣化プログラムの3つを柱に取組み、健康作りに関する意識や行動の変化について76%が昨年よりも変化したと回答している。
	効果検証結果	健診の早期受診率(9月末まで)2021年度：87% 2020年度：47% 精密検査の受診率2021：65.1% 2020：60.6% 習慣化プログラム 参加者91%の結果が出ており、有所見割合は、2021：50.6% 2020：53.5%と改善が見られた。施策の3つの柱に取り組むことによって、従業員への健康の意識付けが出来（健康作りに関する意識や行動の変化76%）、有所見率の低下に繋がった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社東京建物アメニティサポート

英文名：Tokyo Tatemono Amenity Support.co.,ltd

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：不動産業

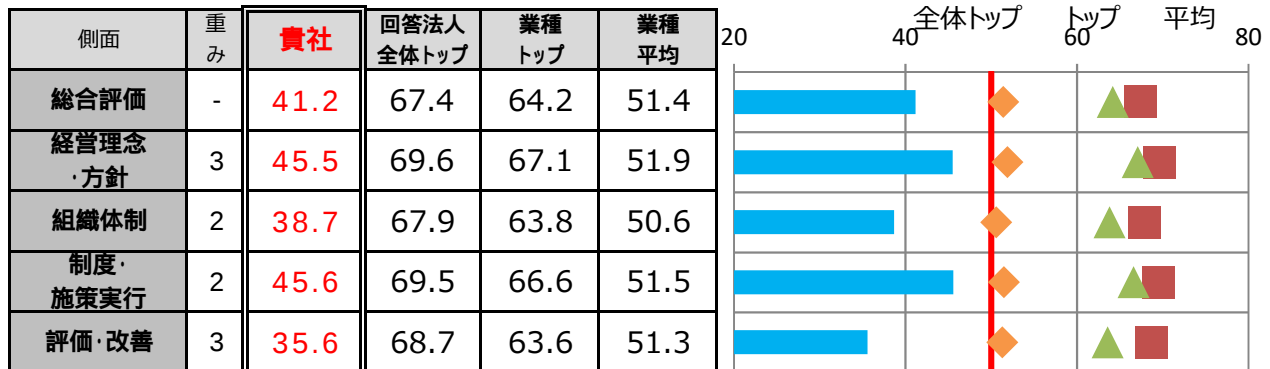
健康経営度評価結果

■総合順位： 2601～2650位 / 3169 社中

■総合評価： 41.2 ↑7.3 (前回偏差値 33.9)

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

評価の内訳



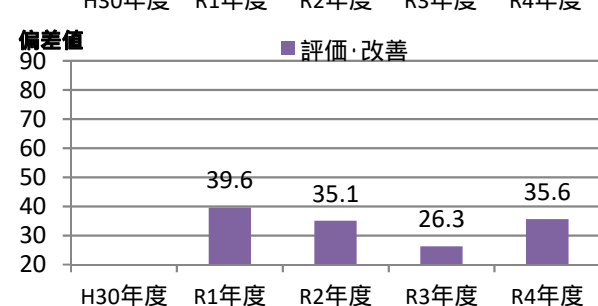
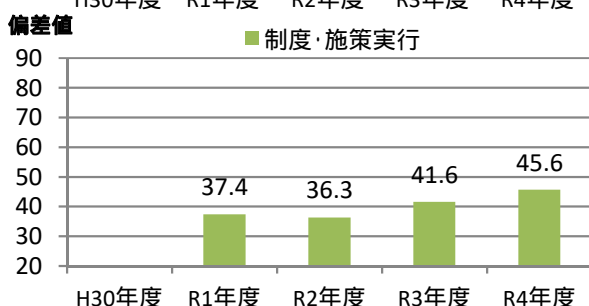
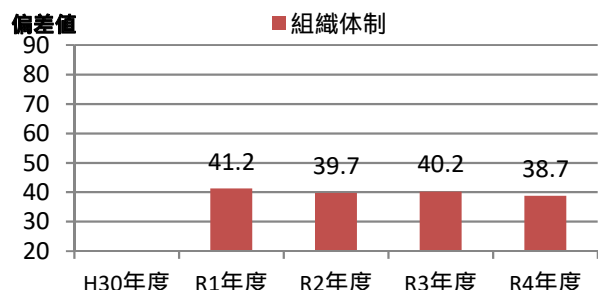
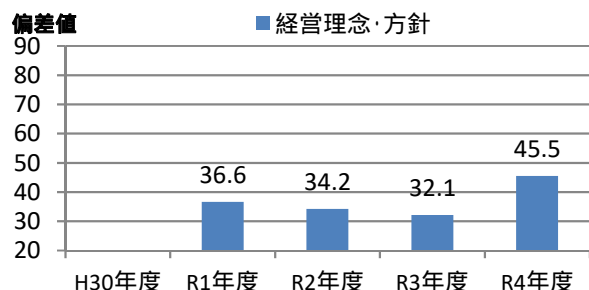
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

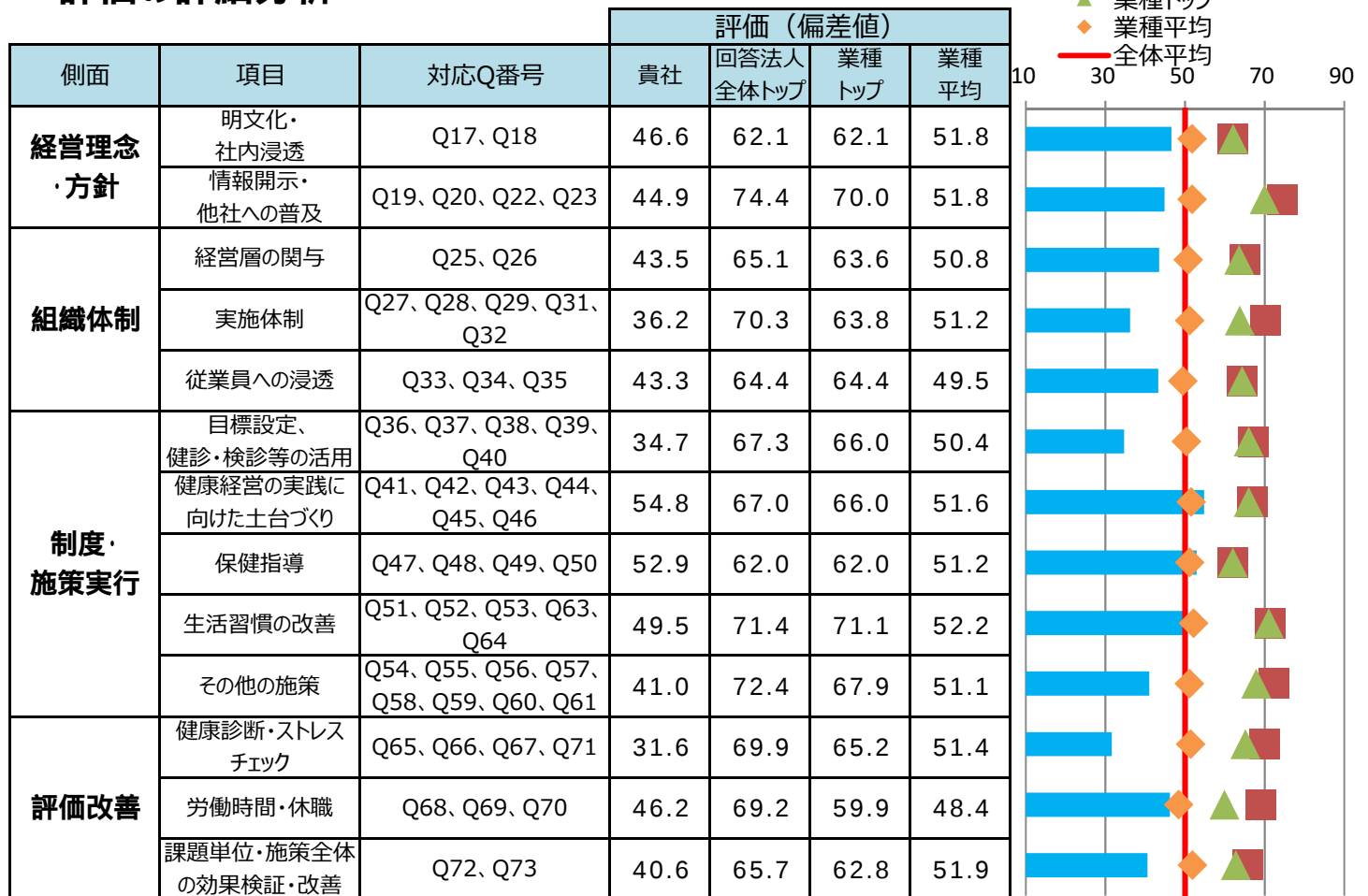
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1951～2000位	2251～2300位	2651～2700位	2601～2650位
総合評価	-	38.6(-)	36.0(↓2.6)	33.9(↓2.1)	41.2(↑7.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 持続的な成長に向けた人材の定着化が実現することにより、専門家としての自覚と行動が伴った社員が増加すること、そして、誠実で想いやりのある行動を通じて、お客様の豊かな暮らしを実現することが企業としての課題である。
健康経営の実施により期待する効果	社員が心身ともに健康で、長く働ける環境であると感じられることを期待している。 具体的な指標としては、平均勤続年数の改善を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	46.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	オンラインで使える社内コミュニケーションツール(TEAMS)の導入				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	35.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	食事や栄養に関する基礎知識となる情報を定期的に掲示				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	36.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	福利厚生として会員制厚生サービスを提供し、スポーツクラブ等の利用補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	30.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	22.8	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	65.0	%
限定しない		全従業員の		%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.5	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	42.4	50.8	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	28.2	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	40.9	50.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.2	52.0	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.2	50.7	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.6	49.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.9	52.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	38.4	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	56.2	52.4	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	メンタルヘルス不調による休養・休職から職場復帰をした職員が、同様の事由により再度休養を取得する又は十分な勤務が行えない状況になる事象が見受けられた。メンタルヘルス不調からの職場復帰の際には、通常の業務を行えるまで回復しているか判断する必要がある。
	施策実施結果	メンタルヘルス不調からの職場復帰の場合は、専門医による職場復帰プログラムを実施するように体制を整えた。対象者のプログラム実施率は100%である。
	効果検証結果	職場復帰プログラムにて、復帰後通常の業務が行えるまで回復していると判断された職員が同様の事由により再度休養を取得するケースは0件である。また、プログラムにて、通常の業務履行が難しいと判断された職員については、回復するまで休養できるようになったため、無理な職場復帰がなくなり、職員自身の治療に専念できるようになった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東急住宅リース株式会社

英文名：Tokyu Housing Lease Corporation

■加入保険者：東京西南私鉄連合健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

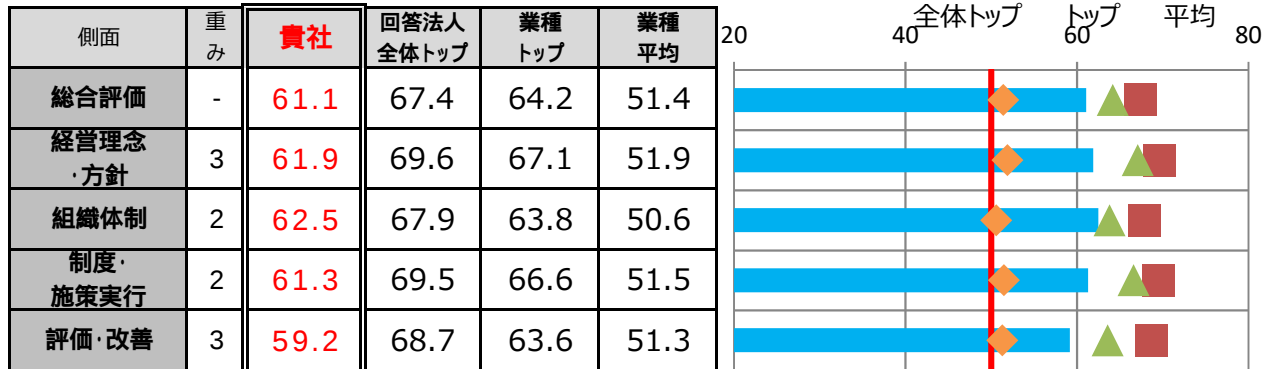
健康経営度評価結果

■総合順位： 401～450位 / 3169 社中

■総合評価： 61.1 ↑1.1 (前回偏差値 60.0)

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

評価の内訳



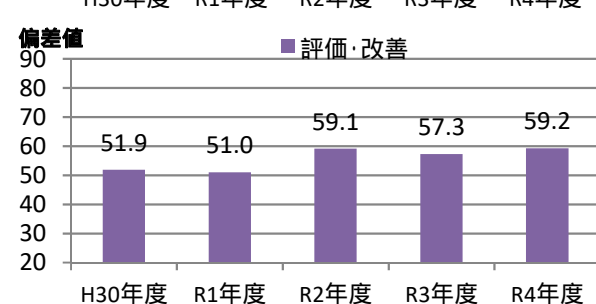
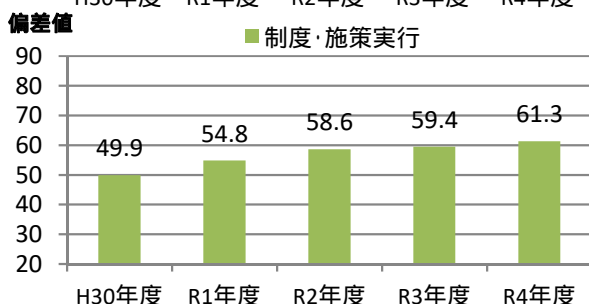
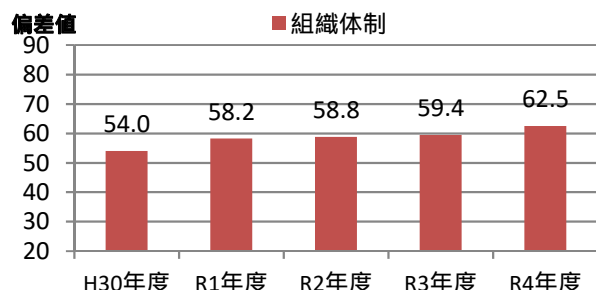
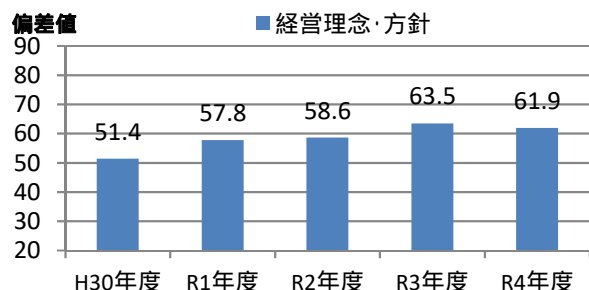
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

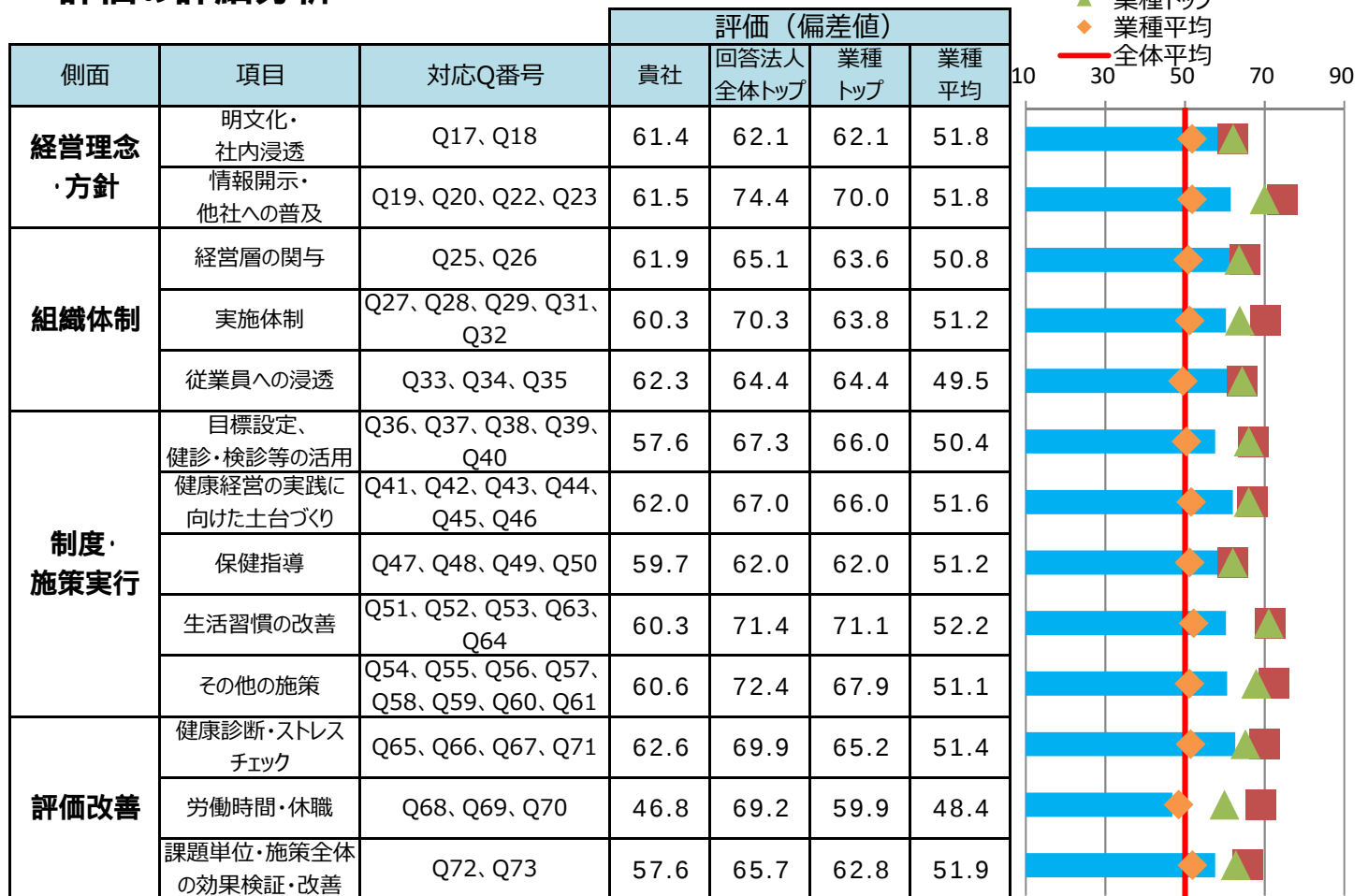
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	851～900位	801～850位	501～550位	401～450位	401～450位
総合評価	51.6	55.2(↑3.6)	58.8(↑3.6)	60.0(↑1.2)	61.1(↑1.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 「想いも、資産も。叶えていく。」というブランドタグラインを実現するためには全ての社員が最高のパフォーマンスを発揮する必要がある、社員一人ひとりが働きがいをもって業務に取り組むことができるよう心身ともに健康であることが不可欠であり、事業活動を推進する上で大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身ともに健康で働きがいを感じられることを期待している。具体的な指標として2024年度末までに、1ヶ月超休業者率0.9%への改善を目指し、ワークエンゲイジメント回答率100%を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.tokyu-housing-lease.co.jp/corporate/workplace/health/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	26	回	12	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.4	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	社内SNSを導入し、従業員間や他部署間、社内サークル活動などのコミュニケーションを促進している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

- 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	出社時に健康的な食事を選択できるよう、特に出社が多いオフィスにて健康に配慮した宅配弁当の導入を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	14.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	32.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	運動習慣の定着を目的として、毎年ウォーキングイベントを開催している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	32.0	%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.6	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.7	50.8	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.0	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.2	50.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.8	52.0	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.5	50.7	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.1	49.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.0	52.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.0	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	55.0	52.4	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	女性育児休業取得率については100%となっているが、男性育児休業取得率については2020年度時点で20.8%となっている。働き方に多様性が求められる状況になったことから、従業員のワークライフバランス・特に男性育児休業の取得向上に課題感を感じている。
	施策実施結果	子育てハンドブックを作成し、制度内容周知を図ると共に、出生届受領時に育児休業等についての案内を配布。また、社内報に育児休業取得者の経験談を掲載し、より取得イメージがしやすいよう施策を行った。
	効果検証結果	2021年度男性育児休業取得率は28.0%（対前年+7.2%）と向上した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	従業員の喫煙および受動喫煙によるがんやその他疾患等に関する健康被害の低減や労働生産性を向上させるため、喫煙率の低下に取り組む必要がある。
	施策実施結果	2023年度に喫煙に関する社内ルール変更により、就業時間中の喫煙の禁止をすることを経営層と検討し、禁煙キャンペーン（禁煙補助薬補助）とともに周知。併せて、産業医によるミニセミナーの配信等を行った。
	効果検証結果	2021年度定期健康診断の問診結果では、喫煙率が21.6%（対前年▲2.1%）と減少した。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東急リバブル株式会社

英文名：

■加入保険者：東京西南私鉄連合健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

健康経営度評価結果

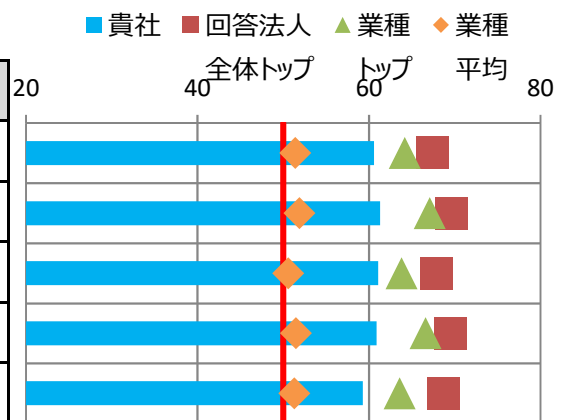
■総合順位： 451～500位 / 3169 社中

■総合評価： 60.6 ↑1.8 (前回偏差値 58.8)

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

評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	60.6	67.4	64.2	51.4
経営理念・方針	3	61.3	69.6	67.1	51.9
組織体制	2	61.1	67.9	63.8	50.6
制度・施策実行	2	60.9	69.5	66.6	51.5
評価・改善	3	59.3	68.7	63.6	51.3



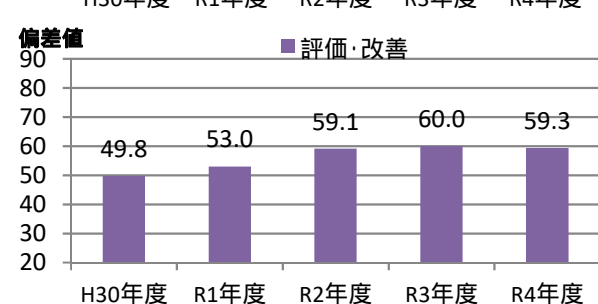
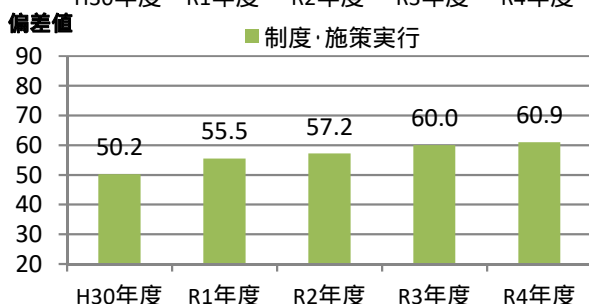
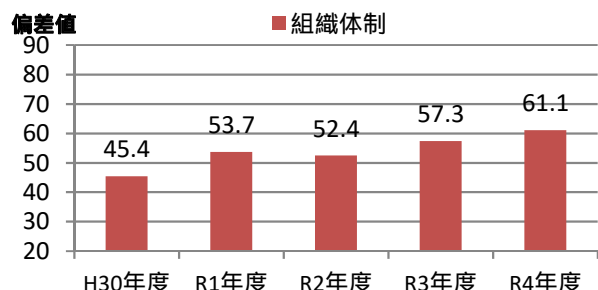
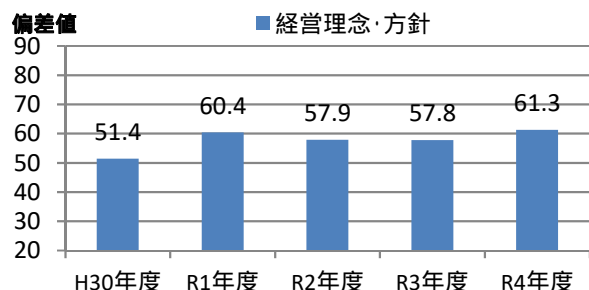
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

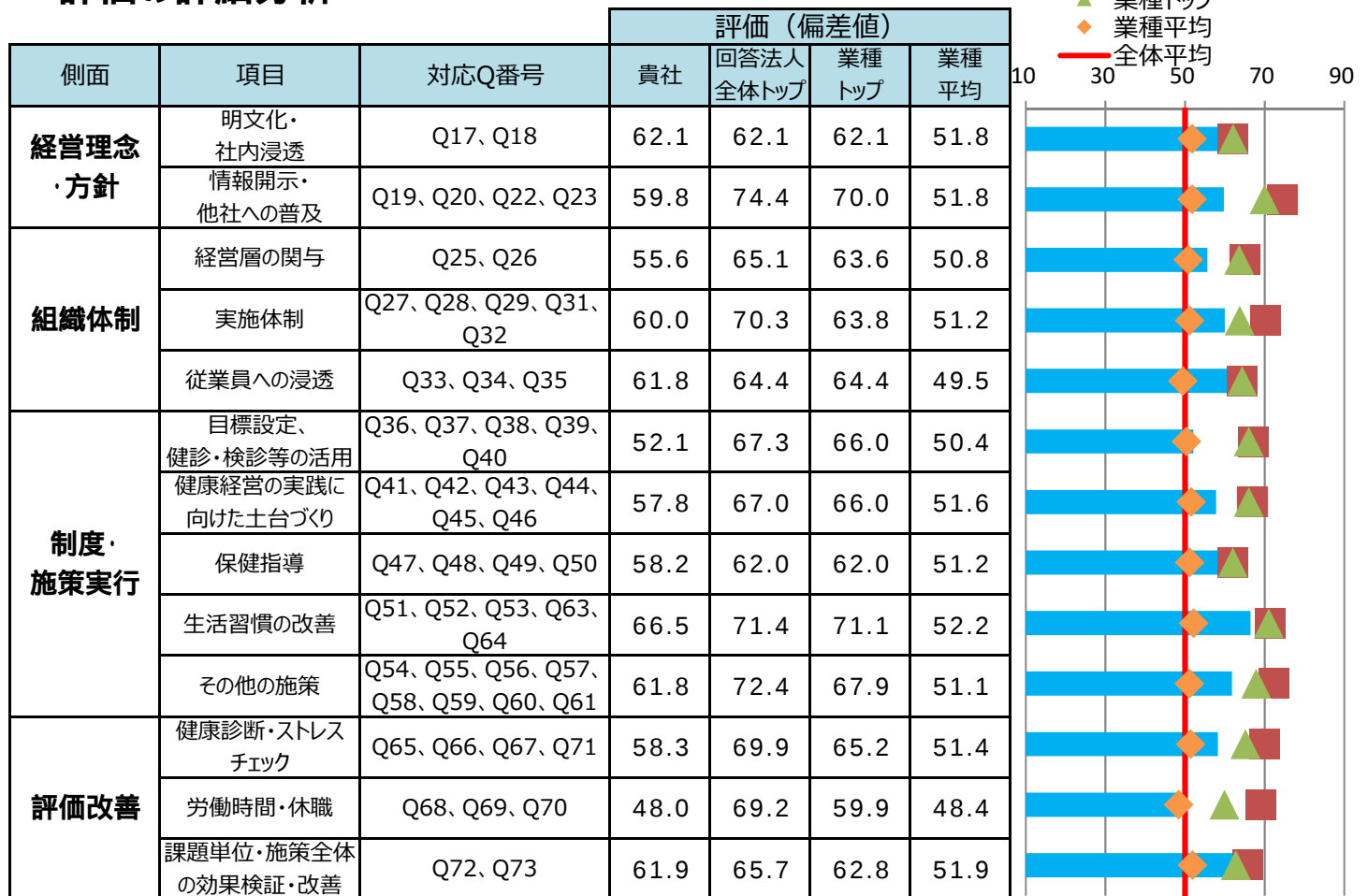
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1001～1050位	751～800位	651～700位	551～600位	451～500位
総合評価	49.5	55.9(↑6.4)	57.0(↑1.1)	58.8(↑1.8)	60.6(↑1.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 目指すところは企業としての持続的成長、企業価値向上だが、それを支える社員が健康かつ働きがいをもって長く働いてもらうこと、そしてより良いパフォーマンスを発揮できる環境を整備することが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	まず社員の健康意識の向上を期待する。社員の3分の2が20代、30代を比較的若いので疾患がある社員は多いとは言えないが、生活習慣を見ると飲酒率・喫煙率が高い、運動している社員が少ない等健康意識が低い社員が多い。健康経営を通して若いうちからの生活習慣の改善・メンタルヘルス対策・疾病予防の支援等により長くパフォーマンスを発揮できることを期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	11	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	12	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.3	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	本社等大型拠点でフリーアドレスの整備、主要事業所には他事業所の社員も使えるスペースを設置している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	食事の写真を撮るだけでカロリー等食事記録でき、栄養士のアドバイスが表示されるアプリを提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.6	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	歩数管理アプリの提供、アプリに記録した歩数に応じてインセンティブの付与を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	78.7	%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.8	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.8	50.8	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.9	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.7	50.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.3	52.0	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.4	50.7	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.6	49.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.0	52.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	65.5	52.4	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	がん対策の一つとして、特に世間水準よりも高い喫煙率の低下を課題としている。2020年度（喫煙の課題の見直し時）の全社の喫煙率が31.3%だが、男性に限ると43.8%の喫煙率となり、さらに年代での分析の結果、20～30代男性の喫煙率は48%となり、若い社員の健康意識の低さと合わせて課題認識している。
	施策実施結果	本人の意思の元、禁煙協力者として上長のサインを加えて禁煙宣言を実施。2019年度～2021年度に宣言した18名は禁煙継続 禁煙外来・禁煙補助薬品の費用補助（最大2万円程度）を実施。
	効果検証結果	2021年度の健診時の問診において喫煙率は29.6%となり前年比 1.7%、施策開始当初（2015年度）の38%からは8.4%削減となっている。また、問診において喫煙しているがやめたいと回答した人が1.8%から2021年度は2.9%に増えており、禁煙に関する継続的な啓蒙により意識が高まっている。ただし、若年層の高喫煙率の傾向は続いており、若年層への禁煙等、健康意識向上策は強化すべき課題である。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	従業員の8割が営業職ということもあり、感染時に一定期間出社不可となることが生産性低下及び、感染者以外の業務負荷や復帰時の業務集中による長時間労働が発生するため感染症対策が課題となっている。また、コロナウイルスの流行とも合わせ職場内感染や営業停止についても事業を継続していくうえでワクチンの推奨等が不可欠である。
	施策実施結果	予防接種 インフルエンザ：2021年度1,585名、コロナワクチン職域接種（3回目接種まで全て職域接種実施） 発熱時の出社ルールの徹底、テレワークが可能な環境整備
	効果検証結果	インフルエンザ感染者は全国的にも少なかったが、2021年度においては社員の感染報告は0件、社員の家族の感染報告は1件と全員接種の効果が一定数見られた。インフルエンザ感染の職場感染及び営業停止も0件となり過去最低となった。 コロナウイルスについては世間の流行と同様に感染者は発生したが、早期から発熱管理をし濃厚接触を最小限に抑えられたため、2021年度の営業停止は0件であった。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東急不動産株式会社

英文名：TOKYU LAND CORPORATION

■加入保険者：東京西南私鉄連合健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

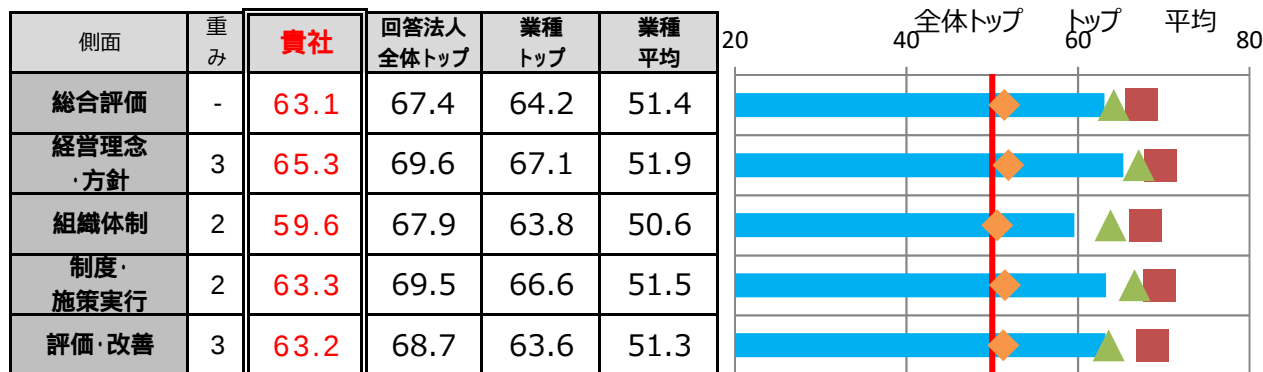
健康経営度評価結果

■総合順位： 101～150位 / 3169 社中

■総合評価： 63.1 ↓1.0 (前回偏差値 64.1)

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

評価の内訳



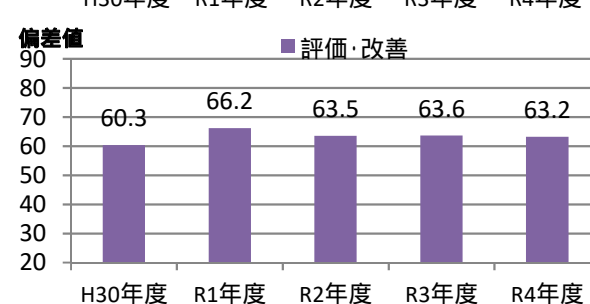
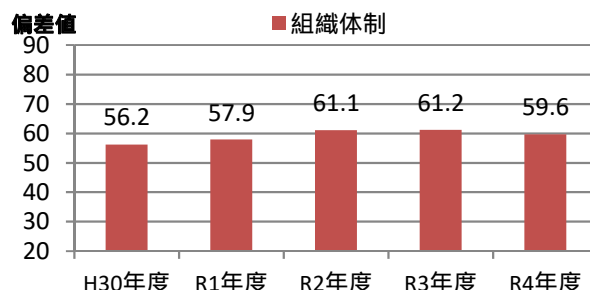
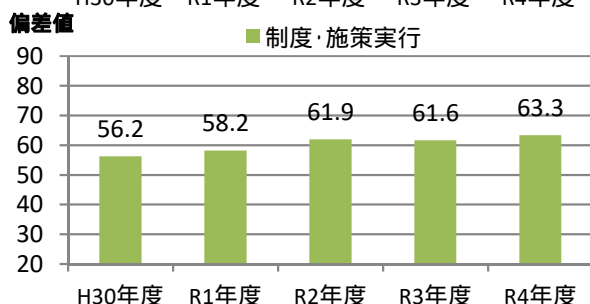
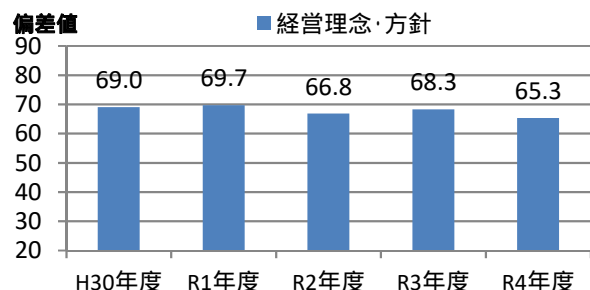
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

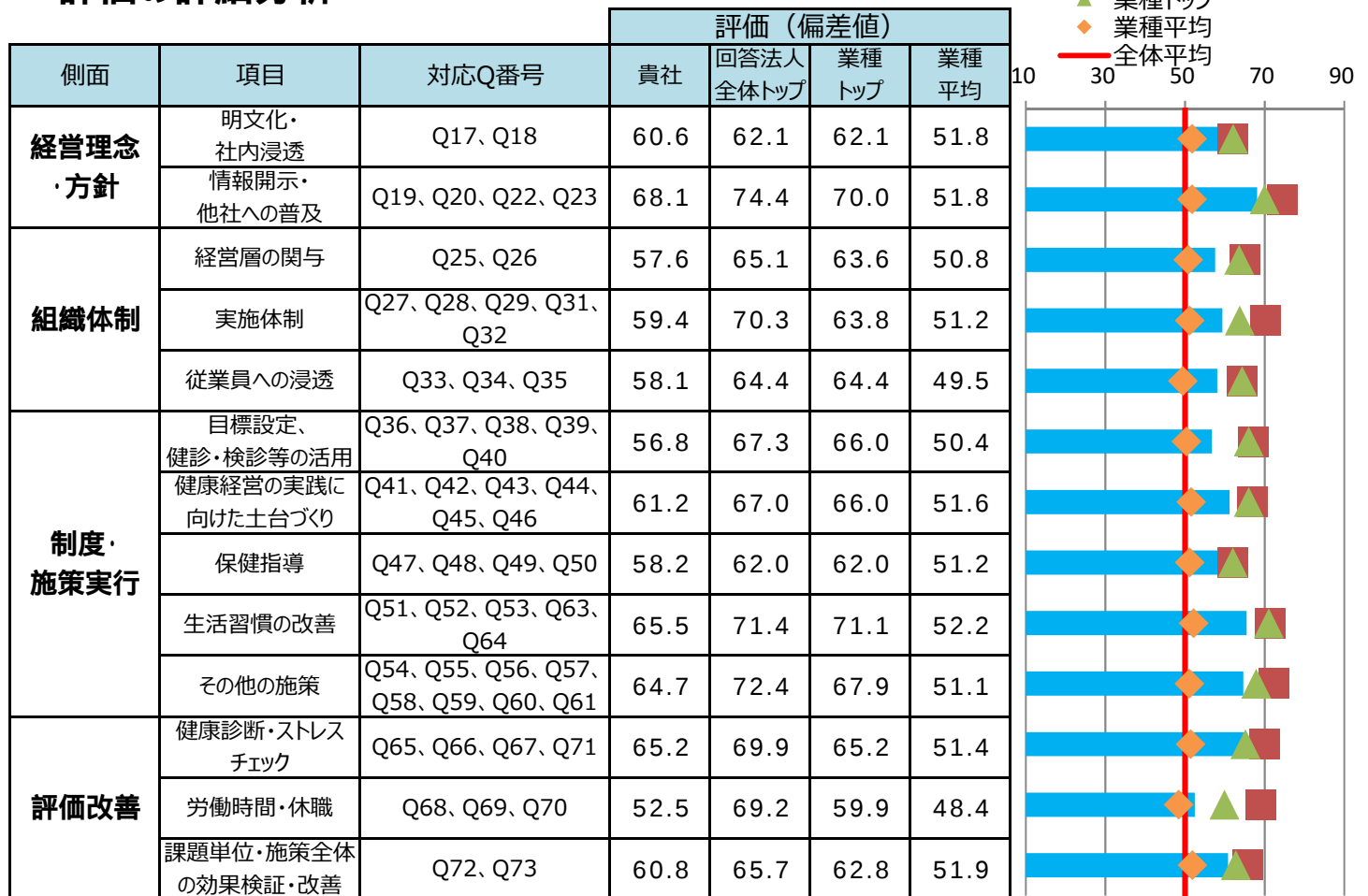
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	151～200位	51～100位	51～100位	1～50位	101～150位
総合評価	60.9	64.0(↑3.1)	63.7(↓0.3)	64.1(↑0.4)	63.1(↓1.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社グループは長期ビジョンを定め、未来志向で「価値を創造し続ける企業グループ」を目指します。そのために従業員が自分たちの会社を好きになり、ロイヤリティを感じることや、多様な価値観を認め合い、新しいことにチャレンジすることが重要と考えている。健康経営では、従業員の心身の健康と活力の維持向上に加え、エンゲージメントを高めることで、持続的な企業価値向上の基盤となることを課題とした。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康維持・向上が期待される。また、施策のつながりを戦略マップに定めることで、施策や指標の理解が深まり、施策のブラッシュアップにつながる。エンゲージメント向上施策と関連付けることで、健康経営と人財開発・組織開発の相乗効果が期待出来る。尚、2025年エンゲージメントレーティング"AA"を目指している。2018年開始当初は"BBB"であったが、直近の2022年6月の結果は、"A"であった。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.tokyu-land.co.jp/company/about/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	挨拶運動、アプリを活用した社員交流、OJTとは別に、他部署の先輩をメンターにする「ナナメンター」制度				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	アプリを利用した食事改善指導を健康イベントの中で行った。イベントにはテナント企業も参加いただいた。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	ウォーキングイベントの開催。2アップ3ダウン運動の周知。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	31.3	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	6.0	%
限定しない	○	全従業員の	5.0	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.5	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.8	50.8	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.1	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.4	50.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.1	52.0	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.5	50.7	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.5	49.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	52.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	67.4	52.4	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	「がん対策推進基本計画（第3期）」で示されている12%を目標としている。また、受動喫煙や3次喫煙被害の観点からも喫煙率の低下は望ましいと考えている。本課題は過年度に引き続き改善に向け取り組んでいる。
	施策実施結果	セミナー実施、禁煙プログラムの外部委託、禁煙外来補助、禁煙補助剤購入補助、特定保健指導との連携、禁煙達成者や非喫煙者へのインセンティブを付与、毎月22日を「禁煙の日」とし、禁煙を啓発
	効果検証結果	2021年度の喫煙率は16.1%と前年度比0.3%減であった。禁煙達成者は28.4%と前年度より1.8%増加した。また禁煙希望者は2.8%おり、前年度より0.4%増加している。施策の効果は出ており、以降も現在の取り組みを継続する。希望者にはピンポイントで禁煙プログラムへの参加を促す。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	本社移転時のアンケートで生産性の低下の要因に「業務時間中の眠気」が挙げられた。生産性の低下予防だけでなく、精神疾患の予防にもなるので、過年度に引き続き取り組んでいる。
	施策実施結果	睡眠セミナーの実施。 過重労働抑制による睡眠時間の確保。 「中抜け勤務」認め、在宅勤務中でも仮眠を可能とした。
	効果検証結果	健康診断時の問診で睡眠について90.4%がポジティブな回答をしている。ストレスチェック集団分析で、睡眠の状態も関与すると考えられる「抑うつ感」が89、「疲労感」が87と全国平均よりも良好であった。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大東建託株式会社

英文名：Daito Trust Construction Co.,Ltd.

■加入保険者：大東建託健康保険組合

上場

■所属業種：不動産業

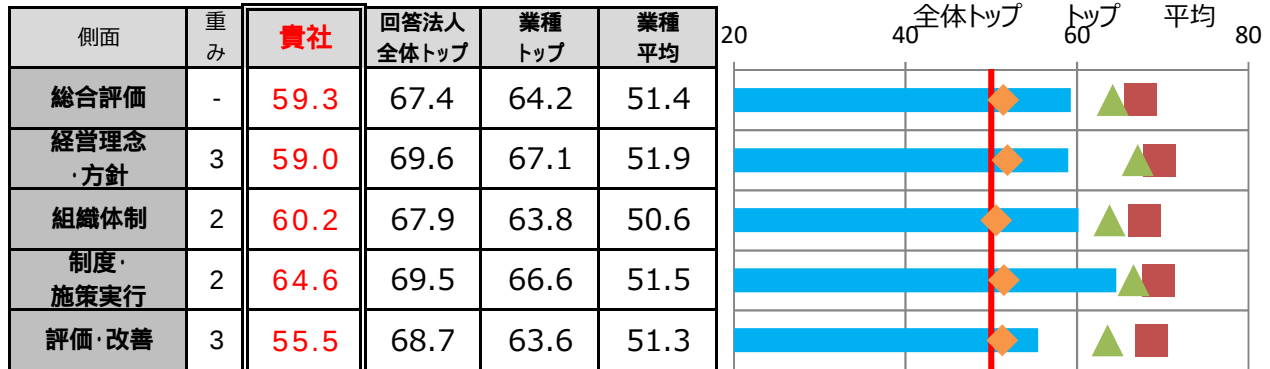
健康経営度評価結果

■総合順位： 601～650位 / 3169 社中

■総合評価： 59.3 ↓2.1 (前回偏差値 61.4)

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

評価の内訳



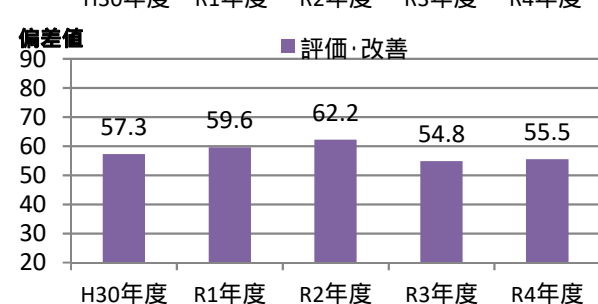
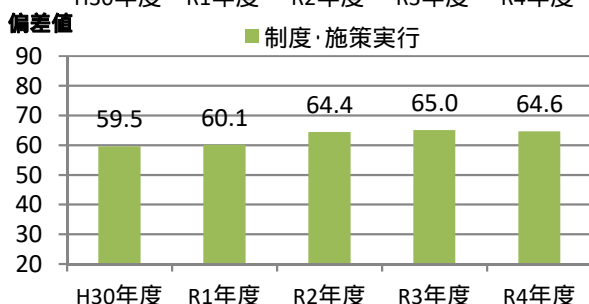
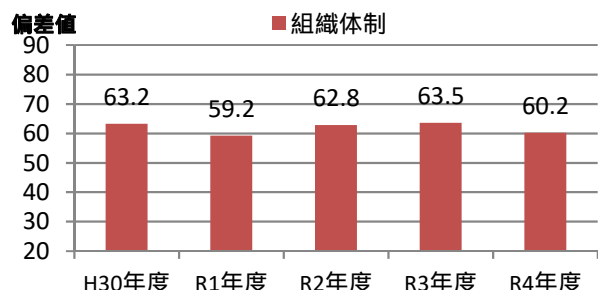
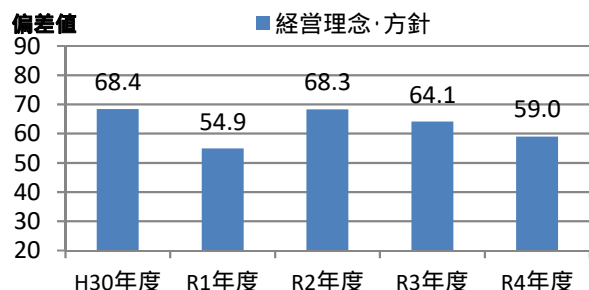
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

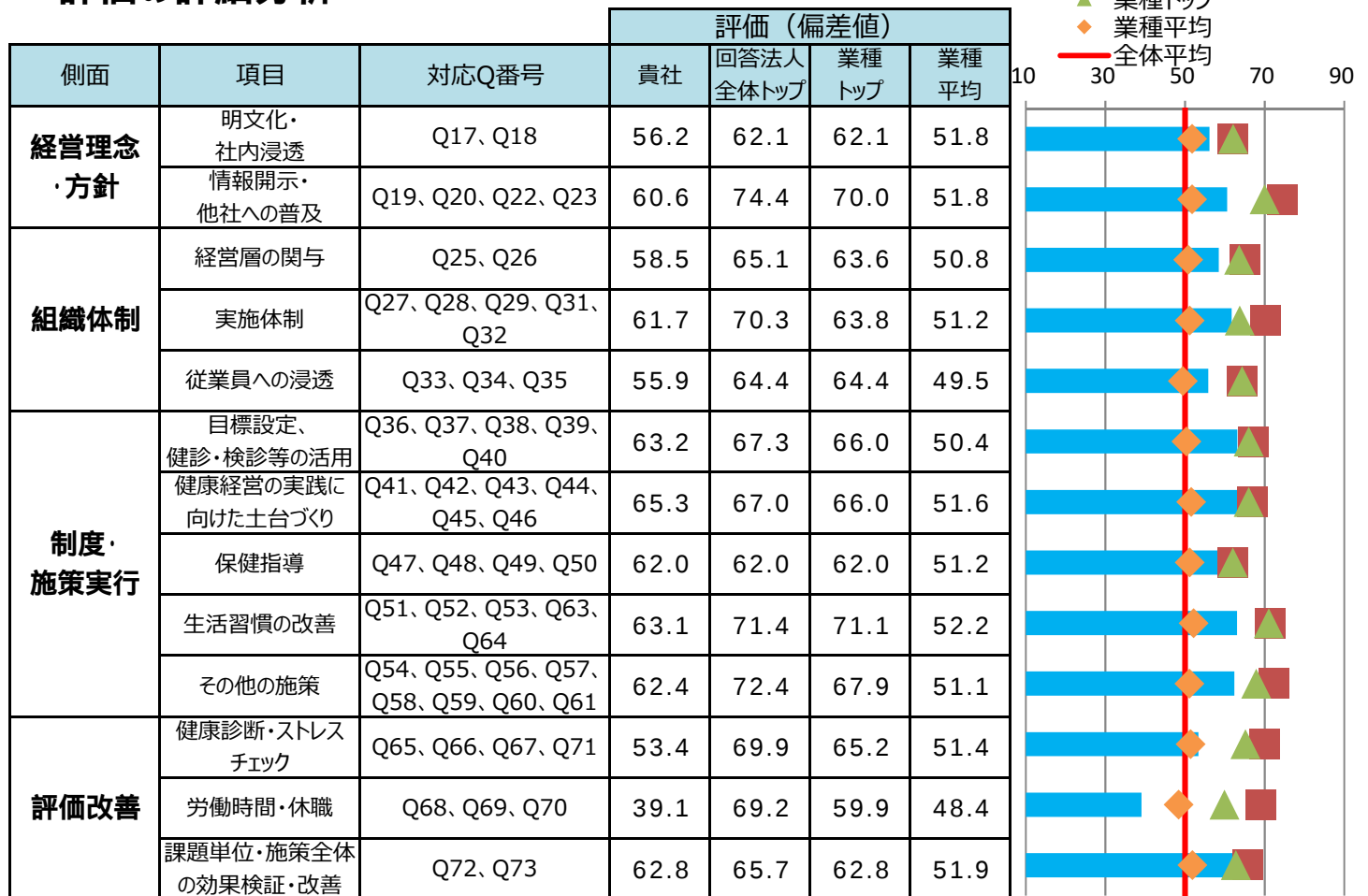
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	101～150位	501～550位	1～50位	251～300位	601～650位
総合評価	62.5	58.2(↓4.3)	64.6(↑6.4)	61.4(↓3.2)	59.3(↓2.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 新型コロナウイルス感染症の流行により新しい働き方が求められ、従業員の高齢化によるパフォーマンスの低下も懸念される中で、高い労働生産性を維持しつつ、従業員に健康で長く働いてもらうことの実現が、事業活動を推進する上で大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康を維持し、生産性高くいきいきと働き続けられることを期待する。具体的にはアブセンティズムやプレゼンティズムの低減、ワークエンゲージメントの向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.kentaku.co.jp/corporate/csr/torikumi/kenkou.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	リレー形式の自己紹介や各部署の取組紹介等の発信を通して、社員同士のつながりの場を提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	朝食フォトコンテストの実施。管理栄養士から朝食内容の助言が貰え、会社独自のポイントも付与される。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.7	%

- 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	朝のラジオ体操				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	14.7	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	17.4	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.0	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.3	50.8	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.8	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.9	50.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.6	52.0	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.3	50.7	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.5	49.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.9	52.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	52.8	52.4	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	2020年度の定期健康診断の問診にて、朝食欠食率が42.4%と全国平均と比較して非常に高く、運動習慣のある人は23.5%で少ないという結果がみられた。肥満率も全社的に高いことから、従業員が健康でいきいきと働き続けることができるよう、生活習慣病予防のための生活習慣改善が必要である。
	施策実施結果	食事に関しては、朝食への関心を高め行動変容を促すことを目的に朝食フォトコンテストを実施したところ、100を超える応募あり。運動に関しては、エクササイズ動画視聴や歩数記録が可能な健康増進アプリを導入。
効果 検証 ②	効果検証結果	2021年度の定期健康診断の問診では、朝食欠食率は40.7%、運動習慣のある人は24.6%であった。理想とする大きな改善は認められなかったため、現状の原因分析を目的に食事と運動習慣に関するアンケートを実施し、より効果的なアプローチ方法を検討中である。
	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナウイルス感染流行の長期化に伴い、従業員や家族・顧客様の感染予防と社内外での新型コロナウイルス蔓延防止に取り組み、経済活動を維持することが必要であった。また、当社の特徴として、肥満者や基礎疾患を有する従業員が多いことから、重症化リスクを懸念し、感染予防は重要課題であった。
効果 検証 ②	施策実施結果	新型コロナウイルス対策本部を中心とした感染者発生状況管理に加え、従業員とその家族・取引先を対象として、延べ45日、延べ17,435人に職域接種を実施した。
	効果検証結果	オミクロン株等の流行による国内の感染者数増加に伴い、従業員の感染者数も一時的に増加したが、新型コロナウイルス対策本部を中心とした職域接種を含む感染対策により、事業場閉鎖に至らず事業継続することができている。あわせて、インフルエンザの感染者数も大幅に減少している。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本駐車場開発株式会社

英文名：NIPPON PARKING DEVELOPMENT Co.,Ltd.

■加入保険者：東京不動産健康保険組合

上場

■所属業種：不動産業

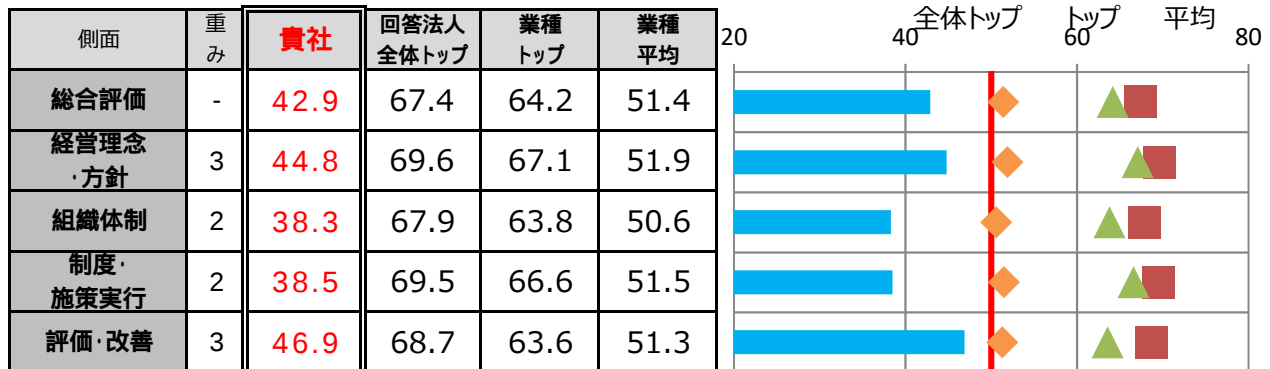
健康経営度評価結果

■総合順位： 2451～2500位 / 3169 社中

■総合評価： 42.9 ↓0.3 (前回偏差値 43.2)

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

評価の内訳



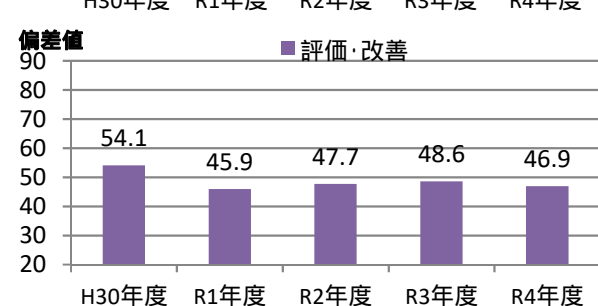
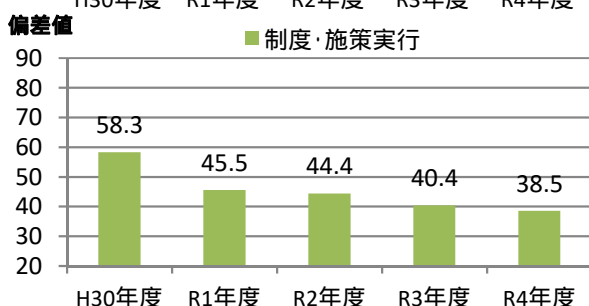
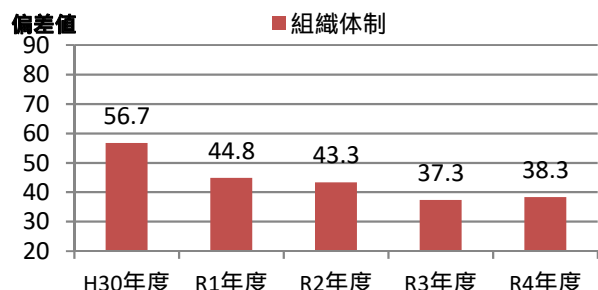
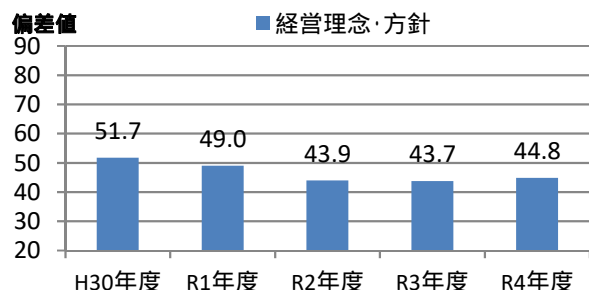
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

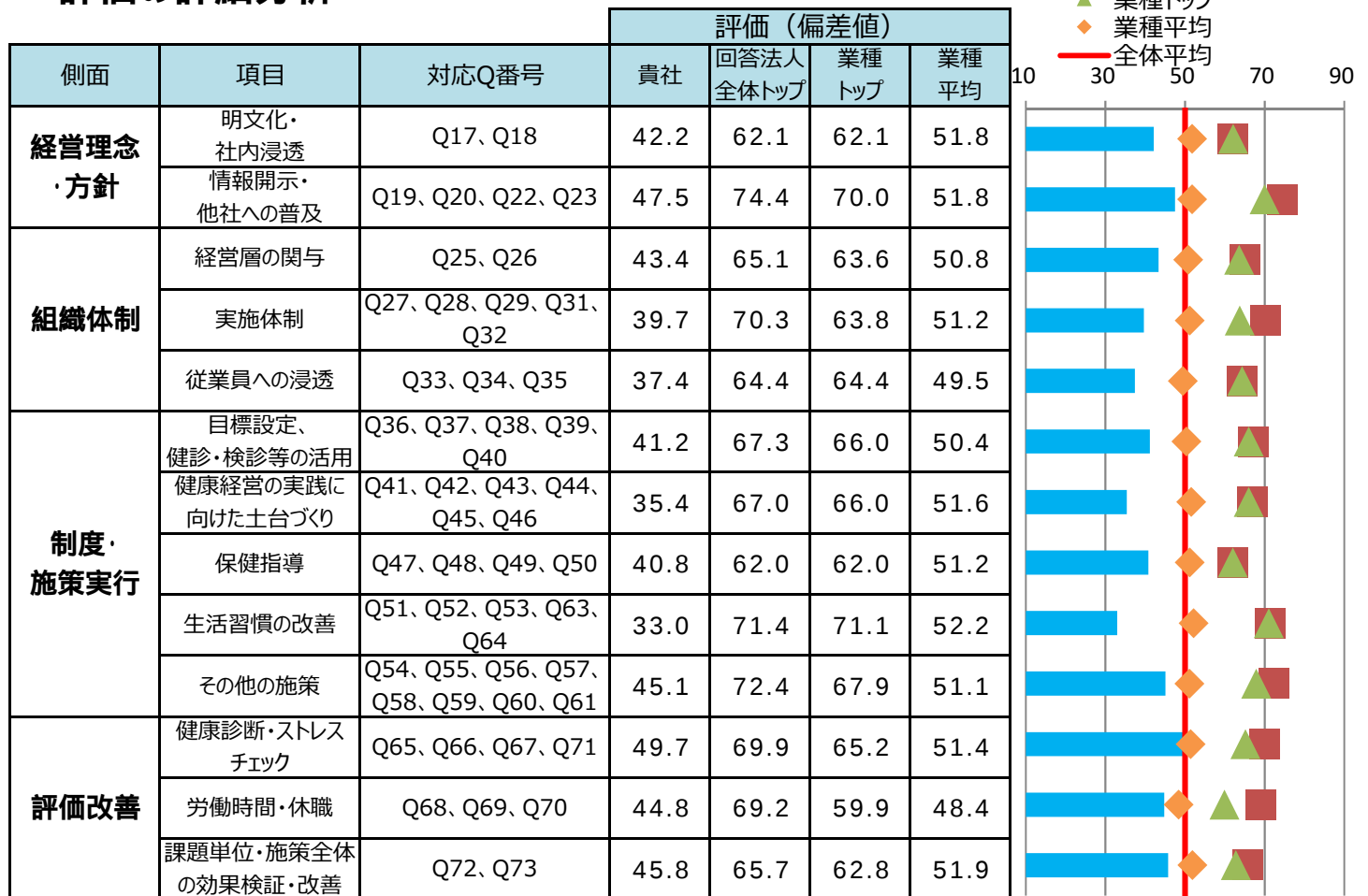
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	551～600位	1501～1550位	1751～1800位	2201～2250位	2451～2500位
総合評価	55.2	46.5(↓8.7)	45.0(↓1.5)	43.2(↓1.8)	42.9(↓0.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 「ハッピートライアングル」の企業理念のもと、三方一両得となる事業を実践し成長すべく、それらを支える人材の育成において、モチベーションを高めながら、社員のチャレンジを促進する企業風土の醸成。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の安全安心を確保しながら、新しい生活様式や働き方の変化に対応しながら、働き続けたいと感じられることを期待、3年離職率を低下させ、活発な会社組成を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	コロナ感染対策を兼ね、パーテーションの設置、一定の距離の確保、消毒、検温の実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	20.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

- 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	日本水産と合同開催「カラダ改善コンテスト」を開催、ウォーキングイベント、セミナー等を開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.2	%

- 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	MARUNOUCHI Bike&Runを通して、ランナーと自転車ツーキニストをサポートしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	37.8	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.9	50.8	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.7	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.5	50.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.0	52.0	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	37.8	50.7	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	39.7	49.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.4	52.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.2	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	33.4	52.4	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	生活習慣病等の疾病リスクを共有しながら、日常生活習慣の改善による予防を図る
	施策実施 結果	からだコンテストを実施、大手水産メーカーの協賛によるイベントを実施、約100人が参加した
	効果検証 結果	生活習慣の改善による生活習慣病予防に対する啓蒙に役立った
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	・新型コロナウイルス感染症対策において、基本的な取り組み(検温、消毒、マスクの着用、リモートワーク推奨等)の継続を徹底する ・インフルエンザ予防接種において、産業医の協力による職域接種の実施を図る
	施策実施 結果	・従業員全体の徹底した感染予防対策の実施により、感染者の発生を防いでいる ・東京、名古屋、大阪支社で職域接種を実施
	効果検証 結果	・新型コロナウイルス感染症対策の重要性を共有しながら、基本的感染症対策の継続した取り組み継続中 ・インフルエンザ予防接種における職域接種の実施を拡大実施に向けた取り組みの重要性を認識出来た

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大英産業株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会福岡支部

非上場

■所属業種：不動産業

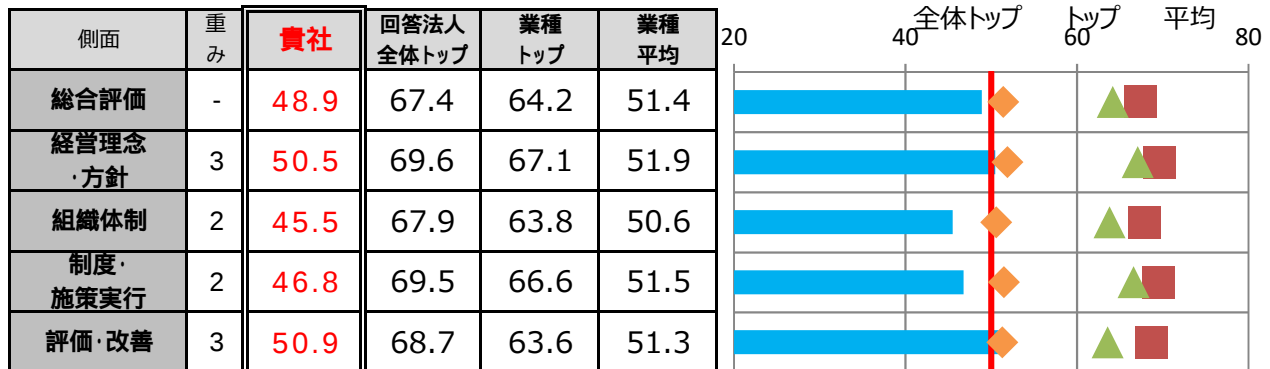
健康経営度評価結果

■総合順位： 1801～1850位 / 3169 社中

■総合評価： 48.9 ↑1.4 (前回偏差値 47.5)

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

評価の内訳



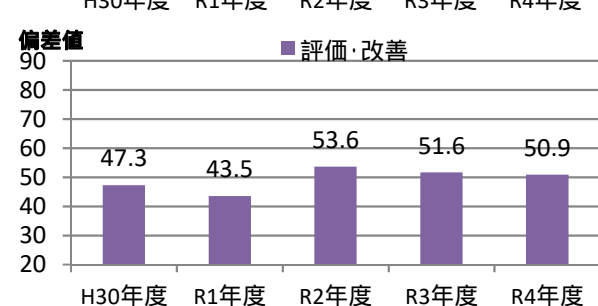
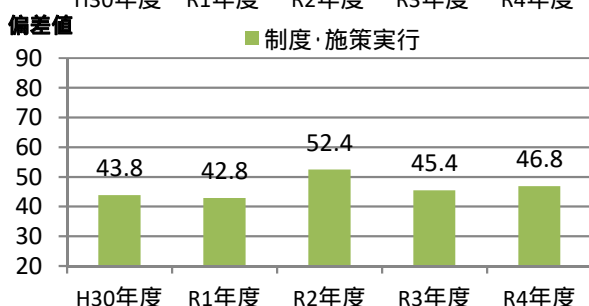
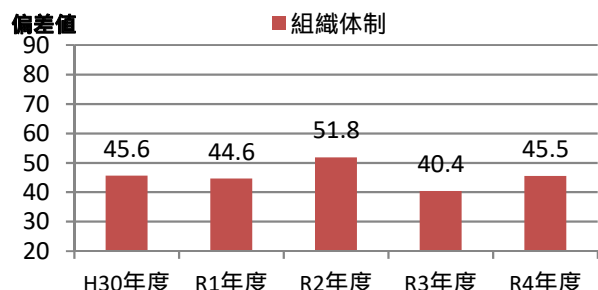
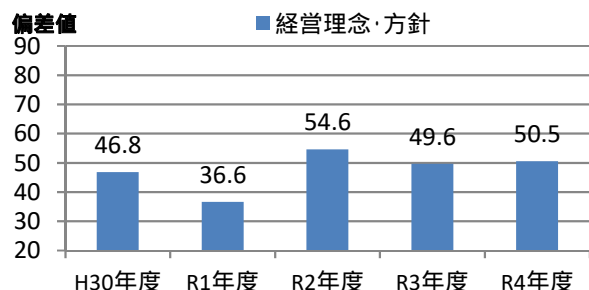
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

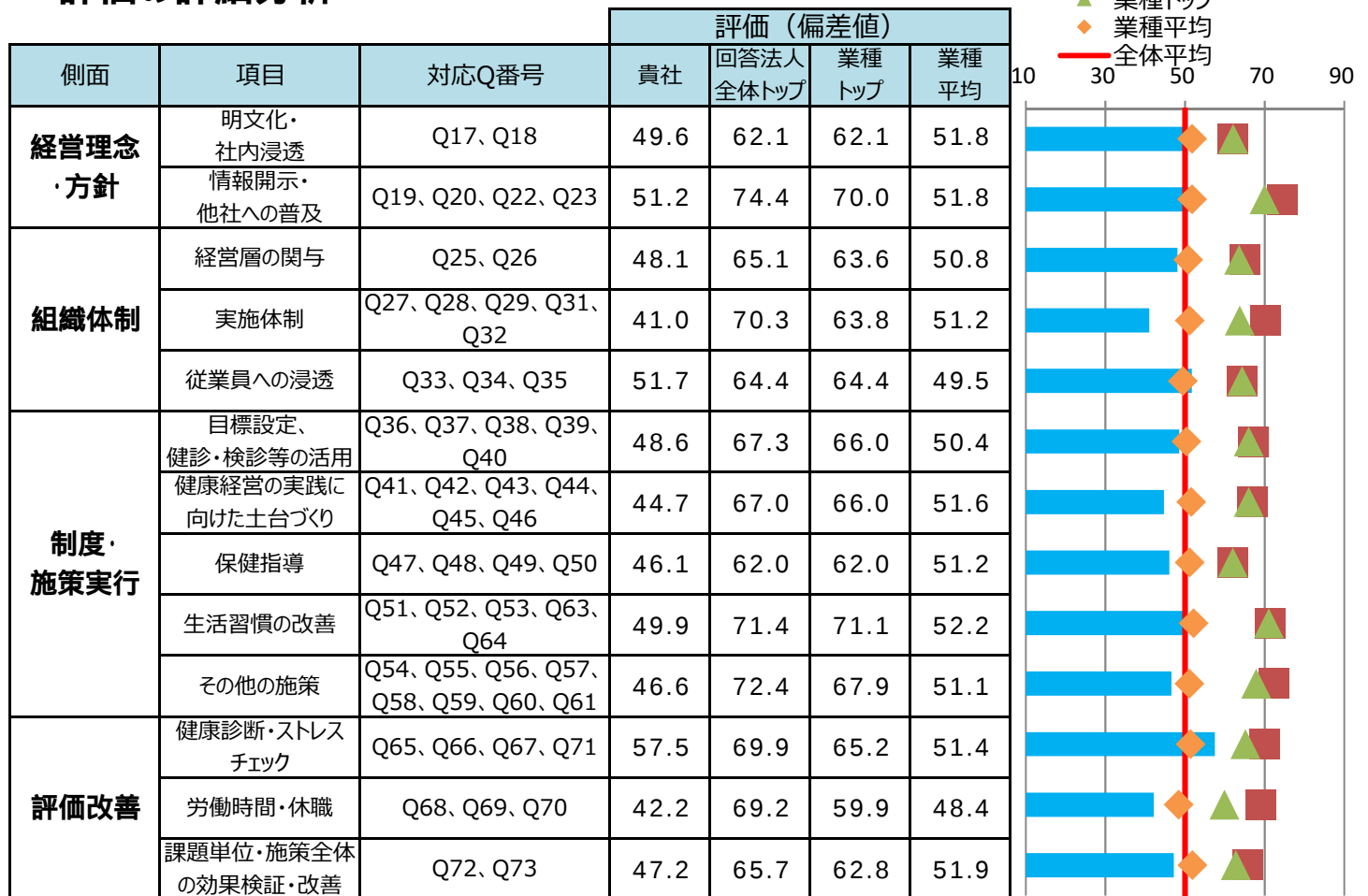
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1201～1250位	1801～1850位	1051～1100位	1851～1900位	1801～1850位
総合評価	45.8	41.5(↓4.3)	53.3(↑11.8)	47.5(↓5.8)	48.9(↑1.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 健康経営を企業価値向上の重点施策の一つとしたい。健康で明るく元気な従業員がステークホルダーと接することが、企業価値を向上させ、事業推進に有利に働くと考える。
健康経営の実施により期待する効果	売上向上や情報取得等の事業推進 従業員の定着や新規採用率向上 社員満足度の向上

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	45.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.8	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-----	---

- コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ				
取組内容	出張子供大工：幼稚園や特別支援学校などへ建築端材を持って行き、子供と共にイス等をDIYする活動				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	61.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.5	%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	カロリー把握アプリの紹介				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	ラジオ体操の実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	60.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	5.8	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.9	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.9	50.8	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.6	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.8	50.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.6	52.0	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.3	50.7	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.6	49.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.5	52.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.2	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	58.3	52.4	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	運動習慣を身に付けることが生活習慣病等の予防につながる。
	施策実施 結果	1．ラジオ体操の実施促進 2．スポーツイベントの周知および参加促進 3．スポーツジムとの提携 及び周知 4．サークル活動促進
	効果検証 結果	■運動習慣率 2019年→19.6% 2020年→21.3% 2021年→18.1% 結果は出ていないが、サークル活動等の参加者が増えつつある
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	感染症を予防することで、業務停滞を防ぐ
	施策実施 結果	インフルエンザ予防支援として、会社にて集団接種の機会と費用負担を実施した。 コロナワクチンについては、接種日を有休扱いにした。
	効果検証 結果	インフルエンザについては90%以上の社員が接種、流行を防止できた。 コロナに関しては効果検証策の検討中。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：野村不動産ホールディングス株式会社

英文名：Nomura Real Estate Holdings, Inc.

■加入保険者：野村証券健康保険組合

上場

■所属業種：不動産業

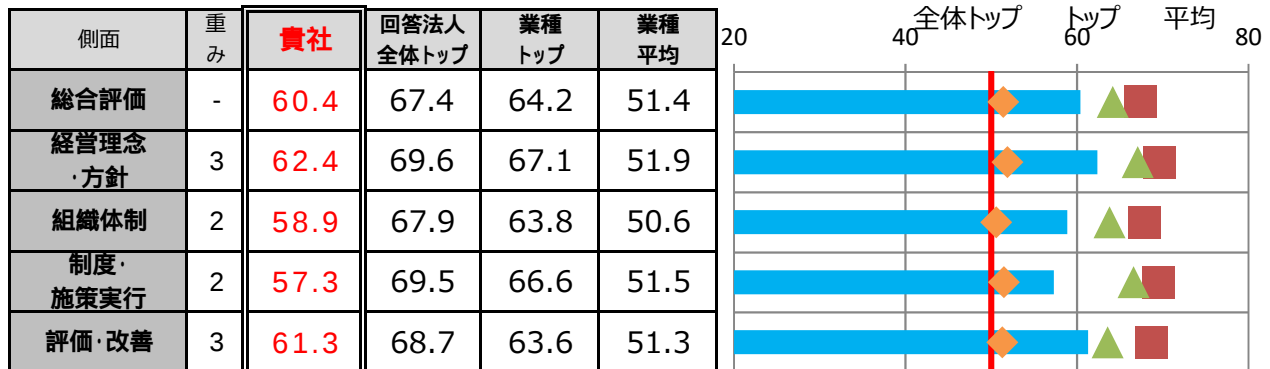
健康経営度評価結果

■総合順位： 501～550位 / 3169 社中

■総合評価： 60.4 ↓1.6 (前回偏差値 62.0)

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

評価の内訳



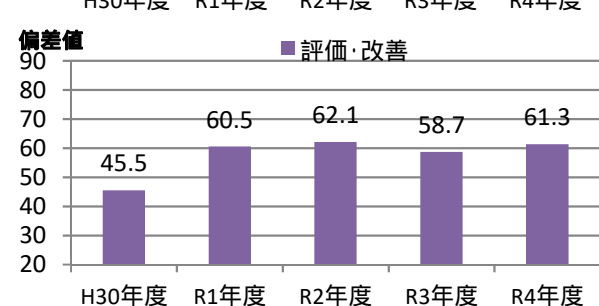
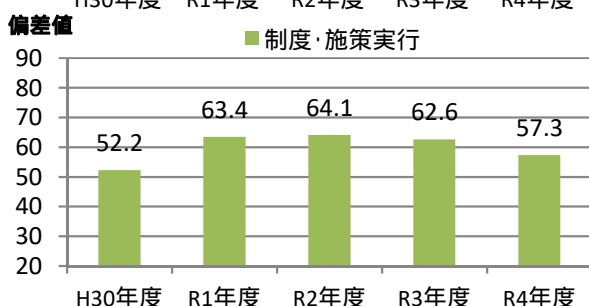
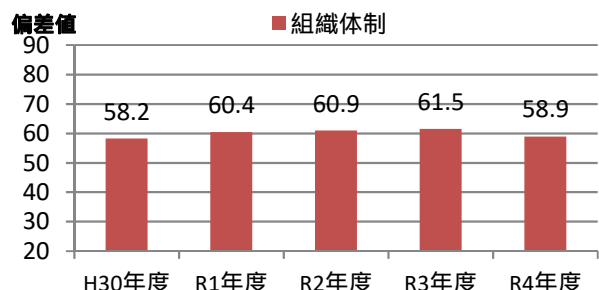
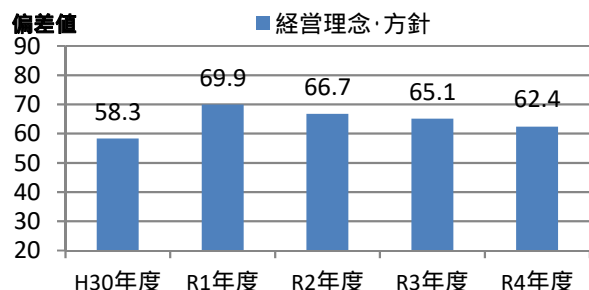
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

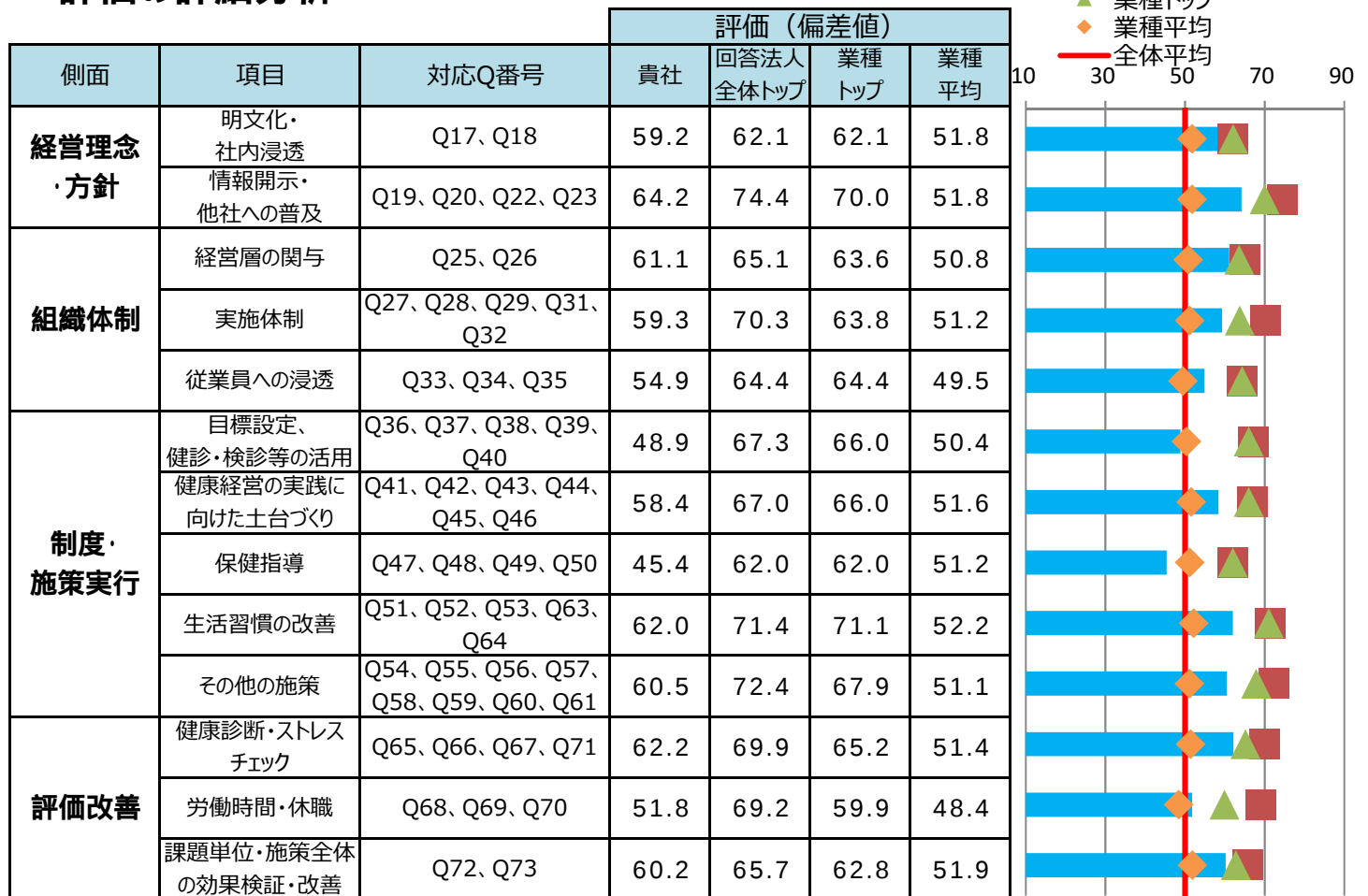
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	701～750位	51～100位	51～100位	151～200位	501～550位
総合評価	53.9	63.9(↑10.0)	63.6(↓0.3)	62.0(↓1.6)	60.4(↓1.6)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 野村不動産グループ行動指針「私たちが大切にすること」の「活き活きと働く、ウェルネスの実現」をするため、ウェルネス経営を構成する「ウェルネス（心身の健康状態の向上）」「働き方改革（生産性と働き甲斐の向上）」「ダイバーシティ＆インクルージョン（多様な価値観の活用）」を課題とする。
健康経営の実施により期待する効果	社員の幸せと企業成長を実現することをウェルネス経営の目指すべき姿とし、プレゼンティーズム改善率を2022年度30%としている。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	25	回	24	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	105	回	11	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	社員の「ウェルネス」と「成長支援」の実現を目的として1on1ミーティングを実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	84.0	%

- 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	季節の野菜をテーマにしたクイズイベントや管理栄養士によるセミナーを実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.4	%

- 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	社員や家族のスポーツクラブ利用料を補助することで継続した運動機会の提供を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	22.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	19.9	%
管理職限定	○	全管理職の	6.3	%
限定しない		全従業員の		%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.5	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.6	50.8	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.7	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.8	50.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.3	52.0	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.8	50.7	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.0	49.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.2	52.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.3	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	63.2	52.4	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	生活習慣リスクと有所見の関係をクロス分析したところ、生活習慣リスク要因（運動・食事・睡眠・喫煙・飲酒）が増えるほど健診有所見率が高まる傾向が見受けられ、生活習慣リスク要因を改善することが健康の維持増進のため重要だということが分かった。生活習慣を改善してリスク要因（2018年2.89個）を減少させていくことが課題となる。
	施策実施結果	・スポーツクラブ利用料を補助（2021年度会員数391名） ・生活習慣病に関するe-ラーニング（実施率95.6%）。 ・セミナーやイベントを複数回実施。参加した69.4%の社員に意識変容がみられた。
	効果検証結果	生活習慣リスク個数については2018年から2012年の期間においてスコアが改善（2.89個→2.67個）。2021年度より開始した全従業員を対象にしたアンケートの分析より生活習慣と生産性に相関関係みられることから、2018年度から2022年度においても生産性が向上していると推測できる。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	2017年度より、平均総労働時間2100H/年、最長労働時間2300H/年という指標を設け働き方改革を推進している。 また、健康障害リスクが高まるとされる時間外労働45Hを超過する社員が依然として存在しており、労働時間をより適正化していくことが必要と認識している。
	施策実施結果	・有給休暇12日取得目標を設定（達成率66.1%） ・労務に関するe-ラーニング（実施率95.2%） ・取締役会及び執行役員会にて労務状況共有、経営層が把握した上で各役員が管掌部門に働きかけを行った。
	効果検証結果	時間外労働45H超過者数は2020年1248回→2021年1041回と改善傾向にある。平均総労働時間は2126時間と目標未達ではあるが、非管理監督者については2108時間と目標値に近い数値であった。管理監督者に負荷がかかっていることが推測されるため改善策を検討する。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三重交通グループホールディングス株式会社

英文名：Mie Kotsu Group Holdings, Inc

■加入保険者：三重交通健康保険組合

上場

■所属業種：不動産業

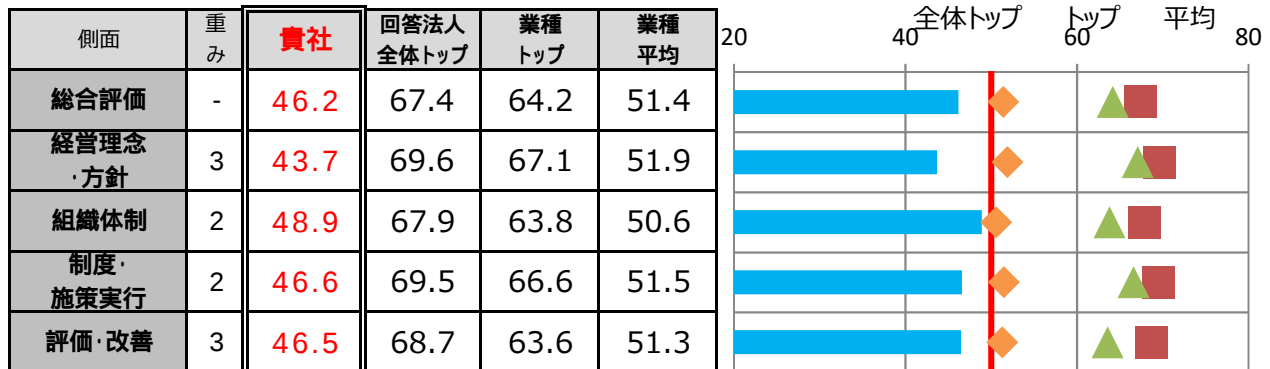
健康経営度評価結果

■総合順位： 2101～2150位 / 3169 社中

■総合評価： 46.2 (前回偏差値 -)

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

評価の内訳



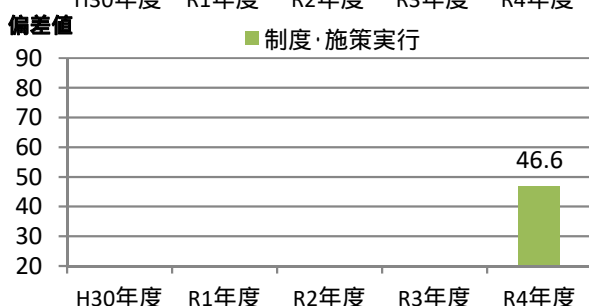
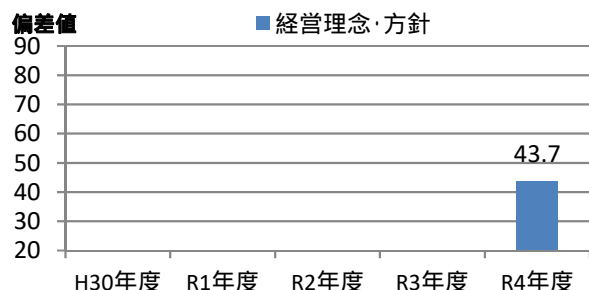
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

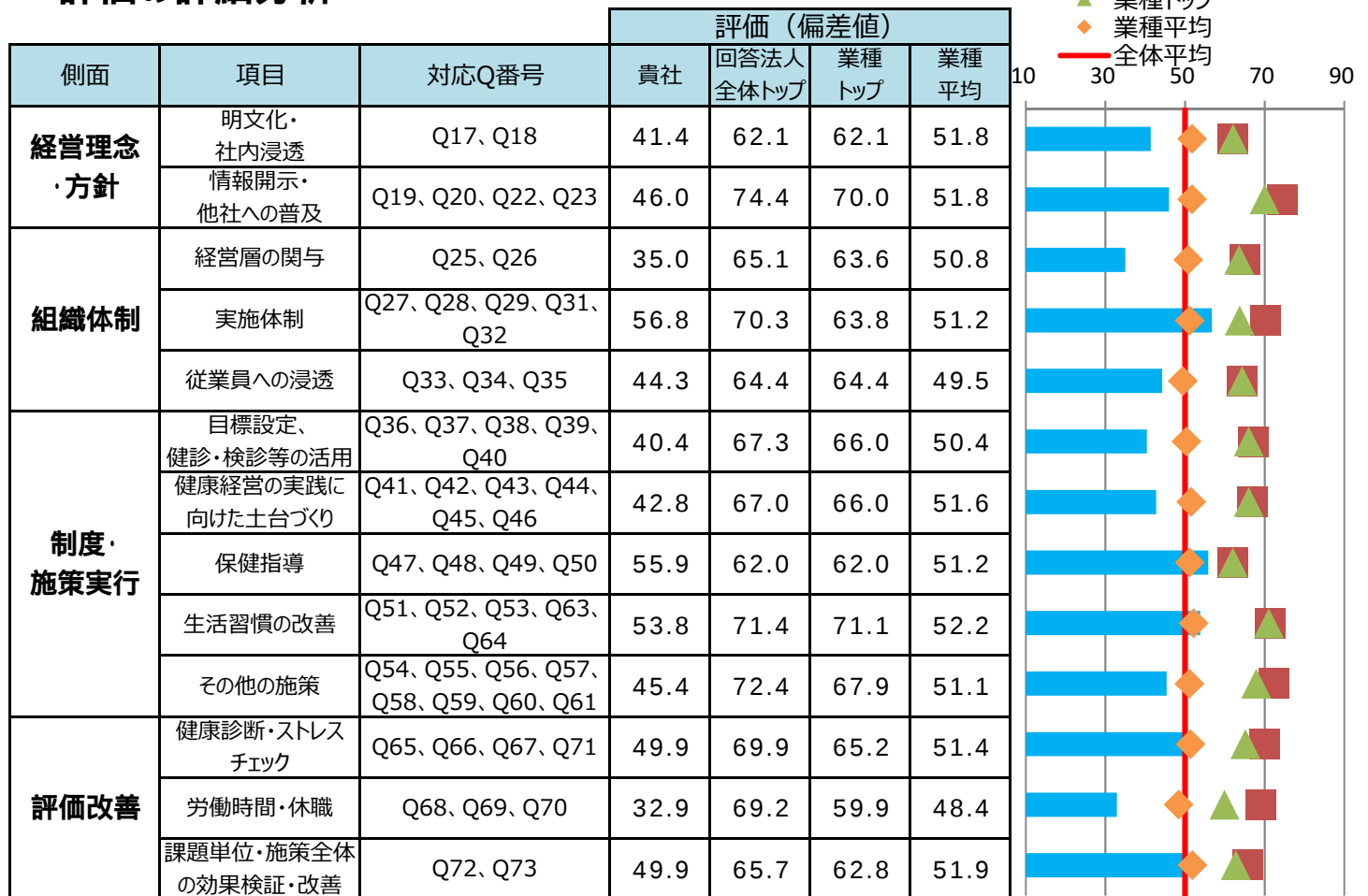
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2101～2150位
総合評価	-	-	-	-	46.2(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 地域の公共交通、不動産、流通、レジャー・サービス業を担う当社においては、お客様にとって安心・安全なサービスを提供することが使命であり、その実現のためには、従業員が健康な状態で働ける体制・環境を整えることが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康を保持・増進しながら働き続けられることを期待している。具体的な指標として、さまざまな病気の原因となる「喫煙率」の低下を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://holdings.sanco.co.jp/sustainability/social/social_activity05/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	1.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.1	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	健保連三重連合会と健康保険組合が共同で「歩こう会」を開催し、社員や家族の交流の場を提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	78.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.0	%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	「サントリープラス」のアプリを提供し、食生活の改善に向けた日々の行動の見直しを促している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	9.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	62.1	%

- 運動習慣定着

取組概要	心身の健康増進を目的とした旅行（ヘルスツーリズム）を開催し、運動の習慣付けを指導				
取組内容	健保連三重連合会と健康保険組合共同主催の「歩こう会」にて、健康保険組合より参加費用補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	78.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.0	%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.0	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.9	50.8	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.2	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.6	50.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.6	52.0	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	31.3	50.7	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	34.2	49.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.7	52.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.6	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	51.4	52.4	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2020年度の健康診断結果では、「喫煙習慣がある」と回答した社員が29.8%であった。当社従業員の喫煙率は国の統計と比較して高く、喫煙により発症リスクの高まるがん・心筋梗塞・脳梗塞の医療費も高い傾向にあるため、喫煙率を改善する必要がある。
	施策実施結果	当社健康保険組合の加入者及び扶養家族が無料で利用可能な「卒煙サポート」アプリを提供し、社内メール及び掲示版での利用案内をおこなった。2021年度は21名が参加し、うち16名が卒煙に成功した。
効果 検証 ②	効果検証結果	2021年度の健康診断結果では、「喫煙習慣がある」と回答した社員の割合は27.9%まで下がった。
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	2020年度の健康診断結果では、「歩行又は身体活動の習慣がある」と回答した社員が19.3%であった。運転、デスクワーク等により、勤務中長時間座り続けることは、筋肉の代謝や血行不良を招き、肥満、糖尿病、がん、脳血管疾患、認知症などのリスクが高まる。健康に働き続けるためには、歩行や身体活動を普段の生活で習慣づけることが課題である。
効果 検証 ②	施策実施結果	健保連三重連合会と健康保険組合が共同で「歩こう会」を実施したところ、2021年度は17名の参加があった（2020年度はコロナにより中止）。
	効果検証結果	2021年度の健康診断結果では、「歩行又は身体活動の習慣がある」と回答した社員の割合が20.7%に上昇した。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社 J P M C

英文名: Japan Property Management Center Co., Ltd

■加入保険者: 東京不動産業健康保険組合

上場

■所属業種: 不動産業

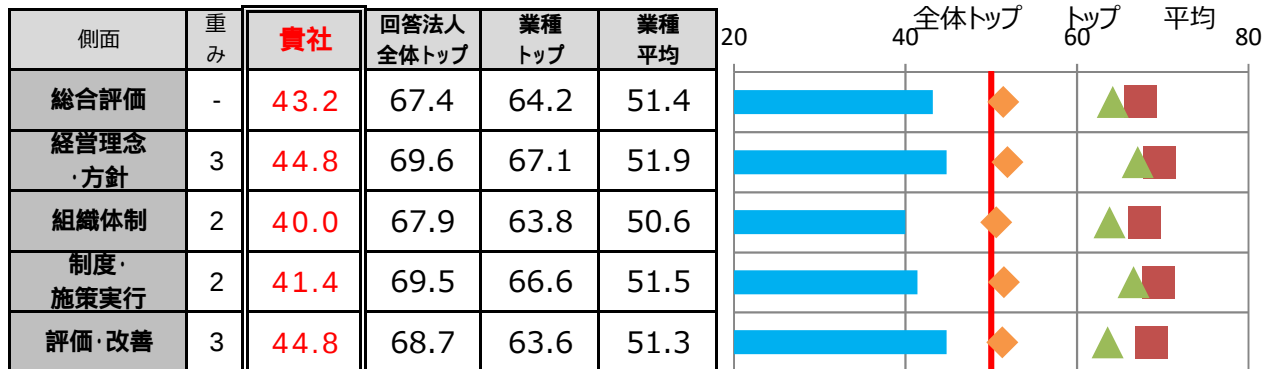
健康経営度評価結果

■総合順位: 2451~2500位 / 3169 社中

■総合評価: 43.2 ↑3.3 (前回偏差値 39.9)

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

評価の内訳



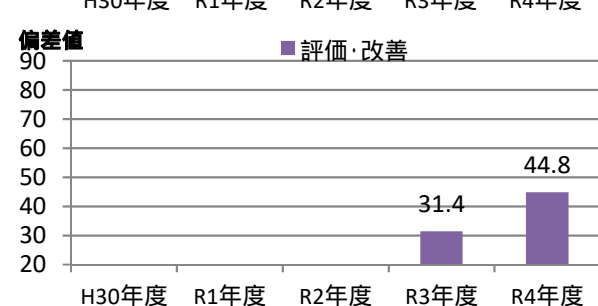
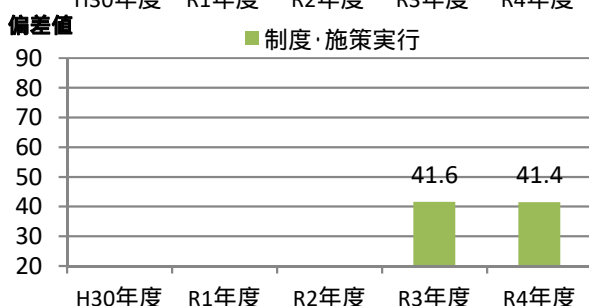
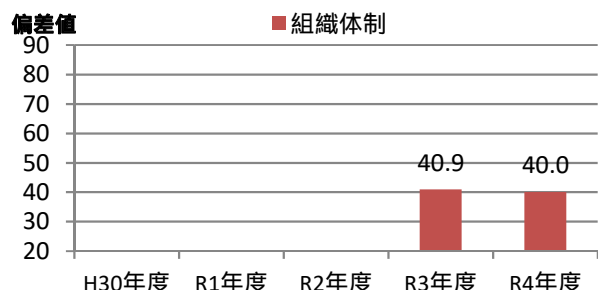
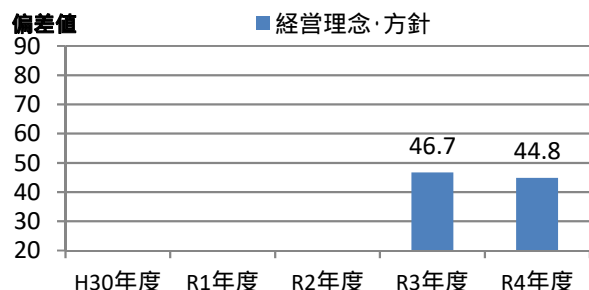
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

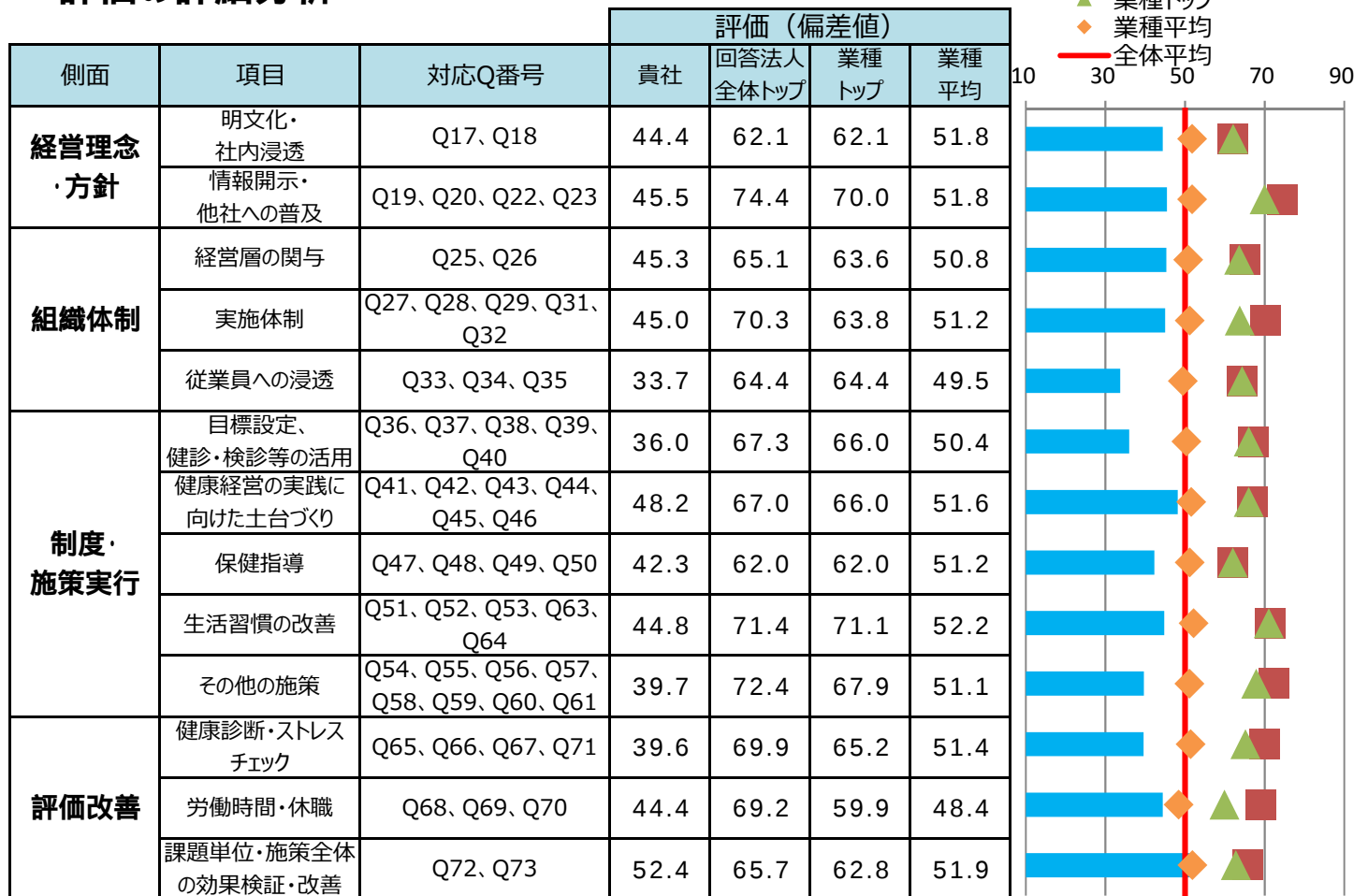
評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	2401~2450位	2451~2500位
総合評価	-	-	-	39.9(-)	43.2(↑3.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 人材の定着や労働力の確保。より多様な人材に長期的に当社で勤務いただくことで、事業の安定化、ノウハウの構築の部分で従業員の能力を最大限発揮し、中長期的な企業価値の向上を目指す。
健康経営の実施により期待する効果	人材の定着、労働力の確保。多様な人材が最大限能力を発揮することで、中長期的な企業価値の向上につながる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.kprt.jp/contents/health/list.asp

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	12	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	フリーアドレスにより感染対策、社内コミュニケーション活性化、業務内容に合わせた働き方が可能になった。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

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

- 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	福利厚生倶楽部に加入しており、利用補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	88.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	35.0	%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	38.3	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	42.2	50.8	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	25.6	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.4	50.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.3	52.0	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.3	50.7	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.4	49.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.6	52.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.1	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	52.5	52.4	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	月間の平均残業時間が20時間を超えている点。
	施策実施 結果	オフィスを19時施錠、在宅勤務時も残業は最大1時間とした。月間の個人の残業時間をモニタリングし上長に通知。ダッシュボードでいつでも確認ができるようにした。
	効果検証 結果	残業代の抑制につながるとともに、2020年は平均27時間だった月間の残業時間が2021年度は平均18時間に減少した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	事業継続のための新型コロナウイルス感染予防策の徹底。
	施策実施 結果	テレワークの導入、ワクチン接種の推奨と職域接種の実施、毎月のPCR検査の実施、会食前の抗原検査実施。
	効果検証 結果	リモートでのミーティング・商談の実現により、コストが削減された。ワクチン接種率が向上し、接種証明書を発行・携帯することで営業活動を円滑に行うことが可能になった。毎月のPCR検査実施により安心して業務に従事できるようになった。抗原検査実施により、会食での感染を防止した。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東急不動産ホールディングス株式会社

英文名：Tokyu Fudosan Holdings Corporation

■加入保険者：東京西南私鉄連合健康保険組合

上場

■所属業種：不動産業

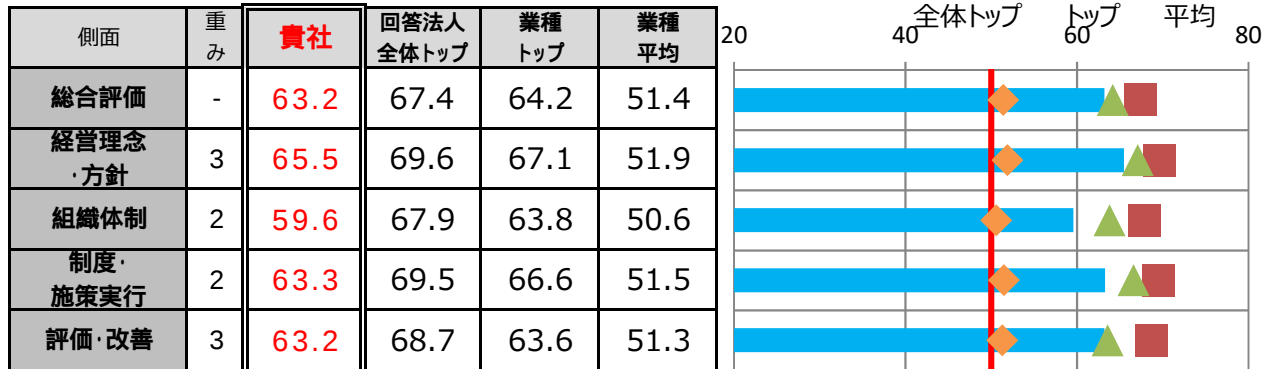
健康経営度評価結果

■総合順位： 101～150位 / 3169 社中

■総合評価： 63.2 ↓0.9 (前回偏差値 64.1)

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

評価の内訳



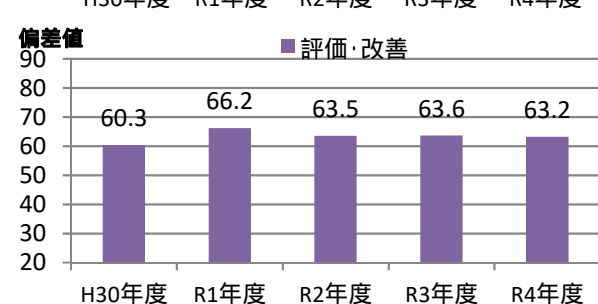
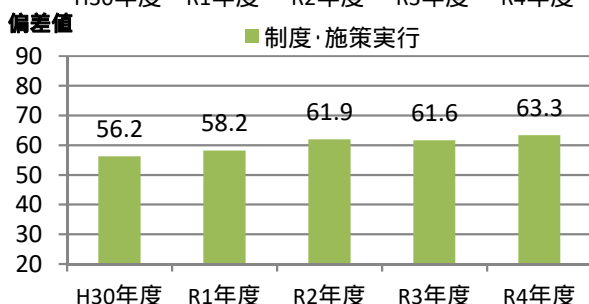
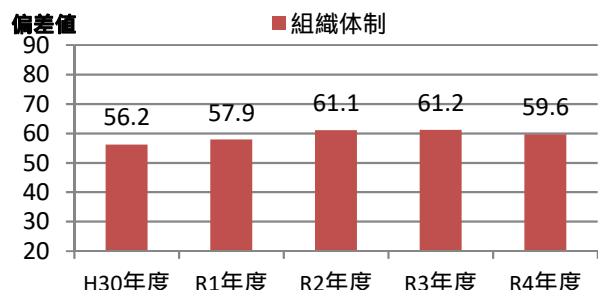
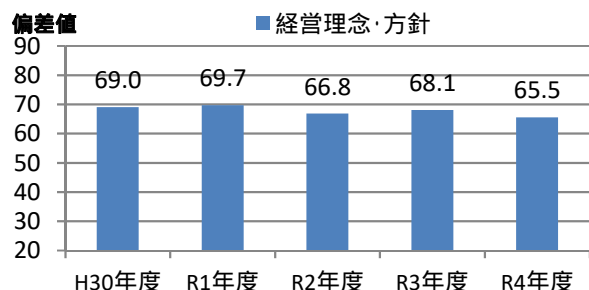
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

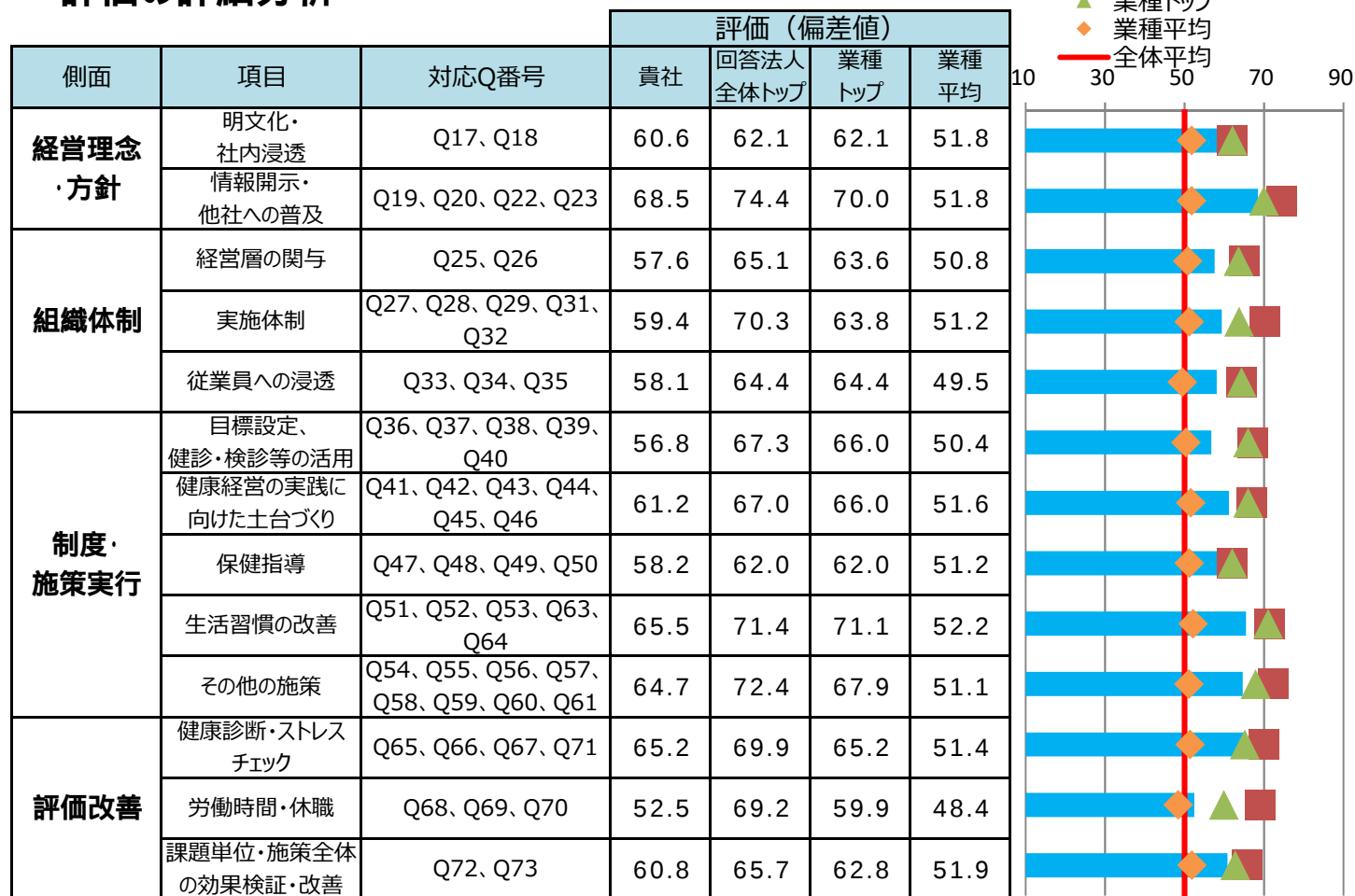
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	151～200位	51～100位	51～100位	1～50位	101～150位
総合評価	60.9	64.0(↑3.1)	63.7(↓0.3)	64.1(↑0.4)	63.2(↓0.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社グループは長期ビジョンを定め、未来志向で「価値を創造し続ける企業グループ」を目指します。そのために従業員が自分たちの会社を好きになり、ロイヤリティを感じることや、多様な価値観を認め合い、新しいことにチャレンジすることが重要と考えている。健康経営では、従業員の心身の健康と活力の維持向上に加え、エンゲージメントを高めることで、持続的な企業価値向上の基盤となることを課題とした。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康維持・向上が期待される。また、施策のつながりを戦略マップに定めることで、施策や指標の理解が深まり、施策のブラッシュアップにつながる。エンゲージメント向上施策と関連付けることで、健康経営と人財開発・組織開発の相乗効果が期待出来る。尚、2025年エンゲージメントレーティング"AA"を目指している。2018年開始当初は"BBB"であったが、直近の2022年6月の結果は、"A"であった。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.tokyu-land.co.jp/company/about/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	挨拶運動、アプリを活用した社員交流、OJTとは別に、他部署の先輩をメンターにする「ナナメンター」制度				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	アプリを利用した食事改善指導を健康イベントの中で行った。イベントにはテナント企業も参加いただいた。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	ウォーキングイベントの開催。2アップ3ダウン運動の周知。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	31.3	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	6.0	%
限定しない	○	全従業員の	5.0	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.5	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.8	50.8	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.1	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.4	50.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.1	52.0	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.5	50.7	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.5	49.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	52.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	67.4	52.4	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	「がん対策推進基本計画（第3期）」で示されている12%を目標としている。また、受動喫煙や3次喫煙被害の観点からも喫煙率の低下は望ましいと考えている。本課題は過年度に引き続き改善に向け取り組んでいる。
	施策実施結果	セミナー実施、禁煙プログラムの外部委託、禁煙外来補助、禁煙補助剤購入補助、特定保健指導との連携、禁煙達成者や非喫煙者へのインセンティブを付与、毎月22日を「禁煙の日」とし、禁煙を啓発
	効果検証結果	2021年度の喫煙率は16.1%と前年度比0.3%減であった。禁煙達成者は28.4%と前年度より1.8%増加した。また禁煙希望者は2.8%おり、前年度より0.4%増加している。施策の効果は出ており、以降も現在の取り組みを継続する。希望者にはピンポイントで禁煙プログラムへの参加を促す。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	本社移転時のアンケートで生産性の低下の要因に「業務時間中の眠気」が挙げられた。生産性の低下予防だけでなく、精神疾患の予防にもなるので、過年度に引き続き取り組んでいる。
	施策実施結果	睡眠セミナーの実施。 過重労働抑制による睡眠時間の確保。 「中抜け勤務」認め、在宅勤務中でも仮眠を可能とした。
	効果検証結果	健康診断時の問診で睡眠について90.4%がポジティブな回答をしている。ストレスチェック集団分析で、睡眠の状態も関与すると考えられる「抑うつ感」が89、「疲労感」が87と全国平均よりも良好であった。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: パーク二四株式会社

英文名: PARK24 CO.,LTD.

■加入保険者: 東京不動産業健康保険組合

上場

■所属業種: 不動産業

健康経営度評価結果

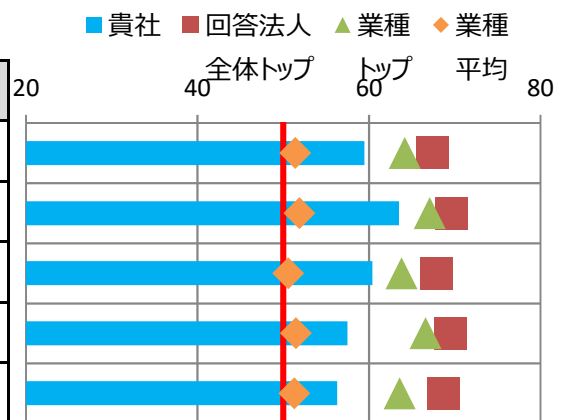
■総合順位: 601~650位 / 3169 社中

■総合評価: 59.5 ↑1.6 (前回偏差値 57.9)

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

評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	59.5	67.4	64.2	51.4
経営理念・方針	3	63.5	69.6	67.1	51.9
組織体制	2	60.4	67.9	63.8	50.6
制度・施策実行	2	57.5	69.5	66.6	51.5
評価・改善	3	56.3	68.7	63.6	51.3



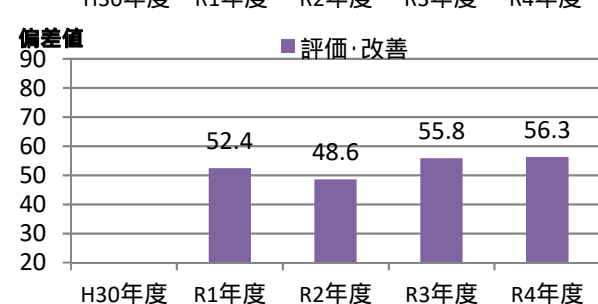
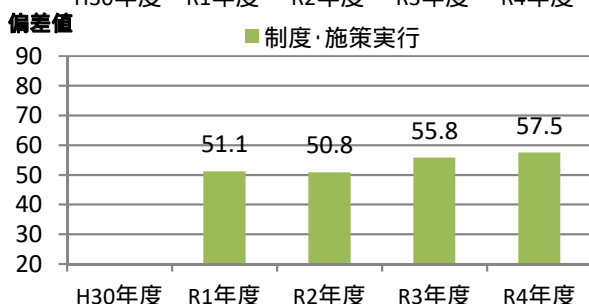
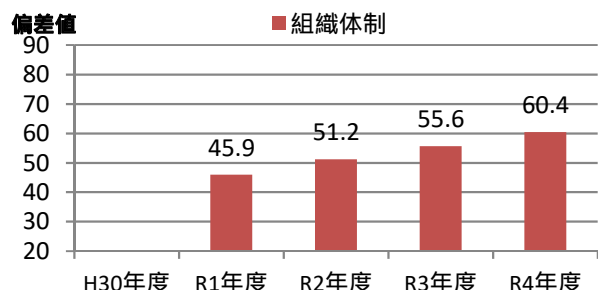
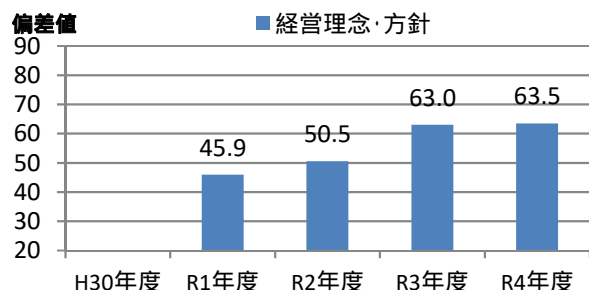
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

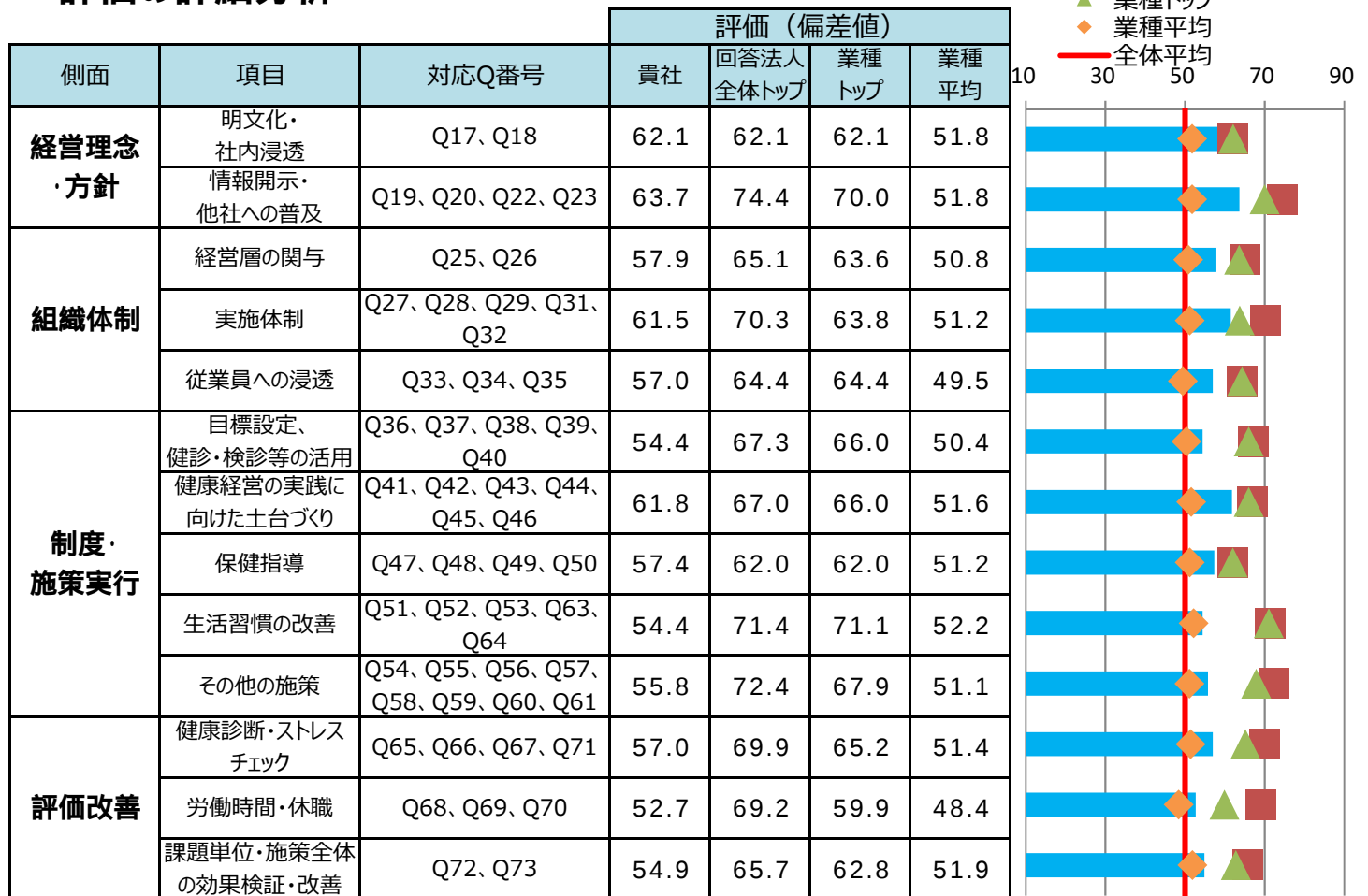
評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1351~1400位	1351~1400位	651~700位	601~650位
総合評価	-	48.9(-)	50.1(↑1.2)	57.9(↑7.8)	59.5(↑1.6)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 中長期事業戦略の実現において、粘り強く試行錯誤と挑戦を続け、新しい価値を創造できる社員は不可欠である。そのため、健康経営では社員の心身の健康維持とエンゲージメントを高めることを課題とした。 具体的な課題： ・社員が健康で生き生きと働くことの出来る職場環境構築 ・社員が主体的に心身の健康づくりに積極的に取り組める環境の提供 ・パフォーマンスの高い活性化された組織づくり
健康経営の実施により期待する効果	・ワークエンゲージメントの向上（2020年度実績2.47からの向上） ・健康意識の向上（健康教育受講率2019年度実績3.3%からの増加） ・生産性の向上（生産性が高くストレスの低い「エンゲージメント群」該当部署2020年度実績15.5%からの増加）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.park24.co.jp/csr/employee/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	Teamsを導入し、業務上の使用の他、健康イベントの参加者間コミュニケーションツールとしても使用。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	56.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	季節ごとに食材と健康テーマを決めた「食育マルシェ」。セミナーやクイズ、有機野菜の抽選会や販売も行う。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.6	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	歩数や走行距離を参加者が競うイベント（年2回）。参加者チャットでノウハウ交換やモチベーション維持を支援。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.5	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	11.1	%
限定しない	○	全従業員の	19.4	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.7	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.4	50.8	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.9	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.0	50.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.4	52.0	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.9	50.7	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.6	49.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.7	52.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.0	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	50.5	52.4	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2020年度に導入した生産性指標を活用し、グループ各社の部支店単位での生産性の集団分析を行ったところ、ストレスレベルと生産性の2軸を使った4象限のうち、ストレスが低く生産性が高い「エンゲージメント群」該当部署は全体の18.3%だった。ストレスが高く生産性が低い「プレゼンティーズム群」該当部署は全体の5.4%だった。ストレスと生産性をそれぞれ改善しエンゲージメント群該当部署を増やすことが課題である。
	施策実施結果	分析対象部署の部支店長全員に分析結果のフィードバックを行った。高ストレス部署およびプレゼンティーズム群該当部署の所属長には社内心理士による介入を行い、職場改善の具体的対策を立案と実行を支援した。
効果 検証 ②	効果検証結果	2021年度の実績分析結果では、心理士が介入を行った部署の60%がプレゼンティーズム群からの脱却を果たした。一方でエンゲージメント群該当部署は2021年では全体の15.5%に減少したため、2021年にはセルフケア教育をオンラインで実施し、心理士やキャリアコンサルタントに職場での悩みを相談できる相談窓口を設置したところ、2022年にはエンゲージメント群該当部署が22.5%にまで改善した。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	当グループの主な健保である東京不動産業健保から提供された40歳以上社員のデータによると、喫煙率は2020年度で31.0%と全国平均（2019年時点で27.1% 40歳未満も含む）よりも高く、喫煙率低下が課題である。
効果 検証 ③	施策実施結果	2020年度に喫煙所の縮小に向けたルールを策定。喫煙所の一部閉鎖や新規設置の禁止などを定めた。喫煙の健康被害に関する啓発や、喫煙率低下の目標値を社内公表するなど、喫煙率低減に向けた意識醸成を図った。
	効果検証結果	2021年度健診時間診（40歳以上の東京不動産業健保加入者）では喫煙率は30.7%に低減した。また、喫煙に関する意識調査アンケートを行ったところ、喫煙者の69%は卒煙したいと回答。会社からの卒煙サポートがあれば受けたいと回答した人は32%に上るなど、卒煙への関心が高かった。これを受けて2022年度には卒煙プログラムの導入を企画。同時に健診結果管理システムの導入でグループ全体の喫煙率把握も推進する。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三井不動産株式会社

英文名：Mitsui Fudosan Co., Ltd.

■加入保険者：三井健康保険組合

上場

■所属業種：不動産業

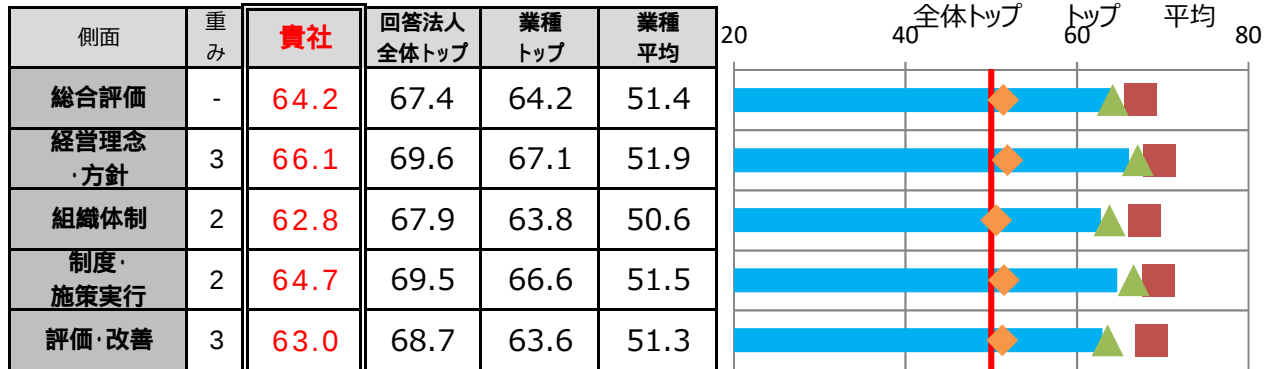
健康経営度評価結果

■総合順位： 51～100位 / 3169 社中

■総合評価： 64.2 ↑0.1 (前回偏差値 64.1)

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

評価の内訳



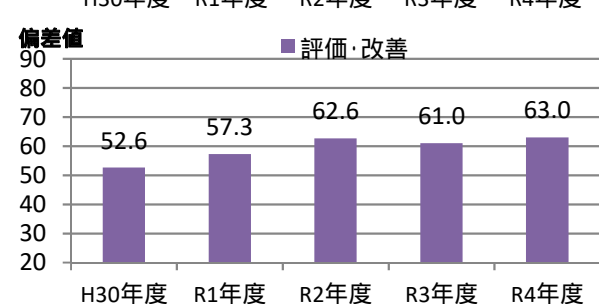
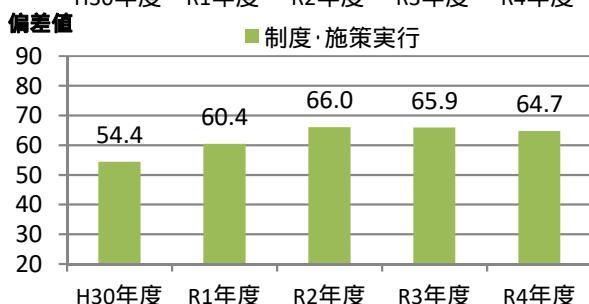
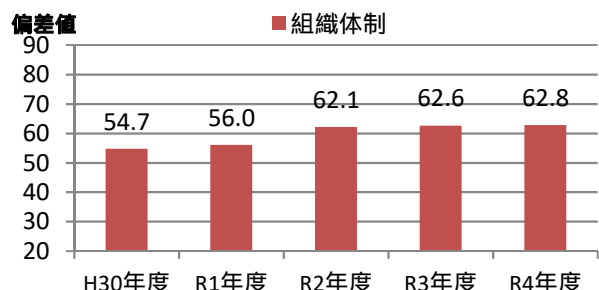
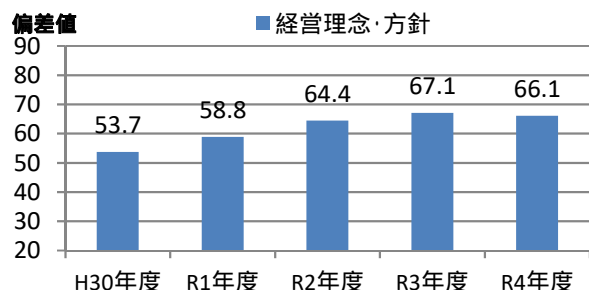
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

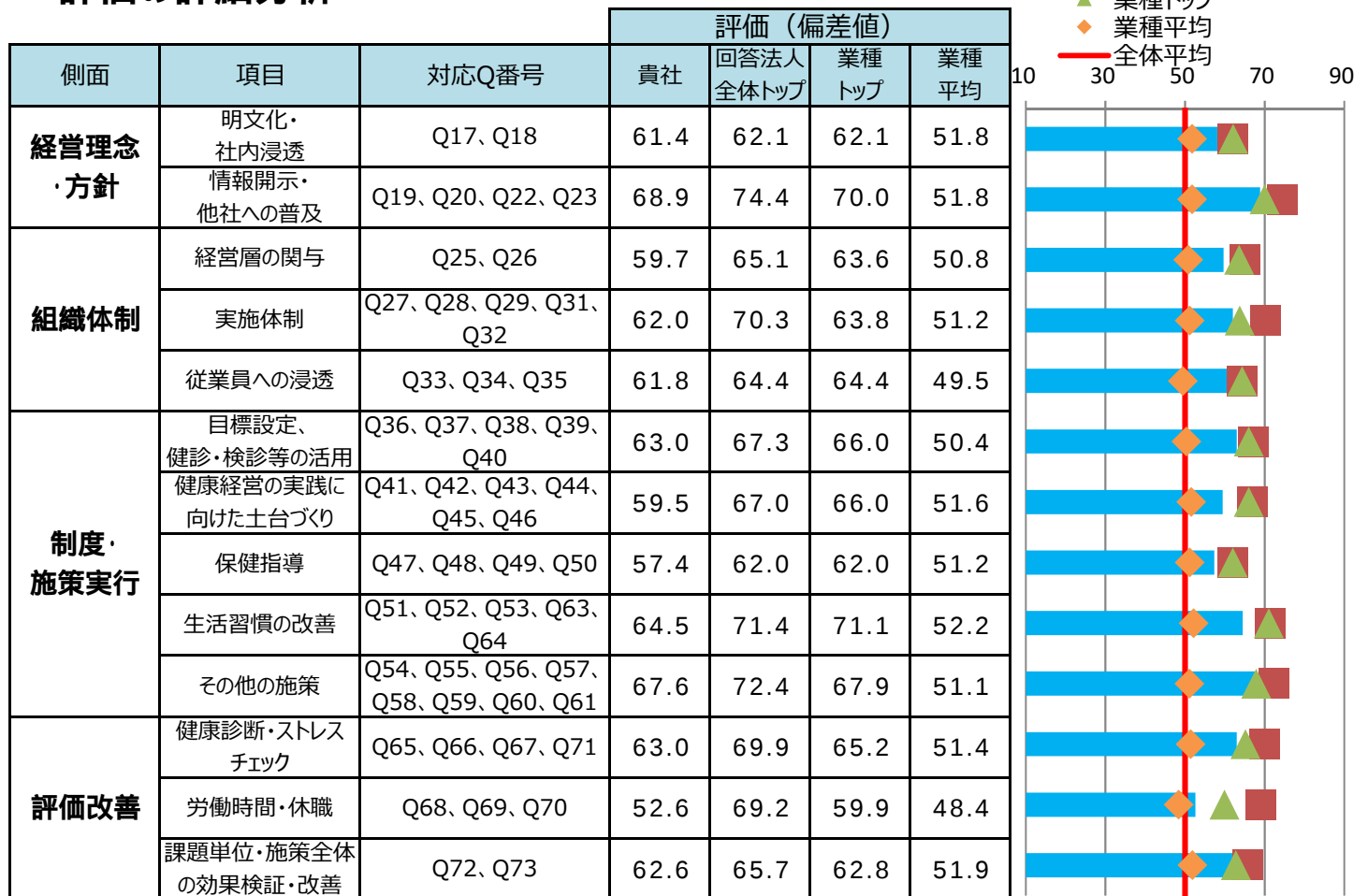
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	701～750位	501～550位	51～100位	1～50位	51～100位
総合評価	53.9	58.1(↑4.2)	63.7(↑5.6)	64.1(↑0.4)	64.2(↑0.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 シニア人材、女性、中途入社者、外国籍社員等の多様な人材が自らの持てる力を最大限に発揮し、会社の競争力を強化し続け、持続的な成長を果たしていくためには、最も重要な原動力である社員一人ひとりの健康の保持・増進が重要な経営課題のひとつであると捉えている。（喫緊で大幅な改善が必須な健康経営にかかる経営上の課題はないものの、社員数を拡大しつつ、D&Iを推進するなかでも高水準な指標を維持し続けることが課題）
健康経営の実施により期待する効果	多様な社員がそれぞれの価値観やライフスタイルに応じて、働きがいを感じながら生き活きと長く働き続けることができるための環境整備（健康保持・増進施策や人事制度の整備等）により、会社全体の生産性向上に繋がることを期待している。 具体的に、育休復帰率100%の維持、離職率1.0%未満の維持、健康リスク総合指数（ストレスチェックによる）70以下、時間外労働の減少、休暇取得日数14日の達成を指標としている。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.mitsui-fudosan.co.jp/corporate/hrm/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	40	回	5	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	フリーアドレスオフィスやオープンなコミュニケーションスペースを導入する等の環境整備を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	社内カフェにて、保健衛生士監修の栄養バランスのとれたお弁当やサラダバー、お惣菜、朝食等を提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	会社の組織ごとにチームを組成して一定期間の歩数の合計を競う、歩数対抗戦を定期的の実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	67.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	10.0	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.6	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.2	50.8	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.2	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.9	50.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	68.0	52.0	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.7	50.7	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.7	49.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.9	52.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	59.4	52.4	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	「多様な人材が、生き活きと働き続けることのできる環境整備を通じて、組織の生産性向上を図る」という健康経営の趣旨のもと、健康者の意識変容・行動変容を重視し、ポピュレーションアプローチを実施している。健康無関心層の巻き込み、様々な健康活動の実践環境を整備・提供により、各種健康指標改善し、健康診断時の有所見者比率の低下や適正体重維持者率（BMI：18.5-25）の向上を課題に位置付けている。
	効果検証結果	開発した健康アプリを通じ、運動・食事・睡眠等広範なテーマのセミナーや動画配信を実施。また組織・チーム毎の歩数対抗戦を定期開催しており、社員参加率は90%超を達成し、アプリのアクティブユーザーも増加。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	「多様な人材が、働きがいを感じながら主体的に協働する職場づくりを通じて、新たな価値創造に繋げていく」という健康経営の趣旨のもと、働き方改革にも取り組んでいる。経営トップのメッセージによる意識改革・風土醸成のほか、人事制度改定やインフラ整備等の施策を実施することで、働き方に関連する指標の改善を通じ、低水準の離職率（1.0%未満）の維持や職務への満足度・働きがい関連指標の高水準維持を課題としている。
	効果検証結果	働き方改革の始動前と比較して、時間外勤務時間は5%程度、休暇取得は20%程度の改善傾向を示しており、一定の成果が得られている。（2020年度はコロナ禍影響により、時間外・休暇取得実績は例外的に悪化）その結果として、正社員離職率が0.5%と2019年度よりさらに減少させるとともに、70台前半の健康リスク総合指数（ストレスチェックより、全国平均100）も低水準を維持することができている。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三菱地所株式会社

英文名：MITSUBISHI ESTATE CO., LTD.

■加入保険者：三菱地所健康保険組合

上場

■所属業種：不動産業

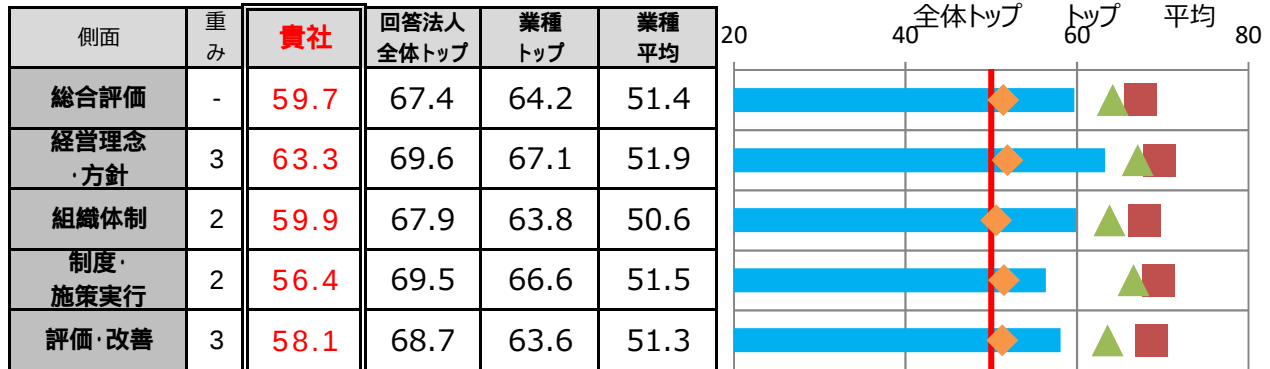
健康経営度評価結果

■総合順位： 551～600位 / 3169 社中

■総合評価： 59.7 ↑1.5 (前回偏差値 58.2)

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

評価の内訳



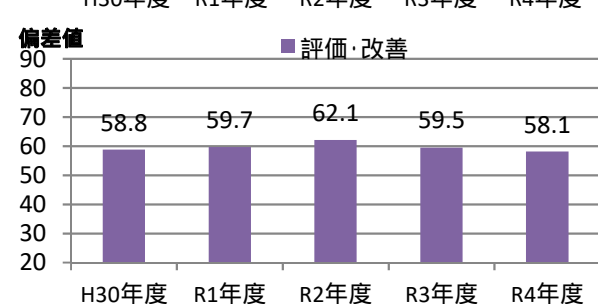
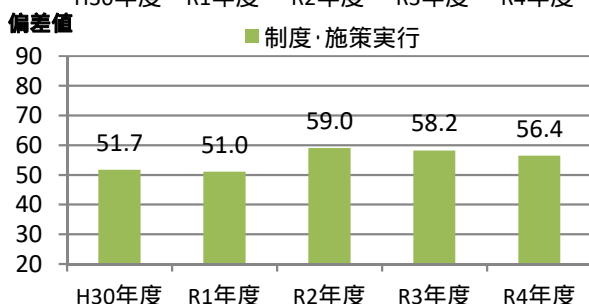
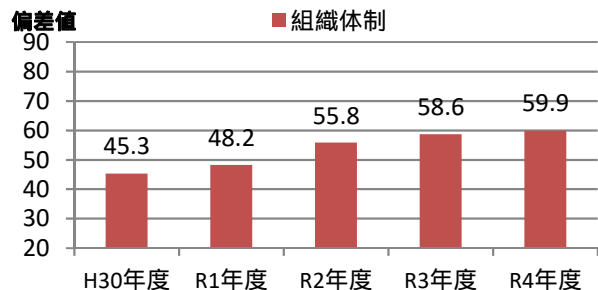
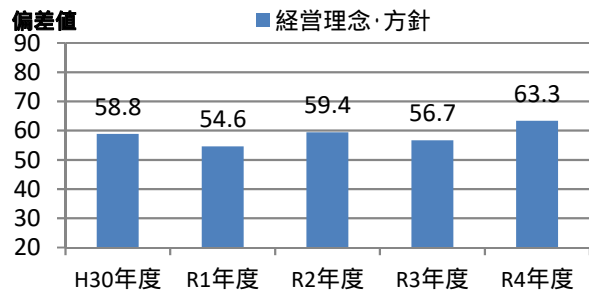
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

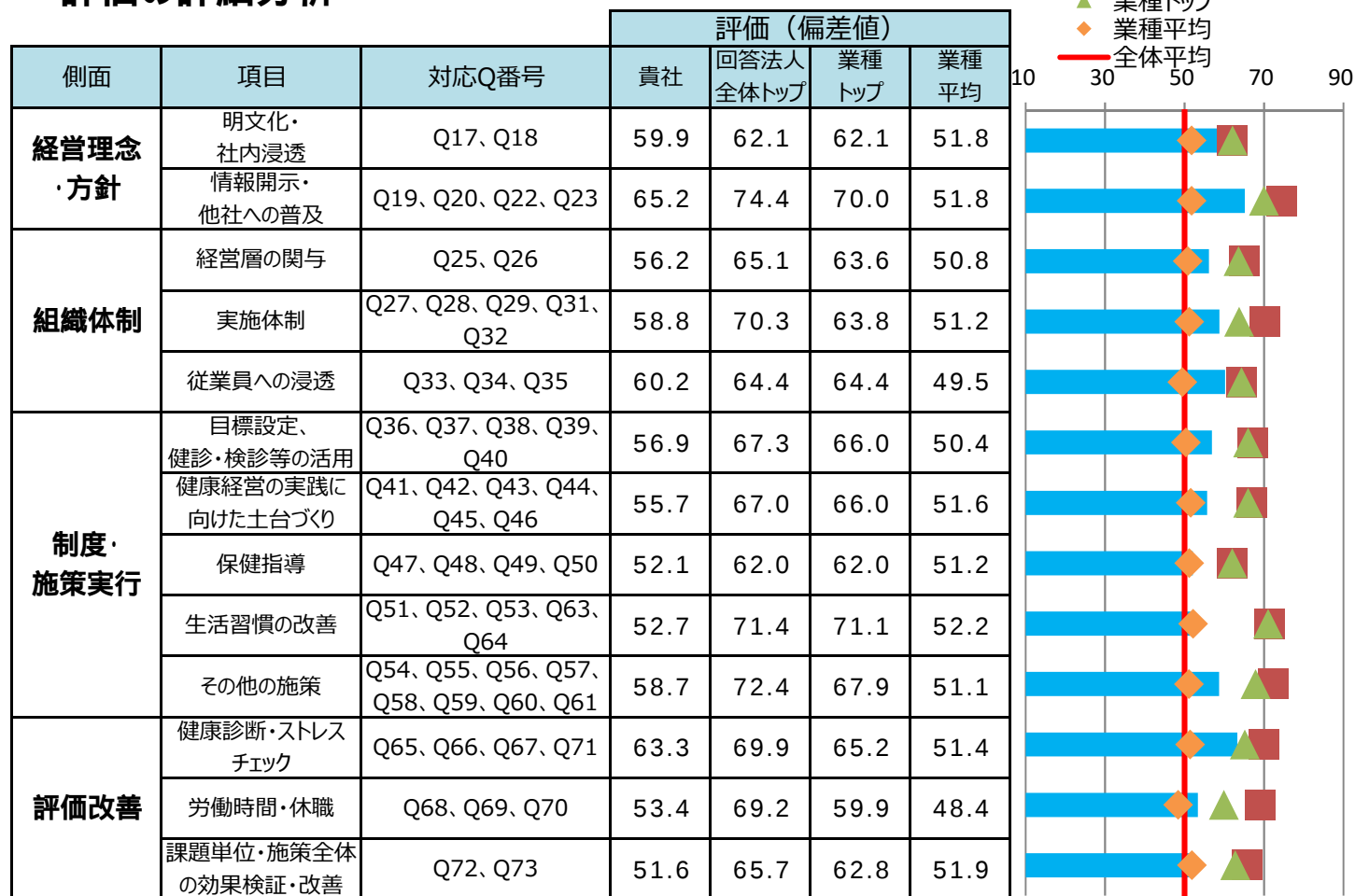
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	651～700位	901～950位	451～500位	601～650位	551～600位
総合評価	54.0	54.1(↑0.1)	59.4(↑5.3)	58.2(↓1.2)	59.7(↑1.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 5～10年の長期スパンでプロジェクトが進行する総合デベロッパーにおいて、健康上の問題によるプロジェクトからの離脱（アブゼンティズム）、高ストレスや体調不良等によるパフォーマンス低下（プレゼンティズム）のリスクを低減することが経営上の課題。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身ともに健康で最高のパフォーマンスで働くことが可能な状態を5年、10年スパンで「続けていく文化」を形成していくこと。 具体的な指標として、2030年時点のKPIを設定 生活習慣病：メタボハイリスク層の従業員割合を60%減、健康層の従業員割合を約3.7倍、がん：5大がん検診の受診率90%、メンタルヘルス：高ストレス者の割合を10%以下を維持

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.mec.co.jp/j/sustainability/activities/social/health-safety/ https://mec.disclosure.site/j/sustainability/activities/esg-data/social/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	43	回	2	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	グループアドレスを採用、社員の偶発的なコミュニケーション機会を創出。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	社員食堂にて、栄養バランスのとれたメニューを日替わりで提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	「①筋肉量の増」「②脂肪量の減」「③歩数」をポイント化し、運動の習慣づけを促すイベントを実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.5	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	10.0	%
限定しない	○	全従業員の	7.1	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.2	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.3	50.8	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.0	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.8	50.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.7	52.0	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.5	50.7	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.3	49.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.8	52.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	54.1	52.4	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	コロナ禍でテレワークが定着した中、孤独感や不安感があるといった声が上がっていた。テレワーク下では目的のあるコミュニケーションがメインとなるため、雑談を含めた派生的なコミュニケーションが減少していた。
	施策実施結果	全社員を対象に、部署・チームのメンバー間で定期的に1対1のコミュニケーション（健康状態の把握含め）をとる「1on1ミーティング」をトライアル導入。1回15～30分とし、月1以上で実施することとした。
効果 検証 ②	効果検証結果	年度末に制度に関するアンケートを実施した結果、「コミュニケーションを取りやすくなったと心理的安心感があった」「特に新任者は日頃積極的に上長に相談することが難しい人がいると思うので、半ば強制的に設けられた方が良い場合がある」などの声があり、コミュニケーション促進・安心感の醸成に一定の効果があつた。
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	当社のストレスチェックにおける高ストレス者率は例年低い水準であるものの、長引くコロナ禍でメンタル不調を訴える従業員も一定数存在していた。
効果 検証 ②	施策実施結果	従業員とその家族も無料で利用できる、365日対応のメディカルコールサービスを2021年1月に導入。2021年度はメンタルヘルスに関する電話相談8件に対応。
	効果検証結果	心の健康の維持増進のために、専門カウンセラーによる社員相談室「MDルーム（Mental Development Room）」設置、等のその他施策の効果もあり、高ストレス者の割合は微減（-0.7pt）、メンタル不調による長期休業者の割合は-1.9ptの効果が得られた。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：平和不動産株式会社

英文名：HEIWA REAL ESTTE CO.,LTD

■加入保険者：東京証券業健康保険組合

上場

■所属業種：不動産業

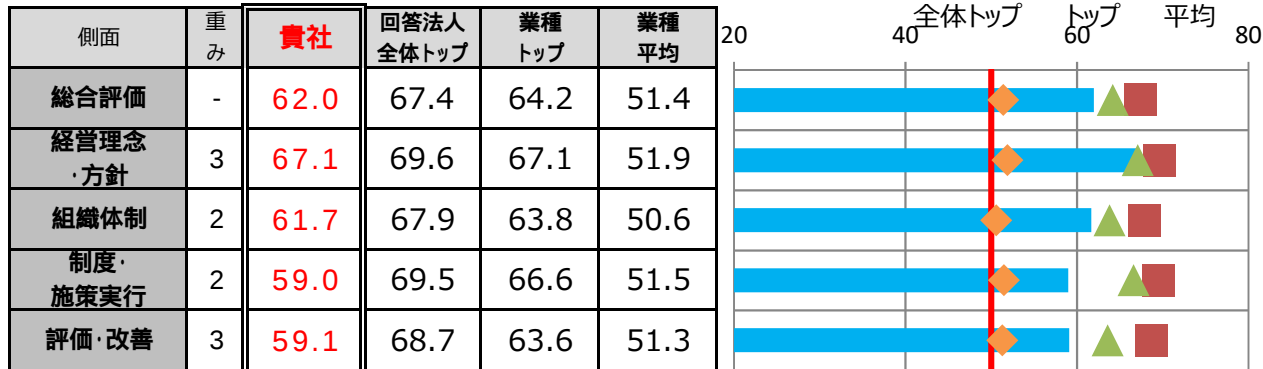
健康経営度評価結果

■総合順位： 251～300位 / 3169 社中

■総合評価： 62.0 ↑4.9 (前回偏差値 57.1)

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

評価の内訳



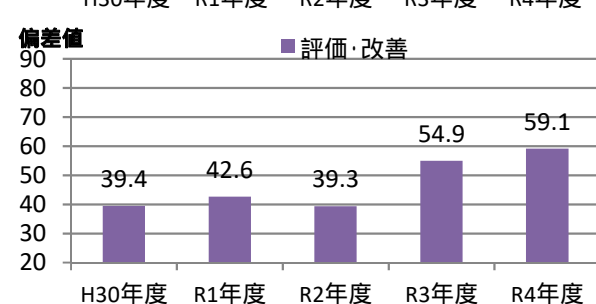
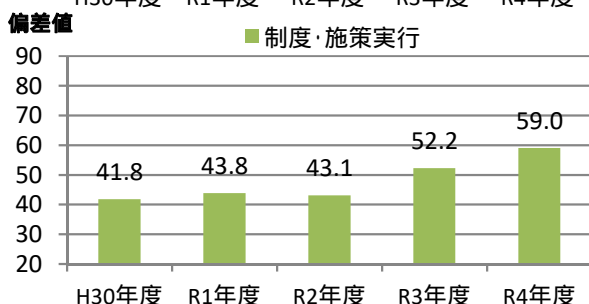
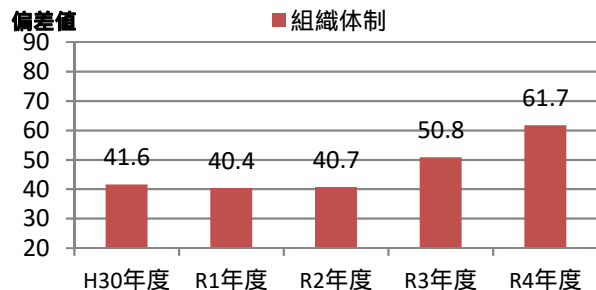
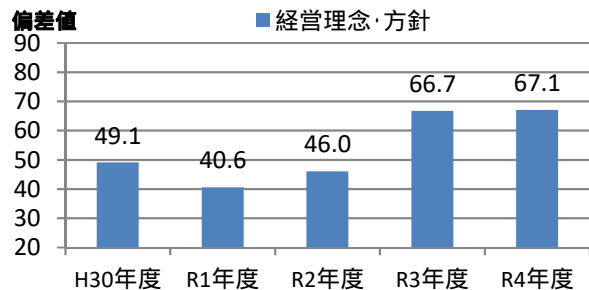
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

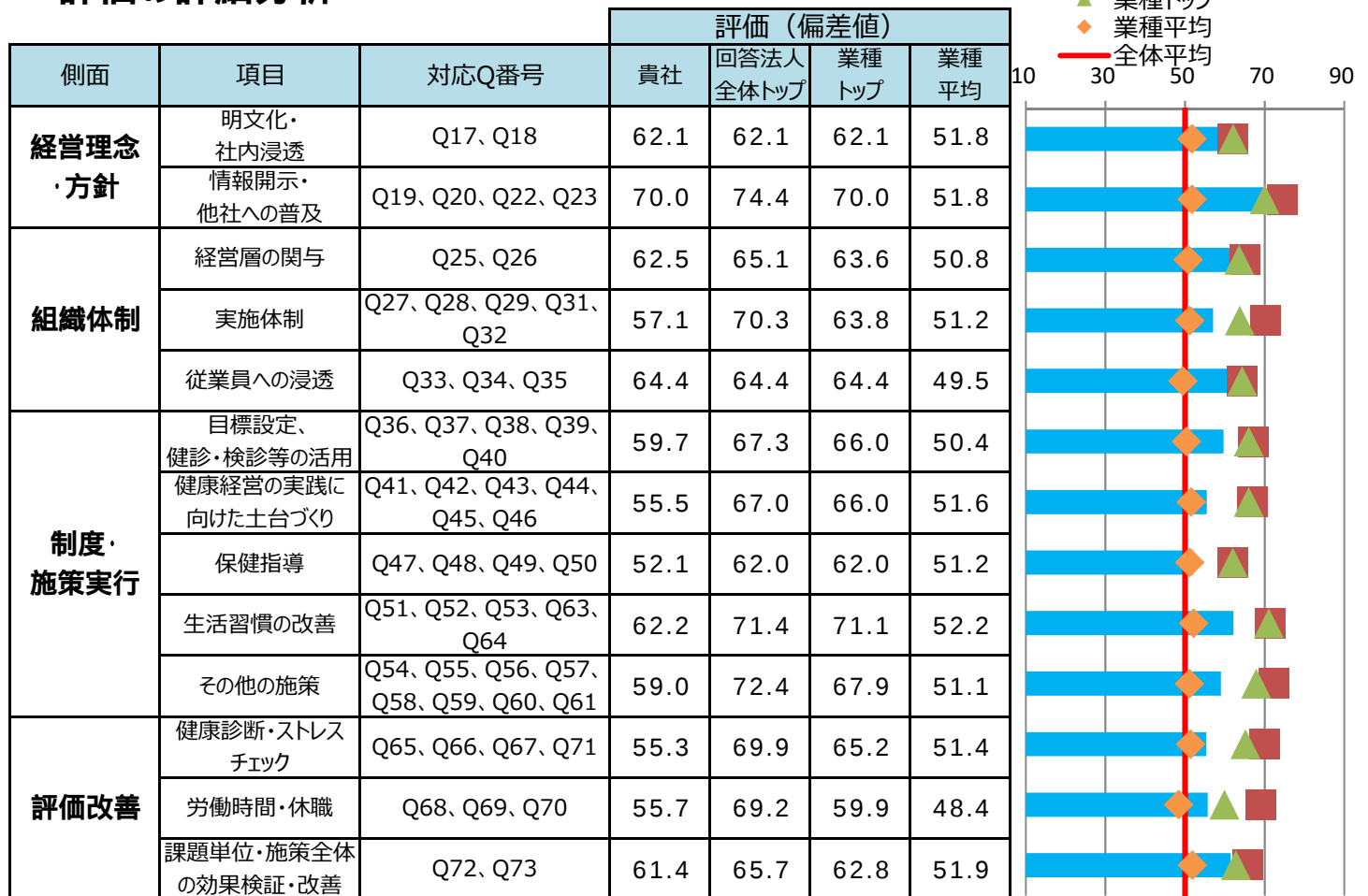
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1301～1350位	1801～1850位	1951～2000位	701～750位	251～300位
総合評価	43.5	41.8(↓1.7)	42.4(↑0.6)	57.1(↑14.7)	62.0(↑4.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 雇用環境が大きく変化する中、従業員がいつまでも安心して継続して働ける就業環境の提供が重要と考えている。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康でいつまでも安心して長く働き続けたいと感じられることを期待している。当社では様々な施策を実施しながらメンタルヘルス不調による退職者0、傷病による退職者0を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	30	回	5	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ				
取組内容	地域のお祭りに組織として関与している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	40.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	53.0	%

- 食生活改善

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

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	マインドフルネス・ヨガに関するWEB体験会の実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	29.0	%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.8	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.2	50.8	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.3	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.9	50.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.7	52.0	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	66.8	50.7	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.6	49.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	52.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	62.6	52.4	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	社内で健康調査アンケートを実施したところ、自身の健康課題として「運動不足」や「腰痛がある」と回答した職員の割合が高い結果となった。職員の生産性の低下や生活習慣病の発生リスクの増大に影響を与えていると考えられるため改善が必要である。
	施策実施結果	全社員を対象に運動や肩こり腰痛予防に関するセミナーをWebにて開催し、約20%の社員が参加した。
	効果検証結果	開催後のアンケート結果では、参加者の100%がセミナー内容に満足したと回答。また参加者の91%は今後肩こり腰痛予防に向けた取り組みを実施する・すでに実施している取り組みにプラスして実施していくと回答した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	長期間喫煙習慣を続けている社員が多く、また若手社員の喫煙率が高くなっている点が課題であり、生活習慣病の発生リスクの増大に影響を与えていると考えられるため改善が必要である。
	施策実施結果	全社員を対象に、たばこの健康影響についてのセミナーや、禁煙外来治療費・禁煙補助剤費の補助を実施した。約95%の社員がセミナーに参加した。
	効果検証結果	セミナー参加者の81%が参考になる内容だったと回答し、タバコに関する知識向上に寄与した。禁煙外来治療費・禁煙補助剤費補助についてはまだ利用されておらず、禁煙施策の際に改めて情宣する。2022年度の喫煙率は17.5%となった。目標値（10%）達成に向けより一層の対策を行う必要がある。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 東京建物株式会社

英文名: Tokyo Tatemono Co.,Ltd.

■加入保険者: 安田日本興亜健康保険組合

上場

■所属業種: 不動産業

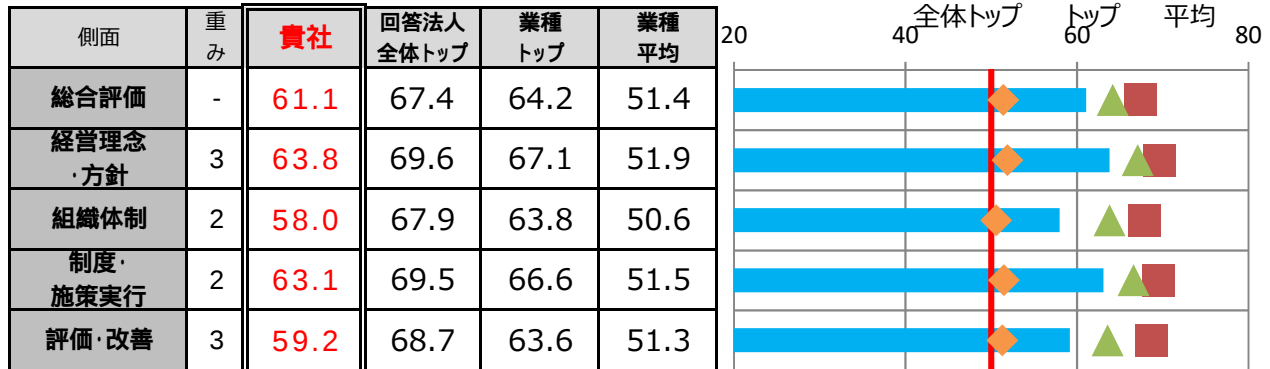
健康経営度評価結果

■総合順位: 401~450位 / 3169 社中

■総合評価: 61.1 ↓1.4 (前回偏差値 62.5)

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

評価の内訳



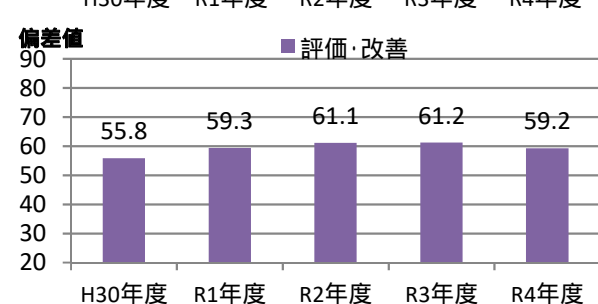
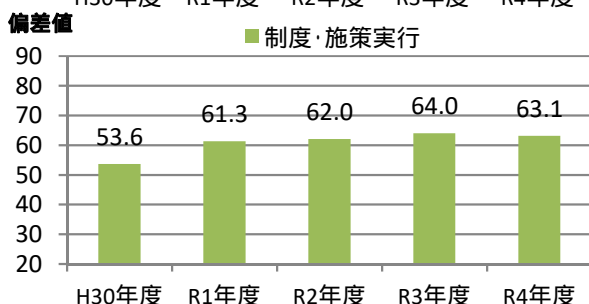
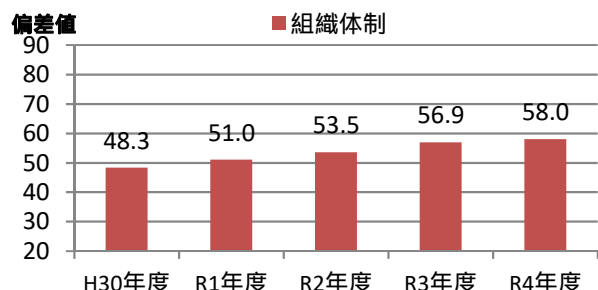
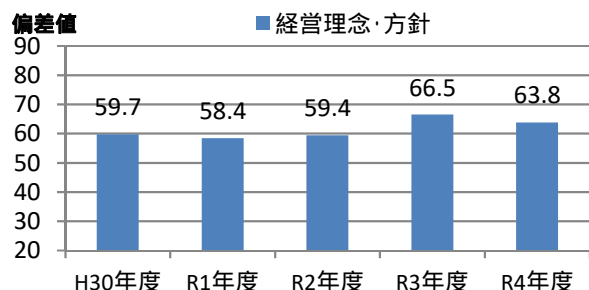
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

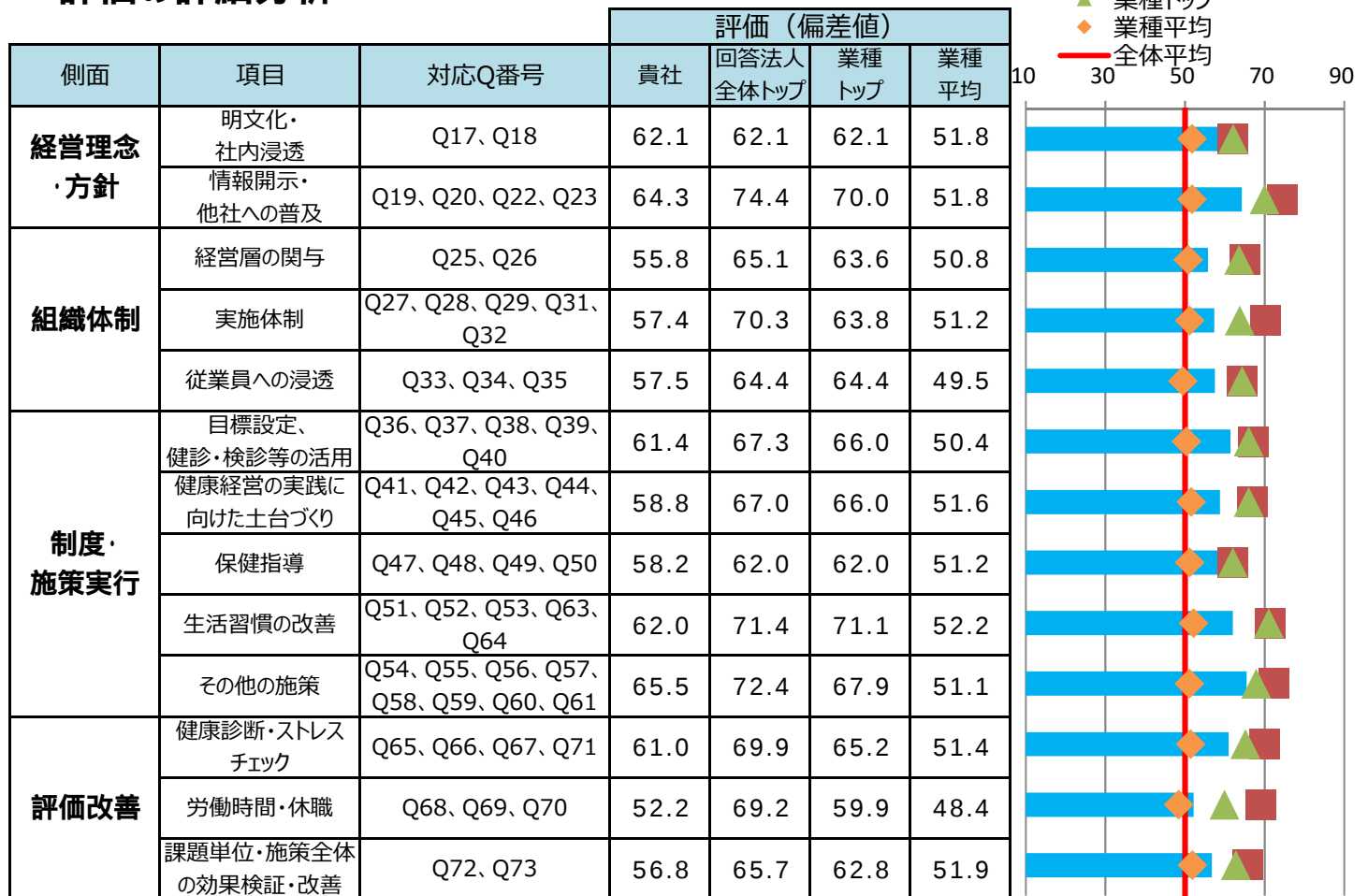
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	601~650位	551~600位	451~500位	101~150位	401~450位
総合評価	54.8	57.8(↑3.0)	59.3(↑1.5)	62.5(↑3.2)	61.1(↓1.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 長期ビジョン「次世代デベロッパーへ」のもと、事業を通じて「社会課題の解決」と「企業としての成長」をより高い次元で両立するべく、価値を創造する人材を確保をする。
健康経営の実施により期待する効果	当社では役職員の心身の健康を「企業の持続的な発展の源泉」と捉え、「従業員エンゲージメントの向上」と「プレゼンティーズム、アブセンティーズムの改善による生産性向上」を目指す。これらの効果を示す具体的指標として、精密検査受診率（2020年度98.3%→目標毎年100%）、有給休暇取得率（同51.2%→目標毎年70%以上）、喫煙率（同17.2%→目標2022年度迄に12%以下）等を掲げている。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://tatemono.com/csr/pdf/healthmanagement.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	15	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	Microsoft Teams・Yammerを導入、気軽にコミュニケーションが取れる環境を整備した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	社内コンビニの商品（弁当・軽食・飲料・菓子）選定に対し、健康に配慮した品揃えを依頼し購買時意識づけた				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	49.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	55.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	2006年よりカフェテリアプランを導入、カフェテリアポイントでもスポーツクラブ利用費の精算が可能。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.4	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	96.8	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.0	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.6	50.8	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.8	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.0	50.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	68.3	52.0	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.2	50.7	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.2	49.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.9	52.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.9	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	68.2	52.4	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健保組合提供の2020年度健康白書より、当社の健康課題は3点だった。①運動習慣②飲酒習慣③脂質・肝機能数値。コロナ禍は継続中であり、生活習慣を見直し適正体重維持をはじめとした自己管理を徹底することが肝要であるとする。当社健康課題を中心とした生活習慣病予防のリテラシーを向上させ、合わせてセミナー後運動習慣定着をサポート（1か月間のウォーキングイベント）する事により行動変容を促す取組が必要である。
	施策実施結果	全役職員を対象とした生活習慣病予防WEBセミナーを開催。自身の健診結果データ振り返り・今後の疾病予測を加えることで「自分事化」する工夫をした結果、受講率99.7%・イベント参加率は20%であった。
	効果検証結果	セミナー理解度：5項目スコア（5＝かなり－1少し）で、受講前2.9⇒受講後4.0に向上。受講後の健診結果①運動習慣比率：0.7減少（20年26.4%⇒21年25.5%。20年度は緊急事態宣言下特殊要因あり）したが、次回もイベント参加希望は86%に上った。②適正体重維持者：2.4%増加（20年70.4%⇒21年72.8%）。イベントは組織活性も期待できることが判明した為、参加率向上策を講じ継続。
効果 検証 ②	課題のテーマ	－
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社コスモスインシア

英文名：COSMOS INITIA CO.,Ltd.

■加入保険者：コスモスインシアグループ健康保険組合

上場

■所属業種：不動産業

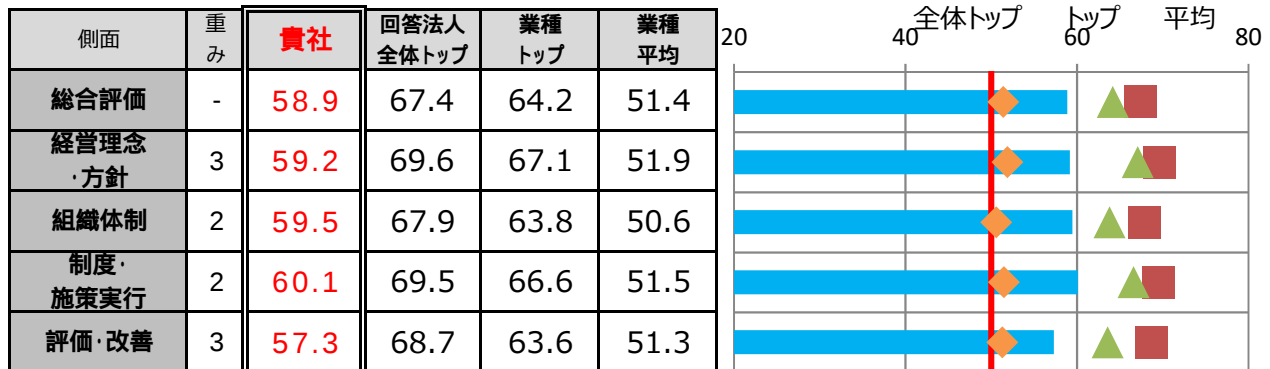
健康経営度評価結果

■総合順位： 651～700位 / 3169 社中

■総合評価： 58.9 ↑5.6 (前回偏差値 53.3)

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

評価の内訳



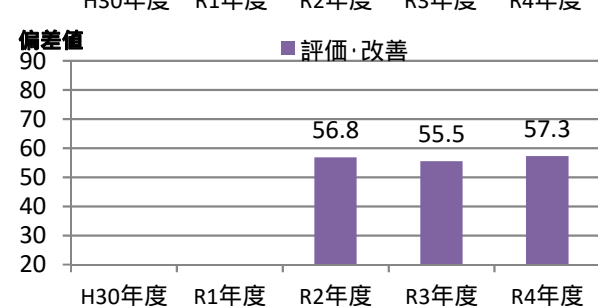
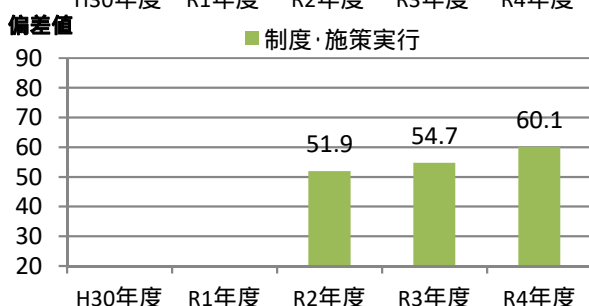
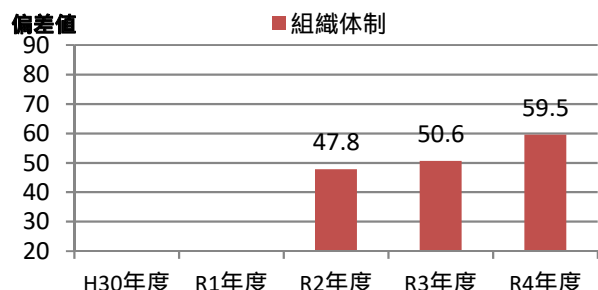
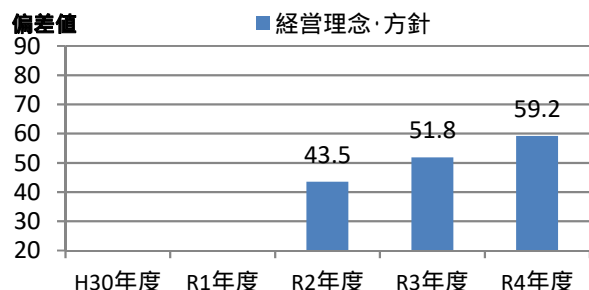
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1351～1400位	1151～1200位	651～700位
総合評価	-	-	50.0(-)	53.3(↑3.3)	58.9(↑5.6)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社がMissionとして掲げている " NextGOOD " を実現するためには、" 個が躍動 " し続けている状態が必要かつ重要と考えている。そのためには、従業員一人一人の創造性と生産性を向上させることが課題である。その創造性、生産性を高めるために、従業員の不健康や疾病による生産性低下の防止と、会社全体の健康カルチャーを醸成するための施策を軸に課題解決を目指している。
健康経営の実施により期待する効果	食事、運動、飲酒、喫煙、睡眠などの日々の良い生活習慣により、仕事に健康な状態でいきいきと取り組むことができる。具体的な指標として、従業員の自覚的健康点数は現在平均74.7点、2025年までに75点を目指している。これらの取り組みにより、各自が健康を自立的に維持することができるようになり、健康宣言に掲げている「従業員一人一人の一生の健康づくり」につながることを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	18	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.2	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与				
取組内容	注力した取組みを発表し、従業員が優秀と思う取組みに投票を行う。上位者にインセンティブが支給される。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	3.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	朝食欠食対策として社員食堂等で朝食を提供				
取組内容	食事やサラダ、フルーツ等を職場内で提供し、朝食の欠食防止や、職場での食事の栄養バランスをサポート				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	82.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	共通の健康アプリを利用し、参加者全員の歩数の累計でゴールを目指すウォーキングイベントを定期的開催。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.6	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	15.3	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.2	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.4	50.8	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.5	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.2	50.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.7	52.0	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.9	50.7	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.8	49.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.4	52.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.0	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	55.0	52.4	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	当社の女性従業員数は全体の56%を占め性差によらず生産性高くパフォーマンスを発揮し続けることができる状態を目指すため、女性特有の健康課題への対応に力を入れている。毎年通年で20日程度の取得となっていた生理休暇について、若手の女性従業員より生理休暇が取得しにくい等の声があった。そのため全社向けに生理休暇等についてアンケート調査を実施。49%の回答率で性別問わず女性特有の症状に伴う様々な意見を得た。
	施策実施結果	生理休暇の利用目的を生理以外のPMS・不妊治療等にも拡大。また、1日単位の取得を時間単位で取得できるように変更。合わせて女性セミナーにて女性ホルモンの仕組み、治療方法などについて学ぶ機会を提供。
	効果検証結果	2022年1月より生理休暇の利用目的の拡大により、3ヶ月間で6名が休暇を利用。時間単位で取得した者が多く、各自の体調や状況に合わせた利用がされている。導入間もないため、利用しやすい環境となるよう、さらなる周知活動を行う。また、女性セミナーは、男女問わず参加を可能とし、約15%の従業員が参加した。参加比率は男女半々であった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	全従業員への睡眠に関するアンケートでは、「十分な睡眠が取れている」と回答した割合は、目標の80%に対して70.1%であった。睡眠の質や量は、生産性の低下に影響を与える重要課題と考え、適正な睡眠を取るための施策の実施が必要である。
	施策実施結果	睡眠セミナーを実施。睡眠が日々のパフォーマンスに与える影響や、質の良い睡眠を得るための方法等について学ぶ機会を提供し、14.2%の従業員が参加した。
	効果検証結果	現時点では定量的な効果はまだ出ていないが、セミナー後に行ったアンケートでは、回答者のうち90.5%が「セミナーで学んだ内容を意識して今後実践できる」と回答した。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社レオパレス21

英文名：Leopalace21

■加入保険者：東京不動産健康保険組合

上場

■所属業種：不動産業

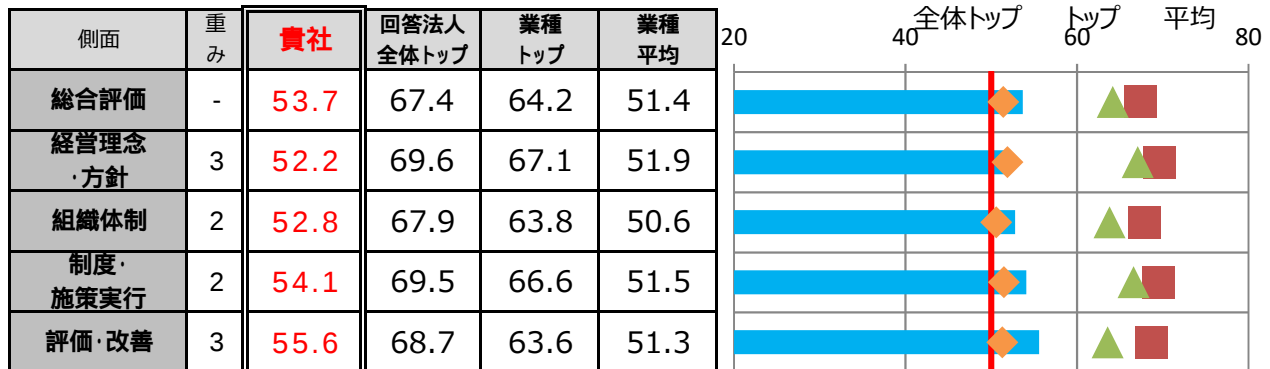
健康経営度評価結果

■総合順位：1201～1250位 / 3169社中

■総合評価：53.7 ↓2.3 (前回偏差値 56.0)

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

評価の内訳



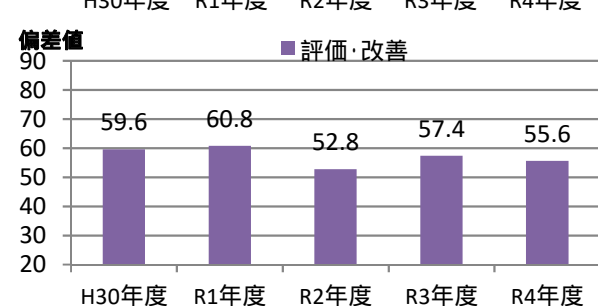
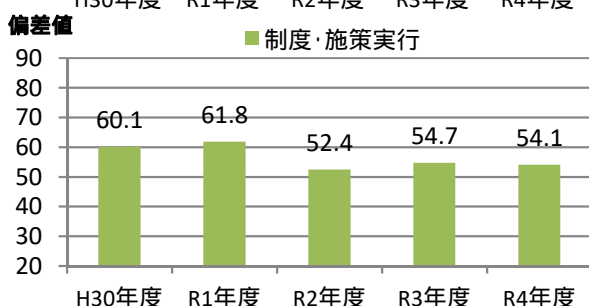
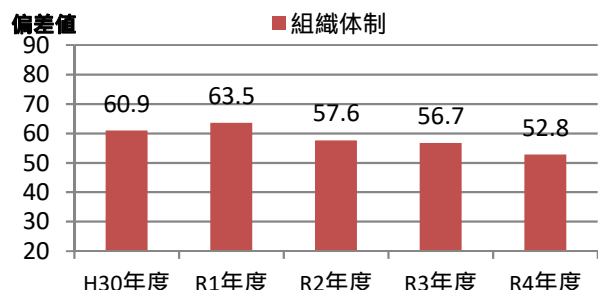
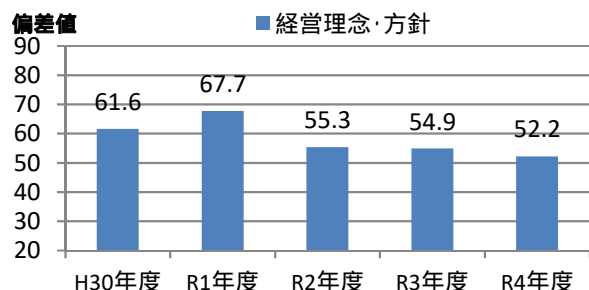
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

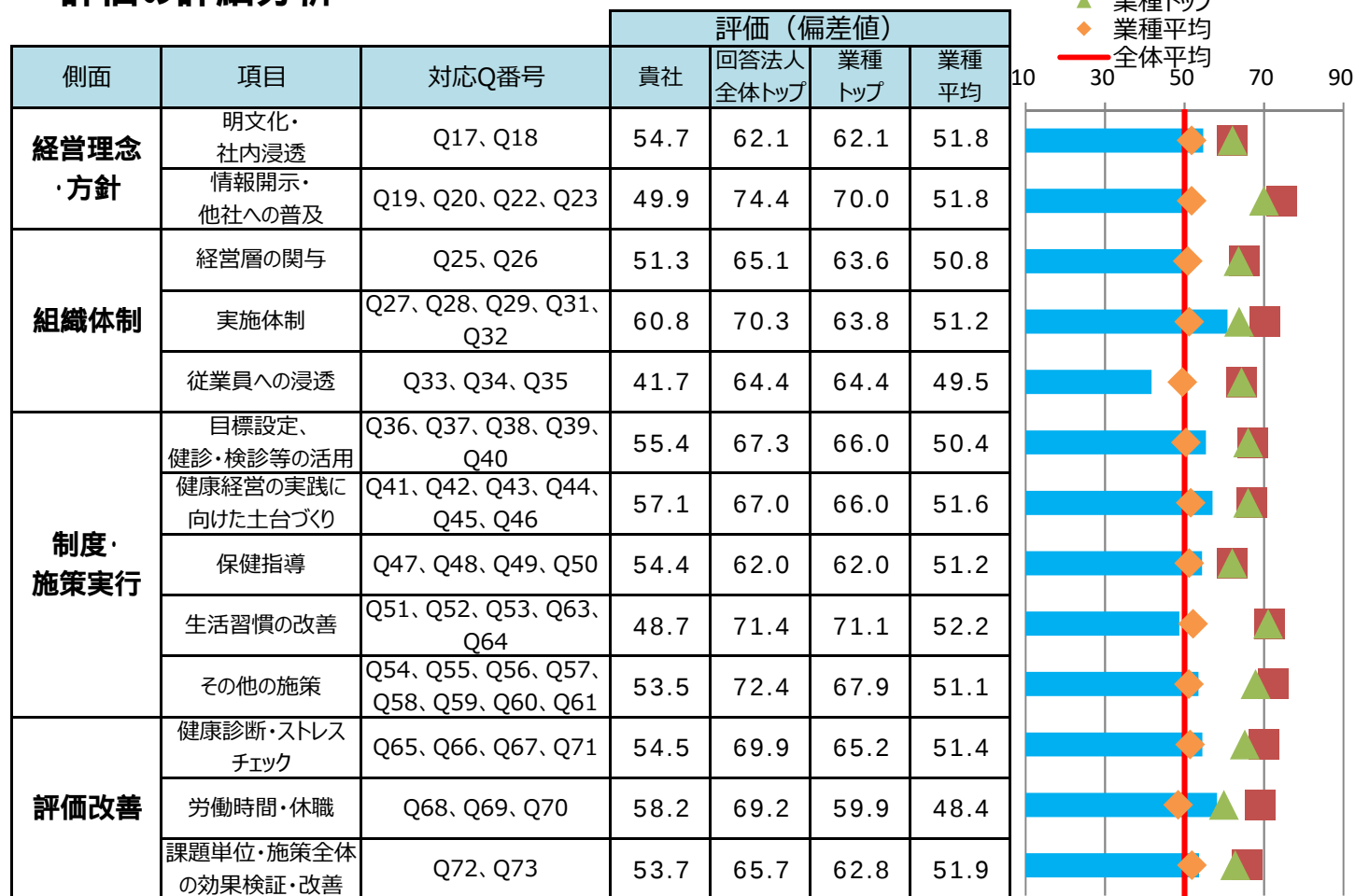
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	201～250位	51～100位	951～1000位	851～900位	1201～1250位
総合評価	60.6	63.6(↑3.0)	54.4(↓9.2)	56.0(↑1.6)	53.7(↓2.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 心と体の健康状態の悪化からくるプレゼンティーズムによる組織の損失回避
健康経営の実施により期待する効果	従業員自身のQOLやエンゲージメントが向上し、企業としての生産性向上・企業価値向上すること

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.leopalace21.co.jp/corporate/csr/case/workplace.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	28	回	6	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	76.9	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	Teamsの活用を促しており、部署にとらわれず積極的なコミュニケーションツールとして活用している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	66.5	%

- 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	毎年9月に食生活改善に関するテーマを決めて改善月間としてキャンペーンを行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	42.8	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを実施				
取組内容	運動機会増加のためにスニーカー通勤を推奨している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	48.3	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	6.7	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.9	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.2	50.8	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.0	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.9	50.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.3	52.0	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.4	50.7	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.7	49.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.3	52.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.2	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	46.5	52.4	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス疾患による不調者の休業状況が大きな改善はみられておらず、また社内アンケート調査により職場内でのコミュニケーションが不活性化が示されたため、生産性低下防止のためにコミュニケーション等、職場の活性化を図る必要がある
	施策実施 結果	360度評価とそのフィードバック研修、管理職へのキャリア面談研修、社内広報によるキャリア関連の情報発信、ラインケアE-learningによる傾聴の教育等を行った。研修の参加は8～9割となっている。
効果 検証 ②	効果検証 結果	ストレスチェックの中でエンゲージメント調査を行っており、高エンゲージメント者割合（調査会社独自指標）の経年結果としては以下の通りある。 2021年度 10.1% 2020年度 10.2% 2019年度 8.5% 2018年度 8.7% 2017年度 8.7%
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	昨年度の社内アンケートの結果、喫煙率が34.9%と全国平均と比較しても高い数値となった。また、非喫煙者は喫煙者に対して、「受動喫煙が気になる」、「タバコ休憩の不平等感」を感じていた。喫煙率が高いことで癌や生活習慣などの病気の発生・悪化が起こる可能性が高くなることと、タバコ休憩による生産性低下などが課題であり、改善の必要性がある。
効果 検証 ②	施策実施 結果	喫煙を労働基準法で定める休憩時間のみ可能、喫煙所の開放時間の制限を実施した。喫煙者とも喫煙所について考える会を設け、全社員向けの喫煙・禁煙E-Learningを実施し昨年度から喫煙率が3%低下した。
	効果検証 結果	定性的な効果を把握するために喫煙者へアンケートを行った結果、全喫煙者の56%が就業時間内の喫煙をしておらず、29%が1～3本で休憩時間の範囲内での喫煙と回答した。出社時の喫煙時間、本数が減ることで受動喫煙防止については効果が得られた。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: フジ住宅株式会社

英文名: FUJI CORPORATION LIMITED

■加入保険者: 大阪府建築健康保険組合

上場

■所属業種: 不動産業

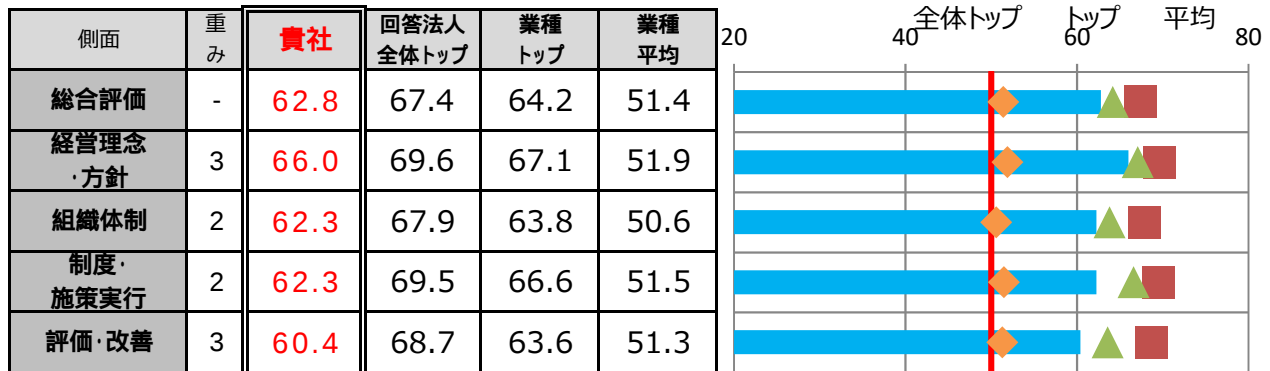
健康経営度評価結果

■総合順位: 151~200位 / 3169 社中

■総合評価: 62.8 ↓0.4 (前回偏差値 63.2)

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

評価の内訳



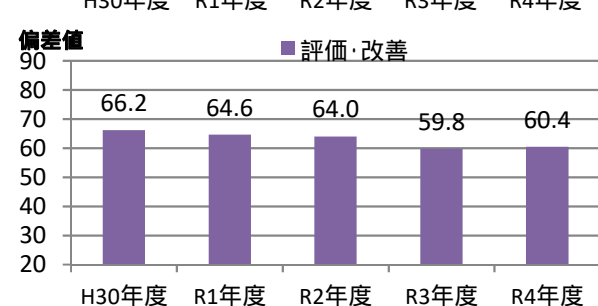
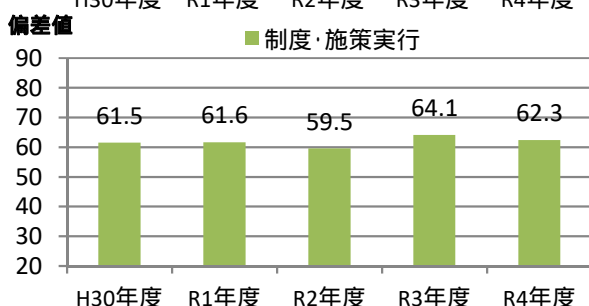
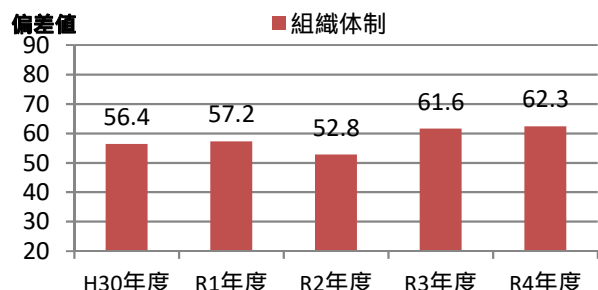
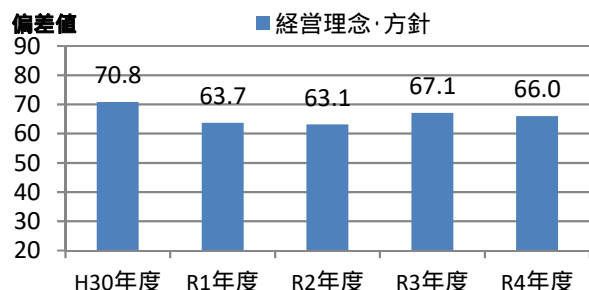
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	51~100位	151~200位	301~350位	51~100位	151~200位
総合評価	64.2	62.3(↓1.9)	60.6(↓1.7)	63.2(↑2.6)	62.8(↓0.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 持続可能な開発目標（働きがいも経済成長も）が掲げられる昨今、事業活動を推進する上での最重要課題は、創業以来掲げている「社員が心身共に健康で、仕事にやりがい、生きがいをもち、公私ともに充実した人生の実現」である。
健康経営の実施により期待する効果	経営トップである会長と社長が社員のさまざまな悩みに直接応える質問会を毎年実施することで、社員の多様なニーズを汲み取り、働きがいのある職場環境作りを目指し追求し続けている。社員一人ひとりが、やりがい、生きがいを実感しながらワークエンゲイジメントを向上させることで、自立した働き方と長期的なキャリア形成の実現を期待する。具体的には離職率を数値指標とし、25年度離職率5%以下を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	20.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ				
取組内容	当社従業員が道路清掃をし、地域に愛される綺麗な道路づくりや地域の環境美化に取り組んでいる				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	34.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	35.1	%

- 食生活改善

取組概要	管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置				
取組内容	年齢問わず全社員を対象に、メタボ該当者、予備群該当者であれば管理栄養士が継続的に食生活改善指導を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	12.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	82.3	%

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	毎年2回3カ月の期間を設け、1日1万歩のウォーキングイベントを実施。達成者には商品を贈呈				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	89.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.5	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	33.2	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	20.1	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.0	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.4	50.8	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.4	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.7	50.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	69.9	52.0	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.9	50.7	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.0	49.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	52.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	47.9	52.4	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康診断事後措置として精密検査実施率や特定保健指導実施率が高いにも関わらず、「血圧」の有所見割合が高い状態が続いている。持続可能な働き方実現の観点から、「血圧」の有所見者割合の低減を課題とし、特に予備軍である30代社員と高リスクの顕在化が見られる40代社員の有所見割合の低減が重要課題である。循環器疾患の重症化予防に繋がられる健康施策を実施し、効果を検証する。
	施策実施 結果	自転車・スニーカー通勤、昇降デスク導入、年2回ウォーキングイベント実施。結果、自転車・スニーカー通勤者が増えウォーキングイベントは全従業員の約40%が参加、うち55%が30代40代であった。
効果 検証 ②	効果検証 結果	30代の「血圧」有所見者割合が22.7%から19.1%へ、40代は39.2%が37.5%と低下している。スニーカー通勤等の全社的な施策により、運動習慣を促進し、全従業員の運動習慣者割合も前年比13.5%増となった。次年度は運動習慣だけでなく、食に関する全社的な施策を展開し、命に直結する循環器疾患重症化予防の指標となる「血圧」だけでなく、「脂質」「糖代謝」の有所見者割合の定量的な効果も検証する。
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	コロナ禍で更にメンタル不調による休職者増加が社会問題となる中、当社のメンタルヘルス不調による休職者割合は、他社と比べても極めて低い。しかし、過去休職者0の年度もあり、休職者が発生していること自体を重く受け止めている。メンタル不調は十分なパフォーマンスが発揮できないだけでなく、ワークエンゲージメントの妨げとなる。社員が悩みを抱え込み孤立しないよう、リーチアウトできる職場環境整備が課題である。
効果 検証 ②	施策実施 結果	事業所規模に関係なく全社員にストレスチェック実施。周囲に気軽にリーチアウトできる「聞けばいいだけ、言えばいいだけ」を推奨、経営陣にも直接相談できる機会を全社員に設け、支援している。（実施率100%）
	効果検証 結果	全社員へのストレスチェックにおいて、高ストレス者割合は、6%（他社平均15%）である。結果、メンタル不調による休職者の割合は毎年極めて低く、直近でも0.48%である。新たな効果検証も視野に入れつつ、休職者0を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日本エスコン

英文名：ES-CON JAPAN Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

上場

■所属業種：不動産業

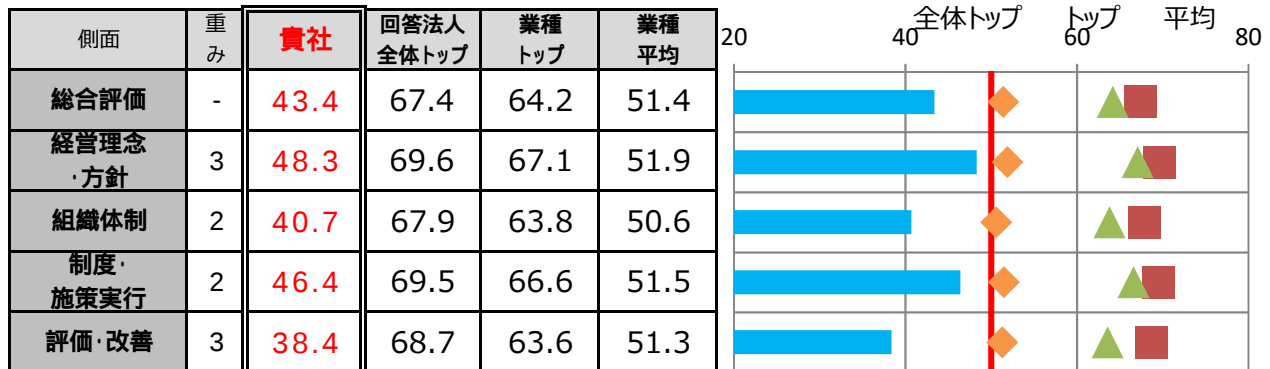
健康経営度評価結果

■総合順位： 2401～2450位 / 3169 社中

■総合評価： 43.4 (前回偏差値 -)

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

評価の内訳



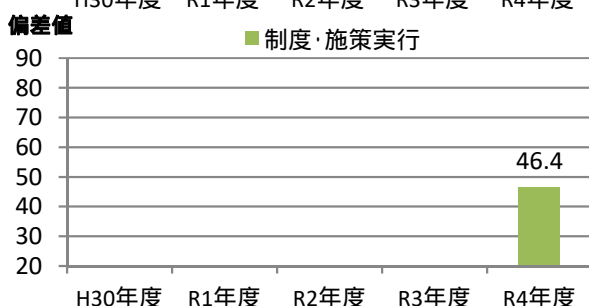
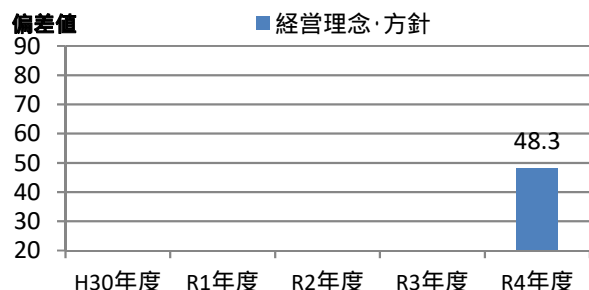
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

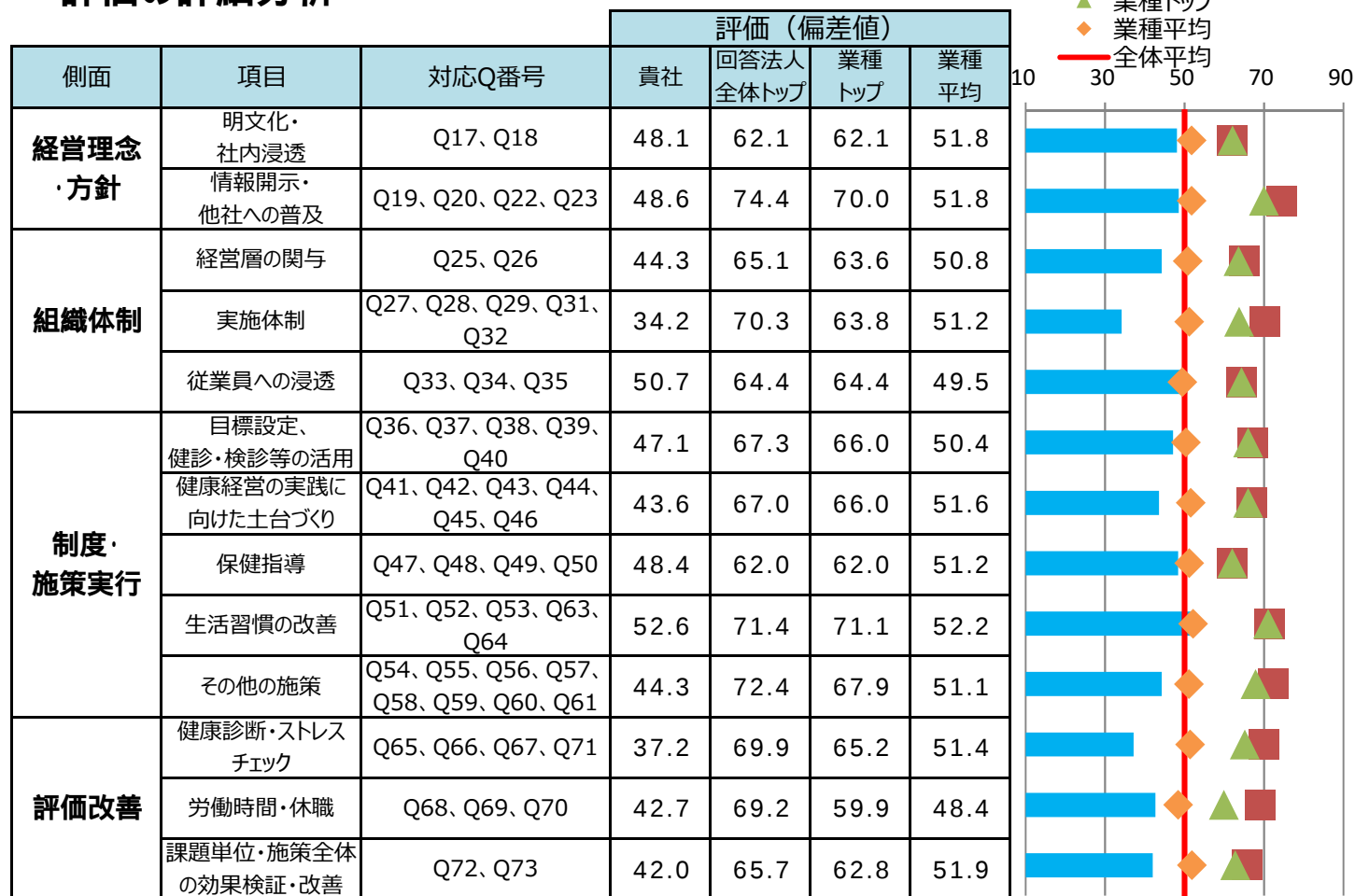
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2401～2450位
総合評価	-	-	-	-	43.4(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 生産性を高めるとともに、企業価値を向上させ、企業が持続的に成長するためには、従業員の心身のコンディションを最適にすることでパフォーマンスを最大化させることが重要であり、それに取り組むことは企業の社会的責任でもある。より良い商品の提供、それを通じて業績を追求するとともに、地域への貢献を果たしていくために健康経営を経営の重要課題と位置づけ、健康経営に資する取り組みを推進していくこととする。
健康経営の実施により期待する効果	評定面談時に部署長が社員の健康配慮事項をヒアリングすることにより、働きやすい職場環境が構築され、時間外勤務が多い社員については早い段階で産業医面談を行うことにより、メンタル面のサポート並びに疾病予防の体制が強化されるものと期待される。また、定期的に社長が産業医と面談することにより健康経営の社内への浸透が図られるものとする。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	15	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	67	回	3	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	社内用チャットの活用				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	ベネフィット・ステーションフィットのアプリ活用				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	8.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	58.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	ベネフィット・ステーションのアプリ活用				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	42.4	%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.3	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	41.1	50.8	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.7	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.6	50.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.0	52.0	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.0	50.7	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.8	49.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.2	52.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.5	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	53.8	52.4	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	昨年9月に当社の「衛生管理規程」を改定し、それまで月間時間外勤務が80時間を超過した社員に義務付けていた産業医面談を月間70時間又は月間60時間を2か月連続で超過した社員に対して産業医面談を義務付けることにした。
	施策実施結果	上記の通り「衛生管理規程」を改定し、産業医面談の基準を見直したことにより、見直し前後の各6か月の産業医面談者数は、見直し前の20人（6か月合計）から67人に増加した。
	効果検証結果	産業医との面談者数が増加したことにより、メンタル面と身体的な疾病予防に関する専門的なアドバイスを受け、また食生活改善や睡眠不足解消に関する助言を受ける機会が増えている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社 A V A N T I A

英文名: AVANTIA CO., LTD.

■加入保険者: 全国健康保険協会愛知支部

上場

■所属業種: 不動産業

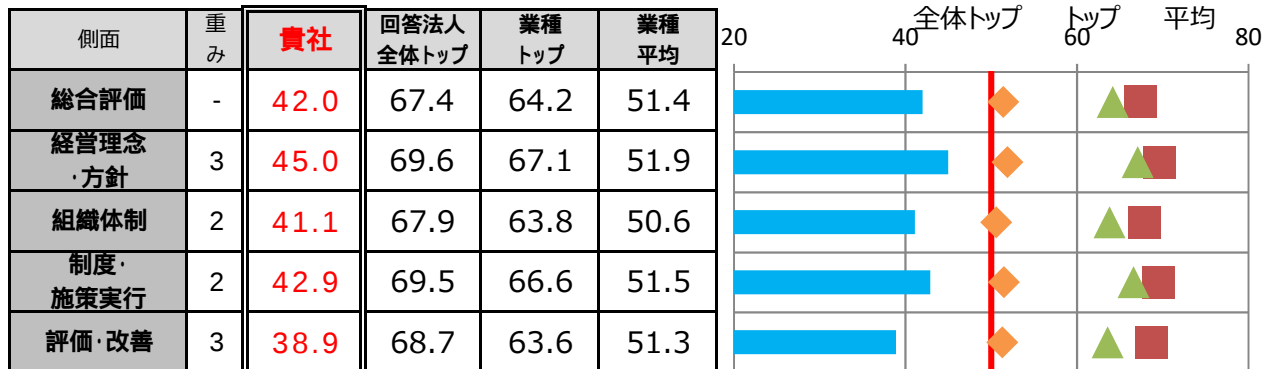
健康経営度評価結果

■総合順位: 2551~2600位 / 3169 社中

■総合評価: 42.0 ↓1.9 (前回偏差値 43.9)

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

評価の内訳



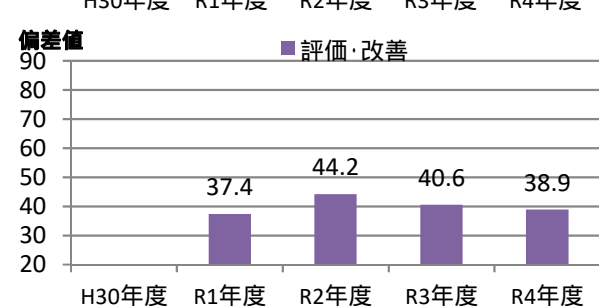
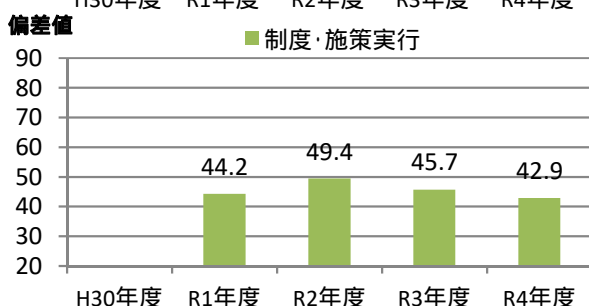
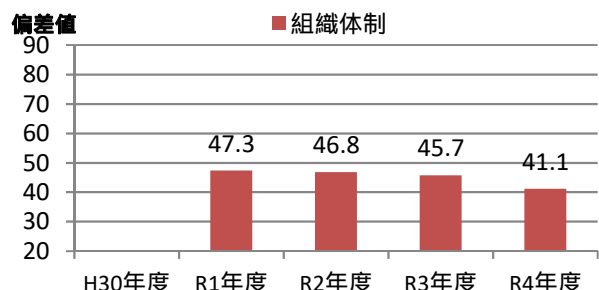
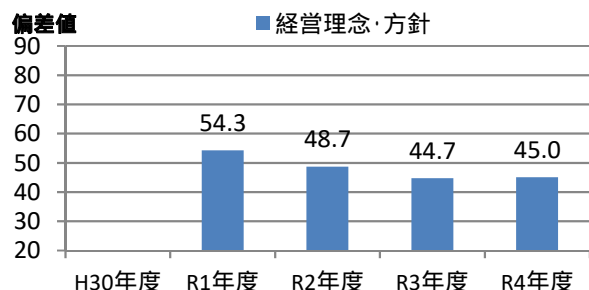
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

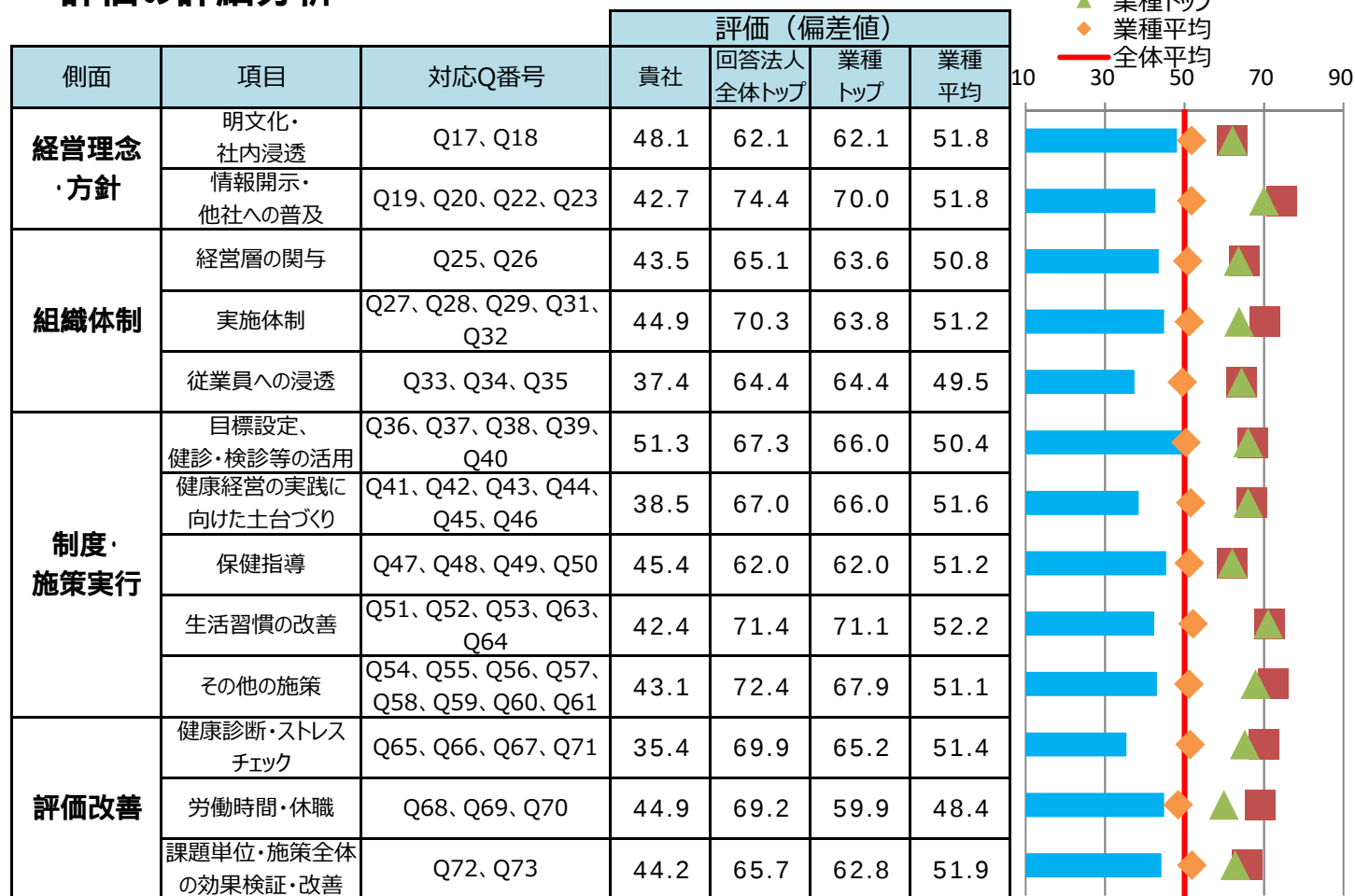
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1551~1600位	1601~1650位	2151~2200位	2551~2600位
総合評価	-	45.8(-)	47.1(↑1.3)	43.9(↓3.2)	42.0(↓1.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 平均年齢の上昇に伴い、健康に働いてもらうことが事業継続に必要なため。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が定年まで、もしくは定年後嘱託社員として長く働き続ける健康状態かつ意欲を持てること。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://avantia-g.co.jp/corp/about/healthcare.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	LINE WORKSにより従業員間のスムーズなコミュニケーションを促進している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	45.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	アプリによる生活習慣改善提案				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	24.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	スポーツクラブの提携・利用補助による運動習慣の推進				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	38.3	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	42.2	50.8	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.3	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	40.7	50.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.4	52.0	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.3	50.7	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.6	49.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.1	52.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.3	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	46.5	52.4	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	社員全体の健康意識の向上を図るため、まずは健康診断の有所見者に対して再検査の受診を促す。
	施策実施 結果	有所見者に対し、メールで再検査の受診勧奨を行い、再検査受診率52%であった。
	効果検証 結果	52%と再受診率は徐々に上がってきているので、引き続き受診率アップを促進していきたい。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：イオンモール株式会社

英文名：AEON MALL Co., Ltd.

■加入保険者：イオン健康保険組合

上場

■所属業種：不動産業

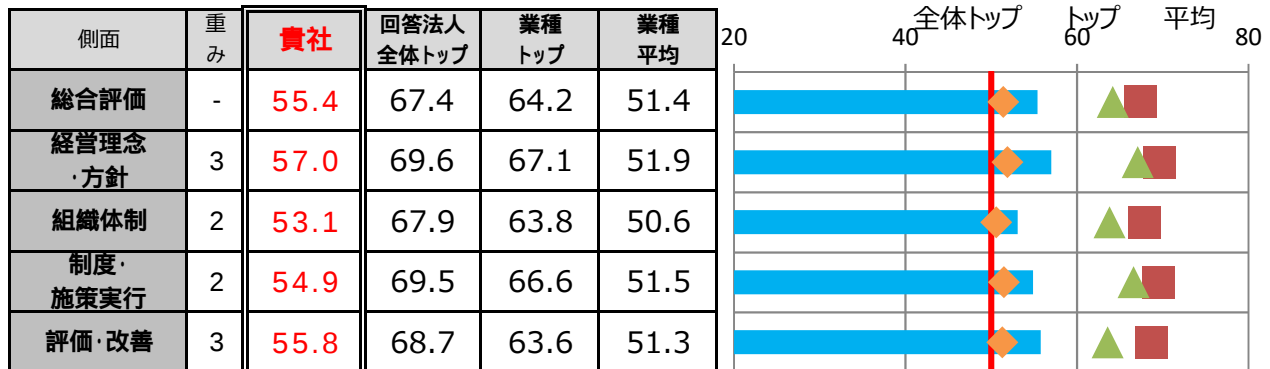
健康経営度評価結果

■総合順位： 1001～1050位 / 3169 社中

■総合評価： 55.4 ↑5.9 (前回偏差値 49.5)

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

評価の内訳



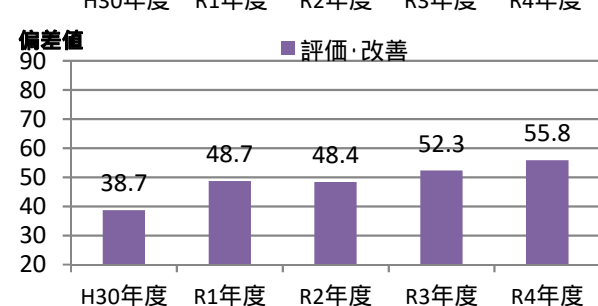
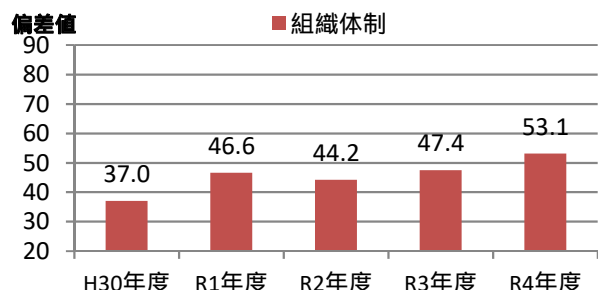
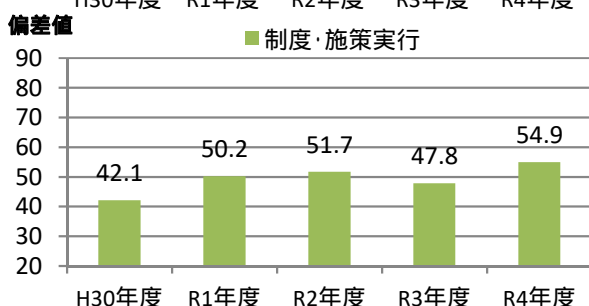
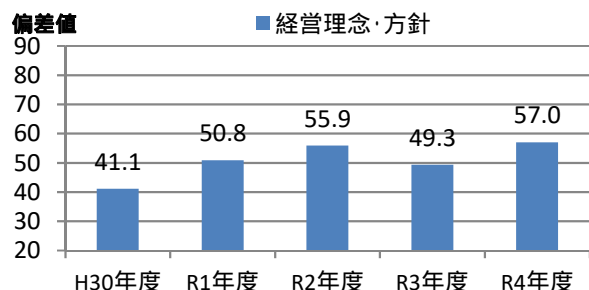
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1451～1500位	1301～1350位	1301～1350位	1601～1650位	1001～1050位
総合評価	40.1	49.2(↑9.1)	50.5(↑1.3)	49.5(↓1.0)	55.4(↑5.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 多様な人材がモチベーション高く生き活きと働き、Life Design Producerとして挑戦を続け、企業の持続的な成長に貢献していること
健康経営の実施により期待する効果	「健康と福祉」を重要なマテリアリティと捉え、従業員が心身ともに健康な状態で労働生産性が向上し、地域・社会の課題解決に挑戦し続けることで、企業の持続的な成長への貢献を期待している。心身ともに健康に働ける環境の具体的指標として、総実労働時間2000時間（所定時間1920時間）の達成、健康診断の受診率及び再検査率100%の達成、そして当社独自の休暇制度「きらきら休暇」の取得率100%を目標としている。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	6.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	92.7	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	社内WEB掲示板に、職場環境改善の意見を自由に書き込める。誰でも閲覧でき同意（いいね）を表明できる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	22.0	%

- 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	年に1回健康チャレンジキャンペーンを行い、食生活の改善を呼び掛け。達成した人には達成賞の付与を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	63.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.7	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	イオン元気UPアカデミー（YouTubeチャンネル）にて運動促進のための動画を配信（400種）。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	10.3	%
限定しない	○	全従業員の	2.6	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.3	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.3	50.8	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.9	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.7	50.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.6	52.0	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.9	50.7	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.1	49.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.2	52.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	61.0	52.4	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	多様な人材がモチベーション高く活き活きと働くために、長時間労働の撲滅・労働時間の適正化が重要であり、「計画外勤務の削減」「休暇取得の促進」の両輪で取り組む必要がある。また、単純に労働時間を減らすのではなく業務の棚卸しや削減、効率化を進め、創造的な業務へ取り組む時間を捻出する「業務カイゼン」により、よりやりがいを持って働くことができると考え、1部署あたり300時間の削減を目標に取り組んでいる。
	施策実施結果	総実労働時間は21年度1998時間と目標達成。当社独自の「きらきら休暇」取得率は20年度42%から21年度93.2%へと大きく伸長。業務カイゼンによる効率化は、1部署あたり131時間の達成見込み。
	効果検証結果	労働時間の削減や業務カイゼンによるモチベーションの向上は定量的に測定できていないが、自己申告のワークエンゲージメントに関する質問で「充実感を感じている」という回答は約64%、行動規範サーベイの休暇の取りやすさに関する質問では5ポイント中平均4.18ポイントと高い水準。業務カイゼンに取り組んだ従業員には「業務カイゼン推進賞」を表彰するなど、今後も会社を挙げて業務カイゼンを推進していく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従業員がLife Design Producerとしてお客さまへ健康的なライフスタイルを提案するために、健康への意識・関心を高める必要がある。そのため健康情報ポータルサイト「Pep Up」への登録及び、健康チャレンジキャンペーンの参加を推進（21年度目標 PepUp登録率60%）。加えて21年度より本社に保健師が在籍して月に1度「保健師だより」を発行し、健康への感心を高める施策に取り組んでいる。
	施策実施結果	ポータルサイト「Pep Up」への登録率 63% 健康チャレンジキャンペーンの参加率 27.7% 保健師だよりの発行 22年度現時点で8回（21年度まで0回）
	効果検証結果	ポータルサイト「Pep Up」の登録者は、未登録者に比べてBMI肥満者率、喫煙リスク、運動リスク、食事リスクに5%以上の差が見られ、生活習慣への意識が高い/高まっている。健康チャレンジキャンペーンの参加者は不参加者に比べて更にその差が大きく、各リスクで10%近い差が見られる。21年度は引き続き健康に関する発信を強化するとともに、健康チャレンジキャンペーンへの参加率向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: トーセイ株式会社

英文名: Tosei Corporation

■加入保険者: 東京不動産業健康保険組合

上場

■所属業種: 不動産業

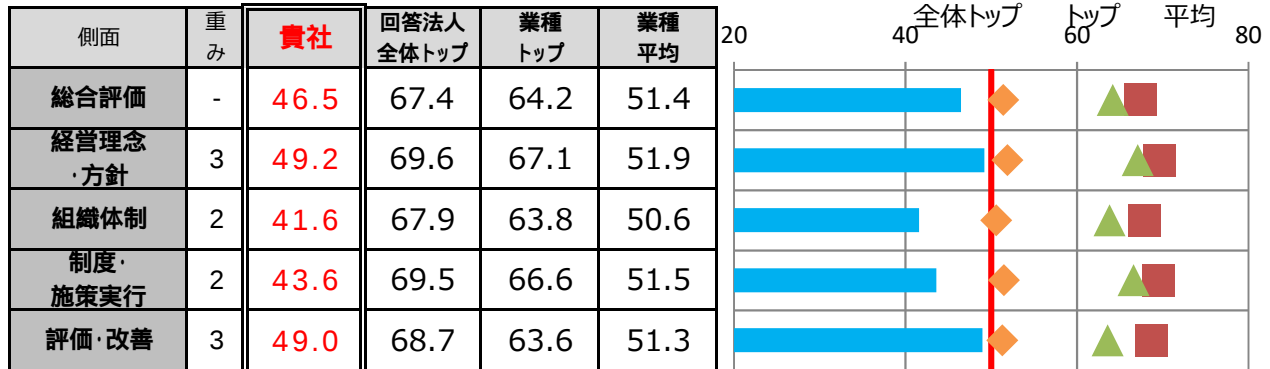
健康経営度評価結果

■総合順位: 2051~2100位 / 3169 社中

■総合評価: 46.5 (前回偏差値 -)

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

評価の内訳



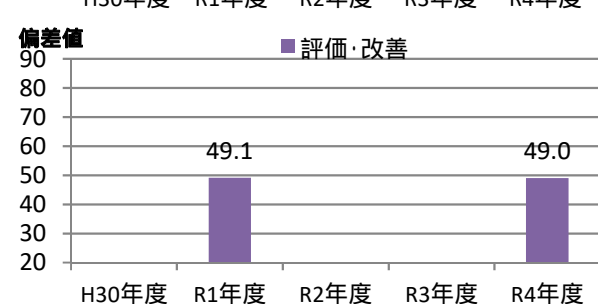
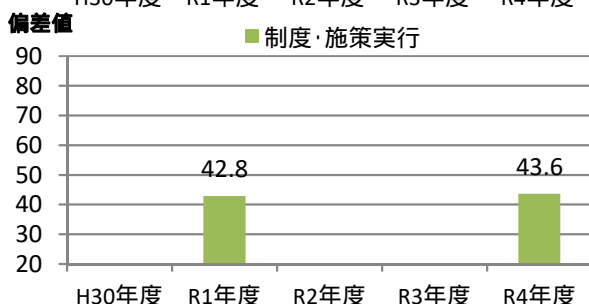
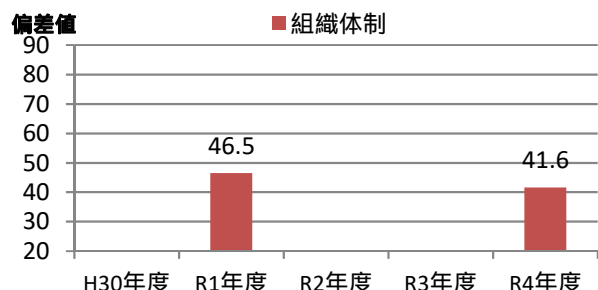
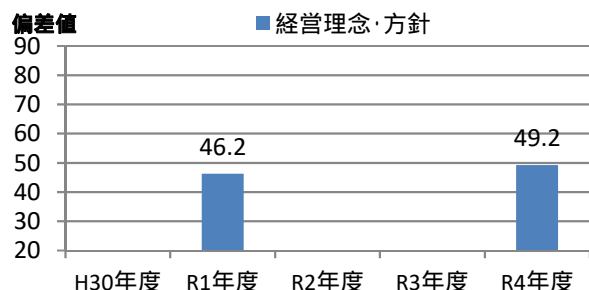
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

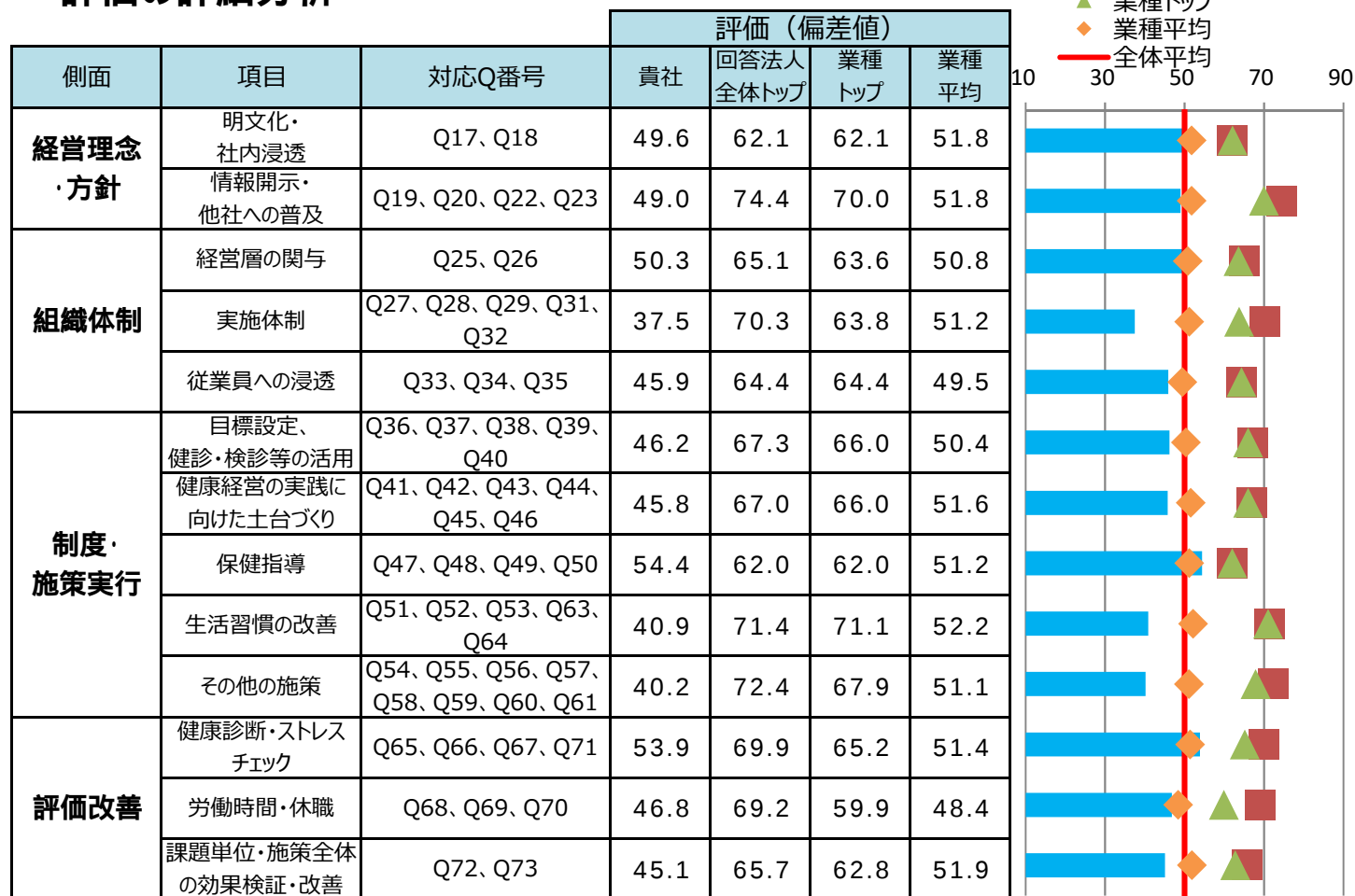
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1501~1550位	-	-	2051~2100位
総合評価	-	46.5(-)	-	-	46.5(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 生産性向上に資するための組織の活性化。 ・若手社員の育成・パフォーマンス向上 ・若手、中堅社員のワークエンゲージメントの向上と人材定着 ・若手、中堅社員のキャリアパス意識の向上 ・働きやすい職場づくり
	・IT活用促進による業務効率・事務効率の改善により、残業時間の低減を実現、ストレス反応の改善、個人のパフォーマンスの向上に資する。 ・生産性向上に資する従業員満足度向上施策の拡充と実施により、従業員のワーク・エンゲージメントを高め、組織の活性化を図る。 ・女性活躍の促進および子育て世代の支援

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	42.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	年1回の社員旅行、全社員参加の年末（忘年）イベントの実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%

- 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	自社農園で栽培した野菜の定期的な配布 休憩室に軽食の用意				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェックを定期的実施				
取組内容	年に1回、血管年齢測定、肺年齢測定、ロコモティブシンドロームテストなどの健康測定会を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.5	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.3	50.8	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.4	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.4	50.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.8	52.0	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.7	50.7	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	37.1	49.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.3	52.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.7	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	45.5	52.4	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	健康診断結果において生活習慣項目のスコアが悪く、特に食事項目と運動項目のスコアの値が悪かった。日々の活動意欲の低下と生産性の低下に影響を与えていると考えられるため改善が必要。
	施策実施 結果	全従業員を対象に「食事・飲酒による健康への影響」をテーマにした健康セミナー及び業務の隙間時間で出来る簡単ストレッチ運動のセミナーを実施し、全社員の40%を超える参加があった。
	効果検証 結果	現時点では健康診断結果等への定量的な効果はまだ出ていないが、定性的な効果を把握するために利用者を対象に行ったアンケートでは、回答者のうち80%が「今後の業務や生活に役立てる」と回答した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	感染症の集団感染による事業マヒ等のリスク回避。
	施策実施 結果	新型コロナウイルスの職域接種や提携医療機関によるインフルエンザワクチン接種を実施し、全社員の70%を超える希望者全員への接種を実施。
	効果検証 結果	社内における集団感染を防止している。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社青山財産ネットワークス

英文名: Aoyama Zaisan Networks

■加入保険者: 税務会計監査事務所健康保険組合

上場

■所属業種: 不動産業

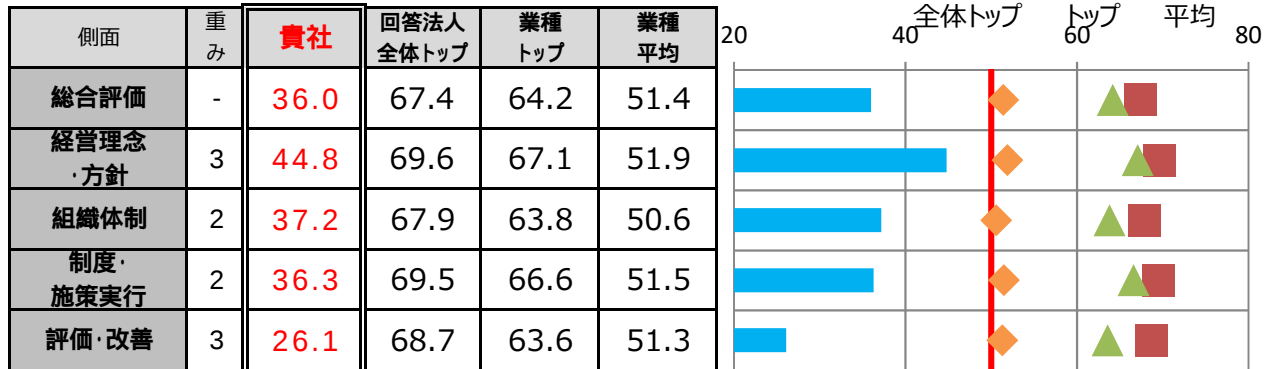
健康経営度評価結果

■総合順位: 2851~2900位 / 3169 社中

■総合評価: 36.0 (前回偏差値 -)

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

評価の内訳



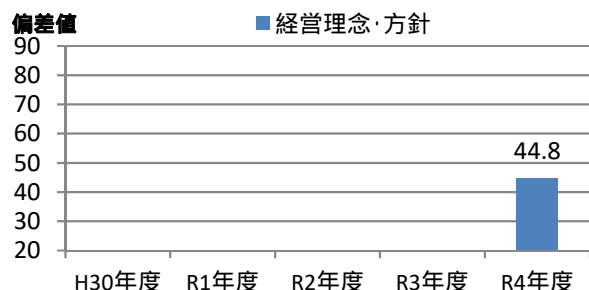
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

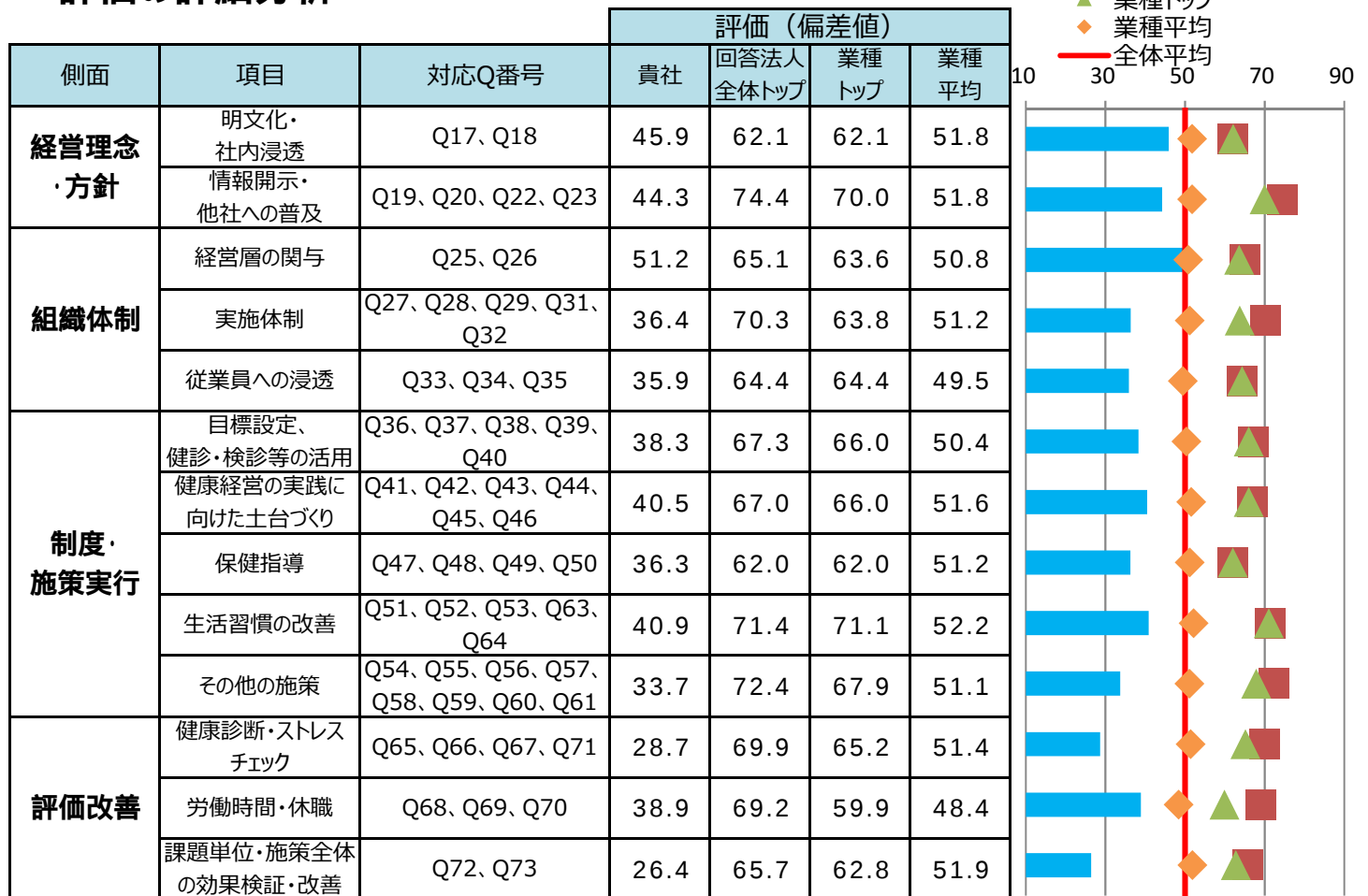
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2851~2900位
総合評価	-	-	-	-	36.0(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 「社員の健康が全ての基本」を経営課題とし、経営目的の「お客様の幸せに貢献し、共に働くメンバーの物心両面の幸せを目指す」を実現します。
健康経営の実施により期待する効果	心と体の健康を守ることで、社員満足度を高めていきます。 社員満足度向上により、社員が自身の能力を最大限発揮でき、お客様への貢献にも繋がり、弊社グループの持続的成長と企業価値の向上につながると考えています。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ				
取組内容	「ペット殺処分ゼロ社会の実現に向けた支援」や「こども食堂の支援」				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

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

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	ゴルフやサッカー、野球といったイベントの企画や金銭補助				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	31.8	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	31.3	50.8	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.7	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.9	50.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.1	52.0	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.2	50.7	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	35.1	49.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.7	52.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	26.3	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	44.0	52.4	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

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

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	×
-------------	---

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三井不動産レジデンシャルサービス株式会社

英文名：Mitsui Fudosan Residential Service Co., Ltd.

■加入保険者：三井健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

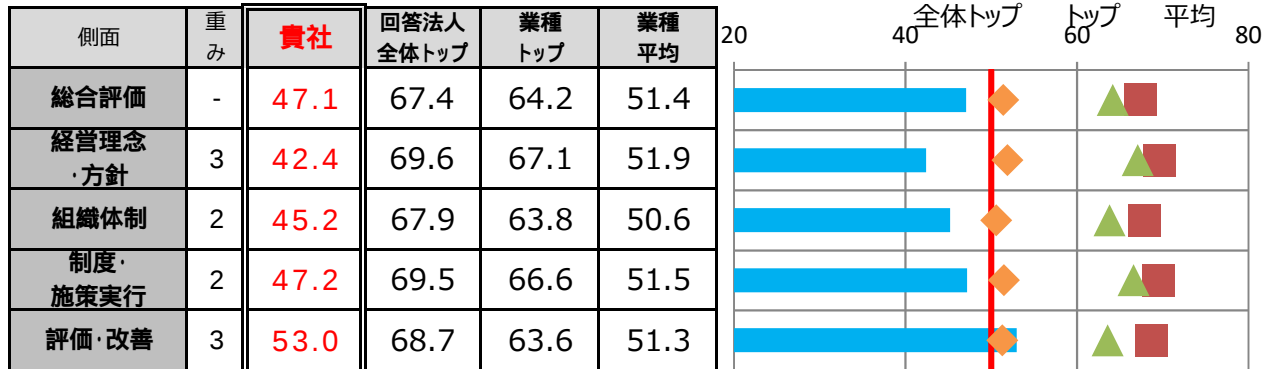
健康経営度評価結果

■総合順位： 2001～2050位 / 3169 社中

■総合評価： 47.1 (前回偏差値 -)

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

評価の内訳



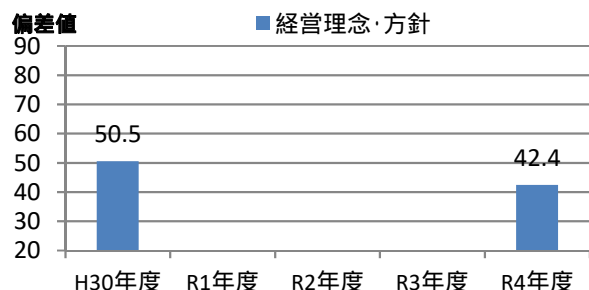
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

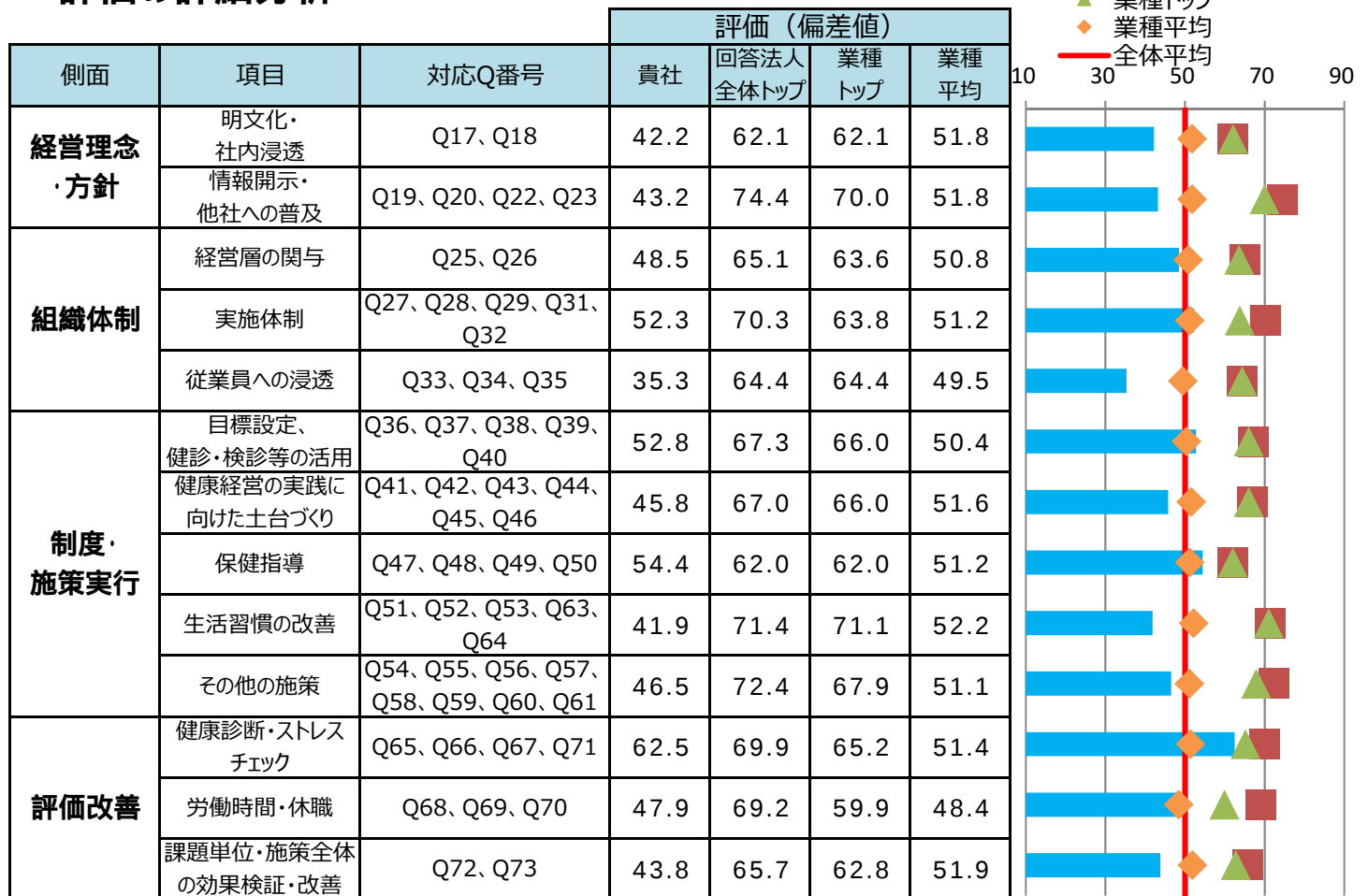
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	601～650位	-	-	-	2001～2050位
総合評価	54.7	-	-	-	47.1(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 従業員の健康を維持・増進させることにより、心身の不調による生産性の低下や、休職・離職の発生を防止するとともに、従業員が長年にわたり健康で活力のある会社を実現させ、企業の競争力を高めていくことを経営上の重要課題と位置付けている。
健康経営の実施により期待する効果	より柔軟で働きやすい制度・職場環境を整えることや、社内コミュニケーションが活性化することで、従業員満足度が向上し、従業員一人一人が長く働き続けたいと思える会社になることを期待している。 また、会社の魅力が増すことで、採用力の強化にも繋がることを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.mitsui-kanri.co.jp/corporation/workstyle/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	11	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	47	回	2	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与				
取組内容	半期に1度THANKS POINTの表彰を行なっている。上位得票者へは、商品券を贈与している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.7	%

- 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	オフィス内でサラダや野菜ジュース等の健康食品の販売を行なっている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	全社員を対象として当社社員によるオンラインのヨガイベントを実施した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.9	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.4	50.8	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.6	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.5	50.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.2	52.0	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.7	50.7	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	39.4	49.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.8	52.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.6	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	45.7	52.4	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	傷病による休職者が復帰後に再休職となるケースが発生しており、課題として認識していた。
	施策実施 結果	保健師や産業医とも協力のうえ、療養開始から復職・再適応までのステップを示して面談等を行なうフローを確立した。
	効果検証 結果	その結果、正社員の復職後の再休職者は0名となっている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：阪急阪神不動産株式会社

英文名：Hankyu Hanshin Properties Corp

■加入保険者：阪急阪神健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

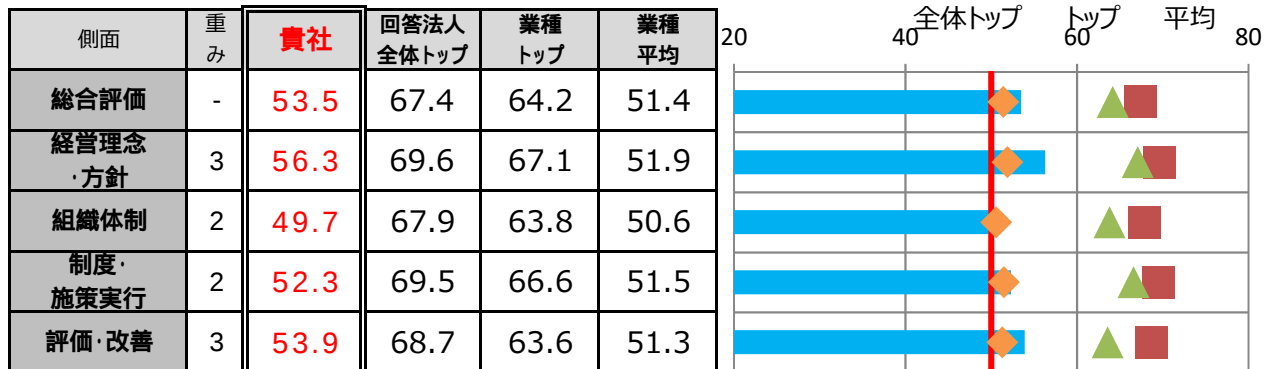
健康経営度評価結果

■総合順位：1251～1300位 / 3169 社中

■総合評価：53.5 ↓1.3 (前回偏差値 54.8)

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

評価の内訳



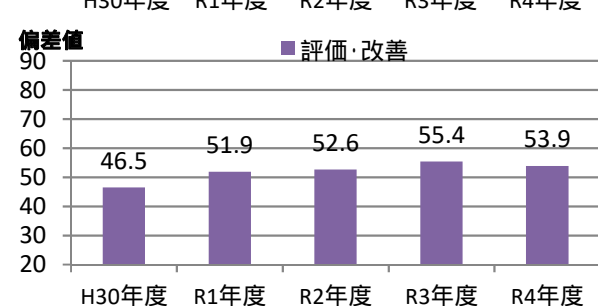
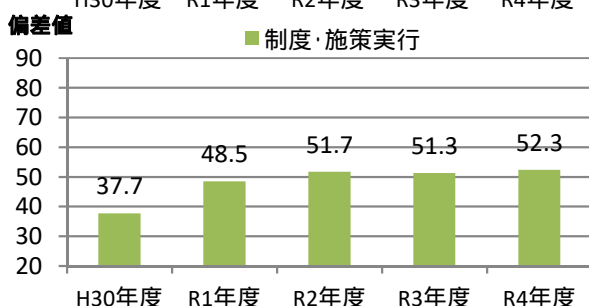
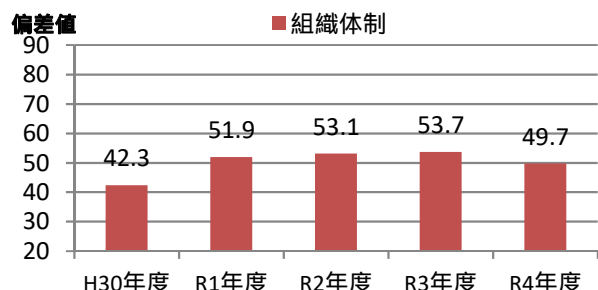
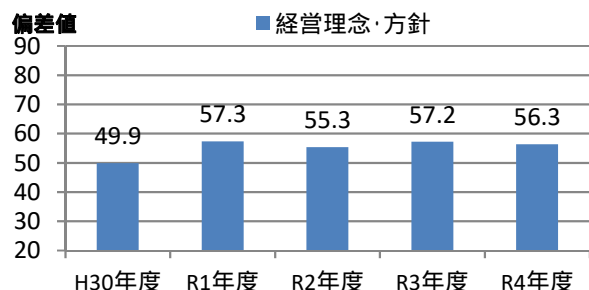
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

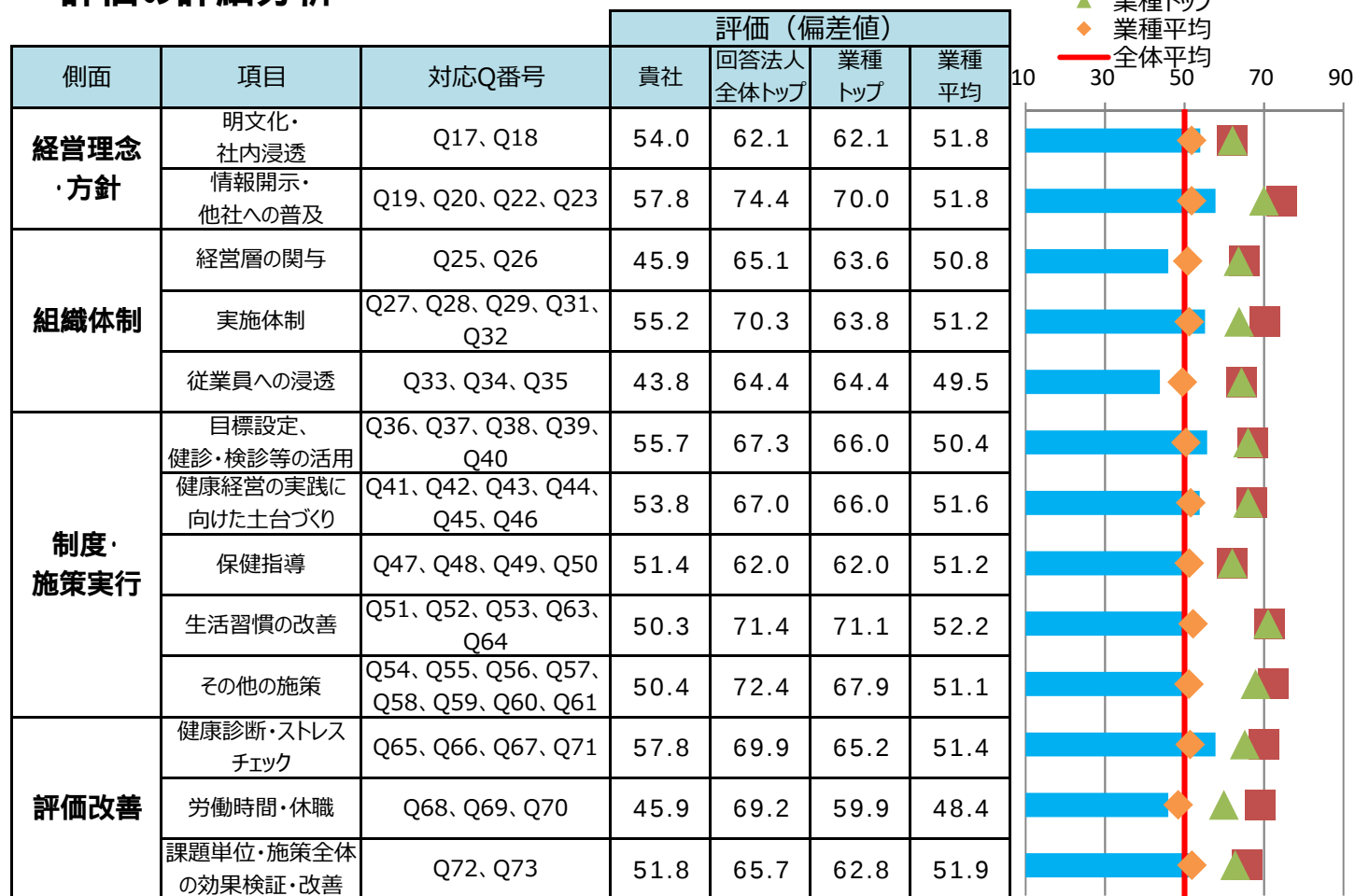
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1301～1350位	1051～1100位	1051～1100位	951～1000位	1251～1300位
総合評価	44.0	52.8(↑8.8)	53.3(↑0.5)	54.8(↑1.5)	53.5(↓1.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 コロナの影響や社会のDX化により当社を取り巻く事業環境は大幅に変化し各事業が従来通りでは通用しない時代を迎えている。そのため業務は質量ともに増える傾向にあり、従業員一人ひとりの生産性向上をさせていくことが重要であるが、そのベースとなる安心安全に働ける職場づくりが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身ともに健康であり、モチベーション高く、能力をフルに発揮できる職場環境の醸成を目指す。 具体的な目標としては、従業員満足度調査のスコア向上とストレスチェック職場分析結果の総合健康リスク値80以下（2021年度：84）を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hhp.co.jp/corp/sustainability/#theme-4

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	240	回	8	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	社員間のコミュニケーションを活性化させることを目的として、若手社員を中心に施策やイベントを検討				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	管理栄養士が監修した、新鮮な産直野菜、旬のフルーツなどを職場内に設置し、安価で提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	82.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	年2回のウォーキングイベント（チーム間で一定期間の歩数を競うイベント）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	56.0	%
限定しない		全従業員の		%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.7	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.3	50.8	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.6	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.6	50.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.8	52.0	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.2	50.7	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.6	49.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.9	52.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.4	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	47.9	52.4	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	当社において、健康診断結果をもとに健康リスクについて分析を行ったところ生活関連疾患として脂質・喫煙リスク保有者割合が他事業所と比べて多く、生活習慣病リスク者を減少させる特定保健指導の実施率向上が課題である。
	施策実施結果	健康に関するセミナーで食生活の大切さを意識させると共に職制上長を通じた参加促進により、特定保健指導を後押ししたこともあり実施率が67.8%となった。
	効果検証結果	食生活改善や健康増進につながる情報を発信した結果、実施率が向上した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性のがんによる死亡順位4位の乳がんをはじめ、子宮頸がんなどは早期発見することで死亡率を低下させることができるが、当社でのがん検診の受検率は低く受検率の向上が課題である。
	施策実施結果	女性特有の病気についてのセミナーや婦人科がん検診の無料化や新規に実施した乳がん・子宮頸がん巡回検診（全額補助）の周知を実施したことで約33%の受検率となった。
	効果検証結果	2019年度より実施した婦人科がん検診も毎月、数名ではあるがコンスタントに利用されていることとあわせて、新規に実施した乳がん・子宮頸がん巡回検診が比較的に利用しやすいこともあり受検率が向上した。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三井不動産レジデンシャル株式会社

英文名：

■加入保険者：三井健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

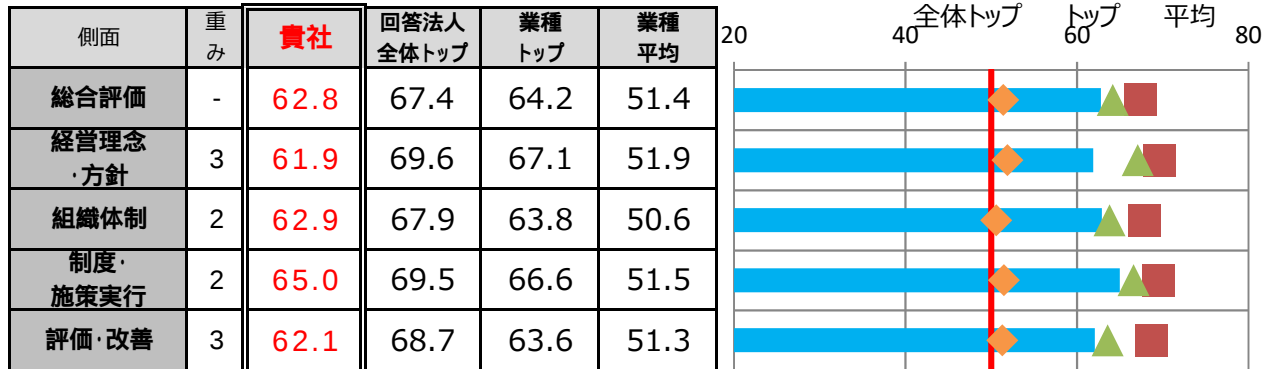
健康経営度評価結果

■総合順位： 151～200位 / 3169 社中

■総合評価： 62.8 ↑1.2 (前回偏差値 61.6)

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

評価の内訳



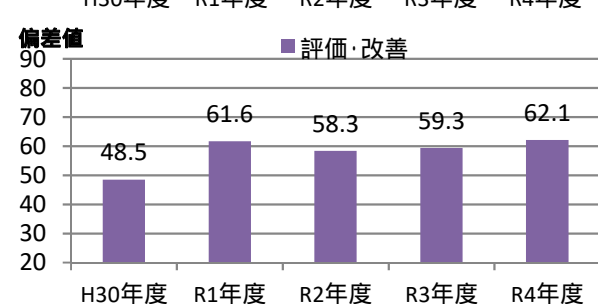
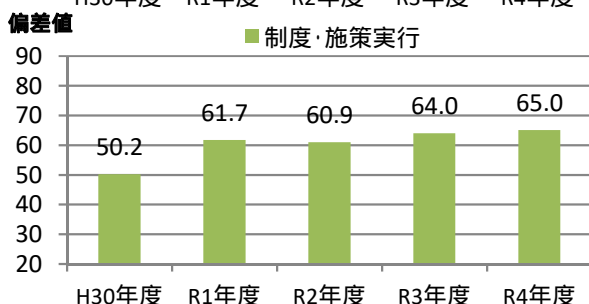
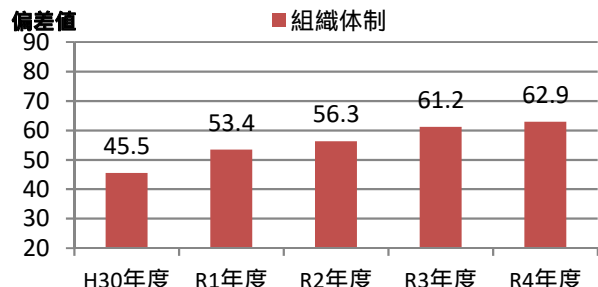
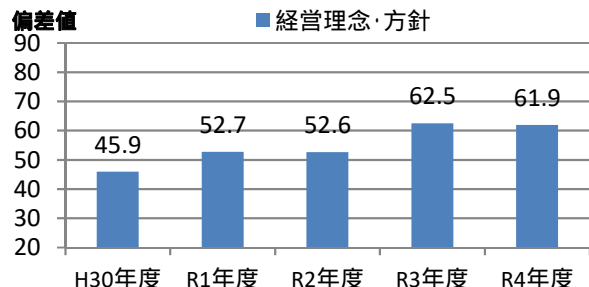
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

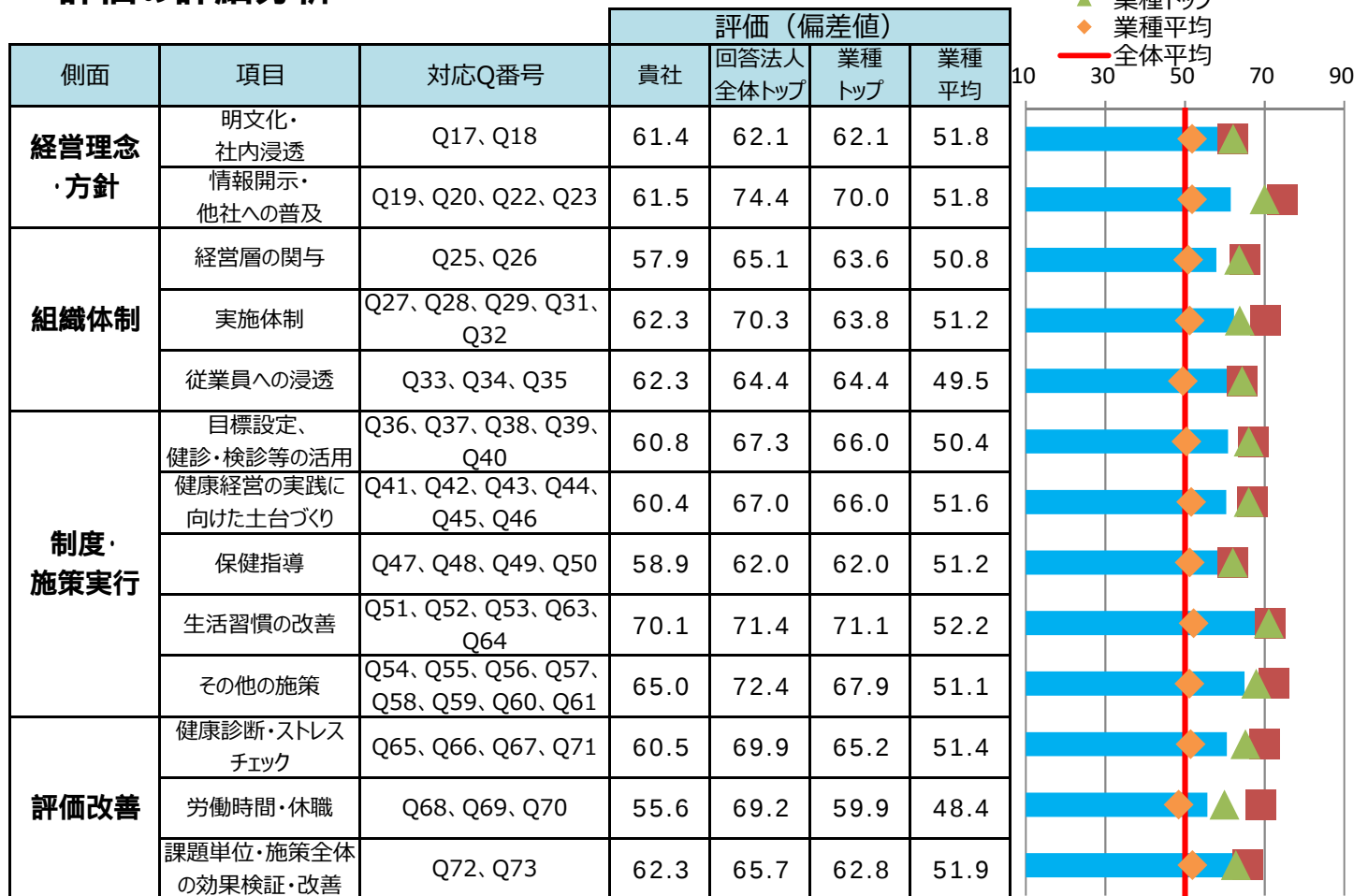
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1101～1150位	551～600位	701～750位	201～250位	151～200位
総合評価	47.6	57.3(↑9.7)	56.7(↓0.6)	61.6(↑4.9)	62.8(↑1.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 多様な価値観を持つ様々な世代の従業員が、心身ともに健康であり、安心や幸せを感じて生き生きと長く働き、最大限の力を発揮して活躍することのできる職場環境を整えることが健康経営で解決したい課題である。
健康経営の実施により期待する効果	人の暮らしに密接に関係する会社として、上記環境の提供により、多様な世代の多様な価値観を持つ従業員同士の活発な意見交換が生まれ、よりよい商品やサービスをうみ出し続けることを期待している。 具体的には、身体健康指標として生活習慣病リスク保有者割合の減少、プレゼンティーズムの低減、心の健康指標としてストレスチェック総合健康リスク指数の低減（80以下継続）、ワークエンゲージメントの向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	9	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	26	回	9	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	94.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供				
取組内容	「レジデンシャルクラブ」という名の部活動（全23）へ活動費、交流費を補助し、活動支援を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	54.7	%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	朝食を食べたかなど毎日の食習慣を記録でき、改善に向けた動画やコラムが確認できるアプリを提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	75.7	%

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	歩数計測アプリを導入し、2週間、1日あたりの平均歩数を競うチーム対抗ウォーキングイベントを年3回実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	83.3	%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.9	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.9	50.8	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.4	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.3	50.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.4	52.0	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	63.6	50.7	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.0	49.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.8	52.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.2	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	67.4	52.4	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	取り組みは開始しているが、当社の喫煙率は24%（2020年度）と依然として全国平均より高い。また、受動喫煙、三次喫煙のリスクを考えると、喫煙しない従業員や顧客、取引先等関係者への受動喫煙防止の観点から喫煙率低下に向け取り組む必要がある。また喫煙に関する社内アンケートから、たばこへの依存度が低い社員が喫煙者の約半数いることから、卒煙に向けた難易度の違いを考慮し計画することが効果的だと仮説した。
	施策実施結果	低依存度の社員へ、全社の喫煙室を撤去し会社では吸えない環境を整備。高依存度の社員へ、医療機関等のサポートとして禁煙外来費用補助に加え、卒煙報酬を付与する「禁煙チャレンジ」を企画実施中。
効果 検証 ②	効果検証結果	喫煙率が24%（2020年度）から22%（2021年度）へ減少。環境を整えることで依存度の低い社員が卒煙が成功したのではないかと考えられる。引き続き依存度の高い社員への禁煙外来費用補助、禁煙チャレンジ企画を継続するとともに、新たな取り組みについても検証していきたい。
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	当社は生活習慣病予備軍、高ストレス者の減少を目的に健診結果、ストレスチェック結果を経年で確認しているが、身体面では肝機能障害、糖尿病リスクがやや高い傾向にあり、食事、運動習慣の改善によりリスク者の減少を課題としている。 また、予防的アプローチを越えて、健康な社員のウェルビーイングを高め、業務パフォーマンス向上させる取り組みの強化する。
効果 検証 ②	施策実施結果	生活習慣の可視化や健康関連セミナー配信のアプリを導入。運動機会の提供のためアプリで1日の歩数を競うウォーキングイベントを行い参加者は91.2%、満足度は82%。またアプリのAU率は75.7%と高い。
	効果検証結果	実施後アンケートから、運動機会が増えたと回答している社員は約65%、健康への関心が高まったとの回答が約60%。実際に運動習慣比率は、昨年度より上昇し施策の効果を感じている。 また、社内コミュニケーションの機会について、アンケート回答者の約半数が増えたと回答したことから、リモートワークが進む中で社員同士の関係構築やウェルビーイングを高める施策としての可能性を感じ、今後も引き続き検証していきたい。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日鉄興和不動産株式会社

英文名：NIPPON STEEL KOWA REAL ESTATE CO.,LTD

■加入保険者：みずほ健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

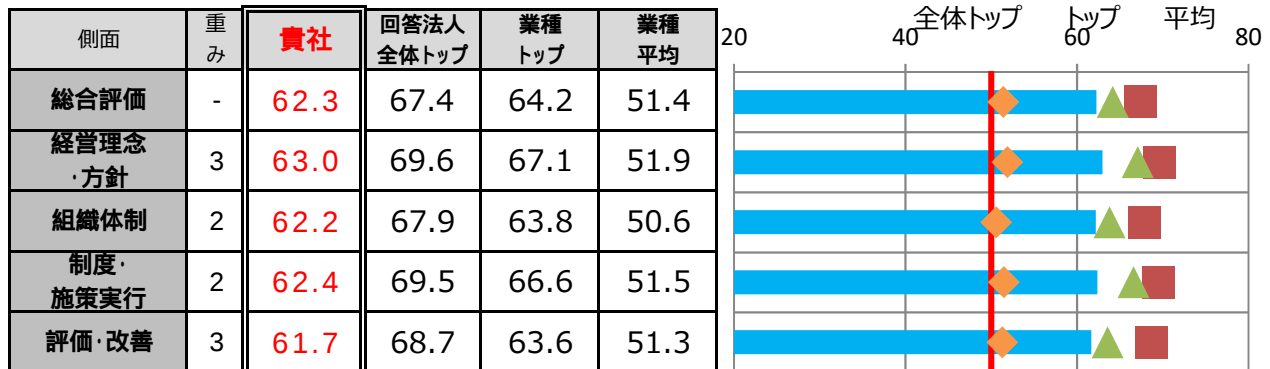
健康経営度評価結果

■総合順位： 201～250位 / 3169 社中

■総合評価： 62.3 ↑4.1 (前回偏差値 58.2)

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

評価の内訳



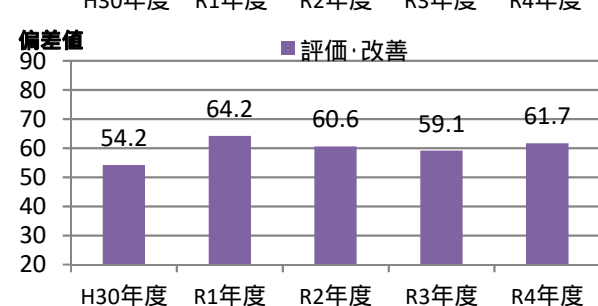
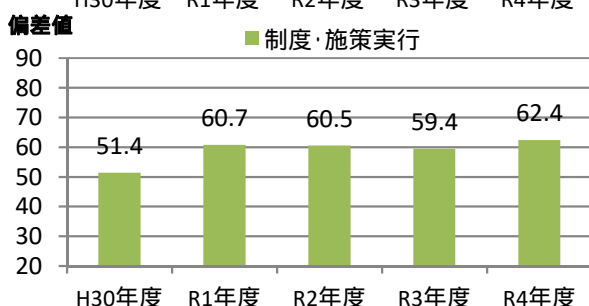
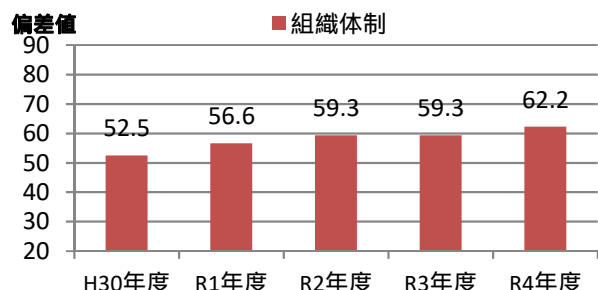
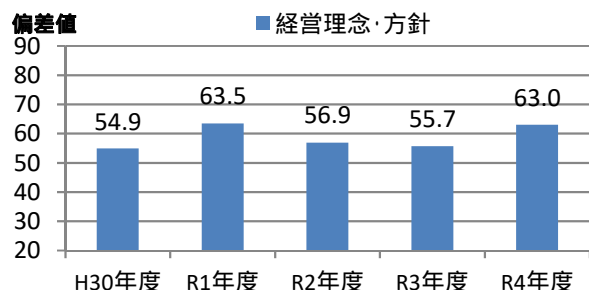
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

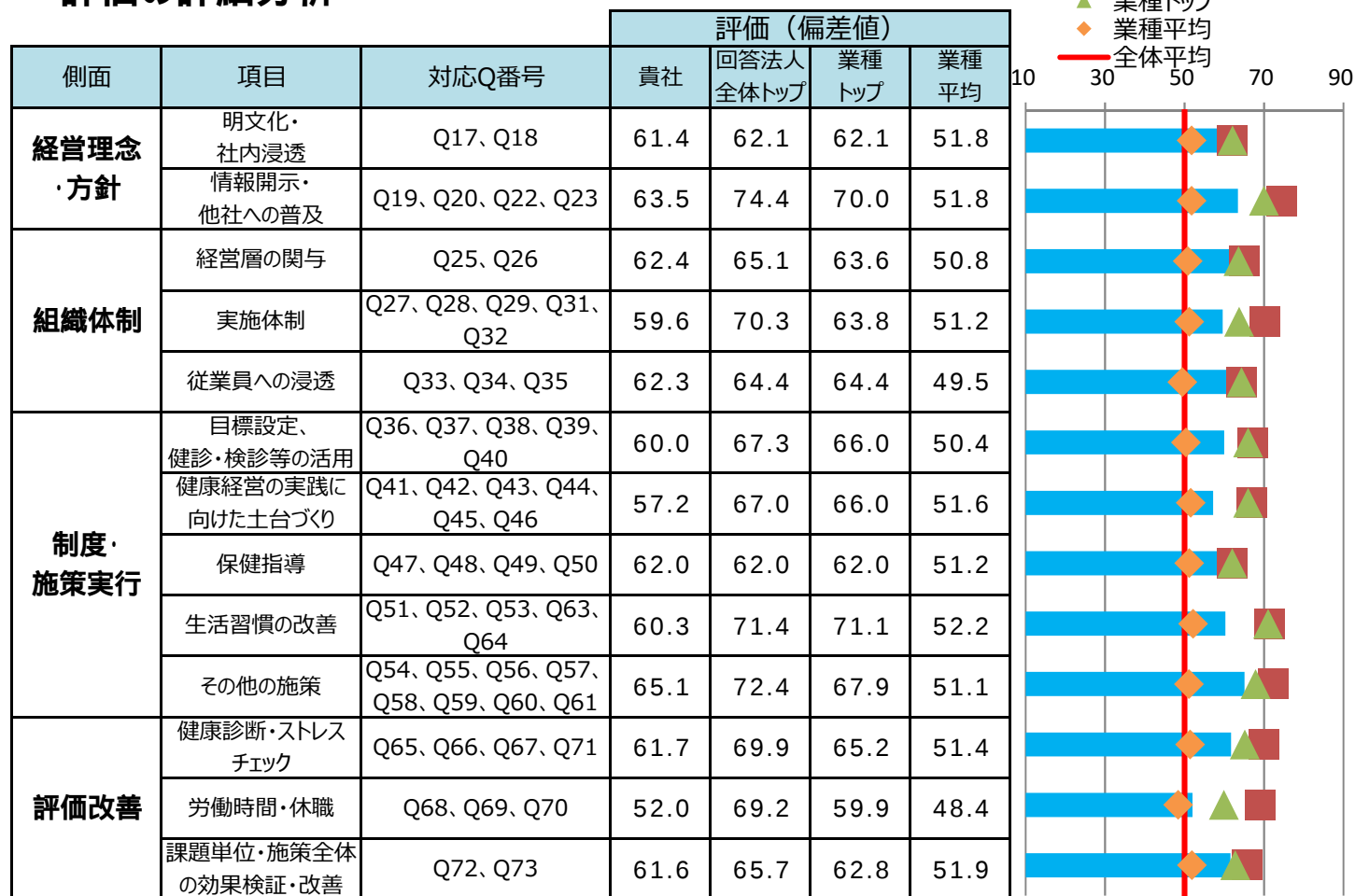
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	751～800位	151～200位	451～500位	601～650位	201～250位
総合評価	53.2	61.8(↑8.6)	59.2(↓2.6)	58.2(↓1.0)	62.3(↑4.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社は、社会と共に持続的に成長し、すべてのステークホルダーから選ばれ続ける会社を目指しており、社員一人一人が健康を保持・増進し、その能力や適性を最大限発揮できる組織を実現する必要があります。パフォーマンス低下の要因となる長時間労働者や生活習慣病罹患者を減少させることが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	社員一人一人がその能力や適性を最大限発揮でき、働きがいのある活力溢れた組織の実現を期待しており、具体的には2025年度（中計最終年度）終了時点で月間80時間超の該当者を年間12名以下、有給休暇取得率を70%以上、特定保健指導該当率を16.0%以下を目指す（其々の現在値：37名、52.3%、16.7%）。 また、プレゼンティーズム等を測定し、上記指標達成によるパフォーマンス向上の是非を評価する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.nskre.co.jp/csr/health/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	29	回	6	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	41	回	4	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	45.4	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	全社員向けのツール（Beatrust）を導入し、社員同士のコミュニケーションを促進・活性化				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	55.0	%

- 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	「オフィスでやさい」他を販売し、食物繊維等の摂取や低血糖の解消をサポート。食習慣・生産性向上に寄与。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	81.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	41.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	健康増進月間を設け、当該期間中に職場でのウォーキングイベントを実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	22.0	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.5	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.7	50.8	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.4	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.8	50.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.4	52.0	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	64.7	50.7	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.1	49.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.7	52.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	56.9	52.4	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	「特定保健指導該当率」は肥満、血糖・血圧・脂質等がトータルに評価される指標として重視している。当社の水準（2021年度16.7%）は全健保平均（2020年度21.6%）よりも低い。生活習慣病が重症化すると、社員及びその家族の生活の質が落ち、当人の業務継続が困難となり当社の経営にも大きな影響が生じる懸念があるため、現在の水準を継続ないしは改善していくことが課題と認識する。
	施策実施結果	産業医面談等で要医療レベルの者の通院状況を確認、健保と協力して特保対象者への参加勧奨、若年層のリスク保有者に対する保健師面談を実施した。また、禁煙セミナー、禁煙外来費用補助などの喫煙対策を実施した。
効果 検証 ②	効果検証結果	要医療レベルにある者をしっかりと通院させたことで治療率が増加している（高血圧リスク者の治療率は2020年度73.0%→2021年度87.7%）。特定保健指導についても実施率は年々増加しており（2019年度8.5%→2020年度48.4%→2021年度暫定50.0%）、該当率は確実に減少している（2019年度19.5%→2020年度18.1%→2021年度暫定16.7%）。
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	長時間勤務が継続すると、労働生産性の低下につながり企業の持続的な成長の阻害となるリスクや、社員のWLBが取れず生活の質の低下につながることで離職増加やエンゲージメントの低下となる懸念もあるため、長時間勤務者の削減、有給取得の拡大を改善が必要な課題と認識している。特に在宅勤務中心の働き方が継続され、長時間勤務の増加、有給取得率の低迷が課題である。
効果 検証 ②	施策実施結果	長時間勤務者に産業医面談を実施。勤務時間実績を毎月経営層と共有。各本部統括部署の所属長に労働実態をヒアリングし、対策を検討。全社的な業量増加に対して中途採用者約30名の投入など要員計画を随時見直し。
	効果検証結果	有給取得については改善傾向（取得率前年度比：3.5%増加、取得日数前年度比：0.9日増加）。一方で、長時間勤務者（月間80時間超）は前年度比で11名増加しており、該当者へのヒアリングや要員計画の見直し等、継続して施策検討・実施が必要。 また、ストレスチェック結果における高ストレス者の人数は前年度比5名減少、総合健康リスクスコアも横ばいで推移し、全国平均を下回る良好な状態であるが、今後も注視が必要。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立リアルエステートパートナーズ

英文名：Hitachi Real Estate Partners, Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

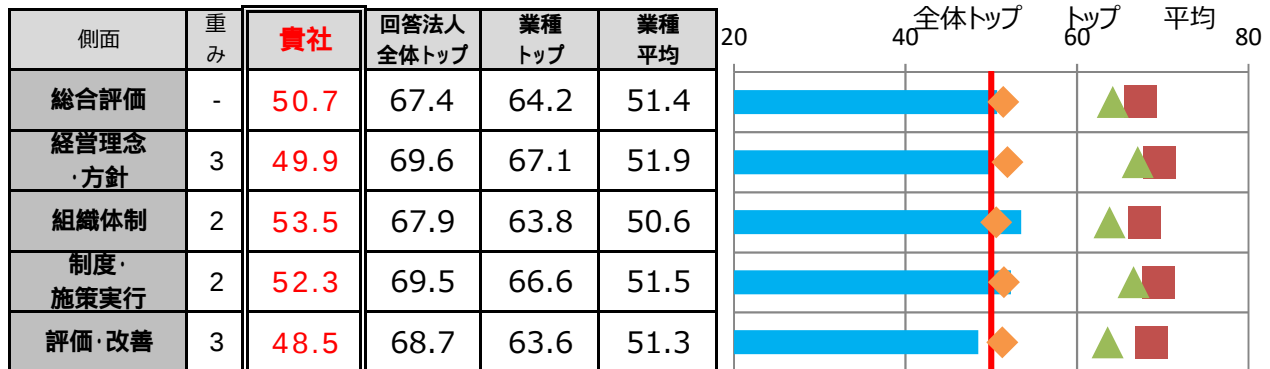
健康経営度評価結果

■総合順位： 1551～1600位 / 3169 社中

■総合評価： 50.7 ↑0.1 (前回偏差値 50.6)

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

評価の内訳



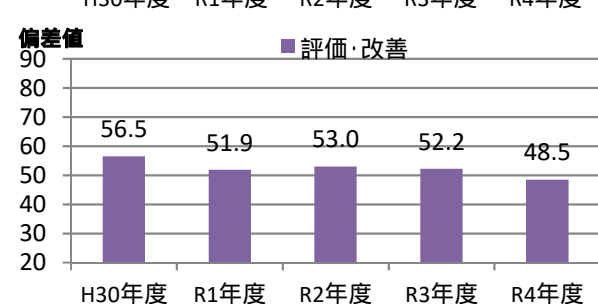
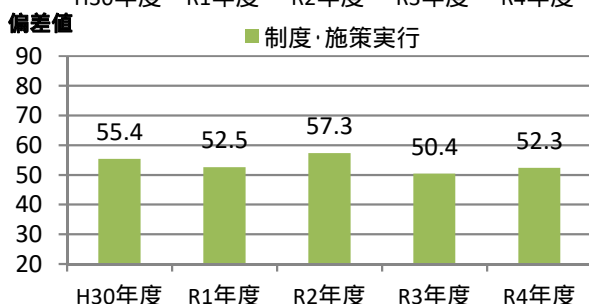
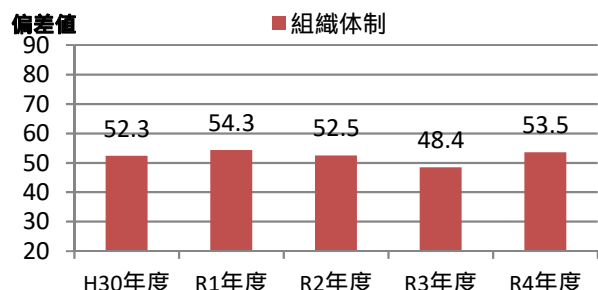
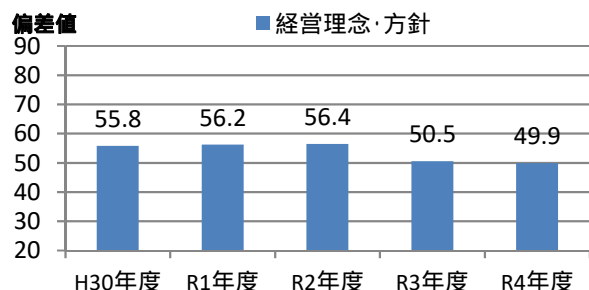
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

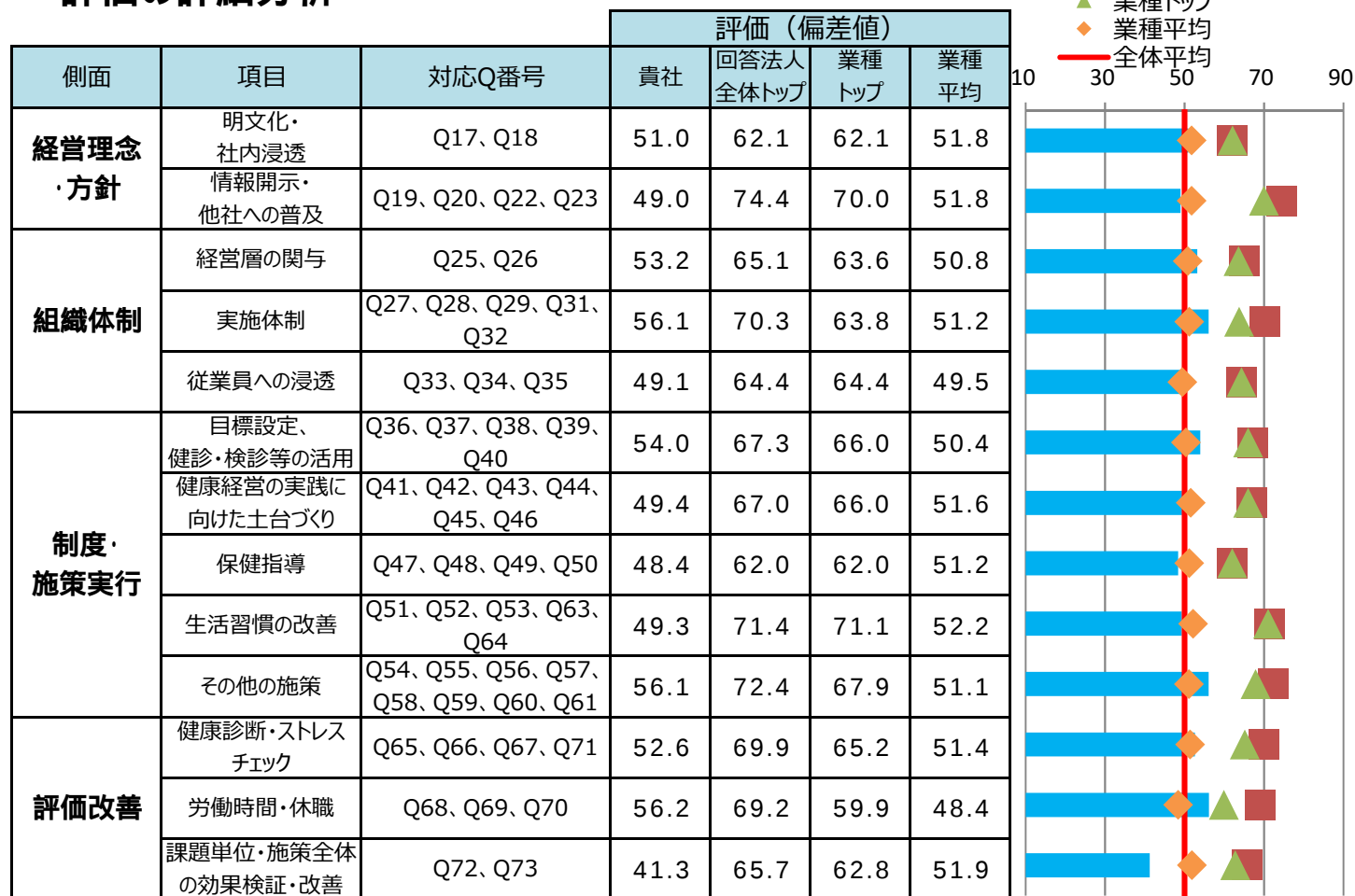
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	551～600位	951～1000位	901～950位	1501～1550位	1551～1600位
総合評価	55.1	53.8(↓1.3)	54.8(↑1.0)	50.6(↓4.2)	50.7(↑0.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 心身の健康状態が悪化し、従業員が休業に至った場合、戦力ダウンに繋がると同時に職場全体の業務効率の低下や負担増から残った従業員のパフォーマンス低下にもつながってしまう。従業員の健康状態を高い状態で維持したい。
健康経営の実施により期待する効果	個人および職場の健康状態を高く維持し、休業者のいない健康で明るい職場づくりを目指していく。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	75.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	69.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

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

- 食生活改善

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

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	健保組合の健康ポータル(専用アプリあり)にて歩数等のバイタル登録、ウォーキングを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	66.9	%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.8	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.9	50.8	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.3	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.3	50.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.2	52.0	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.0	50.7	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.1	49.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.7	52.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	44.6	52.4	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	コロナの感染予防対策の一環で在宅勤務が中心になり上長、同僚とのコミュニケーションが取りづらいとの意見が多く出された。
	施策実施 結果	会議や打合せは電話会議で音声のみで行っていたが、パソコンの切り替えによりビデオ会議でお互い顔を見ながらのコミュニケーションが取り易くなった。
	効果検証 結果	まだ具体的な検証はできていないが、コミュニケーションが取り易くなったとの意見も出ているため、今後さらに検証を進めていきたい。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大東建託パートナーズ株式会社

英文名：

■加入保険者：大東建託健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

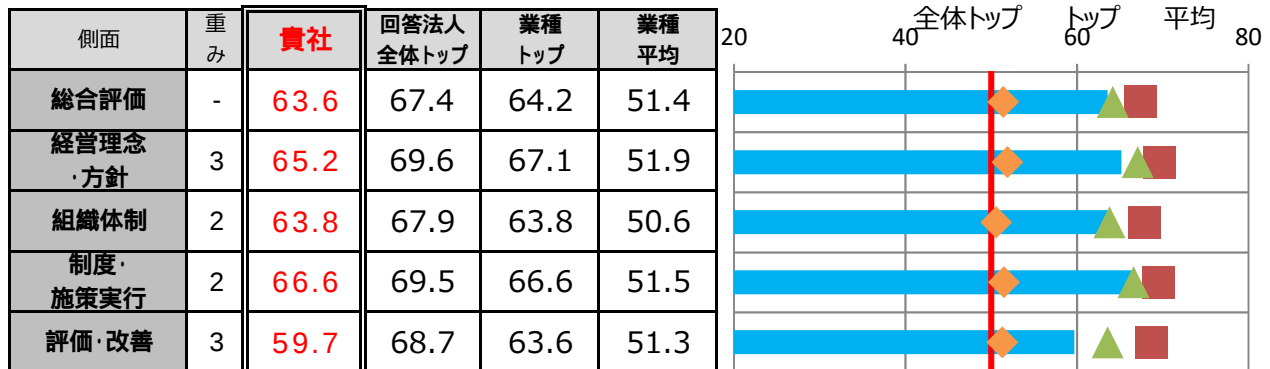
健康経営度評価結果

■総合順位： 101～150位 / 3169 社中

■総合評価： 63.6 ↑0.1 (前回偏差値 63.5)

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

評価の内訳



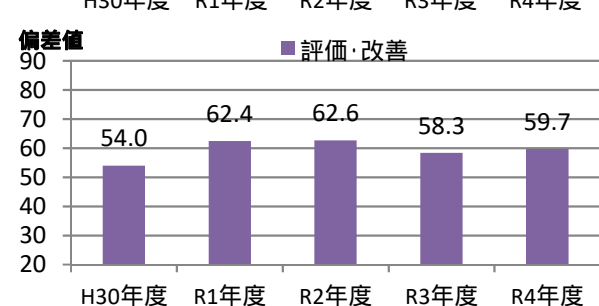
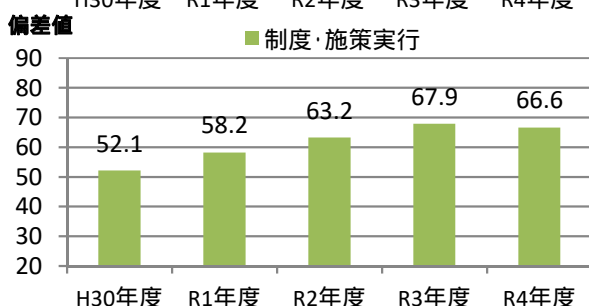
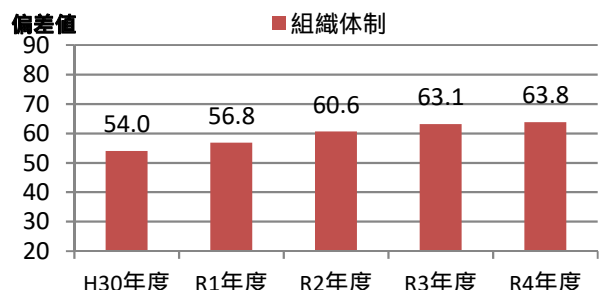
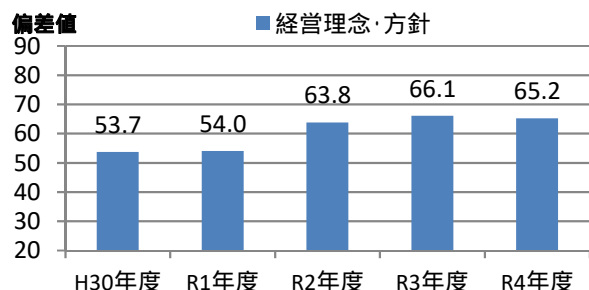
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	751～800位	501～550位	151～200位	51～100位	101～150位
総合評価	53.3	57.9(↑4.6)	62.7(↑4.8)	63.5(↑0.8)	63.6(↑0.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 当社の企業理念である「地域のベストパートナー」の実現のため、様々なステークホルダーの期待に応える優れた人材の育成・定着、そしてパフォーマンスを向上させていくことにより持続的成長をすることが地域に根差した当社の社会的責任であると考えます。
健康経営の実施により期待する効果	心身ともに健康で、豊かな発想力で顧客の期待に応えていくためには、従業員が生き生きと働ける職場環境づくりやワークライフバランスのさらなる充実を実現することが重要。このため、有給休暇取得推進や、多様な勤務制度の導入等でワークライフバランスの実現支援をし、定着率について「厚労省定着率 当社定着率」を目指します。（令和3年度＋6.4％）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.kentaku-partners.com/corporate/hatarakikata/health-management

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	19	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	15	回	15	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	コロナ禍でも全社員が参加しコミュニケーション促進できるようにモートビンゴ大会を開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	1日350グラムの野菜摂取を目標に健康的な食生活を意識するよう、野菜摂取強化週間を設けた。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	41.6	%

- 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	毎朝始業時に全事業所でラジオ体操を行い運動習慣定着を促している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	11.5	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.2	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.7	50.8	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.9	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.7	50.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.3	52.0	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.0	50.7	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.6	49.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.8	52.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	61.4	52.4	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	COVID-19の感染拡大は我々に大きな不安を運んできただけでなく、我々の就労生活の様式までも急激に変容させ、従業員は常に大きなストレスにさらされている。メンタルヘルス不調による長期欠勤者・退職者の正社員割合は2020年度0.87%と、前年度比0.23P増加で推移しており、セルフケアの強化が必要である。
	施策実施結果	メンタルヘルスのセルフケア施策として「レジリエンス」に「ヘルスリテラシー」を加えた「パートナーズ版レジリエンス」を開発し、e-learningを実施。その結果全従業員の95%が参加。
	効果検証結果	「パートナーズ版レジリエンス」のe-learning 前後に実施したレジリエンスの変化を効果検証した。分析対象は分析に同意した全従業員の75.3%。メタ認知に関連して「原因分析力」「感情調整力」の自己評価の有意に下がり、「自己効力感」「リーチアウト力」「共感力」の自己評価が有意に上がった。「パートナーズ版レジリエンス」はCOVID-19禍の新しいセルフケア施策として有効であった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	ワークライフバランスのさらなる実現のため、業務の見直しと残業時間の削減を推進している。毎年実施する社内アンケートで勤怠を正しく入力していないと回答する従業員が若干名いる。勤怠の適正な入力と残業時間の削減を同時に進めることが課題である。
	施策実施結果	勤怠の適正入力の重要性を改めて年2回の全国管理職会議で周知を行い、全社員には社内イントラで通知した。また週1回のノー残業デーの実施、毎月全社員の残業時間の開示を行っている。
	効果検証結果	平均月間所定外労働時間は2020年度20時間から2021年度20時間と減少は見られなかったものの、全従業員を対象としたエンゲージメント調査において、休日や就業時間の満足度は0.1ポイント増加した。運動習慣者比率も増加し、余暇を充実できている従業員割合が増加した結果といえる。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立アーバンサポート

英文名：Hitachi Urban Support, Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

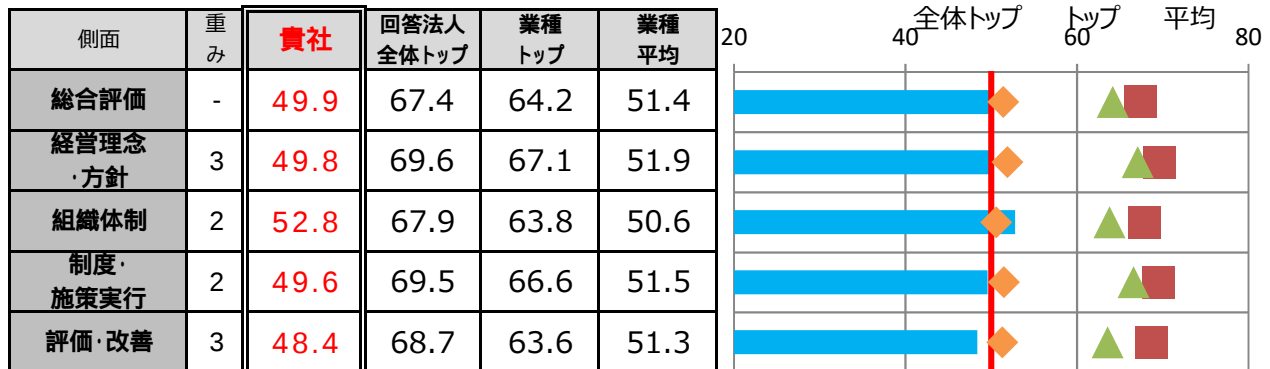
健康経営度評価結果

■総合順位： 1651～1700位 / 3169 社中

■総合評価： 49.9 ↑0.2 (前回偏差値 49.7)

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

評価の内訳



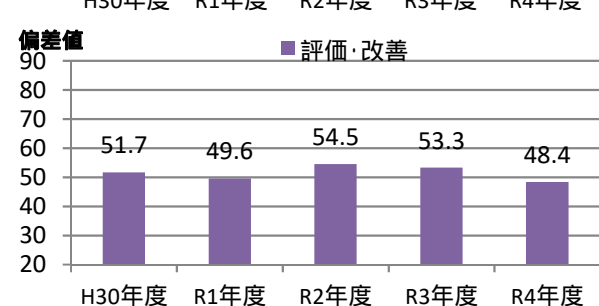
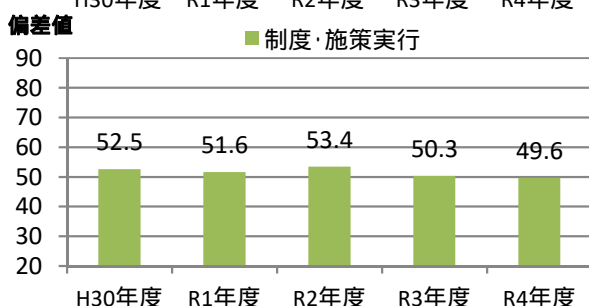
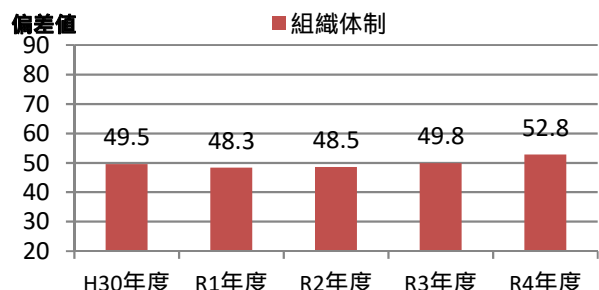
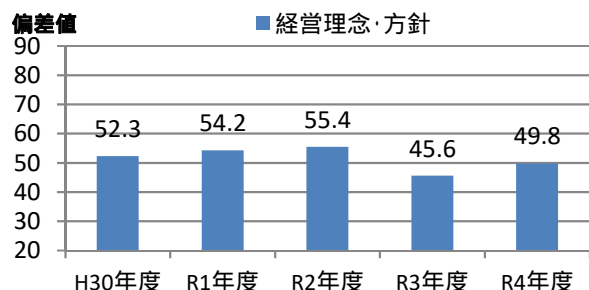
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

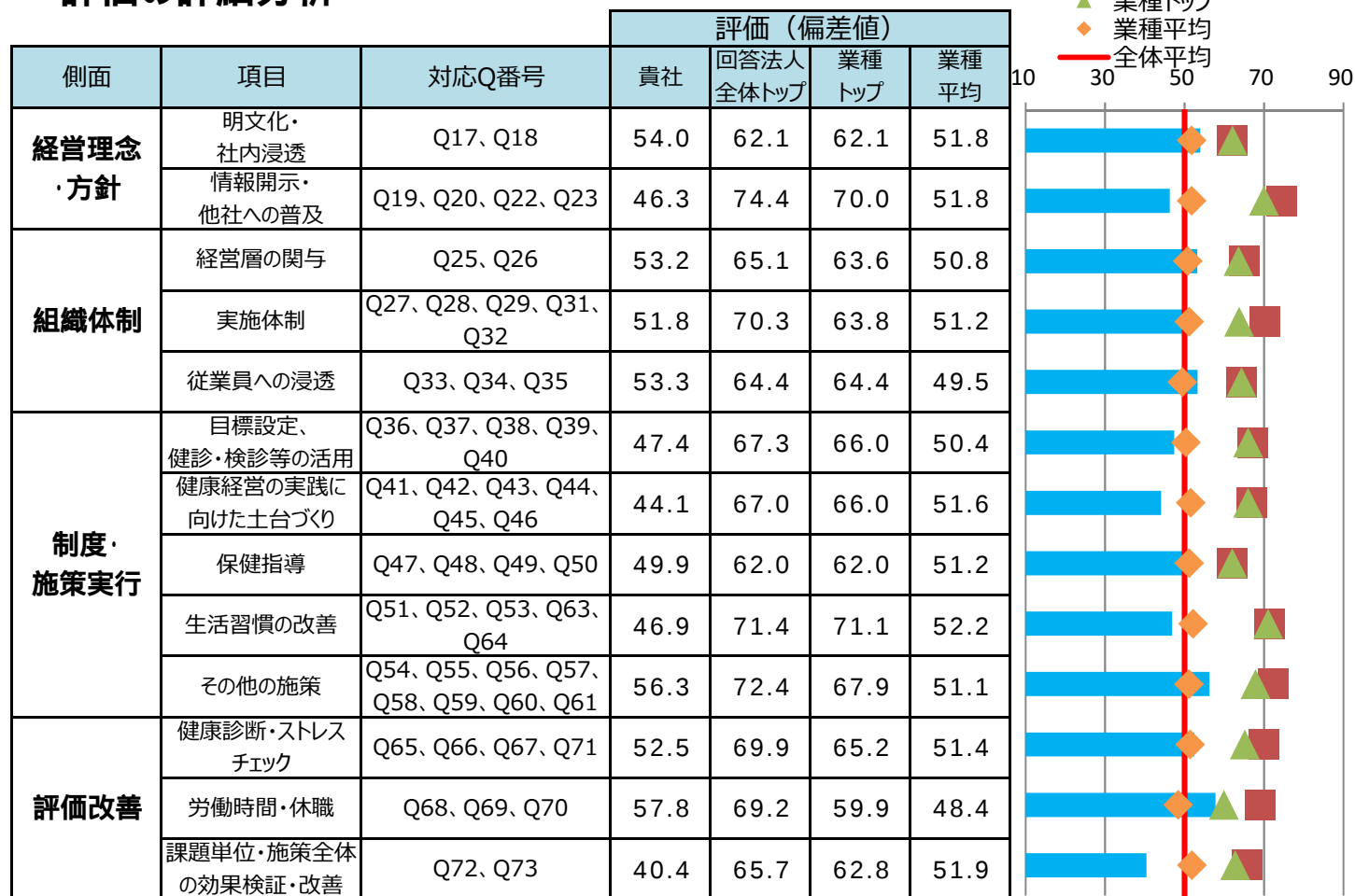
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	851～900位	1151～1200位	1051～1100位	1601～1650位	1651～1700位
総合評価	51.7	51.1(↓0.6)	53.4(↑2.3)	49.7(↓3.7)	49.9(↑0.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が自発的に健康保持・増進に取り組むことにより自らの活力向上や生産性向上等の組織活性化を通じて、事業に貢献する。
健康経営の実施により期待する効果	・メンタル：高ストレス者割合軽減対策、ターゲットを定めた対策等により精神疾患罹病率の低減。 ・フィジカル：保健指導等の生活習慣病対策等によるリスク保有者割合の低減。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.hitachi-urban-spt.co.jp/about/health/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	28.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	41.8	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

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

- 食生活改善

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

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	健保組合の健康ポータル(専用アプリあり)にて歩数等のバイタル登録、ウォーキングを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	64.6	%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.7	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.6	50.8	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.9	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.1	50.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.7	52.0	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.6	50.7	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.6	49.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.7	52.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.0	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	43.1	52.4	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	コロナの感染予防対策の一環で在宅勤務が中心になり上長、同僚とのコミュニケーションが取りづらいたとの意見が多く出された。
	施策実施 結果	会議や打合せは電話会議で音声のみで行っていたが、パソコンの切り替えによりビデオ会議でお互い顔を見ながらのコミュニケーションが取り易くなった。
	効果検証 結果	今後さらに検証を進めていきたい。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大東建託リーシング株式会社

英文名：DAITO KENTAKU LEASING CO.,LTD.

■加入保険者：大東建託健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

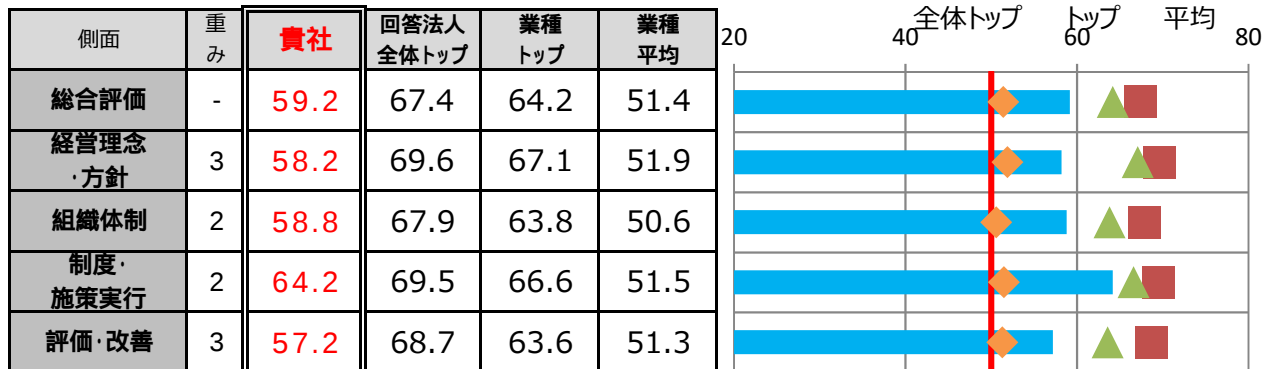
健康経営度評価結果

■総合順位： 601～650位 / 3169 社中

■総合評価： 59.2 ↑2.0 (前回偏差値 57.2)

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

評価の内訳



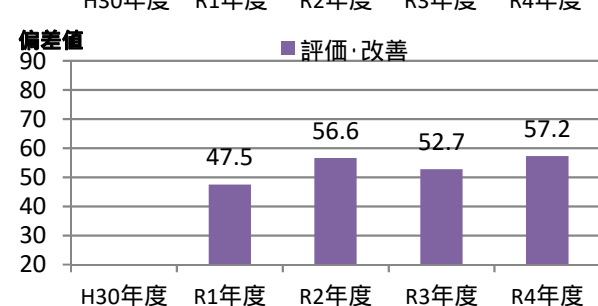
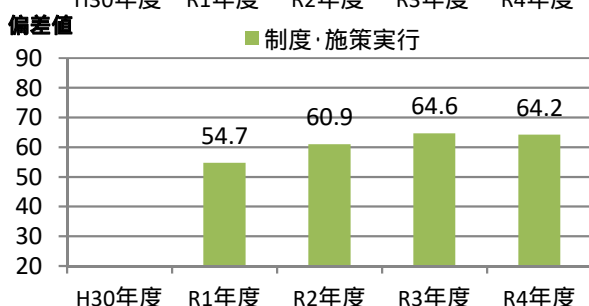
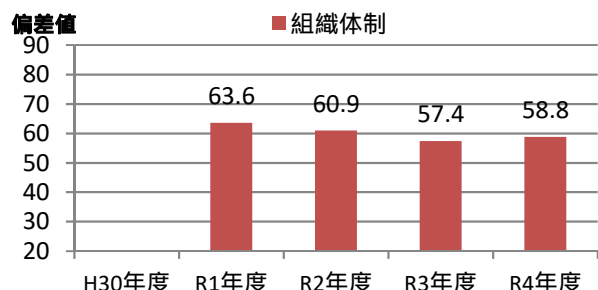
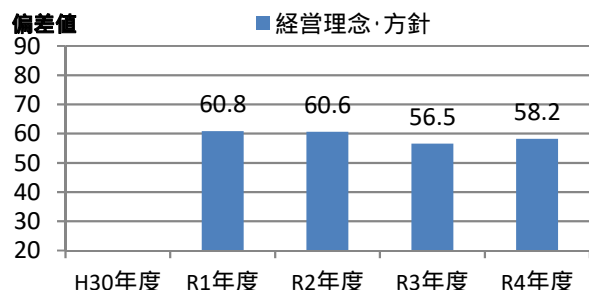
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	701～750位	451～500位	701～750位	601～650位
総合評価	-	56.2(-)	59.5(↑3.3)	57.2(↓2.3)	59.2(↑2.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当社は「一人ひとりのお客さまと新しい暮らしを共に創り、人と地域に笑顔と絆を広げる」ことを経営理念としている。その達成には、社員が健康でいきいきと働けることが大切と考え、重要な経営戦略と位置づけている。経営課題の一つとして組織の活性化があり、当社は、当社を取り巻くすべての方々の笑顔と健康の輪を広げる架け橋として、社員がその役割を果たせるよう、「健康づくり」と「環境づくり」を持続的・積極的に推進する。
健康経営の実施により期待する効果	健康づくりや多様な働き方の環境づくりにより、アブゼンティーズム・プレゼンティーズムの改善やエンゲージメント向上を期待している。指標エンゲージメント調査は7680社比較、11ランク分類である。本調査上、2021年度57.8点(ランク上位4番目)、今年度目標61.0点(ランク上位3番目、A評価)、最終目標は2030年度61点以上A評価保持により、いきいきとした組織の活性化を目指している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.kentaku-leasing.co.jp/company/health-management/management/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	6	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	92.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	全社員参加による社員会やスポーツ大会等、就業時間中に社内開催・金銭支援を行いコミュニケーションを促進				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.0	%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	食事記録及び食事写真撮影によるカロリー確認				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.9	%

- 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	PC作業と座りっぱなし作業がほとんどの本社従業員において、毎朝、就業時間内に実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	12.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	9.5	%
管理職限定	○	全管理職の	97.7	%
限定しない	○	全従業員の	97.2	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.5	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.5	50.8	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.1	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.1	50.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	71.4	52.0	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.9	50.7	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.0	49.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.6	52.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	53.5	52.4	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	経営課題である組織の活性化策の一環として、メンタルヘルス対策に取り組み、高ストレス者割合は減少の効果がみられている。しかし、2019年度従業員満足度調査においては、関連な組織か、またいきいきとモチベーション高く働いているかの回答は低い結果であった。このためメンタルヘルス対策に加え、組織横断的で職制を超え自由に交流・会話が出来る企業文化の醸成と社内風土変革の対策やコミュニケーション対策が課題である。
	施策実施結果	リモート交流会『あそViva』85回開催、社内掲示板で情報共有。人との繋がり重視の社内報を年4回発行。職場環境改善QC活動『ミライLABO』実施。全社員95%参加『社員会』でコミュニケーション活性。
効果 検証 ②	効果検証結果	経営トップも参加の職場環境改善対策により、管理指標のコミュニケーションが良く取れているの回答は2019年73%、2020年75.9%、2021年85.7%と改善あり。自由コメント上「働きやすい職場環境を整備しようとしていると感じる」「数年前とは違う会社のように働きやすい」等意識・行動変容の肯定的な意見も見られたことから、全体的な組織風土は改善傾向であり、有意義な対策として継続実施。
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	管理指標の有給取得率が2018年度46.1%と低く、取得しにくいとのアンケート結果もあった。また、接客業であり繁忙期の帰宅しにくさもあり、残業時間が2018年度27.5時間であった。適正な労働時間管理は、従業員の健康管理上もいきいきと働くためにも重要であり、働き方改革による制度の見直しや有給取得率向上などにより効果的なワークライフバランスの維持が課題であった。
効果 検証 ②	施策実施結果	全店舗に健康経営推進者100%配置、残業時間見える化、上司の残業時間管理画面導入、フレックス勤務制度、時間有給休暇、男性育休、介護休暇、自己啓発資格取得費用補助制度実施で、有給休暇取得率74.7%。
	効果検証結果	各店舗の健康経営推進者への働きかけにより、有給取得率は2018年46.1%から2021年74.7%へ上昇。残業時間は2018年27.5時間から2021年26.3時間へ減少。当社独自のアンケート調査「ワークライフバランスの実現した充実した日々か」の設問にそう思う・強くそう思うの回答は2019年度52.7%から2021年度60.9%へ上昇。いづれも改善傾向であり、対策を継続し、働き方整備を推進。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三菱地所プロパティマネジメント株式会社

英文名：

■加入保険者：三菱地所健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

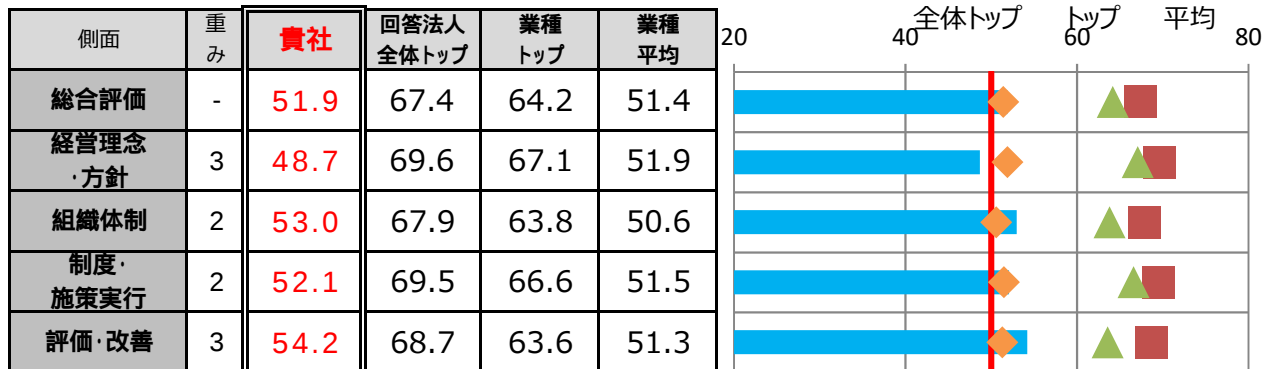
健康経営度評価結果

■総合順位：1401～1450位 / 3169 社中

■総合評価：51.9 ↑0.7 (前回偏差値 51.2)

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

評価の内訳



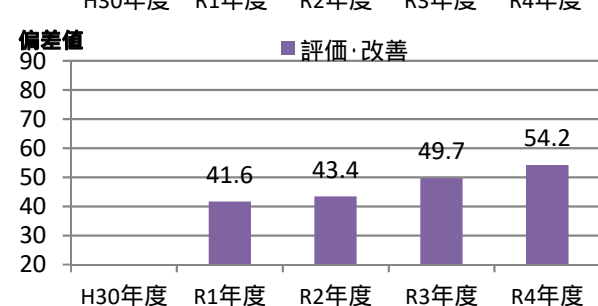
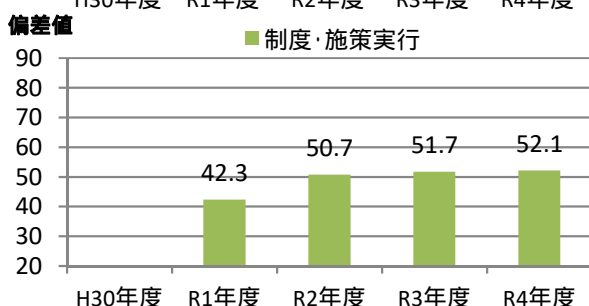
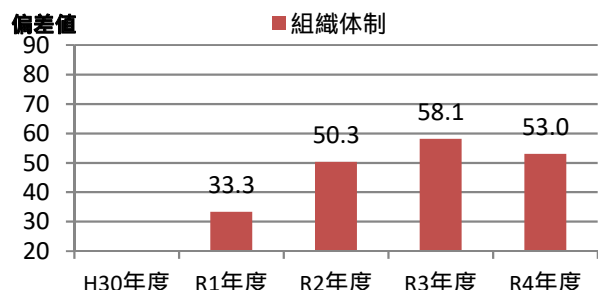
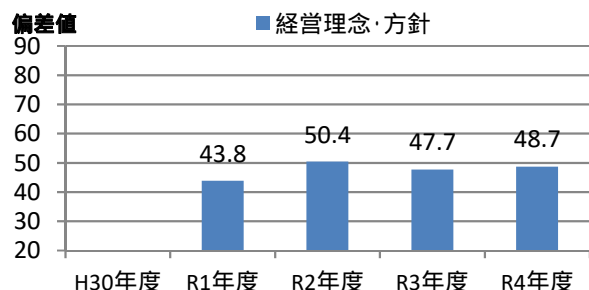
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1851～1900位	1501～1550位	1451～1500位	1401～1450位
総合評価	-	40.7(-)	48.3(↑7.6)	51.2(↑2.9)	51.9(↑0.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 離職率が増加していることが、今後の事業拡大を目指すうえで当社の大きな課題となっている。
健康経営の実施により期待する効果	組織の活力や仕事への誇りを持って働く社員が増えることで、離職率の低下を目指す。具体的には、ストレスチェックのワークエンゲージメントの結果を3点以上と回答する人の割合を2021年度の4割から2026年度には6割へ改善することを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	5	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	3	回	3	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.2	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	オフィスリニューアルに伴い、フリーアドレス化を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	朝食を毎日必ずとる、夕食が22時以降とならないことを達成条件として、2か月間のうち40日達成でクリア				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.9	%

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	2か月間、体脂肪の減少・筋肉量の増加・歩数をチーム、個人で競うイベントの開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.6	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	7.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	3.0	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.4	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.4	50.8	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.8	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.9	50.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.0	52.0	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.3	50.7	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.7	49.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.9	52.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	47.4	52.4	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックの結果において、弊社は2019年以降高ストレス割合が増加傾向にある（2019年8.1%、2020年12.3%、2021年12.4%）。中でもビルに常駐し、ビルの保守点検等、管理業務を行う施設技術系総合職のストレス割合が高く、ビル管理会社の弊社としては改善が必要である。
	施策実施結果	ビル常駐の全技術職を対象に、個別の保健師・人事面談を年1回実施。体調面・就労環境やストレス状況についてのヒアリング・アドバイスをを行ったのち、管理職に対し就労環境・業務状況の改善アドバイスを行う。
	効果検証結果	ストレスチェックの結果において、ビル常駐の施設技術系総合職の高ストレス者割合は、2020年16.0%、2021年20.8%と増加傾向にあったが、2022年14.5%と改善。
効果 検証 ②	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	近年、弊社はメンタル不調での休職者が増加傾向であり、復職・再休職を繰り返している社員も多々見られることから、再発予防対策は重要な課題である。休職中のサポートだけでなく、復職後のサポートも重要と考え、制度面の見直しも含めた体制づくりが必要である。
	施策実施結果	休復職のマニュアルを整備し、休職者のフォロー体制を明確化。復職に向けたリワークやカウンセリング、通勤訓練制度の整備を行い、復職プログラムとして費用補助や制度の拡充を行った。
	効果検証結果	2021年度リワーク・カウンセリング等を利用し復職したのは9名。2022年度回答時現在12名がリワーク・カウンセリングを利用し、うち3名が復職している。2021年度以降、復職プログラム利用者で再休職になったものは現在までで0名である。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ジェイアール東日本都市開発

英文名：JR East Urban Development Corporation

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：不動産業

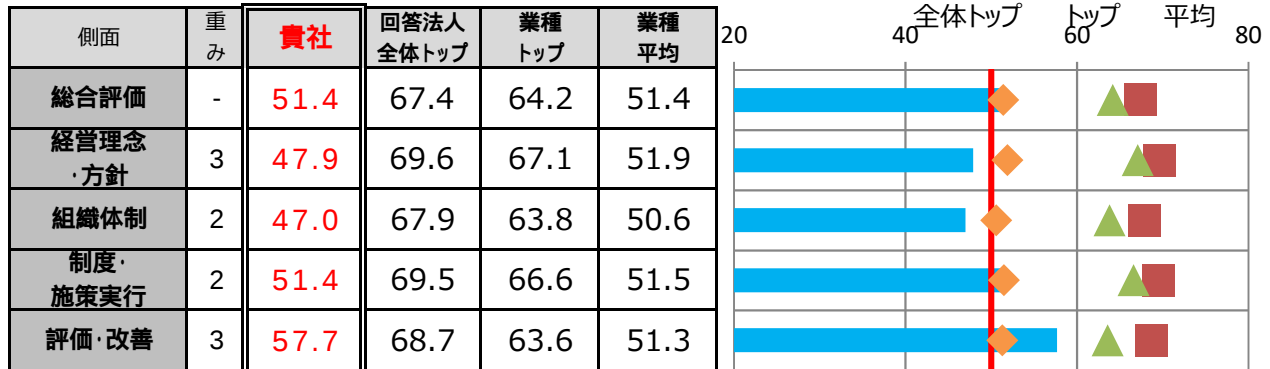
健康経営度評価結果

■総合順位： 1501～1550位 / 3169 社中

■総合評価： 51.4 ↓1.2 (前回偏差値 52.6)

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

評価の内訳



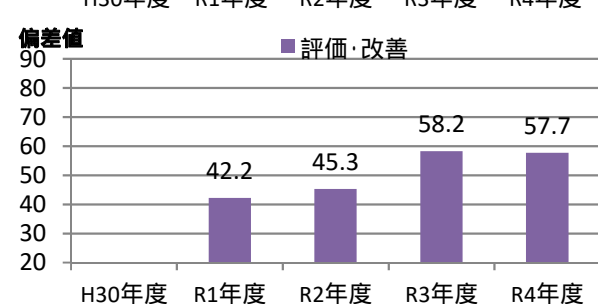
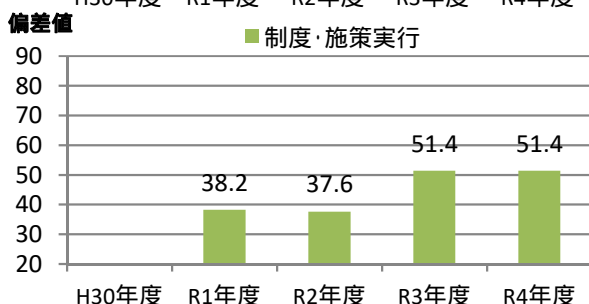
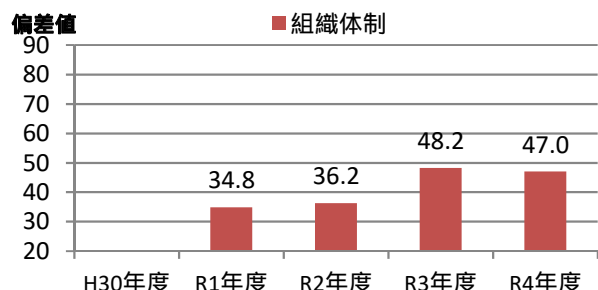
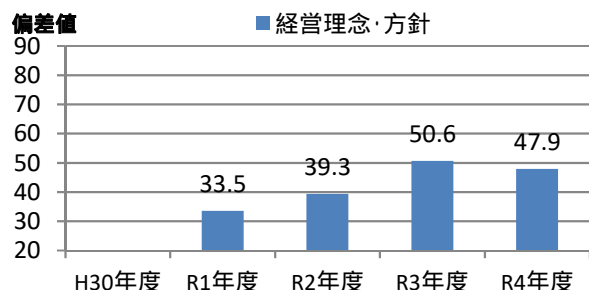
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

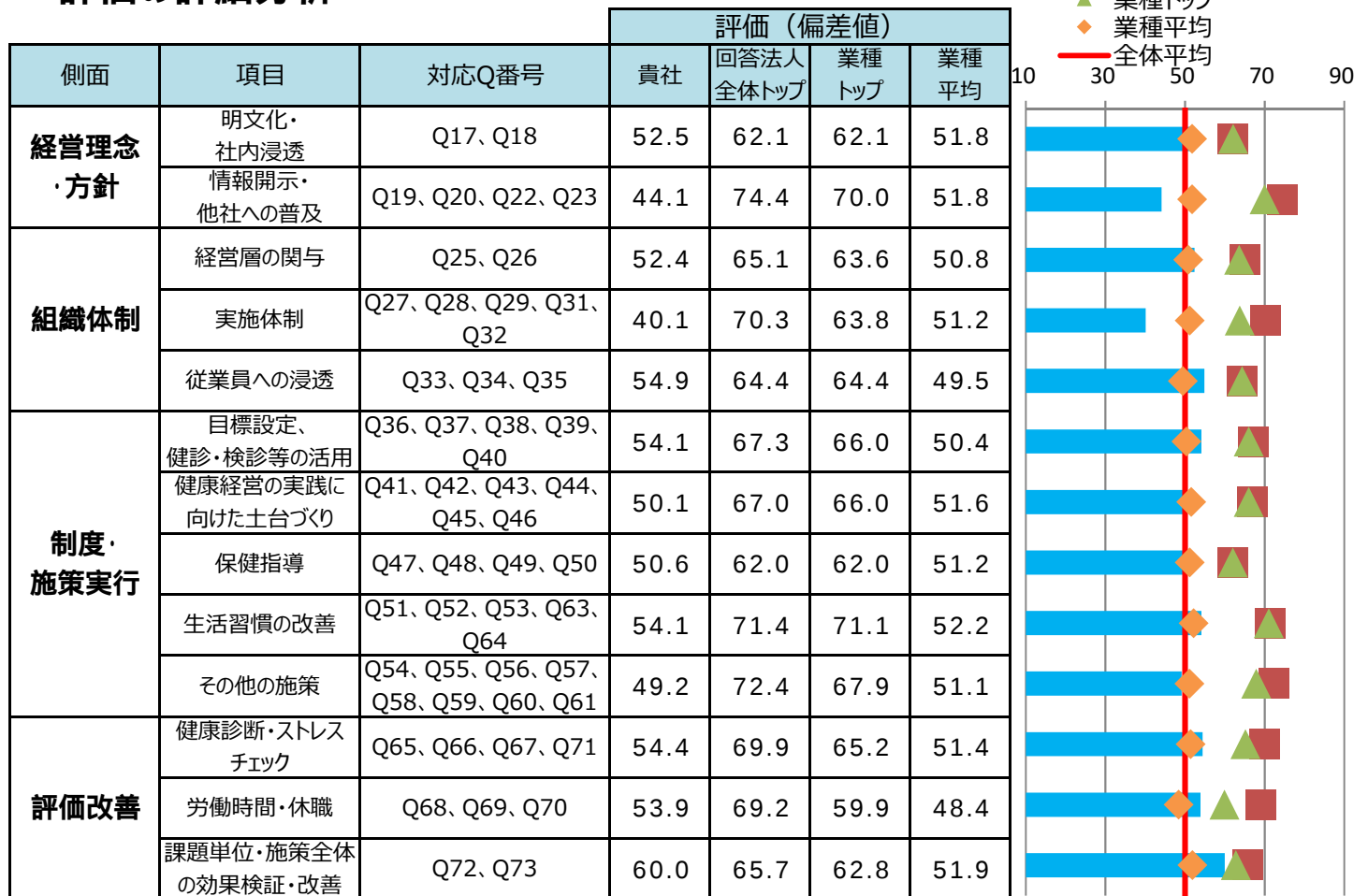
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	2001～2050位	2051～2100位	1251～1300位	1501～1550位
総合評価	-	37.3(-)	40.1(↑2.8)	52.6(↑12.5)	51.4(↓1.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社のミッションである「地域に根づいた不動産事業を通じて、心地よい暮らしづくり、住みたくなるまちづくりを実現する」ためには、社員一人ひとりが心身ともに健康でいきいきと働けることが欠かせません。当社で策定した「戦略マップ」において「社員がいきいきと働くことができ、結果として不健康や疾病による生産性低下の防止につながることを」を課題として定めています。
健康経営の実施により期待する効果	健診結果上、生活習慣病リスクの高い社員が、生活習慣の改善や早期発見・早期治療により、病気に罹患することを防ぎ、重症化を予防することができれば、会社としての生産性や活力向上に繋がると期待している。具体的な指標として精密検査受検率、アブセンティーズム、プレゼンティーズムの改善を目指す。社員が健康でいきいきと働き続けることができる職場には、上記生産性の改善に加え、人材定着にも効果があると考えます。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.jrtk.jp/kenkokeiei/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	6	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	54.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.1	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	フリーアドレスを導入し、職場でのコミュニケーション促進に向けた取り組みを行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	52.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	76.4	%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	社員向けの健康アプリによる食生活改善機能を活用している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	51.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	66.5	%

- 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	職場において体操を行う時間を設けている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	40.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	77.4	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	21.3	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.1	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.1	50.8	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.2	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.1	50.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.8	52.0	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.0	50.7	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.0	49.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.5	52.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.4	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	52.5	52.4	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	社内で生活習慣に関するアンケートを取ったところ、2020年3月時点において、週1回以上の運動習慣がある社員の比率が29%だった。定期的な運動習慣・運動機会の確保がプレゼンティーイズム、アブセンティーイズムを改善に繋がるほか、社内のコミュニケーション促進も期待できることから、社内における運動機会増進のための取り組みが欠かせないと考えている。
	施策実施結果	2022年7月よりスマートフォン向けヘルスケアアプリを導入し、運動習慣の定着の取り組みを実施した。7月にはアプリを活用したウォーキングイベント開催。社員の34.5%にあたる252名が参加した。
	効果検証結果	2021年3月に実施した生活習慣アンケートにおいては、週1回以上の運動習慣があると答えた社員は53%に増加した。現時点において健診結果等具体的な変化にはつながっていないものの、引き続き効果検証を進め、会社として今後も運動機会の提供を進めていきたい。
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性社員の比率が高まっていく一方で、これまで女性特有の健康課題に対する教育を行う機会を作ってこなかった。経営目標に掲げている多様な人材が活躍しやすい環境の整備を進めていく上で必要な教育・研修体制を構築していくことが必要だと考えている。
	施策実施結果	「女性特有の健康課題」をテーマに研修を実施。女性社員だけでなくすべての社員を対象として160名(正社員のうち21.9%)が参加した。
	効果検証結果	現時点では、女性特有の健診受診率や生理休暇取得等定量的な効果は出ていないが、セミナー参加者のアンケートによれば満足度が78%と高かったほか、セミナー前後で理解度の高まりが確認できた(実施前32%実施後84%)。今後も継続して実施することで女性特有の健康課題に対する理解が深まり、誰もが働きやすい環境づくりを進めて行きたいと考えています。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社大同ライフサービス

英文名：

■加入保険者：大同特殊鋼健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

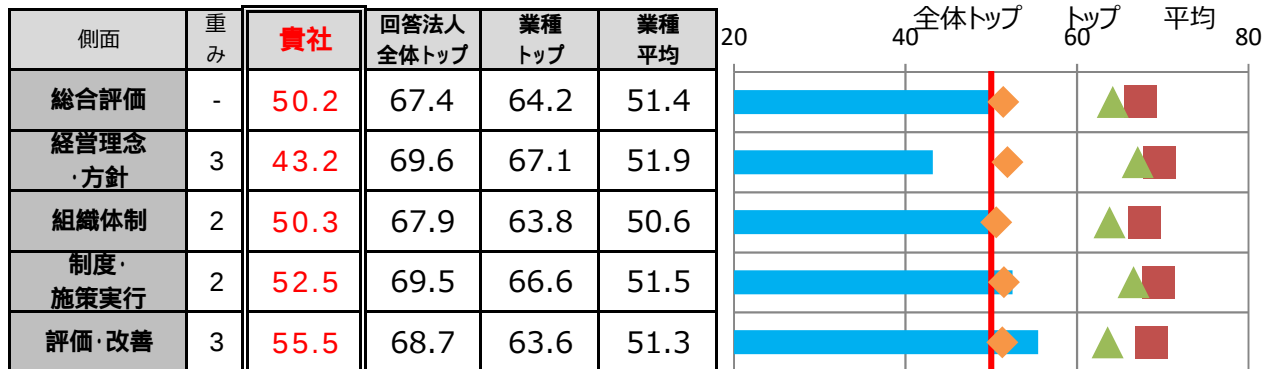
健康経営度評価結果

■総合順位： 1601～1650位 / 3169 社中

■総合評価： 50.2 ↑3.1 (前回偏差値 47.1)

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

評価の内訳



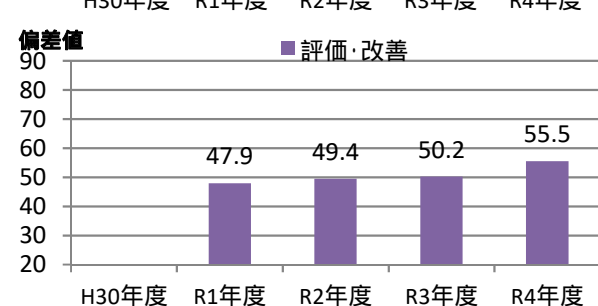
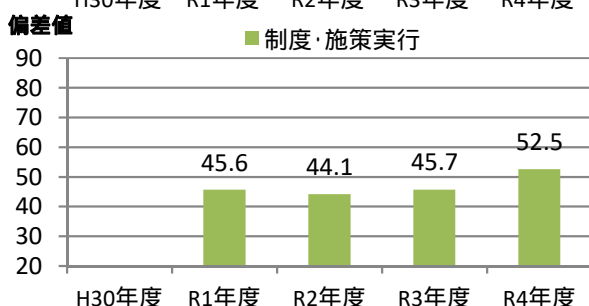
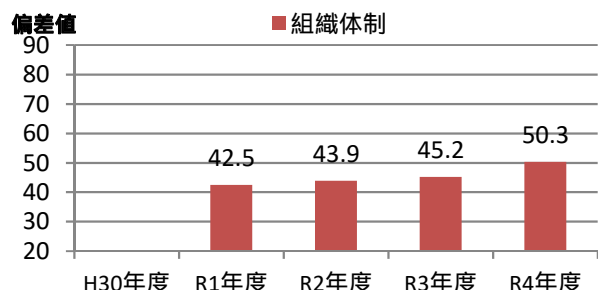
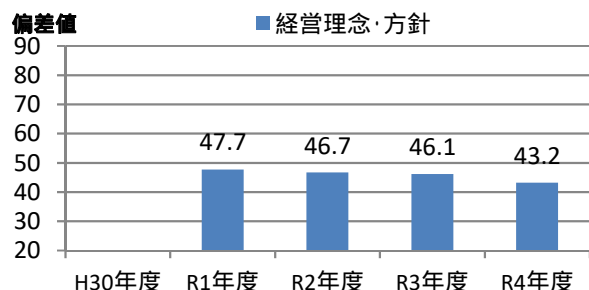
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

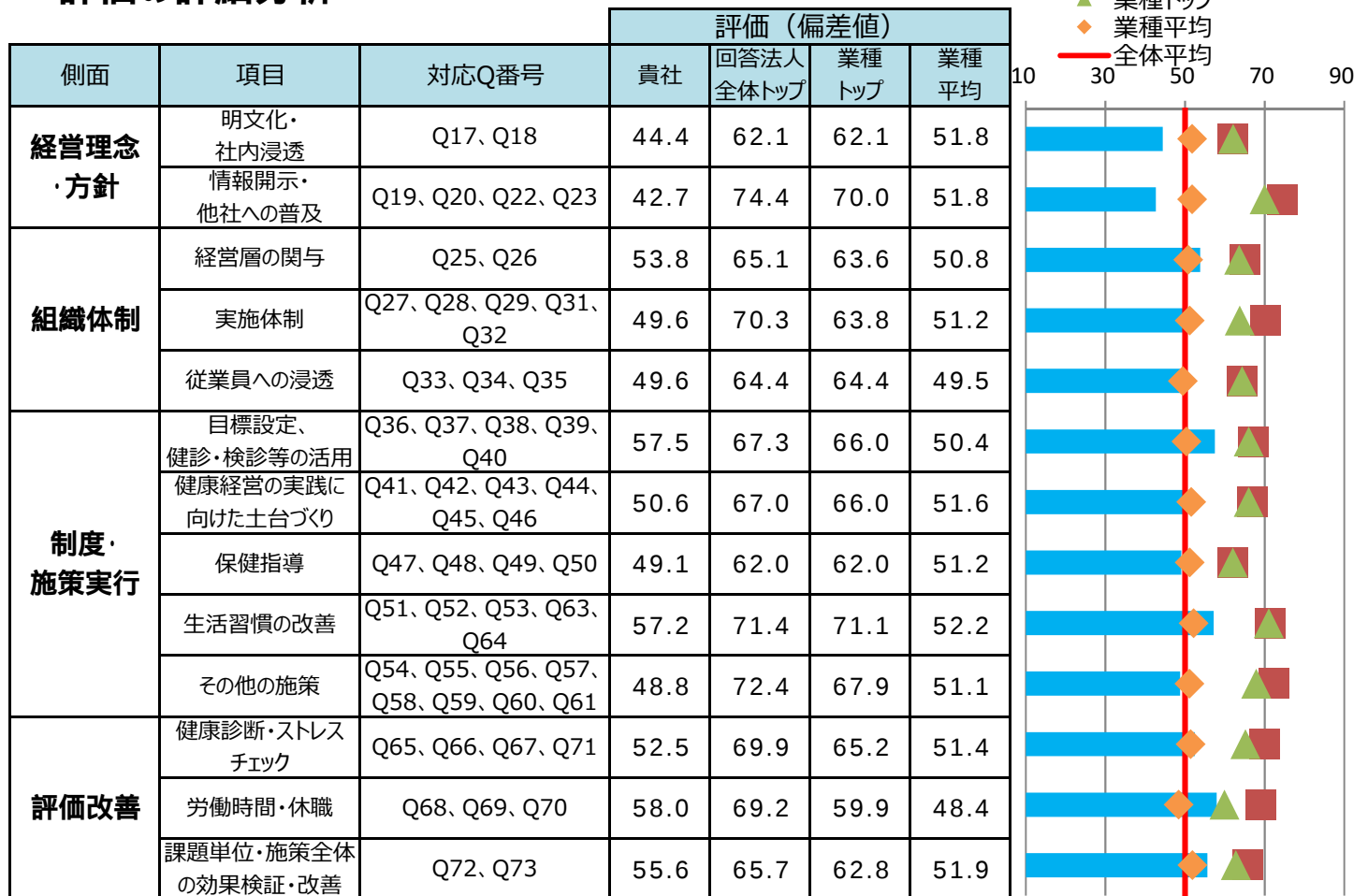
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1501～1550位	1651～1700位	1901～1950位	1601～1650位
総合評価	-	46.3(-)	46.4(↑0.1)	47.1(↑0.7)	50.2(↑3.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 コロナ禍の影響か、当社において20年度末から21年度上期において、メンタル不調などが原因による長期休業者が増える結果となりました（20/6月：3名→21/6月：8名）。従業員が心身ともに健康であり、個々の能力を最大限に発揮してもらうことの実現が、当社の生産性が向上する上で大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	21年度はメンタル不調予防を目的に、メンタル面の社外相談窓口を新設。また、外部講師によるメンタルヘルス研修を従業員全員を対象に実施。これらの効果からか直近1年間では新たな長期休業者は出ておらず、職場復帰者もあり、22/9月現在の長期休業者は3名と改善。本年度も下期にメンタルヘルス研修を企画しており、今後も従業員へのメンタルヘルス教育の充実や働きやすい環境づくりに努め、長期休業者「0」を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	40	回	6	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	ペーパーレス化やDX推進、RPAの検討など業務効率化に向けた動きをしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	26.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.0	%

- 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	工場内での社員食堂運営において、健康に配慮した食事（当社管理栄養士にてメニュー検討）を提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	9.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	全従業員に活動量計を配布、歩数実績に応じたポイント制により、6000/日歩くことの習慣化を目指す。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	72.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.0	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.7	50.8	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.4	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.8	50.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.3	52.0	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.9	50.7	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.0	49.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.6	52.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.4	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	63.0	52.4	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	当社は正社員の平均年齢が53歳と世間一般的な会社と比較すると高く、疾病による長期休業の発生リスクも高い状況にある。また、業務効率化による人員削減により、現状最小人員での業務体制となっており、業務を滞りなく遂行するためには、従業員一人ひとりの健康づくりが大きな課題となっている。
	施策実施結果	従業員の健康増進を目的に、2019年に当社独自の「健康ポイント制度」を施行し運用している。歩数実績に応じポイント、健診再検査ポイントなどで、実質的な参加率は80%以上を維持している。
効果 検証 ②	効果検証結果	定性的効果を把握するために行ったアンケート結果では、50%以上の従業員が「体力・体調に向上感がある」、75%の社員が「当制度は健康意識の維持・向上に役立っている」との回答を得ている。また、定量的な効果として、健康診断のBMIの基準値（18.5～24.9）クリア率が、20年度：56.2%→21年度：58.6%と2.4%改善した。本年度からは健康診断の各検査項目の会社目標値を定め、ポイント制にする。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	健康維持増進のため喫煙率の改善（低下）が必要である。
効果 検証 ②	施策実施結果	2022年4月より当社敷地内全面禁煙化した。また、健保主催の「オンライン禁煙プログラム」（健保全額自己負担）を喫煙者の方へ積極的に周知し、挑戦者を募った。
	効果検証結果	結果、「オンライン禁煙プログラム」に参加した者のうち4名の方が卒煙に成功した。会社全体での喫煙率では、19/9月：25%、20/9月23%、21/9月20%と低下し効果も出ている。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：関電不動産開発株式会社

英文名：Kanden Realty & Development Co.,Ltd.

■加入保険者：関西電力健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

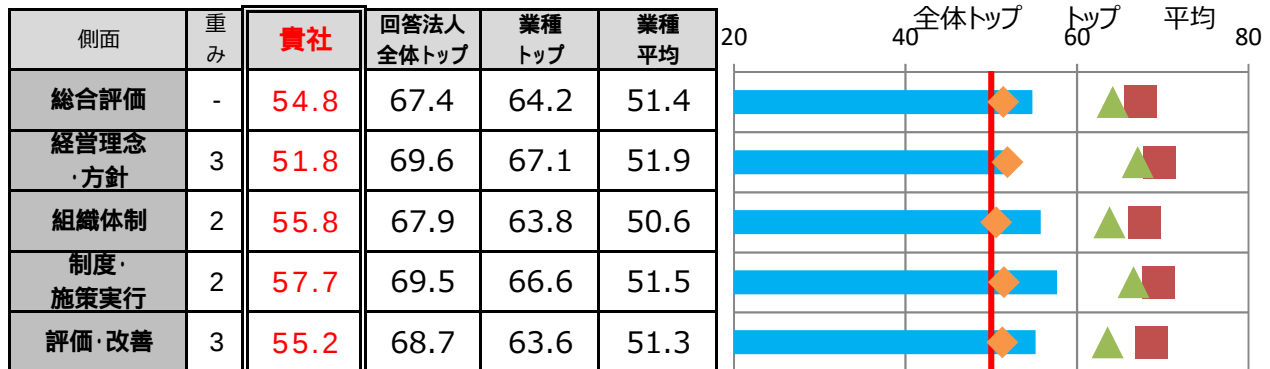
健康経営度評価結果

■総合順位： 1051～1100位 / 3169 社中

■総合評価： 54.8 ↓0.5 (前回偏差値 55.3)

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

評価の内訳



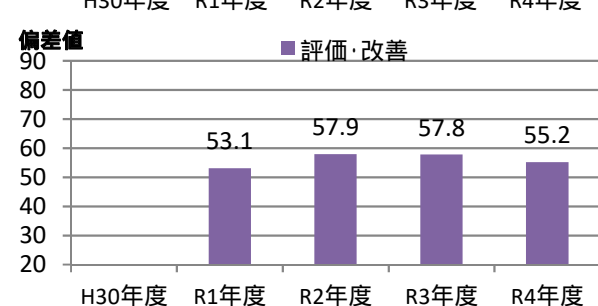
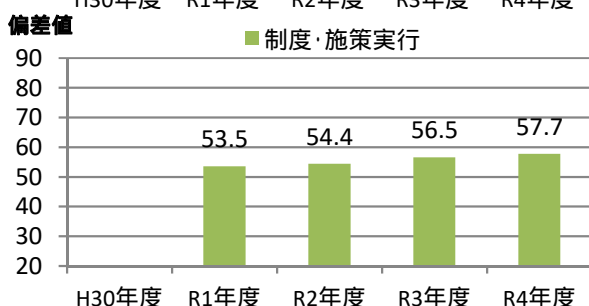
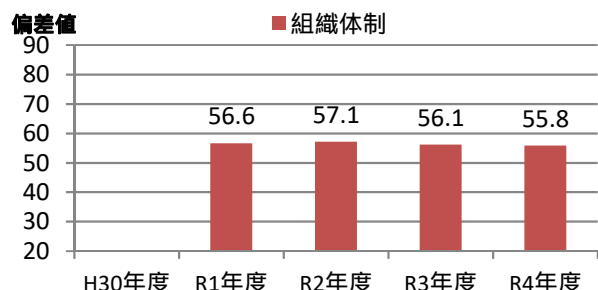
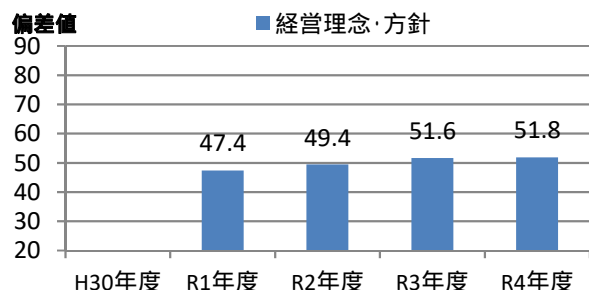
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

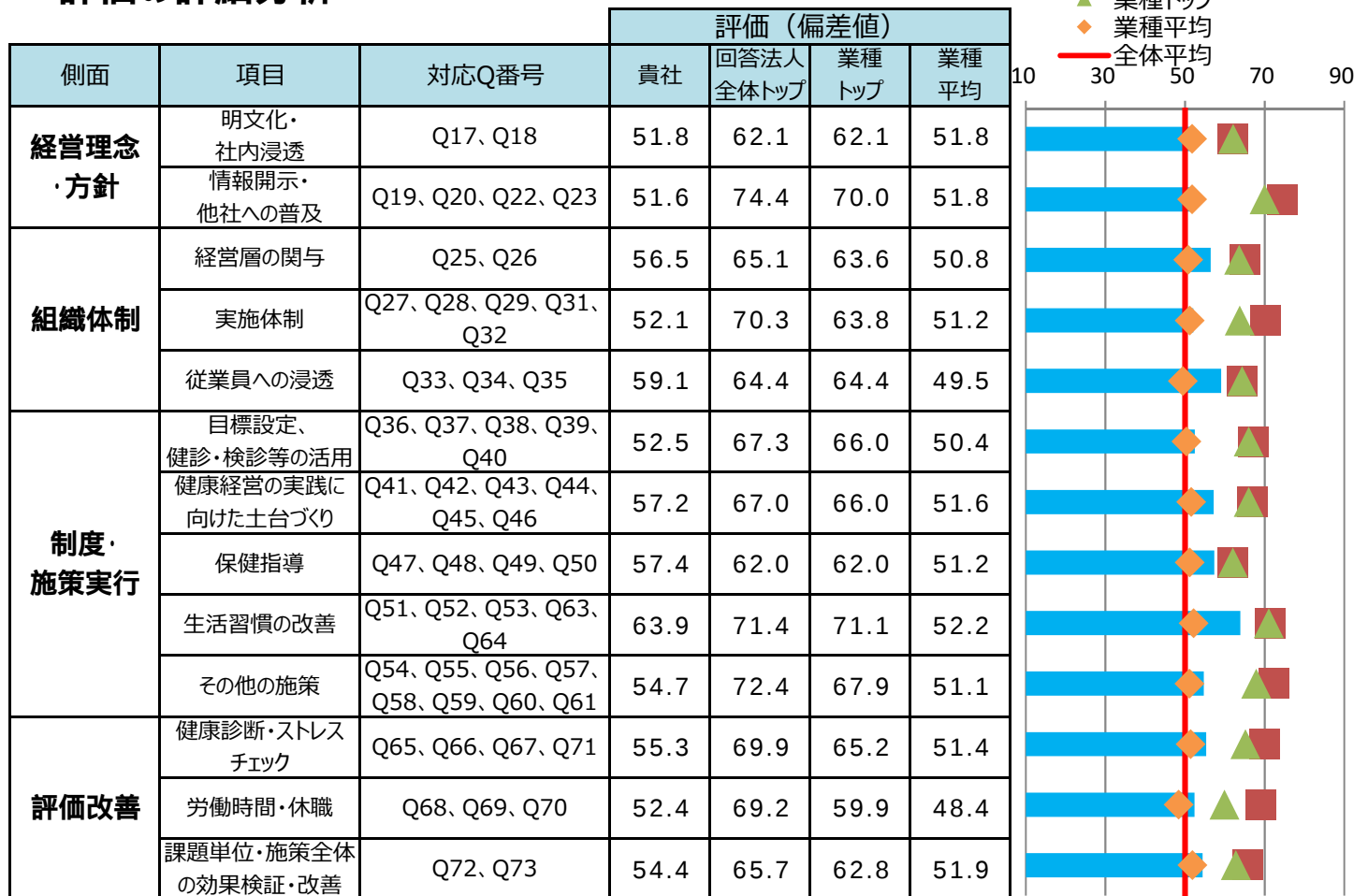
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1101～1150位	901～950位	901～950位	1051～1100位
総合評価	-	52.2(-)	54.5(↑2.3)	55.3(↑0.8)	54.8(↓0.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 今後の業務を取り巻く環境変化やグローバル化、社会における生産年齢人口の減少に伴う人材確保の競争激化などの課題に対応するためには、従業員のやる気、やりがい、チャレンジ意欲と言ったワークエンゲージメントを高めることで、成長の加速が可能な効率的な組織運営と人材活性化の推進を実現することが大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員のやる気、やりがい、チャレンジ意欲を支える人事諸制度の構築や施策の実施により従業員のワークエンゲージメントが高まり、成長の加速が可能な効率的な組織運営と生産性の向上といった、人材活性化の推進が図れることを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	43	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	45	回	14	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	14.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	LINEWORKSや着席確認アプリの導入によりコミュニケーションが断絶されないようにしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	各種取組内容を提案し、各自にて選定し取組みを実践することで食生活の改善を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	35.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	健康チャレンジプログラムを展開し、毎日の運動や歩数を個人およびチームで競う催事を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	35.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	17.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.8	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.3	50.8	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.8	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.7	50.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.2	52.0	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.9	50.7	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.9	49.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.8	52.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	62.8	52.4	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	当社の所定外労働時間は月間平均24時間となっており、一定程度の時間外労働が発生していることにより、ワークライフバランス・生活時間の確保が保てていない者がいると考えられす。今後、所定外労働時間の削減、業務間インターバルの確保、有給休暇の取得増進により余暇の充実、身体疲労の回復などを図ることで、活き活きと業務を遂行することで、労働生産性を高める必要がある。
	施策実施結果	適正な労働時間管理の徹底により、36協定超過者の発生ゼロの達成、12時間の業務間インターバルの確保の徹底、有給休暇の取得推進による取得率約7割を実現できている。
	効果検証結果	定量的な効果として、従業員に対する健康経営アンケートにおいて、適正な睡眠時間を確保（6時間以上～8時間未満）できているものは全体の6割となり、また、睡眠で休養が十分取れていると回答したものは全体の8割を占めている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	2021年も世界的な新型コロナウイルス感染の流行に伴い、社員や家族の感染予防と社内における新型コロナウイルス蔓延防止に取り組むことで、当社の事業継続を推進することが引き続き重要な課題となった。
	施策実施結果	感染予防の対応について「社内ルール」を定めてクラスター発生を回避した。また、ワクチンの職域接種を実施し、社員や家族の感染予防と政府が求めている地域医療の負担軽減とワクチン接種の加速化を図ることができた
	効果検証結果	感染予防対策について「社内ルール」を定め、周知徹底を行ったことによる感染症に対するリテラシーの向上とワクチン職域接種の実施による早期のワクチン接種が行えたことで、社員の感染抑制を回避できたことで事業継続を推進することができた。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：森ビル株式会社

英文名：Mori Building Co., Ltd.

■加入保険者：東京不動産健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

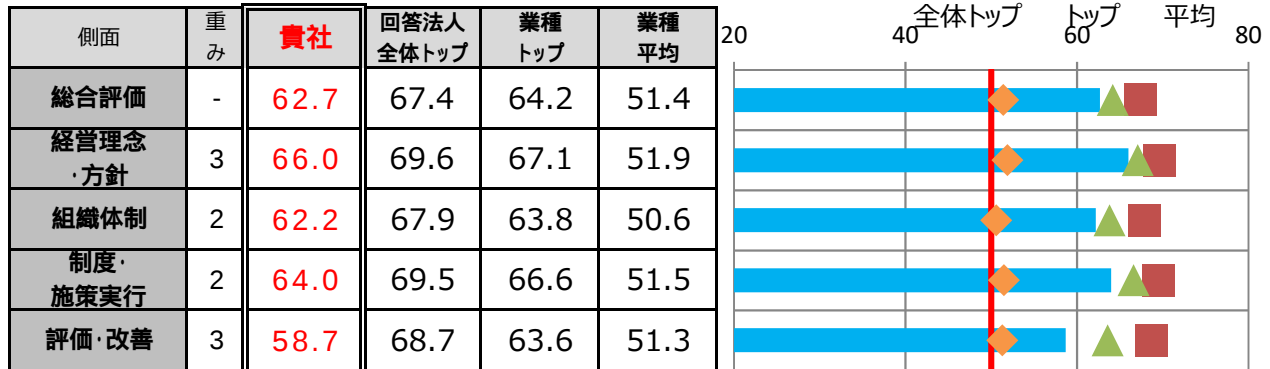
健康経営度評価結果

■総合順位： 201～250位 / 3169 社中

■総合評価： 62.7 ↓1.1 (前回偏差値 63.8)

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

評価の内訳



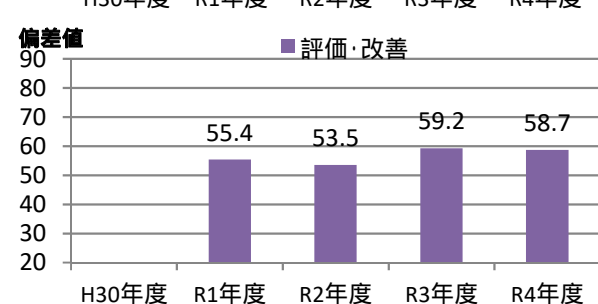
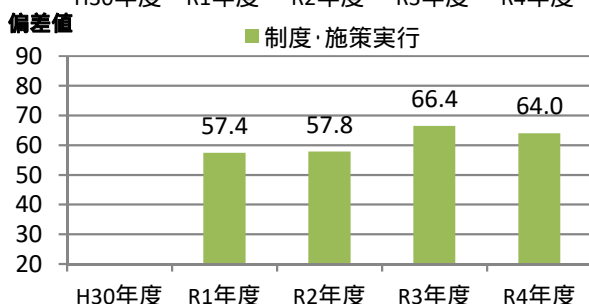
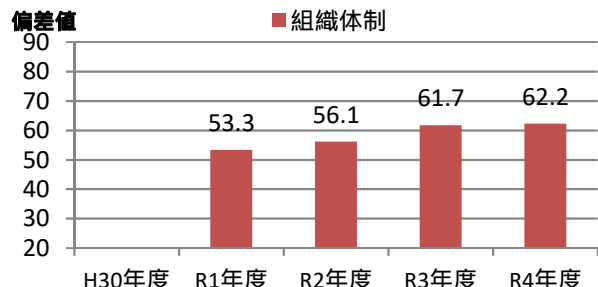
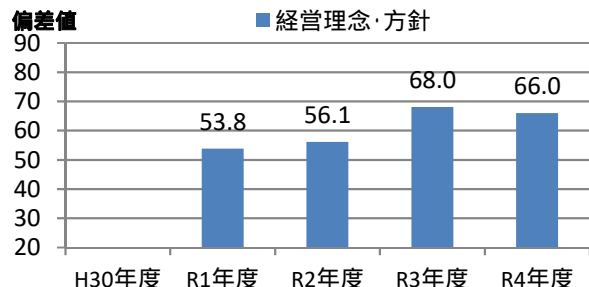
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

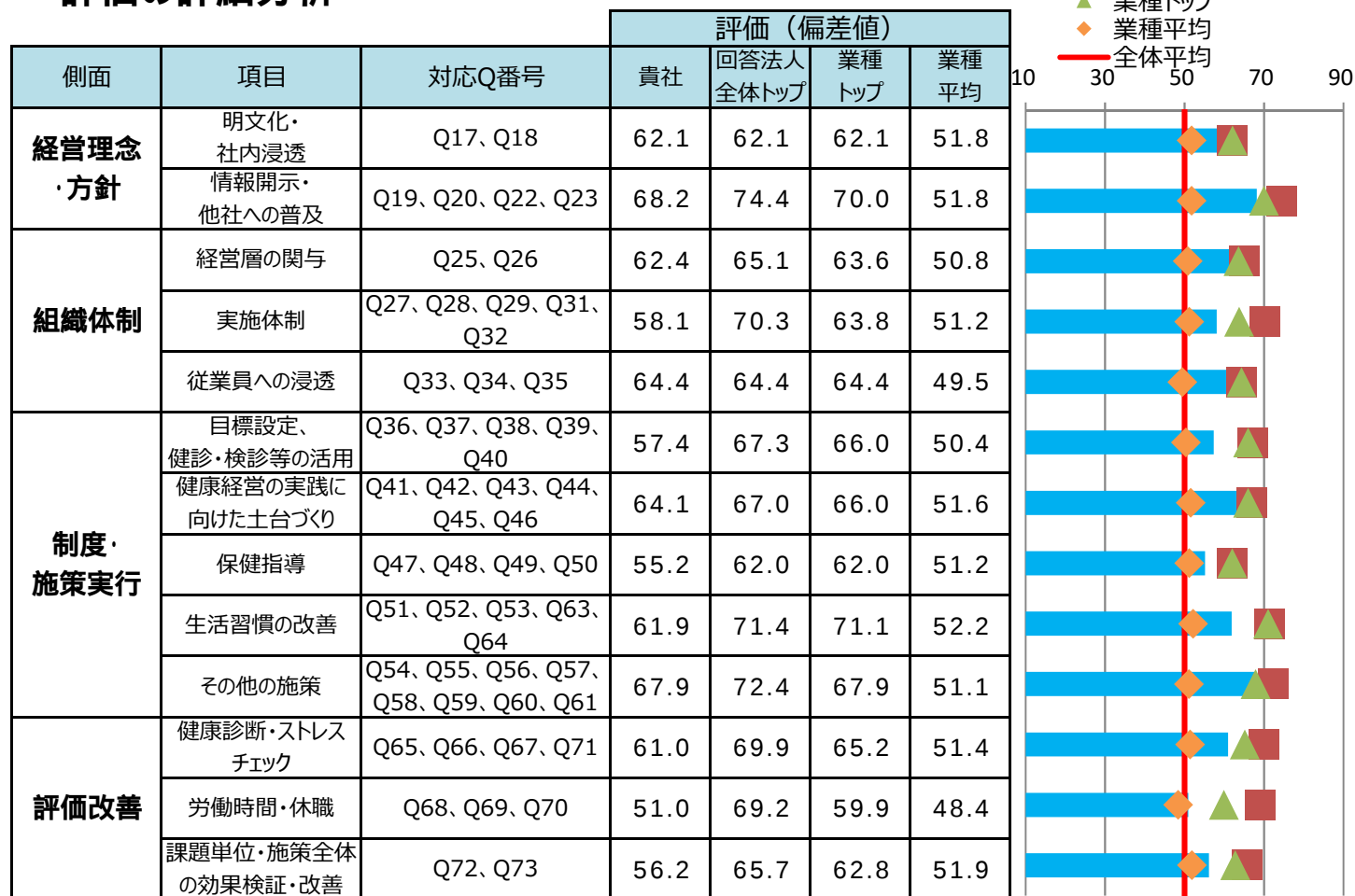
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	851～900位	801～850位	51～100位	201～250位
総合評価	-	54.9(-)	55.7(↑0.8)	63.8(↑8.1)	62.7(↓1.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 社員一人ひとりが健康で意欲的に仕事に取り組み、ヒルズの先進的な働き方のモデルとなること。
健康経営の実施により期待する効果	生活習慣病予防、メンタルヘルスの向上、働き方見直しの観点から各種施策を実施し、従業員の生活習慣病有所見者の低下・従業員の元気度・満足度の向上、従業員の生産性の向上（指標：アブセンティーイズムによる損失・プレゼンティーイズムによる損失・エンゲージメント）を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	10	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	45	回	37	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	65.3	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	社内でコミュニケーションを取ることができるチャットアプリを全社員に導入している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	食事内容を記録できるアプリを提供し、そのアプリを用いて保有ポイントを競う部署対抗イベントを開催。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	運動習慣向上月間を開催し、オフィスでのエクササイズや、ファミリーイベント、体組成計の設置等を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.6	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	13.3	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.0	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.0	50.8	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.9	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.7	50.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	74.2	52.0	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.6	50.7	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.1	49.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	52.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	58.5	52.4	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	2023年に当社の手掛ける複数のプロジェクトが同時竣工を迎えるにあたり社内において繁忙期を迎えているが、健康経営の観点から過重労働は決して発生させず、プロジェクトの佳境を乗り切る必要がある。
	施策実施結果	2021年度は、人事部・管理職が社員・部下の残業状況をより適正に把握できるようにするため、タイムリーにグラフ形式で残業状況を把握できるダッシュボード機能を導入した。
	効果検証結果	2020年度の平均残業時間22.7時間／月に対し、2021年度は26.9時間／月と増加したが、一方で、プレゼンテーションによる損失は33.7%→31.0%、ワークエンゲージメントについても偏差値52.4→偏差値52.7と改善した。これらは、管理職が部員の残業状況をタイムリーに把握しながら必要なフォローを行い、部員のモチベーションを維持することができた成果と考えている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	継続的な社員の生産性維持および健康的で快適な職場環境維持のため、様々な健康リスクを上昇させるタバコについて、禁煙促進を実施することを健康経営において重要な課題の一つと捉えている。当社において喫煙率は着実に減少しているが、2023年度までに喫煙率10%という目標を達成するため、引き続き対策を行っている。
	施策実施結果	喫煙者に対する禁煙を促す情報提供、禁煙アプリの全額会社費用負担での導入、禁煙外来への費用補助、喫煙ルールの設定を実施。その結果、喫煙率が2020年度：15.6%→2021年度：13.3%へ改善した。
	効果検証結果	喫煙率を改善することは、健康経営課題の最終的な目標指標の一つである生活習慣病予備軍を減らすことにつながると考えており、実際に指標としている特定保健指導対象者の割合が2020年度：15.2%→2021年度：14.0%へ減少した。喫煙率自体も目標の10%にかなり近づいてきたが、ここからさらに禁煙を促進するためには健康リスクを理解した上で喫煙をしている層へ効果的にアプローチする必要があると考えている。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大和ハウスパークینگ株式会社

英文名：Daiwa House Parking Co., Ltd.

■加入保険者：大和ハウス工業健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

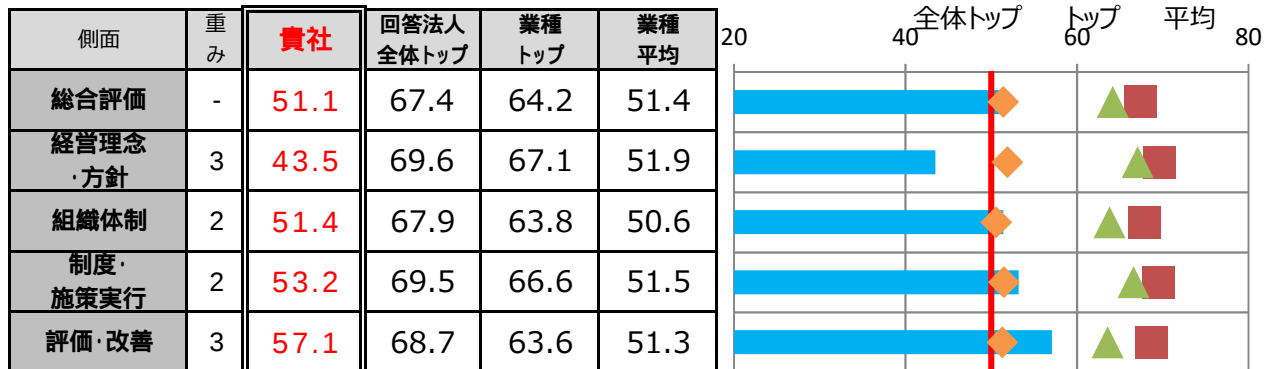
健康経営度評価結果

■総合順位： 1501～1550位 / 3169 社中

■総合評価： 51.1 ↑2.1 (前回偏差値 49.0)

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

評価の内訳



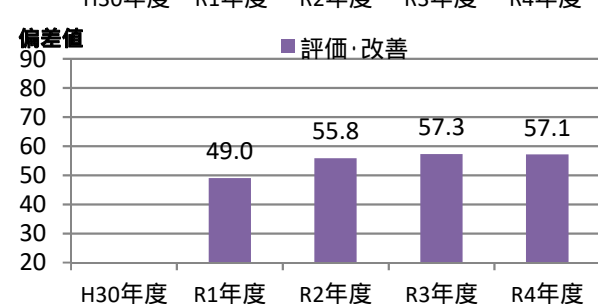
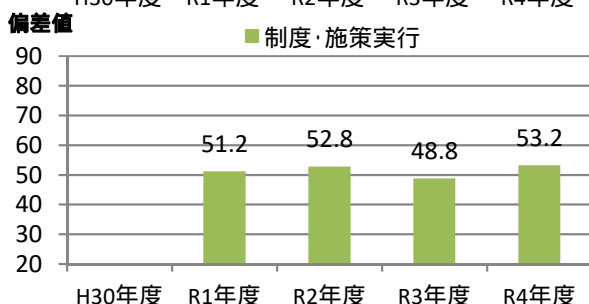
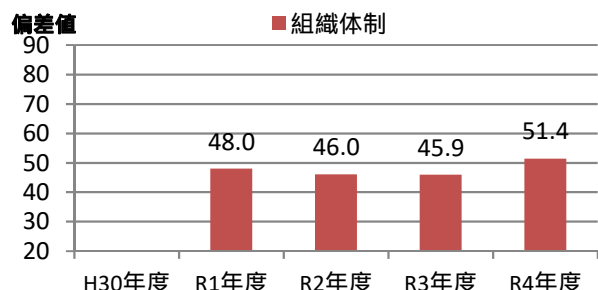
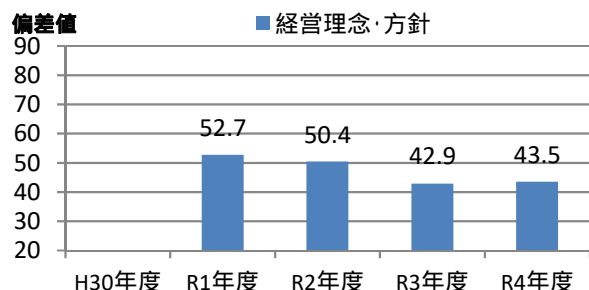
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

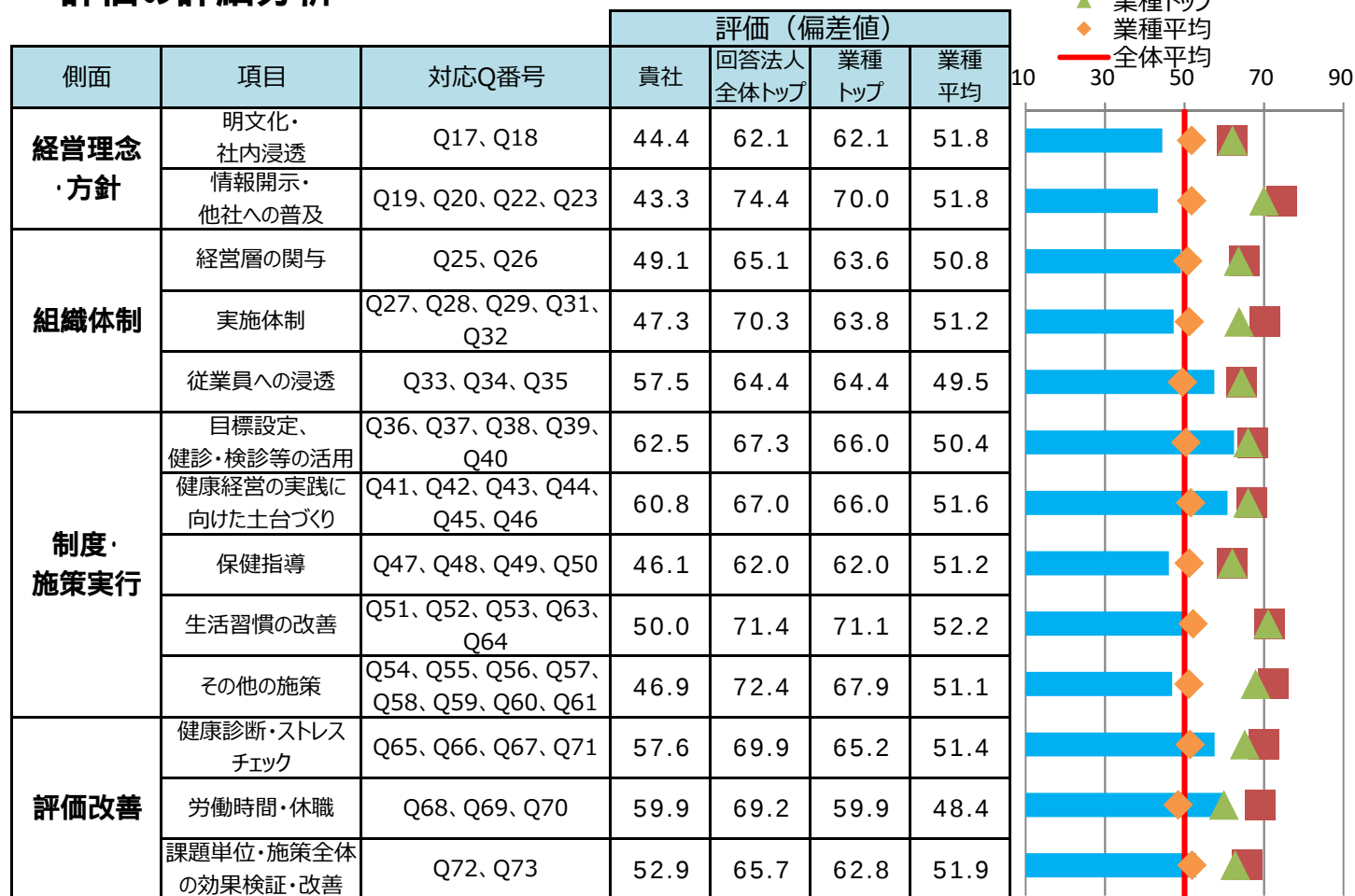
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1201～1250位	1201～1250位	1701～1750位	1501～1550位
総合評価	-	50.4(-)	51.6(↑1.2)	49.0(↓2.6)	51.1(↑2.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.dh-parking.co.jp/corp/kenkou.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	17	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	5	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	96.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.6	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	Googleチャット・LINEWORKSを導入し、併せてiPhoneを貸与することで活用を促進。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

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

- 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	各事業所内で勤務時間開始（原則9時）直後にラジオ体操を実施（一部事業所は15時にも実施）。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	78.5	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.6	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.2	50.8	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.7	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.9	50.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.2	52.0	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.5	50.7	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.5	49.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.4	52.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.8	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	56.3	52.4	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	生活習慣病を始めとした疾病の改善と予防について、会社としていくつか取り組みは行っているものの、健診結果が所見ありの従業員が依然一定数おり、さらなる健康意識及び動機付けの醸成・向上を図ることが課題となっている。
	施策実施結果	全従業員を対象に健康促進キャンペーンを2か月間実施。1万歩／日以上上の挑戦者が全従業員中17.9%で達成率は56.3%。8千歩／日以上上の挑戦者が全従業員中36.9%で達成率は22.7%。
	効果検証結果	2022年度の定期健診結果が出揃っていないため最新の効果検証はこれからだが、2020年度と2021年度の数値を比較したところ、運動習慣者率は20.9%→18.6%と2.3ポイント低下したものの、適正体重維持者率は58.8%→61.6%と2.8ポイントの改善が見られ、健康改善の動機付けには一定程度の効果があったことがうかがえる。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	受動喫煙防止策として事業場内禁煙を実施しているものの、2020年度の喫煙率は男性34.2%、女性3.0%となっており、禁煙の動機付けを行うことが課題となっている。
	施策実施結果	全従業員を対象に禁煙促進キャンペーンを3か月間実施。禁煙の挑戦者が全従業員中1.7%で達成率は0%だった。
	効果検証結果	2022年度の定期健診結果が出揃っていないため最新の効果検証はこれからだが、2020年度と2021年度の喫煙率を比較したところ、男性が34.2%→36.3%と2.1ポイント上昇、女性も3.0%→9.7%と6.7ポイント上昇したことから、禁煙の動機付けには効果がなかったことがうかがえる。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：森トラスト株式会社

英文名：MORI TRUST CO., LTD.

■加入保険者：東京不動産健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

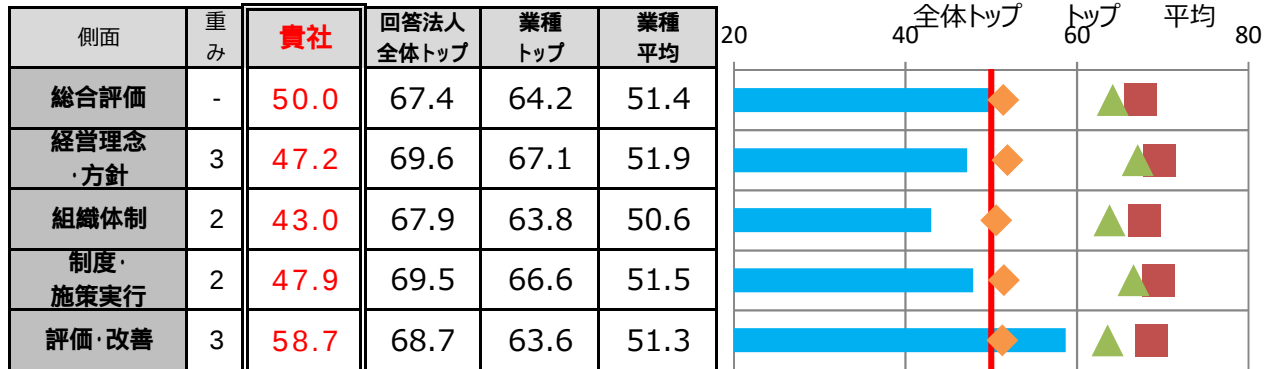
健康経営度評価結果

■総合順位： 1651～1700位 / 3169 社中

■総合評価： 50.0 ↑0.5 (前回偏差値 49.5)

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

評価の内訳



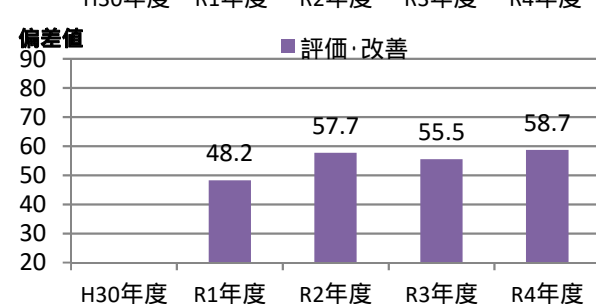
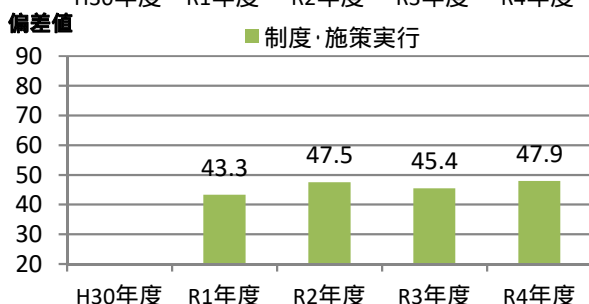
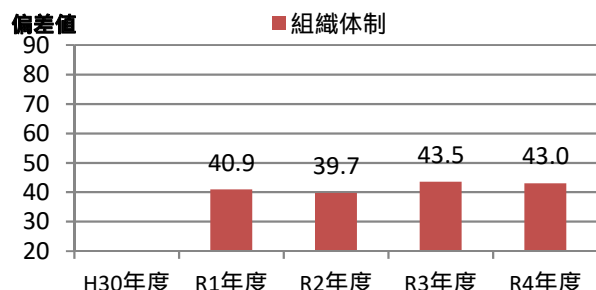
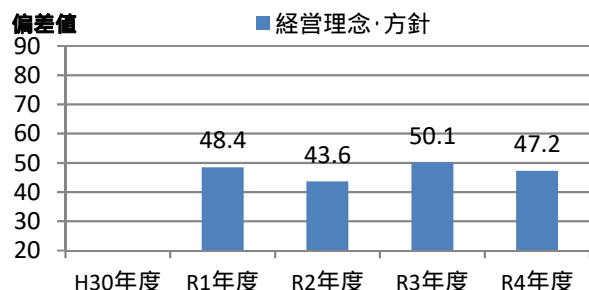
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1551～1600位	1551～1600位	1651～1700位	1651～1700位
総合評価	-	45.8(-)	47.8(↑2.0)	49.5(↑1.7)	50.0(↑0.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 森トラストグループとしてWellness分野での事業進出を始めているが、社員の健康に対する意識は高いとは言えない。健康を意識し、生産性向上につなげたい。
健康経営の実施により期待する効果	社員自身がWellness・健康を理解し、健康であることが仕事のパフォーマンスにもつながることを実践する。 まずは2023年度までに自分の健康状態を知ること（健康診断受診率・ストレスチェック受診率100%）を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.mori-trust.co.jp/healthmanagement/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	社員で企画実施する交流会の実施（ミュージカル鑑賞、ボウリング大会、ナイトクルーズなど）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	71.0	%

- 食生活改善

取組概要	管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置				
取組内容	Carelyによる配信				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	社内の部活動として新たなスポーツクラブを新設し（バスケットボール、ボウリング）金銭的な補助を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.0	%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.7	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.0	50.8	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.5	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.2	50.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.0	52.0	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.6	50.7	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.0	49.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.4	52.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.5	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	56.8	52.4	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	従業員との1on1面談を通じ、従業員より、学校行事への出席や通院時に半日単位で休みを取得しなければならず、仕事と生活時間の両方の時間の確保が難しいという声が多く聞かれた。
	施策実施 結果	時間単位有給休暇の導入（2022年1月～）
	効果検証 結果	時間休取得実績1724件 社内アンケート評価でも施策導入を評価する声が多く聞かれた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東京建物不動産販売株式会社

英文名：Tokyo Tatemono Real Estate Sales Co.,Ltd.

■加入保険者：安田日本興亜健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

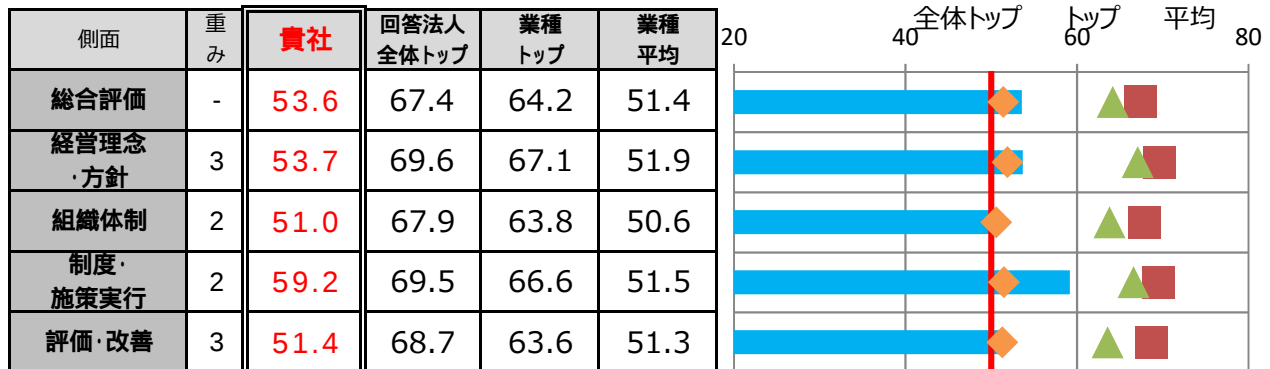
健康経営度評価結果

■総合順位： 1201～1250位 / 3169 社中

■総合評価： 53.6 ↓1.2 (前回偏差値 54.8)

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

評価の内訳



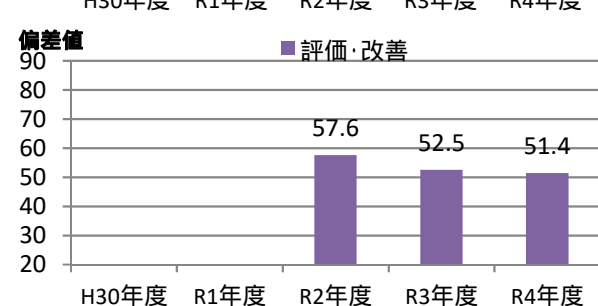
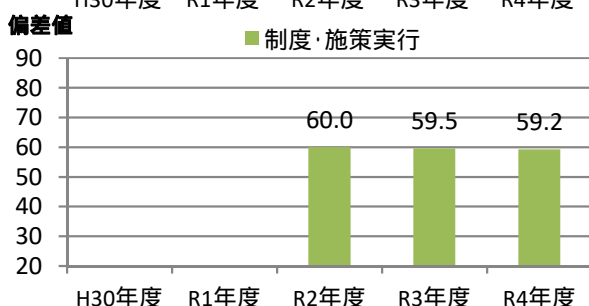
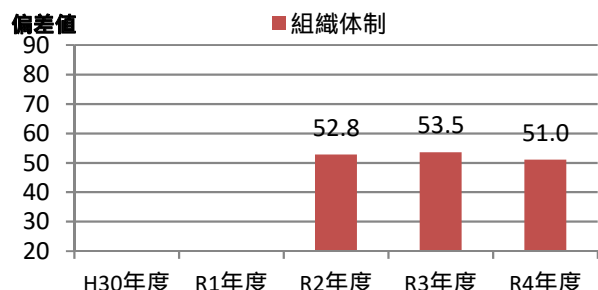
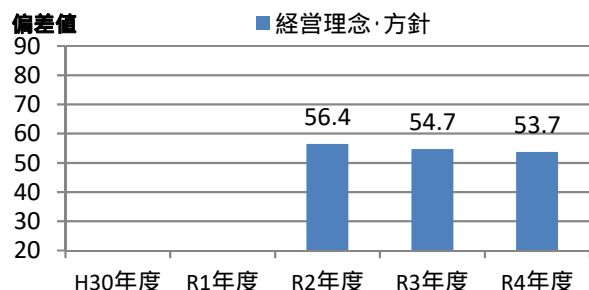
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	701～750位	951～1000位	1201～1250位
総合評価	-	-	56.8(-)	54.8(↓2.0)	53.6(↓1.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の平均年齢が上昇し、健康診断の有所見者数も年々増加傾向にある。従業員一人ひとりがより高い健康管理意識を持ち、心身ともに健康な状態で仕事に取り組む集中できるようにすることがパフォーマンス向上のうえで重要課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康意識向上を図るため、健康リスク特性を把握、重症化予防対策についても産業医協力のもと、再検査受診勧奨・早期治療・禁煙推進など健康改善を目指すことにより、心身ともに健康な状態で仕事に取り組む集中できることがパフォーマンスおよび生産性の向上を実現する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	teamsを利用し個人間やグループなど、気軽にコミュニケーションがとれるように促進ツールを提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	健康に配慮された「スマートミール」認証の仕出し弁当を推奨している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	69.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	24.4	%

- 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	ゴルフコンペの参加者募集を全社展開し、従業員の運動する機会が増えるようにしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	17.6	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.0	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.7	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.0	50.8	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.1	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.6	50.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.2	52.0	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.8	50.7	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.2	49.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.8	52.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	61.3	52.4	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	生活習慣病の防止、癌の早期発見など、35歳以上の全従業員対し費用を事業主が負担し、人間ドックを実施。人間ドックの受診結果から、有所見者を階層別に分け産業医の助言のもと再検査受診勧奨を行っている。とくに要精検受診率は年々向上しているが、有所見者数も増加しており、健康リスク管理が継続して必要である。
	施策実施 結果	健診結果配布時の再検査受診勧奨の「回答書付き結果報告書」やメール配信、回答期日後の受診勧奨メール配信を継続実施。また、本人に自覚ならびに対処（再検査）を促す。
効果 検証 ②	効果検証 結果	再検査受診率の向上などから事後措置の効果がみられる。また、再検査受診の結果「経過観察」の判断は、結果報告に至らなかったものについても、2020年度の取組みで「回答書付き結果報告書」の提出を義務付けることにより受診率向上に繋がっている。（2019年 40%、2020年 44.4%、2021年度 60.0%）
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	多様な働き方に対する環境整備はされているが、制度の利用促進・理解には時間を要している。更なるワークライフバランスの実現のためには、時間外労働の削減・有給休暇の取得促進を促す。
効果 検証 ②	施策実施 結果	年次有給休暇の計画的付与、未取得者に対する時季指定、ライフイベント時の有給取得促進、夏期休暇の取得期間延長、時間休制度などの利用促進
	効果検証 結果	制度の定着・利用促進が進み、前年より微増ではあるが、有給休暇取得率が改善してきている。 < 有給休暇取得率 > 2018年 52.7%、2019年 61.5%、2020年 51.5%、2021年 60.6% < 時間外労働時間 > 2018年22.7h、2019年27.9h、2020年27.0h、2021年19.9h

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社トーシンパートナーズホールディングス

英文名：TOHSHINPARTNERS HOLDINGS CO.,LTD.

■加入保険者：東京不動産業健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

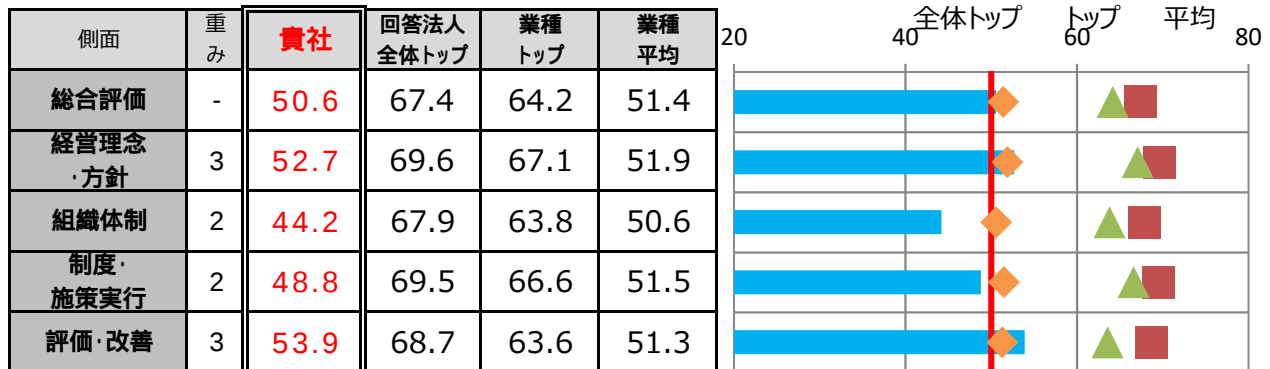
健康経営度評価結果

■総合順位： 1551～1600位 / 3169 社中

■総合評価： 50.6 ↓0.3 (前回偏差値 50.9)

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

評価の内訳



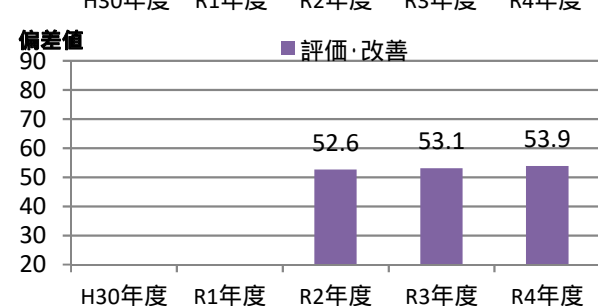
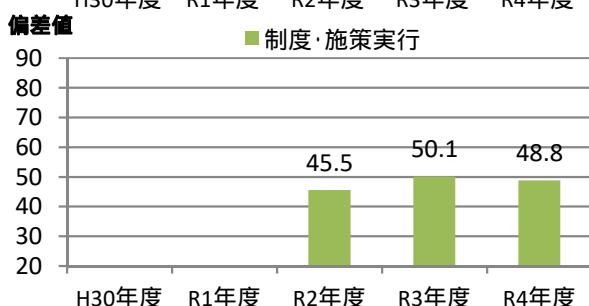
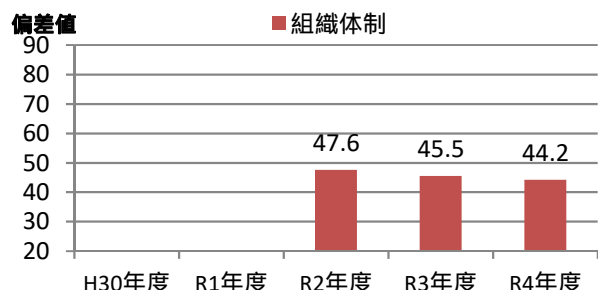
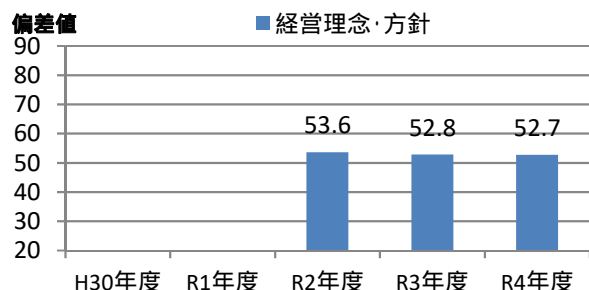
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1301～1350位	1451～1500位	1551～1600位
総合評価	-	-	50.5(-)	50.9(↑0.4)	50.6(↓0.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 女性社員が比較的多い中で、女性特有の健康課題（生理痛等）で管理職に対して相談しにくい、また相談できる環境にないというアンケート結果が引き続き出ている。これは働きやすい職場環境づくりや人材定着に関わる部分なので、代表者を含めた経営層にもフィードバックしている。「女性の健康コラム配信」等、リテラシー向上を目的とした取組を継続しているが、悩みを解決するチャンネルが不足している課題がある。
健康経営の実施により期待する効果	女性に限らず不安定な世の中の情勢を鑑み、悩みや不安材料を取り除くべく社外メンターによる相談窓口の設置を検討。トライアルを通して見えてきた社内の問題点を解決するために経営層の承認を得た。これにより女性特有の健康課題に限らず、社員全体の不安要素を取り除く機会が得られる安心感と、更に「メンター」という手法によるプライベート及びキャリア双方の不安解消やマインドセットも期待できる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	2	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	72.8	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	社員が気軽に感謝を伝えられる環境及びおすすめのスポット、料理など紹介できるGRATICAを導入した				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.6	%

- 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	提携飲食店と共同してバランスの取れたメニューを提供。10回食べて1食無料券が利用可能。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.9	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	万歩計を会社負担で全社員分を購入。万歩計イベントに利用している。電池が切れた場合も会社負担で交換。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	93.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	7.2	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.5	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.4	50.8	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.0	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.4	50.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.1	52.0	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.8	50.7	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.2	49.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.9	52.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.8	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	58.9	52.4	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	社員の運動習慣は「関心がない・必要と思うが出来ない」が62%と健康への関心がもう一歩高まらない。体を動かす継続的な機会を与え「万歩計週間・万歩計月間」と全社員対象のイベントとして今期もチーム対抗戦、個人戦、新卒者だけの開催も用意し社員アンケートの意見も取り入れて実施した。1日の達成歩数をやや下げたり、達成者にスクラッチによる福袋や景品大抽選会など全社員が参加しやすく楽しめる企画を取り入れた。
	施策実施結果	社員の回答は「良かった」が55%で1年前と比較すると若干下がる結果となった。理由は万歩計を会社負担で配布しているが機器を指定されることに対する不満やチーム戦で実施する際のプレッシャーなどが上げられる。
効果 検証 ②	効果検証結果	KPIの効果はまだ見られないものの、ウォーキングイベント実施前と実施後の「体を動かす機会増・健康意識の芽生え」の設問で前年は45%から今回は53%と8%上昇した。今後も全社員参加型にこだわった企画を継続する。測定機器の縛りを無くしたりプレッシャーのかからないチーム選定方法も検討している。また健康保険組合と連携して健康経営実施企業との情報交換も進めており共催の可能性も検討する。
	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	社員の心と体のバランスが崩れがちな状況下において、健康状態や仕事のパフォーマンスについて把握しづらい状態が続いていた。外部から講師を派遣し、ヨガ・マインドフルネス講座とマッサージを実施した。ヨガ・マインドフルネスは前回も好評だったため今期も開催したが勤務時間以外も参加できるよう「朝ヨガ・マインドフルネス」を開催した。
効果 検証 ②	施策実施結果	ヨガ・マインドフルネスは72.8%の参加率があった。マッサージは52%の社員が利用した。
	効果検証結果	1年間の仕事のパフォーマンスを10段階で回答すると、5～10以上と回答した社員が前年86.1%に対して、今回は87.2%と1.1%の上昇が見られた。マインドフルネスは社員がインプットした体験を実生活でも活用できるようになることが目標で、徐々にではあるが浸透が見られており状況をみながら今後の展開を検討していく。マッサージは弊社社長の発案で開始したもので社員の満足度は非常に高い。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社不動産SHOPナカジツ

英文名: Real Estate Shop Nakajitsu.co.,LTD

■加入保険者: 全国健康保険協会愛知支部

非上場

■所属業種: 不動産業

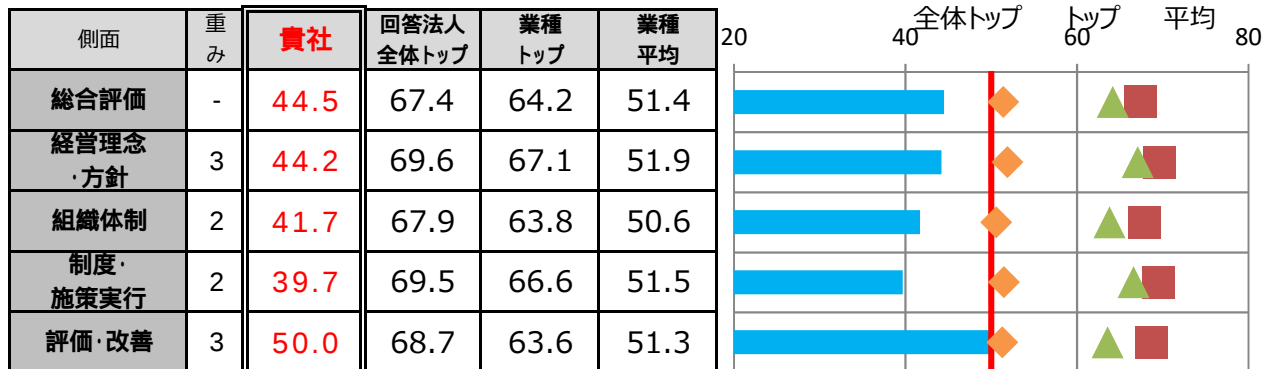
健康経営度評価結果

■総合順位: 2301~2350位 / 3169社中

■総合評価: 44.5 ↑1.7 (前回偏差値 42.8)

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

評価の内訳



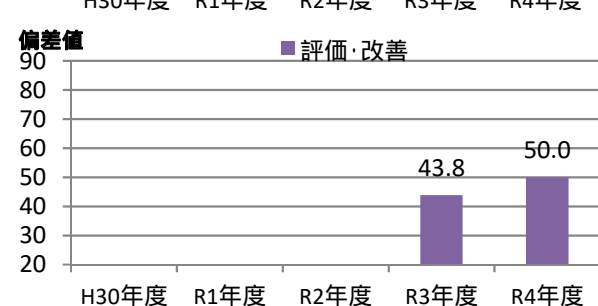
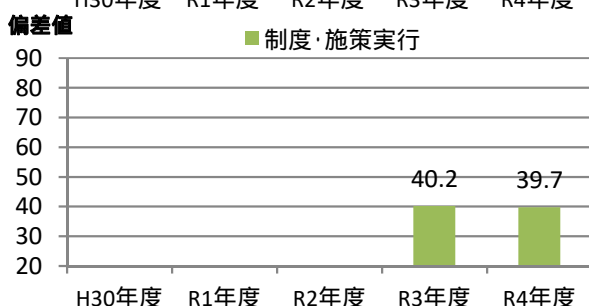
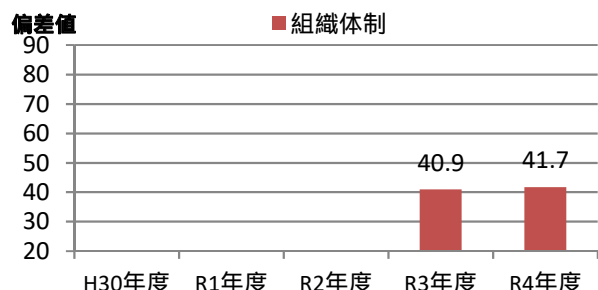
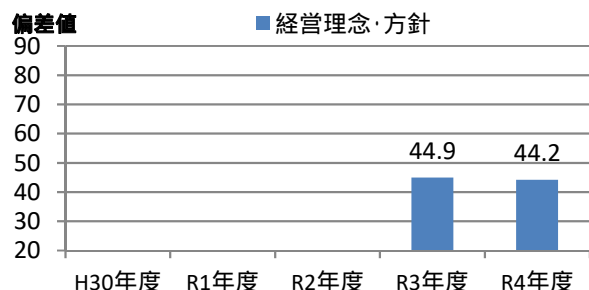
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

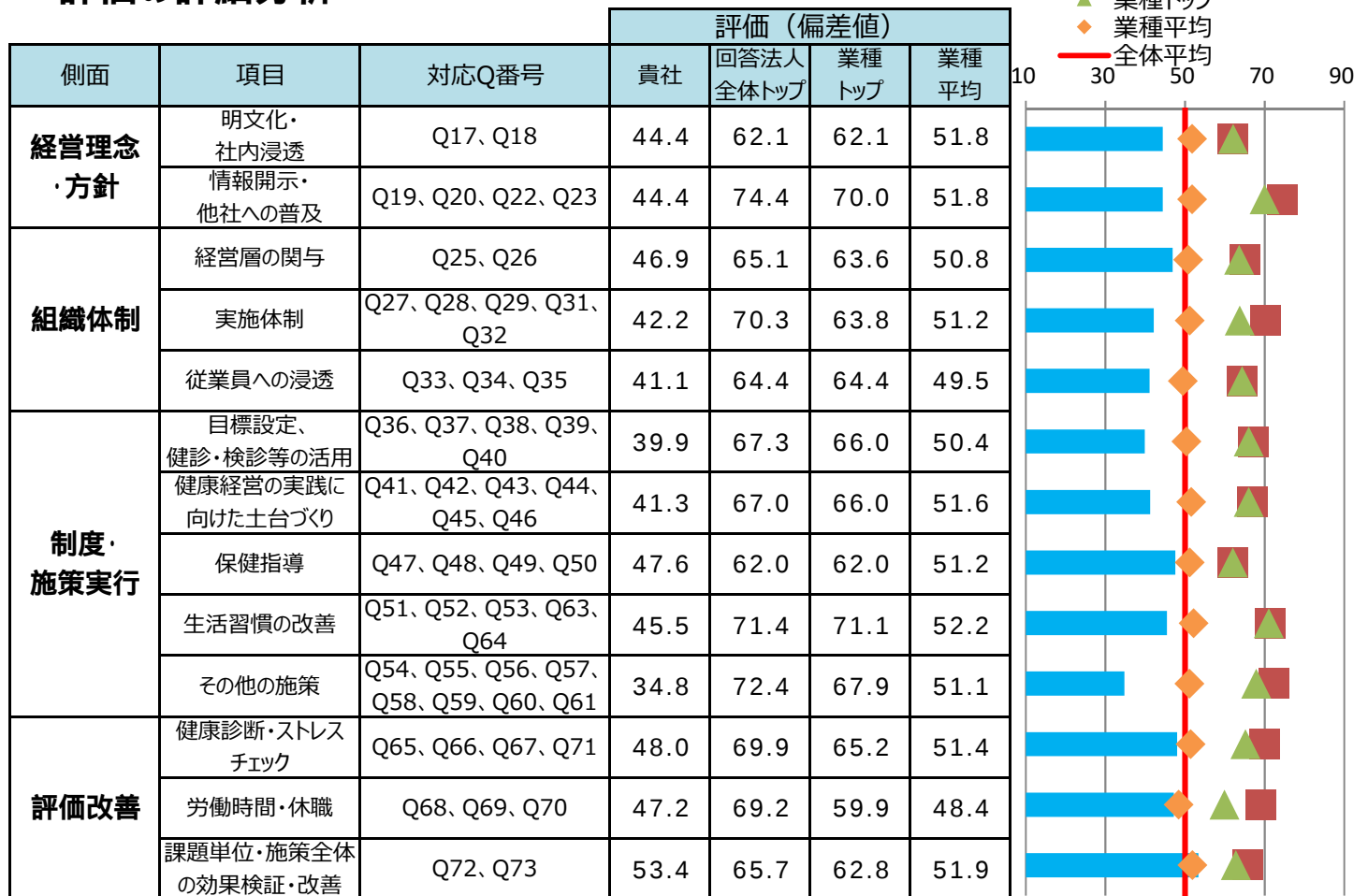
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	2251~2300位	2301~2350位
総合評価	-	-	-	42.8(-)	44.5(↑1.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 不動産業と建設業という関係上、長時間労働による社員の疲弊、退職リスクの増大のほか、採用活動時に働き甲斐やワークライフバランスを示すことができないという問題が起こりやすい。また、今期は生産性にも着目し、「KAERU」運動として残業時間短縮・パフォーマンス向上を狙っているが、どのような手段で、成果を下げずに労働時間を減らすことができるのかも試行錯誤中である。
健康経営の実施により期待する効果	残業時間の低下ならびに少ない時間で高いパフォーマンスが発揮できる生産性の高い組織へと成長したい。一定の繁忙期ができることは仕方がないが、残業が常態化していたりすることで、離職者・休職者が出てしまうことのない強い組織づくりも同様に目指すべき姿と考える。また、残業時間を減らすことで遅くまで頑張る人だけが上のキャリアを目指すような風土を変えていけるのではないかと期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://nakajitsu.com/news/43699p/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	20	回	2	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	全従業員がLINEWORKS（企業版LINE）とYammer（社内SNS）を使用できる状態にしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	野菜摂取月間を設け食生活改善施策に取り組んだ。夏野菜、秋野菜、魚の効能を紹介し、重要性を呼びかけた。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを実施				
取組内容	徒歩あるいは自転車通勤者に毎月3000円のエコ通勤手当を支給している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	88.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	19.8	%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	40.1	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	43.9	50.8	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.2	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.5	50.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.2	52.0	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.6	50.7	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.5	49.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.5	52.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	31.0	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	49.3	52.4	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	私傷病により休職していたスタッフが職場復帰する際、特にサポート体制が整っておらず、再び休職に入るケースもあった。安心して復職し、就労を継続できる環境づくりが必要であると考え。
	施策実施結果	・時短勤務から開始する復職者に、毎日「勤務記録表」を記入いただき、勤務内容・疲労度等を上司と共有した ・月1回、半年間外部のカウンセリングを受けてもらうことで、復職者のサポート体制を整えた
	効果検証結果	現在までに4名に対し上記支援を行っており、再度休職に入るケースは現時点では0名である。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	残業時間の削減率が向上しない。 深夜残業が多い。
	施策実施結果	・管理系部門へ変形労働時間制を導入した ・RPAを導入し単純作業はロボットが作業するようにした ・業務終了を促すPCアラートを設定した（各部署の終業時刻の15分前、45分後、1時間45分後）
	効果検証結果	・深夜残業が削減できた ・変形労働利用スタッフの増加 ・RPAによる見込み削減時間：8500時間 ・無駄に残業せず、早めに業務を終わらせようという意識付けができた

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 東邦不動産株式会社

英文名: Toho Real Estate Co., Ltd

■加入保険者: 東邦ガス健康保険組合

非上場

■所属業種: 不動産業

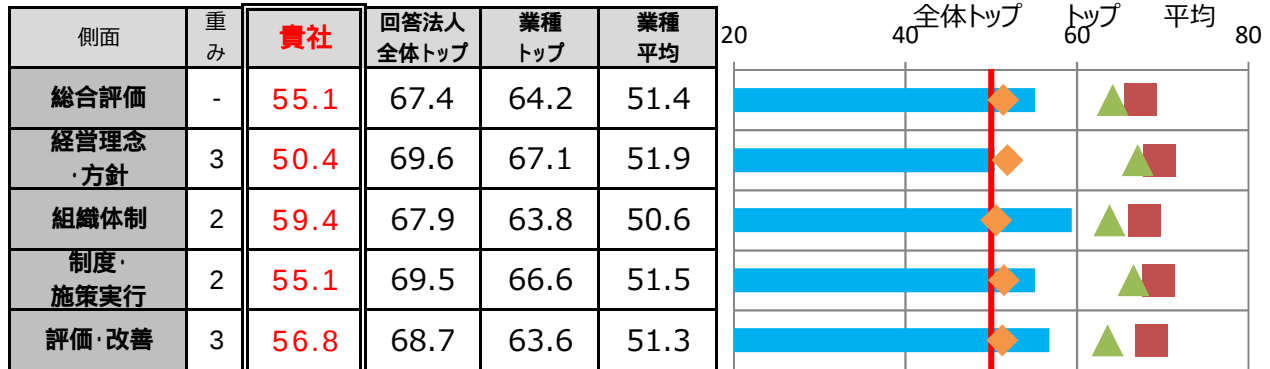
健康経営度評価結果

■総合順位: 1051~1100位 / 3169 社中

■総合評価: 55.1 (前回偏差値 -)

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

評価の内訳



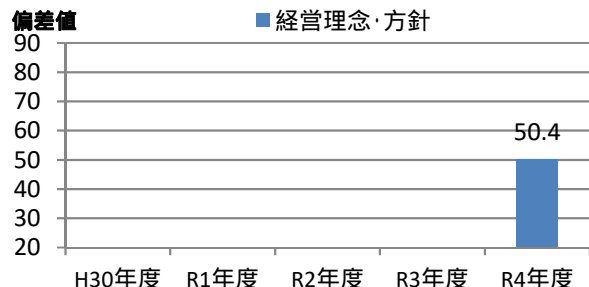
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

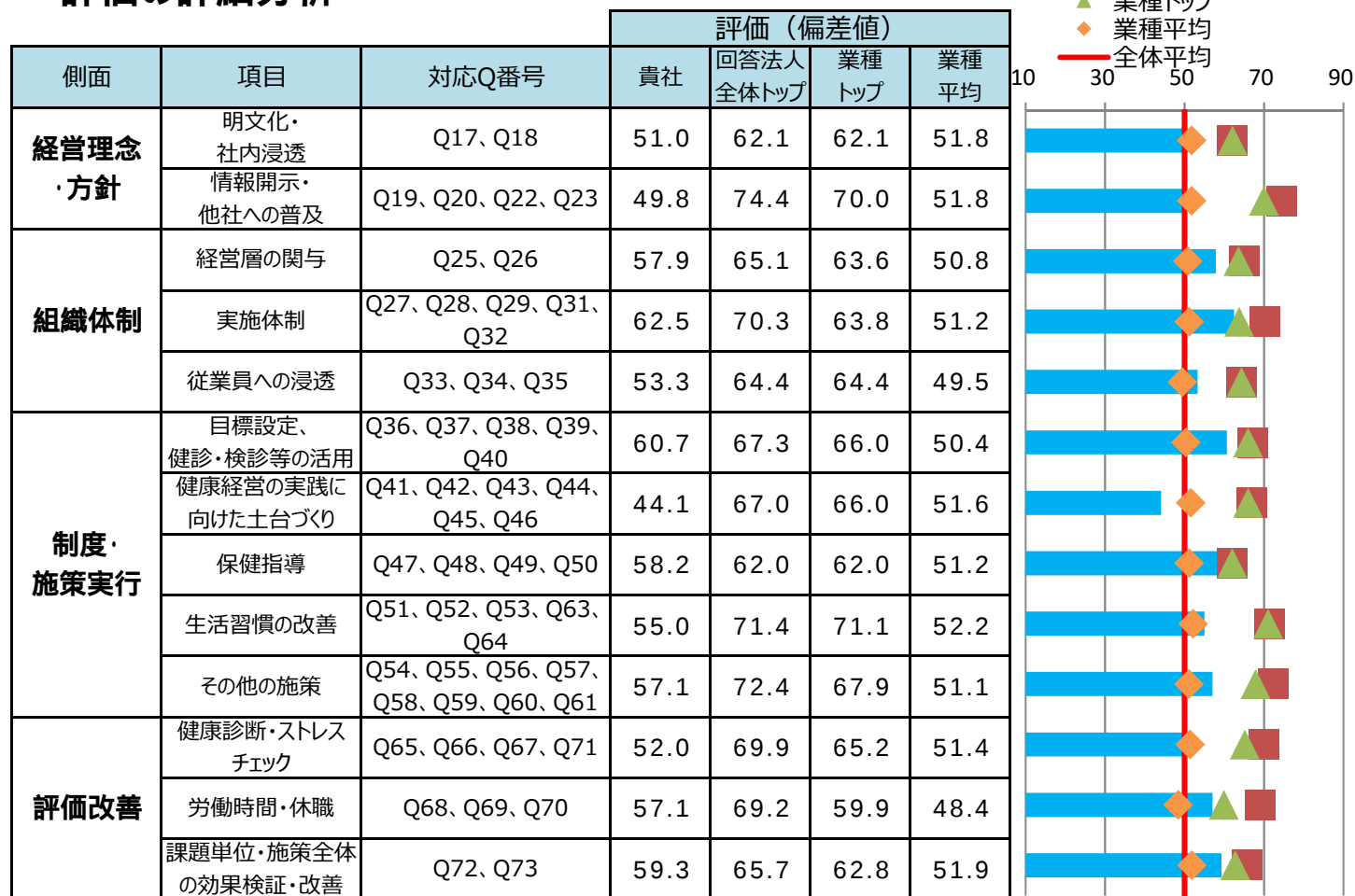
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	1051~1100位
総合評価	-	-	-	-	55.1(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 すべての企業活動を支えるのは「人」であり、「働く人の安全と健康」の確保は、企業としての基盤である。特に、健康経営の推進は「従業員の不健康や疾病、職業生活への不満による離職防止」「求人市場における優秀な人材の確保」といった課題の解決に資する取り組みと認識している。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営を継続することで、「従業員が心身ともに健康で、前向きに業務に取り組むことで「やりがい」を実感し、長く働き続けてもらうこと」「生き活きと働く従業員の姿と健康経営に取り組む当社の姿勢をPRすることで、優秀な人材に入社してもらうこと」を期待している。 なお、従業員の状態については、ストレスチェックや健康診断結果などを指標としている。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	http://www.toho-fudosan.jp/csr/pdf/safety_health_repo.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	8	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	13	回	6	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	59.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	職場のコミュニケーションの充実を図るため、コミュニケーション向上に資する活動（会食、旅行等）への補助				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	58.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	57.0	%

- 食生活改善

取組概要	管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置				
取組内容	管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	59.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	健保と連携しPepupを活用した個人ウォーキングや、職場単位のコースチャレンジを設定、商品を用意。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	59.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	45.7	%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.6	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.6	50.8	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.8	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.8	50.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.4	52.0	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.5	50.7	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.8	49.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.4	52.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.9	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	48.1	52.4	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	東邦ガスグループにおける従業員の健康情報を集計した結果、喫煙者は非喫煙者と比べ、肺がん3.6倍、胃がん・大腸がん2.2倍、心筋梗塞・狭心症2.3倍、咽頭癌は喫煙者のみの発生という結果が明らかになった（一般的に喫煙者の発がん率は非喫煙者の2～4倍程度）。従業員が長年にわたり健康で働き続けるためにも、喫煙者の卒煙を支援することで喫煙率を低下させることが課題と考えている。
	施策実施結果	定期健康診断時に問診票に「禁煙したい」などと回答した受診者に対し、保健師が社内診療所の禁煙外来を紹介するとともに、2020年から健保組合と連携して、オンライン禁煙を勧め、卒煙支援を強化した。
効果 検証 ②	効果検証結果	東邦ガスグループでは2020年より「喫煙対策の中期プラン」を策定し、2024年度末時点の当社グループ全体での男性喫煙率20%を目標に掲げて取り組んでいる。 取組の結果、2020年度：26.1%→2021年度：23.6%と男性喫煙率が低下している。
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	東邦ガスグループにおける従業員の健康情報を集計した結果、運動習慣のない従業員の割合が男女とも8割程度と高く、男性のメタボ該当者の割合は全国平均値よりも高い43.3%であることが明らかになった。従業員が長年にわたり健康で働き続けるためにも、従業員が適切な運動・食習慣を身につけ、メタボリックシンドロームを予防することが課題と考えている。
効果 検証 ②	施策実施結果	保健師によるメタボ該当者への面談（初期+3カ月後）や運動指導、管理栄養士による食生活指導、在宅勤務でも可能な運動不足解消メニューや適正な食・運動習慣に関する情報発信を実施した。
	効果検証結果	男性肥満率について、2022年末までに2017年全国平均（30.2%）以下を目標に掲げて取り組んでいる。 取組の結果、2020年度：37.7%→2021年度：32.3%と男性肥満率が低下している。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：中央日本土地建物グループ株式会社

英文名：Chuo-Nittochi Group Co., Ltd.

■加入保険者：みずほ健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

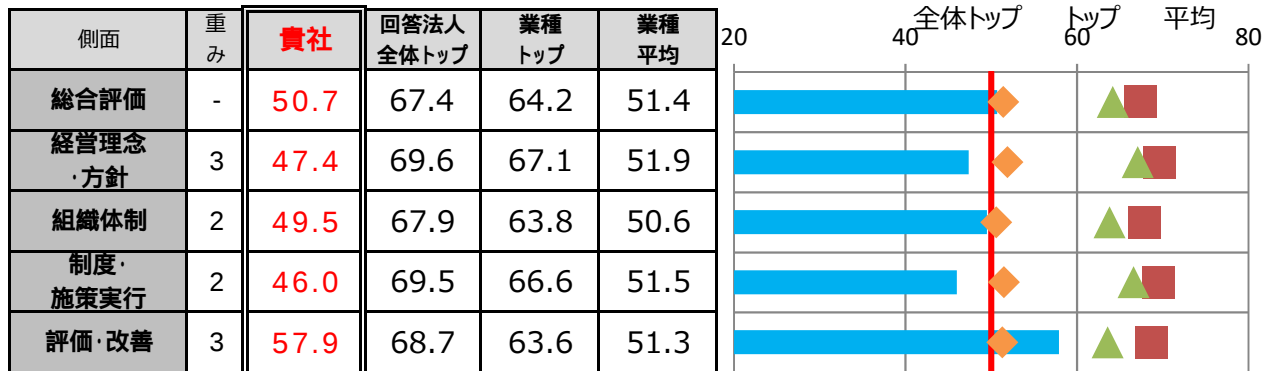
健康経営度評価結果

■総合順位： 1551～1600位 / 3169 社中

■総合評価： 50.7 (前回偏差値 -)

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

評価の内訳



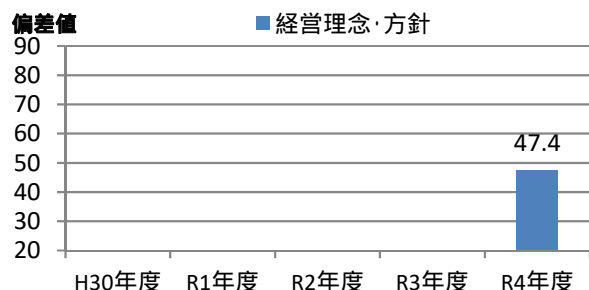
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	1551～1600位
総合評価	-	-	-	-	50.7(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 企業理念として掲げる使命「人と社会に安心と感動を。ともに考え、ともに創り、ともに未来へ」を果たすためには社員一人ひとりが最高のパフォーマンスを発揮することが何よりも大切と考えます。全社一丸となって健康経営に取り組むことで、社員一人一人のワークライフバランス向上を支援し、安心して生き生きと活躍できるウェルビーイングな職場づくりの実現を目指します。
健康経営の実施により期待する効果	社員の健康保持・増進につながる教育研修の実施や各種情報・ツールの提供、イベント開催等によるヘルスリテラシー向上、働き方改革の推進、職場環境改善といった取り組みを通じて全ての社員が最高のパフォーマンスを発揮できる企業風土を醸成することで、ワークエンゲイジメント向上や企業の発展を支える人材の定着を図りたいと考えます。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	13	回	1	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	92.8	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	Teamsを標準搭載したPCを全社員に配布。チャットで業務上のコミュニケーションを円滑化。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	食事の記録やカロリー計算が可能なアプリを健保被保険者全員に提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.2	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	歩数の記録やウォーキングイベントが可能なアプリを健保被保険者全員に提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.2	%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.2	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.6	50.8	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.2	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.0	50.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.7	52.0	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.8	50.7	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.5	49.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.8	52.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.3	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	40.3	52.4	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	過年度のストレスチェックの結果から、毎年度継続して高ストレスと判定された社員が受検者の5～6%存在している。欠勤/休職に至る社員は極めて限定的ではあるものの、プレゼンティーズムの低下につながっていると思われることから、会社としてメンタルヘルス推進体制を強化していく必要があると考える。
	施策実施結果	メンタルヘルス相談窓口利用や産業医による健康相談、新たに顧問契約を締結した心療内科専門医による診察や復職可否判断、復職時の現場と人事部による三者面談、産業カウンセラーによるカウンセリングを実施。
	効果検証結果	2017年度以降の高ストレス者率は4.9%→5.0%→6.3%→6.4%→5.3%という推移で、直近2022年度も5.9%と平均的な水準と言われる10%以下を維持している。今後も上記施策を継続するとともに、健康経営推進の中でセルフケアやラインケアの知識習得を図り、メンタル不調者の発生未然防止に取り組んでいく。また、メンタル不調者発生時のノウハウ蓄積と人事部サポート体制強化にも注力する。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	社員の健康リスクを軽減し、高いパフォーマンスを維持していくには、労働時間を適正化するとともにワークライフバランスを向上させる必要がある。依然法定外労働月45時間超の社員がおり、管理監督者には法定外労働80時間超の社員も存在。また、有給休暇取得率についても目標とする70%には未達となっていることに課題認識を持っている。
	施策実施結果	時間管理に特化した「時間管理委員会」を半期毎に各部署で開催（該当の事象発生時には特別開催）。また、PCログ管理、RPAによる業務効率化、DX推進の他今年度からはフレックスタイム、テレワークを制度化。
	効果検証結果	法定外労働月45時間超（非管理監督者）および80時間超（管理監督者）は各々2020年度41人、25人から2021年度23人、18人と減少。また、有休休暇取得率も2020年度59.4%から63.0%へと増加。引き続き現行施策を継続しつつ、ITインフラを整備し、ペーパーレス化や電子化を進めていくことで、労働時間適正化とワークライフバランス向上を図りたい。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ANAファシリティーズ株式会社

英文名: ANA FACILITIES CO., LTD.

■加入保険者: 全日本空輸健康保険組合

非上場

■所属業種: 不動産業

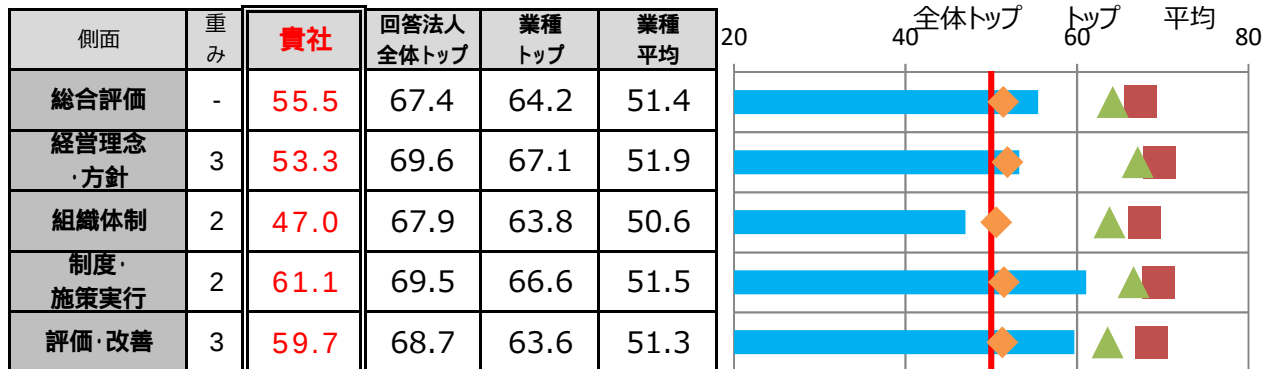
健康経営度評価結果

■総合順位: 1001~1050位 / 3169 社中

■総合評価: 55.5 (前回偏差値 -)

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

評価の内訳



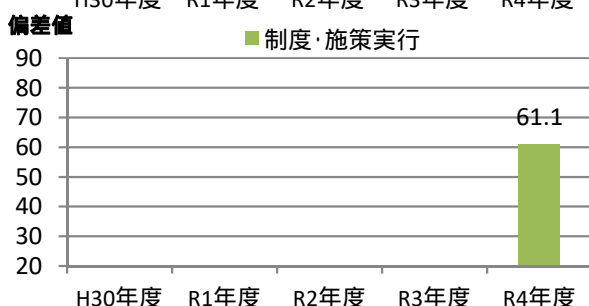
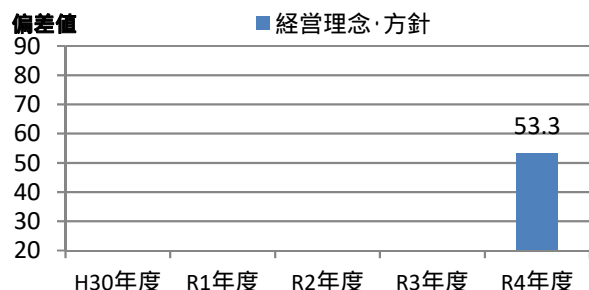
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

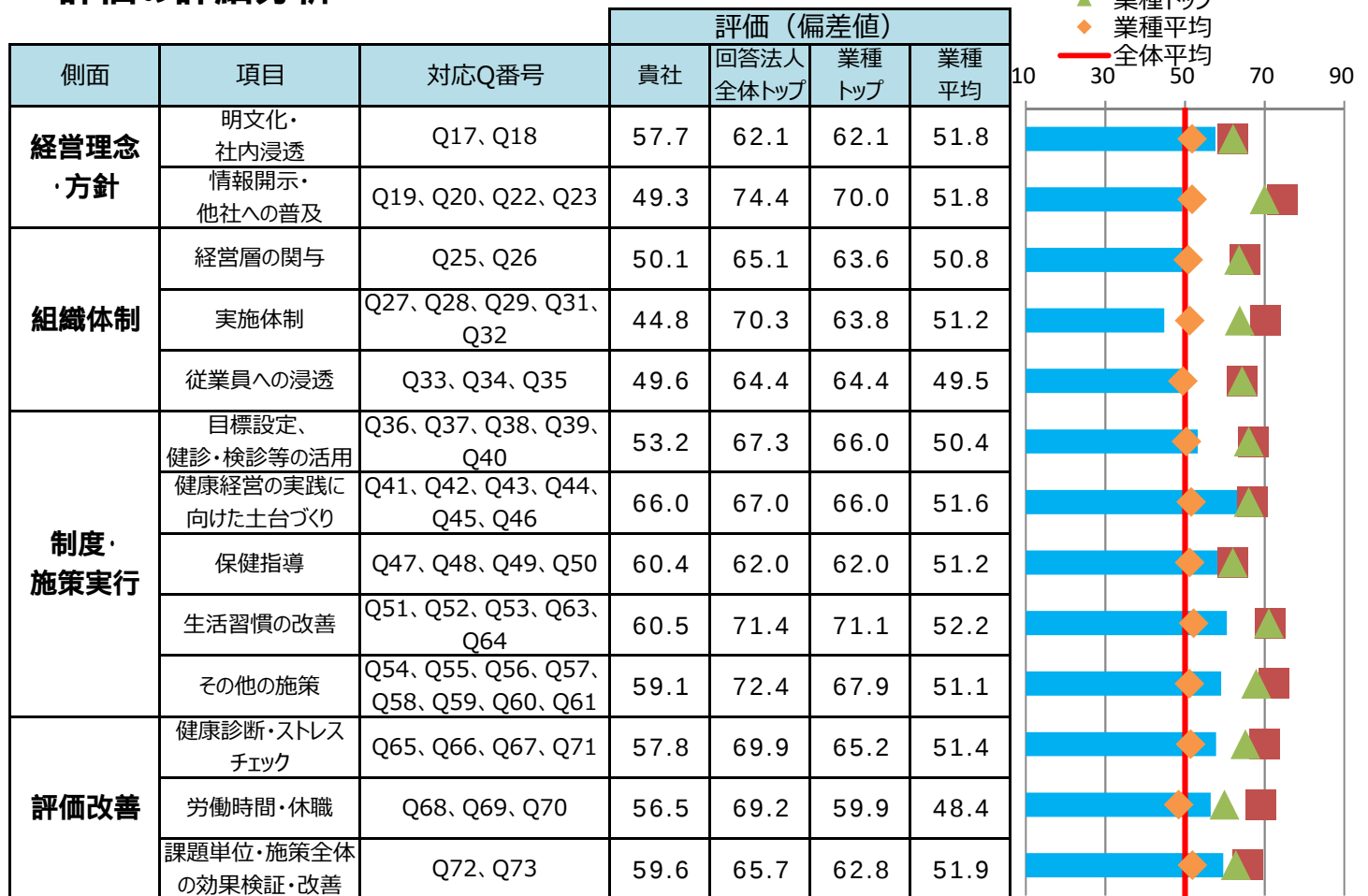
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	1001~1050位
総合評価	-	-	-	-	55.5(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 コロナ禍による環境変化の影響が大きく、新規採用（特にキャリア）が困難な状況にある。ノウハウを蓄積し、専門性を深めた社員の外部流出を防ぎ、健康でいきいきと長く働いてもらうことが事業を推進する上で必要であり、大きな課題だと捉えている。
健康経営の実施により期待する効果	社員一人ひとりが心身ともに健康で、いきいきと働ける環境を整備することで、社員のエンゲージメントが高まること、ひいては離職率の低下の効果を期待している。具体的な指標として、新卒、キャリア入社した社員の5年後定着率80%（現状55%）を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://sites.google.com/view/hpm-anaf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	3	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	社内のSNSツールを使って、社員の自己紹介や業務の取組み紹介を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	特定保健用食品に認定されている飲料を全社員へ配布。同飲料を社内自販機へ割安価格にて設置。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	複数のスポーツクラブやスポーツ施設の利用補助を行い、運動の習慣化を促進している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.7	%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.0	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.5	50.8	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.3	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.6	50.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.6	52.0	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.8	50.7	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.0	49.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	52.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	60.0	52.4	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2020年度のメンタルヘルスの不調による休職者は2名であったが、コロナ禍による大きな環境変化により増加に転ずることを懸念（グループ業績の悪化、働き方の変化等）。特に上司や仲間との関係性の希薄化が数字として、また社員の声として出てきているため課題と認識。 ストレスチェック結果：上司の支援8.2P（-0.2P）、同僚の支援8.4P（-0.2P）
	施策実施結果	・メンタルヘルスセミナーの実施 ・1on1MTGによる部下とのコミュニケーション機会の創出、メンタルフォロー ・新社員（新卒、キャリア）のメンターメンティー制度によるメンタルフォロー
	効果検証結果	2021年度のメンタルヘルスの不調による休職者は2名と現状を維持。現在に至るまで新たな休職者は発生していない為、一定の効果があったと推測できる。メンタルヘルスセミナーは参加者が10%未満となり、参加率に課題を残す。1on1ミーティングおよびメンターメンティー制度により社員のメンタル状況を把握し、必要に応じて人事が面談をするなど、早期予防の対策がとれた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙は言うまでもなく身体に対して悪影響を及ぼす可能性が高く、また社内でも副流煙のリスクに対し、喫煙に否定的な声が多い。業務においても生産性を低下させる影響があると考えられるため喫煙率を低下させることが課題と認識している。。当社はとりわけ喫煙率が高いわけではないが、継続して対策を講じ、喫煙率の低下に取り組んでいく。
	施策実施結果	・禁煙タイムの導入（就業時間中9：00～18：00 昼食休憩除く） ・喫煙リスクに対する啓蒙活動（社内イントラ、ポスター、社内報） ・卒煙プログラムの社内周知（健康保険組合連携）
	効果検証結果	喫煙率は2020年度男性25.6%、女性3.4%だったが、2021年度は男性22.5%、女性3.3%に減少。今年度の結果はまだ出ていないが、卒煙プログラムを利用して禁煙に成功したケースが見られたため、利用者の声を社内に発信し、継続して卒煙プログラムの周知を実施する。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：イオンタウン株式会社

英文名：AEONTOWN

■加入保険者：イオン健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

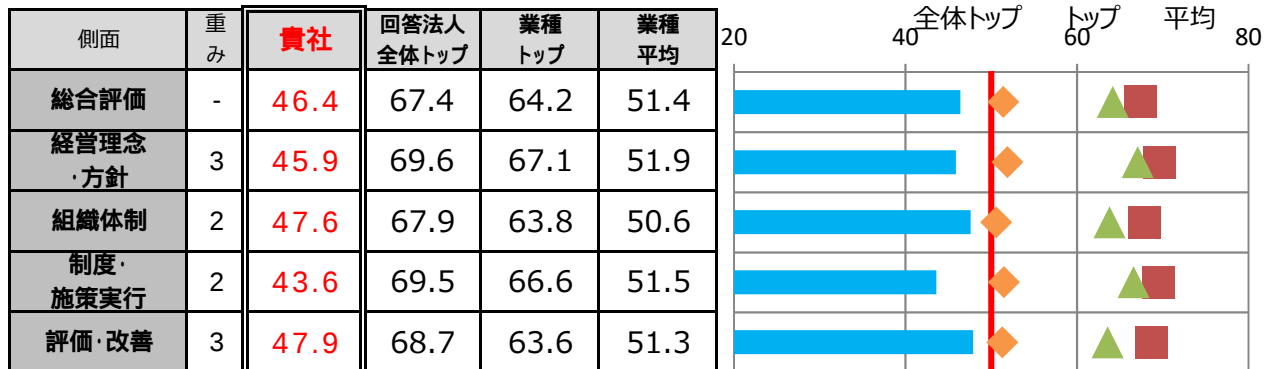
健康経営度評価結果

■総合順位： 2101～2150位 / 3169 社中

■総合評価： 46.4 (前回偏差値 -)

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

評価の内訳



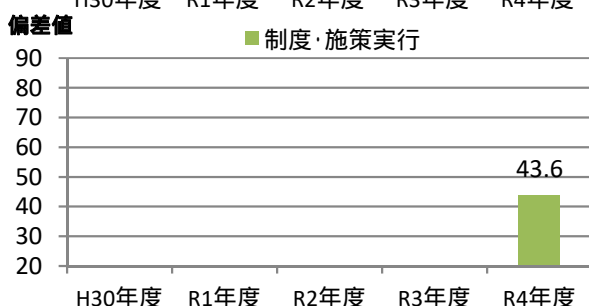
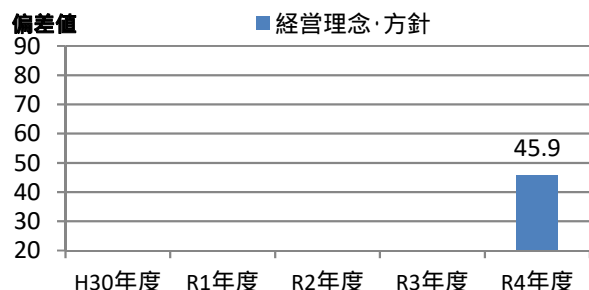
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

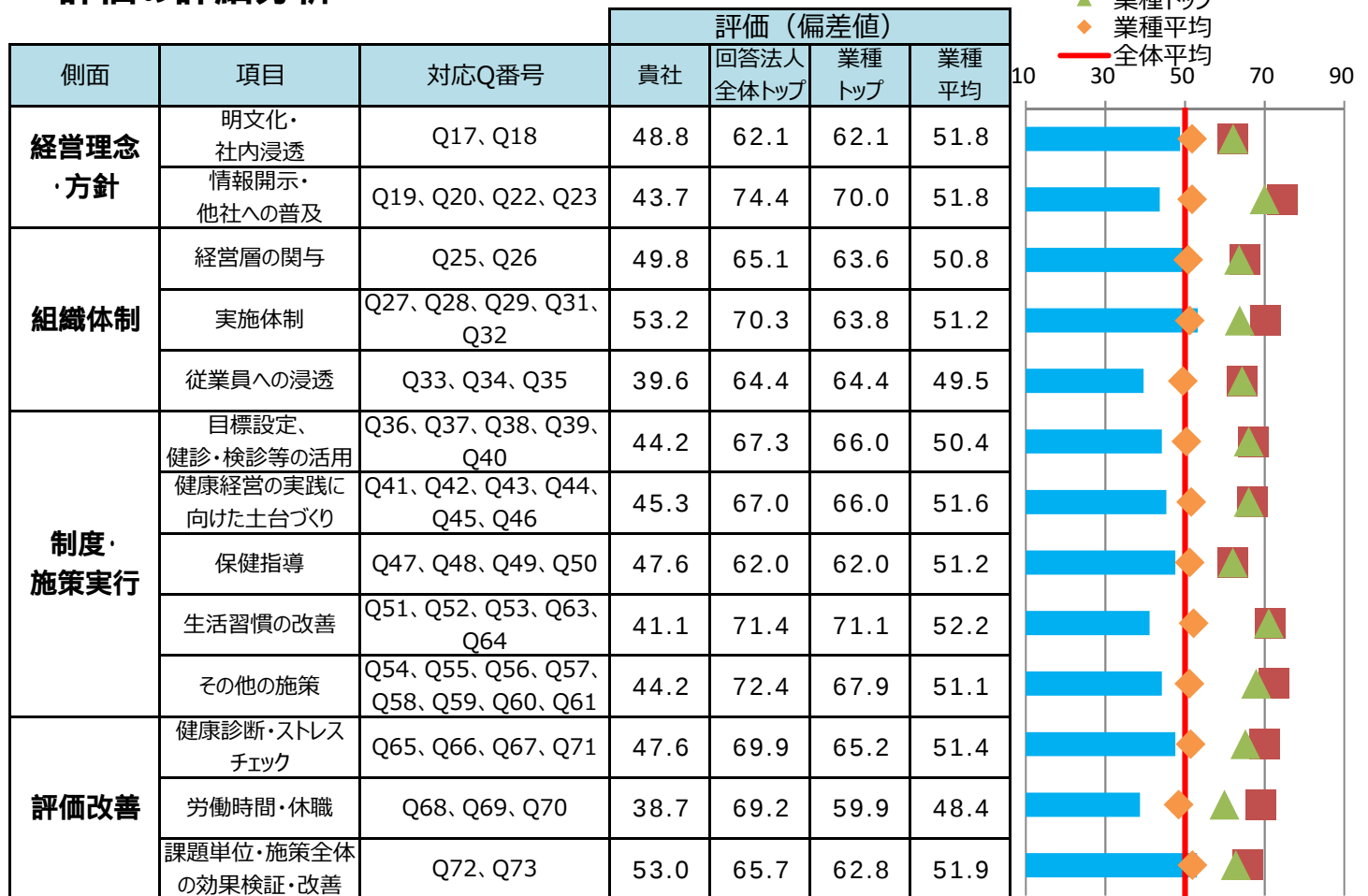
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2101～2150位
総合評価	-	-	-	-	46.4(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	その他
	ヘルス&ウェルネス 健康への関心と知識の向上 生産性・創造性の向上 活力ある職場 想像力の向上 地域のお客さまへの向上 従業員満足度の向上 従業員と家族の健康維持・増進、働きたい安心できる企業・職場へ
健康経営の実施により期待する効果	労働生産性向上、離職率低減、従業員満足度向上の実現

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与				
取組内容	ハッピーターという感謝等を記入する用紙を各拠点に設置し、年度での優秀者を選出し、表彰を行う。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

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

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	健康保険組合のシステムツールPepUPを利用し、目標値達成者への商品を配布し、実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	61.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	24.5	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.4	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.0	50.8	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.2	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.9	50.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.2	52.0	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.4	50.7	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.9	49.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	35.1	52.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.1	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	46.5	52.4	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	長時間労働となる、36協定オーバーおよび所定外労働80時間超え（管理監督職以上含む）の発生件数を削減し、従業員満足度を向上させるとともに、生産性・創造性の向上を図る。
	施策実施 結果	月中でのアラート回数を増やすと同時に、アラート送信先の拡張により、36虚位亭オーバー件数、所定外労働時間80時間超の発生件数の減少を達成
	効果検証 結果	36協定オーバー件数（3月～8月） 2021年度 40件 2022年度 8件 所定外80時間超え件数（3月～8月） 2021年度 10件 2022年度 2件
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	復職後、1年未満の再休職を防ぎ、病状の慢性化を防ぐと伴に、復職部署での安定した就労を継続し、公平な職場環境を維持する事により、従業員満足度を控除させるとともに、生産性・創造性の向上を達成する。
	施策実施 結果	休職者について、休職期間中も連絡を取り合い（最低1ヶ月1回以上）、病状の確認や、回復状況を確認しながら、復職時期を見極めていく。
	効果検証 結果	2021年度 4名（内、1年未満での再休職2名） 2022年度 1名（内、1年未満での再休職0名）

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大和ハウスリアルティマネジメント株式会社

英文名：Daiwa House Realty Mgt.Co.,Ltd.

■加入保険者：大和ハウス工業健康保険組合

非上場

■所属業種：不動産業

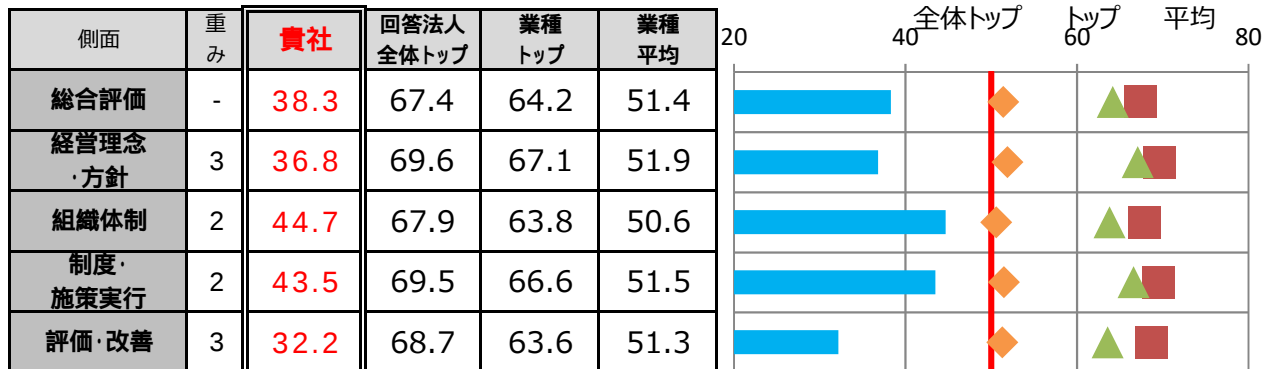
健康経営度評価結果

■総合順位： 2751～2800位 / 3169 社中

■総合評価： 38.3 (前回偏差値 -)

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

評価の内訳



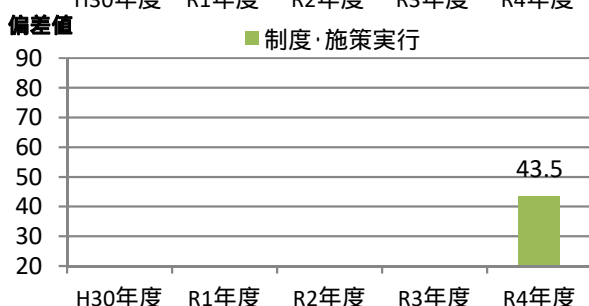
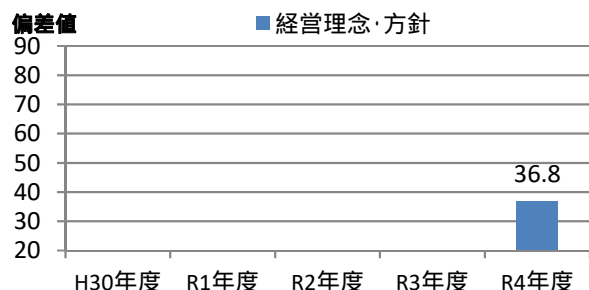
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

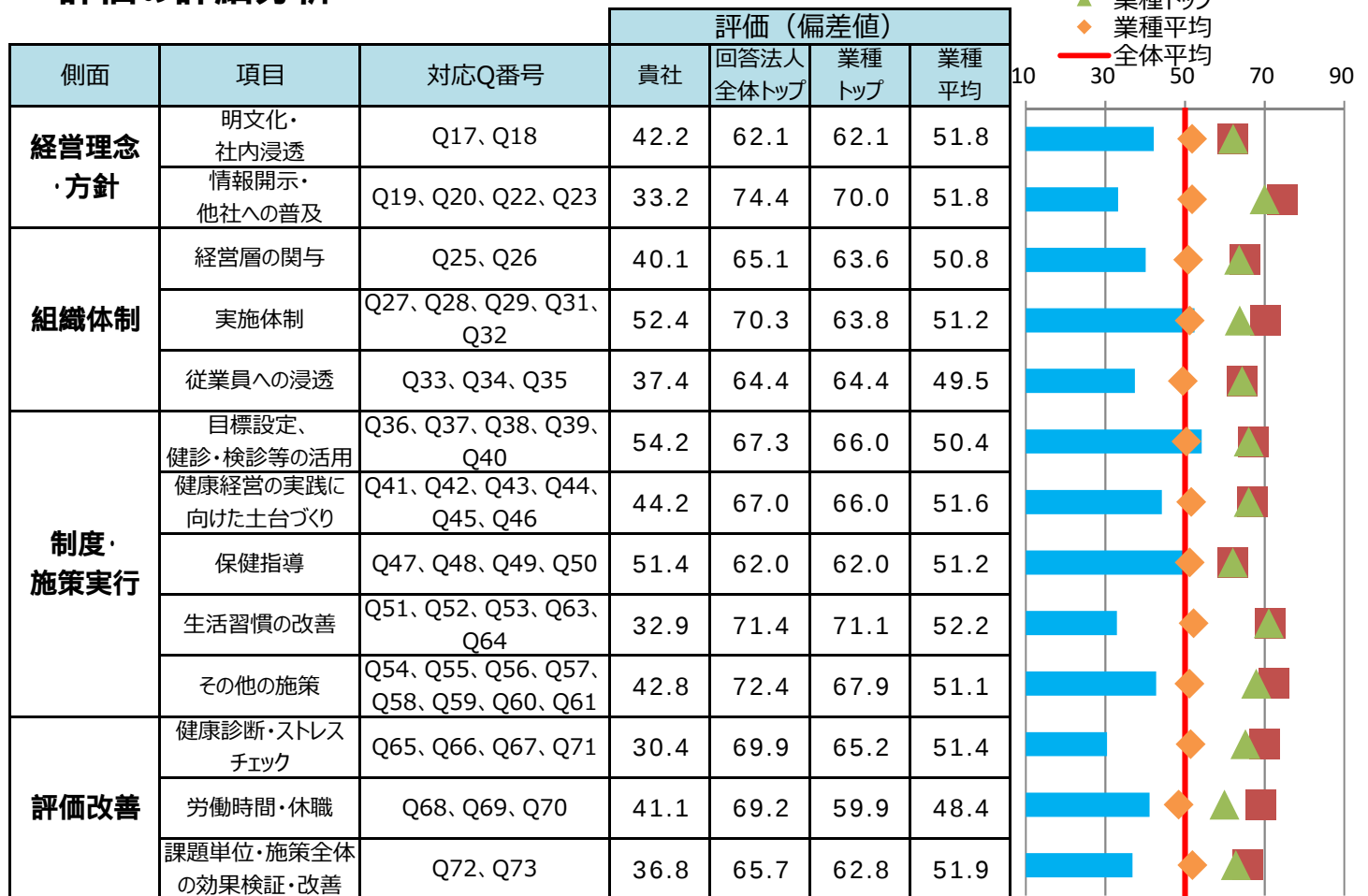
評価の変遷（直近5回の評価結果）

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

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 長時間労働や休日出勤を減らし、生産性向上を推進することが課題
健康経営の実施により期待する効果	ワークライフバランスのとれた職場環境になることで、長く働き続けたいと感じられることを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	Teams導入によりチャットアプリで社員間のコミュニケーション促進を図る。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	本社にて「お魚デー」（毎週水曜日）を設定し、ポスター掲示などで周知を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	毎朝、始業開始直後にラジオ体操を全員で行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	35.0	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.0	50.8	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.1	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.6	50.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.7	52.0	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.4	50.7	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.4	49.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.8	52.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.4	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	29.1	52.4	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル不調の相談が増えてきたが、精神科の産業医との契約がなく、内科医の産業医で対応していた。また、メンタル休職者は増加しているが、外部EAPサービスの活用が不十分だった。
	施策実施結果	内科の産業医に加え、精神科の産業医と契約し、メンタル相談の対応を充実させた。また、休職者に対して外部EAPサービスによるカウンセリングを推奨し、休職中のフォローの充実を目指した。
	効果検証結果	現時点では効果は確認できていない。
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	定期健康診断の結果、最も異常値が多かった判定項目が「脂質判定」で、40%の従業員が生活注意以上の判定となった。食生活の改善が必要である。
	施策実施結果	内科産業医にアドバイスを受け、男女別や年代別に集計し、当社の従業員の血中脂質の傾向について衛生委員会で報告した。毎週水曜日をお魚デーとし、ポスターを作成、掲示し、食生活の改善を呼びかけた。
	効果検証結果	現時点では効果は確認できていない。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ノヴィルホールディングス株式会社

英文名：Novil Holdings Corporation

■加入保険者：全国健康保険協会徳島支部

非上場

■所属業種：不動産業

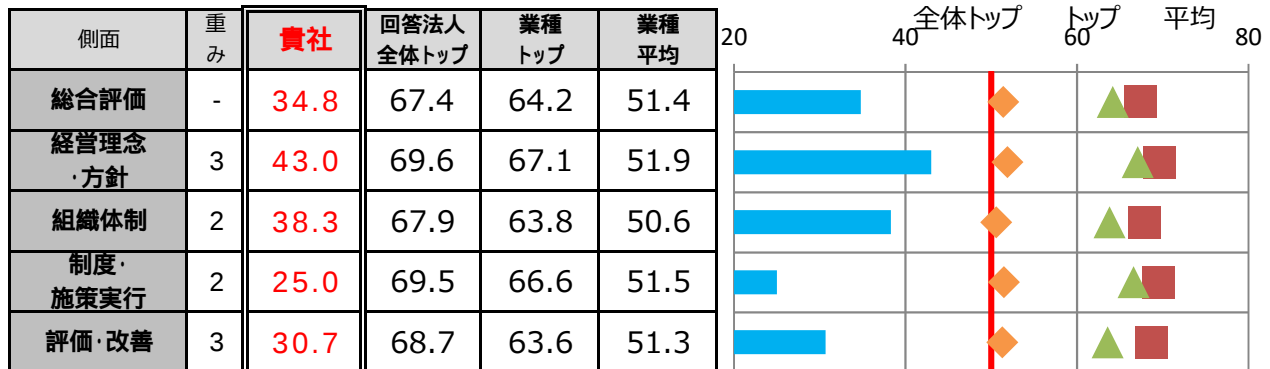
健康経営度評価結果

■総合順位： 2901～2950位 / 3169 社中

■総合評価： 34.8 (前回偏差値 -)

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

評価の内訳



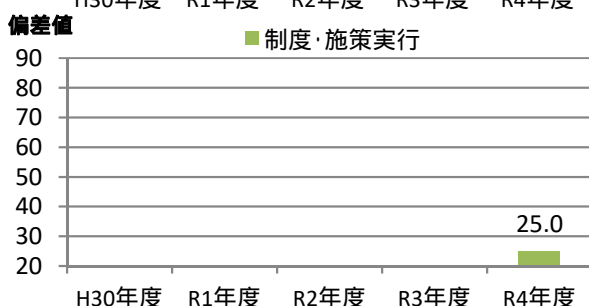
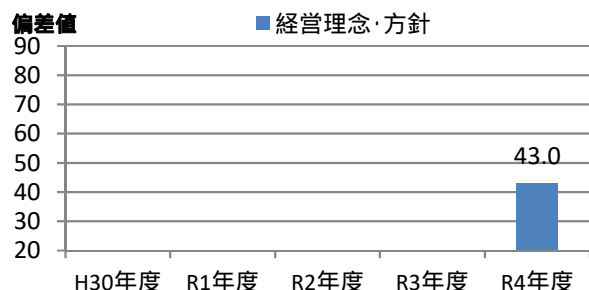
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

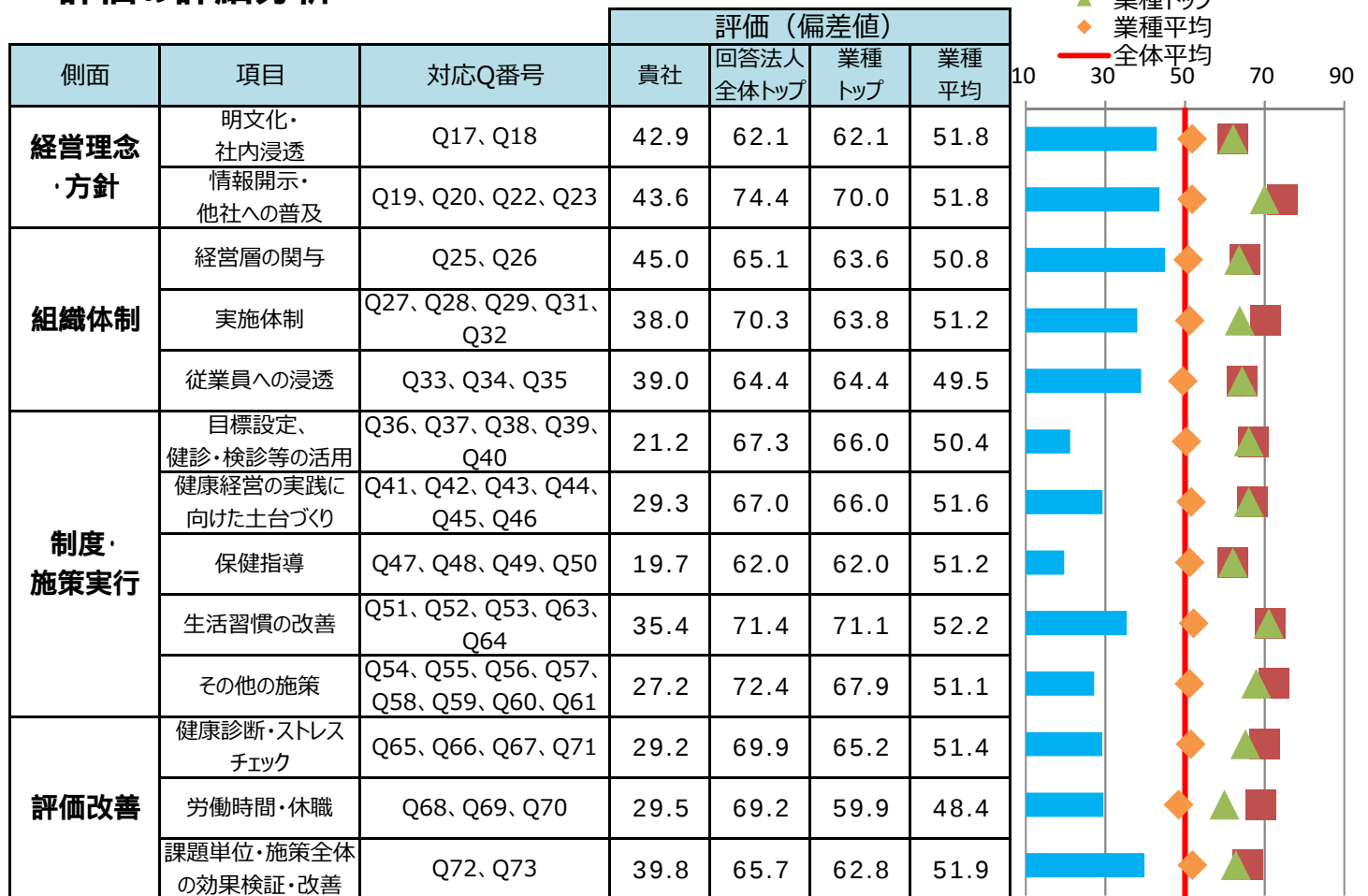
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2901～2950位
総合評価	-	-	-	-	34.8(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 新規採用の数が年々減少してきており、既存の社員にかかる負担が徐々に大きくなることが予想され、より一層個人の健康管理意識を高め、個人のスキルを継続的に十分に発揮できる環境を整備することが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康管理に会社が組織的に積極的に関わることで、従業員が心身ともに健全健康な状態で長く働けることに期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.novil.co.jp/company/kenko-keiei/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	39.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.8	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供				
取組内容	年2回に分けて社内サークルの活動状況に応じて活動費費用補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	17.2	%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	カロママアプリの提供、カロリー管理を促している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.1	%

- 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	提携先のスポーツクラブの割引券を希望者に配布している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.1	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	31.3	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	20.7	50.8	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	12.0	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	40.9	50.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.1	52.0	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	26.3	50.7	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	26.3	49.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	33.5	52.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	16.1	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	33.9	52.4	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	時間外労働は事業内容や個人意識の違いにより大きな差異がある。36協定に準じた時間外労働の削減に向けた意識改善と、時間外労働の実績管理を強化し、時間や健康管理において素早い対応が出来る環境をつくることが課題。
	施策実施 結果	時間外労働の削減を評価項目に設定し、個人の意識改善、時間外労働の管理用ツールを整備し改善する。時間外労働が多い従業員の上長にむけて健康経営担当からの注意喚起およびヒアリングの実施。
	効果検証 結果	2021年度と比較して10%減を目標としているが、現状5か月間での対比は114%で前年を超えており大きな成果につながってはいない。更なる施策の強化が必要。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	－
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	－
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	－
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社スタートライン

英文名：Start-Line Co., Ltd

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：不動産業

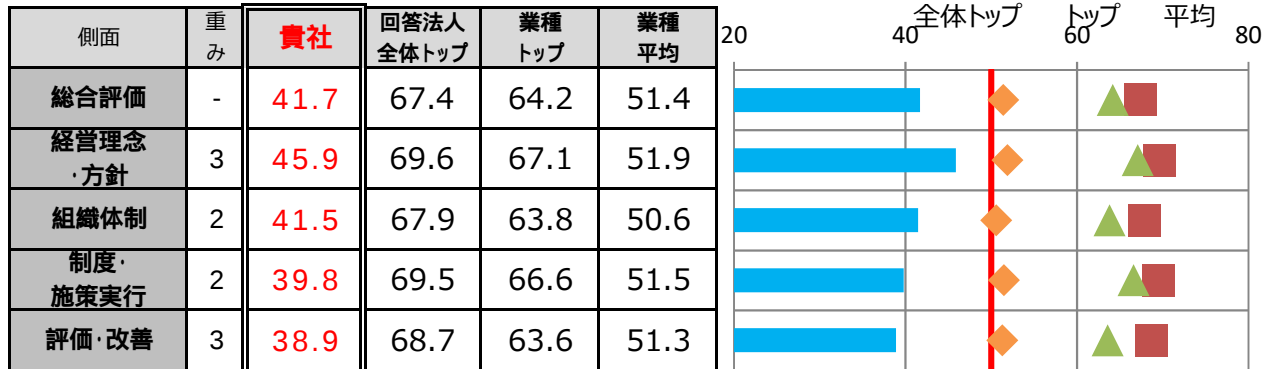
健康経営度評価結果

■総合順位： 2551～2600位 / 3169 社中

■総合評価： 41.7 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

評価の内訳



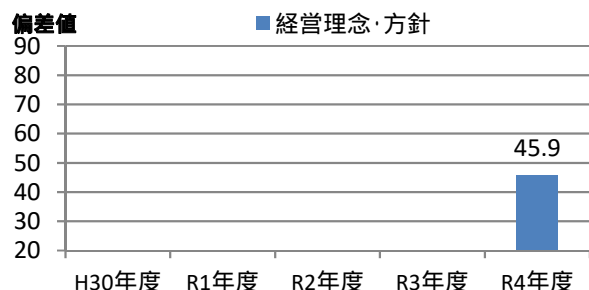
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

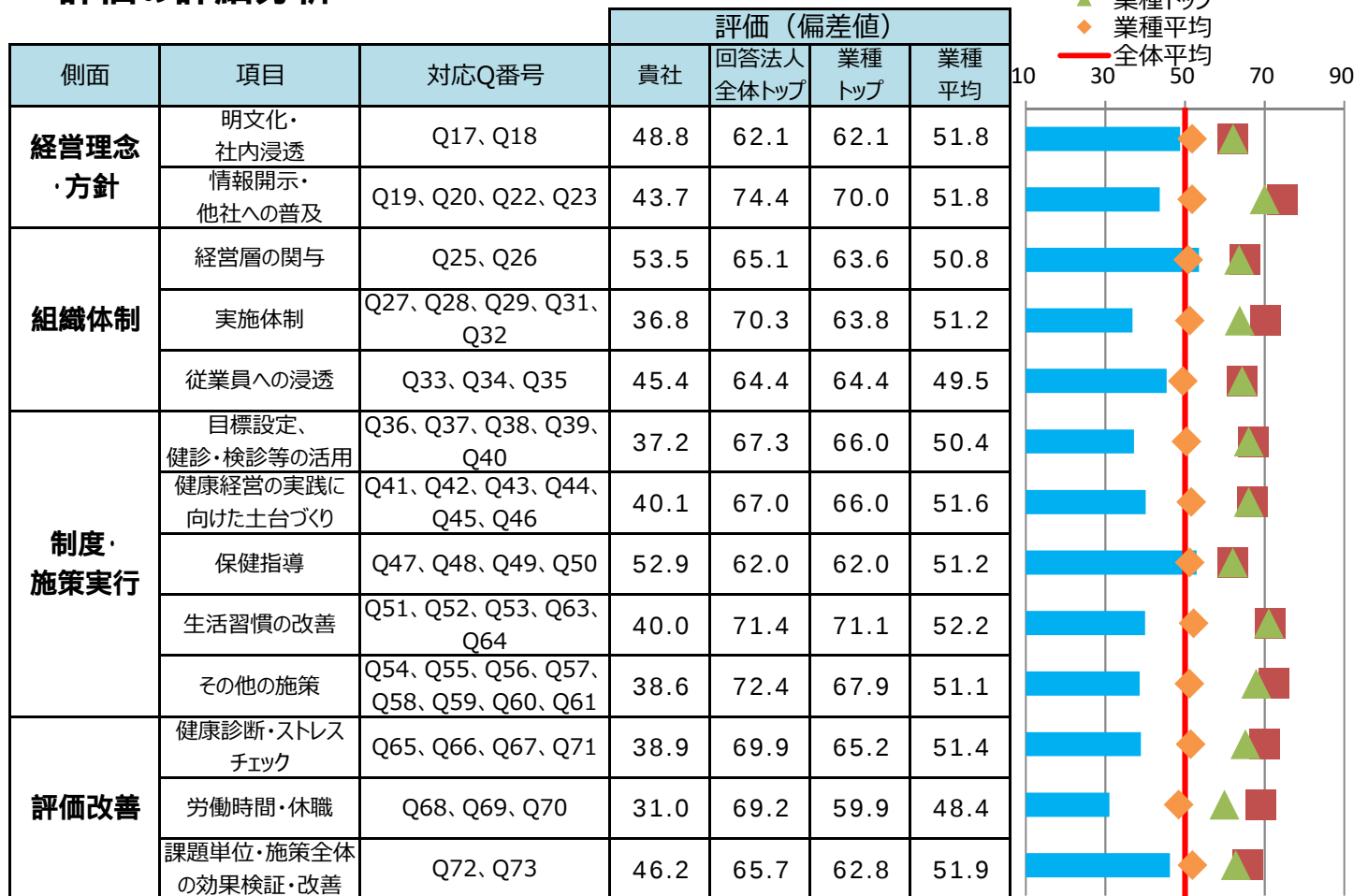
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2551～2600位
総合評価	-	-	-	-	41.7(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 対人疲労が生じやすい業務内容のため、従業員には日々心身の健康を保ちながら勤務できる環境づくりや休職率の低下が経営上の重要課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身ともに健康で長く働き続けることで、パフォーマンスを発揮し続けられる体制を目指している。 具体的な数値として、社員の1年ごとの定着率93%を目標として掲げている。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	当社コーポレートサイト https://start-line.jp/topics/5655/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	28.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	社内SNSで各事業所の取り組み紹介、従業員の誕生日祝い等を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	健康に関する取り組みチャレンジ希望者を募り、月単位で達成状況を報告を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	階段使用を推奨、取り組みとして階段に「ここまで昇ると○キロカロリー」と表示し行動促進を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	4.0	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	33.8	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	42.0	50.8	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.3	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.1	50.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.0	52.0	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	33.7	50.7	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.9	49.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.7	52.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	34.7	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	46.9	52.4	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	健康企業レポート結果から、当社は喫煙率が高く(2020年度業種別平均23.3% 当社27.7%)、従業員の健康面に影響をもたらしていると考えられたため、改善が必要と考える。
	施策実施 結果	2021年9月 社内ポスター掲示 2021年11月 社内禁煙成功者(役員)インタビュー、動画配信 2022年2月 衛生委員会「禁煙・喫煙について」 2022年2月 喫煙・禁煙に関する全社アンケート実施
	効果検証 結果	まだ数値目標を立ててはいなかったが、2021年事業所カルテでは喫煙率は微増しているため、禁煙したくなるような仕掛けづくり(禁煙外来の補助)などを検討する必要がある。また受動喫煙率の低下のためにも完全分煙や時間制喫煙を継続する。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: NTTアーバンソリューションズ株式会社

英文名: NTT Urban Solutions, Inc.

■加入保険者: エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種: 不動産業

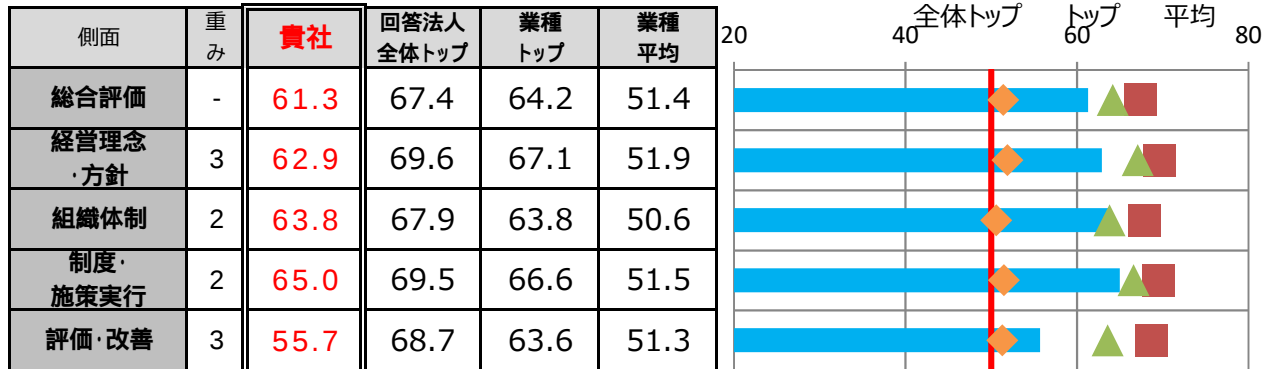
健康経営度評価結果

■総合順位: 351~400位 / 3169 社中

■総合評価: 61.3 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

評価の内訳



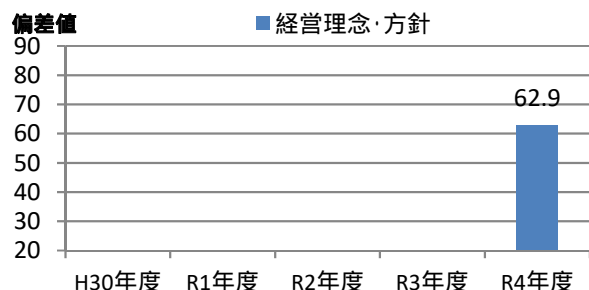
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

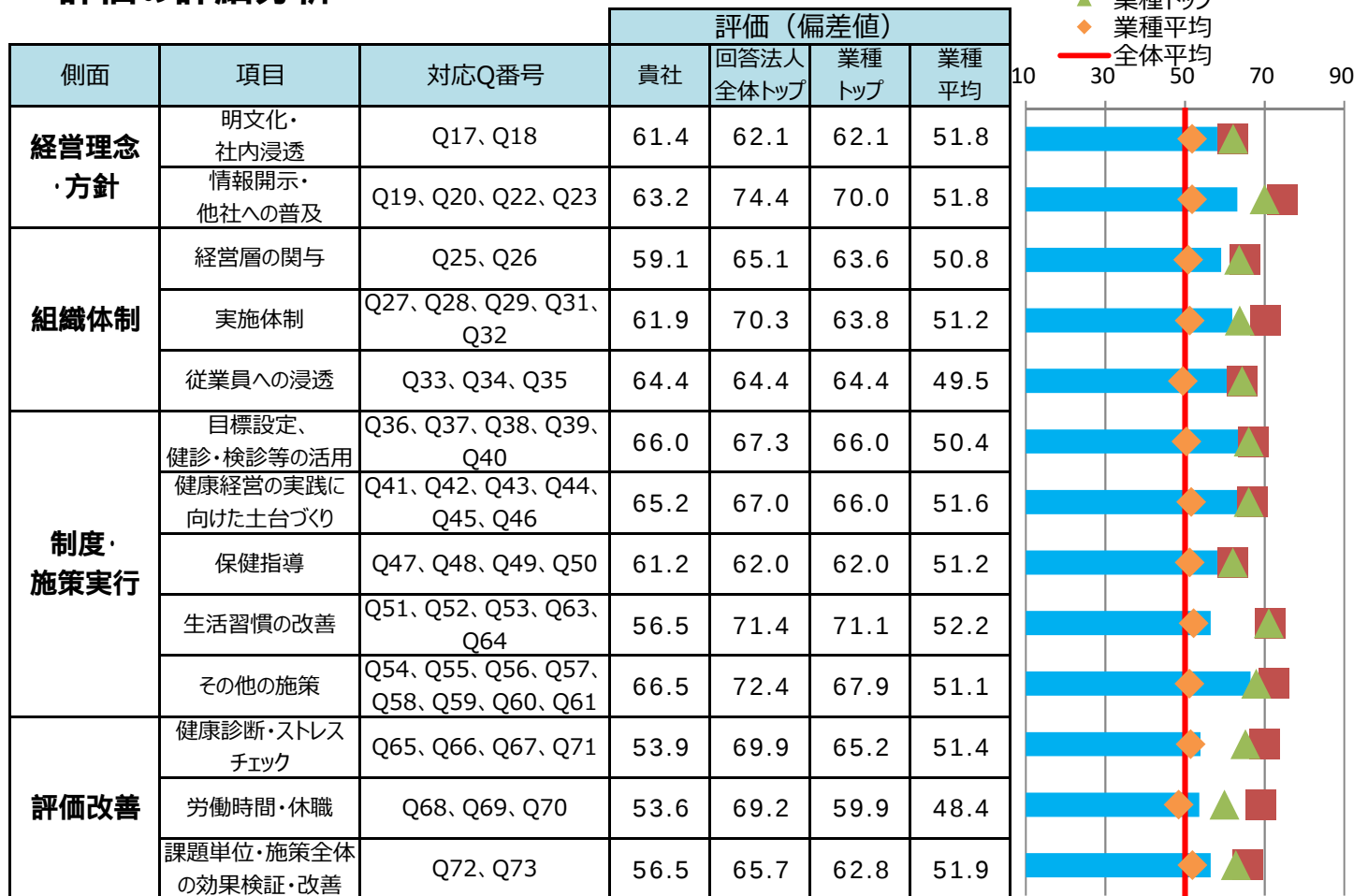
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	351~400位
総合評価	-	-	-	-	61.3(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員の健康維持・増進への取り組みがモチベーションやパフォーマンスを向上させ、企業の収益拡大にもつながるとの方針の下、「健康経営」を経営戦略の一環として取り組んでいる。
健康経営の実施により期待する効果	従業員がエンゲージメントをより高く、長く働きたいと感じられることを期待している。リモートワーク型への働き方改革の実践（メンタルヘルス不調者の縮減）と総労働時間の縮減（KPI：2022年度1800時間台前半）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.ntt-f.co.jp/csr/sreport/envre2021/h/pdf/NTTUS_SUS2021_web.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	17	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	37	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.4	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	リモートワーク環境でもオンライン会議・チャットが利用できるTeamsを全社員へ導入				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置				
取組内容	栄養に関する情報提供から健康増進、病気のときの食事の相談（乳幼児から高齢者まで）を受けている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	フィットネスクラブの1回利用料が550円で利用可能（社員本人および健康保険上の被扶養者が対象）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	11.7	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.4	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.8	50.8	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.5	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	66.4	50.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.6	52.0	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.0	50.7	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.3	49.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.9	52.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.9	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	54.0	52.4	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	・健康経営の方針である、社員の健康維持・増進への取り組みがモチベーションや生産性を向上させるうえで、特に特定保健指導対象者を未然に防ぐことが重要。 ・将来的に特定保健指導の対象となる可能性が高い、要経過観察判定及び軽度異常判定社員（健診結果）に対して、保健指導（食事や運動に対する生活改善指導に加え、本人および職場・会社の環境改善）を強化することで疾病予備軍の低減を図る。
	施策実施結果	2020年2月以降は新型コロナウイルス感染予防対策により集団指導を取りやめたが、スマホやPC から特定保健指導の実施ができるプログラムの推進を実施した。
効果 検証 ②	効果検証結果	2020年2月以降は新型コロナウイルス感染予防対策により集団指導を取りやめ、オンラインを活用した特定保健指導を導入し実施した。2020年度の特定保健指導対象者率改善値が22.5%から2021年度 21.0%となった。完了率は16.7%と伸び悩んでいる。本施策は継続的に実施することが重要であることから、単年度で終了させず長期的取り組みとしていく。
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	健康経営の方針である、社員の健康維持・増進への取り組みがモチベーションや生産性を向上させるうえで、長時間労働は健康障害リスクを高め、メンタルヘルス不調者の増加にもなり得る課題であり、労働時間の適正化が大きな課題（2020年度時間外労働時間月間平均23.8時間 → 2021年度時間外労働時間月間平均25.8時間 管理職を除く）
効果 検証 ②	施策実施結果	時間外労働ルール（22時超の禁止、20時までの原則終了）、80時間/月を超える時間外労働を実施する場合の事前理由書の提出を義務化の実施、Eラーニングの開催。
	効果検証結果	総労働時間縮減に向け取り組んでいるが、時間外労働時間数は前年2020年度より増加の結果になった。子会社等吸収合併による稼働増加による影響等が想定される。本施策を継続的に実施するためには、管理者に対する「労働時間管理の適正化」に関わる周知・意識付けや全社員への働き方改革・時間外労働自粛日・休日変更の意識付けが必要なため、継続的に、社内イントラのコラム掲載等の活用による意識付けを行う。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。