確定版

CODE: 001332

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ニッスイ

英文名：Nissui Corporation

■加入保険者：日本水産健康保険組合

上場

■所属業種：水産・農林業

①健康経営度評価結果

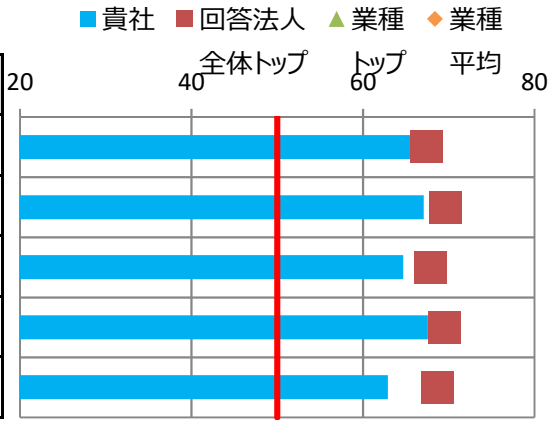
■総合順位： **1～50位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **65.5** ↑1.9 （前回偏差値 63.6 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	65.5	67.4	–	–
経営理念・方針	3	67.1	69.6	–	–
組織体制	2	64.7	67.9	–	–
制度・施策実行	2	67.6	69.5	–	–
評価・改善	3	62.9	68.7	–	–

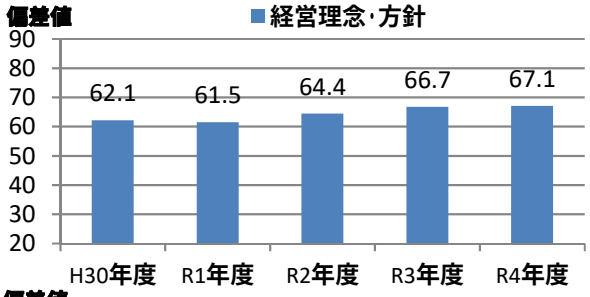


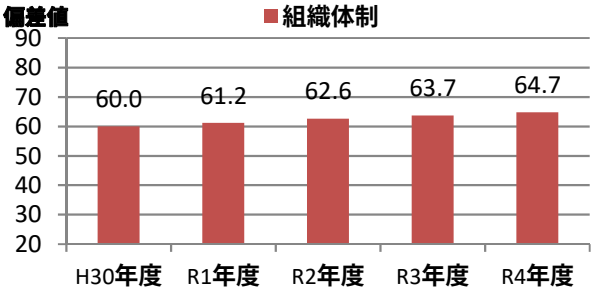
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

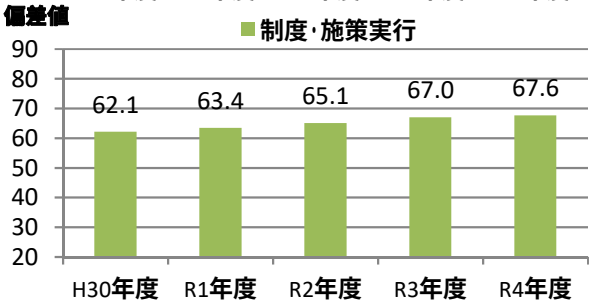
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

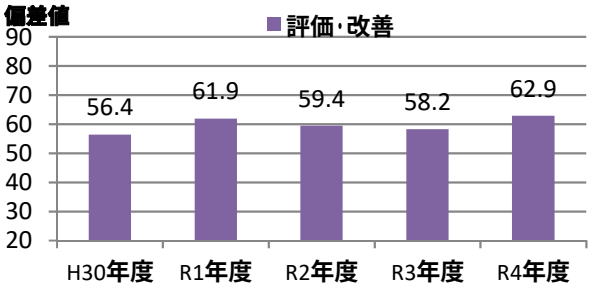
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	201～250位	151～200位	151～200位	51～100位	1～50位
総合評価	60.5	61.9(↑1.4)	62.7(↑0.8)	63.6(↑0.9)	65.5(↑1.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



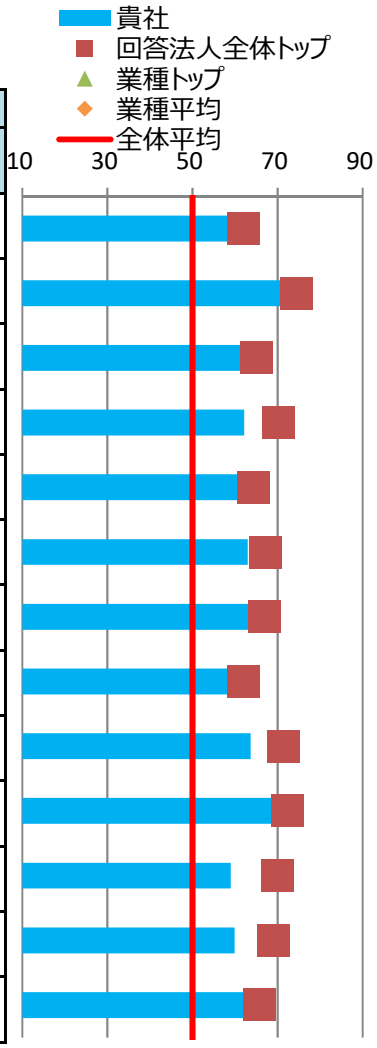






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	60.6	62.1	-	-
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	71.3	74.4	-	-
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	63.9	65.1	-	-
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.2	70.3	-	-
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.4	64.4	-	-
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	63.0	67.3	-	-
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	65.6	67.0	-	-
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	62.0	62.0	-	-
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	63.7	71.4	-	-
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	70.7	72.4	-	-
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	59.0	69.9	-	-
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	59.9	69.2	-	-
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	63.7	65.7	-	-



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**中長期的な企業価値向上** **ニッスイグループにおいては従業員が最も重要な財産でありステークホルダーの中でもとりわけ従業員の活躍は企業の成長に不可欠と考えており、生産性の向上などの経営的視点もあわせてその全ての基盤となる従業員の健康の維持・増進について、経営上の最重要課題と位置づけている。**
健康経営の実施により期待する効果	**健康経営の実施により、健康面や私生活における不安・負担を軽減し安心して働くことができる環境を整え、多様な人材がそれぞれ能力を最大限に発揮することで新たな価値を生むと同時に生産性向上に繋げていく。加えて、広くお客様に健康的な食の提案と海の恵みからの栄養成分をお届けすることで、社会全体の人々の健康に寄与し、企業の持続的成長・中長期的な価値向上に繋げていく。**

※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

媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	サステナビリティサイトマップ＞健康経営⇒ https://nissui.disclosure.site/ja/themes/104 〃　＞2030年の目指す姿⇒ https://nissui.disclosure.site/ja/themes/150

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**20**	回	**6**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**6**	回	**6**	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

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

■コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供
取組内容	社内コミュニケーションサイトを毎月更新し、トピックスや従業員インタビュー、オフィスリレー等を展開

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**66.2**	%	(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	その他
取組内容	EPA摂取の推進（EPA入りドレッシングの食堂設置、おさかな食推進キャンペーン、EPAサプリの配布）

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**72.9**	%

■運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施
取組内容	運動奨励（健康キャンペーン運動コース、カラダ改善コンテスト、運動セミナー、階段利用推奨、歩数アプリ）

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**52.9**	%

■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	**4.4**	%
管理職限定	○	全管理職の	**94.0**	%
限定しない	○	全従業員の	**91.1**	%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.9	-	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.8	-	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	-	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.3	-	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	75.9	-	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.9	-	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.1	-	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.1	-	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	-	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	56.1	-	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防**
	課題内容	**全社平均の肥満率が全国平均よりも高いことが課題であり、さらにコロナウイルスの影響長期化によって顕在化した運動不足、従業員間の社内コミュニケーションの低下が課題であった。**
	施策実施結果	**社員同士が3～5人のチームを組み、2か月間の歩数と筋肉量の増加、体脂肪量の減少を競う「カラダ改善コンテスト」を開催。全社的に参加を呼びかけ、全部署の61.8%、計69チームの参加エントリーがあった。**
	効果検証結果	**2か月間のチーム活動継続率は93.3%となり、参加者の1日あたりの平均歩数は12,396歩、BMI25以上の参加者の84.1%がBMI値改善にいたる結果となった。さらに参加者アンケートで、コミュニケーション改善においても参加者の65.7%が「大変良くなった」「良くなった」と回答し、運動施策を通して、コミュニケーション改善と健康増進に繋がった。**
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	**過重労働防止の観点からサービス残業を無くし、適正な労働時間管理と働き方改革による業務効率化の促進が課題であり、加えて育児・介護等事由を抱える方も含めた従業員のワークライフバランスを支援するための勤務制度の柔軟化が課題。**
	施策実施結果	**客観的労働時間（PCログとの乖離）把握と改善、有給休暇取得推進（年間計画作成、連続休暇）、テレワーク勤務の利用促進、コアレスフレックス勤務制度の導入、時間単位有給休暇を導入。**
	効果検証結果	**休暇取得率　2020年69.4%→2021年75.4%、実労働時間　2020年1969時間→2021年1946時間。テレワーク利用率80.1%、フレックス勤務利用率31.8%、時間単位休暇利用率23.0%。前述の通り、着実に実労働時間の減少・休暇の取りやすい風土が醸成されてきている。ワークライフバランスに関する全社アンケートでも、回答者の34.9%がワークライフバランスが改善したと回答があった。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 001333

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：マルハニチロ株式会社

英文名：Maruha Nichiro Corporation

■加入保険者：マルハニチロ健康保険組合

上場

■所属業種：水産・農林業

①健康経営度評価結果

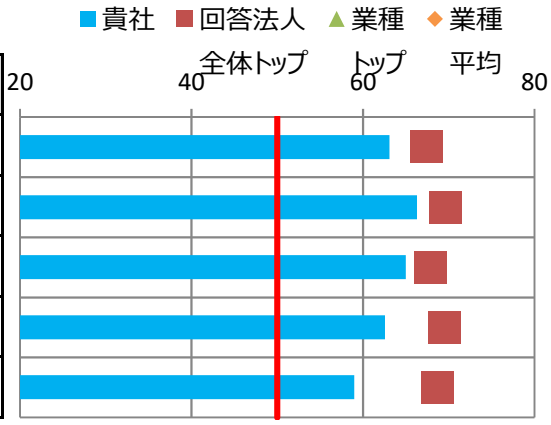
■総合順位： **101～150位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **63.1** ↓0.3 （前回偏差値 63.4 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.1	67.4	–	–
経営理念・方針	3	66.3	69.6	–	–
組織体制	2	65.0	67.9	–	–
制度・施策実行	2	62.6	69.5	–	–
評価・改善	3	59.0	68.7	–	–

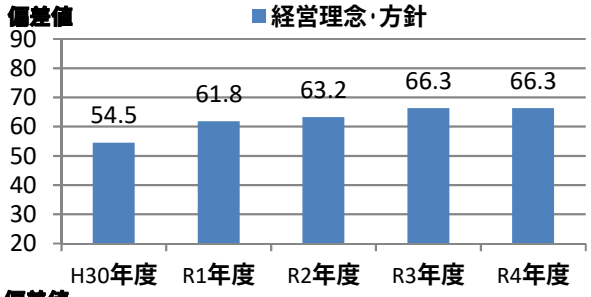


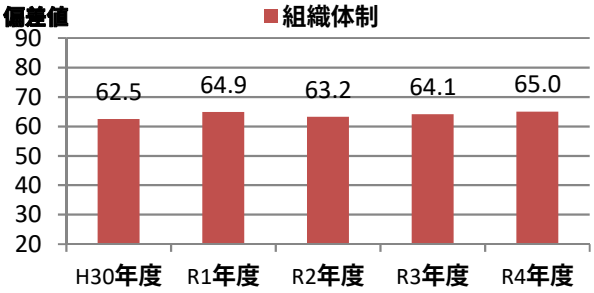
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

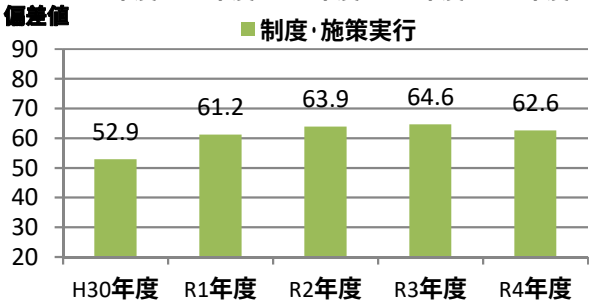
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

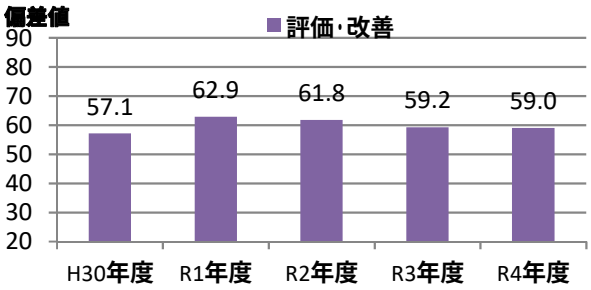
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	501～550位	101～150位	101～150位	51～100位	101～150位
総合評価	56.1	62.6(↑6.5)	62.9(↑0.3)	63.4(↑0.5)	63.1(↓0.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



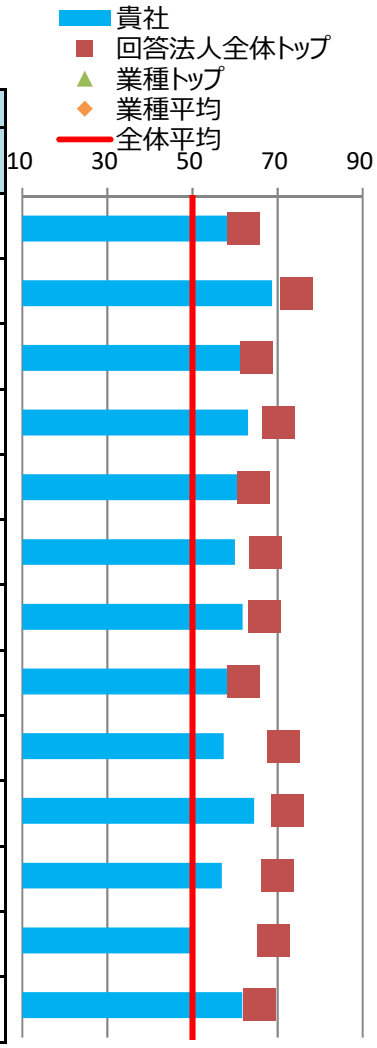






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**62.1**	**62.1**	-	-
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**68.7**	**74.4**	-	-
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**62.5**	**65.1**	-	-
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**63.1**	**70.3**	-	-
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	-	-
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**60.0**	**67.3**	-	-
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**61.8**	**67.0**	-	-
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**61.2**	**62.0**	-	-
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**57.4**	**71.4**	-	-
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**64.5**	**72.4**	-	-
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**56.9**	**69.9**	-	-
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**50.6**	**69.2**	-	-
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**61.7**	**65.7**	-	-



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**組織の活性化** **企業として、財産でもある人財が持てうる力を存分に発揮できる、いわゆるダイバーシティ＆インクルージョンな風土醸成が必須である。その土台でもある健康について不健康や疾病による生産性低下の防止が最も重要な課題としてとらえている。また、「食」を提供する弊社だからこそ、さまざまな事業活動を通じて、健康づくりに貢献することができると考えている。**
健康経営の実施により期待する効果	**すべての社員のアブセンティーズム、プレゼンティーズムの低減、ストレス度の減少を土台として、関係性の質の向上を進めることで、ワークエンゲージメントの向上につなげることができる。** **毎年のストレスチェックに加え、パルスサーベイツールを全社導入し、モニタリングするとともに、1on1ミーティングの全社導入を実施した。また、自社製品を取り入れたアプローチも実施し、社内ブランディングも取り組んでいる。**

※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

媒体の種別	統合報告書
URL	https://www.maruha-nichiro.co.jp/corporate/sustainability/report/pdf/report2022.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**27**	回	**6**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**58**	回	**9**	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**13.9**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供
取組内容	社内webメディアとして「ダブWEB」を創刊し、社員が参画した記事が毎日更新されている

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

■食生活改善

取組概要	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	健康をサポートする当社製品を無料提供し、食事と運動を啓発し、各自で健康診断結果の改善に取り組んだ。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**12.3**	%

■運動習慣定着

取組概要	スポーツ庁「スポーツエールカンパニー」の認定を取得
取組内容	歩数や身体活動をポイント化して競う健康支援イベントの開催、エクササイズセミナーの開催や動画配信を実施

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

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	**12.7**	%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.6	-	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	-	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.6	-	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.4	-	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.5	-	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.9	-	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.7	-	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.9	-	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	-	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	54.0	-	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防**
	課題内容	**健康診断有所見率で脂質ならびに肝機能が高いこと、適正体重においては肥満と痩せの両面、生活習慣の指標では運動習慣が課題。対策として健康意識向上や行動変容の習慣化させること、若年期からの対策が中高年期の生活習慣病の発症予防に大切であるため若年層にいかに興味をもってもらうことが課題。**
	施策実施結果	**水産由来栄養素の摂取推奨とした「DHAチャレンジ」に塩分制限、野菜・果物の摂取、運動イベント「うぉーきんぴっく」を加えた「well-Bチャレンジ」に進化させることで、生活習慣病の改善も期待している。**
	効果検証結果	**有所見率は51.5%と低下傾向にあり、特に脂質異常症は27.7%と低下傾向にあり期待値を維持できおり、肝機能については目標に達成していないものの17.1%と低下傾向にある。2021年DHAチャレンジ参加者においては、20代が22.8%、30歳23.8%と若年層の参加も多くなり、結果もTG-13.2%、HDL＋2%。LDL-4.6%と良い結果が得られた。**
効果検証②	課題のテーマ	**メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応**
	課題内容	**メンタルヘルス対策として、発症予防・早期発見・医療支援・復職支援、さらに再発防止の総合的な体制作りが課題である。働き方の面でも近年のコロナ環境下、育児・介護・治療との両立の観点から、テレワークの需要が増え、在社時だけではなくテレワーク環境下でのメンタルケアも必要である。社内アンケートではテレワークの必要性を認める一方で、コミュニケーションの低下とメンタル負担増との関連性も認められている。**
	施策実施結果	**体制づくりとして専門職の心理士による相談窓口を設置し、リテラシーの向上のため電子配信も実施。また、現場におけるラインケアとして1on1を全社導入し、パルスサーベイで組織の状態をモニタリングしている。**
	効果検証結果	**1on1に関するアンケートを行い、80%以上の社員から結果を得ている。その結果、パルスサーベイを定期的に実施することで、ライン長がチームの状態を把握することができ、それにより必要な行動が見える化し、チームの状態が好転したというコメントを複数得ている。また、現象として休職者数が減っているが、これが一過性のものである可能性も否定できないため、今後も注視していく。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 013201

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社合食

英文名：Goshoku Co., Ltd.

■加入保険者：神戸貿易健康保険組合

非上場

■所属業種：水産・農林業

①健康経営度評価結果

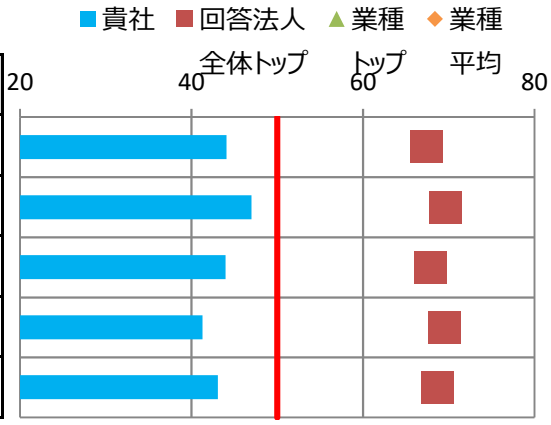
■総合順位： **2351～2400位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **44.1** ↑1.5 （前回偏差値 42.6 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	44.1	67.4	–	–
経営理念・方針	3	47.0	69.6	–	–
組織体制	2	44.0	67.9	–	–
制度・施策実行	2	41.3	69.5	–	–
評価・改善	3	43.1	68.7	–	–



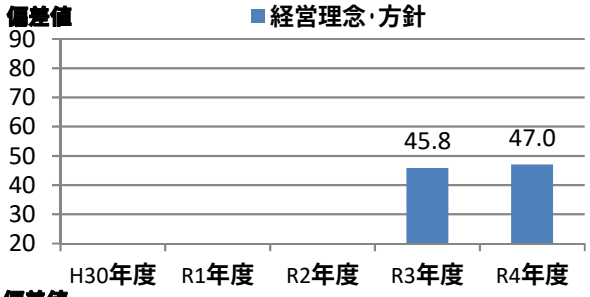
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

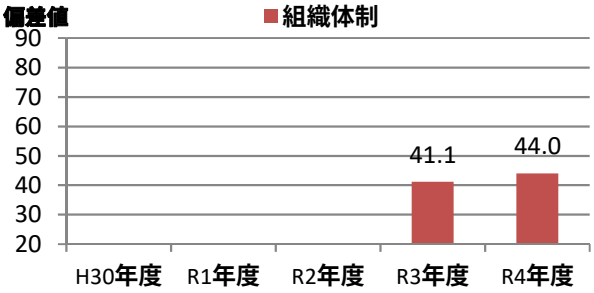
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

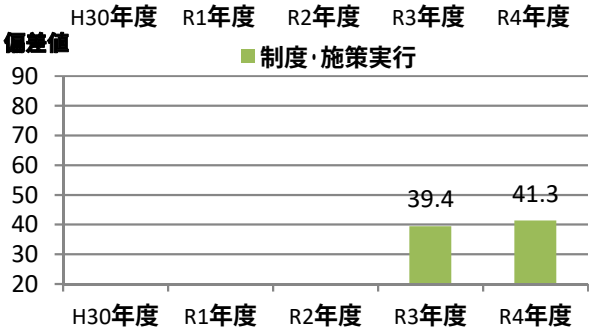
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

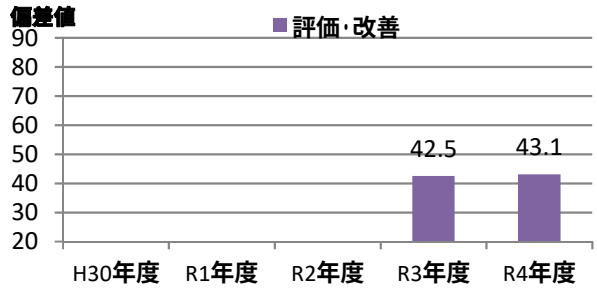
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	2251～2300位	2351～2400位
総合評価	-	-	-	42.6(-)	44.1(↑1.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



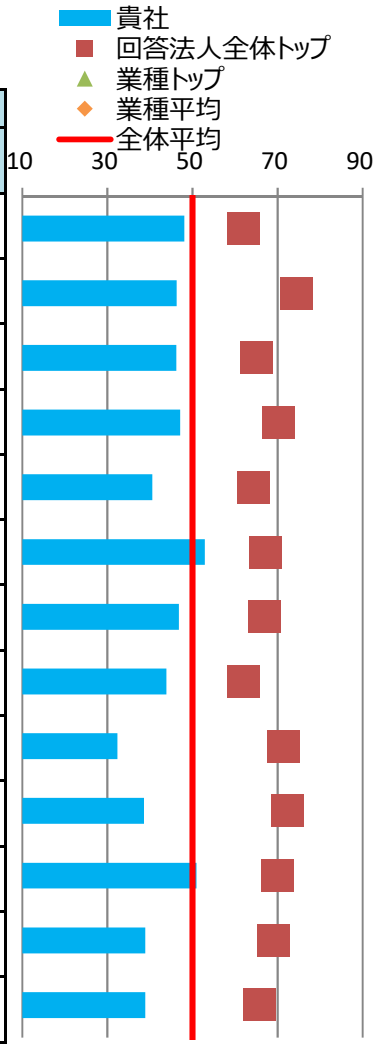






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**48.1**	**62.1**	-	-
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**46.3**	**74.4**	-	-
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**46.2**	**65.1**	-	-
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**47.1**	**70.3**	-	-
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**40.6**	**64.4**	-	-
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**52.9**	**67.3**	-	-
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**46.8**	**67.0**	-	-
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**43.9**	**62.0**	-	-
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**32.4**	**71.4**	-	-
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**38.6**	**72.4**	-	-
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**51.0**	**69.9**	-	-
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**38.9**	**69.2**	-	-
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**38.9**	**65.7**	-	-



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**従業員のパフォーマンス向上** **さまざまな職種・年代の社員が、心身ともに健やかで長く活躍してもらうことでモチベーションが上がり、生産性が向上する。食の安全・安心を維持・向上し続けられる環境づくりが事業活動を推進する上で課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**技能が継承されるとともに、健康・美容に訴求した新たな商品づくりに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

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**https://corp.goshoku.co.jp/**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**1**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**60**	回	**12**	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**40.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**24.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供
取組内容	社内掲示版で、社内報、自社商品の社内向け販促チラシ、季節の健康情報などを定期的に配信している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**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	その他
取組内容	体力測定、ストレッチ、筋トレなどの情報発信を行っている

(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	**22.0**	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.9	-	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.5	-	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.6	-	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.3	-	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.6	-	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	37.1	-	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	38.8	-	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.7	-	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	34.7	-	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	36.2	-	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進**
	課題内容	**女性社員が増えていく中、ライフステージによってかかりやすい病気が違うため、就業支援・働く女性の健康に係る情報提供が不足という課題がありました。 女性社員がイキイキと長く働き続けるために、勤務継続困難になる課題を洗い出し、安心して働いていけるように仕組み作りが必要。**
	施策実施結果	**①ライフイベント発生時に活用いただくためのガイドブックを作成し、対象者へ説明会を実施する。②また、保健師を囲い、女性社員向けの健康経営セミナー（知識を深めるため）をシリーズ化し、開催する。**
	効果検証結果	**まず社内システムの掲示版よりしっかりと該当内容を周知する。説明会やセミナーに参加された女性社員より、「大変参考になりました」「参加してよかった」「健康に気を付ける」などの声がたくさんありました。また、社内コミュニケーションツールとしても活かされたことで大変好評を得た。**
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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	－
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 001605

令和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ＩＮＰＥＸ

英文名：INPEX CORPORATION

上場

■加入保険者：帝石健康保険組合

■所属業種：鉱業

①健康経営度評価結果

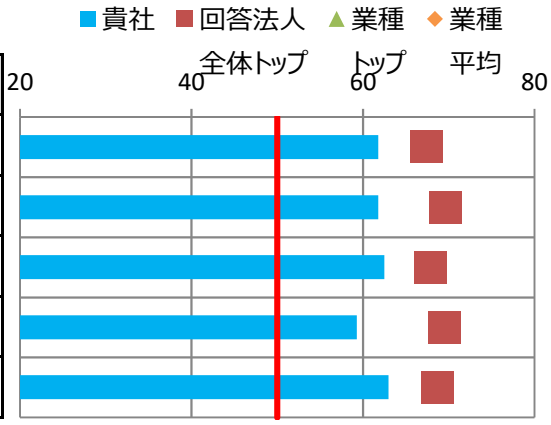
■総合順位：　**301～350位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**61.8**　↑1.1　（前回偏差値　60.7 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.8	67.4	–	–
経営理念・方針	3	61.8	69.6	–	–
組織体制	2	62.5	67.9	–	–
制度・施策実行	2	59.3	69.5	–	–
評価・改善	3	63.0	68.7	–	–

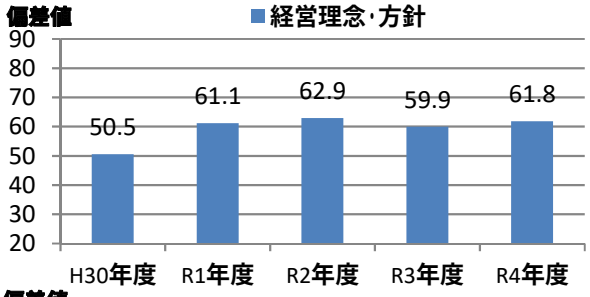


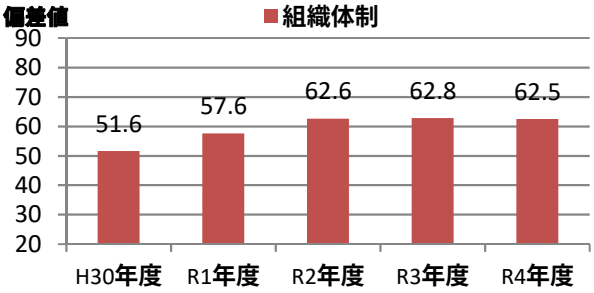
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

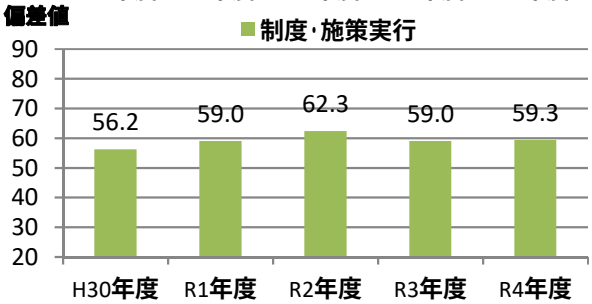
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

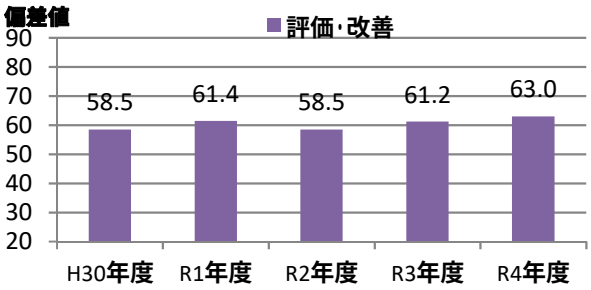
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	651～700位	301～350位	201～250位	301～350位	301～350位
総合評価	54.0	60.1(↑6.1)	61.4(↑1.3)	60.7(↓0.7)	61.8(↑1.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



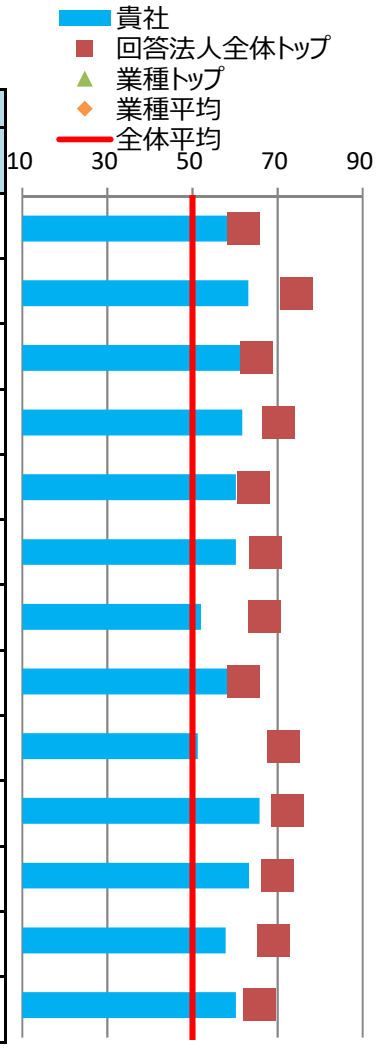






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	59.2	62.1	-	-
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	63.2	74.4	-	-
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	62.7	65.1	-	-
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.7	70.3	-	-
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	60.2	64.4	-	-
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	60.2	67.3	-	-
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	52.0	67.0	-	-
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	59.7	62.0	-	-
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	51.3	71.4	-	-
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	65.8	72.4	-	-
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	63.3	69.9	-	-
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	57.8	69.2	-	-
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	60.2	65.7	-	-



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**従業員のパフォーマンス向上** **社員一人ひとりが健康意識を高く持ち、心身ともに健康でいきいきと働ける会社の実現が、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	**2022年7月に「①健康行動促進」「②生活習慣病・重症化予防」「③メンタルヘルス対策」「④ワークライフバランスの推進」の４点を重点分野とした「健康経営戦略マップ」ならびに「７つの健康行動」を策定。毎年の各施策の実施状況や行動状況を把握・確認しながら、１)プレゼンティーズム損失の低減、２）アブセンティーズム損失の低減、３）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.sustainability-report.inpex.co.jp/2022/jp/people/employees/health-management.html**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**39.6**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供
取組内容	社員全員にTeams機能を搭載したノートパソコンを配布し、従業員間コミュニケーション促進を図っている

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

■食生活改善

取組概要	その他
取組内容	朝食欠食、野菜摂取不足を補完するため、全事業所に毎月の上限数を定めて、野菜スムージーを無償提供

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

■運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施
取組内容	毎日の食事、運動、睡眠、気分をトータルで計測し、改善を促すためのアプリを提供している

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

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	**9.9**	%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.2	-	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生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	-	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.9	-	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.9	-	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	-	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.7	-	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	55.2	-	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.9	-	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	-	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	50.0	-	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防**
	課題内容	**コロナ禍において、産業医や保健師等も含めて強制的に出社制限を行いリモートワーク中心となっていた中、健診結果等からの二次健診受診を含めた保健指導や全従業員に対する疾病の発生予防を含めた健康意識の醸成をどのように実施していくか課題であった。**
	施策実施結果	**産業医や保健師等の専門職の保健指導をオンラインに切替えると共に、健康増進・疾病発生予防関連セミナーのオンライン教育を拡充し、更に、保健師等専門職からの健康維持・増進に向けた情報を毎月発信。**
	効果検証結果	**現時点で健診結果等への定量的な効果は出ていないが、2020年度と2021年度の比較では、二次健診受診率が12.7%上がり改善すると共に、定性的な効果を把握するために全員から提出して貰っている問診票から把握した内容では「適正体重維持者率（1.1%）」「運動習慣者比率（7.6%）」「飲酒習慣比率（1.0%）」が前年度から改善する結果が得られ、他の項目を含めて継続して改善に向けた取組みを進めていく。**
効果検証②	課題のテーマ	**メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応**
	課題内容	**コロナ禍で出社制限を行い在宅勤務が多くなっていた中、孤立感からくるメンタル不調の増加傾向が伺えたと共に、職場環境の改善に繋がるチームワーク増進を含めたトータル的なメンタル不調の発生予防対策をどのように実施していくかが課題となっていた。**
	施策実施結果	**１日１回は上司から部下への連絡を周知すると共に今年から１on１制度を導入。更に出社制限がある中でも若手社員の出社を優先させる等の工夫やチームビルディング施策の費用補助をオンライン開催でも認める変更。**
	効果検証結果	**2021年度のストレスチェックの結果、ストレス反応については偏差値50は維持できたものの前年度値より2.6ポイント低下し、高ストレス割合は0.3ポイント上昇したものの、ワークエンゲージメントが0.6ポイント、高エンゲージメント者割合が1.9ポイントそれぞれ上昇した。今後も更にストレス反応と高ストレス者割合を改善させるべく、様々な取組みを進めていく。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 001662

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：石油資源開発株式会社

英文名：Japan Petroleum Exploration Co.,Ltd.

上場

■加入保険者：帝石健康保険組合

■所属業種：鉱業

①健康経営度評価結果

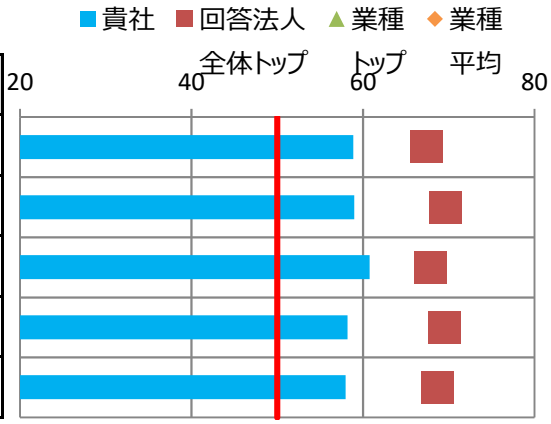
■総合順位： **651～700位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **58.9** ↑3.0 （前回偏差値 55.9 ）

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

②評価の内訳

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	-	58.9	67.4	–	–
経営理念・方針	3	59.0	69.6	–	–
組織体制	2	60.8	67.9	–	–
制度・施策実行	2	58.2	69.5	–	–
評価・改善	3	58.0	68.7	–	–

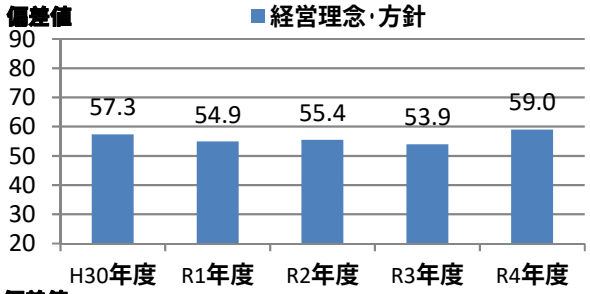


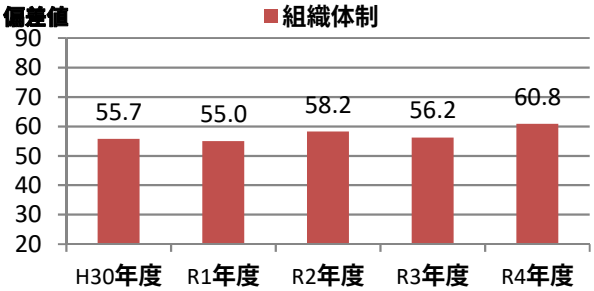
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

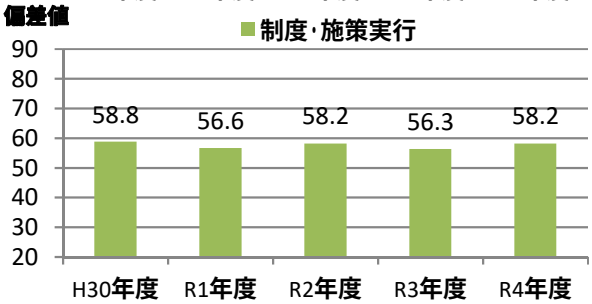
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

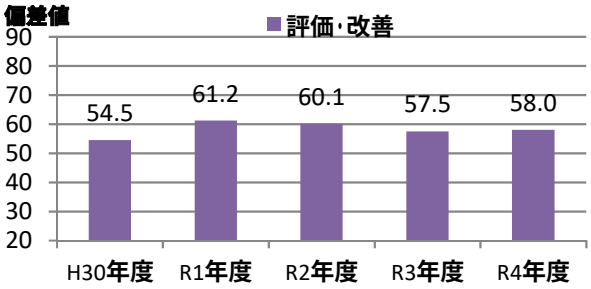
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	451～500位	601～650位	601～650位	851～900位	651～700位
総合評価	56.9	57.2(↑0.3)	57.9(↑0.7)	55.9(↓2.0)	58.9(↑3.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



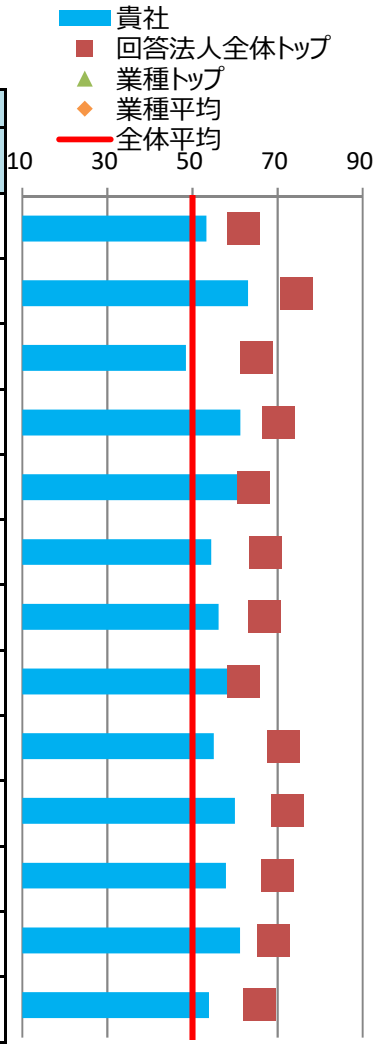






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	53.3	62.1	-	-
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	63.1	74.4	-	-
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	48.5	65.1	-	-
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.3	70.3	-	-
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.4	-	-
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	54.4	67.3	-	-
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	56.2	67.0	-	-
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	60.4	62.0	-	-
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	55.0	71.4	-	-
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	60.0	72.4	-	-
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	57.9	69.9	-	-
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	61.2	69.2	-	-
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	53.9	65.7	-	-



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**従業員のパフォーマンス向上** **従業員のパフォーマンス向上を通じた企業の成長・持続的発展。**
健康経営の実施により期待する効果	**従業員が心身の健康をより増進することで能力を発揮し、活き活きと働けるようになれば組織として持続的に成長し、総合エネルギー企業としての役割を果たすことに繋がると考えている。** **個々人の健康状態を増進するために2022年度KPIとして以下のものを設定した。** **①適正体重維持者率を67%以上** **②2022年度は職場内禁煙の準備期間とし、2023年度より就業時間における100%職場内禁煙の実施**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**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.japex.co.jp/sustainability/social/healthmgmt/**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**16**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**57**	回	**2**	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**55.3**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	その他
取組内容	経営方針や将来のビジョンについて、経営陣より従業員に直接伝え、対話を行っている。

(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	**61.0**	%

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	メニュー表へのカロリー及び食塩相当量の表記。急激な血糖上昇予防のためのキャベツバー提供。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**34.6**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**68.5**	%

■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	自社従業員に限らず、職場内で働く人全員を対象としたラジオ体操の実施

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	**51.9**	%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.4	-	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生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	-	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘル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	-	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.3	-	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	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	-	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	63.7	-	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	56.6	-	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.1	-	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	-	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	51.2	-	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防**
	課題内容	**1日あたり8,000歩以上の歩行により生活習慣病になりにくいという研究報告を踏まえウォーキングキャンペーンを推進してきたが、8,000歩/日を超えた従業員割合は2019年度11.5%、2020年度は10.4%であった。この状況を踏まえより段階的な目標を立てた（①1日の歩数を1,000歩増やす②1日あたり8,000歩以上歩く従業員の割合を2021年までに40%以上にするためのキャンペーンを展開）。**
	施策実施結果	**2021年度に目標歩数を超えた従業員の割合は11.8%、また、一人当たりの平均歩数が2020年度は5,687歩/日、2021年度は5,799歩/日とそれぞれ若干向上した。**
	効果検証結果	**(b)における数値目標を掲げたことで運動習慣者（40歳以上）の比率は2020年度25.7%から2021年度28.4%に増加し、適正体重維持者率は2020年度62.2%から2021年度65.5%に向上した。**
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 000118

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社一条工務店

英文名：Ichijo Co., Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会静岡支部

非上場

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

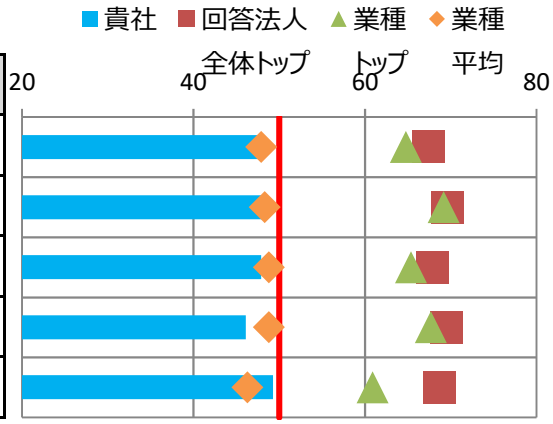
■総合順位： **1901～1950位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **48.2** ↓2.4 （前回偏差値 50.6 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	48.2	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	48.6	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	47.9	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	46.1	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	49.3	68.7	60.9	46.3



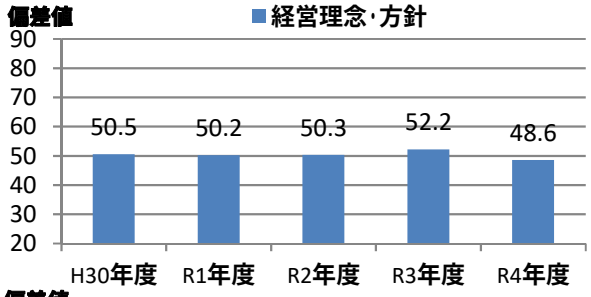
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

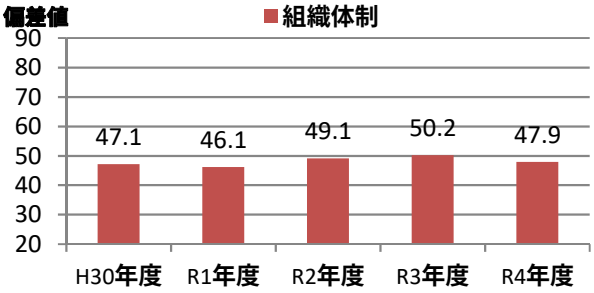
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

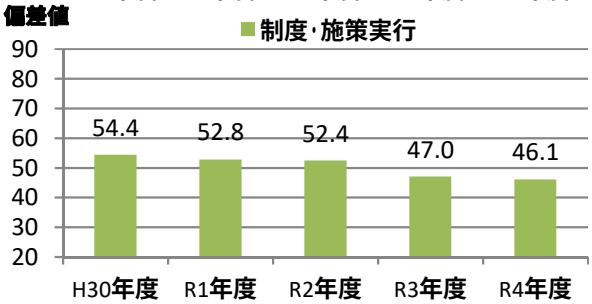
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

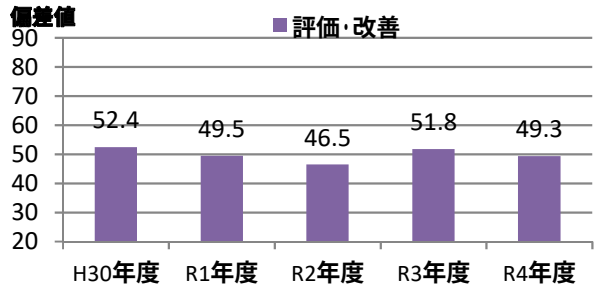
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	851～900位	1301～1350位	1401～1450位	1501～1550位	1901～1950位
総合評価	51.4	49.7(↓1.7)	49.3(↓0.4)	50.6(↑1.3)	48.2(↓2.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



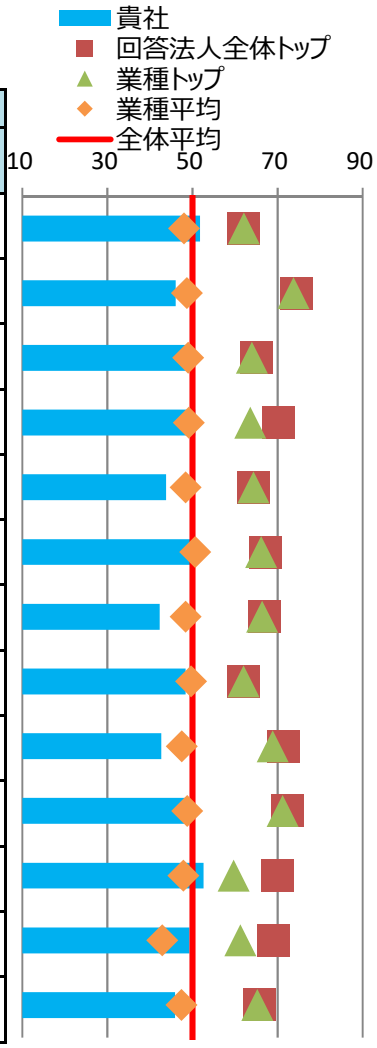






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	51.8	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.1	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	50.0	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	50.7	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	43.8	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	50.5	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	42.3	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	48.4	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	42.7	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	48.7	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	52.6	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	49.3	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	45.9	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**従業員のパフォーマンス向上** **健康上の理由により休職、或いは退職せざるを得なくなる社員が毎年一定数発生している現状があり、最近においては管理者クラスでも散見されるようになっているため、事業運営上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	**病気の早期発見・早期治療を行い、新たに健康上の問題で休職してしまう社員を減らし、健康的に長く働き続けられる会社となる結果、従業員のパフォーマンスが向上することを期待している。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**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.ichijo.co.jp/corporate/csr/education/**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**95.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**17.8**	%

■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	ビジネスチャットツールを導入している。社員間で自由にチャットグループを作成し、交流を深めている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**65.0**	%	(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	管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置
取組内容	外部事業者と提携して栄養・食事相談窓口を設置し、従業員が専門家に相談できる環境を整えている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**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	スポーツに関連する施設に定期的に通っている社員に対して、金銭的な補助を行っている。

(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	**3.0**	%

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

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

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.0	48.6	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	53.7	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.5	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.9	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.6	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.1	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.3	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.3	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.2	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	43.8	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	**妊娠を望む夫婦の５．５組に１組が何かしらの不妊治療や検査を受診しているという統計がある中、社内においても休職も考慮に入れた不妊治療と仕事を両立することについて相談が寄せられているため、制度設計が課題であった。 また、２０歳代後半から増加傾向が見られる子宮頸がんに対して、早期発見・早期治療を促進するための制度設計も必要性があった。**
	施策実施結果	**不妊治療制度に関しては希望者への釋種変更や休職を認めた結果、利用者は３人であった。また、子宮頸がん検診に関しては対象年齢社員は全額会社負担とした結果、利用者は１００人であった。**
	効果検証結果	**どちらの制度も２０２１年度からの取り組みで、２０２１年度の結果を踏まえ、２０２２年度以降との比較により効果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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 000123

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：JFEエンジニアリング株式会社

英文名：JFE Engineering Corporation

■加入保険者：JFE健康保険組合

非上場

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

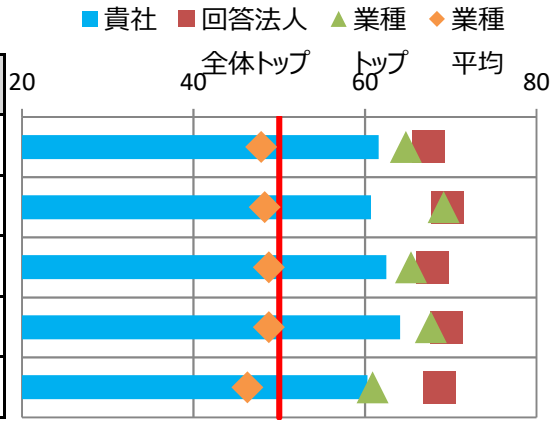
■総合順位： **301～350位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **61.6** ↓0.1 （前回偏差値 61.7 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.6	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	60.7	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	62.5	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	64.1	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	60.3	68.7	60.9	46.3

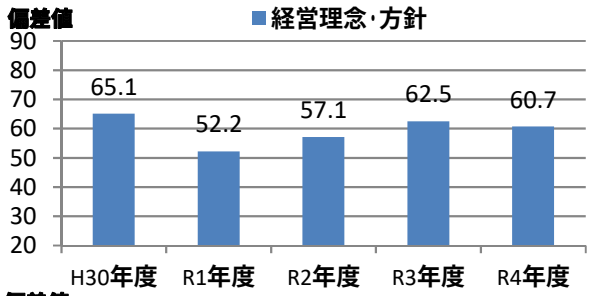


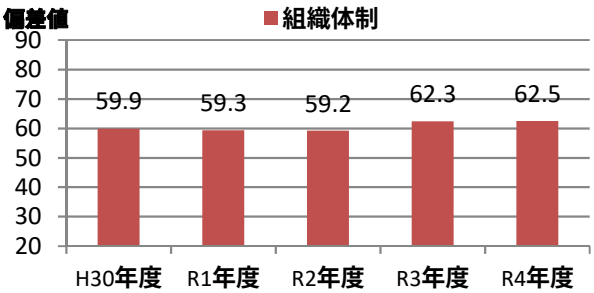
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

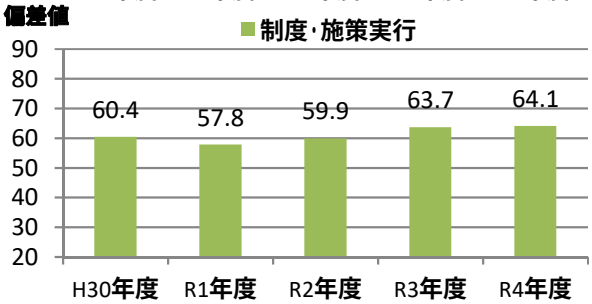
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

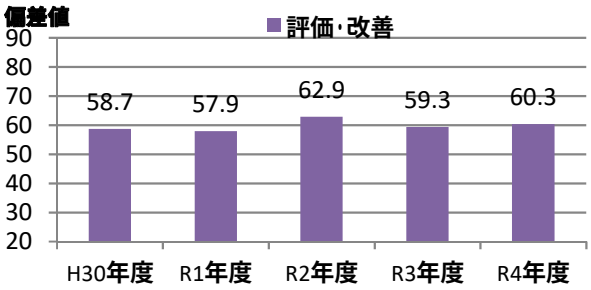
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	151～200位	651～700位	401～450位	201～250位	301～350位
総合評価	61.4	56.5(↓4.9)	59.8(↑3.3)	61.7(↑1.9)	61.6(↓0.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



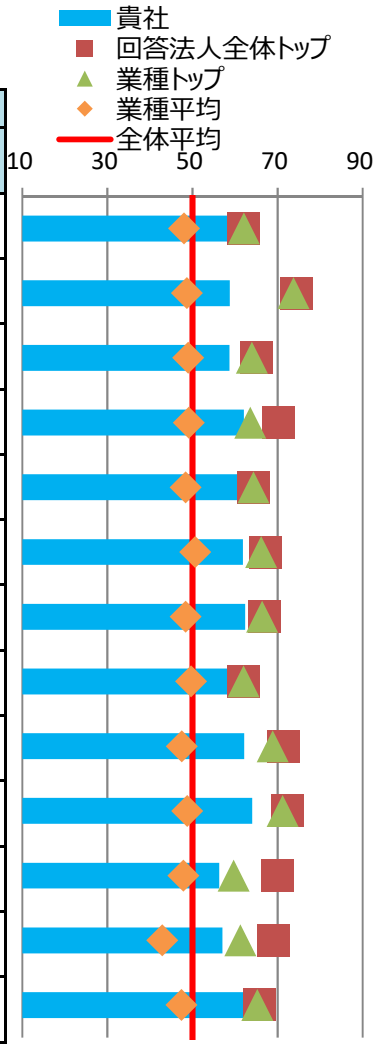






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	62.1	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	58.8	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.7	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.1	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	61.2	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	61.9	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	62.4	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	62.0	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	62.2	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	64.1	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	56.3	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	57.1	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	62.2	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**従業員のパフォーマンス向上** **2018年に社長健康宣言を行った際に健康経営指標を活用し、全社健康課題として3つの領域を設定した。「睡眠リスク」「喫煙リスク」「肥満リスク」全てが従業員のパフォーマンスや安全に直結する重要な課題として認識している。各領域毎にKPIを設定し経年で変化を検証しながら全社の労働生産性向上をめざ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	**上記3つの全社健康課題にがん対策、メンタルヘルス対策を含め、5つの領域において全社の健康増進活動を推進している。プレゼンティーズムならびにアブセンティーズムを全社主要KPIとして設定し、これらの活動を通じて健康リスクを低減することにより、労働生産性向上を目指した活動を全社的に行っている。結果として会社のボトムラインとしての企業業績の持続的成長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

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.jfe-eng.co.jp/information/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**17**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**65**	回	**2**	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**85.0**	%

■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	社内における従業員間コミュニケーション促進ツールとしてTeamsや社内ポータルサイトを活用している。

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

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	管理栄養士が献立を作成する食堂利用やスマートミール認証の仕出し弁当の利用などの選択肢を提供している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**75.9**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**15.5**	%

■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	毎朝、就業開始時に職場でラジオ体操第一と第二を社内放送で流し実施している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**94.2**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**60.4**	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	**2.9**	%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.0	48.6	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	62.4	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.4	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.5	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.9	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.4	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.4	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	57.6	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	**2018年に実施した健康経営指標のベンチマーク結果より、3つの領域を全社の主要健康課題として特定した。特に睡眠リスクは、ベンチマークと一番大きな乖離が確認された。睡眠リスクは、労働生産性に留まらず、労働災害要因ともなる健康リスクであり、エンジニアリング会社として最重要課題として取り組んでいる。**
	施策実施結果	**2018：e-Learning受講89.3%/睡眠アプリ248人 2019：セルフケア研修受講97.8%、SAS検診572人 2020：セルフケア研修受講87% 2021：セルケア研修II受講85%**
	効果検証結果	**特定健診の問診項目である「睡眠で休養が十分とれているか」に「いいえ」の回答を睡眠リスク保有者として全社睡眠リスクレベルの検証を行っている。 2017年度 58.3%⇒2021年度 36.1%毎年リスク低減効果を確認。2025年度までに、ベンチマーク指標である31.7%達成をめざし取り組んでいる。 ※2018から全社健康アンケート毎年実施。仮説の検証や実施施策の効果確認を行いPDCAを回している。**
効果検証②	課題のテーマ	**健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防**
	課題内容	**睡眠リスクと同様に、肥満リスクをベンチマークしたところ、先行事例と10.5ポイントの乖離が判明した。睡眠リスクに次いで2番目の全社健康リスクであり、肥満リスクは将来的な重症化リスクの要因であることから2018年度より重点取組み領域として取り組んでいる。**
	施策実施結果	**2019：健康歩幅、階段消費カロリーステッカー表示 2020：労使共催RIZAPセミナー286人参加。おうちで職場体操1,612人アクセス 2021：食育コラム配信、あすけんアプリ提供118人参加**
	効果検証結果	**この結果、全社の肥満リスク(BMI25以上または腹囲女性90cm/男性85cn以上)の比率は、2017年度 42.5%⇒2021年度 40,8%と改善傾向がみられる。経年で全社平均年齢が上昇する中で、社員の意識と行動の変化を確認しながら運動と食事のバランスと取りながら継続して取り組む方針である。 ※全社健康アンケートで社員の意識と行動変容を確認。階段利用者が1割程度増加。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	－
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 000288

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大旺新洋株式会社

英文名：Daioh Shinyo Co.,Ltd

■加入保険者：全国土木建築国民健康保険組合

非上場

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

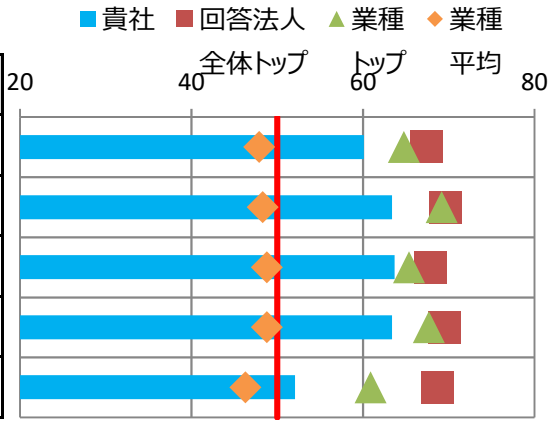
■総合順位： **501～550位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **60.1** ↓1.6 （前回偏差値 61.7 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	60.1	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	63.4	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	63.7	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	63.4	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	52.1	68.7	60.9	46.3

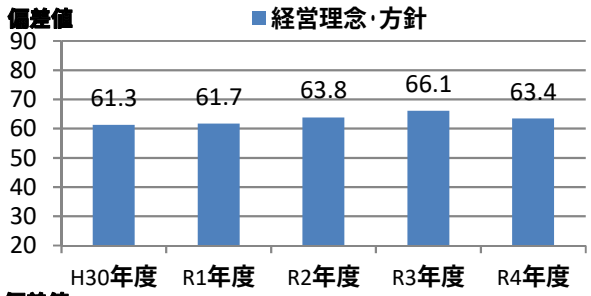


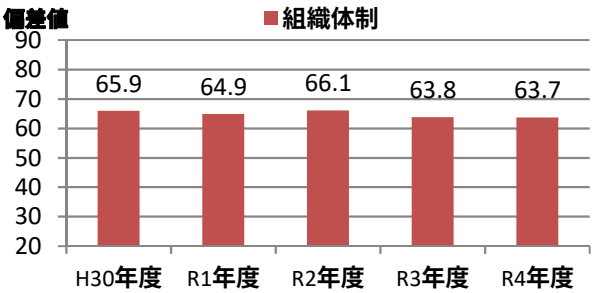
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

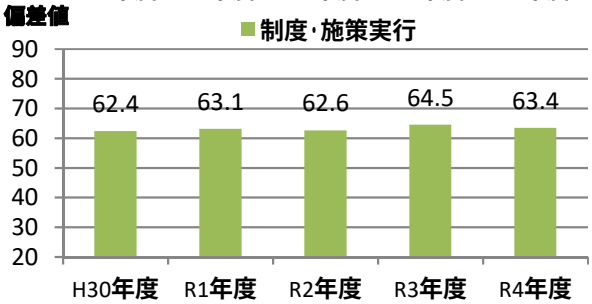
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

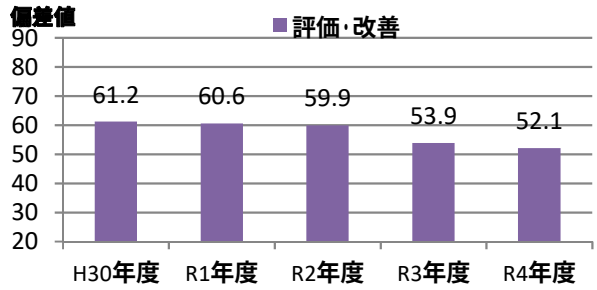
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	101～150位	151～200位	101～150位	201～250位	501～550位
総合評価	62.5	62.3(↓0.2)	62.9(↑0.6)	61.7(↓1.2)	60.1(↓1.6)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



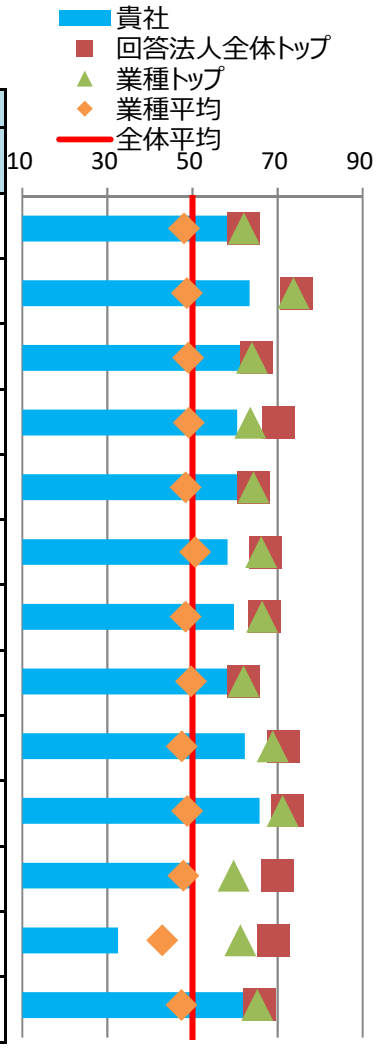






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	62.1	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	63.5	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	63.8	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.5	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.4	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.3	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	59.8	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	62.0	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	62.3	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	65.8	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	50.0	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	32.5	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	62.1	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**従業員のパフォーマンス向上** **建設業を取巻く担い手不足・高齢化・長時間労働等の諸課題を鑑み、インフラ整備や災害復旧工事に携わる身として、その「社会的使命」を果たすことは最も大切な課題の一つである。加えて、『企業の持続的成長のために、従業員のモチベーション・エンゲージメントを向上させ、生産性の向上に繋げること』『従業員の健康状態を改善し、健康を理由とした離職・休職を防止すること』が事業活動を推進する上での重要な課題と捉えている。**
健康経営の実施により期待する効果	**健康経営を実施することで、従業員が心身の健康障害によるモチベーションの低下や、生産性の低下、早期離職に陥ることなく長く働き続けられる効果を期待している。 具体的な目標指標としては、メタボリックシンドローム発症率の低減を図ること。 特に40歳以上の従業員の肥満率指標を重視しており、昨年度51.0%・本年度48.5%の肥満度(BMI25以上)を保険組合平均である約40%以下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

媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	http://www.daioh.co.jp/company/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**9**	回	**4**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**16**	回	**12**	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**52.1**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**91.5**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備
取組内容	本社社屋内に、フレーアドレス部署やコミュニケーション促進のための憩いスペースを設けている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**18.1**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画
取組内容	定期的に、食生活改善のため野菜摂取充足度を測定するベジチェックを実施し、全社員の70.7%が参加。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**70.7**	%

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	毎朝始業時に、全社員が各々の職場でラジオ体操を行っている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**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	**100.0**	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.3	48.6	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	59.1	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.6	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.4	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.1	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.4	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.9	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.6	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.9	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	49.0	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	**2017年度より、当社の健康課題である①「肥満度」が高いこと ②「脂質異常有所見者」が多いこと ③「肝機能障害有所見者」が多いこと を「我が社の3大健康問題」として掲げ、生活習慣病疾病高リスク者の重症化防止に取組んでいる。重症化予備軍には自社保健師による特定保健指導制度を導入し実施率の向上を、軽度の有所見者には産業医と連携した健診後の事後指導の徹底を図り、疾病リスクを低減させる。**
	施策実施結果	**特定保健指導実施率は、目標50%に対しコロナ禍で27.8%に留まった。また、精密検査受診率は産業医判定を直接個人にメール送信するなど取組みを強化し2020年度の35.1%から46.8%と向上した。**
	効果検証結果	**自社での集計速報値として①「肥満度(BMI25以上)」は昨年度51.0%が本年度48.5%。②「脂質異常有所見者」は同52.7%が同48.8%。③「肝機能障害有所見者(γ-GTP)」は同17.2%が同14.7%へといずれの数値も改善傾向にある。 「弊社健康経営戦略マップ」の健康投資効果として掲げる「有所見率を下げる」ことが、メタボリックシンドローム発症率の低減等に繋がる効果が確認できた。**
効果検証②	課題のテーマ	**メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応**
	課題内容	**2019年度から継続課題としている。2019年度に4名・2020年度に3名と近年若年社員を中心にメンタル不調者が発生し休職期間も長期化傾向にある。 いずれも現場において、上長や取引業者等とのコミュニケーション方法や、自身の仕事に対するモチベーションの保ち方等に起因している。 メンタル不調因子の改善、相談窓口の徹底、早期発見、早期対応、休職後の復職支援等が課題となっている。**
	施策実施結果	**ストレスチェックを全従業員に実施。高ストレス者に対し産業医面談や社内相談窓口の周知・利用を促した。また、上長等に若年層のメンタル不調者発生事例を水平展開した結果、本年度は新たな休職発生者はなかった。**
	効果検証結果	**昨年3名いたメンタル不調休職者のうち1名は復職済み。継続休職者2名は退職に至ったが、うち1名は復職支援策の効果から一旦復職できた。 高ストレス判定者は昨年度4.9%が5.4%と微増したものの、プレゼンティーイズムの測定実測値は昨年度63.4点が65.5点に改善し、取組効果を確認できた。 加えて、本年度から入社1年目社員を対象に外部カウンセラー講師によるフォロー研修を実施し効果検証することとした。**

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 001092

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社コベルコE&M

英文名：KOBELCO E&M Co.,Ltd.

■加入保険者：神戸製鋼所健康保険組合

非上場

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

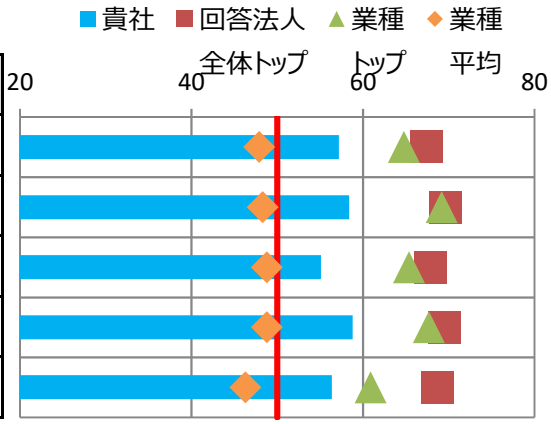
■総合順位： **801～850位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **57.2** ↓3.2 （前回偏差値 60.4 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	57.2	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	58.4	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	55.1	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	58.8	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	56.4	68.7	60.9	46.3



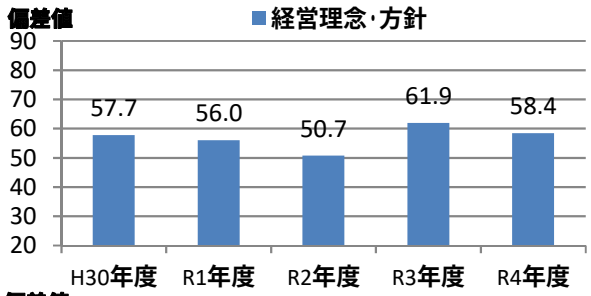
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

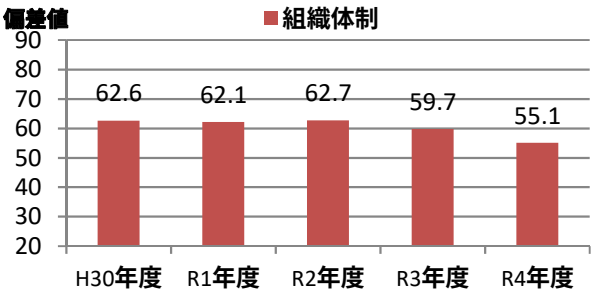
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

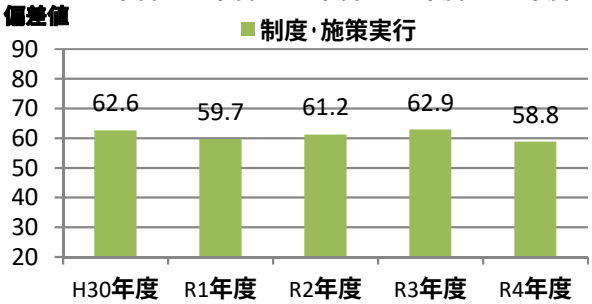
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

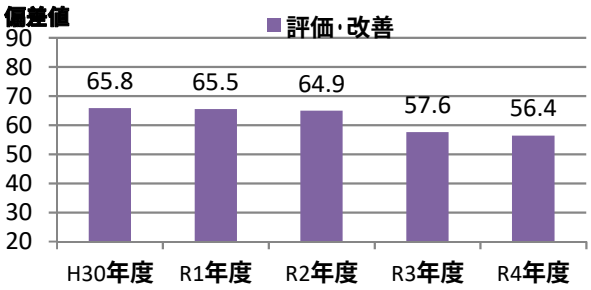
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	151～200位	251～300位	451～500位	351～400位	801～850位
総合評価	61.8	60.8(↓1.0)	59.5(↓1.3)	60.4(↑0.9)	57.2(↓3.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



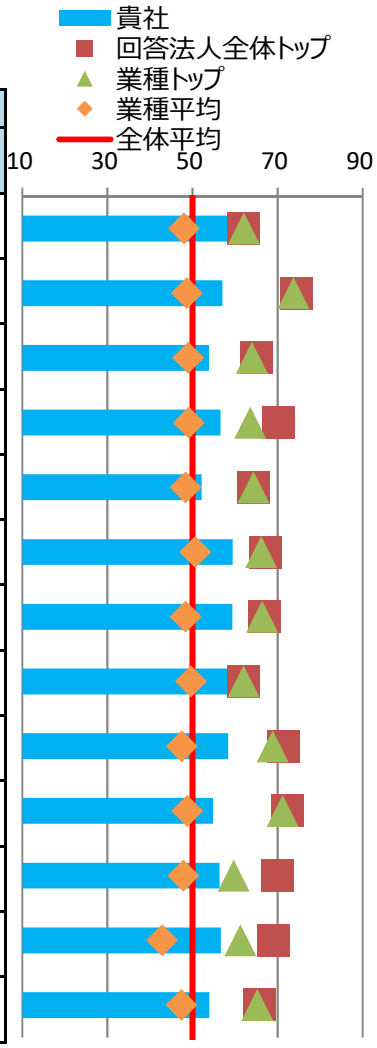






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	59.2	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	57.1	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.9	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	56.6	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	52.2	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	59.5	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	59.4	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	60.4	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	58.4	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	54.9	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	56.4	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	56.7	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	54.0	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**組織の活性化** **従業員が、お互いの力と活躍を尊重しあい、一人一人がイキイキ、ワクワクと安心して働き続けることで、組織の活性度が高まることが、当社が持続的に成長していくための重要な課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**従業員が、仲間と共に主体的に業務を遂行し続けたいと感じることを期待している。具体的な指標としては、ストレスチェックにおけるワークエンゲイジメント指標(偏差値)の改善(50以上)を目指す。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ**
URL	**https://www.kobelco-em.jp/sustainability/social/work/**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**12**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**16**	回	**4**	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**72.4**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**98.6**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	その他
取組内容	年2回年テーマを決めて実施。参加者全員が発言する等のルールがあり自由に意見が言える職場醸成を目指す。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**78.8**	%

■食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画
取組内容	定期的な健康イベント内で、食生活改善に取り組む項目を盛り込み、達成者へインセンティブを付与している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	部署対抗のウォーキングイベントを開催し、上位チームを表彰してインセンティブを付与した。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**17.3**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**70.1**	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	**1.8**	%
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。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.3	48.6	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	59.6	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.3	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.8	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.1	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.1	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.7	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.8	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	57.1	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	**各事業所毎に従業員の一次および二次予防を目的とし、社内相談窓口として産業カウンセラーによる「なんでも相談室」を2011年より設置している。上司推薦や職場復帰支援プログラムの一環としての利用はあるものの自発的な利用は低迷していた。従業員へのヒアリング結果より、カウンセリングに対する敷居の高さが利用率低迷の原因の一つであることが判明した。**
	施策実施結果	**カウンセリングを身近に感じてもらうために、より多くの方に体験する機会を設けることとした。具体的には、新入社員（新卒および中途）や異動および昇格社員には必ずカウンセリング受けていただくこととした。**
	効果検証結果	**現時点では、自らカウンセリングを申し込まれる方が顕著に増加したとは言えないが、利用者からは「カウンセラーさんがどのような方かわかって良かった。」「カウンセリングがどのようなものかわかった。」等の声が聞かれ、カウンセリングへの敷居を下げる効果はあったと考える。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の喫煙率低下**
	課題内容	**当社の喫煙率が、昨年度の同取り組み開始以前は32～35%で推移しており、全国の喫煙率の約2倍であった。また、健康経営度調査票フィードバックレポートにおいても従業員の喫煙率低下の取り組みに対する評価は低かった。従業員の健康の質を確保するため、重篤な疾病を劇的に減らすことが可能と言われている”禁煙”に会社を上げて取り組むべきと判断した。**
	施策実施結果	**①推進体制構築（事業所毎に禁煙推進者選任、毎月禁煙推進会議等）②中期5か年計画策定（年度毎の目標喫煙率・喫煙所削減・禁煙時間増設等）③社長メッセージ付禁煙支援本自宅発送や治療費全額補助等を実施した。**
	効果検証結果	**2021年度目標喫煙率未達△6.9%であった。昨年度実施したイベントの参加率は低く禁煙を含む健康推進の職場風土がないことを認識する。アンケート結果等も踏まえ2022年度施策は、まずは健康推進の職場風土作り（禁煙推進の必要性を含む健康経営セミナー開催等）と禁煙に前向きな喫煙者対象の施策（保健師と個別面談を実施して禁煙計画書を作成）を実施する事とする。目標喫煙率も見直した。**

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 001122

令和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ＩＨＩプラント

英文名：IHI Plant Services Corporation

■加入保険者：ＩＨＩグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

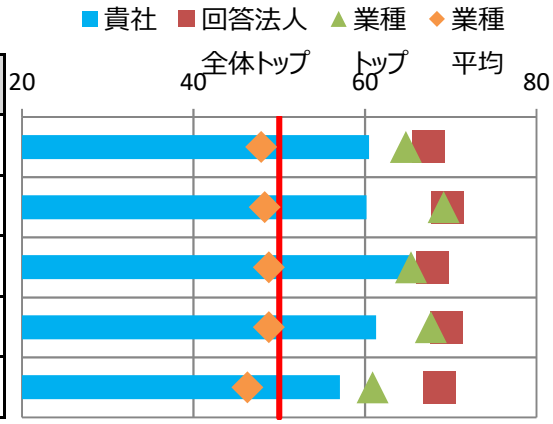
■総合順位： **451～500位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **60.5** ↑2.0 （前回偏差値 58.5 ）

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

②評価の内訳

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	-	60.5	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	60.2	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	65.4	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	61.3	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	57.1	68.7	60.9	46.3



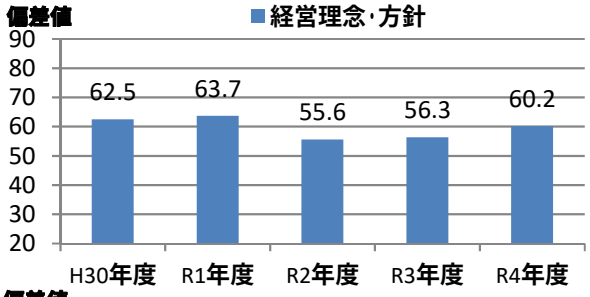
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

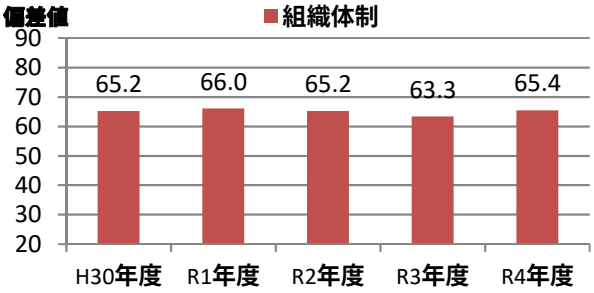
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

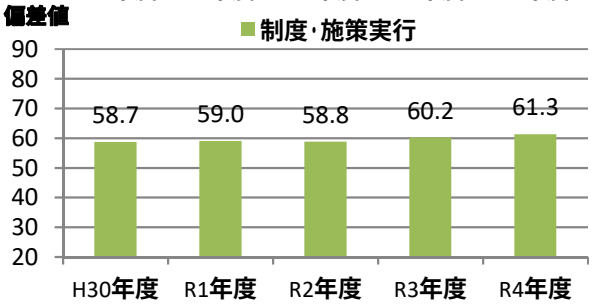
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

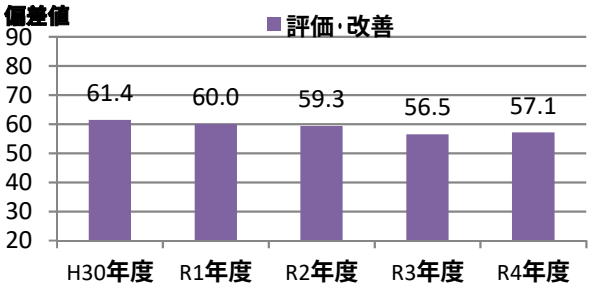
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	151～200位	151～200位	451～500位	551～600位	451～500位
総合評価	61.7	62.1(↑0.4)	59.3(↓2.8)	58.5(↓0.8)	60.5(↑2.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



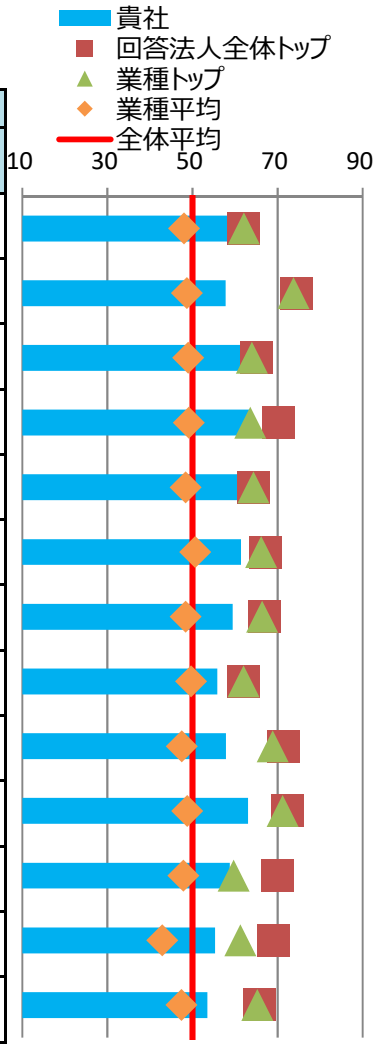






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	62.1	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	57.8	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	63.3	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.6	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.4	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	61.4	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	59.5	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	55.9	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	57.9	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	63.1	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	58.8	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	55.3	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	53.5	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**従業員のパフォーマンス向上** **「人材こそが最大かつ唯一の財産である」とのIHIグループ経営理念のもと、従業員が心身ともに健康で、その個性や能力を最大限に発揮できるよう、従業員の主体的な健康づくりを積極的に支援することを「健康経営宣言」として掲げている。主体的な健康づくりを推進するにあたり、風通しの良い職場風土改革と活力生むウェルネス活動を通じて従業員のパフォーマンスを最大限に発揮させることが課題であると考える。**
健康経営の実施により期待する効果	**1on1，コミュニケーション研修，チームビルディングなどを実施し，組織活性化に繋げ，「声の出る職場」，「声を聞く職場」が構築されることが期待できる。また、フィジカル面（睡眠・食事・運動）にフォーカスした健康づくりも支援する。指標として，ストレスチェックでの高ストレス職場ゼロ，IHIグループ独自の職場健康度調査項目の一つである「期待役割の理解」を現在の3.9から4.0以上への改善を目指している。**

※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

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.ipc-ihi.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**15**	回	**4**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**49**	回	**33**	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**62.6**	%	(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	その他
取組内容	全部門において1on1ミーティングを実施し、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		%	(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	カゴメ㈱のベジチェックを利用し，測定時に健康担当者が食生活のアドバイスや指導を行っている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**89.8**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**47.4**	%

■運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施
取組内容	健康保険組合が提供している健康ツールを用いて会社独自の健康イベント（ウォーキングラリー）を実施。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**6.8**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**87.5**	%

■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	**89.1**	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.8	48.6	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	58.0	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.7	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.2	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.7	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.3	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.9	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.0	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	50.3	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	**各職場の組織力強化／組織活性化に向け，まずはコミュニケーションの活性化活動として，1on1ミーティングの実施，研修などを通じて対話活動を展開。合わせてストレスチェック，健康度調査の結果に基づき，全部門長との対話を実施した。**
	施策実施結果	**高ストレス職場はゼロを継続し，健康度調査結果も全体的に数値が改善してきている。平均点を少数第二位まで示すことでより明確になっている。（例：期待役割の理解3.90→3.94）**
	効果検証結果	**部門長との対話時に，意識的にコミュニケーションをとる機会を増やした（出社の場合は対面での対話，リモートワーク時はTeamsで対話，勉強会，年代別懇談会などを実施）という部門が多数あった。対話活動が進んだ結果，健康度調査結果も改善したと考える。また，「自身の成長実感」，「強みの発揮」の数値も改善し，個人の活力向上にもつながった。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員間のコミュニケーションの促進**
	課題内容	**コロナ禍でリモートワーク環境下が主体になり，対面での気軽なコミュニケーションが失われ，情報の在処，聞き先，発信方法がわからないなどの課題が出てきた。**
	施策実施結果	**社内公募によりコミュニケーション研究会が発足され，Teamsの効率的な利用法，質問・発信できる場の構築などの活動を全社展開した。**
	効果検証結果	**部門における対話活動にもTeamsが活かされ，健康度調査に関係性を示す項目である「尊重」，「互助」の得点が改善された。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 001258

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大成設備株式会社

英文名：Taiseisetsubi co.,Ltd

■加入保険者：全国土木建築国民健康保険組合

非上場

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

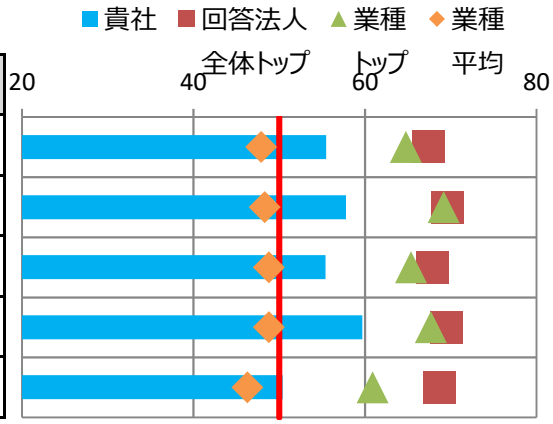
■総合順位： **1001～1050位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **55.5** ↓0.3 （前回偏差値 55.8 ）

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

②評価の内訳

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	-	55.5	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	57.8	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	55.4	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	59.7	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	50.4	68.7	60.9	46.3



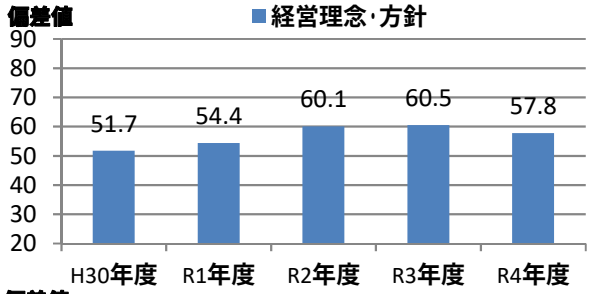
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

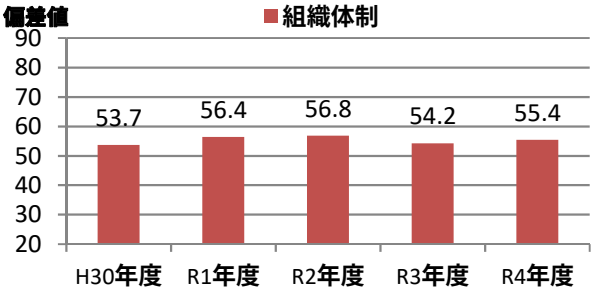
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

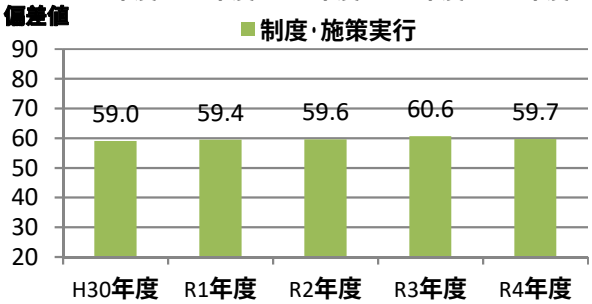
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

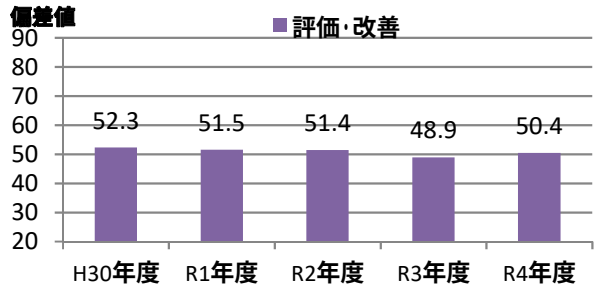
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	651～700位	851～900位	701～750位	851～900位	1001～1050位
総合評価	54.4	54.9(↑0.5)	56.7(↑1.8)	55.8(↓0.9)	55.5(↓0.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



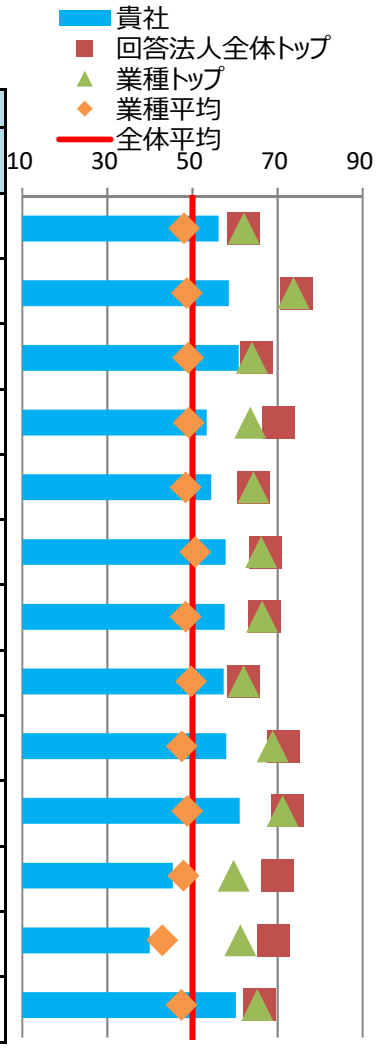






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	56.2	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	58.6	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	60.9	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	53.4	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	54.4	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	57.8	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	57.6	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	57.4	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	58.0	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	61.1	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	45.4	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	40.0	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	60.2	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**中長期的な企業価値向上** **労働災害防止はもちろんのこと、社員の私病及びメンタル不調による休職・退職発生を抑制し、雇用上限年齢70歳まで心身ともに健康で、働き甲斐をもち、安心して働ける労働環境を整備することが、企業の持続的な成長にもつながり、企業価値を高めるうえで重要な課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**社員が健康で働き甲斐を感じながら長く働いてもらえること、パフォーマンスを発揮してもらうことを期待している。具体的指標としては、①適正体重（BMI18.5～25）維持者割合、②定期健診後の要精密・高リスク者フォロー率、③仕事の満足度、働き甲斐項目を定点観測するため、その元データであるストレスチェック受診率である。目標値は①75%、②、③は100%（2023年度まで）**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.taisei-setsubi.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。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**11**	回	**4**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**12**	回	**8**	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**40.7**	%

■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	宮城県岩沼市の震災跡地に植樹を行い毎年2～3回草刈りを実施。また職場周辺のゴミ拾い等を実施。

(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	**35.0**	%

■食生活改善

取組概要	管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置
取組内容	健康保険組合の管理栄養士等に無料で相談できる窓口を設置している

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**52.4**	%

■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	自社オリジナルのうぉーきんぐイベントやボーリング大会などを実施。運動習慣の定着に期待している

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**27.4**	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	**88.3**	%
管理職限定	○	全管理職の	**9.2**	%
限定しない		全従業員の		%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.0	48.6	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	55.8	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.7	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.8	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.2	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.9	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.6	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.7	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.2	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	44.9	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	**建設業は時間外上限規制対象外で2024年3月まで猶予されているため、ロードマップをさだめ、ICT活用等の施策を行っている。人事課にて就労状況を毎月集計し、上限規制項目ごとに超過者をチェックし働き方改革会議に報告しているが、20年度、項目によっては2割の社員が超過している状況であり、更なる施策の実施、改善が必要であった。**
	施策実施結果	**21年度は上限項目超過者の上司に対し、指導票を発行（53枚）、指導を行ない、現業部門は「８時間働き方基準PJ」を展開し、外勤業務の見える化を実施、ノンコア業務の本社集約を進めた。**
	効果検証結果	**21年度の時間外上限規制項目ごとの前年度比較は、①単月100ｈ超者（0→4）②2～6ヶ月平均80ｈ超者（13→13）③年間720ｈ超者（12→6）④45ｈ超回数6回超者（97→32）であり、③④の項目が大幅に改善した結果となった。社員のアンケートでも、仕事負担感が軽減した（20年度8.9Ｐ→8.8Ｐ）。更なる改善に向け、「指導票」交付の継続や公休取得状況のモニタリングを実施する。**
効果検証②	課題のテーマ	**健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防**
	課題内容	**健康診断の血液検査結果をもとに、基礎疾患者リストを作成し看護師によるフォローを行っていたが、なかなか効果が上がらず、より効果的なフォローの実施が急務であった。また、当社社員の特徴として、肥満傾向があげられる。適正体重維持者が20年度は60.3%であった。予防医学の観点から、社員の健康リテラシー向上のため、継続的で正しい健康情報提供や運動習慣定着に注力する必要がある。**
	施策実施結果	**健康診断の血液検査結果をもとに、項目ごとに重症化リスクのレベル分けを実施。産業医・看護師と協力し、リスクレベルに応じたフォローを行うとともに、健康の手引きの配布を行い、健康リテラシーの向上を図った。**
	効果検証結果	**項目ごとに重症化リスクレベル分けを行ったことにより、社員の健康状態が一目で分かるようになり、健康リスクのより高い従業員から優先的に指導またはフォローする事ができた。 また、適正体重者の割合を増やす為の取組みとして、当社オリジナルイベントを実施したが、従来の健康イベント参加者よりも参加者15%増加するなど、今後も魅力的なイベントを企画し、さらなる参加者の増加を目指して行きたい。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 001276

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：岩田地崎建設株式会社

英文名：IWATA CHIZAKI INC.

■加入保険者：全国土木建築国民健康保険組合

非上場

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

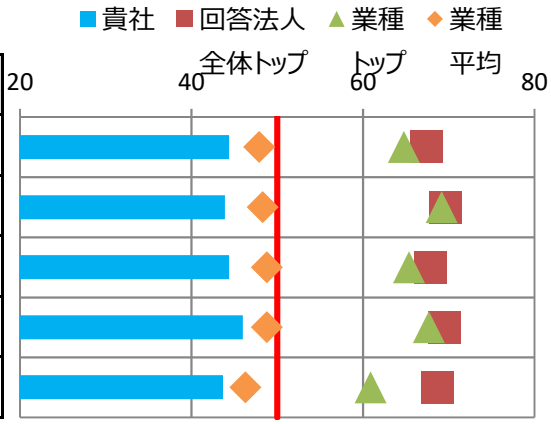
■総合順位： **2301～2350位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **44.4** ↓1.2 （前回偏差値 45.6 ）

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

②評価の内訳

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	-	44.4	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	43.9	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	44.4	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	46.0	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	43.7	68.7	60.9	46.3



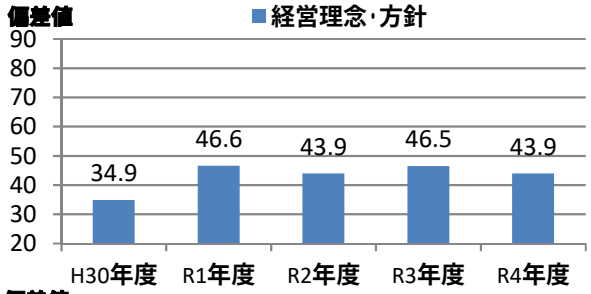
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

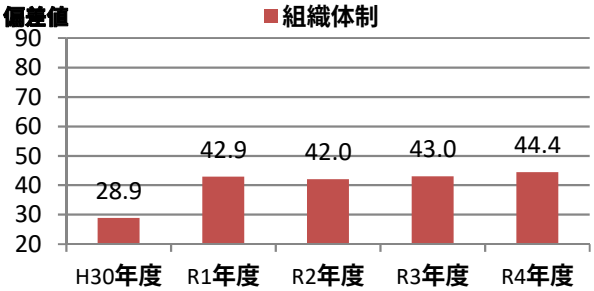
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

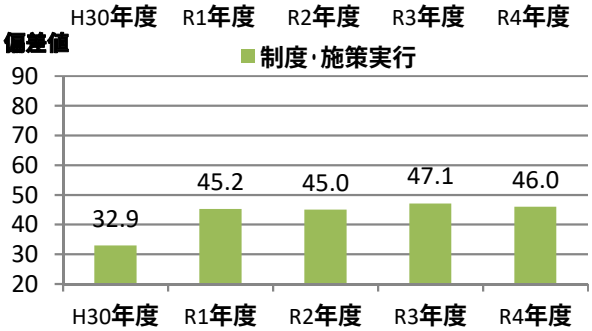
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

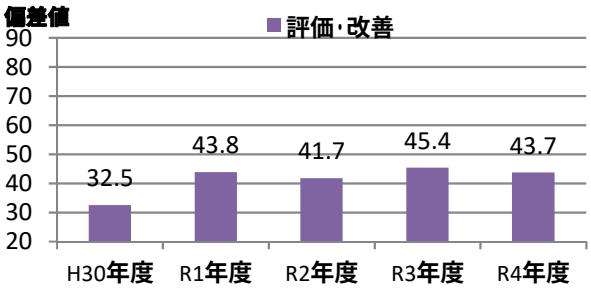
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1701～1750位	1601～1650位	1901～1950位	2001～2050位	2301～2350位
総合評価	32.6	44.7(↑12.1)	43.1(↓1.6)	45.6(↑2.5)	44.4(↓1.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



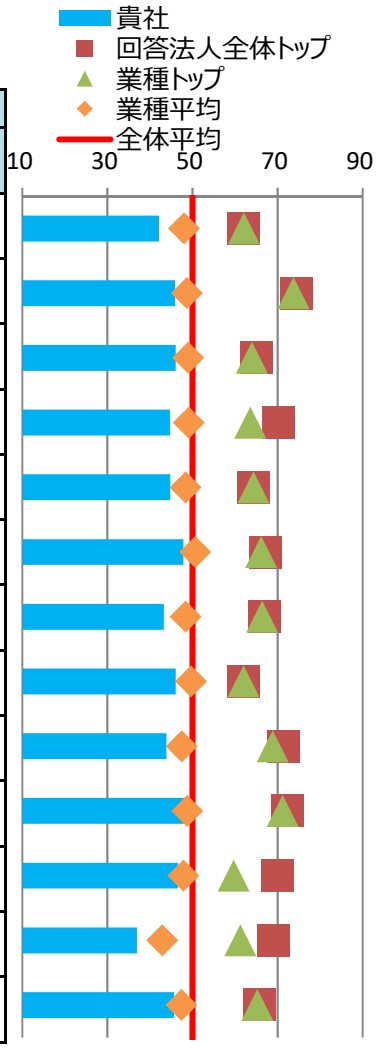






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	42.2	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	45.9	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	46.1	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	44.7	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	44.8	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	47.9	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	43.3	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	46.1	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	43.9	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	49.4	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	46.6	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	37.0	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	45.7	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**人材定着や採用力向上** **高齢化や人手不足により身体的負担が増加傾向である中、従業員の健康保持増進や、安心して働ける職場環境づくりは、人材定着、ひいては企業の継続的な成長に欠かせない優先課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**健康診断受診率や、有所見者の二次健診受診率の向上に取り組むことにより、健康についての意識変化や、万一病気の際には早期治療に繋がり、従業員が良好な健康状態で働けることを期待している。また、2024年度から建設業の時間外労働上限規制の適用に向け、時間外労働の削減、休日の確保に取り組むことで、従業員の健康の増進、更に満足度の向上と離職率の低下を期待している。**

※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.iwatachizaki.jp/csr/csr/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**71.5**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**85.9**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ
取組内容	市・町内会や業界団体と連携し、地域貢献清掃活動を実施している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**24.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**23.0**	%

■食生活改善

取組概要	管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置
取組内容	社員食堂メニューのカロリー表示。専門職が指導し、健康に配慮した定食の提供。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**64.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**30.0**	%

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	全事業場で朝礼時にラジオ体操を実施している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**98.3**	%	(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	**90.0**	%
管理職限定	○	全管理職の	**80.0**	%
限定しない		全従業員の		%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.0	48.6	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	48.3	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.1	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.7	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.7	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.1	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	32.1	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.8	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.2	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	36.4	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防**
	課題内容	**従業員の高齢化や人手不足が進む中、企業が継続的に成長していくには、従業員やその家族の健康保持増進が欠かせない。その為、定期健康診断の受診の徹底と有所見者へのフォローが課題である。**
	施策実施結果	**本人及び所属長への受診勧奨の継続や、経営層への健康診断受診率の報告により、従業員に意識づけができた。有所見者の二次健診受診率を上げる為、受診費用の補助を拡大したことで受診率が向上した。**
	効果検証結果	**人間ドック受診料の全額会社負担及び二次健診費用補助を制度化することで受診に積極的になり、早期治療につながるという効果が現れている。**
効果検証②	課題のテーマ	**労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保**
	課題内容	**労働基準法の改正や、建設業全体の大きな課題である担い手不足に対応するために、仕事と生活（家庭）の両立を実践する。 建設業全体の取り組みが必要だが、当社としては現場週休二日の実現を目指す。**
	施策実施結果	**環境整備としてノー残業デーの推進と定着、現場4週6閉所の推進、実施結果の公開等を経て、4週6閉所が定着した。2021年度は4週8閉所の試行と推進に取り組んだ。**
	効果検証結果	**休みを確保しつつ時間外労働時間も減らすという難しい課題だが、改めて効率的な働き方を考える機会となり、社内に分科会が発足。今後はより具体的な提案・推進を進める。緩やかではあるが4週8閉所への移行は確実に進んでいるので、引き続き推進に取り組む。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	－
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　001431

令和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Ｌｉｂ　Ｗｏｒｋ

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会熊本支部

上場

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

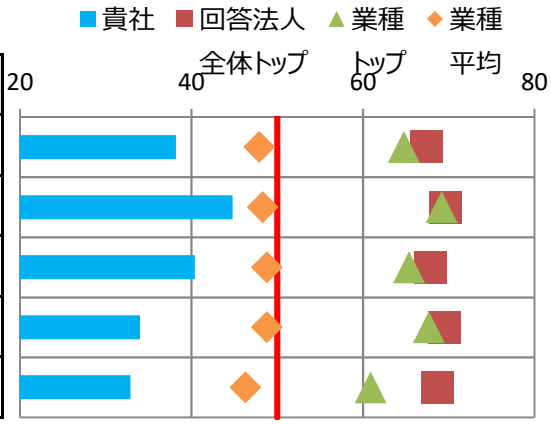
■総合順位：　**2751～2800位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**38.2**　（前回偏差値　-　）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	38.2	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	44.8	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	40.4	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	34.0	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	32.9	68.7	60.9	46.3

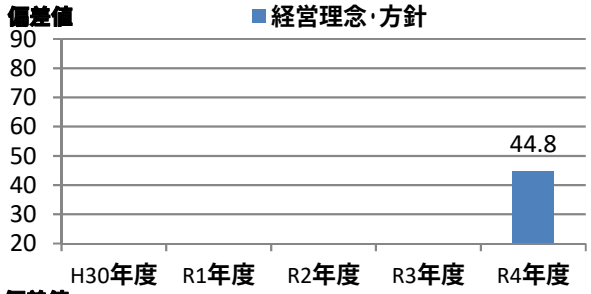


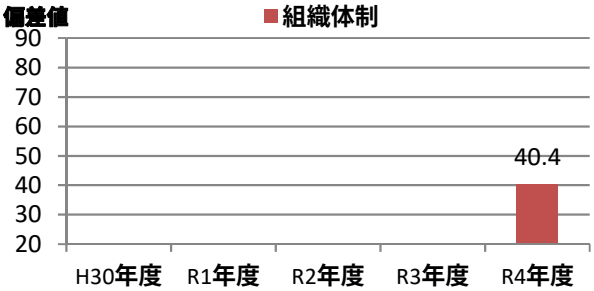
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

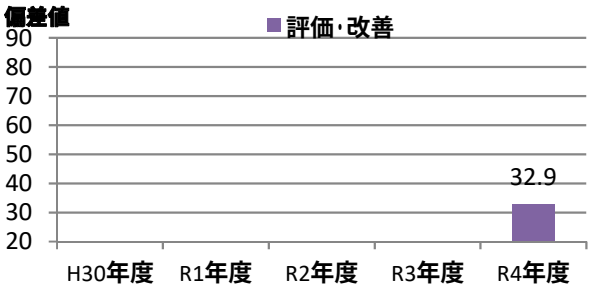
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2751～2800位
総合評価	-	-	-	-	38.2(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。

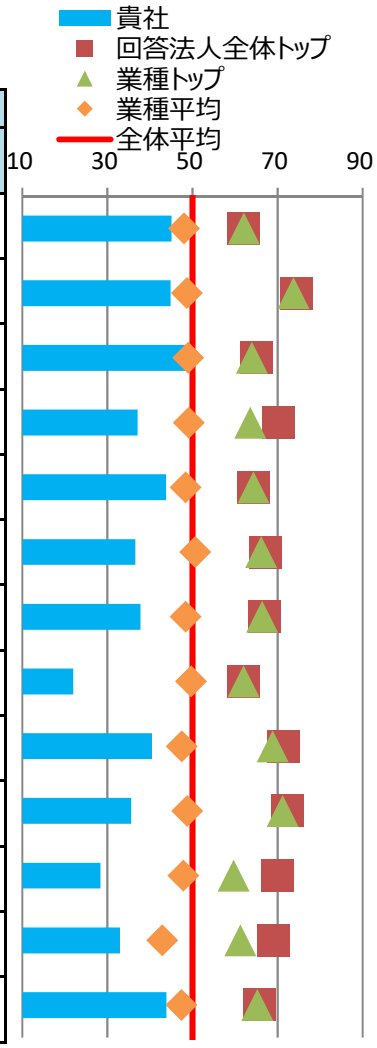






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**45.1**	**62.1**	**62.1**	**48.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**44.9**	**74.4**	**73.8**	**48.7**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**49.4**	**65.1**	**64.0**	**49.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**37.1**	**70.3**	**63.6**	**49.2**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**43.8**	**64.4**	**64.4**	**48.4**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**36.6**	**67.3**	**66.2**	**50.7**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**37.8**	**67.0**	**66.4**	**48.4**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**22.0**	**62.0**	**62.0**	**49.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**40.5**	**71.4**	**68.9**	**47.5**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**35.6**	**72.4**	**71.2**	**48.8**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**28.4**	**69.9**	**59.7**	**47.9**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**33.0**	**69.2**	**61.3**	**42.9**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**43.9**	**65.7**	**65.3**	**47.4**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**従業員のパフォーマンス向上** **長時間労働の撲滅・食生活の改善・運動の推進。**
健康経営の実施により期待する効果	**お客様の夢の実現に貢献するために、すべてのスタッフが心身ともに健康でありつづけ、最高のパフォーマンスが発揮できること。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**上記以外の文書・サイト**
URL	https://www.libwork.co.jp/health

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**30.7**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供
取組内容	会社公認サークルの活動に費用補助等を行っている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**24.0**	%

■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	摂取カロリーや睡眠等のライフログアプリを、公式推奨アプリとして利用を推奨している。

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

■運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施
取組内容	歩数計アプリを会社公式推奨アプリとして利用推奨を行っている。

(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	**65.5**	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	**42.3**	%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	36.9	48.6	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	23.4	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	41.0	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	28.5	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.2	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	19.4	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.7	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	35.9	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	34.7	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	38.8	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	**自動車利用の多さに伴う運動不足が慢性化しているため、運動機会確保、ウォーキングの意識涵養が必要。**
	施策実施結果	**スマートフォンの歩数計アプリを会社公式推奨アプリとして利用推奨を行ったところ、全従業員の65.5%が導入・団体利用した。**
	効果検証結果	**定量的な効果はあまりみられないものの、施策・意識についてのアンケートに回答者の47%が歩く機会が増えたと思うと回答している。**
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題内容	**若い従業員が多いせいか、アンケート回答によると朝食の欠食が目立つ。摂食機会、栄養バランス等の意識涵養が必要。**
	施策実施結果	**食事やバイタルを含めたライフログアプリを会社公式アプリとして利用推奨を行った。**
	効果検証結果	**施策・意識についてのアンケートに対して、３３．５%が「朝食をとる機会が増えたと思う」、４１．７%が「食事についての意識が変わったと思う」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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	－
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 001719

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社安藤・間

英文名：HAZAMA ANDO CORPORATION

■加入保険者：全国土木建築国民健康保険組合

上場

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

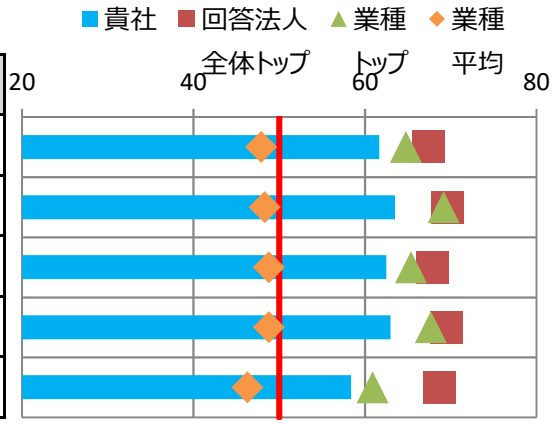
■総合順位： **301～350位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **61.7** ↑5.9 （前回偏差値 55.8 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.7	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	63.5	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	62.5	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	63.0	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	58.4	68.7	60.9	46.3



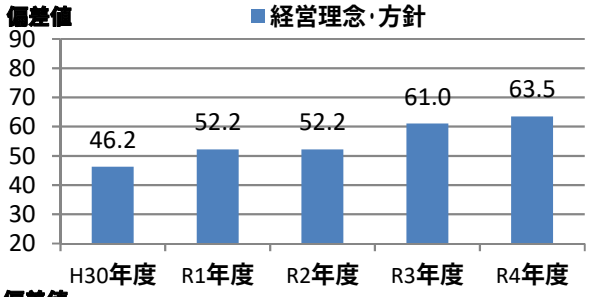
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

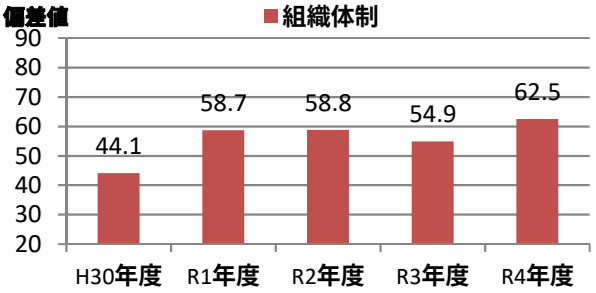
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

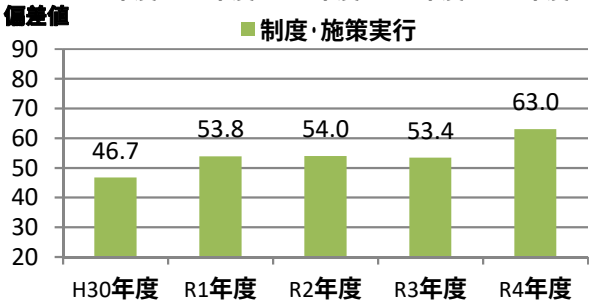
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

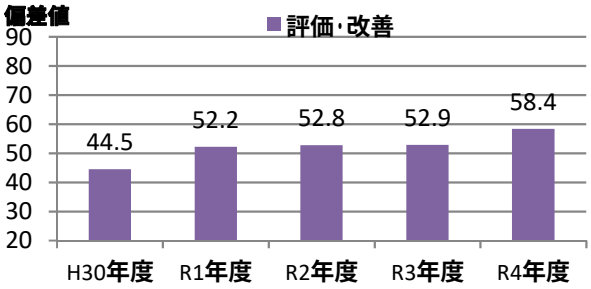
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1201～1250位	951～1000位	951～1000位	851～900位	301～350位
総合評価	45.6	53.8(↑8.2)	54.1(↑0.3)	55.8(↑1.7)	61.7(↑5.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



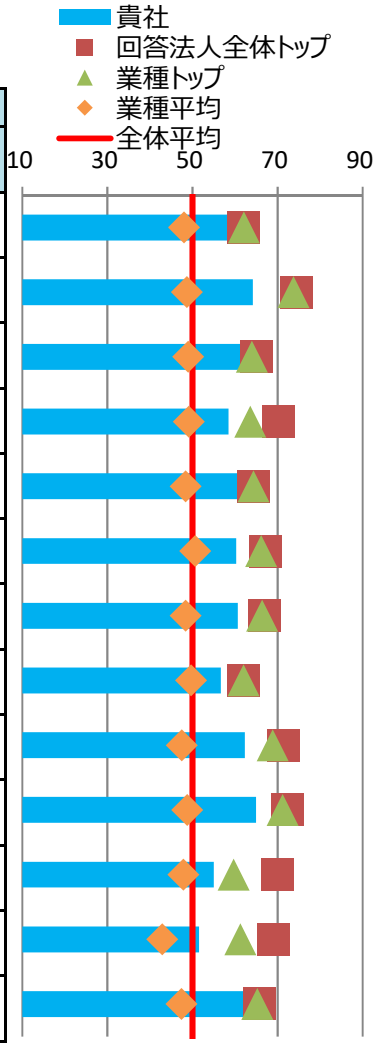






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	61.4	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	64.2	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	62.7	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	58.5	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.4	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	60.3	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	60.7	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	56.7	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	62.3	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	65.0	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	55.0	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	51.6	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	62.0	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**従業員のパフォーマンス向上** **建設業全体の高齢化社会による働き手の減少、働き方改革や人材の多様化への対応が求められており、当社も同様の課題を抱えている。従業員が心身ともに健康な状態で働き続けられることは、当社の中期経営計画に掲げる従業員価値の創造につながると考え、『社員が心身ともに健康な状態で、それぞれの個性や能力を最大限に発揮し、生き生きと働き続けられる環境の整備』という課題を設定した。**
健康経営の実施により期待する効果	**心身ともに健康で、それぞれの個性や能力を最大限に発揮し生き生きと働ける社員が増えることにより生産性が向上し、組織全体が活性化すると考えている。従業員価値の創造、従業員の健康が経営に直結し、企業価値が向上する効果を期待している。結果として、社会やステークホルダーの発展に貢献することにより、社会価値が向上することで、社員が働きがいや幸福感をもって働き続ける好循環が生ま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

媒体の種別	**上記以外の投資家向け文書・サイト**
URL	https://www.ad-hzm.co.jp/sustainability/report_2022/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**83.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	その他
取組内容	保険者が実施するウォーキングイベントに社内対抗戦の形で参加を呼びかけ、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	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**64.0**	%

■食生活改善

取組概要	その他
取組内容	当社の生活状況と健康課題に応じた食生活改善の動画セミナーを健保組合と共同開催した

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**83.0**	%

■運動習慣定着

取組概要	その他
取組内容	年間２回保険者が実施するウォーキングイベントに当社は全社運動として参加している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**64.0**	%

■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	**3.0**	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	**10.0**	%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.5	48.6	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	57.5	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.3	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.0	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.8	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	63.2	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.1	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.2	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	53.3	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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、運動習慣がある従業員が全体の３割以下であり、40才以上のメタボ該当者およびメタボ予備群の比率が全国平均と比較して高い。運動習慣がないことは、若手社員においても将来の健康障害のリスクを高め、生産性の低下につながるリスクがある。更にコロナ禍の生活様式や働き方の変化による運動不足がさらに増加傾向にある為深刻な課題である。**
	施策実施結果	**年間２回保険者主催のウォーキングイベントに全社運動として参加し、健康管理アプリの登録率は92.3%（初年度より約30.4%増）、2022年春イベント参加率は64.6%（初年度より54.2%増）**
	効果検証結果	**2019年より土建保加入事業所全国1位の参加人数を維持。（2022春2,127名参加） 年度末の従業員アンケートでは参加満足度51.2%、良かった点として「歩く意識が高まった(56.4%)」「歩く習慣がつく(17.3%)」と回答した。 KPIとして、「1日30分以上の運動を週2回以上」40%、「日常生活で歩行等の身体活動を1日60分以上」40%※を掲げ、施策を継続展開する。※68.0%で達成済。**
効果検証②	課題のテーマ	**生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防**
	課題内容	**当社は、メタボ該当者およびメタボ予備群の比率が全国平均と比較して高く、従業員の年齢構成を鑑みた場合、生活習慣病を発症した従業員の比率が高まる懸念を認識。生活習慣病を発生した場合は、生産性が大きく低下すると考えている。 また、当社は定年再雇用制度を導入しているが、現状のリスクを放置すると、再雇用に資する健康状態を保持するベテランが不足する懸念を認識。**
	施策実施結果	**・規定改定により特保指導を努力義務とし、管理職、従業員へ周知および支店での勧奨体制を整備 ・健保と共同で睡眠からメタボを予防するモデル事業実施 ・2021年度実施率30.1%（2020年度35.3%）**
	効果検証結果	**・2021年度実施率は30.1%（2020年度35.3%）。2019年特定保健指導対象者は572人→2021年は452人。全社員特定保健指導層3.3%（120人）減少、中でも積極的支援層が3.0%（96人）減少となり、動機付け支援層への推移がみられ、保健指導を通して禁煙を開始した者が5名以上見られた。 ・今後は短時間の動画視聴とアプリ等での支援を使用したICT特保を新たに取り入れ展開していく。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 001720

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東急建設株式会社

英文名：Tokyu Construction Co., Ltd.

上場

■加入保険者：東京西南私鉄連合健康保険組合

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

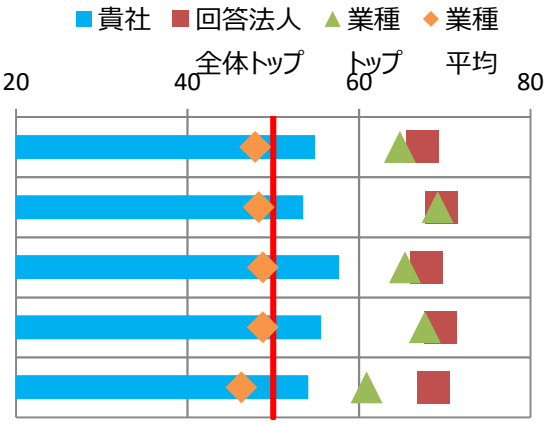
■総合順位： **1051～1100位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **54.9** ↑0.4 （前回偏差値 54.5 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	54.9	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	53.5	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	57.7	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	55.6	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	54.1	68.7	60.9	46.3



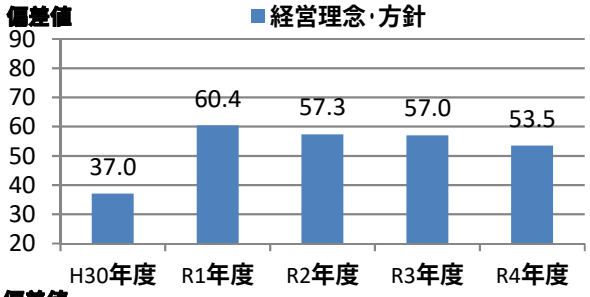
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

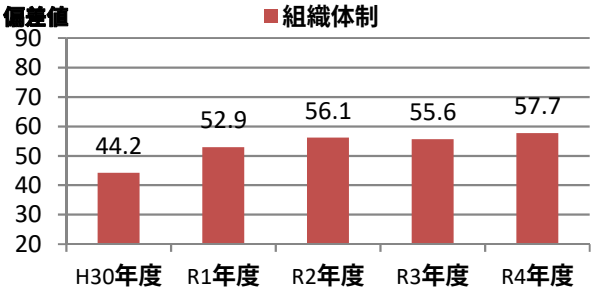
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

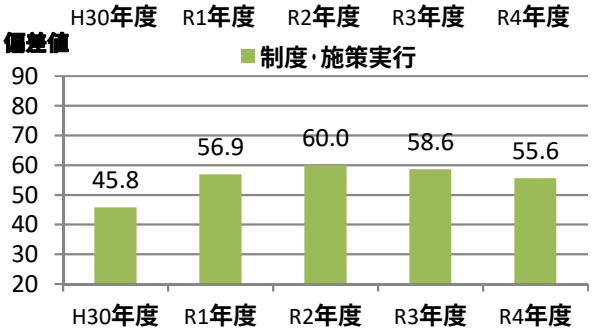
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

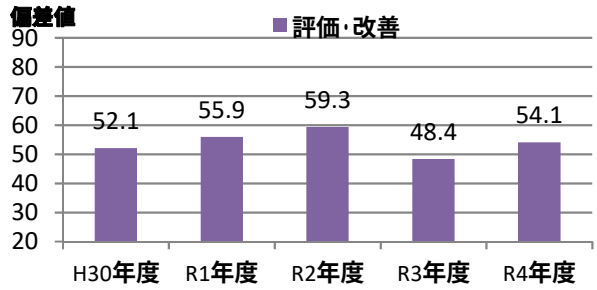
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1301～1350位	651～700位	551～600位	1001～1050位	1051～1100位
総合評価	44.1	56.9(↑12.8)	58.2(↑1.3)	54.5(↓3.7)	54.9(↑0.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



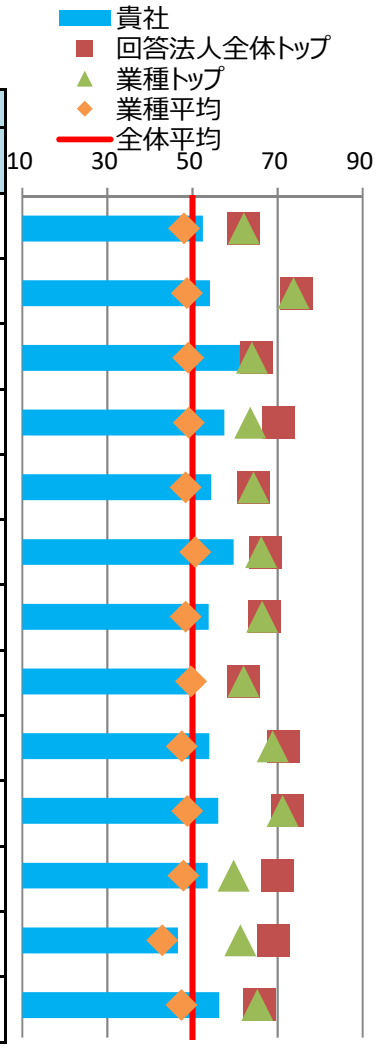






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	52.5	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	54.1	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	61.3	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.5	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	54.4	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	59.7	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	53.8	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	50.6	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	54.0	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	56.1	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	53.6	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	46.6	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	56.3	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**従業員のパフォーマンス向上** **平均年齢が４０歳を超えており、今後、平均年齢の上昇が見込まれる。加齢や生活習慣等に起因する重篤な疾病を患う者が増えていくことが想定されるため、将来的な生産性の低下および人材の損失を低減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	**従業員の健康保持・増進によりモチベーション、生産性の向上につながると考える。それは長期計画にも掲載している建設生産システムの革新・新事業領域への挑戦する人材が増えることに寄与すると考えている。エンゲージメントを測定し、2030年に最高評価（AAA）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.tokyu-cnst.co.jp/sustainability/employees/#health

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**15**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**52**	回	**4**	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**16.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供
取組内容	チャットアプリにサンクスカードを導入。感謝・賞賛を送ることで、コミュニケーションの活性化を図った

(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	**41.0**	%

■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	運動習慣や食生活改善に向けたアプリを提供

(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	**3.0**	%

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	毎日、始業時にラジオ体操を実施している

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**91.3**	%

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

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

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.1	48.6	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	54.7	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.8	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.3	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.9	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.4	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.1	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.0	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.9	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	49.5	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防**
	課題内容	**平均年齢の上昇や食生活、飲酒、喫煙といった生活習慣に課題を抱える従業員が一定数確認されている。また、直近5年でがんや心不全のような重篤な疾病も発生し、課題として認識している。ついては、健診結果で再検査が必要と判断された従業員に受診勧奨を徹底し、二次受診率を高めることが重要と考えている。**
	施策実施結果	**・受診勧奨を保健師より実施。その際、ccに直属の上司を追加し組織を巻き込む形にしている。再受診の報告を義務化した。**
	効果検証結果	**再受診率　前年度より８％向上 2020年度52%　2021年度60.1%**
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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 001722

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ミサワホーム株式会社

英文名：

■加入保険者：ミサワホーム健康保険組合

非上場

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

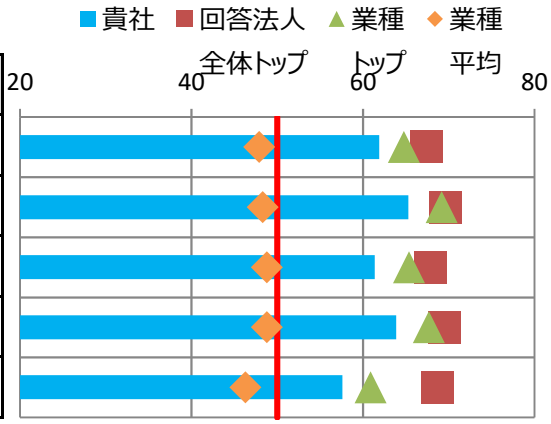
■総合順位： **251～300位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **61.9** ↑0.5 （前回偏差値 61.4 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.9	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	65.3	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	61.4	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	63.9	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	57.6	68.7	60.9	46.3

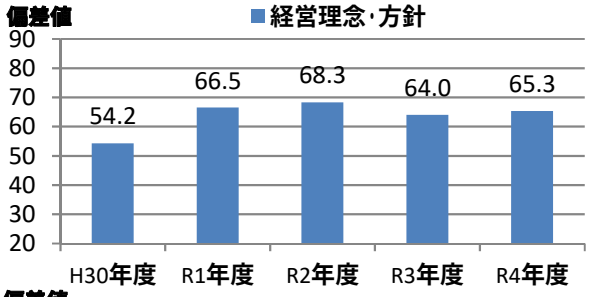


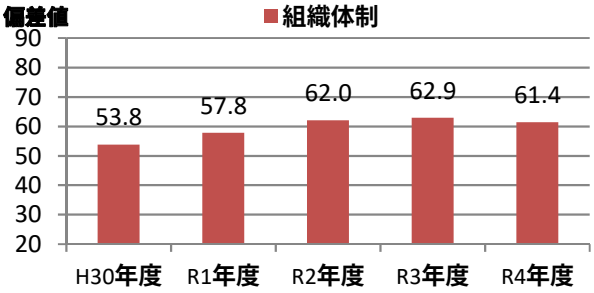
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

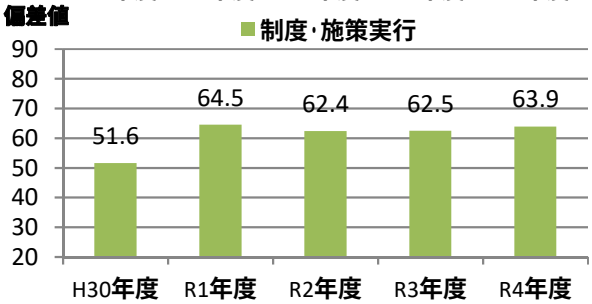
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

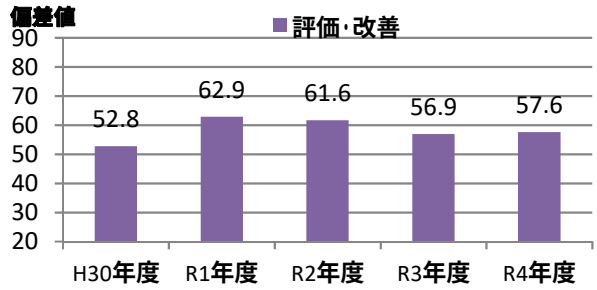
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	751～800位	51～100位	51～100位	251～300位	251～300位
総合評価	53.1	63.3(↑10.2)	63.9(↑0.6)	61.4(↓2.5)	61.9(↑0.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



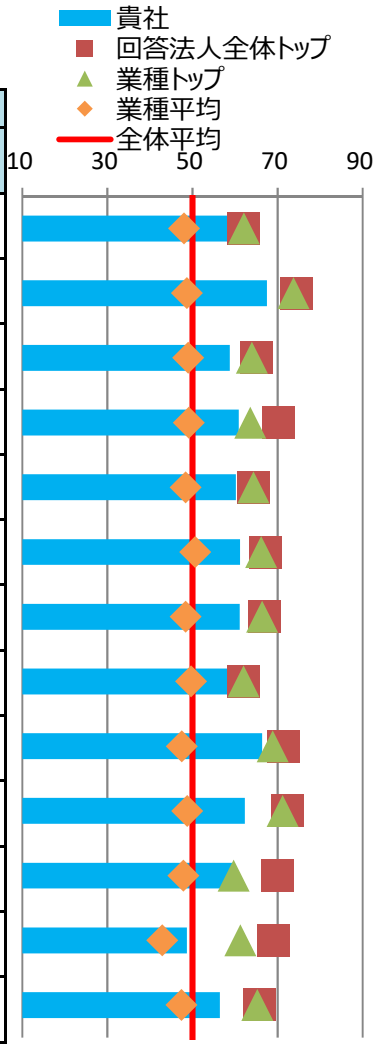






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	61.4	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	67.5	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.8	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.9	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	60.2	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	61.2	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	61.1	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	62.0	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	66.4	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	62.3	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	59.6	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	48.7	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	56.5	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**組織の活性化** **2021年度は新型コロナウイルス感染症のデルタ株流行の影響を受け、在宅勤務を主とする新しい働き方へのシフトが加速した。その中で、食生活の乱れや禁煙者の再喫煙など新たな健康課題も生じている。社員の健康増進はもちろんのこと、さらに、新しい働き方においても社員間のコミュニケーションを向上させ、組織の活性化を継続できるかが課題。**
健康経営の実施により期待する効果	**健康指針に掲げている「社員が安心して働き続けられる制度や、各々の能力を発揮し、いきいきと仕事ができる職場環境を実現」に向け、人事・保健師・健康保険組合・各拠点に配置している「健康づくり担当者」が一体となり、健康施策の浸透・健康診断受診促進・健康情報の定期発信を行うことで、社員間コミュニケーションを向上させ組織の活性化が期待できる。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.misawa.co.jp/corporate/sdgs/activities.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**23.1**	%

■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	自席が固定されていないフリーアドレスの導入、リラックスした状態で会話をしやすいラウンジを社内に新設。

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

■食生活改善

取組概要	その他
取組内容	全社員に遺伝子検査キットを配布。遺伝子の分析結果から肥満傾向や食生活改善のヒントを知ることが可能。

(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	**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	全社員へ健康管理ウェアラブル端末を配布。健康保険組合のウォーキングキャンペーンと連動可能。

(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	**60.0**	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	**6.4**	%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.3	48.6	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	61.5	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.9	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.5	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.6	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.0	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.1	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.8	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	64.5	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防**
	課題内容	**コロナ禍において在宅勤務の割合が増え、筋力低下、運動不足傾向の社員が増える中、健康増進に向け運動習慣のきっかけとなることを目的としたウォーキングキャンペーンを毎年実施している。イベントとして定着してきた一方で、マンネリを防ぐためにマイナーチェンジを実施し、新鮮な向き合い方で参加を促進する必要有り。**
	施策実施結果	**イベント開始日に合わせ、米国BOC認定アスレチックトレーナーの講師を招いて「身体を傷めない正しい歩き方講座」を実施。また、表彰項目に「昨年度の参加者平均歩数を超えた方全員への表彰」を新設。**
	効果検証結果	**ウォーキングキャンペーンの参加率は、2020年度 68.9%から2021年度 73.5%に増加した。参加率が増加したことで、例年にも増して社員同士が刺激しあい、楽しみながら取り組むことができた。運動の習慣化も図れ、運動習慣率が前年度より1.3ポイント上昇した。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員間のコミュニケーションの促進**
	課題内容	**新型コロナウイルス感染症の影響を受け、在宅勤務を主とする新しい働き方へのシフトが加速している。非対面が増える新しい働き方においても社員間のコミュニケーションを向上させ、組織の活性化を継続できるかが課題。**
	施策実施結果	**新型コロナウイルス感染症の感染拡大状況を注視しつつ、段階的に出社率の制限を緩和し、対面型のコミュニケーション機会を創出。また、デスクやチェア、香り等にこだわった仕事のできるラウンジスペースを新設。**
	効果検証結果	**従業員意識調査の結果において、全７５設問における昨年度からの改善度上位５つのうち２つが社員間コミュニケーションに関する設問。２位に「当社では、組織の壁を越えて、アイデアやリソースの共有が効果的に行われている」（昨年度から4ポイント改善）、４位に「当社では、部署間でのコミュニケーションは良好である」（昨年度から3ポイント改善）。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 001723

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本電技株式会社

英文名：

■加入保険者：管工業健康保険組合

上場

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

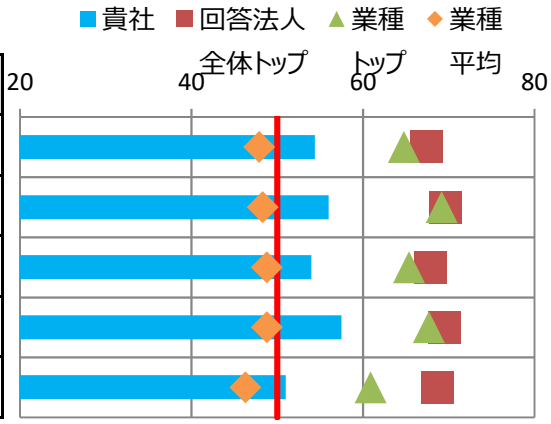
■総合順位： **1101～1150位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **54.4** ↓0.3 （前回偏差値 54.7 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	54.4	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	56.0	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	54.0	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	57.5	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	51.0	68.7	60.9	46.3

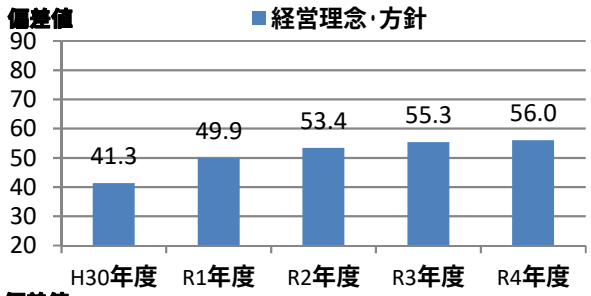


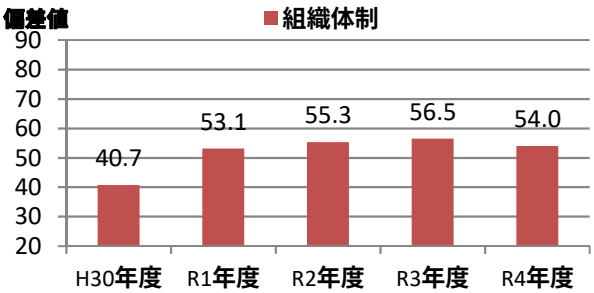
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

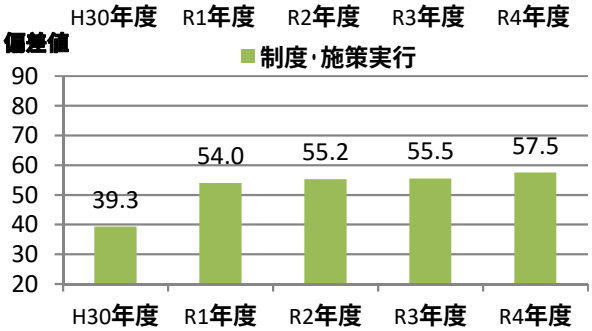
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

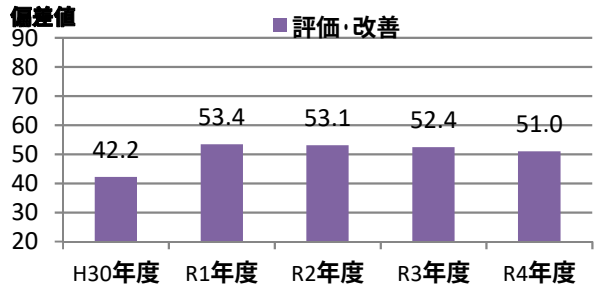
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1401～1450位	1051～1100位	951～1000位	951～1000位	1101～1150位
総合評価	40.8	52.4(↑11.6)	54.1(↑1.7)	54.7(↑0.6)	54.4(↓0.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



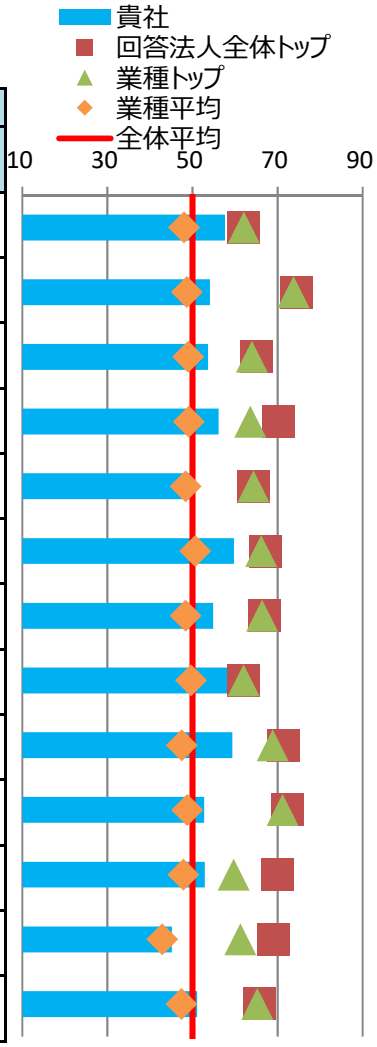






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	57.7	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	54.1	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.7	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	56.2	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	50.1	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	59.8	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	54.9	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	62.0	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	59.4	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	52.8	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	52.9	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	45.2	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	51.1	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 建設現場の工事進捗状況やお客様の急な要請への対応により、残業・休日出勤・深夜勤務等で生活が不規則となったりメンタル面でストレス負荷が増える等、体調を崩す要因がある中で、各従業員が常に心身ともに健康で高いモチベーションで働くことができる状態とすること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	従業員が心身ともに健康で高いモチベーションで働くことを期待している。具体的指標としては、「生活習慣病対策としてのＢＭＩ値要注意者割合」「喫煙率」、「メンタルヘルス不調新規発生者数」、「残業時間数」の対前年度比減、「エンゲージメント偏差値」の対前年度比増を目指す。

※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

媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.nihondengi.co.jp/company/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**14**	回	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**32**	回	**13**	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**76.0**	%

■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	「ラインワークス」を社内コミュニケーションツールとして導入している。

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

■食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート
取組内容	健康アプリ「カロママプラス」による食事情報およびカロリー記録機能の提供

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**82.7**	%

■運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施
取組内容	健康アプリ「カロママプラス」による歩数自動測定による記録

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**82.7**	%

■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	**97.6**	%
管理職限定	○	全管理職の	**76.2**	%
限定しない		全従業員の		%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.0	48.6	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	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.8	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.2	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.2	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.4	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.2	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.8	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.9	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	53.9	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	職場のストレスによるメンタル不調者が毎年発生し3ヵ月以上の長期休職や退職に至るケースもある。対策としてラインケアによる早期発見、本社人事部門・産業医・健康保険組合医師等との連携による的確な対応、職場環境改善が必要である。【メンタル不調新規発生者数：2019年度5名、2020年度4名、2021年度9名（うち3ヵ月以上休職：2019年度0名、2020年度3名、2021年度2名）】
	施策実施結果	ラインケア対応のルール化と実践、ラインケア研修による管理者の対応スキル向上、ラインケア・ストレスチェック・自己申告書等の複数手段による早期発見と的確な対応、職場環境改善を実施した。
	効果検証結果	2021年度メンタル不調の新規発生者数は前年度比5名増、3か月以上の長期休職者数は前年度比1名減となった。重症化回避のためのラインケアによる早期発見と本社人事部門との連携強化、中途採用者の職場不適応複数発生等により新規発生者数は増加したが、本社人事部門・産業医・健保組合医師等と連携した対応等により長期休職者数は微減した。若手社員の不調が増加傾向にあり指導やフォローを継続実施する。
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	工事進捗状況等により残業が多くなり不規則な生活やストレス蓄積で心身の健康やモチベーション維持の面で課題がある。残業時間数は減少傾向にあるが更なる削減が必要である。【年平均残業時間数（管理者含む）：2019年度386時間、2020年度321時間、2021年度337時間】【年間残業720時間超者（長時間労働者）の割合：2019年度7.6%、2020年度2.0%、2021年度2.1%】
	施策実施結果	残業削減の意識喚起、毎月各店管理者会議のモニタリング、ノー残業デー、テレワークや直行直帰推進、業務効率化等により、長時間労働を含む残業の削減、休日・休暇取得促進等のワークライフバランス向上に取組んだ。
	効果検証結果	(b)欄に記載のとおり、2021年度の年間平均残業時間や長時間労働者の割合は2019年度の水準より大幅に減少しているが、2020年度比では微増となった。残業削減意識の浸透、ノー残業デー実施、テレワーク・直行直帰の推進、業務効率化等の効果が出ているが、更なる削減への取組を継続する。

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 001775

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：富士古河Ｅ＆Ｃ株式会社

英文名： Fuji Furukawa Engineering & Construction Co. Ltd.

上場

■加入保険者：富士電機健康保険組合

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

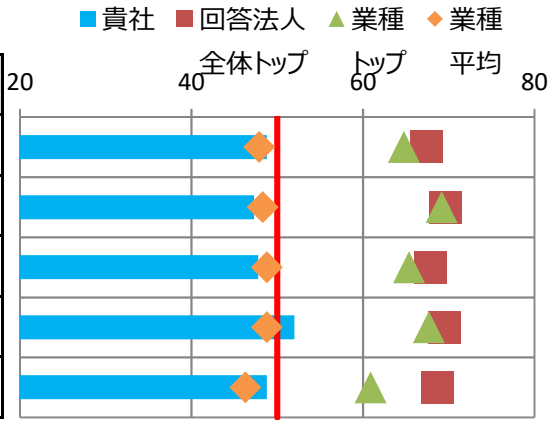
■総合順位： **1801～1850位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **48.8** （前回偏差値 - ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	48.8	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	47.3	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	47.8	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	52.0	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	48.8	68.7	60.9	46.3

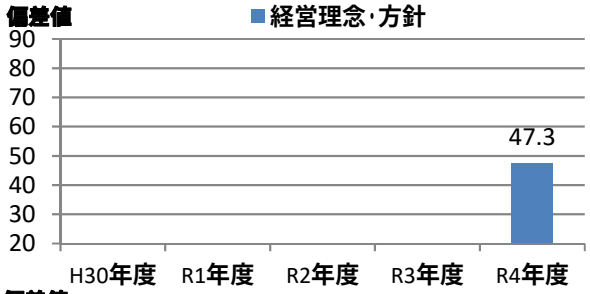


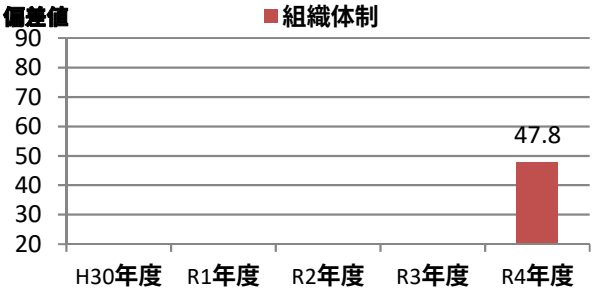
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

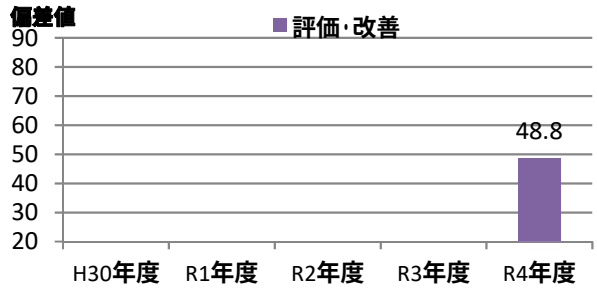
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	1801～1850位
総合評価	-	-	-	-	48.8(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。

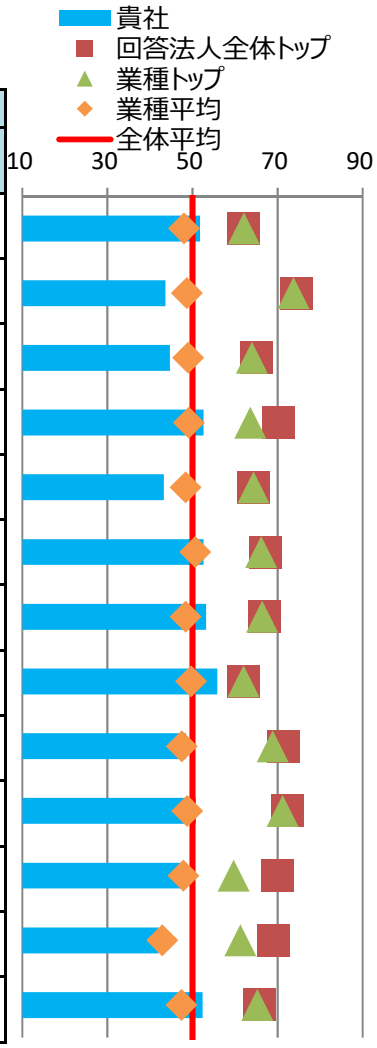






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	51.8	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	43.7	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	44.7	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	52.6	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	43.3	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	52.6	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	53.2	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	55.9	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	48.5	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	50.8	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	48.6	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	42.0	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	52.4	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**従業員のパフォーマンス向上** **全ての従業員が、健康でいきいきと働くことができるよう、一人ひとりの健康維持・増進を支援するべく、重点課題としている「生活習慣病の予防と改善」に取り組む。**
健康経営の実施により期待する効果	**重度の生活習慣病該当者に対する受診勧奨、その予備軍への保健指導の強化、不適切な生活習慣者への健康指導を実施するとともに、「健康増進活動」にて報奨金を設けた全社取組と個人の健康増進活動を自ら進めていくことで、全社ですべての従業員が心身の健康を意識した生活を実践し、仕事と家庭のパフォーマンスを向上をさせる。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**20.4**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**92.4**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備
取組内容	2021年度・2022年度かけて本社全フロア・支社のリニューアルを行いフリーアドレスを実施

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

■食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート
取組内容	アプリに登録し個人の健診結果に応じた食生活改善に向けた情報より、ヘルスリテラシーの向上を図っている

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

■運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施
取組内容	歩数計の配布やアプリに登録し歩数管理をすることでヘルスリテラシーの向上を図っている

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

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

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

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.1	48.6	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	55.8	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.8	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.9	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.6	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.7	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.9	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.7	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.4	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	46.1	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	**毎年、血圧や血糖などの生活習慣病に関する検査数値が治療域にあるにも関わらず、治療していない社員が一定数存在する。それにより数名が重症化に至り従前の業務の継続が出来なくなってきている。産業保健スタッフより受診勧奨を行うも最終的には本人任せになっていた。会社として貴重な人材を失うリスクや安全配慮義務違反なども生じることから、積極的な介入が必要である。**
	施策実施結果	**高血圧、糖尿病ハイリスク者が自身の数値のレベル感を把握するように「就業制限基準値」を安全衛生委員会で周知。ハイリスク者には受診勧奨を上司・人事部門を同席の上産業医面談を行い受診につながっている。**
	効果検証結果	**健康診断結果の数値改善等は確認できていない。しかし、受診有無や通院治療継続の確認は今後も必要ではあり重症化予防につながっていくと考える。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の喫煙率低下**
	課題内容	**喫煙者率が、全国平均に比較し10%以上高い。**
	施策実施結果	**健康増進活動にて、喫煙者が禁煙を成功した場合に報奨金支給制度あり喫煙者に対し。また、非喫煙者に対しても報奨金支給することで新たな喫煙者を生まない。 禁煙タイムを設け節煙を促している。**
	効果検証結果	**2021年度の喫煙者率　36.5%。対前年で▲0.7%減少、2019年とでは▲2.5%減少。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 001780

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ヤマウラ

英文名：YAMAURA CORPORATION

上場

■加入保険者：全国健康保険協会長野支部

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

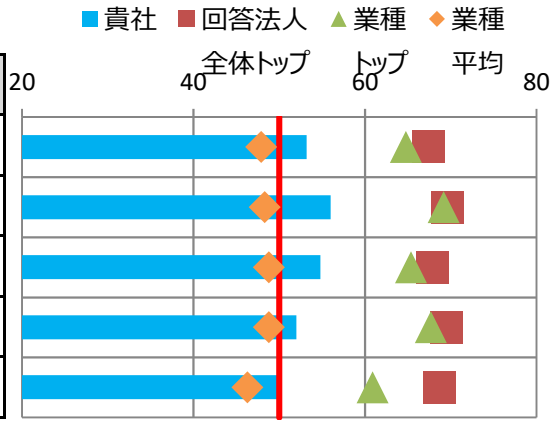
■総合順位： **1251～1300位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **53.2** ↓1.4 （前回偏差値 54.6 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	53.2	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	56.0	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	54.8	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	52.0	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	50.1	68.7	60.9	46.3



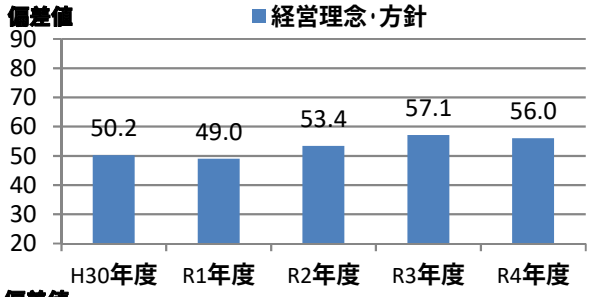
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

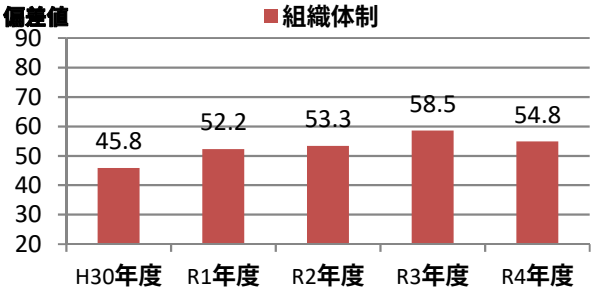
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

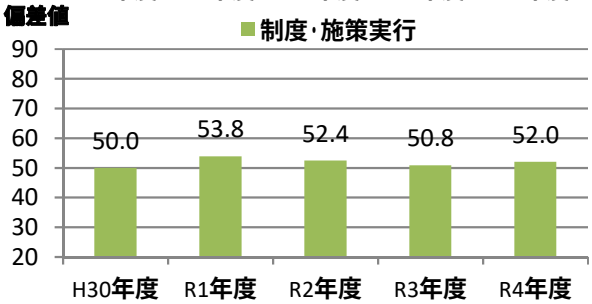
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

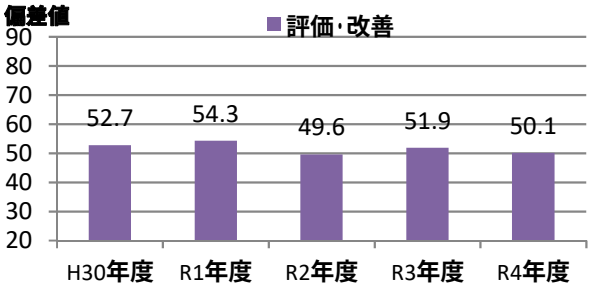
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1001～1050位	1101～1150位	1151～1200位	1001～1050位	1251～1300位
総合評価	49.8	52.2(↑2.4)	52.0(↓0.2)	54.6(↑2.6)	53.2(↓1.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



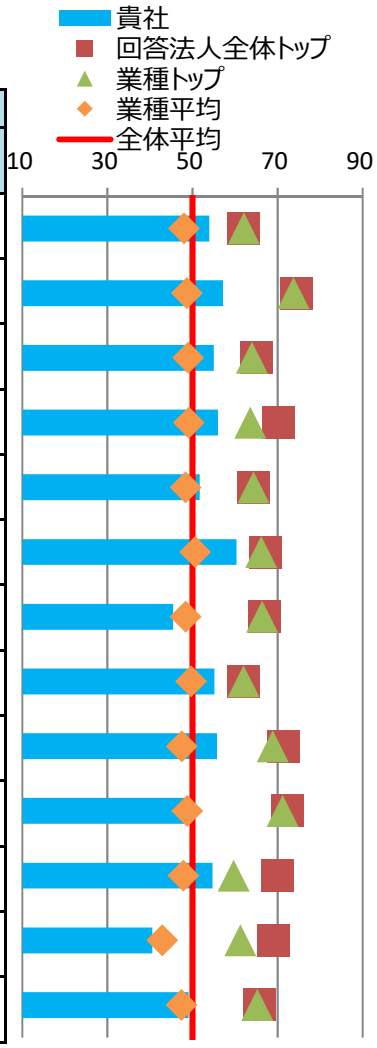






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	54.0	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	57.2	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	55.0	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	56.0	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	51.7	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	60.4	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	45.5	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	55.2	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	55.8	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	48.0	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	54.7	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	40.6	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	49.1	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**人材定着や採用力向上** **持続的に会社が成長していくために、人材が定着し、継続安定して採用ができていかなくてはならない。会社自体のイメージを良くしていくことも一つの採用力にもなるし、快適な職場環境の整備と健康経営が社員の定着にも大きく影響する。**
健康経営の実施により期待する効果	**定年まで社員が継続して働くことを奨励する人事制度を構築しており、老後の安心した生活までを仕組み化している。それは人材が会社の一番の財産であるということであり、その人材の育成・定着には必須のことであり、定年まで活躍していくためには、健康が基本中の基本と捉えている。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://yamaura.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。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**5**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**48**	回	**48**	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

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

■コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	新入社員の家族を招待して職場見学と昼食会をしている。また、その日は全社員参加の親睦会を開催している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**82.0**	%

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	スマートミールという制度の認証を得て、管理栄養士監修のバランスのよい食事を食堂で提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**29.9**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	BMI30以上の社員4人をジムで個別プログラムを組んで減量へ挑戦。成果があって他の社員へも展開予定。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**1.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

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

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

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.4	48.6	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	54.8	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘル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	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.7	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.6	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.2	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.5	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.8	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.1	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	57.9	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	**昨年、30歳の男性社員が脳卒中で入院し幸い後遺症も殆どなく済んだが、定期健診では医師からの精密検査等の指示が出ていなかったこともあり、管理重点社員と認識していなかった。太っており血圧も高めであったのは確かである。年齢にかかわらず、生活習慣病予備軍への生活改善指導を強化して、個別にフォローしていくことが必要である。**
	施策実施結果	**強化策として、BMI30以上の社員に対してジムへ通ってもらい、減量をしていくこと、運動をすること、食事に気をつけることを意識付けるきっかけづくりを行ったところ、対象の4名全員で効果が現れた。**
	効果検証結果	**ジムスタッフの保健師、管理栄養士、運動指導士による個別プログラムを組んでもらい、それぞれの専門の立場から3ヶ月の指導をしてもらった。ジムとしても初の試みであり、一緒に作っていったものである。その結果、食事の見直し、ジムでの運動、日常での運動等を自主的に行うようになって、3ヶ月で7キロ減の人、金ニンク料の増加で対処の良くなった人等の結果につながった。**
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	**建設業への適用猶予となっている時間外労働の上限規制が2024年3月末と迫ってきている中で、その前に余裕を持って達成できる体制を作っておかなくてはならない。発注者からの要求も変えなくては自社単独では難しい面もあるため、まだ課題は多い。**
	施策実施結果	**毎週の経営執行会議にて全社員個別の時間外の状況報告と指示がされており、都度改善を行っている。どうしても工期等の関係もあるが、概ね上限規制内になってきているものの、一部恒常的にオーバーのところもある。**
	効果検証結果	**事務のワークシェア、DXの推進等には積極的に行っており、フロントローディングで手戻り、手直し等が起きない仕組みづくりをしている。また、社内パトロールも毎月実施して、即改善を行っている。ただし、業績も拡大する中で技術者の人員不足があり、採用も積極的に行ってきている。柔軟な働き方ができる制度の導入も随時実施していることもあり、一旦4年前の半分まで時間外が減ったが、ここで減少が止まっている忙しさがある。**

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 001802

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社大林組

英文名：OBAYASHI CORPORATION

上場

■加入保険者：全国土木建築国民健康保険組合

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

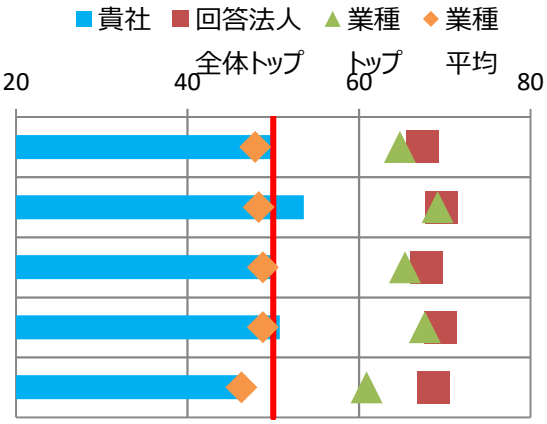
■総合順位： **1601～1650位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **50.3** ↑4.8 （前回偏差値 45.5 ）

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

②評価の内訳

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	-	50.3	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	53.6	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	50.2	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	50.8	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	46.8	68.7	60.9	46.3



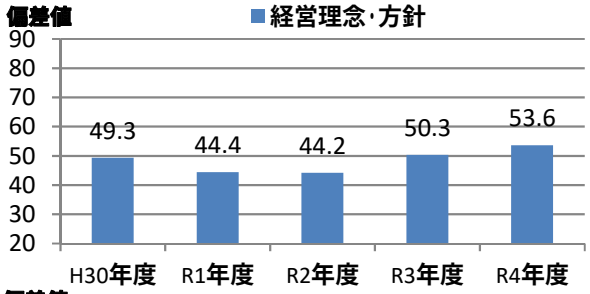
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

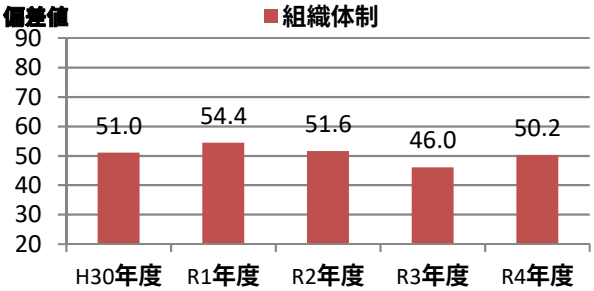
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

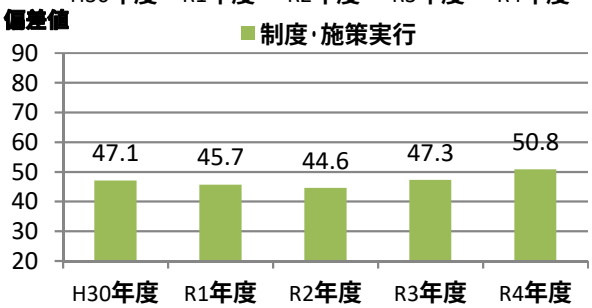
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

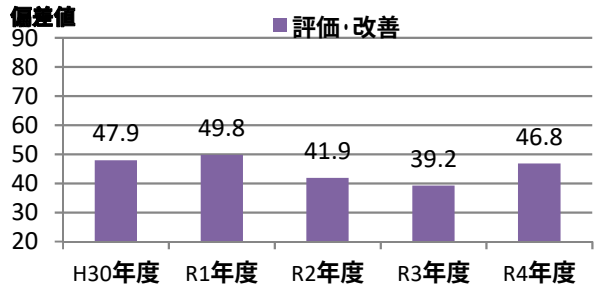
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1051～1100位	1401～1450位	1751～1800位	2001～2050位	1601～1650位
総合評価	48.7	48.3(↓0.4)	45.1(↓3.2)	45.5(↑0.4)	50.3(↑4.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



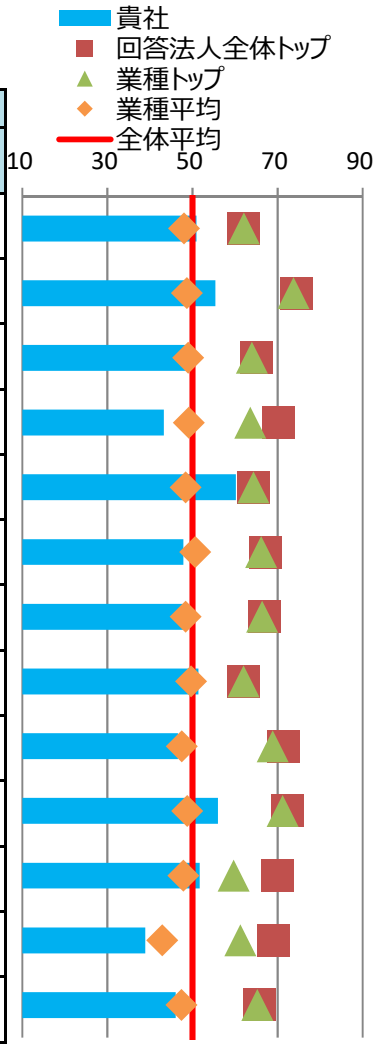






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	51.0	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	55.4	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	48.6	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	43.3	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	60.2	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	47.9	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	48.5	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	51.4	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	46.6	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	56.0	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	51.7	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	38.9	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	46.1	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**中長期的な企業価値向上** **「企業の持続的成長」に向けて「人的資本の充実」を図るため、「役職員とその家族の健康保持・増進」に経営課題として取り組む。**
健康経営の実施により期待する効果	**従業員一人ひとりが高いモチベーションをもって、自身の能力を最大限に発揮し、自発的な企業業績への貢献意識を高める。**

※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

媒体の種別	**自社サイトのESGについての独立したページ**
URL	https://www.obayashi.co.jp/sustainability/employee.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

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

■コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備
取組内容	本社オフィス部門について、フリーアドレスとしている。

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

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	社食メニューにカロリー表示し、栄養のバランスがとれ野菜が多く摂取できる健康に配慮したメニューを用意。

(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	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助
取組内容	職場外のスポーツクラブ等との提携・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		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.0	48.6	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	51.2	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.2	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.8	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.8	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.4	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	35.8	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.7	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.0	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	55.2	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	**長時間労働や現場における週休1日などの問題を抱えている。繁忙状況に加え非効率、手戻りが多いなどの問題があり、ワークフローの改善、業務効率化が必要である。**
	施策実施結果	**2021年度は改正労働基準法上限規制をKPIと定め、各部門による業務改善施策と職員一人ひとりの自発的・自主的な労働時間縮減の取り組みにより労働時間の是正を行った。**
	効果検証結果	**KPI達成率は2021年度末時点で前年度実績比5.5pt上昇した。適正な労働時間の管理、デジタルツール（Teams、Box等）の導入による業務効率化、ワークフローの見直しなどを行っている。**
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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	－
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 001803

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：清水建設株式会社

英文名：SHIMZ CORPORATION

上場

■加入保険者：全国土木建築国民健康保険組合

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

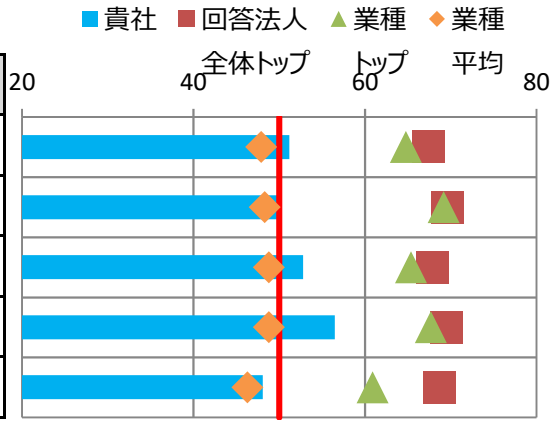
■総合順位： **1501～1550位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **51.2** ↓3.3 （前回偏差値 54.5 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	51.2	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	49.8	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	52.8	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	56.5	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	48.1	68.7	60.9	46.3



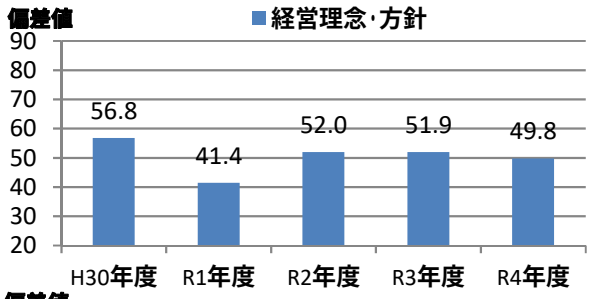
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

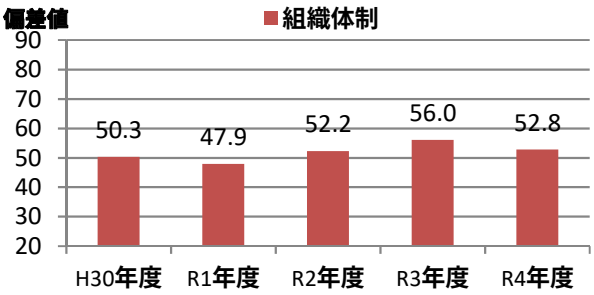
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

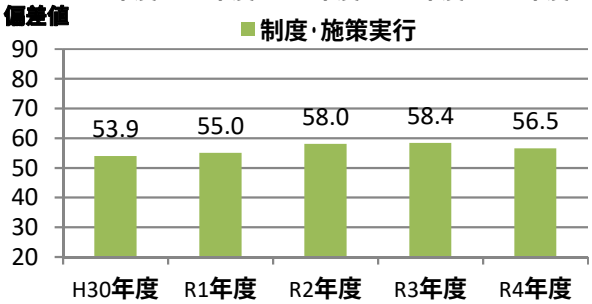
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

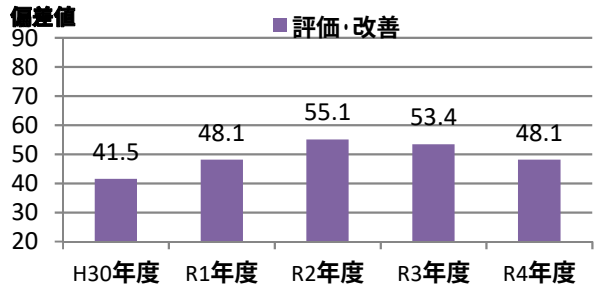
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	851～900位	1451～1500位	951～1000位	1001～1050位	1501～1550位
総合評価	51.6	47.4(↓4.2)	54.2(↑6.8)	54.5(↑0.3)	51.2(↓3.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



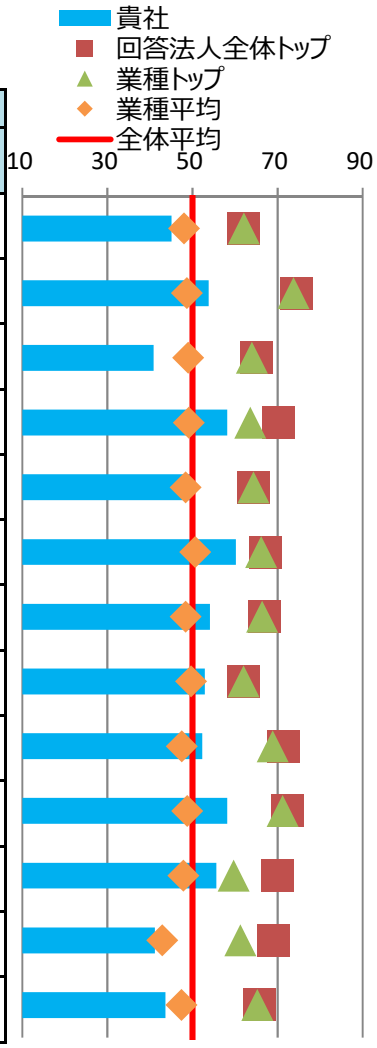






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**45.1**	**62.1**	**62.1**	**48.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**53.8**	**74.4**	**73.8**	**48.7**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**40.9**	**65.1**	**64.0**	**49.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**58.2**	**70.3**	**63.6**	**49.2**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**49.6**	**64.4**	**64.4**	**48.4**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**60.2**	**67.3**	**66.2**	**50.7**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**54.1**	**67.0**	**66.4**	**48.4**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**52.9**	**62.0**	**62.0**	**49.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**52.3**	**71.4**	**68.9**	**47.5**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**58.2**	**72.4**	**71.2**	**48.8**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**55.6**	**69.9**	**59.7**	**47.9**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**41.2**	**69.2**	**61.3**	**42.9**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**43.7**	**65.7**	**65.3**	**47.4**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**従業員のパフォーマンス向上** **従業員が健康でいきいきと活躍できる環境を整え、一人ひとりの働きがいと幸福度の向上を実現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	**中期経営計画における非財務 KPIの１項目として「働きがい指標」を設定し，「仕事のやりがい」，「心身の健康」，「職場の信頼関係」の３つ指標を掲げ，2023 年度までに各指標が 4.0 以上 となることを目指している。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**https://www.shimz.co.jp/company/csr/health/**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**10.5**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**97.7**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供
取組内容	社内の新着情報を社内SNS等を使って発信している。

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

■食生活改善

取組概要	その他
取組内容	カロリー・塩分・脂質等を表示したうえで健康に配慮した食事を提供し従業員の食生活改善に向けた意識を醸成

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**27.3**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**26.7**	%

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	朝礼時にラジオ体操を行っている

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**36.8**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

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

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

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.5	48.6	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	53.5	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.7	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.5	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.0	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.8	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.1	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.9	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.2	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	50.8	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	**メンタル不調者に対する未然防止対策が不十分であること。（根拠：メンタル不調者数は増加傾向）**
	施策実施結果	**パルスサーベイ結果に基づきメンタル不調懸念がある従業員に対し面談等フォローを実施した。**
	効果検証結果	**パルスサーベイ結果に基づき実施した面談をきっかけに、医療へ連携・休職した事例があり、早期にケアにつなげることができた。また、比較的懸念レベルが低い従業員に対し紹介した社外の相談窓口利用件数の増加したが、これも未然防止対策に寄与したといえる。**
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	**改正労働基準法の建設業への適用に向け，経年で労働時間の推移を確認しているが，長年の業界特性に起因し長時間労働が減らない。長時間労働による健康障害の予防が喫緊の課題である。**
	施策実施結果	**労働環境改善委員会を発足させ、現場マネジメントフォロー責任者による現場への巡回活動等を行った。**
	効果検証結果	**上記のパルスサーベイによる抽出とあわせ、きめ細やかな現場巡回により過重労働の防止や早期要フォロー者（フィジカル面・メンタル面・ハラスメント等）に対してより早期に着実に対応できるようになった。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 001805

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：飛島建設株式会社

英文名：TOBISHIMA CORPORATION

上場

■加入保険者：全国土木建築国民健康保険組合

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

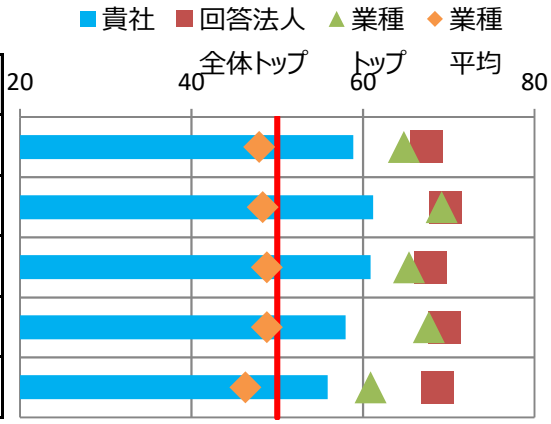
■総合順位： **651～700位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **58.9** ↑4.8 （前回偏差値 54.1 ）

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

②評価の内訳

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	-	58.9	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	61.2	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	60.9	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	58.0	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	55.9	68.7	60.9	46.3



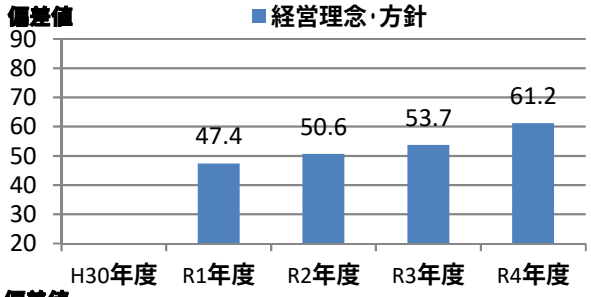
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

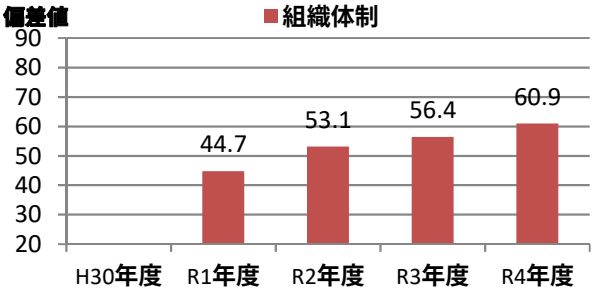
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

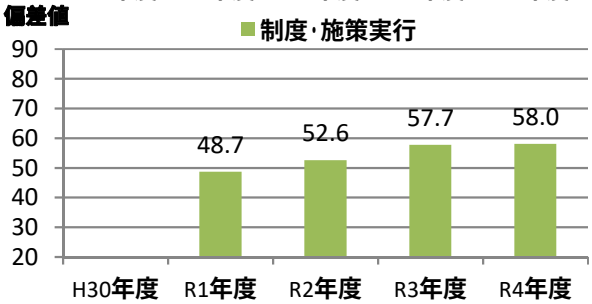
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

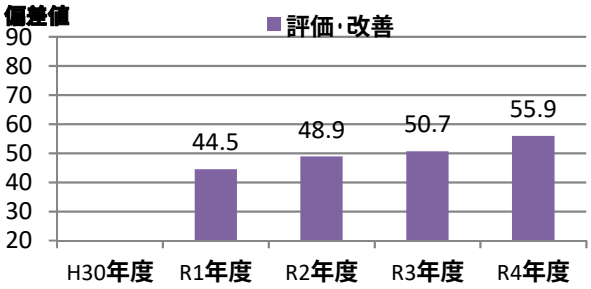
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1551～1600位	1251～1300位	1051～1100位	651～700位
総合評価	-	46.3(-)	51.0(↑4.7)	54.1(↑3.1)	58.9(↑4.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



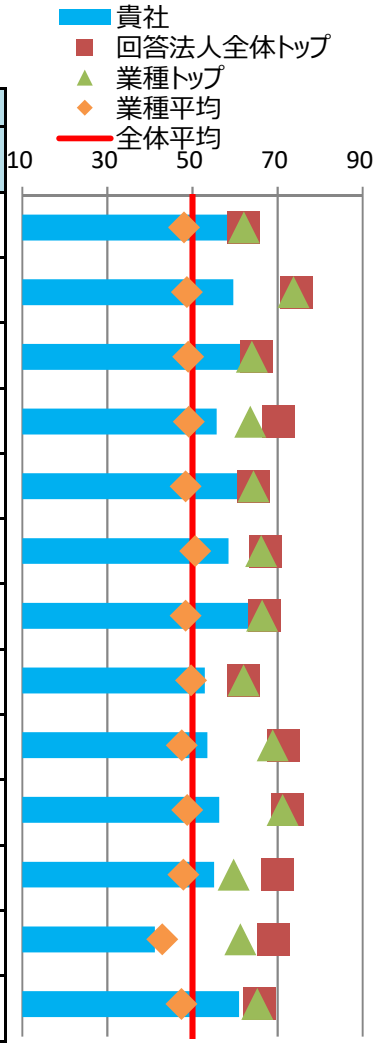






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	62.1	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	59.6	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	62.3	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	55.7	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.4	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.5	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	63.5	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	52.9	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	53.5	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	56.3	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	55.1	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	41.2	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	61.0	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**組織の活性化** **企業変革のスピードアップが求められるいま、労働生産性の向上は最も重要な経営課題である。従業員の心身の健康不良は個人のモチベーションや集中力の低下だけでなく、組織力の低下にもつながり、労働生産性に大きな悪影響を与える。従業員の健康を重要な経営資源と捉えることなくして、企業の未来はない。**
健康経営の実施により期待する効果	**健康経営による健康増進への取り組みは、従業員の疾病予防、心身のストレス軽減につながるほか、健康経営施策として実施する行事には社内コミュニケーション活性化の効果創出も期待でき、仕事に対するモチベーションアップ、労働生産性の向上に与える効果は大きい。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.tobishima.co.jp/company/health_management.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**13**	回	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**20**	回	**4**	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

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

■コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与
取組内容	従業員同士が感謝・賞賛・励ましのメッセージを送り合い見えない貢献を見える化するWebサービスを導入。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**64.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**54.0**	%

■食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート
取組内容	従業員に支給しているスマートフォンに栄養バランス・カロリー計算アプリを導入

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

■運動習慣定着

取組概要	官公庁・自治体等の職域の健康増進プロジェクトへ参加
取組内容	運動習慣定着のため健保主催「歩活」(チーム・個人で一定期間の歩数を競う)に参加、社内独自表彰実施

(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	**88.0**	%

■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	**84.1**	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.5	48.6	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	55.5	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.0	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.6	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.9	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.7	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.3	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.7	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	42.4	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防**
	課題内容	**健診機会の増加とより広範囲かつ詳細な検査による病気の早期発見を目的として、全ての従業員に定期健康診断を受診させたうえで、更に年１回の人間ドック受診を促進してきたが、定期健診等を受診させること自体が目的ではなく、健診結果に基づき適切な対応を講じなければ意味がないと認識。会社に義務付けられた事後措置は当然のこととして、全ての有所見者にいかに再検査等の適切な対応をタイムリーにとらせるかが課題である。**
	施策実施結果	**定期健診や人間ドック結果に基づき就業時間内に再検査等を受診する場合、所要時間を就業時間認定し、それが一日以上に及ぶ場合は有給の特別休暇とした。また、健康管理DBを新設し、再検査等対応報告を義務付けた。**
	効果検証結果	**人間ドック受診について、2019年度より40歳以上従業員を対象に受診料の会社補助を開始、2021年度に対象者を30歳以上に広げ、2022年度からは受診日を特別休暇扱いにし、交通費や宿泊費を支給するなど促進を図ってきた結果、受診率は徐々に上がってきている。また、定期健診「有所見者」の再検査等対応の促進を図った結果、従来は対応報告者の割合が有所見者の30%程度だったが、2021年度は62%に向上した。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員間のコミュニケーションの促進**
	課題内容	**ストレスチェック集団分析で高ストレス組織に分類された組織が例外なく「職場の対人関係」でのストレスを抱えており、従業員の心身の健康のためには、社内コミュニケーションの活性化が不可欠であると認識している。コミュニケーション活性化の重要性を経営トップが発信し続けること、状況を具体的に把握し、それを踏まえた施策を講じていくこと、全ての従業員がコミュニケーション活性化を意識し、行動していくことが重要である。**
	施策実施結果	**個のコミュニケーション力向上を狙い「人間力研修」を実施するほか、コミュニケーション活性化を意図した行事を複数開催。高ストレス組織責任者にその結果をフィードバックし協議実施、改善意識と行動の向上を図る。**
	効果検証結果	**外部講師に依頼する「人間力研修」では新たな気付きを得たとする声が多く、各年代層における段階的な研修を計画的に進めていく予定。コミュニケーション活性化を意図した全社行事については毎回高い参加率を継続しているほか、高ストレス組織も改善に向けて前向きに取り組んでいる。現状、調査では「社内コミュニケーション」に満足している従業員の割合は55%であり、全ての従業員が満足できるように対応を継続していく。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 001808

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社長谷工コーポレーション

英文名：HASEKO Corporation

上場

■加入保険者：長谷工健康保険組合

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

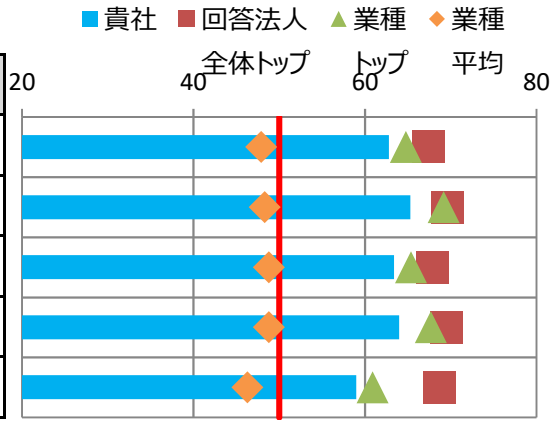
■総合順位： **151～200位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **62.8** ↑1.1 （前回偏差値 61.7 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.8	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	65.3	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	63.4	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	64.0	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	59.0	68.7	60.9	46.3

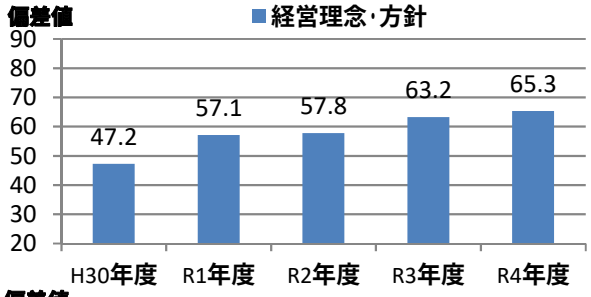


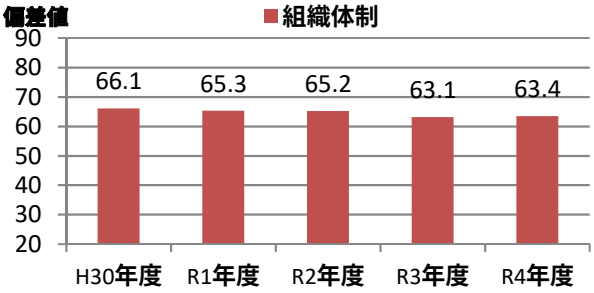
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

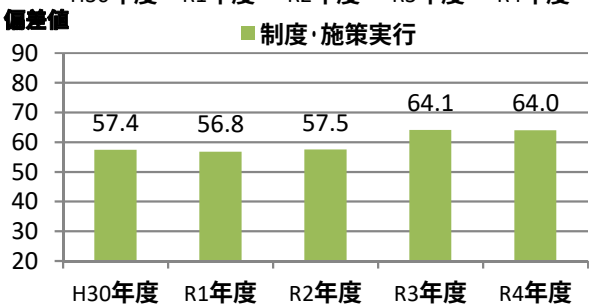
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

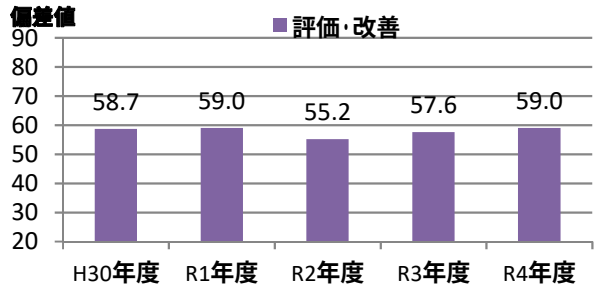
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	501～550位	401～450位	551～600位	201～250位	151～200位
総合評価	56.3	59.3(↑3.0)	58.4(↓0.9)	61.7(↑3.3)	62.8(↑1.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



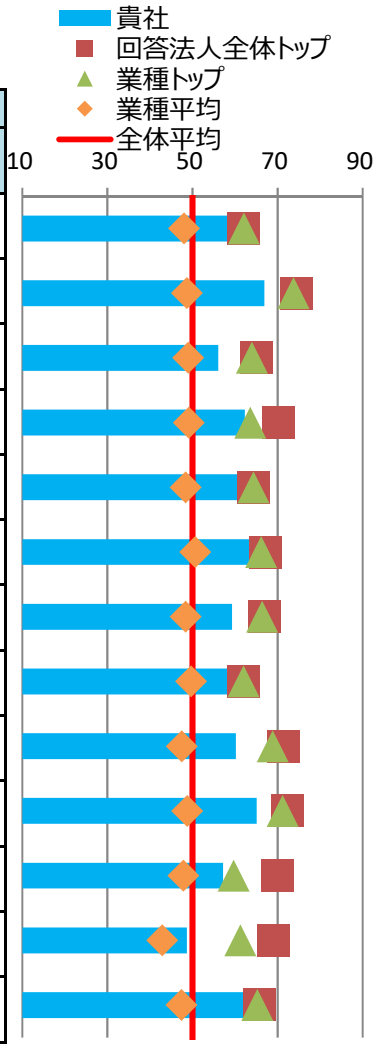






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	62.1	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	66.9	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	56.1	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.3	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.4	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	66.2	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	59.3	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	62.0	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	60.2	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	65.1	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	57.2	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	48.7	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	62.1	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**組織の活性化** **「健康企業の実現」"役職員の健康なくして成果なし"** **全ての社員が心身ともに健康であり続け、一人ひとりがより活力を持って働くことができるグループを目指す。**
健康経営の実施により期待する効果	**健康経営の実施により、従業員の①アブセンティーイズム低減、②プレゼンティーイズム改善、③ワークエンゲージメント向上・離職率改善、の３つの指標が改善し、一人ひとりがより活力を持って働くことができるグループとなることを期待している。尚、ワークエンゲージメント指標の一つとしている「仕事への興味関心」に”ある”と回答した従業員割合は約７割となっている。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**自社サイトのESGについての独立したページ**
URL	**https://www.haseko.co.jp/hc/csr/employee/occupational_safety.html#anc_2**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**13**	回	**3**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**15**	回	**2**	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**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	コミュニケーション活性化を目的に2022年度より「サンキューカード」の運用を開始し、表彰制度を創設。

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

■食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画
取組内容	オンライン料理教室を開催し食生活改善を啓発

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**0.5**	%

■運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施
取組内容	室内外の運動メニューをエクササイズ換算し合計ポイントを競う「レッツ エクサ！！チーム対抗戦」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	**53.6**	%

■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	**5.5**	%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.8	48.6	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	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘル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	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.1	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.0	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.7	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.9	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.1	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	53.7	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応**
	課題内容	**毎年実施しているストレスチェックの職場集団分析においてストレスが比較的高い部門があり、メンタルヘルス疾患者も一定数存在する。メンタルヘルス疾患発症防止の活動、および、発症してしまっても安心して職場に戻れる環境整備の充実が喫緊の課題である。**
	施策実施結果	**健康推進会議にて職場環境改善を重点課題として取り上げ、部門の実情を踏まえメンタルヘルス対策研修を実施するなどし、その結果「周囲からのサポート」度は0.3ポイント改善（2か年で0.7ポイント改善）。**
	効果検証結果	**一人ひとりがより活力を持って働くことのできる組織となるための指標である従業員の生産性（2021年度アブセンティーイズム損失：1.8日、対前年比0.1ポイント悪化）および人的損失（2020年度年間離職率：4.9%、対前年比0.8ポイント悪化、対一昨年比0.2ポイント改善）の更なる改善を目指していく。**
効果検証②	課題のテーマ	**労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保**
	課題内容	**建設業における長時間労働の改善、建設作業所の4週8閉所（週休2日）の実現を目指し、適性な労働時間を把握のうえ、業務改革や時間外労働の削減、休日休暇取得等を推進する必要がある。特に2020年度以降は新型コロナウイルスへの対応も相まって、WEB会議の浸透・展開、各種電子化、在宅勤務の環境整備を実施・推進する必要があった。**
	施策実施結果	**推進活動の柱である「MOSt（モス）活動」等において各種施策を実施したことにより、指標の一つである「年次有給休暇取得率」は71.6%で対前年比0.2ポイント改善。**
	効果検証結果	**労働時間の改善と、建設作業所4週8閉所実現に向け指定閉所日を設定することによって、組織および従業員の意識も変化している。健康関連の最終的な目標指標である従業員の生産性（プレゼンティーイズム）は77.3点、仕事や会社に対するポジティブな姿勢（ワークエンゲージメント）は70%近くを維持しており、全ての社員が心身ともに健康であり続け、一人ひとりがより一層の活力を持てるグループを目指す。**

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 001812

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：鹿島建設株式会社

英文名：KAJIMA CORPORATION

■加入保険者：全国土木建築国民健康保険組合

上場

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

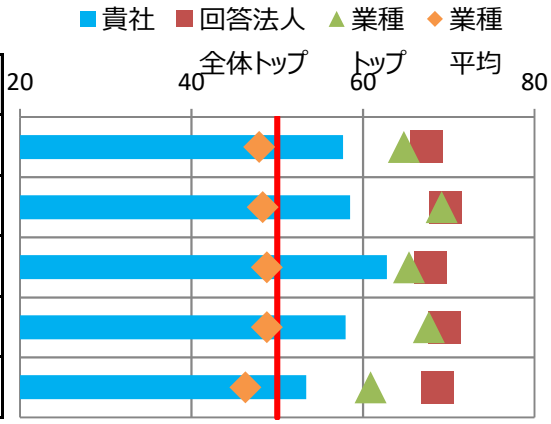
■総合順位： **751～800位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **57.7** ↑2.9 （前回偏差値 54.8 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	57.7	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	58.5	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	62.8	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	58.0	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	53.4	68.7	60.9	46.3



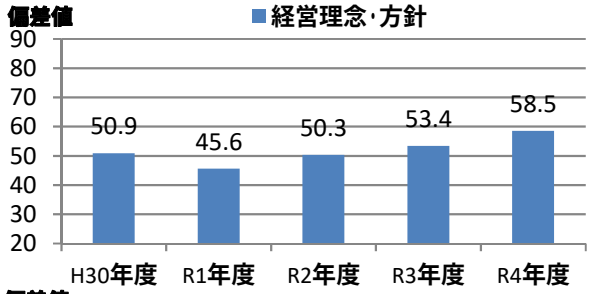
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

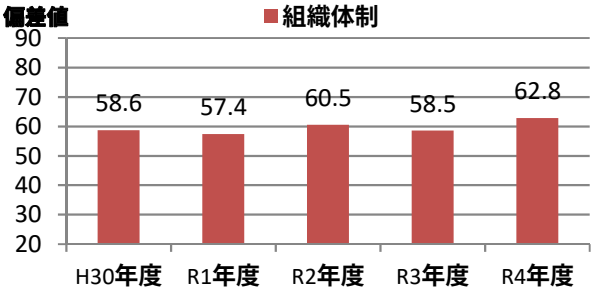
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

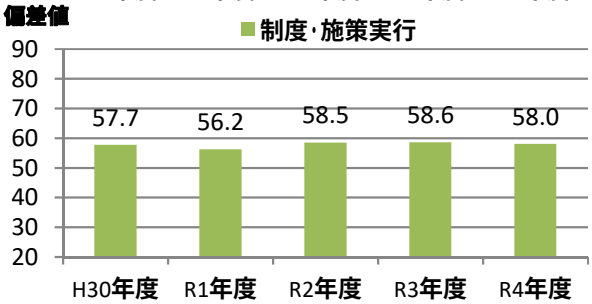
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

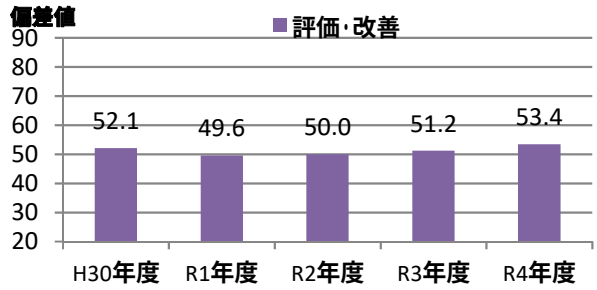
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	601～650位	1151～1200位	1001～1050位	951～1000位	751～800位
総合評価	54.7	51.3(↓3.4)	53.9(↑2.6)	54.8(↑0.9)	57.7(↑2.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



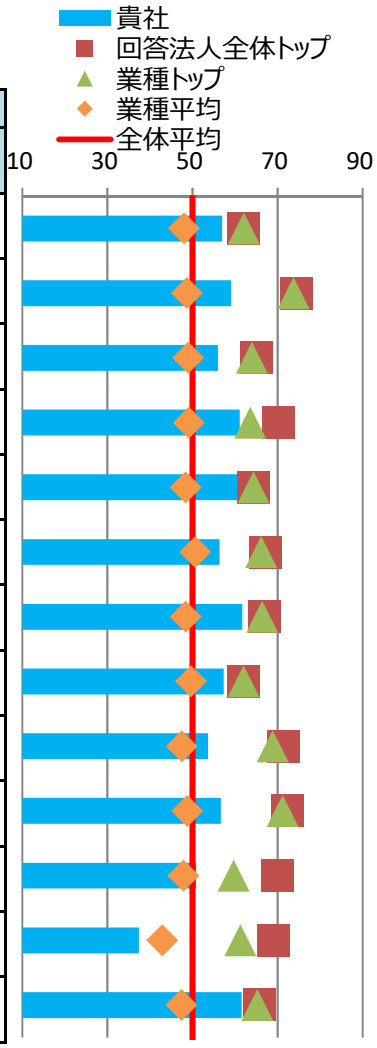






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	57.0	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	59.1	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	56.0	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.1	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.4	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	56.4	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	61.7	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	57.4	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	53.7	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	56.7	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	50.9	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	37.4	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	61.6	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**従業員のパフォーマンス向上** **「心身の健康の保持増進による生産性の維持向上」が最大の課題である。働き方改革が進み、2024年度には時間外労働時間の上限規制適用猶予期間が終了することもあり、健康経営により、①労働生産性の向上、②心身の不調による退職・長期休職・欠勤の低減、③安全で働きやすい職場環境づくり、④社員とその家族の幸福度の向上を実現し、企業全体の生産性を維持・向上させたい。**
健康経営の実施により期待する効果	**健康経営の諸施策を積極的に推し進めることにより、①プレゼンティーイズム対策の推進、②アブセンティーズム対策の推進、③フィジカル面が起因となる退職・長期休職・欠勤の低減、④メンタル面が起因となる退職・長期休職・欠勤の低減、⑤ワークエンゲージメントの向上が期待できる。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.kajima.co.jp/sustainability/society/health/index-j.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**8**	回	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**39**	回	**7**	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

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

■コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ
取組内容	全国各地における各種ボランティア活動・各種イベント・祭礼等への団体参加

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

■食生活改善

取組概要	その他
取組内容	コロナ禍での運動不足や食生活の乱れによる体重増加への対策動画、緑黄色野菜の接種を促進する動画を配信。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**15.9**	%

■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	各職場において「朝のラジオ体操」を実施。全国の工事事務所において「けんせつ体幹体操」を導入。

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

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

	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	**1.4**	%
限定しない	○	全従業員の	**1.0**	%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.0	48.6	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	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.1	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.2	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.6	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.2	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	34.5	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	51.2	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	**生活習慣病有所見率が全体の約60%と高い値で推移する一方、二次検査の受診率は約40%と低い状況にある。保健指導を含めた二次検査の強化により、早い段階での生活習慣の見直しと必要に応じた精査及び治療により重症化を予防する必要がある。血圧、血糖の高リスク者の中には、定期的な検査や治療を自己中断し次の健康診断で悪化していることも少なくない。**
	施策実施結果	**受診勧奨を強化し保健指導を徹底。高リスク者は健康管理センター専門医への受診で、必要に応じて検査及び治療を継続。他医療機関受診者は受診報告をしシステムでの管理をすることで未受診や自己中断者の把握をする。**
	効果検証結果	**有所見者には二次検査の案内をし、受診時には保健指導を徹底し生活習慣の見直しを図った。システム管理より、頻回な受診勧奨に応じない高リスク者数名に対しては、産業医から上長に受診ができるように業務調整の依頼をし受診へ繋げた。前年度と比較して有所見率は0.3%減少したが、二次検査受診率はコロナの影響もあり伸びなかった。糖尿病リスト管理により、自己中断者は早い段階で対応することができた。**
効果検証②	課題のテーマ	**メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応**
	課題内容	**メンタルヘルス疾患による休業者数が2019年度87名、2020年度82名、2021年度112名となり、ここにきて増加傾向にあることから、次の①～③の施策を展開する。①全従業員向けのハラスメント防止に関するe-ラーニングの実施。②本社部署における職場のハラスメント防止又はメンタルヘルスに関する教育・研修の実施。③各支店の現業グループ長向けのメンタル不調者への実践的な対応方法習得のための研修の実施。**
	施策実施結果	**上記①～③の施策の実施状況は次のとおり。①受講率100%。②計4回実施。③6回実施。**
	効果検証結果	**2021年度になってメンタルヘルス疾患により長期休業した社員が、2020年度に比べて36.6%増加したことから、原因の究明と施策の見直しを至急行う必要がある。**

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	－
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 001813

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社不動テトラ

英文名：FudoTetra Corporation

■加入保険者：不動テトラ健康保険組合

上場

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

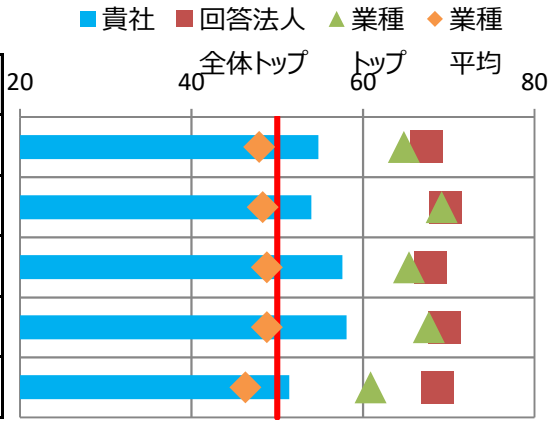
■総合順位： **1051～1100位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **54.8** ↑2.8 （前回偏差値 52.0 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	54.8	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	54.0	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	57.6	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	58.1	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	51.4	68.7	60.9	46.3



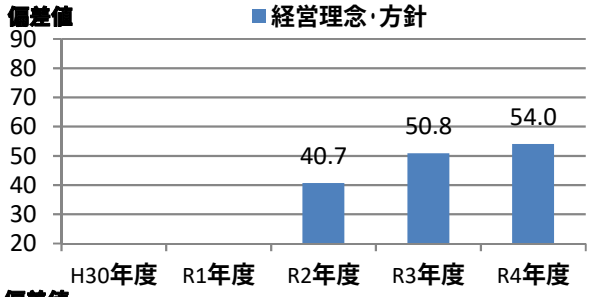
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

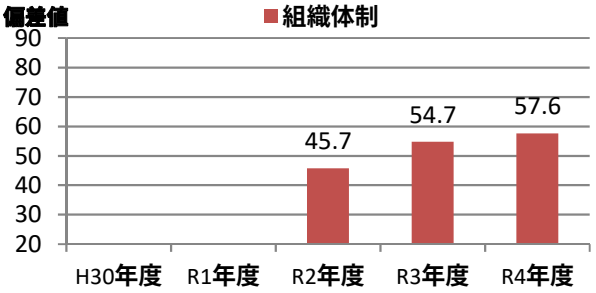
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

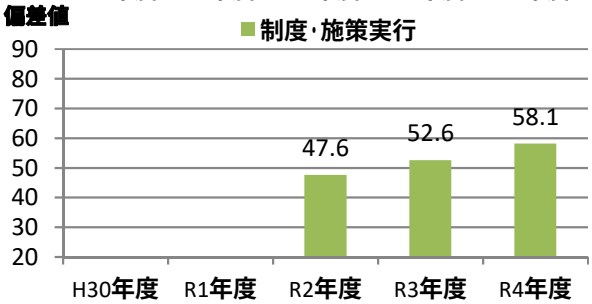
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

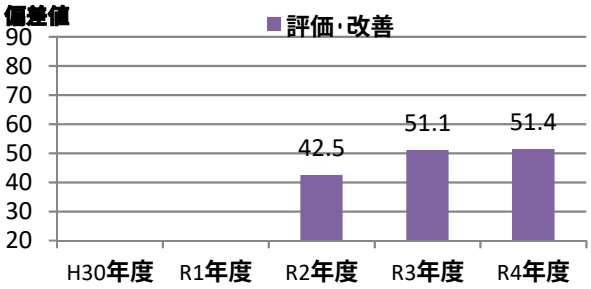
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1851～1900位	1301～1350位	1051～1100位
総合評価	-	-	43.6(-)	52.0(↑8.4)	54.8(↑2.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



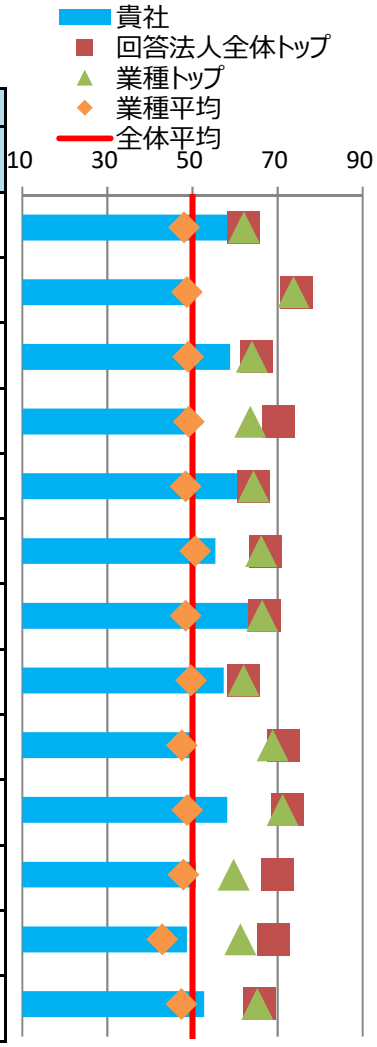






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	58.4	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.9	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.9	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	50.6	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.4	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	55.4	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	64.5	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	57.4	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	49.5	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	58.2	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	50.8	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	48.7	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	52.8	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**人材定着や採用力向上** **新卒、中途採用ともに難易度高い。従業員が心身共に健康で長く働き続きけたいと感じる働きがいのある会社を目指している。** **ダイバーシティ推進による多様性、女性活躍行動計画のもと、更なる女性の活躍を期待しており、男性社員とあわせて女性社員の健康管理促進が必要。**
健康経営の実施により期待する効果	**社員の健康増進は持続的な成長を目指すうえで、企業経営においても最重要事項の一つであるとの考えのもと、従業員に健康で長く働いてもらうことは、企業の成長戦略、ESG経営にもつながると考えている。** **多様な人材の定着・活躍、エンゲージメントの向上。えるぼし認定の維持更新。** **採用におけるブランディング向上。**

※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

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.fudotetra.co.jp/esg/health-management/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**40.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**80.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供
取組内容	Google Work Space、チャットなどのコミュニケーション促進ツールを提供している。

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

■食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート
取組内容	AI健康アプリ「カロママプラス」を展開、食事・運動・睡眠についてサポート

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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、職場にてラジオ体操を実施

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

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

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

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.6	48.6	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	56.6	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.9	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.7	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.5	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	64.7	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.5	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.2	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.9	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	44.3	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防**
	課題内容	**従業員の高齢化が進んでおり、精密検査、二次検診受診率を上げることで疾病疾患の早期発見、早期治療へつなげ、アブセンティーズムの抑制、重症化予防を行うことが必要である。 新型コロナ感染拡大の影響を受け、2020年～2022年は二次検診受診率が思うように上がっておらず、まずは二次検診の受診率を上げることが課題である。**
	施策実施結果	**二次検診受診の意義と重要性を全社で共有し、定期健診受診後、二次検診受診対象者へ医務室よりメールで連絡、未受診者への人事部門からの受診勧奨、上長への受診配慮依頼、以上を段階的に実施、受診率が向上した。**
	効果検証結果	**2020年度二次検診受診率67.5%とコロナ禍の影響により下がったが、上記の施策を実施したことにより、2021年71.4%へと回復した。2022年度は安全衛生目標にも二次検診受診率85%以上をあげ、継続的に受診の勧奨を行っている。 結果として従業員の疾病の早期発見と早期治療につながり、休業するような重症化への防止につながっている。**
効果検証②	課題のテーマ	**メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応**
	課題内容	**コロナ禍による感染への不安、繁忙期での現場業務、また社内新基幹システム導入による社員の業務増によるストレスなど従業員の状況を把握するために、ストレスチェック受検率の向上が課題である。**
	施策実施結果	**全社員への告知案内を事前、開始時、中間時、終了時の4回行い、未受検者へのメールでの受検勧奨を継続的に行い、受検率向上を目指した。**
	効果検証結果	**受検率2021年88.0%であり、さらなる向上を目指して、2022年度目標としてストレスチェック受検率90%以上としている。2022年10月現在、受検率94.9%となっている。 結果、高ストレス者の早期発見、専門産業医などへの面談勧奨へとつながっている。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 001815

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：鉄建建設株式会社

英文名：TEKKEN CORPORATION

上場

■加入保険者：全国土木建築国民健康保険組合

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

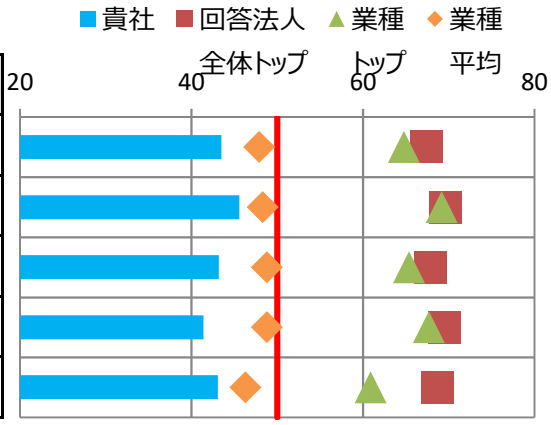
■総合順位： **2401～2450位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **43.5** ↓1.5 （前回偏差値 45.0 ）

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

②評価の内訳

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	-	43.5	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	45.6	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	43.2	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	41.4	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	43.1	68.7	60.9	46.3



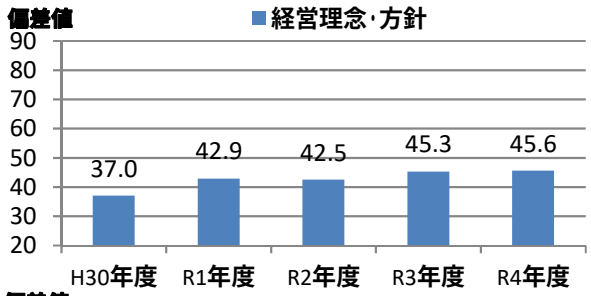
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

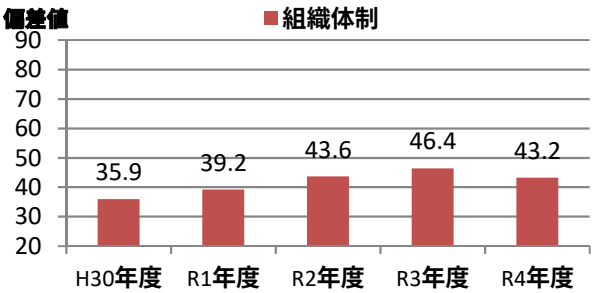
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

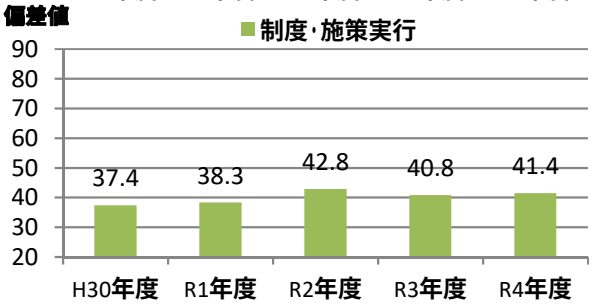
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

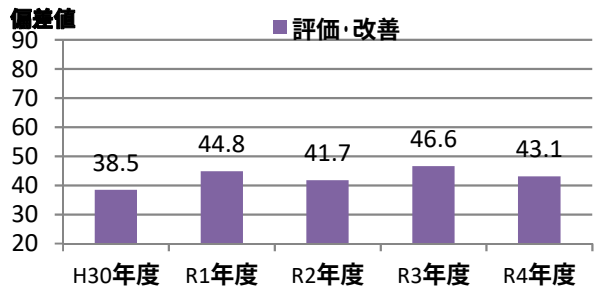
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1551～1600位	1801～1850位	1901～1950位	2051～2100位	2401～2450位
総合評価	37.2	41.8(↑4.6)	42.5(↑0.7)	45.0(↑2.5)	43.5(↓1.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



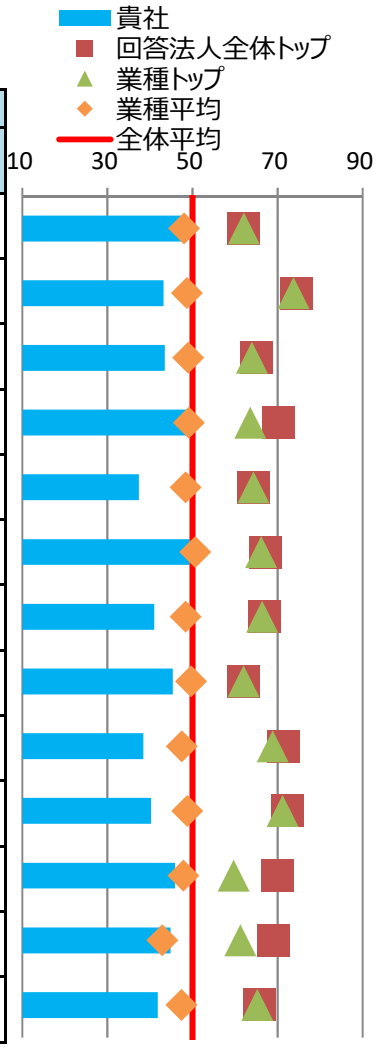






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	48.8	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	43.2	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	43.5	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	48.7	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	37.4	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	49.3	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	41.0	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	45.4	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	38.5	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	40.3	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	45.9	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	44.9	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	41.9	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**従業員のパフォーマンス向上** **家族に誇れる働きがいのある企業をめざし、経営環境の変化に対応し変革を達成するための取組として、働きがいの創出と社員の幸せの実現が課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**社員一人ひとりのやりがいが向上することを期待している。誰もが働きやすい環境を整備し、働き方改革を積極的に進めて行くことにより、仕事を通じた達成感の充実や多様な人材および働き方改革が浸透し、活力ある企業グループの実現をめざす。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**決算説明会資料や中期経営計画資料**
URL	**https://contents.xj-storage.jp/xcontents/AS70541/17c8f115/5bea/482d/8847/7bfd66c12f8f/140120220318508089.pdf**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**13**	回	**0**	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。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**5.5**	%	(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	同好会・サークル等の活動を通じて社員相互の親睦、健康の維持増進を目的とし会社が活動費の一部を支援する

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

■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	保険者の管理栄養士による栄養指導について社内で周知をしている

(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	kencomが主催するウォーキングイベント「歩活」に会社として参加を働きかけている

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**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	**73.6**	%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.0	48.6	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	44.7	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.4	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.6	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.6	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.8	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	36.1	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.2	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.8	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	37.3	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	**2024年度に迫った改正労働基準法の施行に伴う時間外労働の上限規制撤廃への対応については、時間外労働の縮減の取組を加速させることが必要である。**
	施策実施結果	**労働時間・休日取得の目標に対する実績について、イントラに毎月掲載し、労働時間の抑制と休日取得の向上に努めるよう促している。**
	効果検証結果	**2021年度の時間外労働時間の全社平均は前年度と比べてあまり変わらず、時間外労働の大幅な縮減には至らなかった。しかし、休日取得状況の全社平均は前年度より3.7日増となった。休日取得の向上に努める意識が高まり、ワークライフバランスの実現に繋がったことが確認できた。**
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	－
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 001820

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：西松建設株式会社

英文名：NISHIMATSU CONSTRUCTION CO.,LTD.

上場

■加入保険者：全国土木建築国民健康保険組合

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

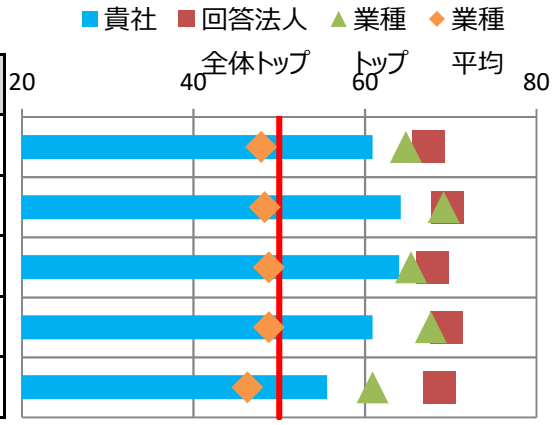
■総合順位： **401～450位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **60.9** ↑0.8 （前回偏差値 60.1 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	60.9	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	64.2	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	64.0	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	60.9	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	55.6	68.7	60.9	46.3

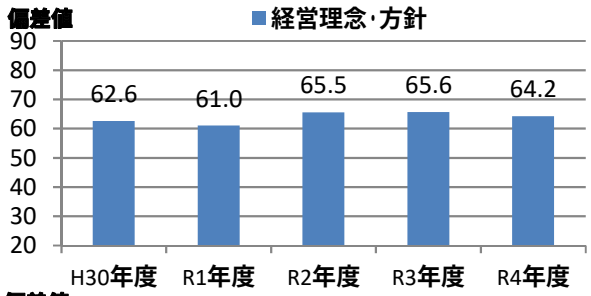


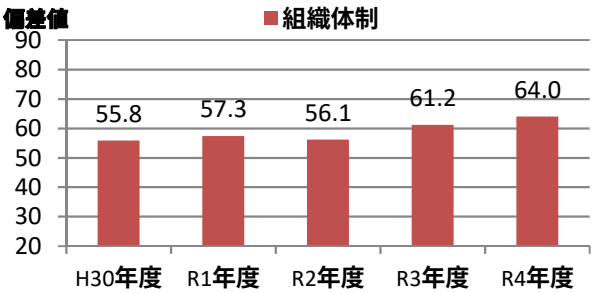
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

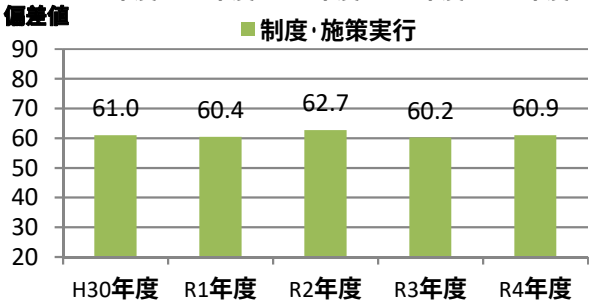
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

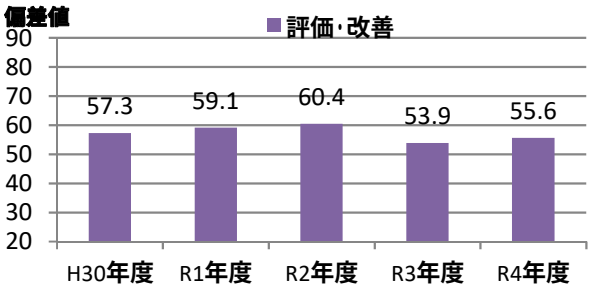
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	251～300位	351～400位	201～250位	401～450位	401～450位
総合評価	59.7	59.6(↓0.1)	61.5(↑1.9)	60.1(↓1.4)	60.9(↑0.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



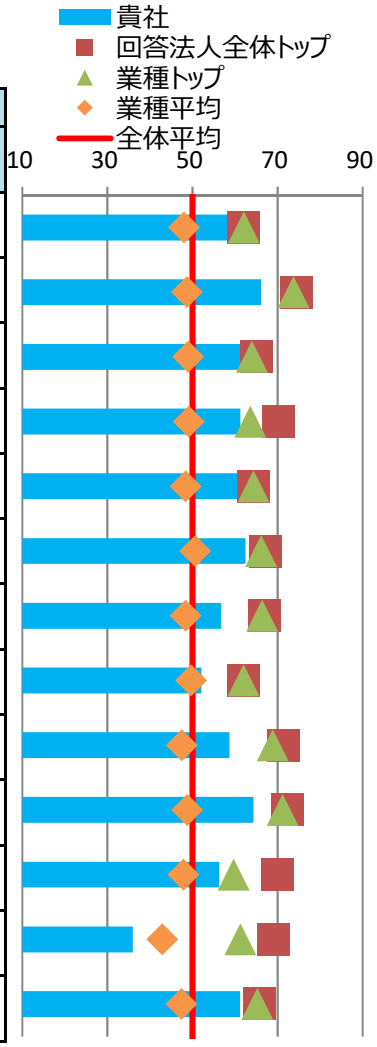






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	60.6	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	66.2	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	62.5	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.3	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.4	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	62.5	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	56.8	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	52.1	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	58.7	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	64.4	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	56.3	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	36.0	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	61.2	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**従業員のパフォーマンス向上** **持続的な企業成長に向け、社員の幸せが企業活力の源泉であり、その幸せの基本は健康にあるため、疾病による労働力の損失防止と日々のパフォーマンス向上を図ることを重要な経営課題としてとらえている。**
健康経営の実施により期待する効果	**健康経営を通じて疾病やメンタルダウンによる労働力の損失防止を期待する。その具体的指標は、フィジカル面では健診有所見者率を2023年度43.0%を目標とし、最終指標アブセンティーズム損失日数を22年度2.83日から23年度1.24日を目標とする、またメンタル面では時間外労働削減・生活習慣改善を通じて最終指標プレゼンティーズム損失割合を22年度11.6%から23年度10.0%への改善を目標とする。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**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.nishimatsu.co.jp/esg/social/kenko2019.html**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**15**	回	**3**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**35**	回	**6**	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**88.1**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供
取組内容	全社員にi-phoneを提供しチャットアプリの利用を促進した。社内情報内に自由にブログが掲載できる。

(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	**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	本社食堂に管理栄養士を配置し健康に配慮した食事を提供している。またアンケートの要望にも対応している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**20.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**40.0**	%

■運動習慣定着

取組概要	官公庁・自治体等の職域の健康増進プロジェクトへ参加
取組内容	健保組合主催で年2回開催されるウォーキングイベントに参加。参加組合員数の約1割を当社が占めている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**32.9**	%

■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	**24.4**	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.9	48.6	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	55.1	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.4	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.7	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.8	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.9	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.4	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	50.9	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防**
	課題内容	**年１回の法定健診を必ず受診しているにも拘らず、疾病を発見できず、治療が遅れ重症化してしまう社員が毎年数名いた。疾病の重症化は長期入院や後遺症が残ることが多く、労働力の損失・技術力の低下を招き、労働生産性の低下に至ることから、疾病の予防や早期発見・治療が重要であると認識した。そして健康は個人の責任で管理するという発想を転換し、会社が社員の健康を支援し、社員と一緒に取り組んでいくことが必要だと考えた。**
	施策実施結果	**年2回の健診を実施し、この内１回を30歳以上の社員は人間ドック受診とし義務化した。人間ドック受診に対し健保組合と会社が補助金を支給し、休暇付与した結果、人間ドック受診率は2021年度98.1%だった。**
	効果検証結果	**2018～21年度の4年間、30歳以上の社員に導入した人間ドック制度は広く認知されている。更に補助金増額の効果として、より精密な検査を自ら受診する傾向にあり人間ドックオプション受診率は2020年度53.7%が21年度55.4%に増加した。またハイリスク者を対象に医療職が精密検査受診勧奨を行うことで社員の健康意識が高まり、健診後の精密検査受診率が2020年度19.7%が21年度62.3%に上昇した。**
効果検証②	課題のテーマ	**健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防**
	課題内容	**人間ドック制度が浸透し、疾病の早期発見・治療に至った好事例はあるものの、健診有所見者率は2020年度46.6%と高止まりしている。また健保組合内の大規模法人における健康度比較においても中位と相対的に低い。会社がどんなに良い制度を導入しても社員が健診結果を正しく理解できなかったり、治療が必要な社員の理解不足により治療が遅れると早期治療に繋がらないことから、健康意識を向上させる施策が必要だと考えた。**
	施策実施結果	**健康意識向上に向け自身の生活習慣を振り返るサーベイを実施（受検率88.1%）、悪習慣改善の為のEラーニングを行った。また医療職を増員しサーベイ結果も併せた保健指導を行った（21年度実施率30.9%）。**
	効果検証結果	**上記取組の結果、2021年度の健診有所見者率は43.4%となり、前年度比3.2%改善した。これは会社が行ったサーベイが社員自身の健康を考える機会を与え、保健指導が改善意識を醸成し、生活習慣改善の自発的な取組に繋がったと考えている。またプレゼンティーズム損失割合の改善（2021年度11.8%→22年度11.6%）にも現れており、当社の健康経営施策が会社全体の生産性向上に繋がっていることが確認された。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 001821

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三井住友建設株式会社

英文名：SUMITOMO MITSUI CONSTRUCTION CO.,LTD

上場

■加入保険者：全国土木建築国民健康保険組合

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

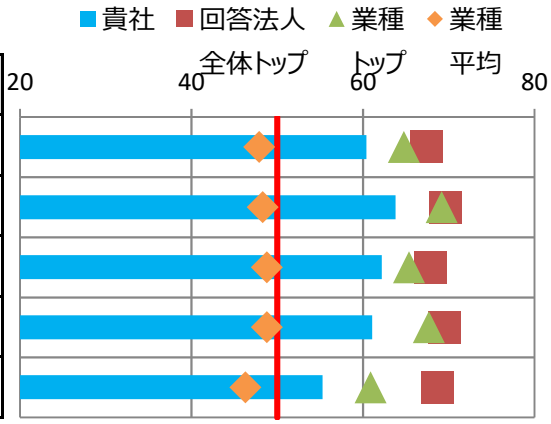
■総合順位： **501～550位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **60.4** ↑0.4 （前回偏差値 60.0 ）

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

②評価の内訳

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	-	60.4	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	63.8	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	62.2	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	61.1	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	55.3	68.7	60.9	46.3



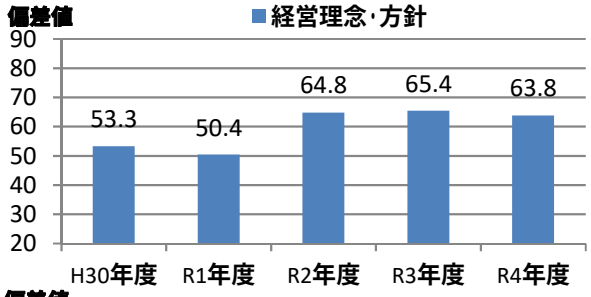
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

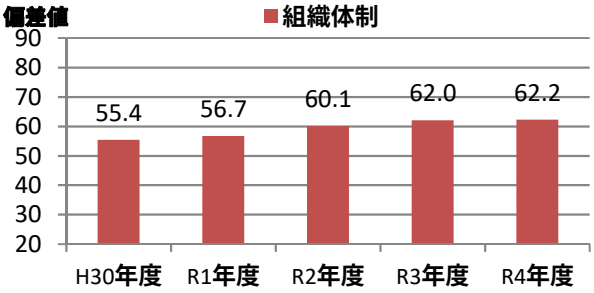
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

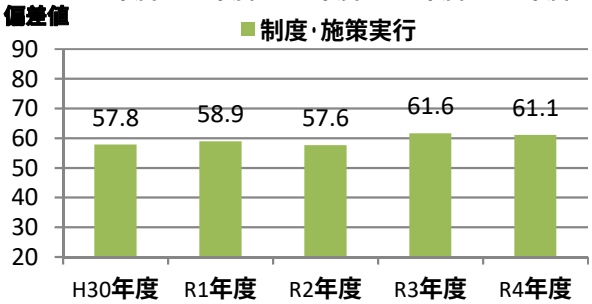
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

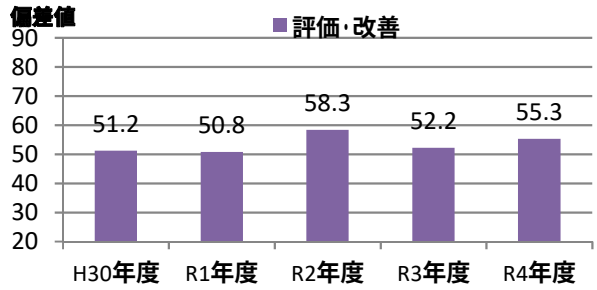
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	601～650位	951～1000位	351～400位	401～450位	501～550位
総合評価	54.7	53.5(↓1.2)	60.5(↑7.0)	60.0(↓0.5)	60.4(↑0.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



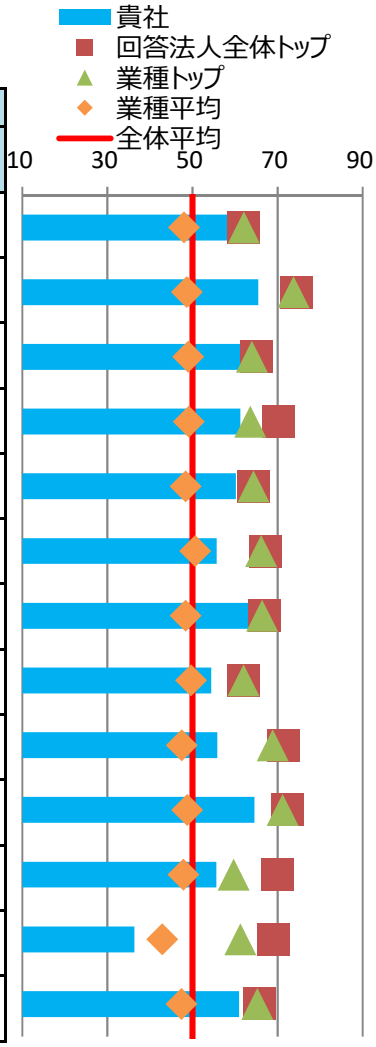






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	60.6	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	65.5	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	61.9	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.3	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	60.2	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	55.7	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	63.9	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	54.4	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	55.9	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	64.6	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	55.6	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	36.4	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	61.0	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**中長期的な企業価値向上** **経営理念にある「社員の個性と能力を遺憾なく発揮でき、働き甲斐のある、開かれた闊達な会社を創る」ため、高齢化に伴う健康リスクの低減と高ストレス社会を反映してメンタル不調の発症リスクを低減し、社員が健康で働ける職場を実現する。2022年度にスタートした「中期経営計画2022-2024」では、これをさらに先に進め、ダイバーシティ&インクルージョンの実現を通じて、社員の幸福度の向上を会社の成長につなげる。**
健康経営の実施により期待する効果	**従業員の健康に関して様々なサーベイを通して分析（Wfunによるプレゼンティーイズム、健康データ分析、エンゲージメント等）を行うことで、社員の心身の健康の傾向を把握、また、ダイバーシティ&インクルージョンの実現のための各種施策と一体的に取り組むことにより、全ての社員がやりがい・働きやすさ・成長を実感できる職場を実現し、多様な価値観とスキルの活用や社員パフォーマンスの最大化により、企業が成長すること。**

※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.smcon.co.jp/csr/health-management/**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**19**	回	**17**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**73**	回	**52**	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**94.8**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供
取組内容	社員に社用i-Phoneを貸与し、チャットアプリを用いて円滑なコミュニケーションを促進する。

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

■食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート
取組内容	健康保険組合のアプリ内の行動メニューに取り組みを登録、記録することにより食生活の改善を促す。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**99.9**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**54.2**	%

■運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助
取組内容	全国土木建築国民健康保険組合主催のイベント「みんなで歩活」への参加と併せて会社独自イベントを開催。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**99.9**	%	(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	**71.9**	%
管理職限定	○	全管理職の	**63.8**	%
限定しない	○	全従業員の	**63.7**	%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.6	48.6	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	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘル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	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.6	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	68.8	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.0	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.1	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	47.2	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	**新型コロナウイルス発生後に実施した生活習慣等に関するアンケート調査、新型コロナウイルス感染症対策に基づく日々の発熱者等管理や保健師面談等を通して、一部の社員の体調に微妙な変化が生じていることが確認されており、新型コロナウイルス禍が長期化する中、潜在的なメンタルヘルス不調者の増加が懸念される。健康診断結果やストレスチェック等では把握しきれない健康課題や潜在的な不調者を把握して、ケアする必要がある。**
	施策実施結果	**本社に精神科産業医を設置。健康管理システムにて、長時間労働チェックリスト、産業医等面談記録、健康診断結果、WFun、ストレスチェック等のデータを一元管理し、産業医等による面接指導や健康相談等を効率化。**
	効果検証結果	**2021年度に実施した WFunの結果では、職場診断結果は良好だったが、中等度以上の比率が2020年度の13.4%から2021年度は17.4%に上昇し、プレゼンティーイズムの悪化が確認されたため、2022年度に中等度以上の比率15%以下の達成を目標に掲げ、心身の健康を守るための各種取り組みの強化を進めるとともに、2022年9月から本社に保健師を1名増員し、産業保健スタッフの更なる充実を図った。**
効果検証②	課題のテーマ	**生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防**
	課題内容	**2021年度に実施したデータ分析にて、2020年度は血圧のリスク保有者率(41.4%)（健保連35.3%）、血糖値のリスク保有者率(24.5%)と、健康リスクが高い社員の増加が判明。循環器系の病気発症は本人・家族のQOLを著しく低下させてしまうと同時に、当社員在籍部署、ひいては会社全体の生産性をも低下させてしまうため、特に血圧のハイリスク者の低減が課題であり、生活習慣の改善が必要と考えている。**
	施策実施結果	**生活習慣病高リスク者への保健指導を強化。運動習慣定着のため保険者主催の春と秋のウォーキングイベントへの役職員の積極的な参加を促し、2021秋のイベントでは過去最多の1,325人が参加(参加率40%)。**
	効果検証結果	**2021年度は前年度比較で、血圧リスク(0.7%⇒0.9%)と血糖リスク(0.5%⇒0.6%)の改善には至らなかったが、喫煙率(29.7%⇒26.6%)、運動習慣(21.9%⇒24.9%)、睡眠改善(53.3%⇒59.7%)、飲酒習慣(24.8%⇒17.5%)、糖尿病管理不良者(1.4%⇒1.3%)など多くの生活習慣の改善が確認されたことから、今の取り組みを更に強化し、全ての数値の改善に繋げる。**

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 001824

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：前田建設工業株式会社

英文名：MAEDA CORPORATION

■加入保険者：全国土木建築国民健康保険組合

非上場

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

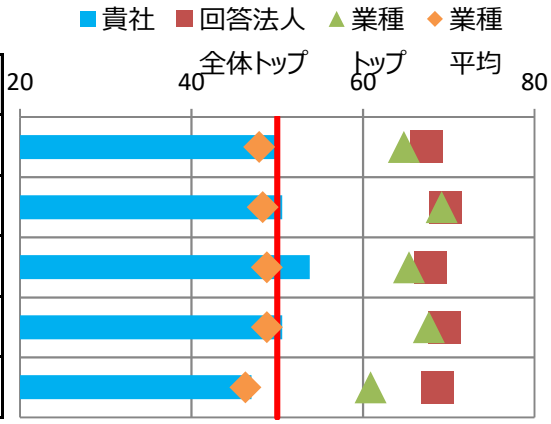
■総合順位： **1601～1650位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **50.2** ↑7.1 （前回偏差値 43.1 ）

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

②評価の内訳

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	-	50.2	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	50.6	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	53.8	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	50.6	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	47.0	68.7	60.9	46.3



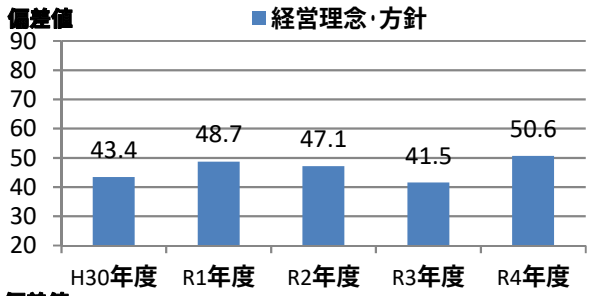
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

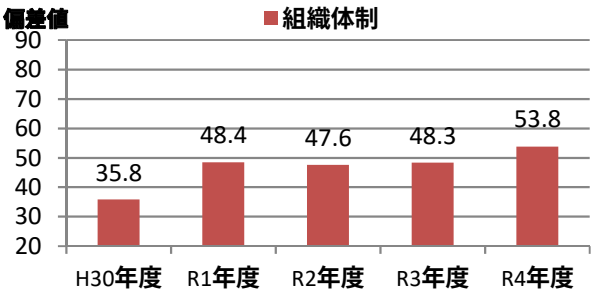
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

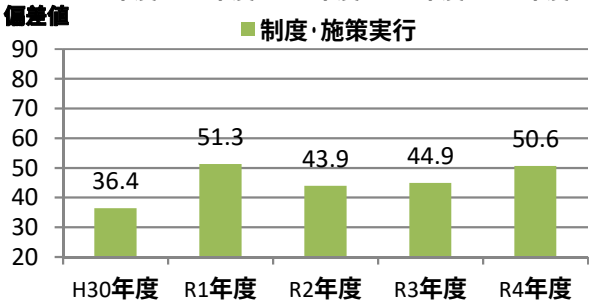
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

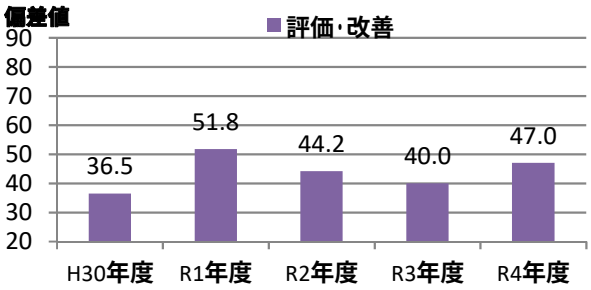
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1501～1550位	1251～1300位	1701～1750位	2201～2250位	1601～1650位
総合評価	38.4	50.1(↑11.7)	45.7(↓4.4)	43.1(↓2.6)	50.2(↑7.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



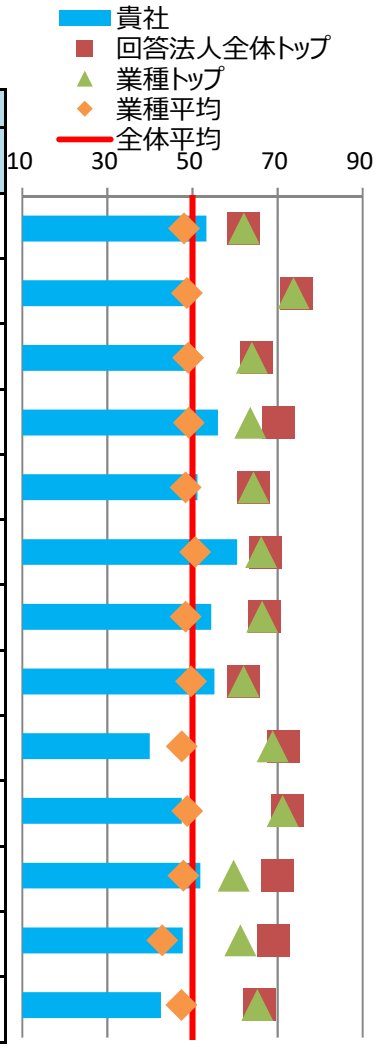






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	53.3	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	48.3	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	50.6	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	56.0	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	51.2	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	60.5	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	54.4	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	55.2	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	40.0	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	47.5	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	51.9	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	47.7	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	42.6	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**中長期的な企業価値向上** **不健康（生活習慣病等）に伴う職員のパフォーマンスの低下並びに疾病によるヒューマンリソースの喪失**
健康経営の実施により期待する効果	**健康の増進によるヒューマンリソースの活性化及び生産性の向上**

※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

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**https://www.maeda.co.jp/pickup/health_management.html**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**19**	回	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**18**	回	**1**	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**58.4**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**58.4**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供
取組内容	teamsのチャット機能を利用して日々の動静や連絡事項等の周知に活用している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**50.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■食生活改善

取組概要	
取組内容	

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

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	毎朝朝礼前にラジオ体操を実施

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

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

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

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.7	48.6	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	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘル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	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.3	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.6	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	63.4	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.9	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.3	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.4	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	38.6	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防**
	課題内容	**健康診断時に行うアンケート結果より運動、食事、睡眠、飲酒等の状況を把握し、特に中性脂肪に関する有所見者や飲酒が他社と比較して悪い結果となっている。**
	施策実施結果	**eラーニングを活用し、運動、食事、睡眠、嗜好に関する意識づけを行った。**
	効果検証結果	**テーマから単年度で効果が出るものではないため、引き続き実施中**
効果検証②	課題のテーマ	**生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防**
	課題内容	**生活習慣病の発症リスクが高い職員が全従業員の1割程度いるため、早期受診によるリスク低減を図るため、対象者全員に特定保健指導を必須とし、リスク低減を図っている。**
	施策実施結果	**特定保健指導対象者を受診必須とし、2021年度の受診率は98%まで向上した。**
	効果検証結果	**テーマから単年度で効果が出るものではないため、引き続き実施中**

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 001833

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社奥村組

英文名：OKUMURA CORPORATION

■加入保険者：全国土木建築国民健康保険組合

上場

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

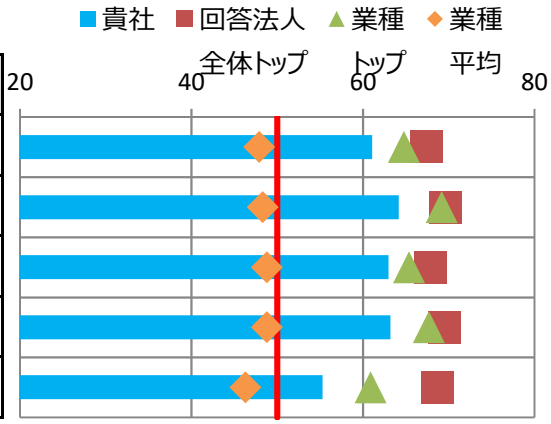
■総合順位： **401～450位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **61.1** ↑2.4 （前回偏差値 58.7 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.1	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	64.2	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	63.0	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	63.2	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	55.3	68.7	60.9	46.3



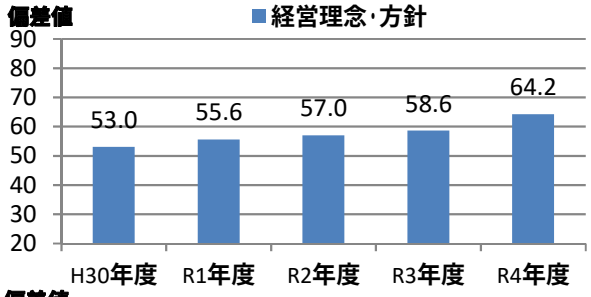
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

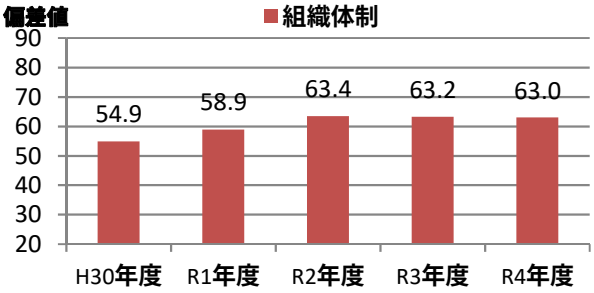
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

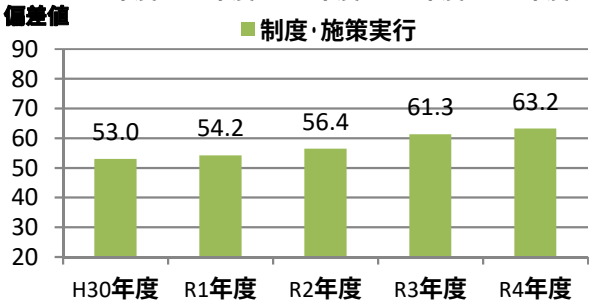
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

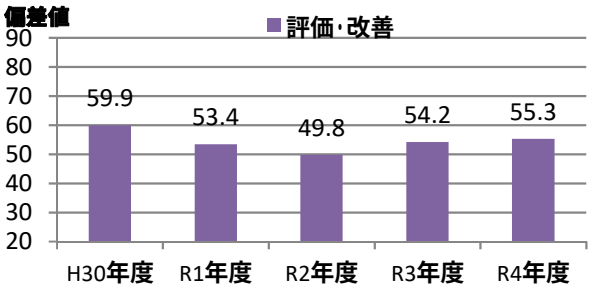
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	601～650位	801～850位	801～850位	551～600位	401～450位
総合評価	54.8	55.3(↑0.5)	56.0(↑0.7)	58.7(↑2.7)	61.1(↑2.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



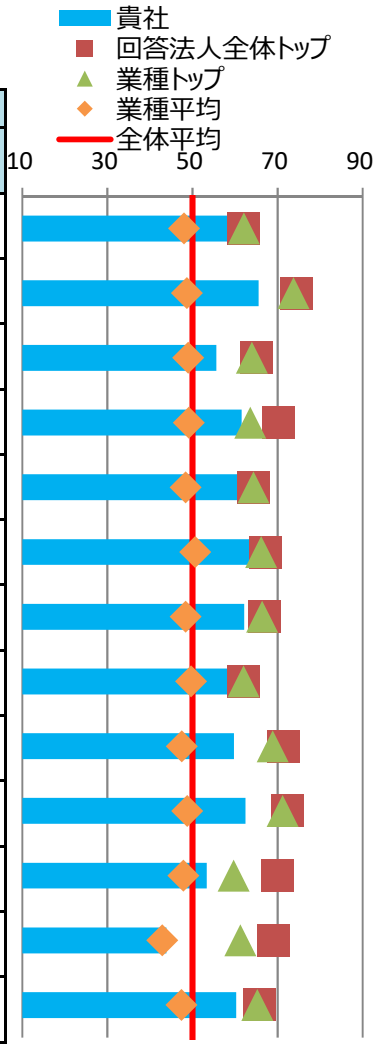






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	61.4	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	65.6	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	55.6	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.6	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.4	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	65.0	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	62.2	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	59.7	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	59.8	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	62.5	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	53.4	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	43.9	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	60.3	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**中長期的な企業価値向上** **当社は、関係するすべての人とともに豊かさを分かち合い成長し続ける企業でありたいとの思いから、「2030年に向けたビジョン」に「人を活かし、人を大切にする、社員が誇れる企業」にしていくことを掲げている。これらを実現するためにも、まずは社員が心身ともに健康で、さらには個性や能力を最大限に発揮することができる環境を整えていくことが大切と考えている。**
健康経営の実施により期待する効果	**健康経営の実施により、プレゼンティーズムの低減、アブセンティーズムの低減、従業員幸福度が向上し、社員一人ひとりがウェルビーイングな状態となり、ひいては企業の持続的成長に繋がることを期待している。その実現に向け、健康支援室（統括産業医・保険師が常駐）を設置し、社員の健診結果、エンゲージメントの詳細分析、プレゼンティーズムの把握、ストレスチェックの結果に基づく個人フォロー・職場環境改善を実施している。**

※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

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**11**	回	**6**	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**10.9**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**96.3**	%

■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	全役職員に対し、チャットツールの利用を推奨しテレワーク中のコミュニケーション不足解消を促している。

(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**	%

■食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート
取組内容	全役職員を対象に、健康アプリを提供しコラム配信や、個人で目標を設定し目標達成毎にポイント付与を実施

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**64.9**	%

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	毎日、朝・15時にラジオ体操とけんせつ体幹体操（転倒予防やバランスの向上を目的とした体操）を実施

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

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	**36.9**	%
限定しない	○	全従業員の	**23.0**	%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.3	48.6	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	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘル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	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.3	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.4	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.0	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.5	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.8	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	50.8	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	**当社における喫煙率が毎年約30%で推移しており、全国平均の16.7%（2020年12月 厚生労働省国民健康・栄養調査）と比較して高い結果となっていた。また喫煙者は非喫煙者と比べ労働災害の発生率、上気道症状による病欠率、年間医療費が高くなる傾向にあることから、禁煙対策が必要と考えた。**
	施策実施結果	**禁煙対策として、会社が全額費用を負担する通院不要の禁煙サポートプログラム（アプリ・指導員との面談・医薬品の提供）を実施することになり、13名の応募があった。**
	効果検証結果	**その結果、13名中11名が卒煙成功(成功率:85%）となり、成功者からは、”禁煙するきっかけを探していて、いい機会となった””経済的にも大きなメリットがある”といった肯定的な意見も多数あった。当プログラムの成功率が高く禁煙対策として効果があったため、2022年度も実施しており、13名が取り組んでいる。**
効果検証②	課題のテーマ	**女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進**
	課題内容	**当社では、誰もが持てる力を十分に発揮し、健康でいきいきと仕事に取り組める労働環境を実現するために、様々な取り組みを行っているが、『女性ホルモン』に関連する女性の健康問題について、男性社員や管理職に対し研修等実施できていなかった。「女性ホルモン」は、仕事のパフォーマンスに影響を及ぼしやすいこともあり、企業全体で理解を育む必要があると考えた。**
	施策実施結果	**全役職員とその家族に対し動画配信を実施（23%が視聴）するとともに、動画視聴後、アンケートによる現状課題の把握を行った。**
	効果検証結果	**衛生・環境面に関し、女性トイレに非接触型のサニタリーボックスが設置されていないことがアンケートを通じて問題視され、全社調査のうえ44個を設置した。また、女性の健康課題の発生頻度や男性の関心度合いを把握できたので、今後の環境づくりにも活かしていく。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 001848

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社富士ピー・エス

英文名：FUJI P.S CORPORATION

上場

■加入保険者：全国健康保険協会福岡支部

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

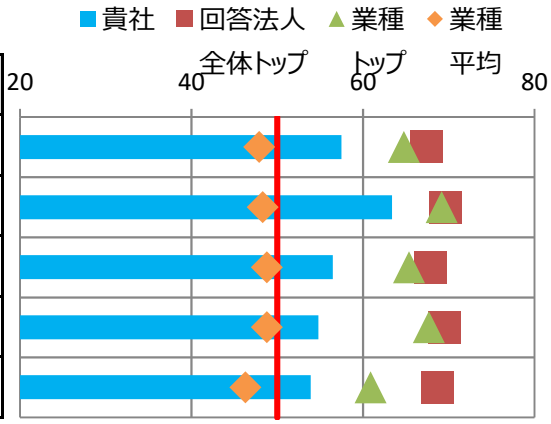
■総合順位：　**801～850位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**57.5**　↑2.0　（前回偏差値　55.5 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	57.5	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	63.4	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	56.5	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	54.8	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	53.9	68.7	60.9	46.3

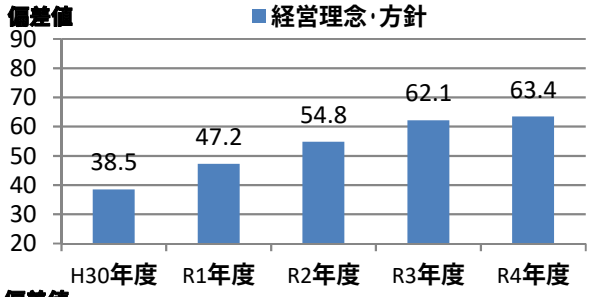


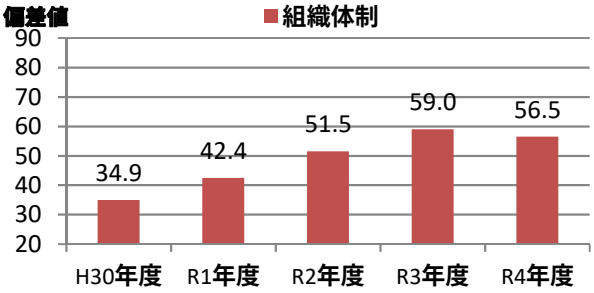
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

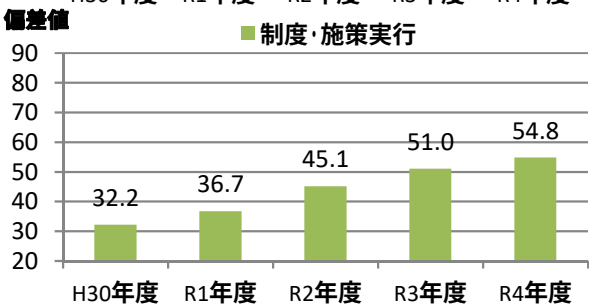
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

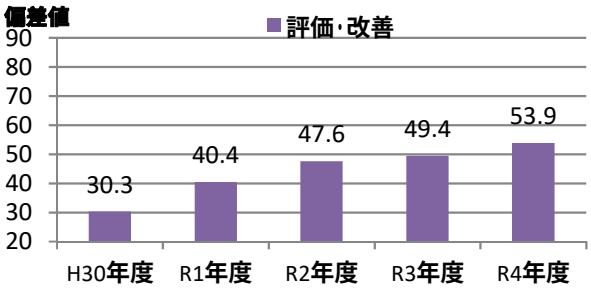
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1651～1700位	1751～1800位	1351～1400位	901～950位	801～850位
総合評価	34.3	42.1(↑7.8)	50.0(↑7.9)	55.5(↑5.5)	57.5(↑2.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



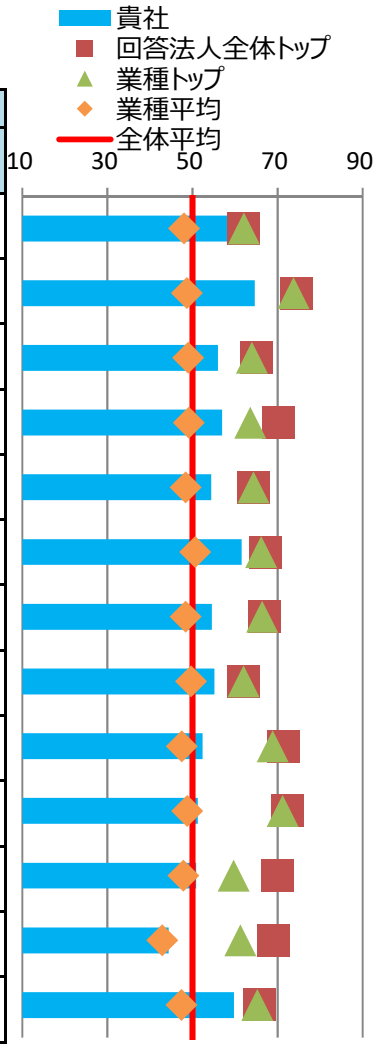






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	60.6	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	64.7	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	56.0	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.0	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	54.4	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	61.6	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	54.6	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	55.2	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	52.4	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	51.3	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	50.9	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	44.4	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	59.8	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**従業員のパフォーマンス向上** **人手不足の一方で、労働時間の削減を求められる建設業において、生産性を高めて持続的に成長を続けるために、社員が心身ともに健康で、パフォーマンスを最大限に発揮できる職場環境を実現することが、事業活動を推進する上で重要な課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**社員がパフォーマンスを最大限に発揮することを期待している。具体的な指標として、労働機能の低下を測るWFunにおいて「問題なし」（良好な状態）の社員の割合を、現在の45.4%から今年度は55%以上に引き上げ、目標達成期限の2023年度には60%以上にすることを目指す。ワークエンゲイジメントについても、今年度は現在の2.65からの増加を目標とし、目標達成期限の2023年度には2.7以上を目指す。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**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.fujips.co.jp/csr/healthy_company.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**12**	回	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**15**	回	**4**	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

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

■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	業務時間中の休憩やミーティング、サテライトオフィス等自由に使えるオープンスペースを整備している。

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

■食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画
取組内容	労働衛生週間にあわせて、毎朝「朝食を食べましたか」という声掛け運動（健康KY）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	**31.8**	%

■運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施
取組内容	スマートフォンのアプリを利用した全社一斉のウォーキングイベントを実施している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**32.1**	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	**31.9**	%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.2	48.6	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	54.2	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘル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	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.0	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.7	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	63.6	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	38.9	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.9	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.3	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	46.0	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**従業員の生産性低下防止・事故発生予防**
	課題内容	**2020年度の問診集計結果によると、睡眠で十分に休養がとれている社員の割合は48.8%で、健保連平均より10.8ポイント低い状況だった。睡眠が十分な群は、睡眠が不十分な群に比べ、労働機能障害の程度を測るWFunの結果が良好な社員の割合が35.7ポイント高いという結果が出ているため、プレゼンティーイズム改善のために睡眠不足を解消することが課題。**
	施策実施結果	**睡眠に関するセミナーを実施し、視聴率は48.7%、満足度は75%だった。その他の生活習慣（朝食、飲酒など）に関するセミナーでも、睡眠への影響を周知した。**
	効果検証結果	**2021年度の問診票の集計結果では、睡眠で十分に休養がとれている社員の割合は53.6%で、2020年度から4.8ポイント改善した。また、WFunの総合判定も2020年度のC判定から2021年度はB判定になり、個人の労働機能障害（労働生産性の低下の程度）が全体的に改善した。**
効果検証②	課題のテーマ	**メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応**
	課題内容	**2020年度の労働機能障害の程度を測るWFunの結果によると、生産性の低下度合いが重度および中度の層において、「心の問題が生産性に影響している」と回答した割合は16.7%で、「睡眠の問題が生産性に影響している」と回答した割合の次に多かった。プレゼンティーイズム改善のために、メンタルヘルス不調を改善することが課題。**
	施策実施結果	**生産性の低下度合いが重度または中度で「心の問題が生産性に影響している」と答えた社員に保健師面談を行い、必要に応じて職場改善のために管理監督者へフィードバックを行った。2021年度の面談実施率は94%。**
	効果検証結果	**2021年度のWFunの結果では、生産性の低下度合いが重度および中度の層において「心の問題が生産性に影響している」と回答した割合は25%となり、前年度より8.3ポイント悪化してしまった。しかし、WFunの総合判定は2020年度のC判定から2021年度はB判定に改善した。また、ストレスチェックの高ストレス者比率は、2020年度の8.1%から2021年度は5.9%となり、2.2ポイント改善した。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 001860

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：戸田建設株式会社

英文名：TODA CORPORATION

■加入保険者：全国土木建築国民健康保険組合

上場

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

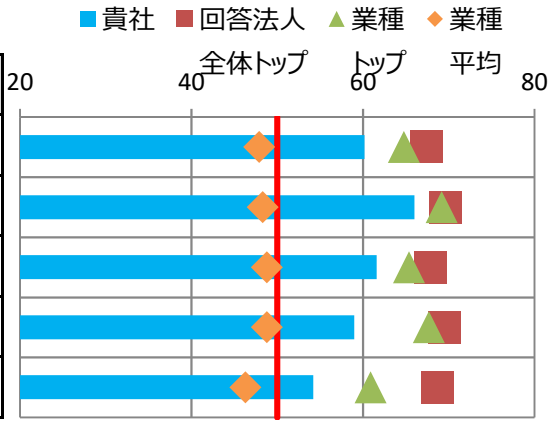
■総合順位： **501～550位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **60.2** ↓0.9 （前回偏差値 61.1 ）

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

②評価の内訳

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	-	60.2	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	66.0	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	61.6	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	59.0	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	54.2	68.7	60.9	46.3

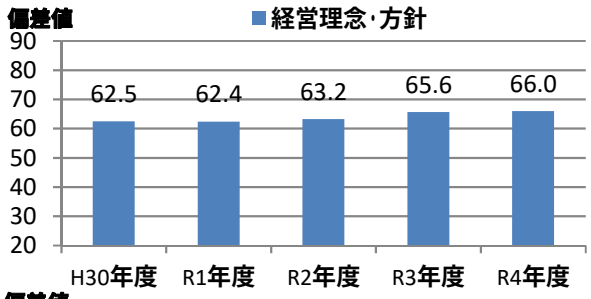


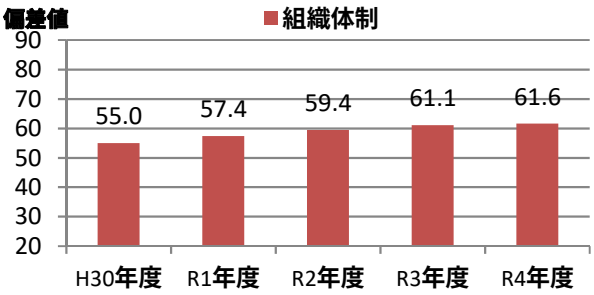
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

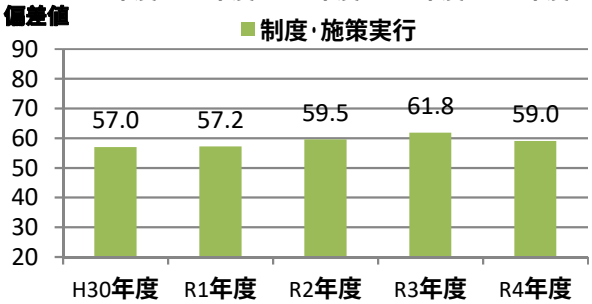
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

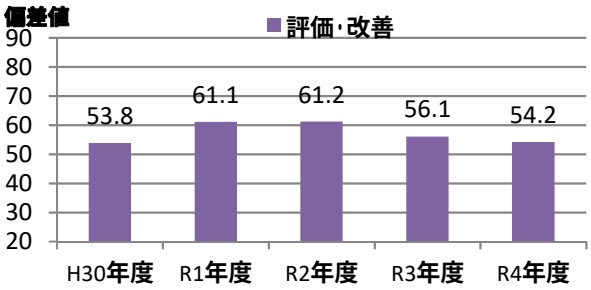
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	401～450位	301～350位	251～300位	251～300位	501～550位
総合評価	57.6	60.0(↑2.4)	61.1(↑1.1)	61.1(↑0.0)	60.2(↓0.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



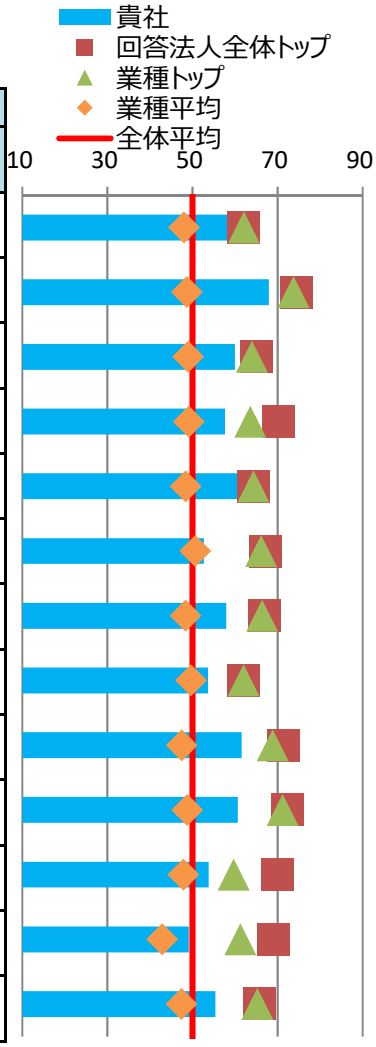






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	62.1	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	68.0	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	60.0	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.7	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.4	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	52.7	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	58.0	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	53.7	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	61.6	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	60.7	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	53.8	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	49.2	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	55.4	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**従業員のパフォーマンス向上** **当社は経営方針の１つに「ステークホルダー価値の向上」を掲げている。すべてのステークホルダーに価値あるものを提供するためには、社員一人ひとりが仕事にやりがいを感じ、能力を最大限に発揮することが必要である。そのためには社員が心身ともに「健康」であり続けることが必要不可欠であることから、健康経営で解決したい経営上の課題として「従業員のパフォーマンス向上（その結果としての労働生産性向上）」を目指す。**
健康経営の実施により期待する効果	**従業員のパフォーマンスを向上させることで労働生産性が高まることを期待。 目標指標としてアブセンティーイズム、プレゼンティーイズム、ワークエンゲージメントの3点を設定。目標、結果（20020年度→2021年度） アブセンティーイズム：目標0.5、結果（1.29→1.30） プレゼンディーイズム：目標36.9、結果（63.1→64.5） ワークエンゲージメント：目標50、結果（51.0→51.4）**

※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

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**https://www.toda.co.jp/csr/human/employee.html**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**17**	回	**5**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**61**	回	**5**	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**45.5**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備
取組内容	内勤においてはフリーアドレスを積極的に採用し、部門間を超えたコミュニケーションの促進を図っている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**66.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**48.0**	%

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	スマートミールの基準を満たした仕出し弁当を、当日の朝まで注文できる体制をとっている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**42.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**8.3**	%

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	職場において集団で運動を行う時間を設けている（ラジオ体操、けんせつ体幹体操）

(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	**52.9**	%

■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	**82.0**	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.3	48.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.9	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.5	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.0	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.3	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.9	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.9	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.5	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	60.6	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防**
	課題内容	**健診受診後の再検査やフォローを怠ったことによる疾病の重症化・慢性化の増加が懸念される中、有所見率の改善が進まないことが課題である。（2020年度有所見率：22.0%）中でもハイリスク者（全社員のうち6.85%）へのフォローを促進する必要がある。（精密検査受診率：10.5%）**
	施策実施結果	**2021年4月より保健師を常勤とし、有所見者に対して保健指導を実施した。（実施率34.2%）**
	効果検証結果	**有所見率は22.0%から1.8%改善し、20.2%となった。対象者を広く設定したため、保健指導の実施率が伸び悩んだ。また、健康意識の低いハイリスク者へのフォローが新たな課題として上がった。（2021年度ハイリスク者：5.25%）**
効果検証②	課題のテーマ	**メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応**
	課題内容	**メンタルヘルス不調による休職者が増加傾向にあった。（2017年：28名、2018年度：31名、2019年度44名）**
	施策実施結果	**2020年3月に健康管理専門の部署設置。 従前のライン・セルフ相談に加え2020年に外部相談窓口、2022年にLINE窓口を開設。 セルフ相談窓口の周知や早期発見に役立つメンタルヘルス講習会を実施。**
	効果検証結果	**メンタル不調による休職者数の増加は落ち着いた（2020年度45名、2021年度43名）。しかし、休職後、同年度内に退職する社員が2020年度の15.5%から37.2%と増加した。 分析の結果、休職に至る要因は様々であり本格的な治療を優先すべき者もいる。一つの施策で改善するものではないが、建設業特有の就労環境や労働時間の改善に取り組み、復帰後の再発防止や休職を長期化させない取り組みを実施していく。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 001861

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社熊谷組

英文名：Kumagai Gumi Co.,Ltd.

上場

■加入保険者：全国土木建築国民健康保険組合

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

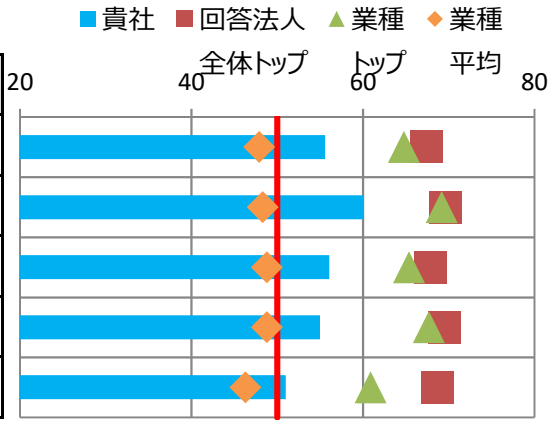
■総合順位： **1001～1050位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **55.6** ↑4.7 （前回偏差値 50.9 ）

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

②評価の内訳

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	-	55.6	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	60.1	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	56.1	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	55.0	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	51.0	68.7	60.9	46.3



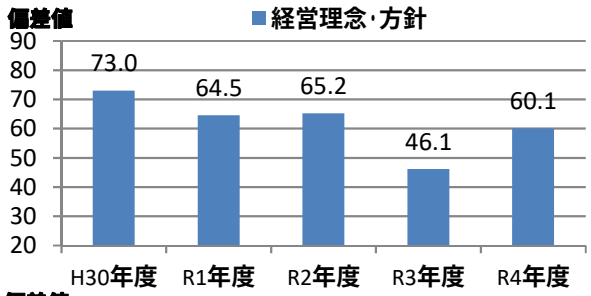
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

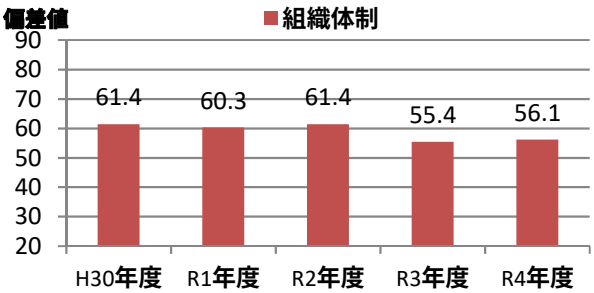
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

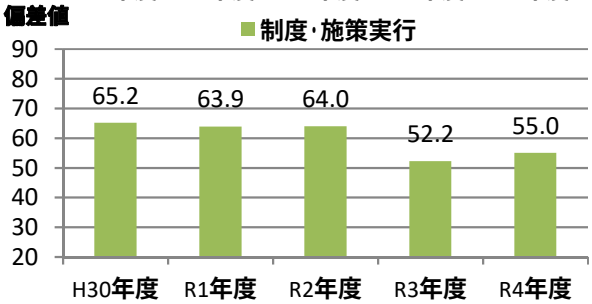
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

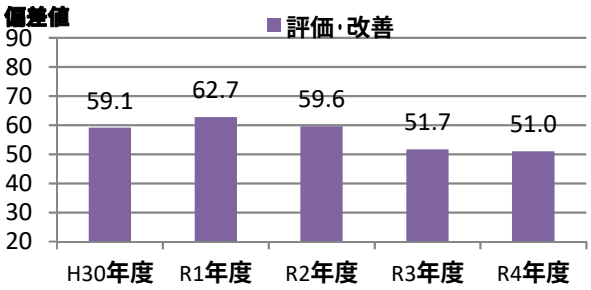
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1～50位	101～150位	151～200位	1451～1500位	1001～1050位
総合評価	65.6	63.0(↓2.6)	62.5(↓0.5)	50.9(↓11.6)	55.6(↑4.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



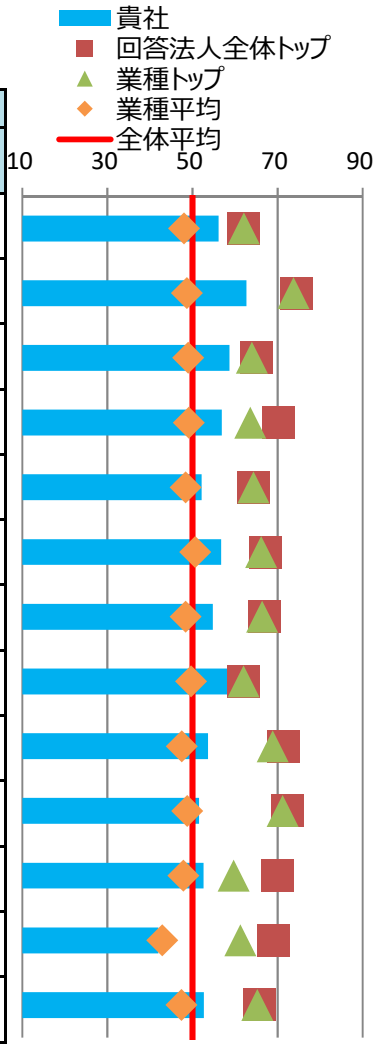






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	56.2	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	62.7	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.7	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	56.9	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	52.2	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	56.8	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	54.8	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	59.7	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	53.7	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	51.6	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	52.6	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	42.0	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	52.7	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**中長期的な企業価値向上** **①従業員・作業員の定着率の向上、労働条件を理由とする転職者の削減** **②長時間労働の改善によるメンタルヘルスの向上** **③ワークライフバランスの推進による職場の活性化** **④働く人の健康増進による労働災害防止**
健康経営の実施により期待する効果	**①、④各種施策の推進により職場環境の改善をはかる、現場での安全教育や取組みを徹底し、労働災害０を目指している。** **②、③技術の開発やＤＸ推進により生産性向上をはかり、労働時間の削減を目指している。** **①～④SDGsの課題解決に貢献する**

※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.kumagaigumi.co.jp/csr/employee/health_productivity_management/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**16**	回	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**30**	回	**11**	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

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

■コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ
取組内容	NPO団体と協業し、全国の営業拠点でボランティアを企画するなど社員が参加しやすい取組みを行っている

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

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	カロリー表示や不定期ではあるが低カロリーメニューを提供して、健康意識向上に取り組んでいる。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**29.9**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**19.5**	%

■運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施
取組内容	歩活、セルフウォークリレーの実施

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**15.4**	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	**2.2**	%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.0	48.6	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	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘル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	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.6	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.0	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.1	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	36.0	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.9	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.0	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	48.0	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保**
	課題内容	**業務の効率化に関わる施策、意識改革に努めてきました。制度として、2020年度にテレワーク制度・時差出勤制度、2022年度に外勤部門を対象としたフレックスタイム制度を導入しました。 意識改革の取り組みでは、トップメッセージの発信、研修や各支店の幹部に向けた会議等で時間外労働の上限規制について説明するなど周知する場を設けてきました。**
	施策実施結果	**「2019～2020年度は時間外労働は年間960時間以内（月平均80時間）に制限する」を2020年度に達成した社員の割合は98.5%**
	効果検証結果	**2024年度から建設業にも時間外労働の上限規制が適用されることから、時間外労働時間の削減は喫緊の課題となっています。2023年度までの中期経営計画の非財務指標として、社員の時間外労働時間を月平均30時間以下としており、2021年度の実績は25.5時間となっています。今後も業務プロセスの見直しやDXの推進により生産性の向上と時間外労働時間の削減を進めていきます。**
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	**熊谷組グループは、事業を行う上で人命尊重を最優先し、高い安全衛生管理水準を維持して、労働災害の防止、健康の増進および快適な職場環境を目指しています。現在の中期経営計画での安全度数率は0.5以下を掲げていますが、2021年度は0.63と目標に届きませんでした。**
	施策実施結果	**身体の衰えを自覚しつつ、豊富な経験を活かしてもらう意識教育、周りからの声掛けを促す「思いやりステッカー」の活用、転倒防止策の見える化、さらに墜落の恐れがある作業には年齢制限や許可制を設けています。**
	効果検証結果	**近年はこうした取り組みにより、増加し続けていた高齢者の災害が大幅に削減しました。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	－
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 001887

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本国土開発株式会社

英文名：

■加入保険者：日本国土開発健康保険組合

上場

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

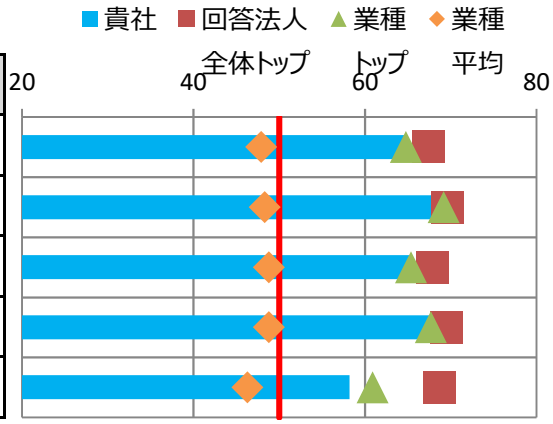
■総合順位： **1～50位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **64.8** ↑0.9 （前回偏差値 63.9 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	64.8	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	69.2	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	65.3	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	67.7	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	58.2	68.7	60.9	46.3

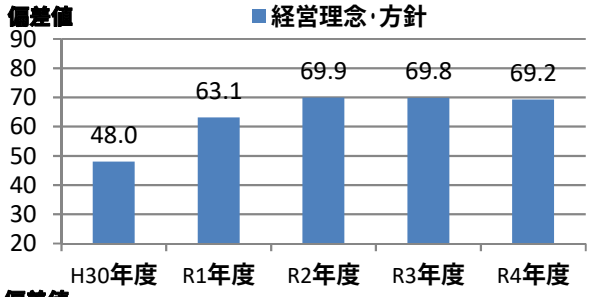


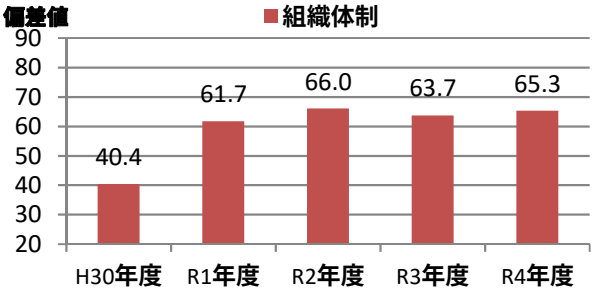
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

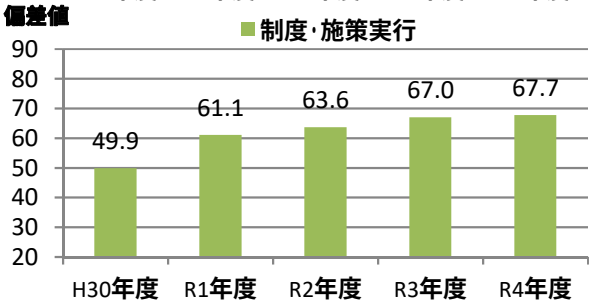
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

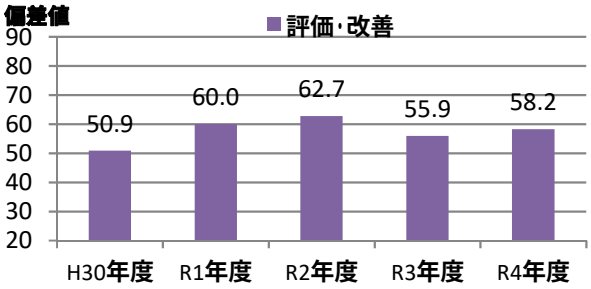
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1101～1150位	201～250位	1～50位	51～100位	1～50位
総合評価	47.6	61.5(↑13.9)	65.7(↑4.2)	63.9(↓1.8)	64.8(↑0.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



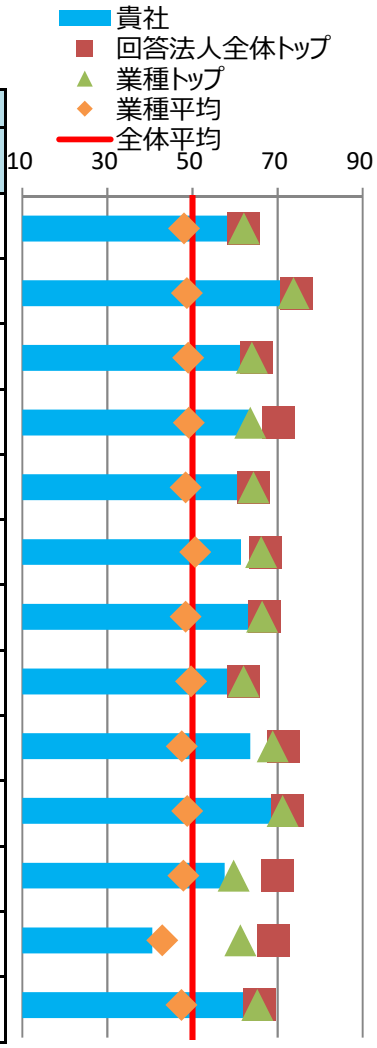






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	62.1	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	73.8	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	64.0	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.3	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.4	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	61.4	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	66.4	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	62.0	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	63.6	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	71.2	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	57.6	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	40.6	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	63.3	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**中長期的な企業価値向上** **現場職員の週休二日の完全実施に向けての「働き方改革」と、従業員一人ひとりの心と体の健康づくりを通じて安全で働きやすく働きがいのある職場づくりを実践する「健康経営」のW改革を実施していく。その結果、多様な人材を受容し、お互いを認めながら社員一人ひとりが最大限のパフォーマンスを発揮できる「ダイバーシティ＆インクルージョン」を推進することで企業の生産性の向上と新しい価値の創造を実現したい。**
健康経営の実施により期待する効果	**健康経営では“病気の重篤化予防”と“メンタルヘルス対策”を、働き方改革では“労働時間の適正化”と“意識変革・仕組みの構築”を実施。これらのW改革の取組みにより従業員の総合満足度の向上を目指す。**

※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

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**https://www.n-kokudo.co.jp/environment/diversity/health/**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**17**	回	**8**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**25**	回	**22**	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**99.4**	%

■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	従業員間コミュニケーション促進ツール（Microsoft Teams)を全社員に導入、定着している。

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

■食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画
取組内容	全従業員に対して、春、秋の２回キャンペーンを開催し、個人が食生活改善の目標を設定し公開している

(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	**27.1**	%

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	現場・基地ともに朝礼時にラジオ体操を行っている

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

■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	**40.2**	%
管理職限定	○	全管理職の	**99.8**	%
限定しない	○	全従業員の	**99.4**	%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.3	48.6	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	62.0	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.8	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.9	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	80.7	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.9	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.0	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.6	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	53.9	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	**今年度も重点施策の１つとして“病気の重篤化予防”を挙げている。“病気の重篤化予防”に関しては、年2回の健診（定期健康診断、人間ドック）を実施するとともに、2次健康診断受診率の35%（17年度）を上げる必要があり、組織をあげて受診勧奨に取り組まなければならなかった。更に、約2割いるハイリスク者率を減少させるためにも、該当者の健康意識を高め、ハイリスク者管理者率（治療継続）を向上させる必要があった。**
	施策実施結果	**トップ自ら2次健診の重要性を従業員に直接発信することにより、受診率は21年度98.4%に向上した。また、保健師によるフォロー面談等によりハイリスク者管理率は64.3%→65.6%増加した（昨年比）**
	効果検証結果	**トップ自らの継続的受診勧奨は、従業員の健康意識を高めており、「会社が健康経営に積極的である」が19年度3.28点→21年度3.56点（5点満点）に向上した。また、2次健診受診拒否者に対しては、保険師より生活習慣病のリスクと受診の必要性の教育を個別に実施することで、ハイリスク者のうち一番悪いレベルIIIの方（当社基準）が治療を継続し、18年度8.3%→21年度5.7%に減少している。**
効果検証②	課題のテーマ	**健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防**
	課題内容	**メタボ該当者・予備軍は厚生労働省「国民健康・栄養調査」と比較し平均レベルであるが、適正体重維持者率は19年度57.1%と低かった。その原因は運動習慣・食生活習慣者率が悪化したためである。ヘルスリテラシーを高めるために従業員自らが健康目標を掲げて活動する『健康経営サポーター』の募集と健康経営に関する研修・セミナーの実施および運動習慣者率向上のためのウォーキングイベントを通年で実施することにした。**
	施策実施結果	**健康経営サポーターは19年度43名が現在488名と増加。運動習慣者率は19年度27.9%→21年度32.2%に急増し、就寝前に食事を摂取しない食事習慣者率は52.5%→56.4%に改善した。**
	効果検証結果	**全社の時間外労働は19年度27H→21年度21Hに減少し、現場の週休二日達成率も19年度57%→21年度77.2%に改善した。その影響もあり、食事習慣者率が改善し、健全な睡眠者が19年度63.8%→21年度70.7%に向上した。さらには、運動習慣者率も向上したことにより、適正体重維持者率は21年度58.3%と若干改善した。つまり働き方改革と健康経営のW改革が合さると効果があることがわかった。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 001888

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：若築建設株式会社

英文名：WAKACHIKU CONSTRUCTION CO.,LTD.

■加入保険者：若築建設健康保険組合

上場

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

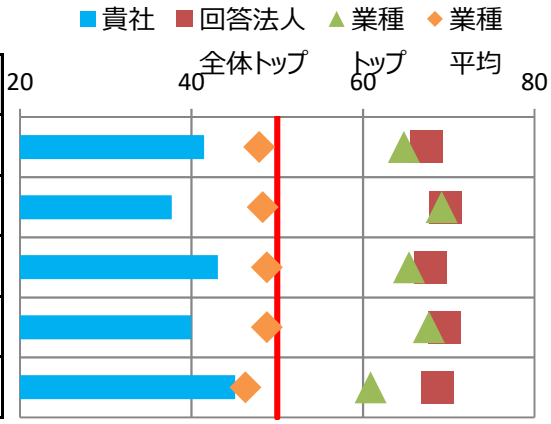
■総合順位： **2551～2600位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **41.5** ↑7.5 （前回偏差値 34.0 ）

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

②評価の内訳

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	-	41.5	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	37.7	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	43.1	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	40.0	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	45.1	68.7	60.9	46.3



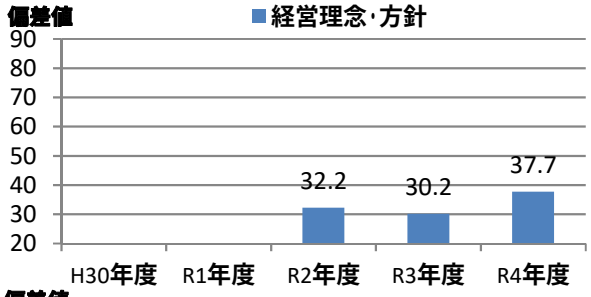
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

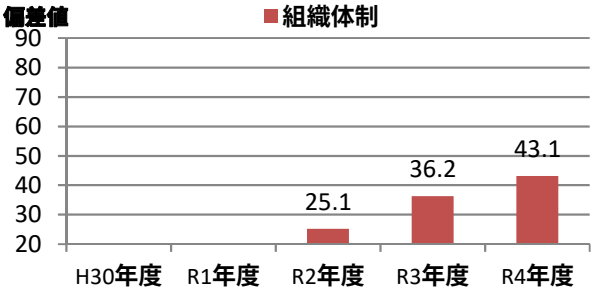
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

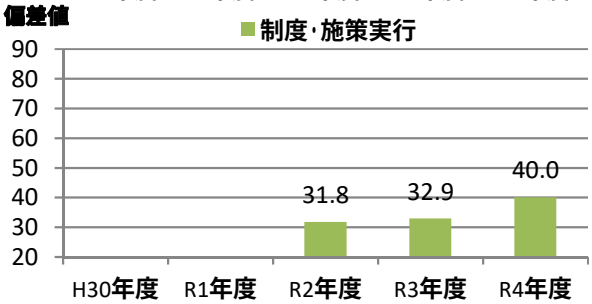
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

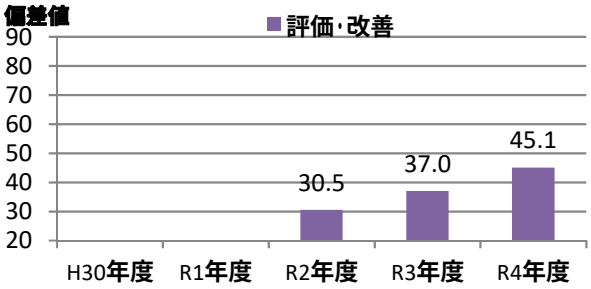
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	2451～2500位	2601～2650位	2551～2600位
総合評価	-	-	30.2(-)	34.0(↑3.8)	41.5(↑7.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



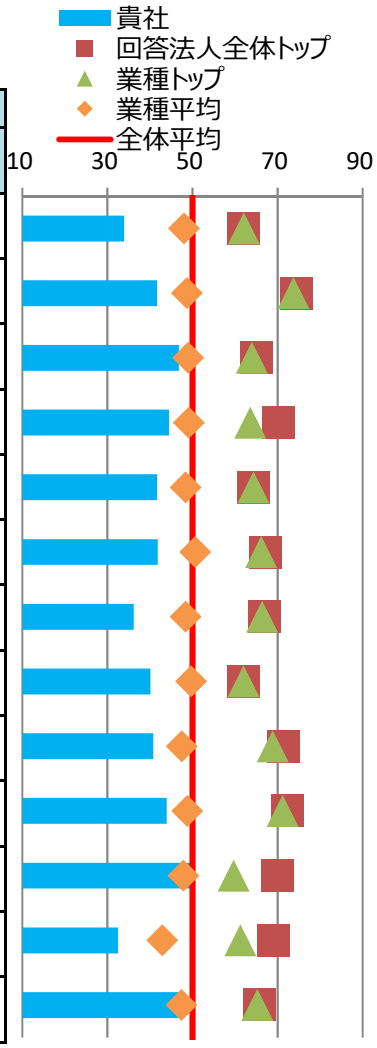






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	34.0	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	41.7	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	46.8	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	44.5	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	41.7	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	41.9	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	36.2	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	40.1	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	40.8	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	44.0	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	49.8	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	32.5	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	47.1	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	-
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.wakachiku.co.jp/csr/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**86.4**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供
取組内容	役職員の健康増進、教養の向上を目的としたクラブ活動に対し年間30万円を上限として助成を行っている。

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

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	健康経営優良法人認定企業から仕出弁当を注文している。カロリー表示付のメニュー表を取り寄せている。

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

■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ヶ月間で歩いた歩数を競うウォーキング大会を開催。期間内に50万歩を歩いた者に完歩賞を贈呈している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**14.5**	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	**87.2**	%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.9	48.6	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	45.2	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	41.3	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.3	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.8	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.6	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	18.6	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	32.6	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.8	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	39.5	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	**弊社健康保険組合では、個々の健康状態を可視化できる健康ポータルサイト（ペップアップ）を導入している。医療費や健康診断結果をパソコンやスマートフォンから確認できたり、健康増進に関する記事を閲覧できたりとヘルスリテラシー向上に役立つ便利なWebサービスであるが、登録者が社員全体の3割程度であることが課題である。**
	施策実施結果	**社内イントラネットにて健康ポータルサイト登録に関する通知を掲載したり、未登録者に登録勧奨を行うことで、2021年度末時点で70%以上の社員がポータルサイトに登録した。**
	効果検証結果	**2021年度から健康診断結果の閲覧対象を年齢を問わず閲覧できるようにしたことで、社員からも健康状態をオンラインで確認できて便利だという声があがっている。特定保健指導の申込を健康ポータルサイトからできるようにしているが、前年度の特定保健指導実施率が23%だったのに対し、今年度は対象者に対して約40%が申し込んでいる。健康ポータルサイト登録勧奨によって、社員の健康意識向上に役立った。**
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の終息が見込まれない中、季節性インフルエンザにおいても感染者が出た場合には、業務に支障をきたすばかりか、社会的混乱を招く可能性がある。2019年度までは健康保険組合によるインフルエンザ予防接種の一部を費用負担していたが、事業を継続的に行っていくためには、更なるインフルエンザ感染対策を講じる必要がある。**
	施策実施結果	**社員および同居家族のインフルエンザ予防接種費用を全額会社負担とした。就業時間中の接種を認め、一部の事業所では団体接種を実施した。**
	効果検証結果	**2019年度は245人の社員が予防接種を受けたが、2021年度は接種者が増加して330人の社員が予防接種を受けた。弊社では本支店営業所に加え、全国各地に作業所を設けているが、季節性インフルエンザによる事業所の閉鎖はこれまで発生していない。予防接種者数を増やす取組に一定の効果があったと考えられる。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 001911

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：住友林業株式会社

英文名：Sumitomo Forestry Co., Ltd.

上場

■加入保険者：東京都木材産業健康保険組合

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

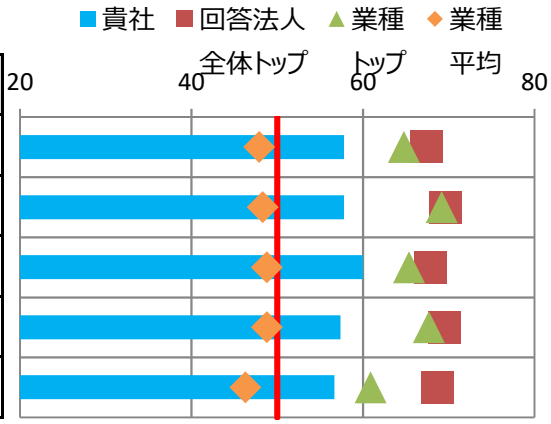
■総合順位： **751～800位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **57.8** ↑1.0 （前回偏差値 56.8 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	57.8	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	57.8	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	60.0	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	57.4	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	56.7	68.7	60.9	46.3



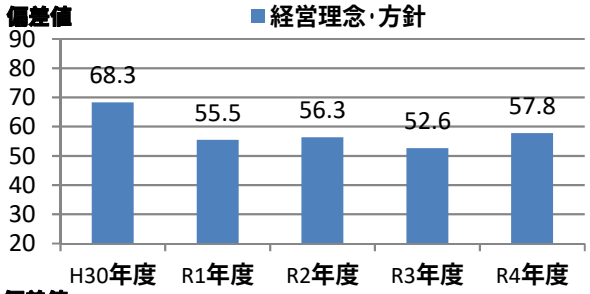
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

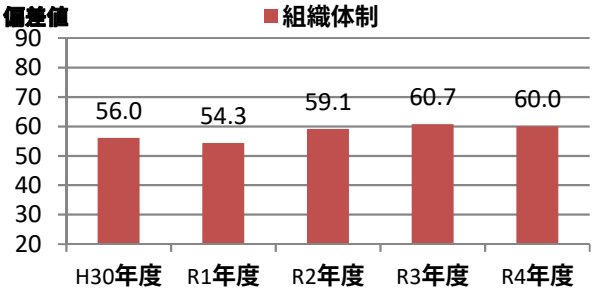
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

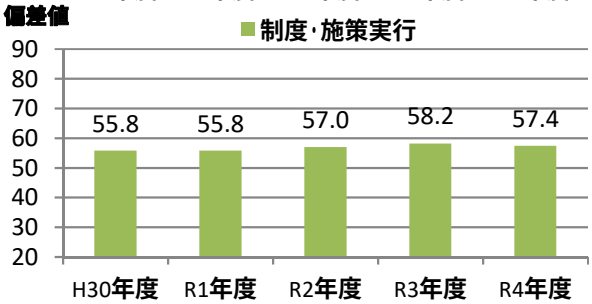
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

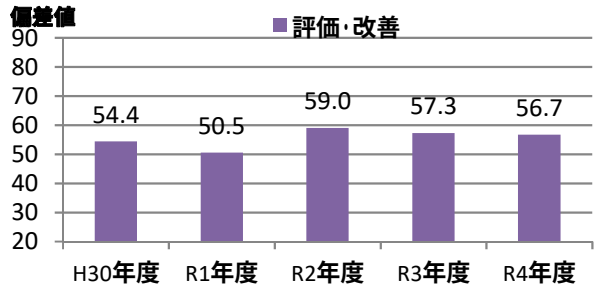
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	301～350位	951～1000位	601～650位	751～800位	751～800位
総合評価	59.3	53.8(↓5.5)	57.8(↑4.0)	56.8(↓1.0)	57.8(↑1.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



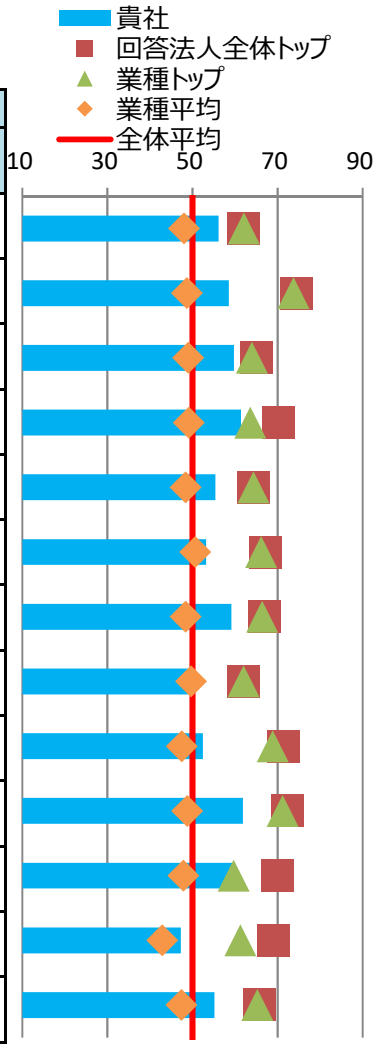






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	56.2	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	58.6	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.8	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.4	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	55.4	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	53.2	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	59.2	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	50.6	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	52.5	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	61.9	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	59.7	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	47.3	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	55.2	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**組織の活性化** **当社は長期ビジョン「Mission TREEING 2030」で「地球環境への価値」、「人と社会への価値」、「市場経済への価値」それぞれの価値を高めることを目指している。健康経営はそのうち「人と社会への価値」を高めるためのものであり、「働く人が活き活きできる環境づくり」を重要課題としている。**
健康経営の実施により期待する効果	**「働く人が活き活きできる環境」の実現を期待。中期経営計画「Mission TREEING 2030 Phase 1」（2022～2024年）に、評価指標の2024年度目標値を定めた。** **「社員満足度」82.0%** **「社員有給休暇取得率」70.0%** **「2017年度比残業時間削減率」23.0%** **「新卒社員の3年目定着率」85.0%** **「ハラスメントを許さない風土」80.0%** **「心理的安全性の確保」75.0%**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**自社サイトのESGについての独立したページ**
URL	**https://sfc.jp/information/company/keiei_rinen/health-management/**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**16**	回	**14**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**12**	回	**12**	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**6.2**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供
取組内容	在宅勤務時も円滑なコミュニケーションを図る為LINE WORKSを全社利用。休日等の発信マナー啓発。

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

■食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート
取組内容	健康保険組合とのコラボヘルス事業として、生活習慣管理アプリを活用した健康づくりイベントを毎年開催。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**50.6**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**1.6**	%

■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	アプリを活用し、運動不足の解消及びコミュニケーション活性化を図る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	**30.9**	%

■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	**4.0**	%
限定しない	○	全従業員の	**0.6**	%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.8	48.6	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	54.7	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘル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	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.8	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.5	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.6	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.9	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.9	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.2	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	51.9	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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、業務負荷が高い業務をこなしている現状の中で、職場でのサポートが十分ではないと感じている社員が多く、問題（ストレス要因）が生じた際に対応できていない事がわかった。部内でのコミュニケーションを密にし、相談しやすい職場風土を作ることは個々人の健康を守ると同時に、社員一人ひとりが安心してイキイキと働くことができ、生産性向上につながると考える。**
	施策実施結果	**社員一人ひとりが活力にあふれる職場作りを目指し、あるべき姿、その実現のために何が出来るかを各グループの垣根を越えて議論し行動に移す風土改革プロジェクトを実施し、社内のコミュニケーション活性化を図った。**
	効果検証結果	**ストレスチェックの結果、風土改革プロジェクトに参加した拠点は、総合健康度（+0.6p）、心身の健康度（+1.1p）の改善が見られた。業務における「曖昧さ(-1.2p）」、「仕事意識（+1.4p）」、「周囲からのサポート（+1.6p）」等の項目が改善され、自主的に動くことで部内で良い連鎖が広がり、風通しの良い職場風土が醸成された。その後もプロジェクトに参加する拠点を6拠点増やし継続している。**
効果検証②	課題のテーマ	**労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保**
	課題内容	**ストレスチェックの結果から、ストレス対応力の一つである「生活の幅」の数値が一般平均（偏差値50）より3.1ポイントと低いことが分かった。また、ライフスタイルの一つ「睡眠・休養」の数値が一般平均（偏差値50）より1.1ポイントと低かった。このことから、仕事中心の生活が生活習慣の乱れ、心身に不調をきたす要因になると推測される。ライフの時間を確保するためにも労働時間の軽減が必須である。**
	施策実施結果	**就業時間外の電話やメールの禁止、20時PCシャットダウンの実施、22時以降の残業禁止、過重労働者と上席者との面談実施、有休取得の推奨などの取り組みを強化し、適正な労働時間管理の徹底を行なった。**
	効果検証結果	**所定外労働時間は、昨年度2013年度比　33%減を達成した。ストレスチェックの結果では、「生活の幅」に関して0.4p改善した。「睡眠・休養」の数値は前年度と変化がないものの、就労中の眠気をいつも感じると回答した割合は大幅に減少し（14%→6%）、睡眠時間が5時間未満と回答した割合も１%減少したことから、睡眠時間の確保、質の良い睡眠をとれる環境が徐々に整ってきていると考えられる。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 001925

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大和ハウス工業株式会社

英文名：

■加入保険者：大和ハウス工業健康保険組合

上場

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

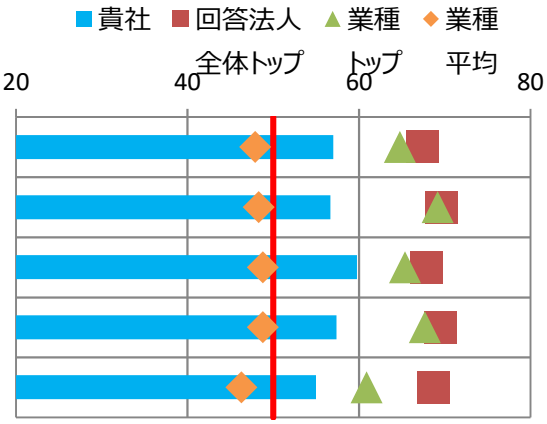
■総合順位： **851～900位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **57.0** ↑2.9 （前回偏差値 54.1 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	57.0	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	56.7	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	59.8	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	57.4	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	55.0	68.7	60.9	46.3

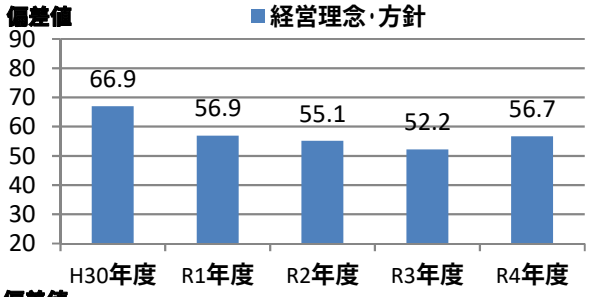


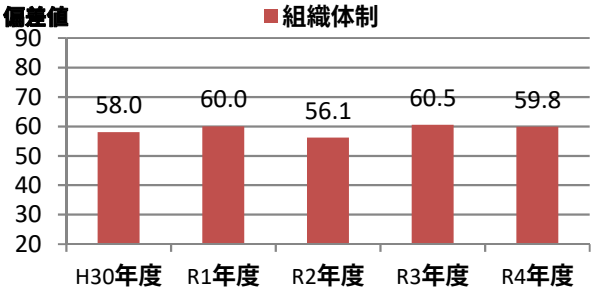
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

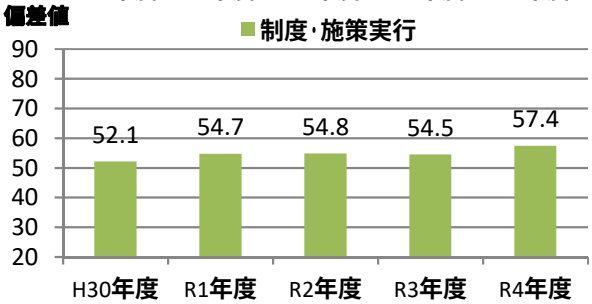
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

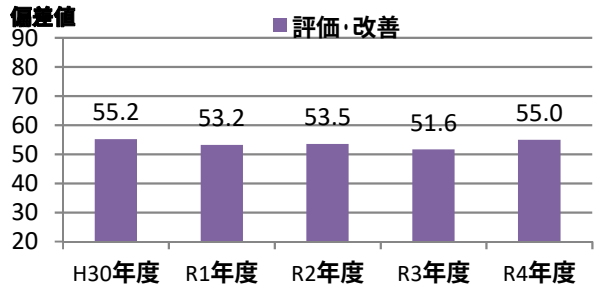
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	351～400位	701～750位	901～950位	1051～1100位	851～900位
総合評価	58.3	56.0(↓2.3)	54.8(↓1.2)	54.1(↓0.7)	57.0(↑2.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



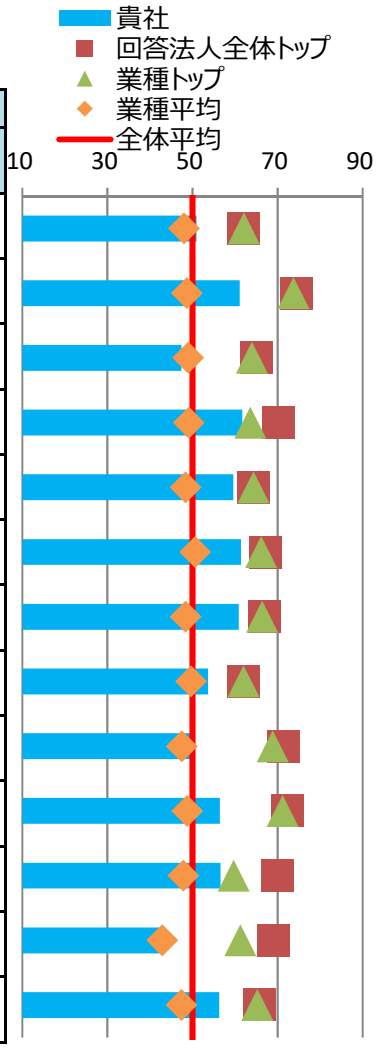






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	51.0	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	61.1	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	47.4	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.7	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	59.6	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	61.4	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	60.9	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	53.7	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	50.2	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	56.5	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	56.6	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	43.6	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	56.3	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**従業員のパフォーマンス向上** **VUCAの時代において企業価値向上に向けた人的資本経営が注目されるなか、人財基盤を強化することが大きな課題となっています。**
健康経営の実施により期待する効果	**当社の健康経営方針である「家づくり、街づくりの基本は健康から。」に基づき、従業員のWell-Being（心身と社会的健康）施策を継続的に実践することで、従業員の働きがいを最大化し、一人ひとりが最大限のパフォーマンスを発揮できる職場環境を実現することを期待しています。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	統合報告書
URL	https://www.daiwahouse.co.jp/ir/ar/pdf/daiwahouse_IR2022J_all.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**95.9**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**85.7**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	その他
取組内容	上司部下の信頼関係向上、社員の自立促進を目的とした1on1ミーティング（2022年4月～運用開始）

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

■食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート
取組内容	従業員が27の食生活改善項目から自由選択。２週間毎に達成すればポイントを付与し継続実施を促している。

(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	**3.3**	%

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	事務所・施工現場で始業開始時にラジオ体操を実施。イントラにストレッチの動画をUPし実施を促している。

(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	**70.0**	%

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

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

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.1	48.6	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	55.3	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.9	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.0	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.0	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.4	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.2	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.4	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	45.2	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防**
	課題内容	**当社では従業員の疾病の早期発見・早期治療に繋げるため、定期健康診断と二次検査の100%受診を目標として掲げています。コロナ禍におけるさまざまな制約下においても、100%受診を継続することを課題としています。**
	施策実施結果	**コロナの影響により集団検診の実施時期を延期しましたが、例年以上に事業所担当者と連携を密にし受診状況の確認と追跡を行い、定期健診は100%受診（９年連続）、二次健診は91%の受診となりました。**
	効果検証結果	**上記取り組みを通じて従業員の疾病の早期発見を行い、早期治療に繋げることができました。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の喫煙率低下**
	課題内容	**2018年度において当社の喫煙率は31.2%と一般的な喫煙率よりも10%以上も高く、喫煙率の高さが受動喫煙を含め健康障害の大きな要因となっています。**
	施策実施結果	**社内イントラに当社の喫煙率を継続掲載。2020年にオフィス内の喫煙室数の削減を実施。2021年に健保組合と協働し禁煙外来補助を実施し、2021年度の喫煙率は25.9%まで減少しました。**
	効果検証結果	**特に禁煙外来補助では参加者の82.8%が卒煙に成功し、喫煙率の引き下げに効果が見られました。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 001928

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：積水ハウス株式会社

英文名：Sekisui House, Ltd.

■加入保険者：セキスイ健康保険組合

上場

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

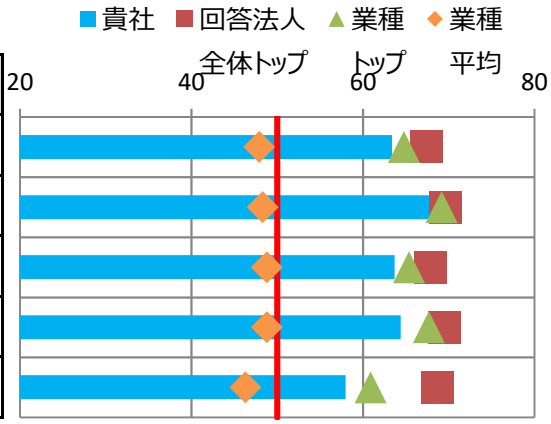
■総合順位： **101～150位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **63.4** ↓0.3 （前回偏差値 63.7 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.4	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	67.8	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	63.7	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	64.4	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	58.0	68.7	60.9	46.3



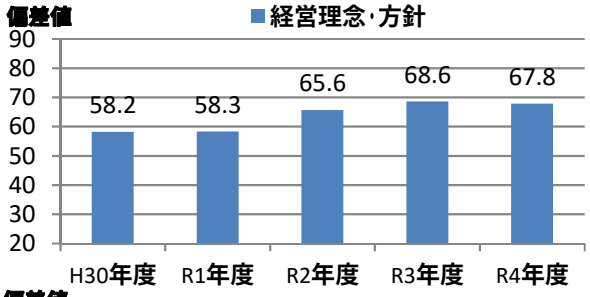
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

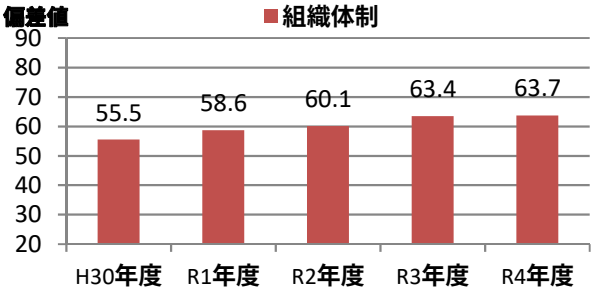
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

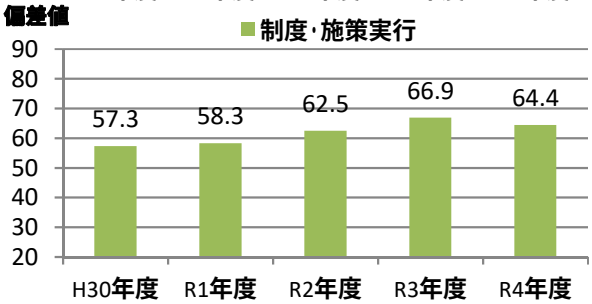
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

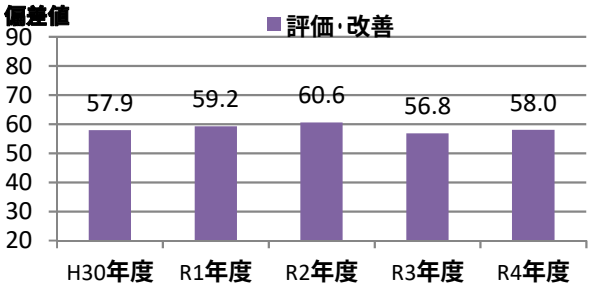
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	401～450位	451～500位	151～200位	51～100位	101～150位
総合評価	57.3	58.6(↑1.3)	62.4(↑3.8)	63.7(↑1.3)	63.4(↓0.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



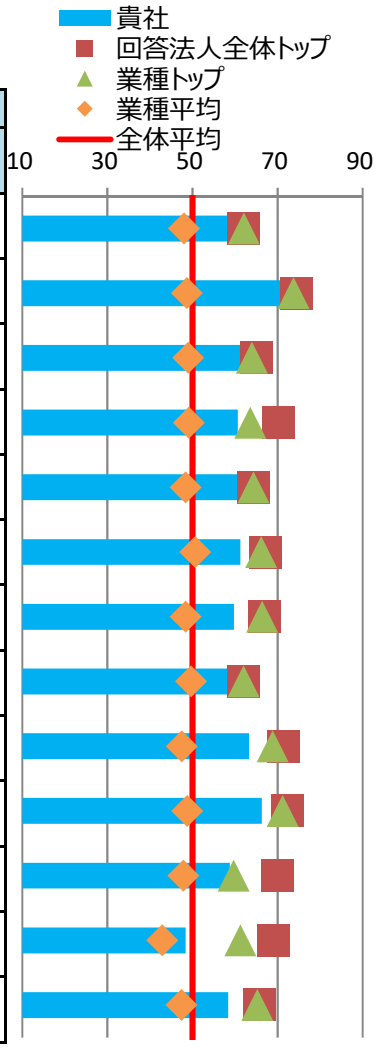






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	62.1	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	71.3	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	62.9	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.7	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.4	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	61.3	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	59.8	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	62.0	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	63.3	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	66.3	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	58.8	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	48.4	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	58.4	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 積水ハウスでは、企業の持続的な成長、 イノベーションの創出に向けて、従業員一人ひとりが健康で、活力に溢れて働くことが必要であると考えています。そのために、従業員の心身の健康を高めるための制度・職場風土を整備するとともに、働き方改革を推進し、従業員の心身の健康の維持・増進および幸福度の高い活力ある社員が働くことによる生産性の向上に取り組むことを経営課題と考えています。
健康経営の実施により期待する効果	「幸せ健康経営」により、心身の健康を高めるための制度・職場風土を整備するとともに、働き方改革を推進し、従業員と組織の幸福度を高めていくことで、活力のある社員を増やし、プレゼンティーイズムを削減し、活力に溢れた従業員の力を、企業の持続的な成長、イノベーションの創出につなげ、「世界一幸福な会社」として持続的な企業成長を目指します。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.sekisuihouse.co.jp/company/sustainable/happy_health/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**12**	回	**3**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**16**	回	**6**	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**13.2**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	その他
取組内容	チームごとに一定期間の平均歩数を競い合い、ゲーム感覚で健康増進に取り組むもの。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**85.9**	%

■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	工場部門の社員食堂でヘルシーメニューを提供し、カロリー表示をするなどして食生活改善を支援している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**7.6**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**74.8**	%

■運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施
取組内容	オリジナルアプリで歩数データを計測するとともに、運動等の動画コンテンツも視聴できるようにしている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**85.9**	%

■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	**13.1**	%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.8	48.6	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	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.3	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.0	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.6	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.1	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.6	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.3	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	55.7	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	社員構成の中心となる40歳以上（特に男性）の肥満の割合が、高い傾向にある。（2020年度で約54%）。生活習慣病のリスクが高いことから対策が必要である。ターゲットとなる40歳以上の男性だけではなく、若年層や女性を含めて企業全体で健康意識を高め、各従業員が「自分ごと」として健康増進に取り組むことが重要と考えている。
	施策実施結果	MY幸せ健康宣言に50%以上の社員が参加。半年前より健康になったと回答した社員が27.4%（21年度）⇒38.4%（22年度） 40歳以上男性の肥満率が54%（20年度）⇒52.6%（21年度）と改善
	効果検証結果	MY幸せ健康宣言への参加率が高く、各個人の健康意識が向上している。今後は、実際の健康状況やメンタル等の改善状況との関係性も分析していきたい。 40歳以上の男性の肥満については減少傾向にあるものの、さらに若年層からの健康意識を高めることで生活習慣病予防の動きを強化していきたい。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙率は30%を切っているもののまだ高い状況にあり、特に40歳以上の男性では3人に1人以上が喫煙している状態である。禁煙は肥満改善と合わせて将来の生活習慣病の予防に重要である。また、喫煙に関するアンケートから、非喫煙者の70%以上が周囲の方の喫煙が気になると回答しており、禁煙の推進は活力ある職場環境の整備においても必要であることが分かった。
	施策実施結果	喫煙率は27.4%（19年度）⇒25.4%（20年度）⇒24.0%(21年度）と減少。 セミナー開催、禁煙治療補助などにより、喫煙者の3割が禁煙に向けた取り組みを進めたり、検討したりしている。
	効果検証結果	経営層からの発信、MY幸せ健康宣言の取り組み、禁煙サポートプログラム等の実施により喫煙率の減少および禁煙に向けて取り組みが広がっている。今後は就業時間内禁煙の取り組み等を進め、喫煙率の減少に加えて活力ある職場環境の整備に向けた取り組みを進めていきたい。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 001929

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日特建設株式会社

英文名：NITTOC CONSTRUCTION CO.,LTD.

上場

■加入保険者：全国土木建築国民健康保険組合

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

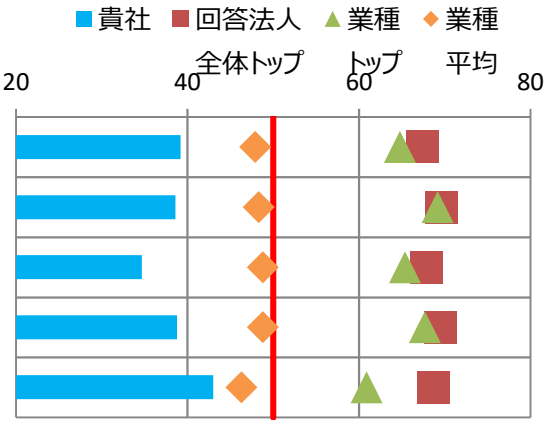
■総合順位： **2701～2750位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **39.2** （前回偏差値 - ）

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

②評価の内訳

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	-	39.2	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	38.6	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	34.7	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	38.8	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	43.0	68.7	60.9	46.3

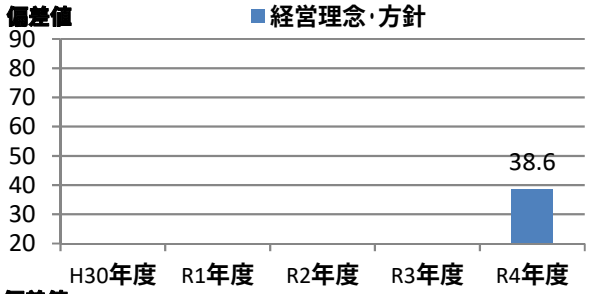


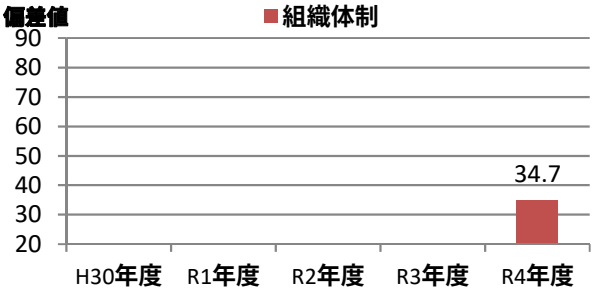
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

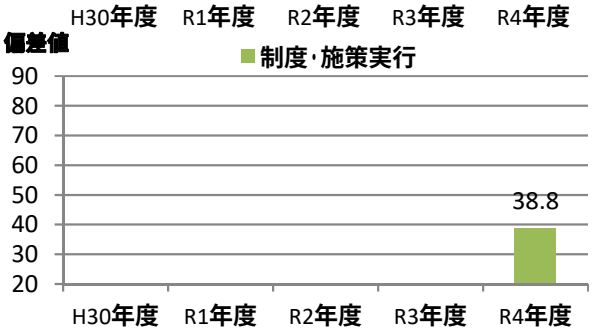
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

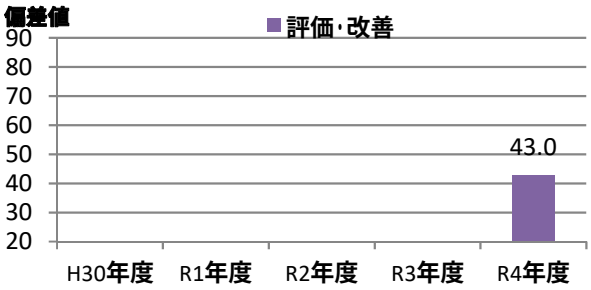
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2701～2750位
総合評価	-	-	-	-	39.2(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



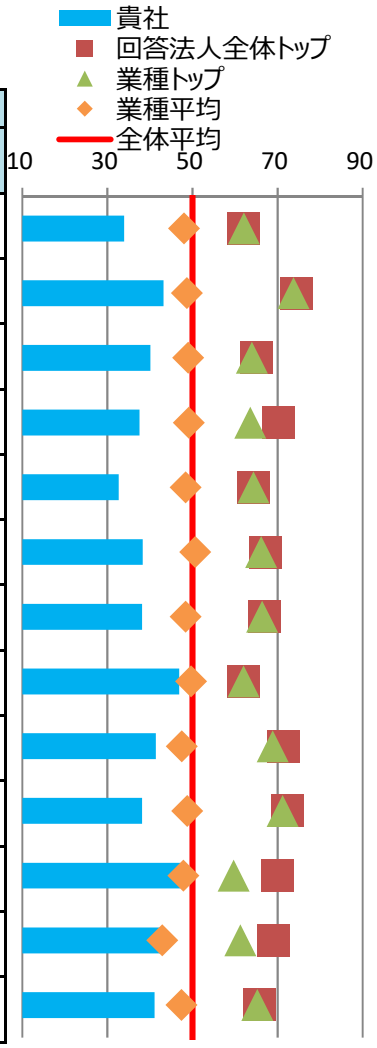






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	34.0	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	43.2	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	40.1	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	37.6	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	32.7	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	38.3	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	38.2	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	46.9	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	41.4	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	38.2	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	47.2	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	42.9	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	41.1	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	-
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.nittoc.co.jp/ 「トップページ⇒全てのニュース⇒お知らせ」

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**99.4**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**98.6**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	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	町の清掃活動への参加、現場見学会の実施

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

■食生活改善

取組概要	管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置
取組内容	社内イントラにて健保の相談窓口について周知している。

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

■運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助
取組内容	福利厚生サービス ベネフィット・ステーションでのスポーツクラブ等の利用補助

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**27.8**	%

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

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

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	39.9	48.6	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	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.1	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.1	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.1	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.5	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	33.3	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	33.6	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.1	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	42.3	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	**労働者に自分のストレス状況についての気付きを促し、メンタル不調を軽減させる。**
	施策実施結果	**受診率99.1%。（内、高ストレス者11.7%）**
	効果検証結果	**ストレスチェックの結果について、部署別に要因の傾向を取りまとめ、各部・支店と情報共有し業務環境改善に生かしている。高ストレス率はほぼ横ばいであるが、一般的な高ストレス率の範囲内に収まっている。**
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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 001934

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ユアテック

英文名：YURTEC CORPORATION

上場

■加入保険者：ユアテック健康保険組合

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

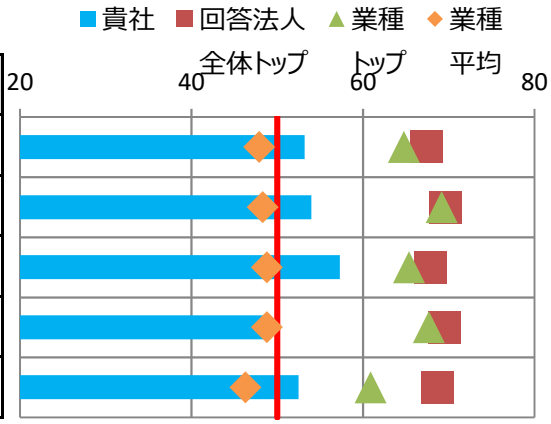
■総合順位： **1251～1300位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **53.2** ↑5.0 （前回偏差値 48.2 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	53.2	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	54.0	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	57.3	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	48.8	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	52.5	68.7	60.9	46.3



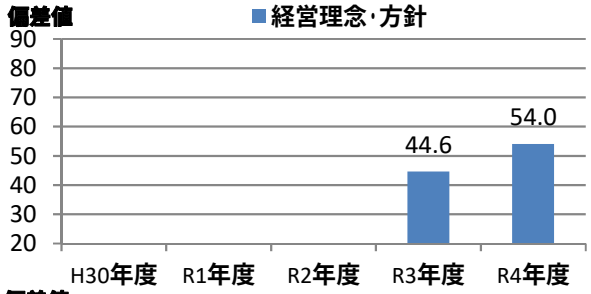
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

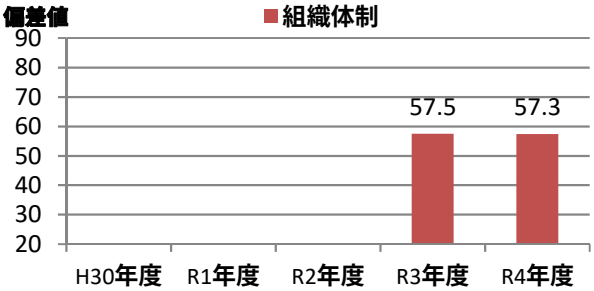
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

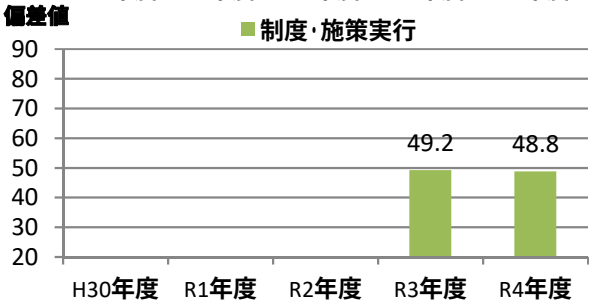
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

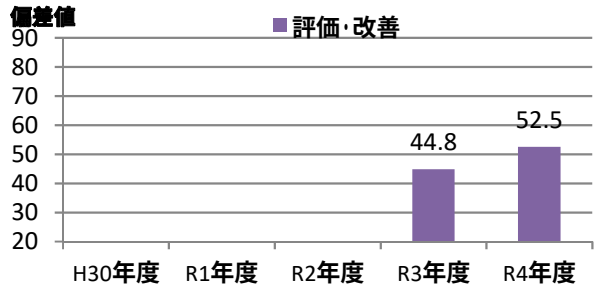
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	1751～1800位	1251～1300位
総合評価	-	-	-	48.2(-)	53.2(↑5.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



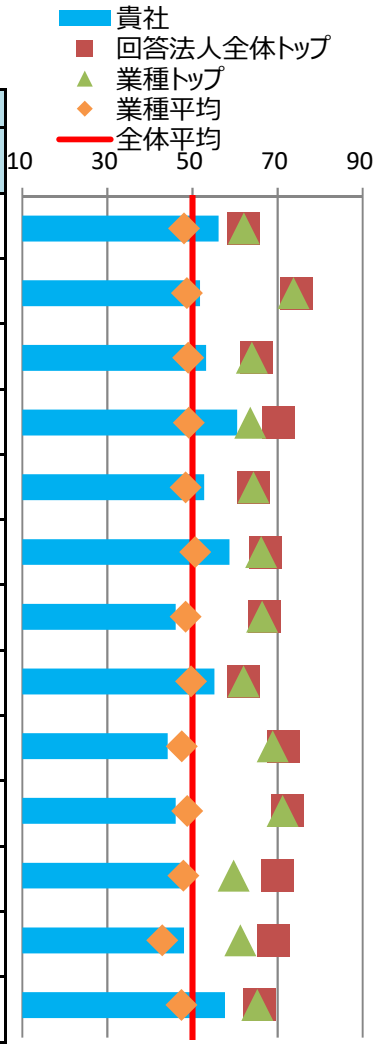






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	56.2	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	51.8	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.2	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.5	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	52.8	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.7	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	46.1	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	55.2	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	44.2	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	46.1	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	48.6	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	48.0	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	57.7	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**その他** **従業員に対しては疾病予防と健康寿命の延伸として還元されるとともに、会社においては組織の活性化と生産性の向上に寄与することをめざす。**
健康経営の実施により期待する効果	**従業員の生活習慣病の早期予防・早期治療をはかるため、2026年4月の定期健康診断時において肥満率32.0%以下、喫煙率25.3%以下を目指す。** **職場における総合健康リスクの低下、高ストレス者の減少をはかりメンタル疾患による休務者発生予防による生産性向上を目指す。**

※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.yurtec.co.jp/sustainability/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**10**	回	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**45**	回	**2**	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

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

■コミュニケーション促進

取組概要	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	コロナ禍の情勢を踏まえ職場交流等金銭支援に代わり、家族親睦を目的に従業員へカタログギフトを支給した。

(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	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画
取組内容	BMI25以上の対象者に対して社内保健師の個別指導、社外管理栄養士等の講習会等を開催している。

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

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	独自開発した腰痛防止体操、ストレッチ・リラックスを図る体操を朝礼時、15時に実施している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**90.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**90.0**	%

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

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

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.8	48.6	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	55.7	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.0	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.8	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.0	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.1	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.8	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.6	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.5	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	42.0	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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職場集団分析結果に関して、全社大の総合健康リスクは「78」で良好な結果となっているなかで、個別に見ると、総合健康リスクが全国平均の「100」以上の職場もあることから、対象となる職場においては具体的な職場環境改善の取り組みを実施して総合健康リスクの低減を図る必要があった。**
	施策実施結果	**総合健康リスク「100」以上の職場において、「メンタルヘルス改善意識調査票」を用い所属員全員の改善要望率の高い項目を抽出し、それに対する改善対策を立案して職場全体で改善活動に取り組んだ。**
	効果検証結果	**2021年度のストレスチェックの実施結果において、2020年年度で総合健康リスクが「100」以上の職場のうち、約6割の職場おいて総合健康リスクが前年度から低減した。更に前年度から低減した職場の約7割が全国平均「100」未満に低減し、職場環境が図られた。**
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 001941

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社中電工

英文名：CHUDENKO CORPORATION

■加入保険者：中電工健康保険組合

上場

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

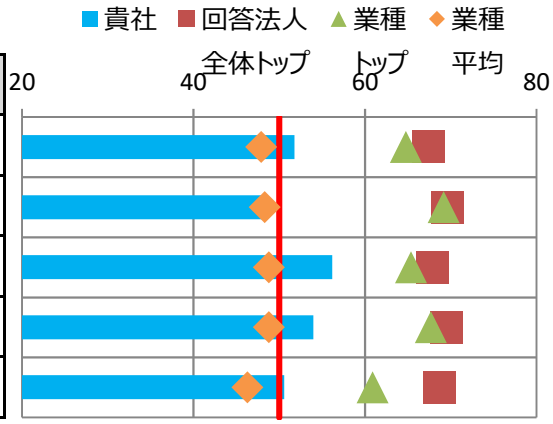
■総合順位： **1451～1500位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **51.8** （前回偏差値 - ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	51.8	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	48.7	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	56.2	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	54.0	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	50.6	68.7	60.9	46.3

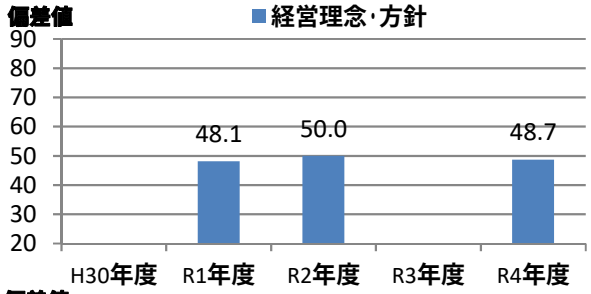


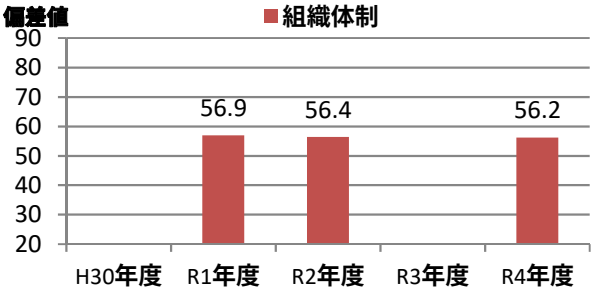
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

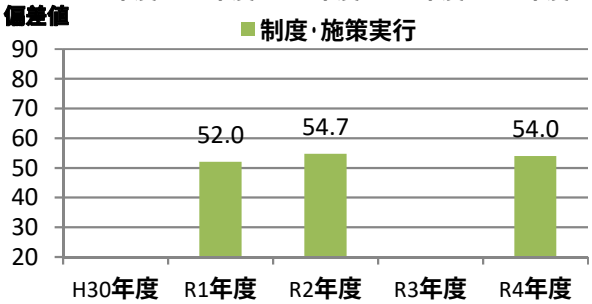
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

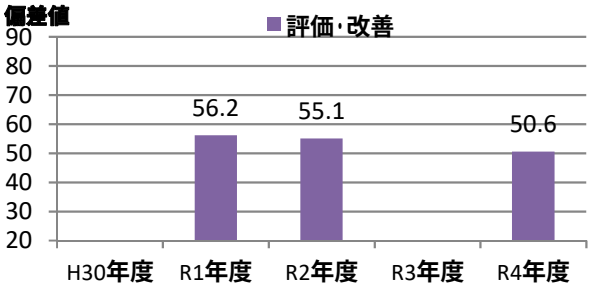
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1001～1050位	1001～1050位	-	1451～1500位
総合評価	-	53.1(-)	53.8(↑0.7)	-	51.8(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



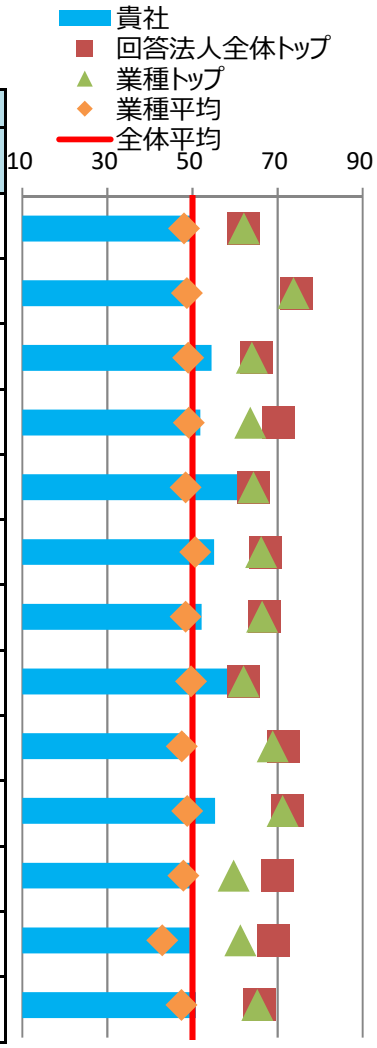






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	49.6	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	48.0	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	54.5	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	51.9	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	61.2	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	55.1	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	52.2	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	58.2	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	48.2	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	55.3	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	50.6	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	49.4	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	50.8	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**中長期的な企業価値向上** **従業員が心身ともに健康で活き活きと活躍できる職場を実現することが、生産性向上と競争力強化、ひいては企業価値の向上につながると認識している。 この実現には、法規制を踏まえた労働時間の適正化、および働き方改革とDX・IT推進による更なる生産性の向上が課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**(1)2024年度に労働基準法の時間外労働の上限規制が建設業にも適用されることから、先駆けて労働時間の適正化を実現する。 (2)働き方改革の諸施策とDX・IT推進プロジェクトの効率化施策により、生産性を向上させる。（2024年度：2020年度比10%以上）**

※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

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**https://www.chudenko.co.jp/**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**12**	回	**6**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**46**	回	**22**	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**14.8**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**98.1**	%

■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（公園・公共施設等）の屋外清掃活動等、参加可能な従業員を募り実施した。（22件、282人参加）

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**33.3**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**24.7**	%

■食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画
取組内容	令和4年度食生活改善普及運動に合わせ、9月2週目に本社食堂で「野菜プラス１皿」を企画し無償提供した。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**13.4**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**15.5**	%

■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	朝礼時又は午後３時に当社独自の安全体操を実施し、各現場においてはラジオ体操を実施している。

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

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

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

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.1	48.6	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	53.0	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.9	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.5	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.3	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.9	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.2	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.2	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	42.1	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	**健康経営の取り組みとして、毎年10月に実施するストレスチェックによる総合健康リスク数値が120以上の職場は「量・コントロール（仕事の量的負担・コントロール度）」が高リスクとなる職場であり、メンタルヘルス不調へもつながることから、総合健康リスク120以上の職場ゼロが課題である。**
	施策実施結果	**総合健康リスク120以上の職場は、2019年度3ヶ所、2020年度3ヶ所、2021年度2ヶ所と減少した。**
	効果検証結果	**総合健康リスク120以上の職場（2019年3ヶ所、2020年度3ヶ所）に対して、健康経営推進担当部署による状況確認と改善指導、該当職場の取り組みにより、総合健康リスクが改善した。なお、2021年度2ヶ所については、2022年度のストレスチェック結果により検証する。**
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	**2024年4月1日より労働基準法の時間外労働の上限規制が建設業にも適用されることを踏まえ、「生産性向上に向けた長時間労働の削減」、「健康経営の推進によるワークライフバランスの確立」等の働き方改革への取り組みが課題である。**
	施策実施結果	**2021年度目標の「時間外・休日労働1カ月当たり100H以上抵触者0人」「時間外・休日労働2～6カ月平均80H超過抵触者前年比50%以下」を達成した。**
	効果検証結果	**「働き方改革中期アクションプラン2024」を策定し全従業員への周知を行い、長時間労働削減の意識付教育、現場直行直帰制度、DX推進施策、バックオフィスによる生産部門への支援強化等に取り組むことで達成した。**

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 001944

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社きんでん

英文名：KINDEN CORPORATION

■加入保険者：きんでん健康保険組合

上場

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

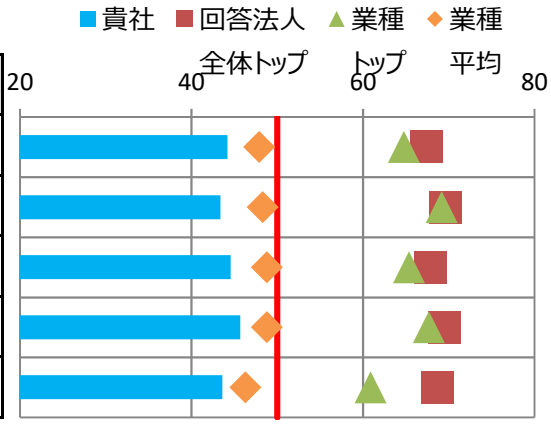
■総合順位： **2301～2350位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **44.2** ↑4.4 （前回偏差値 39.8 ）

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

②評価の内訳

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	-	44.2	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	43.4	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	44.6	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	45.7	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	43.6	68.7	60.9	46.3



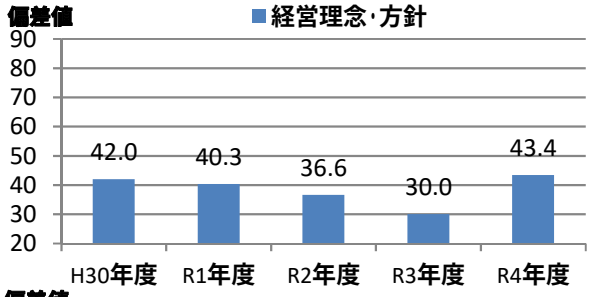
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

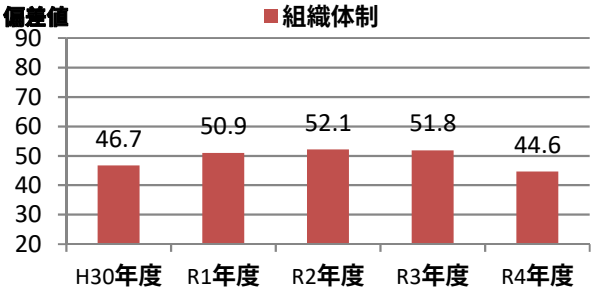
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

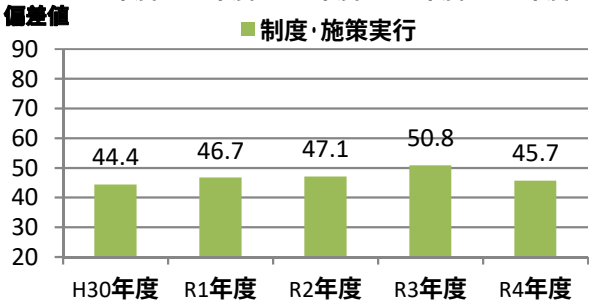
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

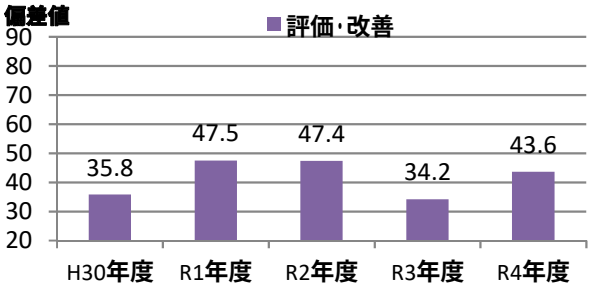
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1351～1400位	1551～1600位	1751～1800位	2401～2450位	2301～2350位
総合評価	42.4	45.9(↑3.5)	45.0(↓0.9)	39.8(↓5.2)	44.2(↑4.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



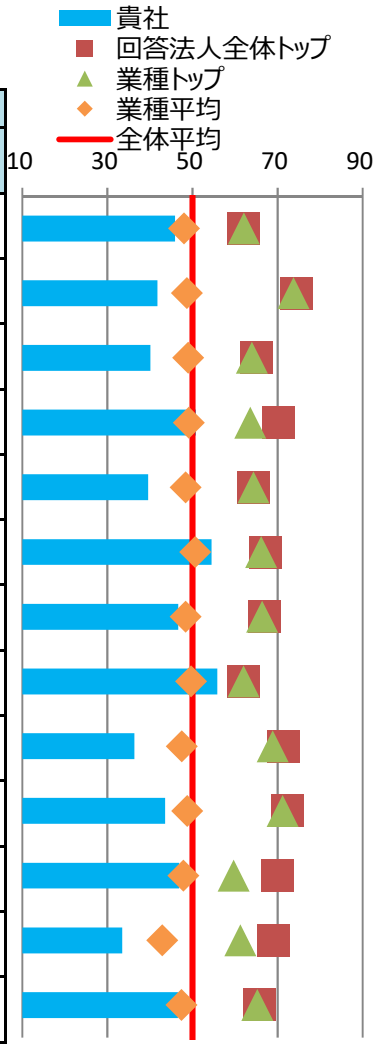






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	45.9	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	41.8	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	40.1	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	50.8	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	39.6	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	54.5	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	46.7	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	55.9	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	36.4	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	43.6	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	46.9	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	33.5	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	46.6	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**従業員のパフォーマンス向上** **「疾病や不健康による生産性の低下の抑制」が健康経営で解決したい経営課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**生活習慣４疾病の延べ有病者率（要治療者、要観察者）６８％以下（2020年度水準の維持）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

媒体の種別	**自社サイトのESGについての独立したページ**
URL	https://www.kinden.co.jp/company/csr/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**85.5**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**57.1**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供
取組内容	Teams等ツールを導入し、場所を選ばず、チャットや画面共有等によりコミュニケーションを図っている

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

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	社員食堂や寮での食事の提供について会社が一部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		%	(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	健康保険組合主催でウォーキングイベントを開催し、期間内に一定の歩数を達成した者に賞品を授与している。

(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	**7.3**	%

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

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

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.5	48.6	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	52.7	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.0	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.2	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.1	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.2	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	36.2	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.8	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.0	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	33.3	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	**疾病休業日数率（疾病による休業日数が連続7日以上の者の休業日数÷全従業員の所定労働日数）が年々増加し、アブセンティーズムの上昇につながっているので改善が必要である**
	施策実施結果	**定期健康診断100%受診と要再検査者の受診100%受診を安全衛生管理計画の重点推進事項として全社に通知した。**
	効果検証結果	**疾病休業日数率は、コロナを除き2020年度0.74に対し、2021年度は0.71へ減少した。今後も定期健康診断100%受診と要再検査者の受診100%の推進を継続するとともに、治療対象者及び要観察者に対し、生活習慣（食事・運動・睡眠等）改善の指導を行う等の施策を継続することで、疾病休業日数率の減少に取り組む。**
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	**40歳以上の特定健康診査で「歩行又は同等の身体活動を1日1時間以上実施している者の割合」は、2019年度の結果が31.3%で全国平均を6.6ポイント下回っており、運動習慣の改善が必要である。**
	施策実施結果	**従業員の運動不足を解消するための動機付けを期待し、健康保険組合とのコラボヘルスの一環として、健康保険組合主催のウォーキング大会を実施している。**
	効果検証結果	**ウォーキング大会の参加者は、2019年度は380人、2020年度は675人、2021年度は888人と年々増加している。**

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 001948

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社弘電社

英文名：The Kodensha Co., Ltd

上場

■加入保険者：電設工業健康保険組合

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

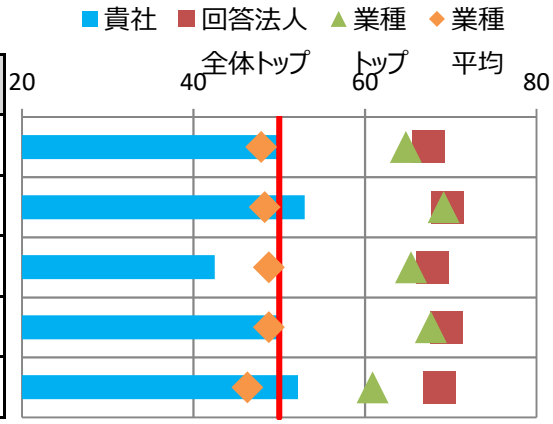
■総合順位： **1651～1700位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **50.0** ↑2.1 （前回偏差値 47.9 ）

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

②評価の内訳

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	-	50.0	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	53.0	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	42.5	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	49.9	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	52.2	68.7	60.9	46.3



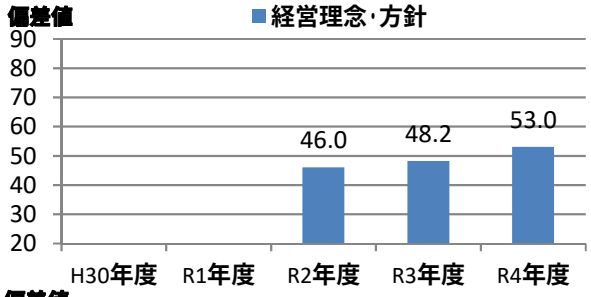
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

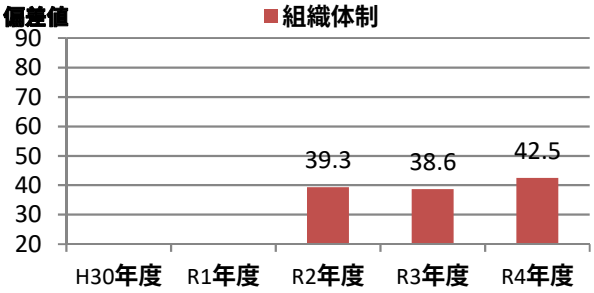
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

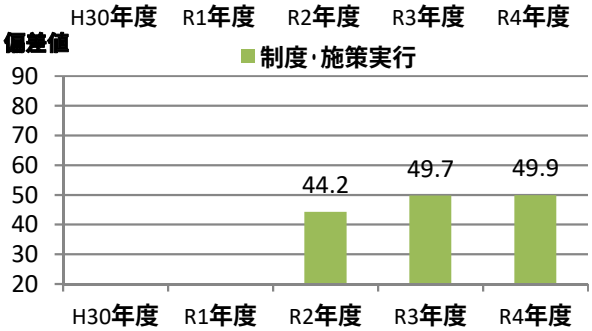
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

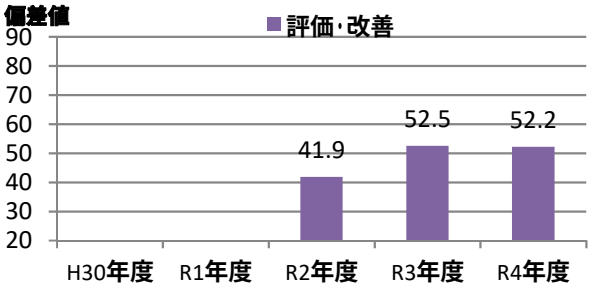
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1901～1950位	1801～1850位	1651～1700位
総合評価	-	-	43.1(-)	47.9(↑4.8)	50.0(↑2.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



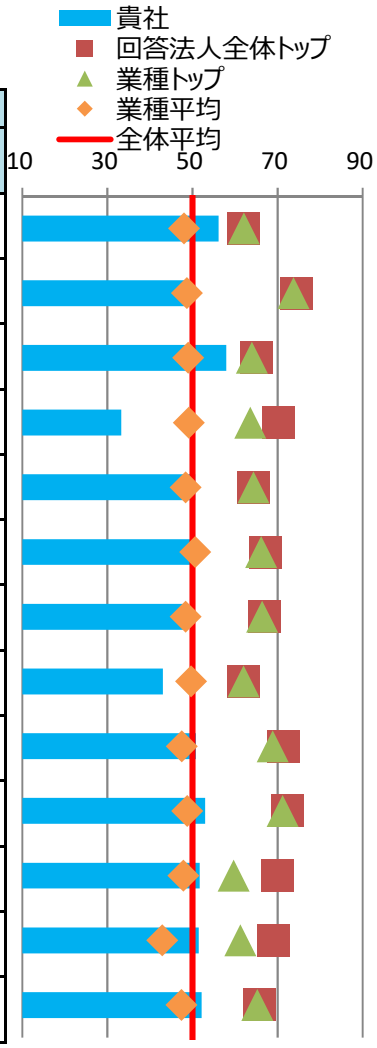






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	56.2	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	50.1	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.0	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	33.3	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	50.7	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	50.0	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	48.3	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	43.1	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	50.8	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	53.0	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	51.7	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	51.5	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	52.2	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**人材定着や採用力向上** **経営基盤強化として、事業規模拡大の前提となる施工員の確保が重要であり、そのためにも、新卒採用者数の向上、並びに若手社員の定着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	**従業員とその家族の健康と安全を最優先とした健康経営を推進することで「誰もが健康で働き易く、働き甲斐のある会社の実現」を目指す。その結果、組織の活性化、企業価値向上、若手社員の離職防止につながることを期待する。**

※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

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.kk-kodensha.co.jp/company/effort.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**5.7**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供
取組内容	会社公認の部活動を推進しており、他部署の社員間コミュニケーションの場として活用している

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**8.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**60.0**	%

■食生活改善

取組概要	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	社員全員に貸与しているスマホに健康アプリが入っており、毎日の食事記録等が出来るようになっている。

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

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	毎朝ラジオ体操を実施

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**35.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**50.0**	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	**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。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.2	48.6	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	45.6	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.3	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.1	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.4	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.5	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.5	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.4	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.2	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	52.3	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	**施工現場は日曜日以外稼働しているため、従事者は週6日の勤務が常態化しており、長時間労働を強いられている。ワークライフバランスの観点からも長時間労働の抑制は重要と考える。**
	施策実施結果	**毎月の実績より長時間労働懸念者に対し早めにフォローを行うことで長時間労働の抑制を図った。なお、2021年度の年間目標管理時間720h超過者はゼロであった。**
	効果検証結果	**年間目標管理時間を周知することと、早めに長時間労働懸念者フォローを実施することで長時間労働の抑制を図ることができた。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の感染症予防（インフルエンザなど）**
	課題内容	**新型コロナウイルスとインフルエンザウイルスの同時感染が懸念される中、従業員の感染症予防としてインフルエンザワクチン接種は重要であると考える。**
	施策実施結果	**インフルエンザ予防接種において、集団接種の実施、並びに接種費用の一部会社負担を行うことで接種率の向上を図った。**
	効果検証結果	**通常の社内通知に加え、社内報でも周知を行ったことで接種率は向上した。その結果、重度の感染者は発生しなかった。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 001952

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：新日本空調株式会社

英文名：SHIN NIPPON AIR TECHNOLOGIES CO.,LTD.

上場

■加入保険者：管工業健康保険組合

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

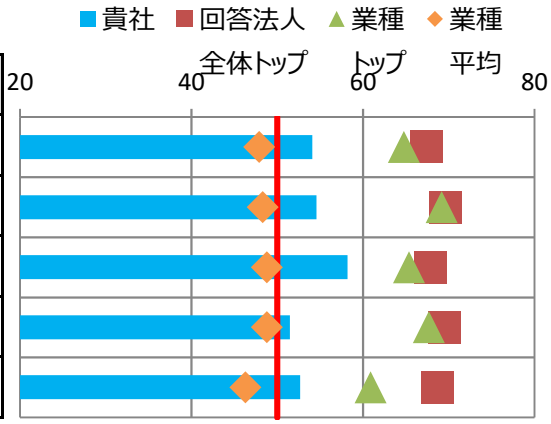
■総合順位： **1151～1200位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **54.1** ↑3.6 （前回偏差値 50.5 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	54.1	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	54.6	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	58.2	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	51.5	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	52.7	68.7	60.9	46.3



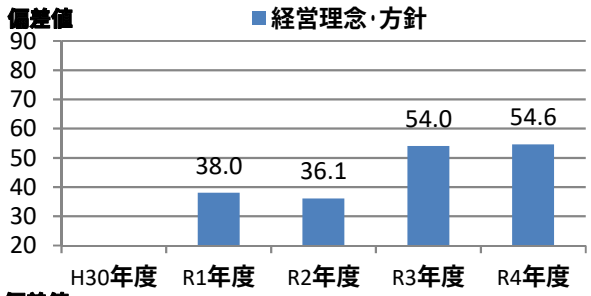
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

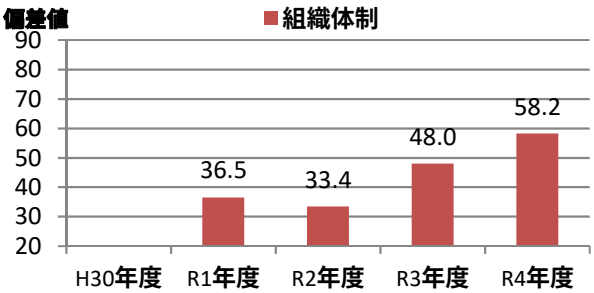
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

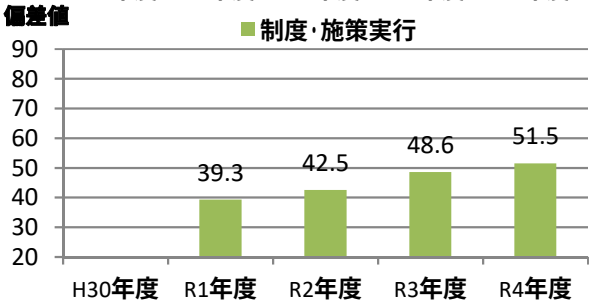
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

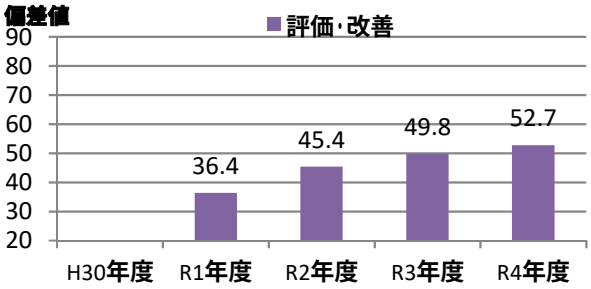
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	2001～2050位	2101～2150位	1501～1550位	1151～1200位
総合評価	-	37.5(-)	39.6(↑2.1)	50.5(↑10.9)	54.1(↑3.6)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



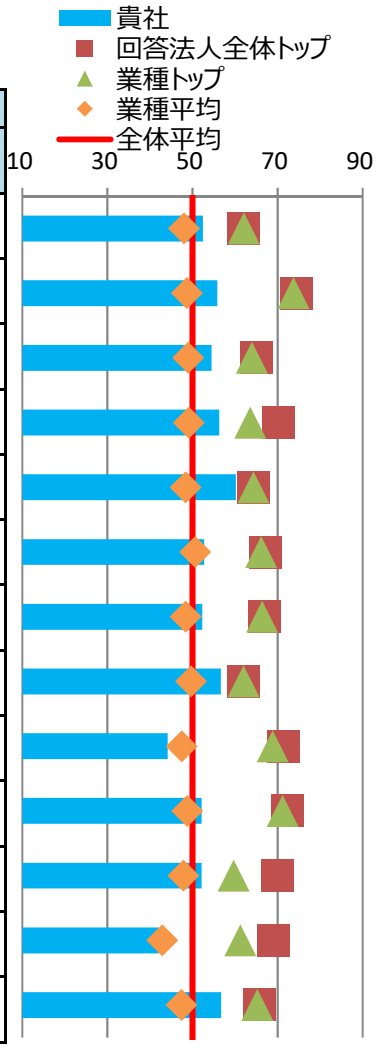






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	52.5	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	55.9	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	54.5	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	56.3	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	60.2	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	52.8	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	52.3	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	56.7	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	44.2	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	52.2	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	52.2	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	42.1	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	56.8	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**中長期的な企業価値向上** **中期経営計画でエンジニアリング集団になることを表明しており、そのため経験のある人材の確保と活用を図りたい。特に、40歳以上の従業員の健康状況は、糖尿病、肥満の数値が全国レベルより大幅に悪いため、数値の改善に向けた施策を実行する。安心して活躍できる健康環境を整備して安定した労働力を確保し、労働者の活躍を通して企業価値向上につなげたい。**
健康経営の実施により期待する効果	**・経験豊富な高齢労働者を確保し後輩への技術伝達を行う　・残業削減、有休取得促進等働きやすく健康へ配慮した職場環境を作ることでの人材定着** **・糖尿病・肥満に関してアプリ提供やリテラシー研修等を実施し、運動や食事管理改善の勧奨を行い、個人の意識を向上させ、休職数、退職者数減を目指し、生産性アップを図る**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.snk.co.jp/csr/health_magmt/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**9**	回	**4**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**24**	回	**12**	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**12.8**	%

■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	全社的にチャットツール（Teams）を利用して気軽にコミュニケーションをとれるようにしている。

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

■食生活改善

取組概要	管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置
取組内容	健康相談室を開設し保健師が食事や栄養関係の相談を受けている

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**47.6**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**2.1**	%

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	始業前にラジオ体操を行っている

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**43.4**	%

■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	**91.6**	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.1	48.6	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	55.9	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.4	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.3	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.4	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.5	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.7	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.8	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.2	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	44.2	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	**当社の業務内容である施工管理の特性上、特に繁忙期には工事現場従事者は長時間労働になりやすい傾向があり、定期健康診断結果の分析によると肥満や糖尿病等の生活習慣病に影響を与えていることが考えられる。また、ワークライフバランスの観点では生産性の低下に影響を与えてることが考えられるため、長時間労働の是正や有給休暇など休日の確保に向けた改善が必要である。**
	施策実施結果	**職員は日々の労働時間を上司に報告を行い管理職者は人員の適正配置や適切な休暇付与による心身の負荷の低減をはかる他、デジタル推進をはじめとした施工現場の生産性向上に向けた業務改革が推進されている。**
	効果検証結果	**上記の施策により、残業時間は2018年度より減少（2018年度平均37時間→2021年度34時間。▲8.1%）し、有給休暇の取得は増加（2018年度平均7.0日→2021年度10.4日）し、いずれも改善している。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の喫煙率低下**
	課題内容	**喫煙に関する社内アンケートや健康診断の問診結果によると、当社男性職員の喫煙率は約35%であり全国平均の約29%を上回っていることが判明した。職員の健康増進と受動喫煙の防止を目的として「オフィスの禁煙」活動に取り組む必要がある。**
	施策実施結果	**就業時間内におけるオフィス内の禁煙を実施している。次年度から全面禁煙とすることを目指し特定曜日から始め、2022年6月からは毎水木曜日を禁煙日とした。実施案内と啓蒙ポスターで周知している。**
	効果検証結果	**健康診断の問診やアンケートによる喫煙率低下の効果はまだ把握できていないが、禁煙日におけるオフィス内禁煙は徹底されている。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	－
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 001961

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三機工業株式会社

英文名：SANKI ENGNEERING CO.,LTD.

■加入保険者：三機工業健康保険組合

上場

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

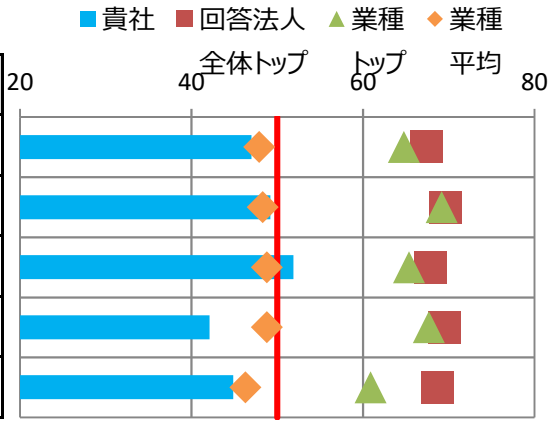
■総合順位： **2001～2050位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **47.0** ↑6.5 （前回偏差値 40.5 ）

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

②評価の内訳

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	-	47.0	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	49.2	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	51.9	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	42.1	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	44.9	68.7	60.9	46.3



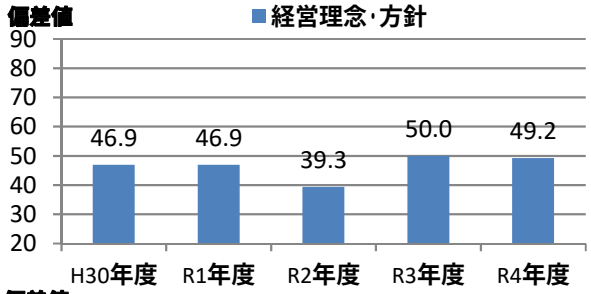
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

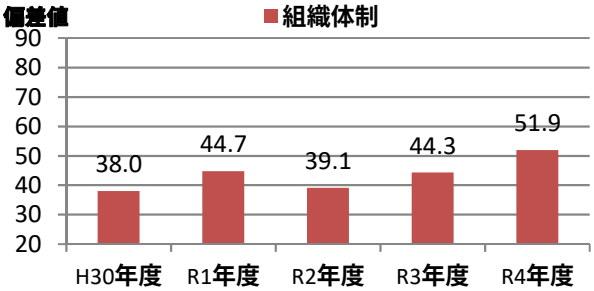
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

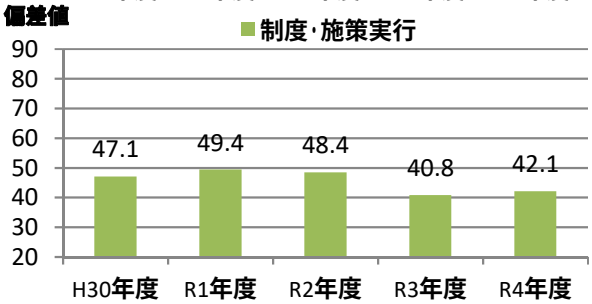
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

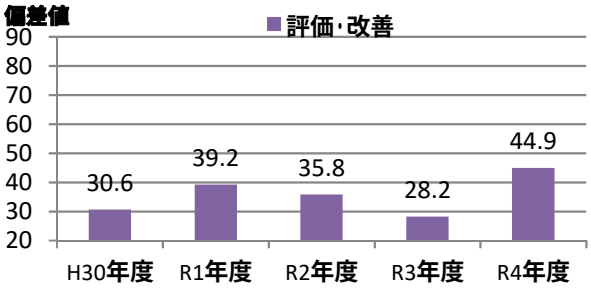
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1351～1400位	1601～1650位	2051～2100位	2401～2450位	2001～2050位
総合評価	41.9	44.7(↑2.8)	40.0(↓4.7)	40.5(↑0.5)	47.0(↑6.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



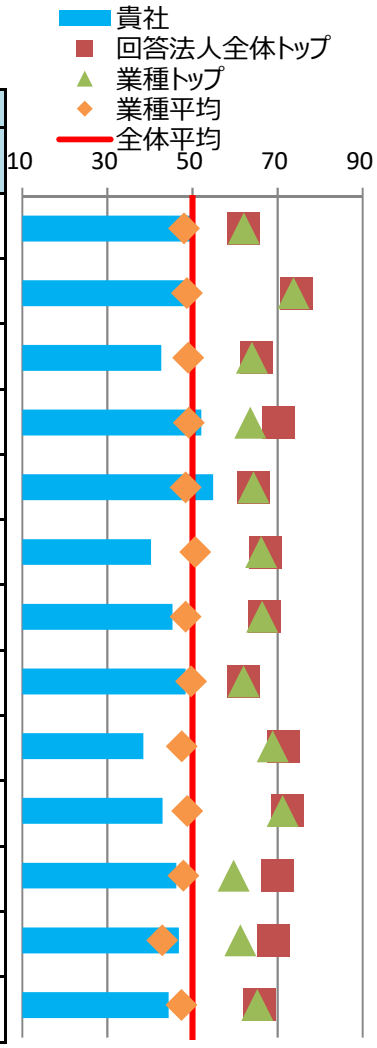






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	49.6	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.0	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	42.7	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	52.1	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	54.9	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	40.3	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	45.3	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	48.4	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	38.5	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	43.0	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	46.2	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	46.8	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	44.4	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**その他** **長時間労働の削減**
健康経営の実施により期待する効果	**従業員の意識改革や休暇制度の整備を進め、従業員のワークライフバランスを実現することで、その能力を最大限に発揮できるようにするとともに、多様な人材が活躍できるようにする。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	CSR報告書
URL	https://www.sanki.co.jp/report/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**12**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**29**	回	**0**	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**4.9**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供
取組内容	スポンサー契約を締結する競技団体のスポーツ観戦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		%

■食生活改善

取組概要	
取組内容	

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

■運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施
取組内容	ウォーキングアプリを用いて、景品付きの健康増進イベントを全社的に開催している。

(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	**15.3**	%

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

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

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	39.3	48.6	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	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.9	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.8	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.3	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.6	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	39.2	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.8	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	37.7	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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実施結果から、ストレスの緩和には周囲環境だけではなく、自身の意識改革、セルフケアの方法を学ぶ必要があることを課題認識した。 改めてストレスチェックの意義を学んだり、ストレスチェックの結果を踏まえたうえの今後の対応策に関する全社的な教育の機会を設ける必要がある。**
	施策実施結果	**管理監督者に対して、ストレスチェック事業部別集団分析結果に伴う研修を新たに実施した。**
	効果検証結果	**今期実施のストレスチェック結果に伴う分析作業が１１月末に完了予定であるため、分析が完了次第、検証を実施する。**
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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	－
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 001969

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：高砂熱学工業株式会社

英文名：Takasago Thermal Engineering Co., Ltd.

上場

■加入保険者：管工業健康保険組合

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

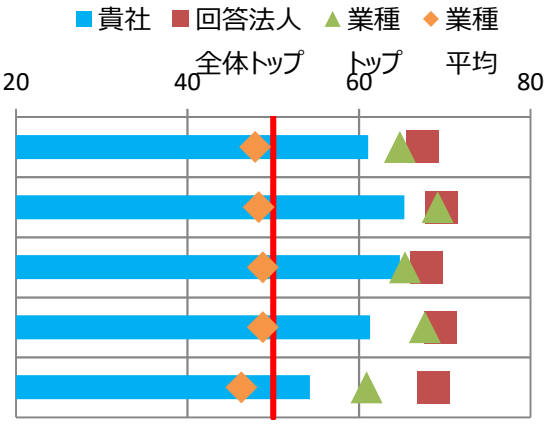
■総合順位： **401～450位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **61.1** ↓1.0 （前回偏差値 62.1 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.1	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	65.3	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	64.8	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	61.3	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	54.3	68.7	60.9	46.3



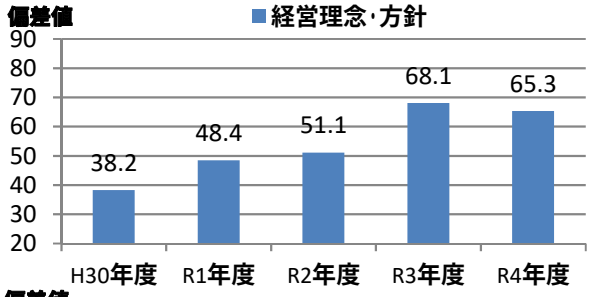
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

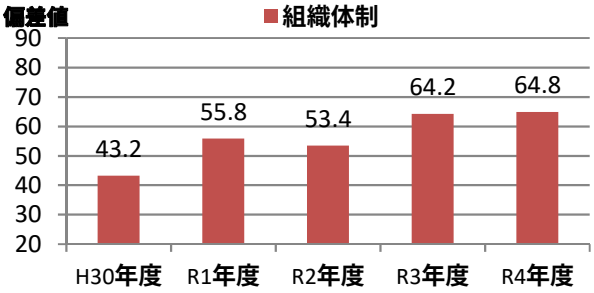
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

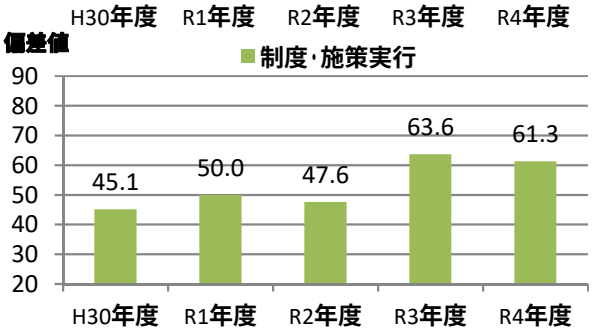
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

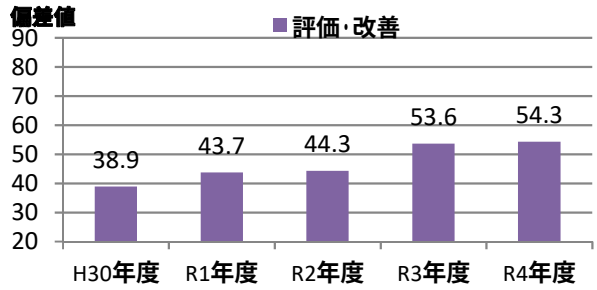
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1401～1450位	1351～1400位	1451～1500位	151～200位	401～450位
総合評価	41.4	48.8(↑7.4)	48.8(↑0.0)	62.1(↑13.3)	61.1(↓1.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



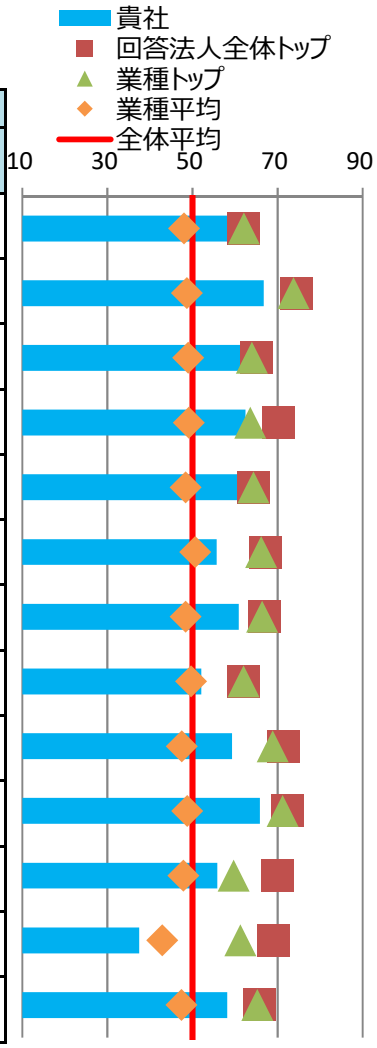






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	62.1	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	66.8	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	63.9	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.5	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.4	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	55.7	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	60.9	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	52.1	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	59.3	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	65.9	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	55.9	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	37.5	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	58.2	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**従業員のパフォーマンス向上** **少子高齢化が進展すると雇用の定着が困難となり流動性が高くなる。当社で働くことに誇りを持ち、社員と会社が共に成長することで、社会に対して最高の価値提供を行うことを目的に、当社グループ中期経営計画では基本方針として『社員エンゲージメント向上』を打ち出している。**
健康経営の実施により期待する効果	**Well-beingカンパニーの実現を掲げ、社員が自律的に健康管理を行い、従業員と会社が力を合わせ、健康増進している姿を期待する。具体的な指標としては、長期病欠者数が2023年までに、現在より50%減少していることを目指すとともに、一人当たりのプレゼンティイズムについても2021年の95万円/年より、経年的な減少を目指す。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**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.tte-net.com/csr/workstyle/index.html**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**12**	回	**4**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**10**	回	**10**	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**4.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**98.9**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	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	社内ポータルサイトでの情報提供、アイデア投稿とその評価、意見交換。チャットツールによる意思疎通の促進

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

■食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画
取組内容	食生活改善の健康だよりの発行、新入社員研修での食生活改善講話、支店長会議での講話

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

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	朝礼時又は15時からのラジオ体操の実施。

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

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	**78.8**	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	**1.4**	%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.6	48.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.1	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘル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	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.8	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	68.8	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.9	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.0	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	53.8	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防**
	課題内容	**健診結果から、社員の約3人に1人が肥満（BMI25以上）の状態であることが分かった。その理由として、生活習慣病に関するリテラシーの低さ、業務繁忙およびコロナ禍での自粛生活による運動不足が考えられた。**
	施策実施結果	**社員全員に貸与しているスマホへ、共通のウォーキングアプリのダウンロードを促し、半年間継続してウォーキングキャンペーンを開催した。並行して、月1回発行の健康だよりで生活習慣病に関する情報を提供した。**
	効果検証結果	**毎月末にウォーキングアプリのダウンロード社員数、参加者の歩数を集計し、ランキングを発表した。終了後アンケートでは、「運動する習慣ができた」という声が聴かれ、健診時問診の結果からも適正体重維持者率が57.8%(2020年度）から61.6%(2021年度）と増加した。**
効果検証②	課題のテーマ	**労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保**
	課題内容	**全国に現場が点在しており、長期出張や転勤による単身赴任が多い。家族の事情や子どもの行事等で帰省する場合にも、会社からの単身赴任帰省旅費の支給は、年12回のみのため、経済的な負担が大きかった。**
	施策実施結果	**2022年10月から、単身赴任帰省旅費の支給回数を年36回に変更した。**
	効果検証結果	**2022年10月改正のため、今後、制度の活用を促進し、利用率を確認する予定。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 001979

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社大氣社

英文名：TAIKISHA LTD.

■加入保険者：大気社グループ健康保険組合

上場

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

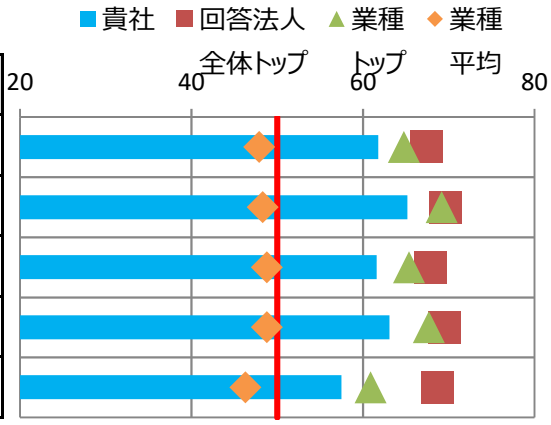
■総合順位： **301～350位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **61.8** ↑1.9 （前回偏差値 59.9 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.8	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	65.2	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	61.6	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	63.1	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	57.5	68.7	60.9	46.3



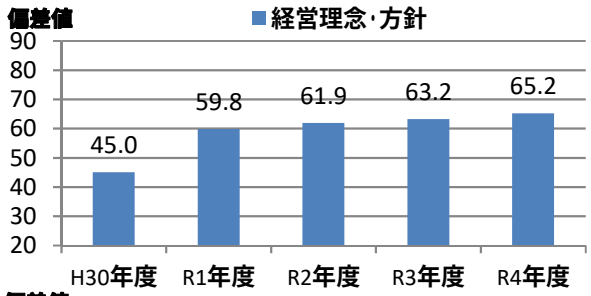
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

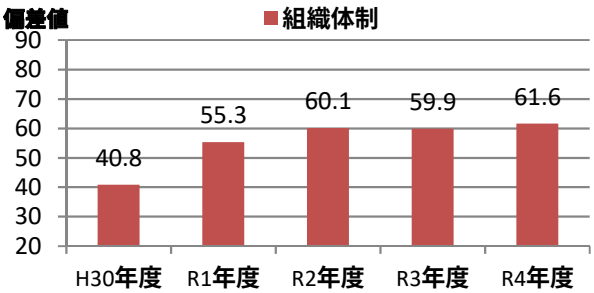
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

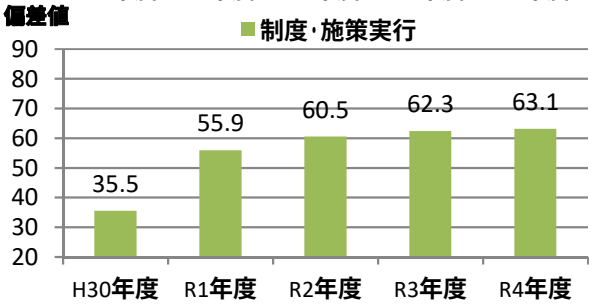
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

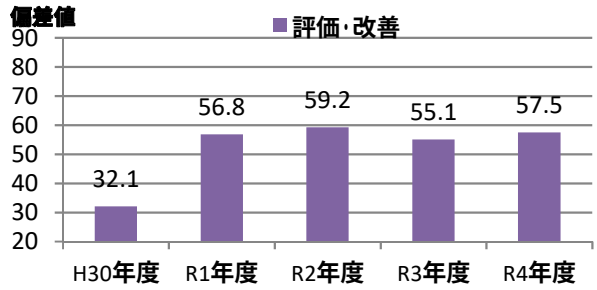
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1501～1550位	601～650位	351～400位	401～450位	301～350位
総合評価	38.7	57.2(↑18.5)	60.5(↑3.3)	59.9(↓0.6)	61.8(↑1.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



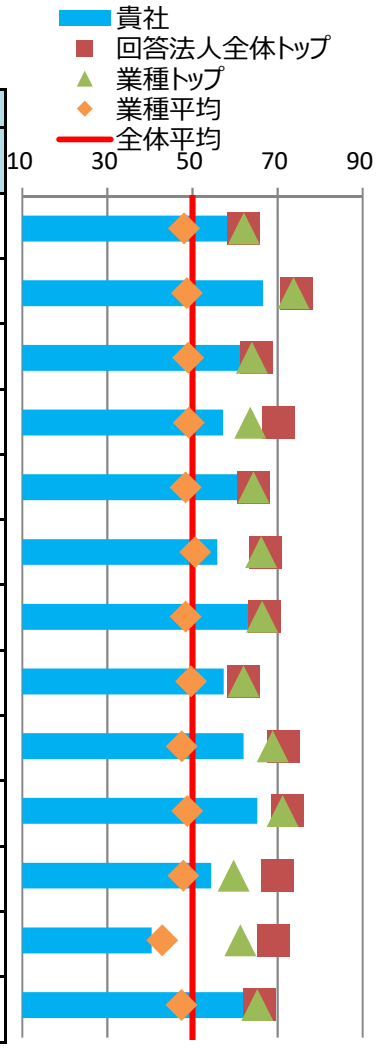






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	62.1	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	66.6	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	61.6	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.2	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.4	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	55.9	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	63.7	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	57.4	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	62.0	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	65.3	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	54.4	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	40.4	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	65.3	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社業態と社員の勤務形態から現れる特徴的な健康課題に着目し、社員の健全な心と体の維持・増進のため、①長時間労働対策、②生活習慣の改善、③メンタルヘルスの向上、④ワークライフバランス支援の４つを課題として捉えている。働く全社員の心身の健康が、仕事の生産性及び社員のパフォーマンス向上に繋がることを、経営者から社員まで浸透させること。
健康経営の実施により期待する効果	４つの課題の予防と改善のための具体的な施策の策定とその効果検証指標を健康経営戦略マップとして定め、その費用対効果を含め継続的な健康推進活動を実施し、①社員の健康状態②メンタルヘルスケア活動結果③生産性およびワークエンゲージメントの経年変化を定量的に効果測定を行い、その結果と次年度の目標値を公開している。ワークエンゲージメントの向上指標は2021年度の目標51点に対して実績は50.5点となっている。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.taikisha.co.jp/sustainability/society/health-management/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**15**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**30**	回	**9**	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**48.3**	%

■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	WowTolkで、気軽に連絡相談し意思疎通が大幅アップ。社長も社員向近況報告・メッセージに活用。

(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	**96.1**	%

■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	社員の健康増進のため、完全人工光型水耕栽培の自社植物工場で生産しているレタスを社員へ配布。

(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**	%

■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	社員福利厚生の一環でスポーツ倶楽部と提携し運動促進実施。カフェテリアプラン項目で一番の利用率。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**36.4**	%

■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	**48.3**	%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.6	48.6	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	58.2	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.6	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.8	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.0	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.4	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.9	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.8	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.9	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	54.8	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	適正体重維持者率（57%）、運動習慣者比率（21%）、喫煙率（29%）とも健保連の平均値より悪く改善は見られず横這いである。血圧リスク者率（1.1%）・血糖リスク者の割合（0.6%）も高く、社員の健康リスク認識が低い。高リスク者は慢性化しており、精密検査受診や特定保健指導を勧奨するもそのリスクに対する認識が甘く、人事部や健保組合からの呼びかけも軽視されている。
	施策実施結果	社員の健康意識向上のため、健保組合とコラボヘルスによる各種健康セミナー「腰痛・頭痛・生活習慣改善・更年期障害など」を実施。結果は健康セミナー参加率は48%と約半数の社員の意識づけができた。
	効果検証結果	健康セミナーの実施結果を踏まえ、社員の健康に対する意識向上施策として全員参加の「ウォーキングイベント」を行い、社員の健康意識向上と行動変容を促した。ヒアリングでは経営者、社員代表（組織風土委員会）や各地区衛生委員は了承しており、全社あげてのキャンペーンを行い社員の運動習慣への意識向上を目指す。現時点では実施結果は出ていないが、約4割の社員が参加し、社員の健康（運動）意識が高まりつつある。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル不調者の長期欠勤・休職者が一定数存在する。ストレスチェック制度では法により社員のひとり一人の問題が把握できないため、社員の同意を得て個別のアンケート調査を行い、メンタル不調者の早期発見・重篤化予防が求められる。その原因は長時間労働や職場環境に起因する場合が多いものと思われ、各部署・階層・職種毎の分析と合わせ、「メンタル不調者の早期回復」施策の導入推進が必要と捉えている。
	施策実施結果	全社員に「心の健康調査」を実施。社員の同意を得て記名式で行い、回答率は47.6%であり個々の社員の健康状況を把握できた。個別対応（医師面談・人事部面談・専門機関案内）と要因分析を実施した。
	効果検証結果	2021年度年間長期欠勤休職者は12名、2020年度比2名改善。昨年度から人事部が「心の健康調査」と「心の健康相談」を実施。回答者数は47.6%→54.9%と増加、社員のより能動的な「心の相談」により、人事部による社員の個々の健康状況を把握できるようになった。要因分析により組織体制面や長時間労働の課題を具体的に認識し、早期に職場環境改善対策やメンタル産業医面談ができ、重症化予防に繋がっている。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　006366

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：千代田化工建設株式会社

英文名：CHIYODA CORPORATION

上場

■加入保険者：三菱健康保険組合

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

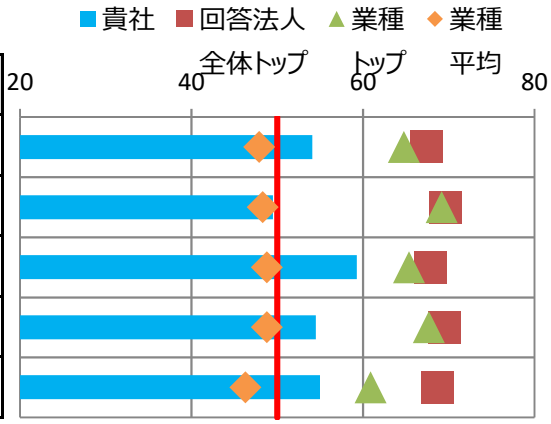
■総合順位：　**1151～1200位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**54.1**　↑1.8　（前回偏差値　52.3 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	54.1	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	49.5	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	59.3	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	54.5	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	55.0	68.7	60.9	46.3

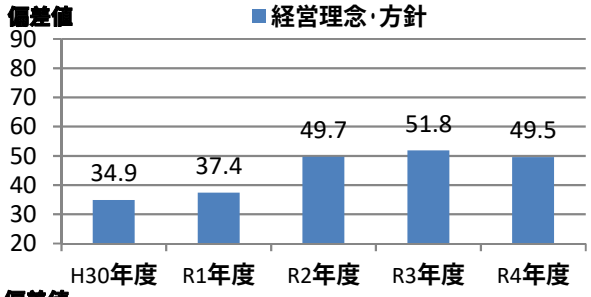


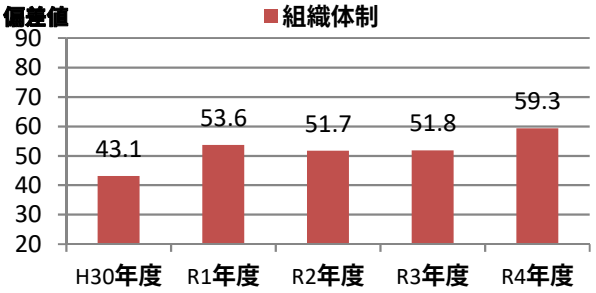
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

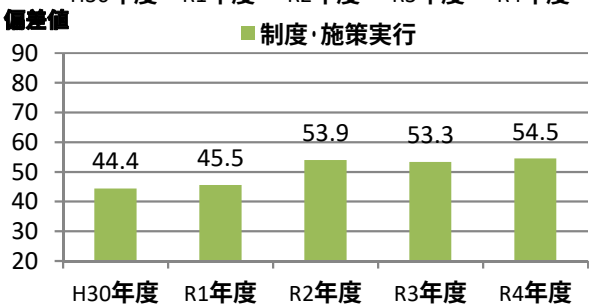
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

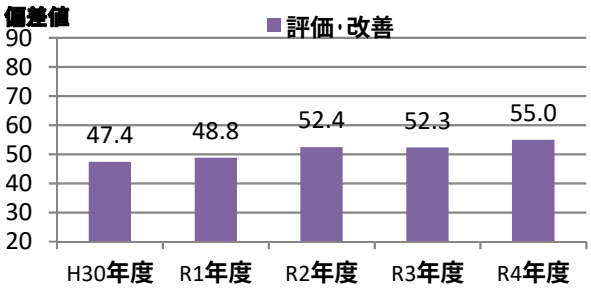
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1351～1400位	1551～1600位	1151～1200位	1301～1350位	1151～1200位
総合評価	41.9	45.7(↑3.8)	51.8(↑6.1)	52.3(↑0.5)	54.1(↑1.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



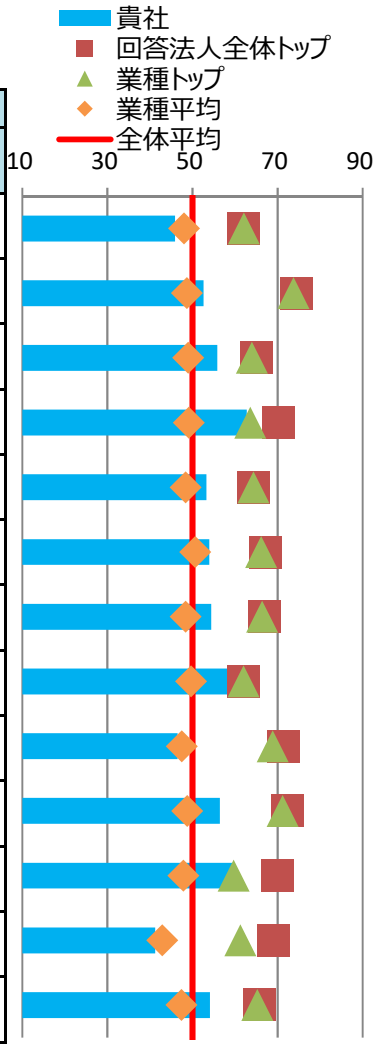






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	45.9	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	52.6	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	55.9	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.8	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	53.3	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	54.0	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	54.4	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	59.7	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	46.5	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	56.5	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	59.6	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	41.3	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	54.1	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**従業員のパフォーマンス向上** **企業の成長には従業員が最大限にパフォーマンスを発揮することが大切である。そのためには従業員が常に心身共に健康でいることが大切である。**
健康経営の実施により期待する効果	**健康上の理由による欠勤、休職の未然防止が期待できる。全ての従業員が健康診断を受診し、その結果からリスクのある者を特定し精密検査、再検査の受診率を向上させ必要な治療を行うことにより、不健康者を減らすことができる。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.chiyodacorp.com/jp/csr/society/employee/approach.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**12**	回	**2**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**45**	回	**3**	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**33.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	その他
取組内容	Better Togetherキャンペーン。週一で健康・安全についてWebミーティングを全社展開。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**34.0**	%

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	スマートミール弁当を社内で委託販売している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**2.9**	%

■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	ウォーキングアプリによる、運動習慣の促進

(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	**9.6**	%

■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	**18.0**	%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.5	48.6	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	59.6	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘル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	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.6	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.1	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.5	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.0	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.7	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.0	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	48.2	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**従業員間のコミュニケーションの促進**
	課題内容	**コロナ禍において在宅勤務等が進み、緊急対策本部、SQEI部、健康管理センターなどが発信する情報はWEB上の社内掲示板へ掲載が主となっており、対話による伝達が行えていない。**
	施策実施結果	**ワンチーム「Better Together - 団結は力なり- 」会話プログラムを促進し、各部場所において毎週５分間の健康、安全に関する意見の共有の場を持つ。**
	効果検証結果	**上記を実施することにより、社内コミュニケーションの活性化を図ることができた。各職場での様々なコミュニケーションが実施され、意見交換がされるようになった。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の喫煙率低下**
	課題内容	**各事業所内での完全分煙は達成しているが、直近数年間の喫煙率に変化が見られない。特に、非喫煙者からは休憩が多いとのクレームが出ている。**
	施策実施結果	**2022年4月の就業時間内禁煙を目標に掲げ、事業所内喫煙所に段階的な利用制限を設けるとともに、禁煙支援プログラムを実施して喫煙率を低下させる。**
	効果検証結果	**禁煙支援プログラム参加者の約4割が禁煙に成功した。参加者24名中6名が禁煙。14名が減煙。 また「喫煙所の加熱式タバコ専用化」により、多くの燃焼式タバコ喫煙者が加熱式タバコに移行している。**

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 010065

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：伊藤組土建株式会社

英文名：Itogumi Construction Co., Ltd.

■加入保険者：全国土木建築国民健康保険組合

非上場

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

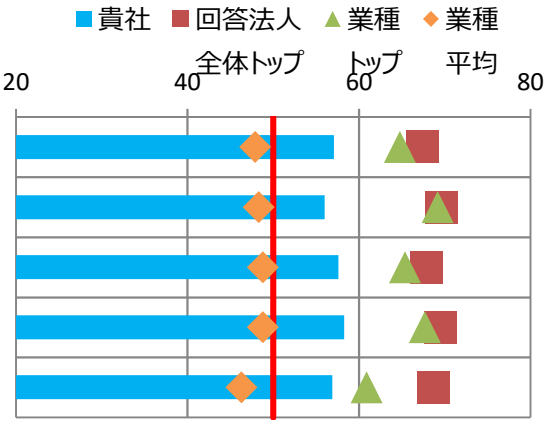
■総合順位： **851～900位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **57.1** ↑1.6 （前回偏差値 55.5 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	57.1	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	56.0	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	57.6	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	58.3	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	56.9	68.7	60.9	46.3



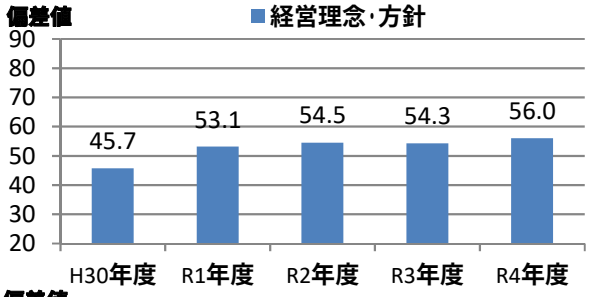
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

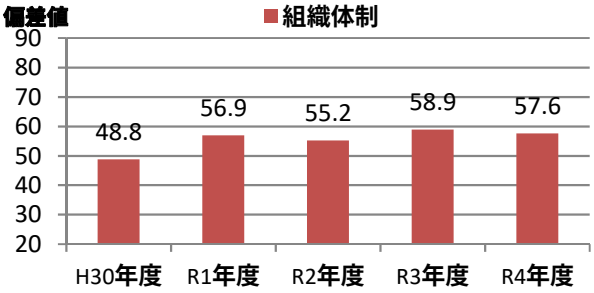
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

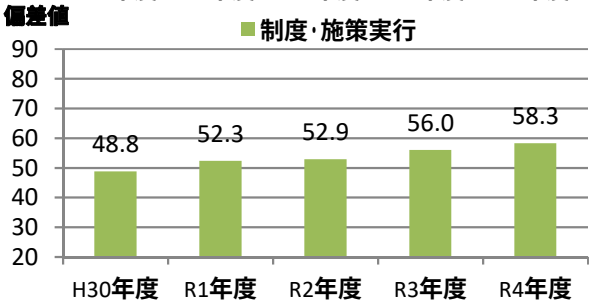
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

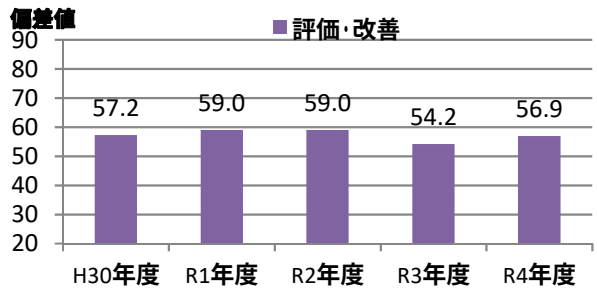
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1001～1050位	801～850位	801～850位	901～950位	851～900位
総合評価	49.6	55.5(↑5.9)	55.7(↑0.2)	55.5(↓0.2)	57.1(↑1.6)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



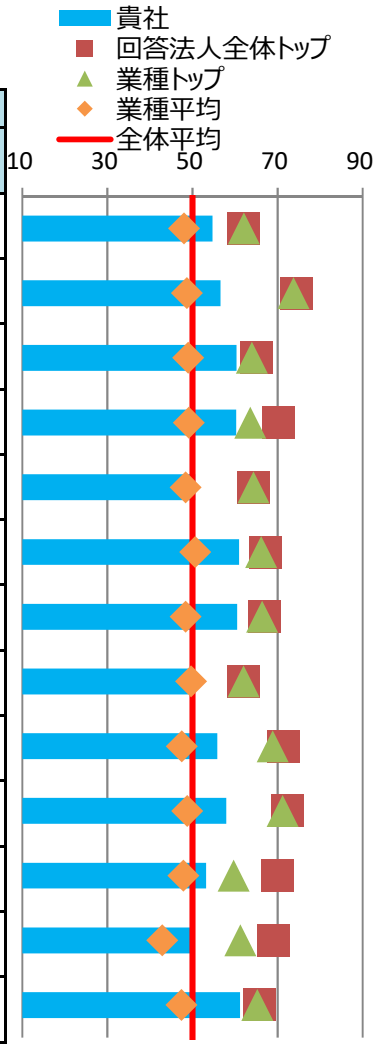






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	54.7	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	56.6	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	60.4	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.3	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	50.7	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	61.0	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	60.5	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	49.1	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	55.9	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	58.0	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	53.2	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	50.6	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	61.2	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**従業員のパフォーマンス向上** **建設業は2024年の時間外労働上限規制適用に向けて時間外労働削減が必須である。業務改革で業務見直しや効率化を進めているところであるが、限られた時間と人員で今まで以上の業績を上げるためには、会社全体の生産性を向上させる事が重要。中高齢社員の増加に加え、年齢を問わず健康課題を抱える社員が多いため、何らかの体調不良のまま働いている者も多い。そのような社員を減らし、個々の生産性を上げる事が課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**長期療養による欠勤休職者と体調不良のまま働いている者の減少、組織満足度向上に期待する。長期療養による欠勤休職者は限りなくゼロが目標のところ2021度は２名。プレゼンティズムと組織満足度については、現在肥満者割合減少と組織分析偏差値の良化に目標を置いており、肥満者割合は5年間で10%減少が目標で３年目現在1.9%増加の37.8%、組織分析偏差値は3年目現在0.4良化の50.2となっている。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.itogumi.co.jp/healthcare/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**8**	回	**2**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**11**	回	**5**	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

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

■コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供
取組内容	会社貸与スマホすべてにラインワークスを予めインストールし、社員間のコミュニケーションに利用している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**85.0**	%

■食生活改善

取組概要	その他
取組内容	腸内環境を整える＝健康に繋がることを啓蒙するリーフレットとともにヤクルトを配布した

(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	**61.7**	%

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	毎日始業時のラジオ体操、週一回30分のオンライントレーニング＆ストレッチを行っている

(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	**74.1**	%

■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	**73.1**	%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.0	48.6	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	53.1	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.5	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.1	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.9	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.7	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.5	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.0	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.0	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	48.1	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防**
	課題内容	**従来から定期健診の有所見率が全国平均より高く、特に血圧、肝機能、血中脂質に高い傾向がある。 血圧や血中脂質の上昇要因となりやすい肥満（BMI25以上）が40代50代の男性社員に多いことが原因と思われるので、肥満者の割合を減らすことが課題。**
	施策実施結果	**年２回のダイエットイベント、ウォーキングイベント、週１回３０分のオンラインフィットネス、健康・食生活情報の発信、健康相談、定期健診のBMI値による報奨贈呈等を実施。毎朝のラジオ体操は７割の社員が参加。**
	効果検証結果	**定期健診のBMI値による肥満者の割合は37.8%で昨年度と比べて1.6%下がった。特に高かった40歳代以上が大きく減った半面、30歳代以下が増加傾向なので若年層に向けた施策も要検討。定期健診の有所見率は依然として血中脂質が高く全国平均を10%以上上回っている。血中脂質減少には肥満解消が有効手段なので施策継続。運動習慣比率は27.8%と昨年に比べて3.3ポイント上昇しており動機付け効果が表れている。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員間のコミュニケーションの促進**
	課題内容	**組織分析により社員全体のストレス対応力が低い事がわかった。特に相談できる相手が少なく、自分の気持ちや弱みを出すのが苦手で、周囲のサポートが少ないと感じている社員が多い傾向があった。年齢構成として４０歳代後半以上と２０歳代が多く３０歳～４０歳代前半が極端に少ないため、お互いの接し方について悩んでいる傾向が見られ、社内コミュニケーションの機会も少なかったので、コミュニケーション活性化が課題。**
	施策実施結果	**全役職員へハラスメントアンケートと研修を実施、研修は８割以上の出席率であった。社員間でメッセージと共にポイントを贈り合う制度を導入。ラインワークスを積極的に活用しており役職員の85%が利用している。**
	効果検証結果	**ストレスチェックの組織分析では、昨年度に引き続き周囲のサポートが「上司から」「同僚から」どちらも上昇した。ハラスメントアンケートでは会社が行っている施策に中高齢層はおおむね満足しており、若年層はまだ不満という事が分かった。研修の継続や若年層が声を上げやすい環境づくりが必要。サンクス制度やラインワークスはコミュニケーションツールとして利用率も高いが、今後は直接交流する機会を増やすことも大切。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 010118

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社穴吹工務店

英文名：ANABUKI CONSTRUCTION INC.

■加入保険者：全国土木建築国民健康保険組合

非上場

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

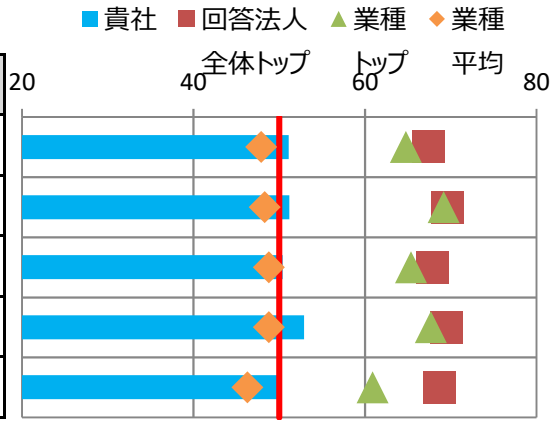
■総合順位： **1501～1550位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **51.1** ↓2.0 （前回偏差値 53.1 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	51.1	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	51.2	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	50.4	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	52.9	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	50.2	68.7	60.9	46.3



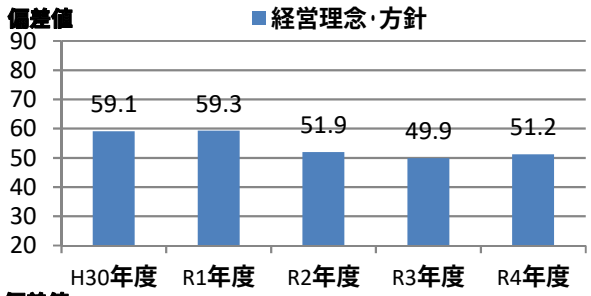
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

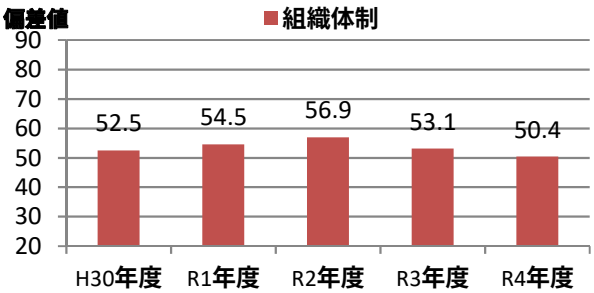
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

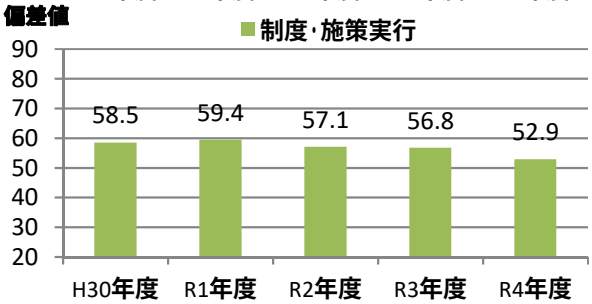
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

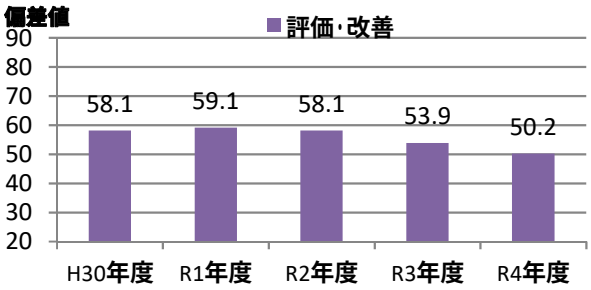
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	401～450位	451～500位	801～850位	1201～1250位	1501～1550位
総合評価	57.4	58.3(↑0.9)	55.8(↓2.5)	53.1(↓2.7)	51.1(↓2.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



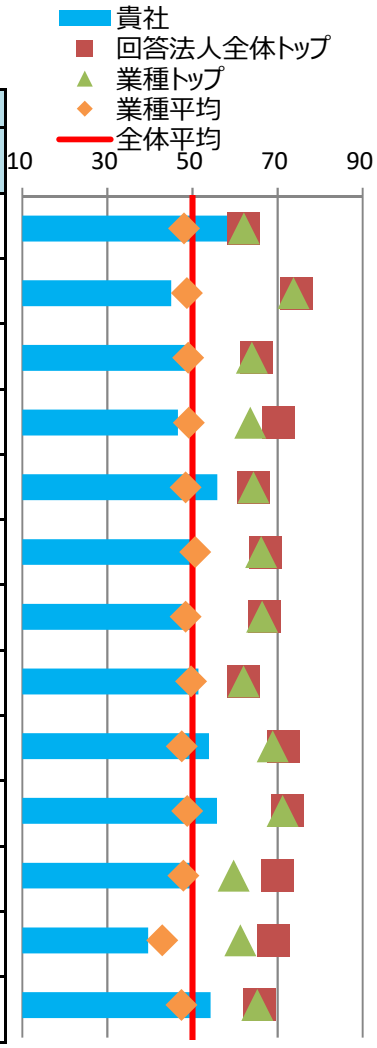






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	58.4	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	45.0	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	49.5	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	46.6	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	55.9	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	49.6	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	50.1	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	51.4	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	53.9	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	55.8	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	50.5	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	39.6	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	54.3	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**従業員のパフォーマンス向上** **社員のパフォーマンスは健康の上にあると考え、社員の健康診断結果やストレスチェックなどを分析し、社員一人一人の心の健康・体の健康をよい状態にすること、そして社員の健康意識の向上を図ることが課題です。**
健康経営の実施により期待する効果	**社員が仕事とプライベートの両方で健康で充実した生活を送ることで、業務へのモチベーションもさらに上がり、休職者や退職者の減少を期待しています。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**https://www.anabuki.co.jp/profile/health.html**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**12**	回	**9**	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**26.9**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**33.3**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ
取組内容	高松市が主催する高松中央通りの一斉清掃ボランティアについて高松本社勤務者に周知や参加の呼びかけ行った

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**19.0**	%	(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	管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置
取組内容	保健師の方から健診結果をもとに食生活改善や運動習慣化の指導を受けられる健康相談会を企画している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**12.0**	%

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	毎朝、朝礼時にラジオ体操の時間を確保し、全身運動による基礎代謝アップにより健康増進を図っている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**79.0**	%

■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	**21.0**	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.9	48.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.7	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.5	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.5	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.7	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.7	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.5	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.0	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.8	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	47.1	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	**人間ドックの健診結果から、全受診者のうち52.6%が脂質関連項目に所見が確認された。健康診断結果においても、改善の余地があるとの指摘が多く、疾病発生予防が必要であると考えられる。**
	施策実施結果	**脂質関連項目について、全国土木建築国民健康保険組合保健師様よりセミナー形式で改善の為のアドバイスを頂いた。全従業員に対して実施し、参加者は、録画視聴した方も含め、58名となった。**
	効果検証結果	**セミナー受講者の内、受講後アンケートに回答した33名については、94%の方がセミナーを通して脂質異常症に対する理解が深まったと回答した。意識の変化を期待し、来期の健診結果における脂質関連項目の有所見率を確認していきたい。**
効果検証②	課題のテーマ	**女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進**
	課題内容	**この４月に改正女性活躍推進法 が全面施行となり、女性の就業率 も 70 %超えてきている 中で、弊社についても女性の従業員比率が21.7%、平均年齢が38歳10カ月となっている。体調の転換期に差し掛かった女性従業員の健康課題について、男性従業員にも知ってもらい、働きやすい職場にしていく必要がある。**
	施策実施結果	**男性も参加可能なセミナーを実施し、全国土木保健師と大塚製薬(株)に女性の健康課題について講話を頂いた。全従業員に対して実施し、参加者38名の内、男性8名であった。**
	効果検証結果	**セミナーの受講後アンケートで、男性従業員から女性特有の健康課題について理解が深まったという回答が得られた。女性特有の健康課題が原因で体調が万全でない場合があることを頭に入れて業務に取り組んでいきたいといった意見があがった。今後も継続的に女性の健康課題に対する認知を広めていきたい。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 010137

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：KDDIエンジニアリング株式会社

英文名：KDDI Engineering Corporation

■加入保険者：KDDI健康保険組合

非上場

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

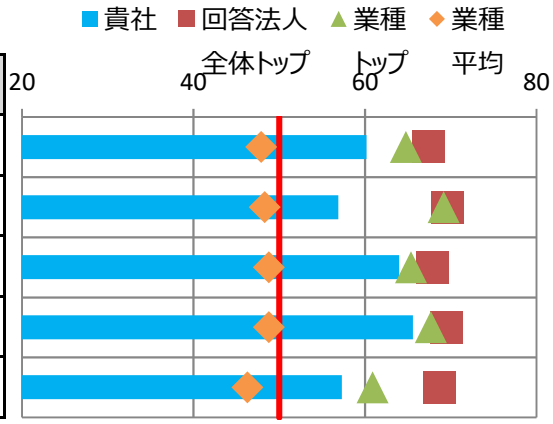
■総合順位： **501～550位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **60.2** ↓0.2 （前回偏差値 60.4 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	60.2	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	56.9	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	64.0	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	65.6	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	57.3	68.7	60.9	46.3

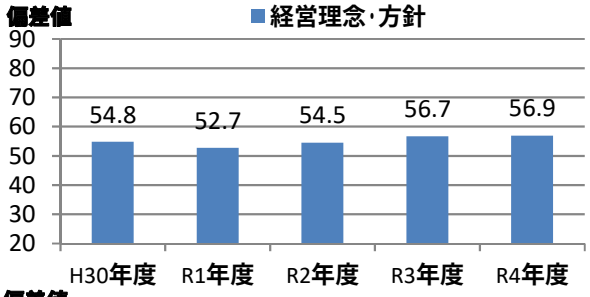


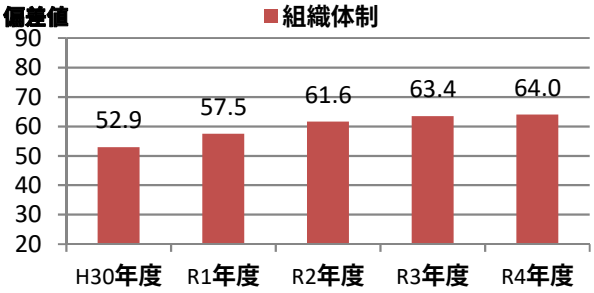
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

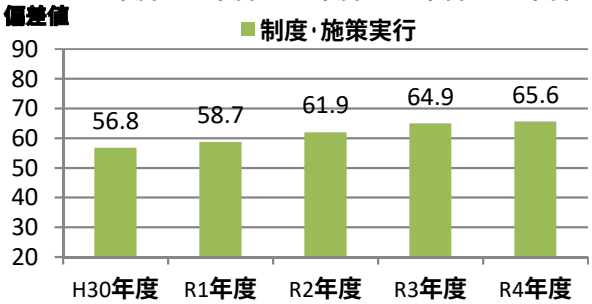
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

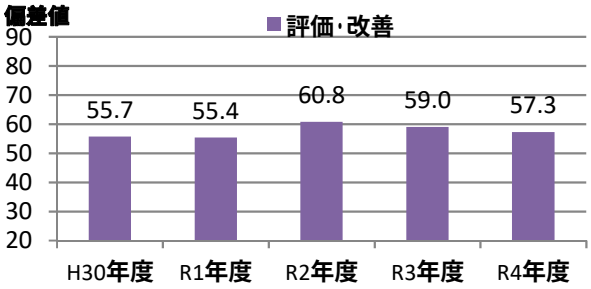
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	551～600位	751～800位	451～500位	351～400位	501～550位
総合評価	55.2	55.7(↑0.5)	59.3(↑3.6)	60.4(↑1.1)	60.2(↓0.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



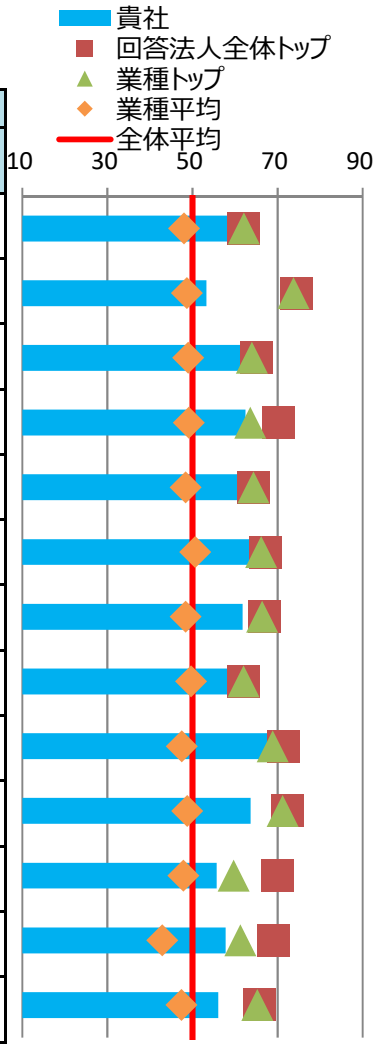






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	60.6	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	53.3	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	63.7	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.5	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	64.2	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	61.8	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	62.0	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	68.9	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	63.7	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	55.7	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	57.8	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	56.1	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**従業員のパフォーマンス向上** **健全な会社運営を実現するため、従業員が健康で"伸び伸び"イキイキと働ける職場づくりを実現すること**
健康経営の実施により期待する効果	**従業員が健康であればパフォーマンスアップや集中力も高め、労働生産性の向上をもたらし、業績・企業イメージも向上し、企業価値を高めることを期待する。** **そのためには『生活習慣病の発生予防』『メンタル不調の新規発生・再発防止』について社員ひとり一人へのアプローチを積極的に推進し、社員の活力向上によるパフォーマンスアップを期待する。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**上記以外の文書・サイト**
URL	https://www.kddi-eng.com/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**8**	回	**4**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**48**	回	**32**	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

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

■コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与
取組内容	自己の技量を発揮して業務の遂行に貢献し、評価される個人を組織毎に表彰し、インセンティブの付与を行う。

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

■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	生活習慣病予防として大手食品メーカーの健康食品提供を開始

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**74.0**	%

■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	Web上で自身の健康管理が行える「健康づくりプログラム」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	**28.0**	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	**63.0**	%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.5	48.6	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	62.0	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘル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	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.1	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.7	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.0	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	67.2	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.9	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	65.1	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応**
	課題内容	**メンタルヘルス不調による休職率は改善傾向にあるものの高止まりの状態である。 健全な会社運営を実現するため、従業員が健康で"伸び伸び"イキイキと働ける職場づくりを目指し、従業員が健康であることがパフォーマンスアップ、労働生産性を上げること**
	施策実施結果	**全社員を対象とした面談による予兆のある社員の早期発見 「メンタルヘルス」「ラインケア」等に関する教育（参加率97%） ストレスチェック（受験率94.4%）の結果から健康リスクの高い職場の職場改善**
	効果検証結果	**全社員面談による予兆者を早期発見、医療専門職と連携したメンタル不調の未然防止、その他施策の実施の結果、メンタルヘルス不調による休職者の発生率は前年比48%改善した。**
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 010319

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：イビデンエンジニアリング株式会社

英文名：

■加入保険者：イビデン健康保険組合

非上場

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

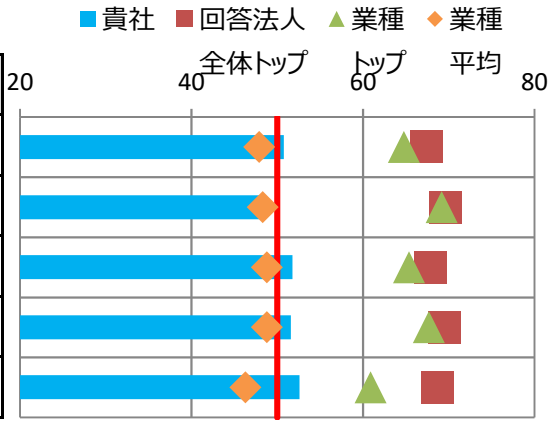
■総合順位：　**1551～1600位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**50.8**　↓1.7　（前回偏差値　52.5 ）

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

②評価の内訳

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	-	50.8	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	47.9	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	51.8	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	51.6	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	52.6	68.7	60.9	46.3

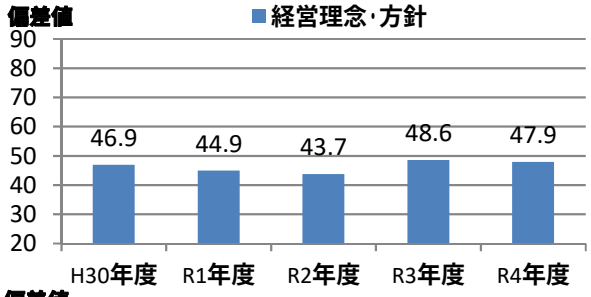


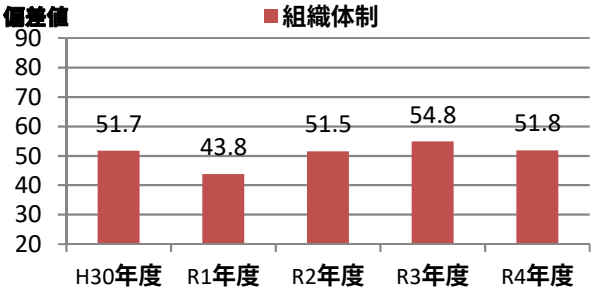
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

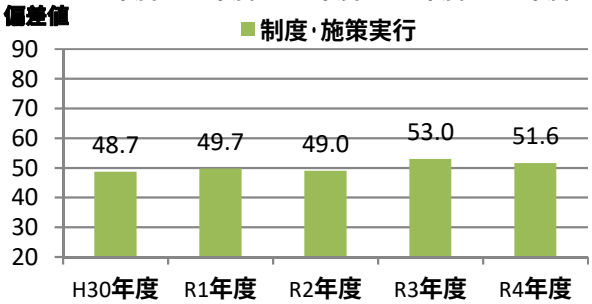
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

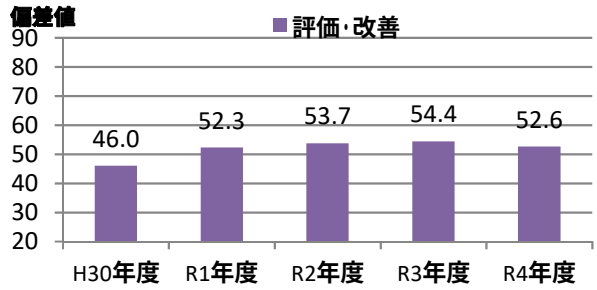
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1101～1150位	1401～1450位	1401～1450位	1251～1300位	1551～1600位
総合評価	48.2	47.9(↓0.3)	49.3(↑1.4)	52.5(↑3.2)	50.8(↓1.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



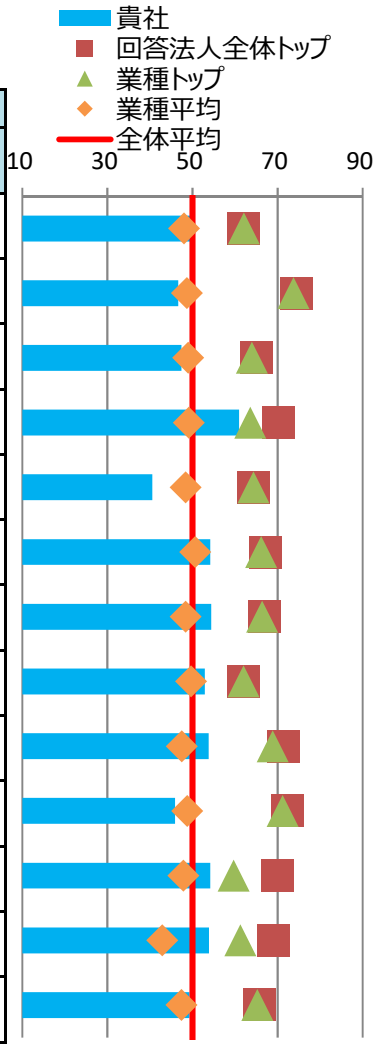






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	49.6	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.7	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	47.4	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.0	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	40.6	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	54.2	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	54.4	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	52.9	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	53.8	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	45.9	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	54.2	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	53.9	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	49.3	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 新規採用も人材定着も難しい建設業界で、人手不足や短納期対応に伴って上限に近い残業を余儀なくされる場合もある。労働時間の上限が法制化され、その削減も喫緊の課題であり、若手からﾍﾞﾃﾗﾝ・高年齢社員まで全ての社員が健康で働き続けられるような職場環境の実現が大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	全ての社員が、健康で活き活きと働き、長い経験と技術力・ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ力・改善能力を備えた高いﾊﾟﾌｫｰﾏﾝｽを出せることに期待。具体的には、時間外労働の削減と疲労蓄積の予防として、法定外労働時間が月80時間以上者の年間延べ人数０への改善、及び生活習慣病や疾病の発生・重症化予防のための生活習慣改善として、運動習慣者比率30%以上への改善を期待している。

※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

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**16.8**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**86.9**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備
取組内容	本社事務所のフリーアドレスを進めている。2021年着手し2022年度完了予定

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**58.2**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**42.6**	%

■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	健康に配慮した献立の仕出し弁当を業者から配達してもらい、会社の補助額は上限最大価額である。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**58.2**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**13.9**	%

■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	歩数計測ｱﾌﾟﾘを利用して2018年度からｳｫｰｷﾝｸﾞｲﾍﾞﾝﾄを開始し、今年度も継続実施中

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**29.9**	%

■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。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.7	48.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.5	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.1	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.9	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.2	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.1	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.5	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝの促進	51.9	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.2	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	55.0	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	トヨタ自動車から親会社へ2017年、親会社から当社へは2018年に導入した自工程完結の考え方に則った改善活動は、ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝの促進にも有効な手法で2021年度からは全社員対象に展開し2022年度は全員改善の方針で実行。上司と部下が①仕事の目的②目標③ｱｳﾄﾌﾟｯﾄのｲﾒｰｼﾞを共有し、仕事のﾑﾀﾞ・仕事のやり直し・価値のない仕事をやめる、減らす、変える思考でｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ促進を図る。
	施策実施結果	①上司とのｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ②部下とのｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝについて2022年7月のｱﾝｹｰﾄ調査によると「良い」「どちらかというと良い」と回答した者の割合は①80%　②60%の結果であった。
	効果検証結果	前回2021年7月ｱﾝｹｰﾄでは①84%②65%だったので数値自体はやや下降した。感染防止策によって対面の会話や、会議前後の個別の質疑応答や雑談がしづらいことが影響していると考察するが、業務改善が実現した成果・嬉しさを発表する機会も定期的にあり、改善活動件数は増加しているので良い影響は見えつつある。
効果検証②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	ｸﾞﾙｰﾌﾟ会社全体の運動習慣者率が全国値より低いことをきっかけに、当社でも生活習慣病予防と運動習慣化を目的に、国内の世界遺産を仮想で踏破するｳｫｰｷﾝｸﾞﾗﾘｰを2018年度から開始、今年度も継続している。ｸﾞﾙｰﾌﾟ会社全体の運動習慣者率に比べ当社単独の値は高水準にあるが、この施策への参加者を伸ばし、より一層の運動習慣化と生活習慣病予防を促進する。
	施策実施結果	この施策への参加者率は2018年度が15.1%　2021年度が29.9%でほぼ倍増し、全年令の運動習慣者率は17.5%➡21.7%に、40歳以上の運動習慣者率は16.9%➡23.2%に増加した。
	効果検証結果	しかしながら全年令の適正体重維持者率62.5%➡61.0%　血圧ﾘｽｸ者率15.5%➡19.3%　血糖ﾘｽｸ者率4.4%➡5.1%と向上に至らず、施策参加者率・運動習慣者率との相関には至っていない。健康意識の高い人は積極的にこの施策に参加しているので、健康意識の低い人・ﾘｽｸの高い人にこそ、この施策への参加を促し、取り残さないことが課題と考察している。

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	−
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 010391

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社中部プラントサービス

英文名：

■加入保険者：中部電力健康保険組合

非上場

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

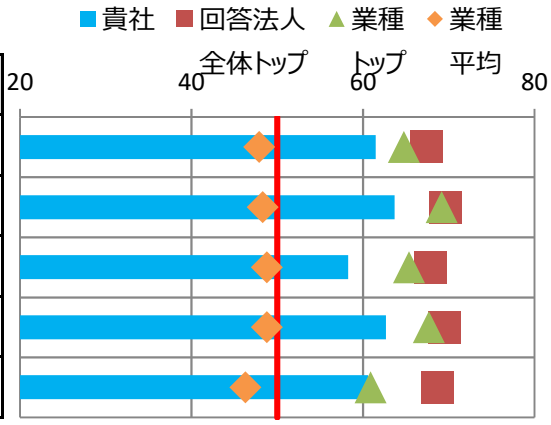
■総合順位： **351～400位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **61.5** ↑1.3 （前回偏差値 60.2 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.5	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	63.7	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	58.3	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	62.7	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	60.6	68.7	60.9	46.3



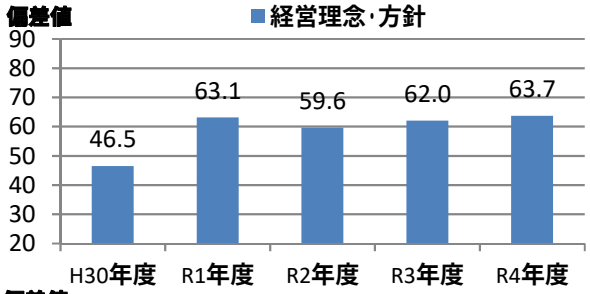
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

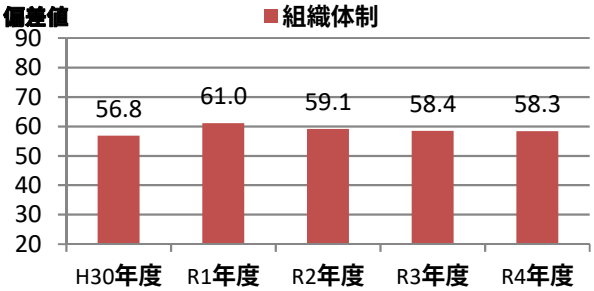
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

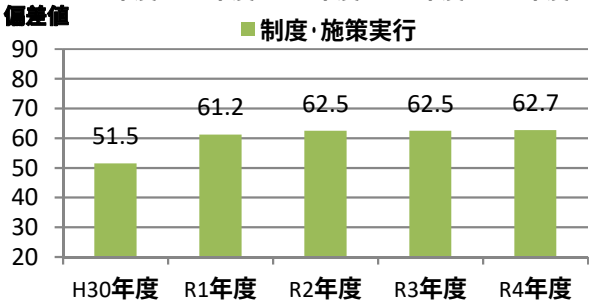
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

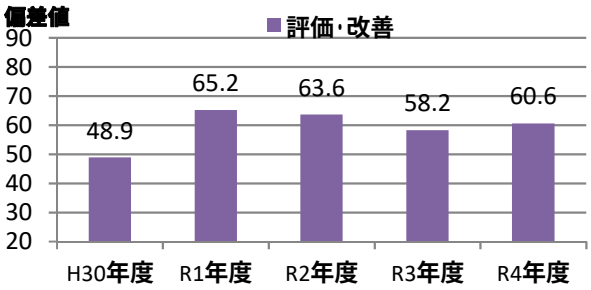
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	951～1000位	101～150位	251～300位	351～400位	351～400位
総合評価	50.5	62.9(↑12.4)	61.3(↓1.6)	60.2(↓1.1)	61.5(↑1.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



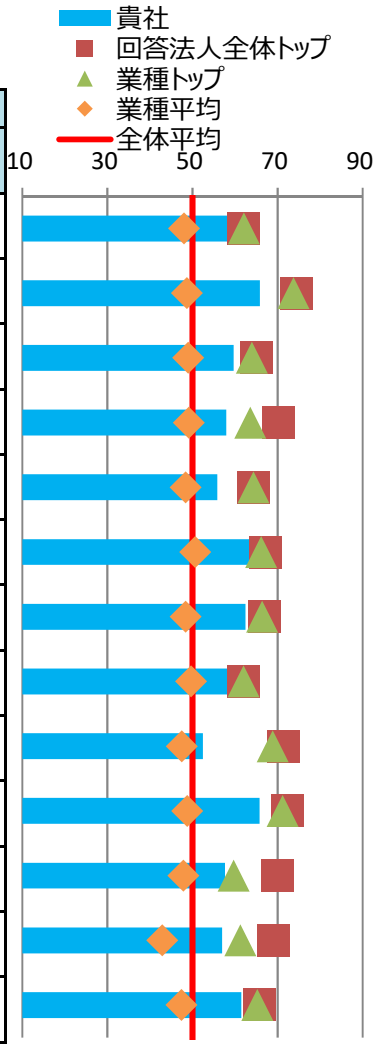






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	59.9	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	65.9	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.7	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	58.0	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	55.9	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	63.3	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	62.5	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	60.4	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	52.5	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	65.8	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	57.7	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	57.0	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	61.5	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**従業員のパフォーマンス向上** **働き方が多様化し慣れない環境下での勤務により、メンタル休務者が増加傾向にあり、それに伴いワークエンゲージメントが向上しない実態がある。また、35%の従業員のBMIが高い状態となっており、従業員のアブセンティーズム、プレゼンティーズムおよびワークエンゲージメントの改善・向上が課題となっている。**
健康経営の実施により期待する効果	**メンタル休務者の割合0.5%（現行は2.1%）、ＢＭＩが25以上の割合28%（現行35.2%）、ワークエンゲージメントの50ポイント（現行は48.5ポイント）を目指して健康管理に取り組み、従業員が一人ひとりがやりがいを持ち、いきいきと働ける会社となることを目指している。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**https://home.chubuplant.co.jp/company/wp-content/uploads/2022/10/genki_2021-1.pdf**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**10**	回	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**28**	回	**4**	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**13.3**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供
取組内容	「職場業務連絡会」として、部署内での連絡事項や情報交換をする場で昼食代や茶菓子代の金銭補助を実施

(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	**71.0**	%

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	社内食堂にて栄養のバランスを考えた食事の提供。社内食堂が無い事業所は仕出し弁当を注文。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**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	全社ウオーキングイベント「東海道五十三次チャレンジ」を実施し、個人で気軽に参加でき、順位も表示。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**19.0**	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	**2.0**	%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.9	48.6	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	60.1	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘル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	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.7	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.3	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.9	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.9	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.5	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	45.2	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	**２０２０年度は生活習慣病は減少傾向となったが、一方、「がん」などの疾病による休務者数が増加傾向となった。当社独自の判定基準により「有所見」判定を行い受診勧奨を行っているが、「有所見者」数も横ばいで減らず、喪失月数（休務した月数）が増加傾向となり、喪失月数の改善および医療費の削減が課題となっている。**
	施策実施結果	**定期健康診断後、「有所見」者には上司から受診案内を渡してもらい、受診状況や受診結果も上司経由で報告してもらった。業務配慮で受診がしやすくなり、結果の報告の徹底につながった。**
	効果検証結果	**・受診する割合が多くなり、早期の治療につながってきた。 ・喪失月数が減少した。２０２０年58.8ケ月→２０２１年55.4ケ月 ・医療費が減少傾向になった　被保険者２０２０年157,091円→２０２１年151,022円（昨年比-3.9%）**
効果検証②	課題のテーマ	**健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防**
	課題内容	**健康診断後の分析において、体重のＢＭＩの値に比例し、高血圧、高脂血症、糖代謝異常、肝機能障害の重症度が上がるという相関関係が見られたため、体重適正の対策が健康の維持に重要と考えた。２０１９年から体重に焦点を当てて活動してきているが、依然としてＢＭＩが高い社員がいるため、ＢＭＩの改善が課題となっている。**
	施策実施結果	**・体重が増えると健康障害を起こしやすい事を啓蒙した。 ・体重測定のイベントを行い、対象者に定期的に体重測定を行った。 ・BMI25以上の方を強化しし指導した。**
	効果検証結果	**・体重測定イベント ２０２０年度　対象者（参加者）225人中10kg以上減量成功２名　５kg以上減量成功９名と効果あり。 ２０２１年度　対象者（参加者）221人中10kg以上減量成功２名　５kg以上減量成功９名と効果あり。 ・ＢＭＩ25以上の割合が２０１９年36.8%→２０２１年34.8%に減少。毎年増加傾向にあったが少しずつ減少してきた。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 010473

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：須賀工業株式会社

英文名：SUGA Co.,Ltd

■加入保険者：管工業健康保険組合

非上場

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

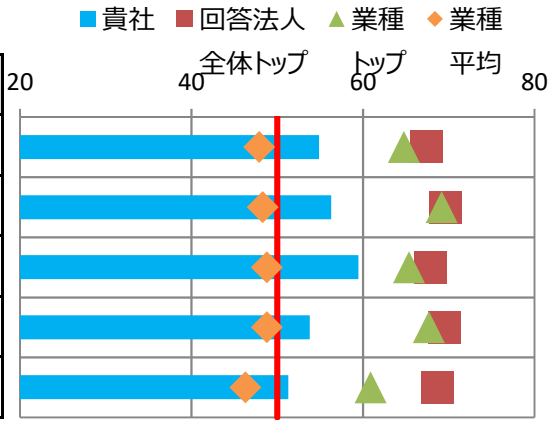
■総合順位： **1051～1100位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **54.9** （前回偏差値 - ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	54.9	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	56.3	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	59.5	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	53.8	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	51.3	68.7	60.9	46.3



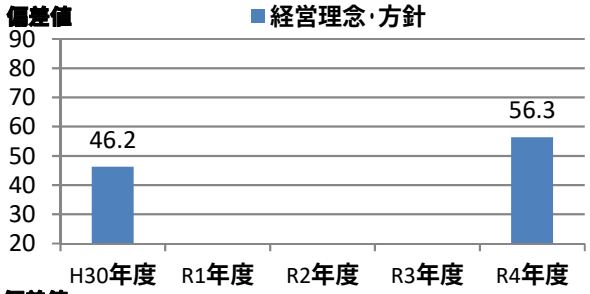
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

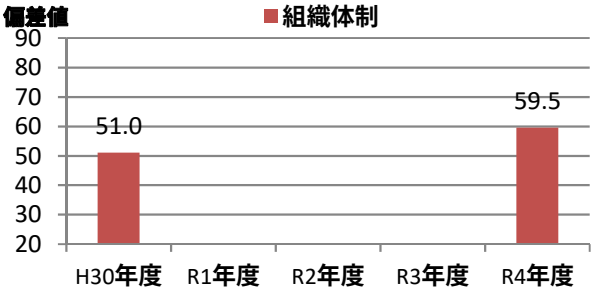
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

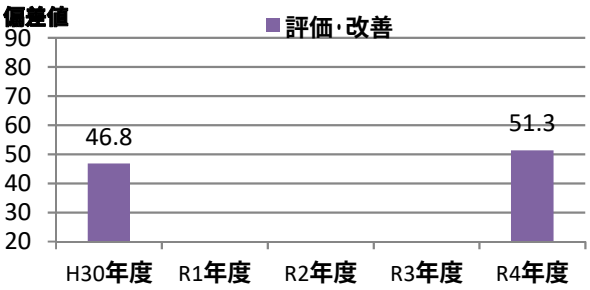
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1051～1100位	-	-	-	1051～1100位
総合評価	48.9	-	-	-	54.9(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。

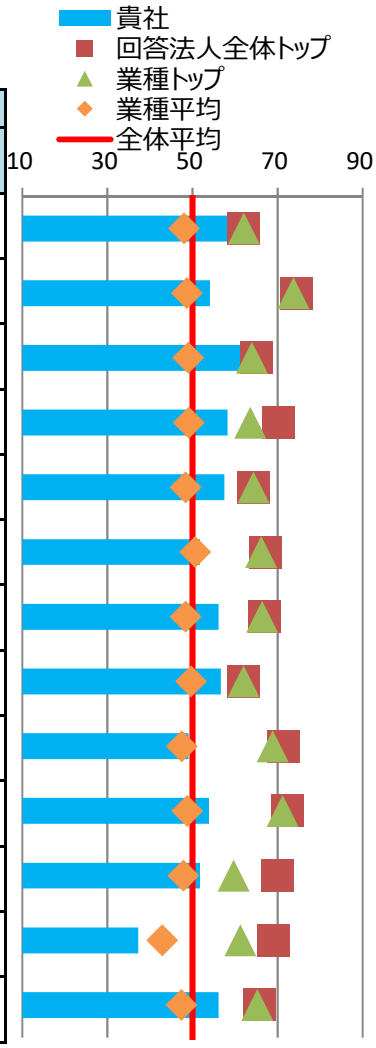






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	58.4	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	54.1	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	62.2	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	58.3	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	57.5	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	51.8	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	56.2	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	56.7	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	49.1	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	53.9	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	51.8	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	37.3	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	56.2	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**従業員のパフォーマンス向上** **従業員1人1人の活躍は企業の持続的な成長に欠かせない要素であり、最重要の経営課題のひとつであると認識している。少子高齢化がますます進む中で将来的な雇用の長期化・高年齢化を考えた場合、従業員の健康リスクが大きな課題となる。会社が率先して健康リスク軽減策を今から講じ、従業員各人には健康リテラシーを高める意識を持ってもらい、健康の保持・増進と健康寿命の延伸につなげていかなければならない。**
健康経営の実施により期待する効果	**従業員の心と身体の健康に関する施策や多様な働き方の導入によるワークライフバランスの推進、職場環境の改善等によって従業員1人1人が健康面や生活面における不安・負担を軽減することで、皆が健康で、安心して働け、持てる力を長く安定して発揮できる会社にしたい。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.suga-kogyo.co.jp/csr/pdf/health-management-01.pdf https://www.suga-kogyo.co.jp/csr/pdf/health-management-02.pdf https://www.suga-kogyo.co.jp/csr/pdf/health-management-03.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**15**	回	**12**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**7**	回	**7**	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**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	WEB会議システム、チャットやビデオ電話、スマートフォンの全員支給でコミュニケーション環境を構築。

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

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	社員寮において、栄養バランスを考慮した食事を提供している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**8.5**	%	(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	当社の「スゴイ人」を自薦・他薦でエントリーし、選定を経て表彰する『SUGAアワード』を実施。

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

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

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

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.9	48.6	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	54.1	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.2	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.8	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.4	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.4	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.7	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.8	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.6	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	46.5	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	**メンタル不調者の発生が増加傾向にある中で、「不調者に対してどう接してよいのか分からない」というようにうまく対応できていない事例が散見されたので、①メンタル不調を未然に防ぐ1次予防、②早期発見と適切な対応につなげる2次予防、そして、③休職となった従業員の職場復帰支援である3次予防を合わせた一連の流れである「３つのステップ」をEAPとして体系的に、改めて構築する必要性に迫られた。**
	施策実施結果	**従業員・管理職向けのメンタルヘルス教育の実施、上長や人事部・産業医との面談機会の提供、メンタルヘルス専門の外部サービスとの連携(外部専門家による相談窓口の設置)、職場復帰プログラム等を整備・実施した。**
	効果検証結果	**近年、注力してきた課題であり体制面では整いつつあるが、コロナ禍の影響があるのかまだ目に見える効果は表れていない。 ストレスチェックによる高ストレス者割合は2020年度が6.9%、21年度が6.3%と若干低下したが、メンタルヘルス原因による休職者率は2020年度が0.16%、21年度が0.47%と増加している。若い従業員の不調者発生が目立っており、ストレスマネジメント教育が必要かもしれない。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員間のコミュニケーションの促進**
	課題内容	**ツールの発達によって、WEB打ち合わせやチャット、ビデオ電話等を使えばどこでも仕事ができるようになり非常に便利になった反面、コロナ禍で制約がある中で対面でのコミュニケーションや何気ない雑談がしづらくなっており、情報収集や発想のヒントにもなるこれらの重要性を改めて認識させられる。コミュニケーション不足がエンゲージメントや生産性の低下につながらないかが懸念されるため、オフィスでの仕掛けが必要。**
	施策実施結果	**新本社ビルでは、フリーアドレス化、ファミレスブース等のディスカッションエリア、リフレッシュルーム、集中ゾーン、WEB打ち合わせブース等ニーズ対応可能なオフィス空間を実現した。他店でも環境改善を実施中。**
	効果検証結果	**今春竣工した新本社ビルでは、本業の空調・衛生設備の設計・施工だけでなく、新オフィスでの働き方を考えるＷＧを起ち上げ検討を重ねてきた。ワーカー自らが働く環境を選択できる仕掛けを施し、新オフィスを「集まる」「始める」「拡げる」場所とするコンセプトを掲げ、経営理念を実現する場としてウエルネスオフィスの実現を目指している。「働きやすい環境」とのワーカー評価が高く、今後のワーカーの意識・行動変容を期待する。**

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 011103

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ＪＦＥプラントエンジ株式会社

英文名：JFE Plant Engineering Co., Ltd.

非上場

■加入保険者：JFE健康保険組合

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

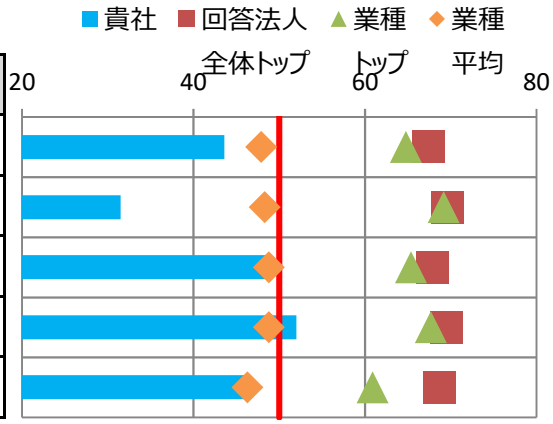
■総合順位： **2401～2450位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **43.6** ↓0.7 （前回偏差値 44.3 ）

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

②評価の内訳

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	-	43.6	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	31.5	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	48.8	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	52.0	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	46.7	68.7	60.9	46.3



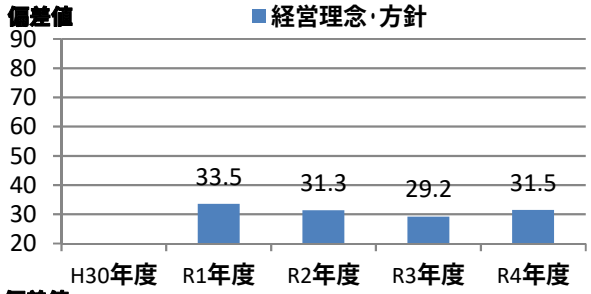
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

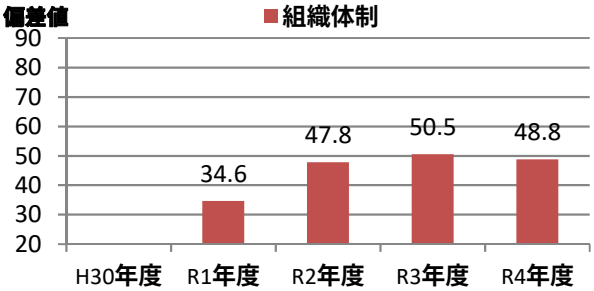
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

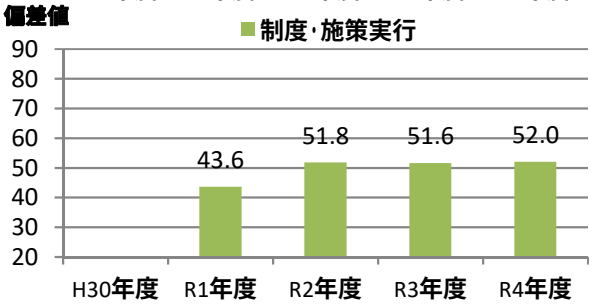
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

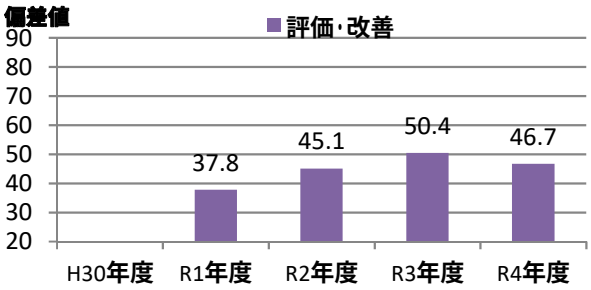
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	2051～2100位	1901～1950位	2151～2200位	2401～2450位
総合評価	-	37.0(-)	42.8(↑5.8)	44.3(↑1.5)	43.6(↓0.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



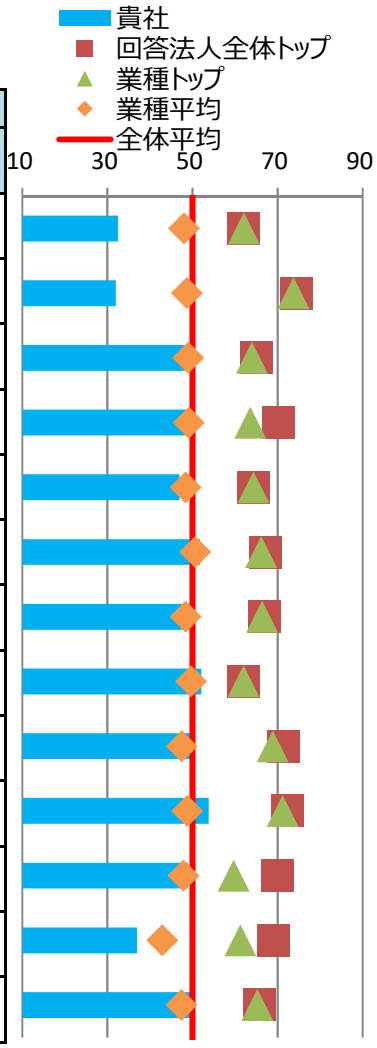






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	32.5	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	32.0	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	49.9	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	50.0	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	47.0	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	51.8	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	50.2	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	52.1	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	50.2	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	53.8	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	49.0	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	37.0	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	49.6	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**従業員のパフォーマンス向上** **メンタル休業者が経年的に増加傾向の中、個々が元気に活き活き働ける続けられることの実現が健康経営を推進する上で大きな課題となっている。**
健康経営の実施により期待する効果	**メンタル疾病休業者数の減少、また離職率の低下。そして、職場における良好な人間関係の構築、コミュニケーション活性化にて、生産性の向上に結び付くと考えられる。**

※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

媒体の種別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**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	会議室以外の打合せスペースと休憩スペースの設置

(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**	%

■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	1日2回（午前・午後）のアクティブ体操の実施

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

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

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

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.1	48.6	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	50.8	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.3	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.6	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.2	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	38.4	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.2	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.7	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.2	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	50.0	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	**経年的にメンタル休業者が増加傾向である。**
	施策実施結果	**休業者数や退職者数、ストレスチェック結果を踏まえ「メンタルヘルス重点対策職場」を選定。人事部、看護職サポートのもと、所属長を中心に課題共有、対応策を協議し、その効果検証を実施した。**
	効果検証結果	**2022年度のストレスチェックは現在実施中の為、評価は2023年1-3月となる。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の喫煙率低下**
	課題内容	**全従業員における喫煙率を低下させる（特に若年者向けの対応）** **◆具体的数値の確認◆** **2019年度：喫煙率34.6%** **2020年度：喫煙率33.2%（40歳以上）** **2021年度：喫煙率31.8%**
	施策実施結果	**安全衛生委員会を通して受動喫煙防止教育、健診後面談などを利用した個別支援（オンライン禁煙の紹介）や教育を実施。** **世界禁煙デーは、全社就業時間内禁煙を実施。2022年6月～毎月22日就業時間内禁煙実施。**
	効果検証結果	**喫煙率33.2%から31.8%へ減少。** **オンライン禁煙：2022年度参加者20名（10月7日時点）。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	–
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	–
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	–
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	–
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 011155

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社キャプティ

英文名：Capty Co., Ltd.

■加入保険者：東京瓦斯健康保険組合

非上場

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

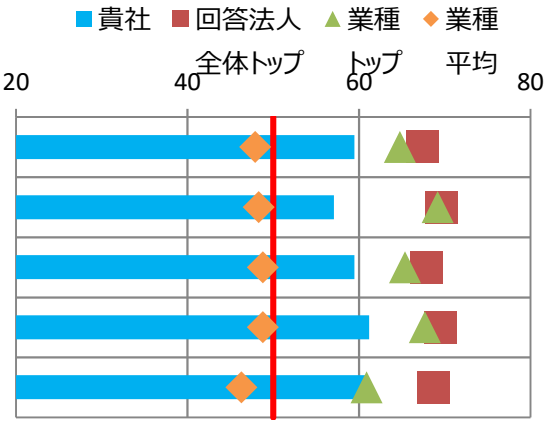
■総合順位： **551～600位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **59.5** ↑1.8 （前回偏差値 57.7 ）

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

②評価の内訳

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	64.8	47.9
経営理念・方針	3	57.1	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	59.5	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	61.2	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	60.9	68.7	60.9	46.3



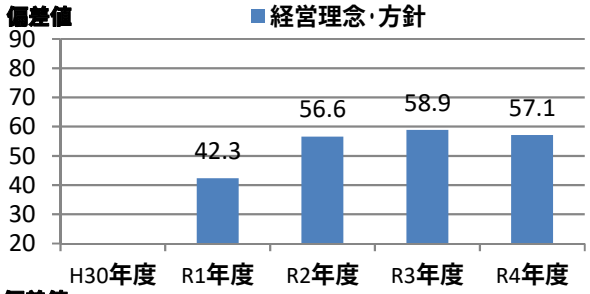
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

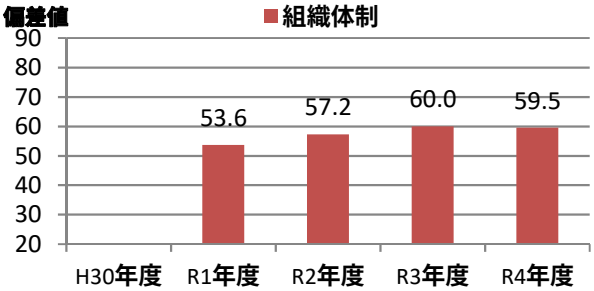
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

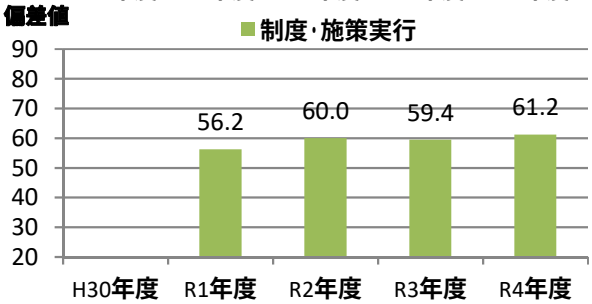
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

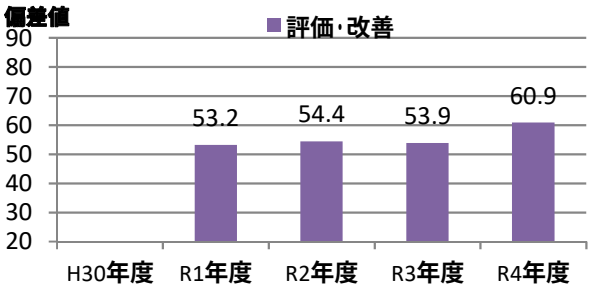
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1201～1250位	701～750位	651～700位	551～600位
総合評価	-	50.6(-)	56.7(↑6.1)	57.7(↑1.0)	59.5(↑1.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



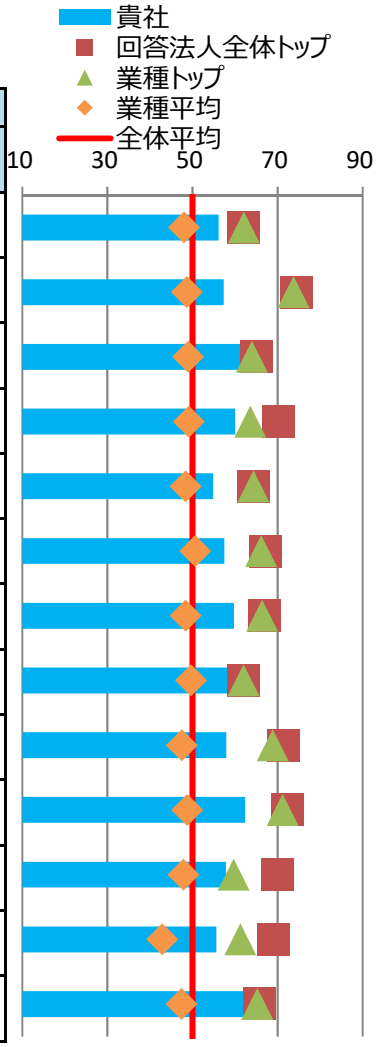






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	56.2	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	57.4	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	62.3	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.1	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	54.9	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	57.5	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	59.8	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	62.0	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	58.0	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	62.4	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	57.9	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	55.6	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	62.4	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の平均年齢の上昇（2021年46.4歳、2018年度比0.7歳上昇）・テレワーク導入後の運動不足による生活習慣病関連項目の有所見率増加（2021年度65.8%）、テレワークによる新たなメンタルヘルス課題の増加という状況の中、会社が健康・衛生活動をとおして働きやすい職場環境を充実させ、健康悪化による生産性低下を防ぐことは事業活動推進の大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が会社のサポートにより自身の健康に関心を持ち、健康リテラシーを高め、生活習慣を改善することによって生活習慣病から「心筋梗塞」や「脳卒中」に至るリスクを減らしたい。具体的な目標数値は2025年度末の全社有所見率58.5%。また会社が働きやすい職場環境を提供することによりプレゼンティーイズムの改善を期待する。東大一項目版で現78.3点を2025年度末84.9点（全国平均）を目標数値とする。

※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

媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.capty.co.jp/corporate/kenko.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**5**	回	**5**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**32**	回	**27**	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**42.5**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備
取組内容	全事業場ともフリーアドレスを導入し出社時のコミュニケーション活性化を図っている。

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

■食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート
取組内容	食事記録可能な健康管理アプリを提供し、セミナーと併用した食生活改善を図っている。

(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	**62.0**	%

■運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施
取組内容	歩数記録可能な健康管理アプリを提供し、全社参加の歩数ランキングイベントを実施、上位者は表彰している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**83.4**	%

■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	**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。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.1	48.6	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	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.4	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.8	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.4	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.8	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.3	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	53.3	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従業員の平均年齢（平均年齢が2018年度45.7歳、2019度45.9歳、2020度46.3歳、2021度46.4歳）が高く上昇傾向にあり、血圧・血糖・脂質すべてにおいて有所見率は全国平均以上、全社的に生活習慣病のリスクが非常に高い傾向にある。寝る前3時間以内の食事等悪い食習慣や全社的な運動不足にあることが従業員への健康意識調査で判明した。特定保健指導・保健指導に至る前の健康意識の醸成が課題。
	施策実施結果	「食生活習慣改善セミナー」2021年7月 全6回開催 203名参加、「全社ウォーキングイベント」2021年12月13日～2022年2月12日　1,119名参加
	効果検証結果	2021年度年代別前年比有所見率は20代（38.4%⇒27.6%）30代（54.5%⇒54.3%）40代（68.4%⇒65.4%）50代（87.7%→90.2%）。昨年度の診断結果で課題のあった20代では大きな効果が、40代でも効果がでた。20代は自分で生活習慣を整えることが難しい年代だが、セミナーにより食事のリテラシーが向上し職場・社外での食生活が改善したことが効果につながったと推定される。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	全国的にも精神疾患の休業者数の増加傾向にある中、キャプティでも精神疾患での休業者が休業者全体の約6割を占めたことがあり、休業の長期化が他の疾病に比べ顕著であった。また休業から復帰しないままの退職者が発生しているため、休業の長期化の防止と復帰後の再発の防止が課題。
	施策実施結果	休職者には専門職・上司による月1回のフォロー。人事部が職場の管理者にメンタルヘルス情報提供を徹底し、職場の管理者は対応ノウハウを蓄積。復職に関するルールを上長と本人に共有→復職対象者に100%実施。
	効果検証結果	2021年度キャプティの休業者数は11人（2020年度：14人）、精神疾患での休業者の割合は全体の36.4% 4名（2020年度42.9% 6名）と改善、精神疾患による休業日数は1,023日で（2020年度775日）増加していますが2019年度1,349日からは大きく改善し、本人・家族・人事部・就業管理者・産業医・看護師一体となった復職支援プログラムの徹底が大きな効果を生んでいます。

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 011280

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：西部電気工業株式会社

英文名：Seibu Electric Industry Co., Ltd.

■加入保険者：西部電気健康保険組合

非上場

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

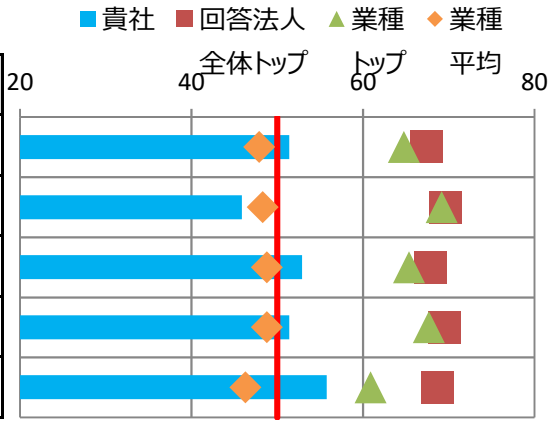
■総合順位： **1501～1550位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **51.4** ↑0.0 （前回偏差値 51.4 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	51.4	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	45.9	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	52.9	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	51.4	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	55.8	68.7	60.9	46.3



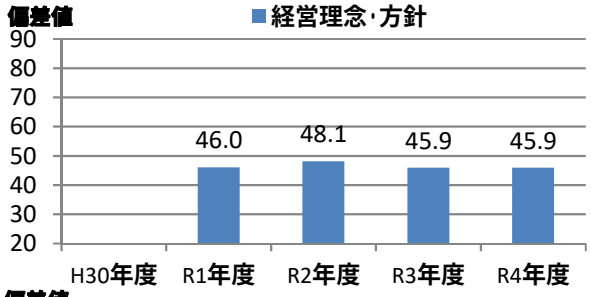
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

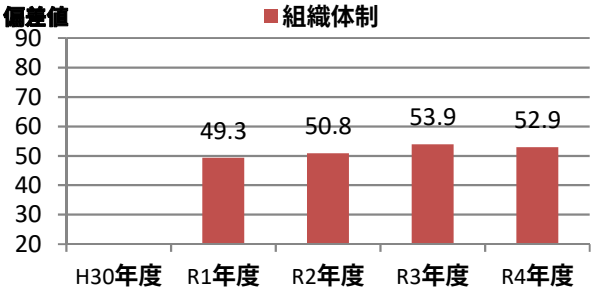
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

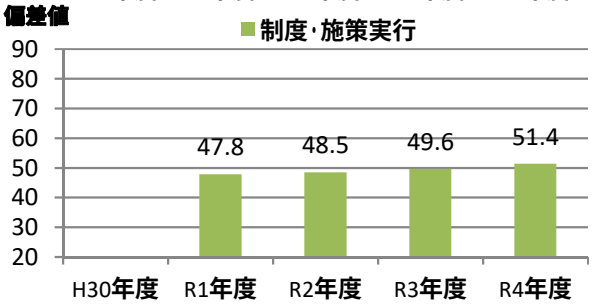
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

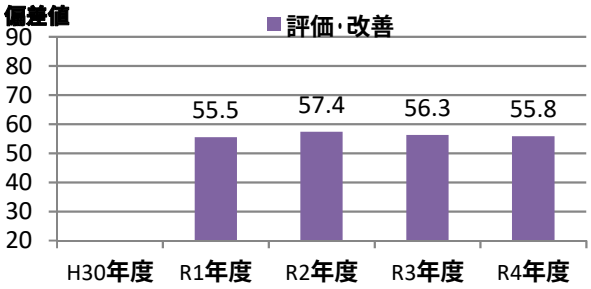
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1251～1300位	1201～1250位	1401～1450位	1501～1550位
総合評価	-	49.9(-)	51.5(↑1.6)	51.4(↓0.1)	51.4(↑0.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



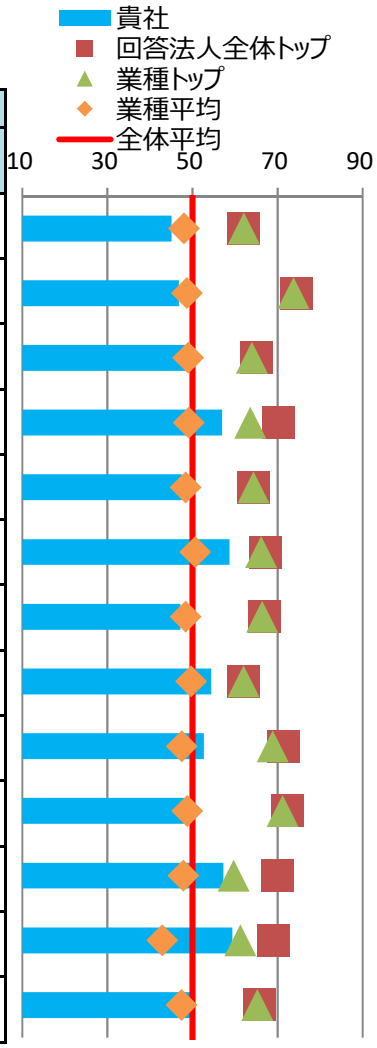






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	45.1	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.8	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	50.4	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.0	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	47.5	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.7	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	47.2	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	54.4	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	52.7	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	48.0	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	57.3	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	59.4	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	50.6	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**従業員のパフォーマンス向上** **『常に未来を先見し、卓越する技術力と不断の挑戦により、豊かな社会づくりに貢献する』という経営理念実現のためには、社員が健康で活き活きとし、持てるパフォーマンスを発揮しつづける組織作りが必要であるが、内臓脂肪型肥満者の割合が高く、将来の生活習慣病発症によるパフォーマンス低下のリスクが課題となっている。**
健康経営の実施により期待する効果	**社員が健康で活き活きと働ことができ、持てるパフォーマンスを十分に発揮することを期待している。内蔵脂肪型肥満リスク保有比率が課題であることから、疾病予防に重点を置いた施策を中心に実施。内臓脂肪型肥満者リスク保有者比率を2025年までに40%以内とすることを目指す** **2020年度50.5%より2021年度46.9%に改善、2022年度目標を45%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

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**http://www.seibu-denki.co.jp/wp-content/themes/seibu/pdf/kenkou.pdf**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**15**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**24**	回	**12**	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**89.8**	%	(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	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	福岡県及び熊本県において、森林保護活動を年間4回開催し、参加者向けのイベントを企画・開催している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**91.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**24.5**	%

■食生活改善

取組概要	管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置
取組内容	管理栄養士による栄養指導に関するセミナーを開催している。

(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	**100.0**	%

■運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助
取組内容	全従業員を対象にウォーキングイベントを複数回開催した。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**18.0**	%

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

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

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.9	48.6	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	54.5	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘル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	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.4	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.4	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.2	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.3	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.1	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.3	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	47.4	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防**
	課題内容	**健康習慣アンケート実施の結果、日常的な運動習慣比率が2020度は51%であったことから、慢性的な運動不足の解消を図り、生活習慣病やメンタルヘルスの疾病の発生リスクの低減に取り組むこととした。**
	施策実施結果	**日常における運動習慣を意識付けるため、「ウォークラリーイベント」を開催。 全社で上期202名、下期183名が参加し、各職場においても共通の話題となるなど、大いに盛況した。**
	効果検証結果	**今期の健康習慣アンケート結果における日常的な運動習慣比率が2020年度51%、2021年度57%、2022年度62%に改善したことから、今後も継続実施することとしている。**
効果検証②	課題のテーマ	**女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進**
	課題内容	**各職場における女性の割合が低いこともあり、一昨年前まで女性に特化した健康セミナーは開催していなかった。**
	施策実施結果	**昨年より女性社員向けの健康セミナーを開催し、今期も引き続き開催した。 昨年は新型コロナ感染リスクを考慮し、本社ビル所属者を対象としたが、今期はWeb併用により全社へ拡大し実施した。**
	効果検証結果	**受講後アンケート結果で、90%以上が実施内容に好評価の回答、実践できる内容があったとの回答であった。**

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012091

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本機械保線株式会社

英文名：Nippon Kikai Hosen 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：建設業

①健康経営度評価結果

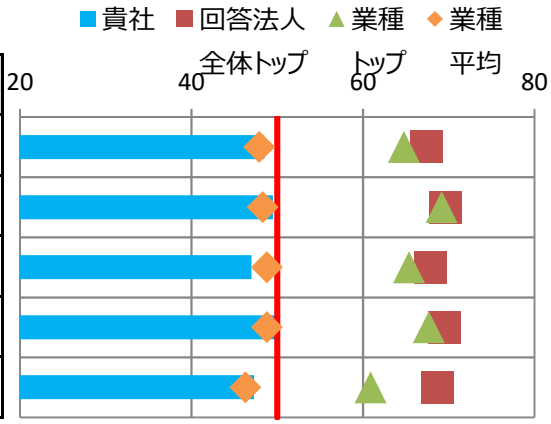
■総合順位： **1851～1900位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **48.5** ↑2.0 （前回偏差値 46.5 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	48.5	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	49.5	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	47.0	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	50.2	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	47.3	68.7	60.9	46.3



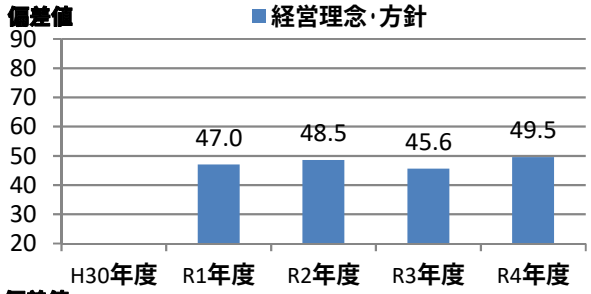
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

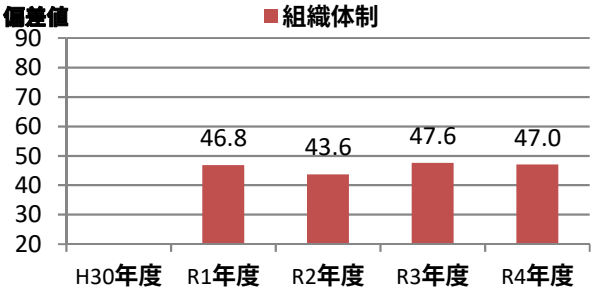
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

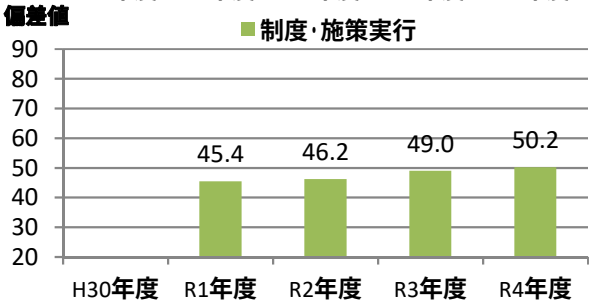
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

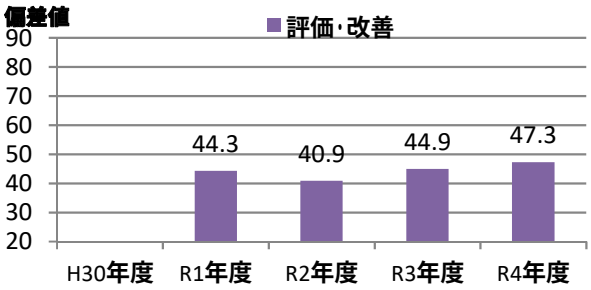
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1551～1600位	1751～1800位	1951～2000位	1851～1900位
総合評価	-	45.8(-)	44.8(↓1.0)	46.5(↑1.7)	48.5(↑2.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



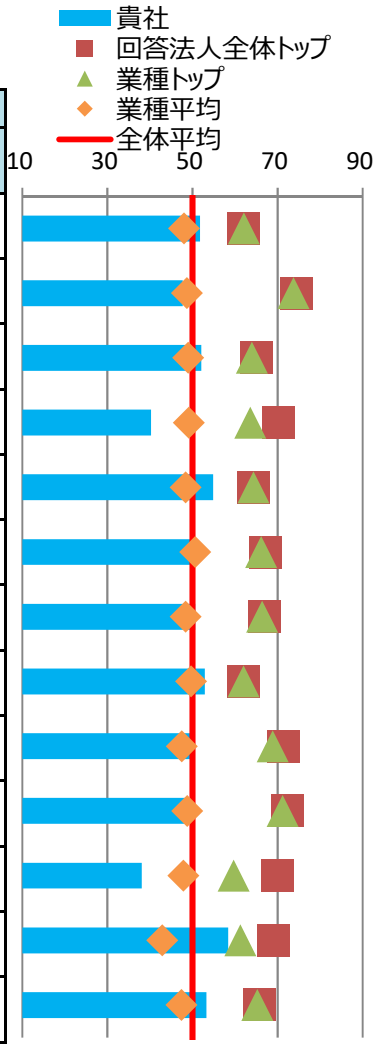






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	51.8	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	47.7	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	52.1	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	40.3	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	54.9	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	50.5	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	50.7	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	52.9	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	50.5	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	48.3	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	38.1	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	58.4	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	53.3	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**従業員のパフォーマンス向上** **当社の最大の使命である、世界トップレベルの東海道新幹線及び在来線の安全・正確・快適な輸送サービスを支える高品質な線路を提供するためには、従業員と従業員を支える家族の「心身の健康」が重要である。当社の財産は従業員の技術力であり、安全を第一に、技術を正確に業務に繋げるために「健康の保持・増進」を推進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	**当社の財産である従業員に健康のまま定年まで働いてもらうことを目指している。具体的には私傷病による長期休職者が2021年度では11名いたが、将来的にはゼロを目指す。**

※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

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**https://www.nkh-cjrg.co.jp/policy/health-management/** **https://www.nkh-cjrg.co.jp/news/2022%e5%b9%b4%e5%ba%a6%e3%80%80%e5%81%a5%e5%ba%b7%e4%bc%81%e6%a5%ad%e5%ae%a3%e8%a8%80/**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**7**	回	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**46**	回	**6**	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**15.1**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	社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	新型コロナ感染症防止の観点から旅行会は中止したが、昼食会をすべての部署で行い、費用と場所を提供した。

(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	**98.0**	%

■食生活改善

取組概要	その他
取組内容	健康増進リーダーによる食育論について講習を行い、食生活の改善が必要な従業員にはアドバイスを実施

(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		%

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	健康増進リーダーが従業員の前に立ち、ＪＲ東海体操を全社員で勤務時間内に行っている。

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

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

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

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.1	48.6	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	44.6	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.0	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.9	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.7	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.5	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.4	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.5	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.2	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	44.5	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応**
	課題内容	**従業員一人ひとりが自分のストレス状態を知るだけでなく、会社側としてもストレスを溜めすぎないように対処したり、ストレスが高い場合は医師による面接を受診してもらうことが必要である。さらに仕事の軽減などの措置を実施して職場の改善につなげありすることで、メンタルヘルス不調を未然に防止する必要がある。**
	施策実施結果	**従業員を対象にストレスチェックを実施し、93.3%の従業員が回答に参加している。**
	効果検証結果	**ストレスチェックの結果、会社全体としてはストレス判定が低いが、現業職場に絞ると高いストレスの傾向があることが判明した。これによりストレス負担が大きい一部の職場については業務の簡素化、効率化や必要により要員を増やす等の働き方を改革をすることにつながった。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の感染症予防（インフルエンザなど）**
	課題内容	**ウイルス性感染症などの疫病が流行、蔓延した時に社員自身やその家族の安全を確保したうえで、重要な業務は中断せず、中断してもできるだけ短い時間で再開させ、鉄道インフラ能力を損なうことなく維持し続けることが求められている。**
	施策実施結果	**事業継続計画における感染症対策に、インフルエンザ対策の他、新型コロナウイルス感染症に対する対応を追加した。**
	効果検証結果	**新型コロナウイルスの罹患者が出た場合の対応フローを新たに制定し、フローに基づいた対応や行動が明確に整備され、即応体制が向上したことで最小限の影響に抑えられる対応が可能となった。感染防止対策も具体的に明記され、各事業場毎のやるべきことが統一化されたことにより、業務を停止するほどのクラスターの発生を抑えることができた。**

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012112

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社宮本組

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会兵庫支部

非上場

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

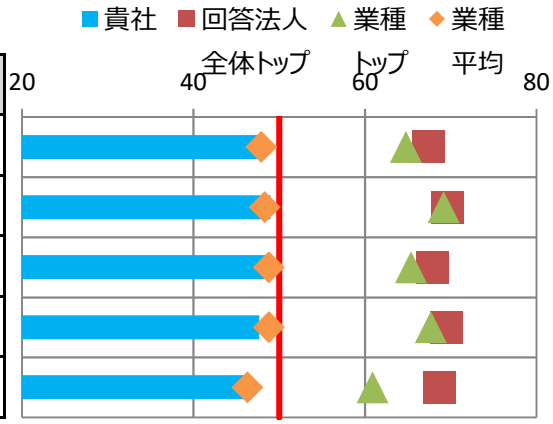
■総合順位： **1951～2000位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **47.8** ↓0.9 （前回偏差値 48.7 ）

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

②評価の内訳

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	-	47.8	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	49.0	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	48.5	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	47.7	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	46.3	68.7	60.9	46.3

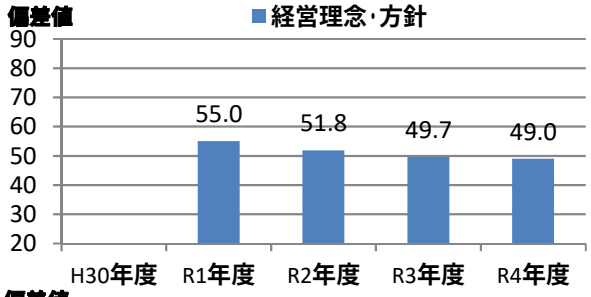


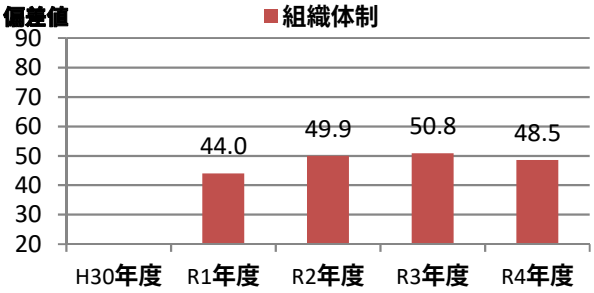
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

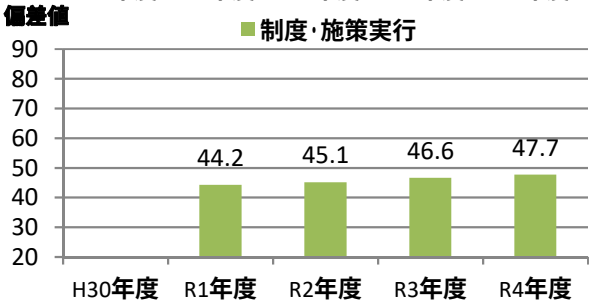
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

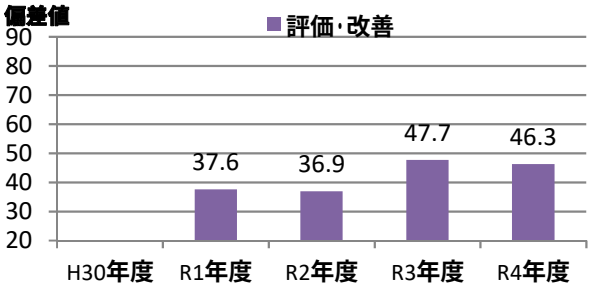
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1601～1650位	1701～1750位	1701～1750位	1951～2000位
総合評価	-	45.4(-)	45.6(↑0.2)	48.7(↑3.1)	47.8(↓0.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



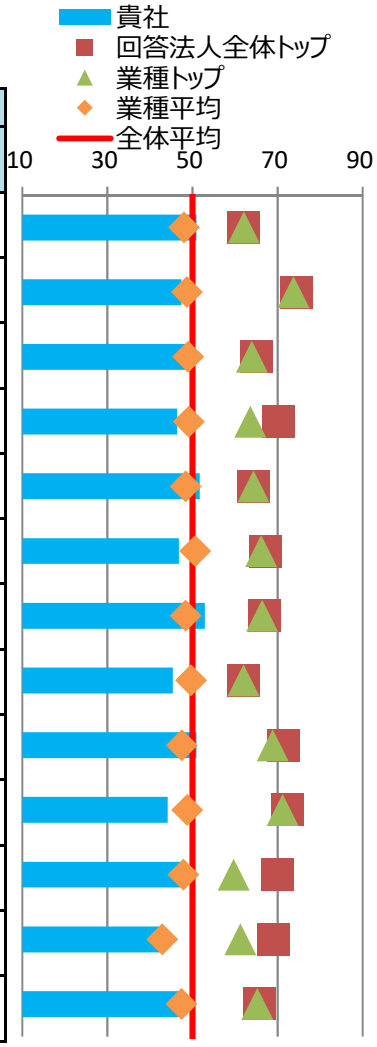






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	51.0	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	47.4	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	48.8	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	46.4	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	51.7	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	46.8	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	52.9	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	45.4	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	51.0	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	44.2	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	48.6	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	42.4	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	46.8	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**人材定着や採用力向上** **新規採用を継続していくうえで、魅力的な会社であることを発信していきたい。また、従業員に健康で働いてもらうことがパフォーマンス向上にも繋がり、事業継続を行っていくにあたり、重要な課題であると考えている。**
健康経営の実施により期待する効果	**従業員が「いい会社で働けている」と実感できることを期待している。具体的な指標としては今後の検討とする。また、採用においても計画している採用人数の確保を期待している。**

※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://miyamotogumi.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。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**86.5**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**43.3**	%

■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	従業員間コミュニケーション促進ツールとして、LINEWORKSを導入して活用を促した。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**33.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート
取組内容	健康アプリを導入し、食事のカロリー記録や睡眠、運動の記録サポートを行っている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**15.8**	%

■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	建設現場において、毎日協力会社を含み全員で作業前にラジオ体操を行っている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**74.6**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**91.1**	%

■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	**81.8**	%
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。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.6	48.6	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	39.5	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.8	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.1	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.3	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.4	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.8	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.0	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.8	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	50.9	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	**社員の健康を考え、非喫煙者が望まない受動喫煙をなくすことが重要な課題と考えた。たばこの煙から働く人を守る職場づくりを進めるにあたり、段階を踏んで喫煙ルールを厳しいものに設定していくことを検討した。**
	施策実施結果	**就業時間内禁煙の喫煙ルールを設定していたが、2021年7月に敷地内全面禁煙を設定し、全従業員へ通達にて周知を徹底した。**
	効果検証結果	**喫煙率の低下に伴う健康診断結果等への効果は出ていないが、喫煙率は40%（2018年度）から32.1%（2021年度）へ減少している。今後も更なる喫煙率低下を目指すべく、禁煙アプリの推奨や教育の機会を含めた施策を実施検討する。**
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012308

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大洋興業株式会社

英文名：Taiyo Kogyo Co.,Ltd

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会兵庫支部

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

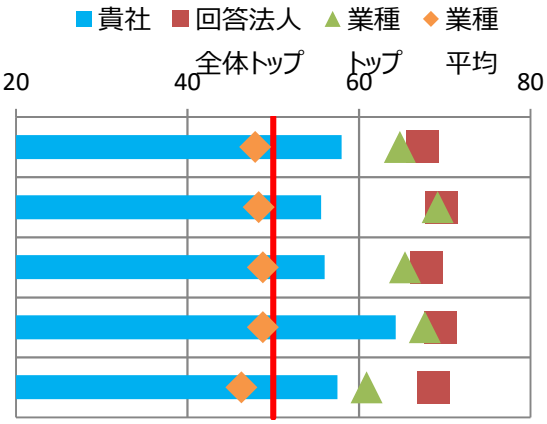
■総合順位： **751～800位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **58.0** ↓1.7 （前回偏差値 59.7 ）

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

②評価の内訳

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	-	58.0	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	55.6	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	56.0	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	64.3	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	57.5	68.7	60.9	46.3



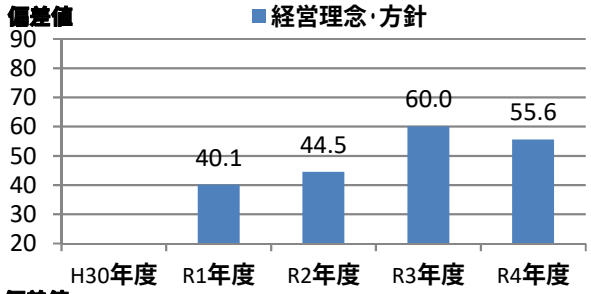
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

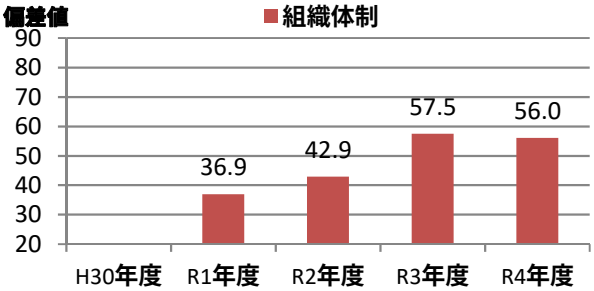
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

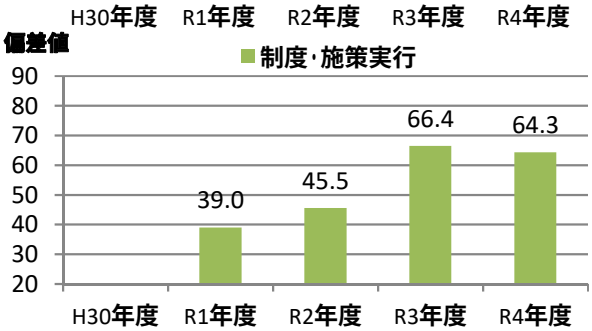
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

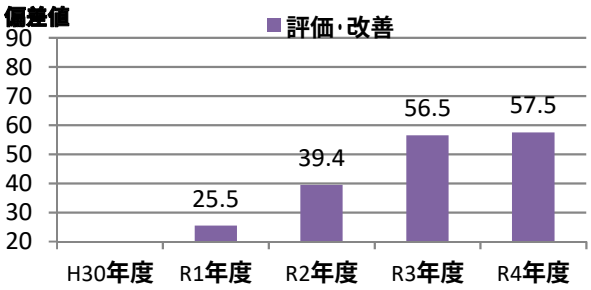
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	2101～2150位	1901～1950位	451～500位	751～800位
総合評価	-	34.9(-)	42.9(↑8.0)	59.7(↑16.8)	58.0(↓1.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



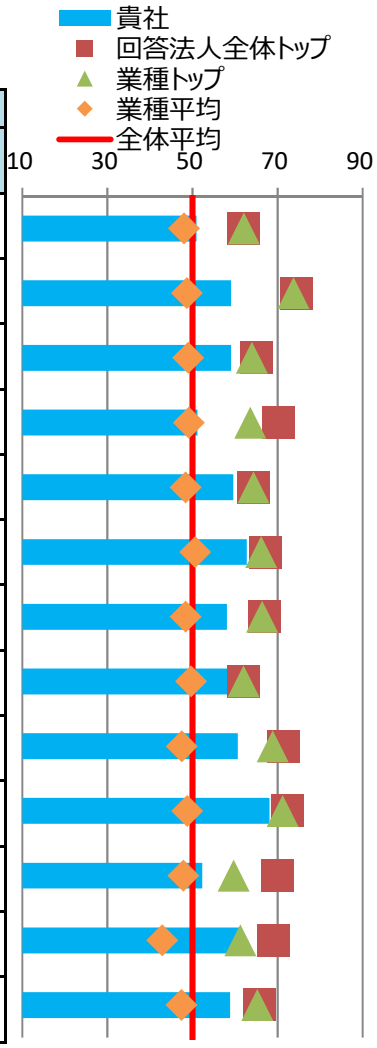






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	51.0	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	59.1	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.1	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	51.2	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	59.6	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	62.8	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	58.1	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	62.0	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	60.7	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	68.1	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	52.3	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	61.3	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	58.9	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**人材定着や採用力向上** **新規学校卒業者入社後においては一人ひとりの能力を開花させることの出来る人材育成や教育制度を整備し運用中。** **常に課題を自分に課して動ける人を育成することにおいては物事を多角的にとらえることの出来る探求心を持った人材となってもらいたいと考える。またノウハウや技能に富んだ従業員には良き先輩として技術伝承という意味においても健康で長く働いてほしいと切に考えている。**
健康経営の実施により期待する効果	**社員の技術向上のための教育をおこない、それぞれの者が目標や計画または専門知識を持ち、健康で長く働き続けたいと感じてほしい。** **中途入社の社員は、5年後の定着率90%以上を目指したい。** **女性社員においては管理職を増員し女性に対してのヘルスケア等にも期待したい。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	https://www.taiyo21.com

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

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

■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	段階的に整備し最近では大会議室（1）を小会議室（3）に改築し小集団活動の活性化につなげている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	ヘルシー弁当等、各々が自分に合ったものを好きな日、好きなタイミングで注文できるようになっている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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8：20から全員参加でラジオ体操をおこなっている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**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	**100.0**	%
管理職限定	○	全管理職の	**100.0**	%
限定しない		全従業員の		%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.7	48.6	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	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	66.5	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.0	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.6	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	66.4	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.4	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.7	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	55.3	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	**道路交通法改正に伴うアルコールチェックの義務化への全社的対応。(生産性低下防止・事故防止・睡眠不足改善を含む) 該当する支店としない支店があるが全社通しての運用を開始している。 業務で車を使用する前にアルコールチェックの実施及び記録。(対象者全員) 翌日の車の運転やパフォーマンスにさし障りのないアルコールのたしなみ方の周知。 アルコールチェッカーの購入及び配布。(300個の購入、配布済み)**
	施策実施結果	**同法施行は現在延期となっているが当社ではいち早くアルコールチェッカーを確保、 当初の予定通り2022年10月1日より運用を開始。**
	効果検証結果	**効果については運用実績が出来次第、検証していきたい。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の感染症予防（インフルエンザなど）**
	課題内容	**出社前の検温を実施。 手洗い、マスク、うがいの励行強化。 3蜜を避ける行動。 濃厚接触者・感染者へは特別休暇による治療・感染拡大の防止を図り 経過報告にて適時状況を把握。 抗原検査キットの定期的な配布。（毎月）**
	施策実施結果	**直営・協力会社合わせての実施、報告、管理。 各部屋などの入室前にアルコール消毒の強化。 3蜜を避ける。(可能な限りリモートワーク)**
	効果検証結果	**現時点で、62件の報告（疑い・陰性確認など含む。）があるが、適宜保健所の指示に従い自宅待機。（協力会社含む。） 感染者が発生した支店においては、業者による消毒を実施。 感染者からの感染拡大は小さく抑えられた。 全社にて抗原検査の実施。（特に公共交通機関利用者。）**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012316

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：鹿島道路株式会社

英文名：

■加入保険者：全国土木建築国民健康保険組合

非上場

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

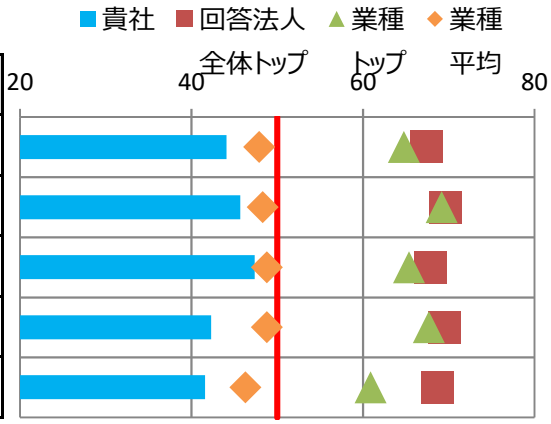
■総合順位： **2351～2400位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **44.1** ↓2.0 （前回偏差値 46.1 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	44.1	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	45.7	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	47.4	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	42.3	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	41.6	68.7	60.9	46.3

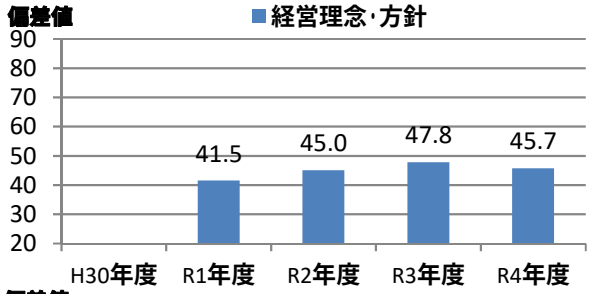


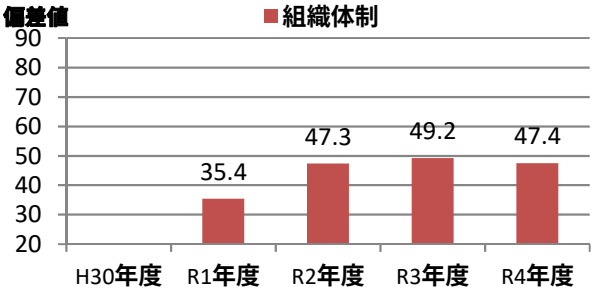
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

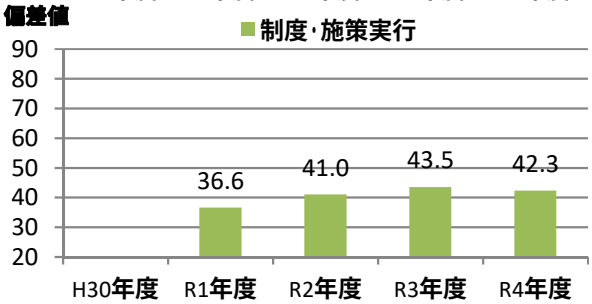
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

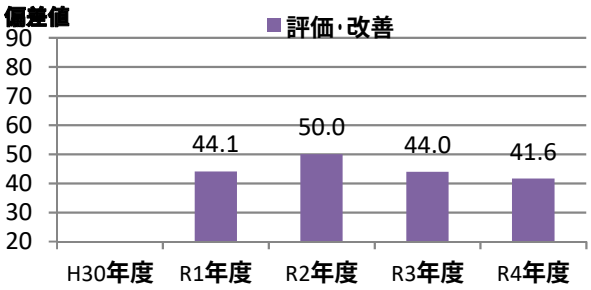
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1901～1950位	1651～1700位	1951～2000位	2351～2400位
総合評価	-	40.1(-)	46.2(↑6.1)	46.1(↓0.1)	44.1(↓2.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



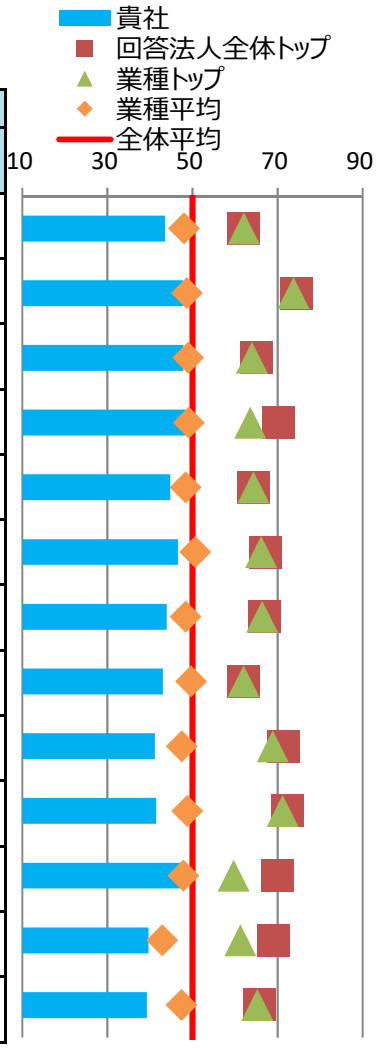






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	43.6	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	47.8	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	47.9	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	49.6	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	44.8	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	46.6	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	44.0	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	43.1	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	41.2	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	41.5	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	47.2	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	39.7	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	39.3	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**従業員のパフォーマンス向上** **建設業という業種の為、天候等により休日勤務をせざるを得ないこともあり、そのことが従業員の健康面の支障およびモチベーションの低下につながり、事業活動にも影響を及ぼすことが懸念される。**
健康経営の実施により期待する効果	**健康経営の実施における施策として年間休日取得を向上させることにより、従業員の疲労軽減および健康保持増進を図りパフォーマンスの向上につながることを期待する。**

※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

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**https://www.kajimaroad.co.jp/csr_list/**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**15**	回	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**12**	回	**10**	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**85.8**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**96.1**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供
取組内容	職場内でチームス等を使いコミュニケーションの促進を図っている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	朝食欠食対策として社員食堂等で朝食を提供
取組内容	多忙や単身赴任・独身を理由に朝食をとらない社員に対し朝食欠食対策として社員寮で朝食を提供している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**67.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**48.3**	%

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	職場において毎朝定時にラジオ体操を行う時間を設けている。

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

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	**96.7**	%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.9	48.6	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	43.4	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	42.8	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.6	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.4	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.6	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	28.9	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.7	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.7	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	40.4	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	**社会的に「働き方改革」が普及する中、建設業は労働時間が多くなりがちであり従業員の健康状態の悪化につながるため対策が必要である。**
	施策実施結果	**工事現場における直行直帰の推奨およびi-Phone等のモバイルツールの配付により労働時間の削減を図った。**
	効果検証結果	**前年度と比較し、モバイルツールの配付により、月80時間超過者が年間0.1%減少した。**
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	－
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012342

令和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Ｔ＆Ｓ建設株式会社

英文名：TOYOTA T&S CONSTRUCTION CO.,LTD.

非上場

■加入保険者：トヨタ自動車健康保険組合

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

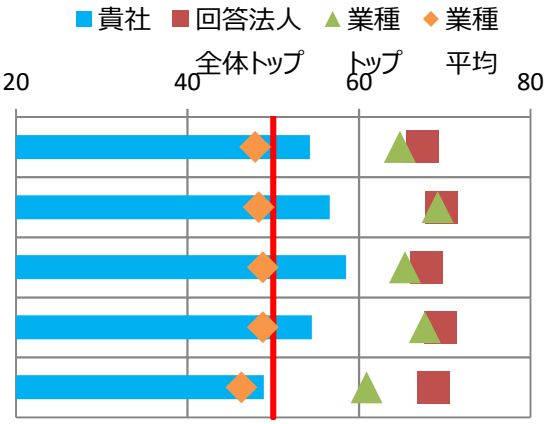
■総合順位： **1151～1200位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **54.3** ↑4.1 （前回偏差値 50.2 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	54.3	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	56.6	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	58.5	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	54.5	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	48.9	68.7	60.9	46.3



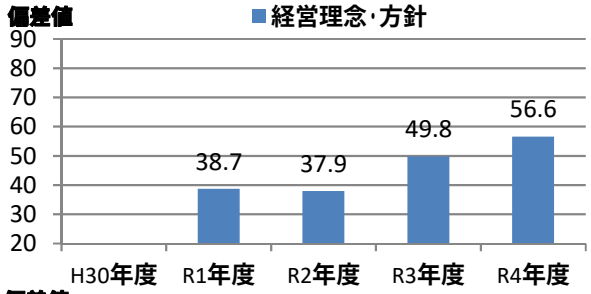
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

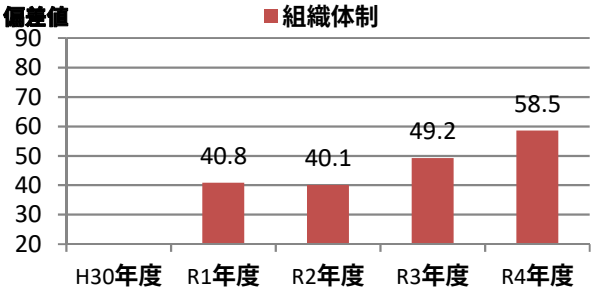
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

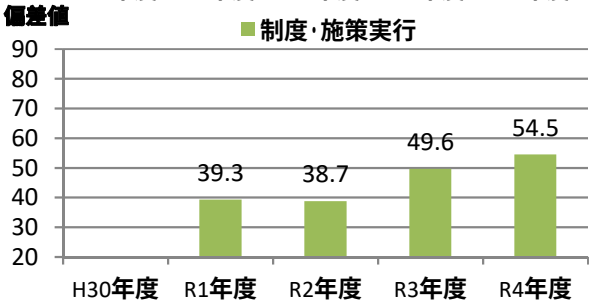
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

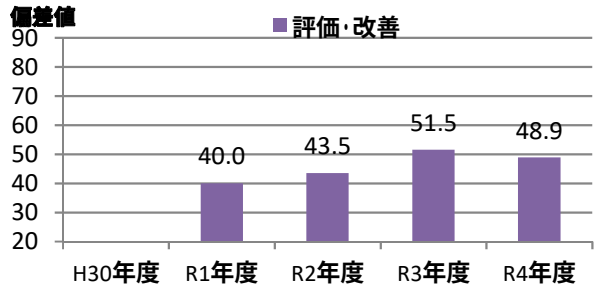
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1901～1950位	2051～2100位	1551～1600位	1151～1200位
総合評価	-	39.6(-)	40.2(↑0.6)	50.2(↑10.0)	54.3(↑4.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



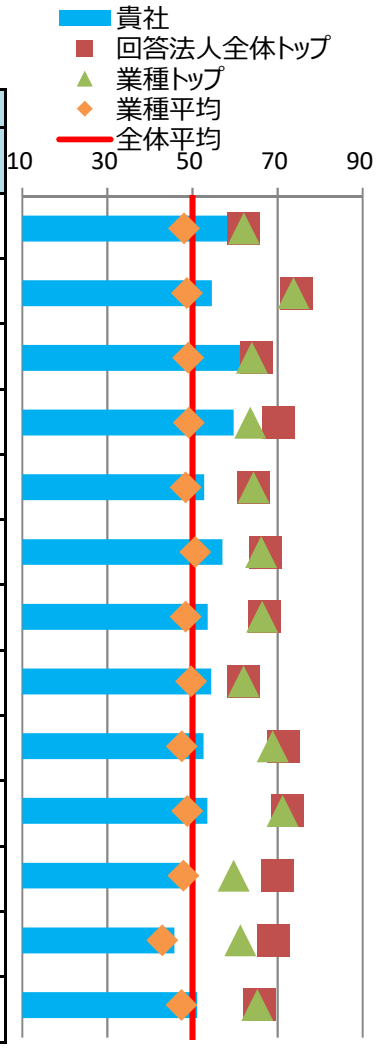






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	58.4	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	54.6	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	62.7	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	59.7	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	52.8	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	57.1	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	53.6	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	54.4	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	52.6	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	53.5	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	48.4	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	45.8	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	51.1	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**従業員のパフォーマンス向上** **新型コロナウイルスが未だ猛威を振るう中、前年度に引き続き、様々な制限がある働き方による社員の高ストレス者を削減し、全社員に安心して健康で長く働き続けられる環境づくりをしていくことが、社員のパフォーマンス向上含め、事業活動を推進していくうえ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	**前年度に引き続き、ストレスチェックを全社員に実施し、高ストレス者・高ストレス職場を把握。その結果を踏まえ、健康経営推進担当部署及び産業医、保健師からフォローを実施。前年度では高ストレス者が12.1%おり、3%の削減を目指して取り組んだ結果、8.5%であった。目標値3%以上の削減が達成できたが、最終目標値であるゼロに向けて継続的に取り組んでいく。**

※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

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**https://www.toyota-ts.co.jp/**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**93.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供
取組内容	teamsのチャット機能を利用し、社員同士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		%	(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	保険組合にご協力頂き、食に関する悩み等の相談窓口を社員に社内報などで周知している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	お昼休憩時にストレッチ体操の時間を全社で設けている。

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

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

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

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.2	48.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.2	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.0	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.1	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.1	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.1	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.6	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.7	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.3	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	51.8	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応**
	課題内容	**全社員を対象としたストレスチェックは継続的に実施している。また前年度に引き続き、職場環境の改善やメンタルヘルス不調の発生予防のためにメンタルヘルスへの理解度を踏まえた教育や情報展開を実施。結果的に、高ストレス者は減少傾向にあるが、目標値であるゼロを目指し更なる活動が必要。**
	施策実施結果	**ストレスチェックの結果を踏まえた高ストレス者へのフォローでは、担当者から産業医や保健師との面談を推奨する受け身の活動だけでなく、保健師から直接アプローチすることで確実なフォローを実施。**
	効果検証結果	**メンタルヘルス不調の未然防止については、全社向けのeラーニング教育等を継続的に実施しており、受験率も100%を維持しているため今後も実施していく。また、高ストレス者へのフォローについては、保健師からのアプローチもあり前年度に掲げた目標値である3%減を達成できた。引き続き活動を推進し、高ストレス者ゼロを目指す。**
効果検証②	課題のテーマ	**生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防**
	課題内容	**健康診断結果による有所見者の二次検査受診率は前年度に比べ10%ほど上昇した。しかし、未だ40%の社員については受診ができていない状態である。そうした社員が重症化する前に二次検査を受信するよう更なるフォローが必要。**
	施策実施結果	**健康診断結果で有所見者と判定を受けた社員へ、担当者や産業医、保健師により、二次検査を受診するよう促すフォローを継続実施。徐々に二次検査受診率は上昇しているため継続的に実施していく。**
	効果検証結果	**前年度に比べ、有所見者の二次検査受診率は10%上昇していることから、適切なフォローができている。こうした活動については、継続していくことで結果が得られると考えられるため、引き続き取り組んでいく。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012348

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：福田道路株式会社

英文名：

■加入保険者：全国土木建築国民健康保険組合

非上場

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

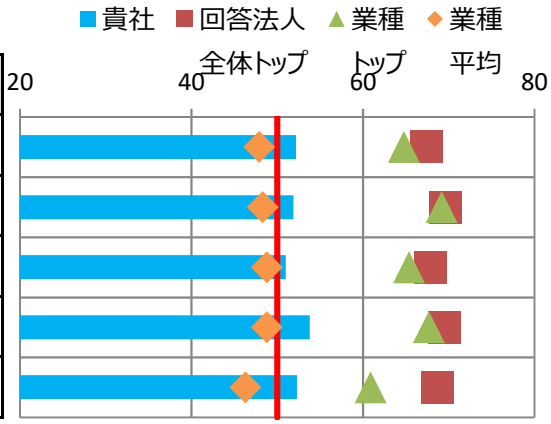
■総合順位： **1401～1450位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **52.2** ↑4.1 （前回偏差値 48.1 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	52.2	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	51.9	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	51.0	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	53.8	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	52.3	68.7	60.9	46.3



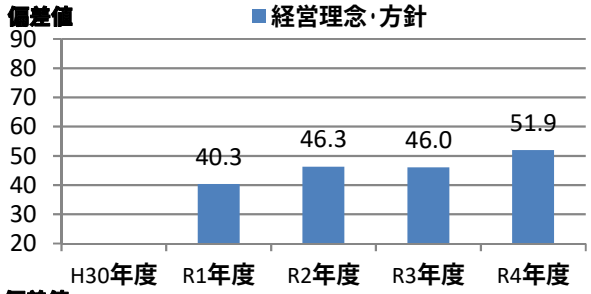
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

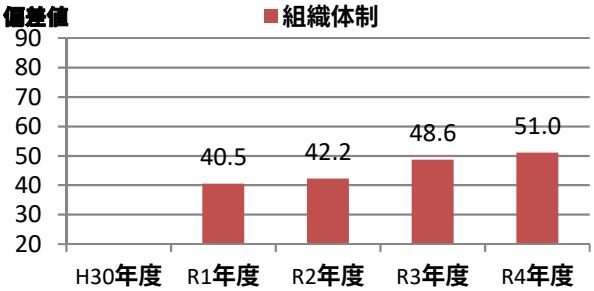
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

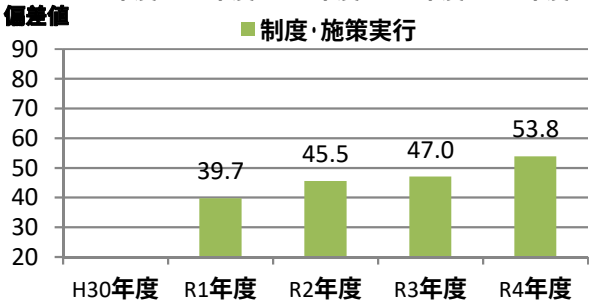
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

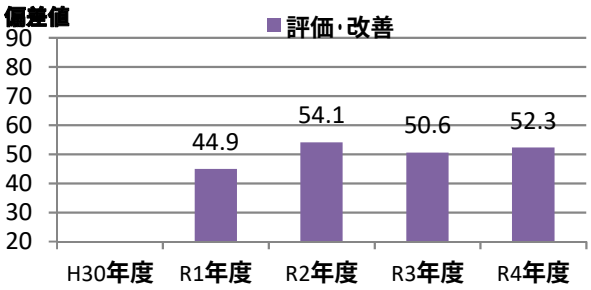
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1801～1850位	1551～1600位	1801～1850位	1401～1450位
総合評価	-	41.6(-)	47.7(↑6.1)	48.1(↑0.4)	52.2(↑4.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



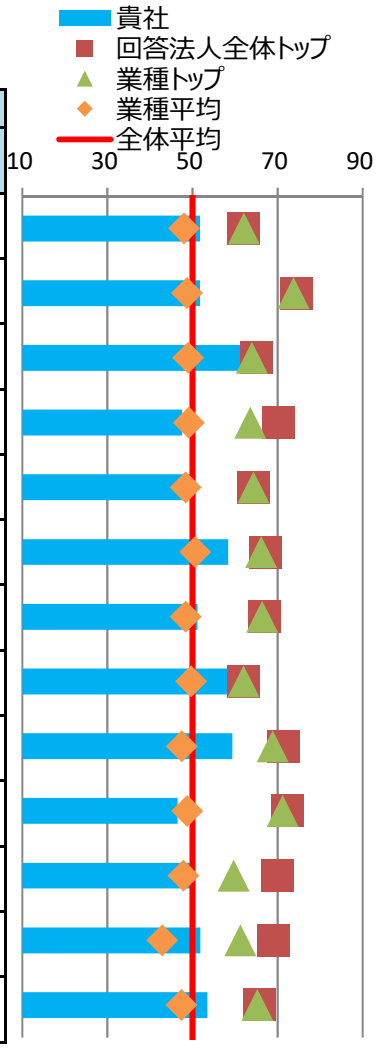






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	51.8	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	51.8	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	62.2	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	47.6	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	50.7	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.4	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	51.2	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	58.9	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	59.4	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	46.5	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	50.6	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	51.9	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	53.5	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**従業員のパフォーマンス向上** **従業員の高齢化が進み、健康上の問題や身体的機能の低下が起こることにより、一人ひとりのパフォーマンスが下がることが懸念されます。働き方改革や生産性向上を果たすためにも、従業員が健康を維持して最高のパフォーマンスを発揮し、長く働けることを経営上の課題として捉えています。**
健康経営の実施により期待する効果	**疾病の早期発見や未病対策を講じることで、従業員の健康リスクを下げて、一人ひとりの労働生産性の向上を図り、さらには人生１００年時代に向けて従業員が退職後も健康な状態で過ごせる期間（健康寿命）を延伸することを目指します。また「健康経営」を経営方針に掲げる弊社にとって、従業員が活き活きと取り組みを継続することで幸福を実感し、企業価値を高めることで、建設業界をけん引する存在となることも目指します。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**https://www.fukudaroad.co.jp/company/mmp/**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**10**	回	**10**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**5**	回	**4**	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**2.5**	%	(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	その他
取組内容	健康増進と生活習慣病予防、コミュニケーション促進に向けて、年1回のウォーキングイベントを年2回実施

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**65.0**	%

■食生活改善

取組概要	その他
取組内容	各事業所で設置している自販機に特定保健用食品飲料やノンカロリー飲料を取り入れ、情報を社内共有している

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	運動機会の創出とコミュニケーション促進に向けて、これまでは年1回のウォーキングイベントを年2回実施

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**64.5**	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	**11.6**	%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.3	48.6	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	57.4	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘル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	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.6	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.8	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.7	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.9	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.9	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.3	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	57.7	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	**当社が健康経営の中でも重要施策と位置づけている「ＦＲＣヘルスサポート２０２０」の中でも、従業員の高齢化に伴う健康上の問題による生産性の低下を防ぐために、病気の早期発見を目的とした４０歳以上全従業員の人間ドック受診を推奨している。**
	施策実施結果	**Ｑ３６の回答の通り、４０歳以上で人間ドック及び同等の内容を含む診断を受けた割合は、初めて７０％を超える結果となった。**
	効果検証結果	**事業所単位で集団健康診断を実施している事業所もあるため、人間ドックもしくは人間ドックと同等の検診を受けられないケースもあるが、２０１９年の制度開始以来初めて７０％を超える結果となった。**
効果検証②	課題のテーマ	**労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保**
	課題内容	**建設業において長らく長時間労働は課題であり、2024年度からの時間外労働の上限撤廃に向けての課題である。当社では従業員の健康とワークライフバランスの充実のためにも、残業や休日出勤の事前申請とパソコン利用時間の管理等の施策をこれまでも実施してきたが、今年度から完全週休２日を実現するため、週を土曜始まりとすることで、やむを得ず現場・工場で休日勤務を行う場合でも、週内に振替休日取得できるよう改訂した。**
	施策実施結果	**Ｑ６９の回答にあるように、月４５時間や８０時間を超える人数は大幅に減少しており、昨年からもさらに減少している。有給休暇の取得率も初めて６０％台になり効果が出ていると考えられる。**
	効果検証結果	**社会全体の流れでもあるが、当社が前年までの中期３カ年計画で取り組んできた「働き方革新」が、役職員だけではなく、発注者・協力会社も含めた関係者に浸透したことにより、確実な成果を出すことが出来た。**

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012372

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立プラントコンストラクション

英文名：Hitachi Plant Construction,Ltd.

非上場

■加入保険者：日立健康保険組合

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

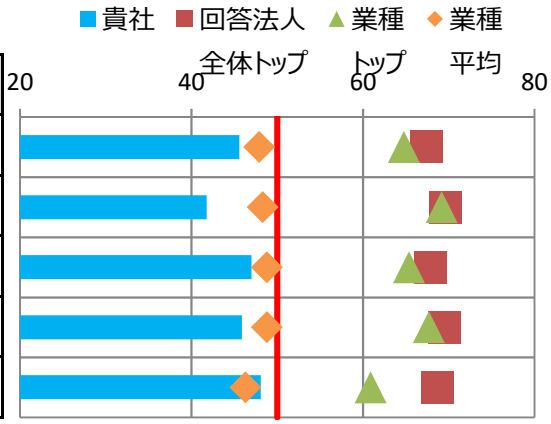
■総合順位： **2201～2250位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **45.6** （前回偏差値 - ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	45.6	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	41.8	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	47.0	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	45.9	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	48.1	68.7	60.9	46.3



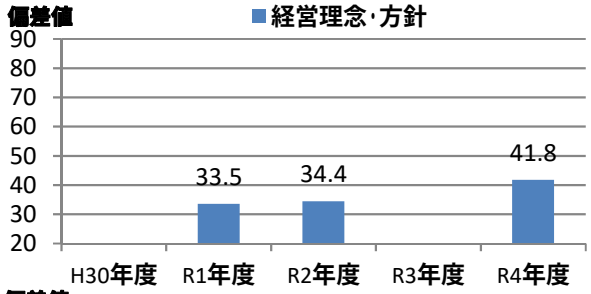
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

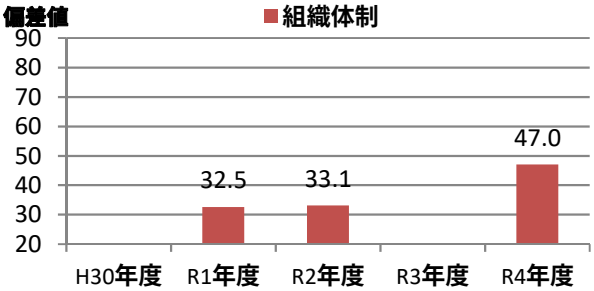
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

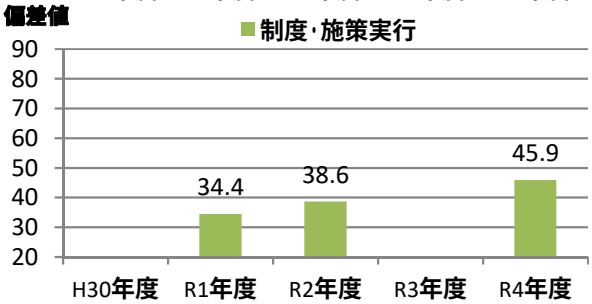
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

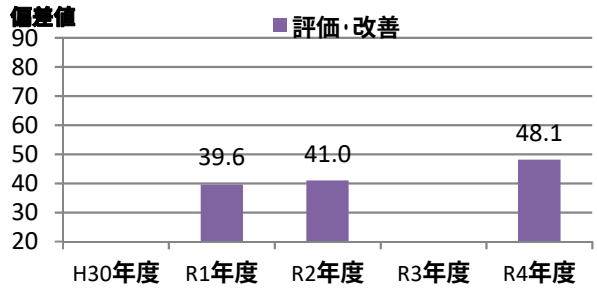
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	2101～2150位	2201～2250位	-	2201～2250位
総合評価	-	35.3(-)	37.0(↑1.7)	-	45.6(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



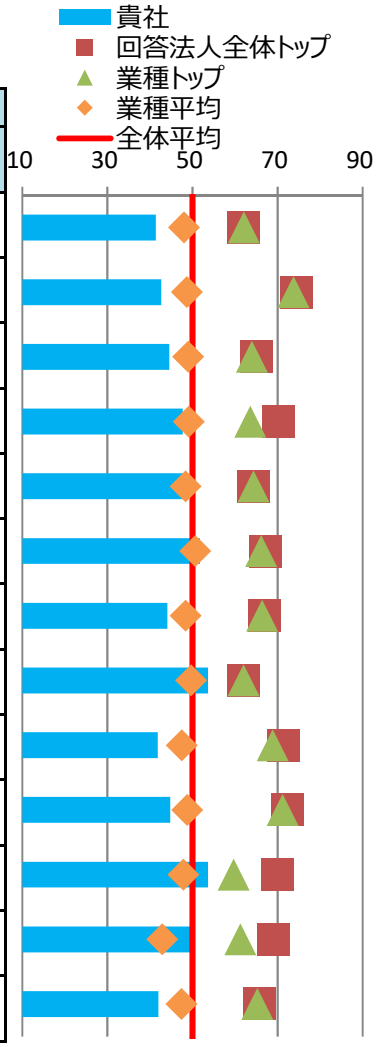






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	41.4	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	42.7	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	44.6	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	47.7	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	48.0	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	51.8	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	44.1	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	53.7	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	41.9	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	44.8	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	53.7	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	49.9	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	42.0	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**従業員のパフォーマンス向上** **従業員の健康レベルやコミュニケーション活動の低下が懸念される中、従業員がいきいきと働くことができる職場づくりが、事業活動を推進するうえ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	**従業員が健康な社会生活を送り、健康レベルやコミュニケーション活動が向上することにより生産性向上をめざす。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ**
URL	https://www.hitachi-plant-construction.co.jp/corporate/sustainability/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**16**	回	**3**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**20**	回	**3**	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

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

■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	良好事例表彰（サンクスカード）制度を導入し、22件の表彰を行い、副賞を授与した。

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

■食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート
取組内容	健保のダイエットアプリを社内周知。体重やカロリー記録等食生活改善に向けたアプリの紹介

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

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	毎日始業時にラジオ体操の音楽を流し、基本的に全員参加で行っている。

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

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

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

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.6	48.6	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	53.5	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.2	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.8	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.9	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.4	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.9	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.8	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.7	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	42.7	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保**
	課題内容	**「働きやすい職場環境の整備」を重点方針として、環境（制度）は充実しているが、労働時間の適正化、ワークライフバランス推進のためには、更に従業員の理解・促進を図り、制度利用促進の対策が必要**
	施策実施結果	**年次有給休暇の取得目標、定時退社日の設定、労働時間の目標設定と達成のための対策を社内ＷＥＢ等で全従業員に周知。毎月定期的にフォローを行い、理解・促進を図っている。**
	効果検証結果	**各種指標数値が改善しているが、今後も取組みを継続予定。 ・年次有給休暇取得日数：2020年度　18.5日　⇒　2021年度　20日 ・リフレッシュ休暇取得率：2020年度　52.3%　⇒　2021年度　94.8% ・残業　月80時間超過者：2020年度　延べ244名　⇒　2021年度　延べ38名**
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012519

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：広成建設株式会社

英文名：KOSEI CORPORATION

■加入保険者：全国健康保険協会広島支部

非上場

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

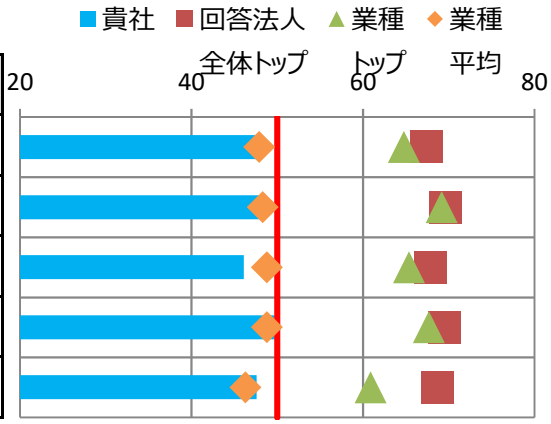
■総合順位： **1901～1950位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **48.0** ↑4.9 （前回偏差値 43.1 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	48.0	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	48.4	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	46.1	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	49.7	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	47.6	68.7	60.9	46.3



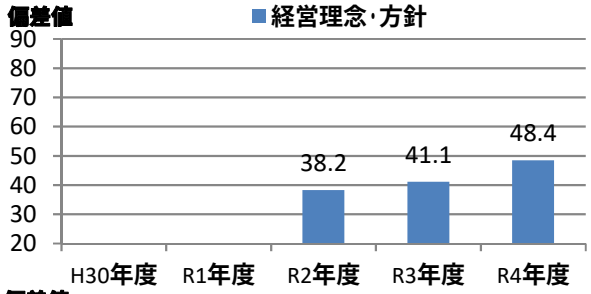
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

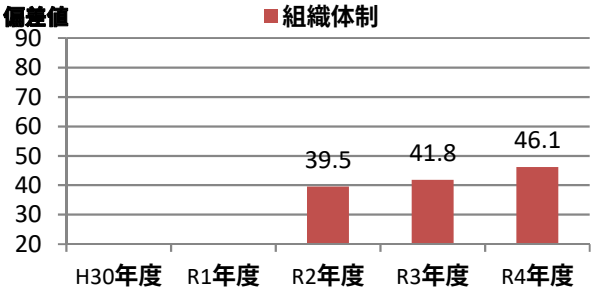
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

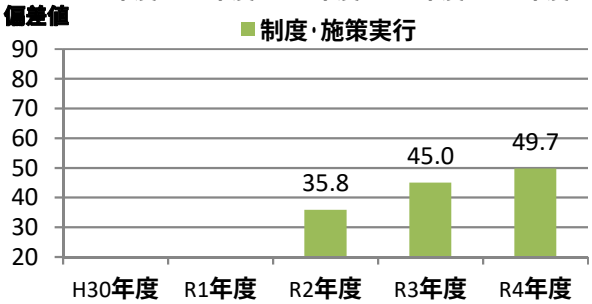
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

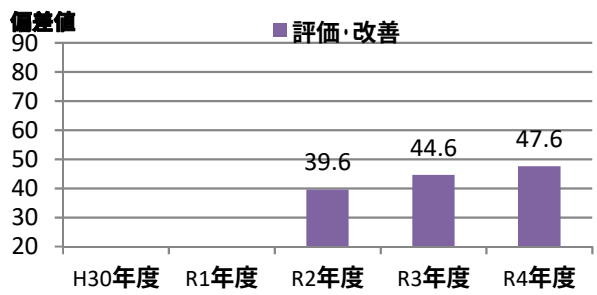
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	2151～2200位	2251～2300位	1901～1950位
総合評価	-	-	38.4(-)	43.1(↑4.7)	48.0(↑4.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



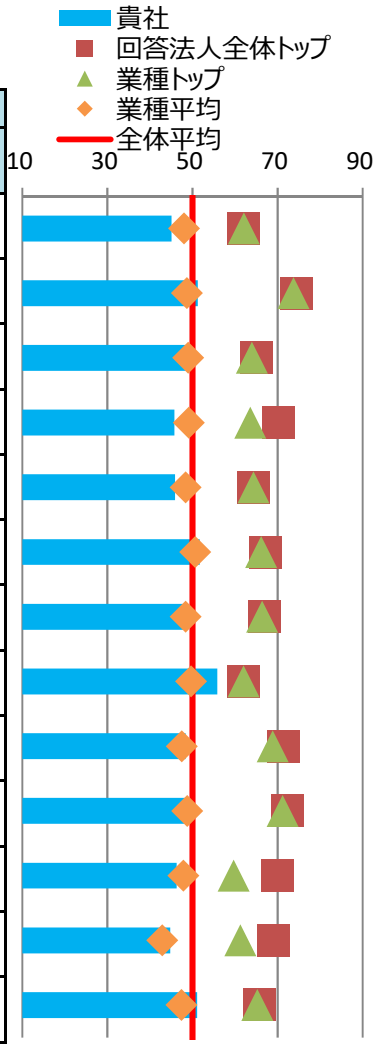






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	45.1	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	51.3	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	49.8	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	45.8	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	45.9	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	51.7	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	47.8	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	55.9	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	48.4	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	48.3	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	46.3	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	44.8	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	51.1	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**従業員のパフォーマンス向上** **建設業を取り巻く高齢化や働き手の減少、長時間労働等の課題がある中で、社員の心身の健康維持・増進及び人材の定着が重要課題である。全ての社員が自身の能力を如何なく発揮できるよう、心身の健康維持・増進及び多様な人材が長く働ける職場づくりに注力していく必要がある。**
健康経営の実施により期待する効果	**健康経営の推進により労働環境整備やワークライフバランス改善を行うことで、社員一人ひとりの能力が最大限発揮され、労働生産性と企業価値が向上することを期待する。**

※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

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**https://www.koseikensetsu.co.jp/**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

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

■コミュニケーション促進

取組概要	その他
取組内容	経営幹部と現場が直接意見交換を行うことで、会社の将来像や現場の課題を共有し会社の一体感を高める取組み

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**16.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**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	自動販売機の健康飲料（トクホ・機能性表示食品）の購入費用の補助を行っている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**25.1**	%

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	朝礼や作業前の点呼のプログラムとして、ラジオ体操を実施している。

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

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	**80.0**	%
管理職限定	○	全管理職の	**100.0**	%
限定しない		全従業員の		%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.6	48.6	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	53.5	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘル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	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.8	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.6	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.4	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	36.8	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.2	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	43.1	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防**
	課題内容	**当社は定期健康診断の有所見者率が高く、再検査の受診勧奨等を行っているものの、最終的な判断は社員の判断によるところが大きい。疾病の早期発見、重症化予防に向けて、更なる関与が必要である。**
	施策実施結果	**定期健康診断結果に高リスクが認められた社員への再検査受診勧奨に加え、産業保健師による保健指導を導入した。保健指導対象者のうち84%の社員が面談を実施している。**
	効果検証結果	**現時点では健康診断結果等への定量的な効果はまだ出ていないが、保健指導を受けた社員のうち60%の社員が「制度の利用により健康に関する意識が改善した」と回答している。**
効果検証②	課題のテーマ	**労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保**
	課題内容	**社員のこころとからだの健康を維持・増進のためには、労働時間の適性化が重要であるが、当社の傾向として施工部門の長時間労働が長年の課題である。業務の効率化により生産性を向上させ、社員が健康で働ける環境を整備することが必要である。**
	施策実施結果	**作業所業務軽減WGを立ち上げ、業務効率化と負担軽減に有効な施策の洗い出しを行った。社員の80%にあたる施工部門の業務負担軽減対策として、各業務の電子化や新規クラウドサービス、電子納品等を導入した。**
	効果検証結果	**2018年度と2021年度を比較した結果、時間外労働時間数(31時間→25時間)及び年休取得率(10.8日→12.4日)ともに改善しており、労働時間の適正化に繋がっている。ストレスチェック実施時の集団分析結果では、昨年度と比較して「仕事の量・コントロール」健康リスク値が100を超える部署は減少しており、働き方改革の取組みが徐々に効果を表している。**

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012582

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日鉄エンジニアリング株式会社

英文名：NIPPON STEEL ENGINEERING CO., LTD.

■加入保険者：日本製鉄健康保険組合

非上場

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

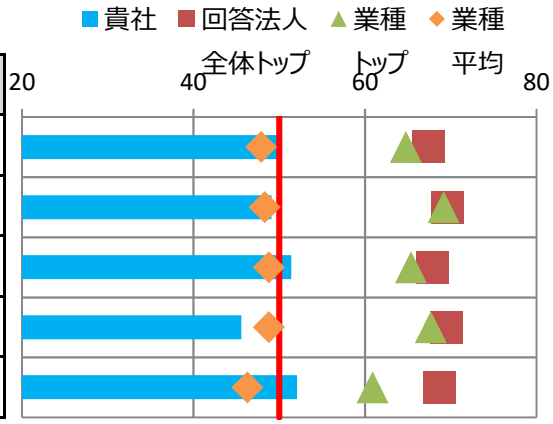
■総合順位： **1701～1750位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **49.8** ↓0.9 （前回偏差値 50.7 ）

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

②評価の内訳

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	-	49.8	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	49.1	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	51.4	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	45.6	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	52.1	68.7	60.9	46.3

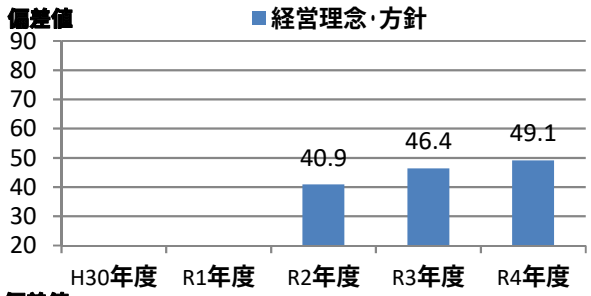


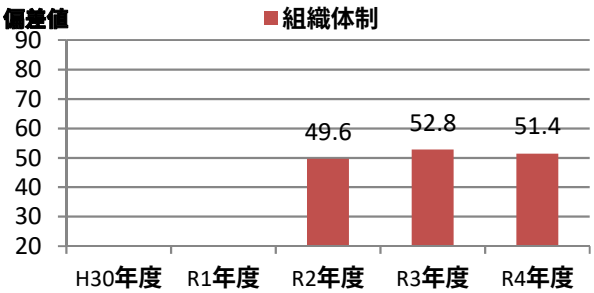
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

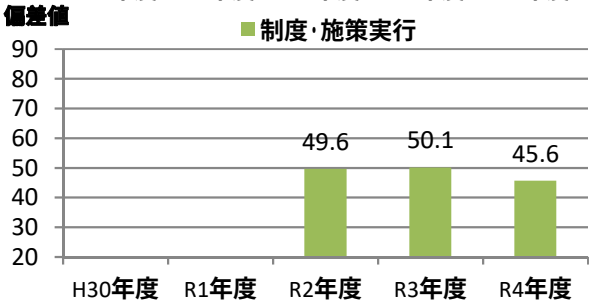
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

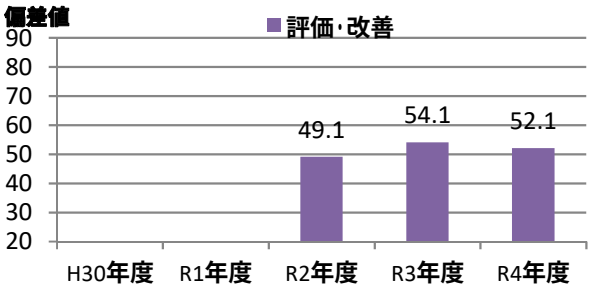
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1601～1650位	1451～1500位	1701～1750位
総合評価	-	-	46.8(-)	50.7(↑3.9)	49.8(↓0.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



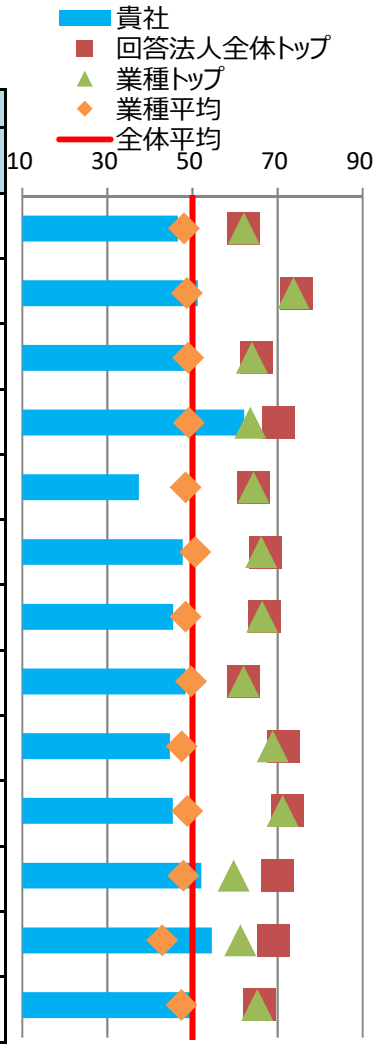






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	46.6	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	51.3	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	48.7	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.2	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	37.4	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	47.7	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	45.5	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	48.4	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	44.7	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	45.4	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	52.1	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	54.6	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	50.3	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**従業員のパフォーマンス向上** **会社が持続的に成長し続けていくためには、社員が心身ともに健康を保持して会社生活を活き活きと過ごし、個性や能力を最大限に発揮する必要がある。**
健康経営の実施により期待する効果	**3大疾病（がん・脳心疾患・メンタル疾患）に関するKPI目標値を設定し、併せてラインケア（上司等による部下の心のケアや職場環境改善）をはじめとした様々な健康施策に取組むことを通じて、社員の疾病による休業日数の最小化を目指す。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**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://nsengi.sharepoint.com/sites/01**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**32**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**84**	回	**13**	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

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

■コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備
取組内容	フリーアドレスオフィスを職場単位で段階的に進めている

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	アプリ提供：パーソナルAIがカロリーや栄養を分析して対象者に合ったアドバイスを送る

(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	運動機能のチェックを定期的に実施
取組内容	年1回の定期健康診断に併せて運動機能診断が可能としている

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.6	48.6	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	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.5	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.1	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.4	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.7	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.3	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.8	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.8	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	50.3	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	**産業医、保健師が日々対応しているメンタルヘルス不調者数の改善が課題**
	施策実施結果	**ストレスチェック結果高ストレス者の産業医面談を実施。また、新入社員、2～3年目社員への面談の実施。ﾏﾈｼﾞｬｰ昇格前研修のｾﾙﾌｹｱ・ﾗｲﾝｹｱ教育、新任室長研修におけるﾗｲﾝｹｱ教育の実施。**
	効果検証結果	**メンタルヘルス不調者数は横ばいとなっており、改善に向けさらなる施策の検討が必要。**
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・生活時間の確保 ①本人の通院治療、役所での手続き等各人の時々の事情に対応できる柔軟な働き方を可能とする勤務制度が必要②出張時、移動手段の制約や業務の状況等に応じて、休日移動を余儀なくされるケースがあり、心身の健康維持や家庭生活との両立に支障を来たす恐れあり。**
	施策実施結果	**①フレックスタイム制勤務のコアタイムの短縮（10～15時→11～14時） ②出張の休日移動の原則禁止及びやむを得ず休日移動する場合（海外）の手当の新設**
	効果検証結果	**①労働組合より、柔軟な勤務が可能となったことを評価するコメントあり。 ②出張時の休日移動実績(FY2021実績のFY2019比) 国内：▼２%、海外　▼７% ※コロナウイルス罹患防止により出張回数が大幅減少**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012600

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：パナソニック環境エンジニアリング株式会社

英文名：

■加入保険者：パナソニック健康保険組合

非上場

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

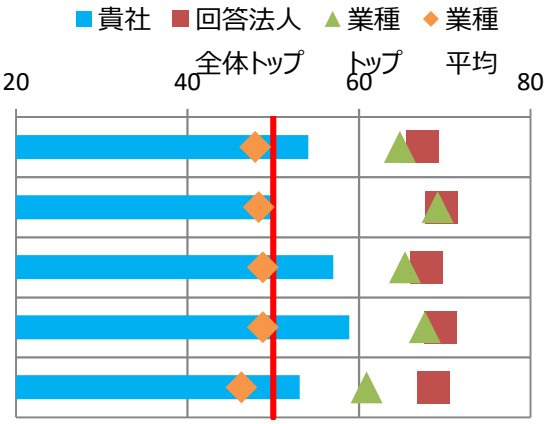
■総合順位： **1151～1200位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **54.1** ↓0.1 （前回偏差値 54.2 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	54.1	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	50.0	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	57.0	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	58.9	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	53.1	68.7	60.9	46.3

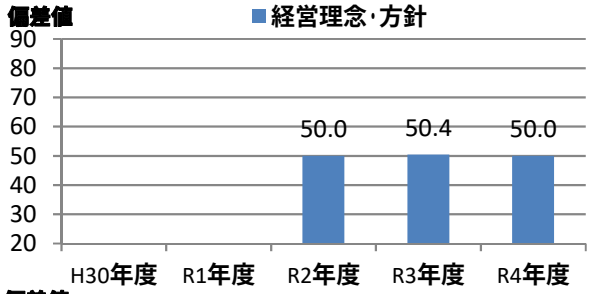


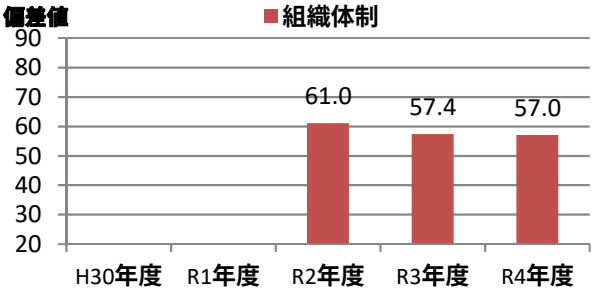
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

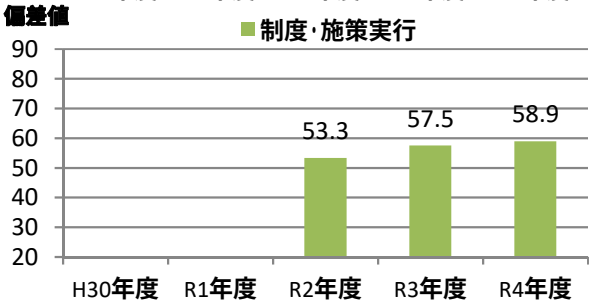
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

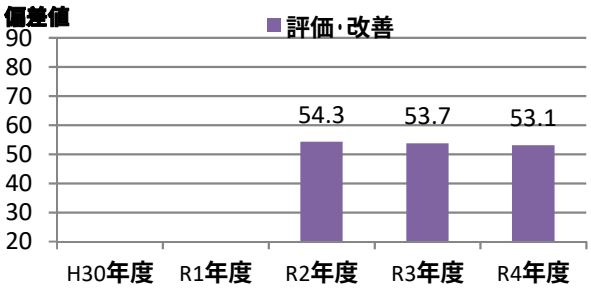
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	951～1000位	1051～1100位	1151～1200位
総合評価	-	-	54.2(-)	54.2(↑0.0)	54.1(↓0.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



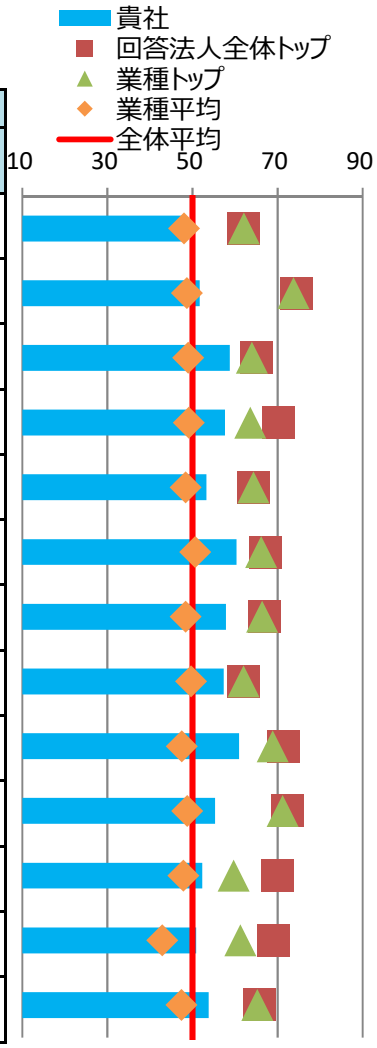






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	48.1	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	51.7	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.8	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.7	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	53.3	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	60.4	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	57.9	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	57.4	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	61.0	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	55.3	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	52.3	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	50.9	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	53.8	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**組織の活性化** **■今後、働き方関連法適用に向けて、従業員の負荷平準化と事業成長の両立を図っていく必要がある。** **■その中で長期現場勤務の特性を踏まえた、健康障害未然防止策をはじめとする働きやすい環境づくりによる社員満足度向上と組織活性上化させるとともに、離職率を下げ人材定着化を図ることが、経営上大きな課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**■期待する効果は、「従業員の健康の維持・改善」「従業員モチベーションアップ」「離職率の低減」である。** **■具体的指標は、従業員満足度調査、ストレスチェック、離職率である**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://panasonic.co.jp/ls/peseng/health/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**34.2**	%

■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	在宅勤務標準化に伴うフリーアドレスオフィス環境整備・IT環境整備（無線LAN、在宅プリンター等）

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

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	低カロリで栄養バランスのとれたーヘルシー弁当の提供

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**30.0**	%	(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	その他
取組内容	ウォークラリー実施

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

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	**40.7**	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.7	48.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.8	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.3	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.9	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.0	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.2	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.1	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.9	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.2	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	63.2	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	**■脳・心臓疾患の予防対策として、喫煙対策を具体的に取組みを推進している。喫煙率を指標としているが、2019年度では34.9%で、Panasonicグループ平均（23.3%）と比べて高い水準にあったため、ハード面だけでなくソフト両面での 施策を通じた改善が必要であった**
	施策実施結果	**■20年度・21年度には、全拠点で屋内禁煙化を推進し、禁煙に関心を持つ社員に禁煙外来支援の推進と成功体験の水平展開を実施。合わせて禁煙場所の全面撤去やニコチンガムの無償提供による更なる支援を行っている**
	効果検証結果	**■年４名程禁煙に成功。その成功体験の地道な水平展開の取組みを地道かつ継続して推進し、喫煙率も2020年度は33.6%、2021年度は32.0%と年々減少しており、施策の効果が数値として表れている**
効果検証②	課題のテーマ	**生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防**
	課題内容	**■当社では各全国各地の工事現場に数ヶ月長期出張勤務するケースが多く（全体の約３割）、勤務場所も流動的。また慣れない生活環境の中で、健康障害リスクが顕在化。 ■その中で比較的業務負荷が大きい現場勤務社員に対して、更なる健康支援を行うことで、脳・心臓疾患レベルの健康障害発症の未然防止を図る施策が必要。**
	施策実施結果	**■20年度・21年度には、スタッフ増員により、現場勤務者の健康実態把握を図ってきた。 ■22年度には定健の事後措置とは別に現場開始前の問診や面談実施を行い、出張中の支援体制や相談窓口整備を行った**
	効果検証結果	**■上記の取り組みの支援体制の整備やルール化により、人事・健康管理スタッフだけでなく、出張先上司との連携も良化し、健康支援の更なる強化につながっている ■結果、長期出張中も健康でエンゲージメントを維持して業務できている**

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　013090

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：岐建株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会岐阜支部

非上場

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

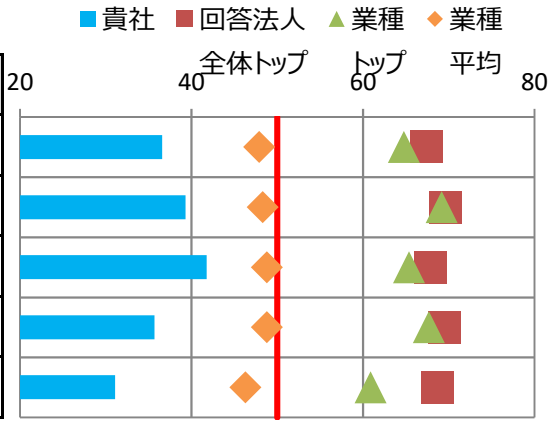
■総合順位：　**2851～2900位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**36.6**　↓1.9　（前回偏差値　38.5 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	36.6	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	39.3	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	41.8	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	35.7	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	31.1	68.7	60.9	46.3

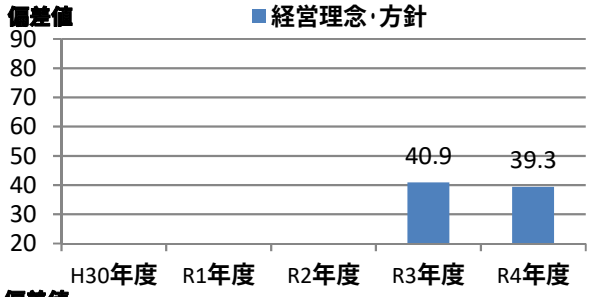


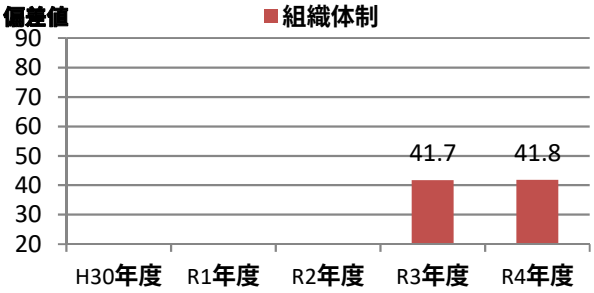
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

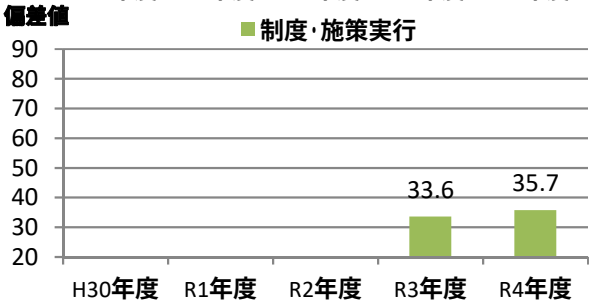
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

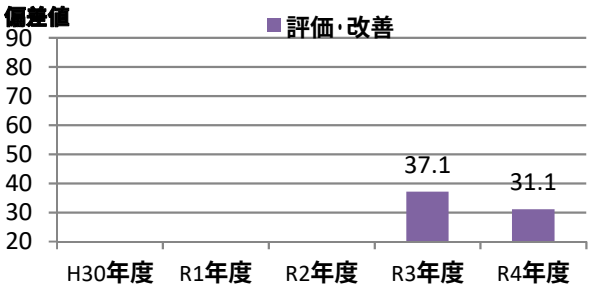
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	2501～2550位	2851～2900位
総合評価	-	-	-	38.5(-)	36.6(↓1.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



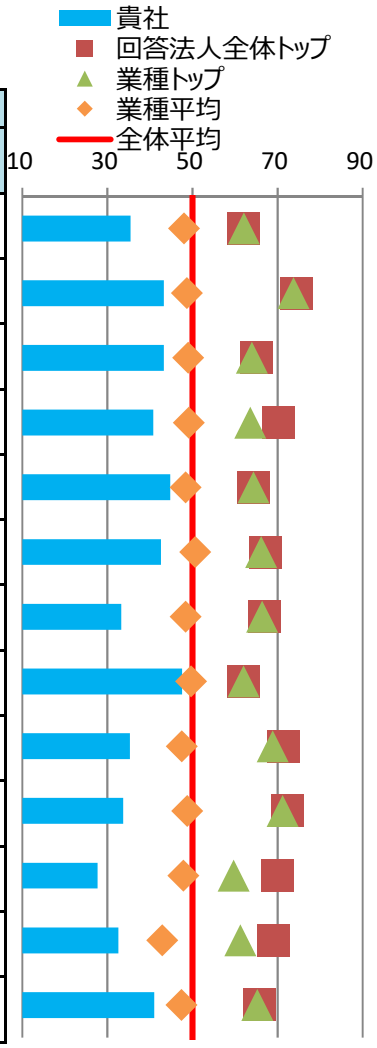






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	35.5	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	43.3	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	43.3	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	40.8	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	44.8	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	42.6	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	33.3	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	47.6	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	35.3	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	33.7	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	27.7	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	32.6	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	41.0	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	-
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.giken-kk.co.jp/action-plan/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**7.2**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**93.5**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供
取組内容	部署別で行う社員旅行の実施や現場の竣工後打ち上げ時に積極的に金銭支援を行っている。※コロナ対応停止中

(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	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８：００にラジオ体操を実施している。

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

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

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

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	32.6	48.6	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	38.0	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.3	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	28.5	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	33.3	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	40.4	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	29.2	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	34.6	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	38.4	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	38.8	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	**屋外での施工作業が多いため、気候などの自然条件に左右されやすい。従業員の健康状態の悪化が生産性の低下へ影響されることが懸念されるため改善が対策が必要である。**
	施策実施結果	**まずは、「心」の健康バランスが大切だと考え定期的に行われる管理職会議においてメンタルヘルスの重要性を徹底。会議で意見が出た、現場従業員の作業環境の改善を図り、作業所の衛星設備等徐々に充実を図っている。**
	効果検証結果	**現時点では、定量的な効果の検証までは行えていないが、管理職中心にメンタルヘルスの重要性を周知している。結果、管理職会議で徹底したことで、管理職から特に若手従業員に対して常にコミュニケーションを取ってメンタル面や健康面で配慮するようになっている。**
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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	－
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	－
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　013098

令和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ＩＨＩインフラ建設

英文名：IHI Construction Service Co., Ltd.

■加入保険者：ＩＨＩグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

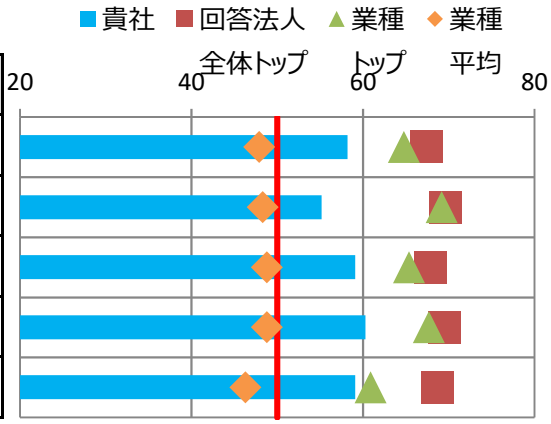
■総合順位：　**701～750位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**58.2**　↑3.5　（前回偏差値　54.7 ）

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

②評価の内訳

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	-	58.2	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	55.2	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	59.1	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	60.3	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	59.1	68.7	60.9	46.3

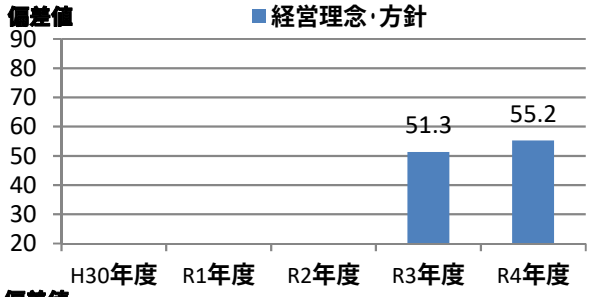


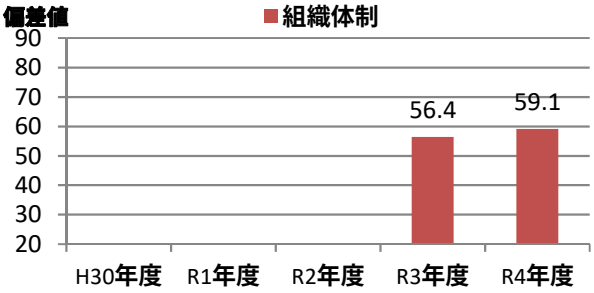
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

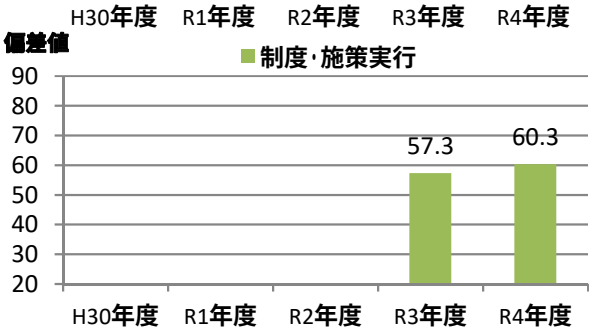
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

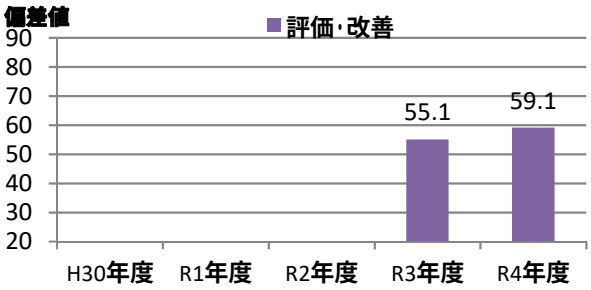
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	1001～1050位	701～750位
総合評価	-	-	-	54.7(-)	58.2(↑3.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



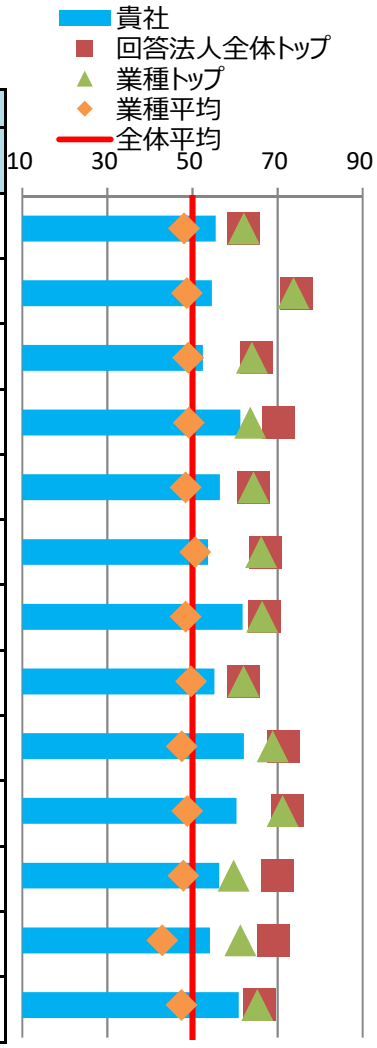






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	55.5	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	54.6	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	52.5	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.3	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	56.5	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	53.7	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	61.8	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	55.2	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	62.1	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	60.4	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	56.3	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	54.1	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	60.9	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**従業員のパフォーマンス向上** **企業活動とその成長は従業員の活力なくして成り立たないため，その健康と活力を原動力として，社会のさらなる発展に貢献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	**「風通しの良い健全な職場風土の醸成」「従業員や家族の健康づくりの支援」「誰にとっても働きやすい環境づくり」を通じ，すべての従業員がいきいきとその能力を最大限に発揮できる従業員の心身の健康を大切にした経営に取り組みます。**

※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

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**https://www.ihi.co.jp/iik/pdf/IIK_health202209.pdf**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**9**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**15**	回	**2**	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**40.2**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**84.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供
取組内容	Microsoft Teamsを活用した，各職場のスケジュール共有，出退勤報告，部内ミーティング

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

■食生活改善

取組概要	その他
取組内容	階層別教育（新卒社員、50代以上）及び女性従業員対象の食生活改善指導

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**52.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**84.0**	%

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	事務所および建設現場に従事する全従業員を対象に朝のラジオ体操の時間を行う時間を設けている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**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	**80.9**	%
管理職限定	○	全管理職の	**85.7**	%
限定しない		全従業員の		%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.8	48.6	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	55.9	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.6	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.7	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.3	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.0	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.0	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.9	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.4	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	54.7	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	**三大成人病が増加する50代を対象に，発症リスクの高い疾患について重症化予防や早期発見方法を知ることが必要である。また，加齢に伴う身体の機能的変化に関する知識および適応のための対処法を理解することも必要である。**
	施策実施結果	**対象者の84.2%が研修に参加し，実施後のアンケートに対して，80%を超える参加者が内容が良かったと回答した。**
	効果検証結果	**教育内容について，アンケートに85%以上が理解できたと回答した。 このことから研修を実施したことによって，加齢に伴う身体の機能的変化に関する知識の理解向上が進んだものと考えられる。**
効果検証②	課題のテーマ	**メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応**
	課題内容	**ストレスチェックの測定結果から高ストレスと判定（120以上）された職場に対する環境改善が必要である。**
	施策実施結果	**対象職場と人事部門が協力して，その要因と改善のための具体的な取り組みを話し合い，アクションプラン策定と実施を行った結果，4か月後の再測定によって指標となる120を下回った。**
	効果検証結果	**対象職場に関して，今年度のストレスチェックにおいても測定結果が120を下回り，昨年度の結果を受けた具体的な取り組みの効果が継続しており，職場環境が改善したものと考えられる。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 013189

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社保安企画

英文名：Hoankikaku Co.,Ltd

■加入保険者：全国健康保険協会岐阜支部

非上場

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

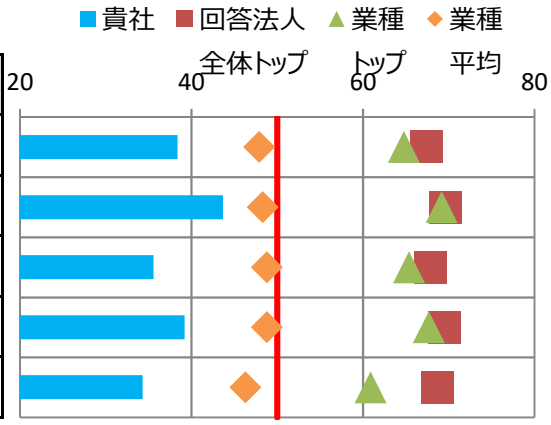
■総合順位： **2751～2800位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **38.4** ↑0.9 （前回偏差値 37.5 ）

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

②評価の内訳

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	-	38.4	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	43.7	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	35.6	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	39.2	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	34.3	68.7	60.9	46.3

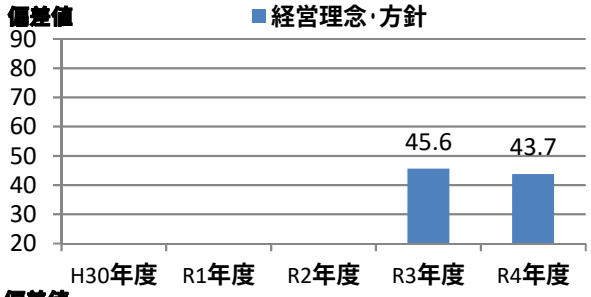


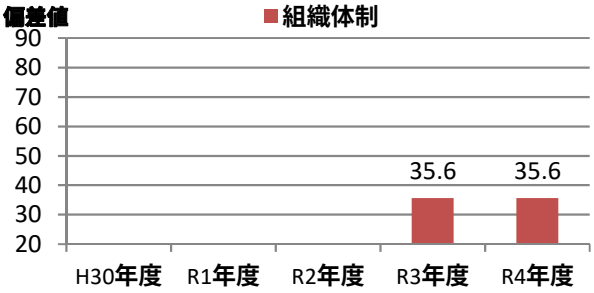
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

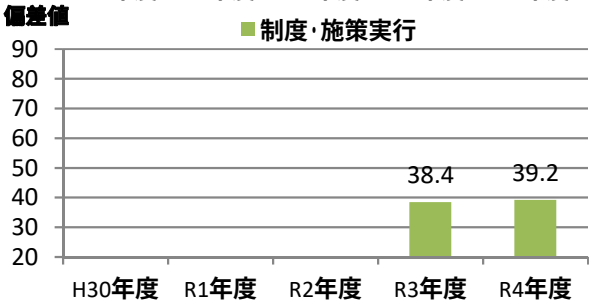
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

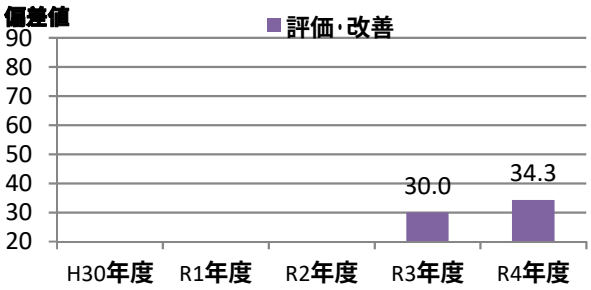
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	2551～2600位	2751～2800位
総合評価	-	-	-	37.5(-)	38.4(↑0.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



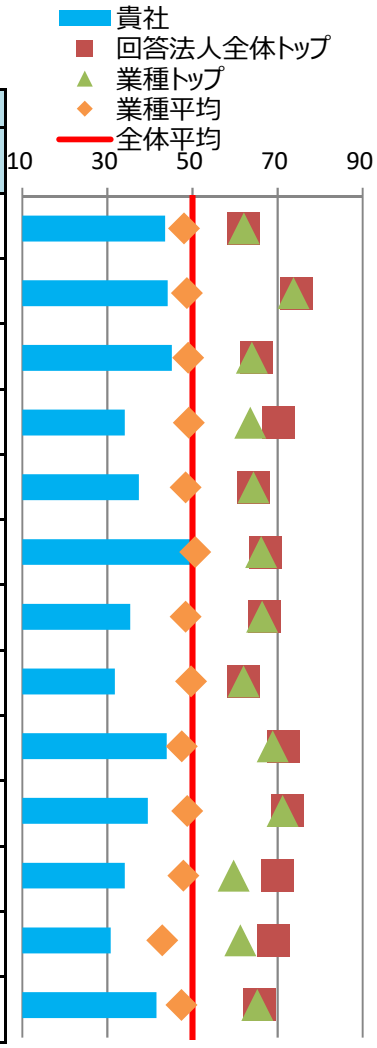






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	43.6	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	44.2	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	45.2	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	34.1	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	37.4	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	49.5	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	35.4	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	31.8	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	44.0	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	39.5	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	34.1	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	30.8	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	41.6	65.7	65.3	47.4



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**従業員のパフォーマンス向上** **多様化する社会情勢、高ストレス型社会に向き合いながら、企業として、従業員が充実感を持って日々の業務に臨むことができる空気感を醸成し、従業員と企業共に継続的に成長していけるような安心感が得られる環境を構築していけるようにすることが課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**従業員が心身共に健康になれば、それだけ仕事に意欲的に、そして無用なストレスを感じることなく臨むことができるようになり、その積み重ねが職場環境の良好化、そして企業の生産性向上に繋がるものと期待している。**

※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

媒体の種別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

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

■コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	部署単位で昼食会を実施。会社からの金銭支援は年15,000円/人。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**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	昼食時に会社推奨の仕出弁当を利用する際、1食あたり200円の金銭補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**49.4**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**18.6**	%

■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	スポーツクラブ利用料金及びクラブチーム参加費等の金銭補助を実施。（健康であり続けるための補助金）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**13.6**	%

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

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

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.5	48.6	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	30.7	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	31.2	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	38.6	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.1	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	40.8	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	31.6	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	35.1	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.8	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	47.4	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	**メタボリックシンドローム該当者の比率の減少傾向が近年鈍化しており、健康意識が醸成されていない従業員が固着化していると考えられるため、このテコ入れが必要である。**
	施策実施結果	**メタボリックシンドローム該当者が健康診断実施時に回答した生活習慣等を精査し、検証。従業員個々に改善に向けて具体的な施策をアドバイスしたり、健康相談の利用を対象者全員にE-mailにて行った。**
	効果検証結果	**現時点において、メタボリックシンドローム該当者からは改善に向けて前向きな回答が得らており、この継続追跡により、その効果の拡大に努めたい。**
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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　013233

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東京冷機工業株式会社

英文名：

■加入保険者：管工業健康保険組合

非上場

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

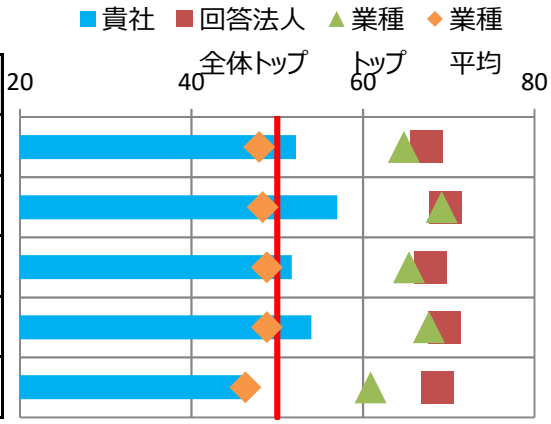
■総合順位：　**1401～1450位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**52.2**　↑7.3　（前回偏差値　44.9 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	52.2	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	57.0	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	51.7	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	54.0	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	46.4	68.7	60.9	46.3

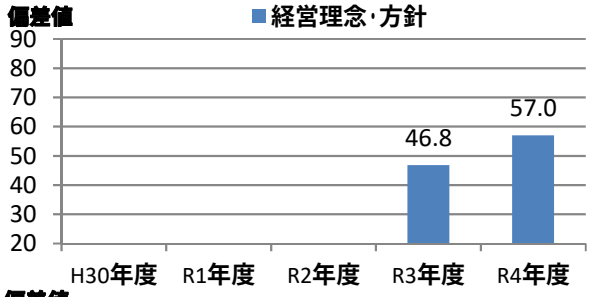


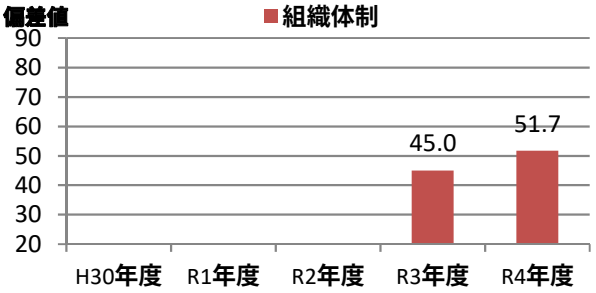
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

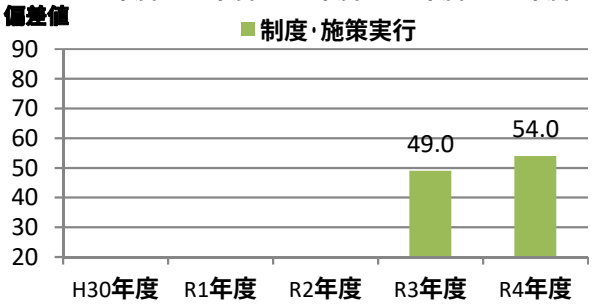
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

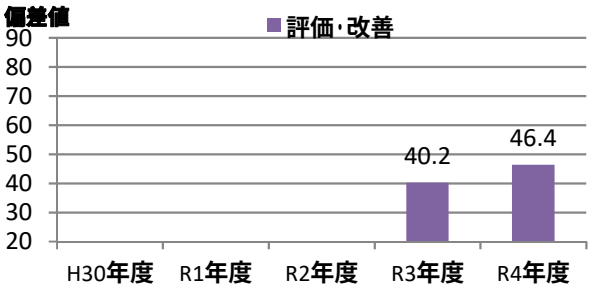
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	2051～2100位	1401～1450位
総合評価	-	-	-	44.9(-)	52.2(↑7.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



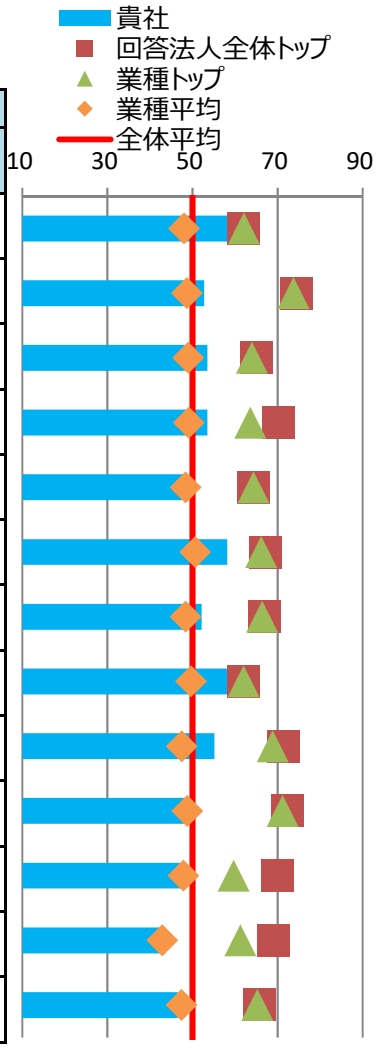






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	61.4	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	52.8	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.5	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	53.5	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	48.0	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.2	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	52.2	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	58.2	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	55.2	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	49.3	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	48.5	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	43.7	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	46.5	65.7	65.3	47.4



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**従業員のパフォーマンス向上** **健康を大切にする風土で生産性を向上させる** **社員の体調不良によるパフォーマンス低下・長期欠勤・退職などによる業務が停滞・停止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	**従業員の健康を維持する事により不慮の人手不足が解消される。健康への不安がなくなれば100%の能力を発揮できる。心身ともに健康になることで計画的な作業、迅速的確な対応などで顧客の信頼を得て100年企業を目指すことが出来る。**

※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

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**https://www.to-rei.jp/company/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。

⑥経営レベルの会議での議題化

■全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**12**	回	**2**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**12**	回	**2**	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**30.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供
取組内容	年数回全社員が集う行事を実施している・4月総員会同・10月歩こう会（今年度は運動会）

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**98.0**	%

■食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画
取組内容	食に関する健康作りのための食習慣動画配信や健保組合のアプリを活用し、社員の食生活改善を進めている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**30.0**	%

■運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助
取組内容	各種運動部へ活動費援助・全社員参加の歩こう会実施（3年毎に運動会）

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**99.0**	%

■女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	**30.0**	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.4	48.6	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	56.8	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘル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	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.4	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.7	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.8	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.0	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.6	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.9	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	53.8	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応**
	課題内容	**自社内において問題点を収集確認したところ、メンタルヘルス不調による、長期欠勤者、退職者、パフォーマンス低下者（客先からのクレームや、アンケート調査）がいる事が判明した。これらが原因で顧客の信頼を失ったり、業績低下の恐れがある為改善が必要である。**
	施策実施結果	**ストレスチェックの実施や管理職へのメンタルヘルス研修を実施し問題意識を持つことや、社内相談窓口の設置、社外カウンセリング相談体制を構築し対策を行っている。**
	効果検証結果	**昨年よりメンタル不調者の確実な時数把握や顧客へのアンケート調査を実施し確実な情報法収集を行っている、現状メンタルヘルス不調者は横ばい状態だがケアのシステム構築が整い今後も継続して進めて行く。**
効果検証②	課題のテーマ	**女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進**
	課題内容	**アンケート調査を実施したところ、健康への不安はあるが、健診費用が高額な事と、会社として後押しが不足している事が判明し対策が必要であると判断した。**
	施策実施結果	**女性特有の健診費用を補助し、受診を進める案内を配布した、また健診へ行きやすい様に仕事の配分等も考慮し、健診の・重要性・理解度を高める動画配信も行った。**
	効果検証結果	**受診率は昨年と比較し横ばいだが、女性が安心して働ける環境が整いつつあると意見を頂いている、育児休暇の取得等と合わせ離職率低下に寄与している。**

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 013270

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ハーバーハウス株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会新潟支部

非上場

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

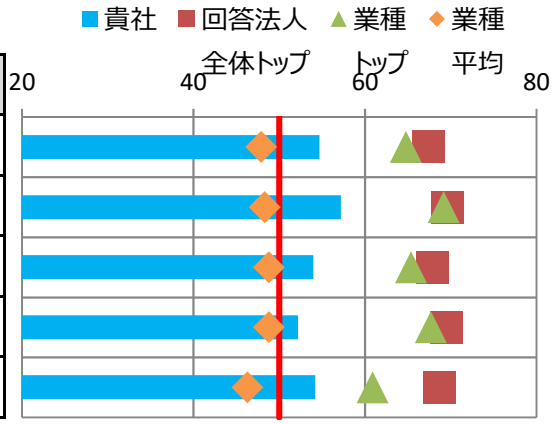
■総合順位：　**1101～1150位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**54.7**　↑0.6　（前回偏差値　54.1　）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	54.7	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	57.2	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	54.0	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	52.2	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	54.2	68.7	60.9	46.3

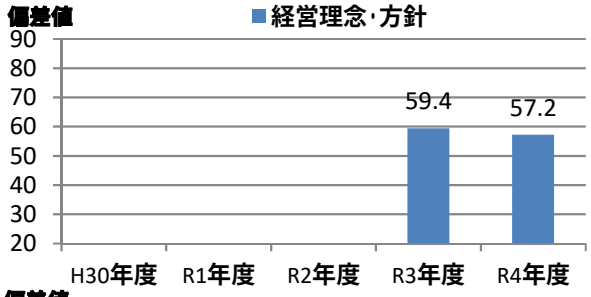


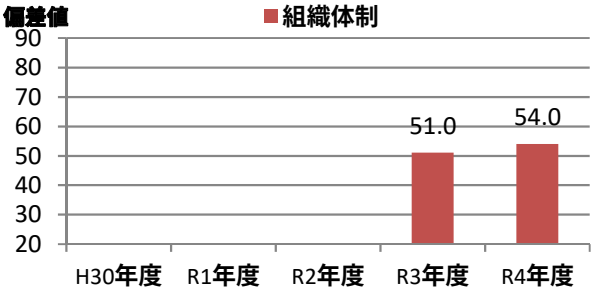
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

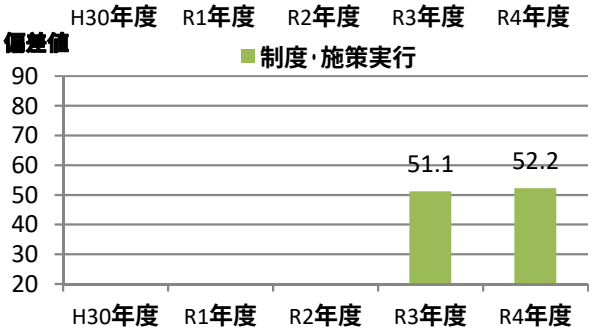
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

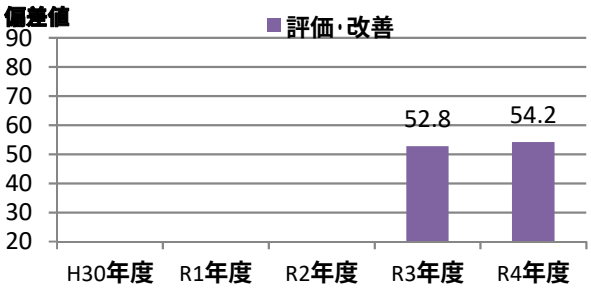
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	1051～1100位	1101～1150位
総合評価	-	-	-	54.1(-)	54.7(↑0.6)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



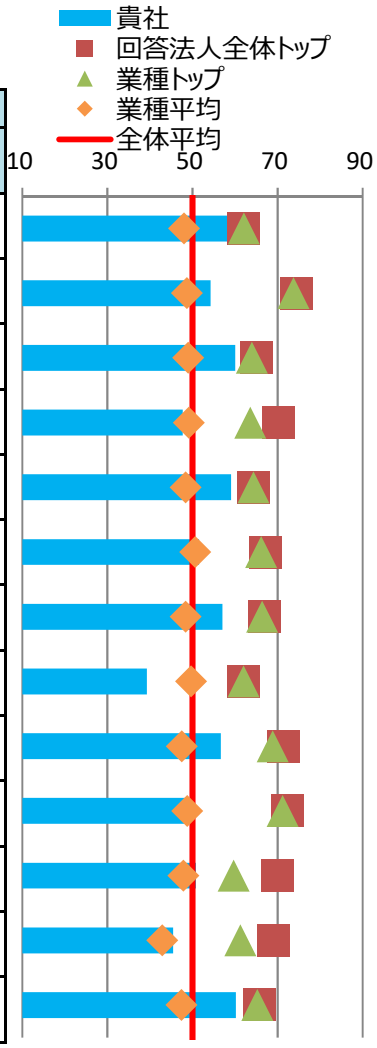






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	59.9	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	54.3	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	60.1	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	47.7	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	59.1	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	51.6	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	57.1	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	39.3	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	56.7	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	50.6	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	50.8	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	45.5	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	60.2	65.7	65.3	47.4



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**従業員のパフォーマンス向上** **事業計画の達成やお客様・地域・社会に信頼頂ける企業になる為には、従業員一人ひとりが健康で生き生きと働ける環境整備が前提となる。当社の健康課題としては、食生活や喫煙率など、個人の健康状態に対する意識・行動の改善と、労働環境(ITによる生産性向上やワークライフバランス)の改善が挙げられる。**
健康経営の実施により期待する効果	**健全な労働環境（労働時間、有給取得率など）下、一人ひとりが健康で意欲的に仕事に取組むことが出来る状態になれば、担当業務の生産性や能率が上がることに繋がり、結果として業績に反映される。この為、①非喫煙率80%、②平均残業時間15時間以下、③月平均長時間労働者数30人、④有給取得率80%の達成を目指す。** **(前年度実績)②目標20時間…実績18時間、③目標45人…実績38人、④目標70%…実績78.3%**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.herbarhouse.jp/company/overview/healthy-management.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**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。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**88.9**	%

■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	対面の社内行事が相次いで中止延期となった昨年度は、サンクスカードアプリやSNSチャネルで交流を促進

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	健康に配慮された仕出弁当業者を活用したり、繁忙期の欠食対策で、炊出や食事の現物支給を行っている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	全従業員が毎月1回、集中的に大掃除(含む準備運動)を行い、環境美化と運動機能のチェックを行っている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.7	48.6	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	47.3	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.3	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.2	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.9	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.3	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.9	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.3	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	55.2	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	**創業から現在に至るまで急速に業績が伸ばしてきた結果、これまで特定の従業員においては労働環境が相対的に芳しくない時期もあった。また社全体として所定外労働時間や長時間労働者数が多い状態があり、ワークライフバランスや生活時間の確保に課題があった。この為、人事考課への反映や長時間労働抑制に向けた周知徹底など、健康経営の推進を通じてこれらの解決に向けた取組みを継続して行っている。**
	施策実施結果	**戦略マップに基き、制度の高度化やIT化などの健康投資を推し進め、長時間労働抑制や年次有給休暇の取得促進などの周知を行った。結果、以下の検証結果の通り、労働時間や有給休暇取得率などの数値が改善した。**
	効果検証結果	**昨年度に続き、平均月間総労働時間174時間(2018年度比▲13時間)、所定外労働時間17時間(2018年度比▲11時間)、平均年次有給休暇取得率70.1%(2018年度比+33%)平均年次有給休暇取得日数10.5日(2018年度比+4.5日)と総労働時間やワークライフバランスの環境が改善した結果、アブセンティーイズムやプレゼンティーイズムが低減し、生産性向上に繋がり、業績も向上している。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の喫煙率低下**
	課題内容	**新潟県の成人喫煙率に基づく推計では、男女計で非喫煙率が81.3%(2019年喫煙率の逆数)に対し、健康経営に関連して禁煙に取り組み始めた2020年度の定期健康診断のアンケート集計値が69.7%となっており、平均値よりも10%以上喫煙者が多い状況だった。就業中の喫煙に要する時間の浪費や、喫煙による害悪で体調を崩し就労できないリスク等が顕在化する恐れがあり、全社的に禁煙に取り組む必要があった。**
	施策実施結果	**社内での禁煙ルールの周知や禁煙デーの設定、感染症対策として付き合いタバコやタバコミュニケーションの自粛等の情報発信を行い、就業時間中に喫煙し辛い環境整備を進めたが、非喫煙率が昨対比0.8%悪化した。**
	効果検証結果	**物理的にタバコを遠ざける施策だけでは、健康や仕事の生産性へ悪影響が及ぶと分かっていてもどうしても辞められない社員に効果がない事が明らかとなった。この為、医療機関や処方箋の力を借りやすくするための施策としてオンライン診療や治療費の助成制度を設ける等の取組みを開始した。現時点では非喫煙率の改善等の効果検証に至っていないが定期健康診断等、定期的な定量評価を継続して喫煙率を低下させる。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 013307

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三建設備工業株式会社

英文名：SANKEN SETSUBI KOGYO CO.,LTD.

■加入保険者：管工業健康保険組合

非上場

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

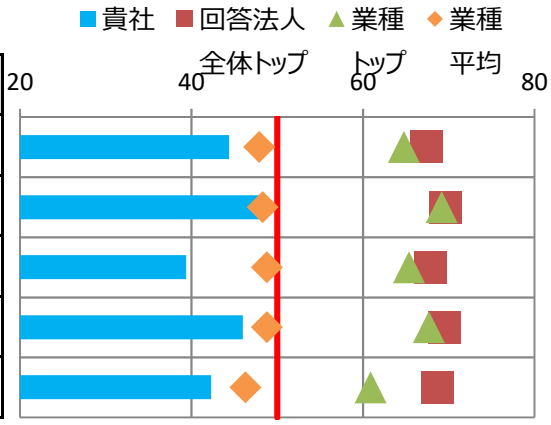
■総合順位： **2301～2350位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **44.4** ↑11.2 （前回偏差値 33.2 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

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	-	44.4	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	48.7	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	39.4	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	46.0	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	42.3	68.7	60.9	46.3



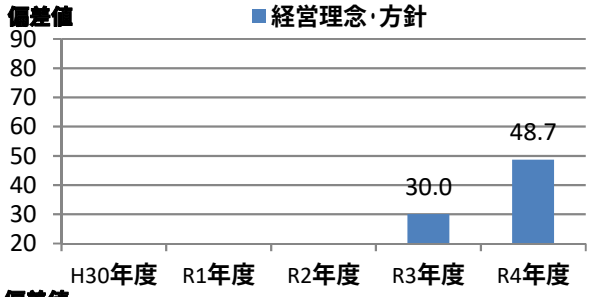
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

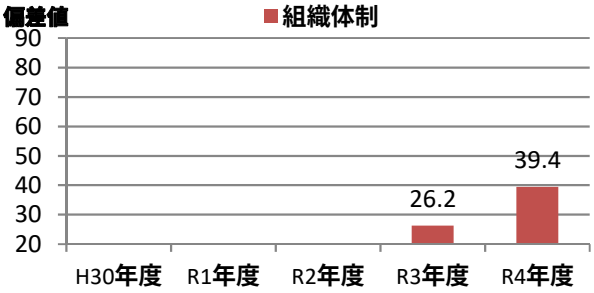
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

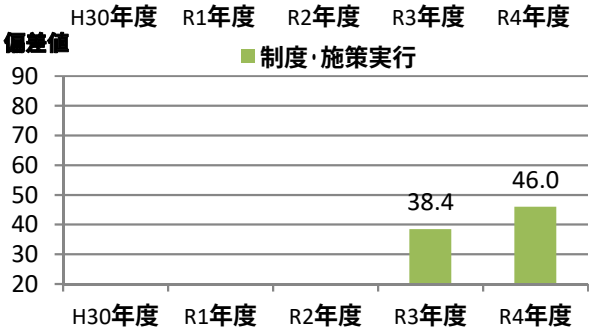
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

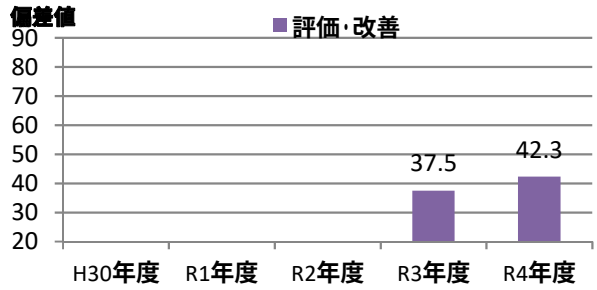
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	2651～2700位	2301～2350位
総合評価	-	-	-	33.2(-)	44.4(↑11.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



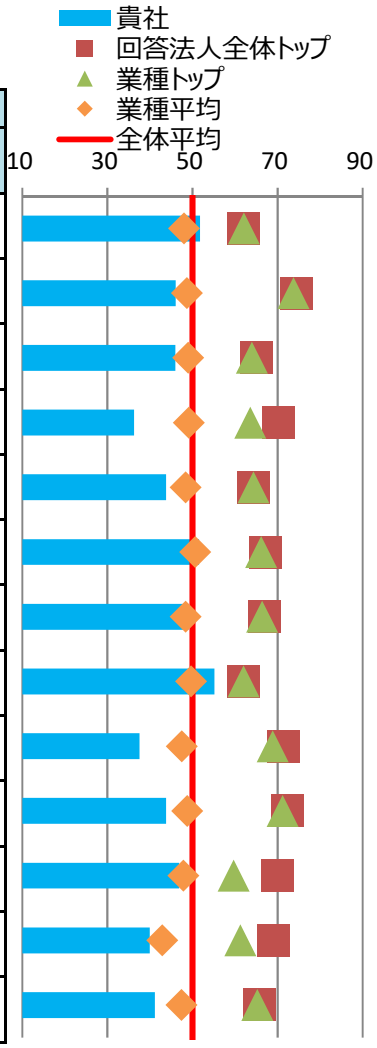






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	51.8	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.1	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	46.0	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	36.3	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	43.8	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	51.6	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	49.1	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	55.2	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	37.6	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	43.8	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	46.9	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	40.0	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	41.2	65.7	65.3	47.4



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**従業員のパフォーマンス向上** **労働時間の適正化を図り、従業員の心身の負荷を軽減する。**
健康経営の実施により期待する効果	**従業員の疾病のリスクを下げるとともに、ワーク・ライフ・バランスを実現する。**

※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://skk.jp/corporate/policy/**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**9**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**10**	回	**1**	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**69.5**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供
取組内容	全従業員に対してInCircleチャットアプリを提供し、コミュニケーションを活発に行っている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**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	食事を入力するとカロリー等にAIが助言するアプリを会社支給のスマホに自動インストールし、活用を推進

(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	**18.4**	%

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	はぼすべての事業所で、始業前、もしくは就業中に、ラジオ体操を実施している

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	**10.7**	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.8	48.6	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	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.7	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.5	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.5	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.6	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	29.2	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.7	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.7	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	37.2	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	**所定外労働の平均時間は「健康経営推進計画」の目標を下回っているが、一部に平均を大きく回っている部署があり、負荷が集中している恐れがある。**
	施策実施結果	**該当する部署の残業時間、定期健診受診率、ストレスチェック受診率と統計的なストレスチェック結果、従業員満足度調査の統計を全体平均と比較し、心身の健康状態を分析する。**
	効果検証結果	**所定外労働時間が平均を上回っている部署において、 ・健診受診率とストレスチェック受診率は、他部署と同等 ・ストレスチェック結果は、仕事の負担が量・質ともに平均よりやや高かったが、イライラ感・疲労感・不安感は平均と変わらなかった。よって当該部署のストレス度はさほど高いとは言えないが、むしろ長時間労働への慣れが懸念される。 ・今年度より満足度調査に健康経営を加えた。来年度より当該統計も課題解決に生かす**
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	－
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 013399

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：新菱冷熱工業株式会社

英文名：SHINRYO CORPORATION

■加入保険者：管工業健康保険組合

非上場

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

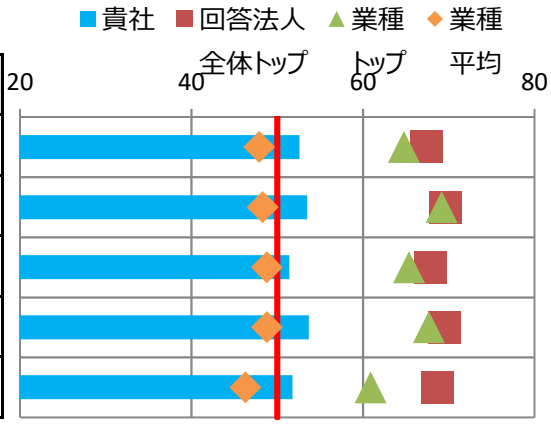
■総合順位： **1351～1400位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **52.6** ↓0.5 （前回偏差値 53.1 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	52.6	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	53.5	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	51.4	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	53.7	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	51.8	68.7	60.9	46.3



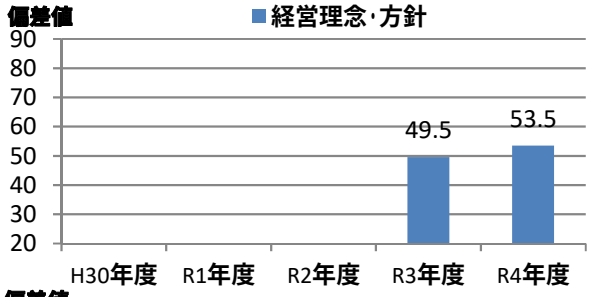
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

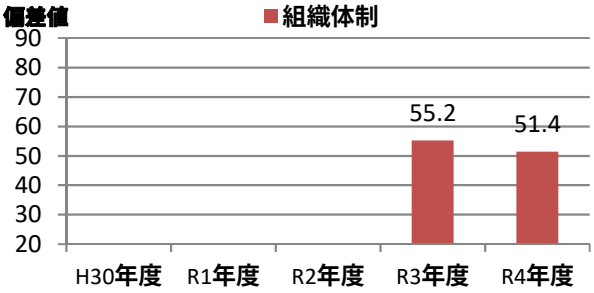
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

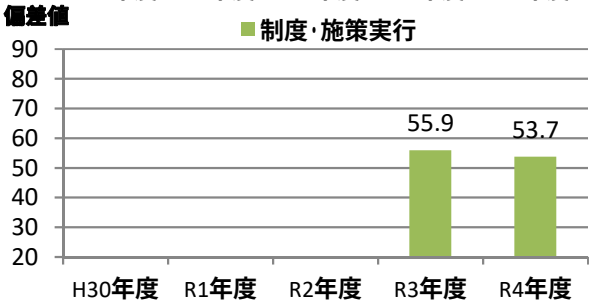
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

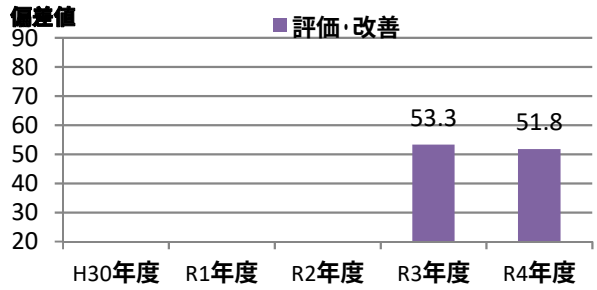
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	1201～1250位	1351～1400位
総合評価	-	-	-	53.1(-)	52.6(↓0.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



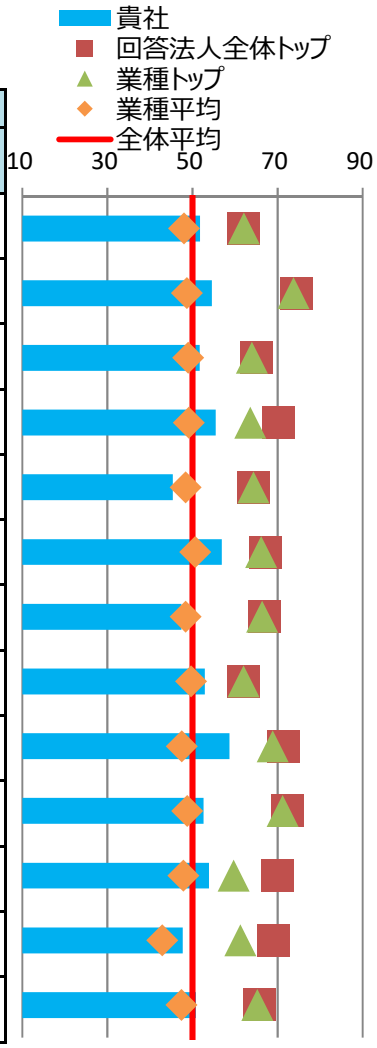






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	51.8	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	54.6	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	51.7	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	55.5	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	45.4	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	56.9	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	47.4	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	52.9	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	58.7	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	52.6	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	53.9	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	47.7	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	50.8	65.7	65.3	47.4



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**中長期的な企業価値向上** **2020年に65歳定年制を導入（従前60歳定年）。この先、60歳以上のシニア層の人数は増える傾向にある。知識と経験のあるシニア層が健康で活躍できることは、中長期的に企業価値の向上につながる重要な課題と捉えている。**
健康経営の実施により期待する効果	**従業員が活力・やりがい・達成感・成長を感じられることを期待している。具体的な指標として、健康診断の要精密検査・要医療判定者の医療機関受診率100%、睡眠により十分な休養が取れている者の割合90%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.shinryo.com/sustainability/health_and_productivity.html**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**12**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**12**	回	**6**	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**26.4**	%

■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	従業員間で業務予定表を共有し、お互いの都合を理解・尊重したコミュニケーションを図っている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■食生活改善

取組概要	その他
取組内容	各拠点、ウォーターサーバーやティーサーバーを設置し、無糖飲料を飲むことを基本としている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**74.6**	%	(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	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	各拠点で就業開始時にラジオ体操を一斉に実施している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	**96.4**	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.3	48.6	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	54.5	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.2	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.6	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.8	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.7	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.4	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.8	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	58.7	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進**
	課題内容	**全従業員に占める女性従業員の割合は、約５％と非常に少数である。その背景下で、女性従業員から(女性)保健師に寄せられる悩みには、PMSや乳がんなどの女性特有の心身の悩みも多く、それを職場で話しづらいことも打ち明けられることがあった。女性従業員が心身の悩みを安心して話し、男性従業員(特に管理職)にも女性従業員の健康についてタブー視せずに考え、その理解や支援に活かしてもらう機会が必要である。**
	施策実施結果	**「乳がん啓発のための健康セミナー」を企画し、安全衛生委員会にて試験実施。その後同セミナーを本社・事業部・支社の７か所で計22回本格実施した。女性従業員106名男性従業員46名計152名が参加した。**
	効果検証結果	**実施後のアンケート(107名回答)で、「講義内容を理解できた」「今後も参加したい」と答えた者がいずれも100%あった。女性のセミナー開催を疑問視するなどネガティブな意見も２名あった一方、女性から「職場で女性の健康の話をしやすくなった」、男性から「周囲の女性の健康を理解する機会となった」との声が複数聞かれた。女性の健康課題に一定の成果を得たと考える。今後定量的な効果検証と改善を重ねていく予定である。**
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	**２０２４年４月の改正労働基準法の建設業への適用が３年を切る中、時間外労働の削減は心身の健康のためにも重要な課題と位置づけている。施工現場の休日出勤を改善するため施主・建築会社と連携して４週８閉所を進める必要がある。時間外労働削減を進めるため２０１６年から「働き方さわやかProject」を立ち上げた。生産性を高める工夫やコミュニケーション活性化など具体的な方法を社内で共有し、意識を醸成していく。**
	施策実施結果	**ノー残業デーを全社に水平展開し、有給休暇取得率向上、時間外労働削減を進めている。「働き方さわやかProject」は６年目になり、１５事業部・支社、３本部、グループ会社３社が参加する取り組みに発展した。**
	効果検証結果	**有給休暇取得率は２０１５年度５６．３%が２０２１年度８７．３%（＋３１ポイント）、平均時間外労働は２０１５年度４６．１時間が２０２１年度４０．４時間（－１２．４%）と大幅に改善し、有給休暇の取得や時間外労働の削減が心身のリフレッシュや健康増進につながっている。取り組み当初の「そもそも無理、できるわけない」という雰囲気が、今では「有給休暇が取りやすい、早く帰りやすい」雰囲気へと変わってきた。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　013735

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：四国通建株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会愛媛支部

非上場

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

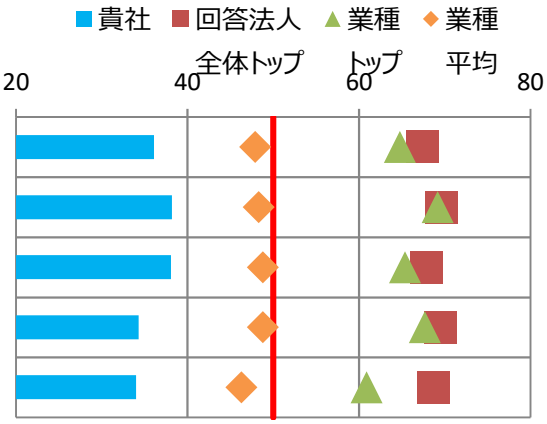
■総合順位：　**2851～2900位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**36.1**　（前回偏差値　-　）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

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	-	36.1	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	38.2	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	38.1	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	34.3	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	34.0	68.7	60.9	46.3

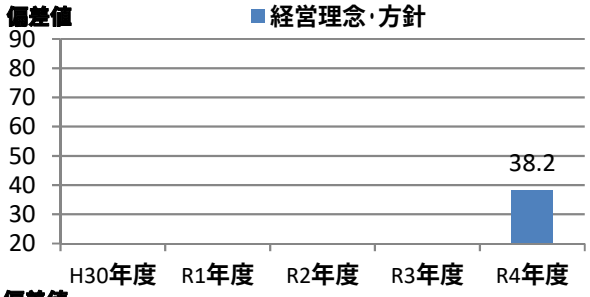


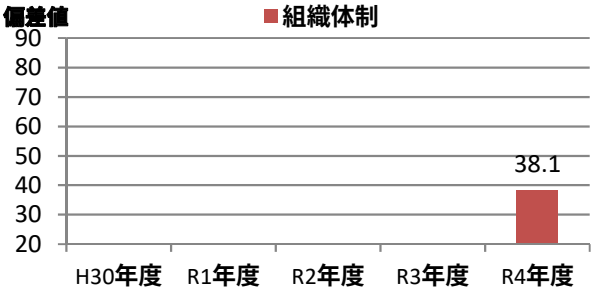
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

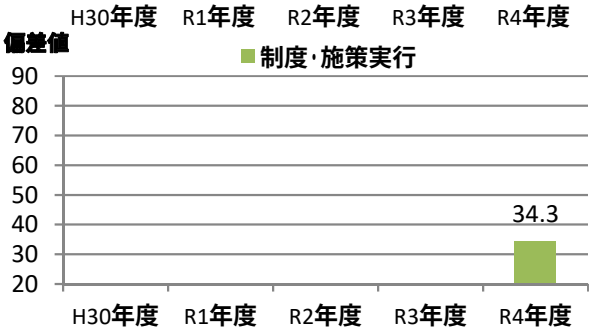
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

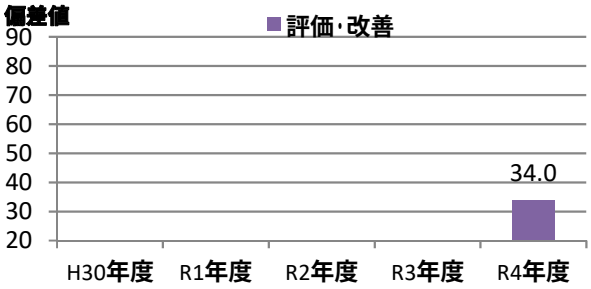
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2851～2900位
総合評価	-	-	-	-	36.1(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



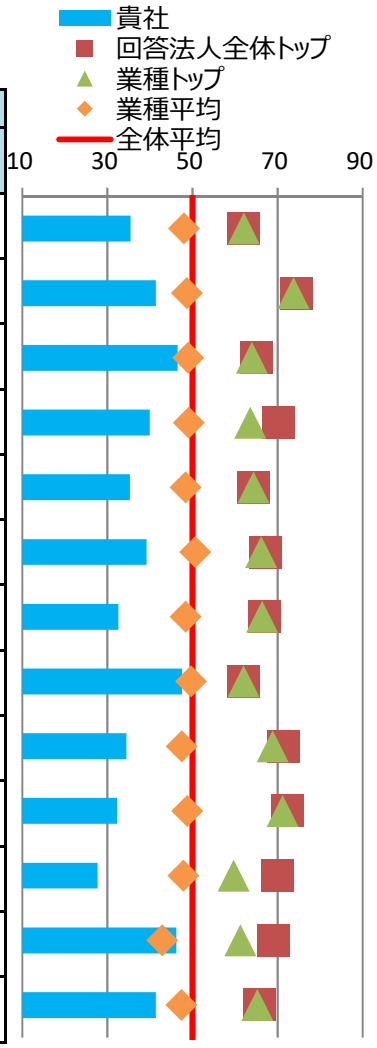






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	35.5	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	41.4	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	46.5	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	40.0	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	35.3	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	39.2	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	32.6	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	47.6	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	34.5	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	32.3	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	27.7	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	46.2	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	41.4	65.7	65.3	47.4



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	-
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.stk.co.jp/info/2022/10/202210011.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**13**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**43**	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。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ
取組内容	今治市民のまつり「おんまく」に参加

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	希望者の弁当注文を会社でまとめて行っており、その中に栄養管理士監修のメニューも選べるようになっている

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	現場作業や日常生活における事故の予防、健康の維持・推進のため、各事務所ごとに朝会で実施している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	32.4	48.6	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	38.4	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.4	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.9	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	37.5	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	36.8	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	34.9	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	32.6	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	31.0	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	31.3	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	**2020年度の有休休暇取得率は30.8%であり、これは2020年度の全国平均値(56.6%)よりも低い値である。**
	施策実施結果	**年末年始や祝日と合わせて取得を促す社内文章の周知、毎月の各社員の有給休暇取得状況を各部署長に報告した。**
	効果検証結果	**2021年度の取得率は47.4%と大幅に上がった。また、年末年始やお盆の期間の有給休暇取得の流れが広まっており、ワークライフバランスの推進につながっている。**
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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 013839

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：パナソニック建設エンジニアリング株式会社

英文名：

■加入保険者：パナソニック健康保険組合

非上場

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

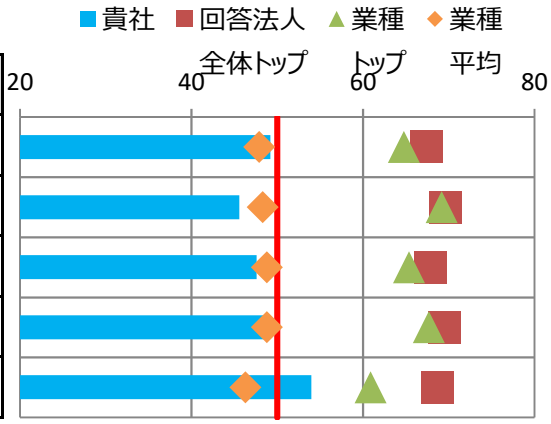
■総合順位： **1751～1800位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **49.2** （前回偏差値 - ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	49.2	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	45.6	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	47.6	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	48.9	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	54.0	68.7	60.9	46.3

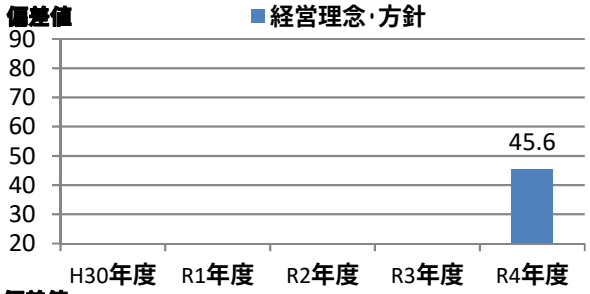


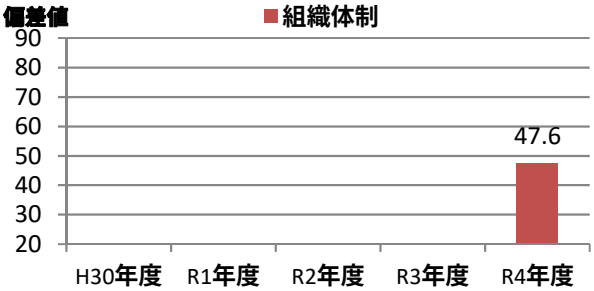
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

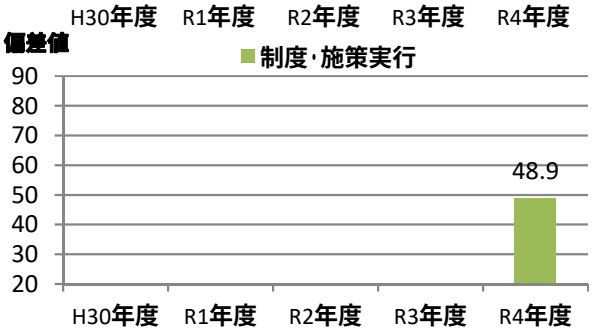
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

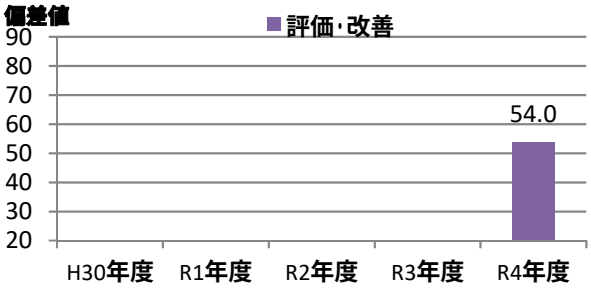
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	1751～1800位
総合評価	-	-	-	-	49.2(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



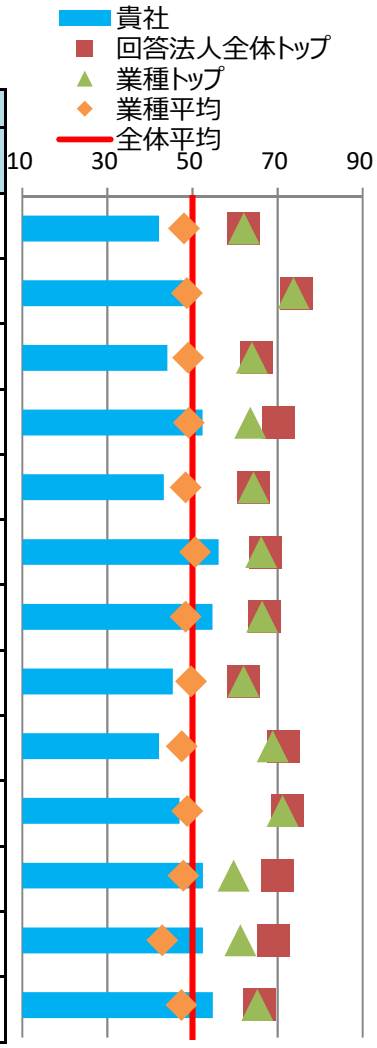






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	42.2	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	48.9	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	44.1	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	52.4	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	43.3	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	56.2	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	54.7	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	45.4	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	42.2	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	47.0	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	52.5	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	52.5	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	54.8	65.7	65.3	47.4



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**中長期的な企業価値向上** **経営の根幹は人であることの実践。社員の心身健康増進、維持を推進し、社員の育成、パフォーマンス向上をすることが課題である。ひいては企業価値の向上をめざしていきたい。**
健康経営の実施により期待する効果	**・過重労働の撲滅：２４年度施行の改正労基法を１００％クリヤし、さらに社員の仕事とプライベートの調和＝ワークライフハーモニーを実現する。** **・健康診断１００％２次検査１００％実施、健康ハイリスクＣ区分を１０％以下とし、休職者を低減する。**

※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

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**https://panasonic.co.jp/pce/pdf/20221014healthmanagement.pdf**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**12**	回	**6**	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**53.3**	%

■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	多人数事業所から着手、２１年度福岡はフリーアドレス化、品川はグリーンオフィス計画中、大阪は未着手

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**15.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■食生活改善

取組概要	
取組内容	

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	毎朝ラジオ体操の音楽を流し、社員へ体操を義務付けしている

(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	**26.4**	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.9	48.6	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	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.1	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.6	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.5	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.9	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.2	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.5	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.5	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	45.1	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保**
	課題内容	**過重労働者に対しての労務管理体制の拡充。職制以外にも人事、組合と労使で見届け、ＫＰＩ（月次残業時間、連月残業時間、年間残業時間、勤務間インターバル）を定点見届けし、ワークライフハーモニーを実現することが課題。**
	施策実施結果	**パソコンのログオフシステムを活用した労働時間管理の実践。労使委員会等で過重労働報告、改善策の検討。労使協働のでの労務管理、改善策の検討。月次80時間越えは３名、連月８０時間越えはゼロであった。**
	効果検証結果	**前年からの８０時間超えの過重労働者の削減を図ることができ年間で３名となった。又、産業医面談において、８０時間越えの過重労働による健康障害は見られなかった。一方ＥＯＳのワークライフバランスの会社サポートは昨対▲９Ｐとなった**
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	**メンタル面での傷病休職の場合再発率は４１％と言われ、又1回目休職日数は平均で１００日余りですが、再休職は１５０日を超えていると聞き及びます。　復職後における、前職の業務にスムーズに就ける事に不安を感じる社員が一定数存在しますが、個別に丁寧なプログラムでスムーズな復職、再発防止とすることが課題**
	施策実施結果	**復職前に、産業医や保健師と連携し、それぞれのペースにあった復職プログラムを検討し復職に向けた支援体制を構築する。又労使での協力体制を作り、不安感をなくす努力をおこなった**
	効果検証結果	**復職後、数年以内に再休職をする社員を減らすことができた。過去５年間で再休職社は、１名のみ。社員の健康の保持が労働生産性向上につながると考える。**

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	－
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 013875

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大成ロテック株式会社

英文名：TAISEI ROTEC CORPORATION

■加入保険者：全国土木建築国民健康保険組合

非上場

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

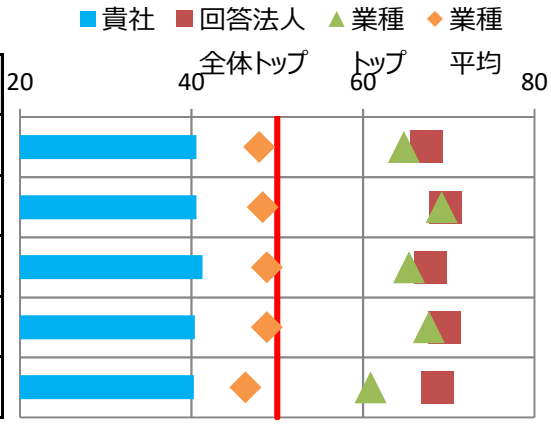
■総合順位： **2651～2700位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **40.6** （前回偏差値 - ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

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	-	40.6	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	40.6	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	41.3	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	40.4	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	40.3	68.7	60.9	46.3



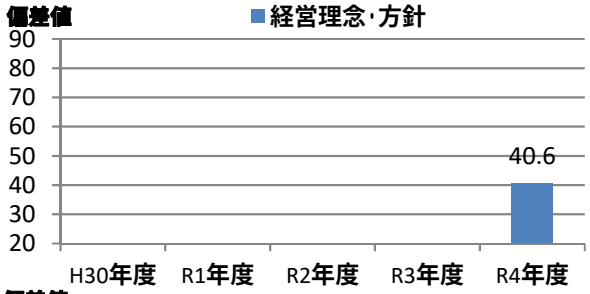
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

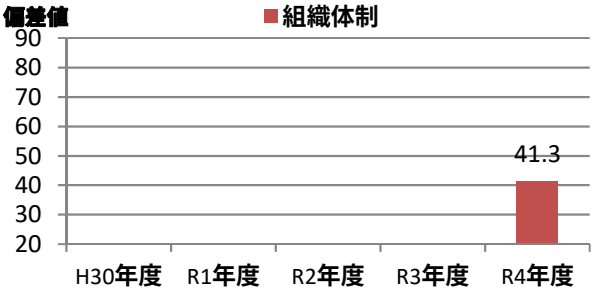
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

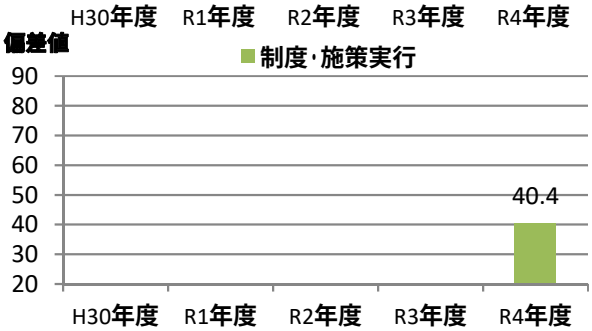
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

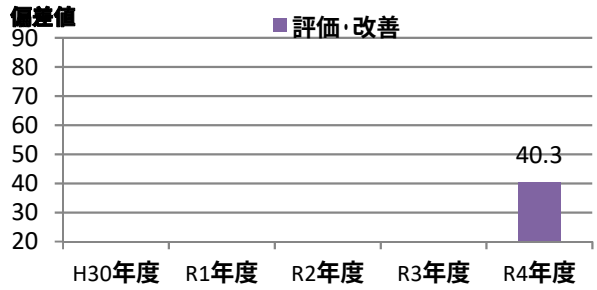
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2651～2700位
総合評価	-	-	-	-	40.6(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



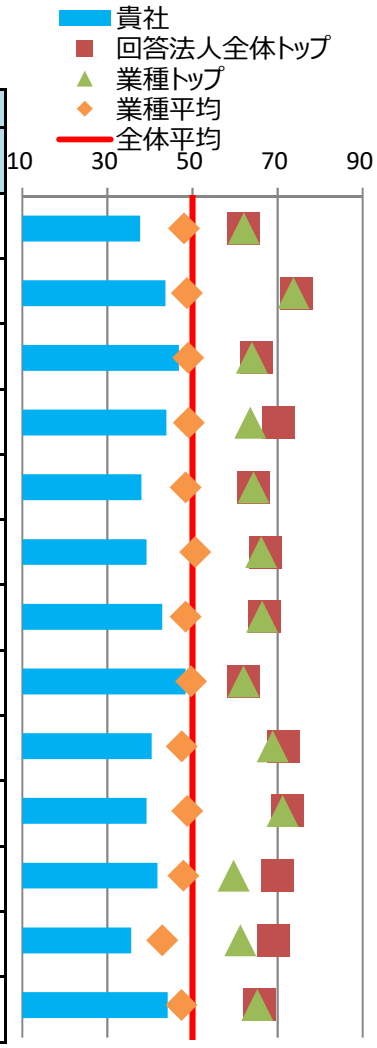






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	37.7	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	43.7	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	46.8	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	43.9	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	38.0	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	39.2	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	42.9	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	48.4	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	40.4	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	39.2	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	41.8	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	35.6	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	44.2	65.7	65.3	47.4



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	-
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.taiseirotec.co.jp/corporate/policy/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**21**	回	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**21**	回	**2**	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**95.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**90.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供
取組内容	在宅勤務者がいる部署や、離れた場所の社員のコミュニケーションに利用

(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	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画
取組内容	野菜摂取量を図り食性格の改善のきっかけにする

(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	ラジオ体操を事業場ごとに毎日・時間を決めて実施

(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	**60.0**	%

■女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	39.6	48.6	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	45.7	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.0	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.4	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.1	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.9	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	30.0	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.1	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	38.4	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	38.7	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防**
	課題内容	**定期健康診断の有所見率が健保組合平均と比べてやや高いため、自らの健康保持増進に対する意識の向上が課題である。**
	施策実施結果	**Web上で自らの定期健康診断結果の経年変化が確認できるよう、新たなシステムを導入し、診断結果を電子化した。**
	効果検証結果	**現時点では定期健康診断結果の有所見率の低下はまだ確認できないが、延べ474人の社員が自らの定期健康診断結果を確認できるサイトにアクセスしている。**
効果検証②	課題のテーマ	**労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保**
	課題内容	**長時間労働の是正が経営課題となっている。所属長と本人との取組みだけでは、なかなか時間外労働の縮減が進まないため、職場全体での取組みや本・支社による支援を充実させる必要がある。**
	施策実施結果	**本人は自分が所属する職場の全員、支社の部長は配下の所管社員全員に加え、配下の職場単位での労働時間や休日・休暇取得の状況を随時確認できる新たなシステムを導入し、労働時間等の見える化を図った。**
	効果検証結果	**繁忙度の高い職場への応援社員の派遣等、組織的な取組みも徐々に実施できるようになり、全社員の時間外労働の平均時間は、システム公開4ヶ月後から8ヶ月連続で前年同月比を下回る状況が続いている。**

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 013903

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ダイキンエアテクノ株式会社

英文名：DAIKIN AIRTECHNOLOGY AND ENGINEERING CO., LTD.

非上場

■加入保険者：ダイキン工業健康保険組合

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

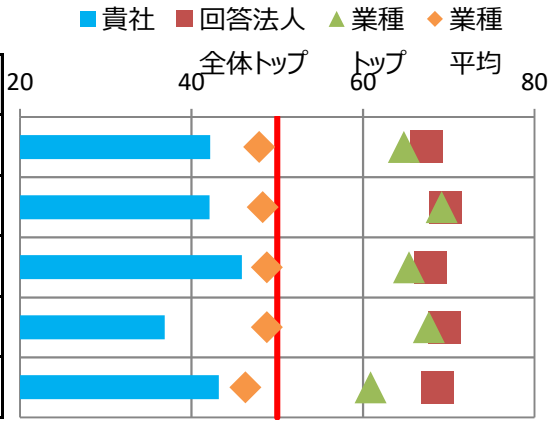
■総合順位： **2501～2550位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **42.2** （前回偏差値 - ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

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	-	42.2	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	42.1	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	45.9	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	36.9	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	43.2	68.7	60.9	46.3

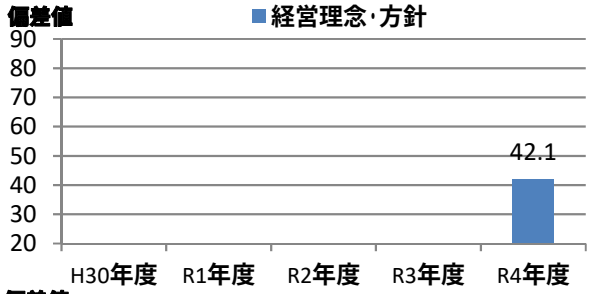


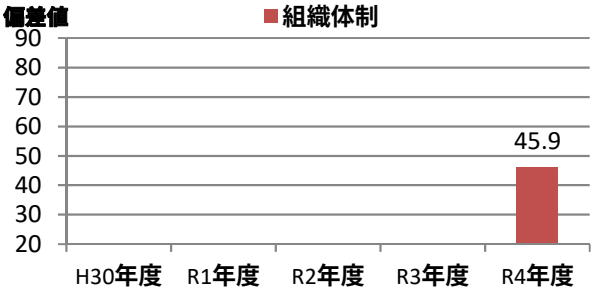
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

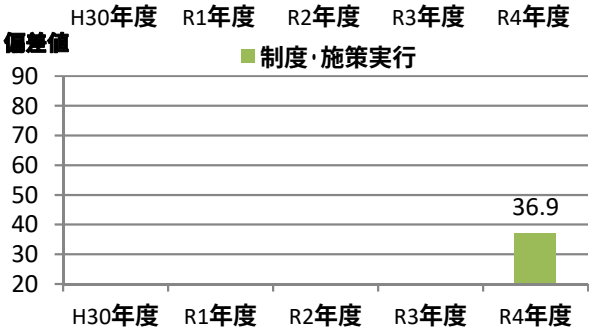
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

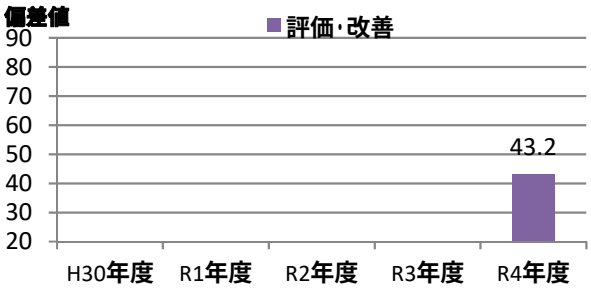
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2501～2550位
総合評価	-	-	-	-	42.2(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



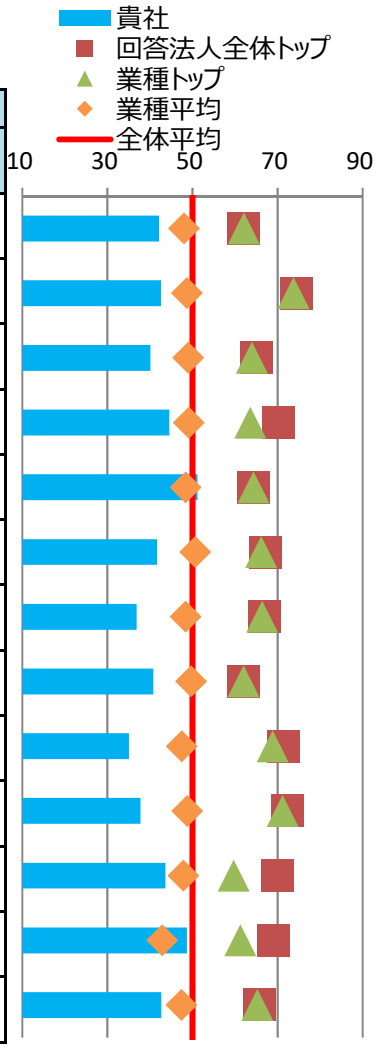






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	42.2	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	42.6	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	40.1	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	44.6	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	51.2	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	41.7	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	36.9	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	40.8	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	35.1	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	37.8	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	43.7	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	48.7	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	42.7	65.7	65.3	47.4



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**従業員のパフォーマンス向上** **長時間労働の是正による業務効率の改善**
健康経営の実施により期待する効果	**近年、当社の労働生産性は停滞・低下傾向。その一因に、長時間労働に起因したプレゼンティーズムの社員の存在があると推察。健康経営の推進により生産性改善に繋げたい。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**https://www.daikin-at.co.jp/company/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。

⑥経営レベルの会議での議題化

■全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）		回		回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**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を全社員PCに導入し社員間のコミュニケーションツールを自由に利用できる環境を提供している

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	外部契約先に相談窓口を設置しイントラにて周知している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	家族と一緒に運動をできるよう補助対象を2親等までとしている

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**13.4**	%

■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		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.8	48.6	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	45.2	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	38.4	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.7	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	37.5	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	35.3	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	39.4	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	32.6	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	31.0	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	33.0	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	**長時間労働により精神的な負荷を感じている社員のストレスについて 職種・ストレス度・労働時間の相関関係の把握と分析を行う**
	施策実施結果	**施策：働き方の多様性（フレックスタイム制、直行直帰）モバイルPC・iPhone全社員支給**
	効果検証結果	**ストレスチェックの結果から月平均時間外が多い職種のストレス度と時間外労働を効果検証（2019年、2021年比較） 工事：ストレス度（1.61pt増）時間外（月平均3.5h減） 営業：ストレス度（3.11pt増）時間外（月平均2.5h減） サービス：ストレス度（0.75pt増）時間外（2.65h減）**
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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	－
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 013923

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：村本建設株式会社

英文名：

■加入保険者：全国土木建築国民健康保険組合

非上場

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

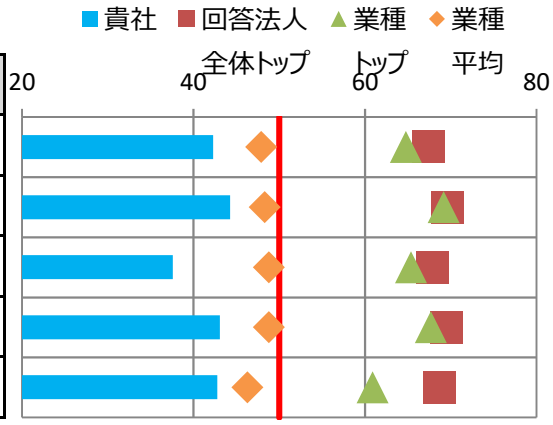
■総合順位： **2501～2550位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **42.3** （前回偏差値 - ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

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	-	42.3	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	44.3	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	37.6	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	43.1	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	42.8	68.7	60.9	46.3

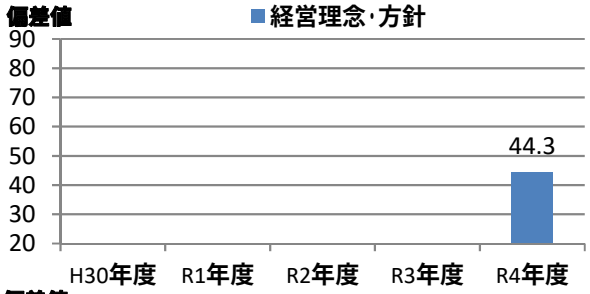


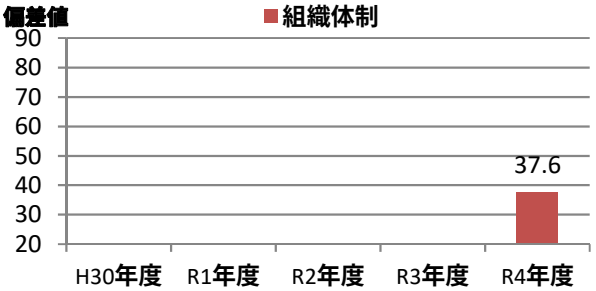
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

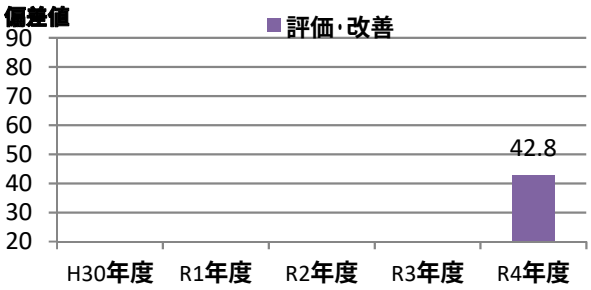
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2501～2550位
総合評価	-	-	-	-	42.3(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。

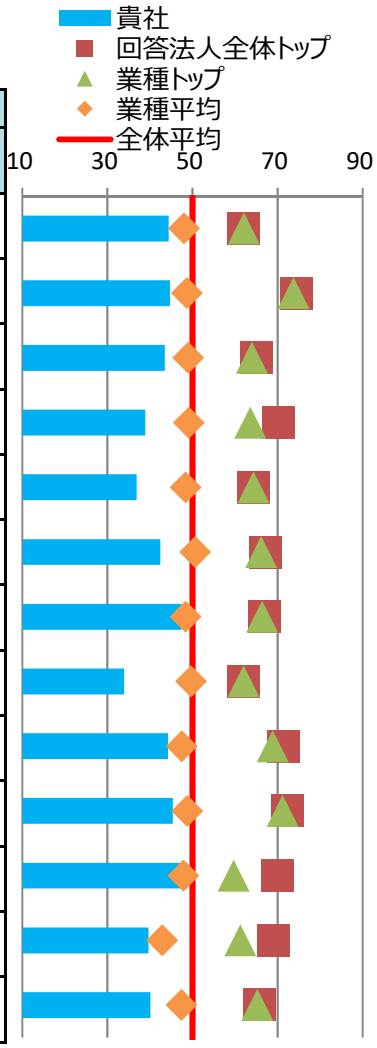






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	44.4	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	44.7	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	43.5	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	38.9	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	36.9	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	42.5	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	47.4	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	34.0	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	44.3	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	45.4	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	48.9	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	39.7	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	40.1	65.7	65.3	47.4



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 メンタル不調者による長期間にわたる就業からの離脱を防ぐことが事業活動を円滑に進めていくための大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	メンタル不調を未然に防ぎ、また、早期に復帰することを期待している。具体的には年間の発症者数を7人以下にすることを目標とする。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.muramoto.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**12**	回	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**12**	回	**0**	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**20.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**11.7**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供
取組内容	会社公認クラブを設立し、費用の補助を行っている。大阪のみの活動であったが、東京でも活動を開始した。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**87.3**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	社員食堂にてサラダバーの提供、また、食生活改善推進についてのポップの設置。

(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	**50.0**	%

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	自社のみならず協力業者と一緒に始業時にラジオ体操を行っている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**95.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**98.0**	%

■女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	**5.0**	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.6	48.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	37.8	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.6	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.1	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.0	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.3	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.7	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.8	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	36.5	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	36.5	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	2021年度において、脳梗塞による職場からの離脱者が2名発生した。それを受けた予防策として、健康診断実施時に脳梗塞リスクマーカー検査を55歳以上の全従業員を対象に実施することとした。
	施策実施結果	従業員に対し、会社負担による検査実施を周知し、検査項目に追加するように指示した。
	効果検証結果	現時点では検査実施による効果を測ることはできないが、対象者全員が検査を受けることにより、未然に自身のリスクを認識し、予防に繋がるものと考えている。
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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	－
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 013995

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社かんでんエンジニアリング

英文名：Kanden.Engereering.Co

■加入保険者：関西電力健康保険組合

非上場

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

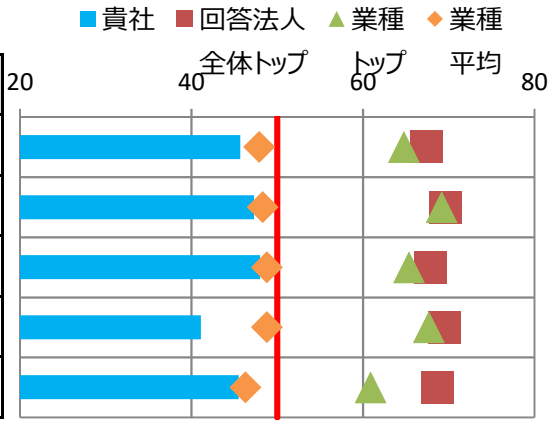
■総合順位： **2201～2250位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **45.7** （前回偏差値 - ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	45.7	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	47.3	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	48.0	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	41.1	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	45.5	68.7	60.9	46.3



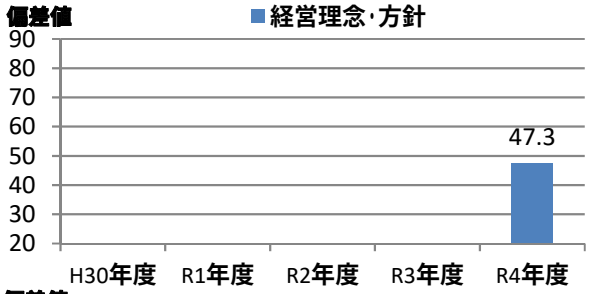
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

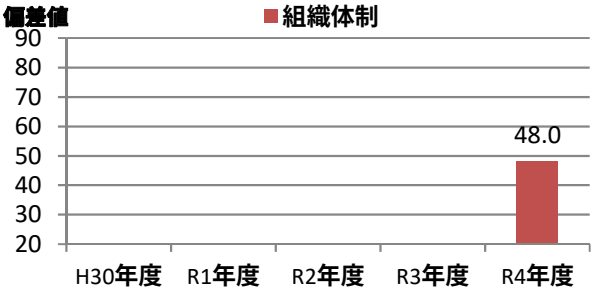
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

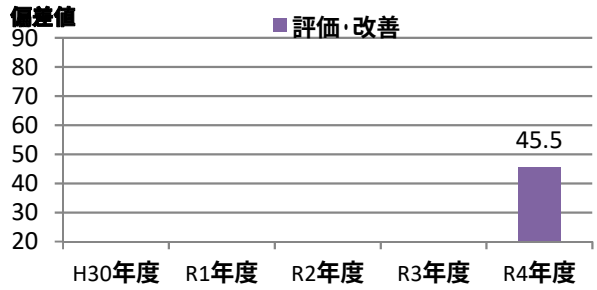
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2201～2250位
総合評価	-	-	-	-	45.7(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。

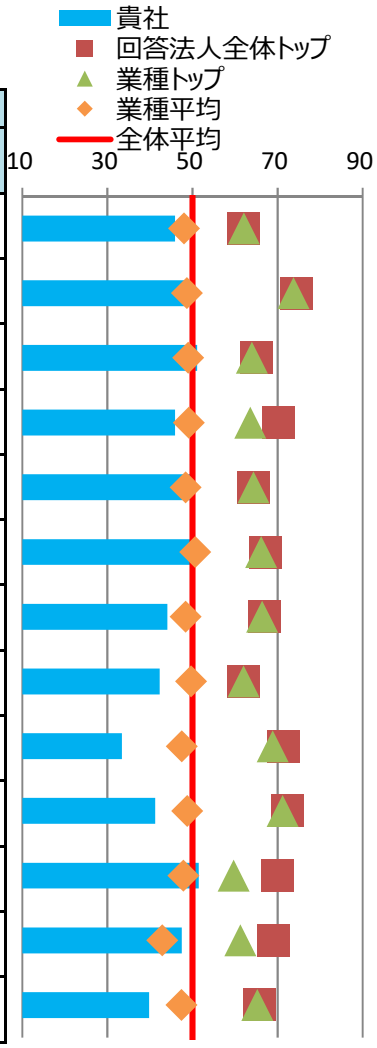






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	45.9	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	48.7	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	51.1	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	45.9	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	50.1	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	50.4	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	44.1	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	42.3	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	33.4	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	41.3	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	51.5	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	47.5	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	39.8	65.7	65.3	47.4



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**人材定着や採用力向上** **新規採用等が非常に難しい中で、幅広い知識・技能を持つ人材に健康で長く働いてもらうことが事業活動を推進する上での大きな課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**従業員に健康で働き続けたいと感じてもらえることや、就職活動を行っている学生にも安心して長く働き続けることができるという印象を与え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

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.kanden-eng.co.jp/company/health/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**7**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**24**	回	**1**	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**1.6**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**94.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ
取組内容	関西電力環境月間（６月）に合わせて事業所周辺の清掃活動を実施している

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	8時30分の始業チャイム後や15時に出勤者全員でラジオ体操を実施している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.5	48.6	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	45.4	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.0	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.7	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.9	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.2	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	37.9	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.7	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.6	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	37.0	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防**
	課題内容	**定期健康診断の結果については、受診医療機関よりアウトプットされた健診結果票（紙帳票）での管理であったため、生活習慣病等の指標についてデータ化ができていなかった。**
	施策実施結果	**全従業員向けに健康管理システムの導入を行い、問診や健診結果のデータ化が実施できた。**
	効果検証結果	**生活習慣病（適正な体重、喫煙の習慣等）や有所見等について見える化ができ、取り組むべき課題等の抽出が容易となった。**
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	–
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	–
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 014051

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本メックス株式会社

英文名：NIHON MECCS CO.,LTD.

■加入保険者：管工業健康保険組合

非上場

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

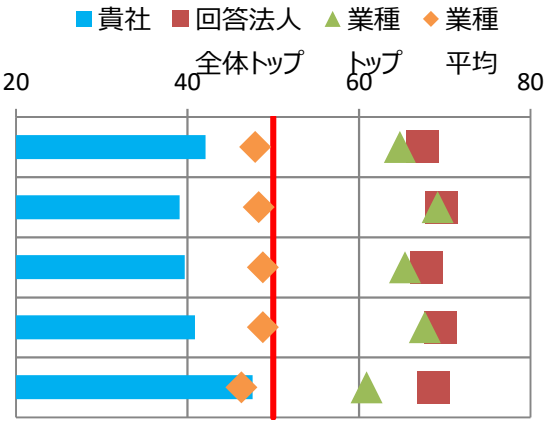
■総合順位： **2501～2550位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **42.1** （前回偏差値 - ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

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	-	42.1	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	39.1	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	39.7	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	40.9	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	47.6	68.7	60.9	46.3



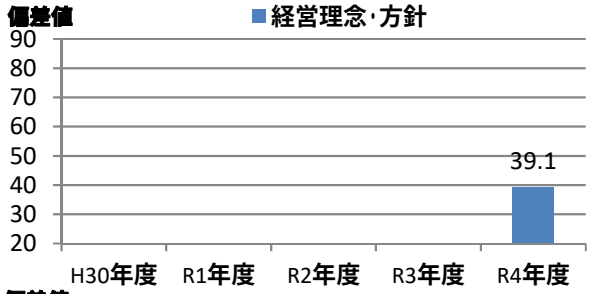
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

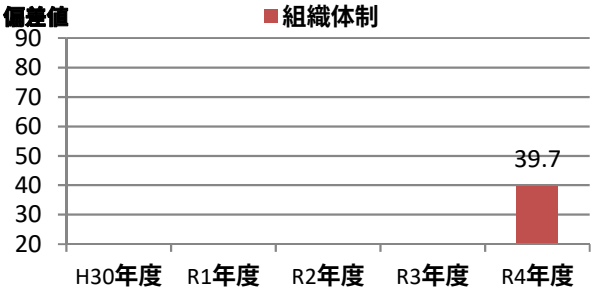
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

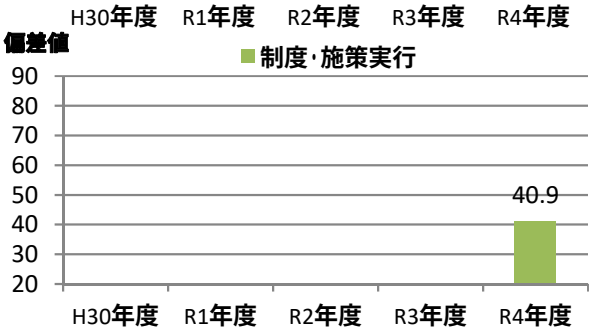
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

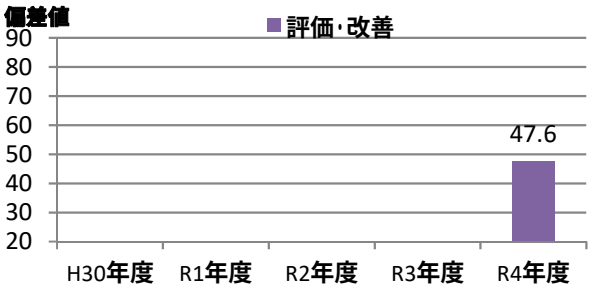
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2501～2550位
総合評価	-	-	-	-	42.1(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



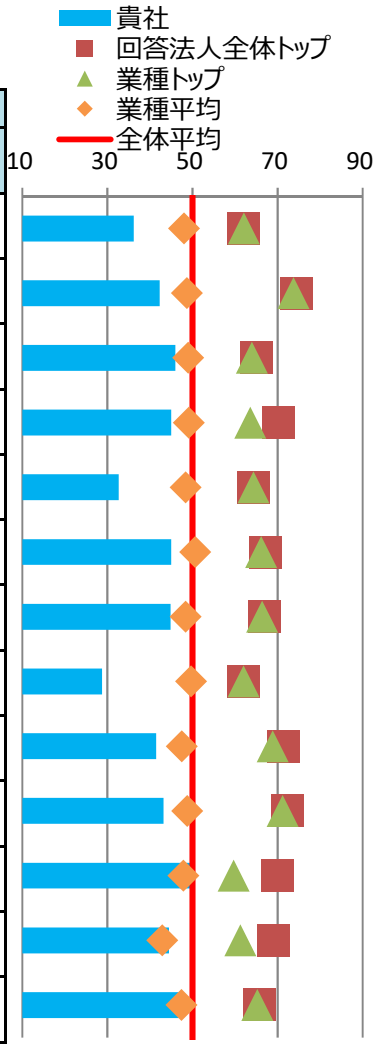






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	36.2	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	42.3	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	46.0	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	45.0	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	32.7	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	45.0	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	44.9	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	28.8	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	41.5	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	43.2	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	50.2	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	44.5	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	46.8	65.7	65.3	47.4



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	-
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.meccs.co.jp/corp/health/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**46**	回	**5**	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**1.4**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ
取組内容	自然環境保護（下草刈り）を目的とした「エコロジーの森」の森林整備活動実施に伴うボランティアへ参加

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**24.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**2.0**	%

■食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート
取組内容	健康管理アプリ（カロミル）をイントラネット上で紹介し、自身の健康管理に興味を持つよう促進している。

(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		%

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	全社員に対し就業開始時にラジオ体操、体操後はストレッチ(10種類から1つを選択)を実施（5分程度）。

(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**	%

■女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.4	48.6	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	34.9	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.4	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.4	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.4	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.1	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	39.2	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.9	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.8	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	39.9	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	**健保組合ヘルスレベルレポートによると「肥満リスク」53.9%（健保組合平均45.8%）、「糖尿病リスク」62.1%（健保組合平均50.9%）が高く、将来的に大病となるリスクが高い事から、社内移動においては、3up↑4down↓を原則とし、業務中においても歩くマインドを醸成し、運動習慣のきっかけをつくることから始め、大病予備軍の段階から将来のリスクを下げたい。**
	施策実施結果	**3up↑4down↓を推奨し実施する人が増加した。また2021年度のヘルスレベルレポートの「歩行不足」については、男性は49.７%（前年53.4%）、女性は62.5%（前年64.7%）と改善された。**
	効果検証結果	**課題として定義していた肥満リスク、糖尿病リスクについては、2020年度「肥満リスク」53.1%が2021年度53.9%（+0.8%）、2020年度「糖尿病リスク」62.8%が2021年度62.1%（-0.7%）とほぼ横ばいであり、健保組合ヘルスレベルレポートの平均と比較しても高い状況にあり、健康保険組合と連携し効果的な施策を検討していきたい。**
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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	－
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	－
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 014104

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：木内建設株式会社

英文名：KIUCHI construction Co.,Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会静岡支部

非上場

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

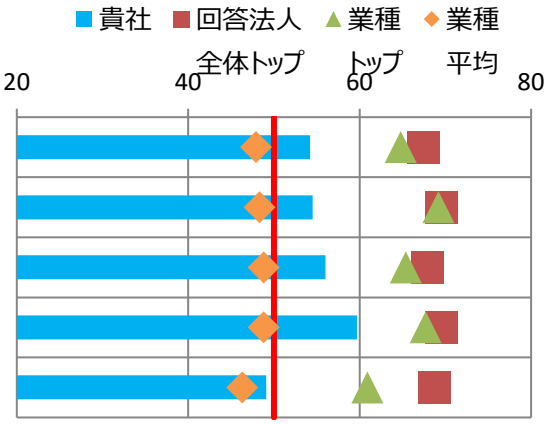
■総合順位：　**1151～1200位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**54.2**　（前回偏差値　-　）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	54.2	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	54.5	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	56.0	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	59.7	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	49.1	68.7	60.9	46.3

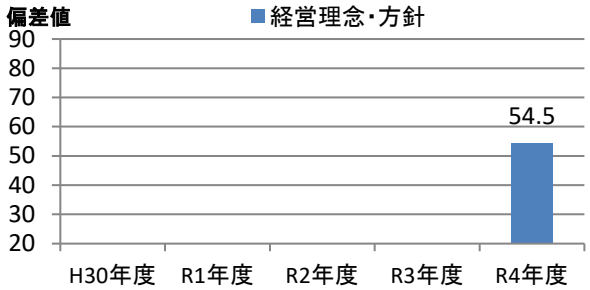


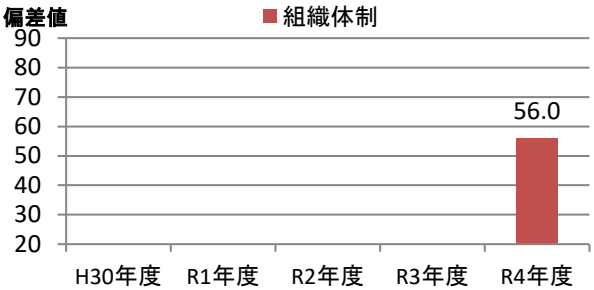
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

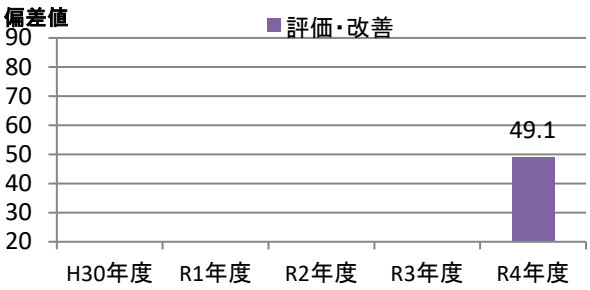
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	1151～1200位
総合評価	-	-	-	-	54.2(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。

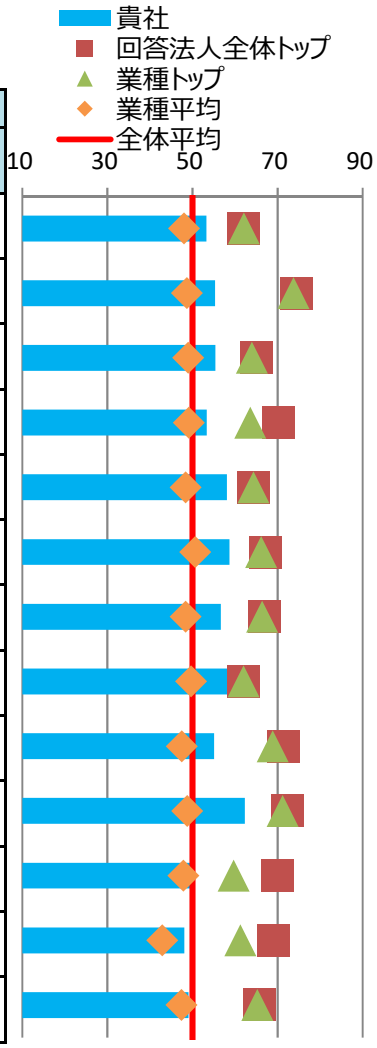






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	53.3	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	55.3	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	55.4	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	53.4	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	58.1	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.7	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	56.7	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	59.7	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	55.1	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	62.3	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	49.8	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	48.1	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	49.1	65.7	65.3	47.4



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**人材定着や採用力向上** **傷病やメンタル不全により離職者や休職者が発生する中、新規採用においても建設業は業界的に厳しいイメージがあり敬遠されがちである。従業員の健康維持・増進を図ると同時に、リクルートに向けた企業イメージの向上が必要である。**
健康経営の実施により期待する効果	**健康経営を推進することにより従業員の健康増進を図り、生産性の向上・従業員のロイヤリティ・モチベーションの向上、企業イメージ・リクルート効果の向上に繋げる。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**自社サイトのESGについての独立したページ**
URL	https://www.kiuchi.jp/company/csr/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**12**	回	**5**	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。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**23.8**	%	(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	Teamsのチャットアプリを活用した、従業員間コミュニケーションの促進。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**95.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**95.0**	%

■食生活改善

取組概要	管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置
取組内容	特定保健指導対象者を中心に、個別にパンフレットを活用しながら栄養指導を行っている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**33.3**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**50.0**	%

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	毎朝、全社（現場含む）にてラジオ体操を実施している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**90.0**	%

■女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	**14.6**	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.6	48.6	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	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.7	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.9	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.2	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.5	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.1	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.4	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	48.7	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防**
	課題内容	**社内で健康状態に不安を抱える社員が多く在籍しており、仕事の能率が下がり生産性に影響を与えていると考えられる為、改善が必要である。**
	施策実施結果	**健康相談室を設置し、産業看護師が常駐して従業員が気軽に安心して相談ができる場所を提供することで、個別面談の推進を図った。**
	効果検証結果	**定量的な効果を検証することは難しいが、多くの従業員と個別面談を行うことにより、埋もれていた健康課題が浮き彫りになった。カウンセリングや人事異動での問題解決、疾病の発生予防・早期発見、医療機関との連携による治療支援を行った。**
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	**インフルエンザや新型コロナウィルスなど、感染者や濃厚接触者が発生した場合の従業員やその家族の健康被害、療養期間中における業務への影響、更にはクラスター発生による事業停滞リスクが懸念される。**
	施策実施結果	**指定医療機関協力のもと、インフルエンザの職域接種を事業所ごとに実施。更には、取引先と共同で新型コロナウィルスワクチン職域接種を実施した。**
	効果検証結果	**インフルエンザ職域接種は、240名に実施。新型コロナウィルスワクチン職域接種では、各回ごと300名程度の接種を行い感染症予防に繋げた。**

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 014119

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：向井建設株式会社

英文名：MUKAI CONSTRUCTION

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

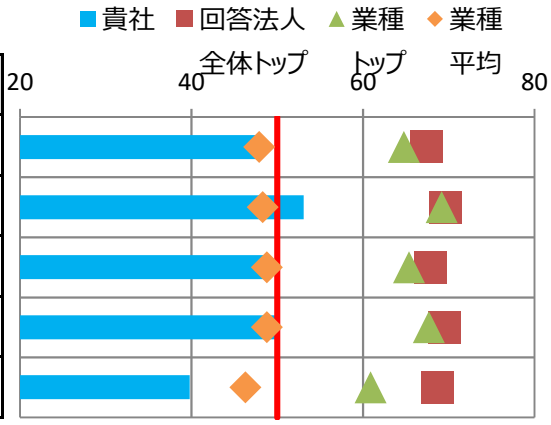
■総合順位： **1951～2000位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **47.6** （前回偏差値 - ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	47.6	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	53.1	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	48.5	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	49.9	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	39.8	68.7	60.9	46.3

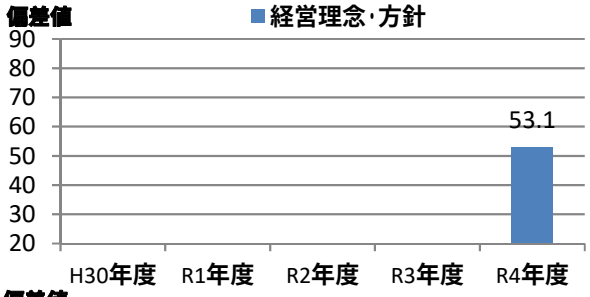


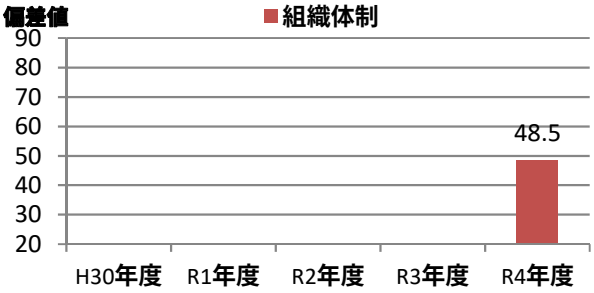
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

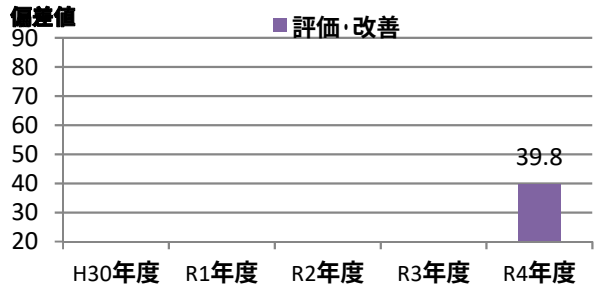
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	1951～2000位
総合評価	-	-	-	-	47.6(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。

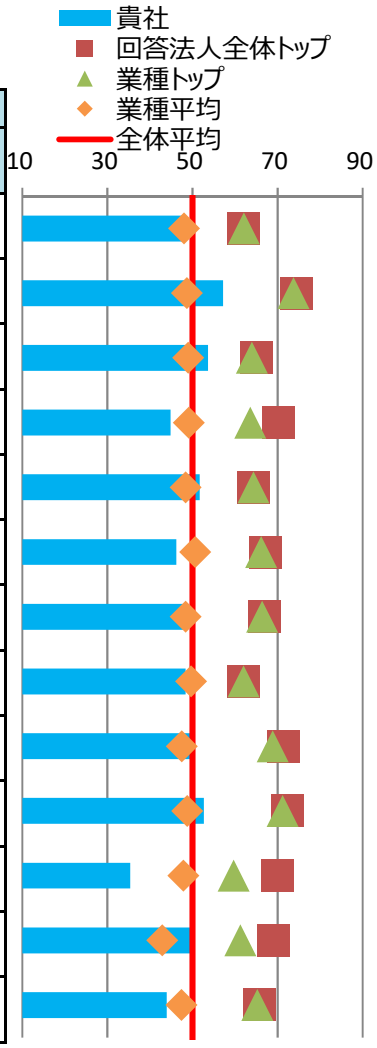






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	48.1	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	57.2	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.7	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	44.9	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	51.7	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	46.2	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	48.7	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	48.4	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	50.6	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	52.7	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	35.4	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	49.9	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	44.0	65.7	65.3	47.4



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**人材定着や採用力向上** **昨今、建設業界は求職者の人材不足に加えて、3K（くさい・きつい・きたない）と呼ばれる業種で若年層の人材離れが顕著である。とりわけ、ノウハウや技術伝承を次世代の社員へ伝えていくことが命題であり、そのためには事業展開をしていく上で、機械科・工業科学生への環境整備、シニア社員の多様な働き方の実現、外国人材や女性社員の活躍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	**コーポレートウエルネスを実現するために、組織と個人のパフォーマンスが一体となるような仕組みを構築し、人材強化としても対人スキルやキャリア研修を取り入れたエンゲージメント施策に取組む。モチベーションが発揮できるような健康制度を整え、SDGsへの取組みを社会的責任と捉え、具体的な指標として既卒5年以内の定着率75%を目指す。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**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://mux-hp.jp/publics/index/46/**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**4**	回	**4**	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**25.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**56.3**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ
取組内容	東北復興支援として、東北6県と全社を挙げて、地域社会に貢献する救済活動を実施している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**37.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**75.0**	%

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	寮父が食事提供をしていたが、健康ニーズを踏まえて、施設の管理栄養士アドバイスのもと弁当提供している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**23.0**	%	(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	本社自社ビル内に、全部門が介しており、フロア移動は屋外階段での歩行を推奨し、昇降運動を促している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**61.2**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**77.0**	%

■女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	**80.0**	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.1	48.6	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	47.4	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.4	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	37.1	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.6	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.7	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.9	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.8	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.4	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	40.2	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保**
	課題内容	**コミュニケーション活性化の観点から、全社員がワンチームで取り組めるワークライフバランスを実現するため、社員が成長する自己実現と生活面の物心両立の支援をしていくことが課題。**
	施策実施結果	**地域社会への支援・参加を通して、社員満足度や家族との生活時間を大切にしてもらい、また人間力向上のための「社内木鶏会」を開催し、物心両面の確立を目指している。**
	効果検証結果	**社内でのチームマネジメントが向上し、対外的にも企業としての取組みやボランティア活動が浸透した結果、地域活性化に繋がり、東北地方における仙台市ろりぽっぷ幼稚園における園庭盛土工事無償施工を自主事業として行い、感謝状贈呈を頂いた。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員間のコミュニケーションの促進**
	課題内容	**社会福祉事業の一環で、未就学児や困窮学生の支援体制として、自社独自で工夫をしながら、教育制度や食事補助をしてあげられる支援制度の構築が課題。**
	施策実施結果	**NPO法人「らいおんハート」と協働して、通勤・通学しながら、英語教育や炊き出しの食事も提供できるコミュニケーションの場を提供している。**
	効果検証結果	**「ぬくもり子供塾」や「こども食堂」を通して、社会福祉貢献を行い、未来創造企業としても利益性を追求するだけでなく、外国人・女性・障がい者も活躍できる職場環境作りをしている（ベトナム系社員も活躍中）。**

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 014179

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日鉄パイプライン＆エンジニアリング株式会社

英文名：NIPPON STEEL PIPELINE & ENGINEERING CO., LTD

非上場

■加入保険者：日本製鉄健康保険組合

■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

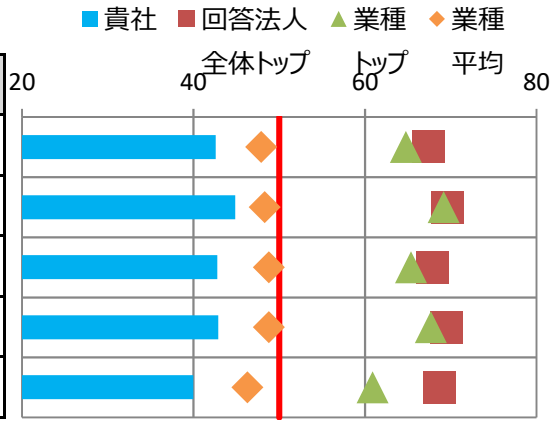
■総合順位： **2451～2500位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **42.6** （前回偏差値 - ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

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	-	42.6	67.4	64.8	47.9
経営理念・方針	3	44.9	69.6	69.2	48.3
組織体制	2	42.8	67.9	65.4	48.8
制度・施策実行	2	42.9	69.5	67.7	48.8
評価・改善	3	40.0	68.7	60.9	46.3



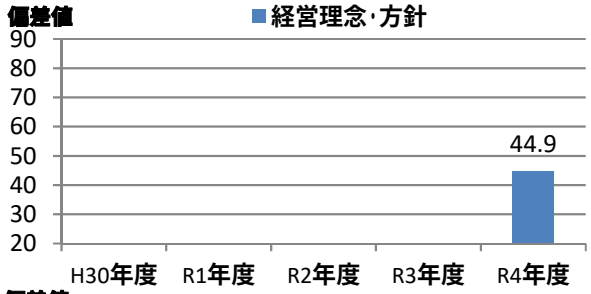
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

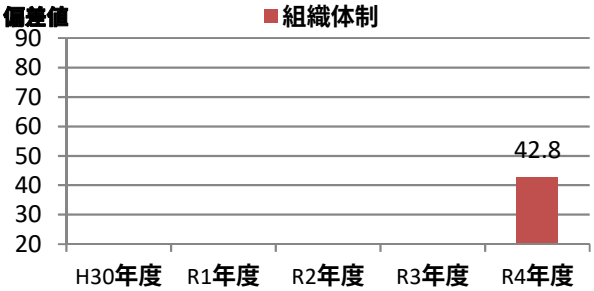
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

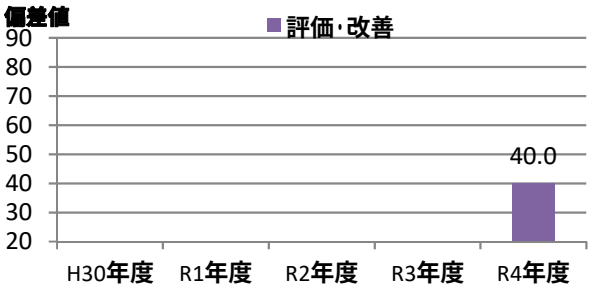
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2451～2500位
総合評価	-	-	-	-	42.6(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。

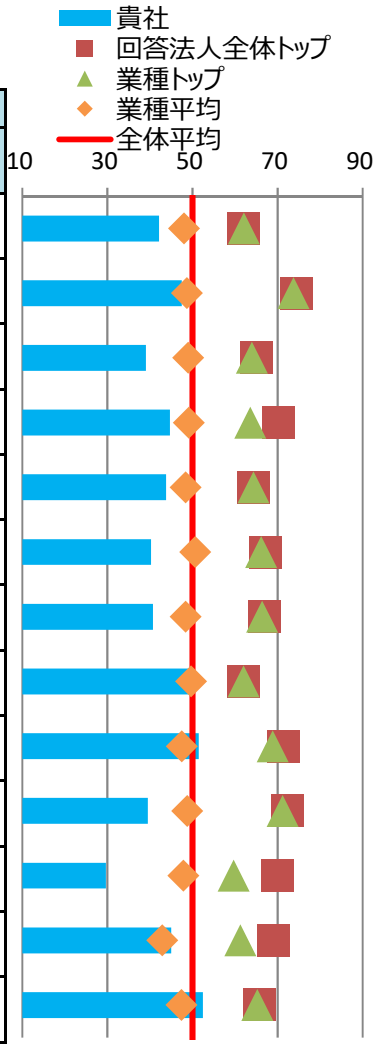






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	42.2	62.1	62.1	48.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	47.5	74.4	73.8	48.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	39.1	65.1	64.0	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	44.7	70.3	63.6	49.2
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	43.8	64.4	64.4	48.4
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	40.3	67.3	66.2	50.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	40.7	67.0	66.4	48.4
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	50.6	62.0	62.0	49.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	51.5	71.4	68.9	47.5
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	39.5	72.4	71.2	48.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	29.7	69.9	59.7	47.9
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	45.0	69.2	61.3	42.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	52.5	65.7	65.3	47.4



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	**従業員のパフォーマンス向上** **長期傷病、メンタル休職の発生**
健康経営の実施により期待する効果	**長期傷病やメンタル休職の予防、および復帰支援**

※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.nspe.nipponsteel.com/sustainability/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。

⑥経営レベルの会議での議題化

■全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**37**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**24**	回	**14**	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供				
取組内容	同好会制度あり。活動支援金10,000円/人支給				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**43.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■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	490人640人				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**76.0**	%

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	毎朝のラジオ体操の実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	37.6	48.6	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	49.6	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.9	51.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.9	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.2	48.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	36.5	50.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.0	43.0	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.7	47.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.3	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	44.0	45.3	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	**建設業については労働集約産業であり、人手不足を補うため長時間労働となる傾向にある**
	施策実施結果	**４５時間超過者について2020年度５１０名に対し、３０３名と大きく減少**
	効果検証結果	**・長時間是正施策について毎月の経営レベルの会議体にて状況を報告 年間総労働時間削減を目的に45時間超過者の上司に対し原因と対策を報告共有し 次月度以降の改善を促す ・休暇の取得状況についても毎月報告し、取得を促進 上記２点により総労働時間の削減、休日取得が改善した**
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	－
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	－
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。