

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本水産株式会社

英文名：Nippon Suisan Kaisha, Ltd.

■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：51～100位 / 2869 社中

■総合評価：63.6 ↑0.9 (前回偏差値 62.7)

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

②評価の内訳



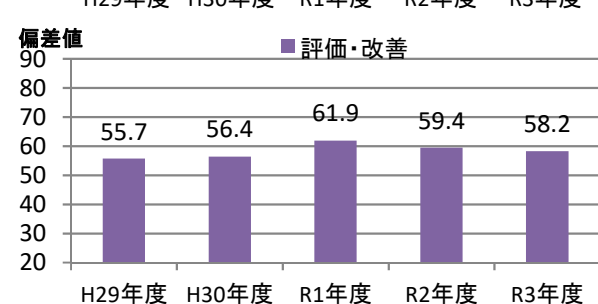
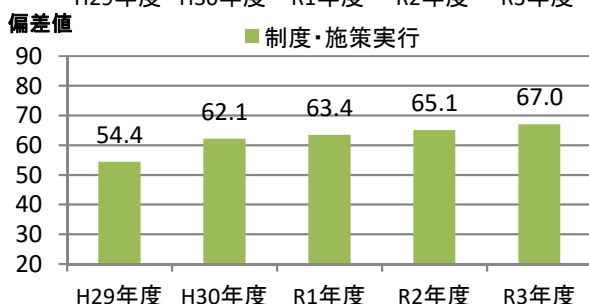
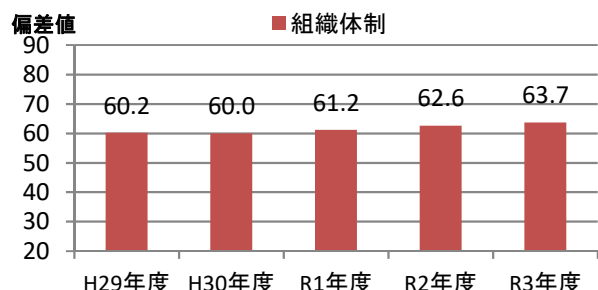
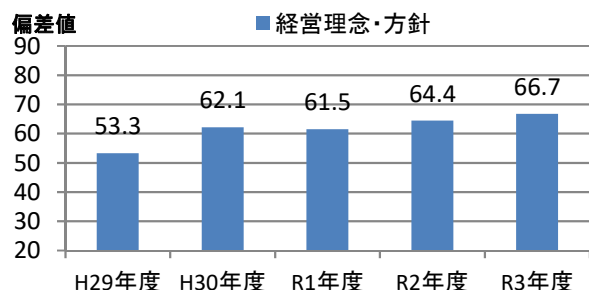
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	351～400位	201～250位	151～200位	151～200位	51～100位
総合評価	55.5	60.5(↑5.0)	61.9(↑1.4)	62.7(↑0.8)	63.6(↑0.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 ニッセ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がっていく。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

媒体の種類別	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具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	-	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	-	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.1	-	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	75.2	-	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.4	-	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.7	-	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.0	-	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	-	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.9	-	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	禁煙に向けた継続的な取り組みにより喫煙率は下降傾向にあるが、依然として全国平均より高いことが課題。
	施策実施結果	禁煙個別指導、喫煙所の閉鎖／縮小、禁煙推進キャンペーン、社内セミナー（受動喫煙防止）、禁煙外来治療費への補助等の取り組みを継続的に実施。更なる推進のため、禁煙デー・ウィークを全社で取り組む中。
	効果検証結果	・喫煙率 2018年28.3%→2019年26.1%→2020年25.3% 当社の喫煙率は全国に比して高く、禁煙に対する喫煙者の抵抗も強いものであったが、健康経営宣言以降段階的に禁煙施策を進め、個別面談を通じた指導や禁煙の意思確認等の繰り返しの実施により禁煙チャレンジ数も増え、毎年喫煙率が低下してきている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	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、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、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）把握と業務効率化の取り組み、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（在宅勤務含む）制度の導入利用促進、短時間勤務者へのフレックス制度導入運用
	効果検証結果	・休暇取得率 2019年68.95%→2020年69.43% ・実労働時間 2019年2003h→2020年1969h ・在宅勤務利用者数 月平均 2019年度110名→2020年度681名 ・2019年度短時間フレックス制度導入（現在、8名利用中） 上記数値にも表れている通り、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。また在宅勤務の活用等、柔軟な働き方が浸透してきている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3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: 51~100位 / 2869 社中

■総合評価: 63.4 ↑0.5 (前回偏差値 62.9)

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

②評価の内訳



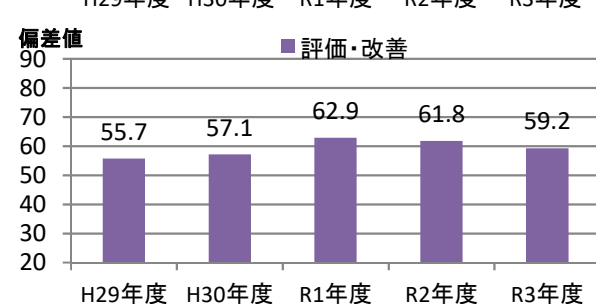
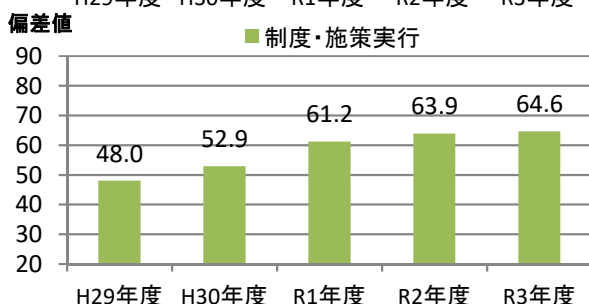
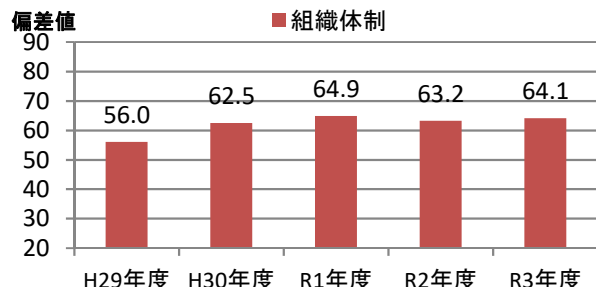
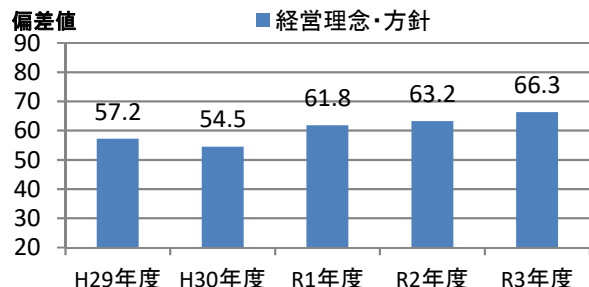
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	401~450位	501~550位	101~150位	101~150位	51~100位
総合評価	53.9	56.1(↑2.2)	62.6(↑6.5)	62.9(↑0.3)	63.4(↑0.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 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」に関するさまざまな事業活動を通じて、健康づくりに貢献する。
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、関係性の質の向上によるメンタルヘルスの予防、そして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。また、自社製品を取り入れたアプローチも実施。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	-	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.2	-	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	-	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.0	-	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	70.5	-	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.1	-	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.0	-	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	-	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	-	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.6	-	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	従業員の健康寿命の観点から、動脈硬化の進展予防対策として、健康診断の有所見率で毎年第1位である脂質異常症、2位の肝機能に注目し、ポピュレーションアプローチを計画した。施策において、当社にとっての強みである水産由来栄養素「DHA・EPA」の効果効能を社員自ら実感し、健康保持・増進に役立てた。また、疾病の若年化もあり、異常所見のない段階から健康状態を把握してもらうことが必要であると考えた。
	施策実施結果	自社製品を喫食する「DHAチャレンジ」を実施し、参加者の56.1%が「健康に対する意識が高まった」と回答あり、食習慣の見直しにも繋がった。健診結果のお知らせを送付し各自の状態を把握してもらった。
効果 検証 ②	効果検証結果	DHAチャレンジ参加者の中性脂肪減少率（前年度対比）が、2019年度：14.9%減 2020年度：11.5%減。「脂質」有所見率は、2017年度：32.0%であったものが、2020年度：29.7%に減少している。また、全有所見率も、2017年に57.3%、年々低下傾向にあり2020年度は54.5%まで低下している。
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタル不調による休職者が継続して発生していることから、体系的な発症予防・早期発見・医療支援・復職支援、更に再発防止に努めている。新型コロナウイルス感染症により、これまで以上にメンタルヘルス不調者の増加リスクが高まると予測され強化が必要と考え、ポピュレーションアプローチも強化した。
効果 検証 ②	施策実施結果	臨床心理士を配備し個人を対象にした専門窓口の設置や復職支援の体制を作るとともに、管理職、人事部門に対するメンタルヘルス教育も強化。在宅勤務環境に「ココカラ」と題した予防対策を中心に動画を作成し配信。
	効果検証結果	窓口設置後には再休職者が低下。生活満足度指標：12.9%、仕事満足度指標：27.1%、ストレス指標：21.9%と以上3項目は近年ではすべて最低値であった。また、総合健康リスクにおいても95.0（量・コントロール96.0、職場の支援99.0）と良好であった。プレゼンティーズムにも影響があるため指標を新たに設定し効果検証を追加した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3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: 2251~2300位 / 2869 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



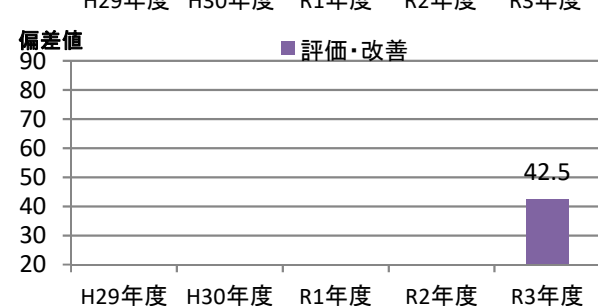
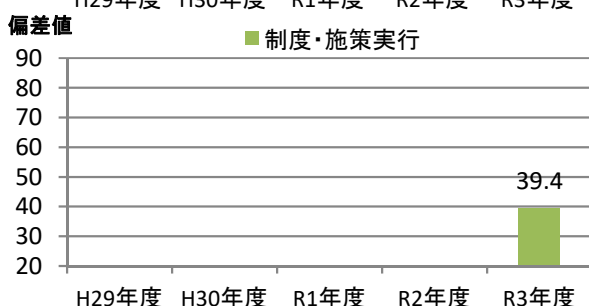
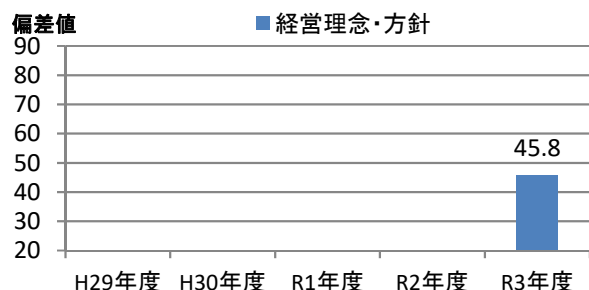
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2251~2300位
総合評価	-	-	-	-	42.6(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 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

媒体の種類別	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具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	-	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.0	-	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	41.1	-	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	40.2	-	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.9	-	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	34.0	-	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	32.9	-	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	34.2	-	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	27.7	-	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	35.0	-	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	定期健康診断が拠点毎に受診月がバラバラのため、未受診パターンの分析や受診後のフォローには行き届かない問題点があったため、健診勧奨改善が必要である。
	施策実施 結果	定期健康診断に関し、受診月の統一化を図り、受診法定項目と受診推奨項目の社内周知を行った。また10月以降に未受診者の一覧をリスト化し、保健師と連携のもと、受診するようにリマインド配信を行った。
	効果検証 結果	受診率100%達成。健康改善の意欲が向上する従業員が増える傾向にあった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3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 I N P E X

英文名: INPEX CORPORATION

■加入保険者: 帝石健康保険組合

上場

■所属業種: 鉱業

①健康経営度評価結果

■総合順位: 301~350位 / 2869 社中

■総合評価: 60.7 ↓0.7 (前回偏差値 61.4)

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

②評価の内訳



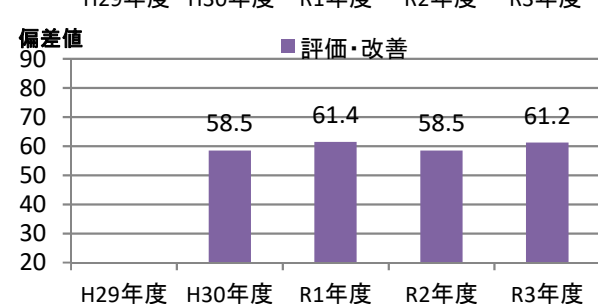
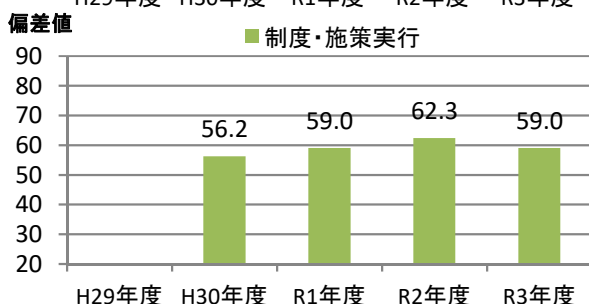
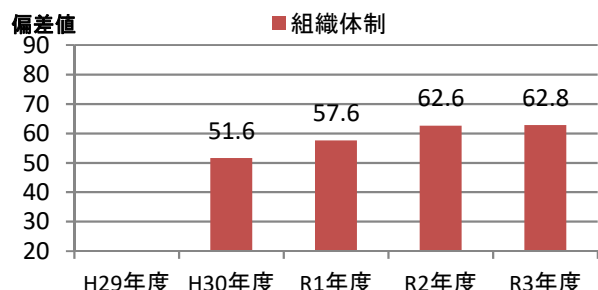
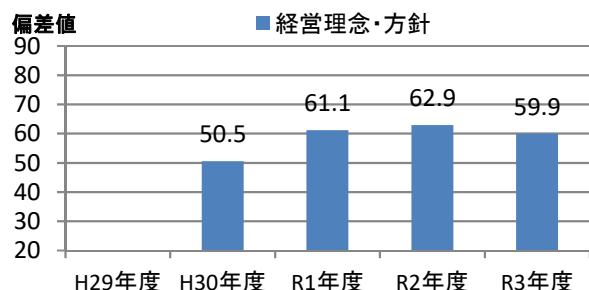
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	651~700位	301~350位	201~250位	301~350位
総合評価	-	54.0(-)	60.1(↑6.1)	61.4(↑1.3)	60.7(↓0.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 従業員のストレスチェック結果や人材定着率等は引き続き良好な状態であるが、更なる組織活性化と活力に満ちた企業風土の醸成に向けて、時間外労働時間をより一層削減し、また、有給休暇取得率を向上させること等により、組織を更に活性化させることが課題の一つである。
健康経営の実施により期待する効果	時間外労働時間がより一層削減され、有給休暇取得率が更に向上すること等により、高ストレス者や体調不良者の出現率が低下し、従業員が今以上にいきいきと働き、持てる力を最大限発揮できるような企業に進化することを期待している。具体的な指標として、中期目標（2022年度までの5年間）においては、時間外労働時間は全従業員平均15時間未満/月、有給休暇取得率は全従業員平均80%以上を目指している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	-	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.3	-	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.3	-	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.3	-	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.3	-	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.9	-	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.5	-	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	-	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	-	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	50.4	-	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	昨年2月から在宅勤務制度を導入しているが、従業員の健康状態や勤務時間状況を確認すべく在宅勤務に関する全社アンケートを実施したところ、健康状態に大きな変化は見られなかった一方で、在宅勤務ではオン・オフの切り替えが難しく、結果として勤務時間が長くなるという声が散見された。
	効果検証結果	上記アンケート結果を踏まえ、在宅勤務ガイドラインを作成し、全従業員に配布した。健康管理は勿論、時間外労働削減等の就業管理についても管理職・部下それぞれが注意すべき事項をガイドラインに盛り込んでいる。
効果検証②	効果検証結果	時間外労働の推移を役員会・部長会等で報告しているが、在宅勤務ガイドライン配布前後でほぼ横ばいの状況であった。部門毎の個別事情や季節的要因も存在するが、新たな施策として、全従業員に対して全社・全部門の時間外労働状況を開示し、更に時間外労働が多い部門と人事部門が定期的に面談し、共に時間外労働削減の施策を検討している。2021年度上半期の時間外労働の削減状況は今後確認し社内報告・共有する予定である。
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	2018年度及び2019年度のストレスチェックの結果、全社の高ストレス者割合は3.8%という状況であった。世間水準に比して良好な状況の模様だが、特に若年層の高ストレス割合に増加傾向が見られるため、改善に向けた取り組みが必要である。
効果検証③	施策実施結果	全社向け及び国内拠点毎のメンタルヘルスセミナー実施に加えて、社外カウンセラーとの面談を新入社員育成プログラムの一環として組み込んでおり、ストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応を更に促進している。
	効果検証結果	2020年度の全社ストレスチェックの結果、全社の高ストレス者割合は3.5%まで減少した。また、若年層の社員が含まれる多くの職群においても高ストレス者割合が減少した。今後も更に高ストレス者割合を減少させるために、上述の施策実施のほか、時間外労働削減、有給休暇取得率向上、従業員間のコミュニケーションの円滑化等に向け、多角的な取り組みを進めていく。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3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.

■加入保険者：帝石健康保険組合

上場

■所属業種：鉱業

①健康経営度評価結果

■総合順位： 851～900位 / 2869 社中

■総合評価： 55.9 ↓2.0 (前回偏差値 57.9)

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

②評価の内訳



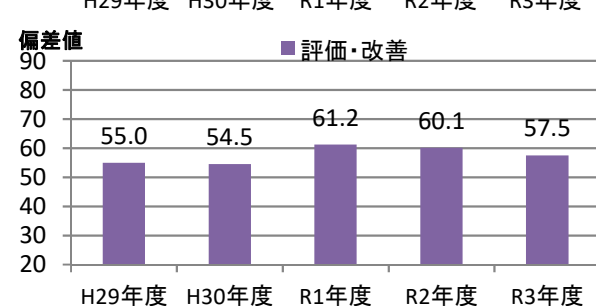
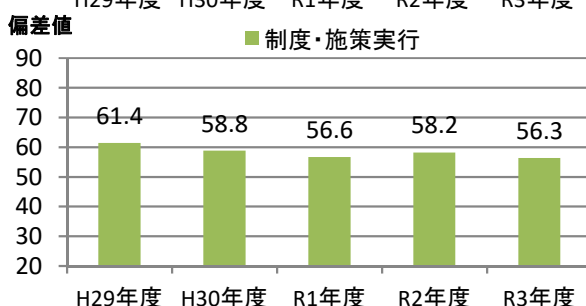
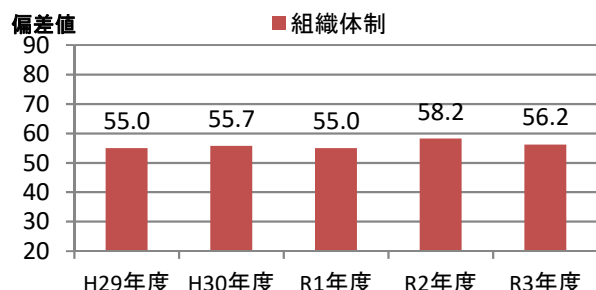
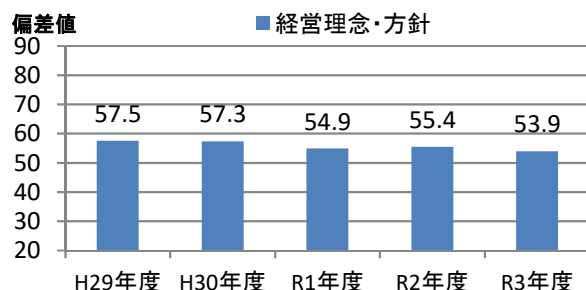
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	251～300位	451～500位	601～650位	601～650位	851～900位
総合評価	57.7	56.9(↓0.8)	57.2(↑0.3)	57.9(↑0.7)	55.9(↓2.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 企業の成長・持続的発展のためには従業員のエンゲージメントやパフォーマンス向上が必須であり、その実現のためには働きやすい職場環境づくりやダイバーシティの推進が不可欠な課題と認識している。
健康経営の実施により期待する効果	その実現のためにフルフレックスタイム制度や恒久的な在宅勤務制度の継続を通じて、①時間外労働の前年度比減（2020年度 14.82時間）②有給取得率75%以上を目指している。 またダイバーシティの一層の推進を目的として「ダイバーシティ方針」の見直し（DE&Iの推進）による従業員の意識の向上を期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	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具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.4	-	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.5	-	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	-	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.0	-	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.1	-	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.6	-	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.8	-	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	-	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	-	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	51.1	-	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	従来、ハラスメント防止に関する教育・相談・情報提供は行ってきたが、2019年度の従業員調査では「職場にハラスメントがある」と回答した者の割合が前年度比較で減少していなかったため改善が必要である。
	施策実施 結果	2020年度には、ハラスメント防止ガイドラインを策定し全社に周知するとともに、役員、部長職向けのハラスメント防止研修を実施し、啓発活動に努めた。
	効果検証 結果	2020年度健康サーベイでは、「職場の風土が悪いと感じる人」の割合が△3%、「会社や上司からの支援が少ないと感じる人」の割合が△5%とそれぞれ改善し、ハラスメント防止対策に一定の効果があったと考えられる。
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
	課題の内容	従業員のパフォーマンス向上のためには働き方の柔軟性を一層高める必要があると考え、休暇取得率の向上、柔軟な働き方に資する勤務制度の導入に取り組んだ。
	施策実施 結果	休暇取得推奨日を周知し、休暇取得率が低い従業員と上司へ取得を促した結果、2020年度取得率は前年度比微減となった。感染症対策として在宅勤務・フルフレックスを導入、更に在宅勤務の恒久制度化等を整備した。
	効果検証 結果	昨年度は外出が制限される中、計画的に休暇を取得する意識が定着してきたと考えられる。更に感染症対策で実施したフルフレックス勤務、在宅勤務により、「勤務体系・制度が柔軟である」と感じる人の割合が21%増、「睡眠により十分な休養が取れている人」の割合も13.3%増加し、「生産性への意識が低い職場」と感じる人は11%減少した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3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

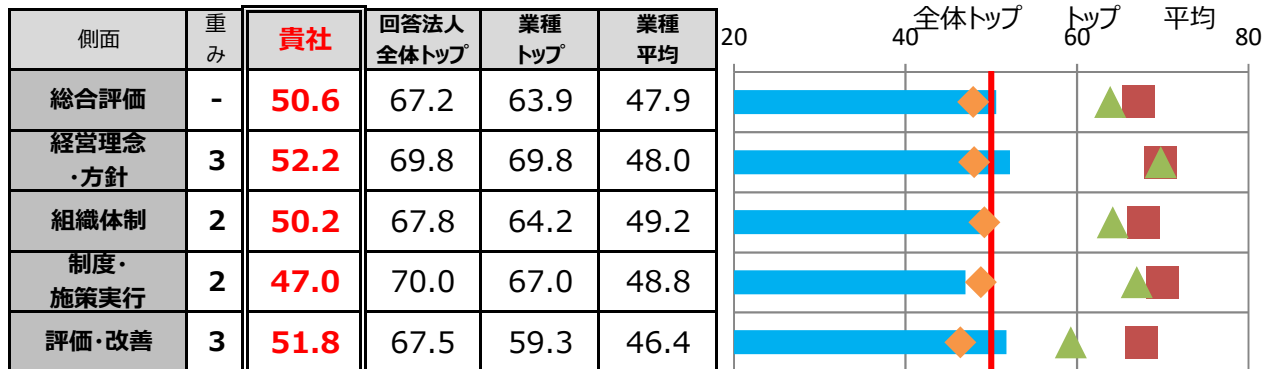
①健康経営度評価結果

■総合順位：1501～1550位 / 2869 社中

■総合評価：50.6 ↑1.3 (前回偏差値 49.3)

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

②評価の内訳



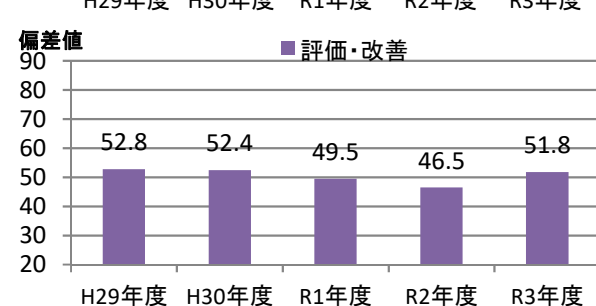
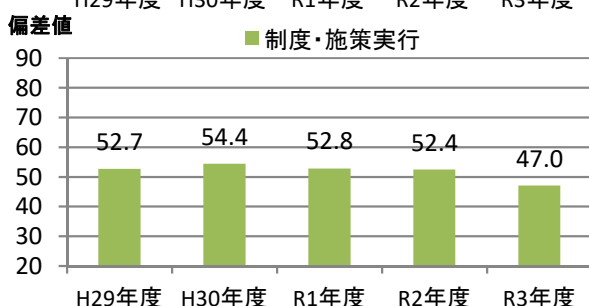
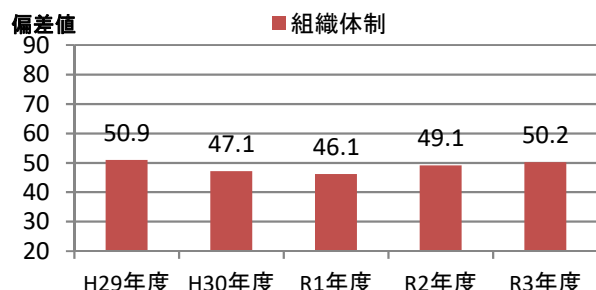
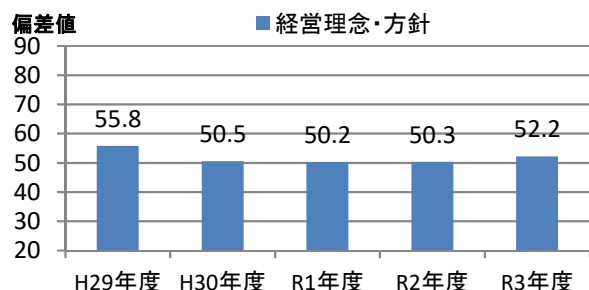
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

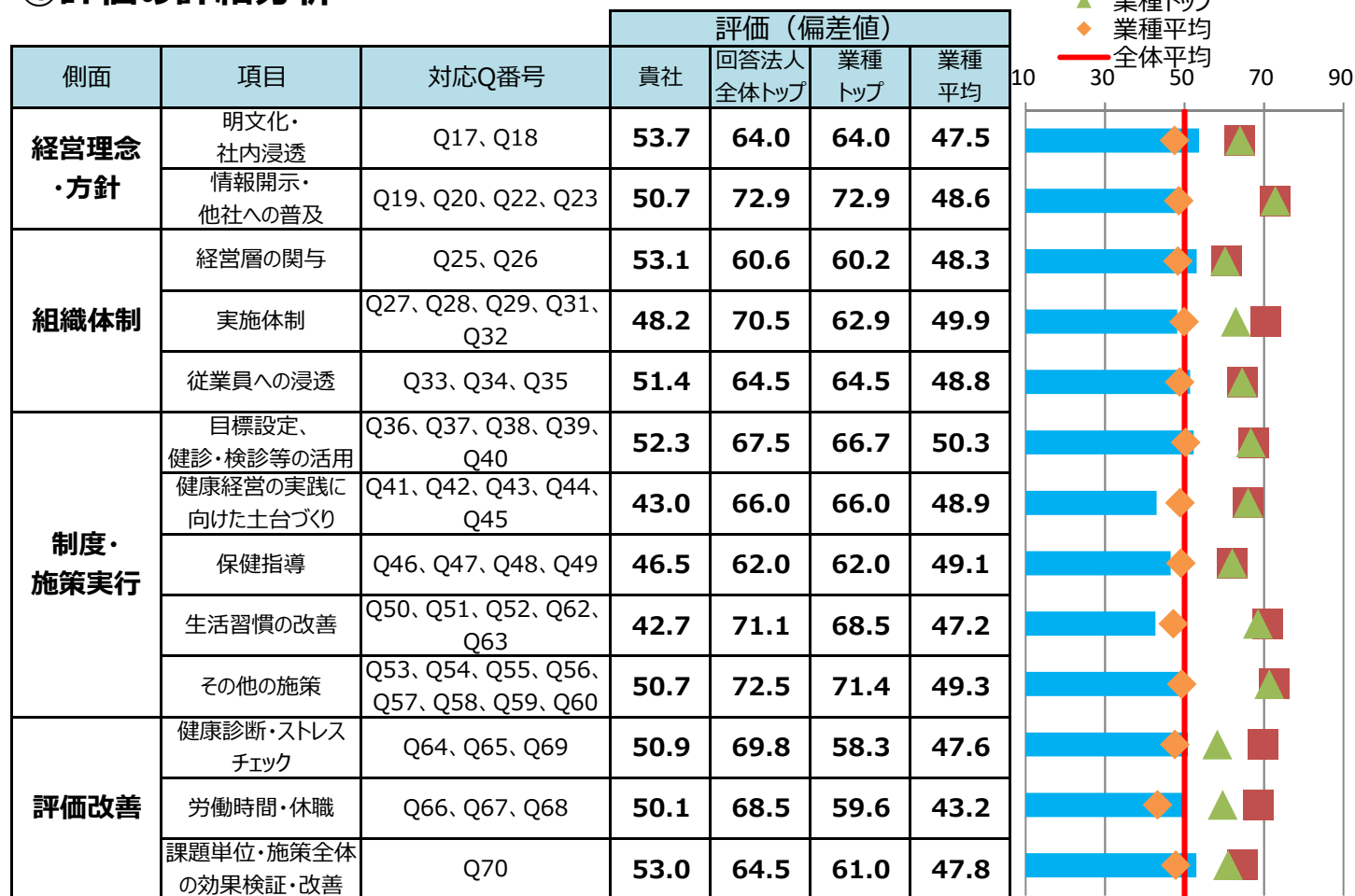
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	451～500位	851～900位	1301～1350位	1401～1450位	1501～1550位
総合評価	53.3	51.4(↓1.9)	49.7(↓1.7)	49.3(↓0.4)	50.6(↑1.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康上の問題により休職せざるを得なくなる社員が毎年一定数発生しており、最近では管理者クラスでも散見されるようになり、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	一般的に50歳を過ぎると生活習慣病やがんへの罹患率が高まる傾向にあることから、50歳以上の社員を対象に人間ドックやPET健診等の一部補助制度を導入した。そのことにより、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ことを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.ichi-jo.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具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.7	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.2	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.9	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.4	48.4	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.5	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.5	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.8	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	44.4	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題の内容	諸事情により休職することとなった社員の（部署異動・事業場変更・関係会社への転籍等、職場環境の改善も含めて）職場復帰をどのように進めていくか、また復帰後の就業と治療の両立支援が課題となっている。
	施策実施結果	メンタルヘルス不調により休職した社員で、希望する社員には産業医面談を行った。また、復帰後も身体的なりハビリテーションが必要となる社員にはまずは短時間勤務から復帰を進めた。
	効果検証結果	職場復帰に際して、主治医から配置転換等の指示があれば、産業医に面談で本人の意向を確認してもらい、状況に応じて対応した。また復帰後も定期的に産業医に面談を実施してもらい、必要なフォローアップを行っている。 身体的なりハビリが必要となる社員は障がい者職業センター等と連携し、本格復帰を視野に短時間勤務とリハビリを同時進行で進めた。 上記により職場復帰率43%（昨年度）からの向上が見られるかの検証を行う。
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）
	課題の内容	冬季には新型コロナウイルス感染者数増が懸念され、またコロナ以外の疾病にかかった場合にもコロナ患者を要因とした病床の逼迫により、十分な治療を受けられないリスクが発生した。特に冬季に流行するインフルエンザについてはコロナとの同時流行が危惧されていた。
	施策実施結果	契約形態にとらわれず全社員（正社員・契約社員・パート社員・アルバイト社員・派遣社員）を対象としてインフルエンザワクチンを接種した社員については一人上限2000円の補助を創設し、周知した。
	効果検証結果	従来はインフルエンザワクチン接種者の統計すら取っていなかったが、対象者の約33%が接種し補助金を受給した（約500万円の会社経費負担増）。幸い2020年度においてインフルエンザの流行はなく、社内でも1件も感染報告は発生しなかったが2021年度においても新型コロナウイルスが終息したわけではないので継続実施することとなった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3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NTTファシリティーズ

英文名: NTT FACILITIES, INC.

■加入保険者: エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種: 建設業

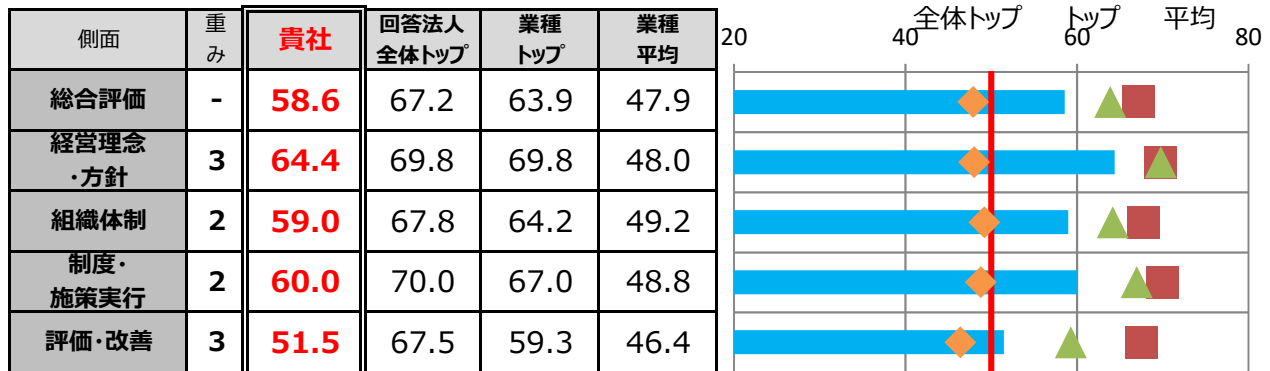
①健康経営度評価結果

■総合順位: 551~600位 / 2869 社中

■総合評価: 58.6 ↑0.4 (前回偏差値 58.2)

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

②評価の内訳



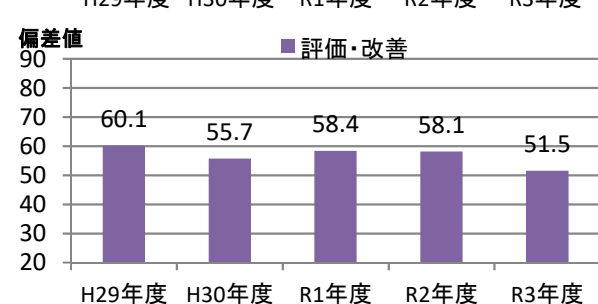
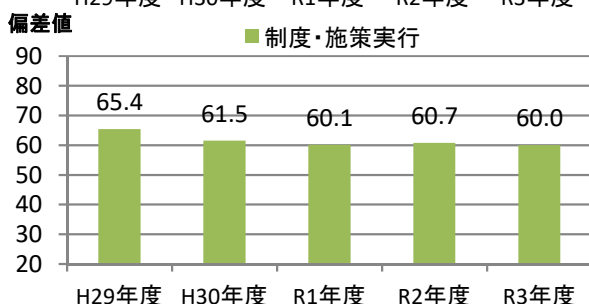
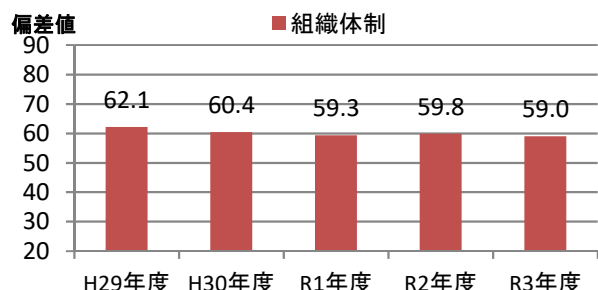
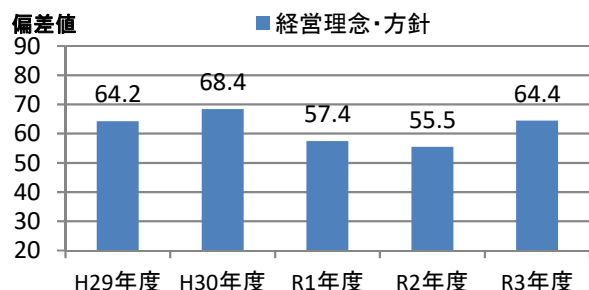
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

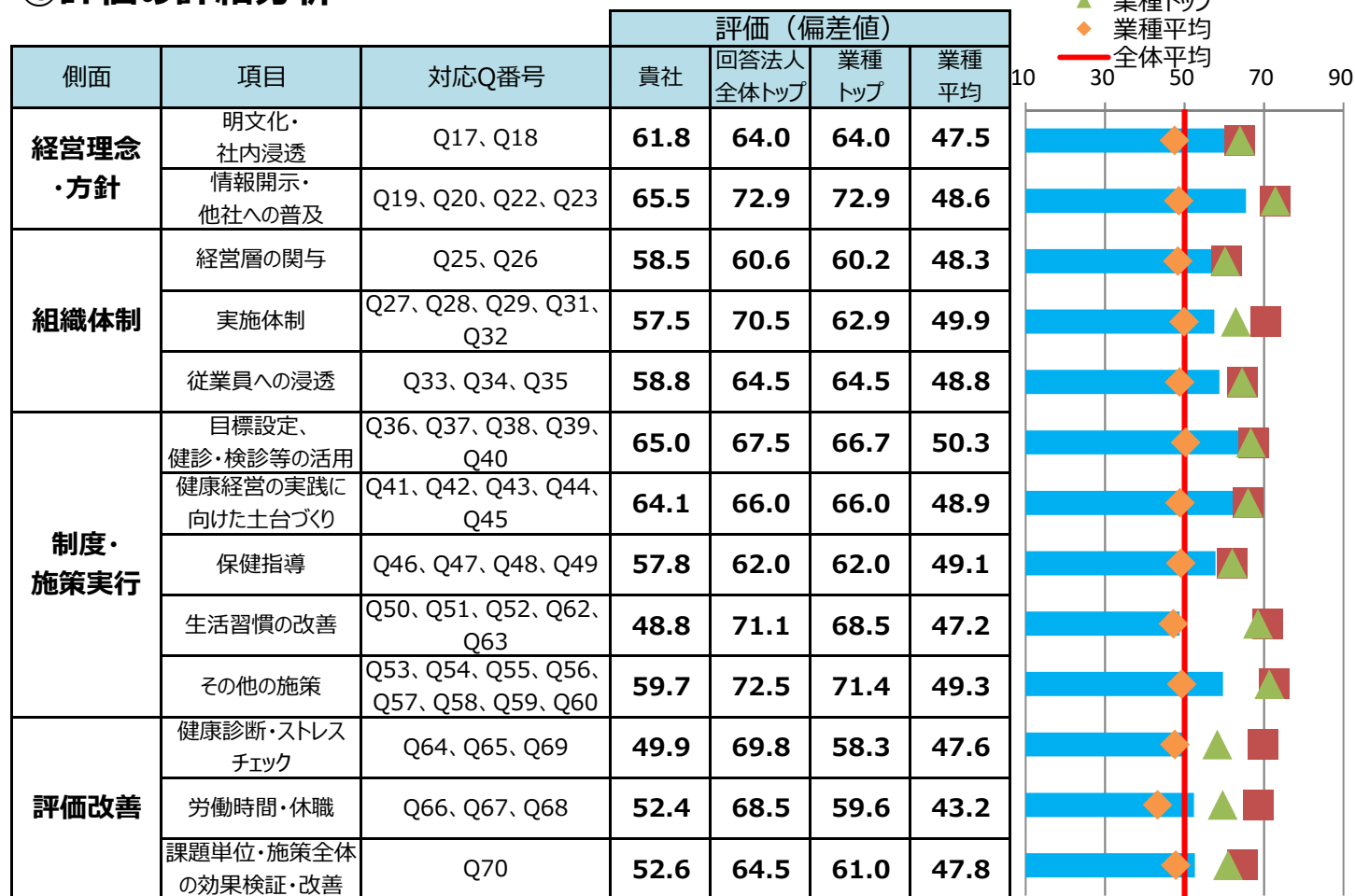
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	51~100位	101~150位	451~500位	551~600位	551~600位
総合評価	63.3	62.2(↓1.1)	58.6(↓3.6)	58.2(↓0.4)	58.6(↑0.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 全従業員が健康で生き活きと働き続け、パフォーマンスの向上が図られる環境の実現による事業活動の推進
健康経営の実施により期待する効果	従業員がエンゲージメントをより高く、長く働き続けたいと感じられることを期待している。リモートワーク型への働き方改革の実践（メンタルヘルス不調者の縮減）と総労働時間の縮減（KPI：2022年度1800時間前半半）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.3	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.5	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.7	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.6	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.6	48.4	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.0	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.3	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.0	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	51.5	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	健康保険組合から通知される特定保健指導対象者の完了率が低調。会社の実施に向けたアプローチが必要。
	施策実施 結果	2020年2月以降は新型コロナウイルス感染予防対策により集団指導を取りやめたが、スマホやPC から特定保健指導の実施ができるプログラムの推進を実施した。
	効果検証 結果	2020年2月以降は新型コロナウイルス感染予防対策により集団指導を取りやめたため、2018年度の完了率37%に対し、2019年度は完了率33%と減少したが、オンラインを活用した特定保健指導の実施により、2020年度は完了率35.6%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
	課題の内容	長時間労働は健康障害リスクを高め、メンタルヘルス不調者の増加にもなり得る課題であり、総労働時間の縮減が大きな課題（現状：2028時間）
	施策実施 結果	時間外労働ルール（22時超の禁止、20時までの原則終了）、80時間/月を超える時間外労働を実施する場合の事前理由書の提出を義務化した。
	効果検証 結果	100人・月当たり平均発生人数は、2019年度1人に対し、2020年度2人に増加している。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3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: J F E 健康保険組合

非上場

■所属業種: 建設業

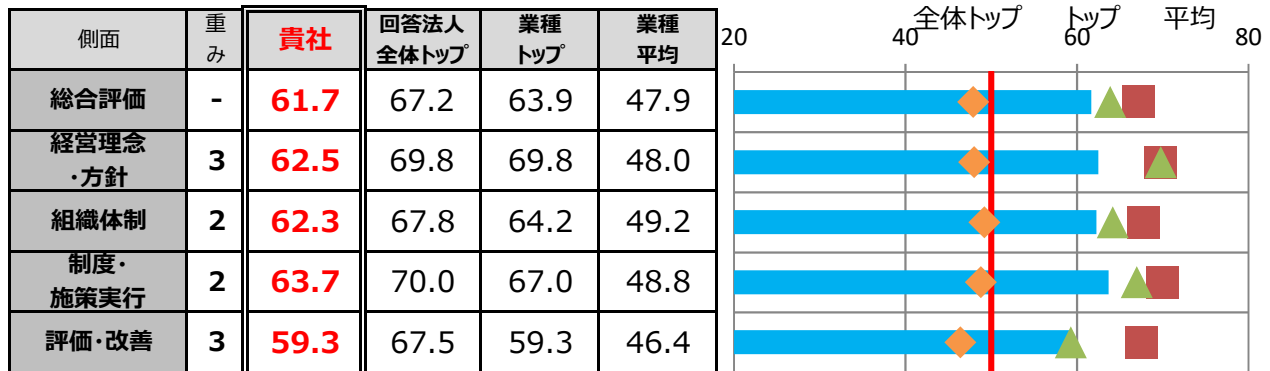
①健康経営度評価結果

■総合順位: 201~250位 / 2869 社中

■総合評価: 61.7 ↑1.9 (前回偏差値 59.8)

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

②評価の内訳



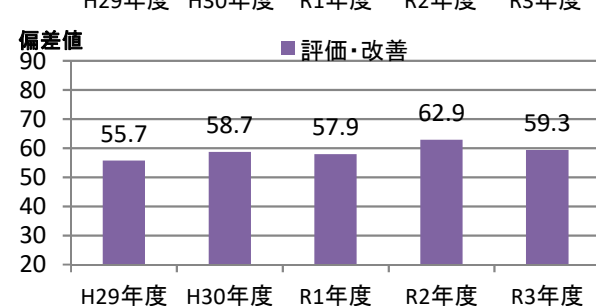
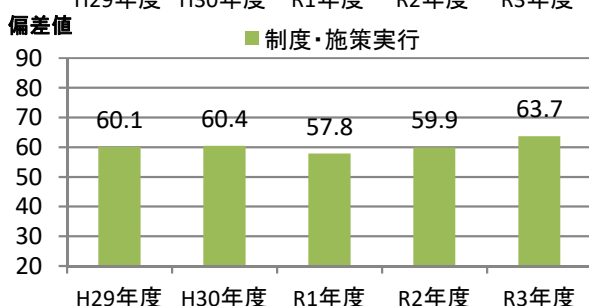
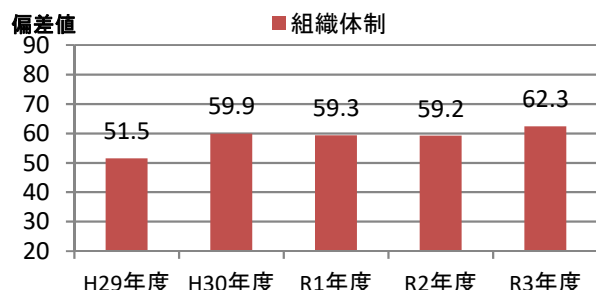
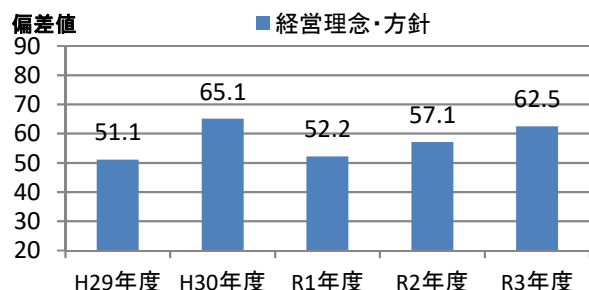
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

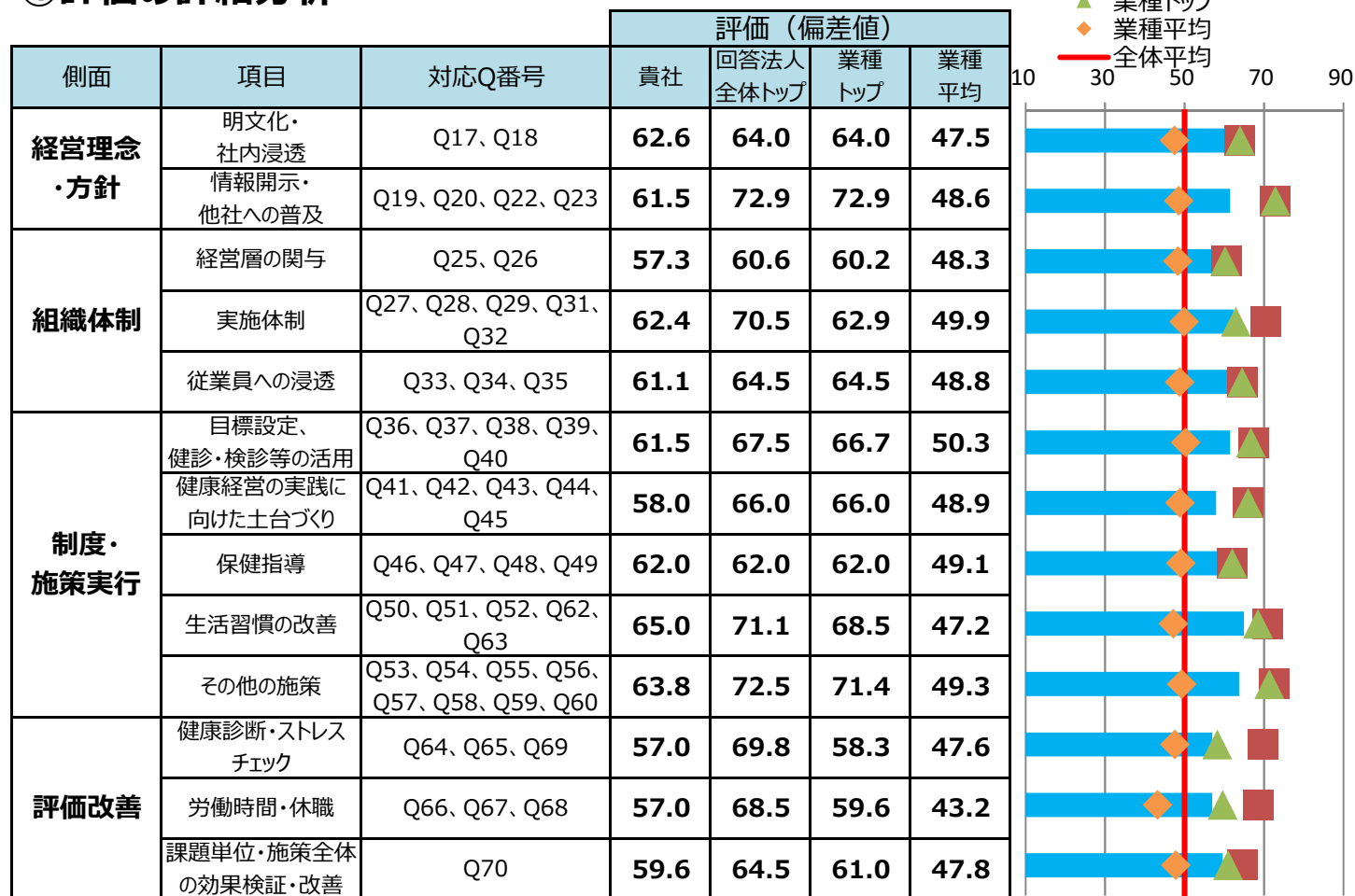
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	351~400位	151~200位	651~700位	401~450位	201~250位
総合評価	54.8	61.4(↑6.6)	56.5(↓4.9)	59.8(↑3.3)	61.7(↑1.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 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進めている。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

媒体の種類別	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具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.0	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.0	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.1	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.0	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.5	48.4	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.0	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.7	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.9	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	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参加89.3%/睡眠アプリ248人参加 2019：セルフケア研修参加97.8%、SAS検診572人参加 2020：セルフケア研修e-Learning受講87%
効果 検証 ②	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%⇒2018年度 48.2%⇒2019年度 43.8%⇒37.3%まで毎年リスク低減効果を確認。2023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 80～86%
	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
	課題の内容	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。
効果 検証 ②	施策実施 結果	2018：スマートライフ表彰規程改訂。表彰者45⇒135人 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
	効果検証 結果	この結果、全社の肥満リスク(BMI25以上)の比率は、2018年度 31.1%⇒2020年度 31.9%とほぼ横ばいで推移している。経年で全社平均年齢が上昇する中で、まずは肥満リスクの上昇を抑える取組みか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Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3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

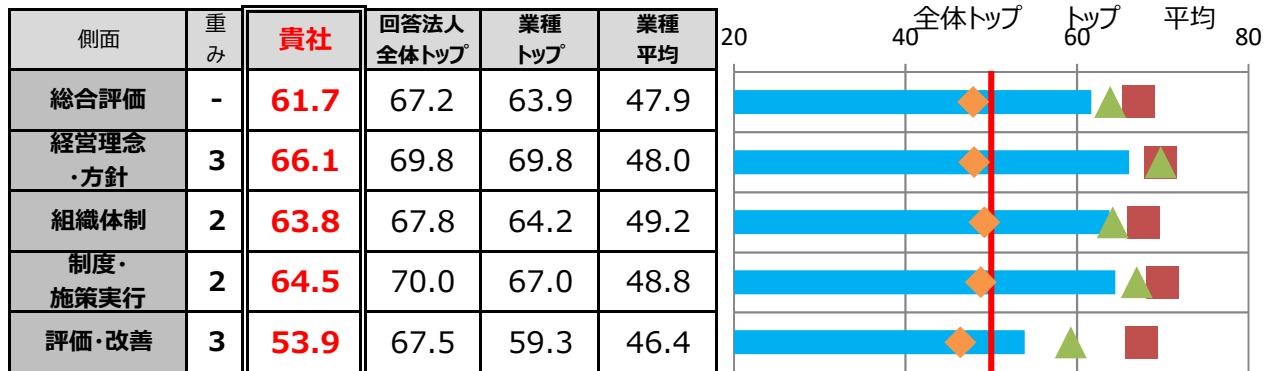
①健康経営度評価結果

■総合順位: 201~250位 / 2869 社中

■総合評価: 61.7 ↓1.2 (前回偏差値 62.9)

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

②評価の内訳



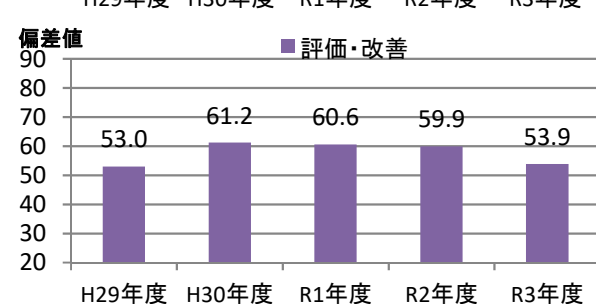
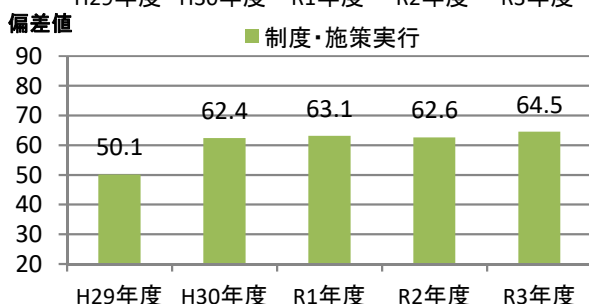
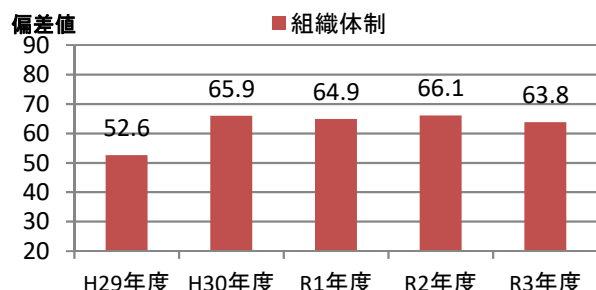
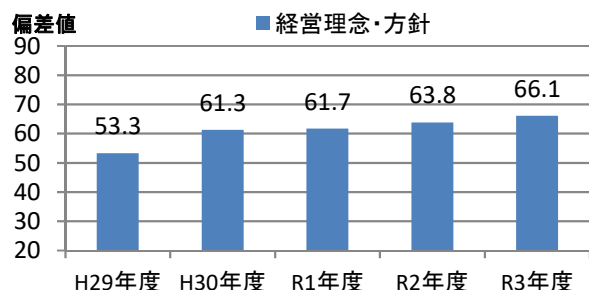
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

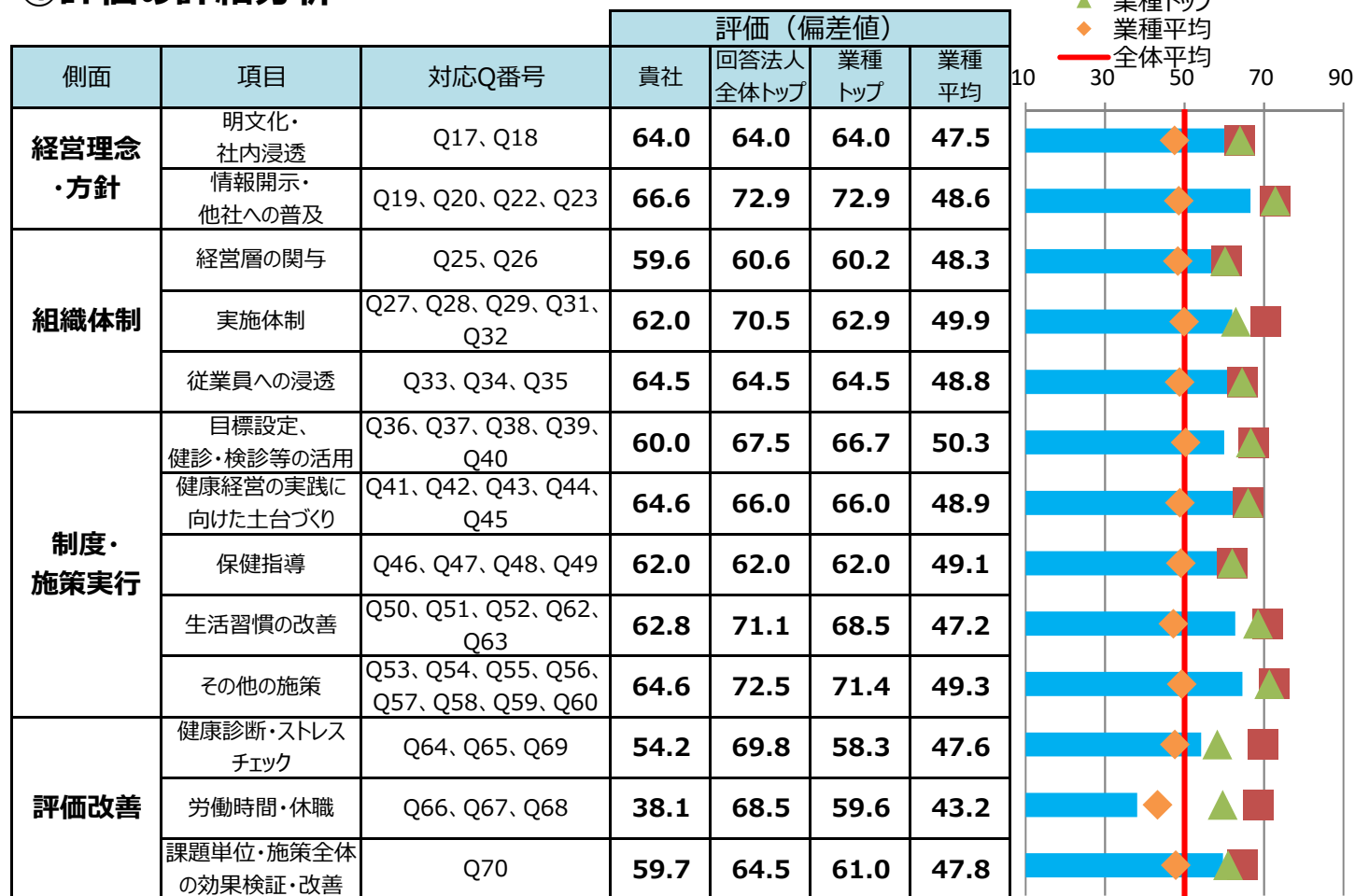
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	501~550位	101~150位	151~200位	101~150位	201~250位
総合評価	52.1	62.5(↑10.4)	62.3(↓0.2)	62.9(↑0.6)	61.7(↓1.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 建設業の社会的使命や、人手不足・高齢化・長時間労働等の諸課題を鑑み、企業の持続的成長のために、従業員のモチベーション・エンゲイジメントを向上させ、生産性の向上につなげること、及び、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大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実施により、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、生産性の低下に陥ることなく長く働き続けられることを期待している。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とし、40歳以上の従業員の肥満率を現在の51.4%から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

媒体の種類別	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具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.4	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.8	48.4	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.7	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.5	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	49.0	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	2017年度からの継続課題。 保険組合からの健診分析資料によると、40歳以上の肥満率が2017年から46.8%→50.4%→51.4%と年々増加してきている。保険組合平均率と比較しても大きく上回っている。 特定保健指導実施率を向上させ、肥満率を改善させることが、ひいてはメタボ発症リスクを低減させることにつながるため、改善することが大きな課題となっている。
	施策実施結果	2019年度から特定保健指導を自社保健師が実施。受けやすさが向上し実施率が前年度8.6%→28.3%に改善。また、産業医・保険組合と連携で保健指導の継続率を含め、高リスク者への対応を強化した。
効果 検証 ②	効果検証結果	現時点では肥満率改善等の定量的な効果には繋がっていない（前年度50.4%→51.4%）が、特定保健指導継続率も確認しながら引き続き施策を継続する。 また、社員からの要望により大腸がん予防のための「便潜血検査」を一般健診に加えるなど、健診や保健指導に対する個々の社員の積極的な参加意識が向上しており、今後も健診結果の分析を継続しながら、社員のヘルスリテラシー向上に繋げていきたい。
	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
	課題の内容	2019年度からの継続課題。 2019年度4名、2020年度3名と、近年若年社員を中心にメンタル不調者が発生傾向にある。 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おり、休職期間が長期に亘ることが多い。 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、退職後の復職支援等が課題となっている。
効果 検証 ②	施策実施結果	セルフケア教育とストレスチェックを全従業員に実施。セルフケア教育の理解度を確認し、セルフケアのできる従業員を増やす取り組みを実施。高ストレス者に対して産業医面談や社内相談窓口の周知・利用を促した。
	効果検証結果	ストレスチェックの集団分析結果に基づき、所属部署との連携によりメンタルヘルス予防対応を実施した結果、高ストレス判定者を6.3%から3.4%へ抑制できた。 また、3名いたメンタル不調休業者のうち1名は復職済み、休職中の2名もリワーク施設へ通所する等復職支援を進めている。今年度からメンタルヘルス対策強化月間を設定し、社内ラインケアを強化してメンタル不調者の早期発見とフォローの徹底を強化継続する。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社神鋼エンジニアリング&メンテナンス

英文名: Shinko Engineering & Maintenance 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

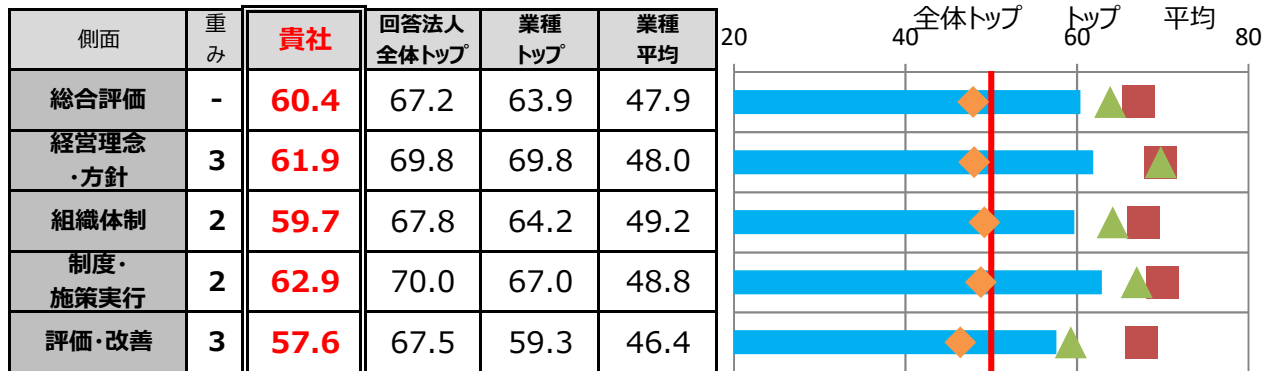
①健康経営度評価結果

■総合順位: 351~400位 / 2869 社中

■総合評価: 60.4 ↑0.9 (前回偏差値 59.5)

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

②評価の内訳



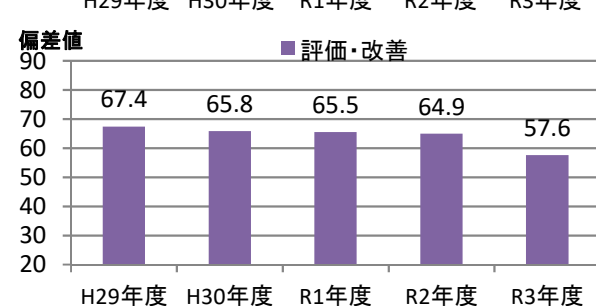
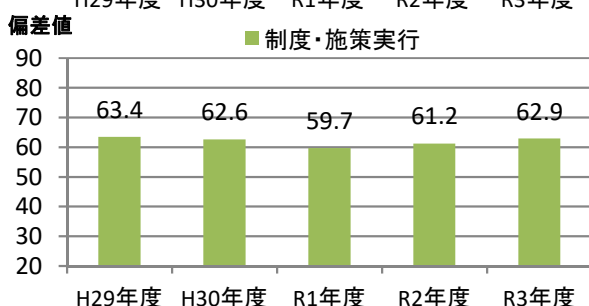
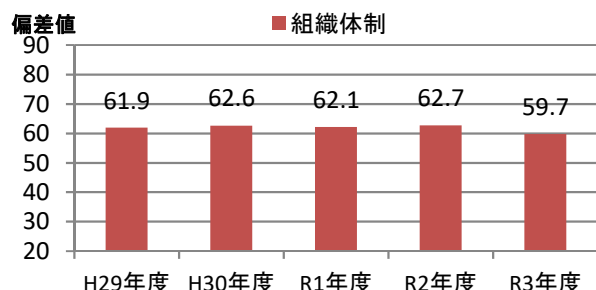
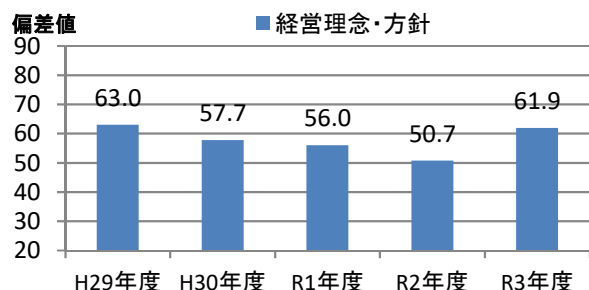
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

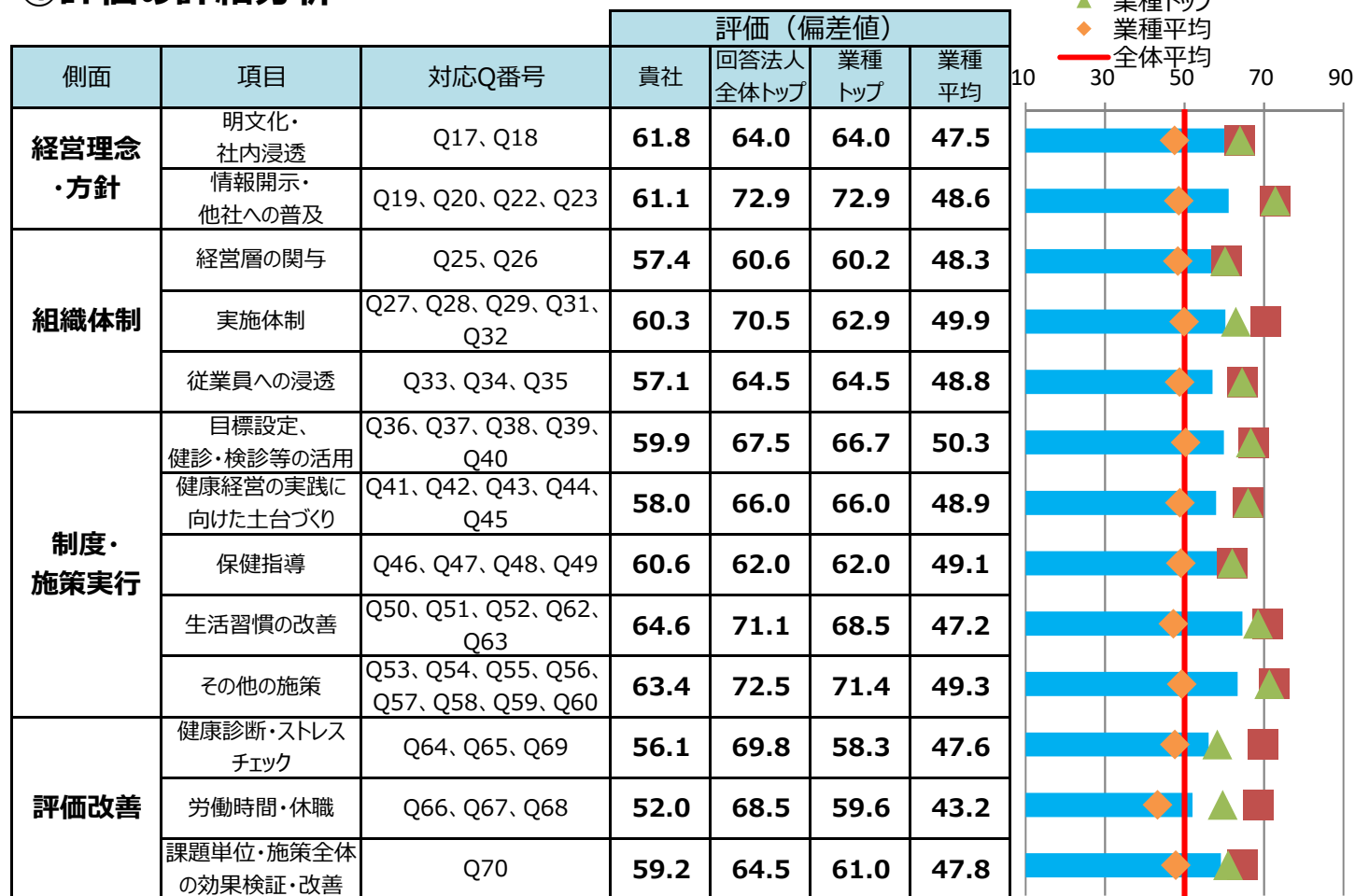
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	51~100位	151~200位	251~300位	451~500位	351~400位
総合評価	63.8	61.8(↓2.0)	60.8(↓1.0)	59.5(↓1.3)	60.4(↑0.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当社を取り巻く事業環境において、持続的に成長していくために、全従業員が、個々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られる企業を目指していくことが求められており、職場の一体感やワークエンゲイジメントを高めていくことが重要である。
健康経営の実施により期待する効果	心身ともに健康で活性度の高い社員で構成される組織力があらたな技術にチャレンジして、新規顧客を拡大し収益を生み出していくことが期待される。具体的な指標として個人と組織のワークエンゲイジメント指標（偏差値）の改善（50以上）を目指していく。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.shinkoen-m.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具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.7	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.3	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.0	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.2	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	67.0	48.4	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.6	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.8	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.4	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	高ストレス者の面接指導率が10%程度で推移しており、必要な措置や必要な職場環境改善への連携が円滑にすすんでいないため、外部EAPを設置したが、利用率が低く効果的な未然防止につながっていない。
	施策実施 結果	全社会議体での再周知、社内イントラでの紹介パナー製作、ポスターの現場事務所への掲示等外部EAP窓口の周知活動を強化した。結果短期的ではあるが外部EAPサイトへのアクセス等が前年度比較10倍以上の増加。
効果 検証 ②	効果検証 結果	外部EAP利用と共に、社内資源（カウンセリング・産業医面談）活用との相乗効果から社員のセーフティネット構築がすすみ、全社のストレス度平均値がわずかではあるが改善した。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	健康経営に関する課題の中でも「喫煙率低下」に関する取り組みが弱く、評価・改善偏差値も低い。全国平均と比較しても高止まりであり、本人・職場の仲間・家族の健康リスクを低減することが喫緊の課題である。
効果 検証 ③	施策実施 結果	全社プロジェクト（禁煙推進担当者会議）を立ち上げ、現状把握・中期目標策定を進めた。本社・工場部門それぞれの目標・行動計画の策定ができた。
	効果検証 結果	喫煙率そのものの定量的な効果はまだこれからであるが、社員アンケートから禁煙チャレンジへの潜在意欲の確認がすすみ、個人の行動変容につないでいくための個別アプローチが可能となった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3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 I H I プラント

英文名：IHI Plant Services Corporation

■加入保険者：I H I グループ健康保険組合

非上場

■所属業種：建設業

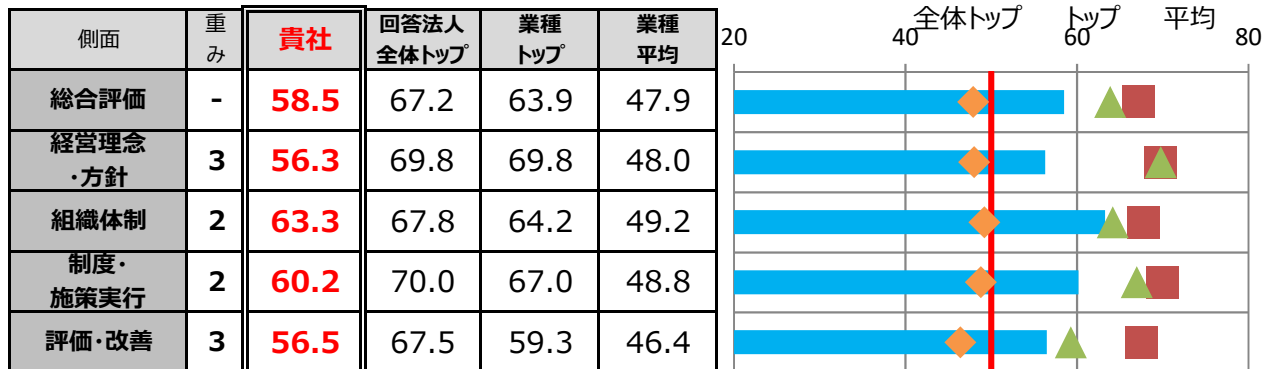
①健康経営度評価結果

■総合順位：551～600位 / 2869 社中

■総合評価：58.5 ↓0.8 (前回偏差値 59.3)

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

②評価の内訳



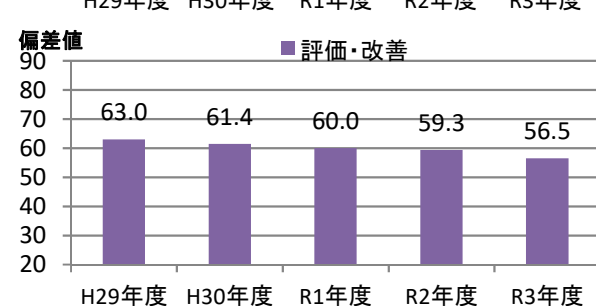
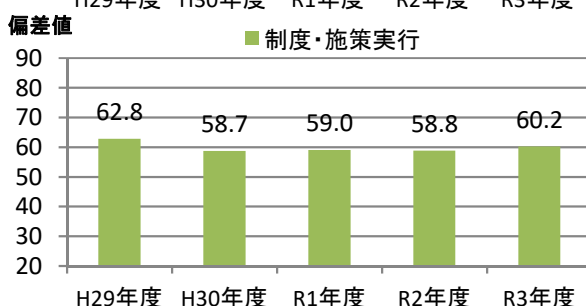
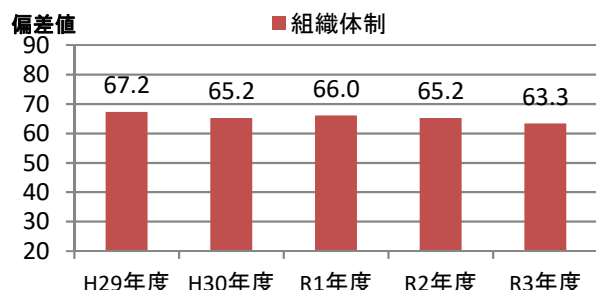
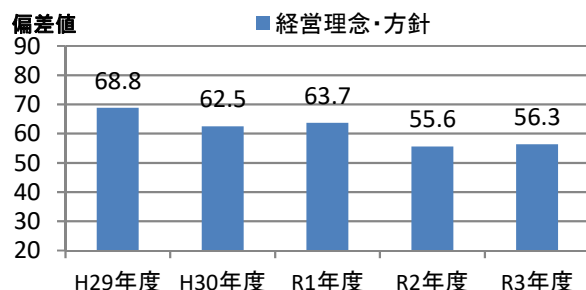
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

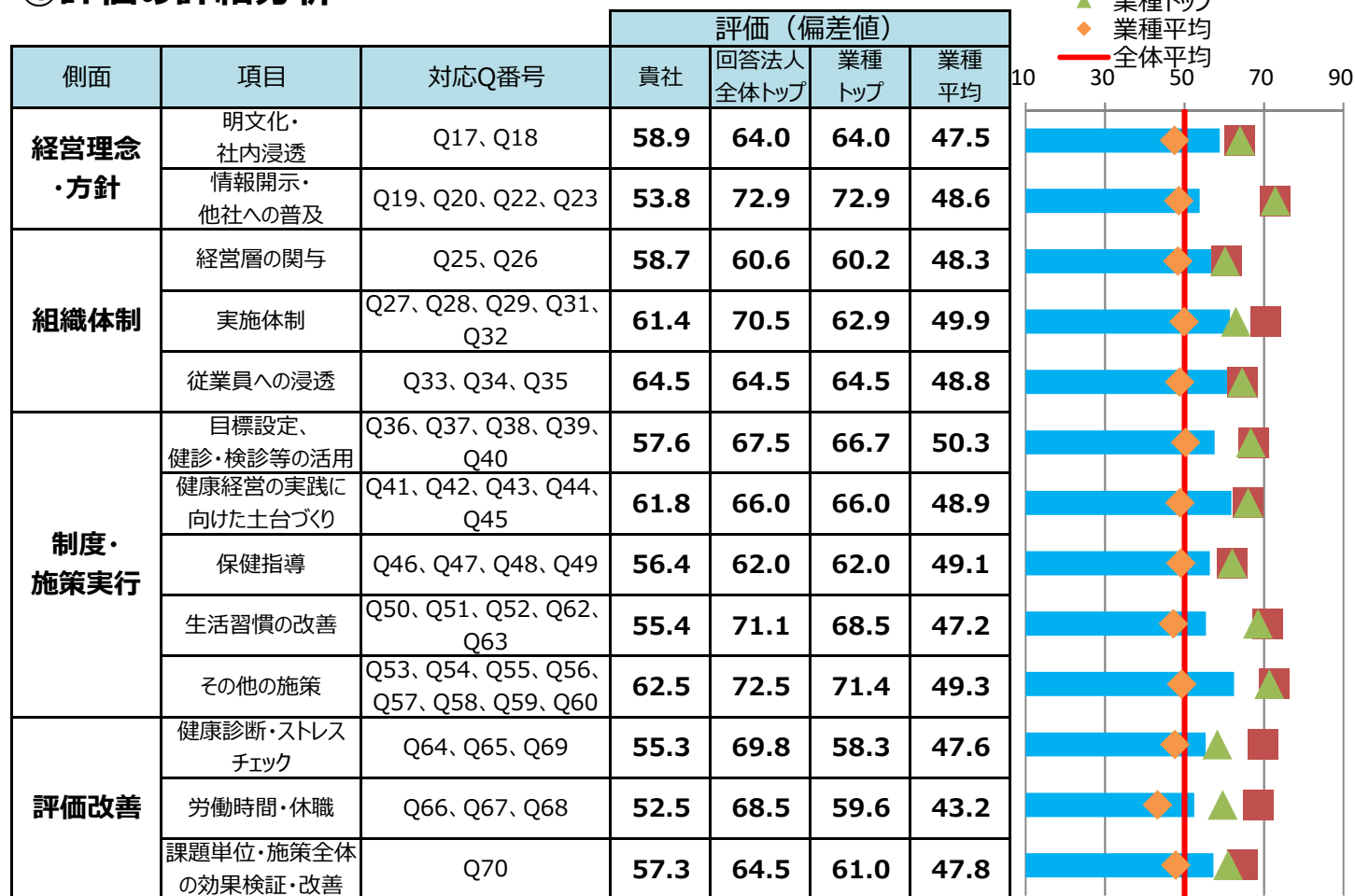
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1～50位	151～200位	151～200位	451～500位	551～600位
総合評価	65.5	61.7(↓3.8)	62.1(↑0.4)	59.3(↓2.8)	58.5(↓0.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 事業環境の変化に追随する体制を構築するために、組織力強化/組織活性化に向け、組織マネジメント力の向上が課題と考える。
健康経営の実施により期待する効果	コミュニケーション活性化、組織力強化、人材育成、心理的安全な職場づくりに効果が期待できる。具体的な指標として、ストレスチェックでの高ストレス職場ゼロ、個人の健康レベルや組織の活性度を計るIHIグループ独自の健康度調査項目の一つである「期待役割理解」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

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.ipc-ihl.co.jp/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具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.4	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.5	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.3	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	48.4	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.7	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.8	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.0	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	49.8	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	ストレスチェック結果や健康度調査（当グループで展開している組織の活性度を見る指標）結果に基づき、各職場が自部門のミッション達成を目指し、各職場で対話活動を展開した。当該対話においては、従業員個々の状態を目指す姿に近づけるべく、対話において気づき・学びが得られるように工夫し、結果として参加者のハートにドライブがかかるように対応した。
	施策実施結果	職場のトップ自ら現状の深掘りを行い、目指したい到達点、今後の戦略など策定し、実行した。
	効果検証結果	今年度の調査結果において、職場改善の傾向が多くみられた。対話については昨年度はエントリー制であったが、今年度は全部門での実施を計画している。
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
	課題の内容	業務効率向上の期待と仕事と家庭との両立を図るため、新たな働き方の選択肢として在宅勤務の導入が求められた。
	施策実施結果	在宅勤務制度に関する規程を制定し、在宅勤務が可能な従業員の72%が利用している。
	効果検証結果	現時点では健康診断結果や健康度調査結果等への定量的な効果はまだ出ていないが、在宅勤務に関するアンケートでは「業務の効率（業務品質やスピード）は向上した」は25%、「ワークライフバランスのうち、“ライフ”の質は向上した」は65%との回答であった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3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

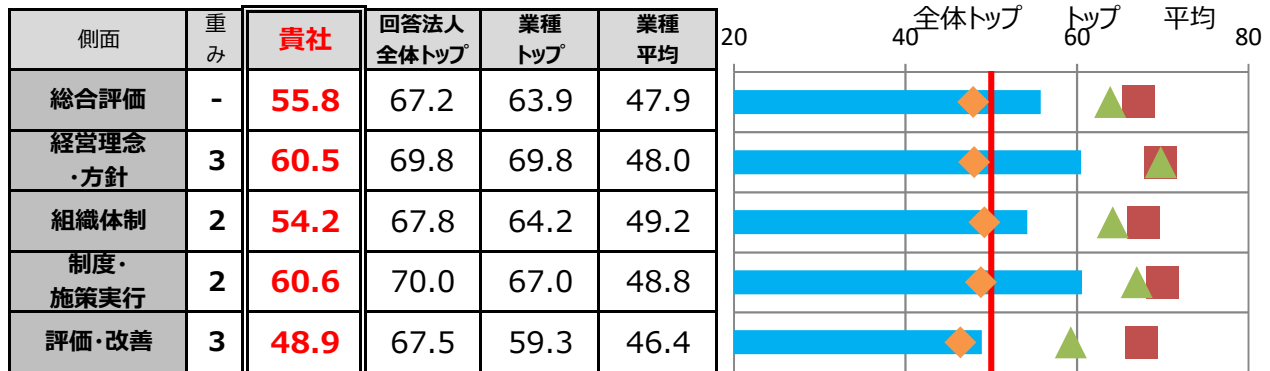
①健康経営度評価結果

■総合順位：851～900位 / 2869 社中

■総合評価：55.8 ↓0.9 (前回偏差値 56.7)

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

②評価の内訳



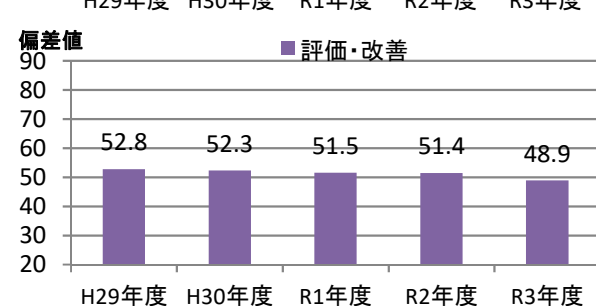
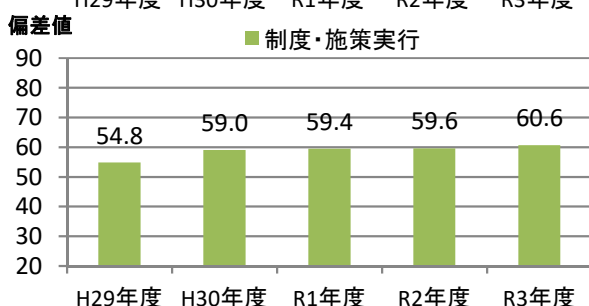
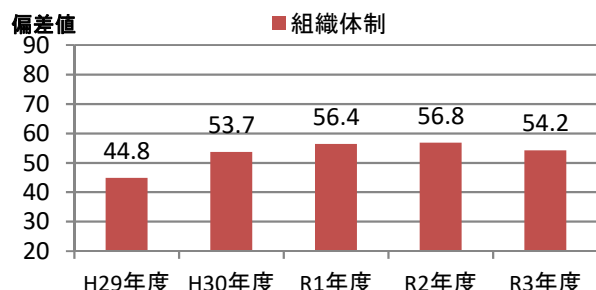
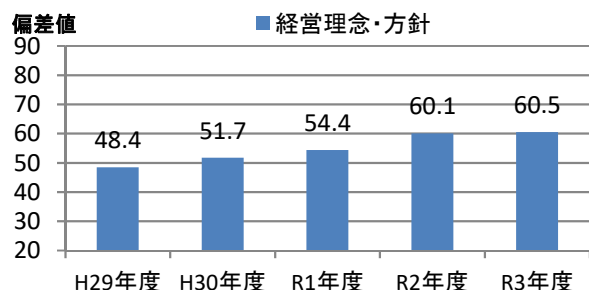
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

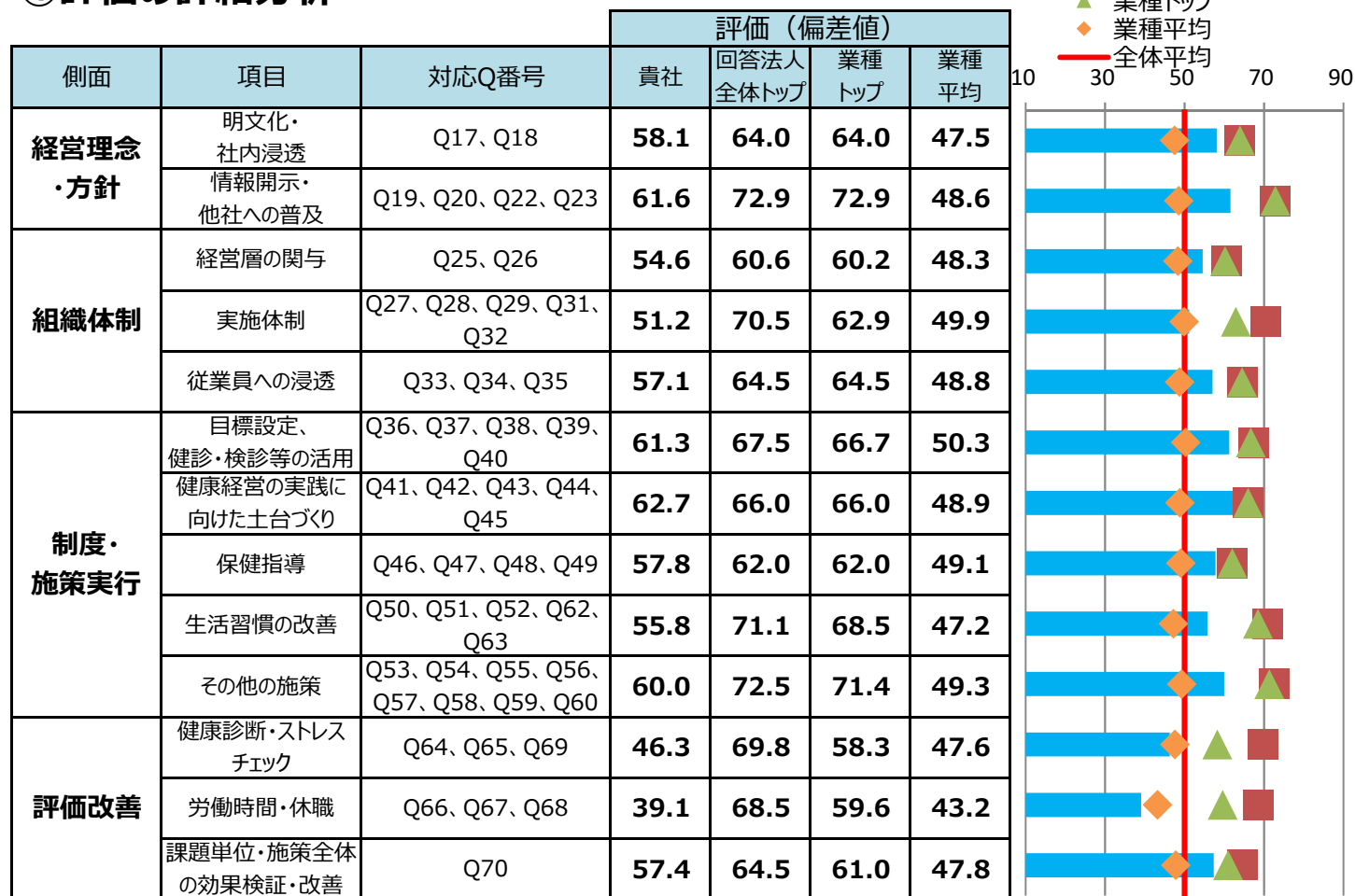
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	601～650位	651～700位	851～900位	701～750位	851～900位
総合評価	50.5	54.4(↑3.9)	54.9(↑0.5)	56.7(↑1.8)	55.8(↓0.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 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歳まで健康で長く安心して働いてもらえる環境を整備することが、企業の持続的な成長に繋がり、企業価値を高め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	社員のパフォーマンス向上に繋げることで、働き甲斐を感じてもらうことを期待している。わかりやすい指標として適正体重維持者（BMI 25以下）の割合向上を掲げ、食育、運動習慣化、適切な睡眠等の施策に取組んでいる。23年度末75%以上を目指す（20年度60.3%）。またストレスチェックによる組織診断結果の実効性を高めるため、23年度末回答率100%を目指す。（20年度94.1%）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.taisei-setsubi.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具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.1	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.5	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.3	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.6	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.7	48.4	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.4	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.3	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.0	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.7	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.5	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	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、ロードマップを定め、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、19年度、項目によっては3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	20年度は、上限項目超過者の上司に対し人事課から指導票を発行（58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 ②	効果検証結果	20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（7→0）②2～6か月平均80h超者（30→13）③年間720h超者（46→12）④45h超回数6回超者（166→97）であり、単月80h超者（51→4）と超過者は大幅に改善した。社員へのアンケートでも、仕事負担感が軽減した（19年度9.2P→8.8P）。更なる改善に向け、上司だけでなく本人宛の指導票交付を進める。
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	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19年度は57%であった。成人病発症の引き金となるだけでなく、コロナ禍では基礎疾患と同等に、肥満は重症化リスクが高まる要因とされている。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。
効果 検証 ③	施策実施結果	士健保提供のヘルスウェーブサービス「ケンコム」は、正しい健康情報及び健康イベントへの参加が期待でき、登録者増のため、会社貸与スマホ貸与時にアプリを登録した。登録者は35%（19年度19%）に増加した。
	効果検証結果	「ケンコム」アプリ登録者の増加とともに、健康イベント「歩活」への参加者も19年秋78名から20年秋は102名に増加した。また、適正体重維持者の割合も19年度57%が20年度は60%と増加している。社員と2020年度採用した看護師との関わりを増やす中で、看護師からのアプリ登録推奨に取組み、ヘルスリテラシー向上、適正体重維持者をさらに増やす。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3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

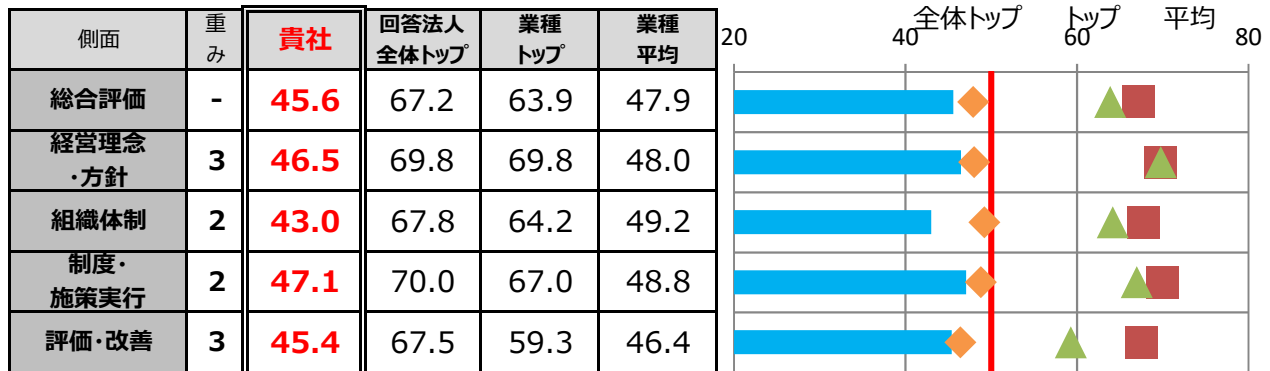
①健康経営度評価結果

■総合順位：2001～2050位 / 2869 社中

■総合評価：45.6 ↑2.5 (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



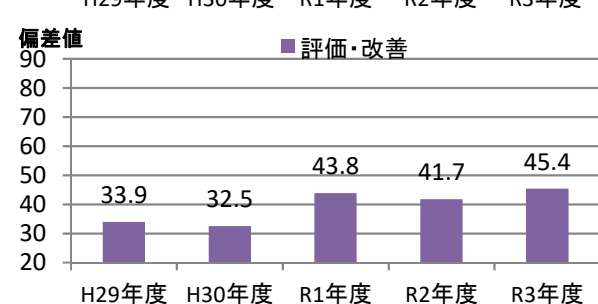
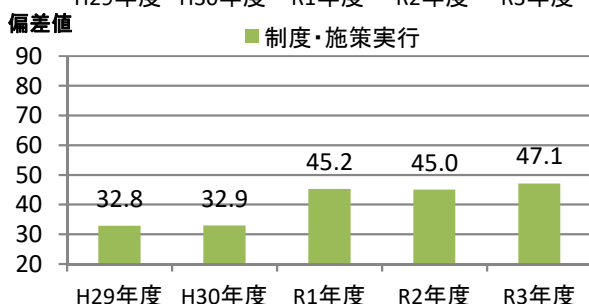
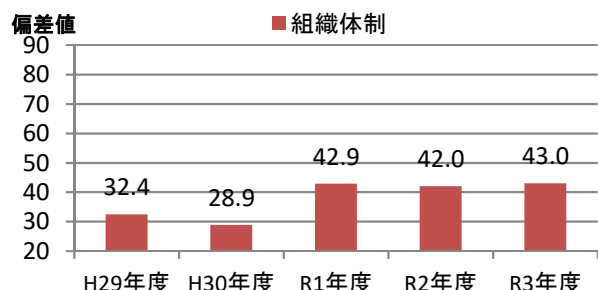
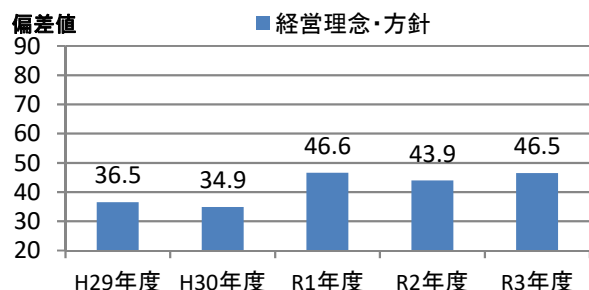
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点を算出しています。

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

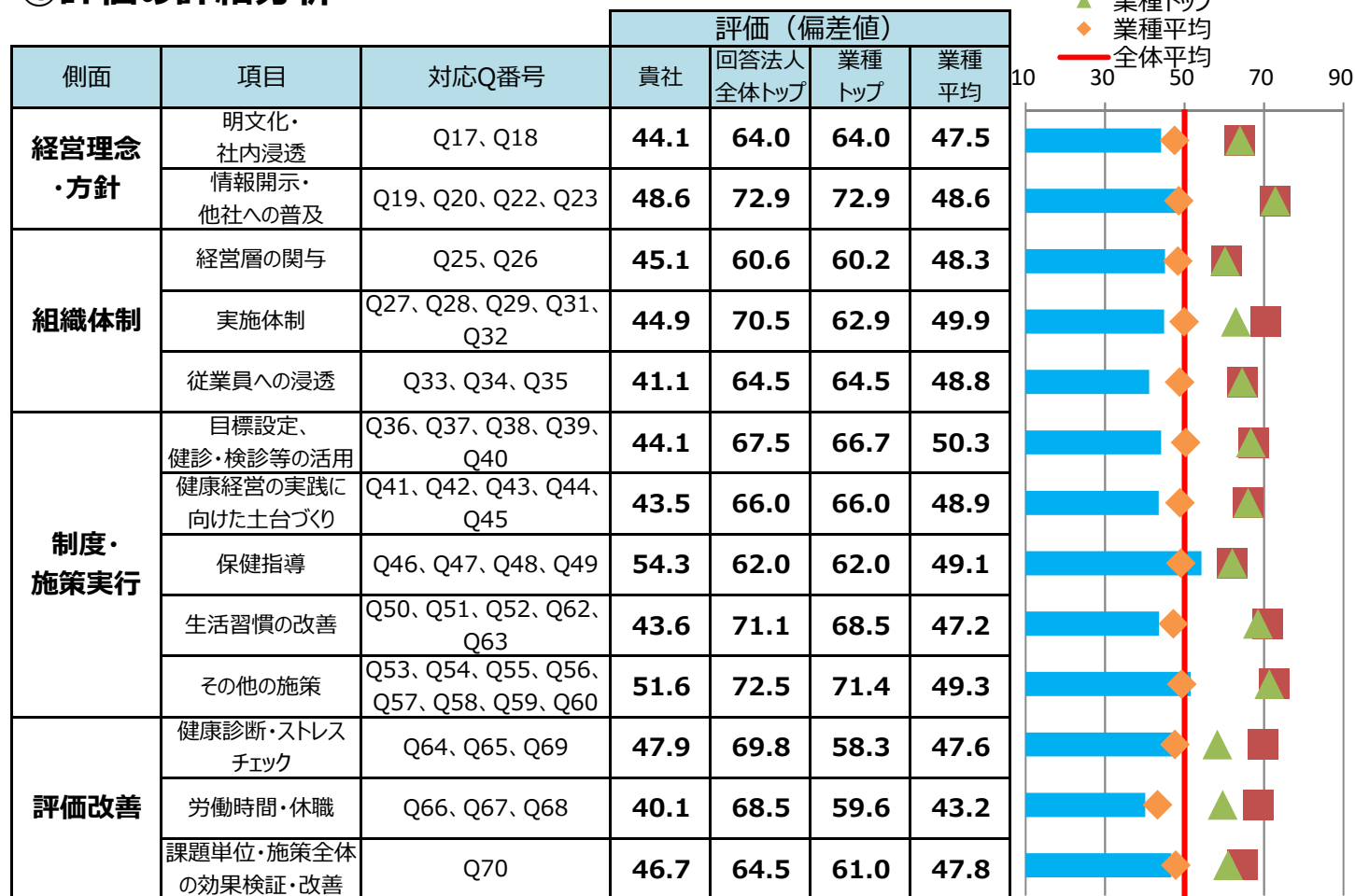
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1151～1200位	1701～1750位	1601～1650位	1901～1950位	2001～2050位
総合評価	34.1	32.6(↓1.5)	44.7(↑12.1)	43.1(↓1.6)	45.6(↑2.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 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は、人材定着、ひいては企業の継続的な成長の為に、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	・ 健康診断で有所見となった事後措置受診対象者の受診率の向上と、早期受診による適切な健康管理 ・ ワークライフバランスを意識した長時間労働の削減。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	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.iwatachizaki.jp/csr/sustainability/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.4	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.0	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.1	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.7	48.4	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.0	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	32.4	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.2	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	34.8	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	企業の成長には従業員および家族の健康意識の向上が、欠かせない優先課題である。従業員の高齢化や人手不足に伴う業務の拡大から、身体的負担が増加傾向にある。そのため、定期健康診断の受診を徹底させ、更に有所見者に対するフォローを行う。
	施策実施結果	本人およ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、従業員に意識が定着した。また、受診費用の補助を拡大したことにより、事後措置受診の受診率が徐々に向上した。
効果 検証 ②	効果検証結果	コロナ禍の影響で年度の受診率は前年度より下がってしまったが、有所見者の事後措置受診については、従来からの受診勧奨の取り組みが着実に定着した。更に、事後措置受診の費用補助を拡大したことにより受診に積極的になり、有所見者項目の早期治療に繋がっているケースが増えてきている。
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	労働基準法の改正や、建設業全体の大きな課題である技術者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。 業界全体の取り組みが必要。
効果 検証 ②	施策実施結果	環境整備としてのノー残業デーの推進と定着、現場4週6休の推進と定着、実施結果の公開を経て、4週6閉所が定着した。
	効果検証結果	現場4週6閉所の実施率が上昇した結果、総労働時間数が減少した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	—
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3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

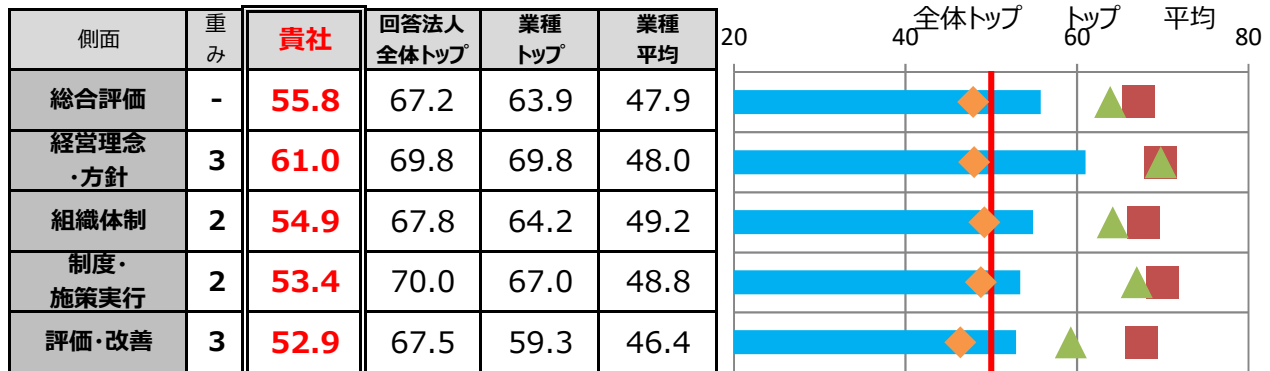
①健康経営度評価結果

■総合順位：851～900位 / 2869 社中

■総合評価：55.8 ↑1.7 (前回偏差値 54.1)

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

②評価の内訳



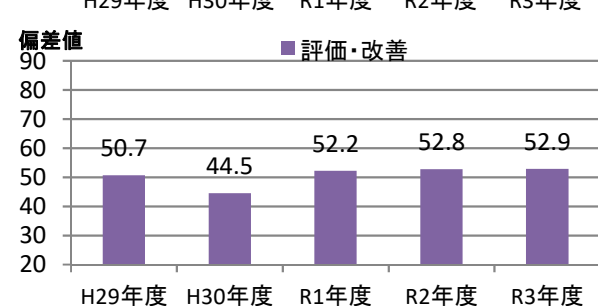
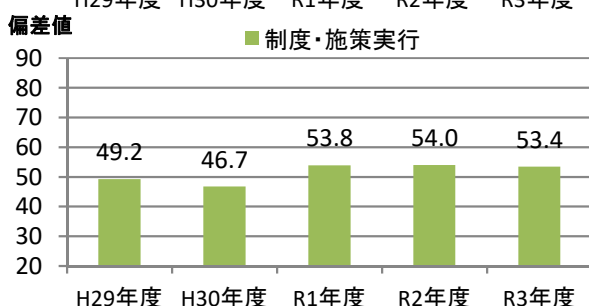
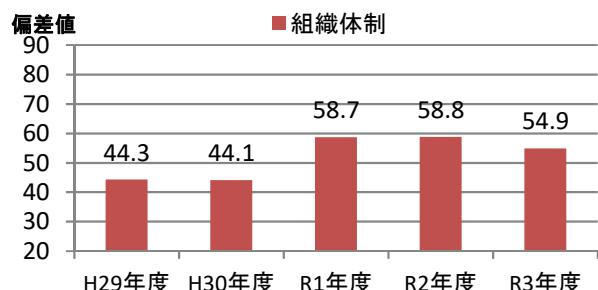
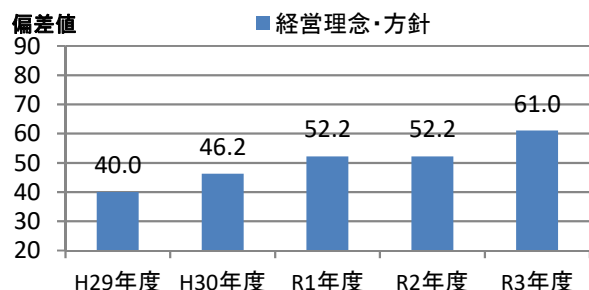
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

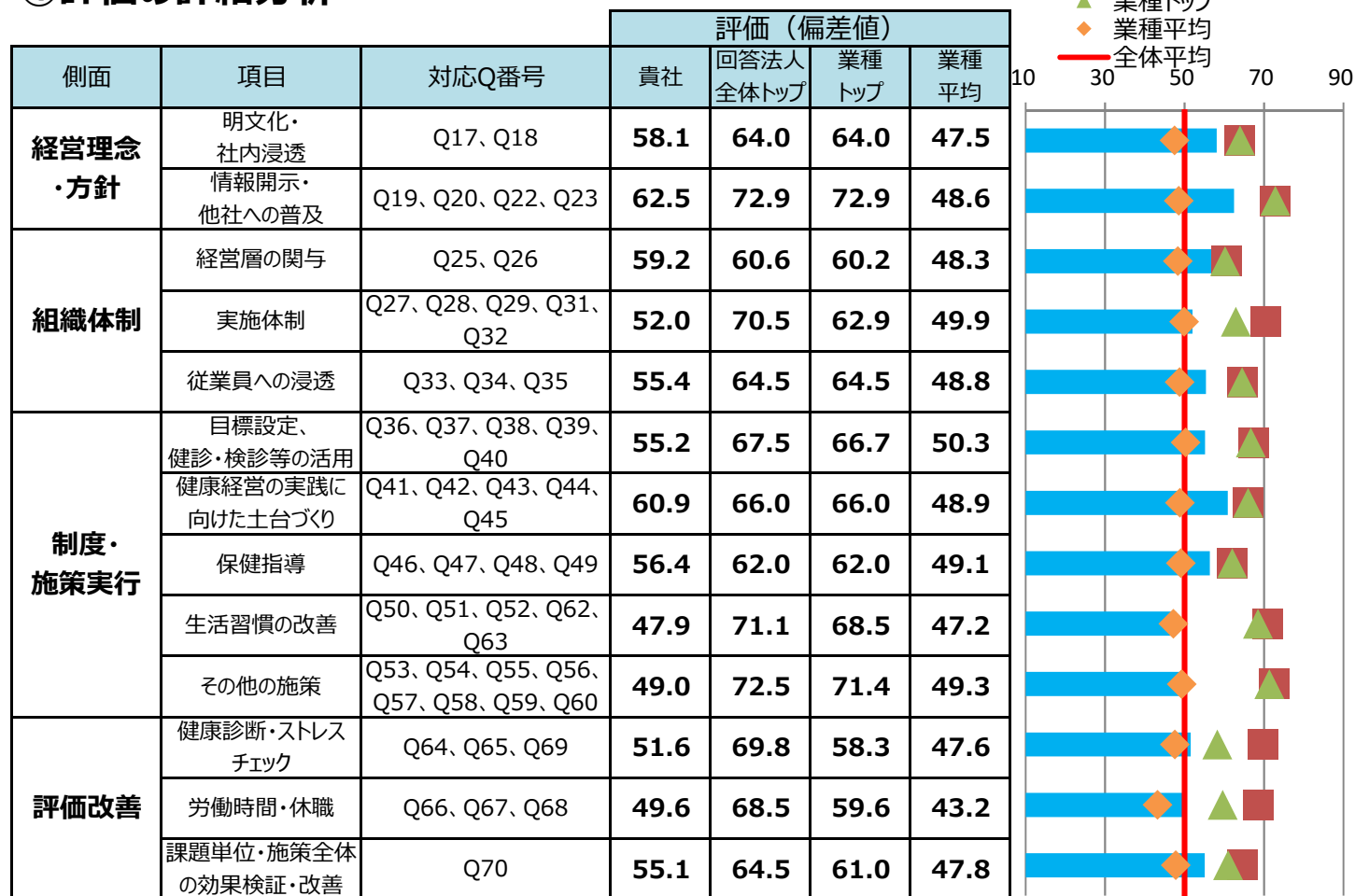
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	801～850位	1201～1250位	951～1000位	951～1000位	851～900位
総合評価	45.8	45.6(↓0.2)	53.8(↑8.2)	54.1(↑0.3)	55.8(↑1.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 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る状況において、社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、組織全体が活性化し、会社の持続的な成長や企業価値の向上すると共に、社会やステークホルダーの発展に貢献することにより、社会価値の向上し、さらに社員が働きがいや幸福感をもって働き続けられるという効果を期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.ad-hzm.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具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.5	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.8	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.1	48.4	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.5	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.2	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.7	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.8	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	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ることが予測されるため、運動習慣をつくる取り組みが必要であると認識している。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	・健保組合提供の健康管理アプリの登録促進を行い、登録率は88.4%であった。（2021年春実績） ・アプリを利用したウォーキングイベントの参加促進を行い、社員の64.9%が参加した。
	効果検証結果	・ウォーキングイベント開催初年度より健康アプリ登録率は約25%増加、参加率は54%増加と大幅に増加した。 ・年度末の従業員アンケートでは参加満足として51%満足度が得られ、良かった点として「歩く意識が高まった(52%)」「歩く習慣がつく(16%)」と回答した。 ・目標値としては、「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、施策を展開する。
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
	課題の内容	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。 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	・規定改定により特定保健指導を受けることを努力義務とした。 ・特定保健指導の実施率100%を掲げ、事業所内実施・実施管理を行う。 ・2019年度実施率は34.6%（214人/619人）
	効果検証結果	健診結果への定量的な効果は確認中であるが、アンケートにおいて参加者は「体重減少、検査結果が改善した(4%)」「健康への意識が高まった(38%)」「健康に関する知識が得られた(27%)」と回答した。 ・目標値としては、特定保健指導実施率50%を掲げ、施策を展開する

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	—
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3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.

■加入保険者: 東京西南私鉄連合健康保険組合

上場

■所属業種: 建設業

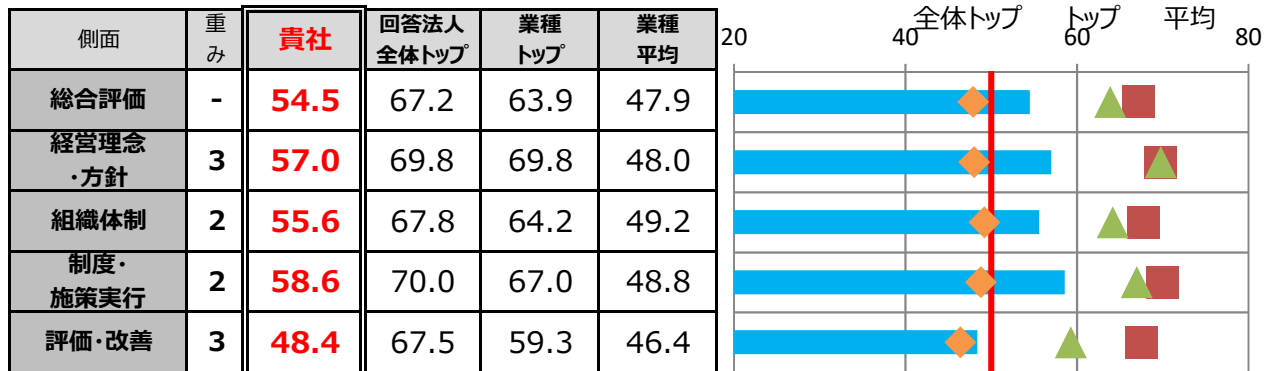
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1001~1050位 / 2869 社中

■総合評価: 54.5 ↓3.7 (前回偏差値 58.2)

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

②評価の内訳



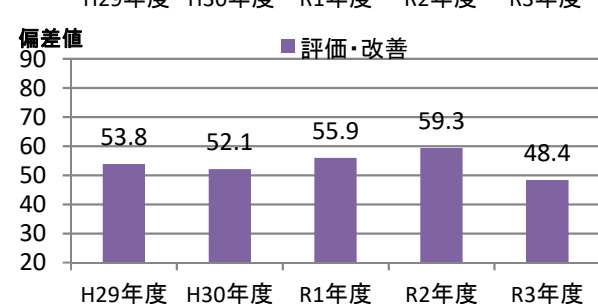
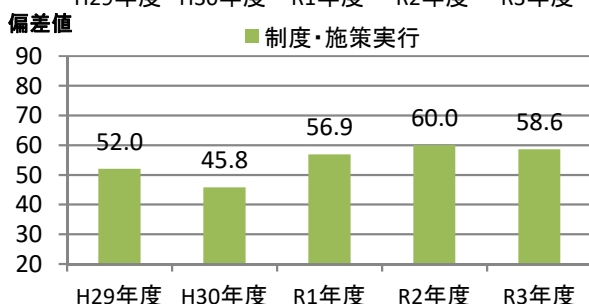
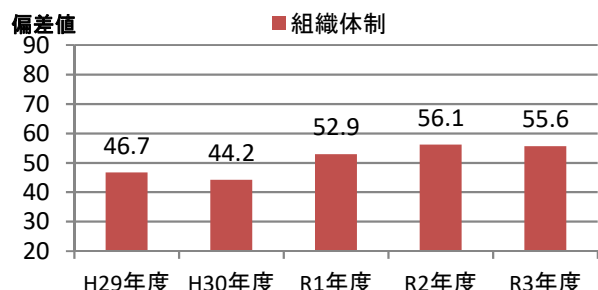
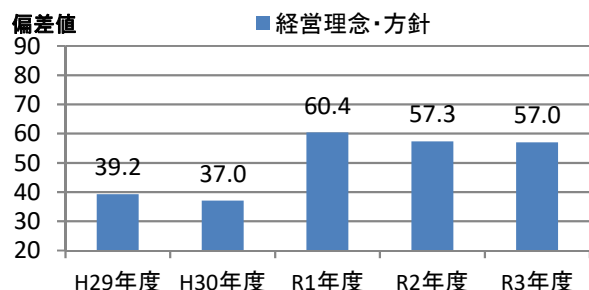
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

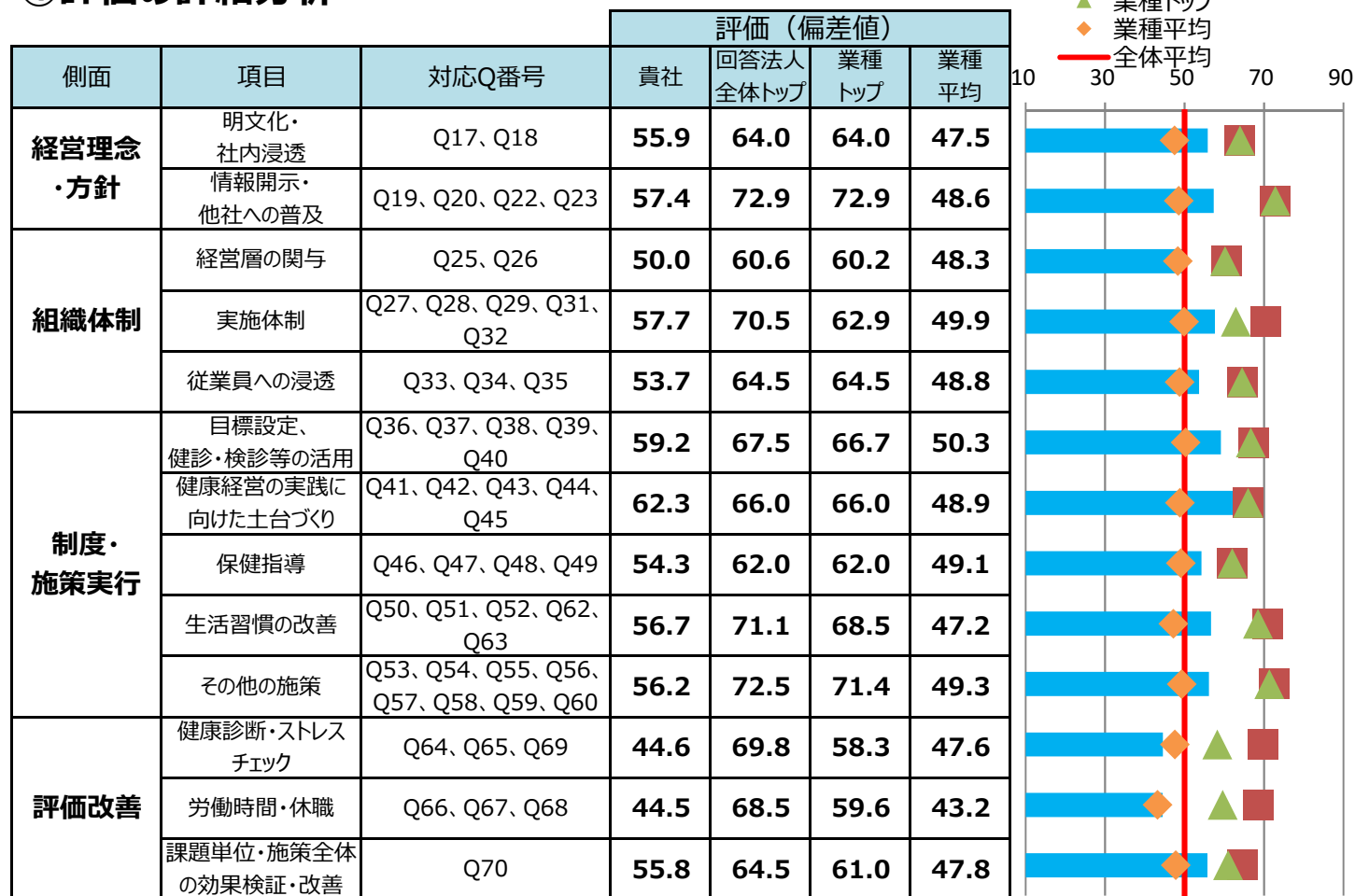
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	751~800位	1301~1350位	651~700位	551~600位	1001~1050位
総合評価	47.5	44.1(↓3.4)	56.9(↑12.8)	58.2(↑1.3)	54.5(↓3.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 部署ごとの課題（コミュニケーション/残業/働き方）を改善していきたい。また、リモートワークによりコミュニケーションやマネジメント負荷がある。そこに順々にアプローチしていく。
健康経営の実施により期待する効果	従業員に対して働く上で万全な環境にすることは従業員のモチベーション、スキルアップ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

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
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具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.3	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.5	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.3	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.9	48.4	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.4	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.3	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	47.5	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	平均年齢の上昇や食生活や飲酒習慣・喫煙といった生活習慣に課題を抱える従業員が多いことが判明している。直近5年でがんによる死亡者も複数発生していることも課題と認識している。まずは、健診結果で再検査が必要と判断された従業員が、受診できている状態にす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。
	効果検証 結果	再受診率 前年度より37%向上 2019年度：15% 2020年度52%
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3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

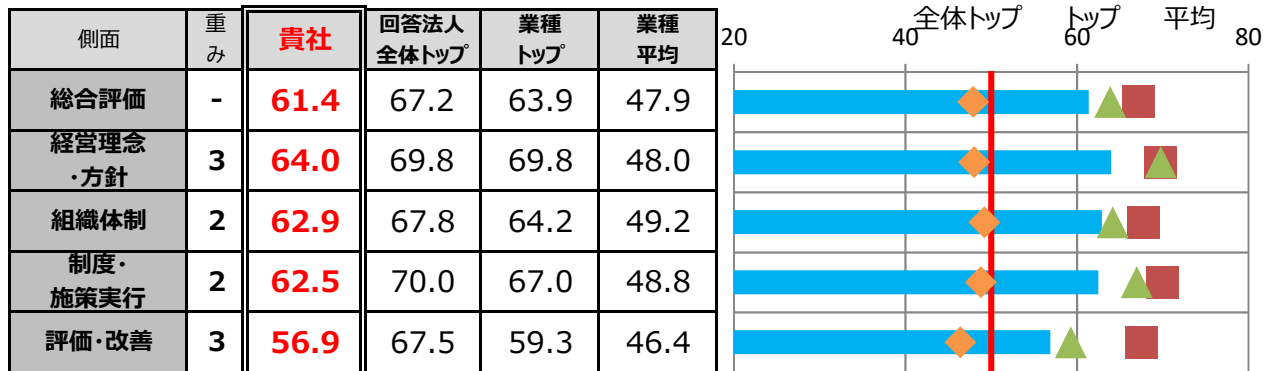
①健康経営度評価結果

■総合順位: 251~300位 / 2869 社中

■総合評価: 61.4 ↓2.5 (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



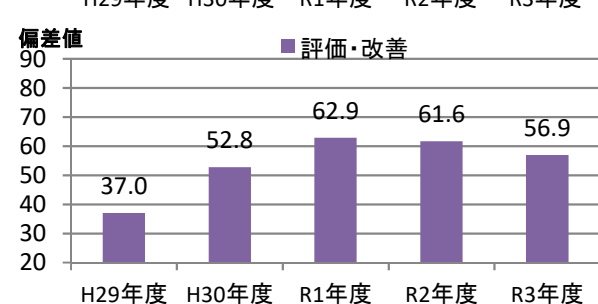
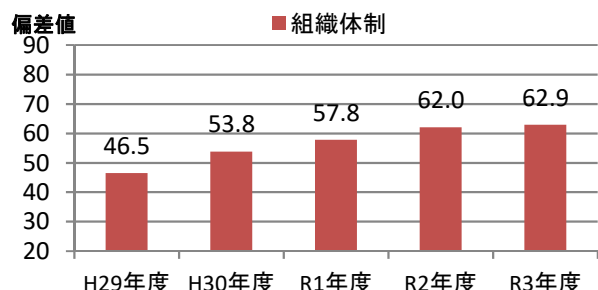
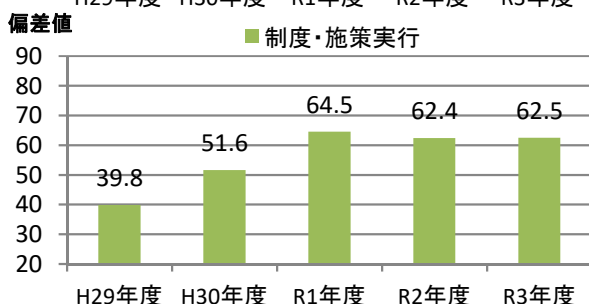
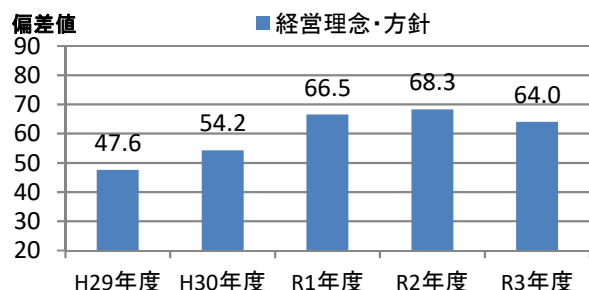
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

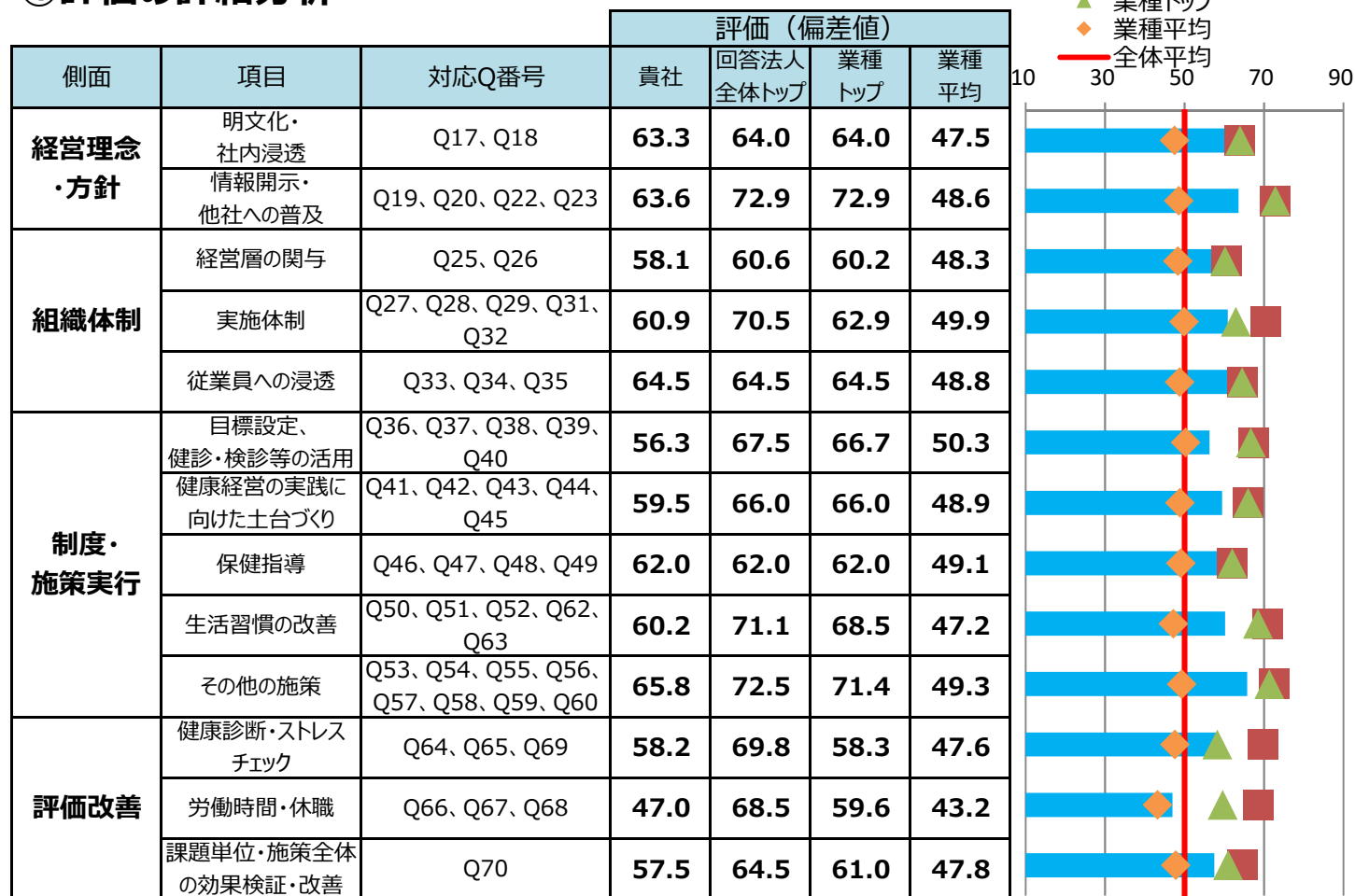
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	901~950位	751~800位	51~100位	51~100位	251~300位
総合評価	42.9	53.1(↑10.2)	63.3(↑10.2)	63.9(↑0.6)	61.4(↓2.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響を受け、外出自粛・在宅勤務を主とする新しい働き方へ変化した。新しい働き方による、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た。全社健康イベントを通じ「運動習慣化」や「喫煙率低下」に取り組んできたが、コロナ禍においても継続的に取り組み、社員コミュニケーションを向上させ、組織の活性化が継続できるか課題。
健康経営の実施により期待する効果	各拠点へ「健康づくり担当者」を配置し健康経営に対する取り組みの周知浸透を強化する。人事・保健師・健康保険組合・健康づくり担当者が一体となり、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」を、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い、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

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.misawa.co.jp/corporate/sdgs/ 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具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.0	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.7	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.4	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.3	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	48.4	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.6	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.7	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.0	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.4	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	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一方で、蜜を避ける必要があり、屋外でのウォーキング等を勧奨することができない状況が発生し、例年実施している運動施策の実施方法を再考する必要があった。
	効果検証結果	例年実施しているウォーキングキャンペーンとあわせ、時期を前倒して、在宅で実施した自身の筋トレの写真を撮影して社内イントラにアップする在宅運動キャンペーンを実施。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	コミュニティサイト運営により、社員同士が刺激しあうことで楽しみながら取り組むことができ、運動の習慣化が図れ、運動習慣率が前年度より1.5ポイント上昇した。
	効果検証結果	禁煙ノ減煙2コースを設定。禁煙コミュニティをつくり本人やサポーターとなる上司・同僚を巻き込み取り組んだ結果、禁煙コース達成率33.8%、減煙コース達成率38.8%と、喫煙率低下へ寄与できた。
効果 検証 ③	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	2018年より就業時間内禁煙の取組みを開始し喫煙率は低下傾向にあったが、コロナ禍においては、「出社制限3割、在宅勤務」の影響もあり喫煙ができる環境が発生したため、喫煙率は0.3ポイント悪化した。禁煙することで、新型コロナウイルス感染症罹患時の重症化のリスクを抑制できることについて、社員の意識向上の仕掛けが必要だった。
	効果検証結果	参加者総数は172名、社内イントラ・コミュニティ内も投稿が活発に行われた。健康管理室（社内保健師）からの情報発信で、知識を得る場としてや近況を報告し合う励ましの場としての機能も発揮した。周囲を巻き込み声をかけあえることで禁煙の継続、減煙の取組みを引き続き促していきたい。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3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

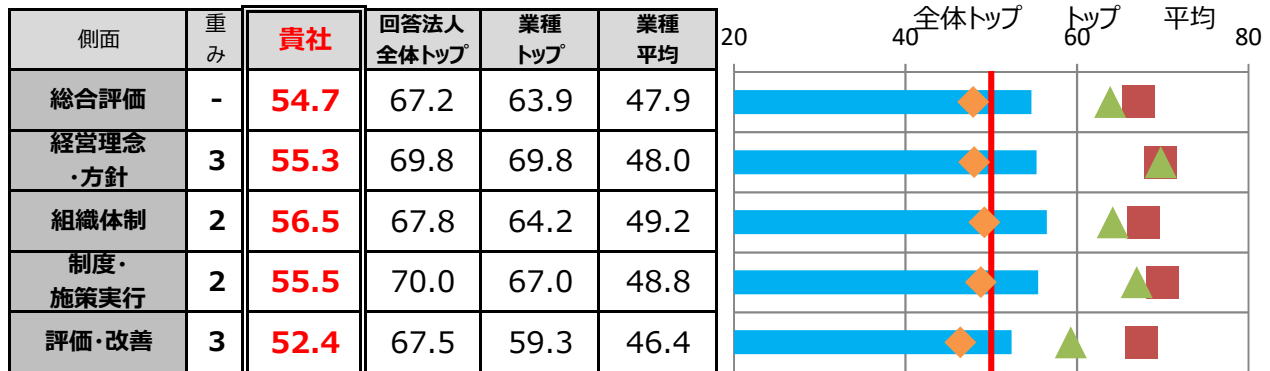
①健康経営度評価結果

■総合順位： 951～1000位 / 2869 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



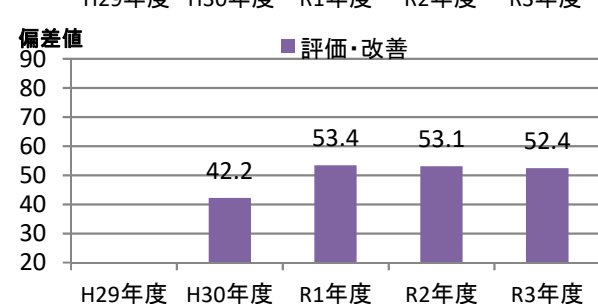
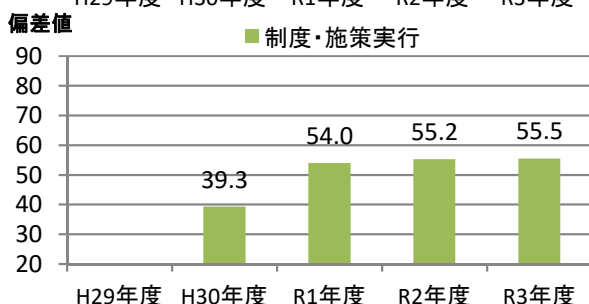
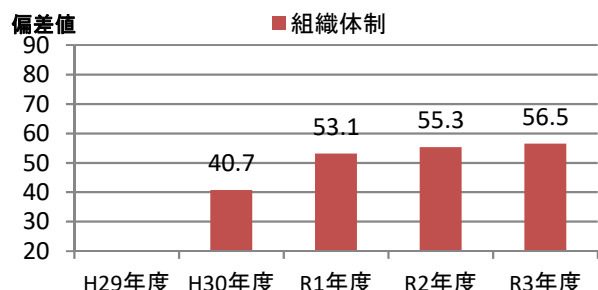
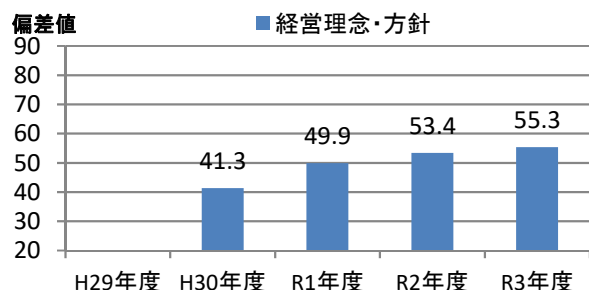
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

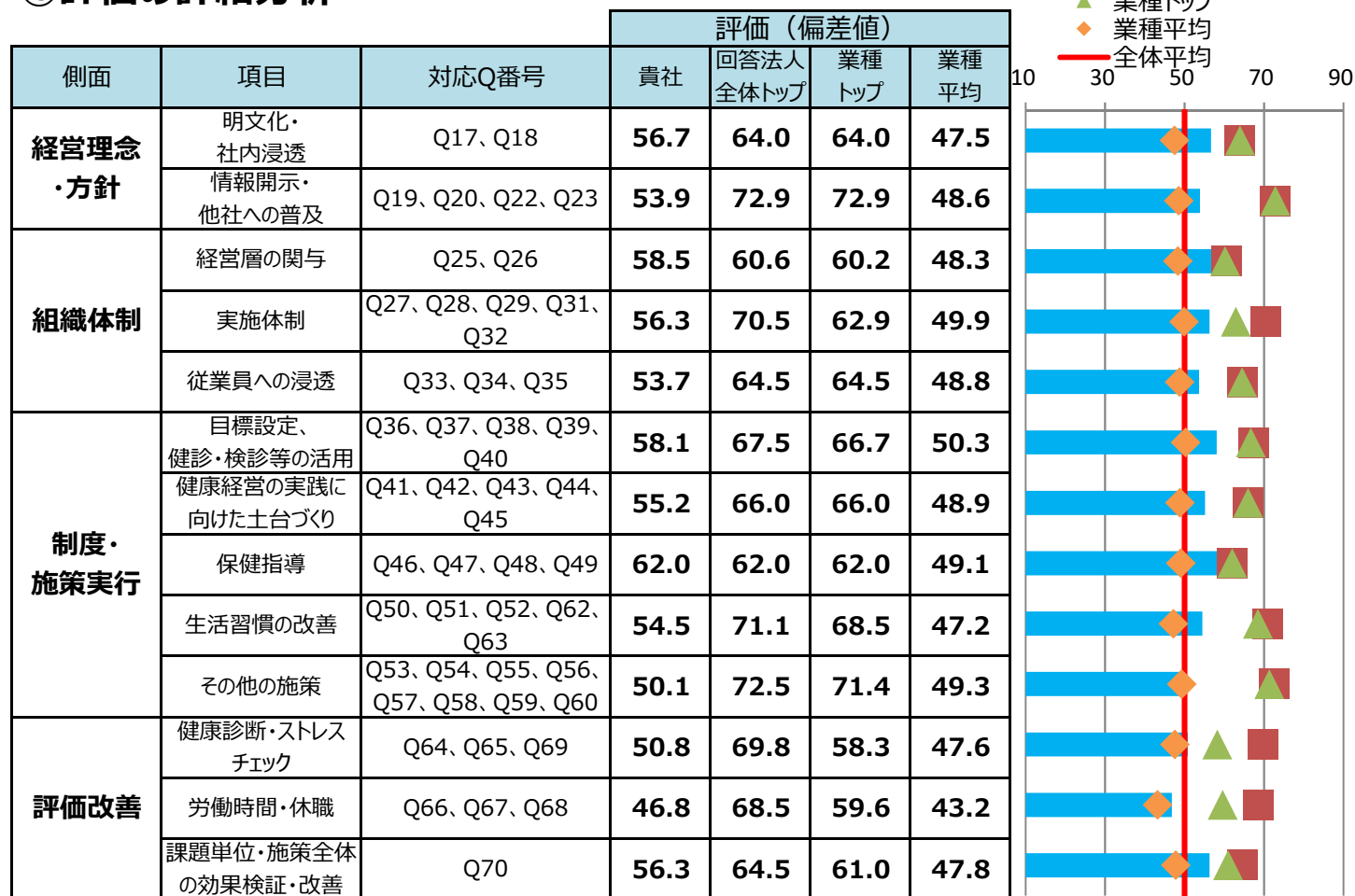
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1401～1450位	1051～1100位	951～1000位	951～1000位
総合評価	-	40.8(-)	52.4(↑11.6)	54.1(↑1.7)	54.7(↑0.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 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。心身の健康の具体的指標としては、生活習慣病対策としてのBMI値の基準を超える者の割合の対前年度比減、メンタルヘルス不調者（長期休職者等）の対前年度比減、残業時間の対前年度比減を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の投資家向け文書・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具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.4	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.6	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.5	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.7	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	48.4	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.5	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.2	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.9	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	42.5	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	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と的確な対応や職場環境改善が必要である。不調者数は減少傾向にあるが、取組の継続・強化が必要である。【メンタル不調者：新規発生者数：2018年度6名、2019年度5名、2020年度4名（うち3ヵ月以上休職：2018年度1名、2019年度0名、2020年度3名）】
	効果検証結果	メンタルヘルス不調の新規発生者数は前年度比1名減、3ヵ月以上の長期休職者数は前年度比3名増となった。ラインケアによる早期発見や本社人事部門への連絡は実践され、本社人事部門、産業医、健保組合医師・保健師と連携した対応や職場環境改善を実施した。若手社員の不調者が増加傾向にあり、若手社員の指導やフォローに改善・工夫が必要な状況にある。
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
	課題の内容	工事進捗状況等により残業・休日出勤が多くなり不規則な生活やストレス蓄積により心身の健康やモチベーションの維持・向上面で課題がある。残業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）：2018年度383時間、2019年度386時間、2020年度321時間】【年間残業720時間超者（長時間労働者）の割合：2018年度7.7%、2019年度7.6%、2020年度2.0%】
	効果検証結果	(b)欄に記載のとおり、2020年度の年間平均残業時間や長時間労働者の割合は昨年度（2019年度）および昨年度（2018年度）の水準より大幅に減少した。残業削減意識の浸透、新型コロナウイルス対策に伴う働き方改革（テレワーク、直行直帰の推進）等の効果による。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3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

■加入保険者：全国健康保険協会長野支部

上場

■所属業種：建設業

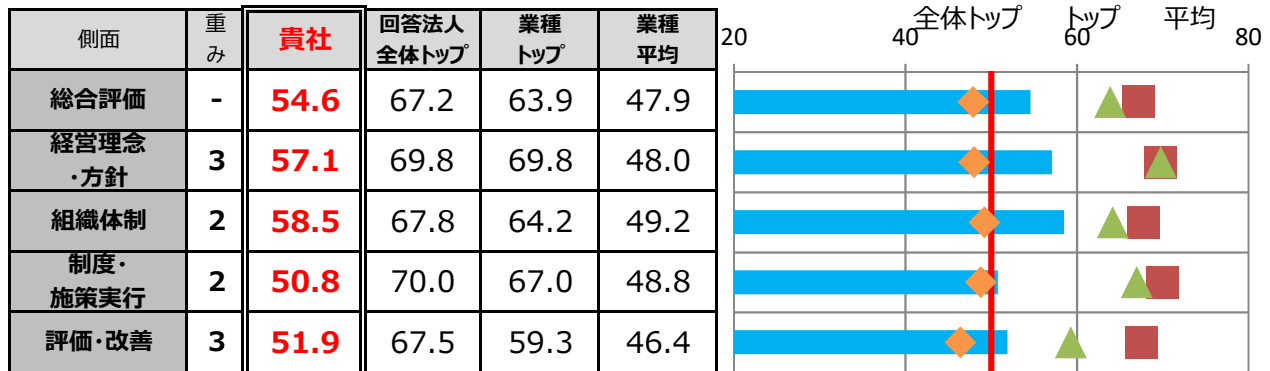
①健康経営度評価結果

■総合順位： 1001～1050位 / 2869 社中

■総合評価： 54.6 ↑2.6 (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



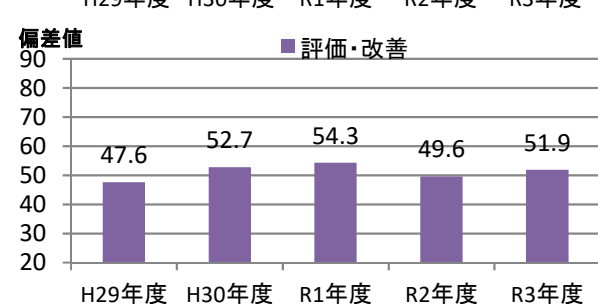
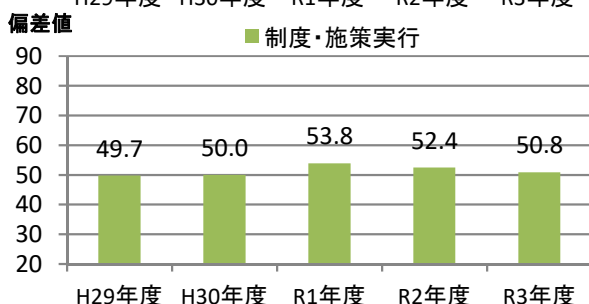
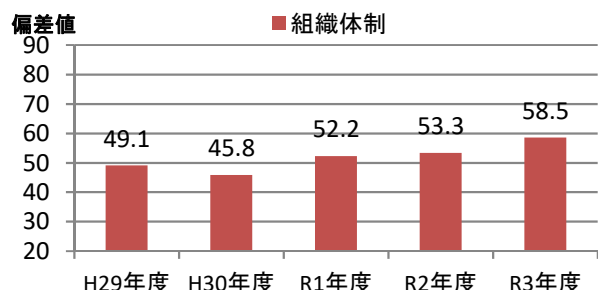
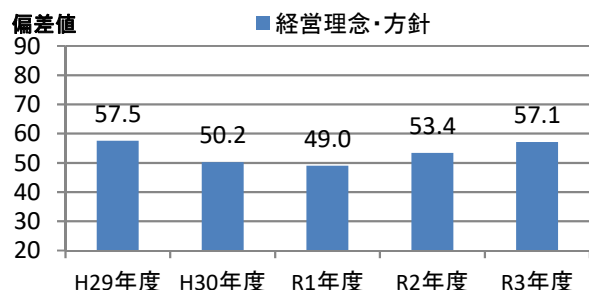
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

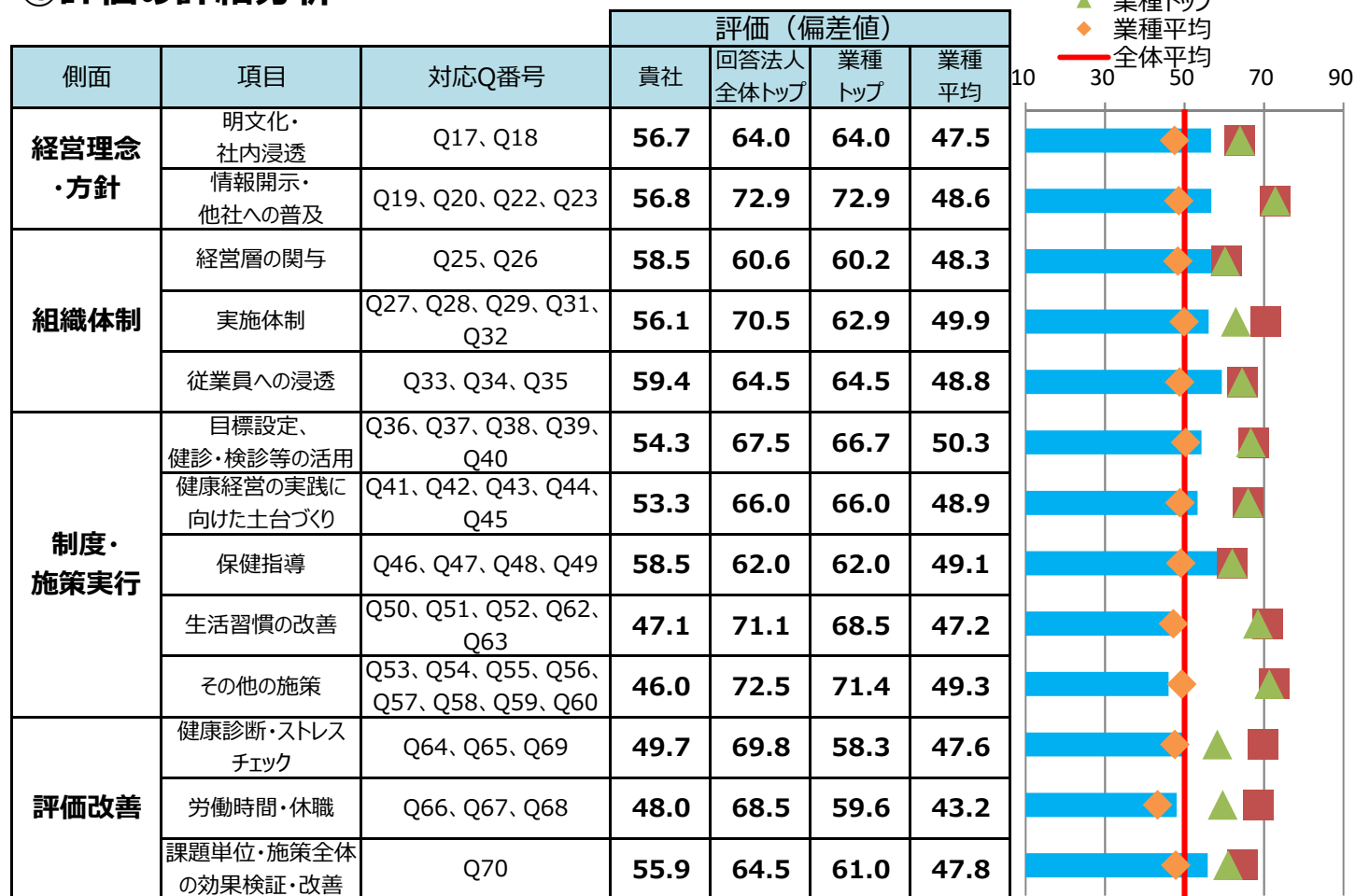
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	551～600位	1001～1050位	1101～1150位	1151～1200位	1001～1050位
総合評価	51.5	49.8(↓1.7)	52.2(↑2.4)	52.0(↓0.2)	54.6(↑2.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 少子高齢化と業界への人材流入量の減少傾向が続く中で、次世代へ繋ぐ若い人材の採用と定着、および定年延長等によるベテラン社員の有効活用
健康経営の実施により期待する効果	積極的に当社の健康経営の状況を公表することで、外部の人に理念と取り組み姿勢を理解してもらえることを期待している。福利厚生を含めた処遇の改善をしてきており、長く勤めることで老後の生活設計も安心できるしくみであることを定期的に説明会を通じて理解してもらってきているので、離職率は下がってきている。これをさらに進めて、ひとりひとりの能力も向上できて満足度の高い会社づくりをする。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	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.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具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.4	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.5	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.5	48.4	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.6	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.7	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.5	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.2	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	昨年、LOX-index検査を38歳以上の全員に実施したところ、将来の脳心疾患リスクの高い人の比率が6.6%と全体傾向の3.2%の2倍水準であったため、日常の健康管理について健康状態に関わらず生活習慣の見直しをして、将来のリスクを抑えていくことが必要である。
	効果検証結果	定期健診結果で「要観察」以上の判定があった者112名に対しての保険指導を行い、生活改善計画を自ら立ててもらって実施した。計画の進捗確認をし、内107名が完全ではないが実施継続できた。
効果 検証 ②	効果検証結果	計画策定後の半年後に進捗確認した段階では、継続して完全ではないものの実施できているのが90%以上であり、数値として正常範囲内になった人もいた。今年の定期健診での結果として回復しているかは現在集計中。また、この10月からは、「ヘルスケアチャレンジ2021」と題して、全社員が何らかの健康維持・回復に向けてのチャレンジ目標を立てて取り組む運動を開始し、その取組状況を全員に公開して競い合っている。
	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題の内容	メンタル面で不調になった場合、退職することが少なからずあったため、職場復帰をして継続して以前のように働けるようにすることが課題であった。また、脳心疾患などの危険な病気になった場合の早期対応、手厚い対応も施しながら、同様に働ける仕組みづくりも過大である。
効果 検証 ②	施策実施結果	今年は2名がうつ病となったが、休職中のケア、医師との会社側の面談、復帰プログラムの作成等をして、従前同様に職務復帰できている。また、脳卒中も1人いたが、早期対応もできて後遺症もほとんどなく復帰できた。
	効果検証結果	メンタルについては、長時間労働者を中心にセルフチェックを実施するなど、微妙な変化に対しての面談や職場確認など先行対応できるようになって、予防効果はあったと思うが、母数も少なく明確な指標取りはできていないとも言えない。脳ドックなどの検査も進めていることで社員の認識も進み、発症時の緊急対応が可能になってきている。また、発症リスクを抑えるため、健康管理に関する動画も10本ほどUPして全員見ている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社アジアゲートホールディングス

英文名：Asia Gate Holdings Co.Ltd

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

上場

■所属業種：建設業

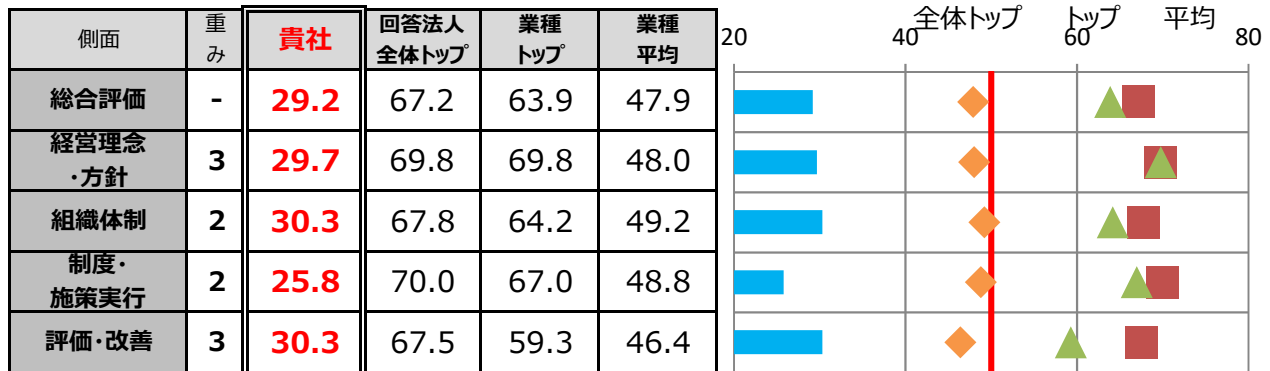
①健康経営度評価結果

■総合順位： 2751～2800位 / 2869 社中

■総合評価： 29.2 (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



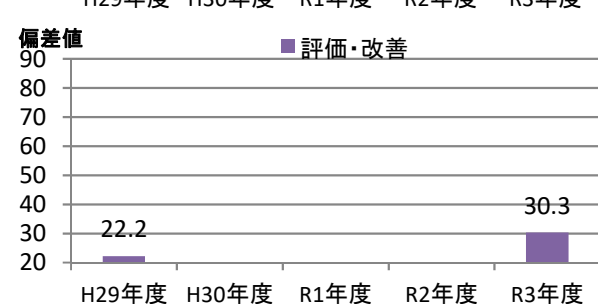
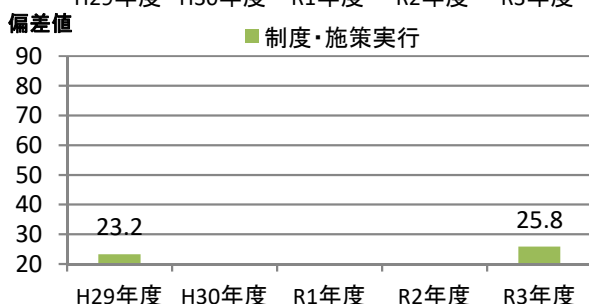
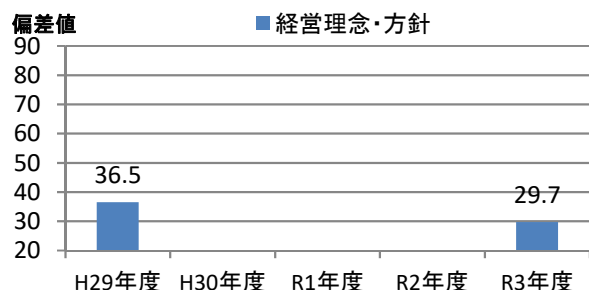
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

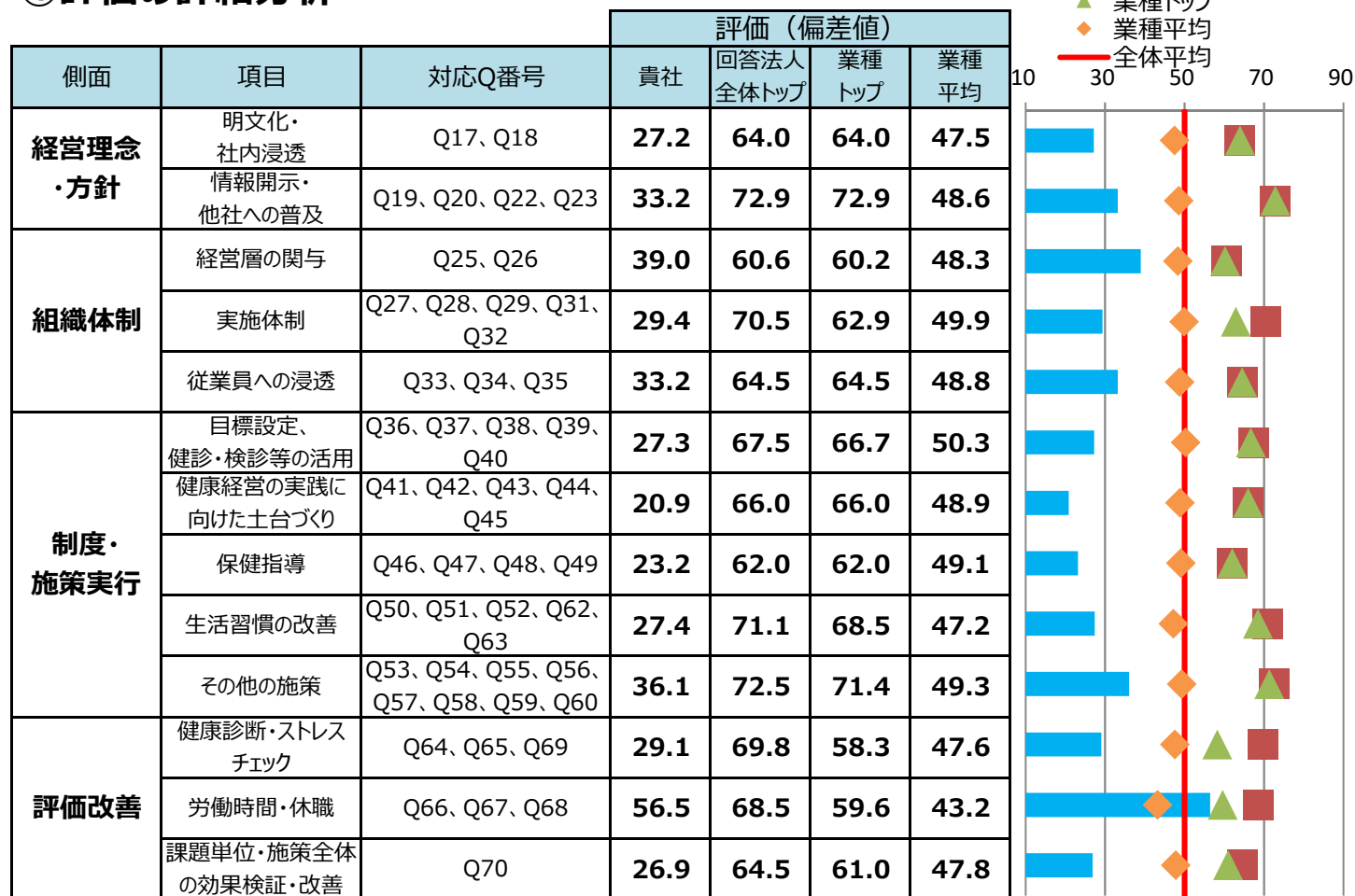
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1201～1239位	-	-	-	2751～2800位
総合評価	27.5	-	-	-	29.2(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	25.1	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	31.0	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	13.6	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.0	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	33.8	48.4	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.1	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	38.4	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	30.3	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.0	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	30.0	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

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

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	×
-------------	---

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	—
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	—
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	—
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	—
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	—
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	—
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	—
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	—
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	—
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	—
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	—
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	—
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	—
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	—
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	—
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	—
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3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

■加入保険者：全国土木健康国民健康保険組合

上場

■所属業種：建設業

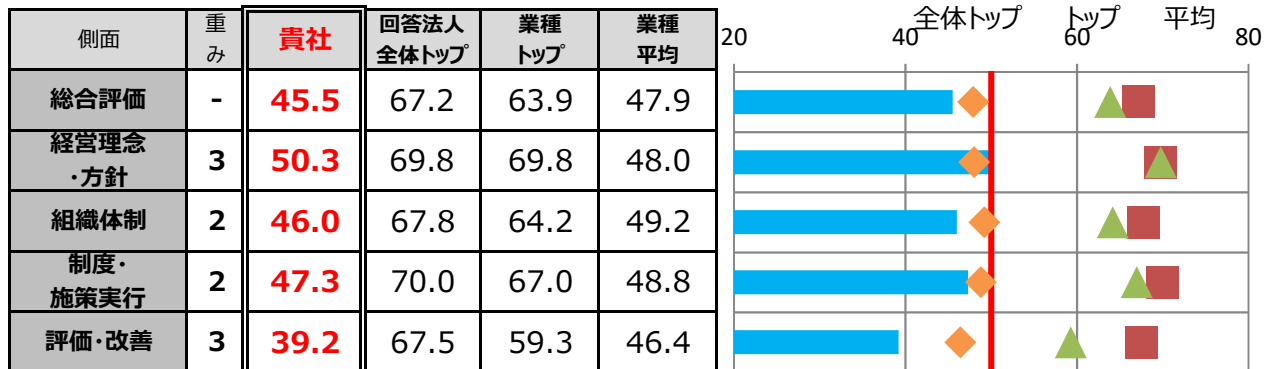
①健康経営度評価結果

■総合順位：2001～2050位 / 2869 社中

■総合評価：45.5 ↑0.4 (前回偏差値 45.1)

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

②評価の内訳



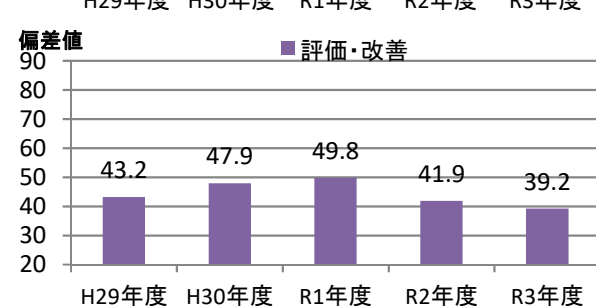
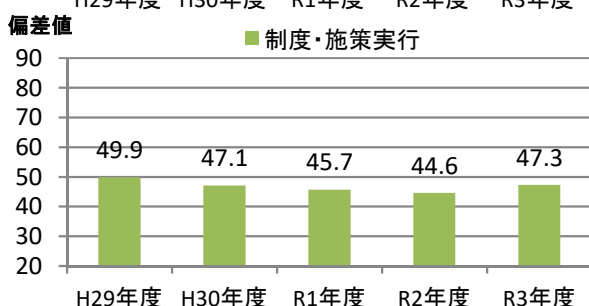
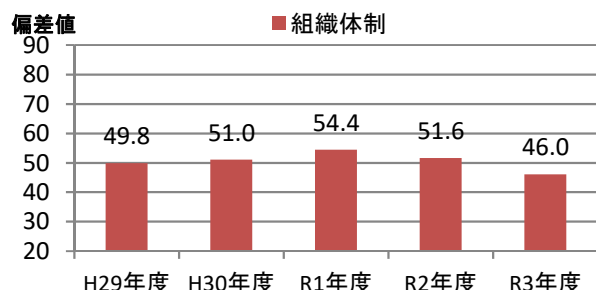
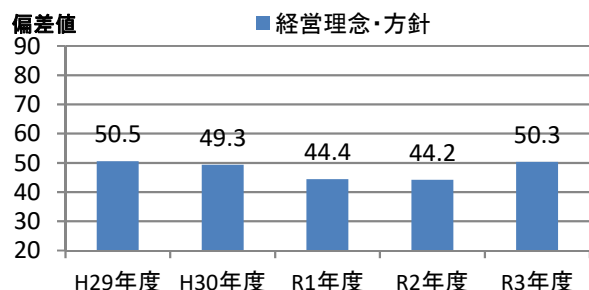
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

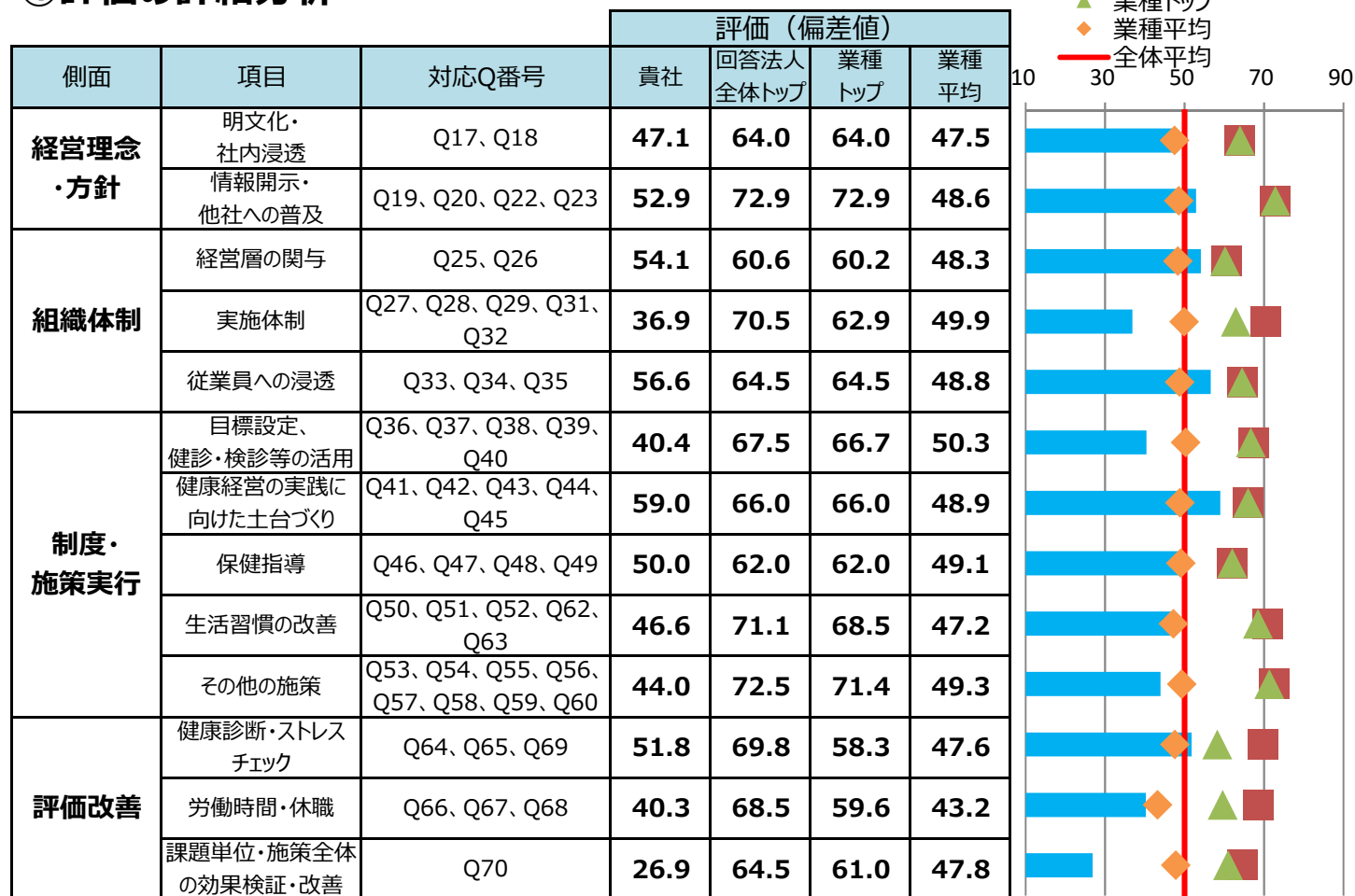
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	701～750位	1051～1100位	1401～1450位	1751～1800位	2001～2050位
総合評価	48.7	48.7(↑0.0)	48.3(↓0.4)	45.1(↓3.2)	45.5(↑0.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員のパフォーマンス向上のためには、長時間労働の是正が課題と考える。
健康経営の実施により期待する効果	ワークライフバランスを改善することで、心身の健康の維持・向上や自己研鑽によるパフォーマンスの向上（生産性向上）を期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトの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具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.8	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.6	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.0	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.1	48.4	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.1	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.5	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.0	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.9	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

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

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	×
-------------	---

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	—
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		—
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	—
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3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

■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

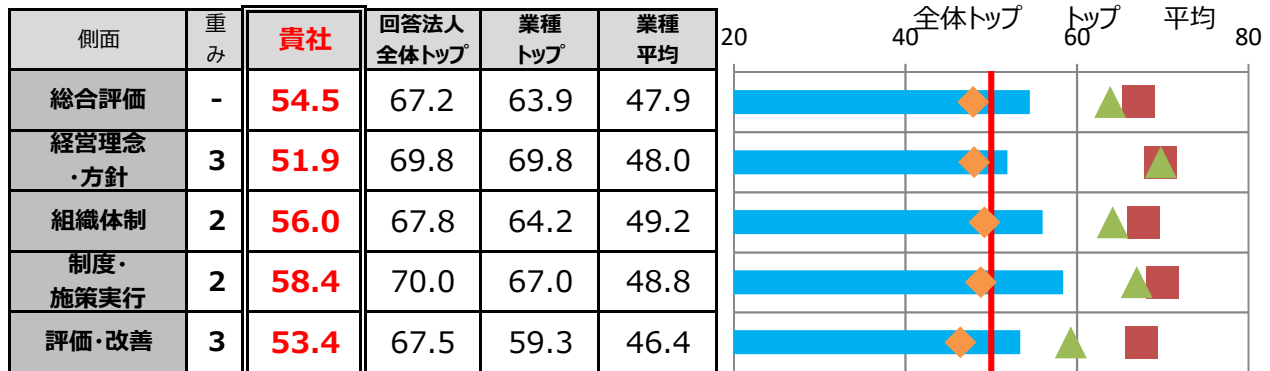
①健康経営度評価結果

■総合順位：1001～1050位 / 2869 社中

■総合評価：54.5 ↑0.3 (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



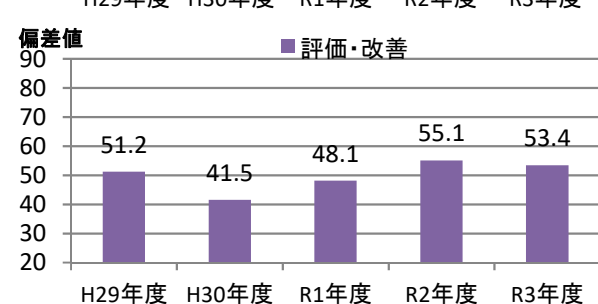
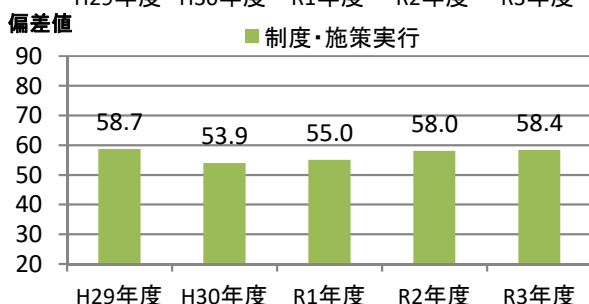
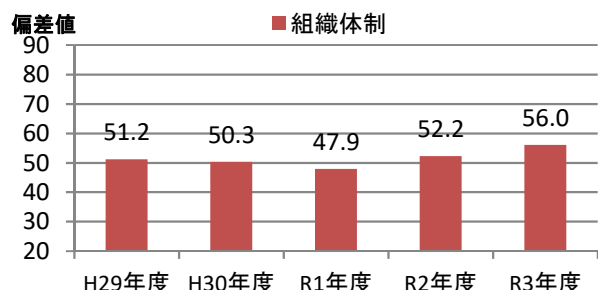
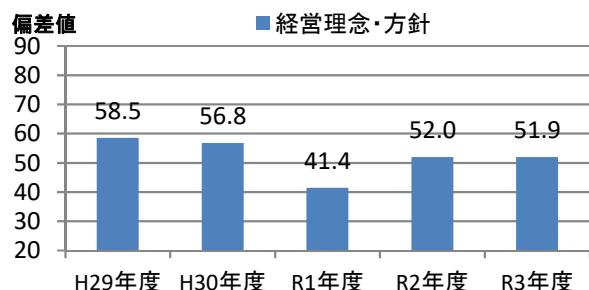
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点・順位を算出しています。

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

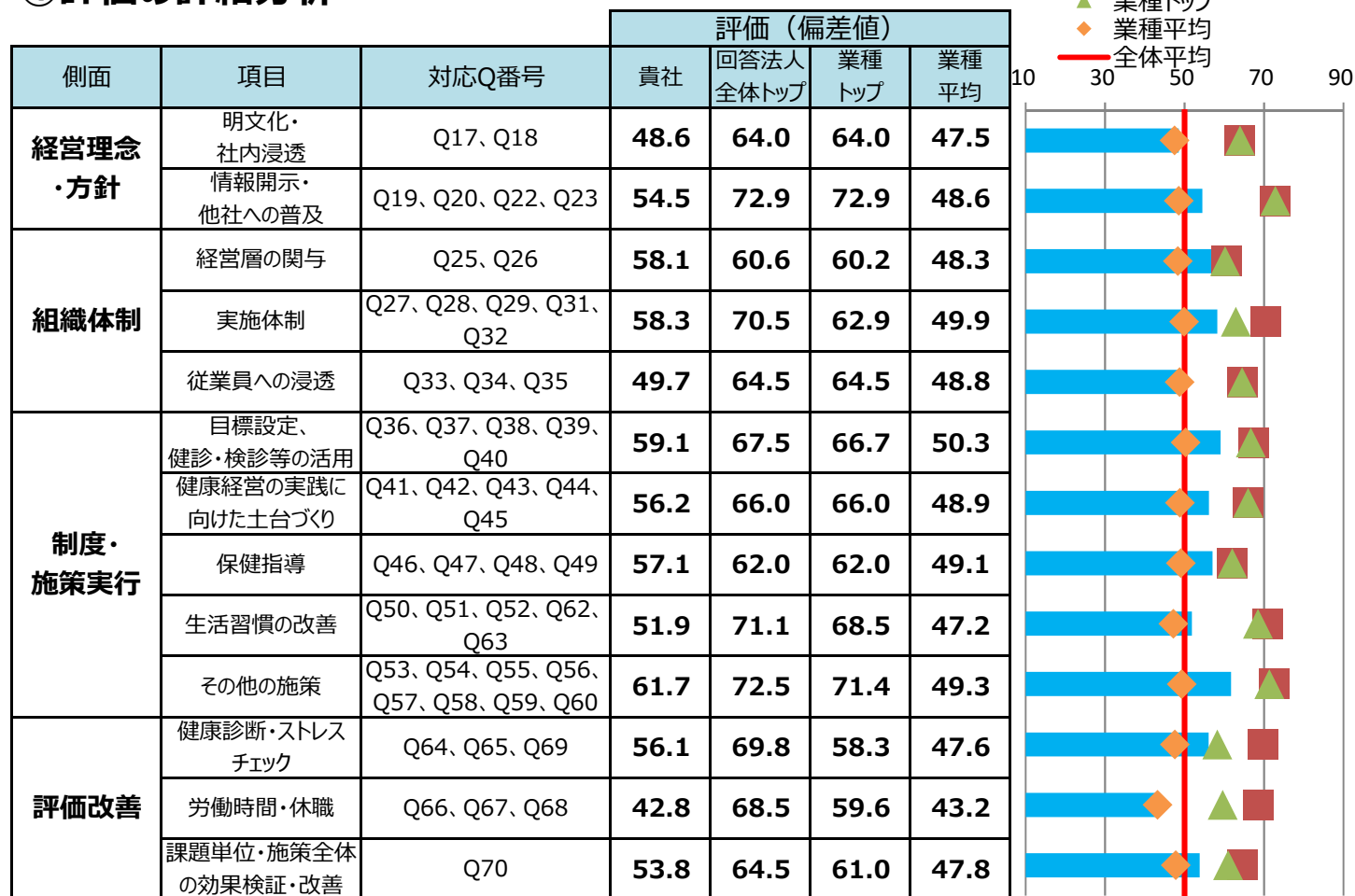
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	301～350位	851～900位	1451～1500位	951～1000位	1001～1050位
総合評価	55.6	51.6(↓4.0)	47.4(↓4.2)	54.2(↑6.8)	54.5(↑0.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が健康で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

媒体の種類別	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具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.2	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.4	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.0	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.0	48.4	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.0	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.6	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	50.4	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	コロナ禍においてテレワークが普及し、働きやすさを感じる社員もいる一方、役職者からすれば、「業務の進捗状況が把握しづらい」「部下の気持ちが察しにくい」、部下からすれば、「孤独感を感じる」等から上司と部下のコミュニケーションが不足し、従業員が不調に陥るケースがある。
	施策実施結果	セルフケア・ラインケアの意識向上のため、各階層でのメンタルヘルス講義、eラーニングを実施している。また、1ON1やパルスサーベイの活用も行った。
	効果検証結果	働きがい調査の「職場の信頼関係」の項目が、2019年度と2020年度の比較において、3.67から3.69へ改善した。 なお、働きがい調査は、中期経営計画のKPIとして、「仕事のやりがい」「心身の健康」「職場の信頼関係」の数値を表しており、2023年度までに各指標が4.0となることを目指している。
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
	課題の内容	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	各事業部門のトップが集まる会議で労働時間に関する数値の公表を行い、長時間労働是正のために、各部門でのフォローの徹底と着実な管理を実施している。
	効果検証結果	労働時間の大幅な削減には至っていないが、2019年度と2020年度を比較すると、長時間労働者数は減少した。また改善が顕著な取り組みに対し社内表彰を行っているが、従業員の労働時間削減に対する意識が徐々に浸透し、様々な取り組みが増えてきていることが確認できた。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3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

■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

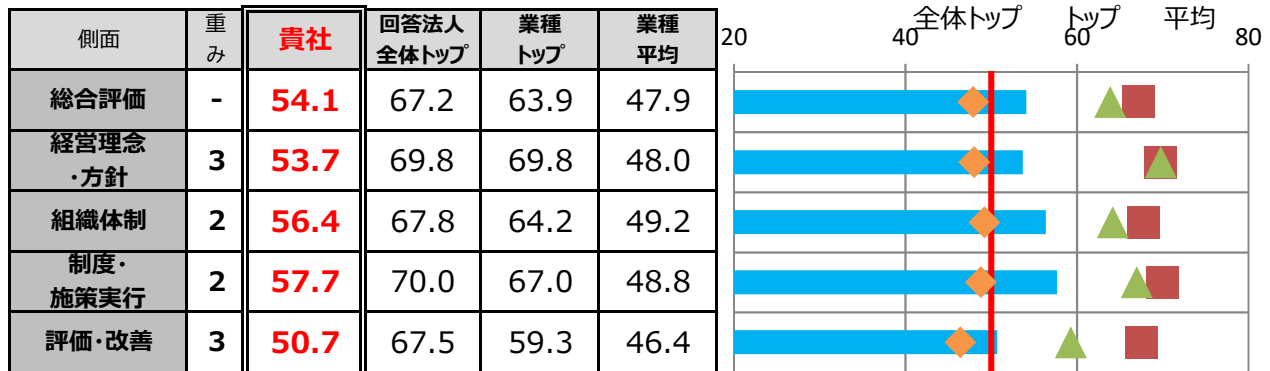
①健康経営度評価結果

■総合順位： 1051～1100位 / 2869 社中

■総合評価： 54.1 ↑3.1 (前回偏差値 51.0)

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

②評価の内訳



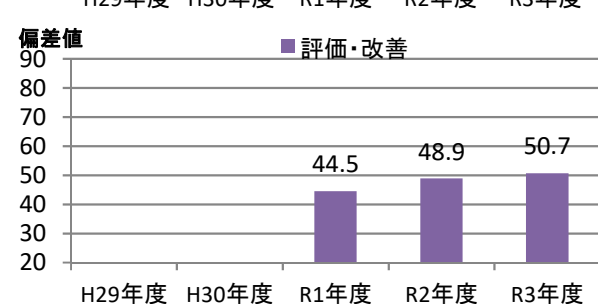
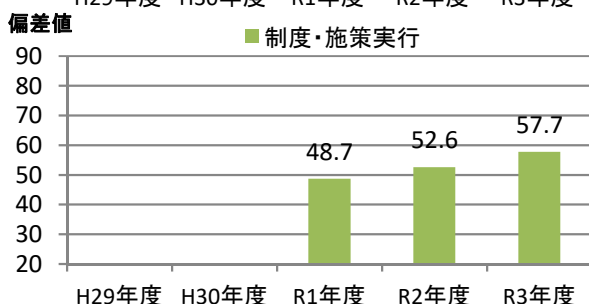
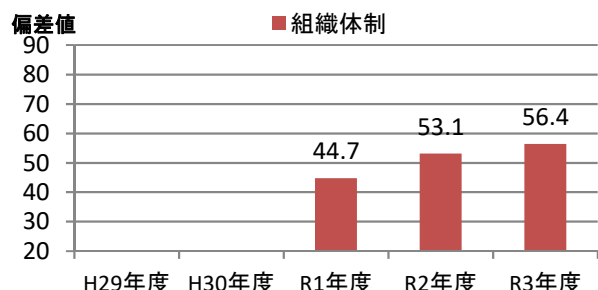
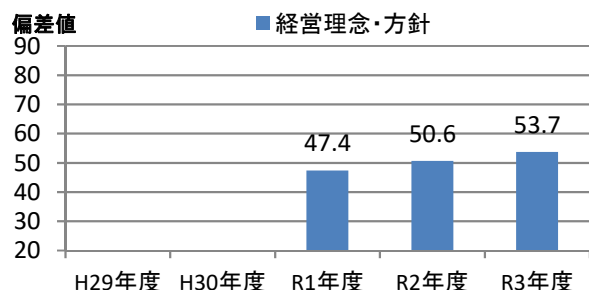
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

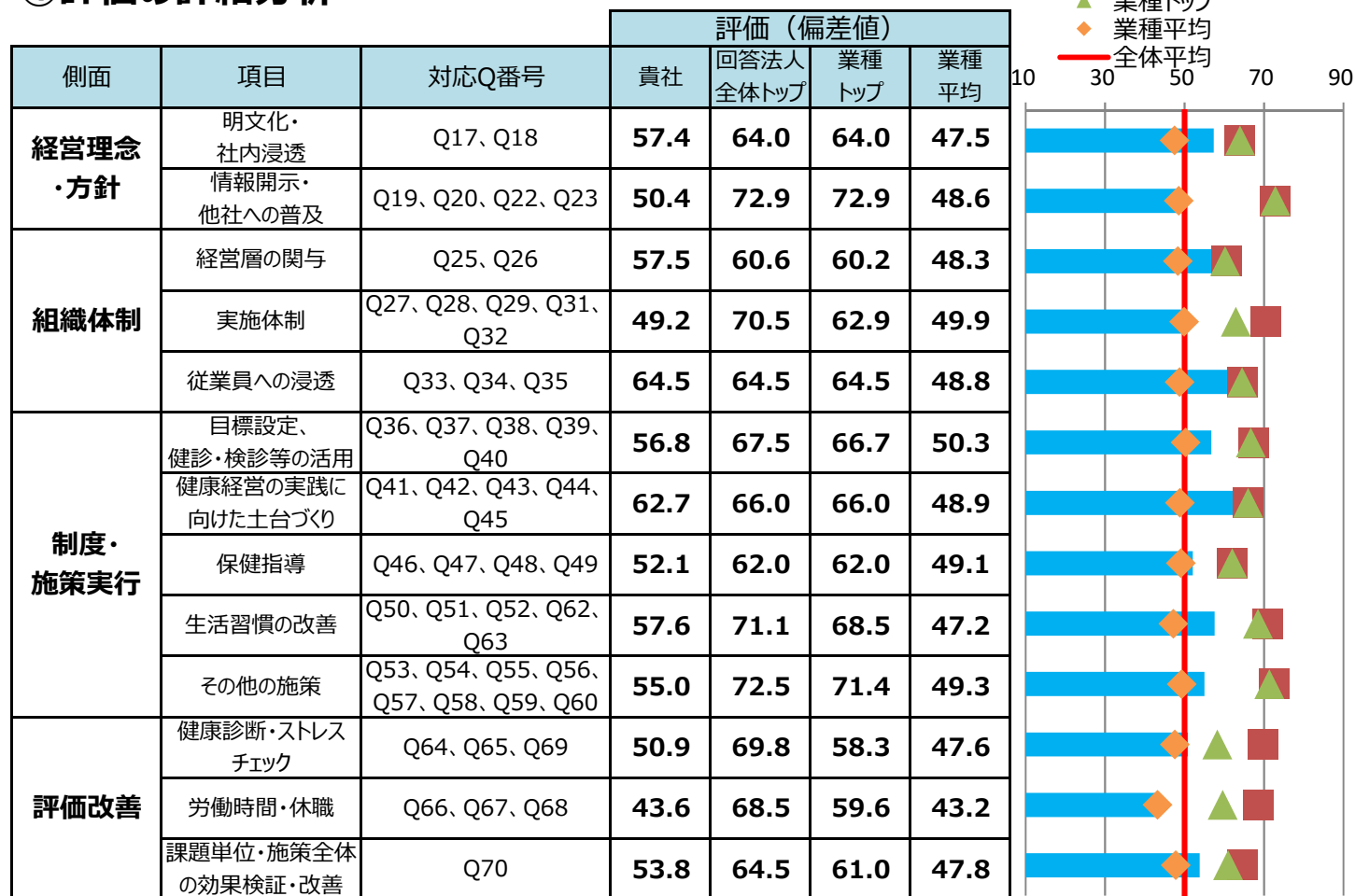
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1551～1600位	1251～1300位	1051～1100位
総合評価	-	-	46.3(-)	51.0(↑4.7)	54.1(↑3.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 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

媒体の種類	株主総会資料
URL	https://www.tobishima.co.jp/ir/pdf/shareholders_078_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具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.3	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.3	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.6	48.4	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.6	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.0	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.1	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	44.7	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	ストレスチェック集団分析の結果、特定の部署で「総合健康リスク」が高い状況が継続している。「総合健康リスク」の高い組織は、「職場の対人関係でのストレス」が高い傾向にあり、職場内コミュニケーションが上手く取れていない状況が様々なストレス要因に悪影響を及ぼしていることが明確になった。この状況の改善のためには、まずは組織の責任者が自らの組織の現状を理解し、改善に向けて考え、行動する必要がある。
	効果検証結果	高リスク組織にストレスチェック集団分析の結果をフィードバックしたうえで、コミュニケーション充実により生まれる信頼関係の醸成こそが唯一の改善策であることを理解させ、それに向けた対応ポイントを示した。
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
	課題の内容	建設業の時間外労働の上限規制が2024年度から適用されるにあたり、作業所の労働時間削減は必須の課題である。現状は、工事の契約内容や条件、環境など、状況が様々で一律に上限規制をクリアすることはできないが、多様な状況の中、会社と全ての従業員が労働時間削減に向けて何ができるかを考え、実行していく必要がある。
	効果検証結果	会社主導では、情報技術の積極活用により労働生産性向上を徹底して進めていく。また、従業員が自ら働き方を考え、提案、実践することを目指し「働き方改革コンテスト」を実施し、全従業員の意識・対応の向上を図る。
	効果検証結果	2020年度実績で全ての部門で時間外労働が削減したが（1名当りの1ヶ月平均時間外労働：対前年度比▲3.0h）、特定部署において、繁忙期の時間外労働が過労死ラインと言われる80時間/月を超えている従業員がいる。会社と全ての従業員が一体となり、労働時間削減の意識と対応を継続していくことが大切である。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3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

■加入保険者：長谷工健康保険組合

上場

■所属業種：建設業

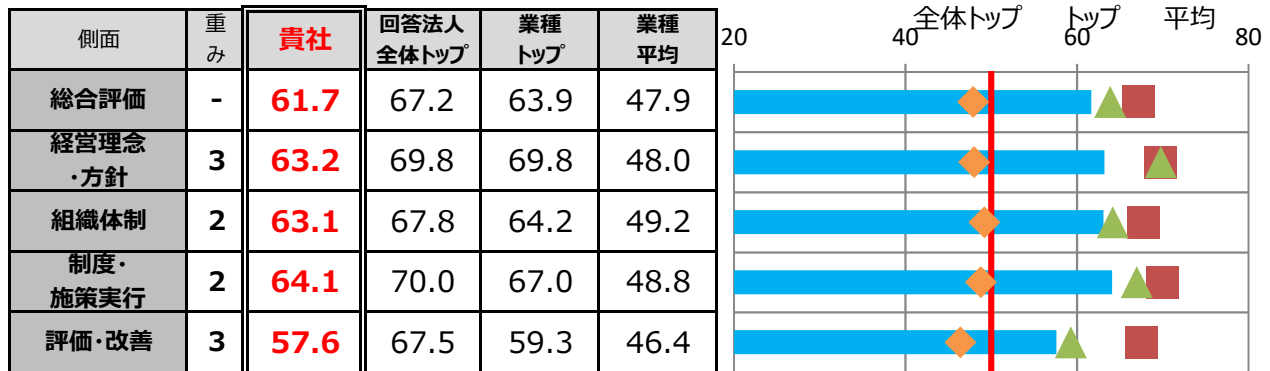
①健康経営度評価結果

■総合順位： 201～250位 / 2869 社中

■総合評価： 61.7 ↑3.3 (前回偏差値 58.4)

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

②評価の内訳



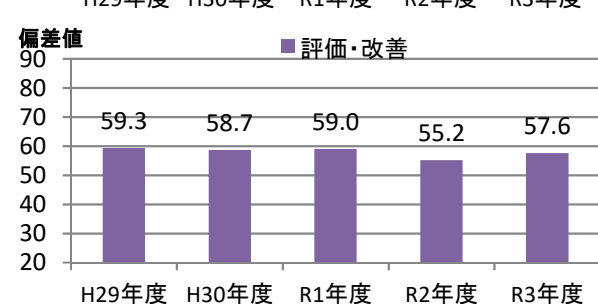
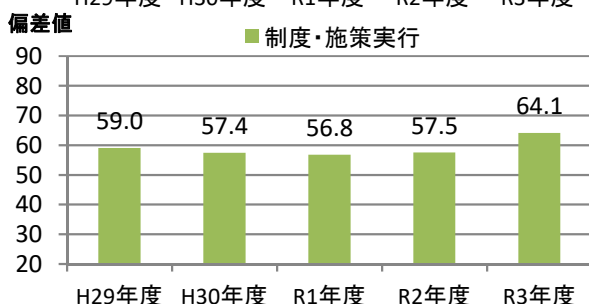
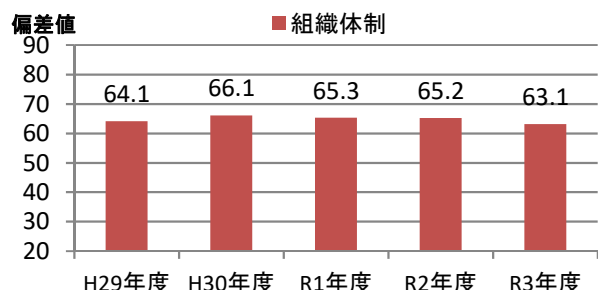
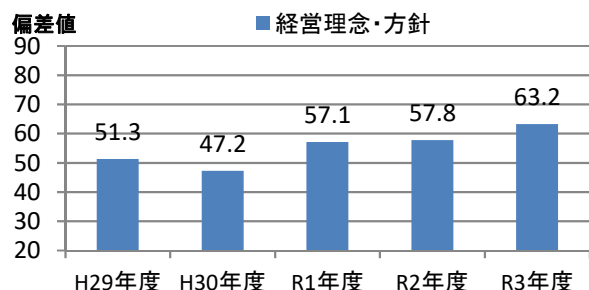
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

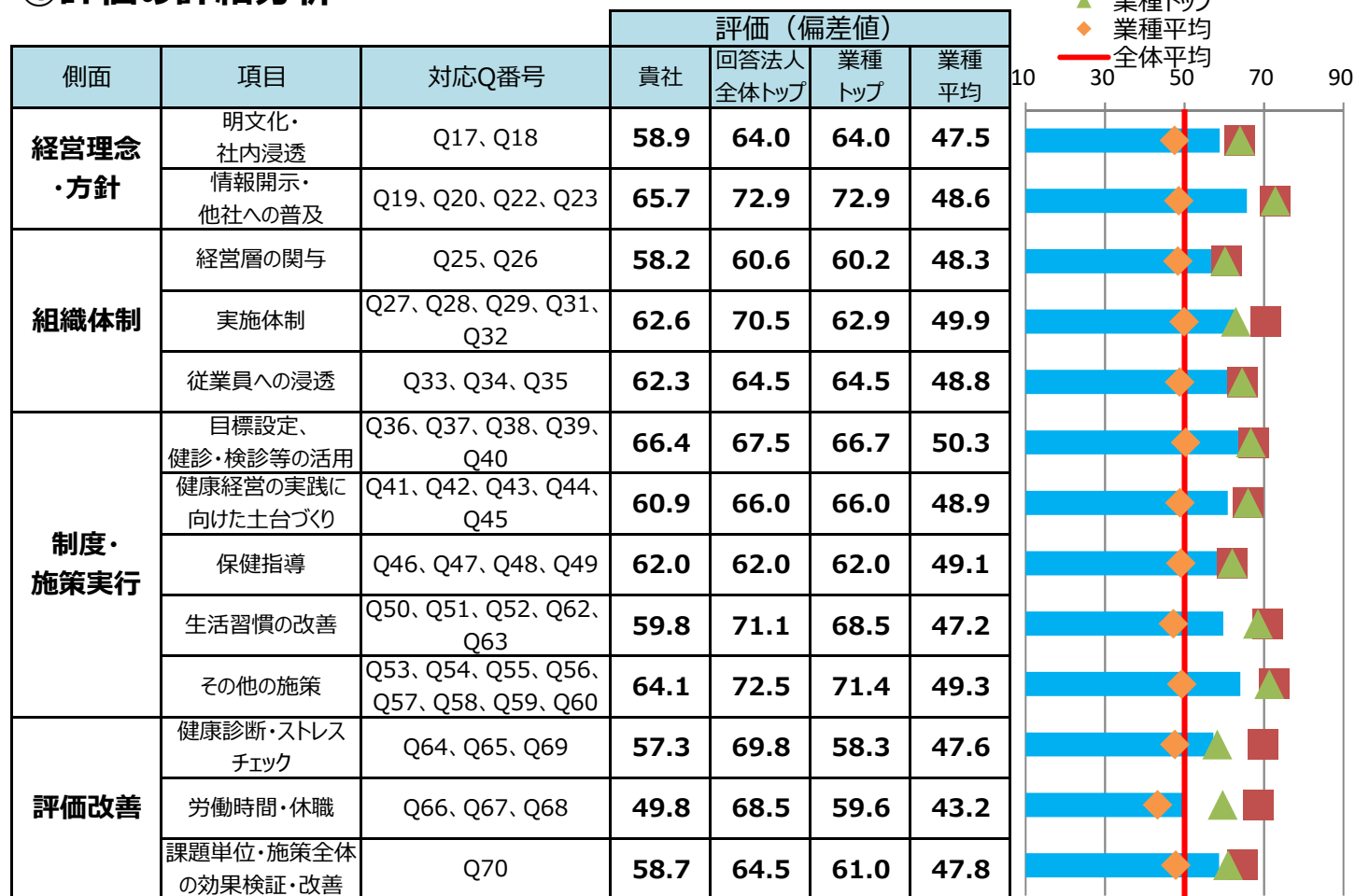
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	251～300位	501～550位	401～450位	551～600位	201～250位
総合評価	57.8	56.3(↓1.5)	59.3(↑3.0)	58.4(↓0.9)	61.7(↑3.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 「健康企業の実現」“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アブセンティーズム低減、②プレゼンティーズム改善、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、効果として離職率は前年度比較で1ポイント改善している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類	CSR報告書
URL	https://www.haseko.co.jp/hc/csr/pdf/csr2020_7.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具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.1	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.6	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.4	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.1	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	48.4	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.7	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.1	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.0	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.3	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	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るとともに、メンタルヘルス疾患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、ストレス度の高い部門に対してメンタルヘルス対策研修を実施し、その結果「周囲からのサポート」は0.4ポイント改善。
	効果検証結果	メンタルヘルス疾患から復帰後の再発割合は4ポイント改善したが、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（2020年度アブセンティーズム損失：1.7日、対前年比0.2ポイント悪化）および人的損失（2020年度年間離職率：4.1%、対前年比1.0ポイント低減）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
	課題の内容	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「総実労働時間」は39時間縮減し、年次有給休暇取得率も7割強を維持した。
	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%を維持し、従業員の生産性（プレゼンティーズム）は2021年度暫定値で77点となっており、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Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3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

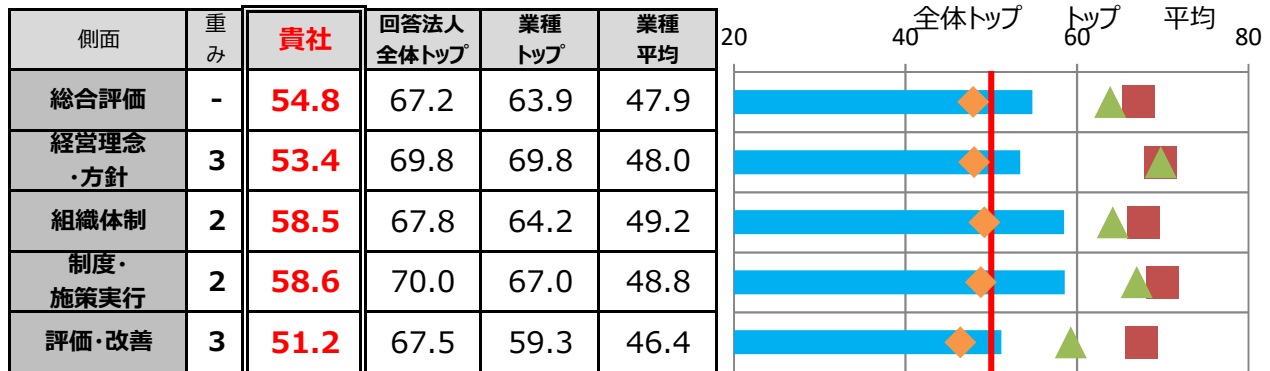
①健康経営度評価結果

■総合順位： 951～1000位 / 2869 社中

■総合評価： 54.8 ↑0.9 (前回偏差値 53.9)

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

②評価の内訳



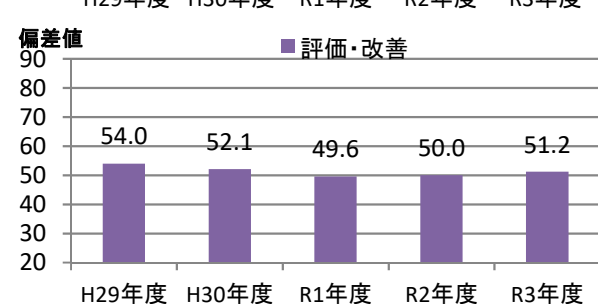
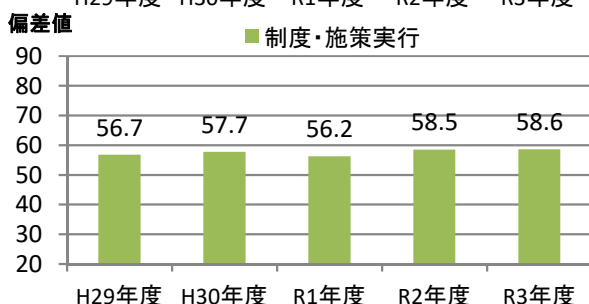
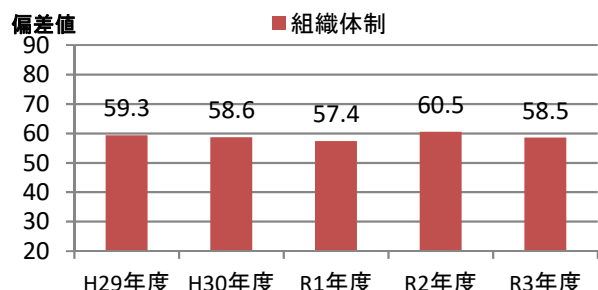
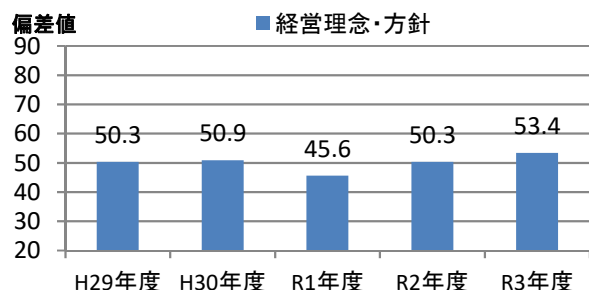
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

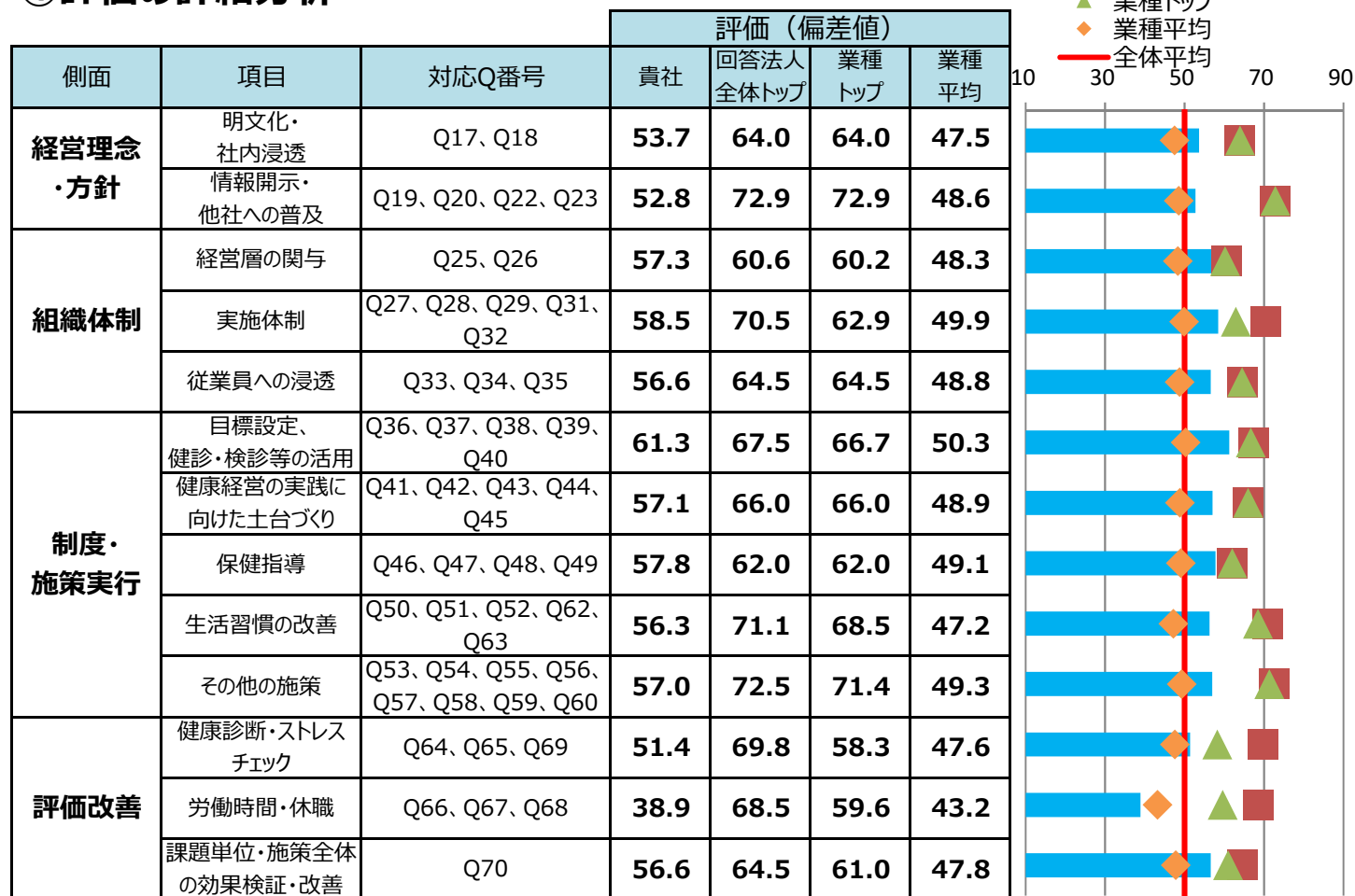
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	401～450位	601～650位	1151～1200位	1001～1050位	951～1000位
総合評価	54.8	54.7(↓0.1)	51.3(↓3.4)	53.9(↑2.6)	54.8(↑0.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 「心身の健康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

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.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具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.5	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.8	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.5	48.4	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.7	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	38.0	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	51.3	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	健康診断結果における二次検査の重要性を理解せず、放置したままの社員が多く、生活習慣病有所見率が高い値で推移している。また、血圧、血糖の治療および定期的な検査を自己中断することで、翌年の健康診断結果で、病状（検査数値）が悪化している社員が多い。積極的な受診勧奨と健康管理システムを用いた管理により重症化予防を行う。
	施策実施結果	二次検査の受診勧奨を強化し、血圧・血糖の高リスク者に対し、健康管理センターでの継続した検査、治療、保健指導を徹底した。また、現状を数値で把握し対策の立案に繋げることができるようシステム管理を行なった。
効果 検証 ②	効果検証結果	新型コロナウイルスによる外出自粛やテレワークの影響で、二次検査や保健指導をためらう社員が多く、スムーズに受診勧奨を進めることが困難であった。前年度と比較して、有所見率は約11%減少、二次検査受診率は約5%増加したが、高リスク者率は変化がみられなかった。
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	長期休業者のうちメンタルヘルス疾患者の占める割合が、2018年度28.9%、2019年度30.2%と2020年度28.1%と横ばい状況にあることから、次の①～③の施策を展開する。①従業員全員に向けたハラスメント防止に関するe-ラーニングの実施。②本支店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各支店の相談窓口担当者向けの実践的なスキルアップ研修の実施。
効果 検証 ②	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本支店にて計10回実施。③2回実施。
	効果検証結果	メンタルヘルス疾患により長期休業した社員が、2019年度に比べて5.7%減少した

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	—
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3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

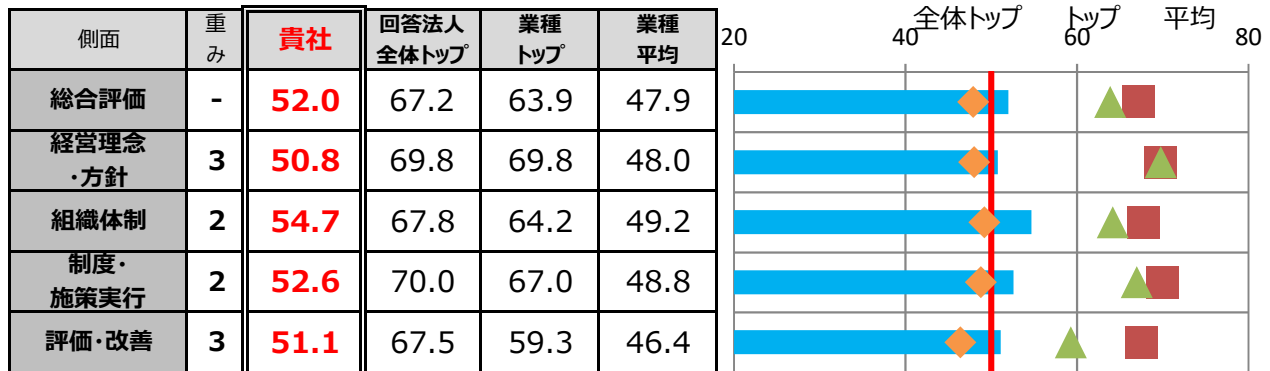
①健康経営度評価結果

■総合順位： 1301～1350位 / 2869 社中

■総合評価： 52.0 ↑8.4 (前回偏差値 43.6)

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

②評価の内訳



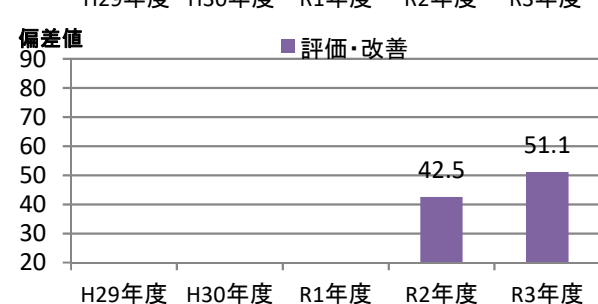
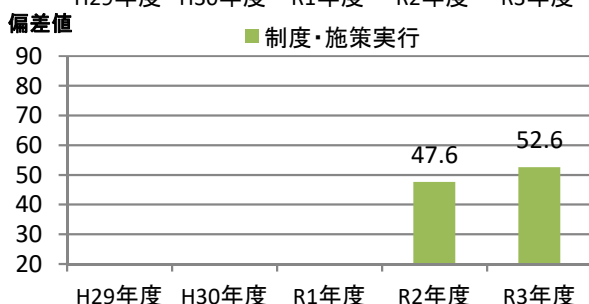
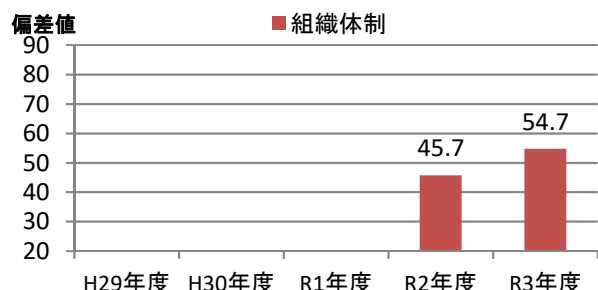
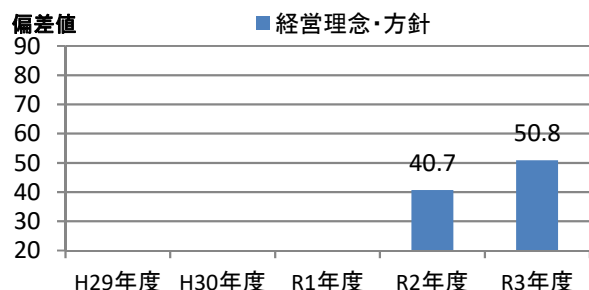
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

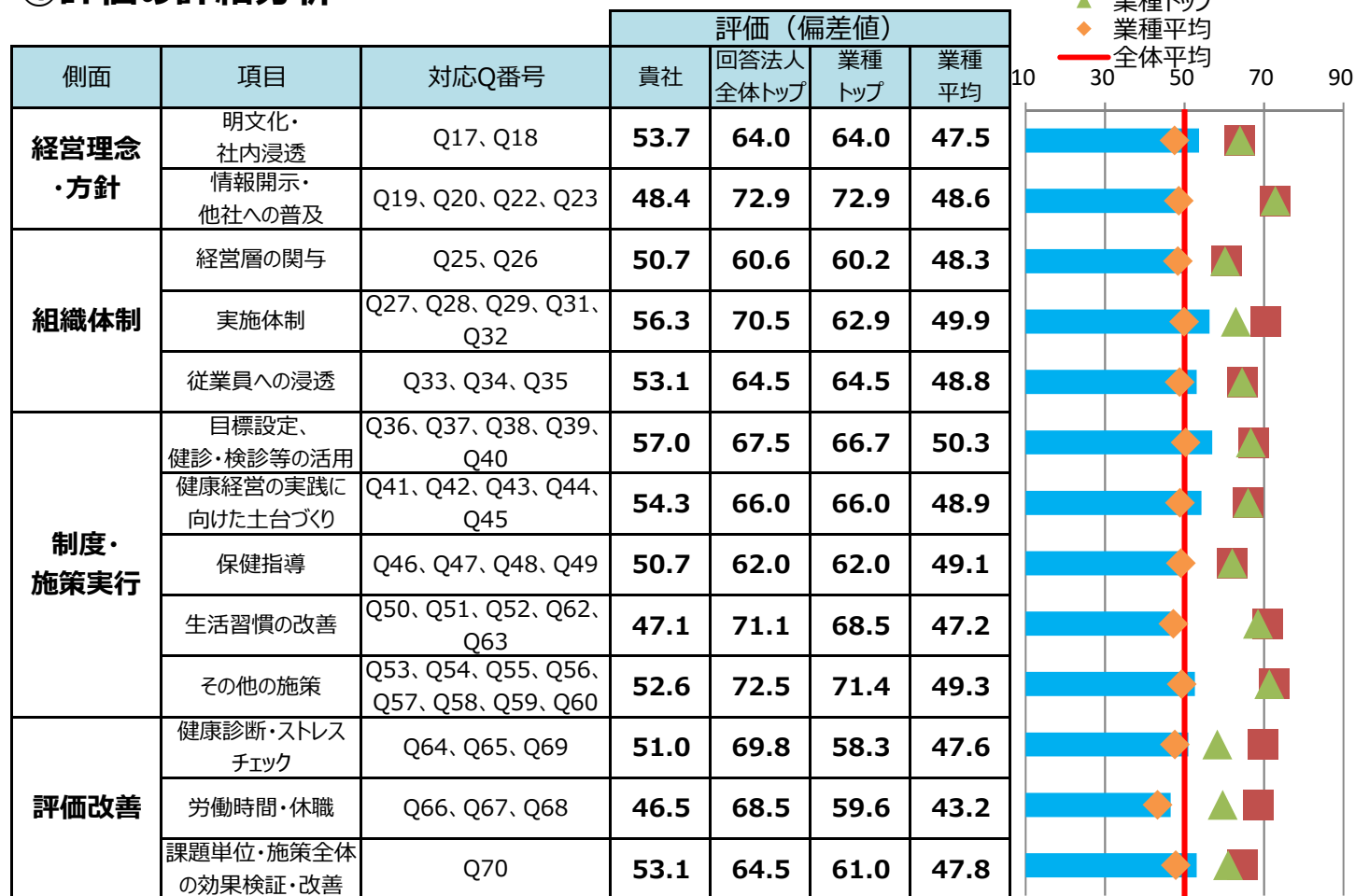
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1851～1900位	1301～1350位
総合評価	-	-	-	43.6(-)	52.0(↑8.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新卒、中途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。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

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.fudotetra.co.jp/company/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具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.2	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.5	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.6	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.2	48.4	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	63.6	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.2	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	30.3	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	42.6	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	従業員の高齢化が進んでおり、精密検査、二次検査の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、アブゼ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。 コロナ禍のため二次検査受診が困難な状況となり、2020年、2021年は受診率が思うように上がっていない。
	施策実施 結果	二次検査受診率は、2019年84.2%、2020年64.0%、2021年36.3%（9/30まで）
効果 検証 ②	効果検証 結果	二次検査受診を社員へ推奨することで二次検査受診率が少しでも向上することを目指し、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。
	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
	課題の内容	コロナ禍による感染への不安、繁忙期での現場業務、また新業務システム導入による社員の業務増によるストレス、疲労の軽減が課題である。
効果 検証 ②	施策実施 結果	ストレスチェック（受検率88%）の結果による高ストレス者への産業医面談の実施。 長時間労働者への産業医面談のルール化
	効果検証 結果	高ストレス者（7.3% 60名）への産業医（専門医）による面談推奨 本人の希望があれば、会社として対応する体制整備

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3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.

■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

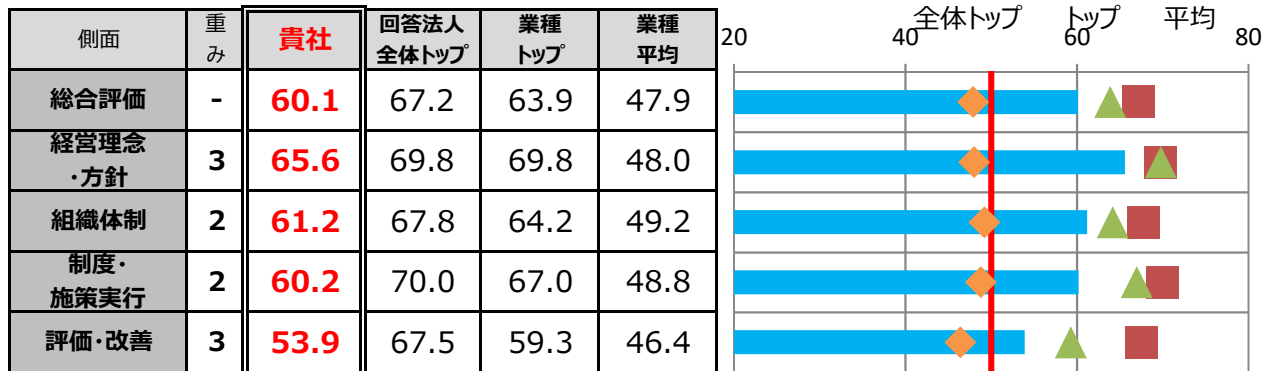
①健康経営度評価結果

■総合順位: 401~450位 / 2869 社中

■総合評価: 60.1 ↓1.4 (前回偏差値 61.5)

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

②評価の内訳



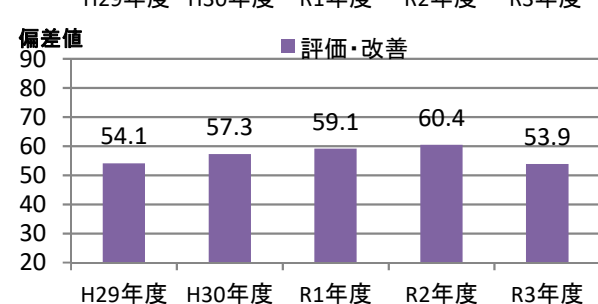
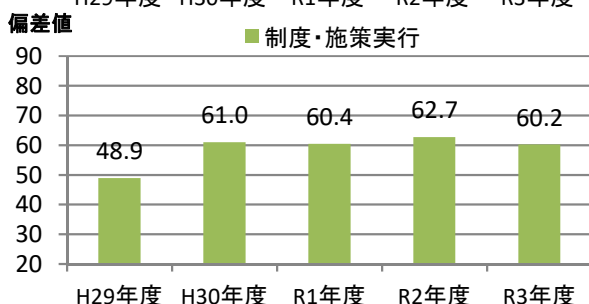
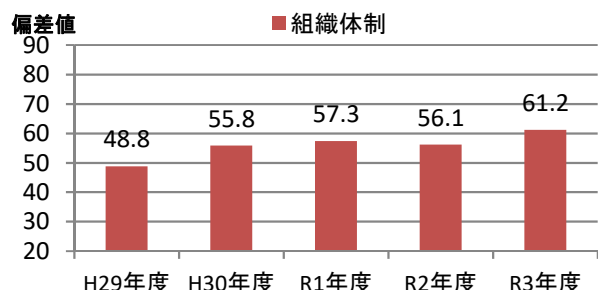
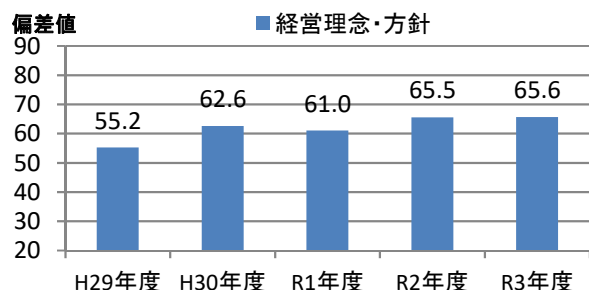
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

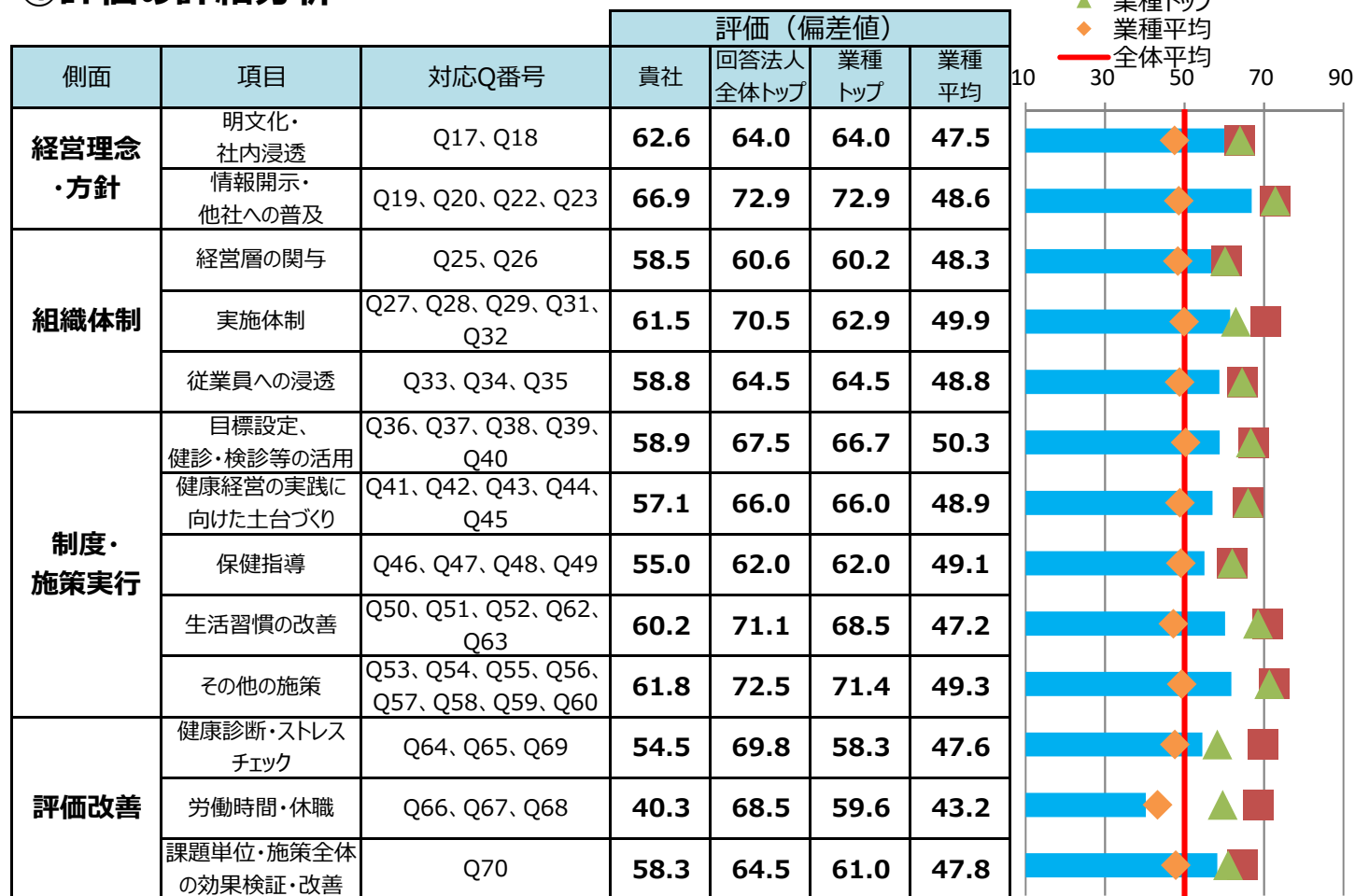
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	551~600位	251~300位	351~400位	201~250位	401~450位
総合評価	51.8	59.7(↑7.9)	59.6(↓0.1)	61.5(↑1.9)	60.1(↓1.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 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、そして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。その具体的な指標は、フィジカル面では健診有所見者率を46.6%から2023年度43.0%を目指し、最終指標アブセンティーズム損失日数を2.32日から2023年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11.8%から2023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

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.nishimatsu.co.jp/csr/n-vision/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具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.5	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.9	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.9	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.1	48.4	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.4	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.6	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.0	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	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2020年度96.1%だった。
効果 検証 ②	効果検証結果	2018～20年度の3年間、30歳以上の社員に対し人間ドック制度を導入した結果、人間ドック受診と休暇のセットはほぼ全員の社員に浸透し、歓迎された制度として定着している。また会社補助金を増額した効果として、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53.7%と増加した。この結果、制度実施以後3年間にがんを中心として16名の社員が早期発見・治療に至っている。
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	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、健診有所見者割合は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。
効果 検証 ②	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し（受検率80.5%）、悪習慣改善のためのEラーニングを行った。また産業看護職を増員しサーベイ結果も併せた保健指導を行った（実施率50.6%）。
	効果検証結果	上記取組みの結果、会社が健康経営を推進することに対する賛同割合（会社は健康経営に取り組むべきか）が2020年度88.0%から2021年度88.2%に微増し、社員の健康に対する意識も向上したのと考ええる。一方で、高評価割合（会社が健康経営に十分に取り組めているか）が2020年度67.4%から2021年度64.4%に低下したため、今後は施策の理解・促進を図っていく必要があると考えている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3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

■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

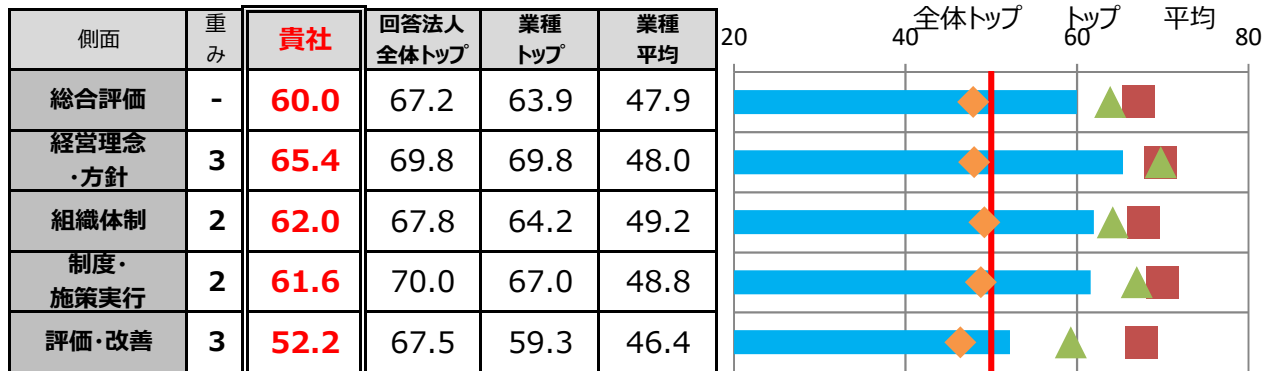
①健康経営度評価結果

■総合順位： 401～450位 / 2869 社中

■総合評価： 60.0 ↓0.5 (前回偏差値 60.5)

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

②評価の内訳



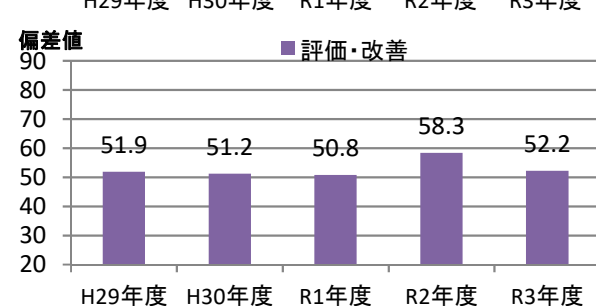
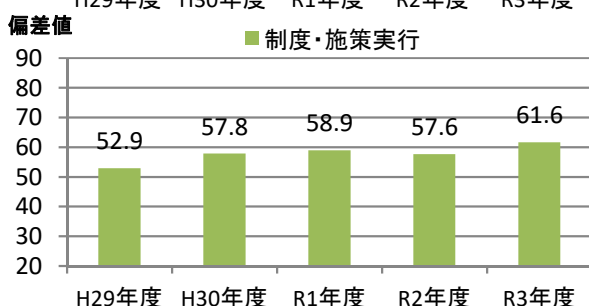
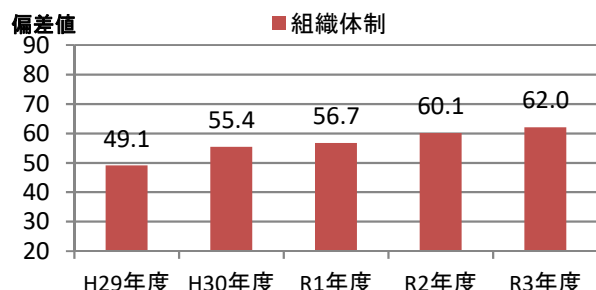
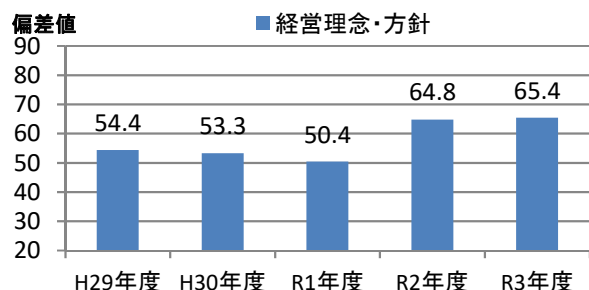
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

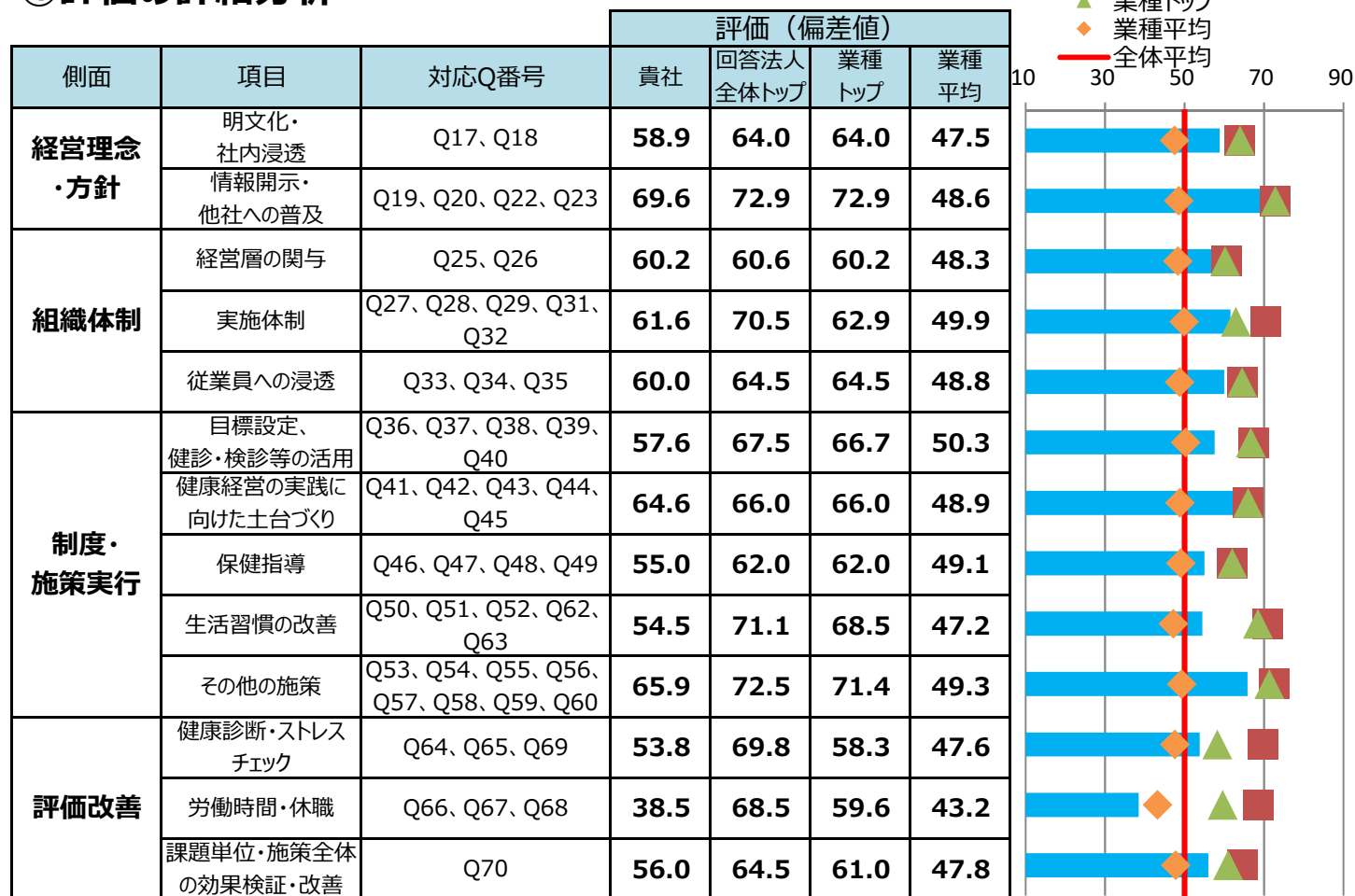
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	501～550位	601～650位	951～1000位	351～400位	401～450位
総合評価	52.4	54.7(↑2.3)	53.5(↓1.2)	60.5(↑7.0)	60.0(↓0.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 経営理念にある「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、そしてESGの観点からも快適で働きやすい職場環境を実現させたい。その環境では、従業員とその家族の健康が欠かせないものであり、そのために従業員一人ひとりが自身の心身の健康に主体的に取り組むと同時に、企業として最大限の支援をしていく。
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を行い（Wfunによるプレゼンティーズムや健康データの詳細分析、ストレスチェックの部署別集団分析等）、企業として当社の健康の傾向を把握。そのうえで各種施策を打つことにより、従業員の心身の健康の増進を図って、個々のパフォーマンスを最大限発揮してもらう。そうすることにより、企業全体としての生産性向上が達成され、社会的使命を完遂でき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

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.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具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.2	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.0	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.1	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.8	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	71.3	48.4	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.2	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.2	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	49.0	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	社員の高年齢化の影響もあり、血圧の有所見率(20.9%→22.3%→23.5%)や血糖値の有所見率(14.5%→16.2%→17.3%)が年々上昇するなど、社員の高年齢化に伴うリスクが増加している。特に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、当従業員の部署、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を撲滅していく取り組みをしていく。
	効果検証結果	高年齢者を対象とした社員の生活習慣の改善などの保健指導を実施し、健診数値(重点取り組み健診項目：血圧・血糖値)の改善をはかる。特に血圧ハイリスク者は保健師が個別に治療継続等のフォローを実施。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	2018年度の健康データ分析によると、Ⅲ度血圧者は17名・Ⅱ度30名であったが、2020年度はⅢ度19名・Ⅱ度104名となった。これは予備群者が多く、医療職のポピュレーションアプローチが追いついていないことやコロナ禍において歩行習慣が薄れた(歩行習慣あり回答者率が43.5%→40.8%に低下)こと等も影響していると見ており、今後BMI等とのマトリックスでよりハイリスク者を選定してフォローしていく。
	効果検証結果	社員の高年齢化の影響もあり、日本人の3大生活習慣病(がん・心臓病・脳卒中)の発症リスクが高まっている。喫煙は、これらの病気と大きく関連し、更に多くの病気にも重大な影響を与え、受動喫煙によっても、病気のリスクが高まります。建設業は、一般に比べて喫煙率が高いと言われており、受動喫煙を防止するためにも、また喫煙者の健康を考える上でも、喫煙率の低下に取り組んでいる(2016年度の喫煙率：31.9%)。
	施策実施結果	2018年度に「受動喫煙防止ハンドブック」作成、また、禁煙外来受診費用補助を開始し、2019年度に制度化。2020年2月に外部講師による受動喫煙と禁煙に係るセミナー開催。保健師による禁煙指導継続実施。
	効果検証結果	2018年度の健康分析によると、喫煙率が29.6%であったが、2020年度は27.2%に低下した。これは、2018年度から実施した各種施策の取り組み、特に健康診断の事後措置等における保健師面談等における地道な禁煙指導による効果が大きかったと見ており、今後、全店保健師ネットワークにて禁煙に結びついた好事例を共有し推進することで、更なる喫煙率低下(2024年度目標：喫煙率25%未満)に取り組んでいく。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3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

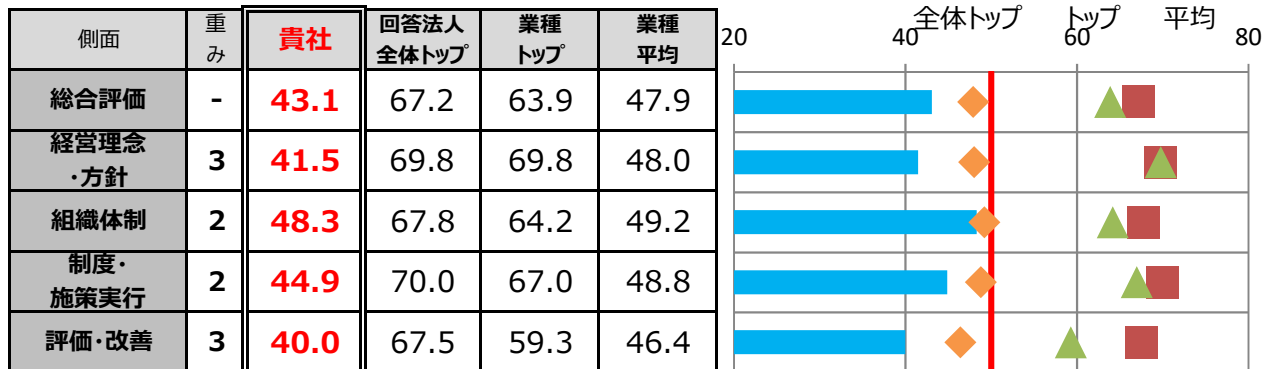
①健康経営度評価結果

■総合順位： 2201～2250位 / 2869 社中

■総合評価： 43.1 ↓2.6 (前回偏差値 45.7)

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

②評価の内訳



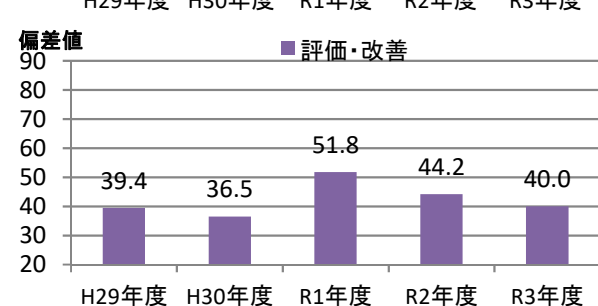
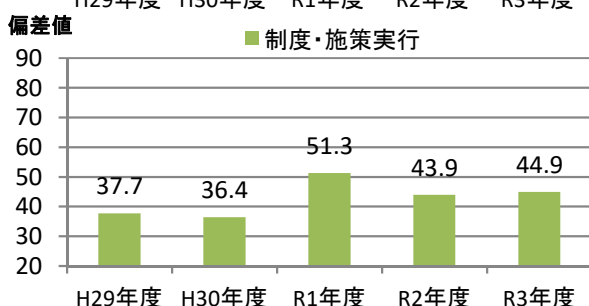
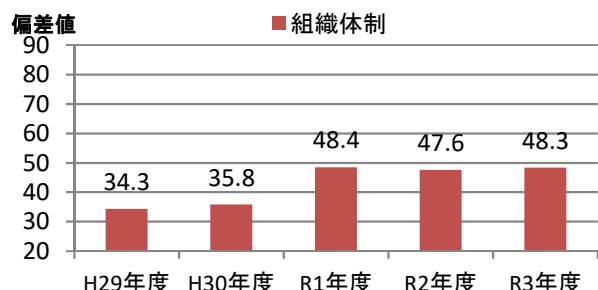
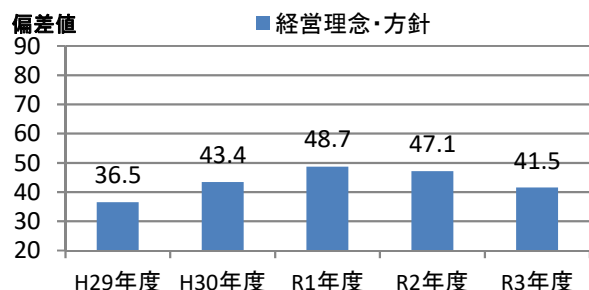
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

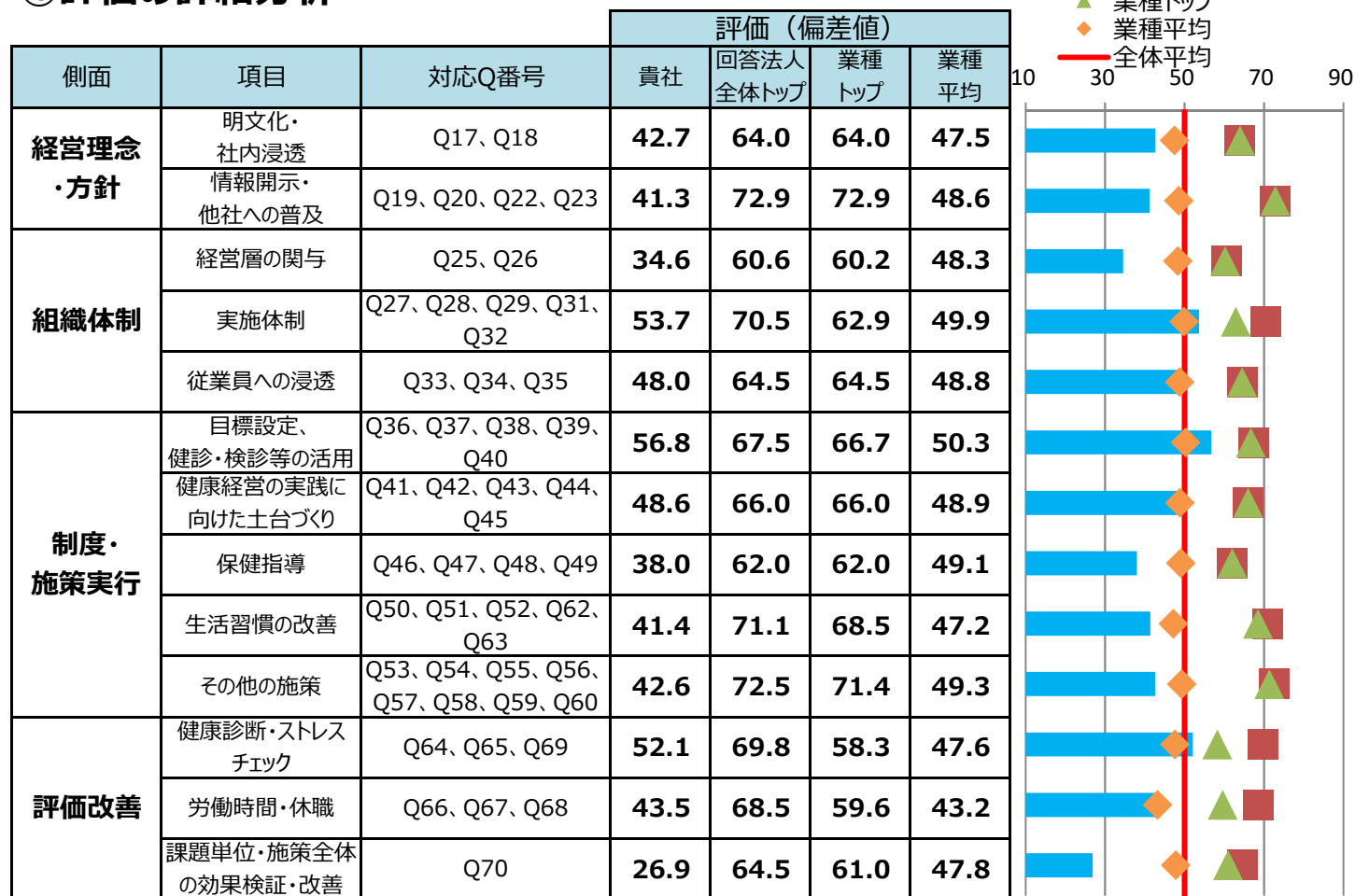
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1101～1150位	1501～1550位	1251～1300位	1701～1750位	2201～2250位
総合評価	37.0	38.4(↑1.4)	50.1(↑11.7)	45.7(↓4.4)	43.1(↓2.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 不健康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	健康状態の維持によるヒューマンリソースの確保及び生産性の向上

※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

媒体の種類別	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具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.3	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.4	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.4	48.4	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.4	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.7	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	41.2	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	38.7	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

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

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	×
-------------	---

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	—
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	—
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	—
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3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

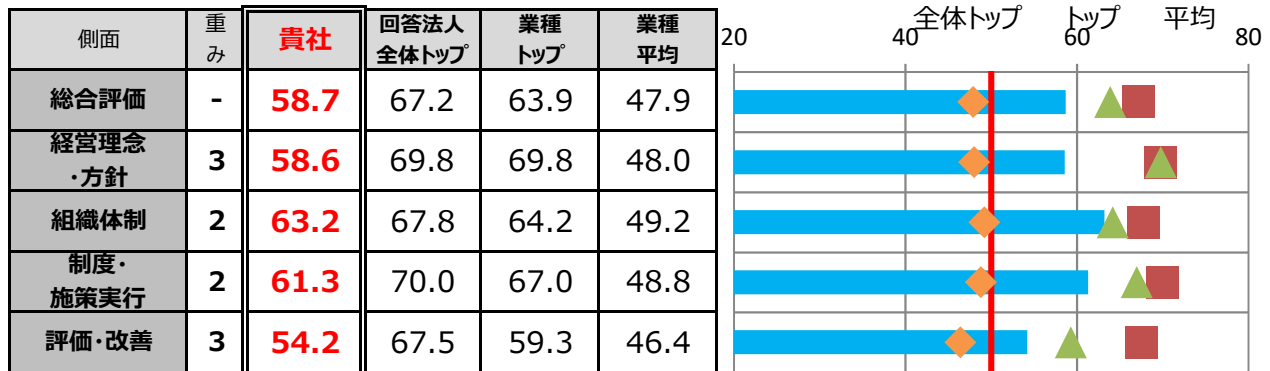
①健康経営度評価結果

■総合順位： 551～600位 / 2869 社中

■総合評価： 58.7 ↑2.7 (前回偏差値 56.0)

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

②評価の内訳



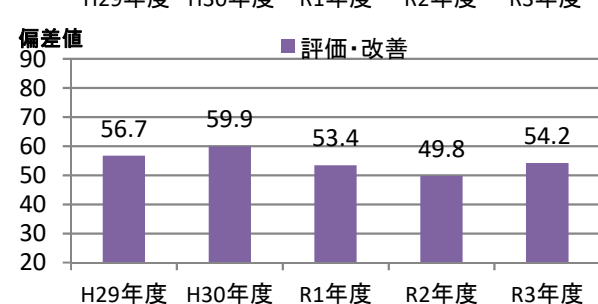
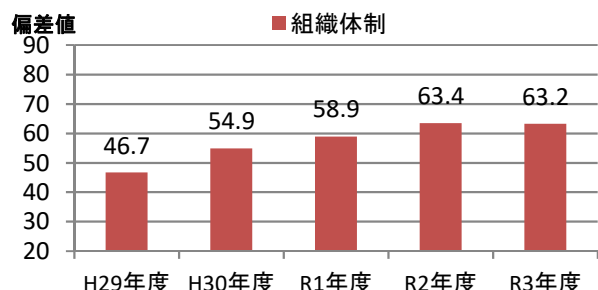
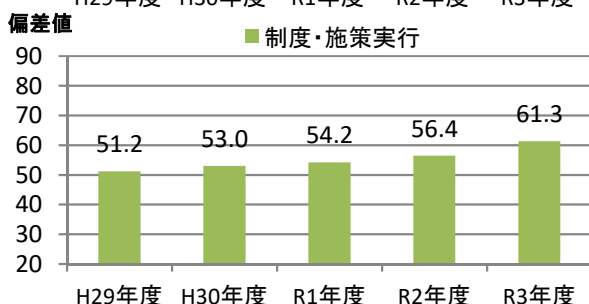
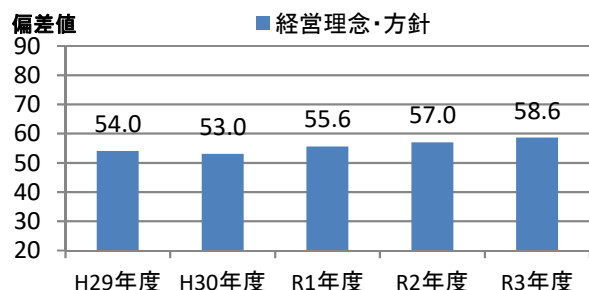
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点・順位を算出しています。

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

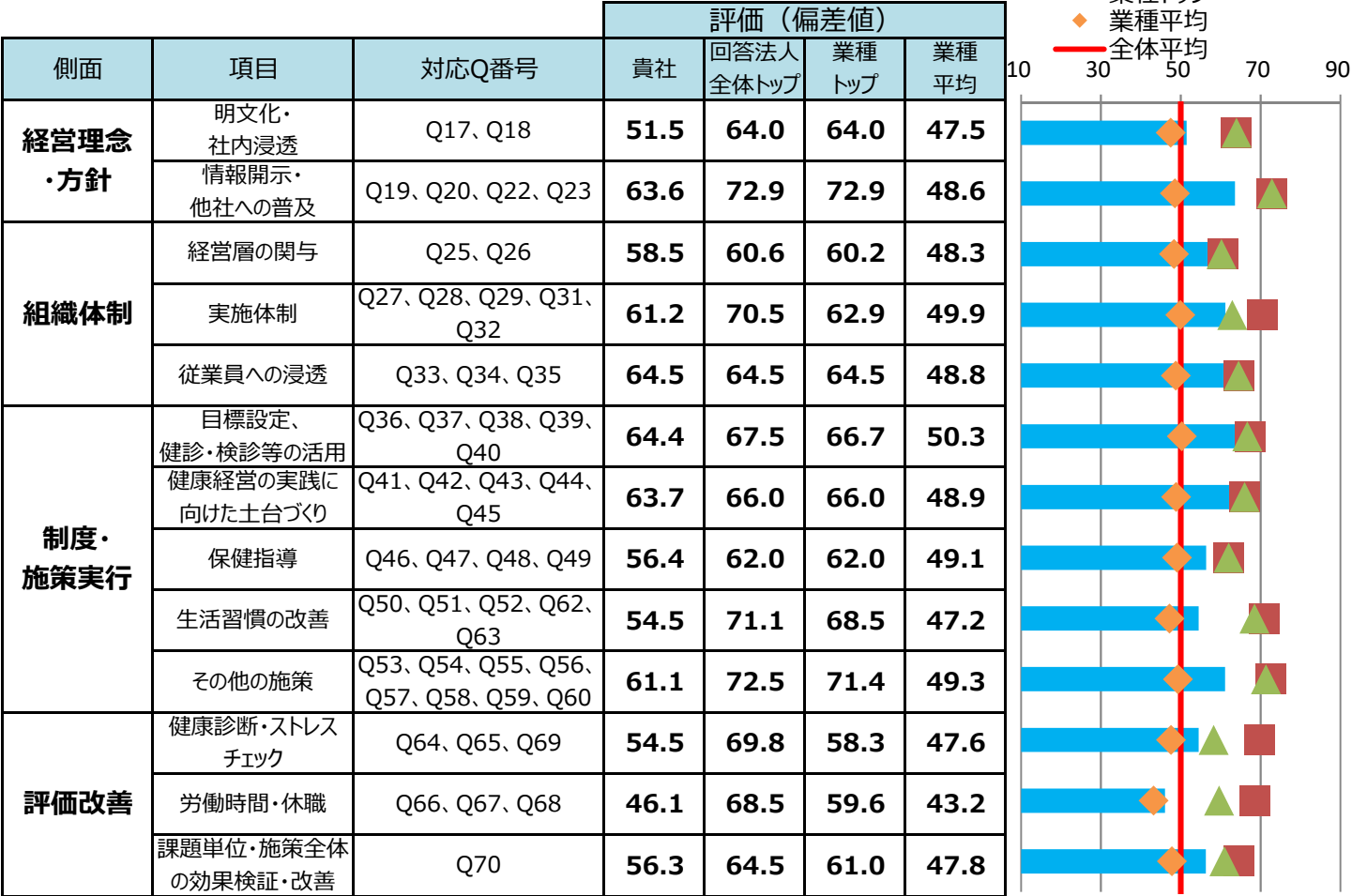
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	501～550位	601～650位	801～850位	801～850位	551～600位
総合評価	52.2	54.8(↑2.6)	55.3(↑0.5)	56.0(↑0.7)	58.7(↑2.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員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ための職場環境づくりが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	いきいきと活躍できる職場環境づくりを推進することで、社員一人ひとりがウェルビーイングな状態になることを期待している。 具体的な指標は、2024年度時点における健診結果の適正範囲者の比率を2018年度から2020年度の3年間の平均値から5%程度改善させることを目指す。また、心の健康としては、高いストレスチェック受検率(2021年度：99.6%)を生かし、職場環境改善及び高ストレス者の減少を目指す。

※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

媒体の種類別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	http://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具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.0	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.9	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.2	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.2	48.4	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.6	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.6	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	50.6	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	2024年度末を最終年度とする所定外労働時間の目標（最終目標：年間360時間以内、一部社員を除く）を定め働き方改革を推進しているが、2020年度では70.5%が最終目標未達成となっており、思うように働き方改革が進まないことが課題であり改善が必要である。
	効果検証結果	働き方改の実現に向け専門部署を設立するとともに、毎月の実績を集計し、四半期毎に社内のポータルサイトに掲載している。昨年9月までの実績と比較すると、全社で5.4%の削減となっている。
効果 検証 ②	効果検証結果	2024年度までの目標のため、段階的に所定外労働時間の削減に取り組んでおり、少しずつではあるが、一定の効果が表れている。効果の内容としては、所定外労働時間の削減が進むことによって、休日休暇取得も進んでおり、昨年9月までの実績と比較すると、全社で2.4%増となり、ライフワークバランスの実現にも繋がっている。
	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	新型コロナウイルス感染症拡大防止策として、人との接触の機会を減らす必要があったため、テレワーク・時差出勤をすることで感染リスクの軽減の対策は従来より講じていたが、それだけでは社員が安心して業務に従事することには不十分であった。一日も早く感染の拡大をくい止め、社員とその家族が安心安全に暮らせる毎日を取り戻す。
効果 検証 ②	施策実施結果	6月から8月にかけて職域接種を実施した。対象者も社員のみならず、家族・取引先等を対象とし合計2,946名の接種を実施した。それに加え、公式行事や取引先等の訪問前に抗原簡易検査を実施した。
	効果検証結果	定量的な効果はまだ出ていないが、これまで以上の感染症拡大防止策を講じたことにより、社員のみならず、家族、取引先等の方々も感染リスクのストレスが軽減され、安心して日常生活を送れるようになった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3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

■加入保険者：全国健康保険協会福岡支部

上場

■所属業種：建設業

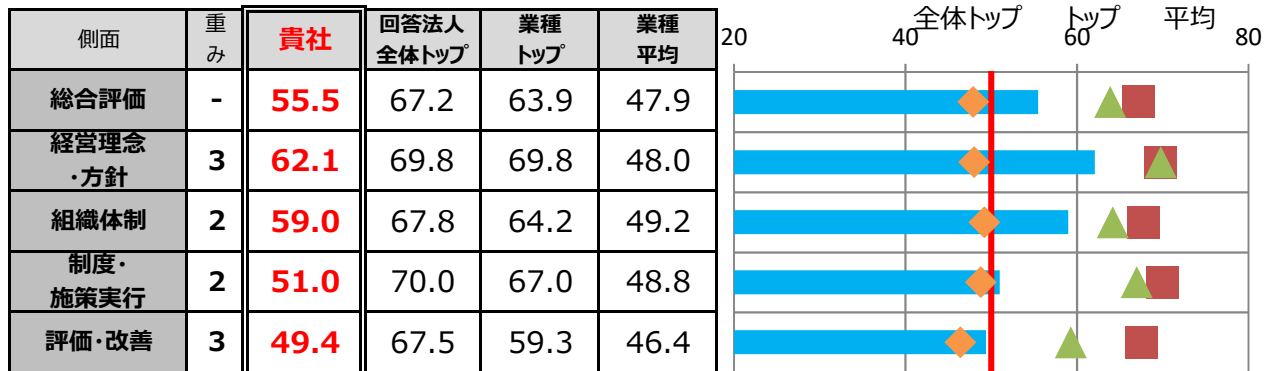
①健康経営度評価結果

■総合順位： 901～950位 / 2869 社中

■総合評価： 55.5 ↑5.5 (前回偏差値 50.0)

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

②評価の内訳



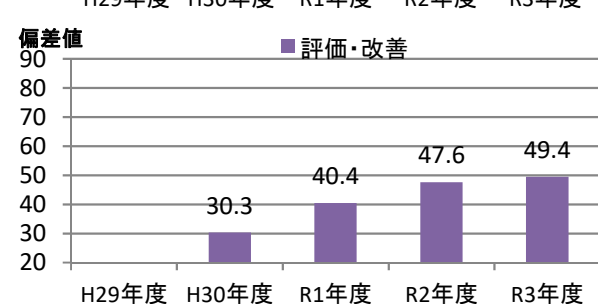
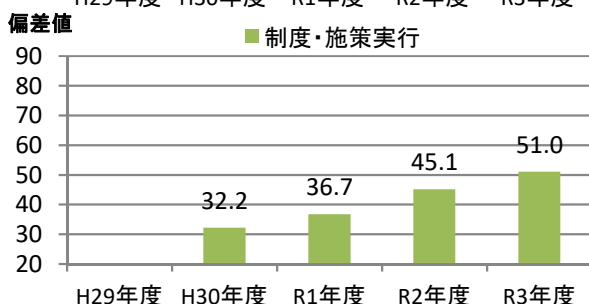
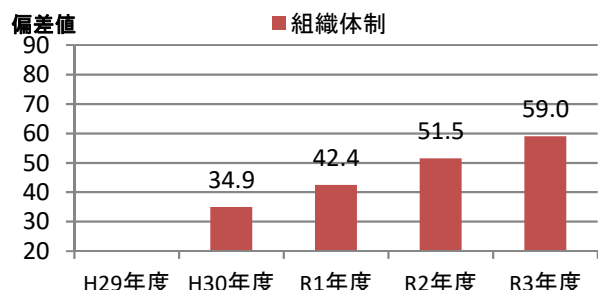
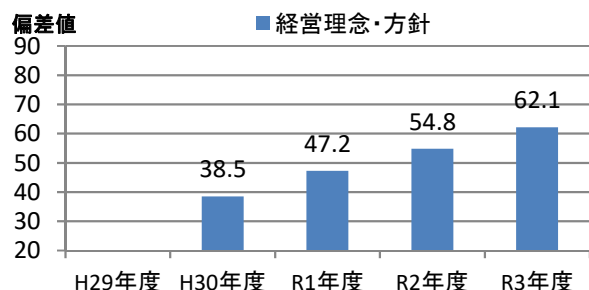
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

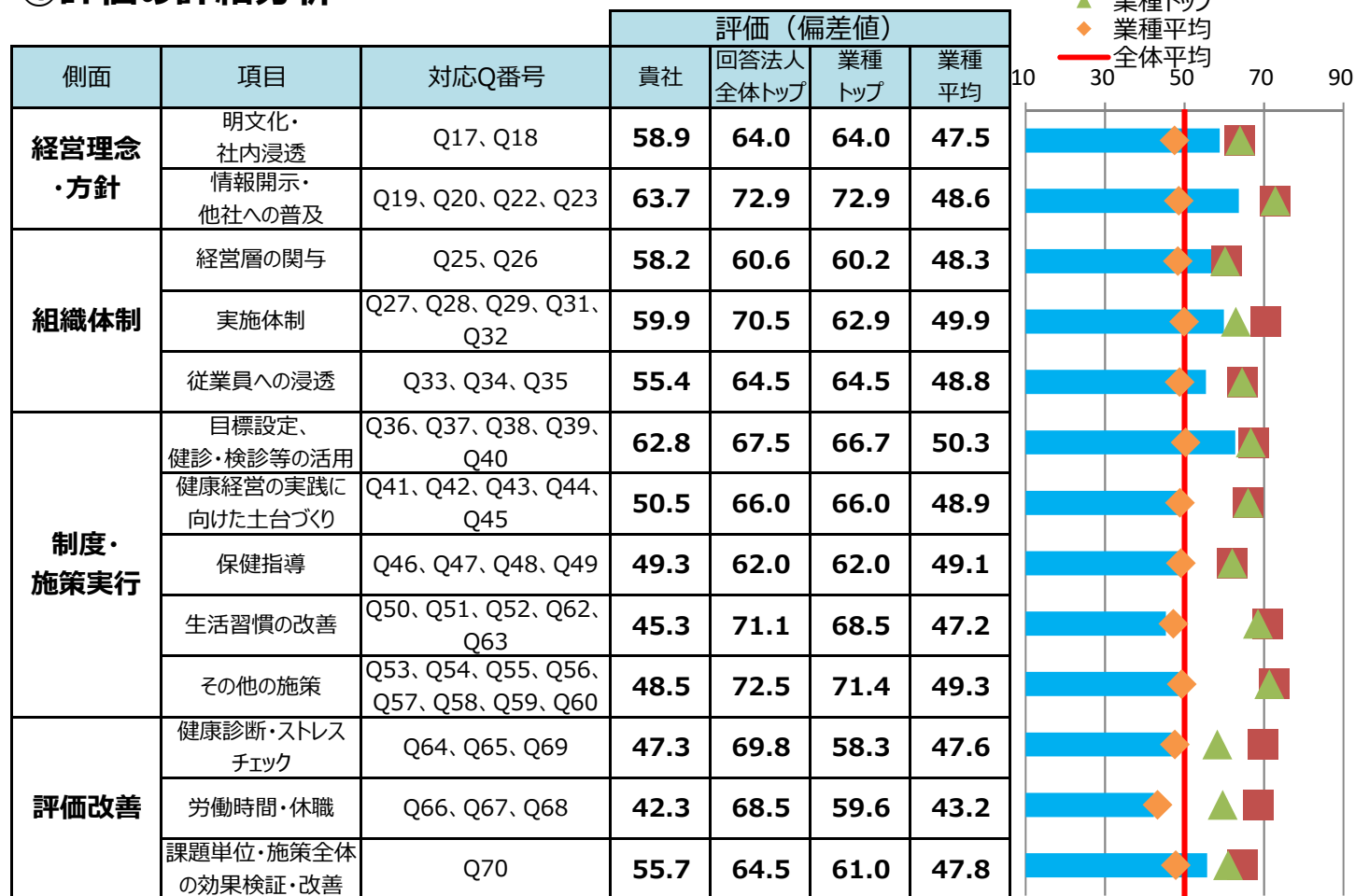
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1651～1700位	1751～1800位	1351～1400位	901～950位
総合評価	-	34.3(-)	42.1(↑7.8)	50.0(↑7.9)	55.5(↑5.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 人手不足・高齢化の建設業において、持続的に成長を続けるために、社員が心身ともに健康で、個性や能力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」の社員の割合を、現在の44.2%から今年度は50%以上に引き上げ、最終的には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は、全国平均2.5以上を維持しつつ、最終的には2.7以上を目指す。両指標の目標達成期限を2023年度と定める。

※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

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://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具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.2	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	48.4	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.8	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	35.5	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.1	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	40.3	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	毎日飲酒する社員の割合が健保連平均より14.2%高く、肝機能に関する生活習慣病リスク保有者の割合も、健保連平均より全社で4.3%、40代以上では11.9%高い。疾病リスク低減のため、飲酒習慣の改善が必要。
	施策実施 結果	全社員を対象に飲酒習慣改善のオンラインセミナーを実施。全社員にメールで案内を送信するとともに、社内イントラや安全衛生委員会で周知した結果、社員の5割以上が視聴した。
効果 検証 ②	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把握できていないが、定性的な効果を把握するため視聴者を対象に行ったアンケートでは、81%が「セミナーを受けて飲酒習慣を改善してみようと思った」と回答した。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	非喫煙者に対する手当の支給や、禁煙タイムの導入などの継続的な施策により、喫煙者は減少傾向にあるが、喫煙率は依然として、健保連平均より全社で0.4%、40代以上では5.5%高い。生活習慣病やがんの予防のため、喫煙率の低減が必要。
効果 検証 ②	施策実施 結果	禁煙外来治療費を全額補助し就業時間中の受診を認めたところ、喫煙者の23%が参加意欲を示した。その層に対して、担当者からのメールと保健師の面談で個別に参加を勧めた結果、喫煙者の3.6%が治療に参加した。
	効果検証 結果	喫煙率は2019年度の30%から2020年度は26.2%まで低減した。禁煙意欲はあるが治療を受けなかった理由をアンケートで調査した結果、「業務の調整ができない」「近隣に病院がない」という理由が多かった。そこで2021年度からは、補助の対象をオンライン禁煙治療まで拡大し、さらなる喫煙率低減を図っている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3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

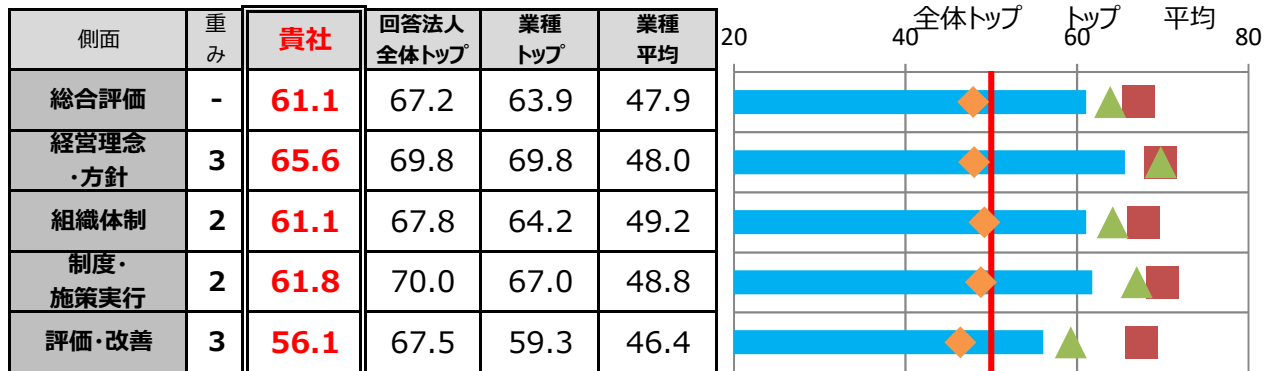
①健康経営度評価結果

■総合順位: 251~300位 / 2869 社中

■総合評価: 61.1 ↑0.0 (前回偏差値 61.1)

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

②評価の内訳



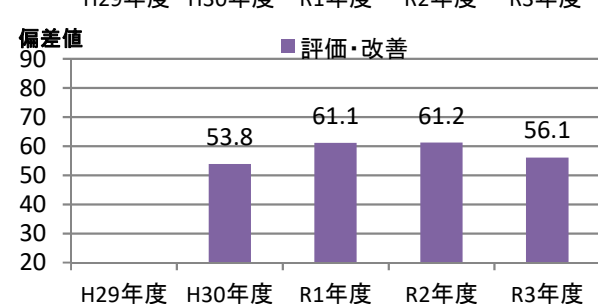
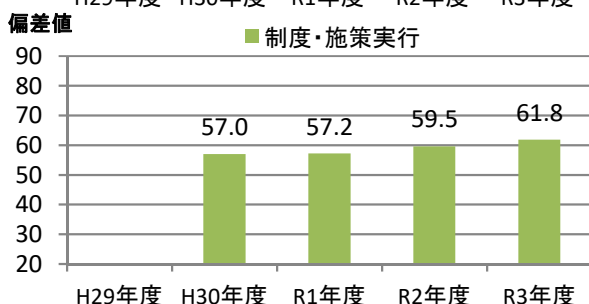
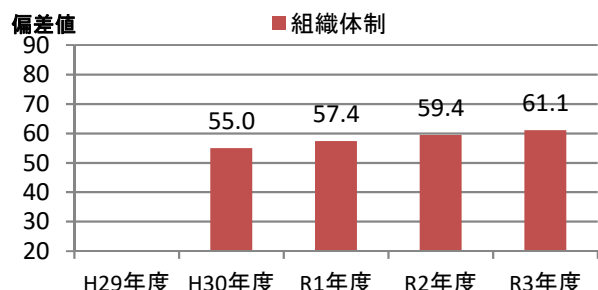
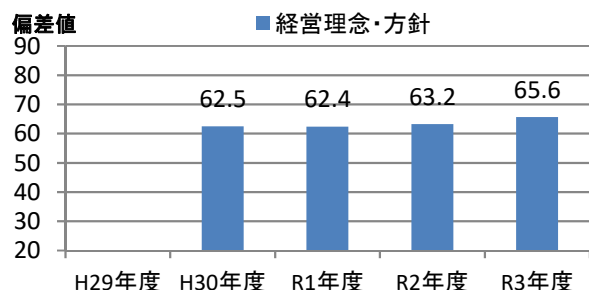
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

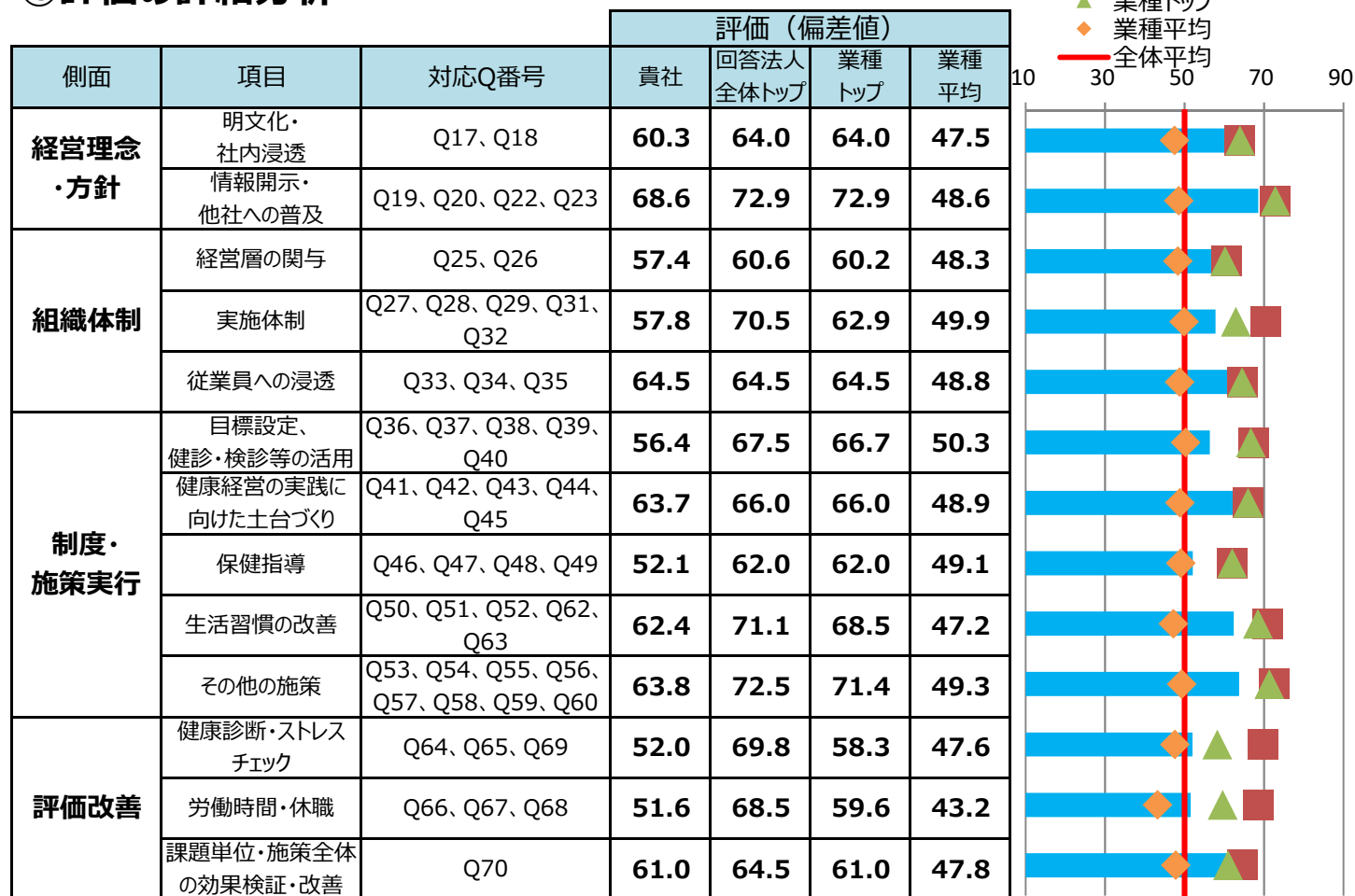
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	401~450位	301~350位	251~300位	251~300位
総合評価	-	57.6(-)	60.0(↑2.4)	61.1(↑1.1)	61.1(↑0.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社会の変化が激しさを増す中、企業にはより高い付加価値を生み出す能力が求められる。当社の最大の財産は「人」であり、ステークホルダーに価値あるものを提供するためには仕事にやりがいを感じ、能力を最大限に発揮できる職場環境の整備が必要だ。そのためにアブセンティーズム・プレゼンティーズムの低減、ワークエンゲージメントの向上を目標指標として取り組み、社員の労働生産性を向上させていくことが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	アブセンティーズムの低減には有所見率の改善が大きく影響しているため、有所見率を22%迄低減させるとともに、有所見となった場合に自ら再検査を受診する風土の醸成を目指す。また、プレゼンティーズムの低減には睡眠時間・質の改善と所定労働時間内でのパフォーマンス発揮が大きく影響するため、まずは睡眠時間6時間未満者割合20%以下を目指すとともに、総労働時間が1900時間未満となることを目指していく。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	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具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.0	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.8	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.2	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.5	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	48.4	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.5	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.5	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	62.2	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	コホート調査において睡眠時間6時間未満者割合が38.8%であり、特に高ストレス者のうち睡眠時間が5時間未満と回答した社員が26.4%と高くなっている。また、非高ストレス者に比べて高ストレスの方が残業時間45時間以上の割合が18.8%多く、高ストレス者は慢性的に時間外労働を行っていることがわかった。インターバル制度の導入により出勤時間を遅らせることで睡眠時間を確保できる環境を整備することが課題である。
	効果検証結果	上記制度の活用により、残業で帰宅が遅くなった場合は、翌日の出勤時間を遅らせる等の指導を行い睡眠時間を確保できるようになった。 結果、睡眠時間6時間未満者割合は37.4%となった。(2019年度：38.8%)特に高ストレス者における睡眠時間5時間未満者割合が3.3%改善し、23.1%となった。(2019年度：26.4%)また、高ストレス者の残業時間45時間以上の割合が4.9%改善した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	当社の喫煙率は下がってきてはいるものの、2019年時点で25.5%と同年の一般平均よりも9.5%高くなっている。喫煙に起因するがんや心筋梗塞等の重大疾患の発生や受動喫煙による健康障害発生の危険性が高いことに加え、労働生産性や職場環境等の観点からも、喫煙が企業価値や競争力、職場の士気等にも影響を与える要因とされており、喫煙の課題といえる。
	効果検証結果	禁煙外来補助金制度や就業時間中の禁煙をトップダウンで通知し、役職者にも部下の自主的な禁煙に向けて率先垂範するほか、その重要性等につき組織的な改善を促した。(2020年度制度利用による禁煙達成者：3人) 全体の喫煙率は前年度比0.9%減となったが、最終目標喫煙率達成に向けて、より力を入れた施策が求められるため、保健師の勤務形態を非常勤から常勤に変更することで保健指導に充てる時間を増やし、喫煙者に対して喫煙と健康障害について指導を行った。また、健康管理を身近に感じてもらえるよう毎月発行している「保健師による「保健だより」」にて喫煙のリスクについて保健師からのメッセージを広く発信した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3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.

■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

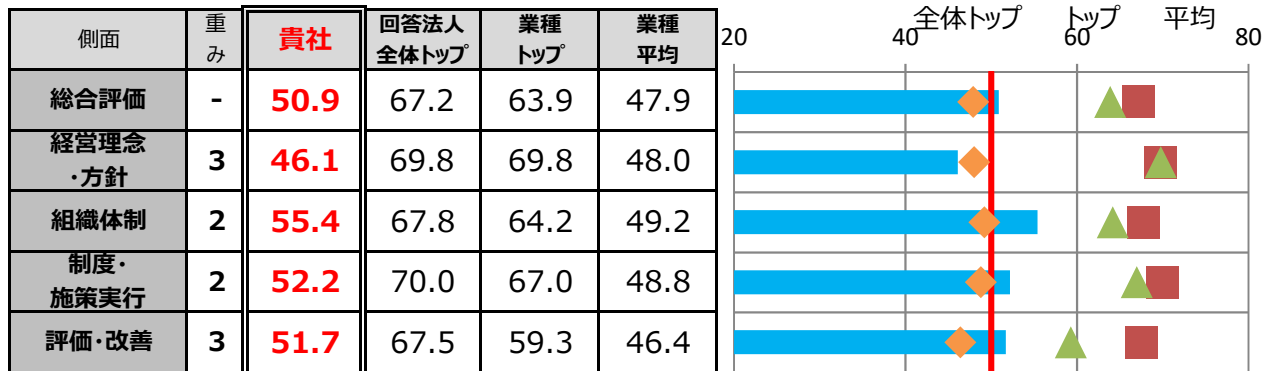
①健康経営度評価結果

■総合順位：1451～1500位 / 2869 社中

■総合評価：50.9 ↓11.6 (前回偏差値 62.5)

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

②評価の内訳



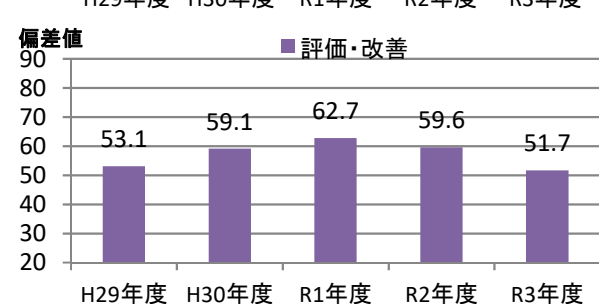
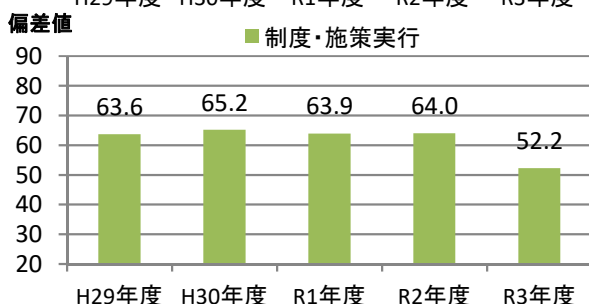
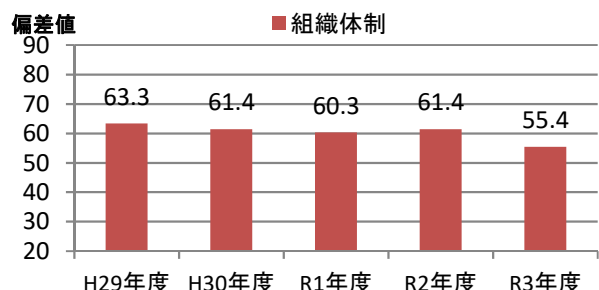
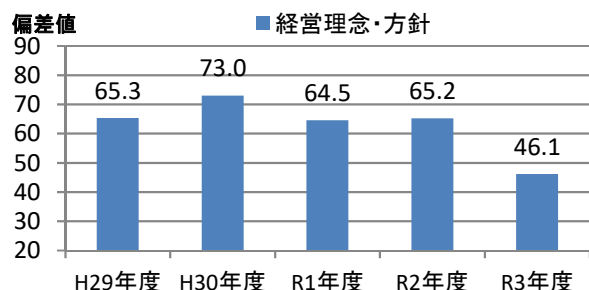
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点・順位を算出しています。

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

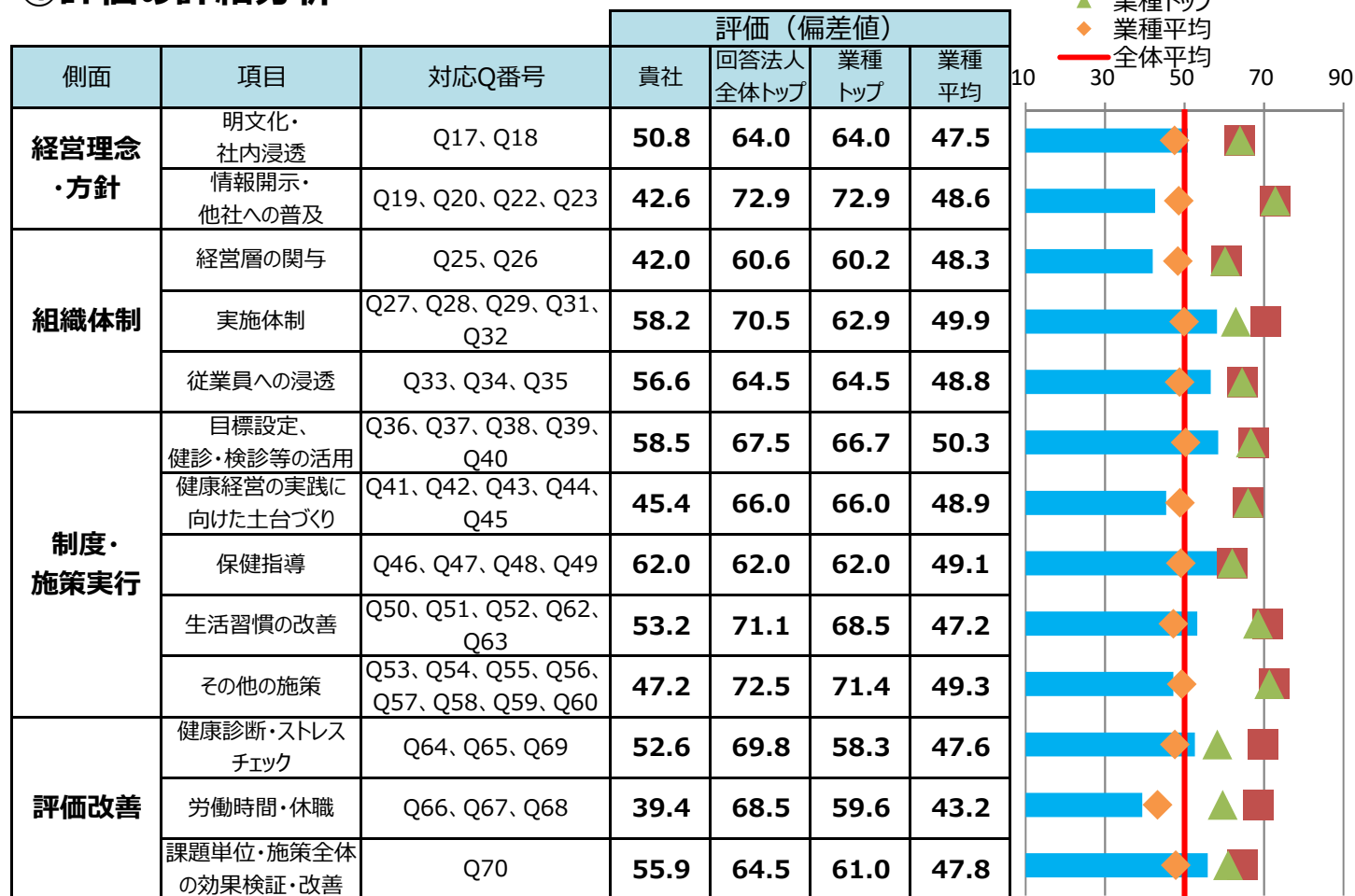
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	101～150位	1～50位	101～150位	151～200位	1451～1500位
総合評価	62.0	65.6(↑3.6)	63.0(↓2.6)	62.5(↓0.5)	50.9(↓11.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 少子高齢化が進み、採用することが難しい環境が続くことが予想され、社員一人ひとりのパフォーマンスを向上させることが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	社員一人ひとりのパフォーマンスを向上させ、生産性が上がっていくことを期待している。そのためには心身ともに健康であることが重要であり、まずは長時間労働の是正が必要と認識し、1ヶ月の時間外労働時間約40時間から30時間未満を継続・維持していくを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.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具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.0	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.9	48.4	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.4	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	33.9	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	47.8	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	数百の建設現場が日本全国に散在していることから、健康診断事後措置の徹底に手間取るのが課題点であった。また、支店単位で産業医判定基準や事後措置の運用もバラバラであり、疾病休暇者や在職中死亡者の中には健康診断の結果を受けて受診勧奨されていたにも関わらず放置していた者も数名いた。
	施策実施結果	健診結果の産業医判定基準として「最優先管理（就業制限等検討）」「要管理（通常就業）」「自己管理（通常就業）」の3つのレベルを設け、管理終了となるまで社員フォローを継続する仕組みを構築した。
効果 検証 ②	効果検証結果	健康診断受診率ならびに産業医判定完了率は実質100%を達成した。また、健診結果から就業制限等を検討するレベルで管理終了の見込みが立たない社員については、当該社員・所属部門・人事部門・産業保健部門が連携して受診行動や就業制限等に繋げる仕組みが確立された。また通常就業可能だが会社として管理が必要なレベルの社員については、徐々に管理終了率が上昇傾向にある。
	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題の内容	産業保健専門職への健康相談や就業と治療の両立などに対する取組や慣習的に行われていたものの、一定の基準やルールに基づいた運用がなされていなかったため取組に対する精度が支店によりバラつきがあった。
効果 検証 ③	施策実施結果	「健康相談実施要領」「産業医による意見ならびに勧告等の実施要領」「復職支援実施要領」を策定し、健康に課題を抱えている社員が仕事との両立を適切に行える取組を明文化した。
	効果検証結果	当該社員の就業状況が不安定な場合は、必ず当該社員・所属部門・人事部門・産業保健専門職が情報共有ならびに連携を行い対応するプロセスが確立された。また復職支援については、1ヶ月以上の長期療養となった場合、関係者同士が療養状況について全例毎月情報共有できるようになり、復職時には必ず当該社員・所属部門・人事部門・産業保健専門職が情報共有ならびに連携を行い復職となるプロセスが確立された。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 大東建託株式会社

英文名: Daito Trust Construction Co.,Ltd.

■加入保険者: 大東建託健康保険組合

上場

■所属業種: 建設業

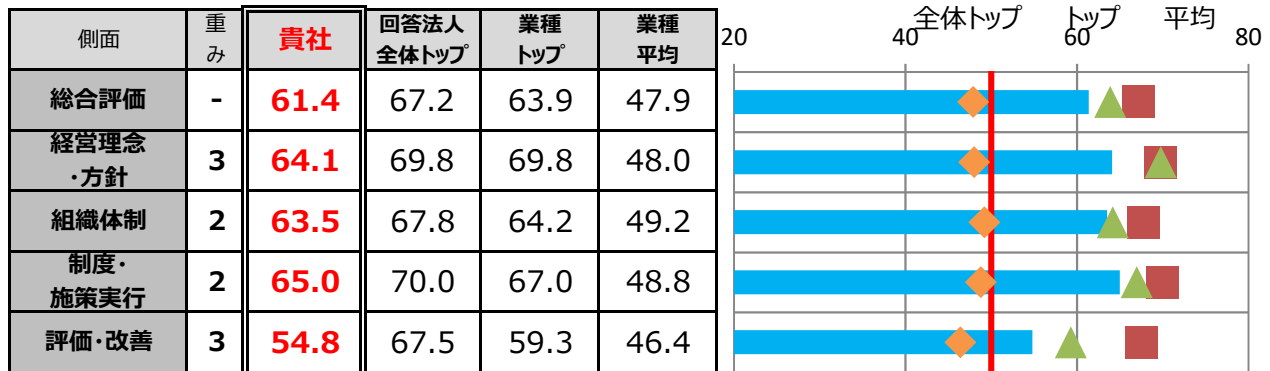
①健康経営度評価結果

■総合順位: 251~300位 / 2869 社中

■総合評価: 61.4 ↓3.2 (前回偏差値 64.6)

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

②評価の内訳



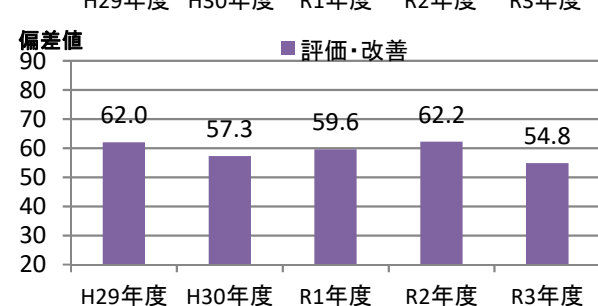
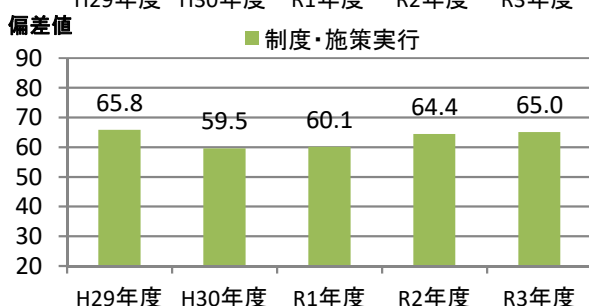
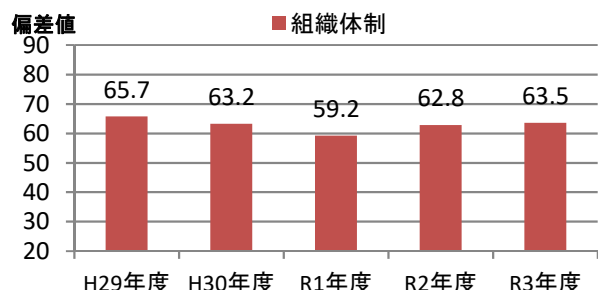
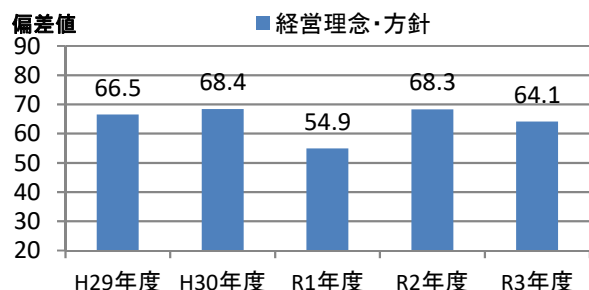
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

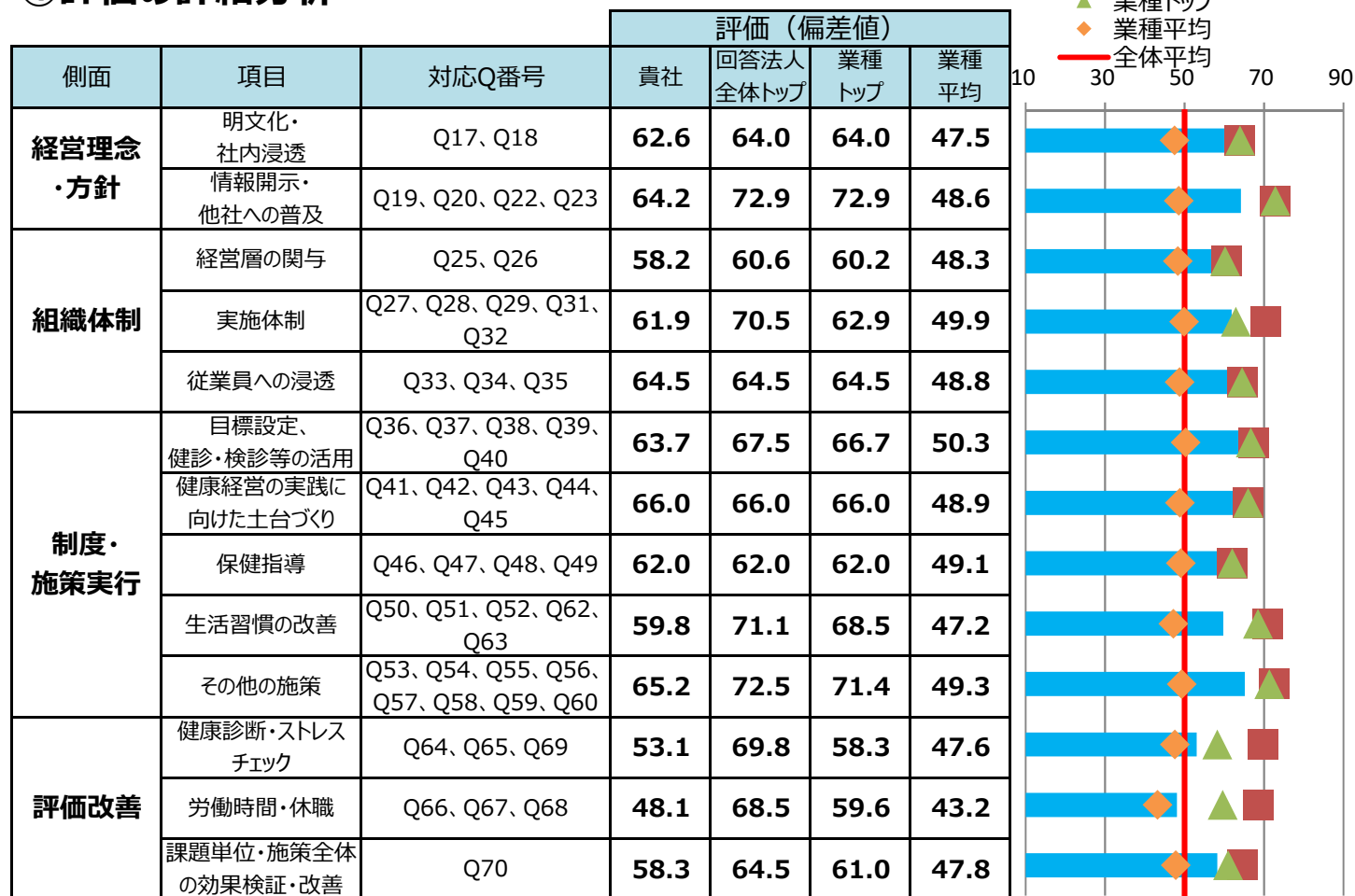
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	51~100位	101~150位	501~550位	1~50位	251~300位
総合評価	65.2	62.5(↓2.7)	58.2(↓4.3)	64.6(↑6.4)	61.4(↓3.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 コロナ禍による新しい働き方が求められる中で、従業員が健康的かつ生産性の向上を図るためには、適切な労務管理と従業員の働き甲斐の創出が求められる。
健康経営の実施により期待する効果	従業員がエンゲージメントを高く持ち、ワークライフバランスを実現し、個々の強みを十分に発揮できることを期待している。2023年度残業時間全社月平均3時間減を目指し業務改善や環境整備等の推進体制を強化し、2020年度月平均4.5時間減を達成したため計画継続実施中である。生産性と健康指標の関連結果から、当社独自の従業員満足度調査にて、総合満足度2020年度67.4%から80%を目標としている。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.2	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.5	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.1	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.2	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	48.4	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.6	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.4	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.7	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	世界的な新型コロナウイルス感染の流行に伴い、社員や家族、顧客様の感染予防・感染拡大防止を含む健康管理と社内外での新型コロナウイルス蔓延防止に取り組みながら、経済活動を維持することが急務となった。
	施策実施結果	2020年3月には新型コロナウイルス対策本部を設置対策を講じ、新型コロナウイルス感染症のクラスター発生は0件であり、インフルエンザ感染者数も2020年度4名と大幅に減少した。
	効果検証結果	新型コロナウイルスのクラスター発生は無く、インフルエンザ感染数が大幅に減少し、新型コロナウイルス対策がインフルエンザ対策にも一定の効果を示した。対策本部を立ち上げ、自社独自の感染予防10箇条等により、感染症へのリテラシーが向上したと考えられる。ワクチン職域接種により社員と家族、周辺企業の感染予防策を講じたことにより、経済活動の休止を最小限とした。早期の取組は労働衛生系専門誌でも評価された。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	当社ではワークライフバランス実現のため、従業員の労働時間に関する意識改革と、時間外労働削減に向けた課題に長年取り組んでいるが、新型コロナウイルス感染の流行に伴い、新型コロナウイルスとの共存、感染予防を踏まえた新たな働き方を模索する必要があった。
	施策実施結果	有休取得率2016年52.2%から76.4%へ増加。当社独自の従業員満足度調査において「仕事とプライベートの両立を実現し、充実した日々を送っている」は他社同内容平均47.7%に比し54.2%であった。
	効果検証結果	2016年「長時間労働改善プロジェクト」発足しノーワークデー、有休取得促進等の職場環境改善を開始した。また、在宅勤務制度の導入・拡大、IT会議促進、フレックス制度利用の促進を継続的に進めた結果、有休取得率や従業員満足度調査結果から従業員の意識改革と行動変容に繋がったと考えられた。新型コロナウイルス感染予防の新しい働き方と並行して推進し、今後もワークライフバランスの確保を図る。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3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

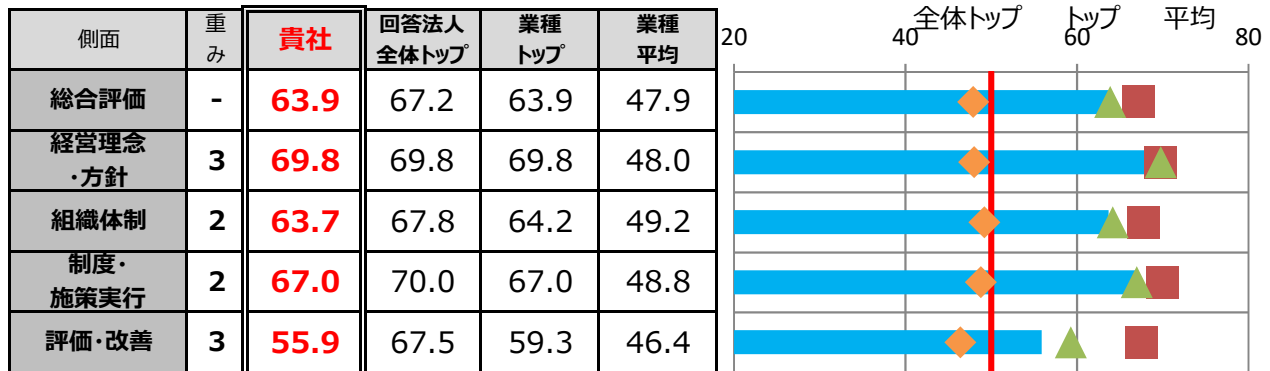
①健康経営度評価結果

■総合順位：51～100位 / 2869 社中

■総合評価：63.9 ↓1.8 (前回偏差値 65.7)

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

②評価の内訳



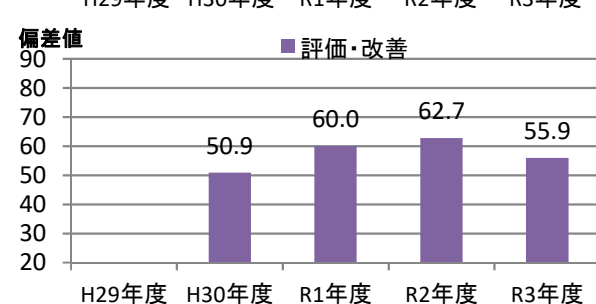
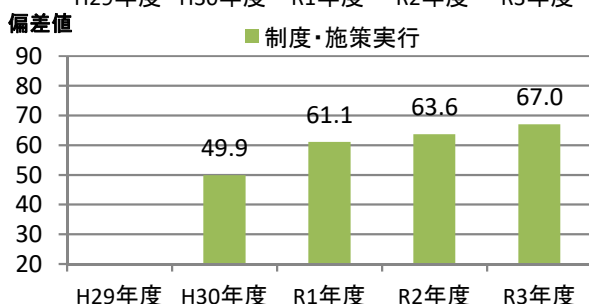
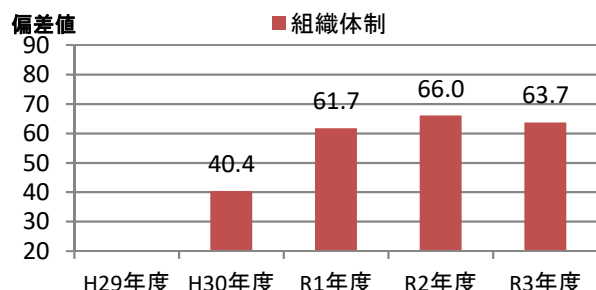
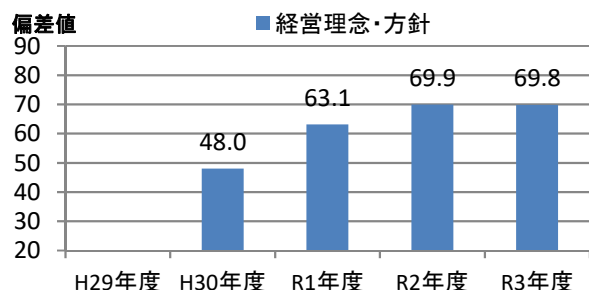
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

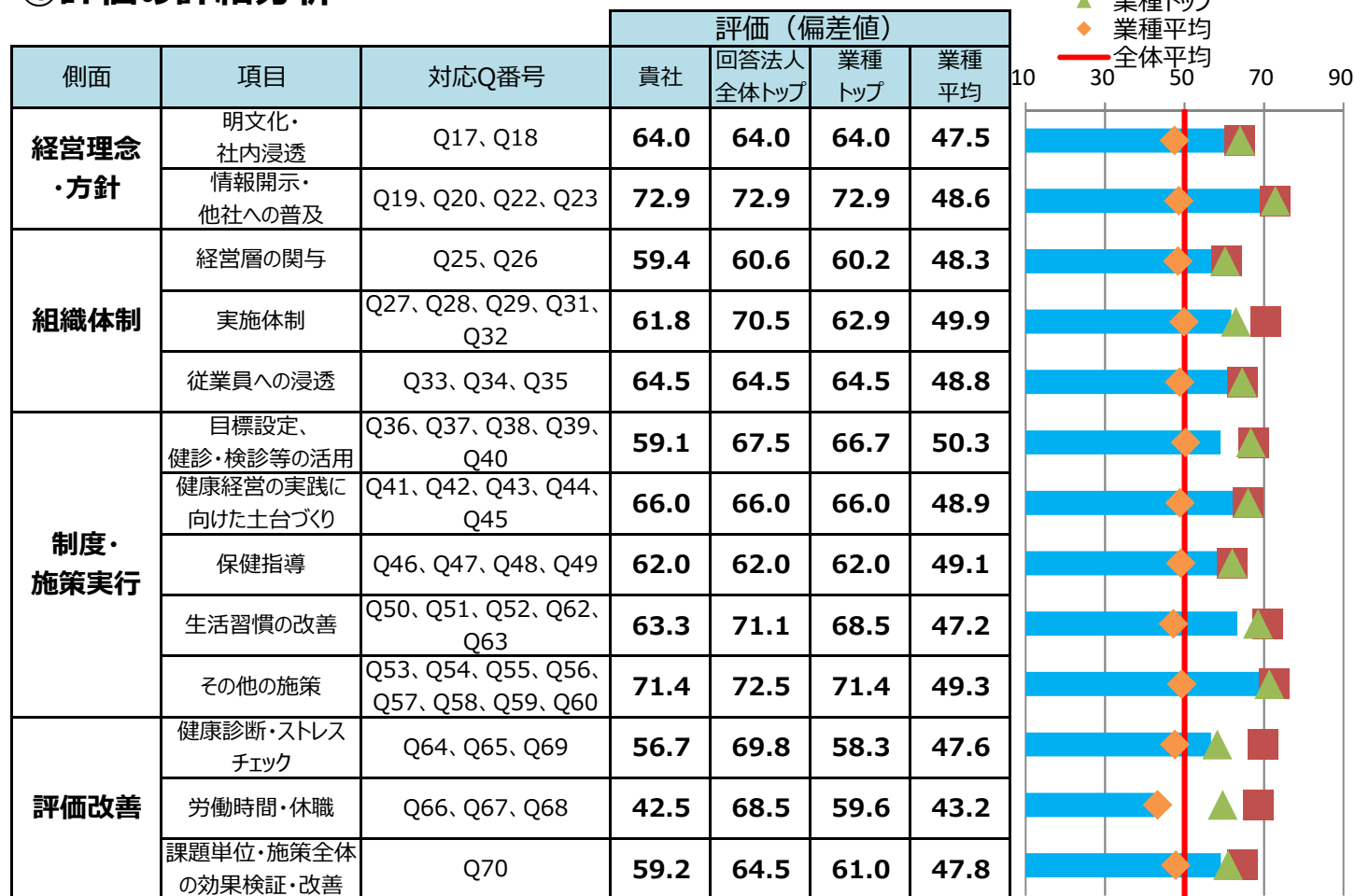
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1101～1150位	201～250位	1～50位	51～100位
総合評価	-	47.6(-)	61.5(↑13.9)	65.7(↑4.2)	63.9(↓1.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 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“意識の変革・仕組みの見直し”を実施。これらの取組みは従業員満足度等に表れてくると考えます。「従業員総合満足度」は63.83点で前年比+0.12点上し、分析結果から「従業員満足度」は「心身ともに健康で働いている」と、「心身ともに健康で働いている」は「適切な業務量」と相関関係があることが分かりました。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.n-kokudo.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具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.0	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.3	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.2	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.3	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	78.7	48.4	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.5	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.9	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.2	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	健康経営の重点施策として“病気の重篤化予防”“メンタルヘルス対策”を掲げている。“病気の重篤化予防”に関しては、定期健康診断と人間ドック受診による年2回の健診実施に関わらず、2次健診や特定保健指導受診率が低いという課題があった。更に2次検診の基準が統一されておらず、会社として適切な指導が困難な状態であり、基準の統一と健康診断事後措置の仕組みの構築や全従業員に受診の重要性を理解させる必要があった。
	施策実施結果	トップ自ら2次検診受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97.9%に向上し、要治療者のうち一番リスクが高いリスクⅢ該当者61人のうち38人（62.3%）が前年度よりリスクが改善した。
効果 検証 ②	効果検証結果	“病気の重篤化予防”は「従業員一人ひとりの心と体の健康づくりの推進」の指標である「医療費増加抑制」「従業員の生産性」の改善に影響すると考えている。従業員平均年齢は45.8歳と高齢化しているにも関わらず、一人当たり医療費は約16万円と抑制されている。一方、「従業員の生産性」指標のプレゼンティズムは0.5ポイントと若干ながら悪化し23.1%となった。今年度は更に心の健康づくりにも注力していく。
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	建設業における課題である現場の週休二日の達成と長時間労働の削減および所定外労働時間の偏りの改善の実現に向けて、現場の長時間労働削減の体制構築による“労働時間の適正化”“意識の改革・仕組みの見直し”が必要であった。その為に経営会議においてのモニタリング結果報告（月次）、人事、評価制度の変更、現場のICT活用、週休二日サポート制導入、良い事例の全社展開等や管理職の意識を抜本的に変革する必要があった。
効果 検証 ②	施策実施結果	施策の実施活動により、現場の週休二日達成率は72%（前年度57%）に向上し、平均月間時間外労働時間は30時間（前年33.8時間）、月間80時間超の該当者は18名（前年度43名）と大幅に削減した。
	効果検証結果	「適切な業務量・適切な労働時間」は「心身ともに健康で働けること」に影響し、経営課題である「働きがいのある職場づくり」の指標である「従業員の総合満足度」に相関関係があると考えている。週休二日達成率や所定外労働時間の偏りの改善も影響し、「心身ともに健康で働けている」と感じている従業員は2019年と比較して+0.03ポイント、「従業員総合満足度」は63.83点と若干改善した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3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

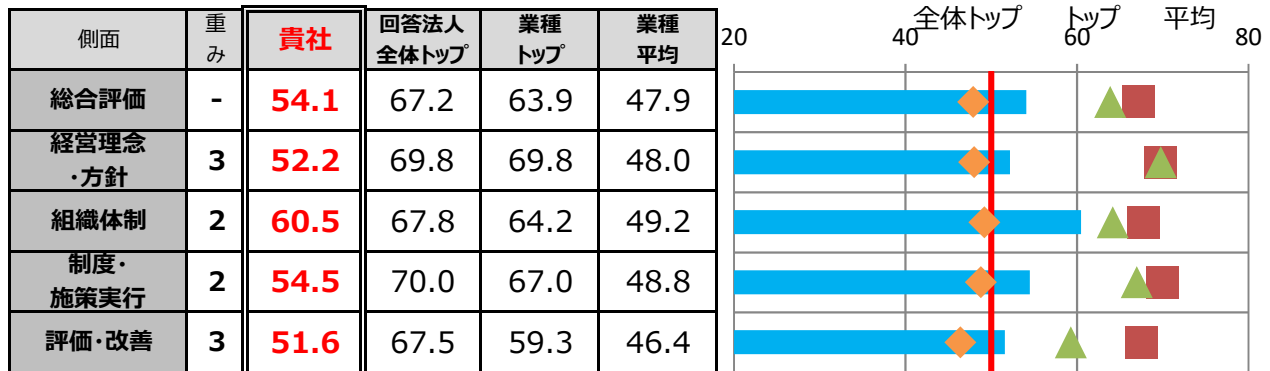
①健康経営度評価結果

■総合順位：1051～1100位 / 2869 社中

■総合評価：54.1 ↓0.7 (前回偏差値 54.8)

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

②評価の内訳



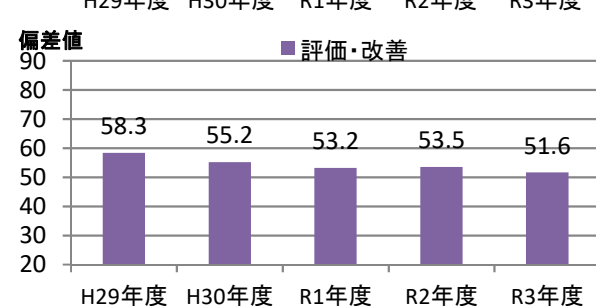
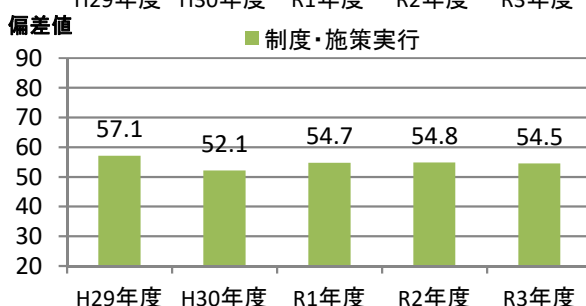
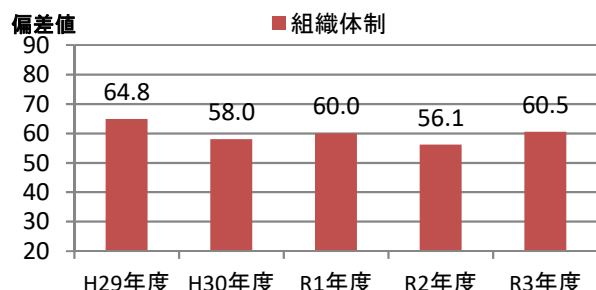
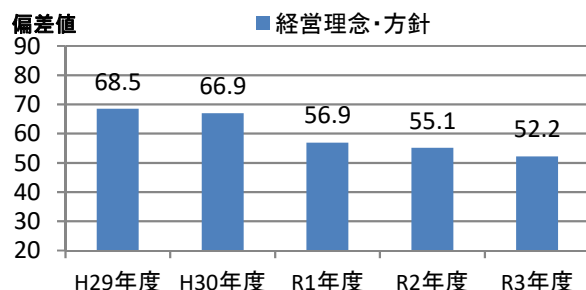
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

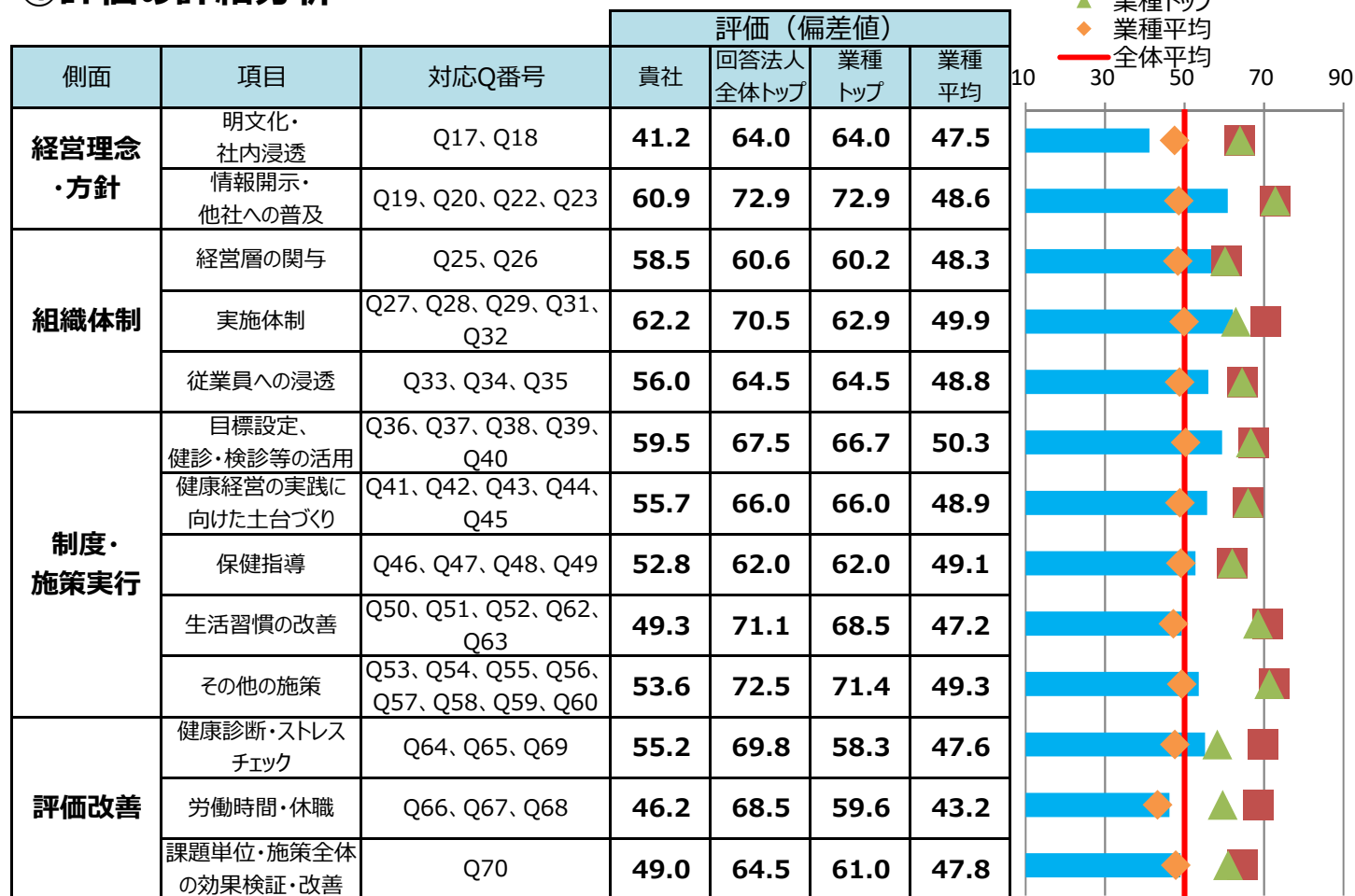
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	101～150位	351～400位	701～750位	901～950位	1051～1100位
総合評価	62.3	58.3(↓4.0)	56.0(↓2.3)	54.8(↓1.2)	54.1(↓0.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.daiwahouse.com/sustainable/csr/esg/csr_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具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.2	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.6	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.1	48.4	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.8	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.0	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.7	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.2	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	当社の喫煙率は2018年度は31.2%（定期健診の問診票から集計）と一般的な喫煙率17.8%よりも10%以上も高く、受動喫煙を含め健康障害の大きな要因である喫煙率を低減・低下させることが大きな課題でした。
	施策実施 結果	禁煙の教科書の抜粋を社内のホームページ（イントラネット）に掲載し、禁煙に対しての教育を実施。また、社屋内に設置している喫煙室の改修工事を行い、約半分の喫煙スペース削減を実施しました。
	効果検証 結果	様々な取り組みを行った結果、未だに一般的な喫煙率より高い状況ではありますが、2020年度には28%まで低下しました。2021年度以降もオフィス内の完全禁煙や、健康保険組合と協働して禁煙外来を設置し補助金の支給を行うなど、さらに踏み込んだ施策を検討するとともに改めて中期的な目標喫煙率・目標達成期限を定めて、喫煙率低下を継続していきます。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3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

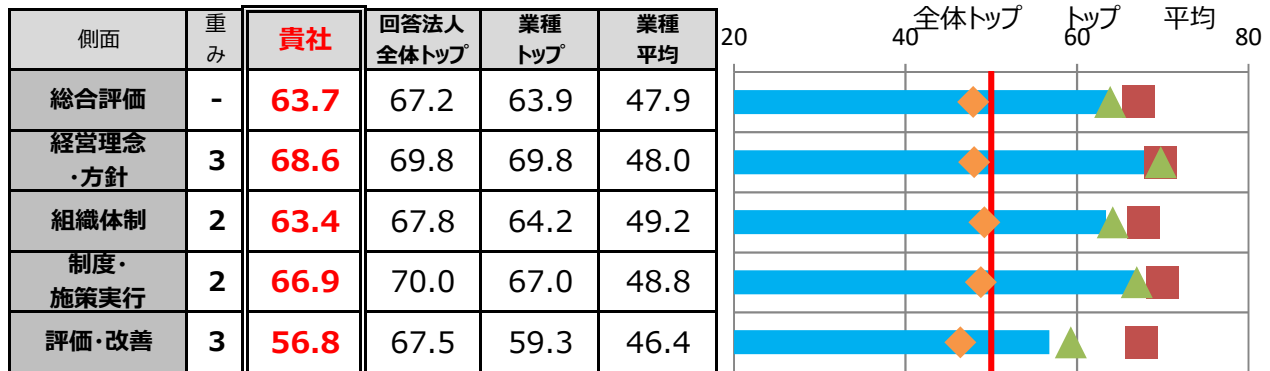
①健康経営度評価結果

■総合順位: 51~100位 / 2869 社中

■総合評価: 63.7 ↑1.3 (前回偏差値 62.4)

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

②評価の内訳



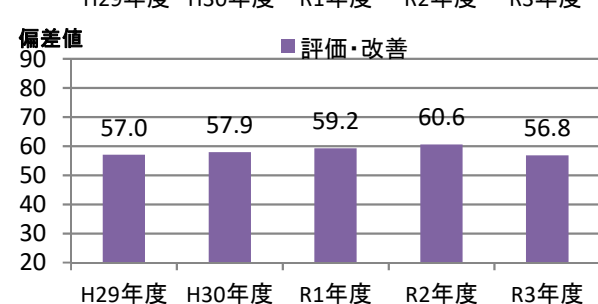
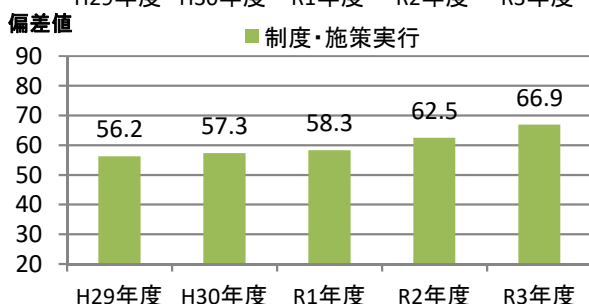
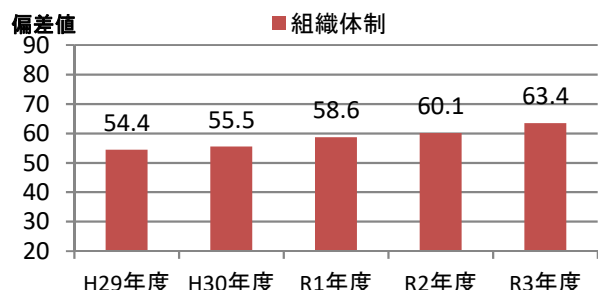
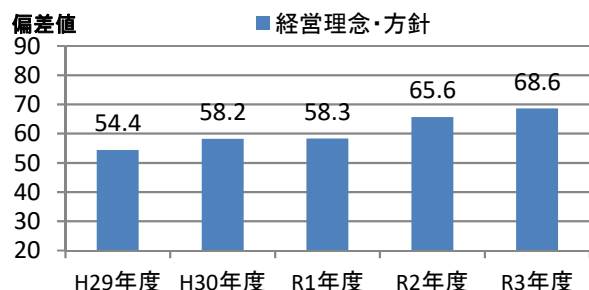
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

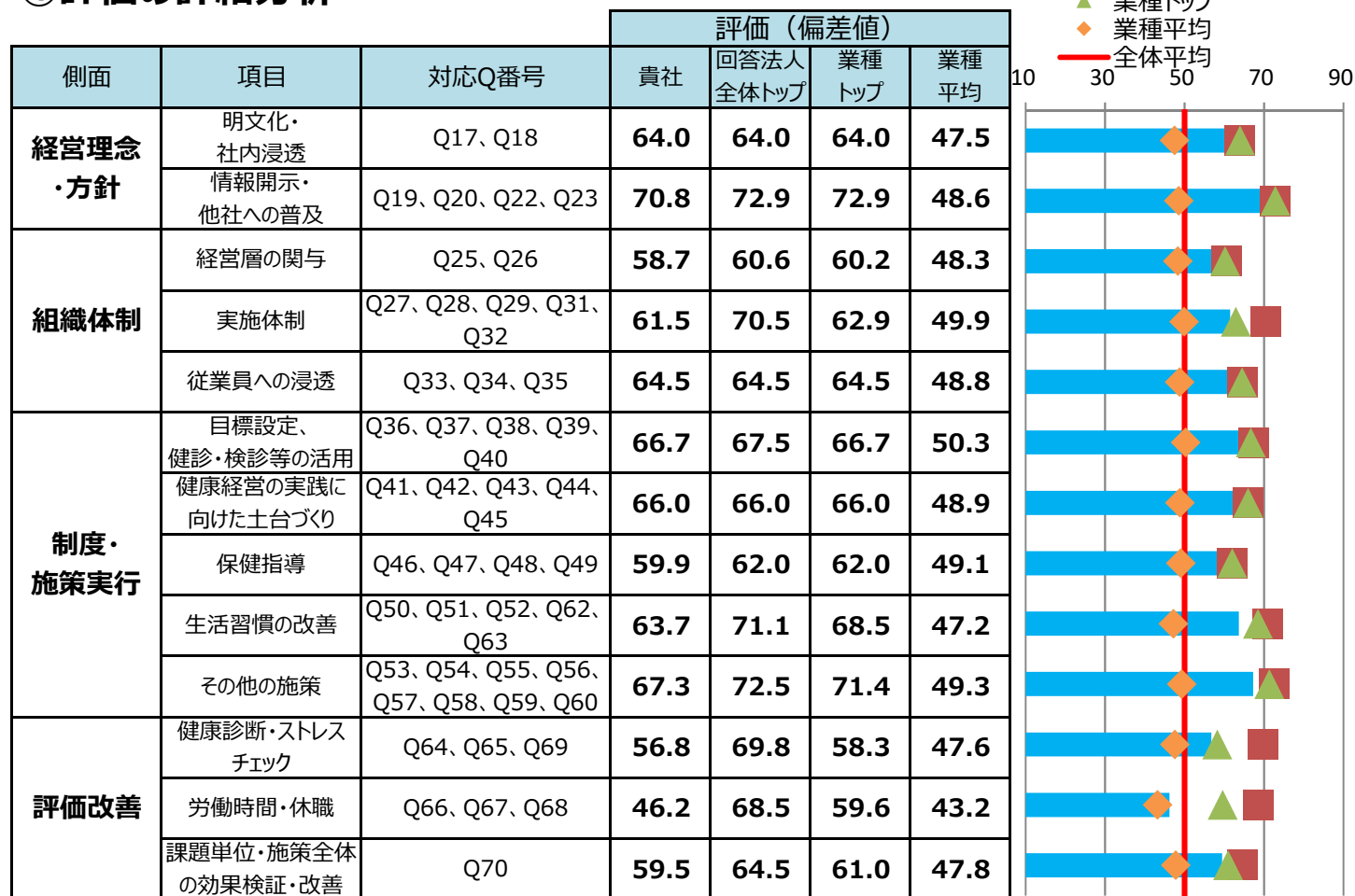
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	351~400位	401~450位	451~500位	151~200位	51~100位
総合評価	55.5	57.3(↑1.8)	58.6(↑1.3)	62.4(↑3.8)	63.7(↑1.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員構成比の大きい40歳以上の男性において健康リスク保有者、肥満、運動不足等の課題が見られます。企業理念の根本哲学である「人間愛」のもと、従業員の幸せに直結する心身の健康を高めるための取組が必須です。従業員の健康の維持増進に向けた取り組みを重要なESG経営推進の課題として位置づけ、心身の健康を高めるための制度・職場風土を整備することで、従業員と組織の幸福度を高めていきます。
健康経営の実施により期待する効果	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ていきます。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ ◆ 幸せ健康経営URL https://www.sekisuihouse.co.jp/company/sustainable/happy_health/
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.5	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.5	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.0	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	66.6	48.4	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.0	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.7	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.5	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	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、世間と比べて高い。（2016年度で約51%）加えて、2017年3月までの3年間の健診結果・レセプトデータ等から、男性の生活習慣病の医療費総額が最も多額であり、問診結果において、「30分以上の運動を週2回、1年以上継続していない従業員」が約80%、「歩行または同等の運動を1日1時間以上継続していない従業員」が約70%いることが分かった。
	効果検証結果	2018年度より全グループ従業員に対し、オリジナルアプリによるウォーキングチャレンジを開始。社長表彰の評価指標の1つとして平均歩数（7000歩以上）を設定。2020年度は75%以上の方が参加。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	2016年度の健診データ等の分析により、3割を超える喫煙率が確認され、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にあり、肥満改善と合わせて将来の生活習慣病の重症化予防には、禁煙対策が必要との課題が抽出された。
	効果検証結果	その結果、事業所の喫煙率が、2019年度上期24.9%から2020年度上期21.5%に減少し、2020年度健診結果において、40歳以上の男性でも喫煙率が29.9%と30%を切った。結果として、2018年度喫煙していた人の約10%が禁煙した。禁煙外来の補助、オンラインによる禁煙外来のしくみの導入、ESG表彰の項目として設定したことで、従業員の禁煙を促す一定の効果があったものと考えられる。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3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

■加入保険者: ユアテック健康保険組合

上場

■所属業種: 建設業

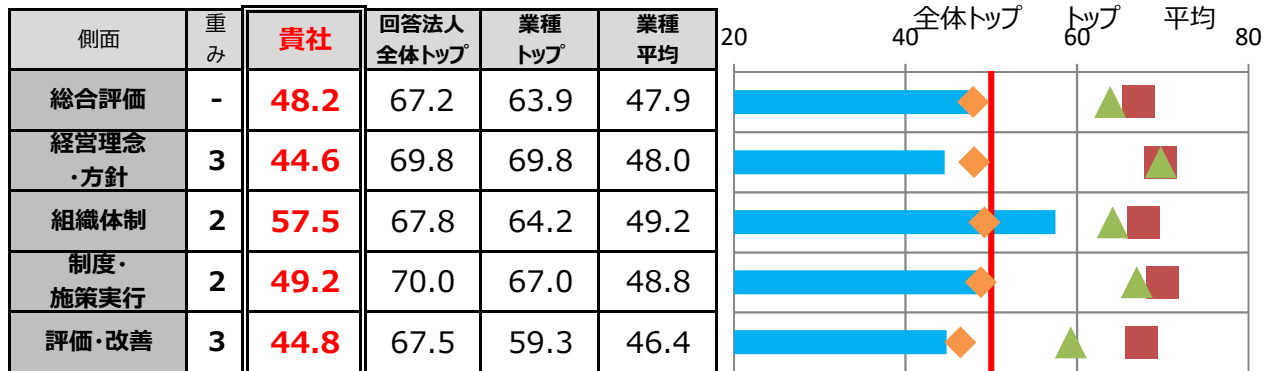
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1751~1800位 / 2869 社中

■総合評価: 48.2 (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



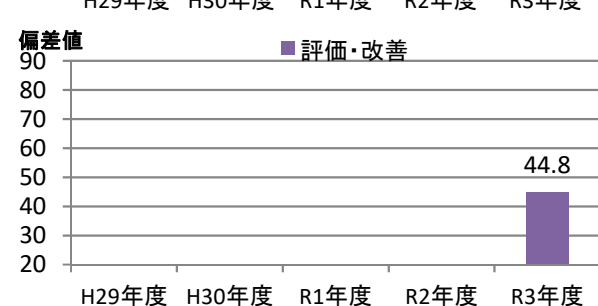
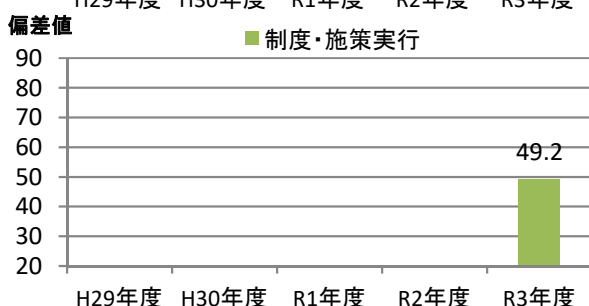
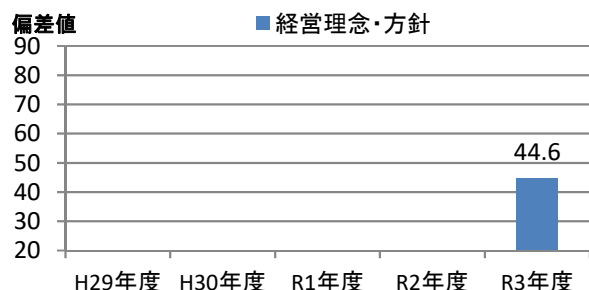
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

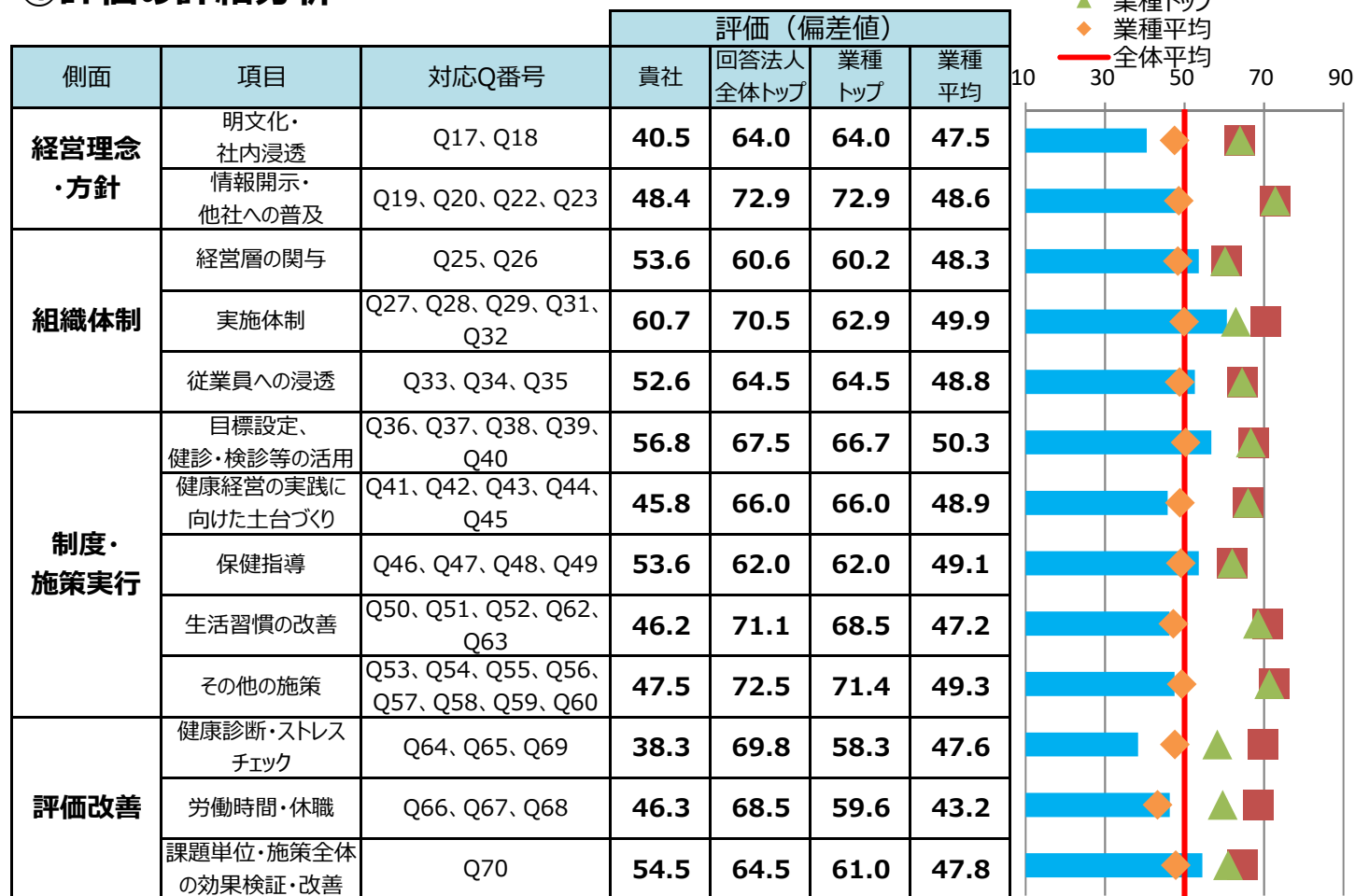
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1751~1800位
総合評価	-	-	-	-	48.2(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	www.yurtec.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具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.3	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	40.2	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.6	48.4	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.7	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.7	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.3	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	44.9	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	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一方、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、総合健康リスクの低下を図る必要があった。
	施策実施 結果	総合健康リスクが「100」以上の職場において、「メンタルヘルス改善意識調査票」を用いて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、所属員に説明の上職場全体で取り組んだ。
	効果検証 結果	2020年度のストレスチェックの実施結果において、2019年度で総合健康リスクが「100」以上の職場については、7割の職場において総合健康リスクが前年度から低減し、更に6割の職場が全国平均「100」未満に低減し、職場環境改善が図られた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3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

■加入保険者：電設工業健康保険組合

上場

■所属業種：建設業

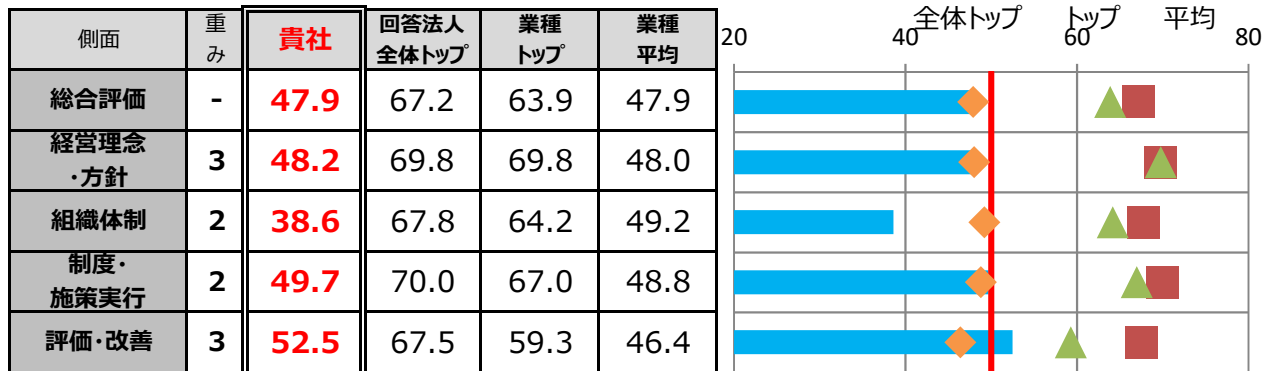
①健康経営度評価結果

■総合順位：1801～1850位 / 2869 社中

■総合評価：47.9 ↑4.8 (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



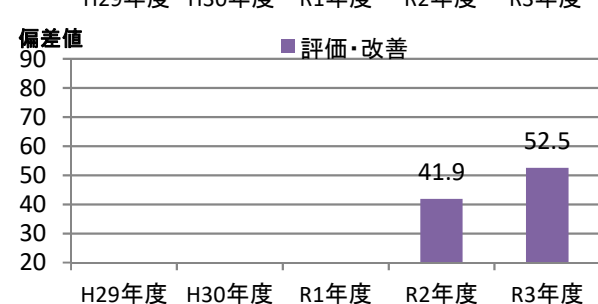
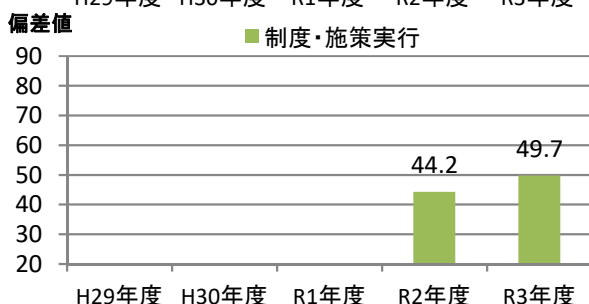
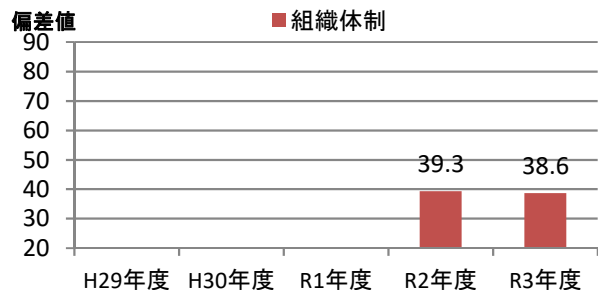
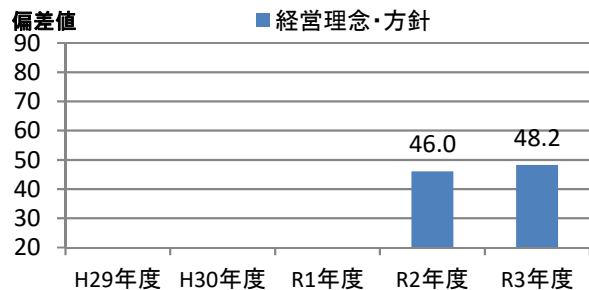
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

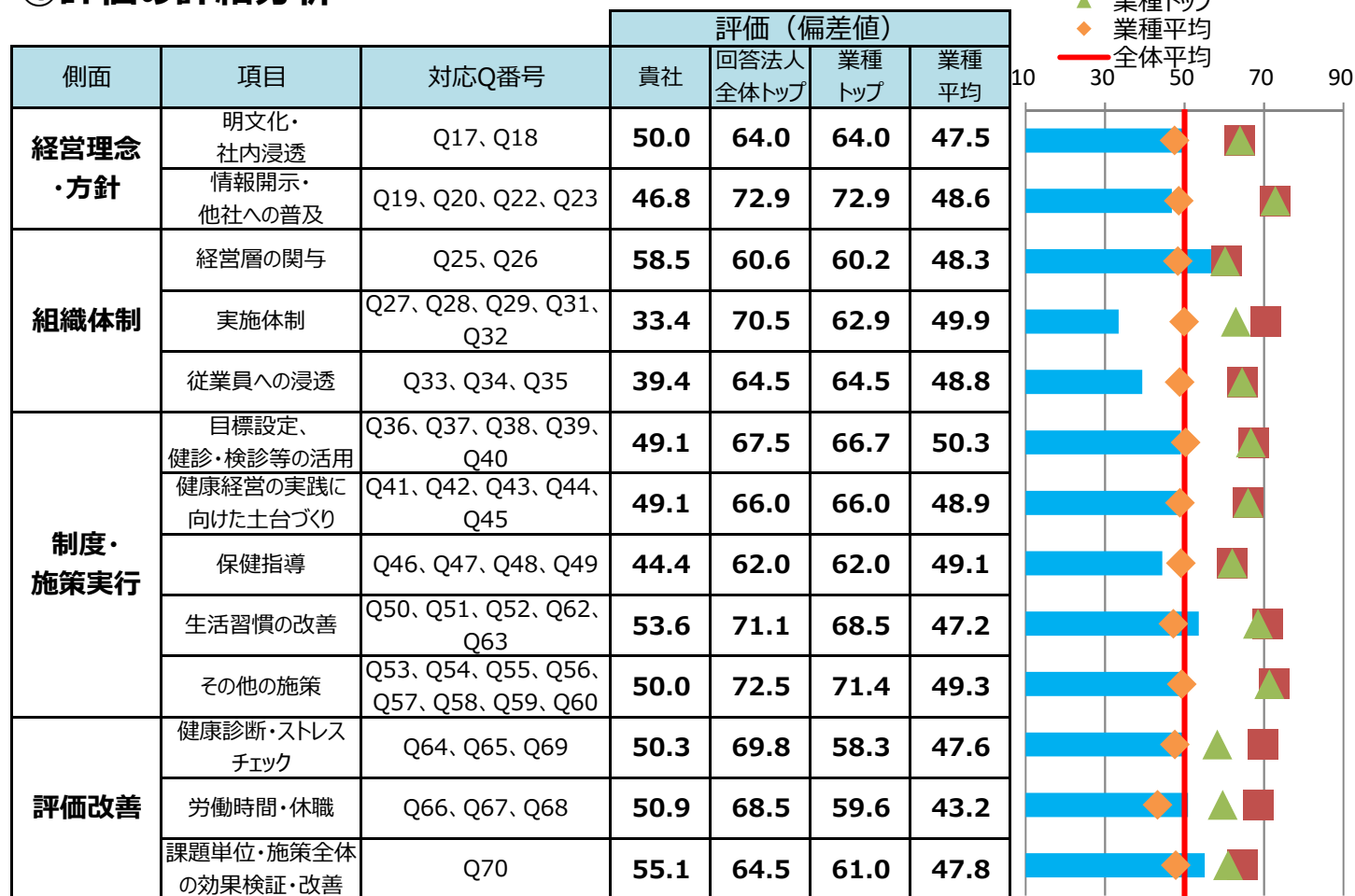
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1901～1950位	1801～1850位
総合評価	-	-	-	43.1(-)	47.9(↑4.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新卒採用者数の向上、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、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

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	http://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具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.8	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	43.3	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.7	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.9	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.8	48.4	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.6	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.7	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.8	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.2	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	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、2020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）
	課題の内容	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。
	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。なお、2020年度の接種率は47.1%と2019年度に比べ10%ほど向上した。
	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Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3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.

■加入保険者：管工業健康保険組合

上場

■所属業種：建設業

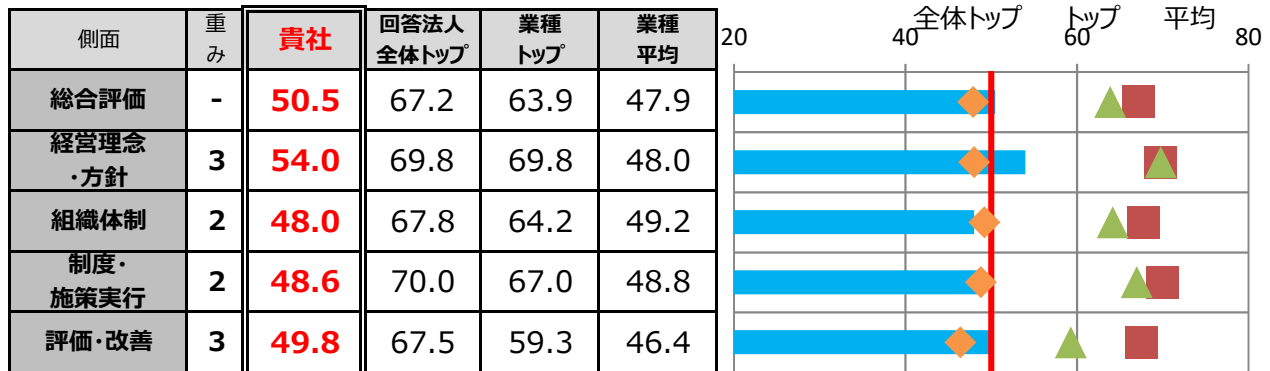
①健康経営度評価結果

■総合順位：1501～1550位 / 2869 社中

■総合評価：50.5 ↑10.9 (前回偏差値 39.6)

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

②評価の内訳



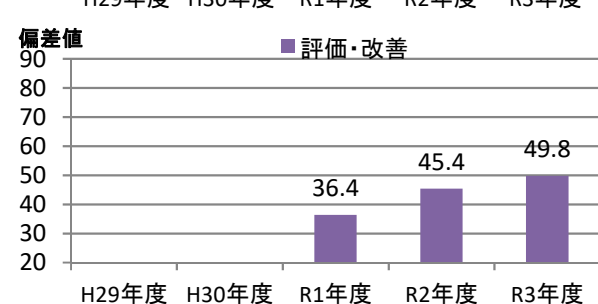
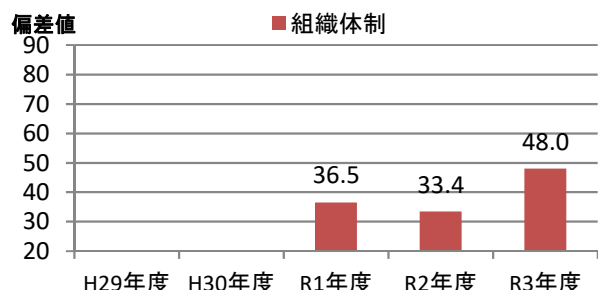
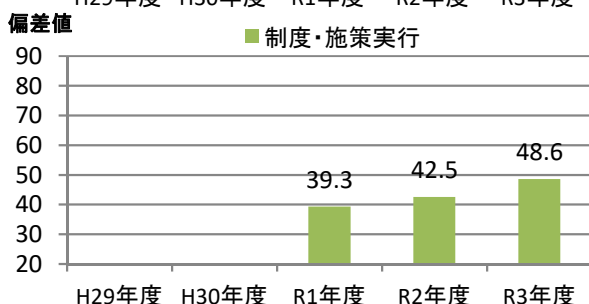
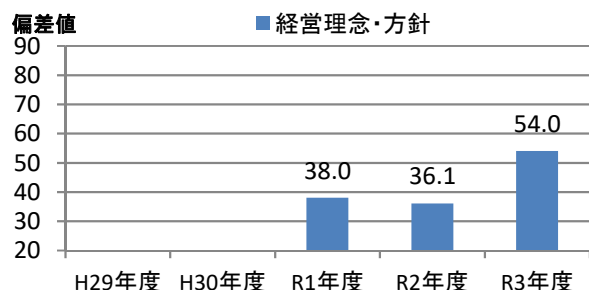
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点・順位を算出しています。

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

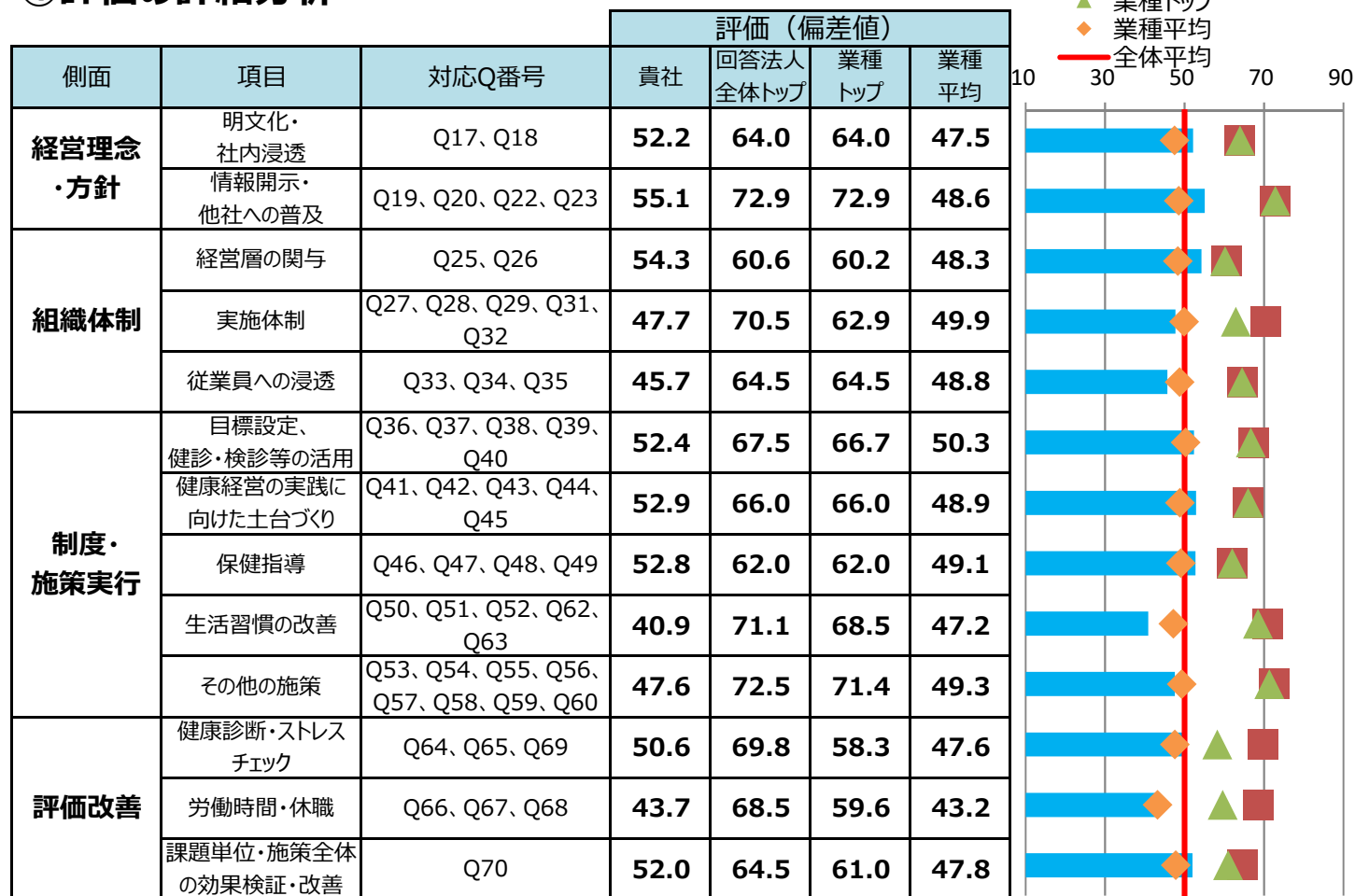
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	2001～2050位	2101～2150位	1501～1550位
総合評価	-	-	37.5(-)	39.6(↑2.1)	50.5(↑10.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 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、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	1. 経験豊富な高齢労働者を確保し、後輩への技術の伝達を行う。 2. 残業削減、有休取得促進など働きやすく健康へ配慮した職場環境をすることによる人材定着。 3. 糖尿病・肥満に関してスマホアプリの提供やレタシー研修などを実施し、運動や食事管理などの改善の勧奨を行い、個人の意識を向上させる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	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具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.6	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.5	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.9	48.4	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.6	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.3	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.6	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	42.3	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	当社の健診結果データと全国健保組合データを比較し、数値が高いものをピックアップした。この結果当社は肥満、糖尿病、タバコを課題であり、改善が必要と判断した。
	施策実施結果	福利厚生における運動施設の利用を促進し、501名の利用があった。社内報で健康に関する記事を掲載した。
	効果検証結果	高リスク者の数値に関する効果はまだ確認できないが、福利厚生の運動施設の利用などで個人での活動は増加となった。また社内報での健康問題の記事の掲載により健康に対する関心を高めることができた。会社のサークル活動支援、健保組合における運動イベントへの参加斡旋を予定したが、コロナの影響で活動が中止となった
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
	課題の内容	現場の繁忙度による法定外労働45時間超が従業員の1/4程度となっている。働き方改革による法改正により、2024年4月より時間外労働45時間の上限規制が設けられるため、時間外労働の削減が求められる。
	施策実施結果	残業時間や有休日数公開、有給奨励日、業務の合理化推進(DX、ICT等)を行い、有休取得率が19年度9.0日から20年度9.6日に増加、時間外労働が19年度33時間から20年度30時間に短縮できた。
	効果検証結果	残業時間が10%の削減が果たせたことで、「睡眠により十分な休養が取れている人の割合」が19年度67.1%から20年度73.7%に改善した。また就寝直前の夕食が19年度57.8%~20年度53.6%と改善し、血糖リスクの割合が19年度1.2%から20年度0.3%に改善した。今後も、残業時間の削減による健康改善に繋げていく。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3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.

■加入保険者：管工業健康保険組合

上場

■所属業種：建設業

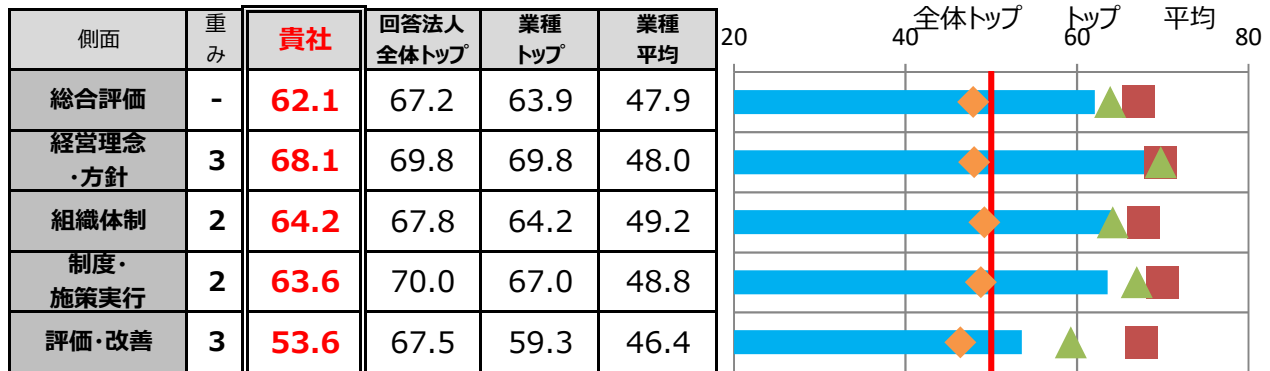
①健康経営度評価結果

■総合順位：151～200位 / 2869 社中

■総合評価：62.1 ↑13.3 (前回偏差値 48.8)

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

②評価の内訳



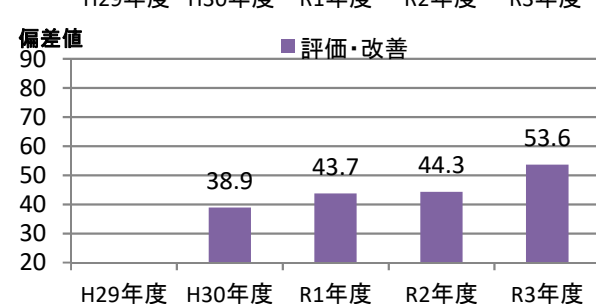
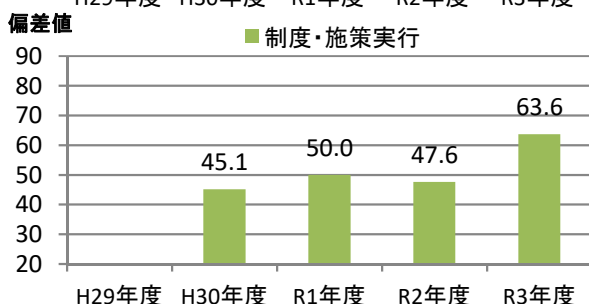
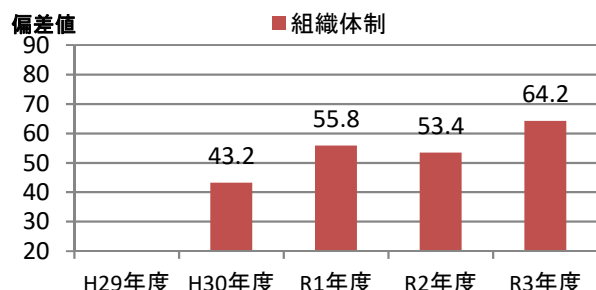
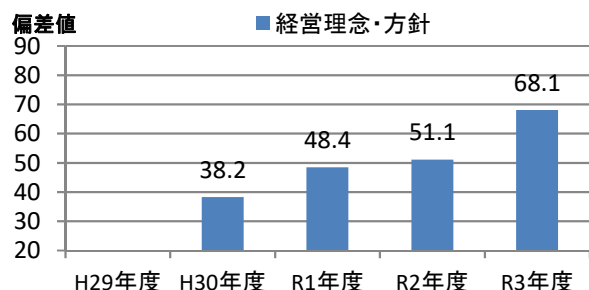
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

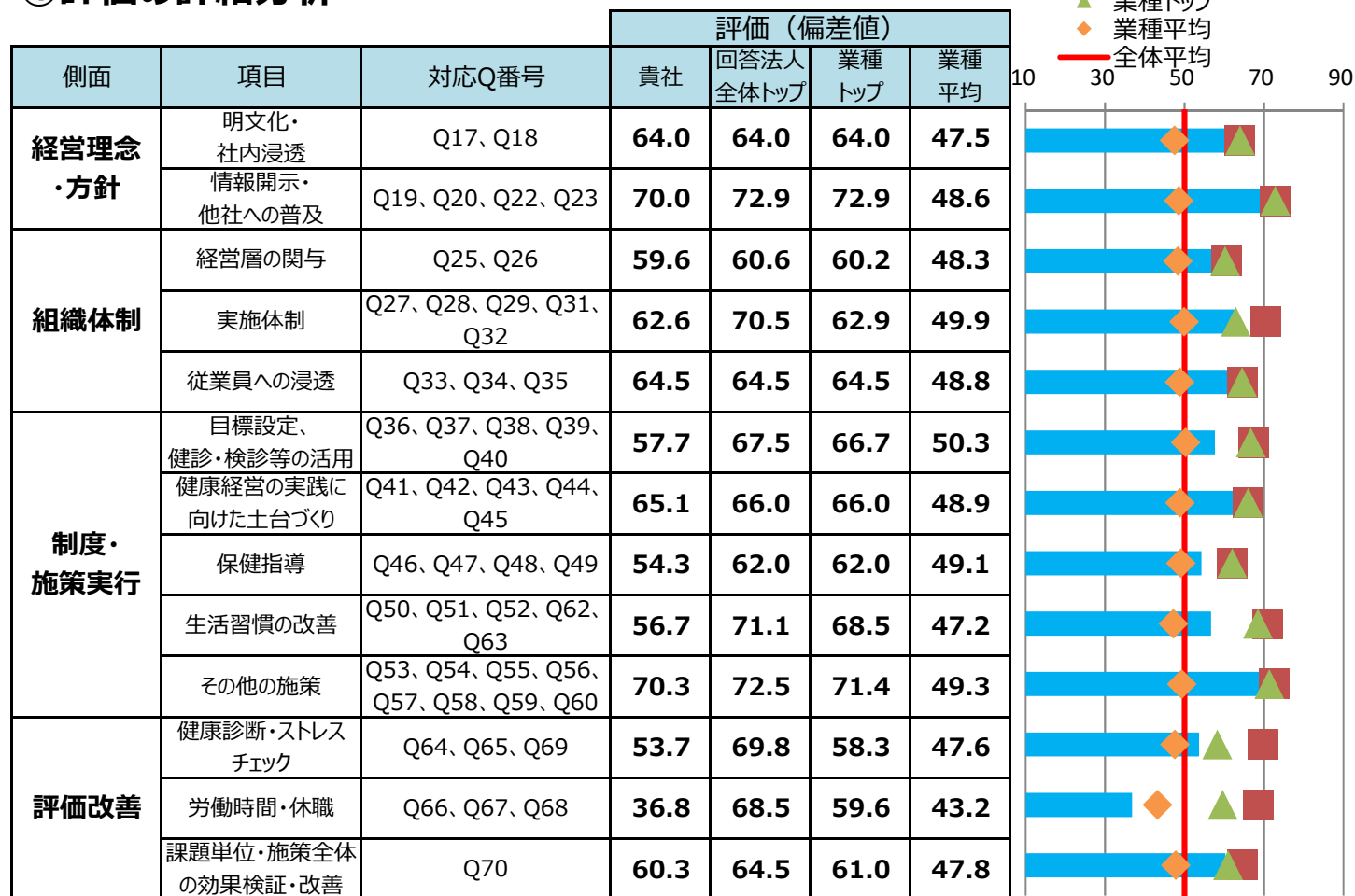
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1401～1450位	1351～1400位	1451～1500位	151～200位
総合評価	-	41.4(-)	48.8(↑7.4)	48.8(↑0.0)	62.1(↑13.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 少子高齢化が進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ズムについても2020年の91万円/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

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.tte-net.com/csr/workstyle/03.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具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.1	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.3	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.7	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	78.9	48.4	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.0	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.9	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	47.7	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	メンタルヘルス不調者は、2020年度は27名、エンゲージメントは3.05点/4点満点、プレゼンティイズムは91万円/年であった。メンタルヘルスの一次予防・二次予防、エンゲージメントの更なる向上、プレゼンティイズムのさらなる低下を目指しており、当社において大きな課題と位置づけた。
	効果検証結果	メンタルヘルス疾患発症を予防し、エンゲージメントに導くための職場づくりを進めるため、部門長として必要な知識とラインケア能力を高めることを目的として、ラインケア研修を実施した。出席率は77.4%だった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	ラインケア研修の効果検証の為、アンケートを実施 満足度（1-5の5段階評価、5が「満足度がとても高い」）、納得度（1-5の5段階評価）理解度（1-5の5段階評価）、できる感（0-2の3段階評価）において、満足度は4.56点/5点、納得度は4.64点/5点、理解度は4.74点/5点、できる感は1.79点/2点であった。
	効果検証結果	2019年度にプレゼンティイズム額を調査したところ、95万円であった。プレゼンティイズム額を減らしていくことを、全社的な課題と位置づけた。
効果 検証 ③	課題のテーマ	健康情報について、ストレッチの実施や健康診断の有効活用方法などについて、毎月テーマを変えて従業員に提供した他、残業時間の削減について、労使での委員会や経営層での会議も含めて議論し、全社的に取り組んだ。
	課題の内容	一人当たりの所定外労働時間は、2019年度は一月当たり約50時間であったが、2020年度は一月あたり約45時間と、残業削減の効果を認めた。このような取り組みも寄与し、2019年度はプレゼンティイズム額は95万円であったが、2020年度のプレゼンティイズム額は91万円と減少した。
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社大気社

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

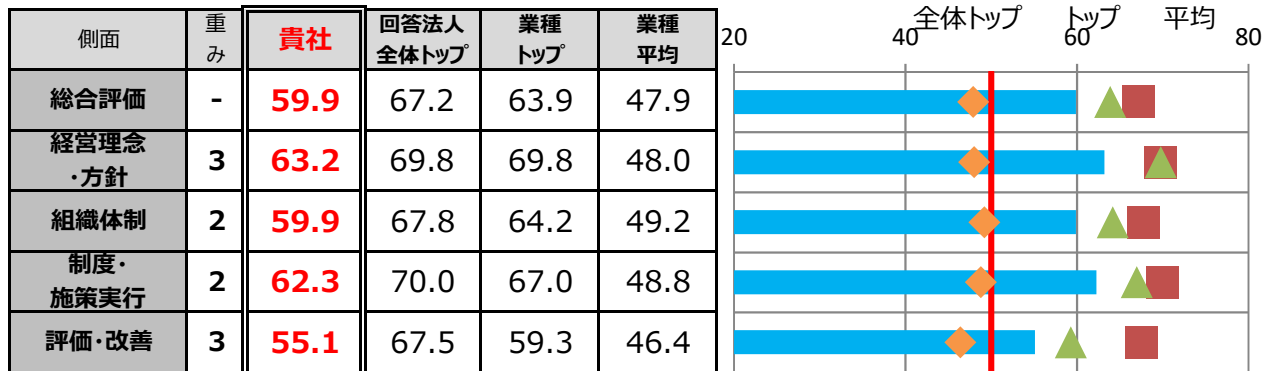
①健康経営度評価結果

■総合順位： 401～450位 / 2869 社中

■総合評価： 59.9 ↓0.6 (前回偏差値 60.5)

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

②評価の内訳



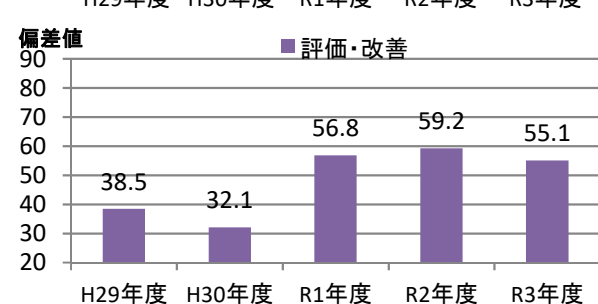
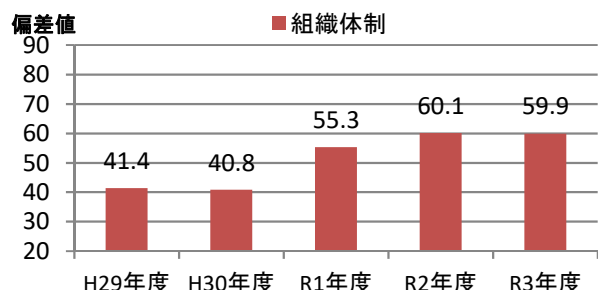
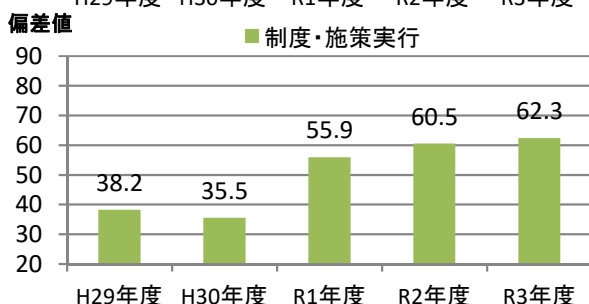
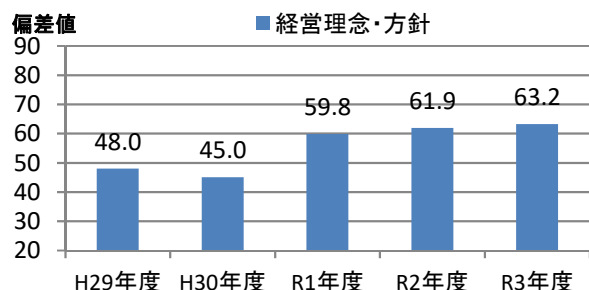
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点・順位を算出しています。

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

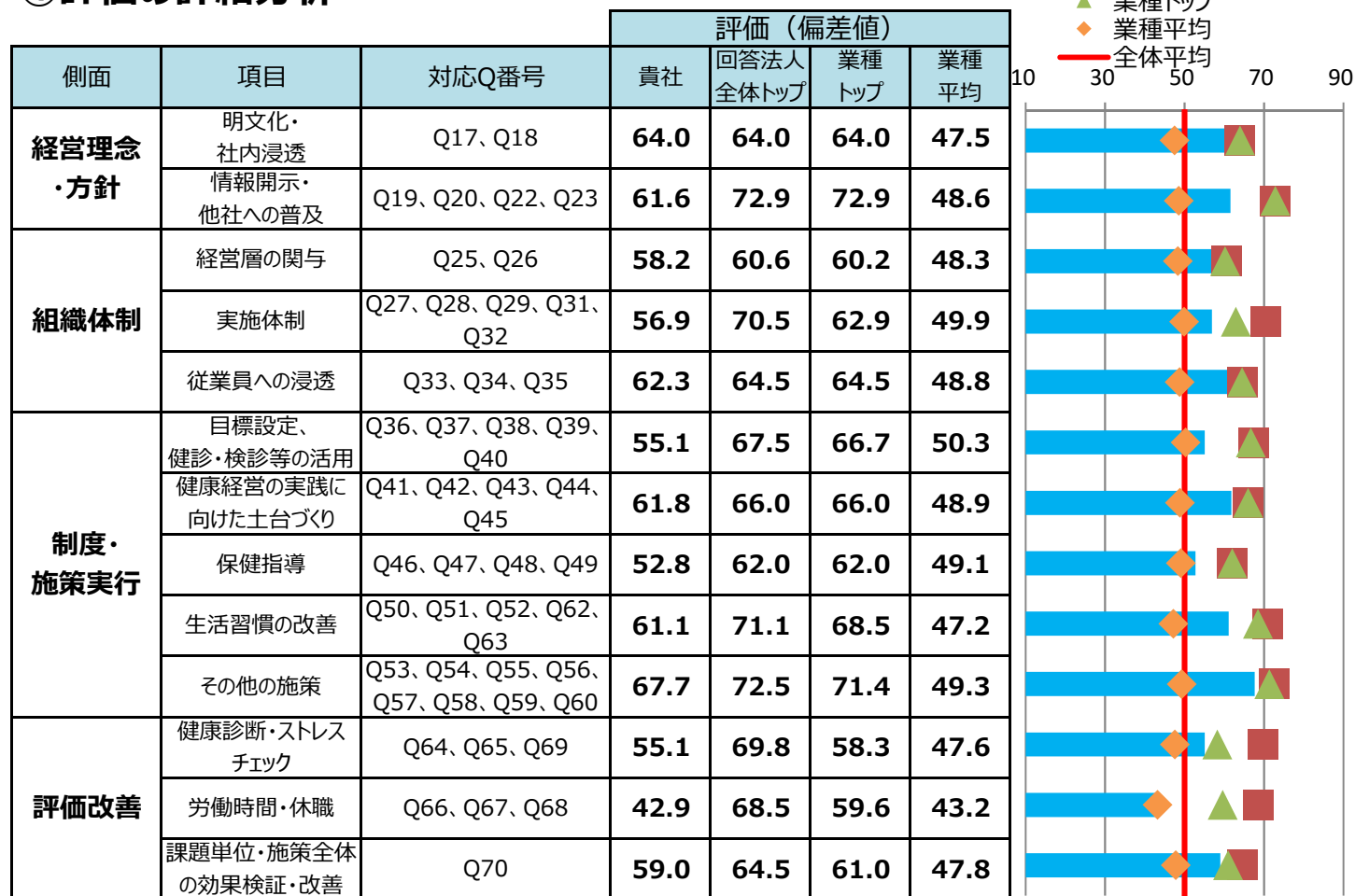
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	951～1000位	1501～1550位	601～650位	351～400位	401～450位
総合評価	41.8	38.7(↓3.1)	57.2(↑18.5)	60.5(↑3.3)	59.9(↓0.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当社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を課題として捉えている。
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、その効果として「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」の経年変化と次年度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2020年度は50.8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

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.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具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.6	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.2	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.7	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	67.6	48.4	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	64.1	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.9	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.9	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	2019年度は長時間労働による健康リスクが高い状況にある労働者の労働環境改善が必要な事象があり、社員の適正な勤務管理と職場環境の改善のため、勤務時間インターバルの積極的活用と竣工後3日以上連休取得を継続実施した。2020年度において改善されつつあるが、課題解決として繁忙期の機動的な現場支援要員の投入とビジネスチャット・IPad導入・長時間労働抑制ツールの活用による生産性向上が必要と捉えている。
	施策実施結果	長時間労働対策会議（議長：専務取締役経営企画本部長）を6回継続開催し解決策を実行することで現場負荷は減少、長時間労働指標は月当たり2019年度70時間、2020年度60時間を達成した。
効果 検証 ②	効果検証結果	長時間労働の削減により、魅力ある会社づくりの指標となるワークエンゲージメント50.5点（平均偏差値50）、従業員の生産性指標のアブゼンティーズム損失0.3%、プレゼンティーズム損失26.3%と向上、長時間労働の改善が従業員の労働意欲と生産性に影響すると考えている。しかしながら、一部のプロジェクトにおいて労働時間の多寡に偏りが発生しており、更なる現場の支援の強化と業務効率改善が必要と認識している。
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルヘルス不調者の長期欠勤・退職者が一定数存在。ストレスチェック集団分析結果で「仕事の見通し」「仕事の満足度」項目が低く、主に長時間労働や職場環境に起因している。職種別（営業・技術）や階層別（部長・課長・メンバー）分析し、各部署ごとに個別・具体的な改善計画の策定と実行が必要。また会社全体では「メンタルヘルス不調者の早期発見」施策の導入と推進が必要と捉えている。
効果 検証 ③	施策実施結果	メンタルヘルス休職者は8人⇒14人へ増加したが、全体的に高ストレス者比率は5.7%⇒4.8%と減少。
	効果検証結果	「ストレクチェック分析データ」を各部署管理者にフィードバック、好事例を横展開し改善計画を策定実施しているが、更なる組織全体への浸透が必要であると認識している。メンタル不調者の早期発見とストレス関連疾患の発生予防のため自社独自の「心の健康調査」を実施しており、生産性損失指標の改善に繋がるものと捉えている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3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

■加入保険者: 三菱健康保険組合

上場

■所属業種: 建設業

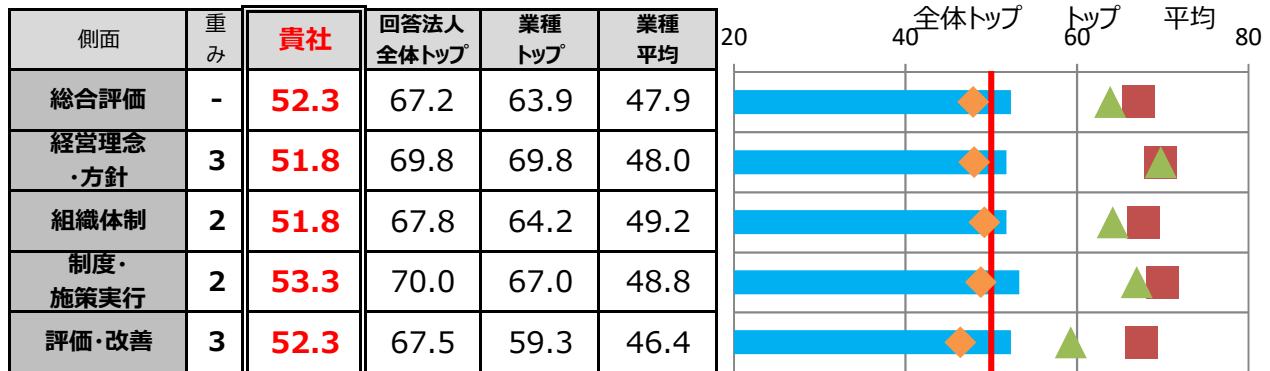
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1301~1350位 / 2869 社中

■総合評価: 52.3 ↑0.5 (前回偏差値 51.8)

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

②評価の内訳



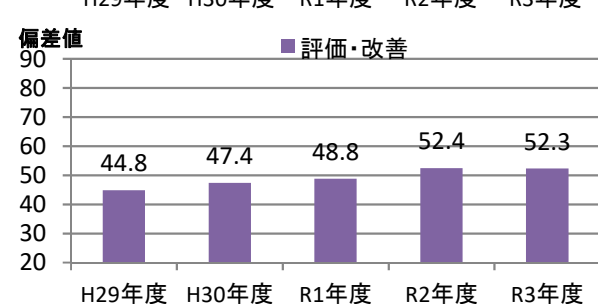
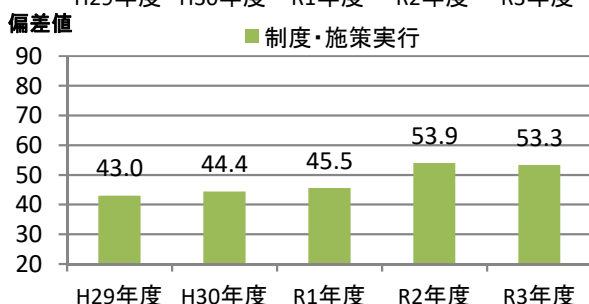
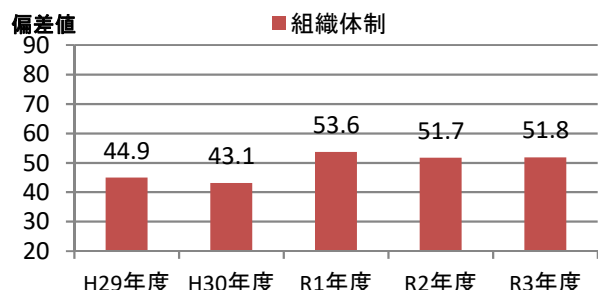
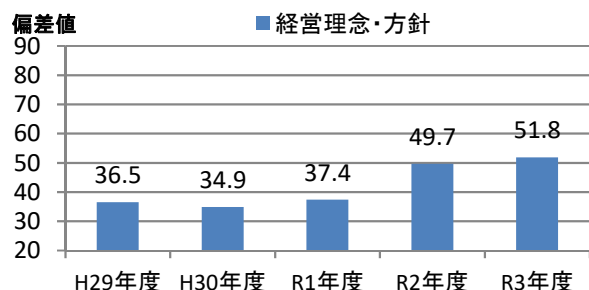
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

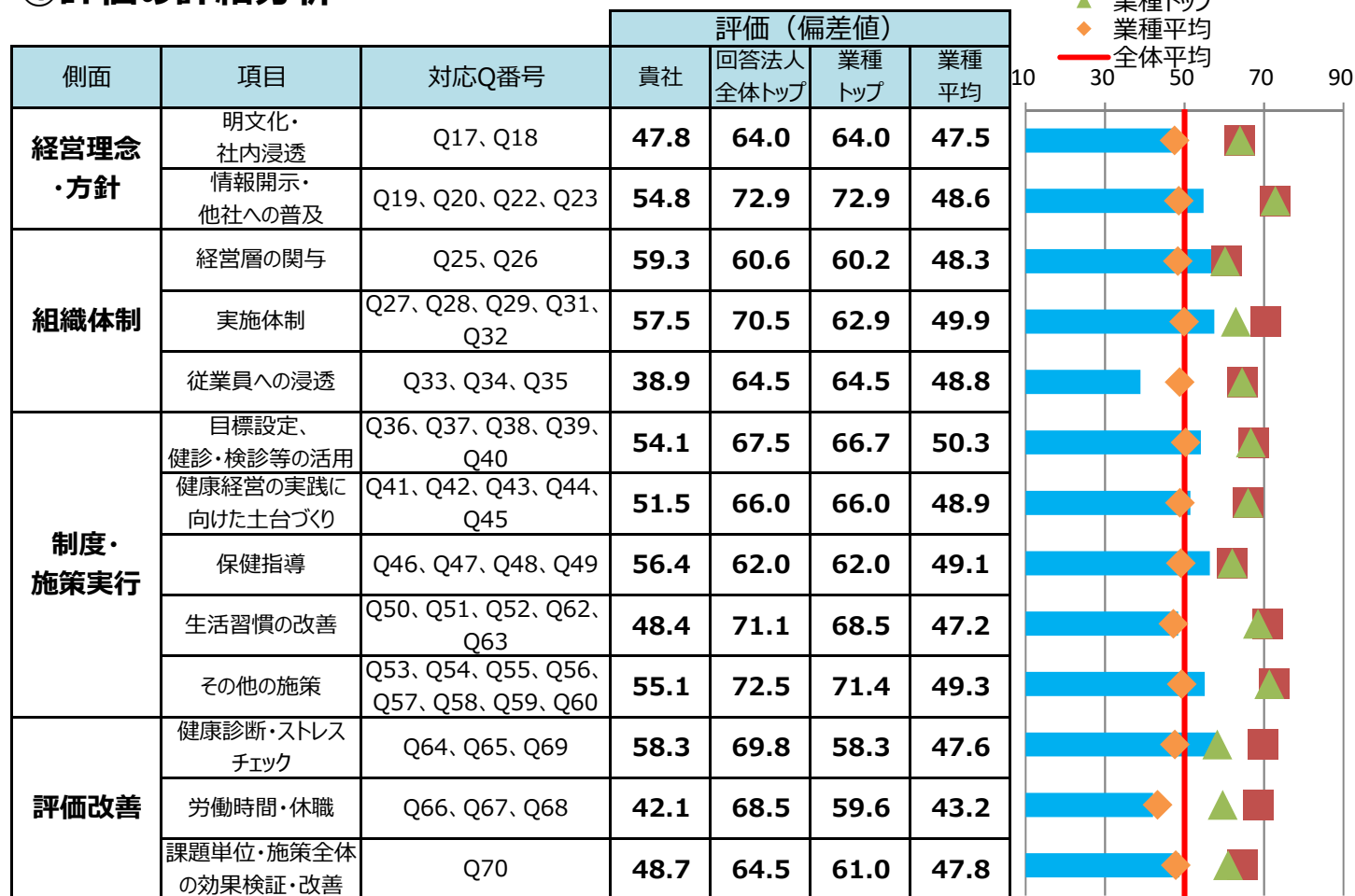
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	951~1000位	1351~1400位	1551~1600位	1151~1200位	1301~1350位
総合評価	41.8	41.9(↑0.1)	45.7(↑3.8)	51.8(↑6.1)	52.3(↑0.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 企業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の明確化を図り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

媒体の種類別	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具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.8	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.9	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.5	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.4	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.8	48.4	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.7	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.2	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.6	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	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
	課題の内容	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、非喫煙者からは喫煙後の臭いに苦情が寄せられている。
	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35名中13名が禁煙。11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Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社フジタ

英文名：Fujita Corporation

■加入保険者：大和ハウス工業健康保険組合

非上場

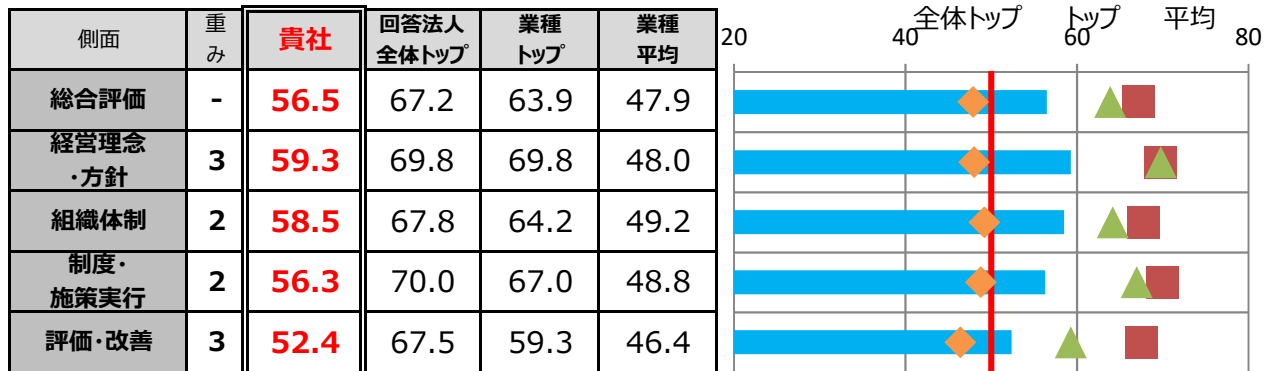
■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

■総合順位： **801～850位** / **2869 社中**■総合評価： **56.5** ↑3.4 (前回偏差値 53.1)

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

②評価の内訳



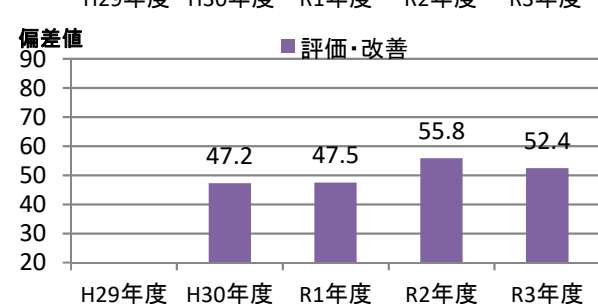
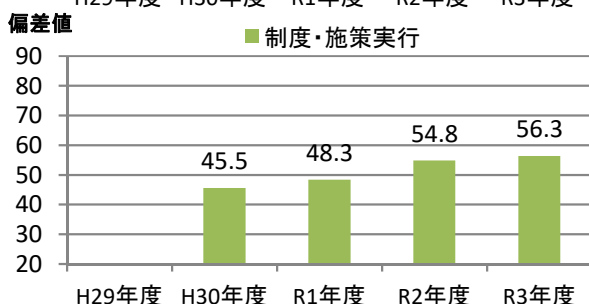
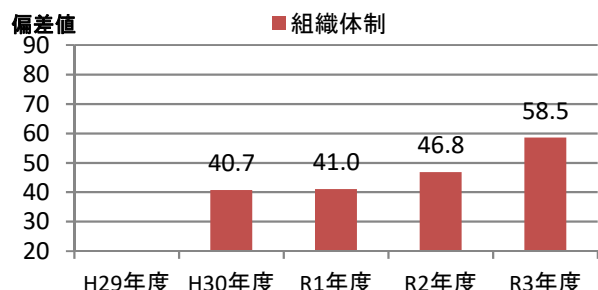
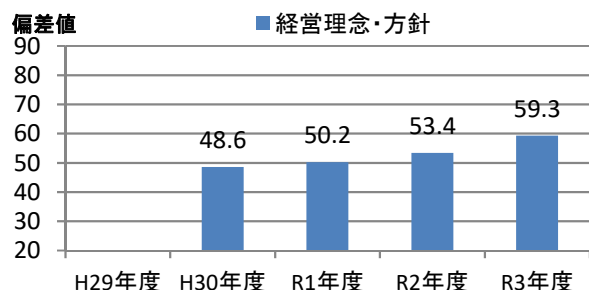
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

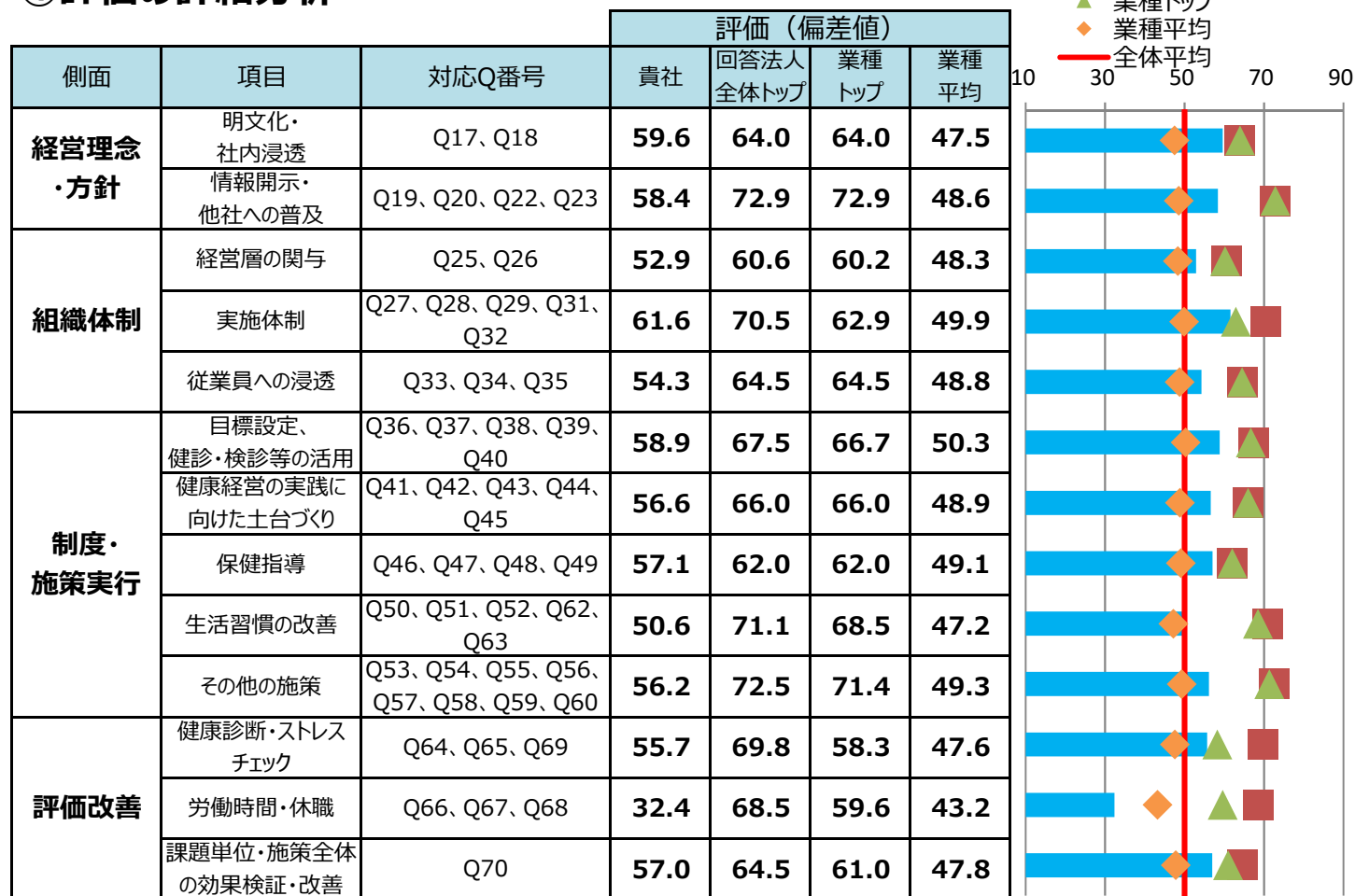
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1201～1250位	1451～1500位	1051～1100位	801～850位
総合評価	-	45.8(-)	47.2(↑1.4)	53.1(↑5.9)	56.5(↑3.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 激しい社会変化に柔軟に対応するために、フジタで働く一人一人が現場をはじめ様々な職場で仕事のやり方を変え、変革していくという意識を持つことが重要であると考えている。このためには、全社の意識風土を変え、変化に適合しつつ、持続成長を推し進めることが必要であり、そこに関わる人々のパフォーマンス向上は必要不可欠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	従業員のパフォーマンス向上のため、従業員の健康維持増進が土台として大変重要であると考えている。今年度は健康経営の更なる推進を目的に、健康経営専門の部署として「健康増進センター」を新設した。これからはこのセンターが主体となって、健康の維持増進を推進していくことにより、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化につながることを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	CSR報告書
URL	https://www.fujita.co.jp/environment/pdf/ER2021.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具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.3	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.6	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.2	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.4	48.4	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.5	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.1	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.6	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	49.7	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	健診の事後措置が今まで十分にできておらず、2019年度の二次精密検査受診率も70%どまりとなっている。二次精密検査受診率をあげて、高リスク者を早期に発見することが必要だが、まずは既に顕在化している管理不良者の人数を減らし、重症化予防に取り組む。
	効果検証結果	目標の『管理不良者数減少のためフォロー率を上げる』は昨年の計画時点の5%から100%となり、2020年度目標達成。 また、二次精密検査受診率は70%（2019年度）→94%（2020年度）と良化した
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	新型コロナウイルスの流行により、感染症対策に対し、世界中で取組が強化されており、当社においても優先的に対策を進めている。 引き続きこの感染状況から、当社において感染症を流行させず、かつ、従業員の健康を優先しながら事業活動を継続させる必要があると考える。
	効果検証結果	目標の『感染症防止のための健康管理運用の確実な実施』100%は達成し、今も継続して実施。加えて、スクリーニング検査、職域接種、非接触型体温顔認識システムの導入等も行いより安心安全な職場作りに務めている 感染症対策の徹底により、業務への影響を最小限にとどめることができたため、『感染症防止のための健康管理運用の確実な実施』は有効であったと考える。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3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：

■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

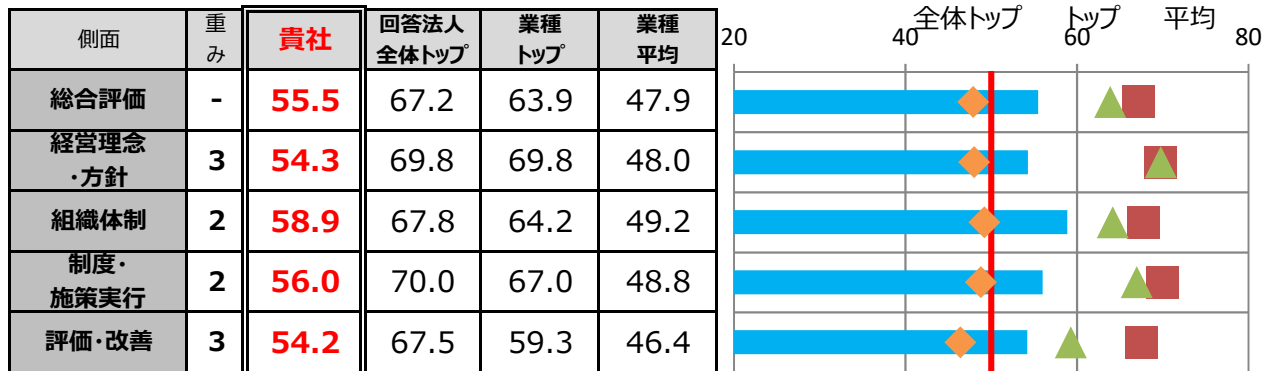
①健康経営度評価結果

■総合順位： 901～950位 / 2869 社中

■総合評価： 55.5 ↓0.2 (前回偏差値 55.7)

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

②評価の内訳



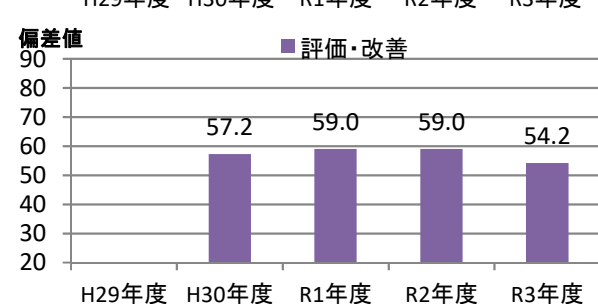
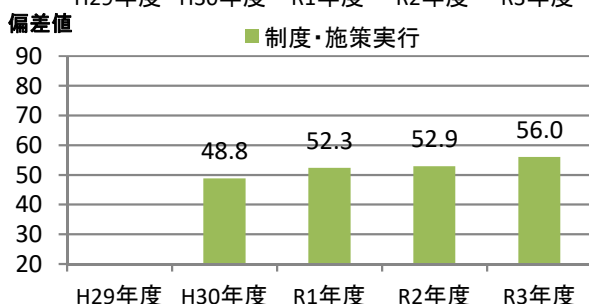
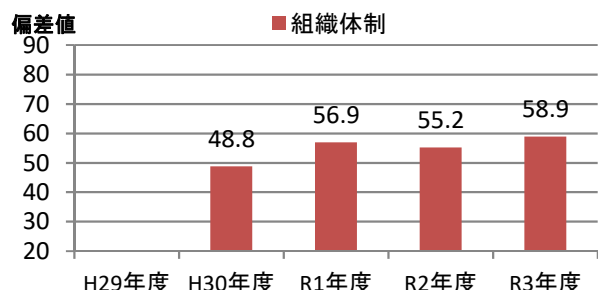
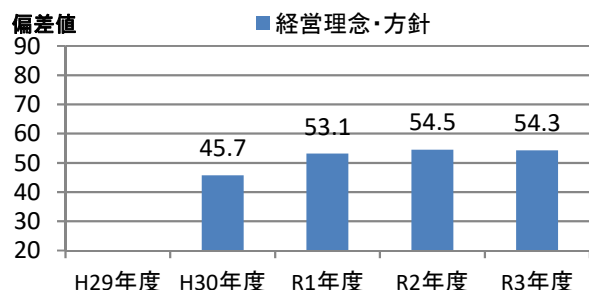
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点・順位を算出しています。

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

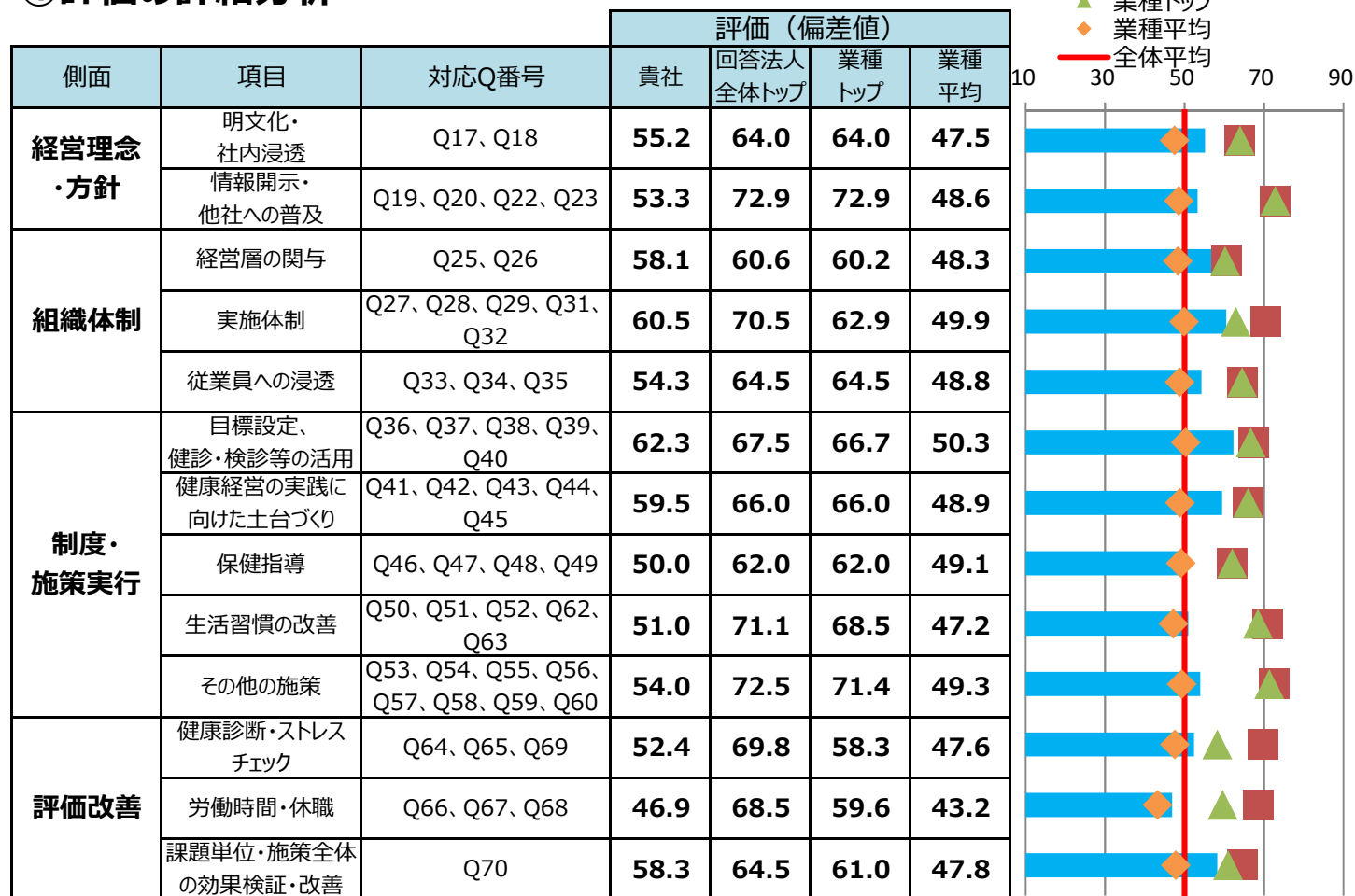
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1001～1050位	801～850位	801～850位	901～950位
総合評価	-	49.6(-)	55.5(↑5.9)	55.7(↑0.2)	55.5(↓0.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 2024年4月から建設業にも時間外労働上限規制が適用されるため、限られた人員で時間外労働を抑えながら、会社全体の生産性を上げ成果を出さなければならない。中高齢社員が増加する一方で近年の積極的採用により若年社員も増え、世代により健康課題が様々ではあるが、生産性向上のためには社員それぞれが心も身体も健康で常にベストパフォーマンスを発揮することが必要。
健康経営の実施により期待する効果	中高齢社員の増加に伴う健康不安や若年社員のメンタル不安などが減り、長期療養による欠勤や休職がなくなることを期待する。健康不安の大きな要因である生活習慣病リスク低減のため、全社員に占める肥満者の割合を現在の39%を2023年度までに25%まで下げる。また、メンタル不調者を出さないために社内コミュニケーションを円滑にし、組織の満足度を上げることを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.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具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.8	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.4	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.6	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.5	48.4	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.3	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.7	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.9	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.0	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	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。
	効果検証結果	ウェブ健康セミナー、ウォーキングイベント、健康相談、健康講話を実施した。新型コロナの影響で中止や回数減を余儀なくされ、社員には参加を躊躇する者もいて、参加率は2割程度と低調だった。
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
	課題の内容	定期健診のBMI値による肥満者の割合は39.4%と昨年度と比べて1.4%上昇した。肥満者の内訳では軽度肥満が75%と、少しの努力や心がけで標準体重になれる者が多い事が分かる。コロナ自粛での活動量低下など時勢特有の要因は考えられるが、限られた中でも出来る運動習慣の定着が必要と思われる。肥満者率が上昇した一方で肝機能、血中脂質の有所見率は5年連続低下しており、特に肝機能は建設業の全国平均を下回った。
	効果検証結果	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。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ため、コミュニケーション活性化が課題。
	施策実施結果	ハラスメント研修、アンケートを全社員に、アサーション研修を管理職と若手社員を分けて実施し、どちらの研修も8割以上の出席率であった。また、ウォーキングイベントや社内クラブ活動への補助を実施。
	効果検証結果	ストレスチェックの組織分析では、周囲のサポートが「上司から」「同僚から」どちらも上昇した。アサーション研修ではアンケートに答えた8割が今後実践したいと思うと答えており、特に若手社員向けの研修では「上司へ求めるコミュニケーション」として様々な声が集まり、管理職の意識改革に繋がった。ハラスメントアンケートではハラスメント行為の減少が見られたが、見えにくいものや無自覚への対応が必要という事が分かった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3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

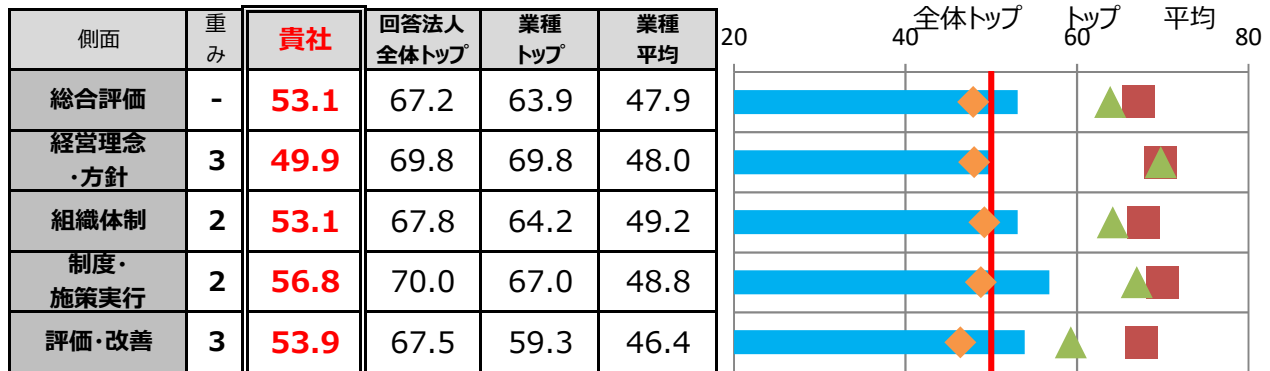
①健康経営度評価結果

■総合順位：1201～1250位 / 2869 社中

■総合評価：53.1 ↓2.7 (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



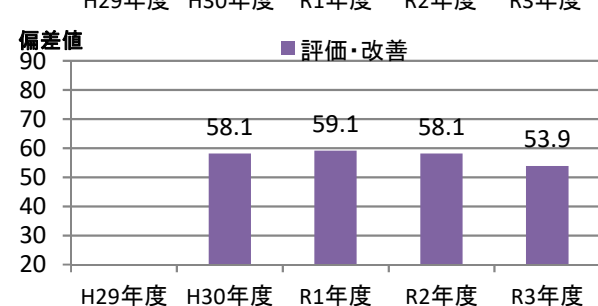
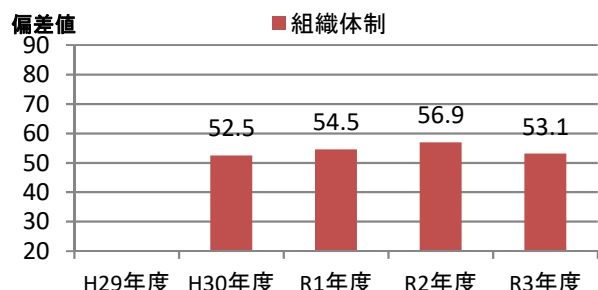
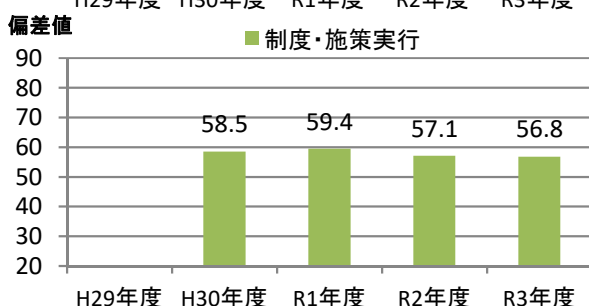
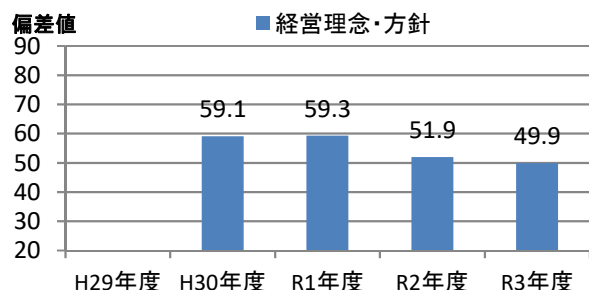
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

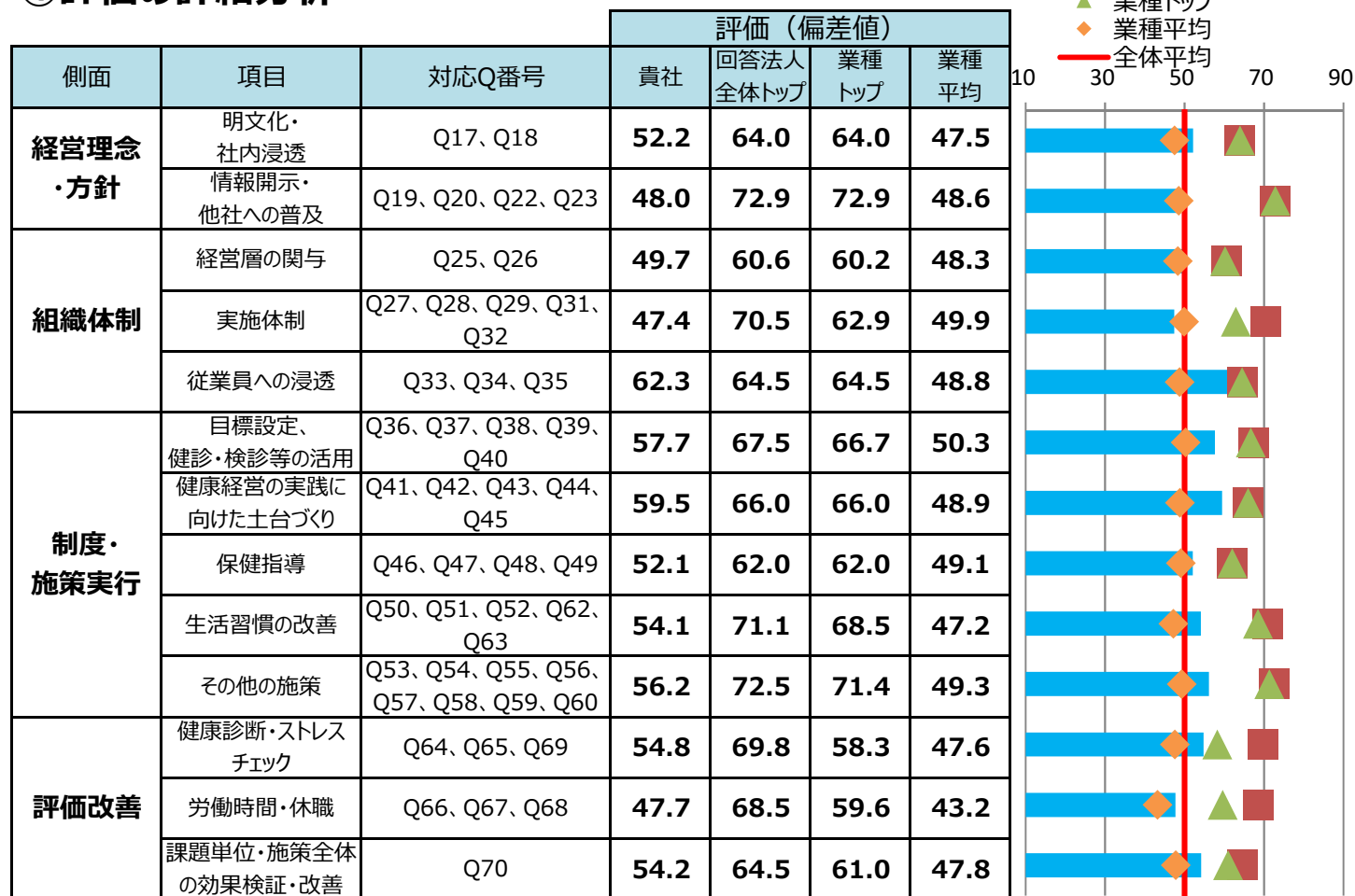
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	401～450位	451～500位	801～850位	1201～1250位
総合評価	-	57.4(-)	58.3(↑0.9)	55.8(↓2.5)	53.1(↓2.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員の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メンタルヘル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	社員が健康で元気に活躍できる環境を整えることで、社員のエンゲージメントやモチベーションも上がり、業務効率が向上すると共に、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

媒体の種類別	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具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.7	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.3	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.6	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.4	48.4	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.1	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.3	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.1	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.8	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	ストレスチェック・自己申告アンケートなどの結果により顕在化していないメンタル不調者がいることが判明したが、医師面接やカウンセリング利用者が少なく、初期対応ができていない社員がいる。初期対応が遅くなると退職者や退職者が増えることになる。
	効果検証結果	業務への取組意欲や配置転換の希望などを集計した。また若手社員に絞り初期対応が必要な社員へ早期発見・解決を目的に個別面談を実施した。その社員の上司にも話を聞き、どのような対応をすべきか話し合いを行った。
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
	課題の内容	「日常生活で歩行等の身体活動を1日60分以上実施している」と回答した割合が2018年では32.5%となっており、保険組合全体の平均値36.6%より下回っている。運動習慣がない社員が多いという点が課題となっている。
	効果検証結果	歩活という保険組合が実施するウォーキングイベントに年2回継続して参加している。約3割の社員が参加し、アプリを活用して部署ごとのチーム戦で歩数を競う。本社では希望者を募り山登りを同時開催した。
	効果検証結果	継続的な運動機会提供の結果、2019年度の「日常生活で歩行等の身体活動を1日60分以上実施している」と回答した割合は33.1%に上昇した。今後は上位の成績を収めたものに賞品を用意するなど、より社員のモチベーションをアップするような施策を検討している。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3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

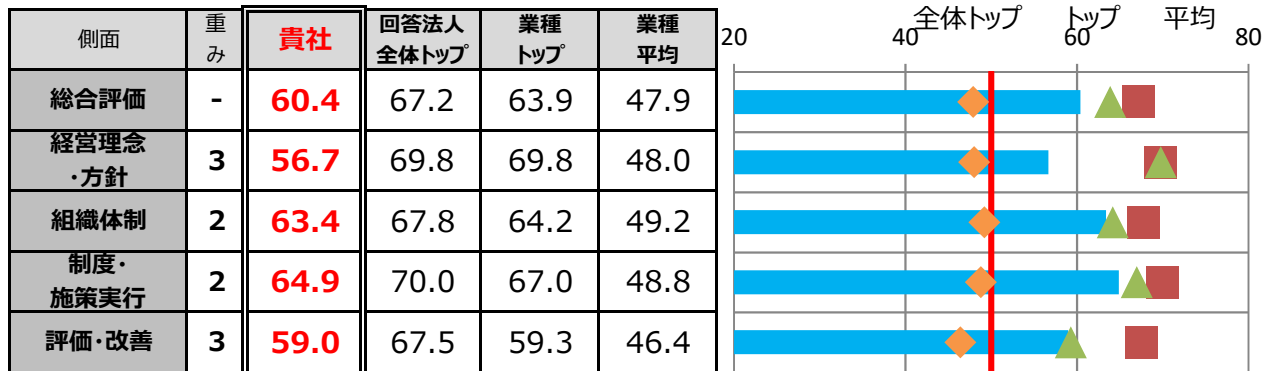
①健康経営度評価結果

■総合順位: 351~400位 / 2869社中

■総合評価: 60.4 ↑1.1 (前回偏差値 59.3)

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

②評価の内訳



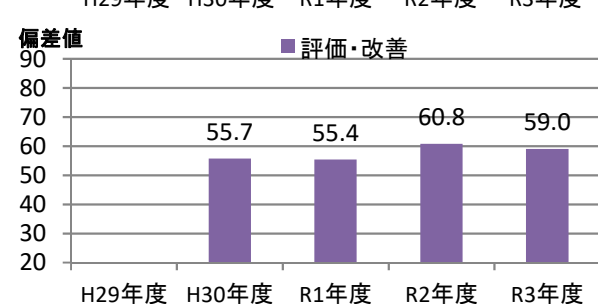
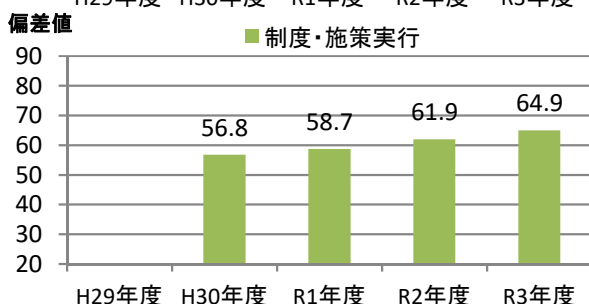
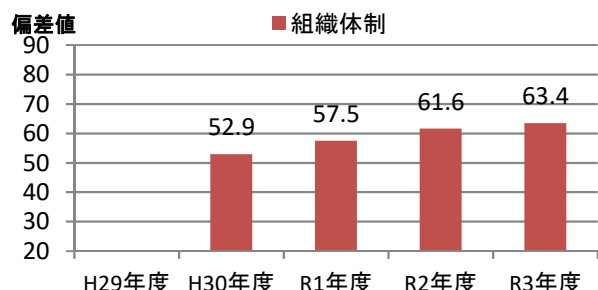
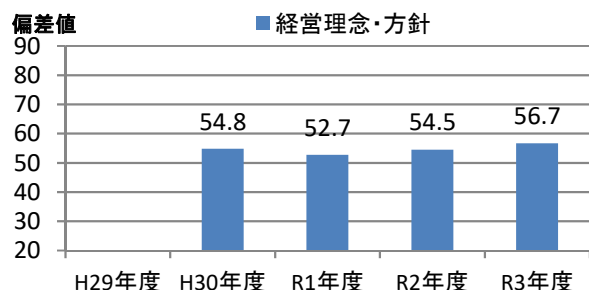
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点・順位を算出しています。

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

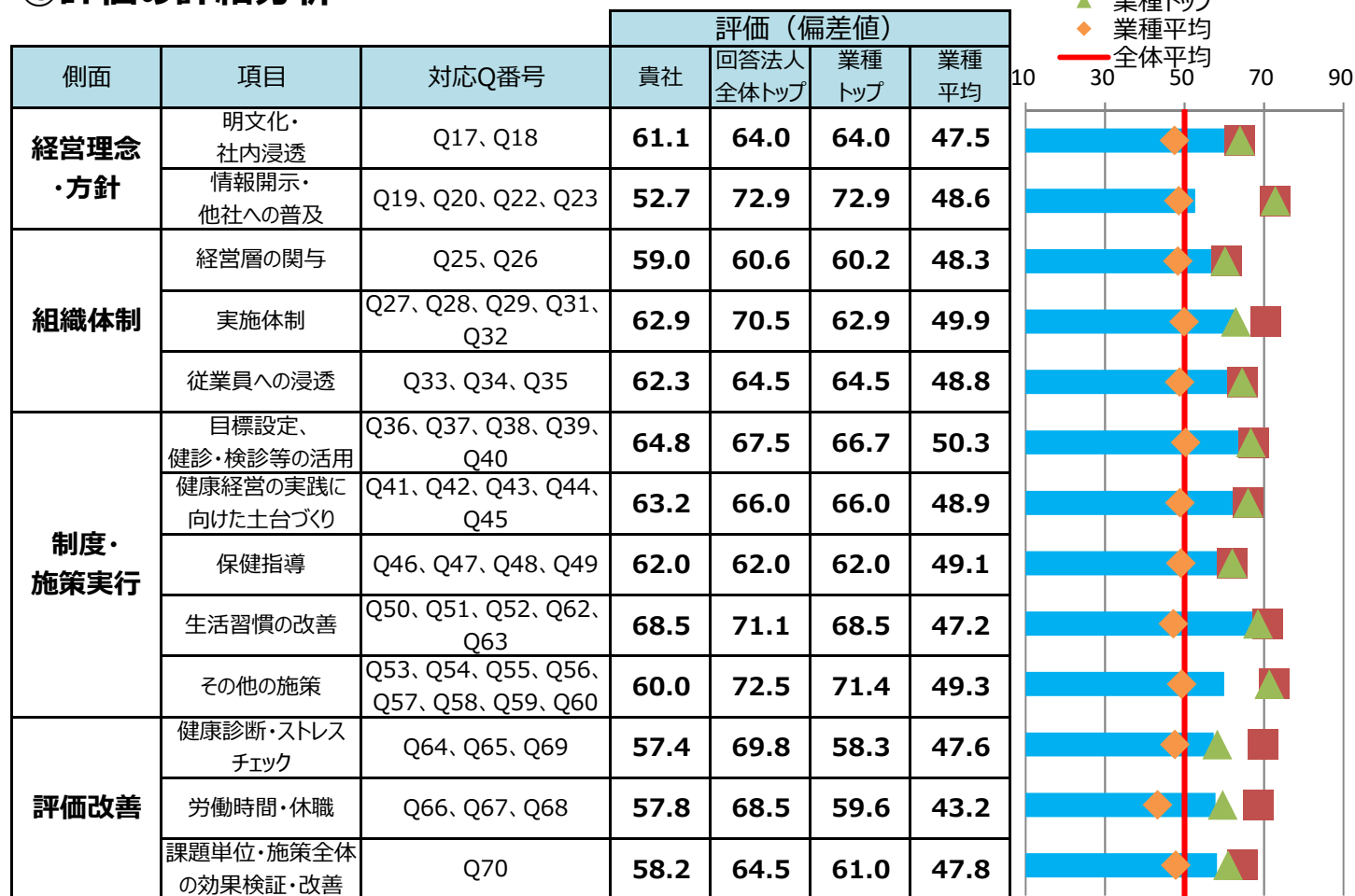
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	551~600位	751~800位	451~500位	351~400位
総合評価	-	55.2(-)	55.7(↑0.5)	59.3(↑3.6)	60.4(↑1.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健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、ワークエンゲージメント指標として2.5以上のスコアを目指し、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

媒体の種類別	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具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.4	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.3	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.7	48.4	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.0	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.4	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	65.2	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	メンタルヘルス不調による退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退職者の発生率は前年比15%改善した。最終指標である生産性低下率23%（前年比5%改善）につながったと分析している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3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

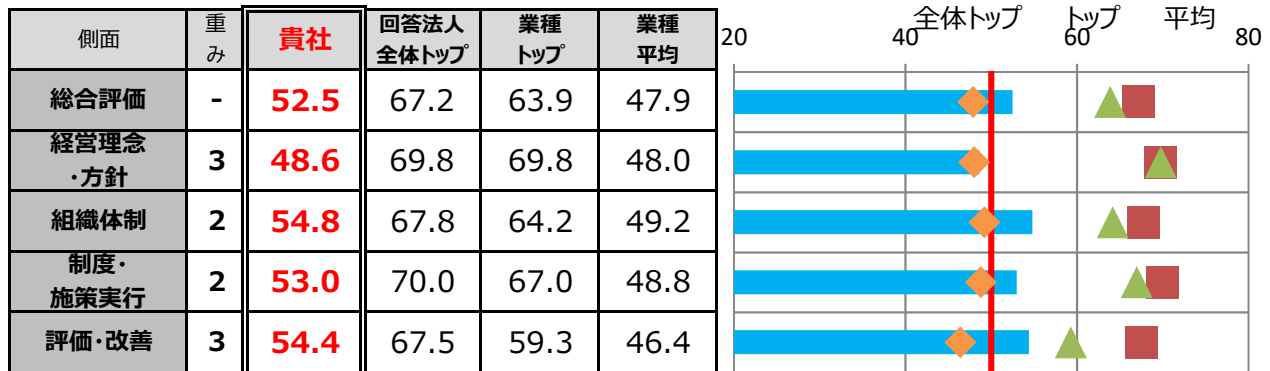
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1251~1300位 / 2869 社中

■総合評価: 52.5 ↑3.2 (前回偏差値 49.3)

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

②評価の内訳



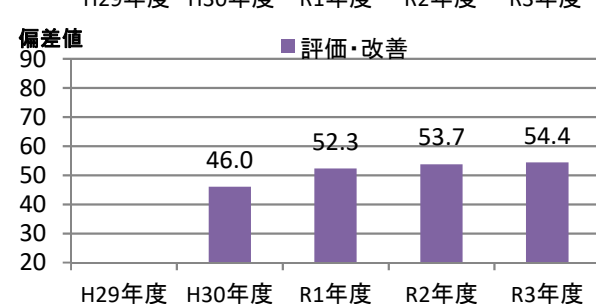
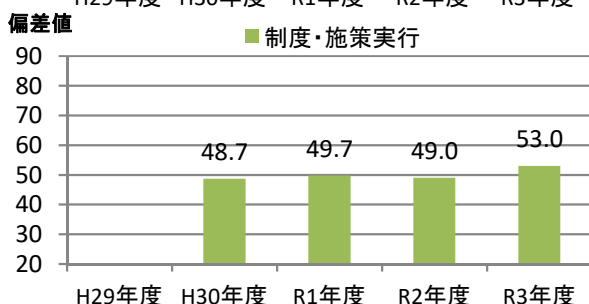
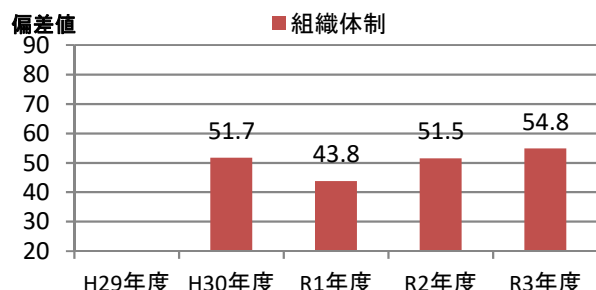
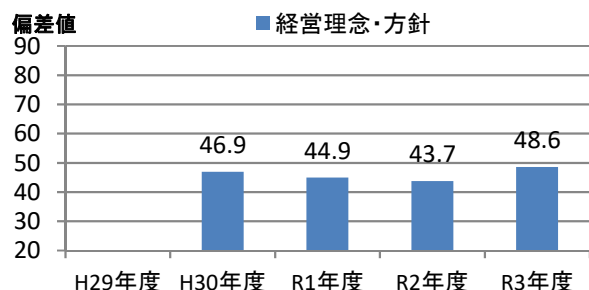
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

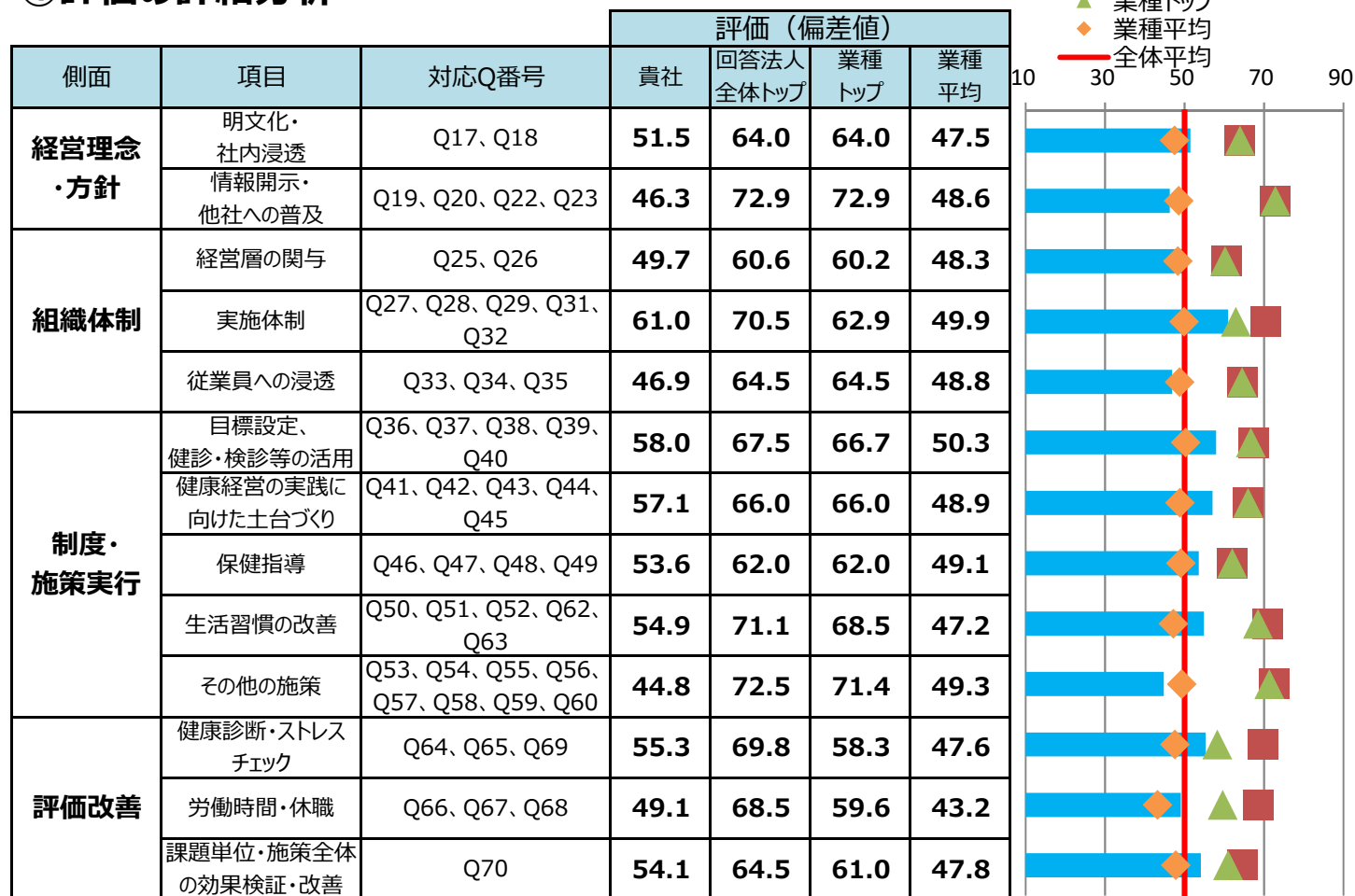
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1101~1150位	1401~1450位	1401~1450位	1251~1300位
総合評価	-	48.2(-)	47.9(↓0.3)	49.3(↑1.4)	52.5(↑3.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 新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、若手からベテラン・高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パフォーマンスに出せることに期待。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、運動習慣化率50%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

媒体の種類別	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具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.9	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.3	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.4	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.5	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.0	48.4	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.5	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.7	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.7	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.8	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	2020年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2020年12月に社内アンケート調査したところ「良い」「どちらかというが良い」と回答した者の割合は①83%②70%の結果となった。全員が「良い」「どちらかというが良い」の回答になるよう一層の改善が必要である。
	施策実施 結果	より一層の改善を図り、T社から親会社へ2017年、親会社から当社へは2018年に導入した改善活動を今年度は全員対象に展開している。
効果 検証 ②	効果検証 結果	2021年7月アンケート調査では①77%②61%と、数値自体は下降した。改善活動は推進・継続しているが、感染防止のため、人との距離を置き対面で話し合える機会が減ったこと、オンラインによる会議やコミュニケーションの普及によって、会議前後の質疑応答や雑談がしづらくなったことが影響していると考察するが、改善活動の件数は増加し良い影響は見えている。
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	グループ会社全体の運動習慣化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当社独自のウォーキング・ラリーイベントを2018年度から開始し今年度も継続実施している。グループ会社全体の運動習慣化率に比べ当社単独の値は高水準にあるが、このイベントの参加を伸ばすことで、より一層の運動習慣化と生活習慣病予防を推進する。
効果 検証 ③	施策実施 結果	ウォーキング・ラリーイベント参加者数と参加率の推移 2018年度48名(15.4%) 2019年度66名(20.8%) 2020年度91名(26.8%) 2021年度9月現在104名(29.3%)。参加者数、参加率とも向上している。
	効果検証 結果	運動習慣化率は18年度 16.9% 19年度 19.3% 20年度 21.7% ウォーキング・ラリーイベントへの参加者が増えるにつれ運動習慣化率も向上している。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	×
-------------	---

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	—
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3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

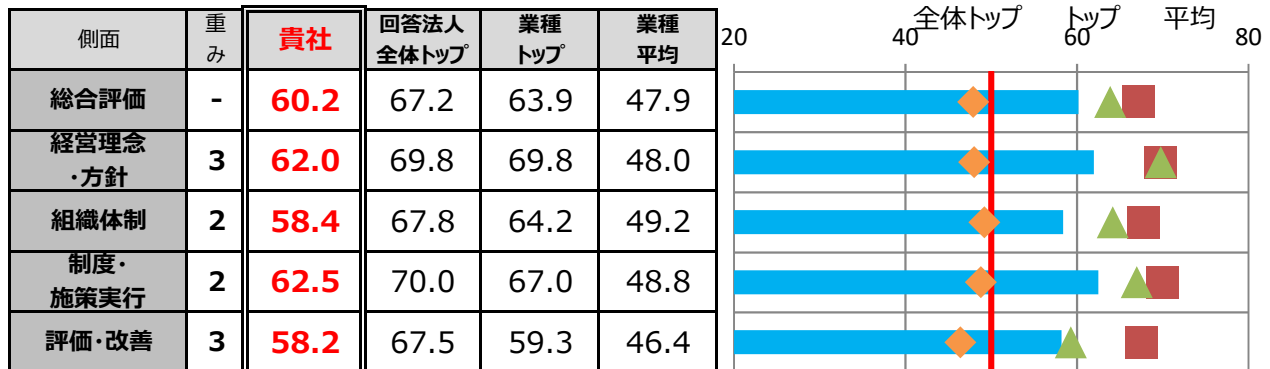
①健康経営度評価結果

■総合順位： 351～400位 / 2869 社中

■総合評価： 60.2 ↓1.1 (前回偏差値 61.3)

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

②評価の内訳



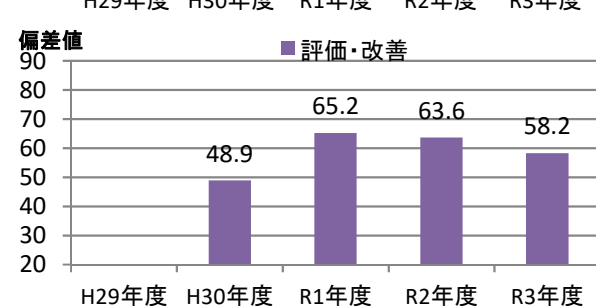
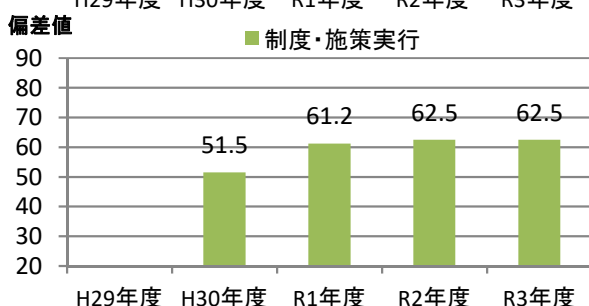
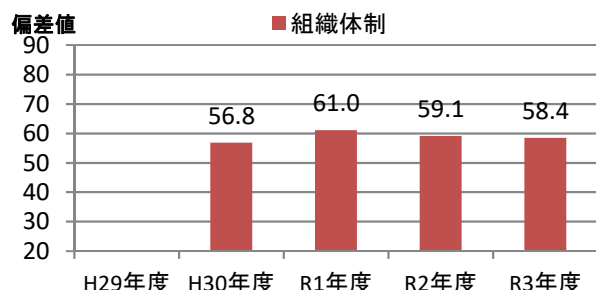
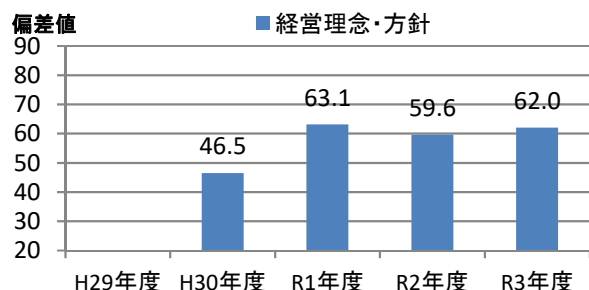
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

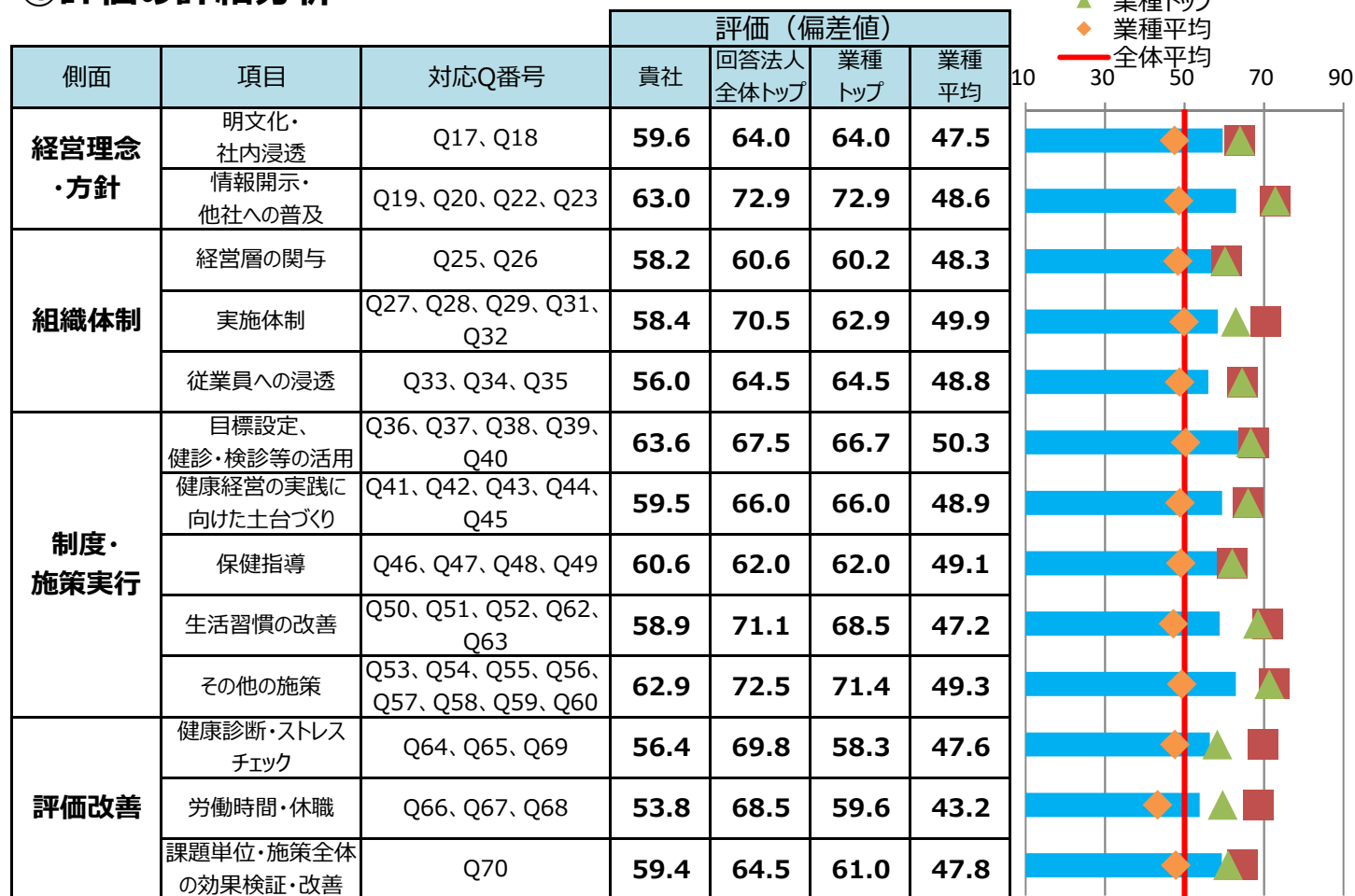
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	951～1000位	101～150位	251～300位	351～400位
総合評価	-	50.5(-)	62.9(↑12.4)	61.3(↓1.6)	60.2(↓1.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ストレスチェック実施結果で、エンゲージメント偏差値が低く、従業員の会社への愛着や仕事に対する意欲が低下傾向にある。エンゲージメントは、離職やメンタルヘルス不調にも影響があり、生産性の低下が懸念されている。いきいきとした気持ちで、仕事へのやりがいや熱意を持ち続け、離職することなく健康で長く働き続けてもらうために、エンゲージメントを高める取り組み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	現在、エンゲージメントの偏差値48が毎年続いている状況のため、フレックスタイム勤務やテレワーク勤務制度等を導入し、ライフ・ワーク・バランスが確立できる制度の導入を導入した。また、人事評価とは異なる角度から評価できるインセンティブ制度等を導入し、従業員のやる気を刺激するように取り組んでいる。2年後に、平均偏差値を超える数値まで高めることで、離職やメンタル不調者の防止し、労働生産性の向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://home.chubuplant.co.jp/company/wp-content/uploads/2021/10/genki2020.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具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.2	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.3	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.4	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.3	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	48.4	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.8	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.8	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.0	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	49.4	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	定期健康診断結果を分析した結果、有所見者の大半がBMIの値が高く、また、週2日以上運動している人はBMIの値が正常範囲であり、有所見者が少ない傾向であった。BMIの値が高いことで、糖尿病や血管疾患などの健康リスクが高まると言われており、現在、疾病による休務が長期化する傾向にあり、労働生産性の低下が課題となっている。食事の改善や運動機会を見直し、BMIの値を改善し、疾病の未然予防が必要となっている。
	効果検証結果	保健師による食事や運動指導、体重測定会の実施（全員参加）、宿泊型保健指導への参加勧奨、全社大でのウォーキング大会を実施（4割弱参加）し、正しい食事、運動方法の知識の習得、運動機会の定着等に取り組んだ。
効果検証②	効果検証結果	保健指導やウォーキングイベントの実施により、有所見者の健康への意識が高まり、健康目標KPIに掲げているBMI25%以上の割合が減少（2019年：36.8%⇒2020年：35.2%⇒2021年4月現在：34.7%）した。その結果として、疾病による長期休務者の損失月数の減少（2017年から減少しており、2020年においては、2017年の約7割減少）し、労働生産性が向上した。
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	経営環境、業務内容、勤務地や生活習慣の急激な変化に適応しきれないことが要因と思われるメンタル不調者が増加した。特に、他部門部への異動や管理職ではあるが、経験の無い部署でマネジメント能力が発揮できないことが要因で、同一部署で10人以上がメンタルにより休務することになった。このような環境で相談できず悪化し、休務期間が長くなる傾向があった。急激に労働環境が変化した従業員に対するフォローが重要である。
効果検証②	施策実施結果	環境が大きく変わる異動がある場合は、異動後に保健師が面談を行うことにした。また、過去にメンタルにより休務したことがある場合は、前部署から新部署へ情報提供を行うことにした。
	効果検証結果	現在、休務者の減少までの効果（休務者：2019年15名 2020年27名と増加）は出ていないが、異動後の面談の実施等により早期発見、早期治療につながりはじめ、休務期間が短縮する定量的な効果（1人当たりの休務日数：2019年147日 2020年138日）が出てきている。2021年度はさらに休務期間を短くできるよう、環境変化によるハイリスク者への面談を強化に努める。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3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

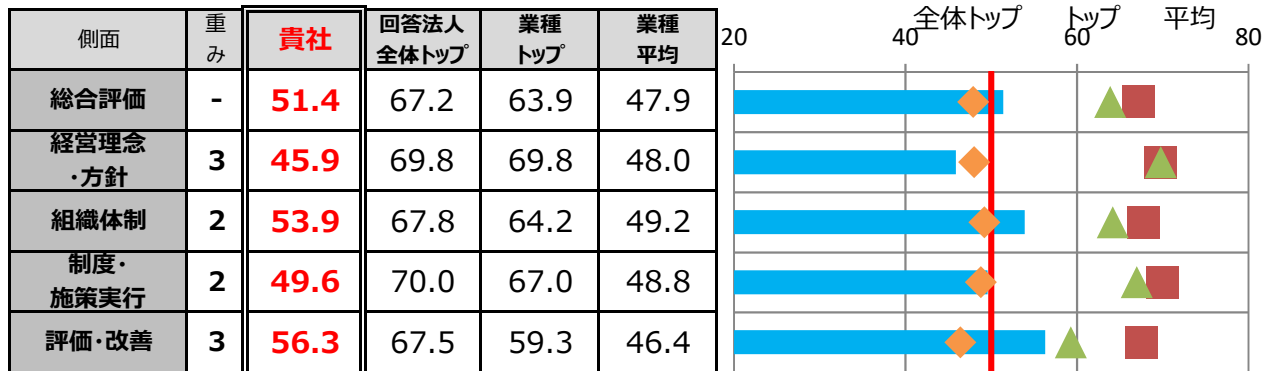
①健康経営度評価結果

■総合順位：1401～1450位 / 2869 社中

■総合評価：51.4 ↓0.1 (前回偏差値 51.5)

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

②評価の内訳



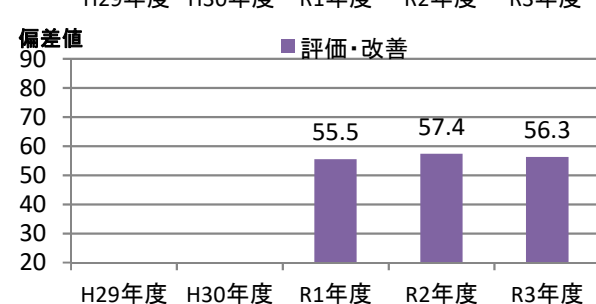
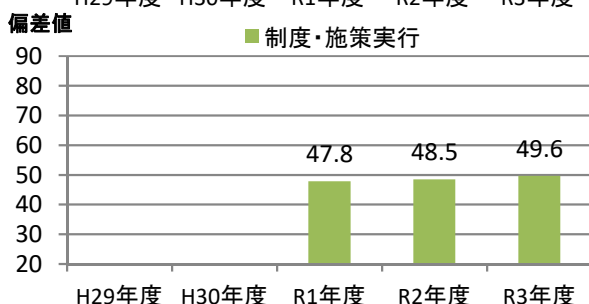
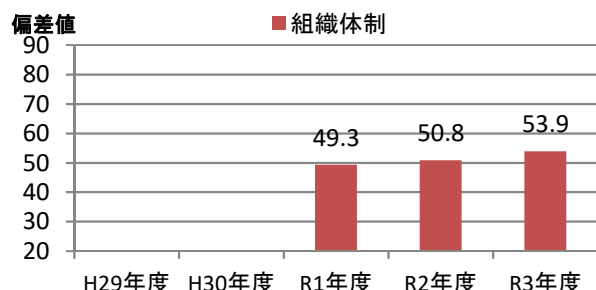
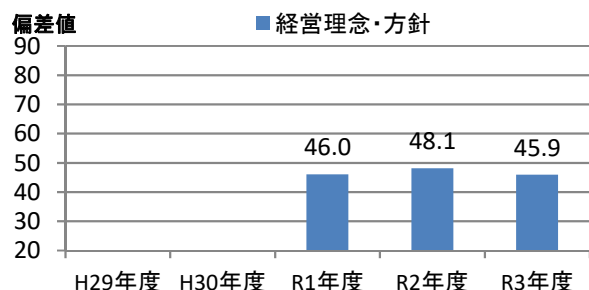
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点・順位を算出しています。

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

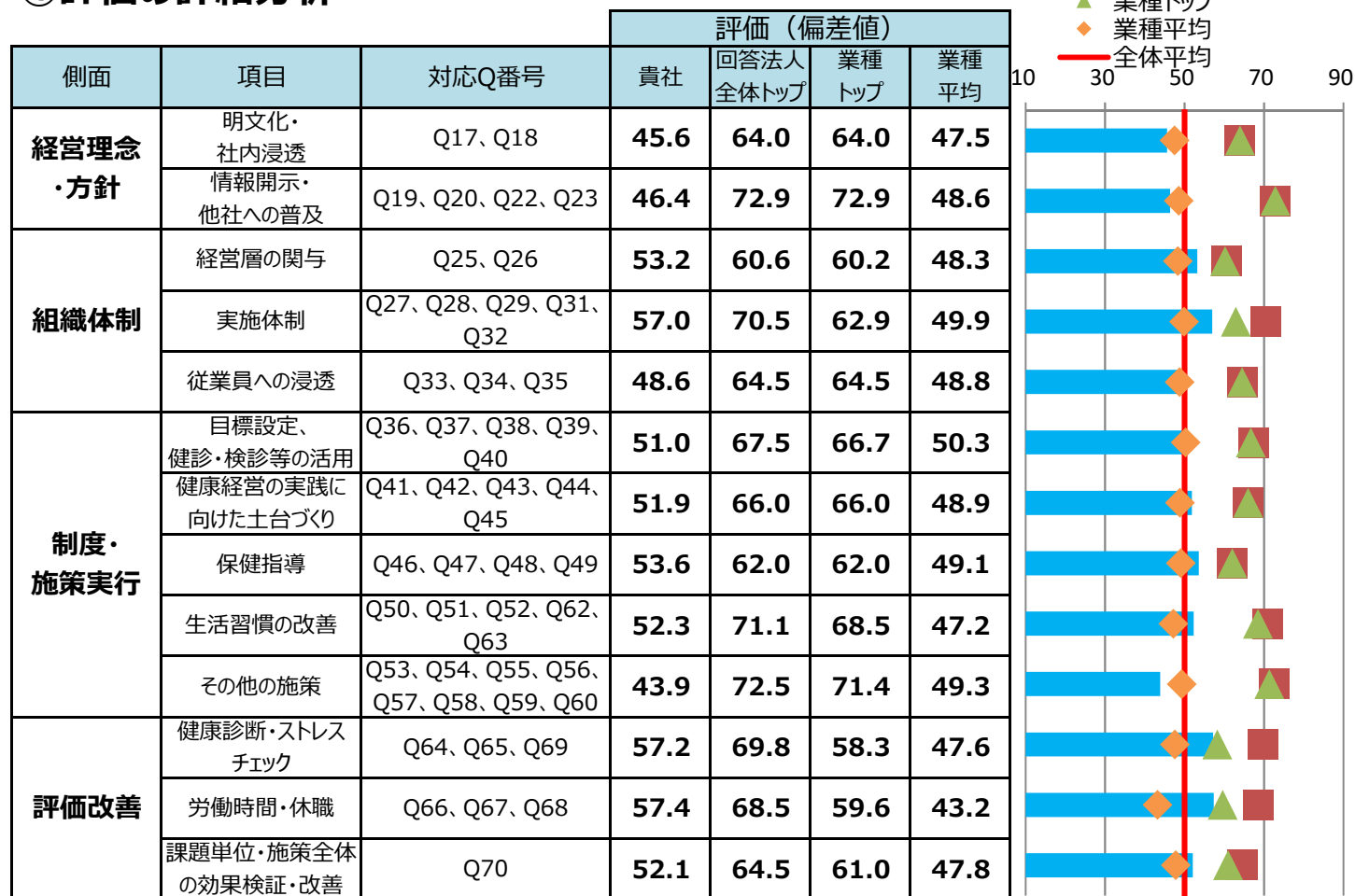
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1251～1300位	1201～1250位	1401～1450位
総合評価	-	-	49.9(-)	51.5(↑1.6)	51.4(↓0.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 『常に未来を先見し、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。内臓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年度現在値50.5%、2021年度目標40%）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.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具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.0	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.1	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.1	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.8	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.2	48.4	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.2	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.7	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.0	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.8	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	51.7	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	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昨年度は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。
	効果検証結果	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202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 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
	課題の内容	各職場における女性の割合が低いこともあり、これ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。
	効果検証結果	女性社員向けの健康セミナーを開催した。 (新型コロナウイルスリスクも考慮し、本社ビル所属者を対象として実施)
	効果検証結果	受講後アンケート結果で、95%が実施内容に好評価の回答、また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Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社本間組

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会新潟支部

非上場

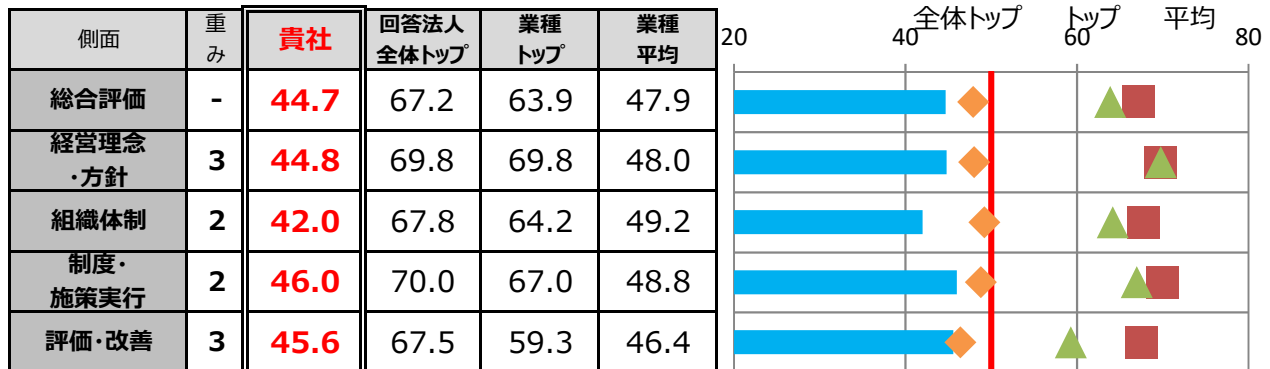
■所属業種：建設業

①健康経営度評価結果

■総合順位： **2101～2150位** / **2869 社中**■総合評価： **44.7** ↑2.7 (前回偏差値 42.0)

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

②評価の内訳



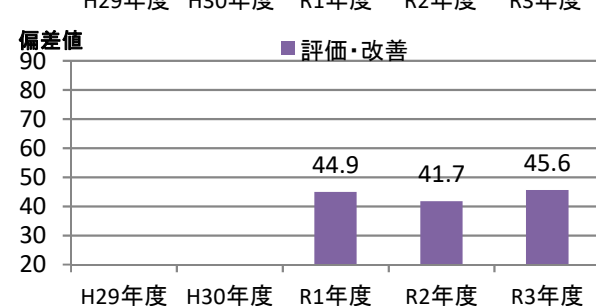
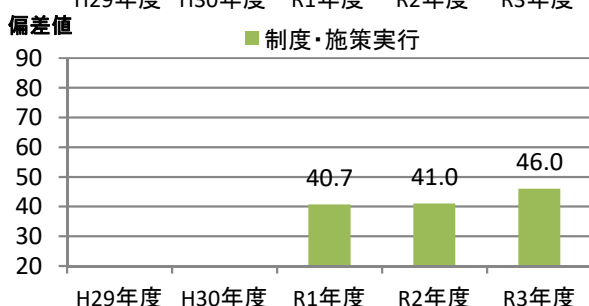
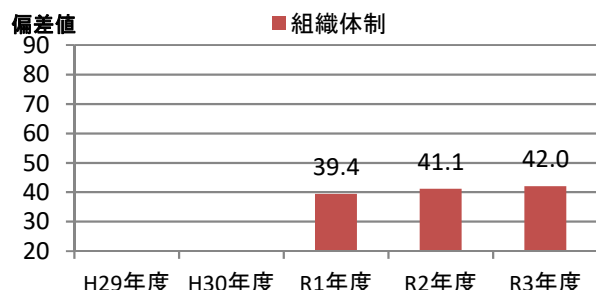
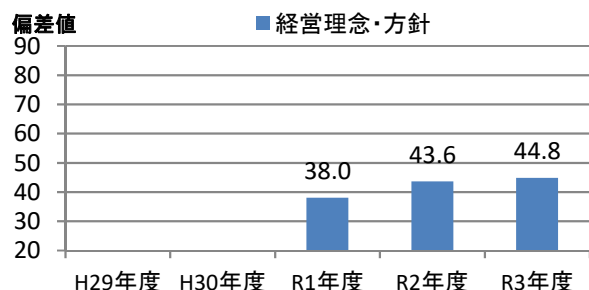
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

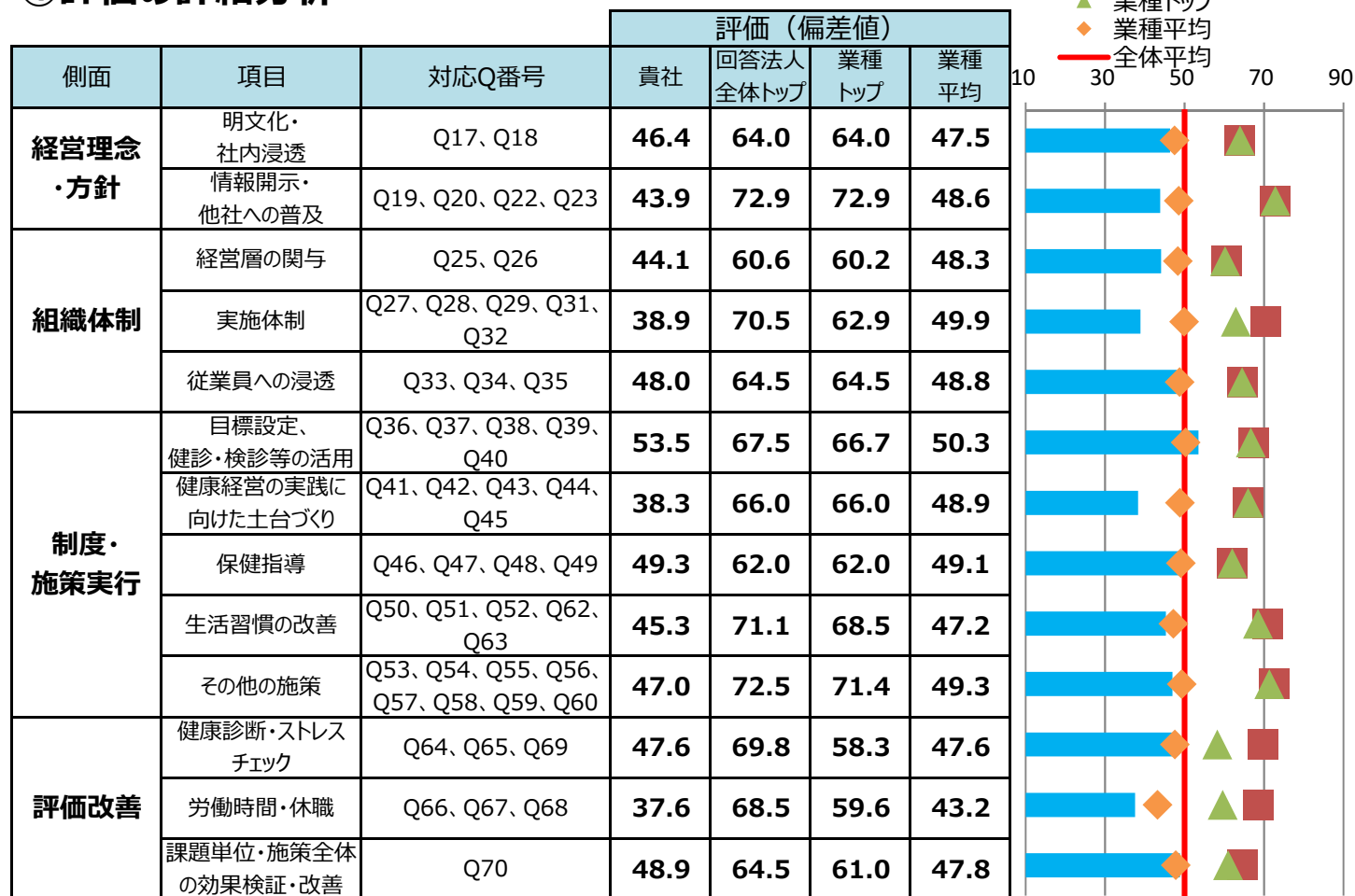
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1851～1900位	1951～2000位	2101～2150位
総合評価	-	-	40.9(-)	42.0(↑1.1)	44.7(↑2.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 石綿健康被害を中心にじん肺症、騒音性難聴、振動障害他の職業性疾病発生の可能性を除去することは、企業の社会的責任であり、建設業を営む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	安全な職場環境にすることにより、従業員・作業員に安心を感じてもらいたい。 また、安全な職場環境になることにより、建設業への関心が高まり、採用難解消への一助になることを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.honmagumi.co.jp/company/e-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具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.4	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.7	48.4	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	32.7	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	33.2	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.2	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.2	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.8	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	新型コロナ感染症が拡大する中で、従業員の新型コロナ感染予防対応は、喫緊の課題である。
	施策実施 結果	新型コロナ感染症の拡大防止に向けた対応について、今まで計16回の社内文書を発信した。新型コロナワクチンの職域接種を実施して、従業員および従業員の家族1,000人が接種した。
	効果検証 結果	新型コロナ感染症拡大防止対策の徹底、新型コロナワクチンの職域接種を実施した結果、クラスターの発生は無く、従業員の感染も非常に少ない状況が続いている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙は、多くの病気の危険因子になっている。病気のリスクを減らすために喫煙者を減らす事が課題である。
	施策実施 結果	敷地内全面禁煙。就業時間内外を問わず禁煙。 屋外作業場では、分煙を徹底。
	効果検証 結果	2017年の喫煙率32.7%であった。その後、年々喫煙率は低下しているが、ここ何年かは低下率が鈍化している。2020年喫煙率25.4%。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3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

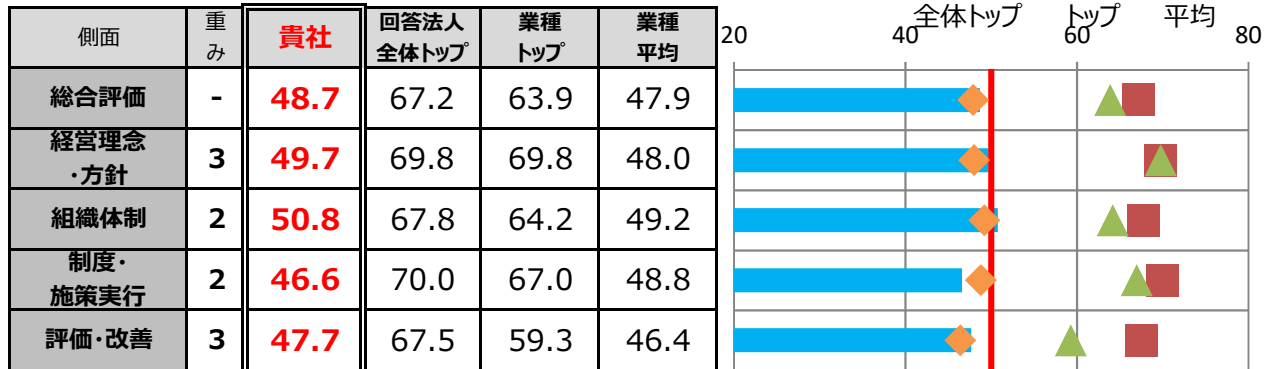
①健康経営度評価結果

■総合順位：1701～1750位 / 2869 社中

■総合評価：48.7 ↑3.1 (前回偏差値 45.6)

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

②評価の内訳



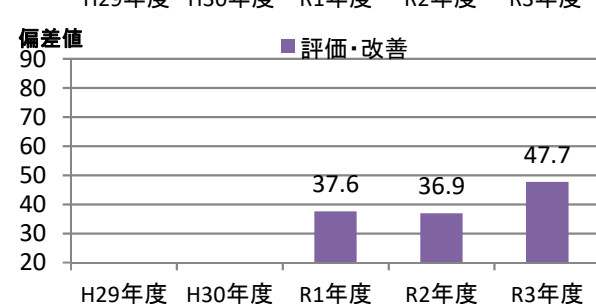
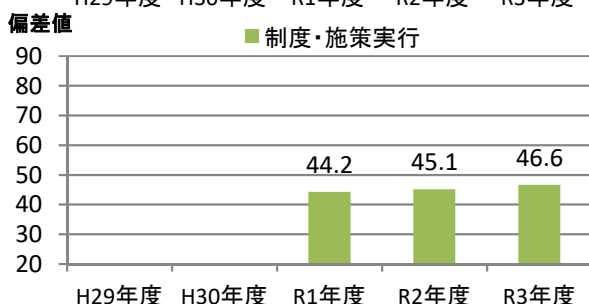
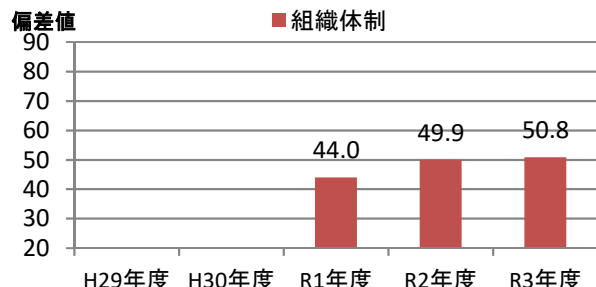
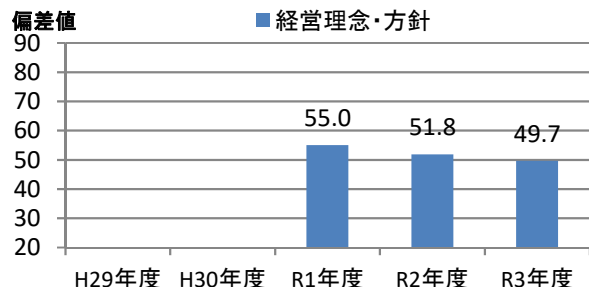
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

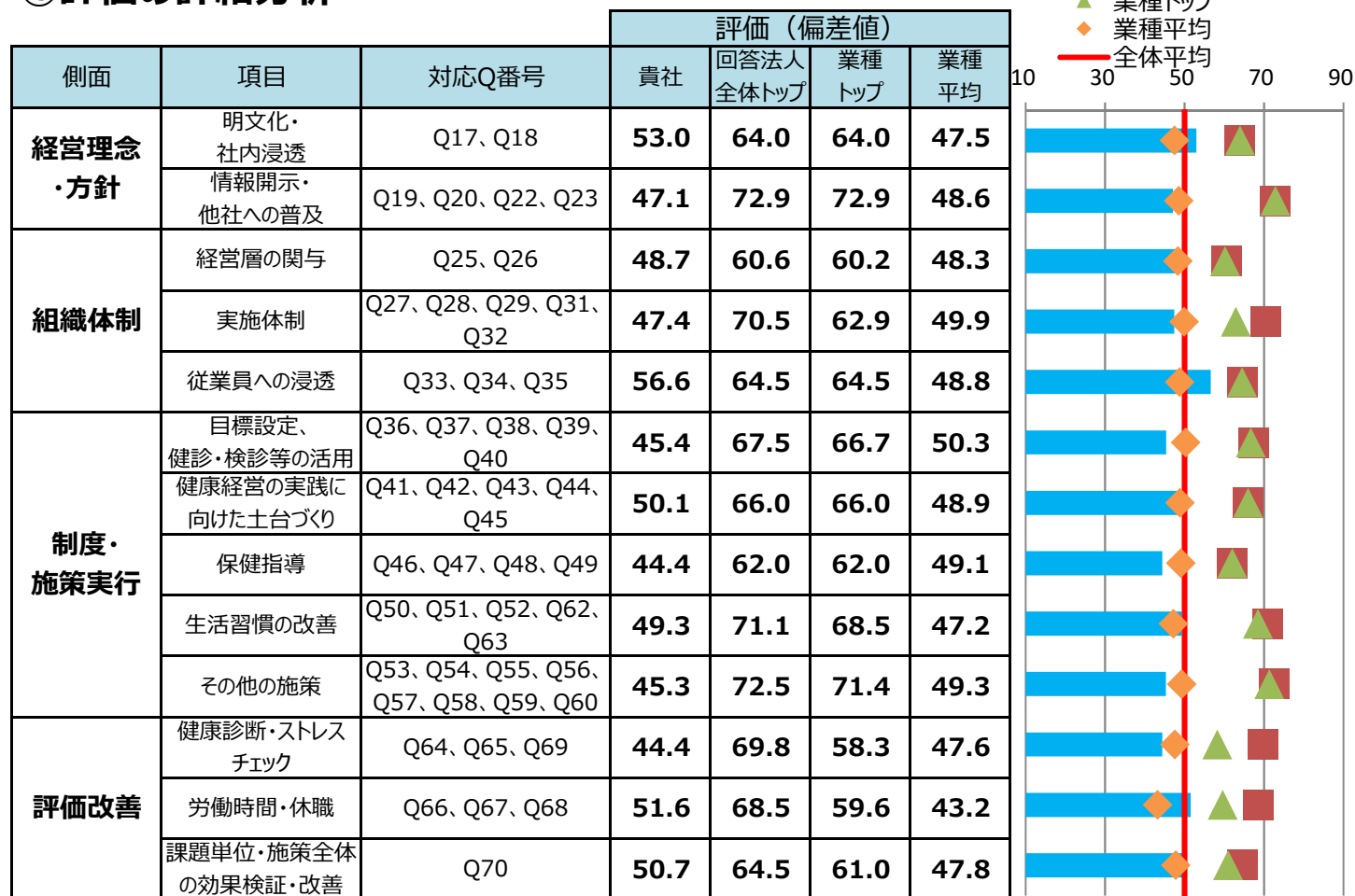
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1601～1650位	1701～1750位	1701～1750位
総合評価	-	-	45.4(-)	45.6(↑0.2)	48.7(↑3.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規採用を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

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://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具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.4	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	39.6	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.3	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.6	48.4	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.1	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.7	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.5	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.0	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	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る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	建屋内全面禁煙を喫煙ルールとしていたが、2019年度6月には就業時間内禁煙の喫煙ルールを設定し、全従業員へ通達にて周知を徹底した。
効果 検証 ②	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37%（2020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。
	課題のテーマ	-
	課題の内容	
効果 検証 ③	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：セキスイハイム東海株式会社

英文名：

■加入保険者：セキスイ健康保険組合

非上場

■所属業種：建設業

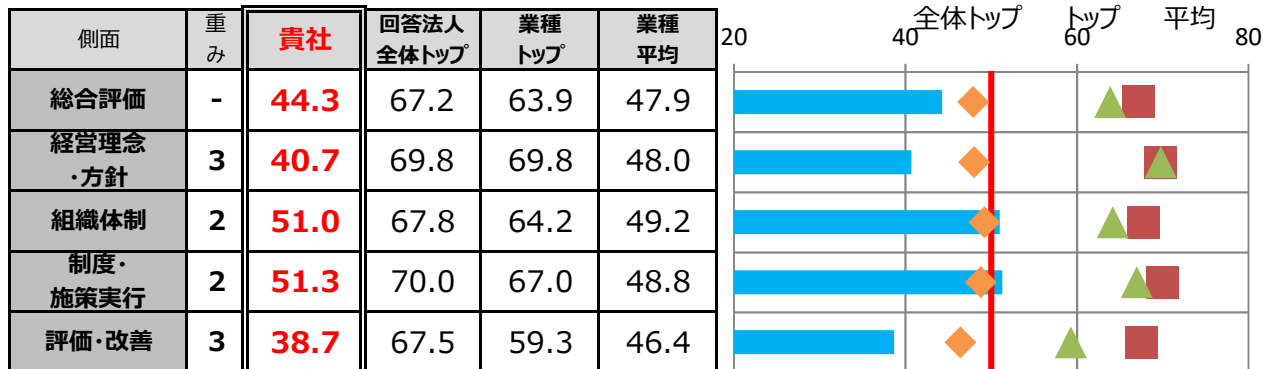
①健康経営度評価結果

■総合順位： 2151～2200位 / 2869 社中

■総合評価： 44.3 ↓3.5 (前回偏差値 47.8)

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

②評価の内訳



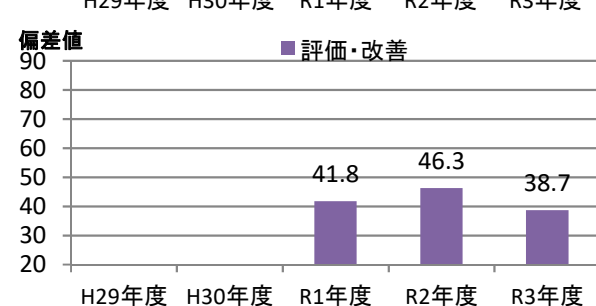
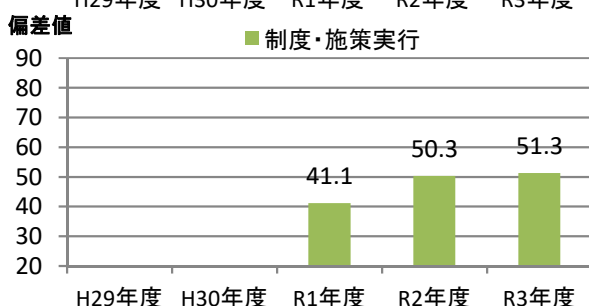
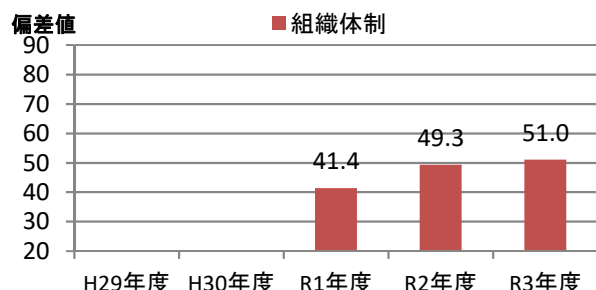
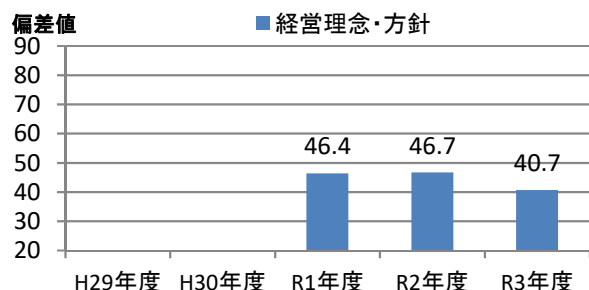
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

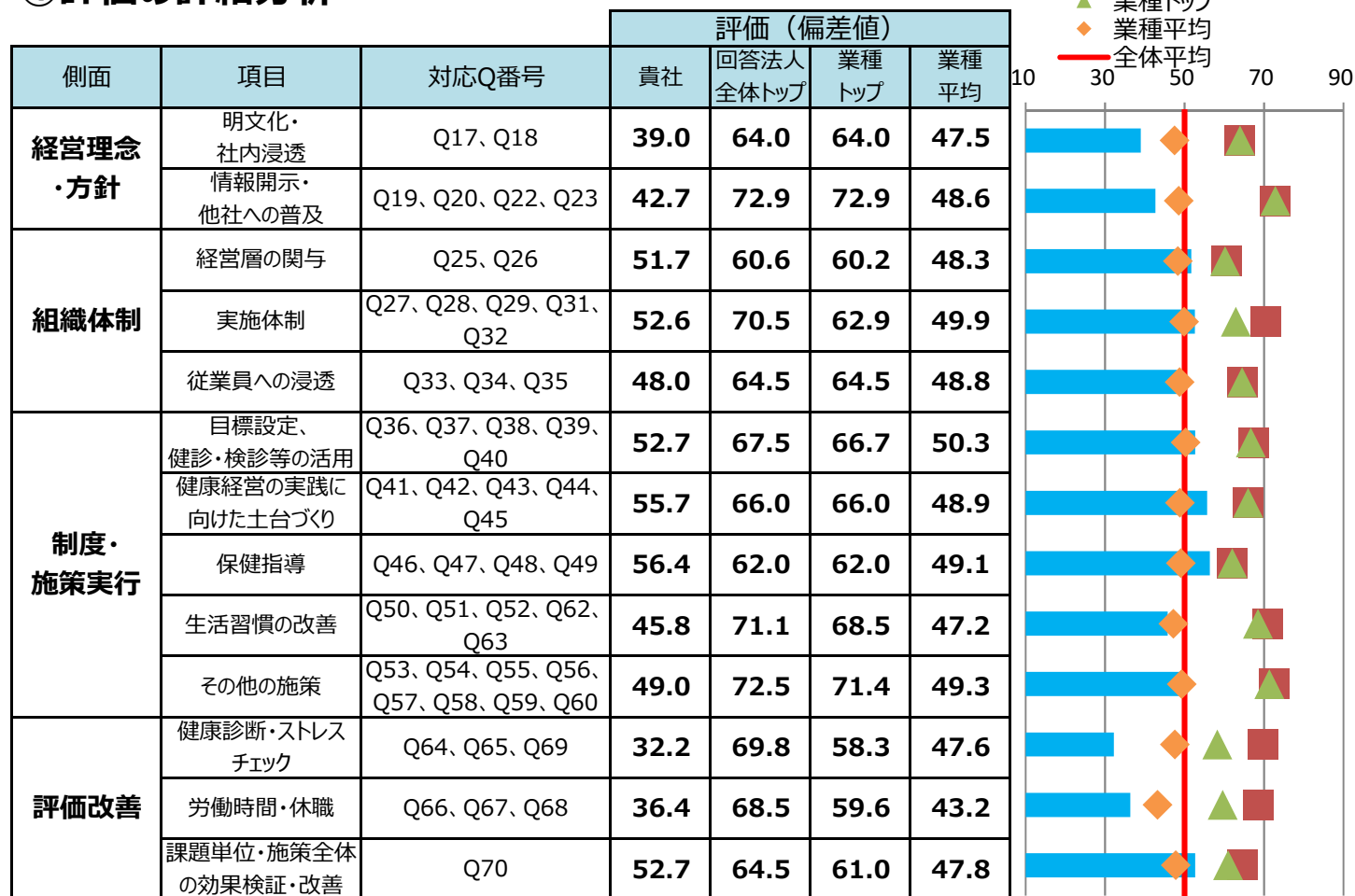
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1751～1800位	1551～1600位	2151～2200位
総合評価	-	-	43.0(-)	47.8(↑4.8)	44.3(↓3.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.816t.jp/about/privacy/health-and-productivity/2020.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具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.7	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.1	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	38.4	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.2	48.4	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.7	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.7	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.3	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	36.4	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	定例の従業員アンケートより、事務所の労働環境の改善を求める回答が多かった。現代の働き方にマッチするために事務所の全面改装が必要である。
	施策実施 結果	事務所を増床し、全面改装を行った。増床率11%。
	効果検証 結果	改装後のアンケートでは満足度100%であった。
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
	課題の内容	定例の従業員アンケートより、社内メールシステムが使いにくいとする回答が多かった。コミュニケーション促進のためにもより気軽なSNSツールの準備が必要である。
	施策実施 結果	社内のSNSツールを準備し、全社員にアカウントを与えた。使用率91%。
	効果検証 結果	社内コミュニケーションツールがメールから取って代わった。アンケートでは満足度90%。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3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

■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

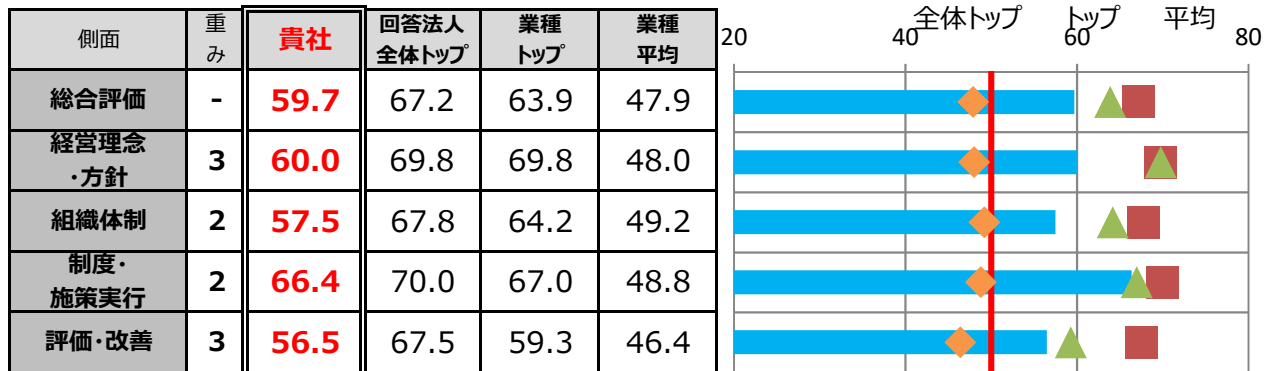
①健康経営度評価結果

■総合順位: 451~500位 / 2869 社中

■総合評価: 59.7 ↑16.8 (前回偏差値 42.9)

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

②評価の内訳



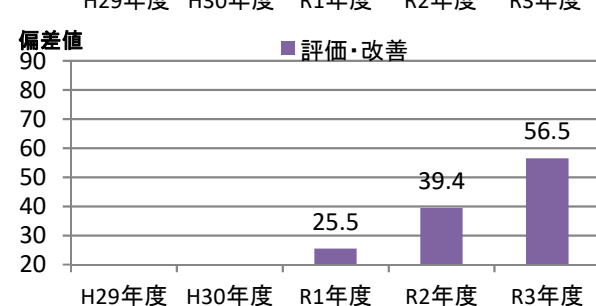
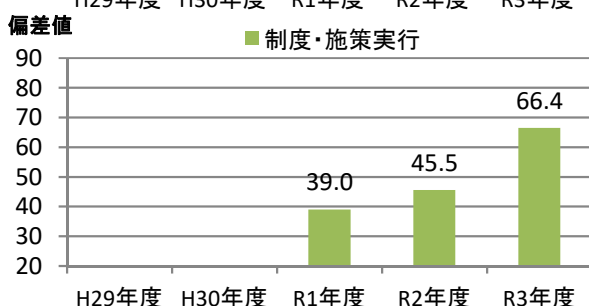
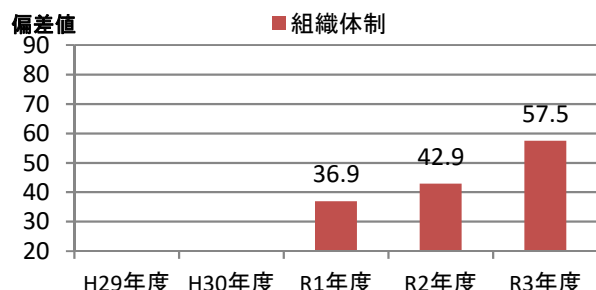
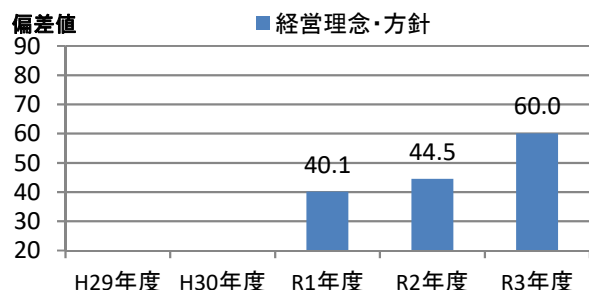
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

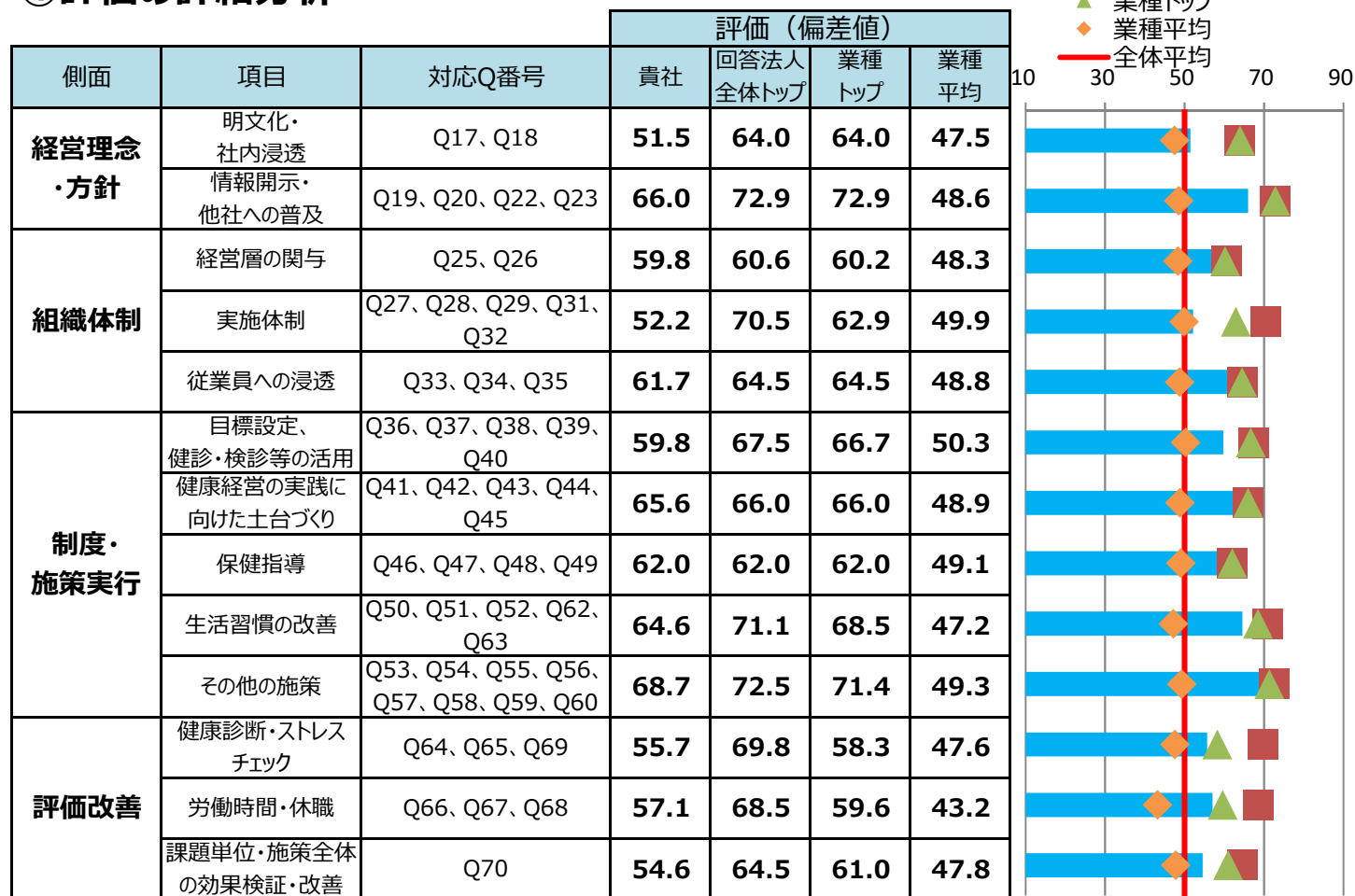
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	2101~2150位	1901~1950位	451~500位
総合評価	-	-	34.9(-)	42.9(↑8.0)	59.7(↑16.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新卒者獲得の中、一人ひとりの力を発揮できる人材育成・教育制度を整えて実施中。 真のプロフェッショナルを目指すために「なぜ」「どうして」にも目を向けられる探究心を持たせたい。
健康経営の実施により期待する効果	社員の技能向上のための教育をし、それぞれが目標計画を持ち、専門知識を持ち、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%以上を目標にしたい。 女性社員では管理職を増員し女性に対してのヘルスケア等に期待をしたい。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	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具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.9	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.9	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	66.0	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	68.4	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	66.3	48.4	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	63.9	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.9	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.1	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.0	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	・ 出社前の検温を実施。 ・ 手洗い、マスク、うがいの励行強化。 ・ 3密を避ける行動。
	効果検証結果	・ 直、協働させての実施、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密を避ける。（可能な限りリモート）
効果 検証 ②	課題のテーマ	－
	課題の内容	
	効果検証結果	・ 現時点で、6件の報告があるが、保健所の指示に従い自宅待機。 ・ 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。 ・ 感染者からの広がりはなかった。 ・ 全社にて抗原検査の実施。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3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

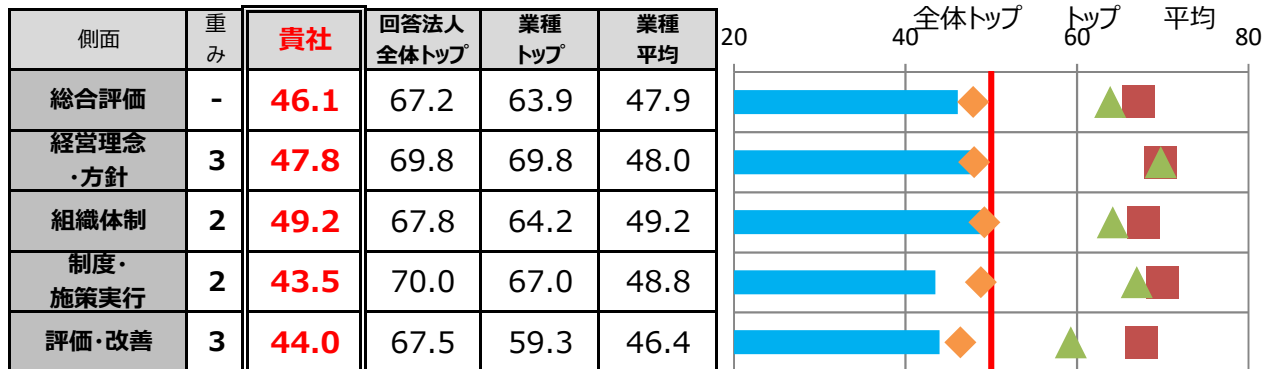
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1951~2000位 / 2869 社中

■総合評価: 46.1 ↓0.1 (前回偏差値 46.2)

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

②評価の内訳



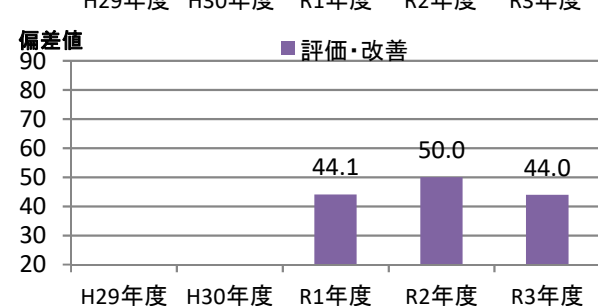
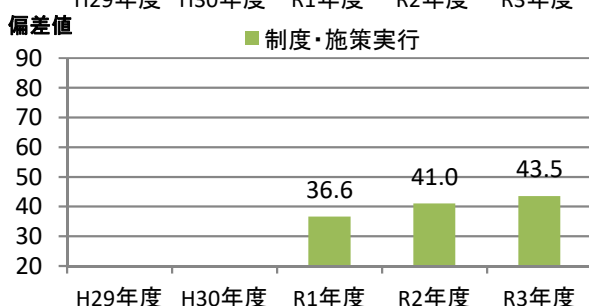
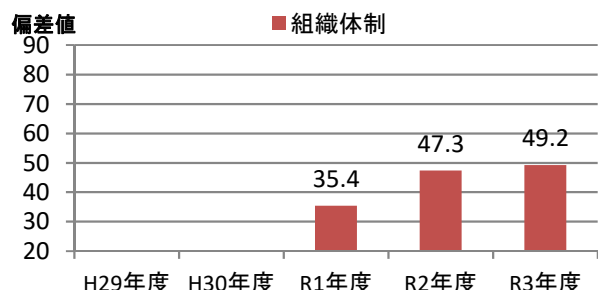
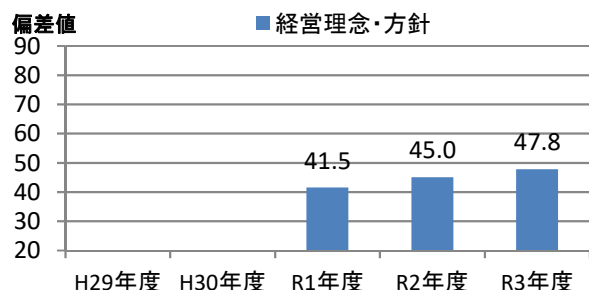
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点を算出しています。

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

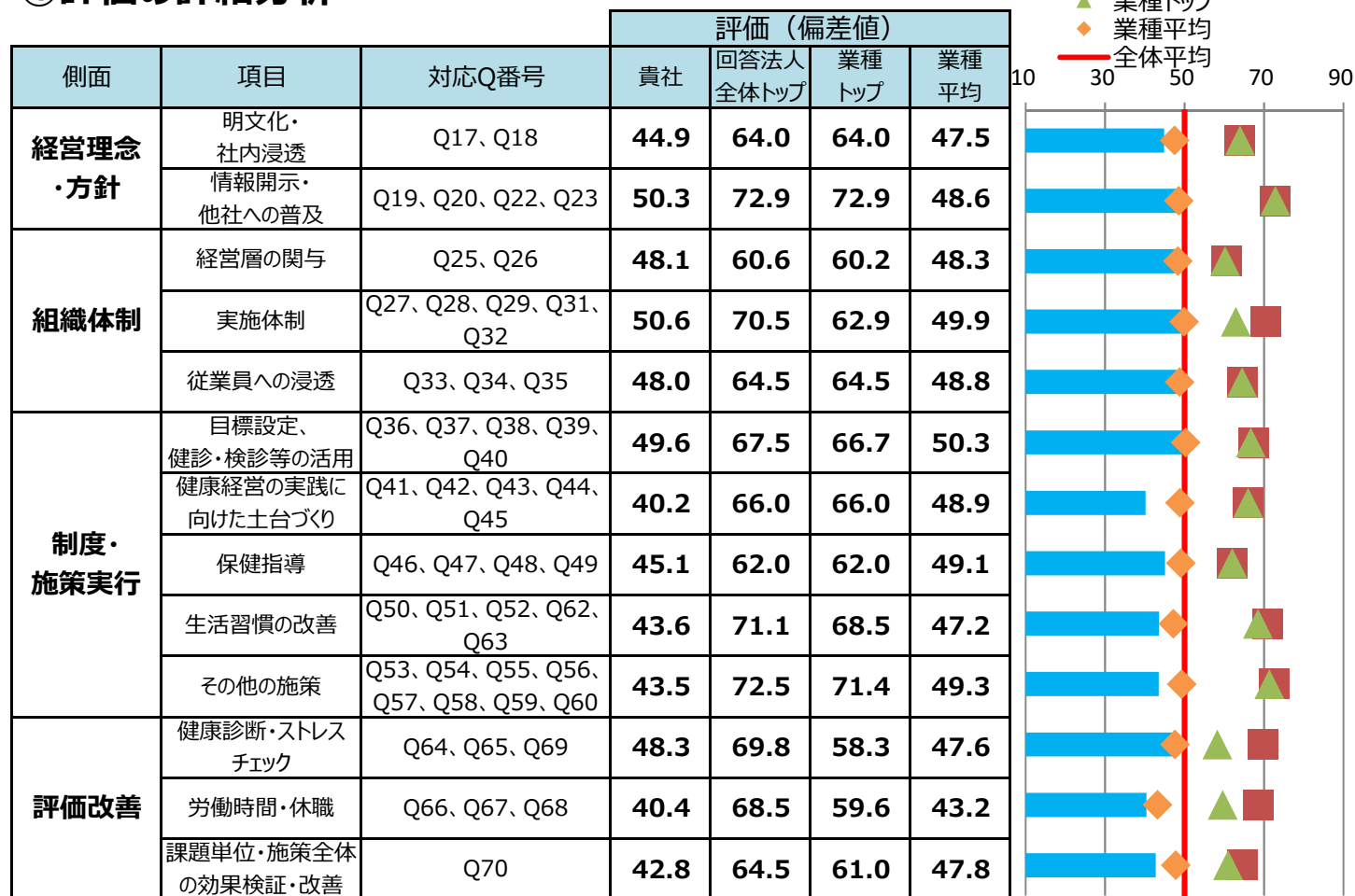
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1901~1950位	1651~1700位	1951~2000位
総合評価	-	-	40.1(-)	46.2(↑6.1)	46.1(↓0.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の高齢化に伴い健康面において支障を持つことにより、労働力・モチベーションの低下につながり、ひいては事業活動に支障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残業時間の縮小により、従業員の疲労軽減・健康保持増進を図りパフォーマンスの維持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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.3	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.9	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.3	48.4	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.3	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	28.4	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.2	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	38.5	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.0	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	現代社会において「働き方改革」が普及しつつある中、他業種に比べ労働時間が多くなりがちな業種であり、個人の健康に影響を及ぼすため対策が必要である。
	施策実施 結果	各部署にモニタリング、直行直帰、代休・振休の推奨により労働時間の削減を図った。
	効果検証 結果	昨年に比べ法定残業時間80時間超過者割合の改善（-0.7%）が見られた。その効果はストレスチェックにおける満足度・働き甲斐等に表れている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	—
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3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.

■加入保険者: トヨタ自動車健康保険組合

非上場

■所属業種: 建設業

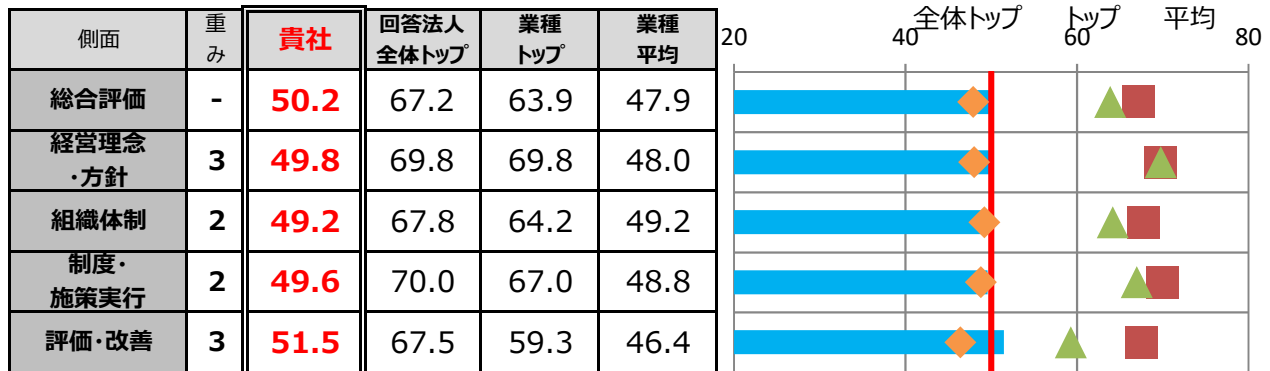
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1551~1600位 / 2869 社中

■総合評価: 50.2 ↑10.0 (前回偏差値 40.2)

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

②評価の内訳



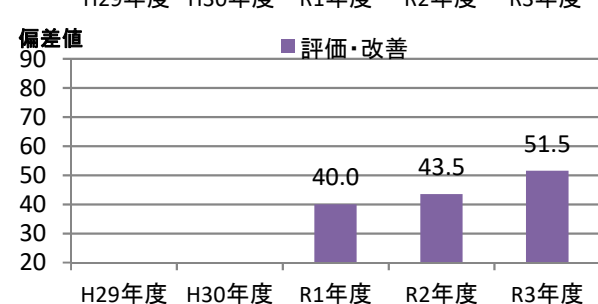
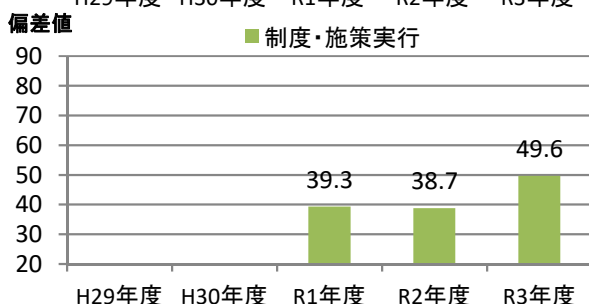
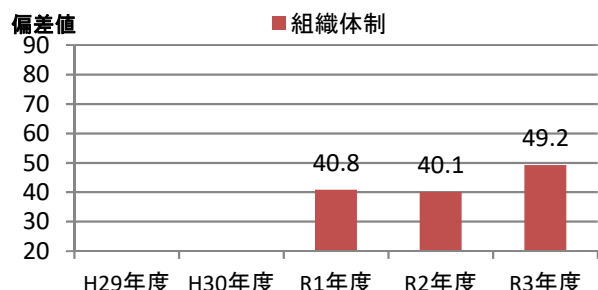
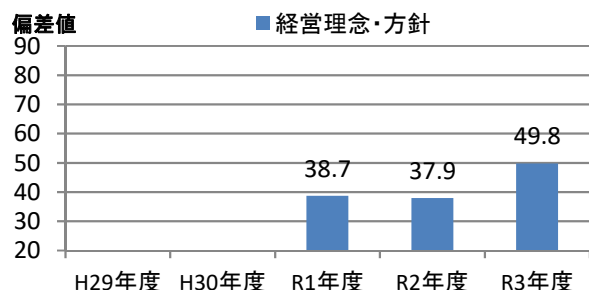
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

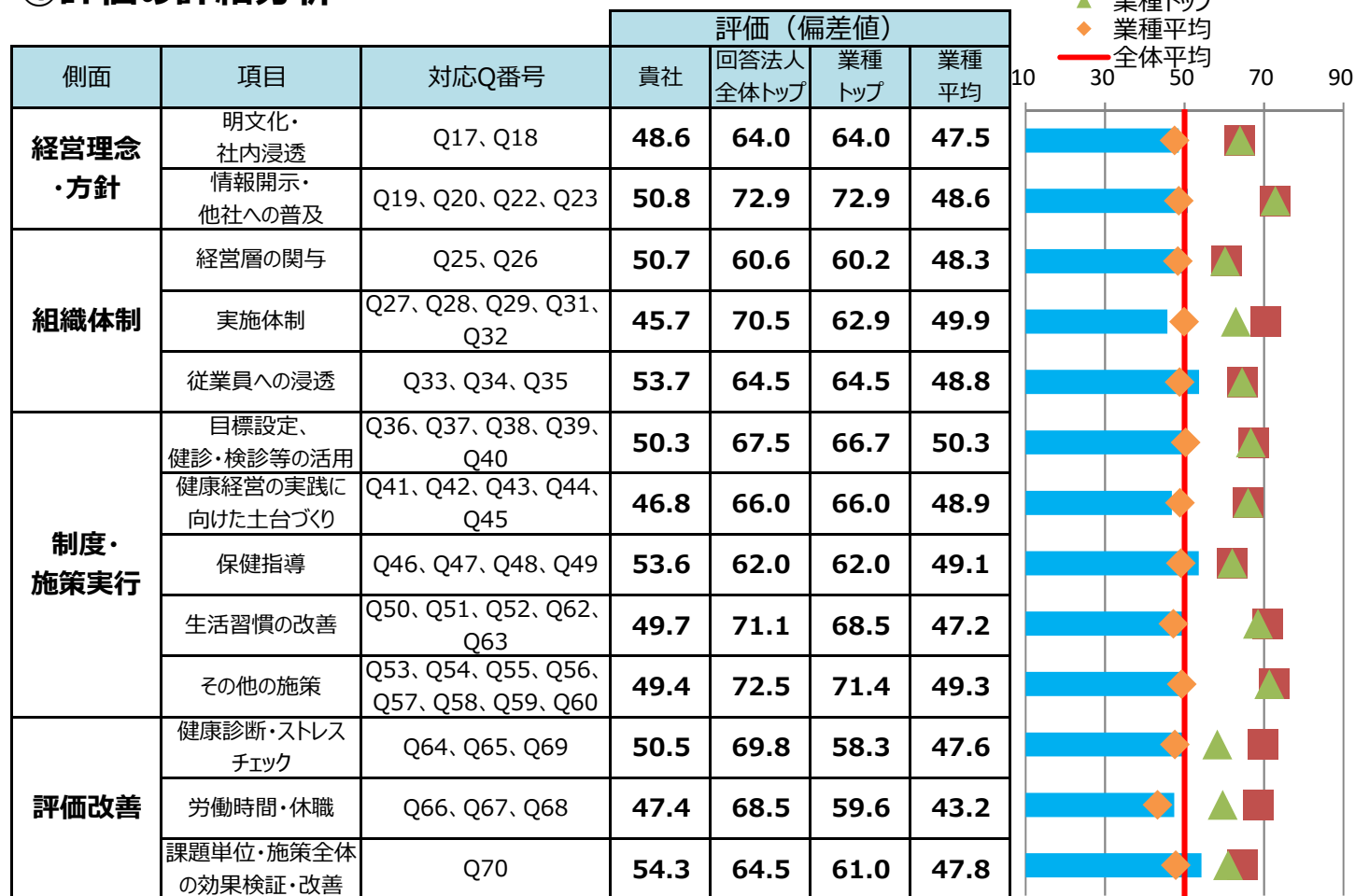
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1901~1950位	2051~2100位	1551~1600位
総合評価	-	-	39.6(-)	40.2(↑0.6)	50.2(↑10.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 在宅勤務やリモートでのコミュニケーションが増加したこと等、新たな環境下での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が社員のパフォーマンス向上を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	ストレスチェックの全社員実施により、高ストレス者・高ストレス職場を把握し、健康経営推進担当者及び産業医からフォローを実施。現状、12.1%の高ストレス者がいるが、年3%の削減を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	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具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.4	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.0	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.8	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.8	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	48.4	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.5	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.8	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.1	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	43.9	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	全社員を対象としたストレスチェックを実施。実施率は年々上昇している。同時に高ストレス者の割合も増加傾向にあるため、職場環境の改善や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が必要である。
	施策実施 結果	ストレスチェック結果を踏まえ、高ストレス者には担当者から産業医との面談を推奨する等のフォローを実施。高ストレス者・高ストレス職場の低減に向けた活動を推進。
	効果検証 結果	現状、全社員のストレスチェック実施率も上昇しているため、高ストレス者の割合も若干上昇傾向にある。そのため、担当者からのフォローの他、eラーニングにてメンタルヘルス教育を全社員に向け実施。実施率も100%とメンタルヘルスへの理解度も上がってきていると考えられ、今後も継続的に活動を推進し、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
	課題の内容	健康診断結果による有所見者の二次検査受診率が低水準であるため、有所見者と判定を受けた社員が重症化する前に二次検査を受診するように適切なフォローが必要である。
	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、担当者及び産業医より二次検査を受診するよう呼びかけるなどのフォローを実施。
	効果検証 結果	有所見者へのフォローにより二次検査受診率は、前年度50%で今年度については10月現在で40%と有所見者へ適切なフォローができていていると考えられる。今後も疾病等の高リスク者に対する重症化予防のために継続的な活動を推進していく。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3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

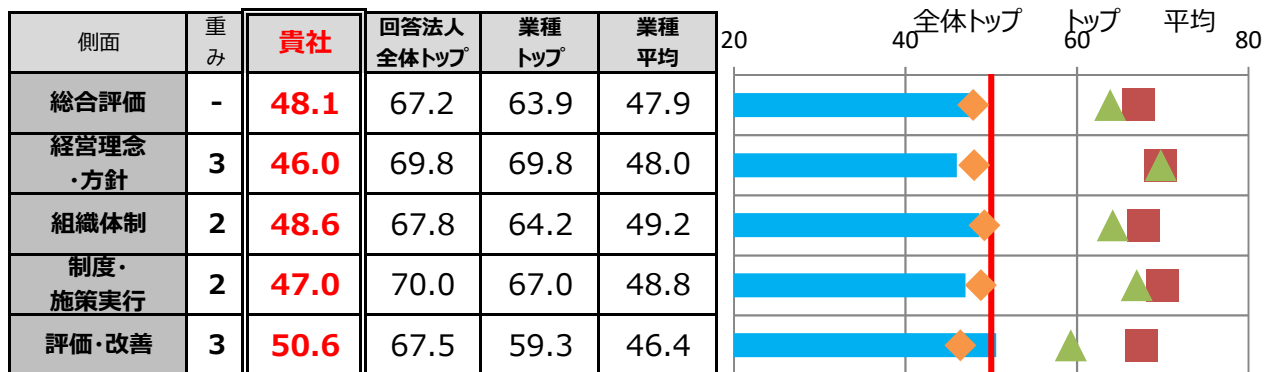
①健康経営度評価結果

■総合順位： 1801～1850位 / 2869 社中

■総合評価： 48.1 ↑0.4 (前回偏差値 47.7)

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

②評価の内訳



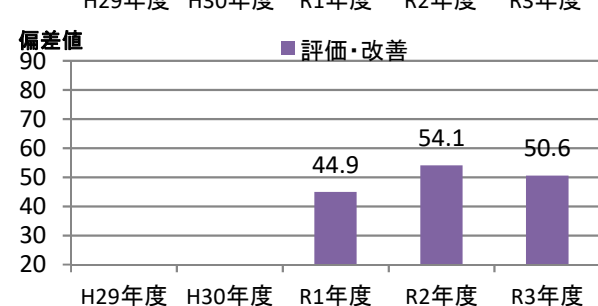
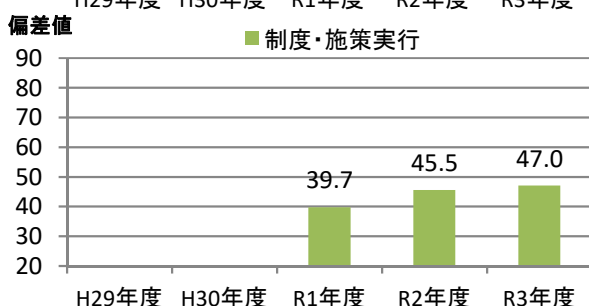
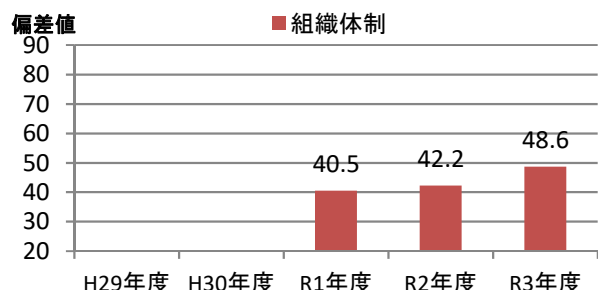
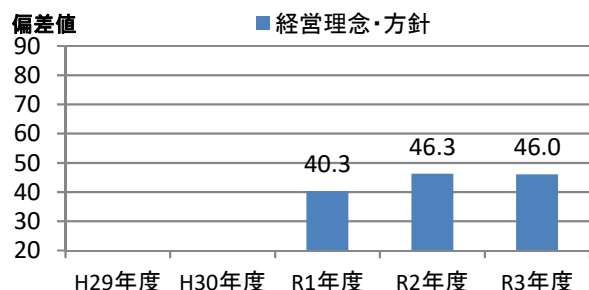
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

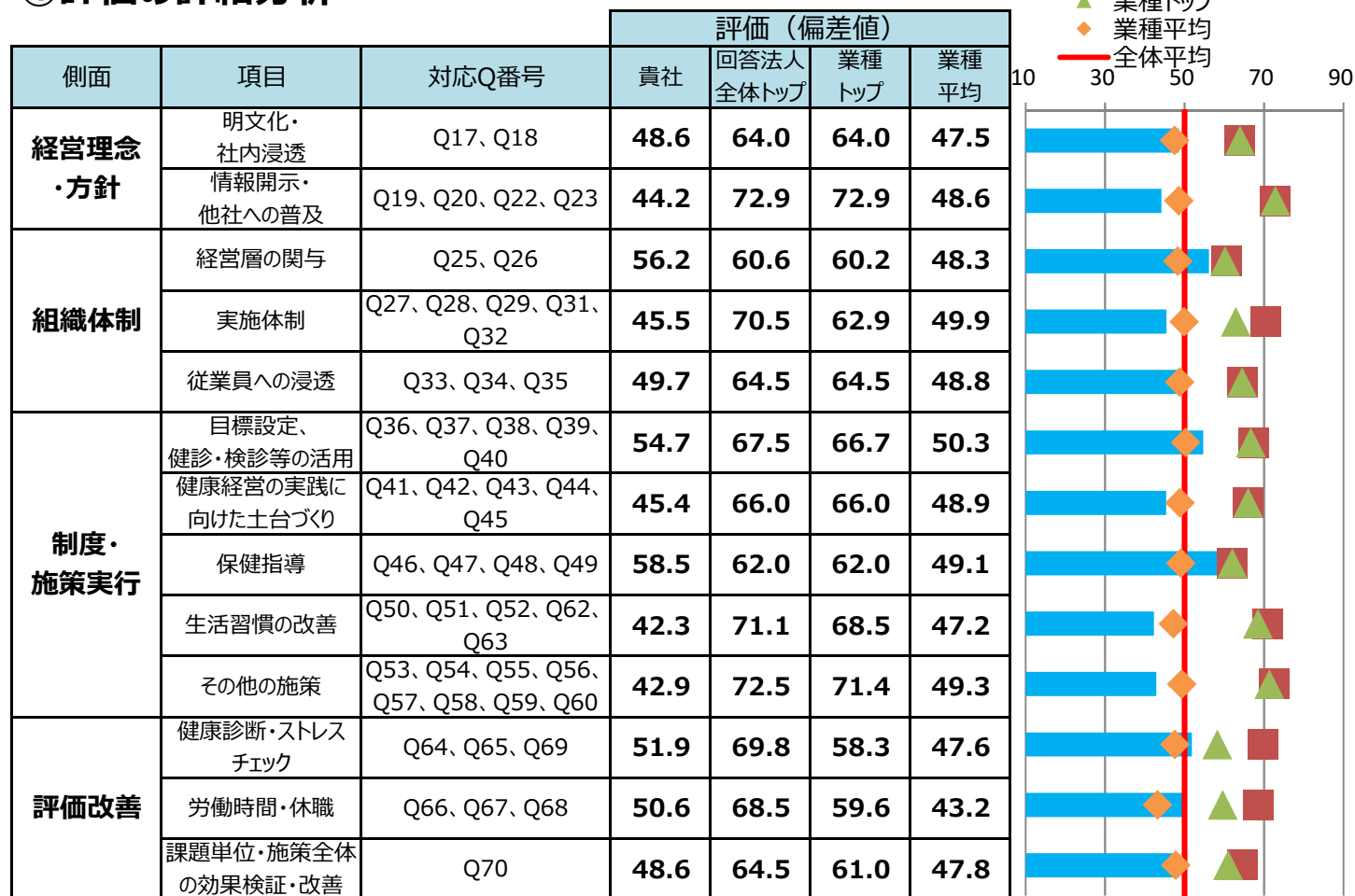
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1801～1850位	1551～1600位	1801～1850位
総合評価	-	-	41.6(-)	47.7(↑6.1)	48.1(↑0.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の高齢化が進み、健康上の問題や身体的機能の低下が起こり、一人ひとりのパフォーマンスが下がっていますので、できるだけ従業員が健康を維持して長く勤めてもらうことが課題となっている。
健康経営の実施により期待する効果	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、一人ひとりの労働生産性の向上を図り、さらには、従業員が退職後も健康な状態で過ごせる期間（健康寿命）をのばしていけることを目指します。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	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具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.6	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.5	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.2	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.1	48.4	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.4	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	38.9	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.5	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	41.0	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	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発生してくるので、早期の未病対策を講じる必要がありました。 そのため、当社では45 歳以上の全従業員に、原則人間ドックを受診の義務化を進めてきました。
	効果検証結果	人間ドック受診率は、2018年・30.5%、2019年35.5%、2020年47.0%と向上している。
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
	課題の内容	全社でテレワーク環境を整備しましたが、従業員が出勤していない場合、複数の関係者との連絡は、1人1人に電話連絡が必要でした。 電話やメールでのやりとりは、相手が応答しないことが多く、返信にも時間がかかっていました。
	効果検証結果	LINE WORKSのグループのフォルダにアップすることで、すべての関係者が即時内容を確認できるようになりました。 また、外出先でパソコンがなくてもスマートフォンから文書や写真を送受信でき、ほぼリアルタイムでの情報共有が可能になりました。 外出中の社員も移動時間を活かせるようになり、連絡がよりスムーズになりました。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3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

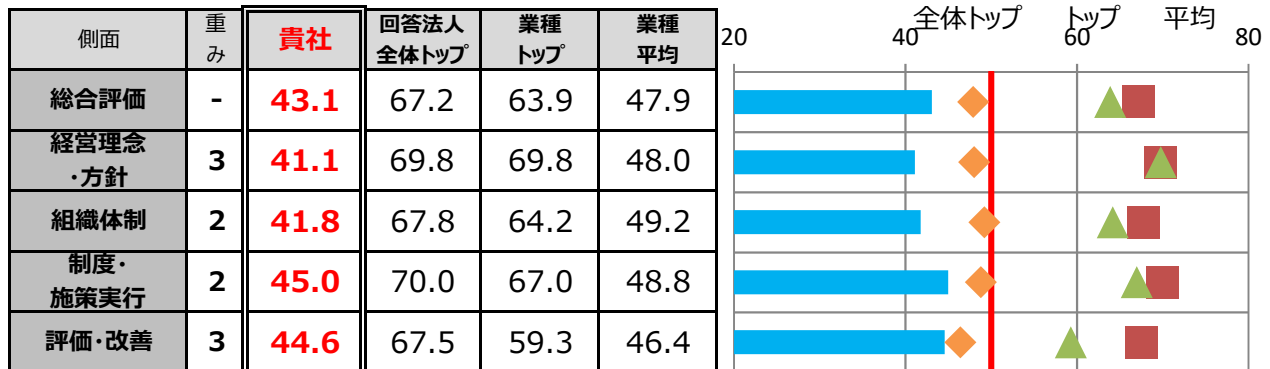
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2251~2300位 / 2869 社中

■総合評価: 43.1 ↑4.7 (前回偏差値 38.4)

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

②評価の内訳



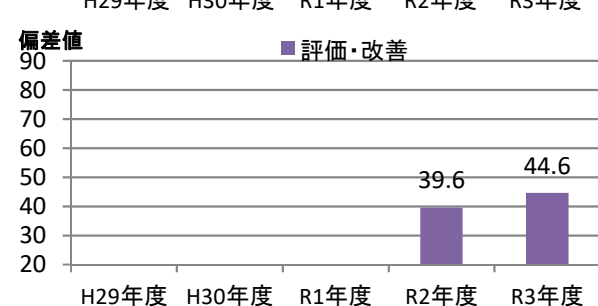
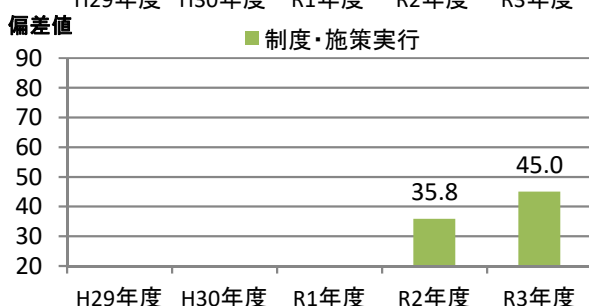
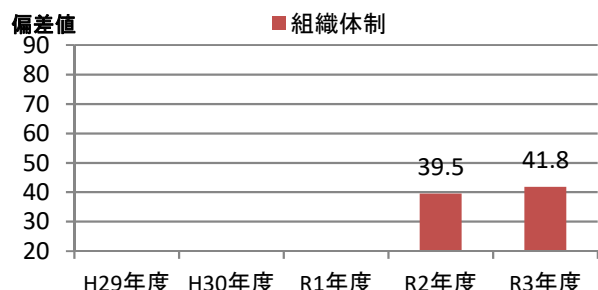
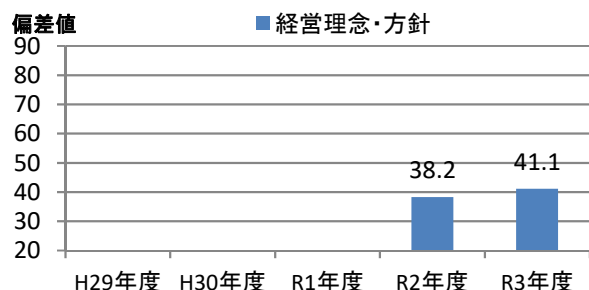
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

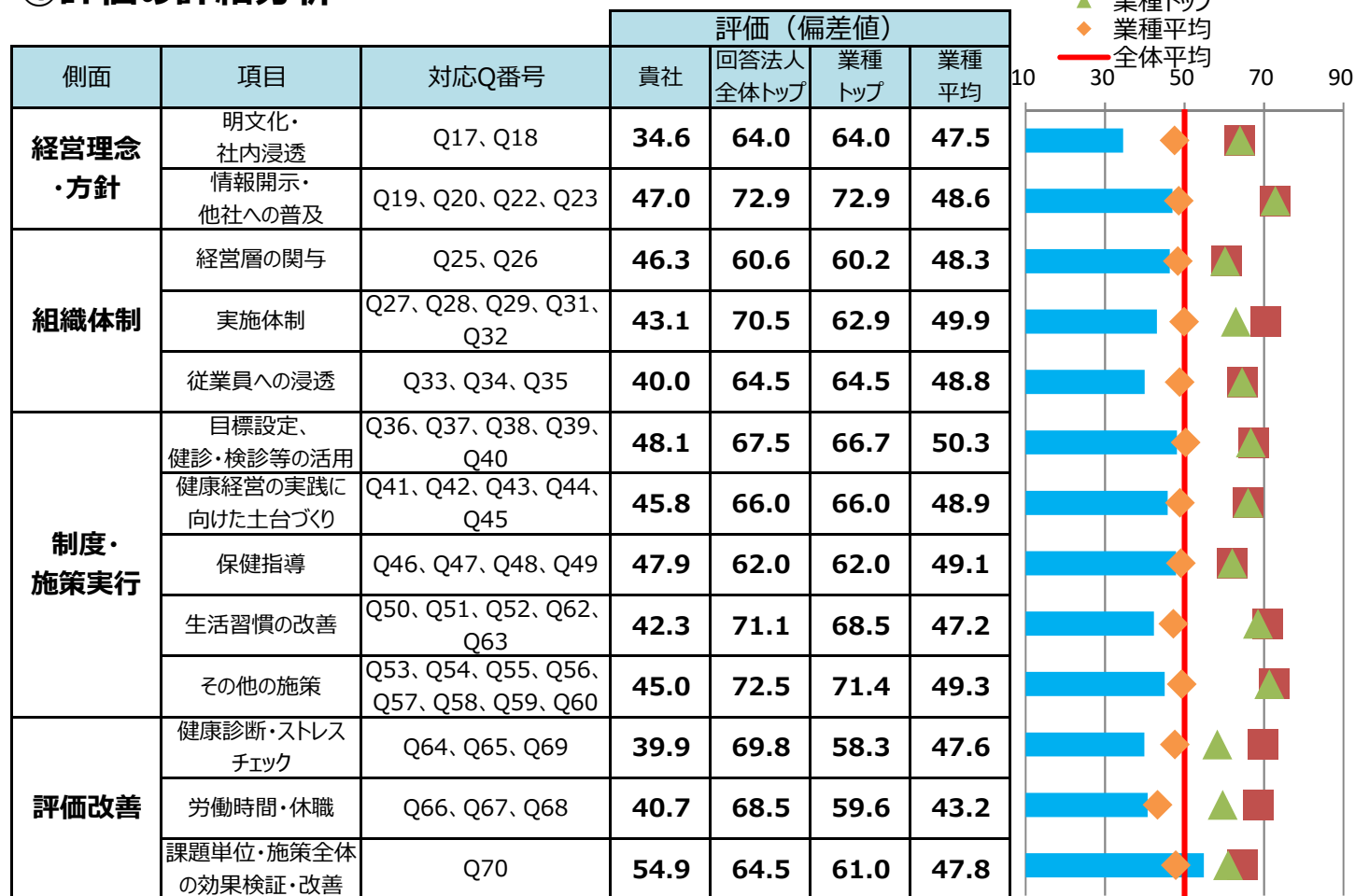
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2151~2200位	2251~2300位
総合評価	-	-	-	38.4(-)	43.1(↑4.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.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具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.7	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.4	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.8	48.4	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	39.3	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	33.8	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.8	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	39.5	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	メンタルヘルス不調による休職者が増えており、上司からも対応に迷うとの声があることから、発生予防及び発生時の早期対応に関する知識習得が必要である。
	施策実施 結果	セルフケア・ラインケアの知識習得を目的として、全社員・管理職別にeラーニング研修を実施し、全対象者が受講した。また、相談対応者の相談対応スキルの向上を目的として、部外講師による対面研修を実施した。
	効果検証 結果	メンタルヘルス不調による休職者数への効果はまだ出ていないが、ストレスチェックの集団分析結果では、昨年度と比較し「仕事の量・コントロール」健康リスク値が100を超える部署、「職場の支援」健康リスク値が100を超える部署ともに減少している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3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

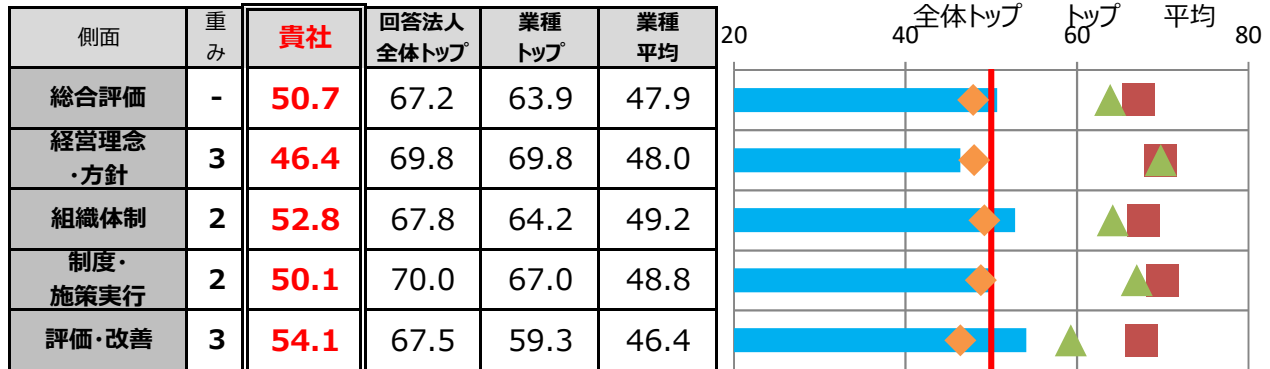
①健康経営度評価結果

■総合順位：1451～1500位 / 2869 社中

■総合評価：50.7 ↑3.9 (前回偏差値 46.8)

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

②評価の内訳



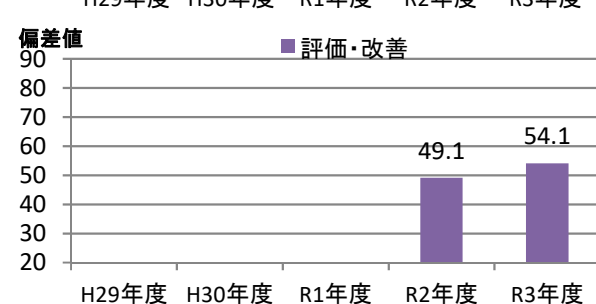
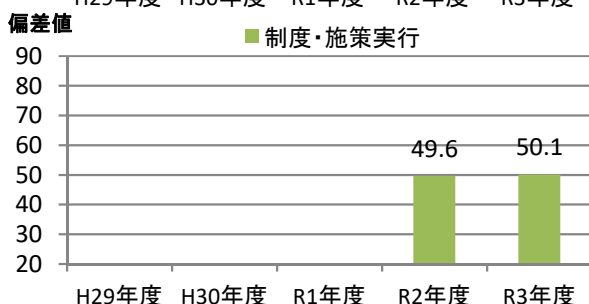
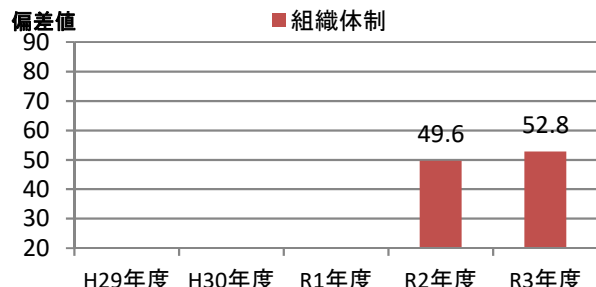
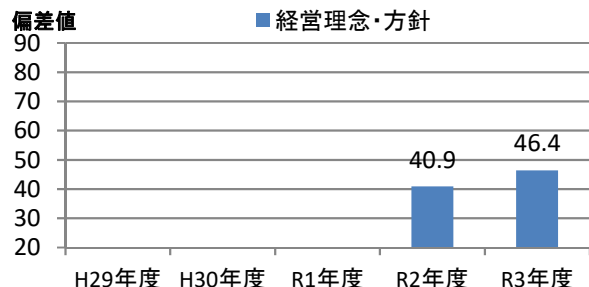
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

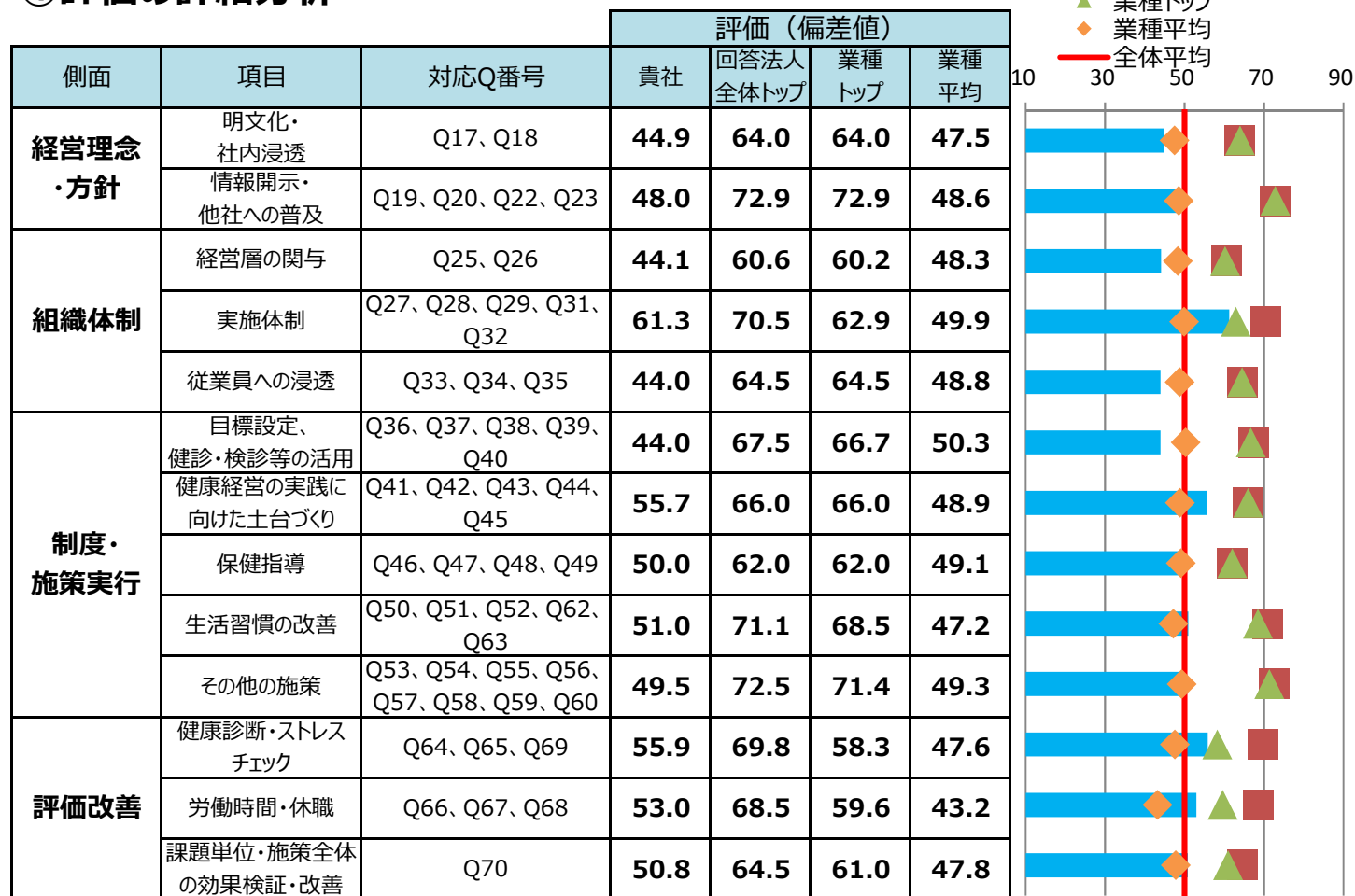
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1601～1650位	1451～1500位
総合評価	-	-	-	46.8(-)	50.7(↑3.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員が心身ともに健康で生き活きと活躍できるような安全衛生活動
健康経営の実施により期待する効果	健診結果有所見率の低減、メンタルヘルス不調者の減少。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.eng.nipponsteel.com/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具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.4	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.9	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.9	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.0	48.4	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.4	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.8	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.0	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	50.6	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	インフルエンザワクチン接種率の向上
	施策実施 結果	会社施策として、ワクチン接種予約システムを構築し社内にて勤務時間中に接種できる体制を整え接種を実施した。
	効果検証 結果	社員の約4割がこの制度を利用してワクチン接種を受けており、感染予防に寄与できていると考えている。2020年度社内での流行は確認できていない。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	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 国内：▼2%、海外 ▼5% ※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Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：西日本高速道路メンテナンス関西株式会社

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

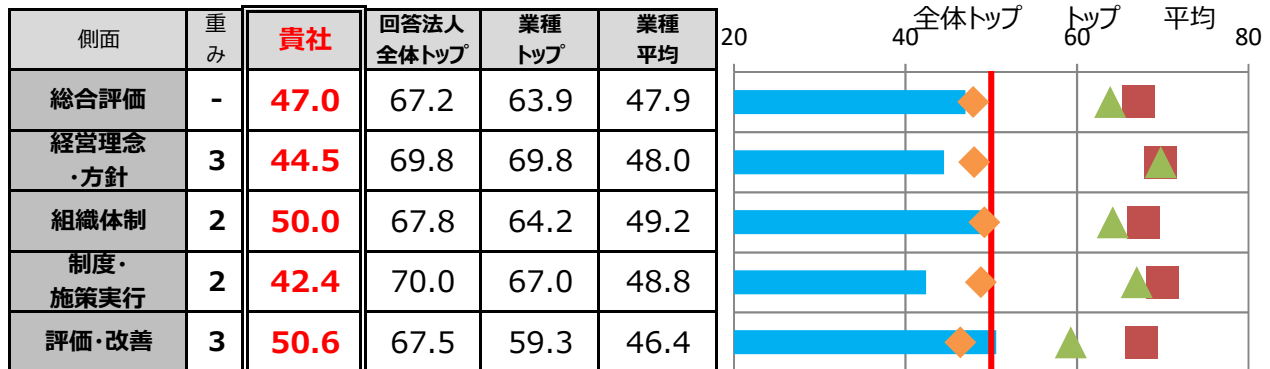
①健康経営度評価結果

■総合順位：1901～1950位 / 2869 社中

■総合評価：47.0 ↑6.0 (前回偏差値 41.0)

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

②評価の内訳



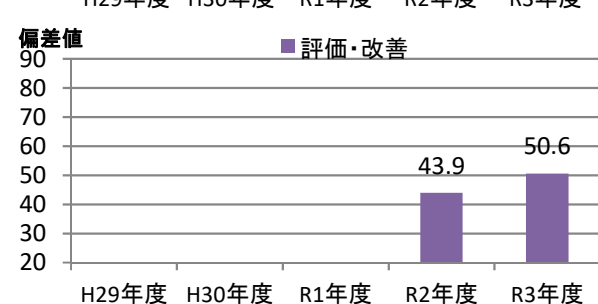
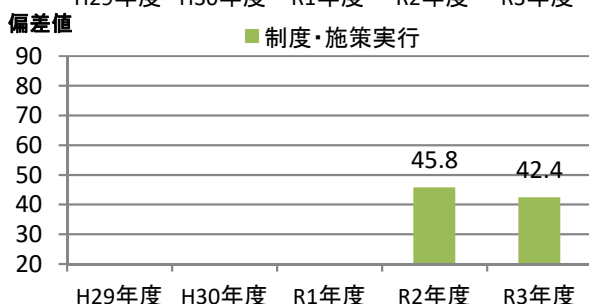
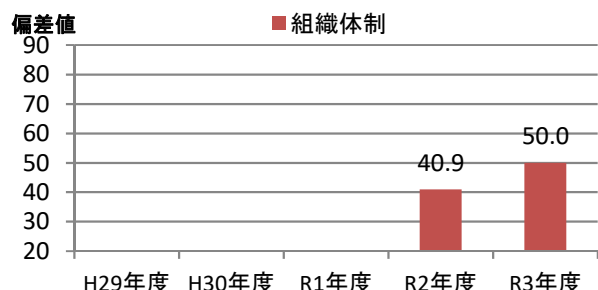
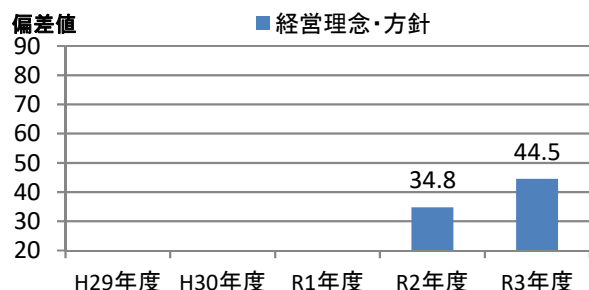
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

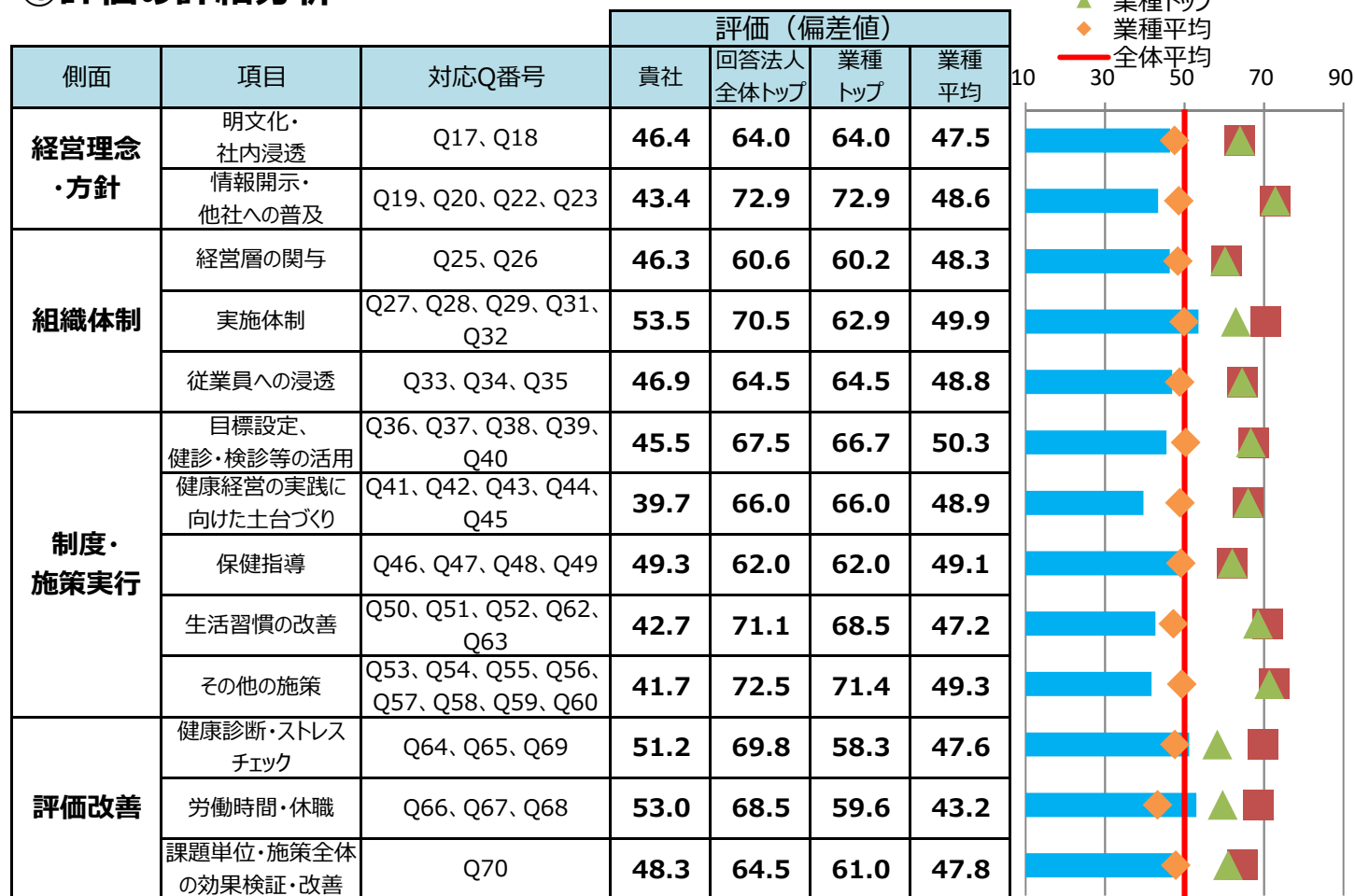
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2051～2100位	1901～1950位
総合評価	-	-	-	41.0(-)	47.0(↑6.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 組織規模が大きくなっていき従業員の増員が必要。そのため採用に力を入れていくことが課題
健康経営の実施により期待する効果	新規採用及びキャリア採用時にPRできるように健康経営を取得し魅力のある企業を目指す。また職場改善の取り組みを行い既存の従業員が感じる魅力のある職場づくりも検討していく。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.w-m-kansai.co.jp/inquiry/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具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.3	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.6	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.8	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.0	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.0	48.4	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.3	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.3	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	34.2	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	36.7	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	37.3	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	職場内でのインフルエンザ蔓延を防止するためにインフルエンザ予防接種を促進しているが、インフルエンザ予防接種率が上がらない。『医療機関では接種待ち時間や他の患者からの感染リスクもある』との意見もあり接種しやすい環境を整える必要があった。
	効果検証結果	2020年度の集団接種率は正社員で49.7%となり、インフルエンザ予防接種を接種しやすい環境になったが、今後も接種率向上のため対策をしていく。（2019年実績46.5%）
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
	課題の内容	健診結果の肥満率が上昇傾向にある。従業員の生活習慣改善の意識が低い状態である。そのため従業員の健康意識の向上が課題。
	効果検証結果	2019年度のBMI 25以上の有所見率が40.7%と前年と変わらない数値であった。ラジオ体操は継続し、今後はスポーツクラブの施設利用補助を進めていくとともに栄養支援をサポートする仕組みを導入していく。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3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

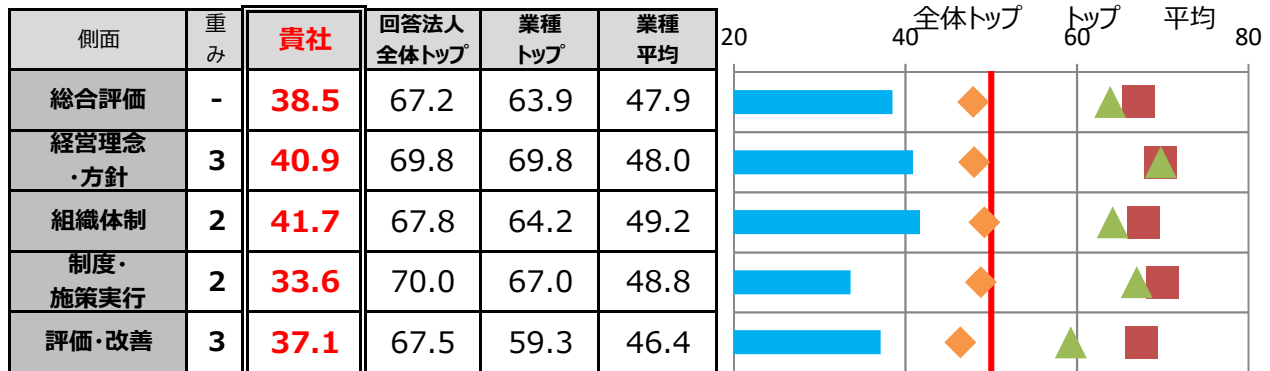
①健康経営度評価結果

■総合順位：2501～2550位 / 2869 社中

■総合評価：38.5 (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



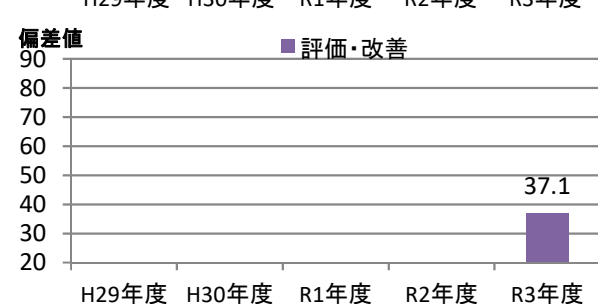
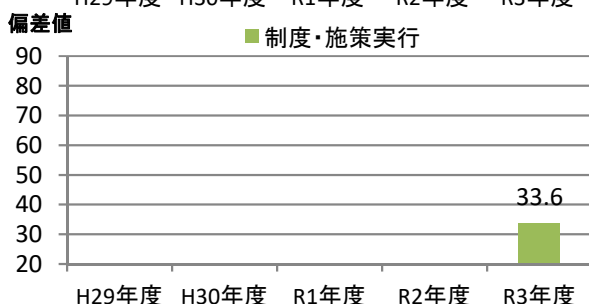
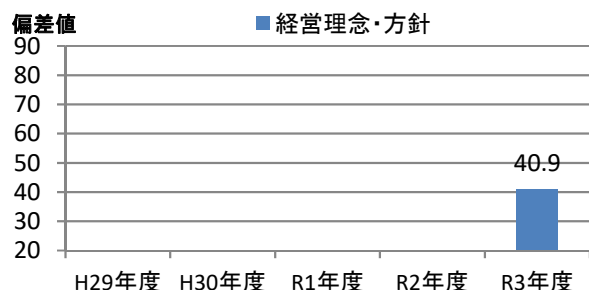
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

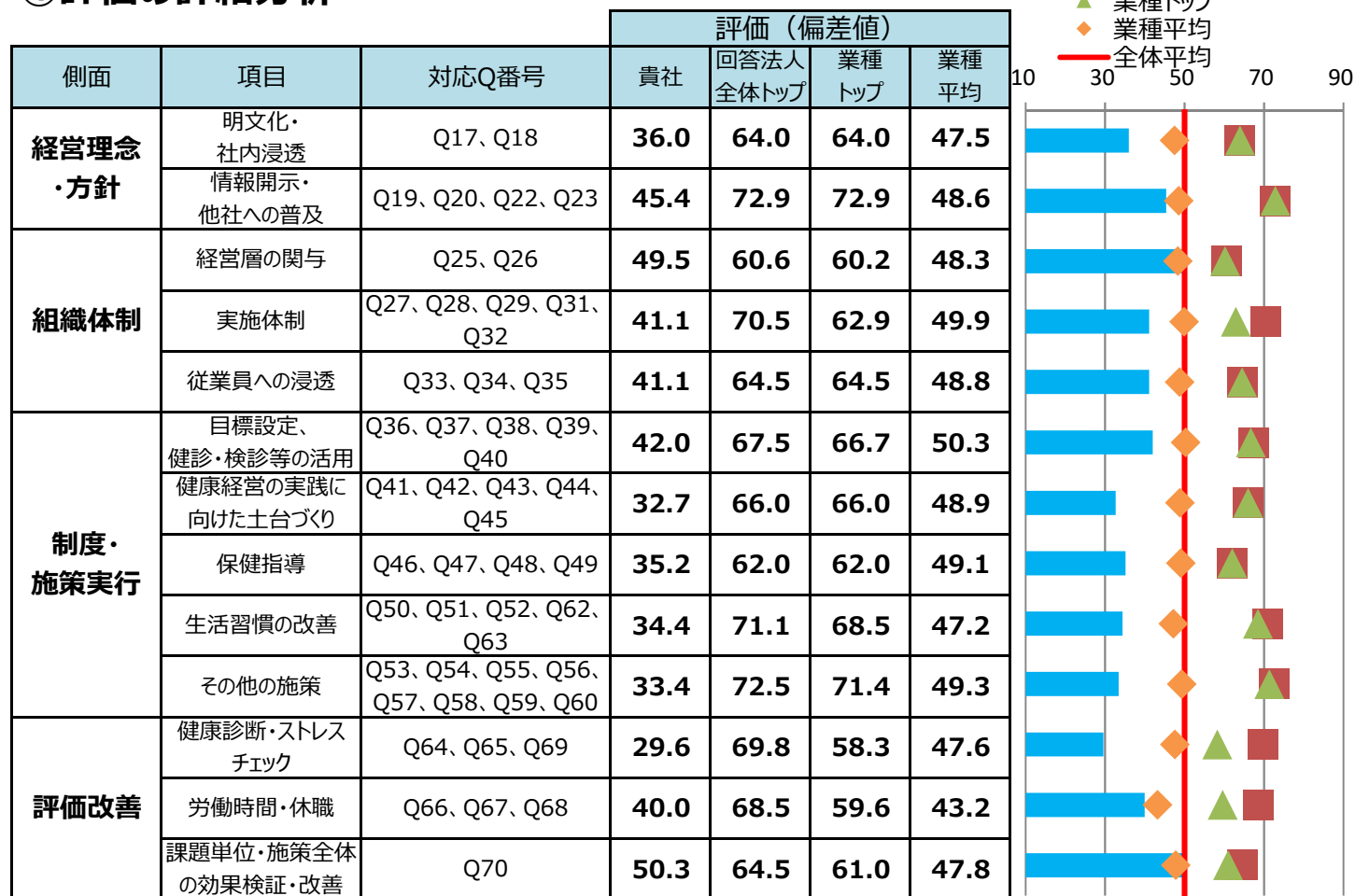
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2501～2550位
総合評価	-	-	-	-	38.5(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.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具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	31.8	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	30.9	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.7	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	33.8	48.4	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.9	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	30.2	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	32.2	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	36.7	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	39.3	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	作業所に従事する施工管理者は、天候都合や設計・仕様変更等の対応で長時間労働になりやすい。長時間労働による従業員の健康状態の悪化とそれによる生産性の低下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	各作業所へ総務担当を配置し、作業所の事務処理を行い施工管理者の負担を減らすようにした。また、「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。
	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、アンケートの集計結果において、高ストレスの割合が改善傾向にある。また、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た。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	—
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	—
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3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 I H I インフラ建設

英文名: IHI Construction Service Co., Ltd.

■加入保険者: I H I グループ健康保険組合

非上場

■所属業種: 建設業

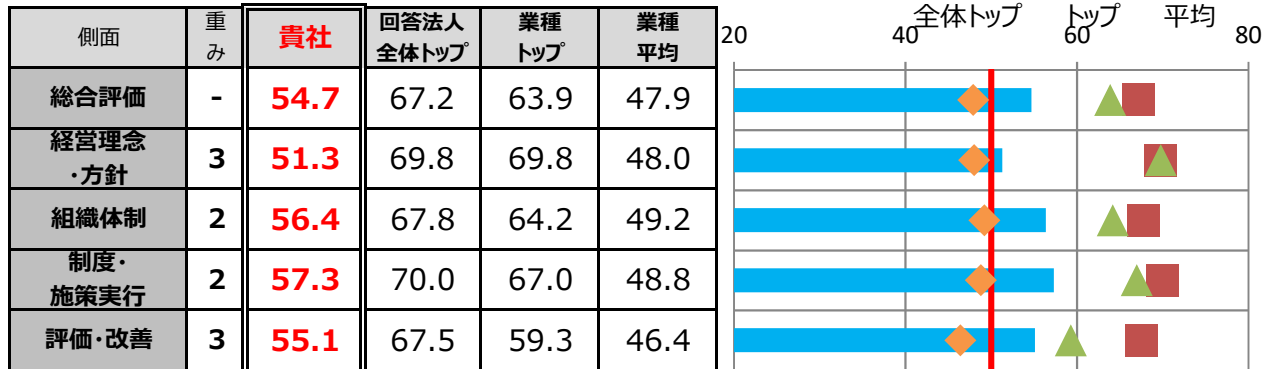
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1001~1050位 / 2869 社中

■総合評価: 54.7 (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



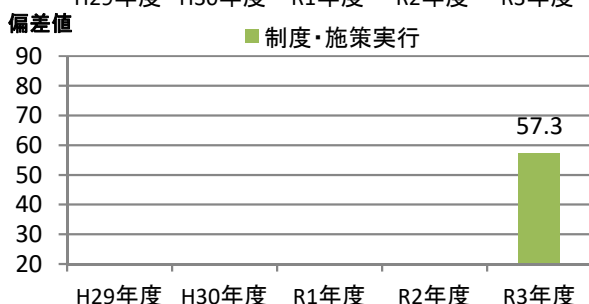
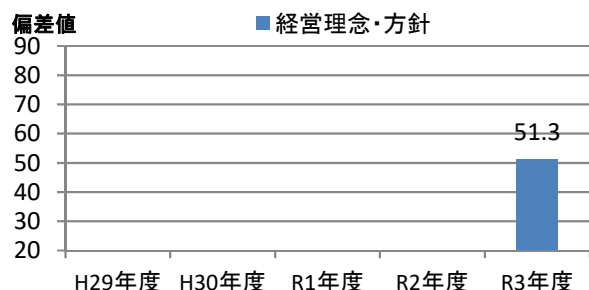
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

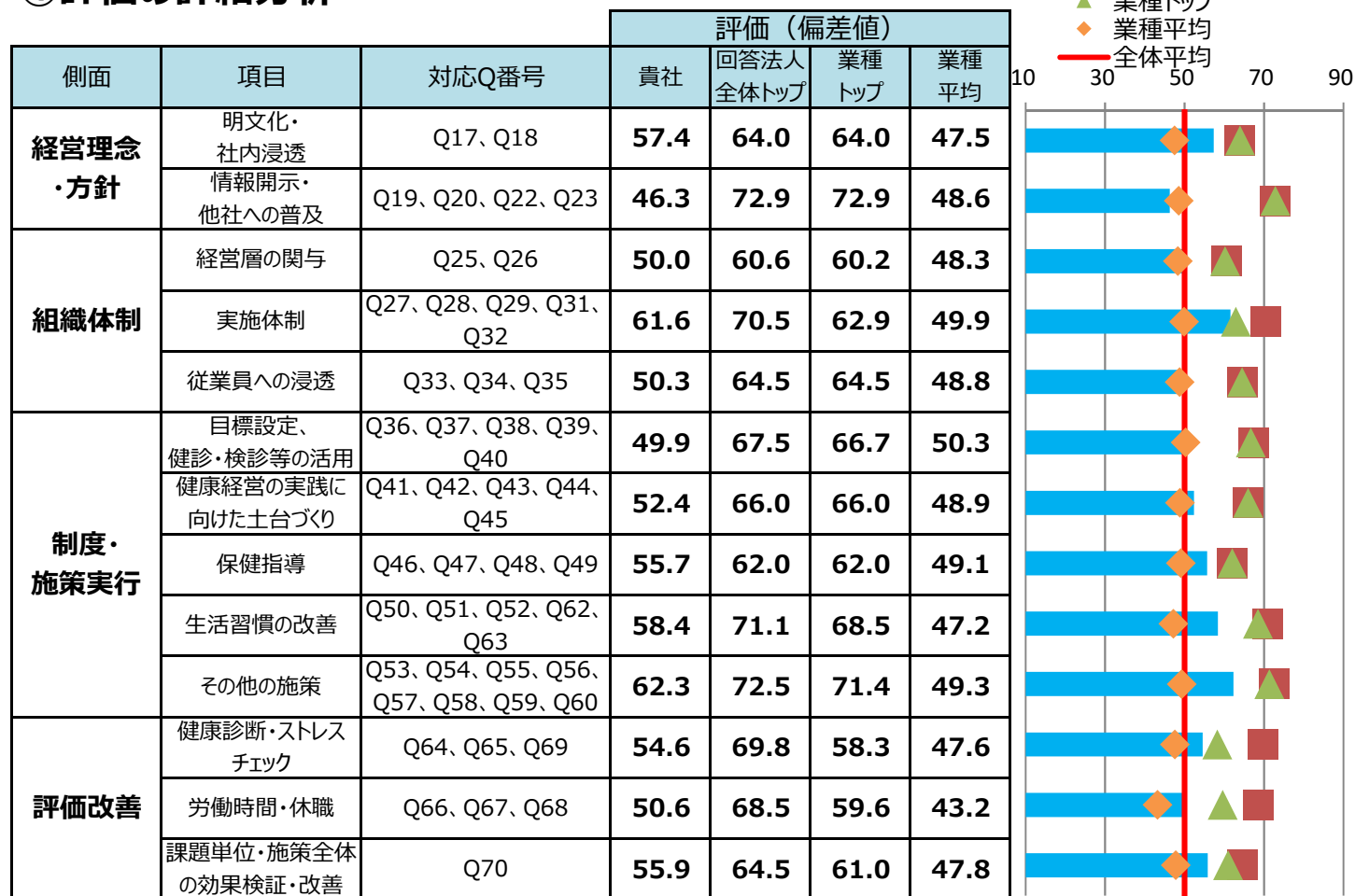
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1001~1050位
総合評価	-	-	-	-	54.7(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 企業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い経営に取り組めます。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.ihl.co.jp/iik/news/2021/i/IHK_health_management.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具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.0	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.0	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.2	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.0	48.4	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.1	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.0	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.7	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	全従業員のうち1割に満たない少数派の女性従業員とその上司に対して研修を実施し、女性の健康上の特徴を本人と上司が理解し合い、女性特有の健康問題やライフイベントにより支援が必要になった時に利用できる社内外の制度を周知する必要がある。
	施策実施結果	女性従業員の80.3%、その上司85.7%が研修に参加し、実施後のアンケートで研修に対して、双方ともに90%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	研修で扱った女性の健康に関する基本的な知識と社内制度について、アンケートに女性従業員の63%が理解できたと回答し、その上司の93%が理解したと回答した。 このことから研修を実施したことによって、女性従業員に対しては、制度を理解するきっかけとなり、その上司は再確認することによって、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	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙率（29.7%）が、グループ会社の中でも比較的高く（平均26.5%）、喫煙リスクの周知および禁煙希望者への支援による改善が必要である。
	施策実施結果	全従業員へのリーフレット等を活用しての情報提供による啓蒙教育、加えて主に禁煙希望者を対象として産業医による健康講話を実施し、喫煙者のうち50%が参加した。
	効果検証結果	禁煙外来（服薬治療）および離煙パイプによる禁煙達成者への費用補助を「禁煙チャレンジ」として実施し、参加した4名のうち2名が禁煙を達成した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3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

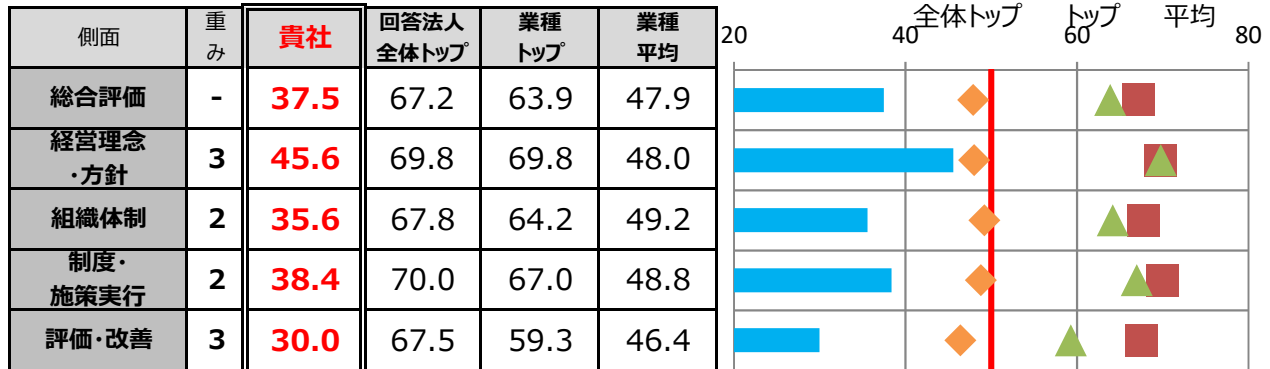
①健康経営度評価結果

■総合順位：2551～2600位 / 2869 社中

■総合評価：37.5 (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



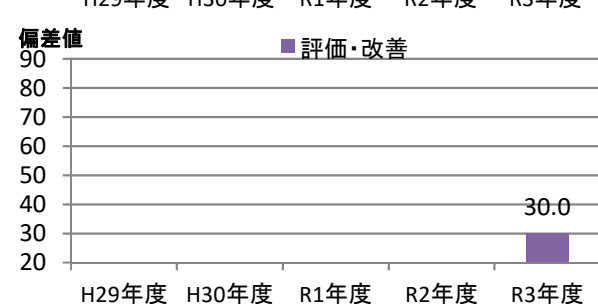
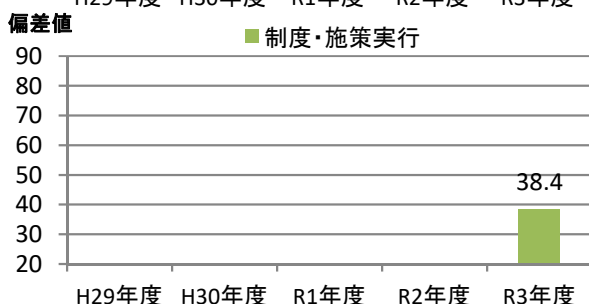
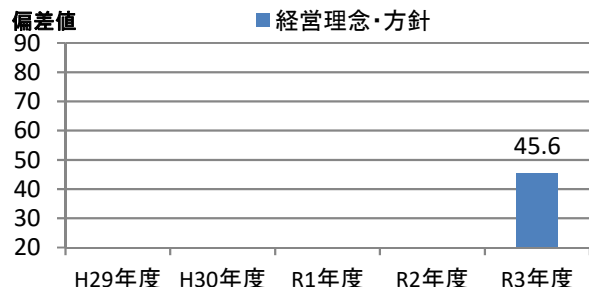
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

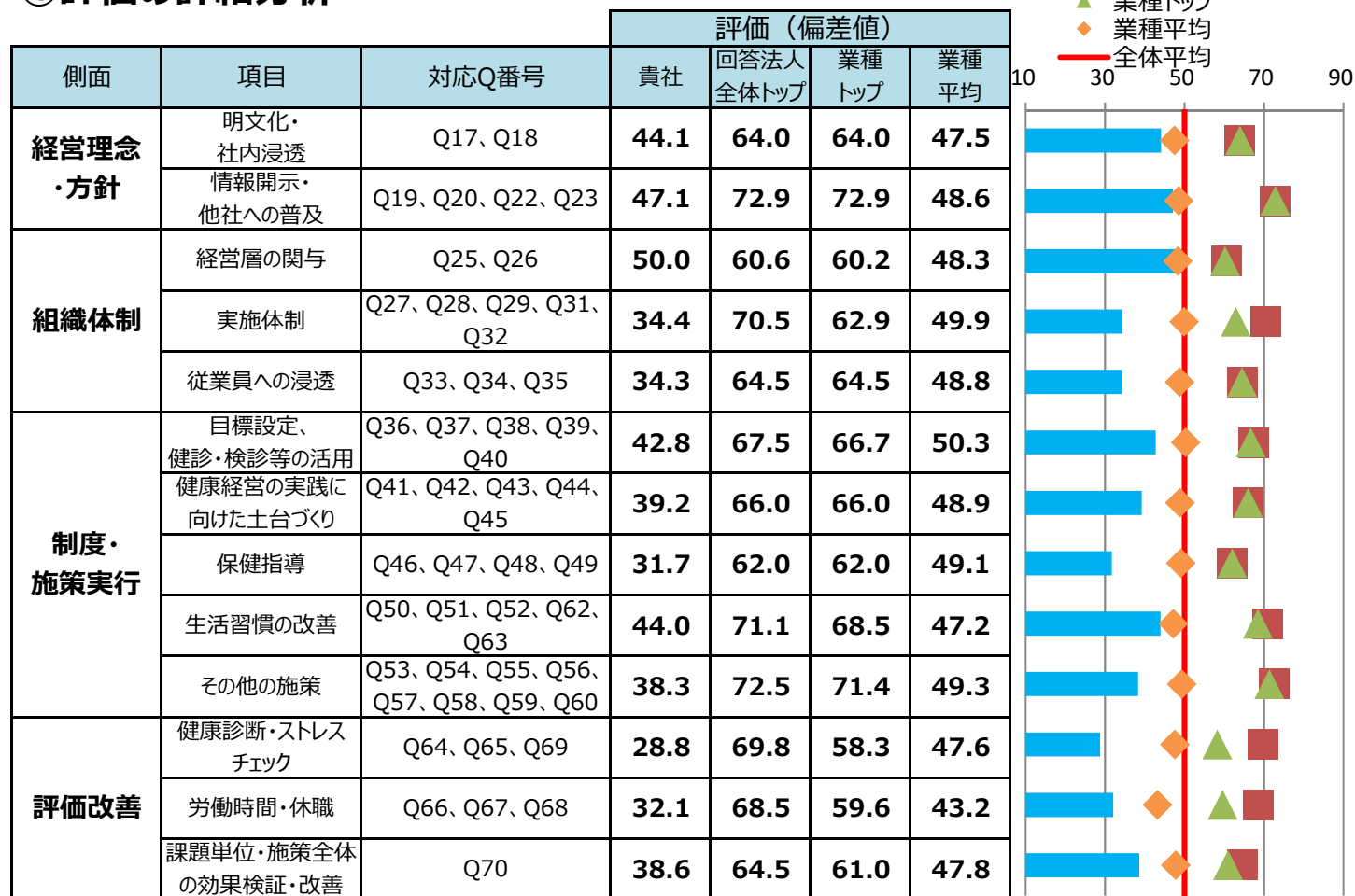
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2551～2600位
総合評価	-	-	-	-	37.5(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 多様化する社会情勢、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励むことができる環境を用意し、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	従業員が心身ともに健康になればそれだけ仕事に前向きにスムーズに臨むことができ、その積み重ねが職場環境の良好化、そして企業の生産性上昇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

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.2	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	28.8	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	26.2	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.7	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.7	48.4	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.6	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	32.1	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.2	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.1	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	39.3	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	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	弊社ではこの後に本年度の健康診断を随時実施する予定としているため、具体的な効果検証はその結果を踏まえ、再度の働きかけが必要となると考えているが、メタボリックシンドローム該当者からは概ね改善に向けて前向きな回答が得られている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	—
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3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

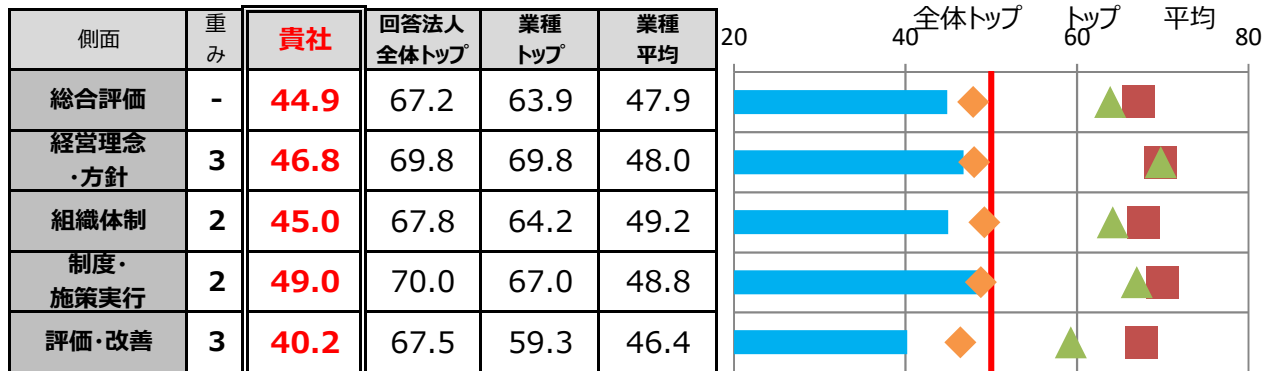
①健康経営度評価結果

■総合順位： 2051～2100位 / 2869 社中

■総合評価： 44.9 (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



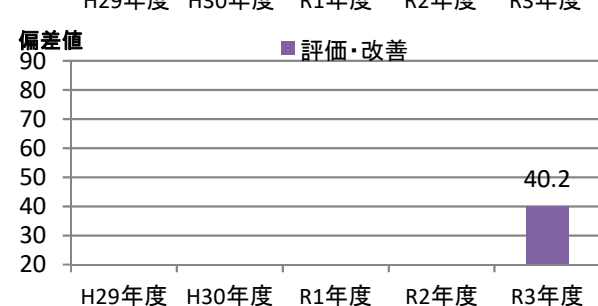
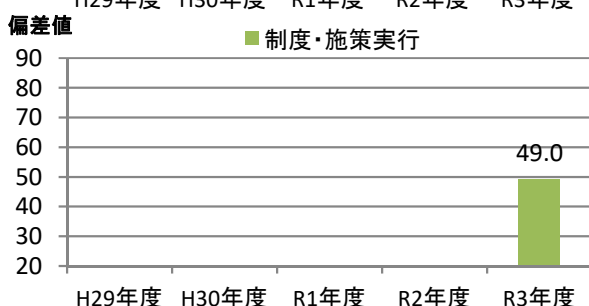
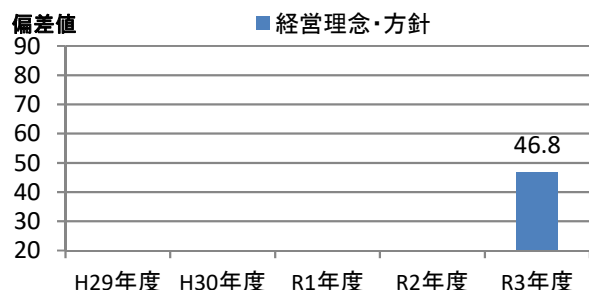
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

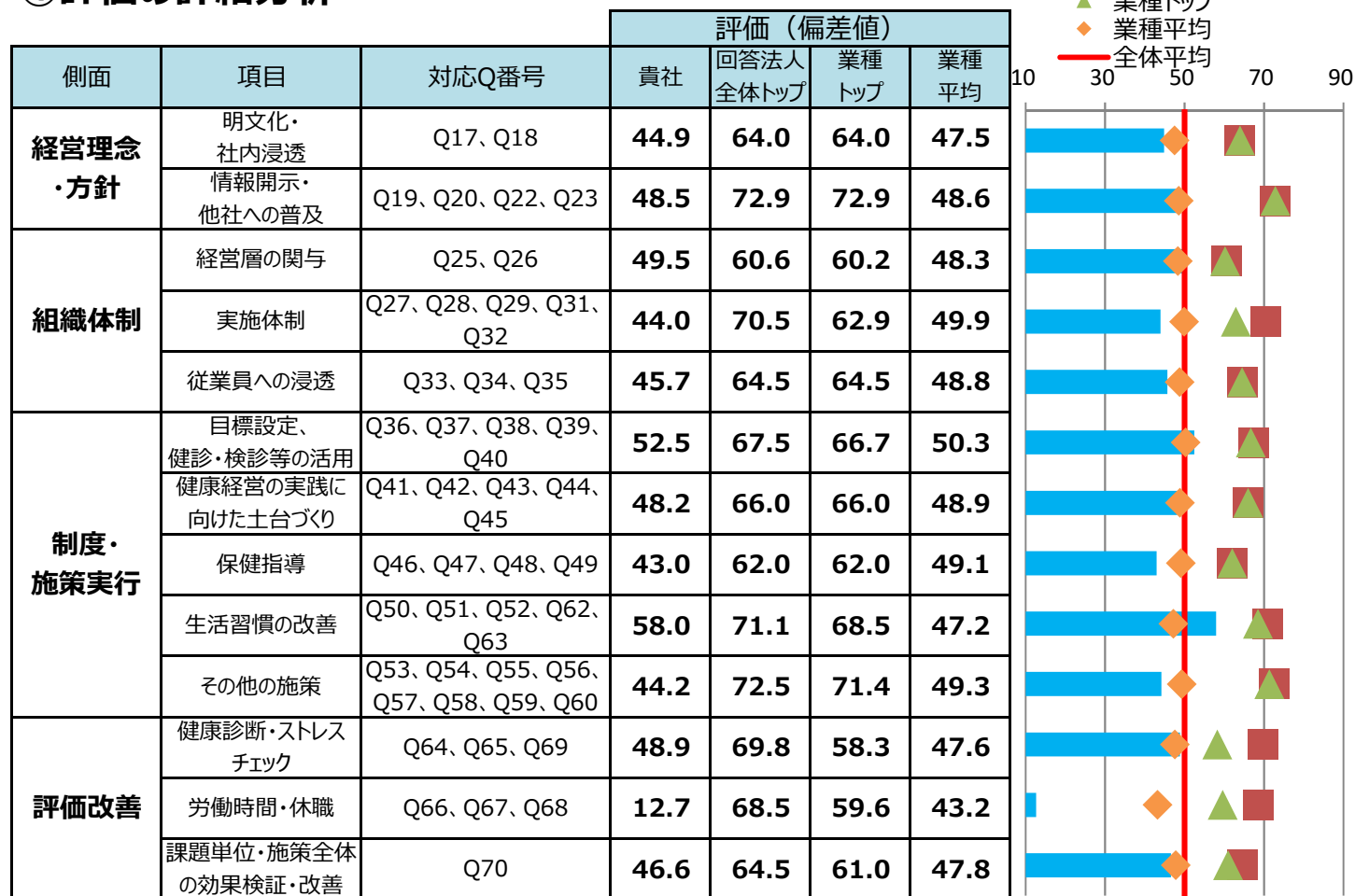
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2051～2100位
総合評価	-	-	-	-	44.9(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規採用及びキャリア採用に苦戦している中、病欠や病気が原因で退社する従業員がいるため人員不足の悪循環や経験不足の従業員が対応するため顧客満足度が低下してしまうのが大きな課題である
健康経営の実施により期待する効果	従業員の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。医療費の削減、病気による人材不足解消、企業イメージがアップして従業員の定着及び採用にプラスとなる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://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具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.7	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.8	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	48.4	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	28.8	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	31.5	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.1	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.9	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	社内の問題点を収集したところ、メンタルヘルス不調による、長期欠勤者、退職者、パフォーマンスが低下している者がいることが判明した。これらが原因で顧客の信頼を失ってしまう恐れがあるため改善が必要である。
	施策実施結果	社内の聞き取りやストレスチェックを実施して、部署ごとの課題・問題点を把握できた。全体的には、上司・先輩・同僚などとのコミュニケーション不足が挙げられたので皆で声掛けを行うことを徹底した。
効果 検証 ②	効果検証結果	まだ結果は出ていないが、声掛けは継続して行っていく。また、部署ごとに課題・問題点を把握することが出来たので今後も傾向と対策を実施する。
	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題の内容	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、健診費用が高額なため実施していないことが判明した。病気による長期欠勤や退職などによる業務の停滞を防ぐ対策が必要である。
効果 検証 ③	施策実施結果	女性特定の健診費用を補助する。これにより、健康への不安を解消、業務の停滞を防ぐことが出来る。
	効果検証結果	21年度から補助を実施するため、受診しやすい環境を整え受診率を把握し健康課題等をさらに明確にしている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3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

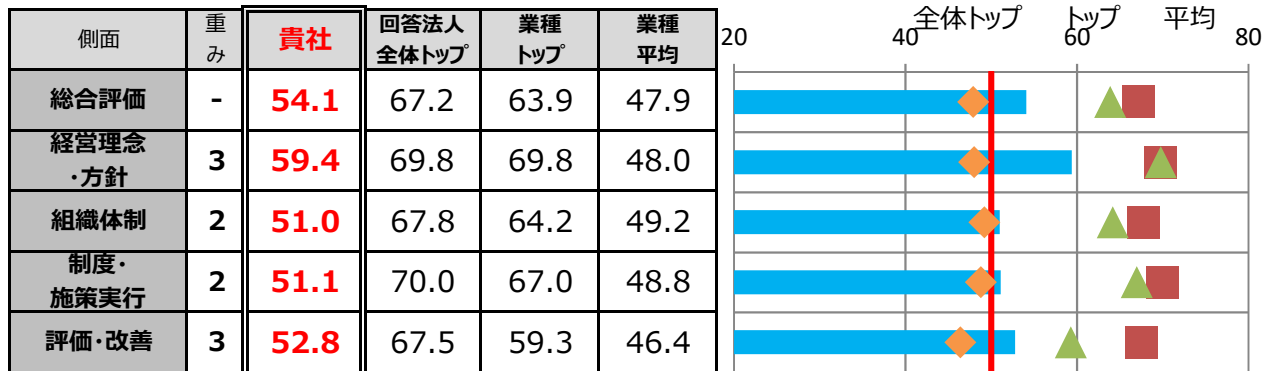
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1051~1100位 / 2869 社中

■総合評価: 54.1 (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



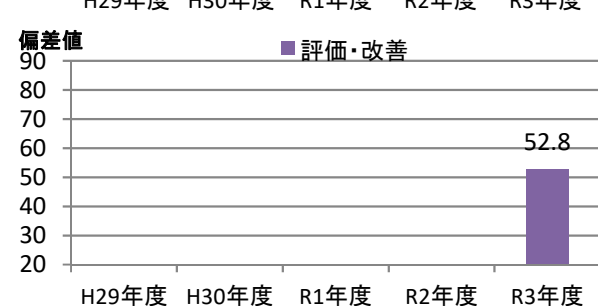
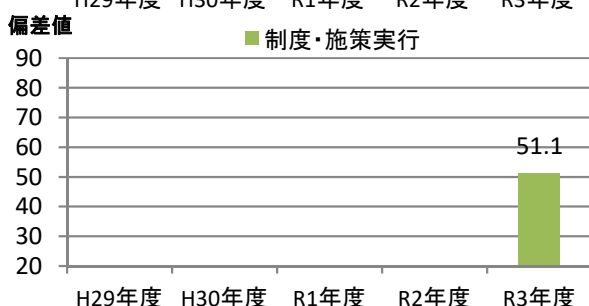
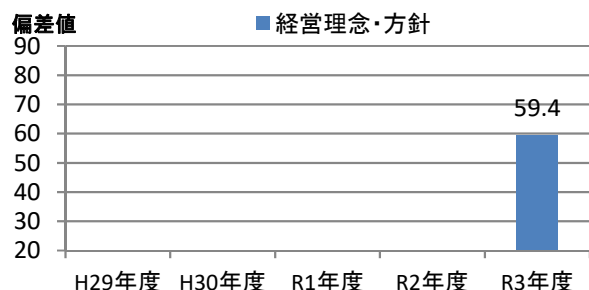
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

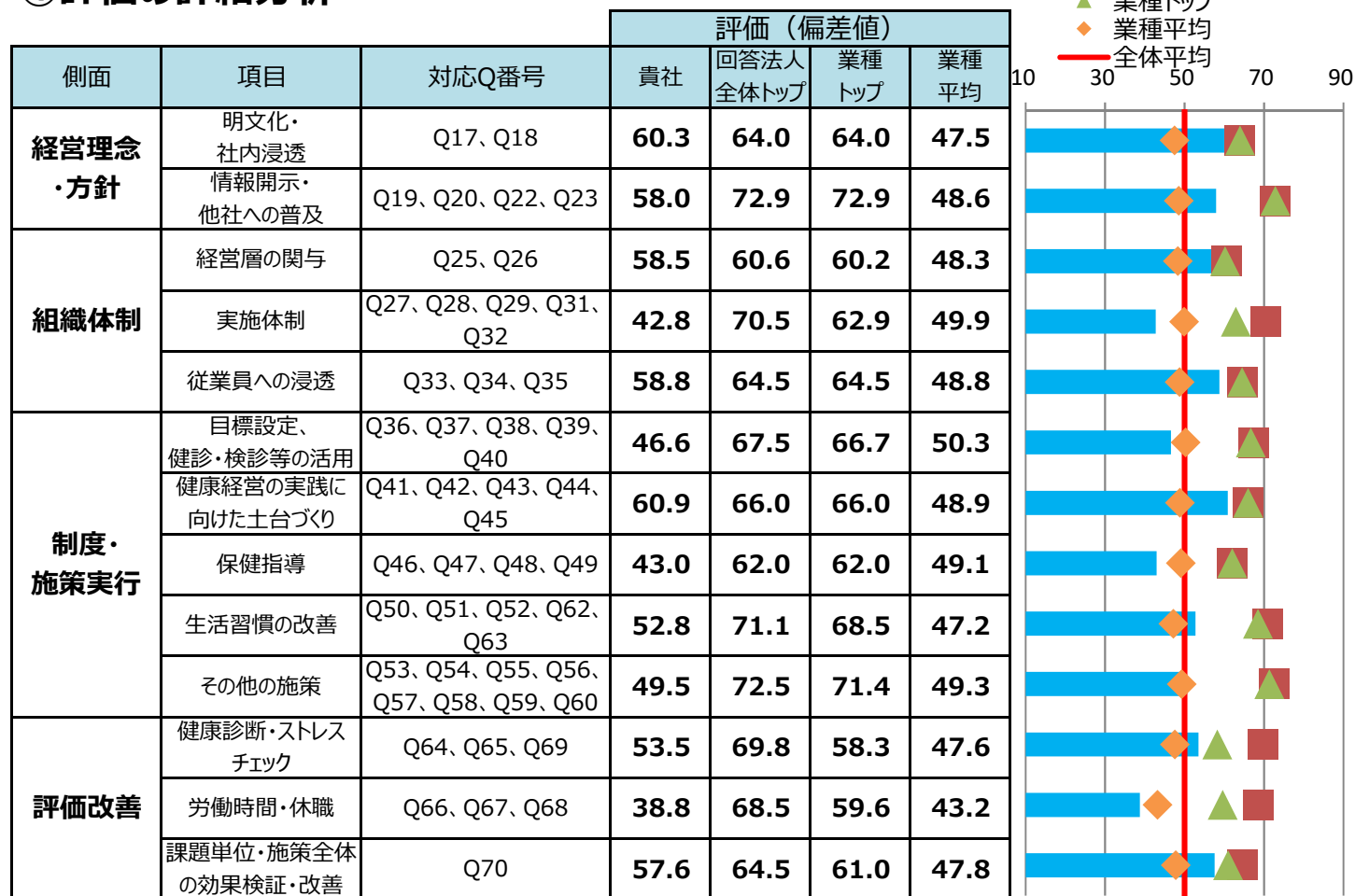
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1051~1100位
総合評価	-	-	-	-	54.1(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 事業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）の下、一人ひとりが健康で意欲的に仕事に取り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、非喫煙率80%、平均残業時間20時間以下、月平均長時間労働者数45人、有給取得率70%の達成を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.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具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.3	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.4	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.2	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.2	48.4	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.8	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.2	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	50.6	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	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開始した。
	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 ②	効果検証結果	平均月間総労働時間182時間(2017年度比▲22時間)、所定外労働時間17時間(2017年度比▲19時間)、平均年次有給休暇取得率66.8%(2017年度比+32%)平均年次有給休暇取得日数9.3日(2017年度比+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、アブセンティーズムやプレゼンティーズムが低減し、生産性向上に繋がり、業績が向上した。
	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	これまでは、従業員同士のコミュニケーションを円滑にする手法として、毎月1回「飲みニケーション」や、「研修旅行(社員旅行)」を実施していたが、新型コロナウイルスの感染防止の観点より現在中止しており、社内コミュニケーション量が減少する事が課題となった。
効果 検証 ②	施策実施結果	オンライン会議等のツールの活用やサンクスカードアプリの利用促進を周知した。結果として年間送受信件数が年間9万件を超え、昨対120%増加した。
	効果検証結果	新型コロナウイルスへの対策で飲みニケーションや社員旅行などのコミュニケーション機会が失われ、対面式のコミュニケーション機会が減少する中、サンクスカードアプリを社員が積極的に活用した結果、流通枚数が7.5万から9万件(年換算、対前年比120%増)に増加。従業員同士の意識や行動に変化があり、ワークエンゲージメントが向上、その結果、生産性向上や業績アップに繋がった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社シモバン

英文名：

■加入保険者：中央建設国民健康保険組合

非上場

■所属業種：建設業

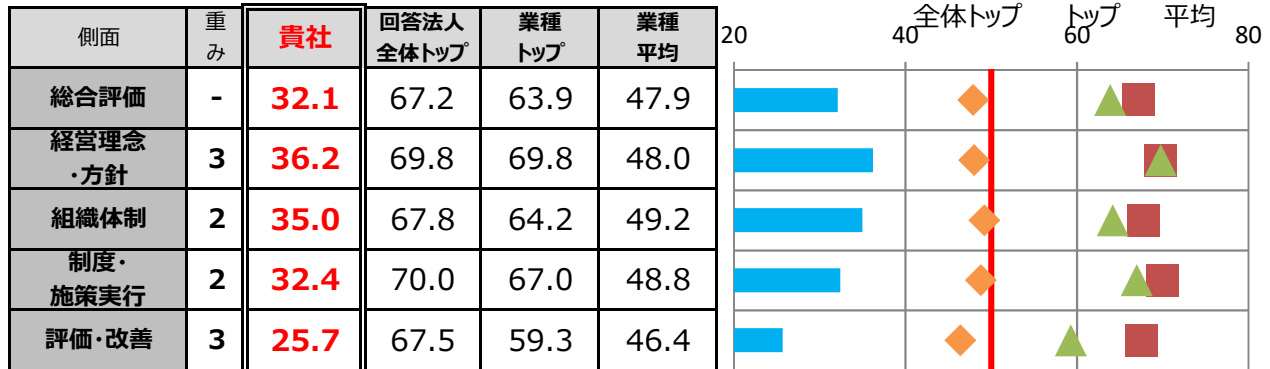
①健康経営度評価結果

■総合順位： 2701～2750位 / 2869 社中

■総合評価： 32.1 (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



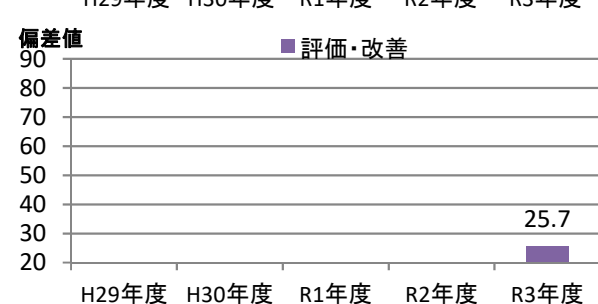
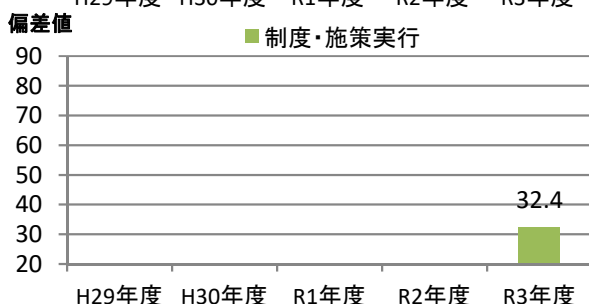
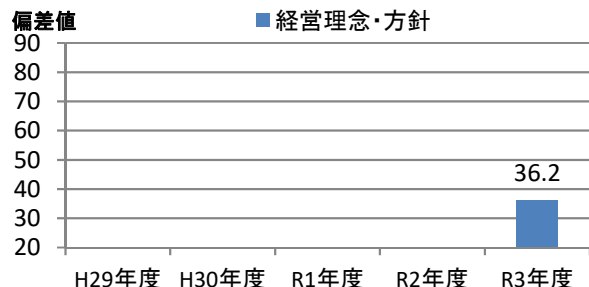
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

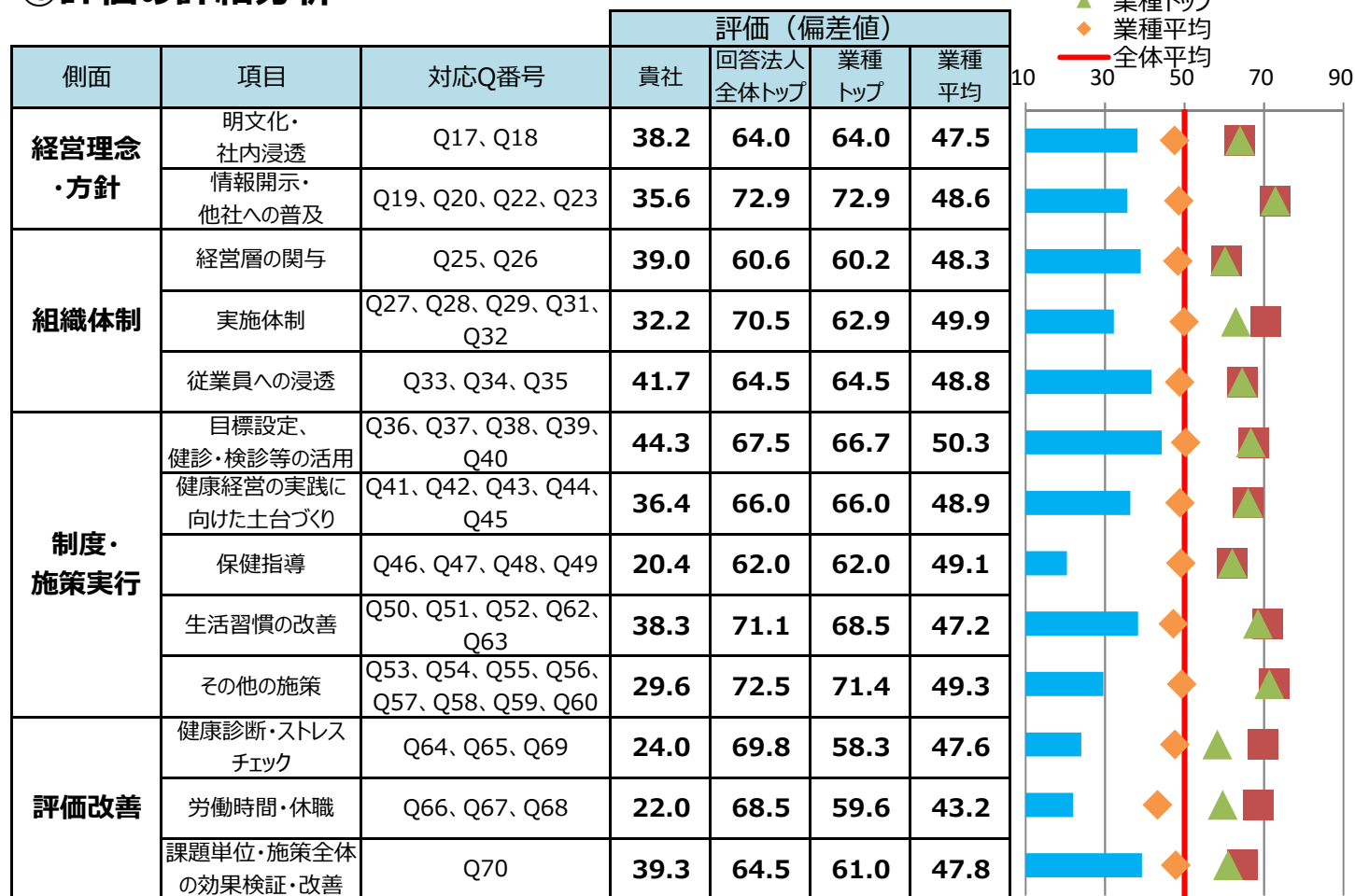
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2701～2750位
総合評価	-	-	-	-	32.1(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	36.3	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	24.4	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	34.4	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.4	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.2	48.4	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	30.6	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	21.4	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.2	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	17.7	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	39.3	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	コミュニケーションが円滑に取れる様に健康についてのセミナーを活用する。
	施策実施 結果	セミナー終了後は、話題となりコミュニケーションを取れました。
	効果検証 結果	定期的にきっかけ作りをすると社内活性化に繋がります。
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
	課題の内容	女性の健康増進のために、女性に向けたセミナーを開催する。
	施策実施 結果	セミナー終了後は、学んだことを活かし、気軽に取り入れられることから実行していけるようになりました。
	効果検証 結果	女性特有の健康課題を知ることで、健康な体作りをして行く為に必要な知識が身につきます。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	×
-------------	---

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	—
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	—
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	—
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	—
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	—
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	—
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	—
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3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

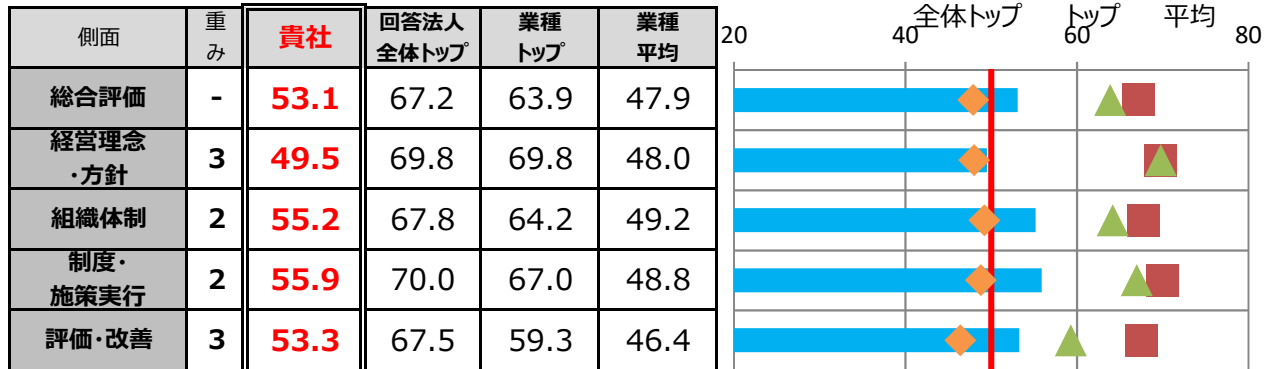
①健康経営度評価結果

■総合順位：1201～1250位 / 2869 社中

■総合評価：53.1 (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



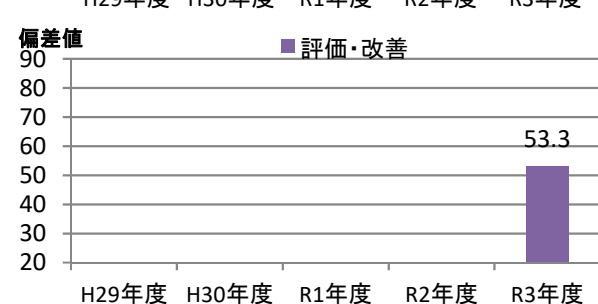
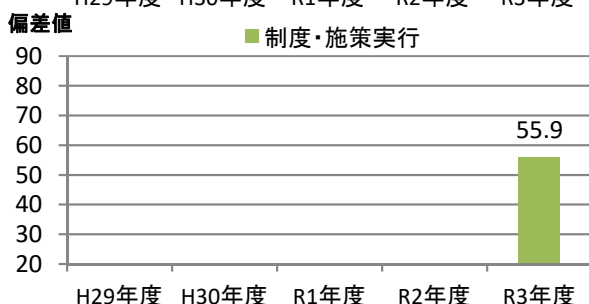
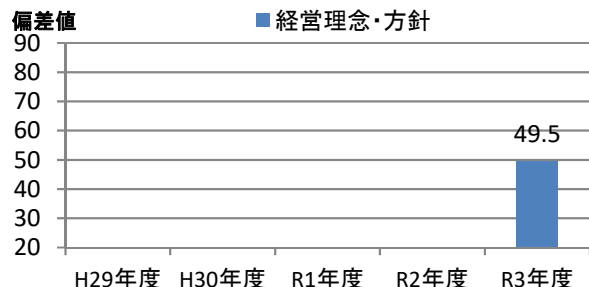
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

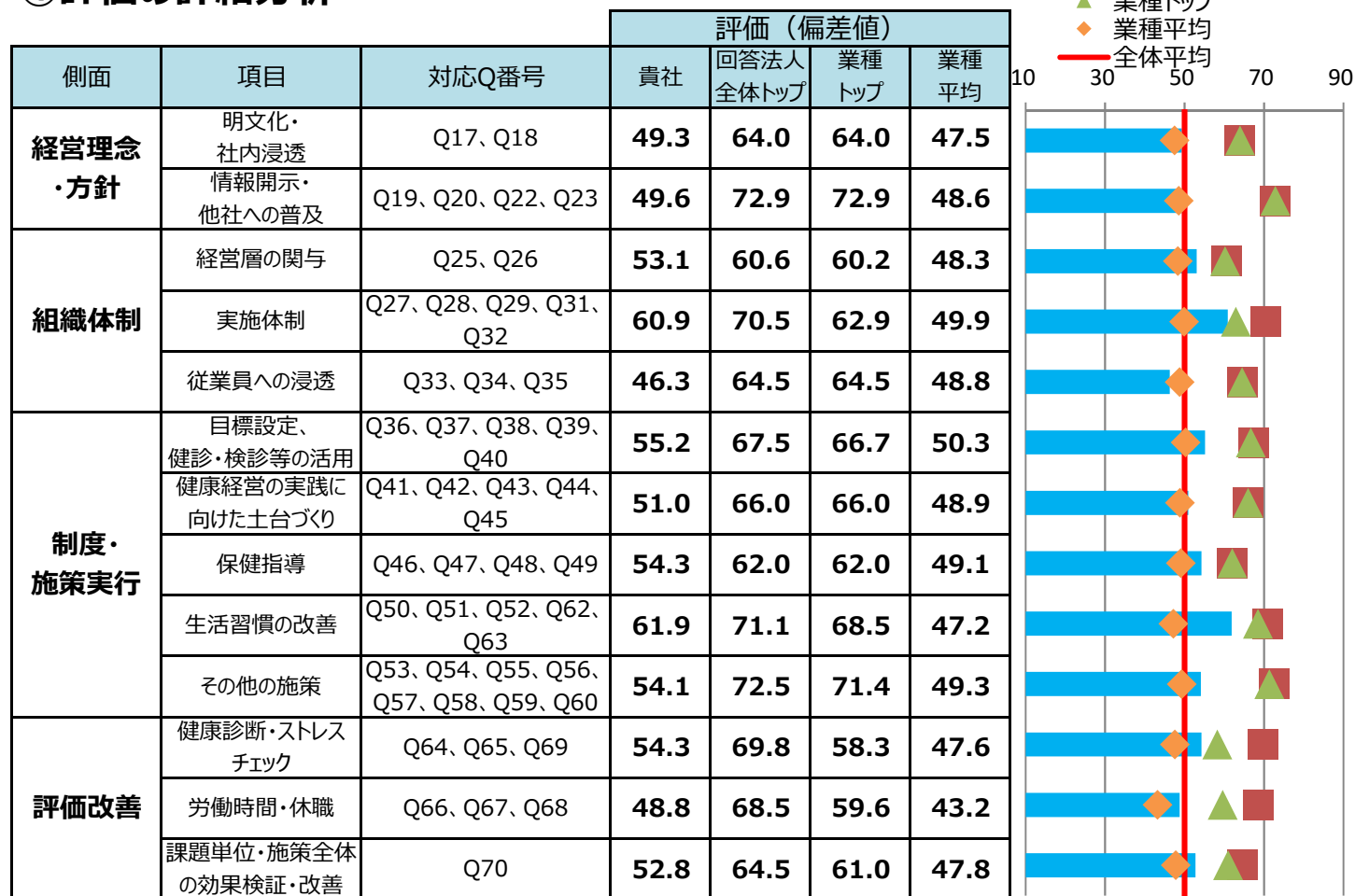
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1201～1250位
総合評価	-	-	-	-	53.1(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 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

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.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具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.0	50.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.9	48.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.4	48.4	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.2	50.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.6	43.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	48.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.7	45.1	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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
	課題の内容	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
	課題の内容	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も共有し、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2020年度85.2%（+28.9ポイント）、平均時間外労働は2015年度46.1時間が2020年度41.8時間（-9.3%）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、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Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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