確定版

CODE: 000027

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：株式会社ロッテ

英文名：LOTTE CO.,LTD.

■加入保険者：ロッテ健康保険組合

非上場

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

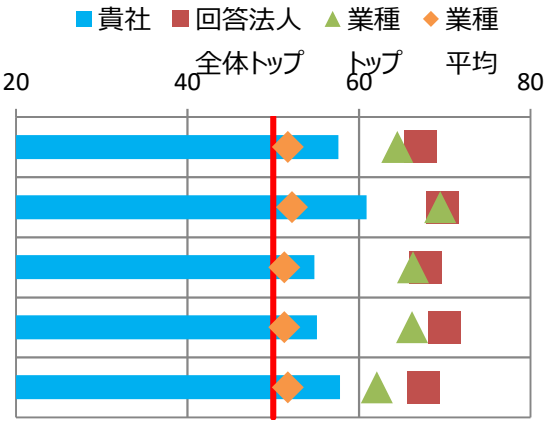
■総合順位：　**701～750位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**57.6**　↑3.3　（前回偏差値　54.3 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	57.6	67.2	64.5	51.7
経営理念・方針	3	60.9	69.8	69.5	52.2
組織体制	2	54.8	67.8	66.3	51.3
制度・施策実行	2	55.1	70.0	66.2	51.3
評価・改善	3	57.8	67.5	62.1	51.7



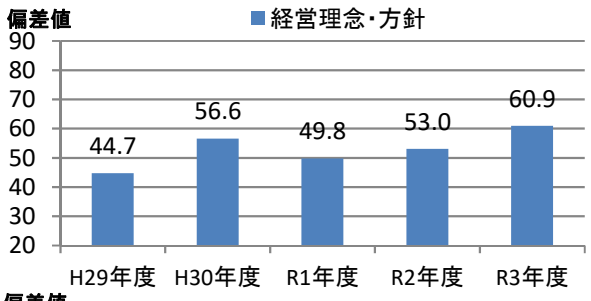
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

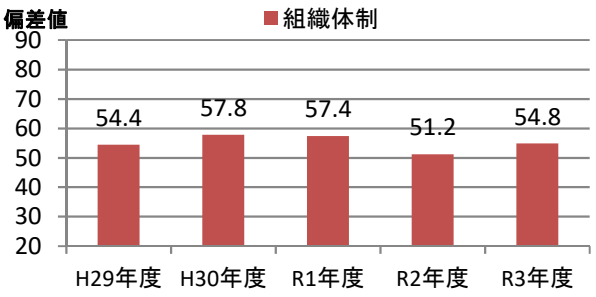
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

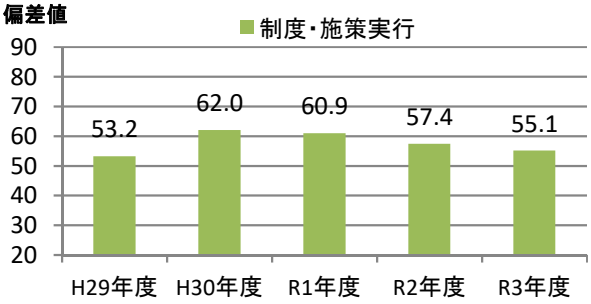
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

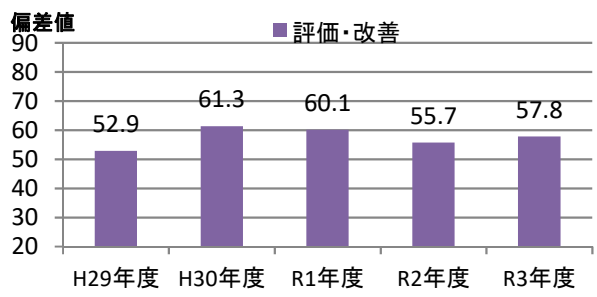
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	601～650位	251～300位	651～700位	951～1000位	701～750位
総合評価	50.8	59.4(↑8.6)	56.6(↓2.8)	54.3(↓2.3)	57.6(↑3.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



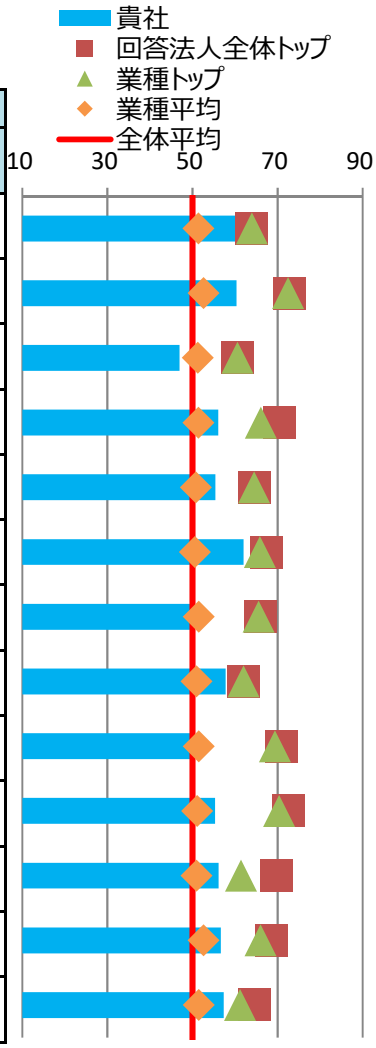






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	60.3	64.0	64.0	51.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	60.4	72.9	72.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	47.0	60.6	60.6	51.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	56.1	70.5	66.1	51.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	55.4	64.5	64.5	50.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	62.0	67.5	65.9	50.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	49.6	66.0	65.6	51.5
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.8	62.0	62.0	51.0
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	50.1	71.1	69.4	51.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	55.3	72.5	70.4	51.1
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.2	69.8	61.4	51.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.7	68.5	66.0	52.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.4	64.5	61.2	51.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 メーカーの持続的成長や我々の強みを活かした領域拡張を目指す中で、有能な技術系人材の確保や採用後の離職率の低減が現状の大きな経営課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員並びに家族の健康増進を支援し、心身共に健康で、安心して働ける環境づくりに取り組み、魅力ある労働環境を構築した中で優秀な人材確保や人材定着へ繋げられること期待している。 具体的な指標として、技術系人材の予定入社人員確保率100%、入社3年後定着率95%を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.lotte.co.jp/corporate/sustainability/ourapproach/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	52.0	51.6	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	60.4	50.9	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	53.6	51.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.6	51.2	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	55.1	50.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.3	52.1	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	56.5	52.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	51.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.7	51.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.7	49.6	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	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	従業員を対象とした意識調査では「仕事の量の負担」を感じる社員が多い傾向があり大きな課題である。 また、従業員一人ひとりの生活に合った働き方を各自で選択し、自身のライフも優先しながら働くことができる環境や制度の整備が必要であると考える。
	施策実施結果	フレックスタイムやスライドワーク、在宅勤務等の施策や制度により柔軟な働き方の選択を推進した。有給休暇取得日数について従業員全員にＫＰＩを設定するなど職場として有給休暇を取得しやすい環境整備を行った。
	効果検証結果	①平均月間総労働時間　…　2020年度：156時間、2019年度：164時間 ②平均年次有給休暇取得日数　…　2020年度：13.6日、2019年度：13日 総労働時間、有給休暇取得日数共に改善されており、効果が表れている。今後も自身のライフスタイルに合った働き方の定着を推進し更なる改善を図る。
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	コロナウィルス感染拡大による出社制限やリモートワークの推奨も大きく影響し、上司や先輩、同僚間のコミュニケーションの低下が大きな課題である。また上司や先輩のマネジメントやリーダーシップ不足により従業員のモチベーション低下や今後の成長を疎外する可能性もあり対応が必要と考える。
	施策実施結果	役員も含め全社員を対象に上司・先輩社員との1on1ミーティング実施を制度化すると共に研修を行った。定期的なコミュニケーションの機会を創出することで一人ひとりのモチベーション向上と成長促進を狙いとした。
	効果検証結果	2021年4月から開始した制度であるが、生産部門等これまで定期的なコミュニケーションが困難だった部門を中心に実施者から前向きな意見が聞かれ、徐々に効果が出ていることを確認している。直近の社員の意識調査のコミュニケーションに関する項目のスコアは前年比+0.03%上昇し3.58%というわずかな改善にとどまったが、当取組を継続し企業文化として定着させることで更なる効果が期待できる。

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	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。

確定版

CODE: 000228

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：ポッカサッポロフード＆ビバレッジ株式会社

英文名：POKKA SAPPORO FOOD&BEVERAGE LTD

非上場

■加入保険者：サッポロビール健康保険組合

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

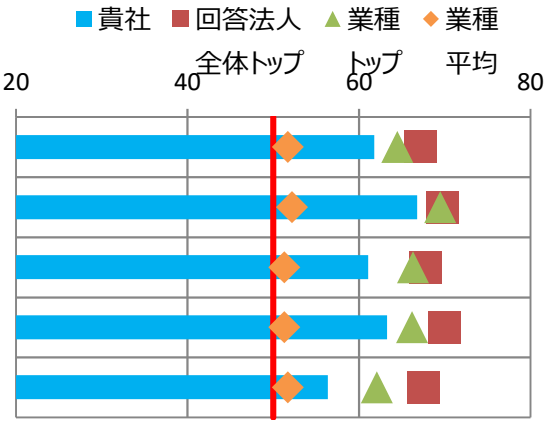
■総合順位：　**201～250位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**61.8**　↓0.8　（前回偏差値　62.6 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.8	67.2	64.5	51.7
経営理念・方針	3	66.8	69.8	69.5	52.2
組織体制	2	61.1	67.8	66.3	51.3
制度・施策実行	2	63.3	70.0	66.2	51.3
評価・改善	3	56.4	67.5	62.1	51.7



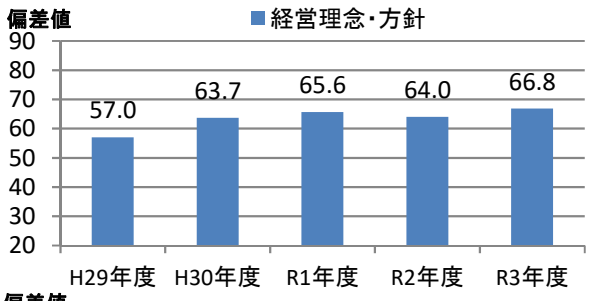
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

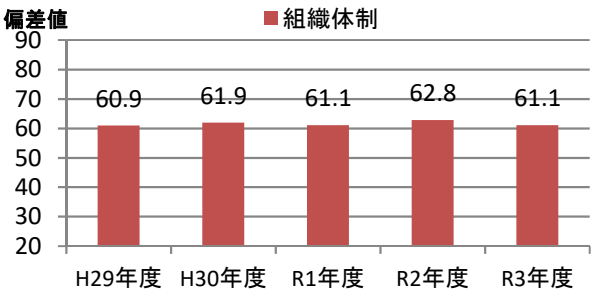
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

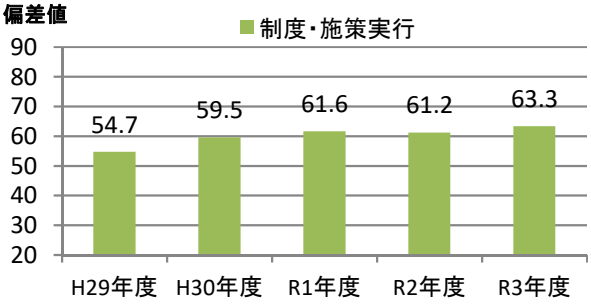
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

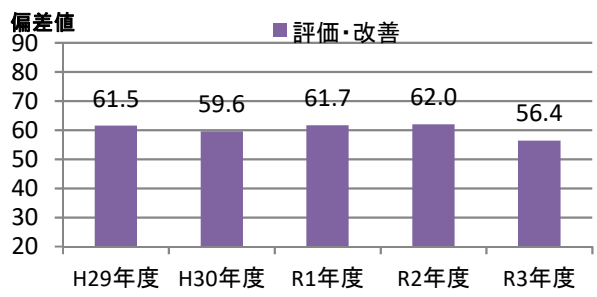
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	201～250位	151～200位	101～150位	151～200位	201～250位
総合評価	58.0	61.3(↑3.3)	62.7(↑1.4)	62.6(↓0.1)	61.8(↓0.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



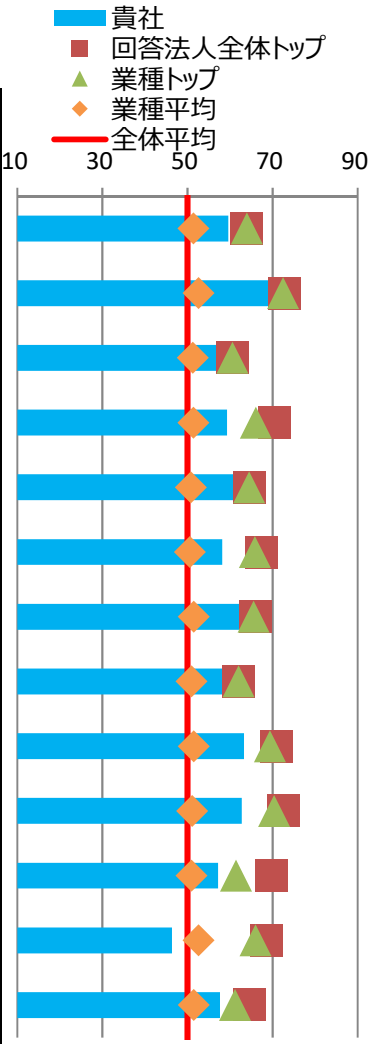






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**59.6**	**64.0**	**64.0**	**51.4**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**71.3**	**72.9**	**72.5**	**52.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**57.5**	**60.6**	**60.6**	**51.3**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**59.3**	**70.5**	**66.1**	**51.4**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**62.3**	**64.5**	**64.5**	**50.8**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**58.2**	**67.5**	**65.9**	**50.6**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**64.1**	**66.0**	**65.6**	**51.5**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**59.9**	**62.0**	**62.0**	**51.0**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**63.3**	**71.1**	**69.4**	**51.5**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**62.8**	**72.5**	**70.4**	**51.1**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**57.2**	**69.8**	**61.4**	**51.0**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**46.4**	**68.5**	**66.0**	**52.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**57.7**	**64.5**	**61.2**	**51.5**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 酒類・飲料・食品は日常の生活を豊かにする一方で、摂取量・方法によっては社会的課題である依存や生活習慣病のリスクを上げる負の側面がある。超高齢化社会における持続的企業活動のために科学的根拠が高い適正飲酒や栄養情報の啓蒙と、健康的な企業ブランド構築が重要である。まずは従業員自身が健康で、いきいき働ける職場環境にすること、健康無関心層も含めた従業員のヘルスリテラシー向上が課題である。
健康経営の実施により期待する効果	運動習慣者割合は2020年男女合計30.8%であるが2022年までに男性39%、女性35%以上を目指す。40歳以上の生活習慣病健診受診率は2020年度65%から2022年までに100%を目指す。また、コミュニケーション促進、適正飲酒、参加型健康施策など推進しプレゼンティーイズム損失の改善、エンゲージメント向上を目指す。従業員のウェルビーイングが企業の新価値創造につながることを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.sapporoholdings.jp/csr/employee/health/work_environment/

※貴社が健康経営度調査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	61.8	51.6	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	50.9	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	62.6	51.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.1	51.2	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	73.2	50.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.1	52.1	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	58.2	52.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	51.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	51.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.5	49.6	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	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	生活様式の変化に合わせて働き方が変わる中、コミュニケーション不足・運動量の低下・メンタル面で不安を感じる社員が増えてきた事から、周囲からのサポート、仕事における環境改善を行う。
	施策実施結果	経営層と直接コミュニケーションを取る機会を設けたり、オンラインだけでなく場合によっては対面重視型のコミュニケーションを行うなど、対話しやすい環境を提供。また、チーム制で取り組む社内イベントも実施。
	効果検証結果	会社や仕事における環境の値が前回調査より1.8ポイント改善し、特に仕事に対するフィードバックやキャリアへの配慮といった周囲からのサポートの面においては53.8ポイントとなり平均を上回る評価となった。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙は労働生産性の低下、健康への影響が重大にもかかわらず、2022年の目標値である喫煙率12%に対し、2019年は25%と、目標値の約2倍の喫煙率であった。2019年より毎月の22日の禁煙日（スワンの日）の設定、2020年は2022年1月からの就業時間が決定し、本社棟はそれに先駆けて2020年7月より就業時間禁煙を開始した。喫煙者が禁煙に向かうさらなる施策が必要である
	施策実施結果	各拠点ごとに目標設定し、段階的に禁煙施策を推進。オンライン禁煙に新コースを追加し禁煙外来補助を開始した。2021年1月から社用車禁煙を開始した。e-ラーニング、イントラ上の情報発信を行っている。
	効果検証結果	各職場では毎週の喫煙日増加、屋外喫煙所を遠方に設置、禁煙成功者が喫煙者の禁煙をサポートするなど、禁煙の意識が高まっている。既に2020年7月より就業時間内禁煙を開始している本社棟最寄りの喫煙所（社外）の閉鎖を要望し2021年撤廃された。 2020年度では全従業員の2%が非喫煙者になり、喫煙者の20%が非喫煙者になった。

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	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。

確定版

CODE: 001087

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：サントリーホールディングス株式会社

英文名：Suntory Holdings Limited

■加入保険者：サントリー健康保険組合

非上場

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

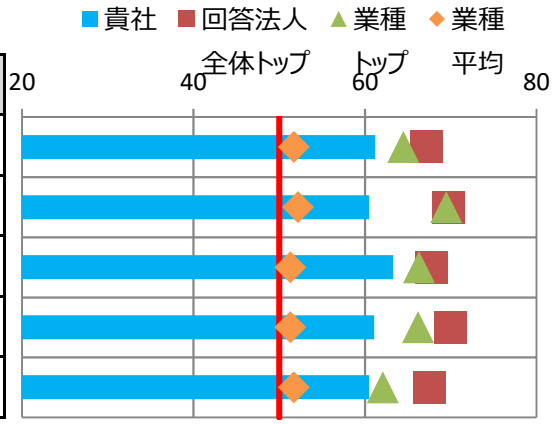
■総合順位：　**251～300位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**61.2**　↓1.9　（前回偏差値　63.1 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.2	67.2	64.5	51.7
経営理念・方針	3	60.5	69.8	69.5	52.2
組織体制	2	63.3	67.8	66.3	51.3
制度・施策実行	2	61.1	70.0	66.2	51.3
評価・改善	3	60.5	67.5	62.1	51.7



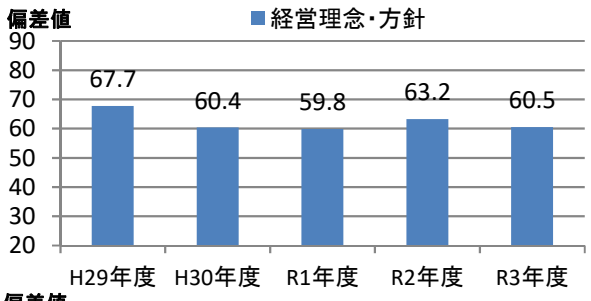
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

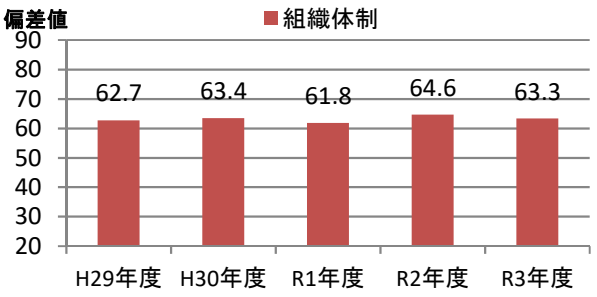
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

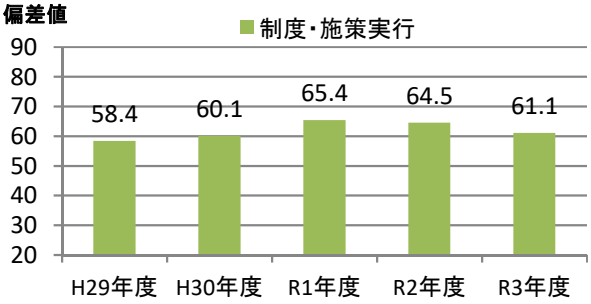
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

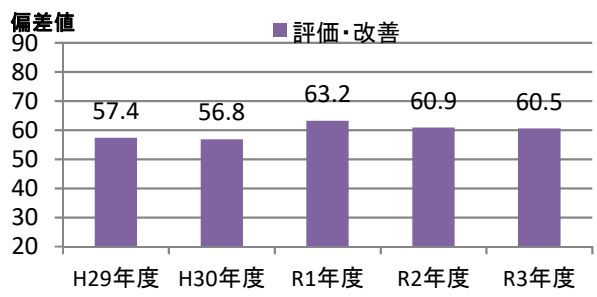
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	101～150位	201～250位	151～200位	101～150位	251～300位
総合評価	61.9	60.2(↓1.7)	62.3(↑2.1)	63.1(↑0.8)	61.2(↓1.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



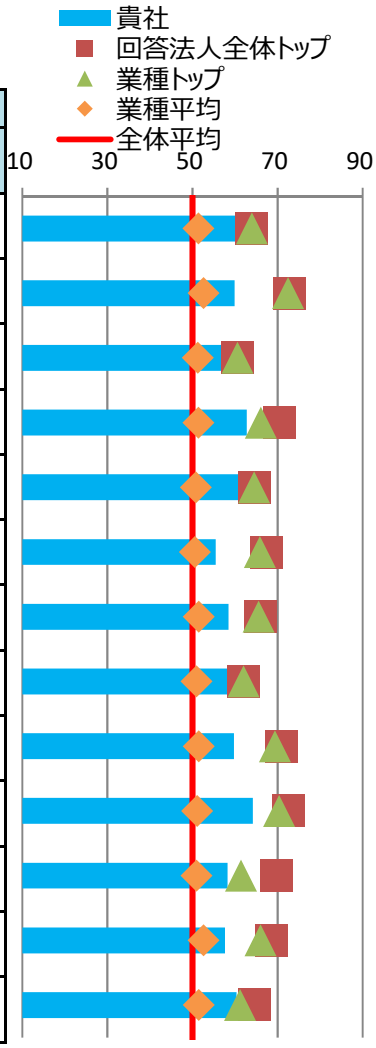






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	60.3	64.0	64.0	51.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	59.9	72.9	72.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.2	60.6	60.6	51.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.8	70.5	66.1	51.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	50.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	55.5	67.5	65.9	50.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	58.5	66.0	65.6	51.5
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.2	62.0	62.0	51.0
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	59.8	71.1	69.4	51.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	64.2	72.5	70.4	51.1
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	58.3	69.8	61.4	51.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.7	68.5	66.0	52.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	60.4	64.5	61.2	51.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 従業員への健康施策・支援などの充実を図っているが、それが企業価値の向上にどの程度影響を与えているのか、確認ができていない。社会に向けての健康経営に関する取り組みの情報発信なども不十分である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康でイキイキと生活をし、心身ともに健康で活力に満ちていることが、企業としての競争力の源泉だと考えている。健康経営を実施することで新たな価値を創造し続け、魅力的な商品やサービスの提供につなげたい。また会社の健康経営への取り組みを積極的に発信することで企業価値の向上につなげたい。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.suntory.co.jp/company/csr/activity/diversity/health/pdf/suntory_HW2021_0908.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	54.0	51.6	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	60.8	50.9	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	64.0	51.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.1	51.2	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	61.9	50.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.2	52.1	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	66.1	52.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	51.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	51.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.0	49.6	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	生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	有所見率が依然として高く、40歳以上男性の特定保健指導対象者の割合は26.9%全国平均24.5%と高いことに加え、さらに30～39歳の男性についても特定保健指導基準に該当する人が多い状況。40歳未満の従業員から対策をしていくことで将来の特定保健指導対象者を中期的に減らす必要があると考え、若年層への保健指導プログラムを実施している。
	施策実施結果	特定保健指導に則った方法で、個別面談を軸にした、ひとりひとりに寄り添ったプログラムで支援を実施。2020年は40歳未満の特定保健指導基準該当者のうち、33%がプログラムに参加。
	効果検証結果	基準該当者率は15.3%（2019年）から14.0%（2020年）に改善。プログラム参加者の平均体重減量は▲2.1キロ、生活習慣全般が改善1した人が84%にのぼるなど参加者に指導の効果が得られた。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	2020年4月ごろより普段より多くのこころの相談が産業保健スタッフに寄せられるようになった。 2020年7月に実施した「コロナ禍における心身の健康状態の変化についてのアンケート」でも39.6%の社員がコロナ前と比較して「私生活も含むトータルで感じているストレスが増えた」、75.4%の社員が「社内の人とのコミュニケーション量が減った」と回答。コロナ禍におけるこころのケアが必要とされている。
	施策実施結果	社内の臨床心理士が世の中の状況変化にともない感じる不安やストレスについて解説し、「こころの持ちよう」を伝えるメンタルヘルスミニ動画を制作、全従業員にメール配信。
	効果検証結果	アンケートでは93%が「大変良かった」「良かった」と回答。実感した効果は47%が「気分転換になった」、33%が「ストレスが減った・不安が解消された」と回答。「ベストタイミングでの配信で支えになった」、「社内のカウンセラーが話すというところに安心感があった」など、継続的な配信を希望する声が多かったため継続して実施中。また、ストレスチェック結果においても、高ストレス者割合が前年より2.8%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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	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。

確定版

CODE: 001120

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：信州ハム株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会長野支部

非上場

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

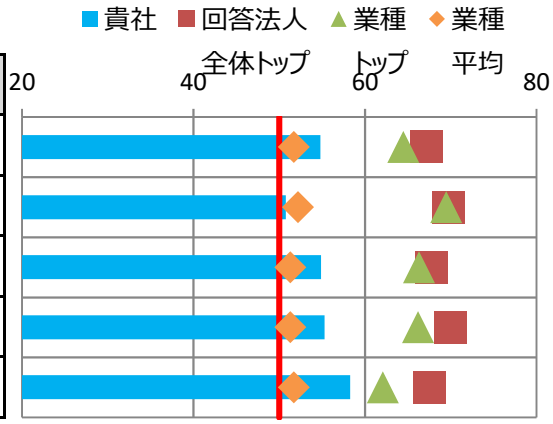
■総合順位：　**951～1000位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**54.8**　↓3.4　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	54.8	67.2	64.5	51.7
経営理念・方針	3	50.8	69.8	69.5	52.2
組織体制	2	54.9	67.8	66.3	51.3
制度・施策実行	2	55.3	70.0	66.2	51.3
評価・改善	3	58.3	67.5	62.1	51.7



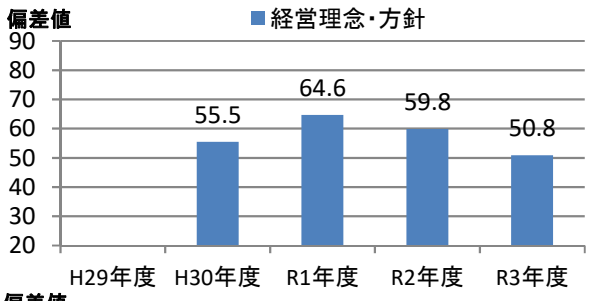
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

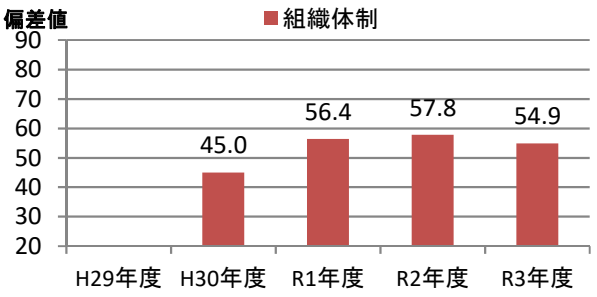
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

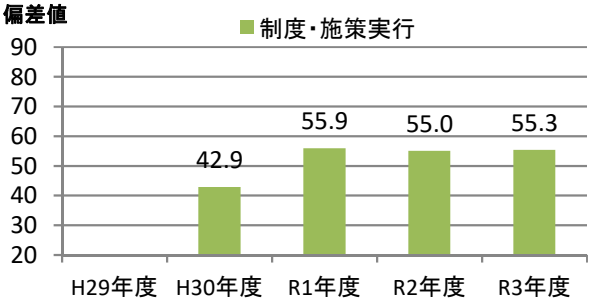
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

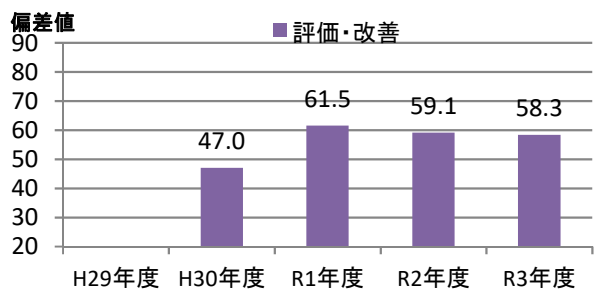
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1101～1150位	301～350位	551～600位	951～1000位
総合評価	-	47.9(-)	60.3(↑12.4)	58.2(↓2.1)	54.8(↓3.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



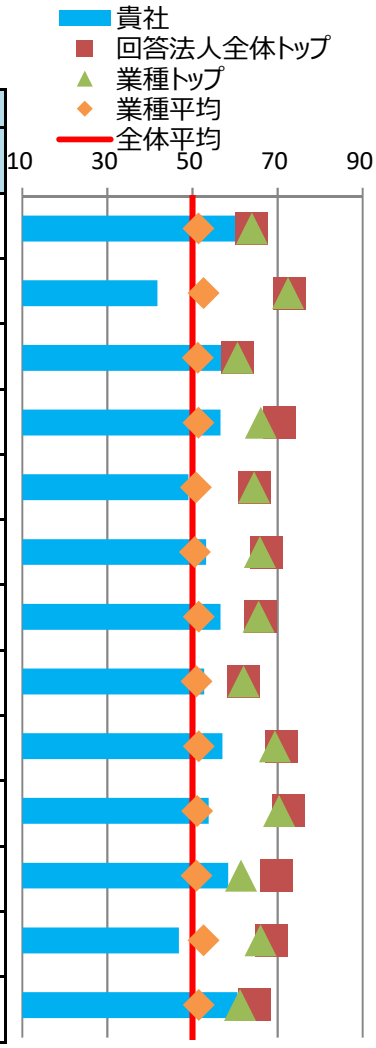






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**61.8**	**64.0**	**64.0**	**51.4**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**41.8**	**72.9**	**72.5**	**52.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**58.5**	**60.6**	**60.6**	**51.3**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**56.6**	**70.5**	**66.1**	**51.4**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**49.1**	**64.5**	**64.5**	**50.8**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**53.2**	**67.5**	**65.9**	**50.6**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**56.6**	**66.0**	**65.6**	**51.5**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**52.8**	**62.0**	**62.0**	**51.0**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**57.1**	**71.1**	**69.4**	**51.5**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**53.8**	**72.5**	**70.4**	**51.1**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**58.4**	**69.8**	**61.4**	**51.0**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**46.8**	**68.5**	**66.0**	**52.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**60.6**	**64.5**	**61.2**	**51.5**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 生産年齢人口の減少が、躊躇となってきており、40歳～50歳代のいわゆる「働き盛り世代」の従業員をいかに健康で、長く、元気に、働いてもらうことの実現課題や、また、ニューノーマル社会となり、健康課題として、テレワーク主流による、運動不足による肥満・体力低下等や、巣ごもりによる精神的ストレス等があげられる。「従業員の健康維持」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	「健康な企業＝イコール健康な従業員」をキーワードに、サキベジ活動を取り入れております。サキベジ3原則1. 先にサラダを食べる2. 1日7000歩以上歩く3. 仲間とのコミュニケーション大切にを軸にサキベジ受講修了者を増やしております。年間受講15名を目処に2030年度までに350人の修了者を目標とする。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	-
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	59.7	51.6	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	52.6	50.9	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	51.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	66.0	51.2	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	53.5	50.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.1	52.1	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	57.2	52.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	51.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	51.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	50.0	49.6	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	40～50歳代は、まさしく「働き盛り世代」であり、今後の生産年齢人口の減少、少子高齢化社会では、「働き盛り世代」の生活習慣病予防対策を万全にすることが企業の成長、存続に関わる課題である。
	施策実施結果	サキベジ活動（先に野菜を食べる・１日7,000歩以上歩く・仲間とのコミュニケーションを大切に）受講者を増やしていく。1期3か月スパンにて、参加者15名程度にて、活動。
	効果検証結果	サキベジ活動の受講修了者は約100名になるが、内「9割」が「血糖値の改善」・「体重の減少」に成功しております。最大で体重13ｋｇ減少に成功した社員もおります。3人1組のチームで取り組むので、ひとりでがんばるより、仲間（他部署間）とのコミュニケーションも深まり、楽しく取り組めます。受講修了者の90%は「継続的」にサキベジ活動を実践しております。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	従業員の生産性がなかなか上がらなかったり、労災事故が未だに「ゼロ」にならない等の問題から、従業員の体調についてアンケートしたところ「肩こり」「腰痛」「体のあちこちが痛い」等の返答があり、従業員のパフォーマンス向上を課題とした。
	施策実施結果	①朝礼を止めて、仕事を始める前に「ストレッチ体操」を取り入れた。②休憩通路に「モニターを設置」し、休憩しながら、労災防止啓蒙映像や、健康体操の映像を自然と見ることができるようにした。
	効果検証結果	仕事前に、２人１組の「ストレッチ体操」を取り入れたことにより、肩こり・腰痛予防となり、また作業者どうしの「コミュニケーション」も深まりました。体操導入後は、作業ミスは、前年１０件から⇒１件に減少。労災事故は、（全社的にはまだゼロになっておりませんが、）導入部署では、労災がゼロになり、効果が見られた。

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	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。

確定版

CODE: 002001

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：株式会社ニップン

英文名：NIPPN CORPORATION

■加入保険者：ニップン健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

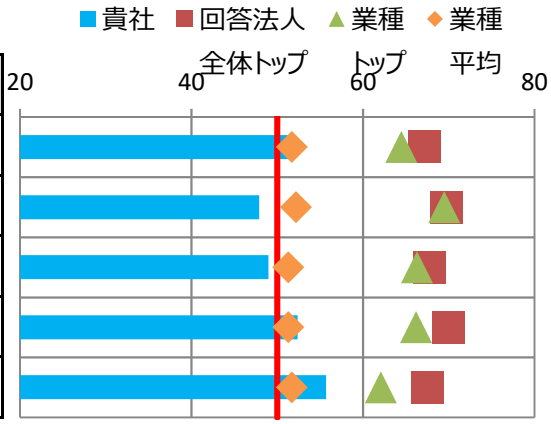
■総合順位：　**1401～1450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**51.4**　↑3.3　（前回偏差値　48.1 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	51.4	67.2	64.5	51.7
経営理念・方針	3	47.9	69.8	69.5	52.2
組織体制	2	49.0	67.8	66.3	51.3
制度・施策実行	2	52.4	70.0	66.2	51.3
評価・改善	3	55.7	67.5	62.1	51.7



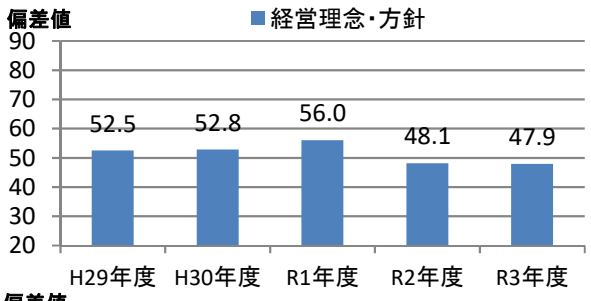
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

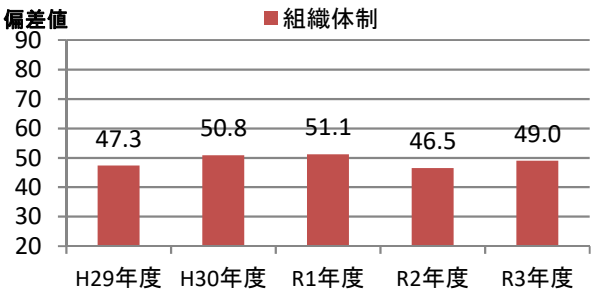
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

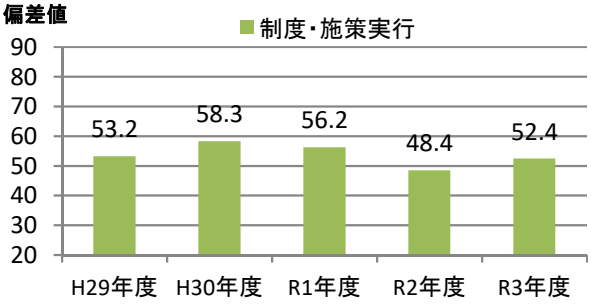
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

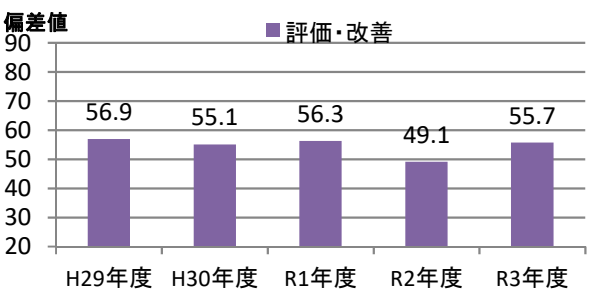
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	501～550位	651～700位	801～850位	1501～1550位	1401～1450位
総合評価	52.6	54.5(↑1.9)	55.2(↑0.7)	48.1(↓7.1)	51.4(↑3.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



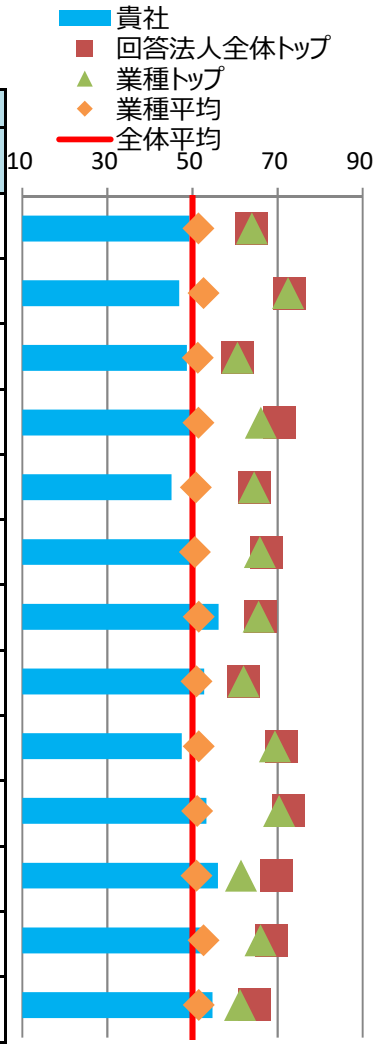






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	49.3	64.0	64.0	51.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.9	72.9	72.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	48.7	60.6	60.6	51.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	51.9	70.5	66.1	51.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	45.1	64.5	64.5	50.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	50.9	67.5	65.9	50.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	56.2	66.0	65.6	51.5
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	52.8	62.0	62.0	51.0
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	47.5	71.1	69.4	51.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	53.3	72.5	70.4	51.1
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.0	69.8	61.4	51.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	52.4	68.5	66.0	52.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.7	64.5	61.2	51.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社では、従業員ひとり一人の力を最大限に発揮することが、企業の持続的成長に繋がるとの考えで、健康経営を推進している。しかし残念ながら、肥満、高血圧、脂質異常、糖尿病などの生活習慣病のリスクを抱えている従業員が多いのも事実である。健康寿命の延伸に貢献する食品会社としても、これらのリスクを軽減し、従業員のパフォーマンス向上を図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	生活習慣病の高リスク者には健康診断後に保健指導を行っているが、継続的な行動変容に結びつかないことが多い。健康管理は本人の意識が最も重要となるため、全従業員を対象に健康アプリを導入し、従業員のヘルスリテラシー向上を図ることを目標とした。健康状態に合った健康記事配信、日々の健康管理の記録、ウォーキングラリーなどのイベントを行い、従業員の健康への意識の向上を期待。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	CSR報告書
URL	https://www.nippn.co.jp/csr/report/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	47.5	51.6	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	50.9	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	54.0	51.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.9	51.2	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	46.7	50.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.3	52.1	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	63.2	52.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.0	51.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.9	51.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	47.0	49.6	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	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	・同じチームでも時間外の多い人、少ない人とばらつきが見られることがある ・時季による繁閑なく毎月一定の時間外を続ける者が少なくない ・年休の取得日数が少ない
	施策実施結果	各所属の時間外労働平均25時間以下、個人毎の時間外労働28時間以上が連続4カ月以下、あるいは30時間が連続3カ月以下と社内ルールで定め、超えた場合はペナルィーを科し、原因と改善策を立案させる。
	効果検証結果	2020年度の平均時間外は15.4時間となり、2019年に比べ△1.1時間となった。組織の25時間超は延べ12回となり、2019年度に比べ△3回となった。 個人では毎月ルールを超えないよう該当者の上司にアラートメールを送信することで、ルール逸脱は年間0件に抑えることができた。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタル疾患により、退職・長期療養に至るケースが一定数発生し、復職後、再発するケースもある。早期発見・予防のためストレスチェック受検後、セルフケアを啓発することが課題である。
	施策実施結果	ストレスチェックの受検後に個人の結果に則した学習コンテンツを受講させることを勧奨した。
	効果検証結果	上記施策の結果、学習コンテンツの受講率は83%となり、セルフケアの啓発につながった。

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	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。

確定版

CODE: 002002

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：株式会社日清製粉グループ本社

英文名：Nisshin Seifun Group Inc.

■加入保険者：日清製粉健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

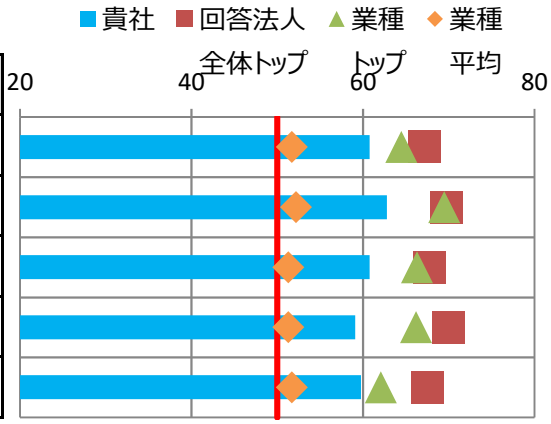
■総合順位：　**301～350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**60.8**　↓0.7　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	60.8	67.2	64.5	51.7
経営理念・方針	3	62.8	69.8	69.5	52.2
組織体制	2	60.8	67.8	66.3	51.3
制度・施策実行	2	59.1	70.0	66.2	51.3
評価・改善	3	59.8	67.5	62.1	51.7



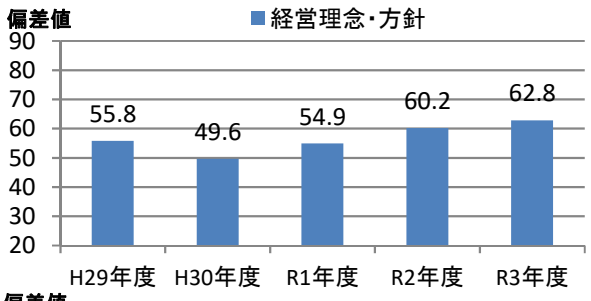
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

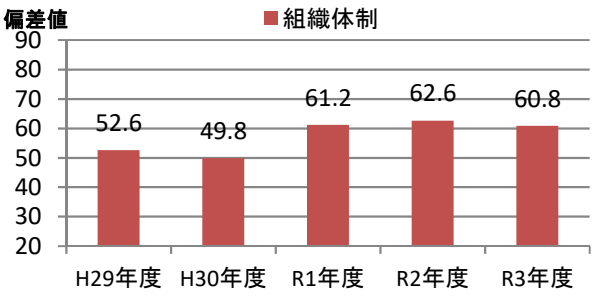
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

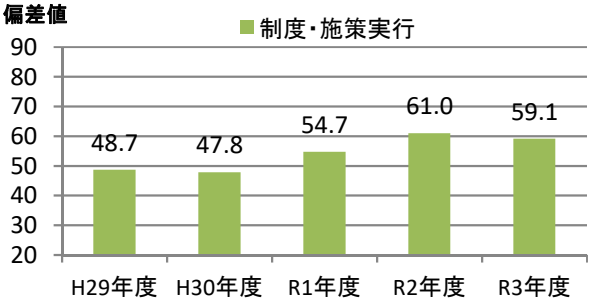
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

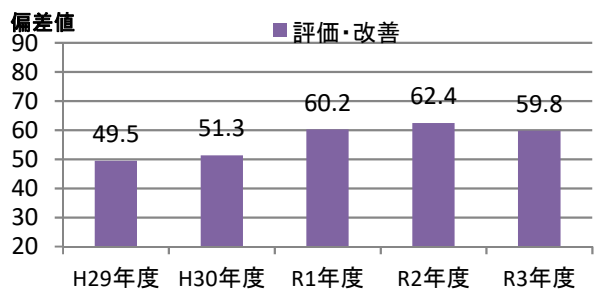
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	551～600位	1001～1050位	551～600位	201～250位	301～350位
総合評価	51.8	49.4(↓2.4)	57.7(↑8.3)	61.5(↑3.8)	60.8(↓0.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



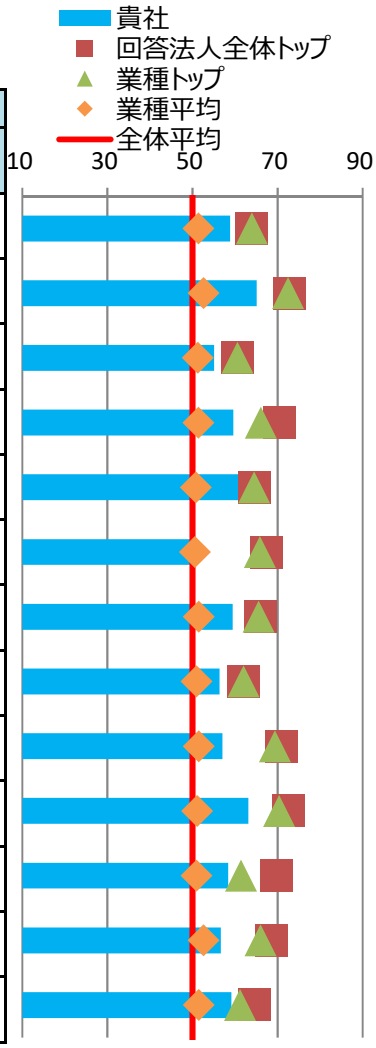






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	58.9	64.0	64.0	51.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	65.1	72.9	72.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	55.1	60.6	60.6	51.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	59.6	70.5	66.1	51.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	50.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	51.1	67.5	65.9	50.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	59.5	66.0	65.6	51.5
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	56.4	62.0	62.0	51.0
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	57.1	71.1	69.4	51.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	63.2	72.5	70.4	51.1
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	58.4	69.8	61.4	51.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.7	68.5	66.0	52.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.2	64.5	61.2	51.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 ・企業価値の向上 生活様式や消費行動の変動に取り残されず、今後も中長期的に企業が継続的に成長することを課題と設定している。
健康経営の実施により期待する効果	①会社に対して貢献意欲やロイヤルティがあり、自発的努力をしようという気持ちの醸成、②一人一人がいきいきと働くことが出来るようになることで生産性が向上し、企業価値が向上することを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.nisshin.com/csr/society/employee/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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	59.7	51.6	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	56.1	50.9	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	56.1	51.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.4	51.2	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	67.8	50.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.0	52.1	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	57.7	52.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.0	51.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	51.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.2	49.6	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	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	労働時間実績数値は近年は減少傾向だが、その水準は世間一般と比較して低いとは言えないこと、繁忙期には特定の部署に業務が集中し長時間労働が発生していることから、更なる総労働時間削減を課題と認識している。
	施策実施結果	2020年度より業務改革（部署横断型）の取組みを進めおり、2019年4月導入の在宅勤務制度は、コロナ禍における緊急対応措置として、利用回数の上限の撤廃、対象者の拡大等を行い運用している。
	効果検証結果	労働時間実績数値は前年から微増したが、コロナ禍における緊急対応措置として在宅勤務比率が急激に増加した中で、通常は出社して行っていた業務を在宅でできるよう対応したことによる一時的な労働時間増加の影響が大きいと考えられる。この１年で在宅勤務体制が定着したことに加え、ペーパーストックレス化や各種業務のワークフロー化といった業務効率化の取組みも進んでおり、次年度以降は労働時間が削減されることが期待される。
効果検証②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	適正体重維持者率が増減しており（2017年度73.1%、2018年度71.8%、2019年度73.1%） 2020年度はコロナの影響もあり、若年層も含めた全年代の健康意識の向上が課題である。
	施策実施結果	健康アプリを導入、全従業員の34.9%が参加し。食事・運動・睡眠について記録し、アプリのAIが改善アドバイスする取り組みを行った。
	効果検証結果	2020年度の適正体重維持者率は70.8%と下降、コロナ禍での在宅勤務の増でも影響があったと考えられる。 実施後のアンケートでは参加者の62%がよい影響のあった生活習慣を継続したいという結果となっているので 今後はさらに多くの人に参加してもらえる施策を実施することで、定量実績の改善につなげていきたい。

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	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。

確定版

CODE: 002060

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：フィード・ワン株式会社

英文名：FEED ONE CO., LTD.

上場

■加入保険者：横浜港運健康保険組合

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

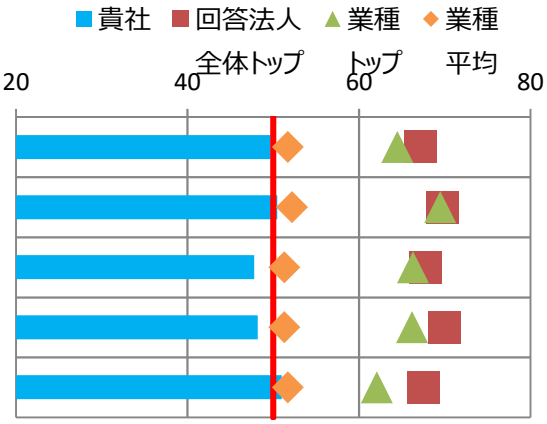
■総合順位：　**1601～1650位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**49.7**　↑7.7　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	49.7	67.2	64.5	51.7
経営理念・方針	3	50.5	69.8	69.5	52.2
組織体制	2	47.8	67.8	66.3	51.3
制度・施策実行	2	48.2	70.0	66.2	51.3
評価・改善	3	51.0	67.5	62.1	51.7



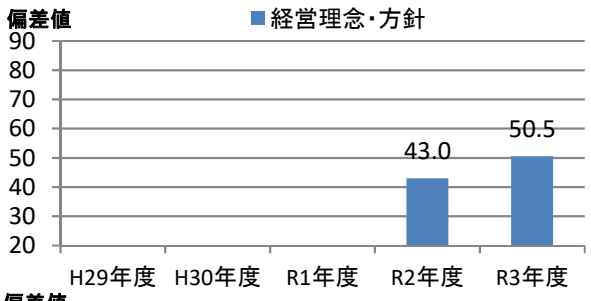
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

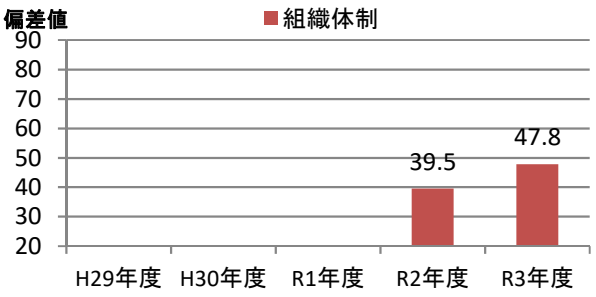
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

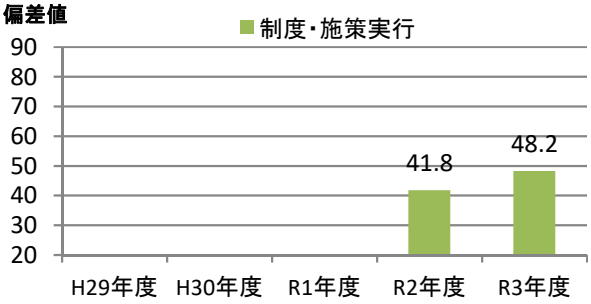
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

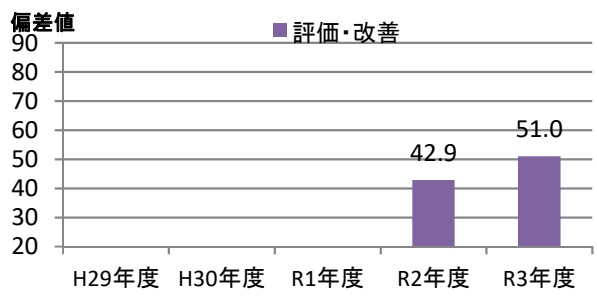
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1951～2000位	1601～1650位
総合評価	-	-	-	42.0(-)	49.7(↑7.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



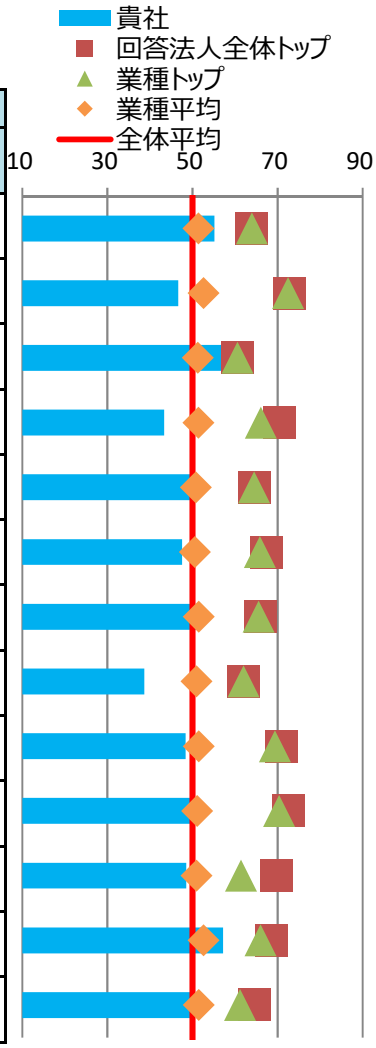






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	55.2	64.0	64.0	51.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.7	72.9	72.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.7	60.6	60.6	51.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	43.4	70.5	66.1	51.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	49.7	64.5	64.5	50.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	47.6	67.5	65.9	50.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	51.9	66.0	65.6	51.5
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	38.7	62.0	62.0	51.0
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	48.4	71.1	69.4	51.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	50.8	72.5	70.4	51.1
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	48.6	69.8	61.4	51.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.2	68.5	66.0	52.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	50.5	64.5	61.2	51.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 社員は最も重要な経営資源と考えているため、社員が健康で働き続けられるように、社員の健康への意識向上と職場環境・労働環境の向上が課題である。
健康経営の実施により期待する効果	社員の健康への意識向上による不調者が減少し、個人のパフォーマンスを最大限に引き上げることにより、組織のパフォーマンスの向上を期待する。 職場環境や労働環境の向上により、働きやすさや愛社精神が向上する相乗効果を期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.feed-one.co.jp/csr/social/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	47.7	51.6	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	42.6	50.9	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	56.1	51.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.9	51.2	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	50.8	50.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.3	52.1	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	56.5	52.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	51.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.7	51.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.4	49.6	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	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙率が全国平均より10%以上高く、肺がん等の本人の健康問題の他、就業時間中の喫煙による生産性の低下、周囲への受動喫煙が懸念される。
	施策実施結果	残業時間を含む就業時間中の禁煙。禁煙外来費用の補助、健康保険組合が提供する無料の禁煙サポートを周知。現時点までに、禁煙外来費用補助の利用者のうち、66%が禁煙に成功している。
	効果検証結果	健康診断の問診票の結果は、2019年度の喫煙率は29.5%だったが、2020年度は26.7%となり2.8%減少した。ただし、数字の把握は2019年度から行っておりデータが少ないことと、一部の健康診断実施施設の問診票の結果の取得ができていないため、今年度以降の数値の定期的な把握や、喫煙に関する質問の回答内容が変わった社員の個別把握も必要と考えている。
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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	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。

確定版

CODE: 002201

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：森永製菓株式会社

英文名：MORINAGA&CO.,LTD.

■加入保険者：森永健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

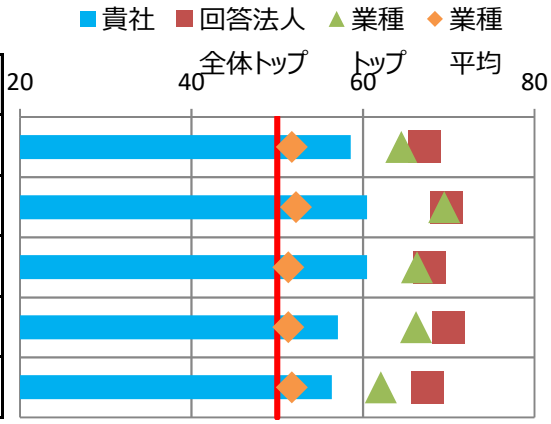
■総合順位：　**551～600位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**58.6**　↓3.0　（前回偏差値　61.6 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	58.6	67.2	64.5	51.7
経営理念・方針	3	60.5	69.8	69.5	52.2
組織体制	2	60.5	67.8	66.3	51.3
制度・施策実行	2	57.1	70.0	66.2	51.3
評価・改善	3	56.4	67.5	62.1	51.7



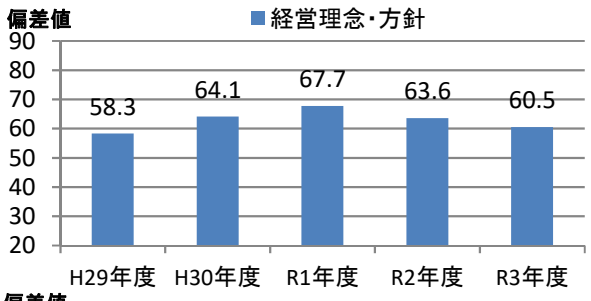
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

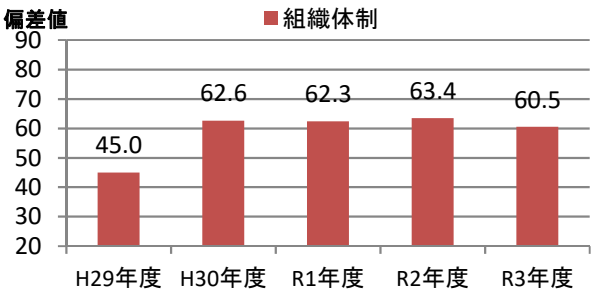
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

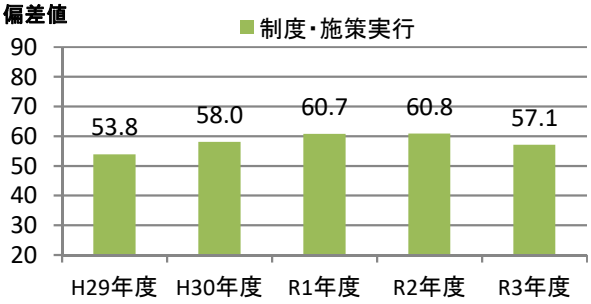
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

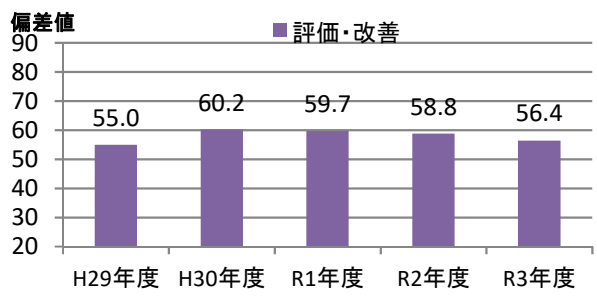
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	451～500位	151～200位	101～150位	201～250位	551～600位
総合評価	53.6	61.2(↑7.6)	62.8(↑1.6)	61.6(↓1.2)	58.6(↓3.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



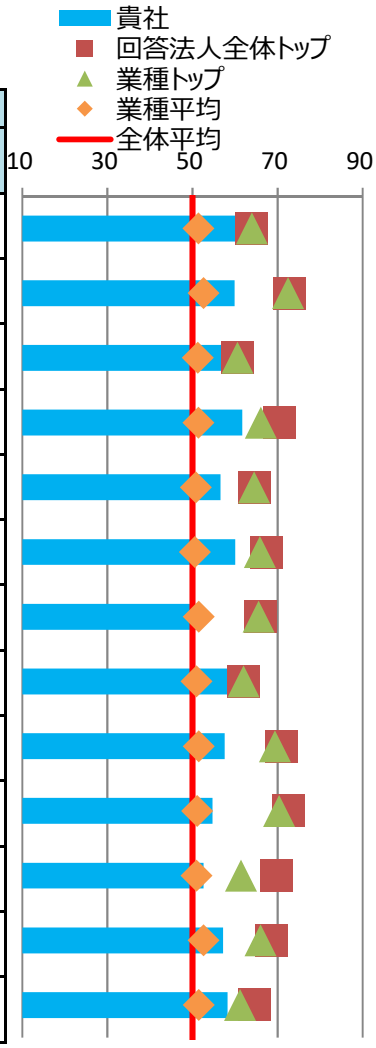






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	60.3	64.0	64.0	51.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	59.9	72.9	72.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.5	60.6	60.6	51.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.7	70.5	66.1	51.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	56.6	64.5	64.5	50.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	60.1	67.5	65.9	50.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	51.5	66.0	65.6	51.5
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	60.6	62.0	62.0	51.0
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	57.6	71.1	69.4	51.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	54.7	72.5	70.4	51.1
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	52.6	69.8	61.4	51.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.2	68.5	66.0	52.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.3	64.5	61.2	51.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 労働人口が減少する中で、雇用形態・働き方・価値観等、多様な人材の確保と多様性・流動性に対応した多元的な制度整備が、事業活動を推進するうえで大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	生産性高く健康的に働ける環境が整う事で従業員の個の尊重と成長を期待する。具体的な指標として3か年計画で従業員意識調査「総合満足度」3.87ptを目指す

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.morinaga.co.jp/company/csr/social/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	56.7	51.6	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	59.0	50.9	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	56.3	51.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.3	51.2	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	52.8	50.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.0	52.1	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	46.5	52.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	51.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	51.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.6	49.6	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	生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	年度健診結果に基づく健康スコアリングレポートによると生活習慣病リスク割合が平均と比較して高い水準であった。特に、肥満（糖尿病リスク）が高く、未病。重症化予防の観点からも改善が必要である。
	施策実施結果	まずは特定保健指導実施率をあげるべく以下の施策を実施。 ①特定保健指導に関する知識向上のためパンフレット刷新 ②社用PC・会議室利用・就業時間実施可 ③対象者への個別アプローチ（受診勧奨100%実施）
	効果検証結果	健診結果等への定量的な効果は出ていないものの、前年と比較し、特定保健指導実施率は３０%以上アップした。
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	「一人ひとりの個を活かす」というダイバーシティ＆インクルージョンの推進のためには女性特有の健康課題について継続的に相互理解を深めることが必要であり、その取り組みはチームとしてのパフォーマンスを最大化していくと期待している
	施策実施結果	働き続けるための知識や、事前に備えておきたい情報・マインドセットのために以下の取り組みを実施。 対象者を限定しないオンラインセミナーの開催 女性（年代別）をターゲットとしたセミナーの開催
	効果検証結果	セミナー参加者の78%以上が「満足した」と回答し今後も継続を希望する者が多かった。育児休業取得率100%、出産による離職率0%を達成している。

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	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。

確定版

CODE: 002206

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：江崎グリコ株式会社

英文名：Ezaki Glico Co., Ltd.

■加入保険者：グリコ健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

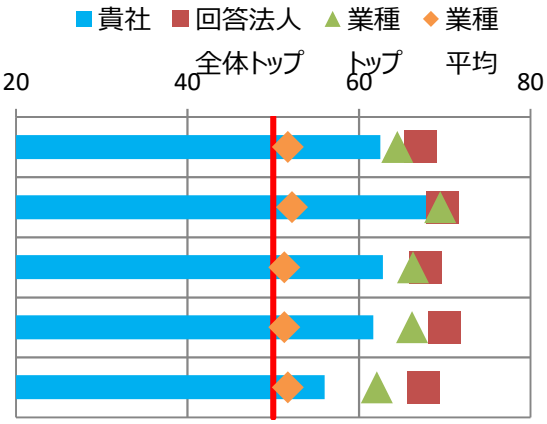
■総合順位：　**101～150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**62.5**　↑2.6　（前回偏差値　59.9 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.5	67.2	64.5	51.7
経営理念・方針	3	69.2	69.8	69.5	52.2
組織体制	2	62.8	67.8	66.3	51.3
制度・施策実行	2	61.7	70.0	66.2	51.3
評価・改善	3	56.0	67.5	62.1	51.7



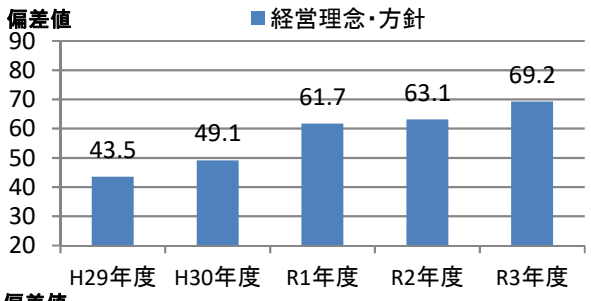
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

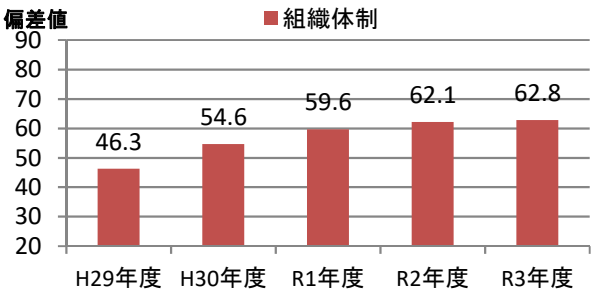
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

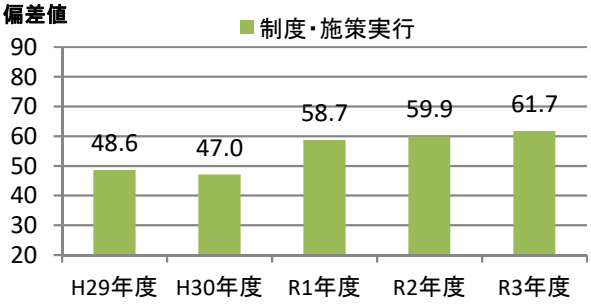
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

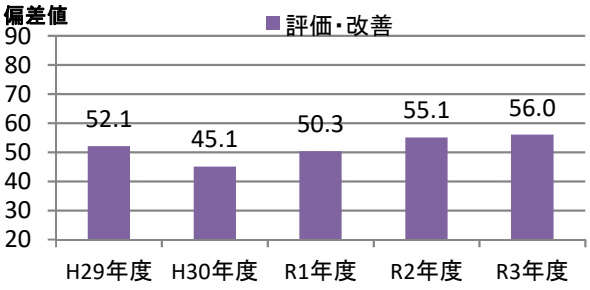
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	751～800位	1051～1100位	601～650位	401～450位	101～150位
総合評価	47.3	48.8(↑1.5)	57.3(↑8.5)	59.9(↑2.6)	62.5(↑2.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



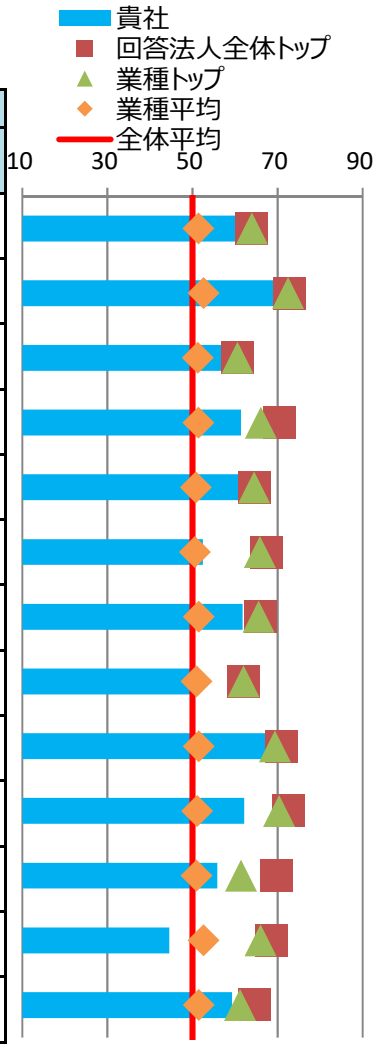






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**64.0**	**64.0**	**64.0**	**51.4**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**71.9**	**72.9**	**72.5**	**52.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**58.3**	**60.6**	**60.6**	**51.3**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**61.4**	**70.5**	**66.1**	**51.4**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**63.4**	**64.5**	**64.5**	**50.8**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**52.5**	**67.5**	**65.9**	**50.6**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**61.8**	**66.0**	**65.6**	**51.5**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**51.4**	**62.0**	**62.0**	**51.0**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**69.4**	**71.1**	**69.4**	**51.5**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**62.2**	**72.5**	**70.4**	**51.1**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**55.9**	**69.8**	**61.4**	**51.0**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**44.6**	**68.5**	**66.0**	**52.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**59.3**	**64.5**	**61.2**	**51.5**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 VUCAと言われる環境で企業理念「おいしさと健康」を実現していくためには、企業として進化し続けることで中長期的な企業価値向上を図ることが重要な課題となる。従って、当社では社員一人一人が心身の健康をベースにより高いパフォーマンスを発揮すること、組織として多様な人財による相乗効果を引き出しイノベーティブなアイデア創出を促進すること、そして失敗を恐れずに挑戦し続ける企業風土を醸成することに注力している。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身ともに健康で公私ともに充実した生活を実現することで、創造性や主体性、積極性が高まり、事業で生み出す付加価値、生産性が高まることを期待している。具体的な指標として、プレゼンティーイズムを現在の25%から13%以下に、アブセンティーイズムを現在の6%から3%以下に改善し、エンゲージメントのスコアを50から58以上に向上することを目指す（何れも2024年目標）。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.glico.com/jp/company/health_management/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.4	51.6	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	54.0	50.9	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	56.5	51.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.9	51.2	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	62.1	50.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.0	52.1	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	52.3	52.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	51.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.9	51.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	69.7	49.6	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	2017～2019年度の医療費は生活習慣病が最大となっており、ウェルネスサーベイの結果も歩行習慣が悪い人の割合が48%、運動習慣が少ない人の割合が65%となっていたことから、身体活動量の増加が課題と考えた。8,000歩/日歩くことが、あらゆる疾病予防につながるという青柳幸利先生の講義内容を基に、8,000歩/日を全社目標として歩行習慣の形成に取り組んだ。
	施策実施結果	チーム対抗のウォーキングイベントを四半期に1度開催し、参加率は39.3%であった。また8,000歩/日を目指すミッションを上記イベントと連動して実施。8,000歩/日の達成率は15.8%であった。
	効果検証結果	ウォーキングイベントとミッションの実施により平均歩数は4,445歩/日から6,134歩/日と約700歩/日増加した。イベント不参加者と参加者で改善効果を比較したところ、ウェルネススコアは50に対し54、プレゼンティーイズムは26%に対し20%となり、ウォーキングイベント、ミッションの実施により心身の健康状態が改善し生産性が改善する効果が認められた。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	2020年のウェルネスサーベイでメンタルスコアは世間平均を下回る偏差値49となり、プレゼンティーイズムの要因も抑うつや活力、不安、主観的な健康感などメンタルに起因すると思われるものが上位を占めていたことから、メンタルヘルスケア不調の早期発見・対応が課題と判断した。
	施策実施結果	早期発見・対応を実現するためにパルスサーベイを導入。体調、人間関係、仕事の満足度を毎月確認し、スコアが急激に下がる人、低いスコアが継続する人はアラート発出して面談等の対応を実施。
	効果検証結果	健康相談窓口の紹介、面談勧奨等の対応を継続することでアラート率は徐々に改善し、2020年8月10.7%から1年後には9.4%まで低下した。ウェルネスサーベイのメンタルスコアは50から51に向上し、会社の人間関係が悪いと感じている人が３%減少、職場の風土が悪いと感じている人は４%減少、自己効力感が低い人は２%減少する効果が認められた。

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	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。

確定版

CODE: 002209

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：井村屋グループ株式会社

英文名：IMURAYA　GROUP　CO.,LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会三重支部

上場

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

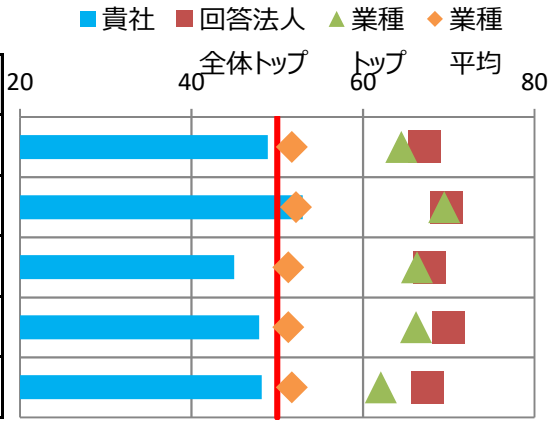
■総合順位：　**1701～1750位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**48.9**　↓1.5　（前回偏差値　50.4 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	48.9	67.2	64.5	51.7
経営理念・方針	3	53.0	69.8	69.5	52.2
組織体制	2	45.0	67.8	66.3	51.3
制度・施策実行	2	47.9	70.0	66.2	51.3
評価・改善	3	48.2	67.5	62.1	51.7



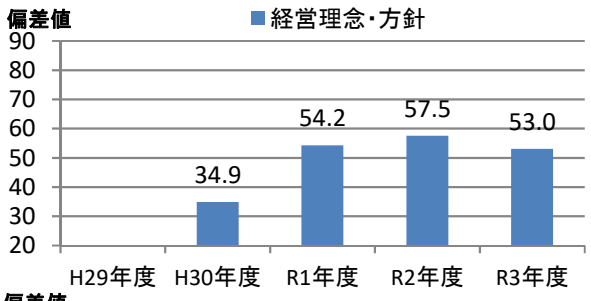
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

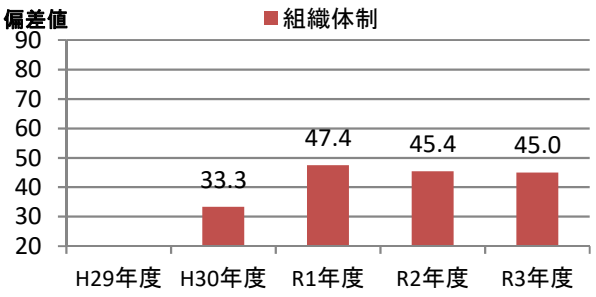
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

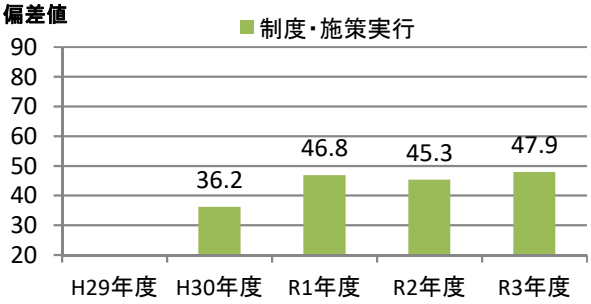
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

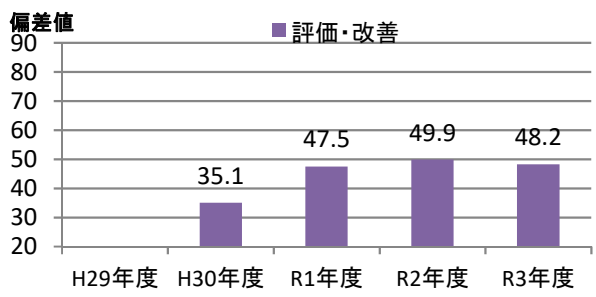
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1651～1700位	1301～1350位	1301～1350位	1701～1750位
総合評価	-	35.0(-)	49.4(↑14.4)	50.4(↑1.0)	48.9(↓1.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



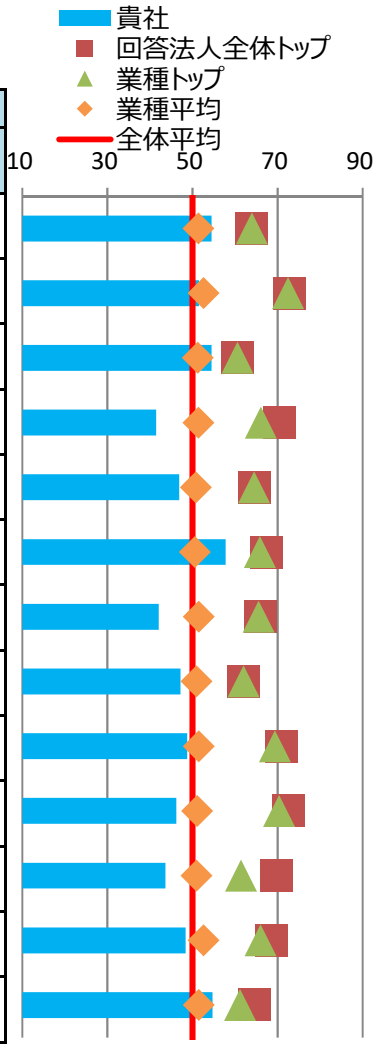






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	54.5	64.0	64.0	51.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	51.6	72.9	72.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	54.5	60.6	60.6	51.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	41.5	70.5	66.1	51.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	46.9	64.5	64.5	50.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	57.8	67.5	65.9	50.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	42.1	66.0	65.6	51.5
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	47.2	62.0	62.0	51.0
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	48.8	71.1	69.4	51.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	46.2	72.5	70.4	51.1
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	43.7	69.8	61.4	51.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	48.4	68.5	66.0	52.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.7	64.5	61.2	51.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 生活習慣病などの疾病の高リスク者やメンタルヘルス不調による休職者が多いことにより、アブセンティーズムとプレゼンティーズムが高くなり、生産性が低下していることが課題。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が自身の健康を意識し、自ら改善に取り組むことによる、アブセンティーズム、プレゼンティーズムの低下。具体的な指標として、喫煙率、適正体重維持者率、メンタルヘルス不調による休職者数を全国平均レベルにする。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.imuraya-group.com/csr/health/%e5%81%a5%e5%ba%b7%e7%b5%8c%e5%96%b6%e6%8e%a8%e9%80%b2%e4%bd%93%e5%88%b6/

※貴社が健康経営度調査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	50.6	51.6	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	48.2	50.9	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	45.3	51.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	40.9	51.2	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	42.5	50.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	40.1	52.1	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	41.4	52.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	51.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	51.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.7	49.6	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	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	毎年インフルエンザに感染する従業員が一定数おり、従業員の健康はもとより感染拡大による生産性の低下を防ぐ観点から、予防接種率の向上を課題としてとらえた。
	施策実施結果	2019年度から予防接種の費用補助を行うとともに従業員数の多い事業所では社内で予防接種を行うことにより、2019年度は59.2%、2020年度は79.8%の接種率となった。
	効果検証結果	予防接種の実施率が増えたこともあり、インフルエンザの感染率は2018年度が5.1%だったのに対し、2019年度は1.1%、2020年度は0%となった。
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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	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。

確定版

CODE: 002211

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：株式会社不二家

英文名：FUJIYA

■加入保険者：不二家健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

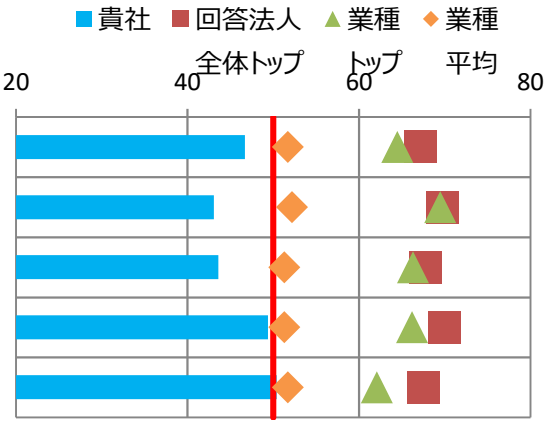
■総合順位：　**1901～1950位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**46.7**　↑0.8　（前回偏差値　45.9 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	46.7	67.2	64.5	51.7
経営理念・方針	3	43.1	69.8	69.5	52.2
組織体制	2	43.6	67.8	66.3	51.3
制度・施策実行	2	49.4	70.0	66.2	51.3
評価・改善	3	50.4	67.5	62.1	51.7



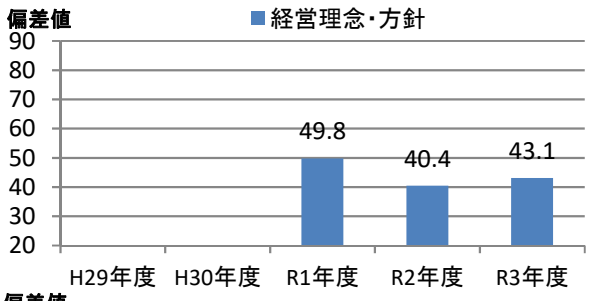
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

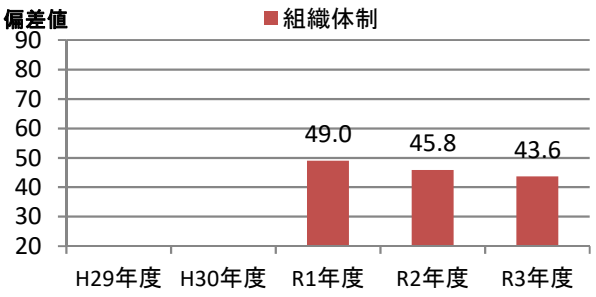
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

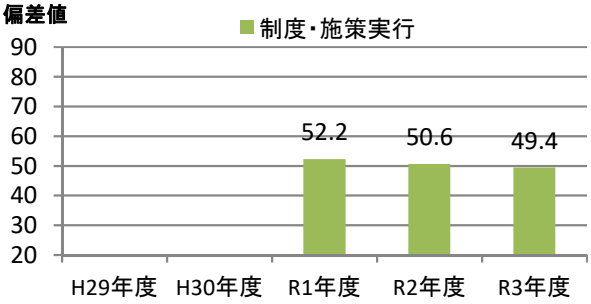
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

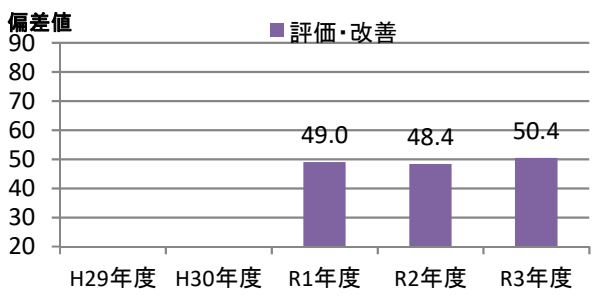
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1251～1300位	1701～1750位	1901～1950位
総合評価	-	-	49.9(-)	45.9(↓4.0)	46.7(↑0.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



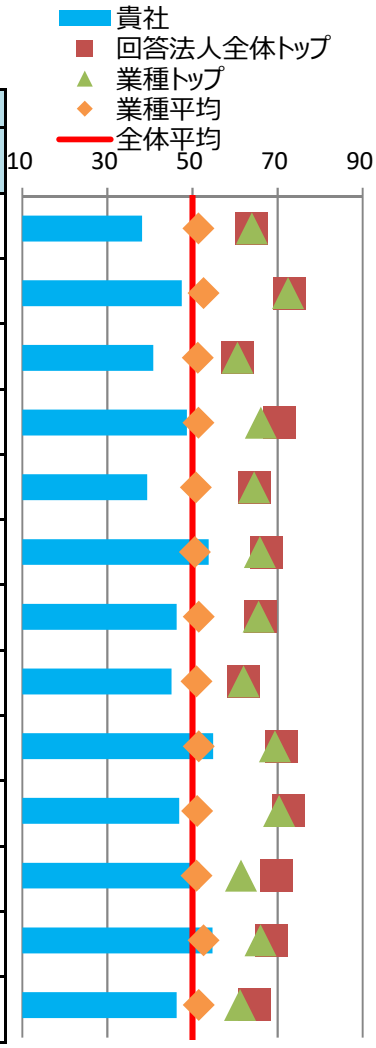






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	38.2	64.0	64.0	51.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	47.5	72.9	72.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	40.8	60.6	60.6	51.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	48.7	70.5	66.1	51.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	39.4	64.5	64.5	50.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	53.8	67.5	65.9	50.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	46.3	66.0	65.6	51.5
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	45.1	62.0	62.0	51.0
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	54.9	71.1	69.4	51.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	46.9	72.5	70.4	51.1
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	51.8	69.8	61.4	51.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.7	68.5	66.0	52.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	46.3	64.5	61.2	51.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	-
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査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	54.8	51.6	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	44.9	50.9	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	47.0	51.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.4	51.2	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	41.4	50.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.3	52.1	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	50.5	52.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	51.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.9	51.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.3	49.6	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	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とインフルエンザとの同時流行が懸念されていることから、インフルエンザの罹患防止および重症化防止のため、インフルエンザの予防接種率向上が課題。
	施策実施結果	補助金（上限4,000円）が出ることを案内し、また、産業医に事業所へ来てもらい接種する取り組みを行う。
	効果検証結果	受診率は取組み前後で3割とほとんど効果が出なかった。引き続き上記の施策を実施していくと共に、従業員へ感染症予防の重要性を伝える施策を実施する。
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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	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。

確定版

CODE: 002216

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：カンロ株式会社

英文名：Kanro Inc.

■加入保険者：ダイヤ連合健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

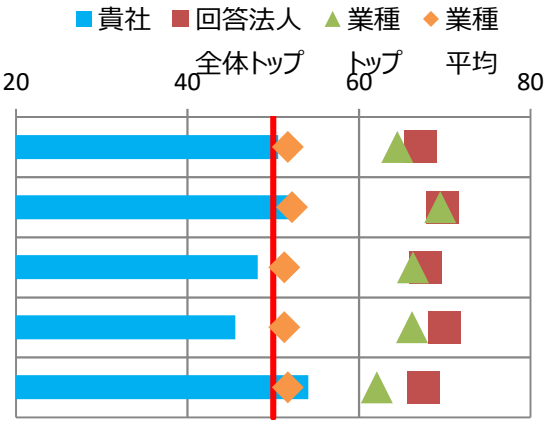
■総合順位：　**1501～1550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**50.6**　↑6.3　（前回偏差値　44.3 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	50.6	67.2	64.5	51.7
経営理念・方針	3	51.9	69.8	69.5	52.2
組織体制	2	48.2	67.8	66.3	51.3
制度・施策実行	2	45.6	70.0	66.2	51.3
評価・改善	3	54.1	67.5	62.1	51.7



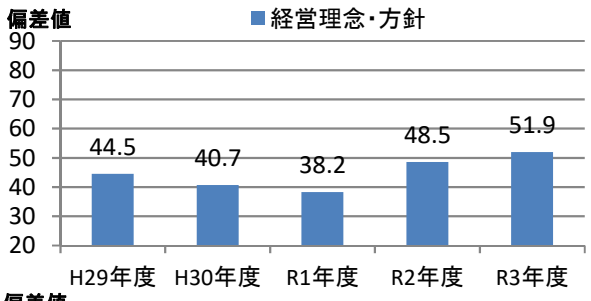
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

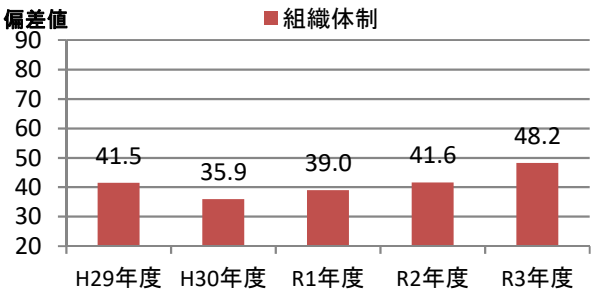
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

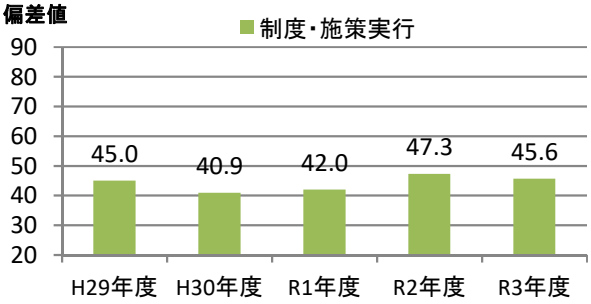
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

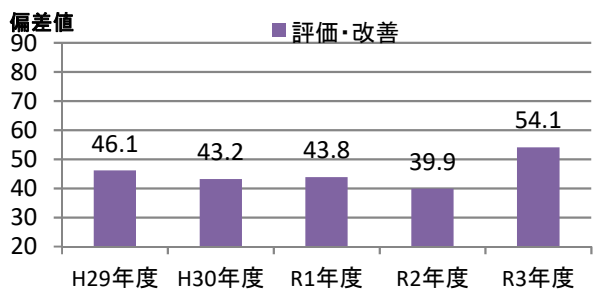
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	851～900位	1451～1500位	1851～1900位	1801～1850位	1501～1550位
総合評価	44.4	40.3(↓4.1)	40.8(↑0.5)	44.3(↑3.5)	50.6(↑6.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



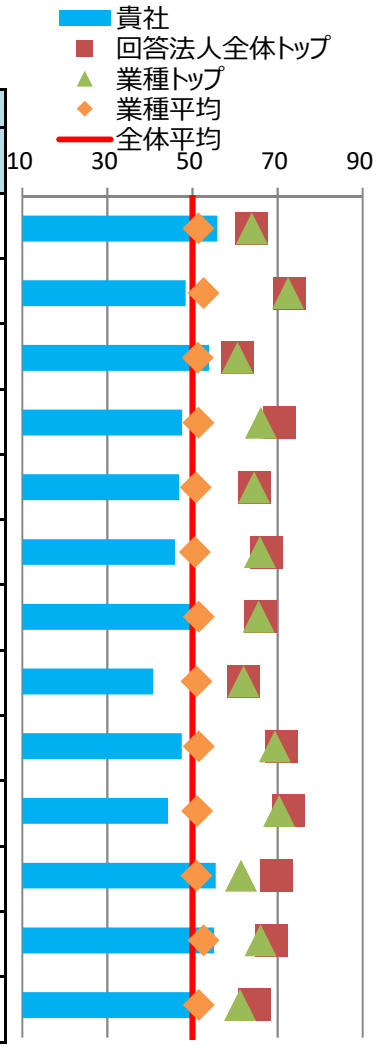






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**55.9**	**64.0**	**64.0**	**51.4**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**48.4**	**72.9**	**72.5**	**52.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**53.9**	**60.6**	**60.6**	**51.3**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**47.6**	**70.5**	**66.1**	**51.4**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**46.9**	**64.5**	**64.5**	**50.8**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**45.9**	**67.5**	**65.9**	**50.6**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**50.5**	**66.0**	**65.6**	**51.5**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**40.8**	**62.0**	**62.0**	**51.0**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**47.5**	**71.1**	**69.4**	**51.5**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**44.3**	**72.5**	**70.4**	**51.1**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**55.5**	**69.8**	**61.4**	**51.0**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**55.1**	**68.5**	**66.0**	**52.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**50.2**	**64.5**	**61.2**	**51.5**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 キャンディ事業を通じて人々の健やかな生活に貢献する企業を目指しており、心身共に健康でパフォーマンスが高い社員を増やすことにより、より良い商品をお客様に提供し企業の継続的な発展に繋げることが重要な課題である。
健康経営の実施により期待する効果	健康で活き活きと働ける環境整備により多様な人材が活躍でき、社員一人ひとりが幸せを感じるとともに、会社の更なる発展に繋がることを期待している。 具体的な指標としては、Kanro Vision 2030にて従業員エンゲージメントスコアを47%から70%に引き上げることを目標としている。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.kanro.co.jp/corporate/healthy/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.2	51.6	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	50.9	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	51.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.7	51.2	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	49.8	50.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.3	52.1	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	45.4	52.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.0	51.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.6	51.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	49.5	49.6	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	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	健康経営と共にダイバーシティ推進をしており、どちらの取組みにおいても全ての社員がライフとワークのバランスを取りながら活躍できる活力ある職場の実現を目指している。多様な人材が活躍するために柔軟な働き方が今まで以上に出来るよう、活用されていない制度の改善及び制度の浸透が課題となっている。
	施策実施結果	フレックスタイム制度の見直し及びテレワーク制度の導入及び対象者・対象日の拡充を図った。2017年と比較し法定外労働月45時間超の年間延べ発生人数が299人から71人に76%減少した。
	効果検証結果	毎年実施の社員意識調査にて、職場環境・福利厚生について前年3.43ポイントから3.54ポイントへ0.11ポイント向上した。 新型コロナウイルスによる影響も考えられるため、引き続きの制度を浸透させる取り組みが必要だと考えている。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	社内で健康リスクに関するアンケートをとったところ、喫煙者の割合が20.8%との結果が出た。 役員発案・発信による就業時間中禁煙の社内ルールが導入され、禁煙に取り組む社員の増加が見込まれるため、禁煙支援施策により喫煙者割合を減少させる。
	施策実施結果	禁煙外来医療費補助の取組みを行ったところ４名の希望があり、希望者全員が禁煙に成功した。禁煙成功者レポートをＷＥＢ社内報で取り上げ、関心を持つ社員への情報発信も行った。
	効果検証結果	希望者全員が禁煙に成功したことは良かった点であるが、就業時間中禁煙ルールの導入から施策への繋がりが弱かった。喫煙者への個別勧奨など喫煙者への直接のアプローチが必要であった。 禁煙成功者レポートを見て支援期間終了後に希望した社員もいた為、継続した取組みが必要だと考えている。

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	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。

確定版

CODE: 002229

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：カルビー株式会社

英文名：Calbee

■加入保険者：カルビー健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

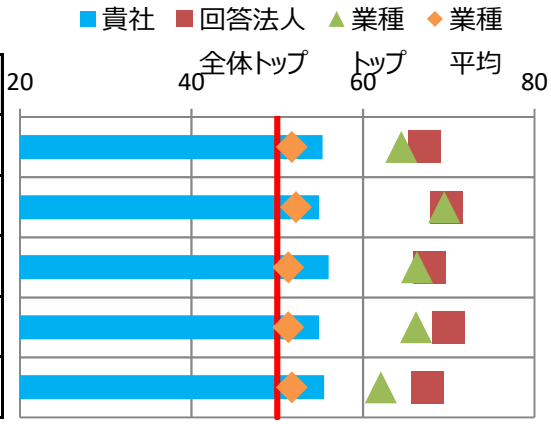
■総合順位：　**901～950位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**55.3**　↑2.3　（前回偏差値　53.0 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	55.3	67.2	64.5	51.7
経営理念・方針	3	54.9	69.8	69.5	52.2
組織体制	2	56.0	67.8	66.3	51.3
制度・施策実行	2	54.9	70.0	66.2	51.3
評価・改善	3	55.5	67.5	62.1	51.7



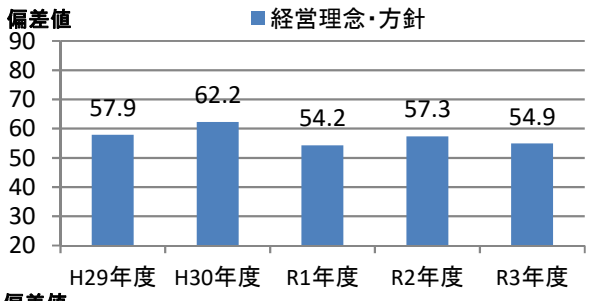
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

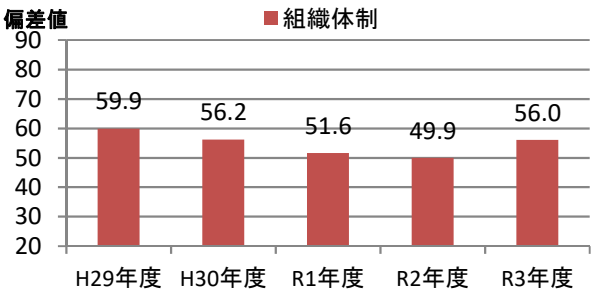
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

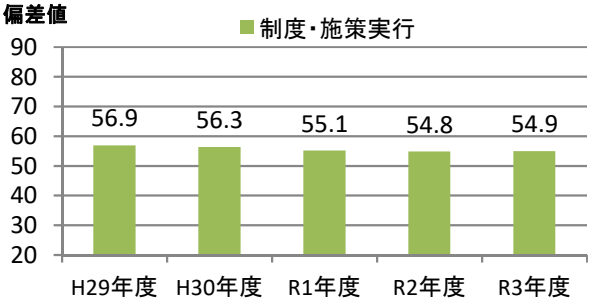
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

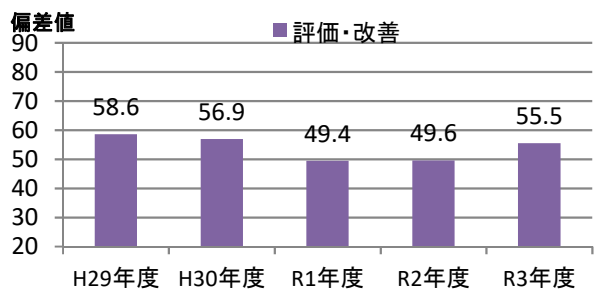
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	201～250位	351～400位	1051～1100位	1051～1100位	901～950位
総合評価	58.1	58.2(↑0.1)	52.4(↓5.8)	53.0(↑0.6)	55.3(↑2.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



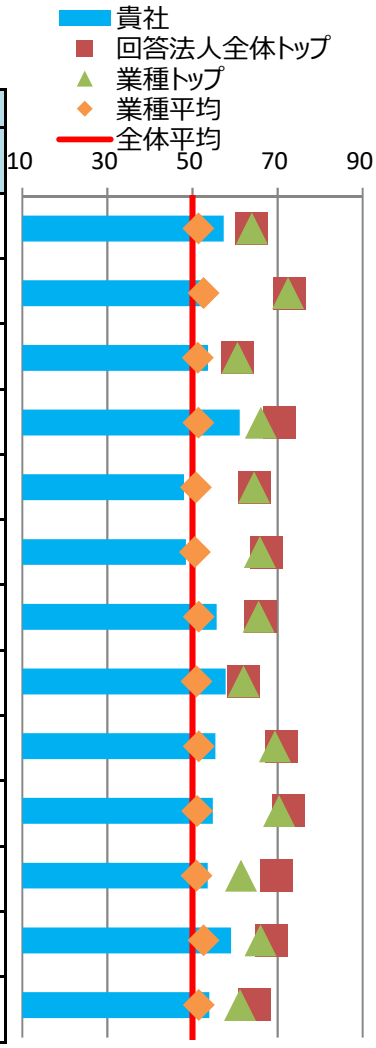






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	57.4	64.0	64.0	51.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	52.5	72.9	72.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.7	60.6	60.6	51.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.1	70.5	66.1	51.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	48.0	64.5	64.5	50.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	48.5	67.5	65.9	50.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	55.7	66.0	65.6	51.5
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.8	62.0	62.0	51.0
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	55.4	71.1	69.4	51.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	54.8	72.5	70.4	51.1
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	53.6	69.8	61.4	51.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	59.1	68.5	66.0	52.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.0	64.5	61.2	51.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 2030ビジョンで掲げている「多様性を尊重した全員活躍」推進するうえで、「心身および組織としての健康経営」の土台は欠かせません。 経営上の課題として、 ・会社任せにしない、自律的な心身コンディションスキルの習得 ・各自の心身コンディションをフォローアップできるチーム体制の構築 があげられます
健康経営の実施により期待する効果	健康診断受診やストレスチェック、メンバーシップサーベイなど定期的な測定による実態把握し、きめ細やかな施策（メンタルヘルス対策、仕事と治療との両立支援など）を取り組むことで、従業員一人ひとりのパフォーマンス向上することを見込みます。さらには部署や部門、拠点単位での仕事の質を上げる働き方改革の実現を期待しています。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.calbee.co.jp/sustainability/human-resources/workstyle.php

※貴社が健康経営度調査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	48.3	51.6	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	58.0	50.9	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	51.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.0	51.2	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	44.9	50.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.4	52.1	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	58.5	52.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	51.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	51.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	64.5	49.6	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	2030ビジョンで掲げる「多様性を活かした全員活躍」の基盤となる、「心身および組織としての健康経営の実現」をめざし活動している。なかでも健康診断受診は法の要請であり、また組織の健康度を向上させるためにも不可欠なものである。しかしながら、2020年度は新型コロナ対応における受診期間の短縮や医療機関での健診受診に対する従業員の抵抗感というビハインドの環境下で、健診受診を徹底を図る困難もあった
	施策実施結果	全社員へ上記方針周知のうえ、各事業所担当者、健保組合と月2回情報ツールで進捗管理を行う。コロナ禍での健診受診への抵抗感に対して、保健師が丹念に説得、本人の希望に従い健診方法変更など個別対応も促した。
	効果検証結果	①健診受診率100%達成 （前年実績99%） このコロナ禍において、他社でも実現が困難な状況下での達成には意味がある。 ②健診データ一元管理 この施策と併行してすすめていた健診結果管理システム導入により、全従業員の健診データ＝健康状態の一元管理が可能となり、今後、健診後の健康改善へのアプローチができる管理体制が整った。
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	2020年4月の法改定をふまえて、法の要請である「受動喫煙対策」にとどまらず、「会社施設敷地内禁煙」へ展開する。さらに喫煙対策として経営トップから「2021年4月1日敷地内就業時間内全面禁煙」のゴール設定がなされた。当社の喫煙率（26%：2019年実績）は全国平均と比較しても依然高い水準にあり、健康経営をすすめる上で、また従業員の家族や大切なかたの受動喫煙対策の観点でも重要課題である
	施策実施結果	各地域事業所では、工場の屋内喫煙所を廃止、営業車車内禁煙再徹底を行う。 本社支援として、毎月22日「スワンスワンの日」にタバコの害などを広報、卒煙支援企画「30週間卒煙マラソン」を実施した。
	効果検証結果	2021年4月には就業規則も改定し「会社施設敷地内、就業時間内全面禁煙」を実現した。2020年度喫煙率実績は24%と2%低減した。卒煙マラソンでは、26チームエントリー中22チーム、喫煙者52名中42名が完走80.7%の成功率を達成し、喫煙率低減に貢献した。

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	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。

確定版

CODE: 002264

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：森永乳業株式会社

英文名：MORINAGA MILK INDUSTRY CO., LTD.

■加入保険者：森永健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

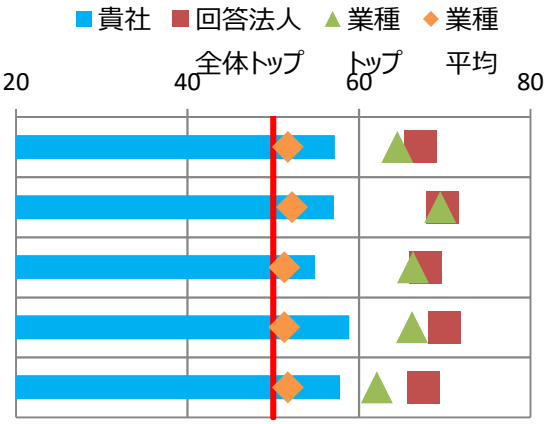
■総合順位：　**701～750位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**57.2**　↑1.7　（前回偏差値　55.5 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	57.2	67.2	64.5	51.7
経営理念・方針	3	57.1	69.8	69.5	52.2
組織体制	2	54.9	67.8	66.3	51.3
制度・施策実行	2	58.9	70.0	66.2	51.3
評価・改善	3	57.8	67.5	62.1	51.7



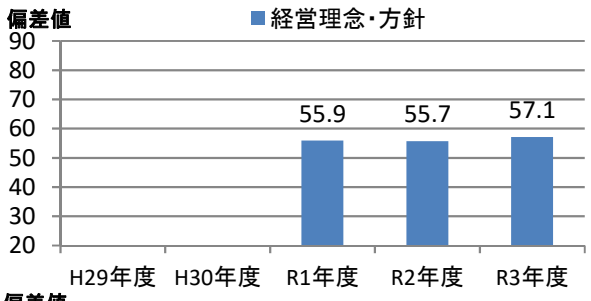
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

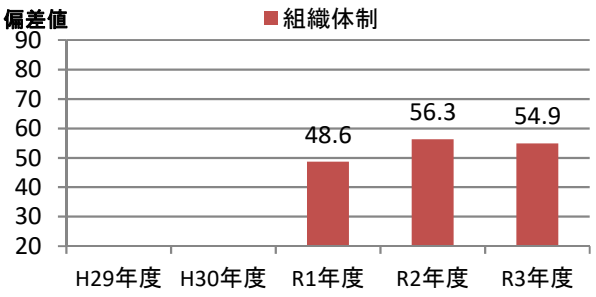
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

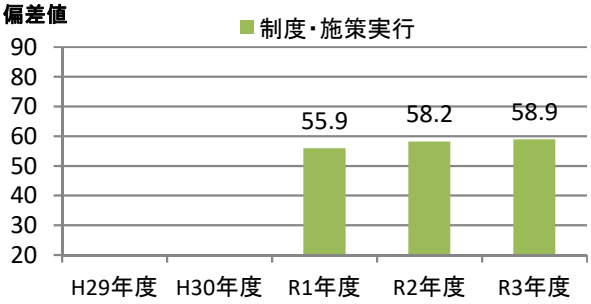
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

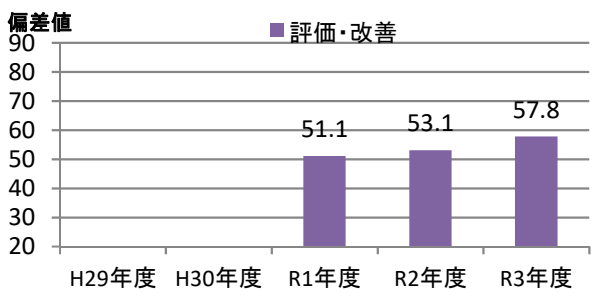
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1001～1050位	851～900位	701～750位
総合評価	-	-	53.0(-)	55.5(↑2.5)	57.2(↑1.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



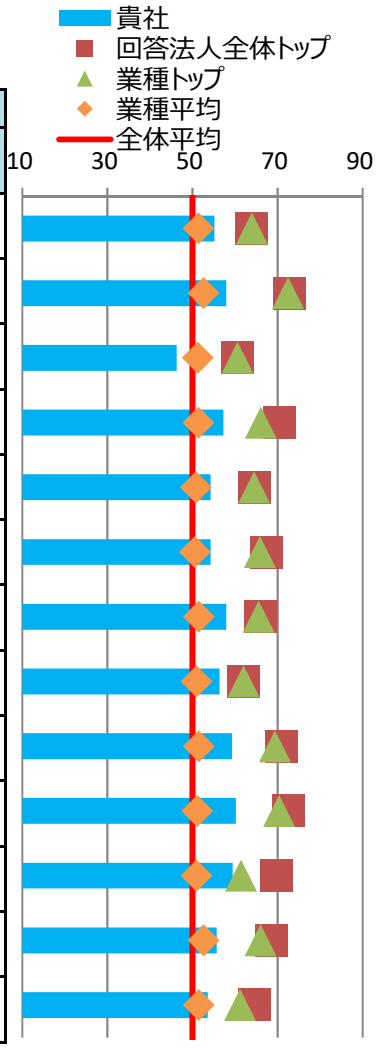






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	55.2	64.0	64.0	51.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	58.0	72.9	72.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	46.3	60.6	60.6	51.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.3	70.5	66.1	51.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	54.3	64.5	64.5	50.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	54.3	67.5	65.9	50.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	58.0	66.0	65.6	51.5
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	56.4	62.0	62.0	51.0
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	59.3	71.1	69.4	51.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	60.2	72.5	70.4	51.1
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	59.5	69.8	61.4	51.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.7	68.5	66.0	52.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.6	64.5	61.2	51.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 限られた人員の中で、従業員が心身ともに良い状態で高いパフォーマンスを発揮してもらうことにより生産性を高めることが経営上での課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康で、活き活きと働くことを期待している。具体的な指標として、休職者数の減少、また、アブセンティーイズム・プレゼンティーイズムの低減、ワークエンゲージメントの向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	CSR報告書
URL	https://www.morinagamilk.co.jp/csr/pdf/2021/morinaga2021.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	51.6	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	58.6	50.9	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	56.8	51.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.8	51.2	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	58.4	50.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.0	52.1	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	57.0	52.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.0	51.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	51.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.2	49.6	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	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	毎年全従業員を対象に活き活きサーベイというアンケート調査を実施している。その中で女性社員を中心に育児や介護と仕事の両立が難しく、心身の負担も大きいとの意見が増加していた。
	施策実施結果	仕事とプライベートのバランスをとりながら、必要に応じて柔軟な働き方ができるように、フレックス・在宅勤務制度を設置し活用を促進した。また今年より、フレックス制度と短時間勤務制度の併用を可能とした。
	効果検証結果	活き活きサーベイのワークライフバランス項目の点数結果は年々良化している。 ２０１８年度　２０１９年度　２０２０年度 ５．０１　⇒　５．１３　⇒　５．１７　（７段階評価で「７」が最も良い結果）
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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	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。

確定版

CODE: 002267

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：株式会社ヤクルト本社

英文名：Yakult Honsha Co.,Ltd.

■加入保険者：ヤクルト健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

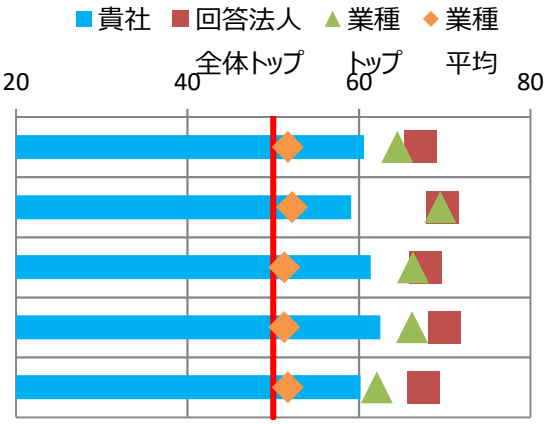
■総合順位：　**351～400位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**60.6**　↓2.8　（前回偏差値　63.4 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	60.6	67.2	64.5	51.7
経営理念・方針	3	59.1	69.8	69.5	52.2
組織体制	2	61.4	67.8	66.3	51.3
制度・施策実行	2	62.5	70.0	66.2	51.3
評価・改善	3	60.2	67.5	62.1	51.7



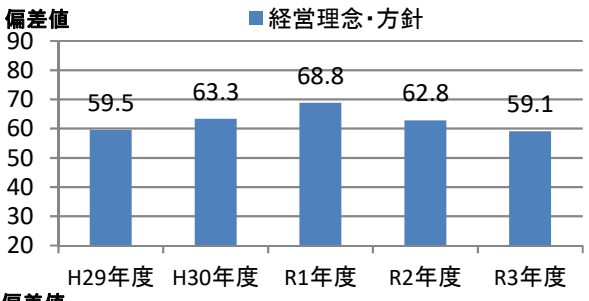
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

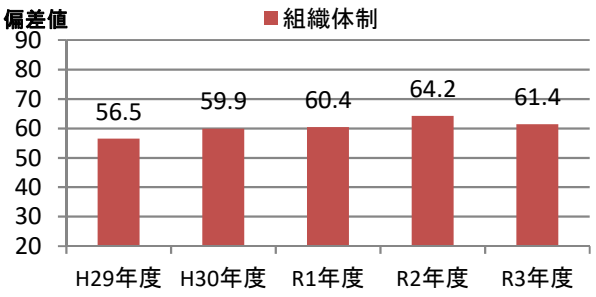
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

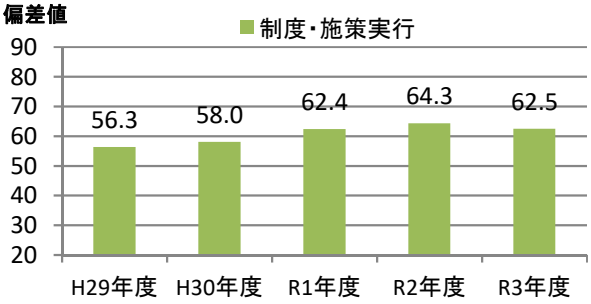
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

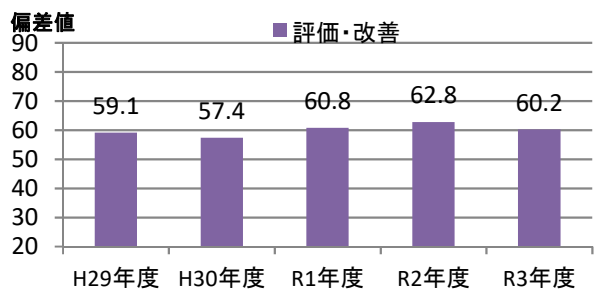
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	251～300位	251～300位	51～100位	101～150位	351～400位
総合評価	57.9	59.9(↑2.0)	63.4(↑3.5)	63.4(↑0.0)	60.6(↓2.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



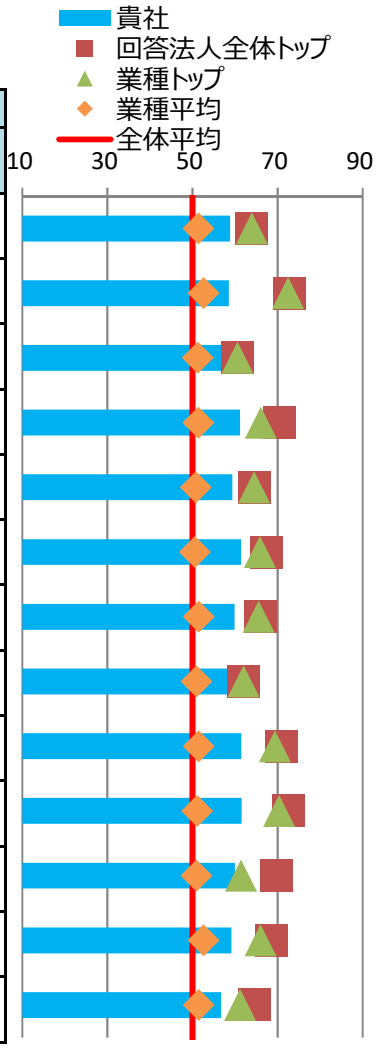






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	58.9	64.0	64.0	51.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	58.6	72.9	72.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.2	60.6	60.6	51.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.2	70.5	66.1	51.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	59.4	64.5	64.5	50.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	61.4	67.5	65.9	50.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	59.9	66.0	65.6	51.5
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	51.0
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	61.5	71.1	69.4	51.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	61.6	72.5	70.4	51.1
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	60.0	69.8	61.4	51.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	59.2	68.5	66.0	52.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	56.8	64.5	61.2	51.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 「人々の健康に貢献する」という企業理念の実現には、健康経営で従業員の心身の健康保持・増進、ひいては生産性向上という経営課題を解決する必要がある。従業員の健康問題のなかで、特に指標として捉えているのが、【健康自覚（主観的健康感）】である。【健康自覚】が高い方が一般的にパフォーマンスが高いと言われており、勤務時に本来の力を発揮できないことが、会社にとって大きな損失であると考える。
健康経営の実施により期待する効果	全社員を対象とした健康調査の結果、健康自覚の高低が運動習慣および睡眠の質と関連性が見られるため、健康経営の観点から社員に対して「運動資材の購入助成」や「睡眠メカニズム等の理解を促すEラーニング」を実施し、健康自覚の向上を図る。同調査（2021年度）における【健康自覚】の結果は、”健康である”群が約85%であり、2025年度までに90%以上に引き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

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.yakult.co.jp/csr/work/promotion_of_health_management_2021.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	61.4	51.6	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	63.3	50.9	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	51.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.7	51.2	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	64.8	50.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.5	52.1	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	62.7	52.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	51.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	51.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	59.6	49.6	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	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	全社員を対象とした健康調査（2020年度）の結果、自身の体調の自覚症状として肩こり（52.7%）、腰痛（38.9%）、眼精疲労（29.5%）が上位にあげられた。分析の結果、これら自覚症状の有る・無し群で【健康自覚（主観的健康観）】に関連性が見られた。これらの症状を緩和することが生産性向上につながると考えられるため、全社員が容易に取り組める新しい健康施策が必要である。
	施策実施結果	「肩こり」「腰痛」「眼精疲労」に効果を感じやすい「オリジナルのヤクルトストレッチ（約4分間）」を制作し、昨年11月より業務実態に合わせて各事業所で毎日実施している。社内調査から、約75%の社員が実施。
	効果検証結果	全社員を対象とした健康調査（2021年度）の結果、約85%の社員が「ヤクルトストレッチの効果を感じている」と回答している。特に2020年度調査において「肩こり」「腰痛」「眼精疲労」の自覚症状があると回答した社員のうち、2021年度調査で各自覚症状が解消した社員はいずれも約30%に昇ることとなり、当初のコンセプトに準じた一定の成果は得られている。
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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	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。

確定版

CODE: 002269

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：明治ホールディングス株式会社

英文名：Meiji Holdings Co., Ltd.

■加入保険者：明治グループ健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

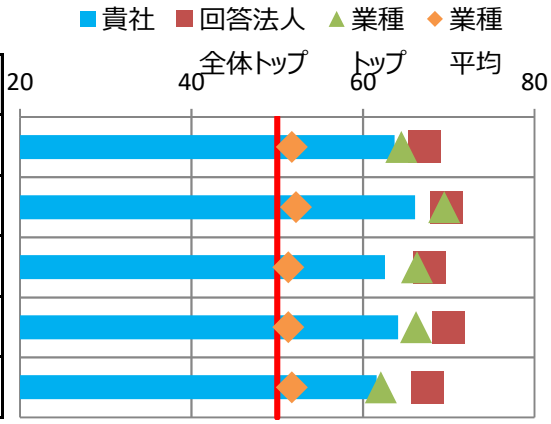
■総合順位：　**51～100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**63.7**　↑4.5　（前回偏差値　59.2 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.7	67.2	64.5	51.7
経営理念・方針	3	66.1	69.8	69.5	52.2
組織体制	2	62.6	67.8	66.3	51.3
制度・施策実行	2	64.1	70.0	66.2	51.3
評価・改善	3	61.6	67.5	62.1	51.7



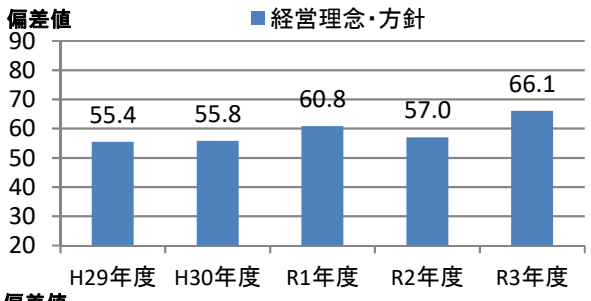
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

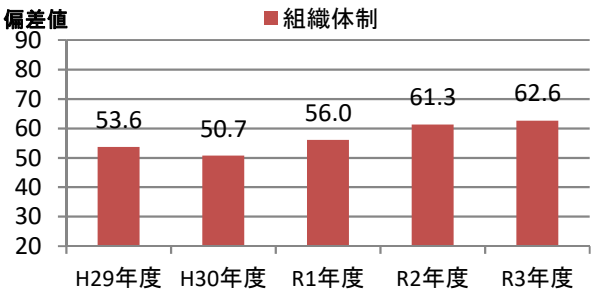
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

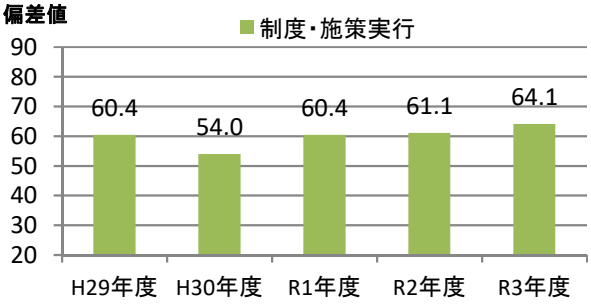
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

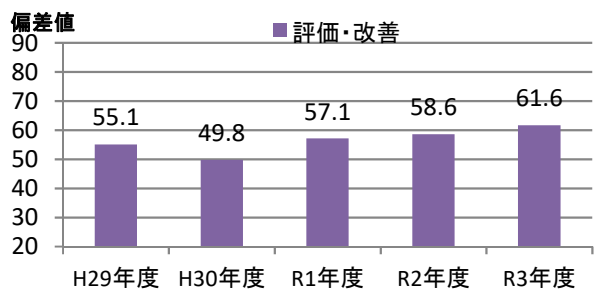
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	301～350位	751～800位	451～500位	501～550位	51～100位
総合評価	56.5	53.0(↓3.5)	58.7(↑5.7)	59.2(↑0.5)	63.7(↑4.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



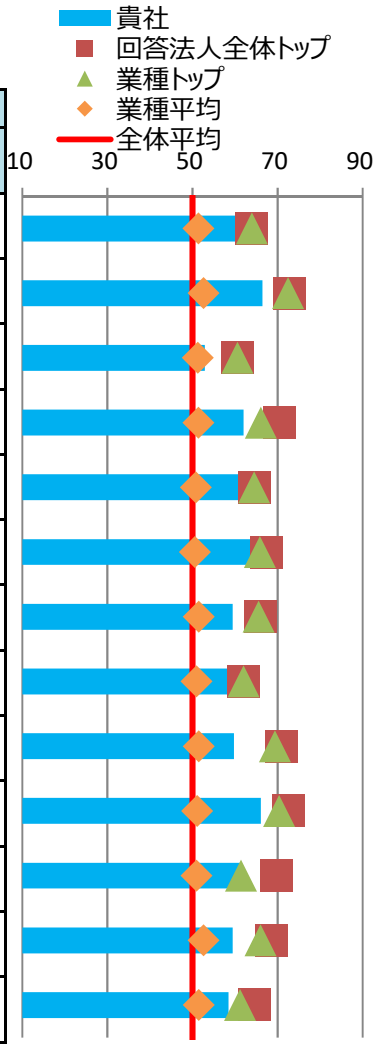






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	64.0	64.0	64.0	51.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	66.5	72.9	72.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	52.9	60.6	60.6	51.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.0	70.5	66.1	51.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	50.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	64.6	67.5	65.9	50.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	59.5	66.0	65.6	51.5
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	51.0
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	59.8	71.1	69.4	51.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	66.1	72.5	70.4	51.1
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	61.2	69.8	61.4	51.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	59.5	68.5	66.0	52.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.5	64.5	61.2	51.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 従業員一人ひとりが各人の健康に対して責任を果たす高い意識を持ち、「健康にアイデアを」を体現する企業グループに相応しい、皆が心身ともに健康で活き活きと働ける組織風土を整えること。
健康経営の実施により期待する効果	従業員各人の健康への責任意識～行動変容により、社内外から「健康にアイデアを」に相応しいと評価され、従業員自身も健康で活き活きと働ける組織風土が醸成されることを期待している。具体的目標は、①23年度まで肥満基準該当者の毎年減少、②生産性の向上（アブセンティーズム0.37%→23年度0.3%、プレゼンティーズム損失21.6%→23年度20%）、③エンゲージメントの向上（スコアB→23年度A）である。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.meiji.com/sustainability/society_creation/talent/

※貴社が健康経営度調査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	51.6	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	62.6	50.9	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	59.1	51.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.1	51.2	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	58.3	50.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.7	52.1	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	64.5	52.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	51.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	51.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.8	49.6	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	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	従業員の喫煙率が世の中平均に比べて比較的高いことに加え、喫煙の有無と健康診断数値（生活習慣病に係る項目）との相関性が明らかであること、また、健康増進法（受動喫煙防止）の浸透・普及により世の中全般で禁煙への取り組みが進む状況に鑑み、「従業員の健康増進と安心して働ける職場環境づくり」を目的とした禁煙促進による「喫煙率の低下」を全社課題として設定。
	施策実施結果	職場内喫煙所廃止、就業時間中禁煙の推進に加え、禁煙外来費用補助や禁煙プログラムによる禁煙サポートを実施。結果、喫煙率は、16年度27.2%から、19年度24.1%、20年度20.8%と改善している。
	効果検証結果	喫煙率の低下は、生活習慣病予防および従業員の生産性向上に効果があると考えている（詳細は健康経営戦略マップ参照）。生活習慣病予防への効果は今後中期的に検証予定だが、生産性の一指標であるアブセンティーイズムは2019年度0.41%、2020年度0.37%と徐々に改善が図られている状況であり、従業員が一人ひとりが自らの健康に責任を果たし、皆が心身ともに健康な会社に向け、施策の効果が着実に現れている状況。
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	2019年度に行った従業員への意識調査の結果、多様な働き方の推進や、休日や就業時間について、期待度と満足度に大きなギャップがある状況が明らかとなったことから、業務効率化や働き方改革の推進による従業員の生産性向上、および、従業員が心身ともに健康で活き活きと働けるための環境整備として「ワークワイフバランスの推進」を行うことを全社課題として設定。
	施策実施結果	①在宅勤務制度、②適正な労働時間管理徹底、③集中タイム・会議効率化で、長時間労働（60時間超のべ人数、19年122名→20年75名）および残業時間（19年12.1時間→20年9.1時間）を削減。
	効果検証結果	長時間労働および残業時間削減の効果を測るべく、皆が活き活きと働ける会社の指標として、従業員の生産性およびエンゲージメントをＫＰＩに設定。生産性では、21年度プレゼンティーイズム（損失）が21.6%を維持しており、エンゲージメントでは、21年度従業員調査の結果、全社のスコアレーティングＢ、特に営業・研究部門では「多様な働き方」等への満足度が上がり、今後のエンゲージメント向上につながる結果となった。

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	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。

確定版

CODE: 002270

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：雪印メグミルク株式会社

英文名：MEGMILK SNOW BRAND Co.,Ltd.

■加入保険者：雪印メグミルク健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

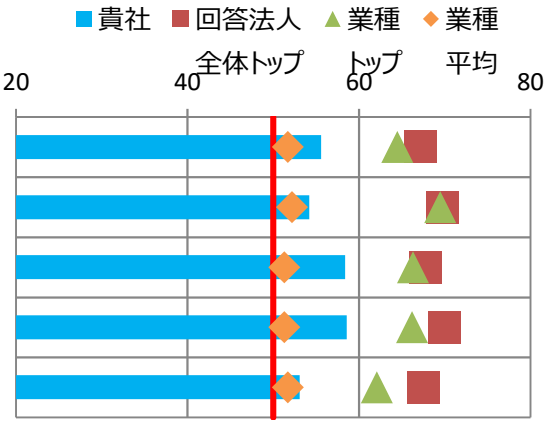
■総合順位：　**901～950位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**55.6**　↑2.9　（前回偏差値　52.7 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	55.6	67.2	64.5	51.7
経営理念・方針	3	54.2	69.8	69.5	52.2
組織体制	2	58.4	67.8	66.3	51.3
制度・施策実行	2	58.6	70.0	66.2	51.3
評価・改善	3	53.1	67.5	62.1	51.7



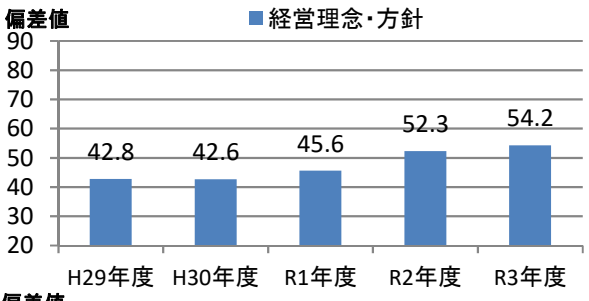
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

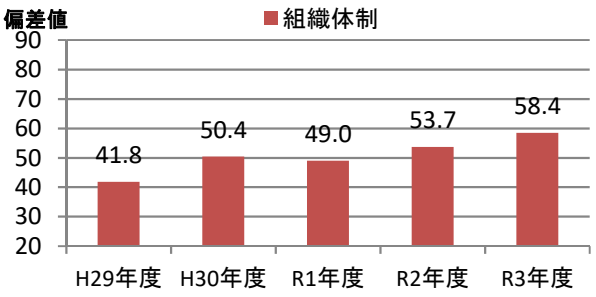
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

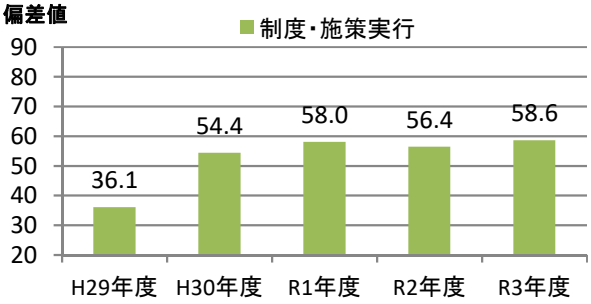
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

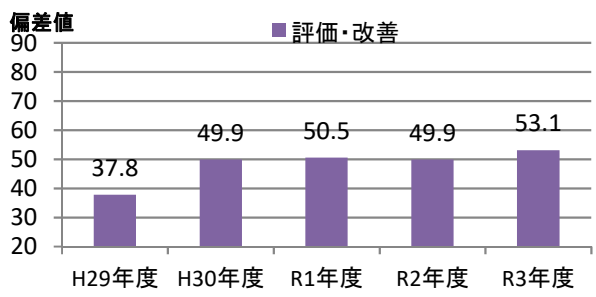
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1001～1050位	1051～1100位	1251～1300位	1101～1150位	901～950位
総合評価	39.6	49.2(↑9.6)	50.2(↑1.0)	52.7(↑2.5)	55.6(↑2.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



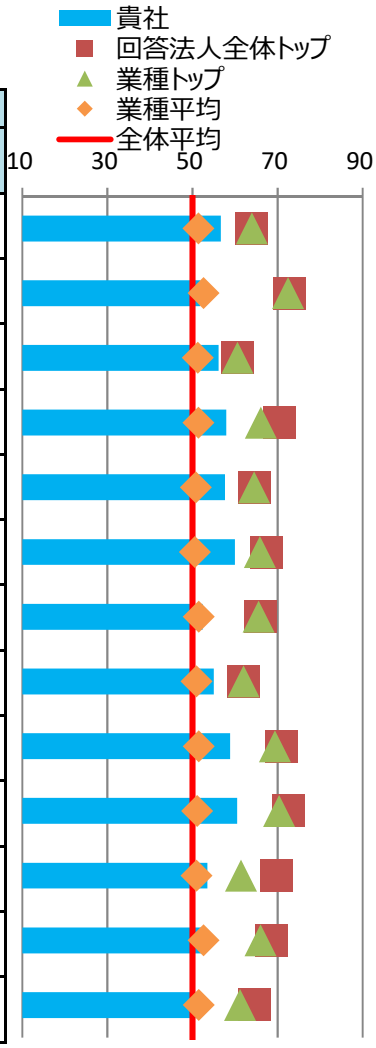






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	56.7	64.0	64.0	51.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	51.9	72.9	72.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	56.2	60.6	60.6	51.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	58.0	70.5	66.1	51.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	57.7	64.5	64.5	50.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	60.0	67.5	65.9	50.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	52.4	66.0	65.6	51.5
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.0	62.0	62.0	51.0
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	58.9	71.1	69.4	51.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	60.5	72.5	70.4	51.1
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	53.5	69.8	61.4	51.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	52.9	68.5	66.0	52.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.3	64.5	61.2	51.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 労働人口の減少に伴い、一人ひとりの労働生産性向上の要求が高まっている中で、企業の長期的発展に繋げて行くためには、従業員が高いパフォーマンスで、疾病もなく今も将来も健康で働いていける環境を維持することが企業としての課題と捉えている。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康意識が向上し、健康状態の改善に繋がる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	統合報告書
URL	（全体） https://www.meg-snow.com/csr/report/ （目的　P44・P53） https://www.meg-snow.com/csr/report/pdf/2021/43_56.pdf （体制　P65） https://www.meg-snow.com/csr/report/pdf/2021/57_68.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	61.2	51.6	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	50.9	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	54.7	51.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.9	51.2	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	67.7	50.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.9	52.1	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	50.0	52.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	51.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	51.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.4	49.6	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	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	健康面、生活面を踏まえ、多様な（疾病・女性・シニア・育児・介護等）人材が活躍できる環境を整備
	施策実施結果	部署単位で業務見直しと取組効果の目標設定および進捗確認。記念日休暇やシフト見直しなどによる休みやすい環境の整備。半休有給休暇制度の活用。部署単位での時間外労働状況の分析と削減目標の設定。
	効果検証結果	施策の実施結果により、時間外削減率については、2019年度71.0%に対し、2020年度は72.3%と効果が出ている。有給休暇取得率については、コロナ禍による外出制限等の影響もあり、取得率が2019年度の80.0%に対して2020年度は73.8%と減少しているが、高い取得率を維持している。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	受検率低下による、従業員のストレス状況の気付きの低下、および集団分析の精度の低下。
	施策実施結果	ストレスチェック実施の目的を周知し、受検勧奨の強化を行い、受検率の向上を図った。 また、集団分析結果にて問題点を抽出し、対策を行った。
	効果検証結果	ストレスチェック受検率については、2019年度の91.0%に対し、2020年度は91.9%と、高い受診率を維持しており、従業員のストレスの状況への気づきを促し、また、高ストレス者への医師面接指導案内等の予防に繋げられている。今後も最終目標である100%を目指し、取り組む。

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	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。

確定版

CODE: 002282

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：日本ハム株式会社

英文名：NH Foods Ltd.

■加入保険者：日本ハム健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

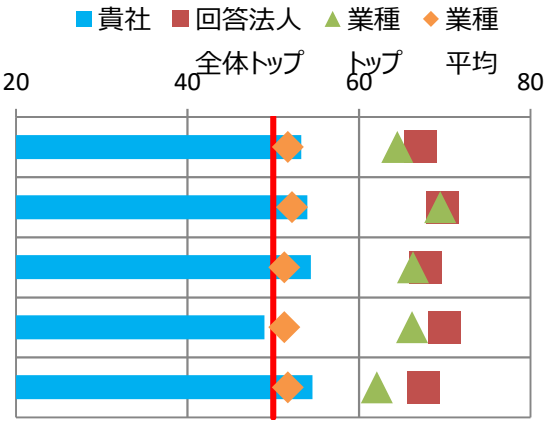
■総合順位：　**1151～1200位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**53.3**　↑3.6　（前回偏差値　49.7 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	53.3	67.2	64.5	51.7
経営理念・方針	3	54.0	69.8	69.5	52.2
組織体制	2	54.4	67.8	66.3	51.3
制度・施策実行	2	49.0	70.0	66.2	51.3
評価・改善	3	54.6	67.5	62.1	51.7



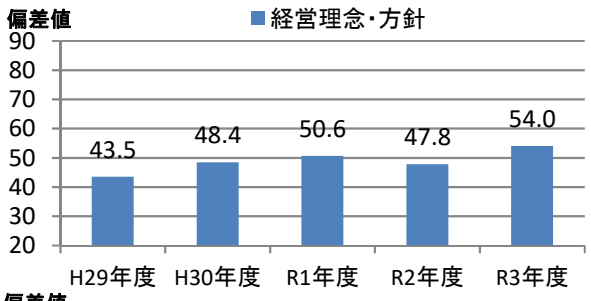
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

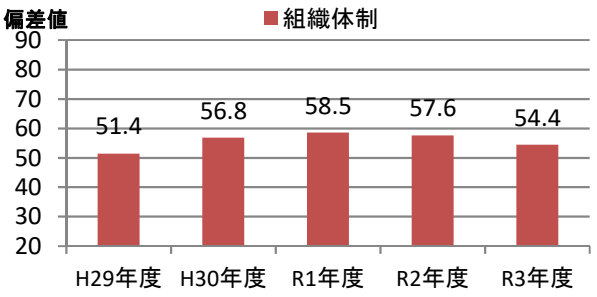
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

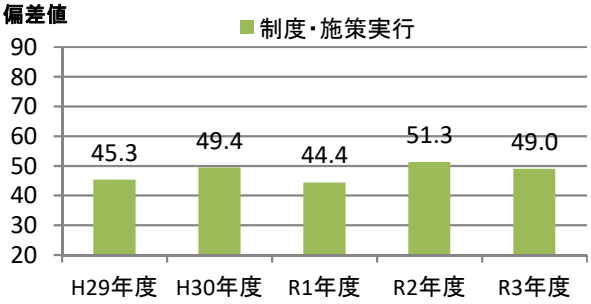
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

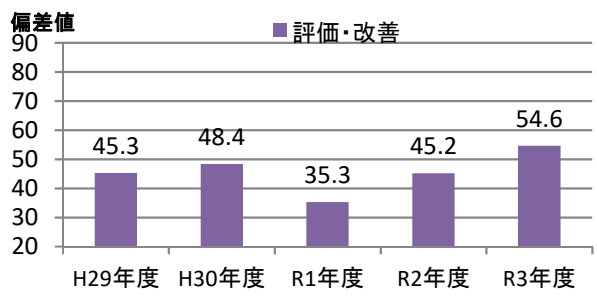
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	801～850位	951～1000位	1501～1550位	1401～1450位	1151～1200位
総合評価	46.0	50.4(↑4.4)	46.4(↓4.0)	49.7(↑3.3)	53.3(↑3.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



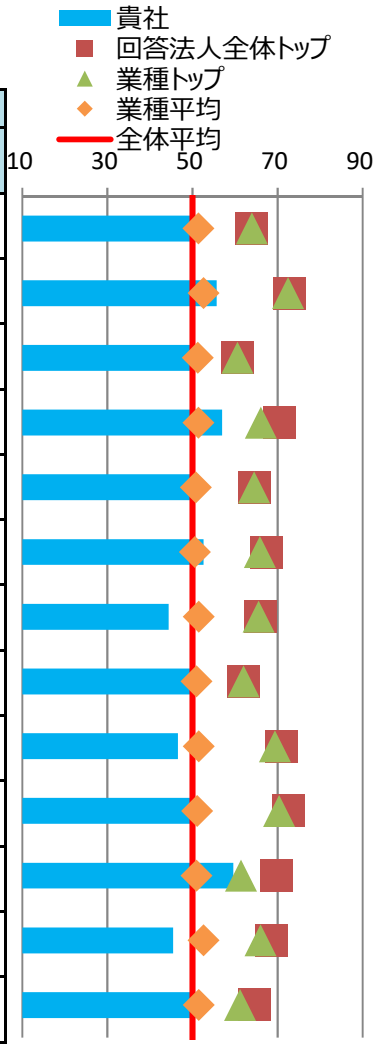






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	51.5	64.0	64.0	51.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	55.7	72.9	72.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	50.0	60.6	60.6	51.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.0	70.5	66.1	51.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	51.4	64.5	64.5	50.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	52.6	67.5	65.9	50.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	44.4	66.0	65.6	51.5
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	51.4	62.0	62.0	51.0
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	46.6	71.1	69.4	51.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	50.7	72.5	70.4	51.1
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	59.6	69.8	61.4	51.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	45.5	68.5	66.0	52.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	50.8	64.5	61.2	51.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 当社では「たんぱく質の安定調達と供給」「食の多様化と健康への対応」「食やスポーツを通じた地域・社会との共創共栄」「持続可能な地球環境への貢献」を解決すべき社会課題と位置づけており、それらを実現するための土台として「従業員の成長と多様性の尊重」を経営上の課題としている。
健康経営の実施により期待する効果	従業員がいきいきと活躍できる職場を実現することを期待しており、そのために「再検査実施率」「健康診断実施率」「BMI比率」「喫煙率」「ストレスチェック受検率」の5つの項目について、目標数値を設定し、従業員の健康維持増進に取り組んでいる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.nipponham.co.jp/csr/human/health_safety/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.0	51.6	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	55.3	50.9	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	53.7	51.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.4	51.2	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	53.1	50.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.8	52.1	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	38.8	52.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	51.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.2	51.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	43.3	49.6	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	生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	定期健康診断結果において、「再検査」受診対象者を放置しない事後措置のスキーム構築
	施策実施結果	定期健康診断結果に基づく判定基準を明確化。特に医療機関を再受診すべき従業員の受診管理及び未受診者への再勧奨を行う事によって、2019年度の再検査受診率77.2%から2020年度は86.6%に改善。
	効果検証結果	今後弊社グループ各社に対しても健康管理体制の強化を図っていくにあたり、事後措置のスキームを展開すべきという事が明白になった。
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	所定労働時間については世間水準よりも低いものとなっているが、時間外労働時間がまだ世間平均よりも長くなっている。業務の効率化・属人化解消及び生産性の向上が課題。
	施策実施結果	withコロナに合わせた在宅勤務の推奨とリモートワーク環境整備及び時間差出勤・フレックスタイム制度等の活用推進を実施。
	効果検証結果	ワークライフバランスの意識醸成につながり、従業員からの問い合わせも増加している。ただしまだ事業場によっては課題が残り、コロナの影響もあり時間外労働時間が増加したところもある。

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	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。

確定版

CODE: 002501

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：サッポロホールディングス株式会社

英文名：SAPPORO HOLDINGS LTD.

■加入保険者：サッポロビール健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

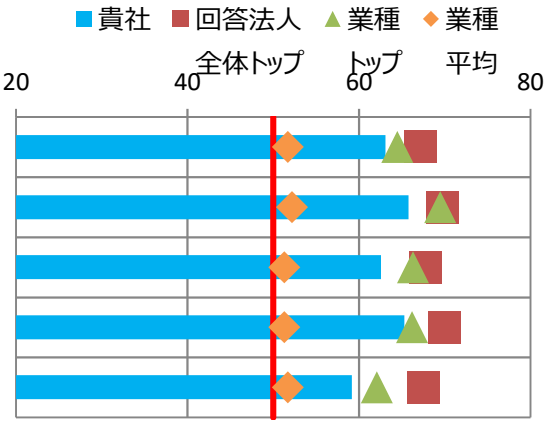
■総合順位：　**51～100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**63.1**　↓0.5　（前回偏差値 63.6 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.1	67.2	64.5	51.7
経営理念・方針	3	65.8	69.8	69.5	52.2
組織体制	2	62.6	67.8	66.3	51.3
制度・施策実行	2	65.3	70.0	66.2	51.3
評価・改善	3	59.2	67.5	62.1	51.7



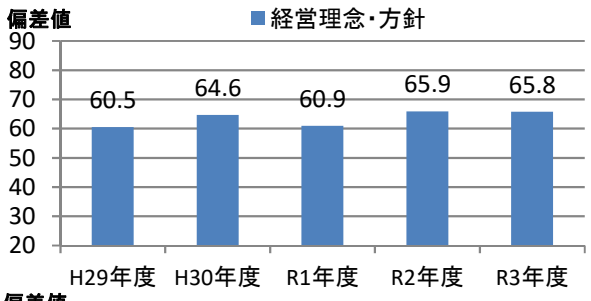
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

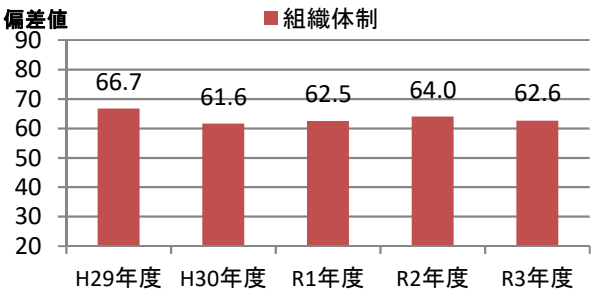
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

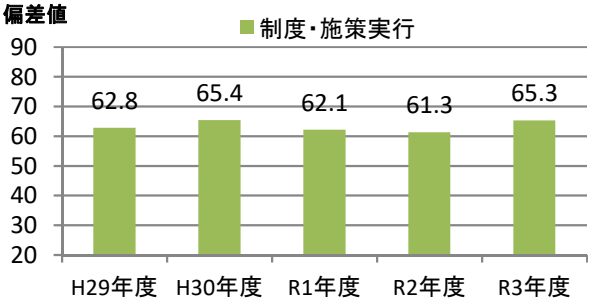
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

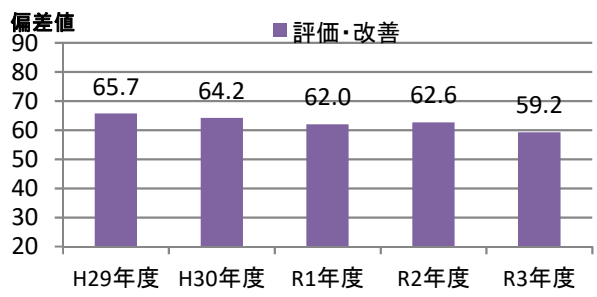
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	51～100位	51～100位	151～200位	51～100位	51～100位
総合評価	63.5	64.2(↑0.7)	61.8(↓2.4)	63.6(↑1.8)	63.1(↓0.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



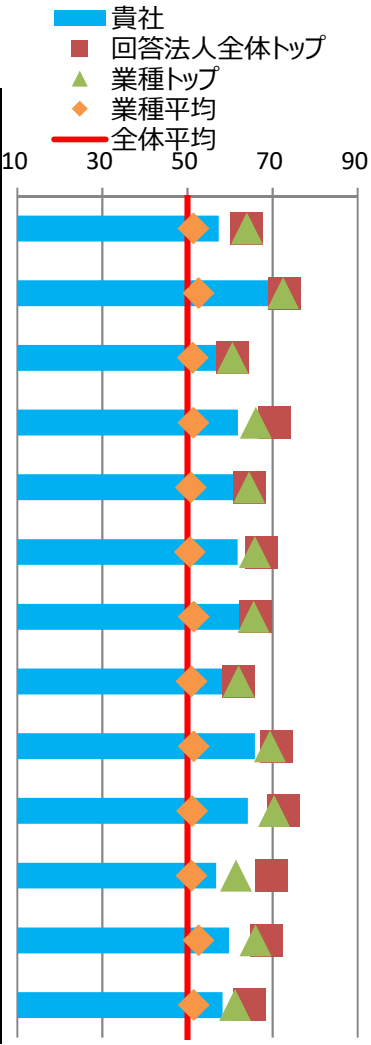






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**57.4**	**64.0**	**64.0**	**51.4**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**71.3**	**72.9**	**72.5**	**52.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**58.0**	**60.6**	**60.6**	**51.3**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**61.9**	**70.5**	**66.1**	**51.4**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**62.3**	**64.5**	**64.5**	**50.8**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**61.8**	**67.5**	**65.9**	**50.6**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**65.1**	**66.0**	**65.6**	**51.5**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**60.6**	**62.0**	**62.0**	**51.0**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**65.9**	**71.1**	**69.4**	**51.5**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**64.2**	**72.5**	**70.4**	**51.1**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**56.8**	**69.8**	**61.4**	**51.0**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**59.8**	**68.5**	**66.0**	**52.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**58.3**	**64.5**	**61.2**	**51.5**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 酒類・飲料・食品は日常の生活を豊かにする一方で、摂取量・方法によっては社会的課題である依存や生活習慣病のリスクを上げる負の側面がある。超高齢化社会における持続的企業活動のために科学的根拠が高い適正飲酒や栄養情報の啓蒙と、健康的な企業ブランド構築が重要である。まずは従業員自身が健康で、いきいき働ける職場環境にすること、健康無関心層も含めた従業員のヘルスリテラシー向上が課題である。
健康経営の実施により期待する効果	運動習慣者割合は2020年男女合計30.8%であるが2022年までに男性39%、女性35%以上を目指す。40歳以上の生活習慣病健診受診率は2020年度84%から2022年までに100%を目指す。また、コミュニケーション促進、適正飲酒、参加型健康施策など推進しプレゼンティーイズム損失の改善、エンゲージメント向上を目指す。従業員のウェルビーイングが企業の新価値創造につながることを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.sapporoholdings.jp/csr/employee/health/work_environment/

※貴社が健康経営度調査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	64.4	51.6	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	57.4	50.9	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	62.6	51.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.3	51.2	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	70.3	50.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.8	52.1	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	65.1	52.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.0	51.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	51.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	59.4	49.6	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	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙は労働生産性の低下、健康への影響が重大にもかかわらず、2022年の目標値である喫煙率12%に対し、2019年は24%と、目標値の約2倍の喫煙率であった。2019年より毎月の22日の禁煙日（スワンの日）の設定、2020年は2022年1月からの就業時間が決定し、本社棟はそれに先駆けて2020年7月より就業時間禁煙を開始した。喫煙者が禁煙に向かうために、さらなる施策が必要である。
	施策実施結果	各拠点ごとに禁煙施策の目標を設定し段階的に推進した。オンライン禁煙に新コースを追加し禁煙外来補助を開始した。2021年1月から社用車禁煙を開始した。e-ラーニング、イントラ上の情報発信を行っている。
	効果検証結果	各職場では毎週の喫煙日増加、屋外喫煙所を遠方に設置、禁煙成功者が喫煙者の禁煙をサポートするなど、禁煙の意識が高まっている。既に2020年7月より就業時間内禁煙を開始している本社棟最寄りの喫煙所（社外）の閉鎖を要望し2021年撤廃された。 2020年のオンライン禁煙申込は2019年と比較して3.8倍に増加し、喫煙率は2019年の24%から2020年は22%に低下した。
効果検証②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	身体面の健康とともに精神面の健康は、労働生産性に直結し、エンゲージメントにも大きく影響する。在宅勤務の増加によるコミュニケーション不足、身体活動の低下による心身の健康への影響が予想され、エンゲージメントの低下も懸念された。そのため、ITツールを最大限活用し、with/afterコロナを見据えた新しいコミュニケーションの取り方について重点的に取り組むことが必要である。
	施策実施結果	マネージメント層に1on 1ミーティング質向上の研修を実施した。ITを積極的に活用し優れた取り組みは共有し水平展開している。心理的安全性セミナーを開催し、職場単位のチーム制健康施参加を開催した。
	効果検証結果	2020年より従業員意識調査、ストレスチェック、健康サーベイを統合した新調査を開始した。2019指標の職場の一体感に相当するワークエンゲージメント、周囲からのサポート、会社や仕事における環境・状況の3項目で評価し、2020年から2021年の偏差値はワークエンゲージメントで54.7から55.2、周囲からのサポートは53.2から53.9、会社や仕事における環境・状況は54.5から54.7に向上した。

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	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。

確定版

CODE: 002502

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：アサヒグループホールディングス株式会社

英文名：Asahi Group Holdings,Ltd.

■加入保険者：アサヒグループ健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

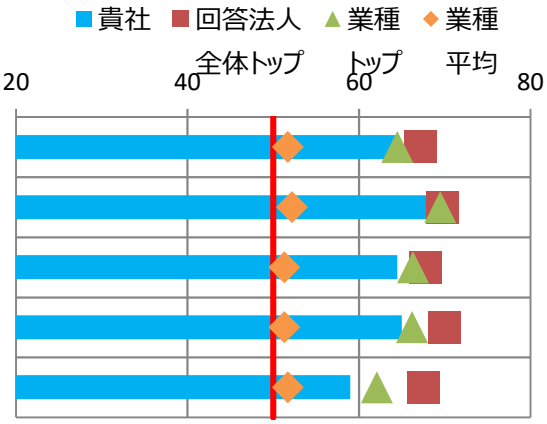
■総合順位：　**1～50位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**64.5**　↓1.5　（前回偏差値　66.0 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	64.5	67.2	64.5	51.7
経営理念・方針	3	69.5	69.8	69.5	52.2
組織体制	2	64.5	67.8	66.3	51.3
制度・施策実行	2	65.0	70.0	66.2	51.3
評価・改善	3	59.0	67.5	62.1	51.7



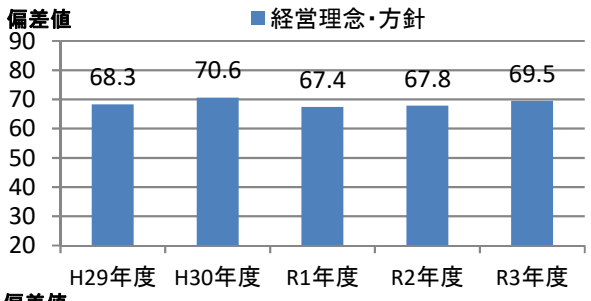
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

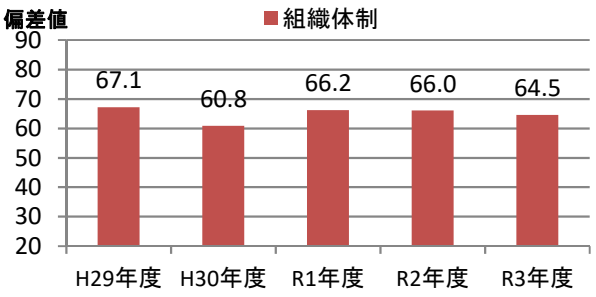
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

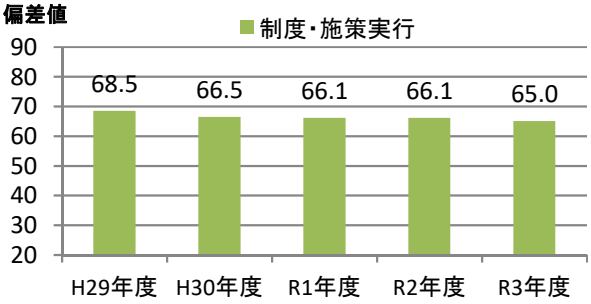
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

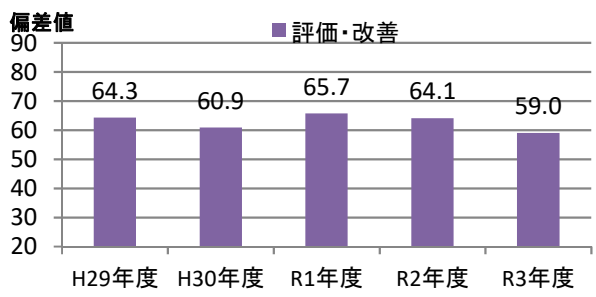
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1～50位	1～50位	1～50位	1～50位	1～50位
総合評価	67.3	65.5(↓1.8)	66.4(↑0.9)	66.0(↓0.4)	64.5(↓1.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



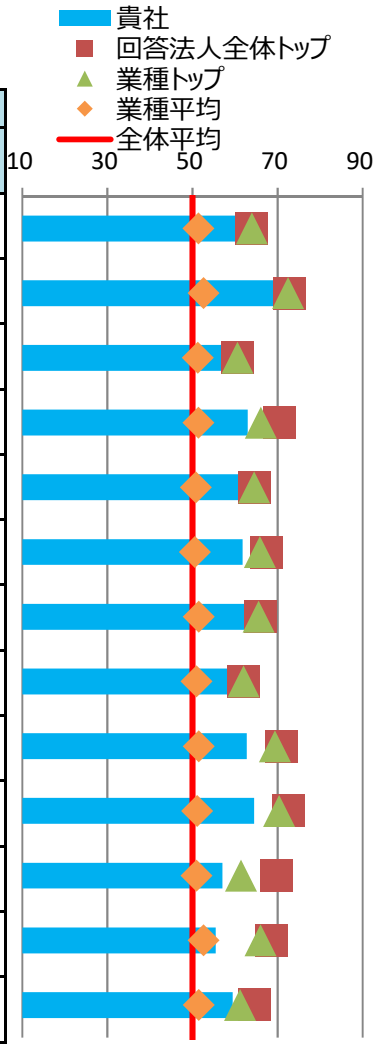






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	64.0	64.0	64.0	51.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	72.5	72.9	72.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	60.1	60.6	60.6	51.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.0	70.5	66.1	51.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	50.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	61.8	67.5	65.9	50.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	65.6	66.0	65.6	51.5
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	51.0
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	62.8	71.1	69.4	51.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	64.5	72.5	70.4	51.1
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	57.1	69.8	61.4	51.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.5	68.5	66.0	52.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.5	64.5	61.2	51.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員の高齢化が進む中で生活習慣が起因となる疾病の増加によりパフォーマンスの低下が懸念される。喫煙・飲酒を含め生活習慣の改善を重点取り組みとし、どの世代も自身の能力を発揮し活き活きと働く、健康で安心安全な職場風土を実現させることが課題。
健康経営の実施により期待する効果	取り組みの一つとして「食生活・運動・日常生活」のカテゴリー(24コース）から選択しチャレンジする「生活習慣改善キャンペーン」をグループ全社で継続実施し、家族を含め一人ひとりが健康への意識を高め行動変容へ移すことで生産性の向上を目指している。具体的指標としては、絶対的プレゼンティーイズムについて、現在の64点（WHO-HPQ）から今年度は５%、５年後には１０%以上への改善を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.asahigroup-holdings.com/csr/society/labor-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	63.5	51.6	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	50.9	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	61.5	51.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.2	51.2	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	62.6	50.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.5	52.1	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	63.4	52.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.0	51.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	51.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.6	49.6	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	飲酒は肝機能障害を起こすことは知られているが、メタボリックシンドロームに関わる高血圧・高脂血症（脂質異常症）・高血糖等の誘発因子であり、実際に自社の健診結果ではこれらの有所見者の割合が高い傾向にある。その原因は不適切な飲酒が原因の一つと考えられるため、多量飲酒の低減が課題。
	施策実施結果	適正飲酒の大切さを理解し、日常の中で適正飲酒の取組みを実践するために「アルコールに関するeラーニング」を実施。2019年は94.5%、2020年は95.8%の社員が受講した。
	効果検証結果	定量的な効果を把握するため多量飲酒となる３合以上の割合を定期健康診断時の問診データから算出。多量飲酒割合が2019年度の13.2%から、2020年9.8%と減少した。健康経営方針をもとに策定した「適正飲酒へのための行動変容の共通基準」の全社員への周知徹底と伴に「アルコールに関するeラーニング」を実施したことで行動変容に繋がったと考える。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	2018年に役員より「屋内喫煙所の取り扱い方針」を発信し廃止に向け取り組みを進めているが、喫煙率の減少率が当初の計画より少ない状況であった。アンケートにより喫煙者のうち何かしらきっかけがあればやめたい人が55%いることが分かったため、屋内喫煙所の廃止の継続と伴に、該当者への個別支援を充実させて喫煙率を低下させることが課題。
	施策実施結果	屋内喫煙所は「屋内喫煙所の取り扱い方針」に基づき各社・各拠点の廃止状況を定期的に報告を求め進捗を管理。喫煙者への個別支援として健康保険組合より複数メニューから選択する卒煙施策を用意し連携をとり実施。
	効果検証結果	環境改善として屋内喫煙所の廃止は各社各拠点全体の8割が完了した。喫煙者への取り組みとして、従来禁煙プログラムは１つであったが、プログラムを刷新しかつプログラム数もオンライン禁煙外来（従業員の費用負担なし）等、３つに充実させた。その結果、卒煙施策の参加者は10倍に増加した。喫煙率は2019年28.9%から2020年26.6%に減少した。

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	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。

確定版

CODE: 002503

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：キリンホールディングス株式会社

英文名：Kirin Holdings Company Limited

■加入保険者：キリンビール健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

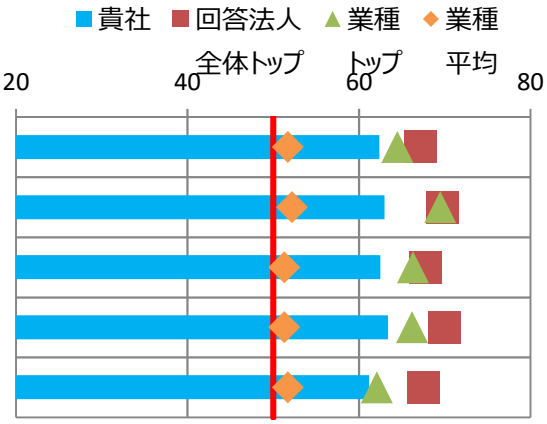
■総合順位：　**101～150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**62.4**　↓0.2　（前回偏差値 62.6 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.4	67.2	64.5	51.7
経営理念・方針	3	63.0	69.8	69.5	52.2
組織体制	2	62.5	67.8	66.3	51.3
制度・施策実行	2	63.4	70.0	66.2	51.3
評価・改善	3	61.2	67.5	62.1	51.7



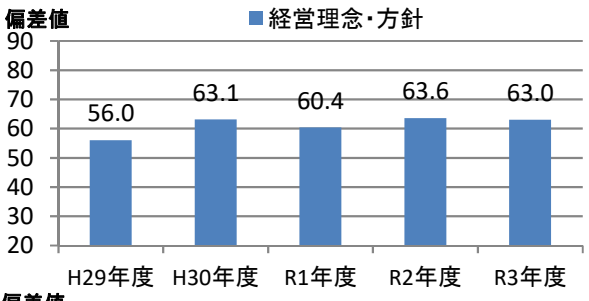
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

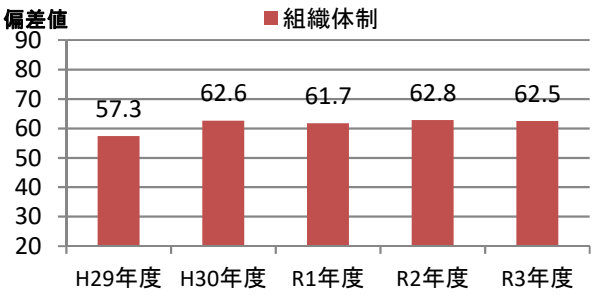
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

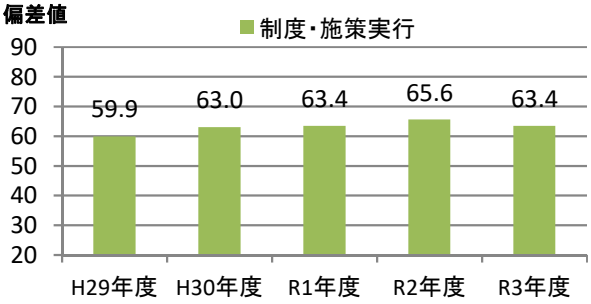
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

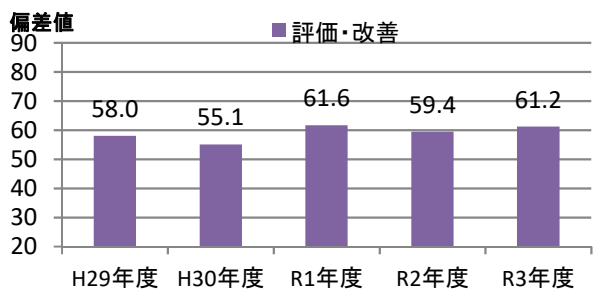
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	251～300位	151～200位	201～250位	151～200位	101～150位
総合評価	57.8	61.4(↑3.6)	61.6(↑0.2)	62.6(↑1.0)	62.4(↓0.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



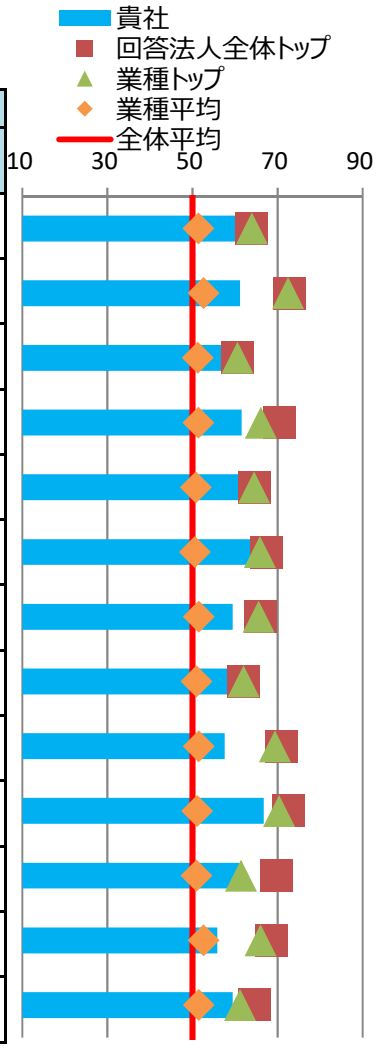






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**64.0**	**64.0**	**64.0**	**51.4**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**61.2**	**72.9**	**72.5**	**52.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**59.4**	**60.6**	**60.6**	**51.3**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**61.6**	**70.5**	**66.1**	**51.4**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**61.7**	**64.5**	**64.5**	**50.8**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**64.7**	**67.5**	**65.9**	**50.6**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**59.5**	**66.0**	**65.6**	**51.5**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**58.5**	**62.0**	**62.0**	**51.0**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**57.6**	**71.1**	**69.4**	**51.5**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**66.8**	**72.5**	**70.4**	**51.1**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**61.0**	**69.8**	**61.4**	**51.0**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**55.9**	**68.5**	**66.0**	**52.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**59.5**	**64.5**	**61.2**	**51.5**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 「ウィズコロナにおける新たな働き方」に移行していく段階になっており、 心身の健康状態が思わしくない環境や状態では、「働きがい」をもち生産性向上を続けることが難しい。従業員一人ひとりの健康を第一に「働きがい」を持ち、個人の持つ能力を最大限発揮できるいきいきとした組織風土へと繋げたい。
健康経営の実施により期待する効果	一人ひとりが明るくいきいきと働ける環境や機会をつくっていくことで、従業員が積極的に健康づくりを行い心身の健康への関与を高め、「働きがい」をもって最大限の能力の発揮を期待し、会社と従業員の関係を「仕事を介したイコールパートナー」とすることを目指す。具体的な指標として、エンゲージメント調査「ワークライフバランス・働き方改革」を2018 年よりも向上させ、ストレスチェック「いきいき度」115を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.kirinholdings.com/jp/impact/well-being/1_7/

※貴社が健康経営度調査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	51.6	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	60.0	50.9	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	65.6	51.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.6	51.2	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	60.6	50.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.5	52.1	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	58.0	52.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.0	51.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	51.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.0	49.6	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	酒類メーカーとしての責任として、適正飲酒の徹底を図っており、飲酒習慣スクリーニングテスト（AUDIT）を全従業員へ実施している。その結果飲酒習慣の改善を図る必要がある。10点未満が77%。
	施策実施結果	春と秋に適正飲酒研修を実施し、適切な飲酒行動の理解を深め自身の飲酒習慣、および行動の意識付けを行った。
	効果検証結果	飲酒習慣スクリーニングテストの結果10点未満が84.6%と改善した。今後改善した状態を維持していくため、ハイリスク者に対してのアルコール摂取の適正化プログラムを計画し、さらなる適正飲酒習慣の意識づけを図っていく。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	働く環境が変化した中で、コミュニケーションの取り方が難しくなり不調の兆候に気づきにくくなった。メンタル不調の早期発見のため、ラインケアの充実がより重要となった。メンタル不調になる前に未然防止したい。現状のストレスチェック結果は健康リスク84、いきいき度112。
	施策実施結果	1on1の徹底と、ラインケア研修の実施。従業員意識調査で四半期毎に実態の把握を行い「新たなコミュニケーションスタイルガイドブック」を全従業員へ配布した。ハイリスク職場へのアプローチを実施。
	効果検証結果	上記施策実施によりストレスチェックチェック結果が健康リスク82、いきいき度116に大きく改善した。対策実施の効果が現れており、1on1のさらなる質の向上を図っていく。ストレスチェックの結果については報告会を実施し、その中で改善の対策を検討した。

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	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。

確定版

CODE: 002587

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：サントリー食品インターナショナル株式会社

英文名：Suntory Beverage & Food Limited

■加入保険者：サントリー健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

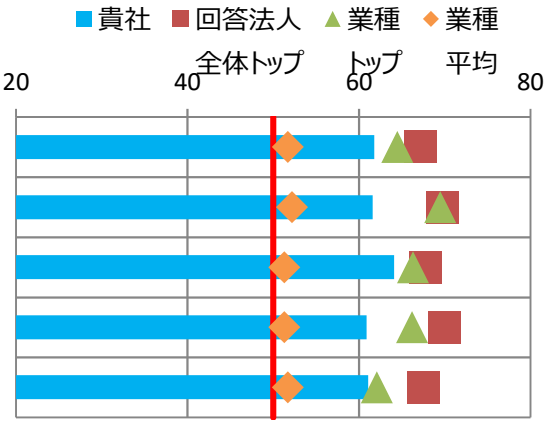
■総合順位：　**201～250位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**61.8**　↓1.5　（前回偏差値　63.3 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.8	67.2	64.5	51.7
経営理念・方針	3	61.6	69.8	69.5	52.2
組織体制	2	64.1	67.8	66.3	51.3
制度・施策実行	2	60.9	70.0	66.2	51.3
評価・改善	3	61.1	67.5	62.1	51.7



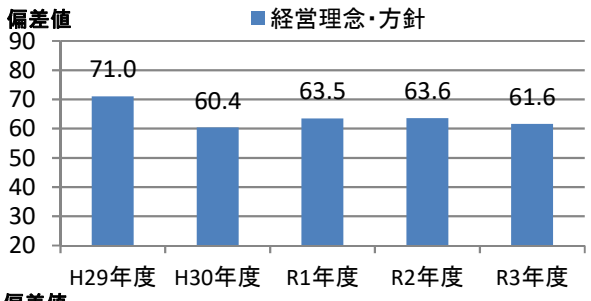
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

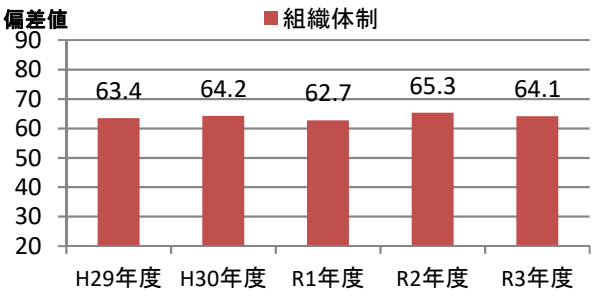
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

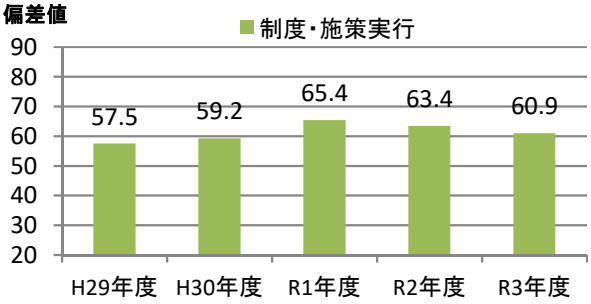
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

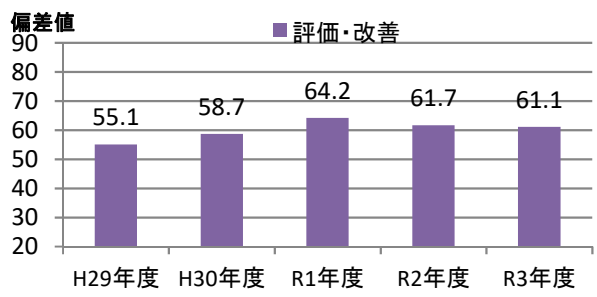
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	101～150位	201～250位	51～100位	101～150位	201～250位
総合評価	62.3	60.5(↓1.8)	63.9(↑3.4)	63.3(↓0.6)	61.8(↓1.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



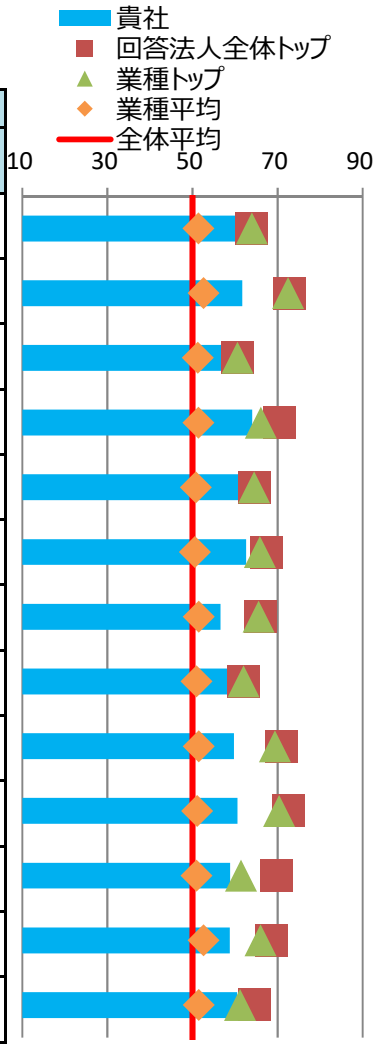






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	60.3	64.0	64.0	51.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	61.7	72.9	72.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.2	60.6	60.6	51.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	64.1	70.5	66.1	51.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	50.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	62.6	67.5	65.9	50.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	56.6	66.0	65.6	51.5
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.2	62.0	62.0	51.0
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	59.8	71.1	69.4	51.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	60.6	72.5	70.4	51.1
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	58.9	69.8	61.4	51.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.8	68.5	66.0	52.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	60.5	64.5	61.2	51.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 従業員への健康施策・支援などの充実を図っているが、それが企業価値の向上にどの程度影響を与えているのか、確認ができていない。社会に向けての健康経営に関する取り組みの情報発信なども不十分である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康でイキイキと生活をし、心身ともに健康で活力に満ちていることが、企業としての競争力の源泉だと考えている。健康経営を実施することで新たな価値を創造し続け、魅力的な商品やサービスの提供につなげたい。また会社の健康経営への取り組みを積極的に発信することで企業価値の向上につなげたい。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.suntory.co.jp/company/csr/activity/diversity/health/pdf/suntory_HW2021_0908.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	58.0	51.6	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	50.9	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	64.2	51.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.6	51.2	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	61.9	50.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.6	52.1	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	57.4	52.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	51.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	51.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.5	49.6	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	生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	有所見率が依然として高く、40歳以上男性の特定保健指導対象者の割合は26.9%全国平均24.5%と高いことに加え、さらに30～39歳の男性についても特定保健指導基準に該当する人が多い状況。40歳未満の従業員から対策をしていくことで将来の特定保健指導対象者を中期的に減らす必要があると考え、若年層への保健指導プログラムを実施している。
	施策実施結果	特定保健指導に則った方法で、個別面談を軸にした、ひとりひとりに寄り添ったプログラムで支援を実施。2020年は40歳未満の特定保健指導基準該当者のうち、33%がプログラムに参加。
	効果検証結果	基準該当者率は17.1%（2019年）から14.4%（2020年）に改善。プログラム参加者の平均体重減量は▲2.1キロ、生活習慣全般が改善1した人が84%にのぼるなど参加者に指導の効果が得られた。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	2020年4月ごろより普段より多くのこころの相談が産業保健スタッフに寄せられるようになった。 2020年7月に実施した「コロナ禍における心身の健康状態の変化についてのアンケート」でも39.6%の社員がコロナ前と比較して「私生活も含むトータルで感じているストレスが増えた」、75.4%の社員が「社内の人とのコミュニケーション量が減った」と回答。コロナ禍におけるこころのケアが必要とされている。
	施策実施結果	社内の臨床心理士が世の中の状況変化にともない感じる不安やストレスについて解説し、「こころの持ちよう」を伝えるメンタルヘルスミニ動画を制作、全従業員にメール配信。
	効果検証結果	アンケートでは93%が「大変良かった」「良かった」と回答。実感した効果は47%が「気分転換になった」、33%が「ストレスが減った・不安が解消された」と回答。「ベストタイミングでの配信で支えになった」、「社内のカウンセラーが話すというところに安心感があった」など、継続的な配信を希望する声が多かったため継続して実施中。また、ストレスチェック結果においても、高ストレス者割合が前年より2.4%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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	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。

確定版

CODE: 002593

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：株式会社伊藤園

英文名：ITO EN, LTD.

■加入保険者：東京都食品健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

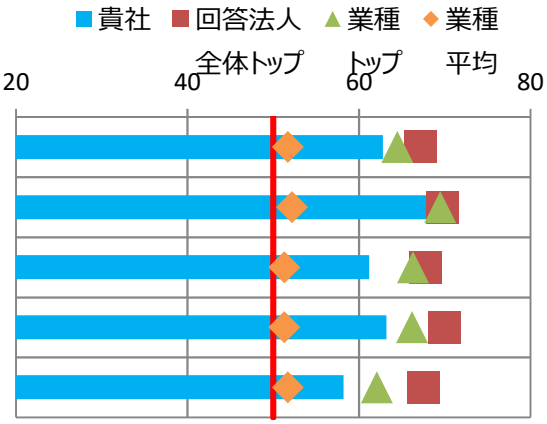
■総合順位：　**101～150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**62.8**　↑5.7　（前回偏差値　57.1 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.8	67.2	64.5	51.7
経営理念・方針	3	68.2	69.8	69.5	52.2
組織体制	2	61.2	67.8	66.3	51.3
制度・施策実行	2	63.2	70.0	66.2	51.3
評価・改善	3	58.2	67.5	62.1	51.7



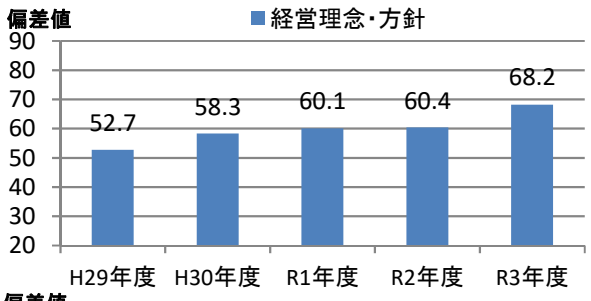
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

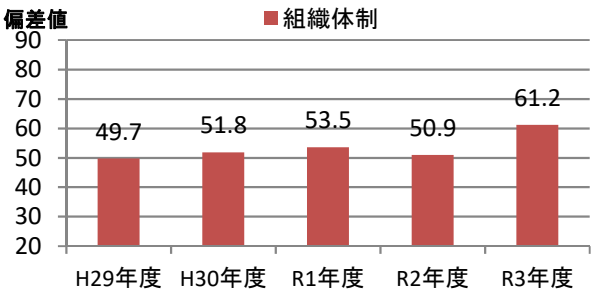
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

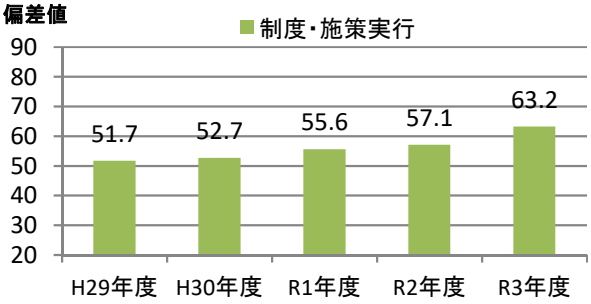
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

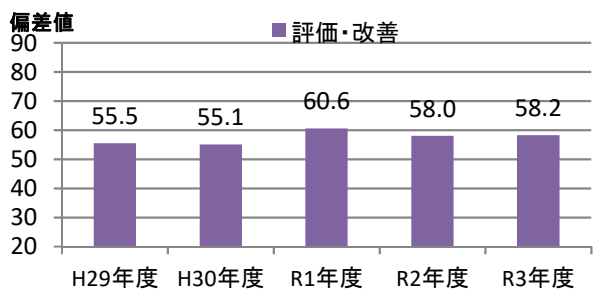
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	501～550位	601～650位	501～550位	651～700位	101～150位
総合評価	52.4	54.7(↑2.3)	58.0(↑3.3)	57.1(↓0.9)	62.8(↑5.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



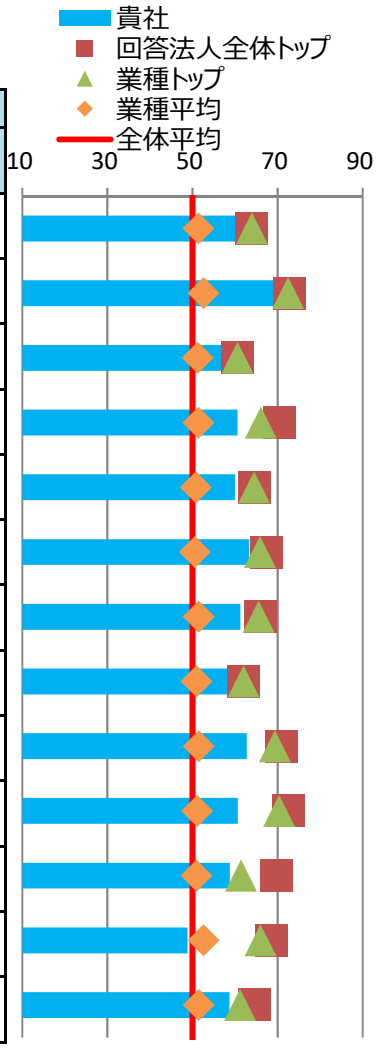






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	63.3	64.0	64.0	51.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	70.8	72.9	72.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.8	60.6	60.6	51.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.6	70.5	66.1	51.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	60.0	64.5	64.5	50.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	63.3	67.5	65.9	50.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	61.3	66.0	65.6	51.5
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	51.0
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	62.8	71.1	69.4	51.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	60.7	72.5	70.4	51.1
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	58.8	69.8	61.4	51.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	48.9	68.5	66.0	52.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.7	64.5	61.2	51.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社は、健康経営の実施により、社員一人ひとりが健康でいきいきと働き、明るく前向きに挑戦する姿を通じて社会に貢献できる企業を目指しています。このため、バランスの取れた食事、適正体重の維持、適度な運動、良い睡眠という4つの軸を中心に全社員が規則正しい生活習慣を実現することで、社員の活力向上や生産性向上等の組織の活性化を通じて、中期的な企業価値向上を図ることを経営上の課題としています。
健康経営の実施により期待する効果	期待する効果として、バランスの取れた食事については、健康的な食生活を行うことによる社員の健康リスクの軽減、適正体重の維持については、自身の健康状態を可視化することによる社員の健康意識の向上、適度な運動については、運動不足解消のきっかけを提供することによる社員の生活習慣の改善、良い睡眠については、仕事と休養のバランス（ワークライフバランス）の向上を図ることによる職場の活性化を目指しています。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.itoen.co.jp/csr/labour/kenkousengen/ https://www.itoen.co.jp/csr/labour/ https://www.itoen.co.jp/files/user/pdf/csr/labour/kenkousengen/kenkoukadai_torikumi.pdf https://www.itoen.co.jp/files/user/pdf/csr/labour/kenkousengen/kenkoukeiei_torikumi.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	65.8	51.6	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	50.9	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	55.3	51.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.4	51.2	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	64.7	50.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.4	52.1	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	51.1	52.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	51.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	51.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	50.6	49.6	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	生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	生活習慣病等の疾病の高リスク者に対する重症化予防として、高血圧、糖尿病、脂質異常症等の法定項目については、産業医や保健師と連携して、再検査受診勧奨、指導文書の通達など保健指導を全社員に徹底しています。これに加え、健診結果だけでは分からず、早期に介入すべき疾病の一つに認知症・認知機能の低下があげられます。高齢化社会の課題として、当社従業員の平均年齢も年々上昇しているため、早期の支援・対応が必要です。
	施策実施結果	50代の営業・販売の管理職を対象に、全額会社負担でMCIスクリーニング検査を実施。ハイリスク者には生活習慣改善（食事、運動、睡眠）に加え、認知機能対策の抹茶製品（当社機能性表示食品）を半年間継続摂取。
	効果検証結果	MCIハイリスク者には保健師が定期的に連絡し、健康状態や生活習慣改善を確認した上で、改めて検査を実施（検査結果として改善傾向を確認）。また、社内で認知症サポーター養成講座を推奨し（受講対象者407名中、約7割が受講）、認知症や認知機能に関する正しい理解、健康意識の向上や社会に貢献できる人材を育成しています。さらに健康管理ツールとして、脳の健康度が測定できる健康管理アプリを全社員に推奨しています。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	従業員の感染症予防として、インフルエンザやパンデミックと言われる世界的な流行となった新型コロナウイルス感染症に対し、社員の健康維持と事業継続の両立を図ることが課題です。職場内クラスターを防ぎ、社員やその家族を感染から守ることはもちろん、コロナ禍での生活の変化や外出制限などによる心的ストレス、身体的不調への対応を最優先に考え、事業継続を図りながら感染予防・健康維持に関する様々な対策を行っています。
	施策実施結果	職場内での集団感染防止のため、在宅勤務、時差出勤の推奨、パーテーションや人数制限による密回避、社員及び家族への職域接種、全社員への消毒液、うがい薬、マスクの配布、健康維持のための自社製品を継続配布。
	効果検証結果	感染症対策を徹底した結果、2020年度以降、新型コロナウイルス感染症の職場内クラスター発生がゼロ、インフルエンザ罹患者がゼロとなっています。また、新型コロナの感染リスクの高い地域の社員及びその家族を対象に行った職域接種では約8割の社員が接種済みです。さらに、京都府立医科大学との共同研究（茶カテキンによるコロナウイルス不活化）や医療従事者への飲料寄贈など本業を通じた社会への取り組みも行っています。

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	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。

確定版

CODE: 002602

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：日清オイリオグループ株式会社

英文名：The Nisshin OilliO Group, Ltd

■加入保険者：日清オイリオグループ健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

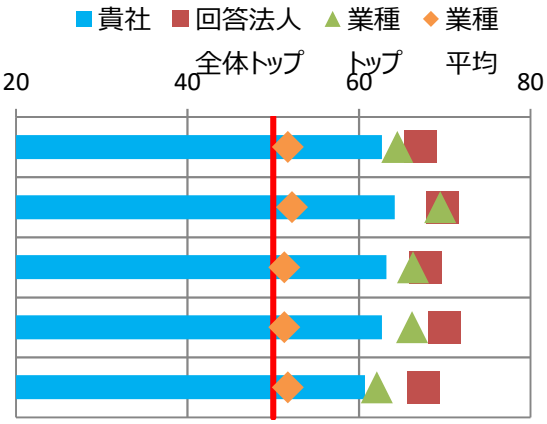
■総合順位：　**101～150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**62.7**　↑5.1　（前回偏差値　57.6 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.7	67.2	64.5	51.7
経営理念・方針	3	64.2	69.8	69.5	52.2
組織体制	2	63.2	67.8	66.3	51.3
制度・施策実行	2	62.7	70.0	66.2	51.3
評価・改善	3	60.7	67.5	62.1	51.7



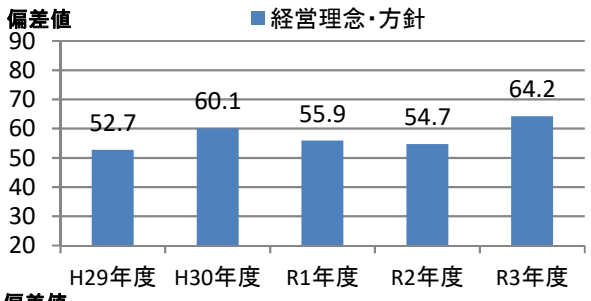
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

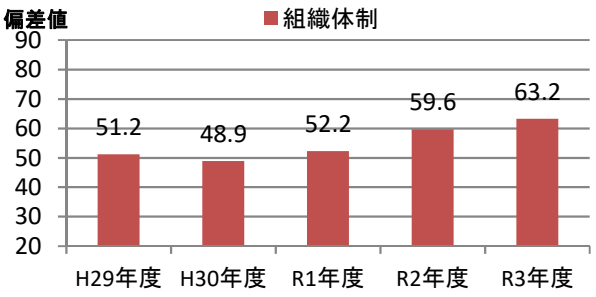
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

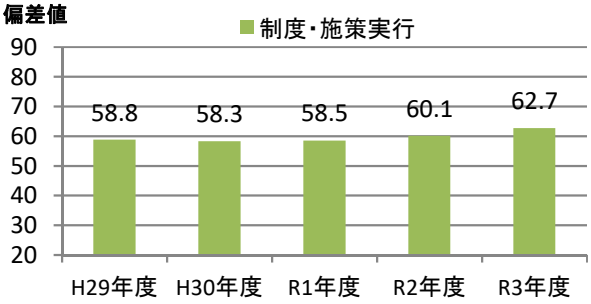
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

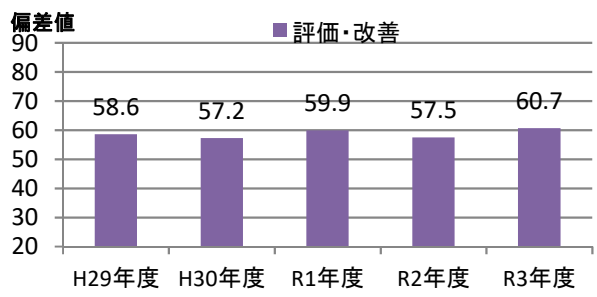
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	351～400位	451～500位	651～700位	651～700位	101～150位
総合評価	55.4	56.7(↑1.3)	56.9(↑0.2)	57.6(↑0.7)	62.7(↑5.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



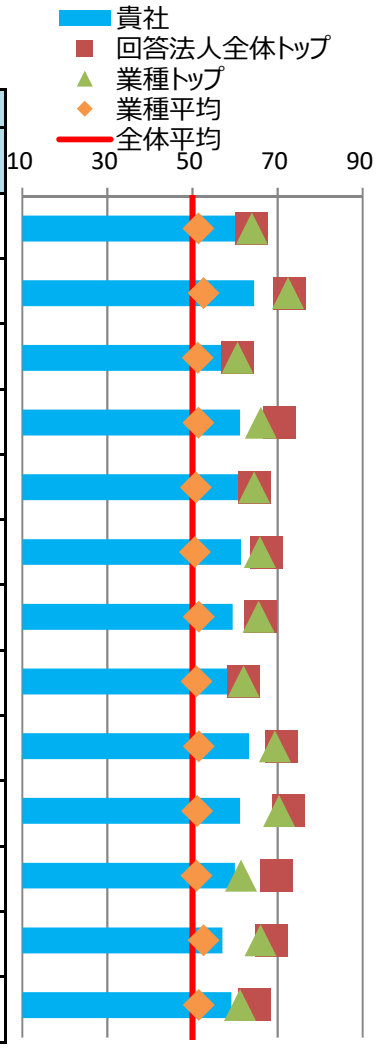






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**62.6**	**64.0**	**64.0**	**51.4**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**64.5**	**72.9**	**72.5**	**52.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**58.4**	**60.6**	**60.6**	**51.3**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**61.2**	**70.5**	**66.1**	**51.4**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.5**	**64.5**	**64.5**	**50.8**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**61.4**	**67.5**	**65.9**	**50.6**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**59.5**	**66.0**	**65.6**	**51.5**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**51.0**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**63.3**	**71.1**	**69.4**	**51.5**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**61.2**	**72.5**	**70.4**	**51.1**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**60.0**	**69.8**	**61.4**	**51.0**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**57.1**	**68.5**	**66.0**	**52.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**59.2**	**64.5**	**61.2**	**51.5**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康経営で解決すべき経営課題として「社員のパフォーマンス向上・幸せの実現」を掲げており、全ての社員の健康の維持・増進が企業競争力に資するものと考えている。また、当社は人員構成上、平均年齢が上昇していることから、身体の不調や疾病による生産性低下といったリスクへの対応も必要となる。健康経営の推進により、労働生産性（アブセンティーイズム、プレゼンティーイズム）の改善を目指している。
健康経営の実施により期待する効果	社員のワークエンゲージメントを向上させ、健康で活力あふれる職場環境を作っていくことにより、アブセンティーイズムの低減（2020年度1.16日から1日未満へ改善）とともに、プレゼンティーイズム（2021年度87.1%）も改善することにより企業全体の労働生産性を向上させることを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.nisshin-oillio.com/company/sustainability/health_management/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.5	51.6	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	50.9	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	51.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.3	51.2	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	56.5	50.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.7	52.1	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	64.1	52.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	51.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	51.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.7	49.6	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	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙の有害性を社員に繰り返し伝えており、徐々に喫煙率も低下してきているが、事業場によって喫煙率に差が生じている（生産現場が高い傾向）など、課題が見られる。健康増進法の改正、禁煙に対する社会的要請の高まりおよび喫煙時間による労働生産性低下の観点から、今まで以上に踏み込んだ取組みの必要性を感じている。
	施策実施結果	従来の禁煙助成に加え、禁煙ガムを用い短期間の気軽な禁煙体験ができる新たなプログラムを導入し、各事業場の健康推進担当者と連携し参加者拡充の為の広報活動に力を入れ、延べ13名の社員が禁煙にチャレンジした。
	効果検証結果	喫煙率は前年からやや減少し、2020年度22.8%（前年比1.2%減）、そのうち男性は27.9%（前年比1%減）、女性は5.8%（前年比1%減）であった。 また、禁煙支援（禁煙助成制度等）に関して、制度そのものは全額補助と手厚いものの前年度の申込者は0名であったが、新たなプログラムの導入と広報活動を強化したことにより、問合せが増え、申込者も13名に増加した。
効果検証②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	健康経営を通じて「全社員のパフォーマンス向上・幸せの実現」を掲げている中、社員の平均年齢上昇に伴い、身体不調や疾病による生産性低下といったリスクへの対応が必要となっている。中でも『生活習慣病の予防』には肥満、血圧、血糖、脂質に関する数値改善が重要と考えており、リスク者の割合を低減していくため、食習慣の改善や運動の習慣化、ヘルスリテラシーの向上、健康無関心層が意欲的に取組める施策の立案が課題である。
	施策実施結果	社員食堂にて、スマートミールの基準に沿った定食の提供を開始した。また、自社製品（MCT）を用いた企画、ウォーキング等、社員が楽しく参加できる企画を実施し、多くの参加者を集めた。
	効果検証結果	社員食堂での取組みが評価され、「健康的な食事・食環境」の認証を2事業場にて取得した。より理想的な栄養バランスの食事をとることが出来るようになり、社員の社員食堂への満足度向上に繋がった。数値の改善については、前年度と比較し肥満リスク者0.3%減、高血圧リスク者1.1%減、糖尿病リスク者4.2%減、脂質リスク者2.4%減と、僅かながら減少傾向にあり、一定の成果に繋がっているといえる。

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	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。

確定版

CODE: 002607

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：不二製油グループ本社株式会社

英文名：FUJI OIL HOLDINGS INC.

上場

■加入保険者：伊藤忠連合健康保険組合

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

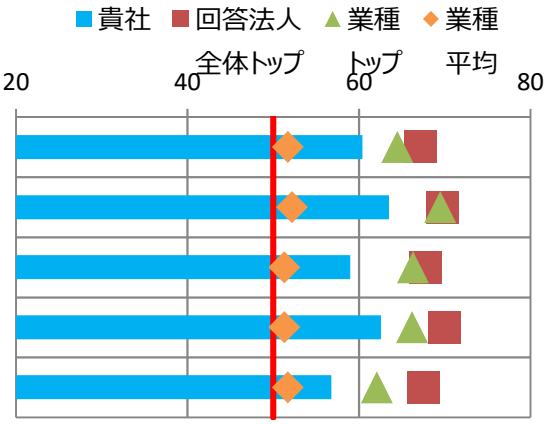
■総合順位：　**351～400位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**60.4**　↓0.7　（前回偏差値　61.1 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	60.4	67.2	64.5	51.7
経営理念・方針	3	63.5	69.8	69.5	52.2
組織体制	2	59.0	67.8	66.3	51.3
制度・施策実行	2	62.6	70.0	66.2	51.3
評価・改善	3	56.8	67.5	62.1	51.7



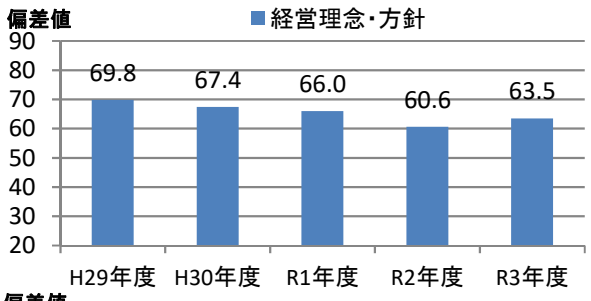
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

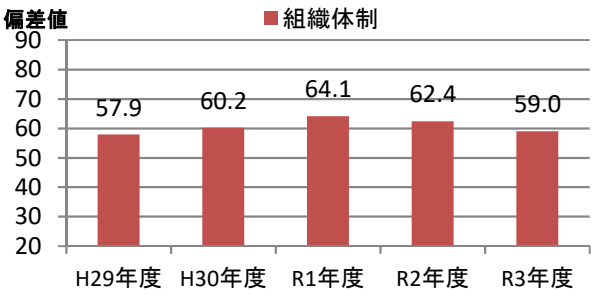
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

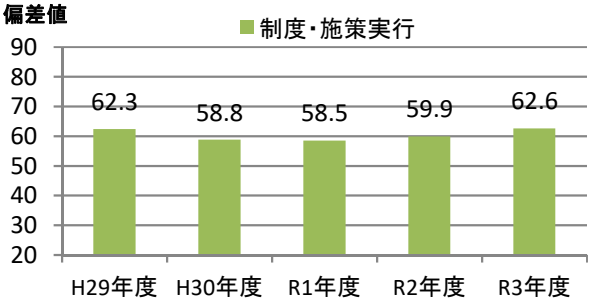
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

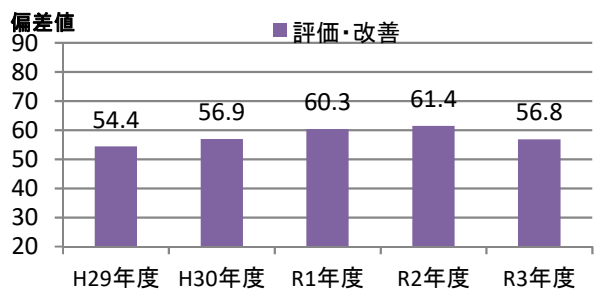
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	101～150位	151～200位	101～150位	251～300位	351～400位
総合評価	62.1	61.3(↓0.8)	62.4(↑1.1)	61.1(↓1.3)	60.4(↓0.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



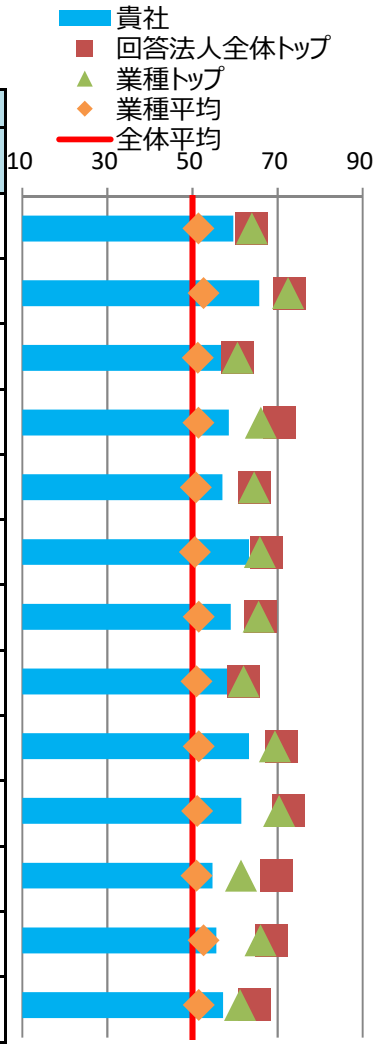






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	59.6	64.0	64.0	51.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	65.7	72.9	72.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.5	60.6	60.6	51.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	58.6	70.5	66.1	51.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	57.1	64.5	64.5	50.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	63.3	67.5	65.9	50.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	59.0	66.0	65.6	51.5
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.2	62.0	62.0	51.0
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	63.3	71.1	69.4	51.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	61.5	72.5	70.4	51.1
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.7	69.8	61.4	51.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.6	68.5	66.0	52.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.2	64.5	61.2	51.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 感染症の脅威を目の当たりにする中で、従業員の安全を第一に事業継続との両立をはかるためのBCPの更なる強化が課題と認識している。優秀人材の流出の脅威も課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員のヘルスリテラシー向上により、組織の活性化。 ↓ 従業員のモチベーションとエンゲージメントの向上による、更なるイノベーションの創出と業績の向上 ↓ 人手不足の解消と、優秀人材の獲得維持。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.fujioilholdings.com/sustainability/social/health/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.9	51.6	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	59.2	50.9	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	56.6	51.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.3	51.2	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	58.2	50.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.5	52.1	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	55.4	52.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	51.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	51.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.7	49.6	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	メンタルヘル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	コロナによる在宅勤務の継続により、従業員の孤独やストレス増に対する不安の声があがった。
	施策実施結果	社内掲示板にて、自律神経やストレスのセルフケアなどについて情報を掲示し続けている。全役職者に向けて、ラインケアのマニュアルや相談窓口の案内を行った。
	効果検証結果	上記施策に対する効果を量るのは難しいが、現在のところコロナを要因とするメンタルヘルス不調者は発生していない。2021年度はストレスチェックと従業員意識調査の結果分析を連携して行った。ストレスの原因と質をより多様な角度から分析し、経営会議で報告した。
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感染症の流行に対して、食品素材生産を行っている企業として生産活動を止められない（食品製造会社への素材提供は続けることが求められている）ため、感染症を事業所内に持ち込まない、広げない、クラスターを発生させないことを最大テーマとして対策に取り組む。周知のために通達や感染時対応フロー図を配信し、掲示（社内イントラネットと社内オフィス、工場事務所への貼りだし）を行う。
	施策実施結果	事業者内視察して貼りだされている通達や感染時対応フロー図などが常に最新であることを確認している（全カ所を同時に視察はしていないため、更新率は回答できない）
	効果検証結果	感染対策の周知が行き届き、感染対策は功を奏した。結果、大きなクラスターは発生しなかった（0件）。2020年度の感染者は従業員の0.385%に抑えられた。

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	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。

確定版

CODE: 002613

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Ｊーオイルミルズ

英文名：

■加入保険者：ＪーオイルミルズＪ健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

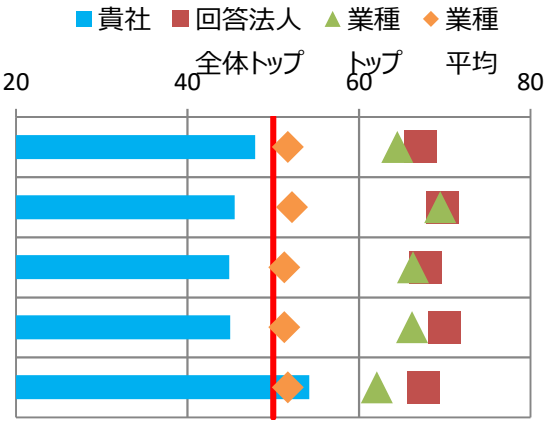
■総合順位：　**1801～1850位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**47.9**　↑2.6　（前回偏差値　45.3 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	47.9	67.2	64.5	51.7
経営理念・方針	3	45.5	69.8	69.5	52.2
組織体制	2	44.9	67.8	66.3	51.3
制度・施策実行	2	45.0	70.0	66.2	51.3
評価・改善	3	54.2	67.5	62.1	51.7



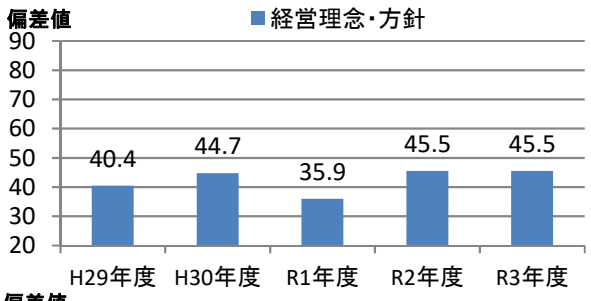
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

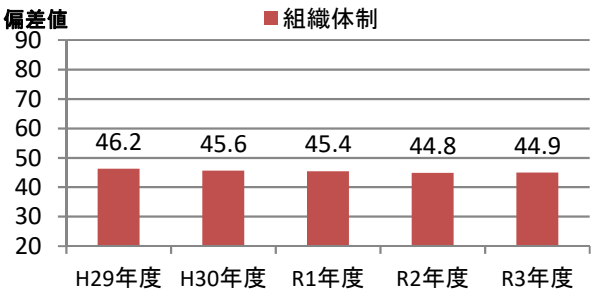
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

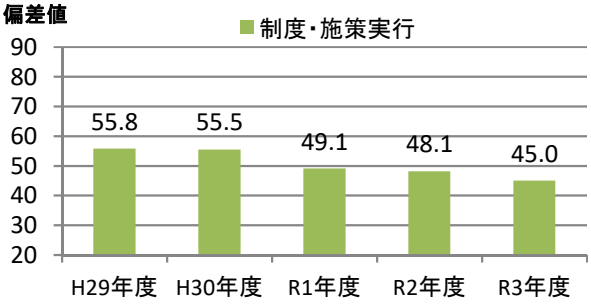
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

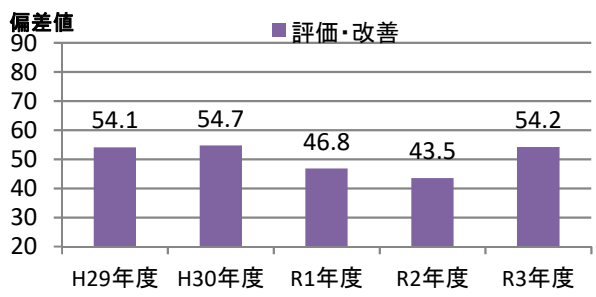
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	651～700位	951～1000位	1701～1750位	1751～1800位	1801～1850位
総合評価	48.9	50.1(↑1.2)	43.7(↓6.4)	45.3(↑1.6)	47.9(↑2.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



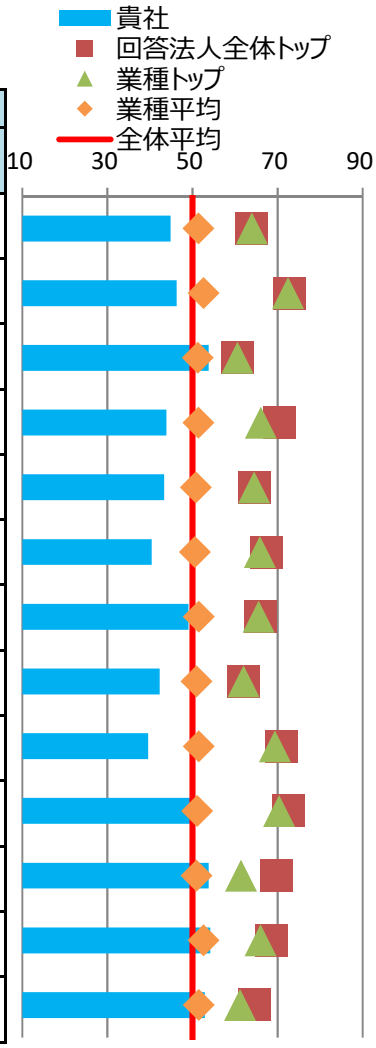






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	44.9	64.0	64.0	51.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.3	72.9	72.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.8	60.6	60.6	51.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	43.9	70.5	66.1	51.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	43.4	64.5	64.5	50.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	40.4	67.5	65.9	50.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	49.1	66.0	65.6	51.5
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	42.3	62.0	62.0	51.0
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	39.6	71.1	69.4	51.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	51.6	72.5	70.4	51.1
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	53.8	69.8	61.4	51.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.2	68.5	66.0	52.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.9	64.5	61.2	51.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 企業が中長期的に安定した成長を遂げるための原動力は従業員であり、従業員が心身ともに健康な状態で働き続けることを重要視している。
健康経営の実施により期待する効果	従業員のやりがいや成長の実感、働き方改革、生活満足度や健康項目の改善に繋がるものであり、働き方や人財のダイバーシティ推進を支えるものとなる。結果として社員意識調査における働きがい関連のスコアやストレスチェックのスコア改善に現れてくる要素と捉えている。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.j-oil.com/sustainability/social/health_management/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.6	51.6	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	43.8	50.9	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	53.8	51.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.0	51.2	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	52.5	50.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.2	52.1	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	51.7	52.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	51.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.9	51.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.9	49.6	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	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	リモートワーク転換による業務の多様化や、成果の期待値が高度化しており、時間外時間数の減少がみられない。 健康被害が発生する恐れがあり、早急に改善を要する。
	施策実施結果	勤怠システムによる長時間アラート発出、管理者および対象者への注意喚起発信、部門単位での目標値設定。
	効果検証結果	定期的・継続的なモニタリングと注意喚起を行っていたが、前年度よりも特別延長申請数大幅増加となった。 事業改革や社会要請に対応する変革により増大している業務もあるため、業務効率化ならびに削減の努力が追い付いていない。 必要部門への増員等、大きな改革を要する。
効果検証②	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題の内容	メンタル不調による休業者の増加。
	施策実施結果	職場転換、産業医との複数回にわたる個人面談ならびに合同面談、人事部門と職場上司への面談・指導。復職後の面談・フォロー。
	効果検証結果	職場復帰者の増加。メンタル不調による退職者減少。

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	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。

確定版

CODE: 002802

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：味の素株式会社

英文名：AJNOMOTO CO.INC.

■加入保険者：味の素健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

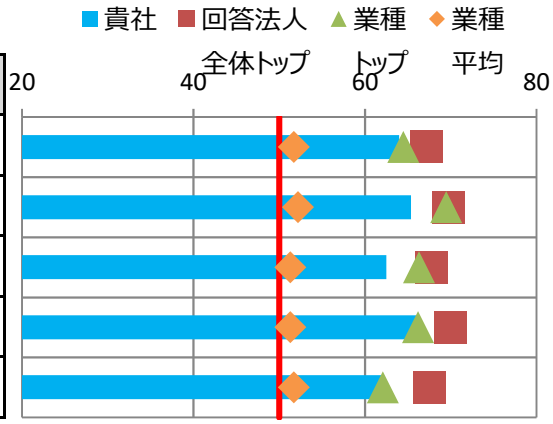
■総合順位：　**1～50位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**64.0**　↓2.1　（前回偏差値　66.1 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	64.0	67.2	64.5	51.7
経営理念・方針	3	65.4	69.8	69.5	52.2
組織体制	2	62.5	67.8	66.3	51.3
制度・施策実行	2	66.1	70.0	66.2	51.3
評価・改善	3	62.1	67.5	62.1	51.7



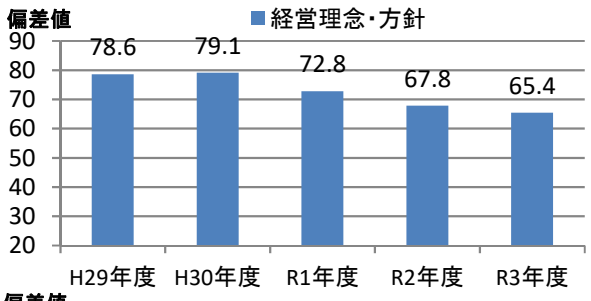
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

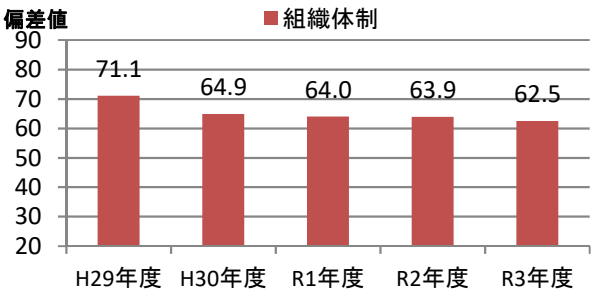
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

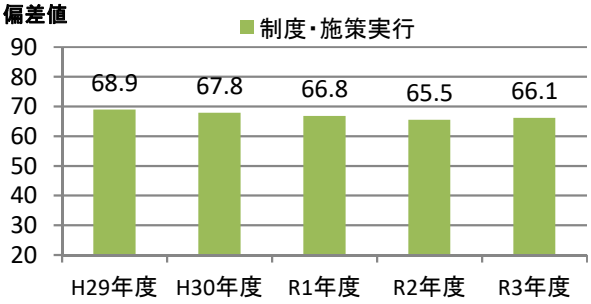
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

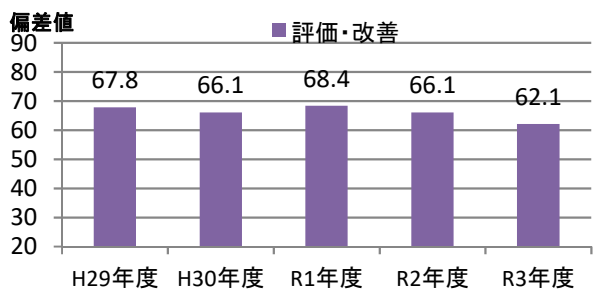
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1～50位	1～50位	1～50位	1～50位	1～50位
総合評価	72.0	70.3(↓1.7)	68.5(↓1.8)	66.1(↓2.4)	64.0(↓2.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



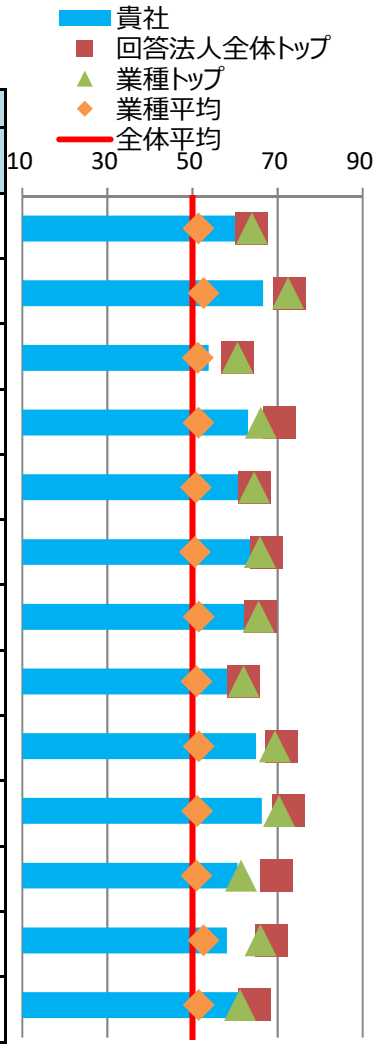






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	62.6	64.0	64.0	51.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	66.6	72.9	72.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.8	60.6	60.6	51.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.1	70.5	66.1	51.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	50.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	64.9	67.5	65.9	50.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	62.7	66.0	65.6	51.5
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	51.0
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	65.0	71.1	69.4	51.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	66.3	72.5	70.4	51.1
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	60.6	69.8	61.4	51.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.1	68.5	66.0	52.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	61.2	64.5	61.2	51.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

	従業員のパフォーマンス向上
健康経営で解決したい経営上の課題	・「食と健康の課題解決」に向け、社会的価値と経済的価値を共創するＡＳＶの実践を通じて自らの成長を実感し、顧客価値への貢献を「働きがい」とする人財・組織づくりを目指す。そのために健康経営や制度・仕組み等の経営基盤を強化し、従業員の健康が最も重要な基盤の一つと考え、「職場の栄養改善」を通じて、社員の健康維持増進と栄養に関するリテラシーの向上をはかる。 ・従業員自身がＡＳＶを実践し自分ごと化する。
健康経営の実施により期待する効果	・味の素グループ全従業員向けの栄養教育実施によるリテラシー向上（2025年度までに延べ10万人、2020年味の素㈱で460名受講）。 ・従業員を対象として、毎年実施するエンゲージメントサーベイの健康/well-beingの好意的回答スコア（満点100）を高水準で維持する。2020年度82（前年度79）、最終目標2025年度85 ・健康関連施策の効果検証と社内外とのコラボレーション

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.ajinomoto.co.jp/company/jp/nutrition/

※貴社が健康経営度調査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	64.8	51.6	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	63.3	50.9	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	51.7	51.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.5	51.2	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	65.8	50.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.0	52.1	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	66.6	52.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	51.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	51.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	61.5	49.6	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	コロナ禍の拡大による、従業員の在宅勤務が増加し生活スタイルが一遍するおそれがあった。特に生産部門においてはコロナ禍での出勤も必要であり、緊張を強いられることが予想された。その影響で健診結果の悪化やメンタル不調の増加が懸念され、それを予防しセルフケアを維持・向上させ必要な健康行動レベルが保持できるようにするのが最大の課題であった。また、メンタルのセルフケアでは特に復職後の就業継続率に注目した。
	施策実施結果	行動変容を促しセルフケアを教育する全従業員対象の全員面談の実施率は100%（前年97%）。メンタル休業者に再休業防止のセルフケアを教育する回復及び再就業プログラム実施率はメンタル休業者の100%。
	効果検証結果	コロナ禍でもwebを駆使した全員面談などが奏功し、従業員構成比で2020年度セルフケア度の高い（85点以上）は13.2%（前年12.3%）とアップし、低い（50点未満）は7.9%（前年7.6%）であった。健康well-beingのスコアも82（前年79）。メンタル休業後3年を経過している就業継続率は83.3%(前年80%)であり、J-ECHOなどの報告61.6%と比較して良好な数字であった。
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	健康経営で特にBMIと血糖に着目して生活習慣病対策とその効果検証を実施してきた。経営として「食と健康の課題解決企業」を掲げ、「職場の栄養改善」を重点取組みとしている中、エビデンスに基づいた施策や更なる効果検証等が求められた。また新常態においては生活習慣病リスクの増加が懸念されるため、主要健診6項目のデータ改善を目的に、セルフケアの維持向上と個人の生活習慣を踏まえた行動変容を強化する必要があった。
	施策実施結果	①定期健康診断の新展開「健診戦」を実施。全従業員の約30%が参加②適正糖質セミナーを集合型とweb型で展開、計8回、258人が参加③健康アプリ内で、社員食堂での展開施策（ラブベジ®等）との連動を強化
	効果検証結果	2020年度のBMI有所見率は25.0%（前年24.6.%）と微増。HbA1c5.6以上の有所見率は15.4%（前年10.8%）＋4.6%、そのうち85%は5.6～6.5未満の増加者であった。健診戦参加者は非参加者に比べBMI,LDL.肝機能指標において改善がみられ、或いは悪化の度合いが有意に抑えられた。健診戦参加が健康維持増進につながった。今後は各種健康施策間の解析の深掘りをする。

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	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。

確定版

CODE: 002805

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：エスビー食品株式会社

英文名：S&B FOODS INC.

■加入保険者：酒フーズ健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

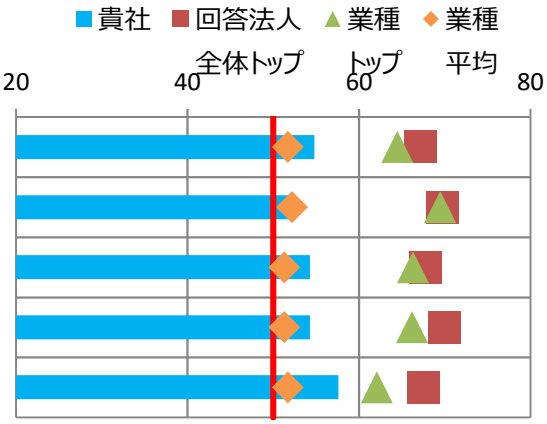
■総合順位：　**951～1000位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**54.8**　↑0.4　（前回偏差値　54.4 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	54.8	67.2	64.5	51.7
経営理念・方針	3	52.6	69.8	69.5	52.2
組織体制	2	54.3	67.8	66.3	51.3
制度・施策実行	2	54.3	70.0	66.2	51.3
評価・改善	3	57.6	67.5	62.1	51.7



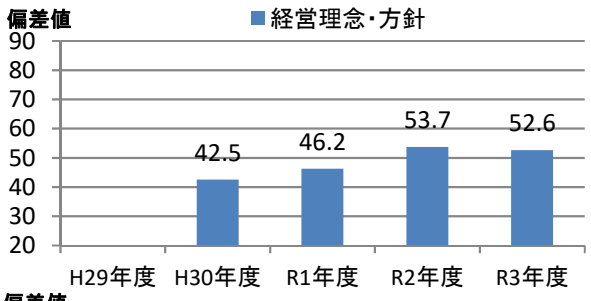
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

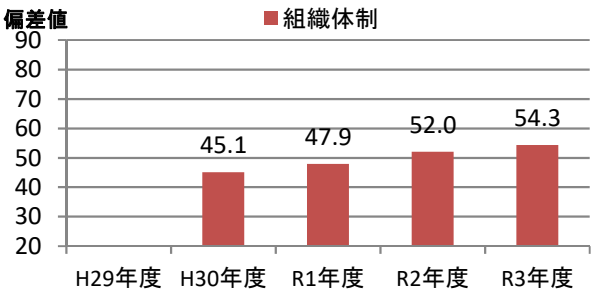
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

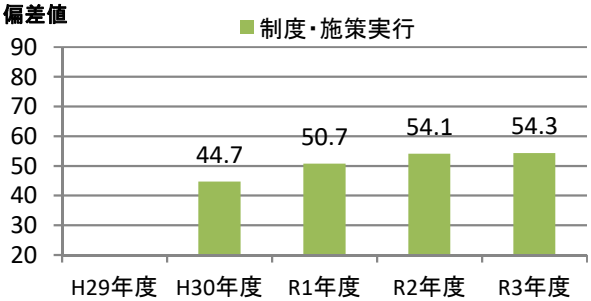
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

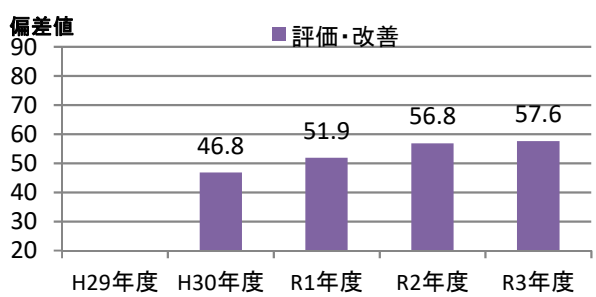
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1251～1300位	1351～1400位	951～1000位	951～1000位
総合評価	-	44.5(-)	49.2(↑4.7)	54.4(↑5.2)	54.8(↑0.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



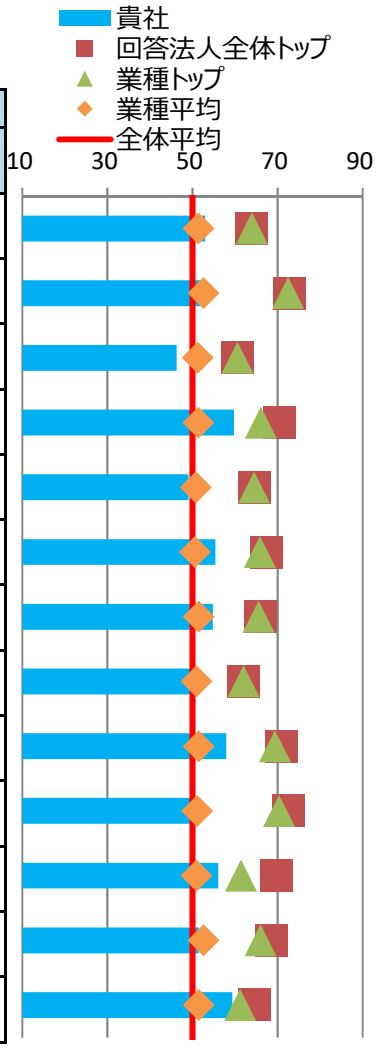






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	53.0	64.0	64.0	51.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	52.0	72.9	72.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	46.3	60.6	60.6	51.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	59.8	70.5	66.1	51.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	49.1	64.5	64.5	50.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	55.4	67.5	65.9	50.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	54.8	66.0	65.6	51.5
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	50.0	62.0	62.0	51.0
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	58.0	71.1	69.4	51.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	51.2	72.5	70.4	51.1
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.1	69.8	61.4	51.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.5	68.5	66.0	52.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.4	64.5	61.2	51.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	その他 様々な価値観を持つ社員がともに働く環境の中で、すべての社員が心身ともに満たされた状態で十分なパフォーマンスを発揮できるよう、社員のウェルビーイングを実現することが企業経営上の課題と考える。
健康経営の実施により期待する効果	ウェルビーイングの実現により、企業全体の生産性が向上することを期待している。具体的な指標としては、アブセンティーズム、プレゼンティーズムとＥＣＳスコアの数値及びＳＷＬＳ（人生に対する満足尺度）の改善を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.sbfoods.co.jp/company/sustainability/society/employee/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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	54.1	51.6	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	53.3	50.9	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	48.9	51.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.7	51.2	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	51.3	50.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.5	52.1	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	55.5	52.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	51.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	51.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	64.7	49.6	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	定年再雇用による60歳以上の従業員が増え、中高年の従業員が増えてきており、今後の定年延長も見据えると、生活習慣病罹患者の増加が予想される。生活習慣病は若い頃からの生活習慣が大事であり、全年齢に対しての生活習慣病予防対策が重要である。
	施策実施結果	①生活習慣改善・運動実施の自己目標を設定し、達成した者へ健康ポイントを付与：社員の6割が利用。②再検査・精密検査受診勧奨および受診確認：対象者の4割が受診。③保健師による保健指導実施：社員3割に実施。
	効果検証結果	メタボリックシンドローム非該当者：2019年81.5%→2020年80.4%、BMI25未満：2019年76.5%→2020年76.4%、血圧正常域：2019年86.3%→2020年88.5%、血糖正常域：2019年88.4%→2020年87.9%、脂質正常域：2019年70.4%→2020年69%。血圧正常域を除き、正常域の割合が減っており、施策の見直し及び実施率の増加をしていく必要がある。
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	悪性疾患による在職死亡があり、疾病休業者の中で悪性疾患による休業者が多く、平均疾病休業日数も身体疾患全体の平均日数を大きく上回っていることから、がん予防対策の１つとして、喫煙者を減らしていくことが必要である。
	施策実施結果	2020年4月より、全事業所内および屋外敷地内の喫煙室廃止、社用車内禁煙、就業時間内禁煙の実施。自社独自の禁煙支援制度の開始、9名参加。保健師による保健指導痔の喫煙者に対する禁煙推奨。
	効果検証結果	喫煙率は2019年25.1%→2020年22.9%に低下。悪性疾患による休業者の新規発生件数は、2018年度9名、2019年度6名、2020年度1名、平均休業日数は、2018年度189.3日、2019年度119.0日、2020年192日であった。新規発生件数は減っているが施策の効果が出ているかは引き続き経過を見ていく必要がある。

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	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。

確定版

CODE: 002809

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：キユーピー株式会社

英文名：Kewpie Corporation

■加入保険者：キユーピー・アヲハタ健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

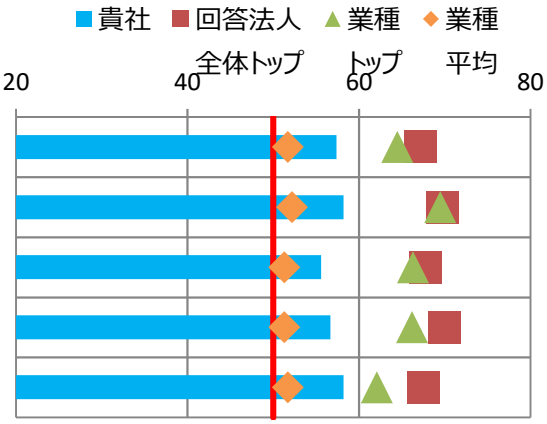
■総合順位：　**701～750位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**57.4**　↑3.3　（前回偏差値　54.1 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	57.4	67.2	64.5	51.7
経営理念・方針	3	58.2	69.8	69.5	52.2
組織体制	2	55.6	67.8	66.3	51.3
制度・施策実行	2	56.7	70.0	66.2	51.3
評価・改善	3	58.2	67.5	62.1	51.7



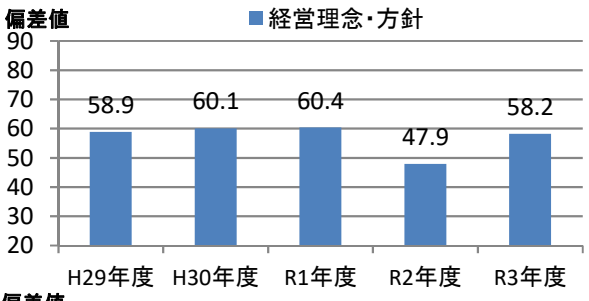
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

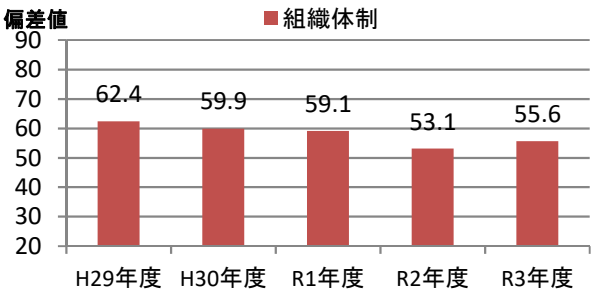
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

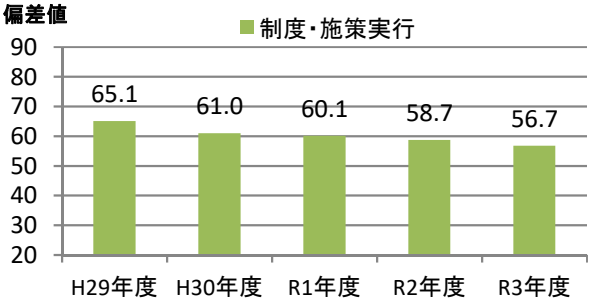
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

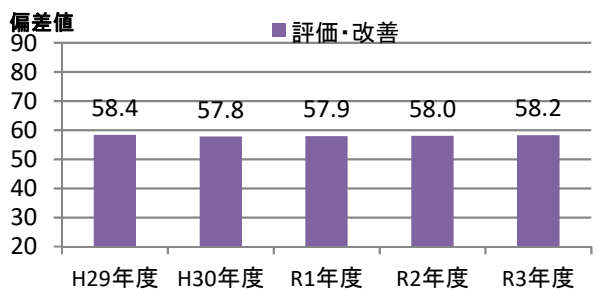
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	101～150位	251～300位	351～400位	951～1000位	701～750位
総合評価	61.4	59.9(↓1.5)	59.3(↓0.6)	54.1(↓5.2)	57.4(↑3.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



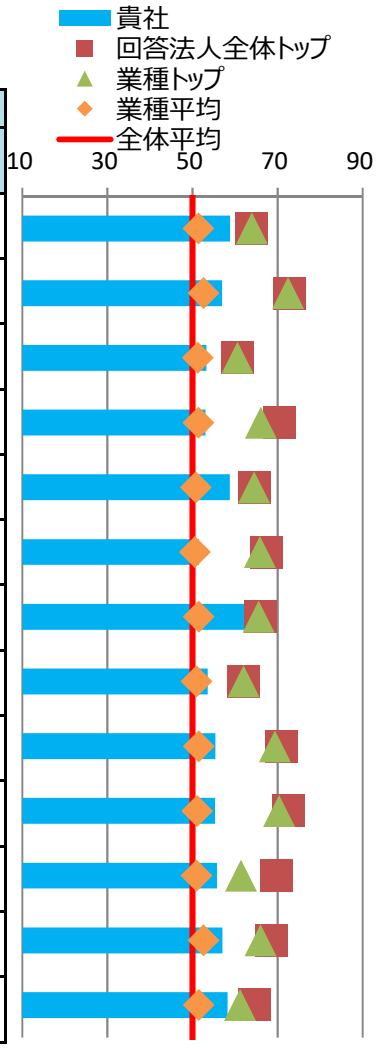






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	58.9	64.0	64.0	51.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	57.0	72.9	72.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.3	60.6	60.6	51.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	53.1	70.5	66.1	51.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	58.8	64.5	64.5	50.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	51.6	67.5	65.9	50.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	63.7	66.0	65.6	51.5
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	53.6	62.0	62.0	51.0
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	55.4	71.1	69.4	51.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	55.3	72.5	70.4	51.1
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.8	69.8	61.4	51.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.1	68.5	66.0	52.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.3	64.5	61.2	51.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 「おいしさ、やさしさ、ユニークさをもって世界の食と健康に貢献するグループをめざします」という理念のめざす姿のもと、食を通じて健康に貢献できるよう取り組んでいます。同様にグループで働く一人ひとりの従業員が、心もからだも健康に生き生きと企業活動を続けることが重要な課題である。
健康経営の実施により期待する効果	グループで働く一人ひとりの従業員が、心もからだも健康に生き生きと企業活動を続けることが、事業の発展と社会への貢献に繋がると考えています。結果として、従業員も７０歳になっても健康を維持して、生きがい、働きがいを感じる人生が送れるものと考えています。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.kewpie.com/sustainability/employee/diversity/

※貴社が健康経営度調査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	58.4	51.6	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	50.9	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	51.5	51.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.9	51.2	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	50.6	50.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.5	52.1	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	61.3	52.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	51.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	51.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.3	49.6	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	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	２０１８年度の婦人科がん検診の受診率は乳がん２０．１%、子宮がん１６．８%という状況であった。婦人科系のがんは若年層から発症率が高いことから、乳がん、子宮がんの予防を目的に、２０１９年から事業所での婦人科集団検診を首都圏の拠点から実施し、婦人科がん検診の受診率を向上の取り組みをスタートした。 ※対象は２０歳以上の健保加入者、受診率についても２０歳以上の数値
	施策実施結果	２０１９年に都内の２拠点でスタート、２０２０年も同様に乳がん、子宮がんの検針を２拠点で実施、２０２１年度は更に都内の１生産拠点でも実施することとなった。
	効果検証結果	２０１８年の乳がん検診受診率20.1%⇒23.5%（２０１９年）⇒22.7%（２０２０年）に、２０１８年度の子宮がん検診受診率16.8%⇒19.2%（２０１９年）⇒20.1%（２０２０年）に上昇。２０２０年度は新型コロナウィルスによる受診控えが影響、２０２１年度はワクチン接種後のマンモグラフィーの誤診の可能性が指摘されたが、１拠点増えたことで更なる受診率向上が期待できるものと思います。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	社内・外を通して、様々な環境の変化によって「働き方」に関する意識が変化してきていること。また、同業他社と比較しても労働時間が短くないことを踏まえ、２０１７年４月より「働き方改革チャレンジ活動」として働きやすい環境と生産性向上に向けた取り組みを開始した。
	施策実施結果	会議は１７時までに終了する、１７時以降は社内の問い合わせをしないことを掲げ、オフィスの一斉消灯（１８時３０分消灯）を実施した。併せてシステムを活用した仕事の効率化を全社で実施している。
	効果検証結果	一般職一人当たりの平均残業時間を削減することができた。 １８．７時間（２０１８年度）⇒１５．９時間（２０２０年度）　▲２．８時間/月・一人 ２０２０年度はコロナ禍により在宅勤務化が進み、新たなルールの下、ワークライフバランスの実現に貢献したものと認識している。

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	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。

確定版

CODE: 002810

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：ハウス食品グループ本社株式会社

英文名：HOUSE FOODS GROUP INC.

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

上場

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

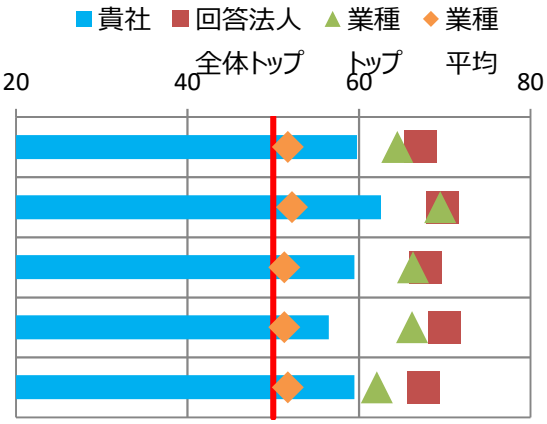
■総合順位：　**401～450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.8**　↓2.6　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	59.8	67.2	64.5	51.7
経営理念・方針	3	62.6	69.8	69.5	52.2
組織体制	2	59.5	67.8	66.3	51.3
制度・施策実行	2	56.5	70.0	66.2	51.3
評価・改善	3	59.5	67.5	62.1	51.7



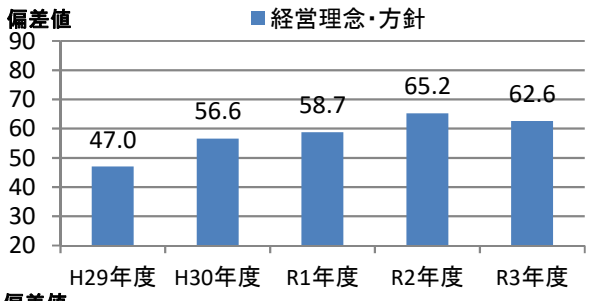
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

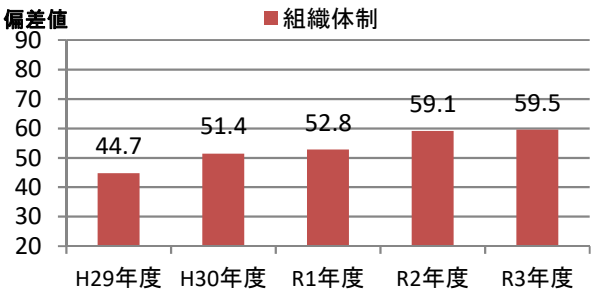
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

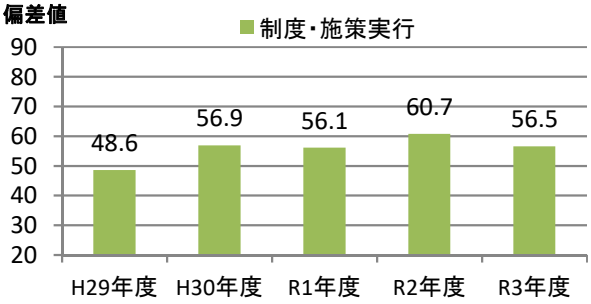
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

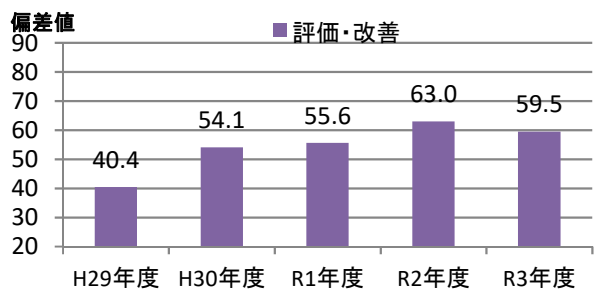
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	801～850位	551～600位	701～750位	151～200位	401～450位
総合評価	45.7	55.2(↑9.5)	56.1(↑0.9)	62.4(↑6.3)	59.8(↓2.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



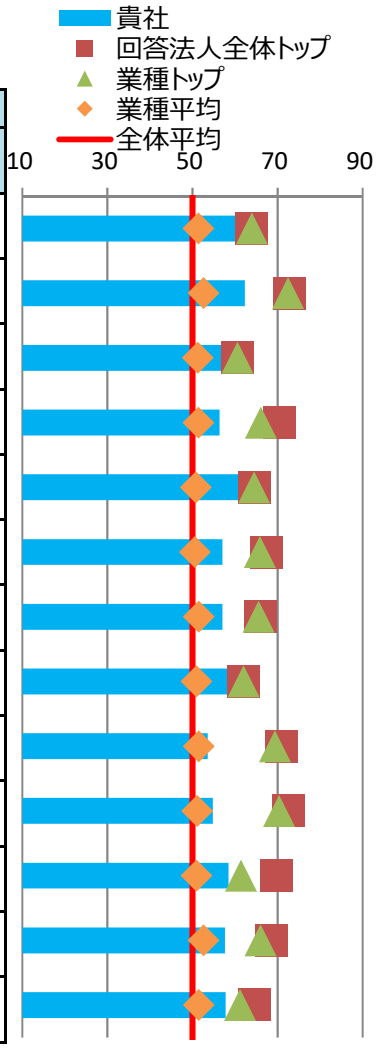






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	61.8	64.0	64.0	51.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	62.3	72.9	72.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.3	60.6	60.6	51.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	56.4	70.5	66.1	51.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	50.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	57.1	67.5	65.9	50.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	57.1	66.0	65.6	51.5
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	58.5	62.0	62.0	51.0
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	53.6	71.1	69.4	51.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	54.8	72.5	70.4	51.1
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	58.5	69.8	61.4	51.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.7	68.5	66.0	52.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.8	64.5	61.2	51.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 今年度発表した七次中期経営計画の重点テーマの一つとして、働きやすさ（時間の創出）×仕事のやりがい（チャレンジ・成長）を組み合わせた働きがい変革の実行を掲げている。そので土台であるいきいきと働く職場環境の実現するために健康経営の推進を位置付けている。
健康経営の実施により期待する効果	土台である健康経営を「カラダの健康」と「ココロの健康」の側面から取り組みを立案し、実行している。そのうえで、働きやすさ（時間の創出）のKPIとして総実労働時間管理を定義し、七次中期計画においては1850時間としてウェブサイトでも公表している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://housefoods-group.com/csr/employee/safety/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	59.7	51.6	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	50.9	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	55.7	51.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.1	51.2	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	46.9	50.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.0	52.1	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	53.5	52.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	51.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	51.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.1	49.6	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	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	あらゆる働き方の提案、規定改定などにより、社として整えた環境や施策の運用も進んでいる。結果、社員への認知が進み、長時間労働者は減少傾向にあるがこのタイミングで更に強化すべきと考えている。 また、昨今のコロナ禍による感染防止の観点からのテレワークやオンライン会議の効果的な運用の重要度が増し、勤務時間の管理も従来型でなく在宅勤務も視野に入れた管理が必要となっている。
	施策実施結果	総実労働時間の平均月間は2019年度156時間→2020年度157時間。 安全配慮を目的とした出社率削減に向けた取り組み（制限撤廃等）の結果、テレワーク導入率(業務スタッフ部門) 100%。
	効果検証結果	長時間労働者削減目標については＜発生者数　2019年度179名→2020年度99名＞、有給休暇取得率も＜2019年度　53.6% →2020年度　62.3%＞で推移した。これらのことから、ワークライフバランスの向上、労働時間の適正化について順調に推移していると判断できるが、七次中期計画以降ではさらに量から質への転換も視野に入れている。
効果検証②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	組織間（横）及び上司部下間（縦）のコミュニケーション促進に向けた取り組みに着目している。特に縦のコミュニケーションの活性化は組織の心理的安全性を高め、活性化につながるため重要課題と認識している。
	施策実施結果	上司部下間（縦）のコミュニケーション向上のために研修や上長と部下の1on1ミーティングを実施して、満足度を測定。結果は＜実施率88%　満足度84.3%＞であった。
	効果検証結果	定量的には1on1の満足度は＜84.3%＞であったが、定性的な部分では今後の新しい働き方への対応やマネジメントスタイルとして求められるもの、今後の1on1の在り方（役員クロス、部門横断型クロス）など新しい取り組みに反映できる知見を得た。

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	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。

確定版

CODE: 002811

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：カゴメ株式会社

英文名：KAGOME CO.,LTD.

■加入保険者：カゴメ健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

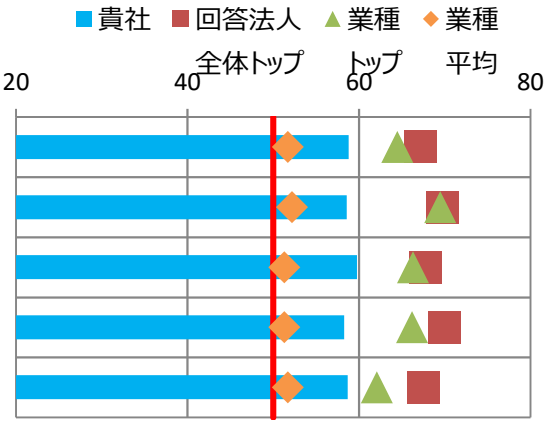
■総合順位：　**551～600位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**58.8**　↑2.1　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	58.8	67.2	64.5	51.7
経営理念・方針	3	58.6	69.8	69.5	52.2
組織体制	2	59.8	67.8	66.3	51.3
制度・施策実行	2	58.3	70.0	66.2	51.3
評価・改善	3	58.7	67.5	62.1	51.7



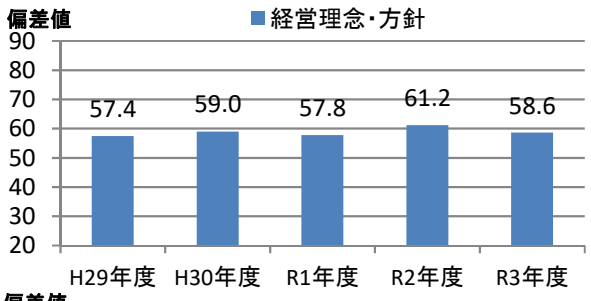
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

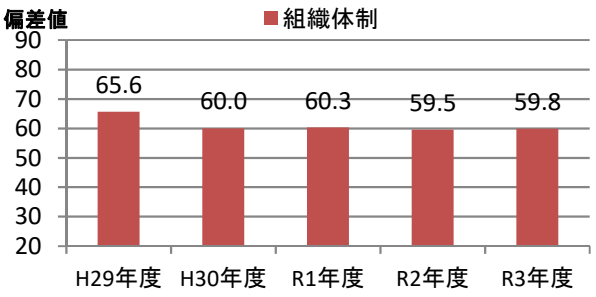
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

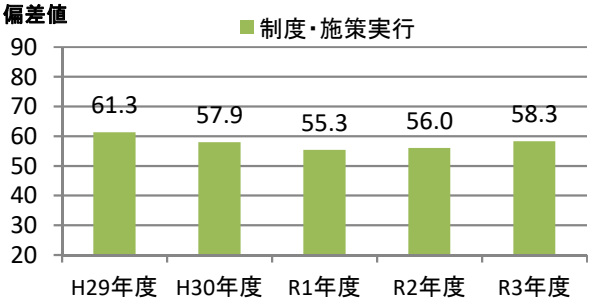
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

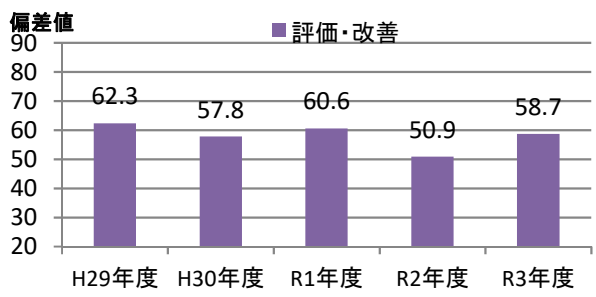
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	101～150位	301～350位	451～500位	701～750位	551～600位
総合評価	61.2	58.6(↓2.6)	58.6(↑0.0)	56.7(↓1.9)	58.8(↑2.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



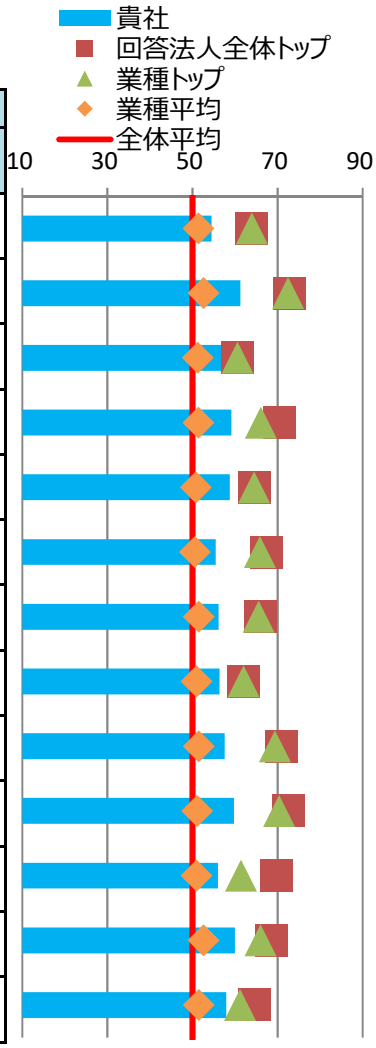






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	54.5	64.0	64.0	51.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	61.3	72.9	72.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.4	60.6	60.6	51.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	59.2	70.5	66.1	51.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	58.8	64.5	64.5	50.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	55.5	67.5	65.9	50.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	56.2	66.0	65.6	51.5
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	56.4	62.0	62.0	51.0
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	57.6	71.1	69.4	51.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	59.8	72.5	70.4	51.1
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.0	69.8	61.4	51.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	60.0	68.5	66.0	52.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.0	64.5	61.2	51.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 会社が成長するためには、従業員が「働きがい」を持って、活き活きと仕事をすることが重要である。 そのためには、「働きやすく、働きがいのある会社」の達成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「働きやすさ」「働きがい」に直結する指標として、年間の総労働時間及び従業員の健康の維持・増進（高リスク者数、生活習慣由来医療費、高ストレス者比率の削減）を設定し、その改善を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	統合報告書
URL	https://www.kagome.co.jp/library/company/ir/data/integratedreport/2021/pdf/report_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	56.6	51.6	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	57.3	50.9	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	47.2	51.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.1	51.2	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	56.0	50.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.4	52.1	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	61.5	52.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	51.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	51.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.5	49.6	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	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	各従業員が健康（過重労働の防止を含む）であるとともに、“個人の時間”の使い方を各自で考え活用する（ワークライフバランスの実現）ためには、年間の総労働時間の削減（年間の総労働時間：1800時間の達成）が必要である。
	施策実施結果	基幹システムの刷新、スマート会議システムの活用推進等の基盤強化及び在宅勤務制度、フレックス制度等の制度の適用拡大を実施した。 その結果、年間の総労働時間は若干減少した。
	効果検証結果	在宅勤務に対するアンケートを実施したところ、コロナ禍による行動制限もあり、日常的なコミュニケーション不足を挙げる回答も多くあったが、各種施策の実施により生産性が向上したとの回答があり、総労働時間の減少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	健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	各従業員の「働きがい」を大きく損ねる要因となる生活習慣病等の疾病の高リスク者を減らすためには、高リスク者の重症化予防と同時に、高リスク者の新規発生を抑えることが必要である。
	施策実施結果	再検査・精密検査の実施勧奨の強化及び生活習慣病のリスクを保有するが、産業保健スタッフ面談の対象外である者に対する情報提供を実施した。 再検査・精密検査の受診率は、8割以上であった。
	効果検証結果	現時点では、高リスク者の減少には至っていない。 情報提供に関しては、今後アンケートを実施することで効果を確認するとともに、次回の実施内容に反映させる予定である。

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	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。

確定版

CODE: 002814

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：佐藤食品工業株式会社

英文名：Sato Foods Industries Co.,Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会愛知支部

上場

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

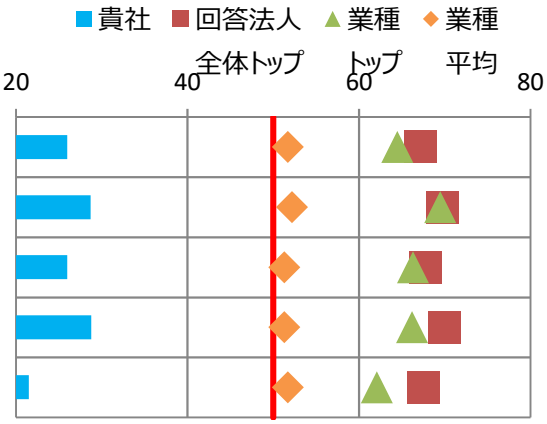
■総合順位：　**2801～2850位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**26.0**　（前回偏差値　-　）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	26.0	67.2	64.5	51.7
経営理念・方針	3	28.7	69.8	69.5	52.2
組織体制	2	26.0	67.8	66.3	51.3
制度・施策実行	2	28.8	70.0	66.2	51.3
評価・改善	3	21.5	67.5	62.1	51.7



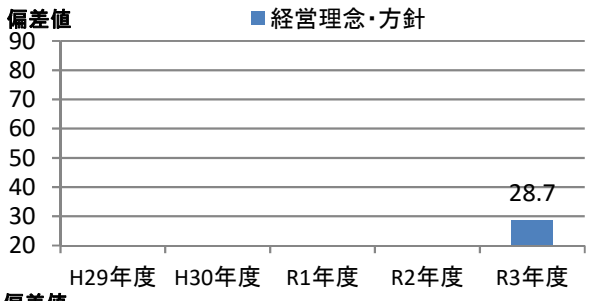
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

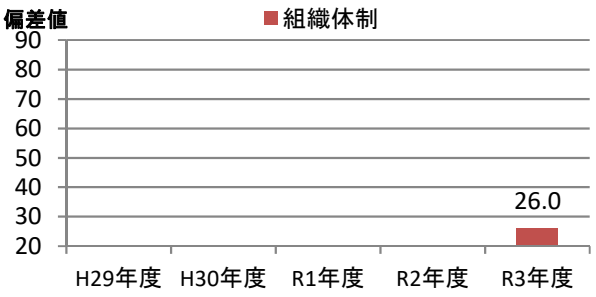
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

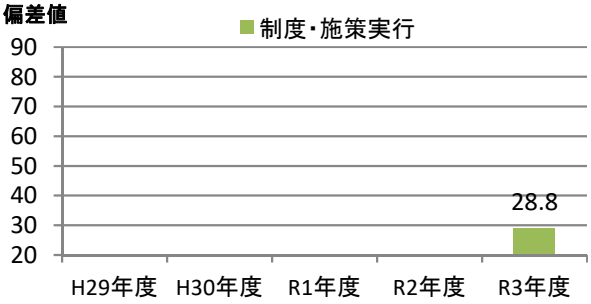
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

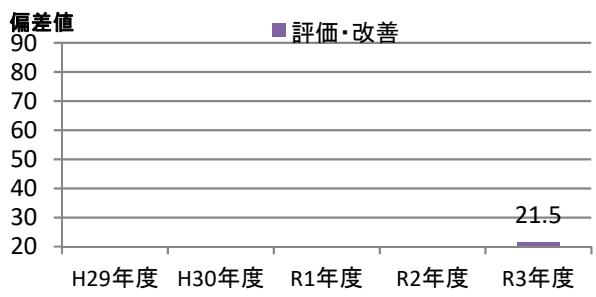
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2801～2850位
総合評価	-	-	-	-	26.0(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



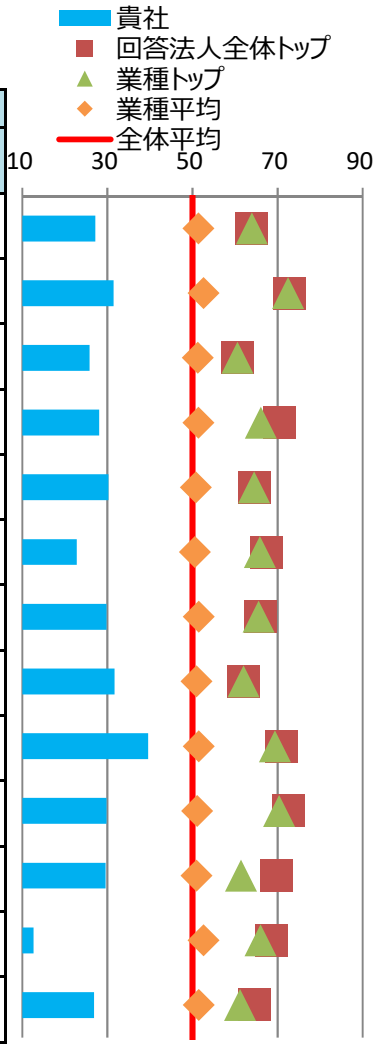






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	27.2	64.0	64.0	51.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	31.5	72.9	72.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	25.8	60.6	60.6	51.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	28.1	70.5	66.1	51.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	30.3	64.5	64.5	50.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	22.8	67.5	65.9	50.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	29.8	66.0	65.6	51.5
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	31.7	62.0	62.0	51.0
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	39.6	71.1	69.4	51.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	29.8	72.5	70.4	51.1
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	29.6	69.8	61.4	51.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	12.7	68.5	66.0	52.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	26.9	64.5	61.2	51.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	-
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	-
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	26.4	51.6	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	28.4	50.9	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	37.3	51.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.7	51.2	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	33.8	50.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	18.9	52.1	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	20.2	52.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.2	51.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	31.3	51.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	39.3	49.6	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	−
	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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	−
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	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。

確定版

CODE: 002816

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：株式会社ダイショー

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会福岡支部

上場

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

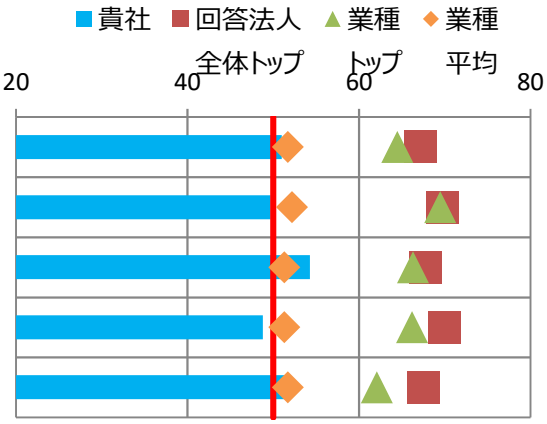
■総合順位：　**1451～1500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**51.0**　↑11.8　（前回偏差値　39.2 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	51.0	67.2	64.5	51.7
経営理念・方針	3	49.7	69.8	69.5	52.2
組織体制	2	54.3	67.8	66.3	51.3
制度・施策実行	2	48.8	70.0	66.2	51.3
評価・改善	3	51.5	67.5	62.1	51.7



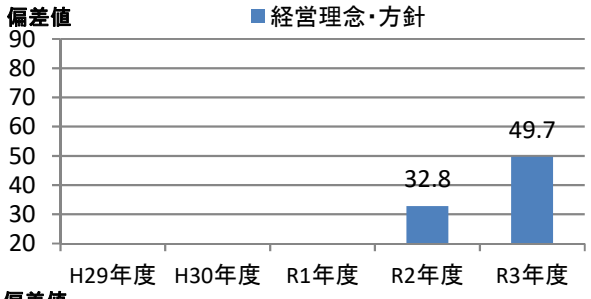
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

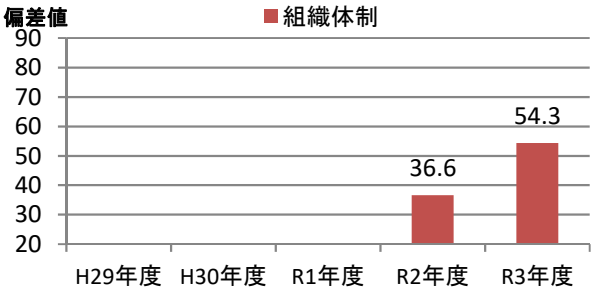
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

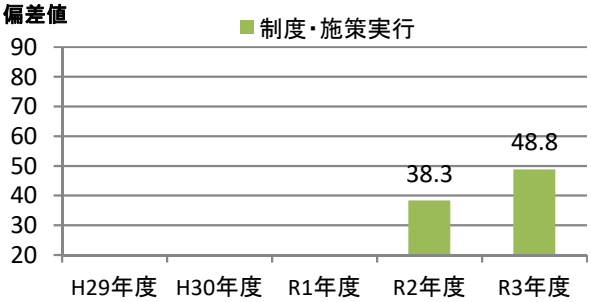
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

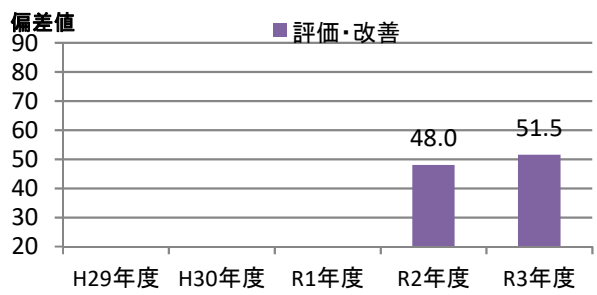
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2101～2150位	1451～1500位
総合評価	-	-	-	39.2(-)	51.0(↑11.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



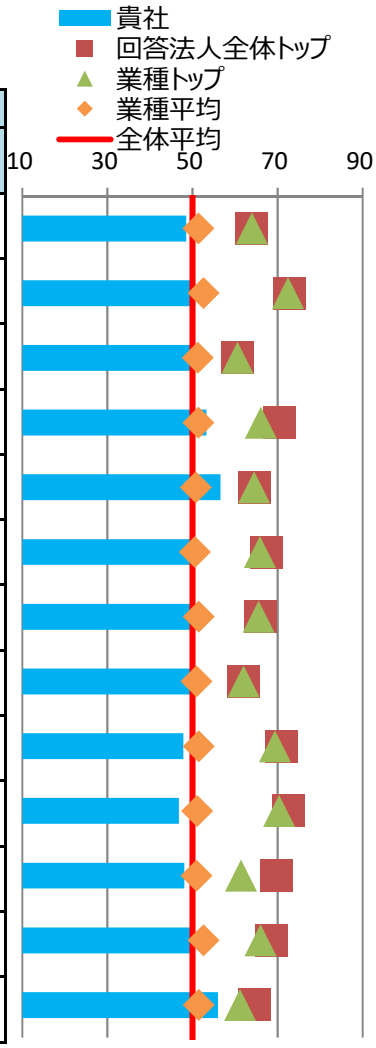






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**48.6**	**64.0**	**64.0**	**51.4**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**50.7**	**72.9**	**72.5**	**52.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**50.0**	**60.6**	**60.6**	**51.3**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**53.3**	**70.5**	**66.1**	**51.4**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**56.6**	**64.5**	**64.5**	**50.8**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**49.4**	**67.5**	**65.9**	**50.6**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**51.9**	**66.0**	**65.6**	**51.5**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**50.0**	**62.0**	**62.0**	**51.0**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**47.9**	**71.1**	**69.4**	**51.5**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**46.8**	**72.5**	**70.4**	**51.1**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**48.1**	**69.8**	**61.4**	**51.0**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**50.0**	**68.5**	**66.0**	**52.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**56.0**	**64.5**	**61.2**	**51.5**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 心身の不調で出社できない従業員が増えてきており、従業員のワークエンゲイジメントの向上と心身ともに健康な状態で働いてもらうことが、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	ワークエンゲイジメントを上げて、長く健康に働けることを期待している。 特定保健指導の実施率を9.3%から70%に、ストレスチェックの実施率を61%から80%に上げることで、従業員の健康問題を改善する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.5	51.6	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	50.9	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	41.2	51.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.7	51.2	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	51.1	50.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.8	52.1	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	46.5	52.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.2	51.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.5	51.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	39.3	49.6	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	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題の内容	メンタルヘルス不調等の病欠者2018年度2名、2019年度4名でと増加傾向。職場復帰は2018年度0%、2019年度50%と低い状況にあるため、復職率を上げることと、未然防止の対策が必要である。
	施策実施結果	1次予防（ストレスチェックで高ストレスとなった者への面談奨励と定期的なメンタルヘルスのセルフケア教育）、2次予防（管理監督者への教育）、3次予防（復職支援プログラムによる支援）を実施した。
	効果検証結果	2020年度の休職者は3名。職場復帰は0人で、職場復帰率は0%という結果。 全員対象で施策を実施しているが、参加率を把握できていない。 次年度はアンケートを作成し、参加率や意見を把握しさらに強化していく必要がある。 特に管理監督者の教育には一層力を入れていきたい。
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	有所見者数が同業種の平均より高い傾向にあり、特に腹囲リスク保有率は同業種平均を上回っているため、従業員の健康リテラシーを高めることが必要。 腹囲リスク保有率：2018年度37.4%、2019年度37.6%
	施策実施結果	食生活改善に向けたアプリの提供、外部事業者による栄養指導・相談窓口を設置、産業医による健康保持増進に関する教育を実施。
	効果検証結果	2020年度の腹囲リスク保有率は40.1%。 全員対象の情報発信や教育だけではなく、特定保健指導や二次検査受診勧奨など、対象者へ直接アクションを行う必要がある。

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	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。

確定版

CODE: 002871

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：株式会社ニチレイ

英文名：Nichirei Corporation

■加入保険者：ニチレイ健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

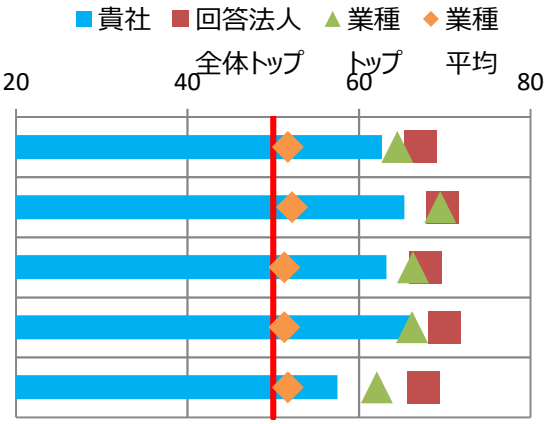
■総合順位：　**101～150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**62.7**　↓3.4　（前回偏差値　66.1 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.7	67.2	64.5	51.7
経営理念・方針	3	65.3	69.8	69.5	52.2
組織体制	2	63.2	67.8	66.3	51.3
制度・施策実行	2	66.2	70.0	66.2	51.3
評価・改善	3	57.5	67.5	62.1	51.7



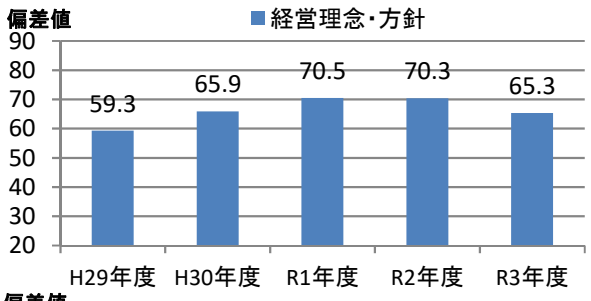
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

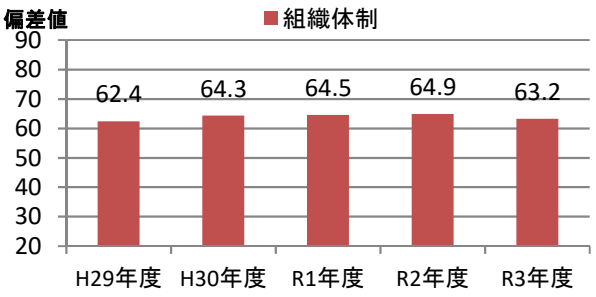
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

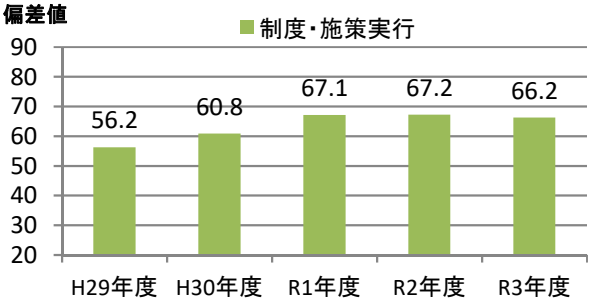
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

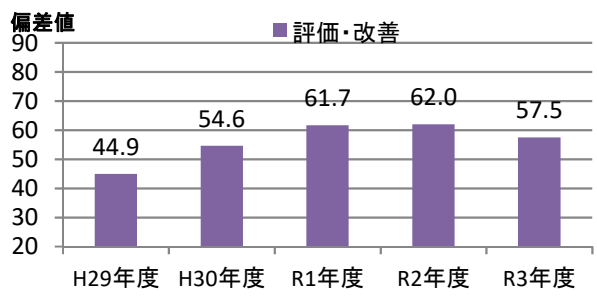
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	301～350位	151～200位	1～50位	1～50位	101～150位
総合評価	56.1	61.8(↑5.7)	66.0(↑4.2)	66.1(↑0.1)	62.7(↓3.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



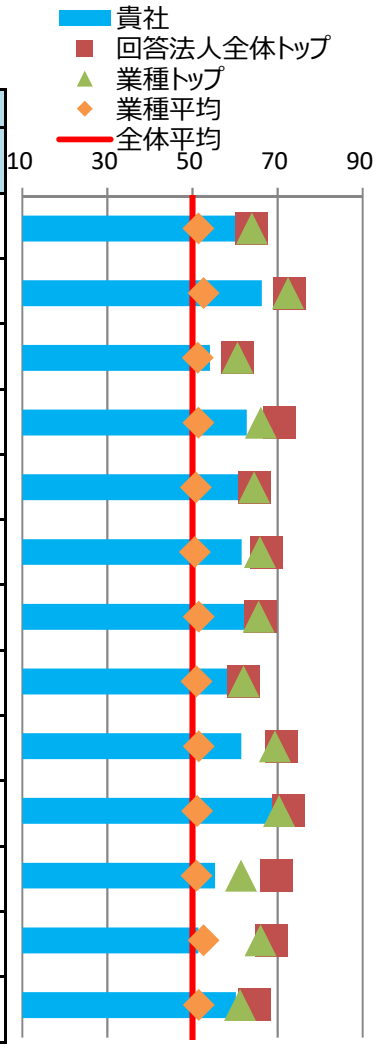






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	62.6	64.0	64.0	51.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	66.3	72.9	72.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	54.1	60.6	60.6	51.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.8	70.5	66.1	51.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	50.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	61.6	67.5	65.9	50.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	63.2	66.0	65.6	51.5
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	51.0
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	61.5	71.1	69.4	51.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	70.4	72.5	70.4	51.1
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.3	69.8	61.4	51.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.4	68.5	66.0	52.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	60.2	64.5	61.2	51.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 2012年～2014年の期間に現役の私傷病による死亡が17名発生した。適切な健診受診と事後措置により死亡を免れた可能性もあった。「働きがいの向上」は、従業員の健康がベースにあるという考えの元、グループ従業員の健康の保持、増進に取り組むことが経営上の課題であると考えた。全国同レベルの健康推進サービスを従業員に提供し、一人一人の健康づくりに取り組む。
健康経営の実施により期待する効果	健診事後措置の徹底、ハイリスク者管理の充実により現役死亡を0にする。具体的な指標としては、健診受診率100%、精密検査受診率100%を目指している。産業保健スタッフによる健診事後措置の徹底を行い、重症化予防に取組んでいる。 ヘルスリテラシーの向上を目的に、ニチレイ健康塾の従業員参加率と満足度を100%にすることを目指している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://s3-ap-northeast-1.amazonaws.com/sustainability-cms-nichirei-s3/pdf/200707_Nichirei%20Group%20Health%20Management%20Guidebook.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	61.1	51.6	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	60.8	50.9	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	62.6	51.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.4	51.2	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	78.7	50.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.8	52.1	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	56.9	52.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	51.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	51.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.7	49.6	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	従業員のヘルスリテラシー向上と生活習慣改善を目的に『ニチレイ健康塾』を開催しており、参加者アンケートでは満足度が毎回高く、参加者から「健康意識・行動の変化につながる内容だった」との回答が多く得られていた一方で、元々健康意識が高い従業員の参加者が多いこと、特に現場の従業員は長時間現場を離れ参加しずらいという声や課題があった。
	施策実施結果	全国から参加できるオンライン健康塾の頻度を年4回から12回、各月実施に変更。90分の体験型セミナーの他に１ブース5分から参加できる各健康ブースからなるワンデーイベントを終日実施。参加率と認知度が向上。
	効果検証結果	現時点では生活習慣病有所見者率改善や組織全体のヘルスリテラシー調査結果への定量的な効果は示せていないが、健康塾の認知度向上効果により、参加申込数が３倍以上に増え、募集定員に達する期間も短くなった。実施回数増加後も各回の参加者アンケートでは96～100%の満足度と「同僚や上司、家族にも伝えたい内容だった」「職場の皆で楽しく参加できた」等の回答が得られており、口コミでの参加者増加に繋げられている。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルヘルスに関して事業会社ごとに施策、研修を行い、メンタルヘルス不調の対応を行っていた。従業員よりメンタルヘルス不調が発生した際の事業所外の相談先や産業保健スタッフとの連携方法が分からないとの声が聞かれ、事業会社からの施策だけでなく、グループ全体の従業員を対象とした統合施策を、産業保健スタッフも参画し策定していく必要があった。
	施策実施結果	メンタルヘルス総合対策を策定。メンタルヘルスの「4つのケア」に対し、e-ラーニングやセミナー等、リテラシー向上施策を実施。e-ラーニングは、社内IDのある従業員の9割以上が受講している。
	効果検証結果	現時点では休職者の低下等、定量的な効果は示せていないが、メンタルヘルスに関するオンラインセミナーは、2021年度で3回実施（166名が参加）し、参加者へのアンケート結果では、回答者のうち92%以上が有益だったと回答。ストレスチェック後の医師面接や保健師への相談件数が、昨年より約2倍増加した。保健師への個別相談も昨年度より約3倍増加。産業保健スタッフの活用周知が進んでいることが伺える。

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	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。

確定版

CODE: 002897

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：日清食品ホールディングス株式会社

英文名：NISSIN FOODS 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：食料品

①健康経営度評価結果

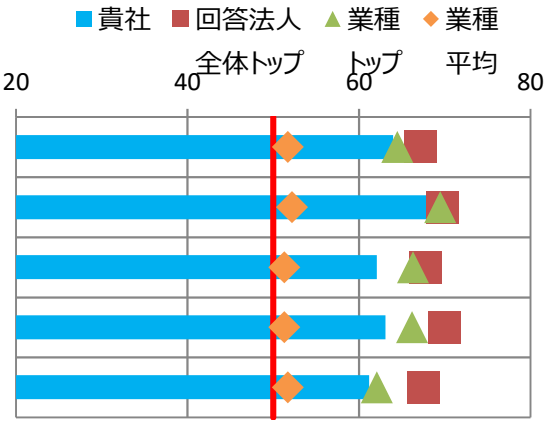
■総合順位：　**1～50位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**64.0**　↓0.4　（前回偏差値　64.4 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	64.0	67.2	64.5	51.7
経営理念・方針	3	68.7	69.8	69.5	52.2
組織体制	2	62.1	67.8	66.3	51.3
制度・施策実行	2	63.1	70.0	66.2	51.3
評価・改善	3	61.2	67.5	62.1	51.7



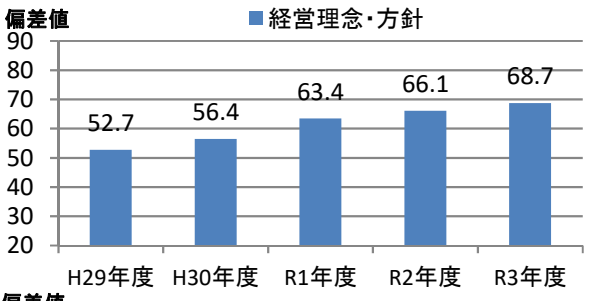
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

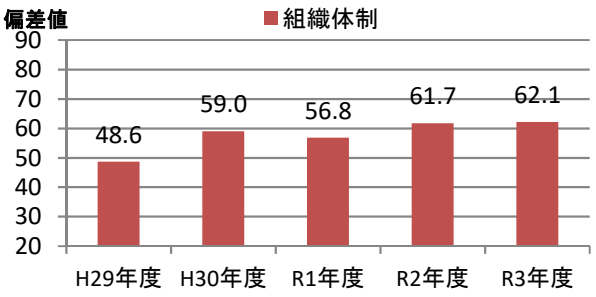
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

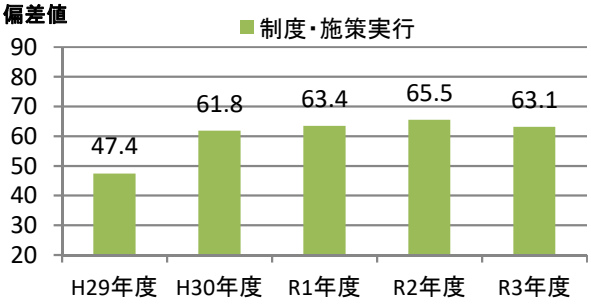
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

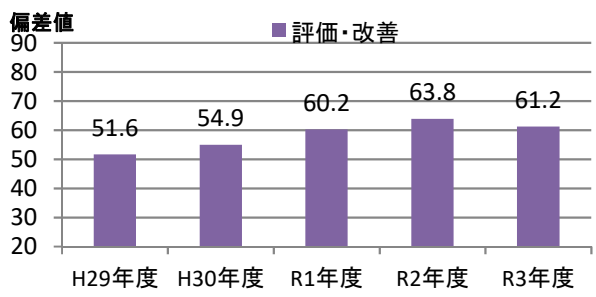
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	601～650位	351～400位	201～250位	51～100位	1～50位
総合評価	50.1	58.2(↑8.1)	61.1(↑2.9)	64.4(↑3.3)	64.0(↓0.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



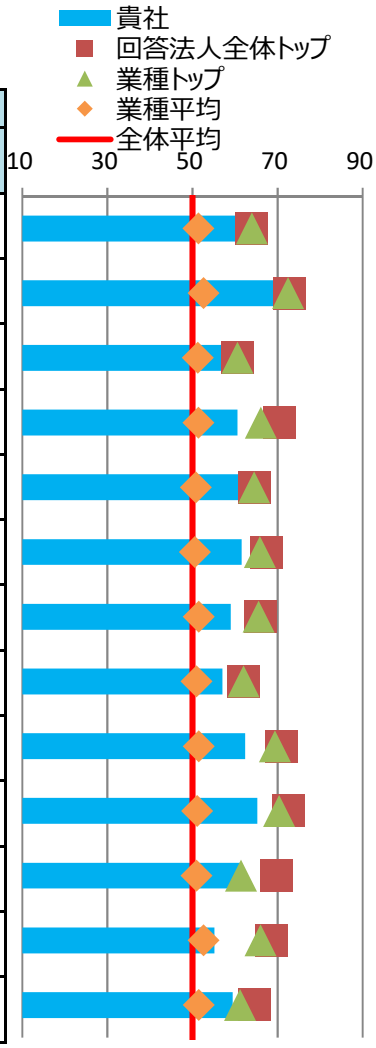






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	62.6	64.0	64.0	51.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	72.2	72.9	72.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.7	60.6	60.6	51.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.6	70.5	66.1	51.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	50.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	61.6	67.5	65.9	50.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	59.0	66.0	65.6	51.5
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.1	62.0	62.0	51.0
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	62.4	71.1	69.4	51.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	65.3	72.5	70.4	51.1
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	61.4	69.8	61.4	51.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.2	68.5	66.0	52.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.5	64.5	61.2	51.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 元来、「食足世平」という企業理念にて食を世の中に提供することが原点だった当社において、コロナ禍を機に、食品供給という社会的責任を果たすことが当社の使命として再確認された。そうした中で一段と、当社の従業員自らがWell-beingの実現に基づき、高いやりがいをもって元気に働くことでパフォーマンスを向上し続けることが重要な課題となっている。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が自身のWell-beingの向上を実現しながら働き、より高いパフォーマンスを発揮することを期待している。具体的な指標として、①プレゼンティーイズム(WLQ方式)を2023年迄に95.0%を超過(2020年度94.2%)、②従業員サーベイでのやりがい・働きがいスコアを3.50点超過(2020年度3.43点)、③メンタル不調者率の1.00%未満(2020年度1.26%)、を目指したい。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.nissin.com/jp/sustainability/social/employee/health/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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	63.7	51.6	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	59.0	50.9	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	51.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.6	51.2	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	65.3	50.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.5	52.1	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	56.9	52.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.0	51.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	51.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.1	49.6	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	メンタルヘル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	当社は「社員のwell-beingの実現」を健康経営の最終指標の一つと位置付けているが、2020年6月実施の意識調査の結果、在宅勤務の頻度が多い社員（従業員の約60%）は、働き方の満足度が高い一方、そのうち約25%の社員はストレスを上手く解消出来ていないことが明らかになった。コロナ禍で働く環境の急変により、無自覚にストレスが蓄積している従業員が多く存在することが示唆されたため、対応が急務であった。
	施策実施結果	自律神経の元気度及び、交感神経と副交感神経のバランスを定期的に計測し、ストレスを数値化した。在宅勤務の多い社員（1360名）の60%が参加し、ケアが必要と判定された参加者の20%に追加ケアを実施した。
	効果検証結果	参加者のうち約20%は自律神経の元気度が不十分な結果となった為、これらの従業員に対して追加のケア（産業医面談の実施、自律神経関連書籍の配布、睡眠セミナーへの参加勧奨）を実施した。 この結果、参加者全体の約60%の社員（追加ケアを受けた従業員では約80%）が本企画が切っ掛けで自らの生活習慣を変えたと回答した。本施策の前後でアンケート調査を行った結果、ストレス度合いが20%から18%へ改善が見られた。
効果検証②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	かねてから工場には高血圧の従業員が多いことが問題であった。2020年に保健指導を受けた者のうち36%が高血圧と判定されなくなり保険指導の有効性が確認されたが、未だ13%の工場従業員が高血圧であり、高水準であった。また、在宅時間の増加による血圧上昇のリスクが懸念され、実際に、2019年度に非高血圧判定の工場従業員のうち20%が2020年には高血圧と判定され、悪化防止の取り組みも必要と認識されていた。
	施策実施結果	より多くの社員に保健指導の機会を提供するため、保健師・看護師を各工場に増員し、保健指導を実施する候補日を増やした。2020年度に工場高血圧者276人に保健指導を勧奨し、243人に保健指導を実施した。
	効果検証結果	工場従業員のうち高血圧判定の者の割合が6.34%（前回13%）まで低下したことから、保健指導は従業員の血圧を改善させる施策として有効であることが確認された。一方で、前年度に非高血圧判定であったが今年度に高血圧判定の者は12%いたことから、今後は高血圧判定の者に対して保健指導を継続するだけでなく、高血圧の予備軍に対しても保健指導を行うことで、より多くの従業員の高血圧の予防に努める。

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	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。

確定版

CODE: 002908

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：フジッコ株式会社

英文名：Fujicco Co., Ltd

■加入保険者：全国健康保険協会兵庫支部

上場

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

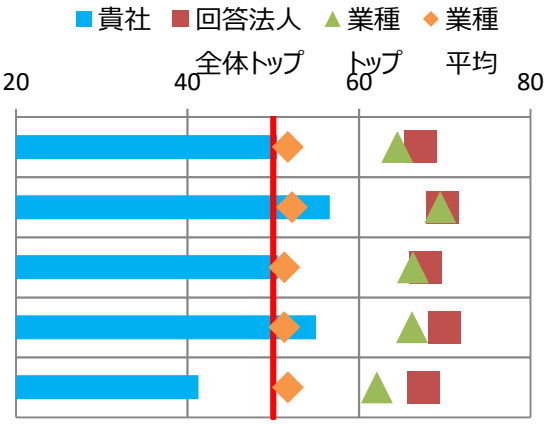
■総合順位：　**1501～1550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**50.5**　（前回偏差値　-　）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	50.5	67.2	64.5	51.7
経営理念・方針	3	56.6	69.8	69.5	52.2
組織体制	2	50.6	67.8	66.3	51.3
制度・施策実行	2	55.0	70.0	66.2	51.3
評価・改善	3	41.3	67.5	62.1	51.7



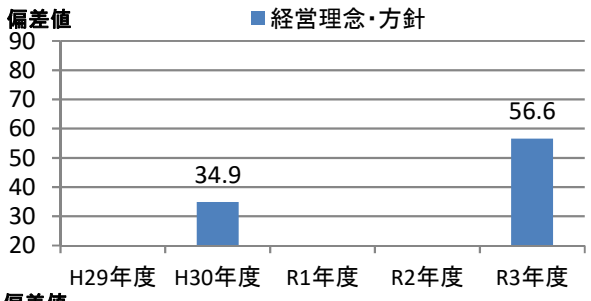
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

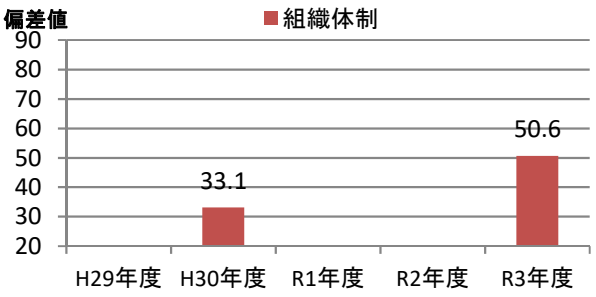
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

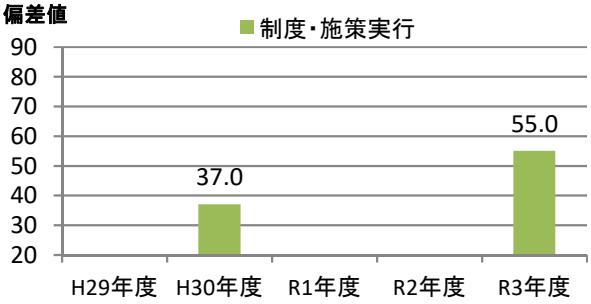
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

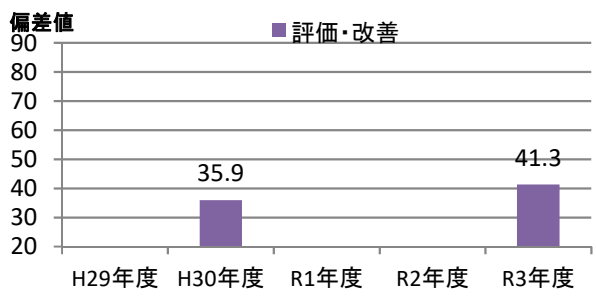
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1651～1700位	-	-	1501～1550位
総合評価	-	35.4(-)	-	-	50.5(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



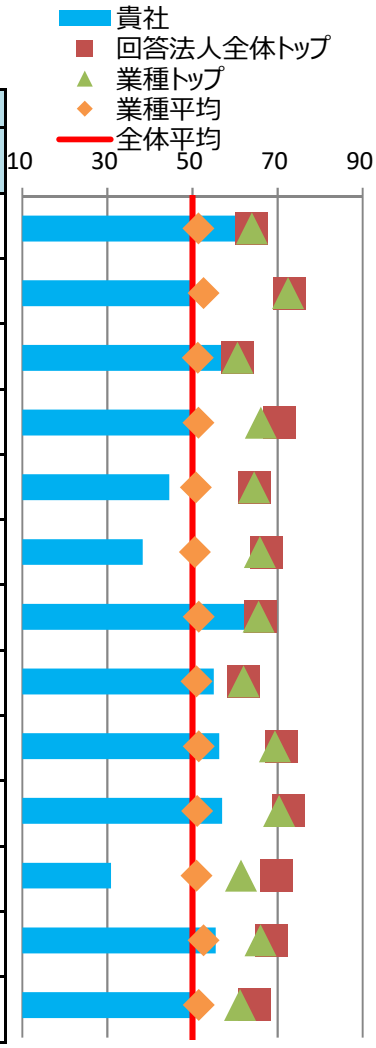






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	64.0	64.0	64.0	51.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	50.2	72.9	72.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.3	60.6	60.6	51.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	51.9	70.5	66.1	51.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	44.6	64.5	64.5	50.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	38.3	67.5	65.9	50.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	63.2	66.0	65.6	51.5
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.0	62.0	62.0	51.0
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	56.3	71.1	69.4	51.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	57.0	72.5	70.4	51.1
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	30.9	69.8	61.4	51.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.5	68.5	66.0	52.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.1	64.5	61.2	51.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 従業者の心身の健康保持増進を通じて、生産性の向上を図る。
健康経営の実施により期待する効果	従業者がいきいきと働き、経営理念を体現することで「健康創造企業」の実現を期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.fujicco.co.jp/corp/sustainability/health-management/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.3	51.6	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	42.2	50.9	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	51.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.5	51.2	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	49.0	50.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	67.0	52.1	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	56.4	52.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	51.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.7	51.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	42.9	49.6	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	フジッコの企業理念を構成するキーワードのひとつに『健康創造企業』を掲げているが、この言葉を意識したり、体現している従業員が少ない。また、このことは、四角四面に伝えても、白ける可能性が高いため、伝え方を工夫する必要があると感じた。
	施策実施結果	２０２０年度から、社内報に、健康軸に関する記事を採用。（掲載率１００%） 他社の協力を得て、体験型の睡眠改善イベントを実施。（１５名が参加）
	効果検証結果	社内報アンケートにおいては、記事全体の満足度が９割を超える等、好評を得ているほか、体睡眠改善イベントにおいては、実際に生活習慣を改善し、体調がよくなったとの声をいただいたほか、チーム内で「睡眠」に関する話題を軸にしたコミュニケーションが活性化するなどの効果を得た。
効果検証②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	これまで、生活習慣病予防検診結果について、結果の確認や、翌年度に向けた改善指導等を行っておらず、特に積極的に、特定保健指導も行っていなかった。
	施策実施結果	対象者に対し、確実な面談設定を行い、実施率の向上に努めた。 ■協会けんぽから直接呼びかけのあったものの実施率：１００% ■委託先を含む実施率：約５０%
	効果検証結果	対象者への働きかけを積極的に行った結果、上記のとおり実施率は大幅に向上、また、特定保健指導を受けた方の意識改善率は１００%（オンライン面談の最後に確認）であった。 面談に基づき、具体的な食生活や運動習慣の改善を行うといった宣言もなされていた。

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	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。

確定版

CODE: 002914

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：日本たばこ産業株式会社

英文名：Japan Tobacco Inc.

■加入保険者：ジェイティ健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

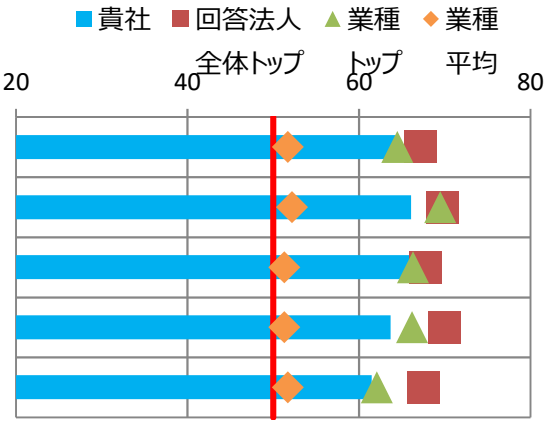
■総合順位：　**1～50位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**64.3**　↓3.4　（前回偏差値　67.7 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	64.3	67.2	64.5	51.7
経営理念・方針	3	66.1	69.8	69.5	52.2
組織体制	2	66.3	67.8	66.3	51.3
制度・施策実行	2	63.7	70.0	66.2	51.3
評価・改善	3	61.5	67.5	62.1	51.7



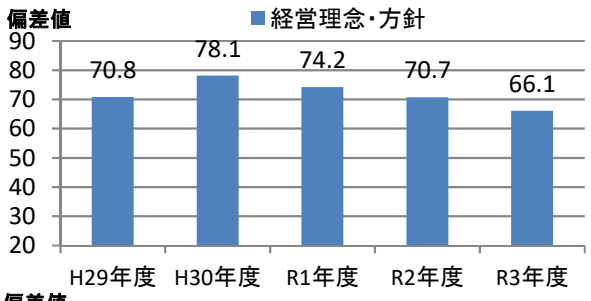
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

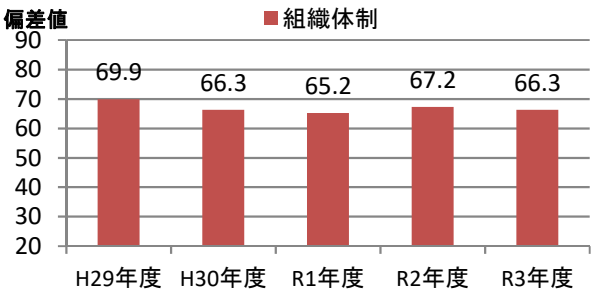
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

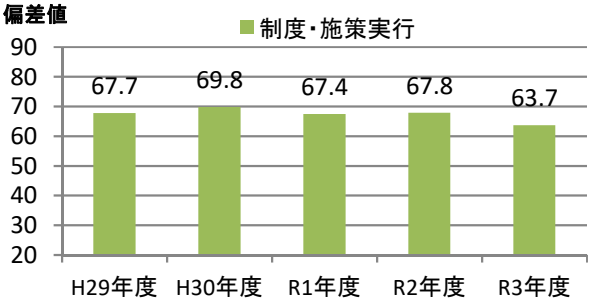
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

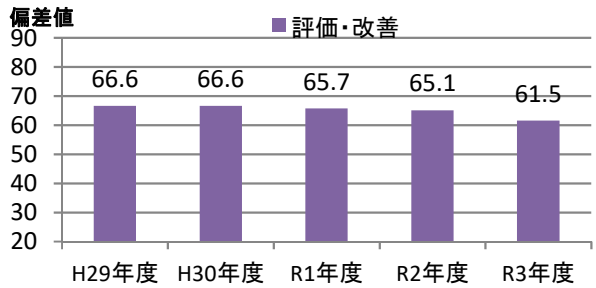
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1～50位	1～50位	1～50位	1～50位	1～50位
総合評価	68.9	71.0(↑2.1)	68.5(↓2.5)	67.7(↓0.8)	64.3(↓3.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



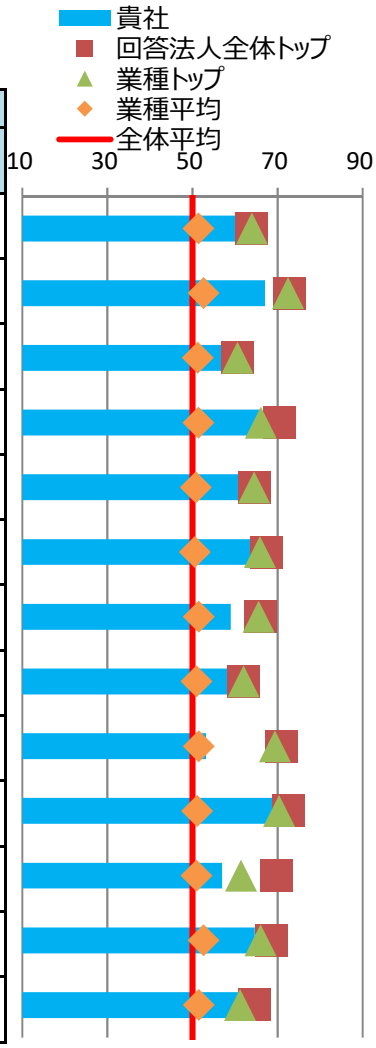






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	63.3	64.0	64.0	51.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	67.1	72.9	72.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	60.6	60.6	60.6	51.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	66.1	70.5	66.1	51.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	50.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	65.9	67.5	65.9	50.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	59.0	66.0	65.6	51.5
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	51.0
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	53.2	71.1	69.4	51.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	68.9	72.5	70.4	51.1
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	57.0	69.8	61.4	51.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	64.7	68.5	66.0	52.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	61.0	64.5	61.2	51.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 社内外で様々な環境変化が起こっている中、従業員ひとり一人が心身ともに健康で持てる力を最大限に発揮することで、会社の持続的成長が実現し、経営理念である「お客様を中心として、株主、従業員、社会への責任を高い次元でバランスよく果たし、4者の満足度を高めていく」ことが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	・従業員ひとり一人が健康を基盤として、モチベーション高く、持続的に最大限の力を発揮し自ら変革を起こしてもらうことを期待している。 ・具体的な指標として、身体の健康／心の健康／エンゲージメント／労働生産性を主要な観点としたモニタリング指標を設定し、それぞれの改善を目指す。 ・例えば、労働生産性について、従業員が自認する活性度（生産性）の向上を掲げ、５段階中の最上位「高い」を維持することを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	51.6	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	50.9	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	65.6	51.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	66.5	51.2	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	69.8	50.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.1	52.1	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	61.1	52.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	51.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	51.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	36.4	49.6	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	過去の健康診断結果より、有病者の割合（疾病者数/健診人員）が高い状況を踏まえ、2016年度以降、疾病の早期発見のため精密検査の受診率の向上に取り組んできた。結果として、精密検査の受診率は向上したものの、有病者の割合はあまり効果が出ていない状況にある。特に2020年度以降、コロナウイルスの流行による二極化が懸念される。具体的には在宅勤務が増える等により活動量が低下し、体重増などの恐れがある。
	施策実施結果	オンライン式JT健康づくりプログラムを、複数フィットネス社による計41プログラムを用意。102拠点、51回、1758名参加。また全社ウォーキングラリーには、5月2648名、10月3142名が参加。
	効果検証結果	・定量データとして、健診結果をもとに算出している、モニタリング指標「健康年齢と実年齢の差（平均値）40歳以上」において、2018年度-1.56⇒2019年度-1.76⇒2020年度-1.91（昨年比-0.15歳改善） ・定性データとして、JT健康づくりプログラム参加によって行動変容した人が全体の29 %、そのうち93%の人が継続できていることから、一定程度行動変容に寄与していると考える。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	近年仕事で強い不安やストレスを感じる従業員が一定割合で推移。これまで各種取り組みを実行するも、現時点でも仕事や業務のプレッシャー等に起因するメンタルヘルス不調が生じていること、また事業環境の更なる厳しさより、引き続き「メンタルヘルス不調者の発生予防」を重点課題に設定。特に、2020年度以降、コロナウイルスの流行により在宅勤務が増え、若年層を中心として孤独感を感じる社員が増えている恐れあり。
	施策実施結果	専門医やカウンセラーによる社内相談窓口の設置や社外専門機関による電話・面談、全国でセミナー（セルフケア、座禅、ヨガ）等。特にセールス部門全従業員（3289名）に対しマインドフルネス体験を実施。
	効果検証結果	・定量データとして、モニタリング指標「ストレスチェック結果　総合健康リスク指数」において、2018年度81⇒2019年度80⇒2020年度76（昨年比4pt改善） ・社員1,000人あたりの欠勤日数（1,900日以下を達成・維持する）2014年度2,259日→2019年度2,135日→2020年度1,866日 ・定性データとして、各種セミナー受講者のうち9割以上が好意的回答を行った。

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	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。

確定版

CODE: 002929

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：株式会社ファーマフーズ

英文名：Pharma Foods International Co., Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会京都支部

上場

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

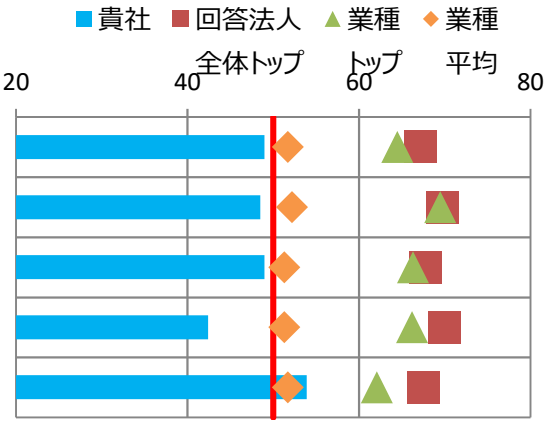
■総合順位：　**1701～1750位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**49.0**　（前回偏差値　-　）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	49.0	67.2	64.5	51.7
経営理念・方針	3	48.5	69.8	69.5	52.2
組織体制	2	49.0	67.8	66.3	51.3
制度・施策実行	2	42.4	70.0	66.2	51.3
評価・改善	3	53.9	67.5	62.1	51.7



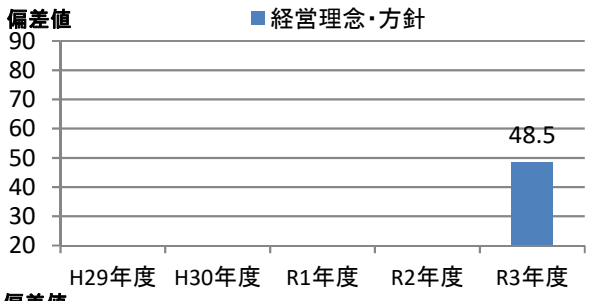
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

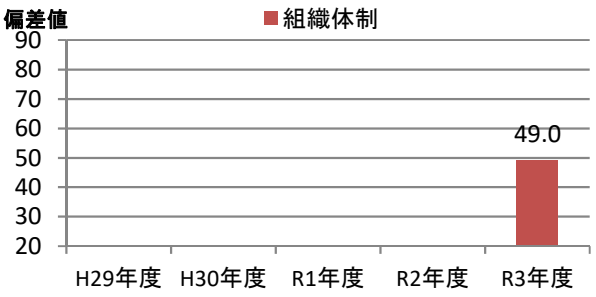
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

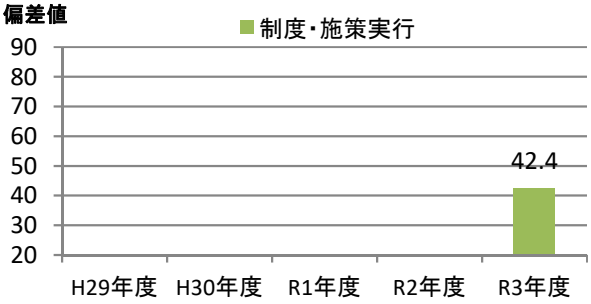
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

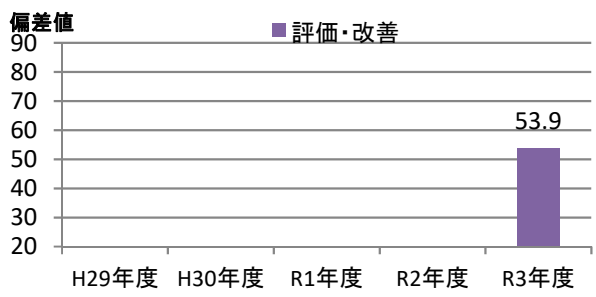
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1701～1750位
総合評価	-	-	-	-	49.0(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



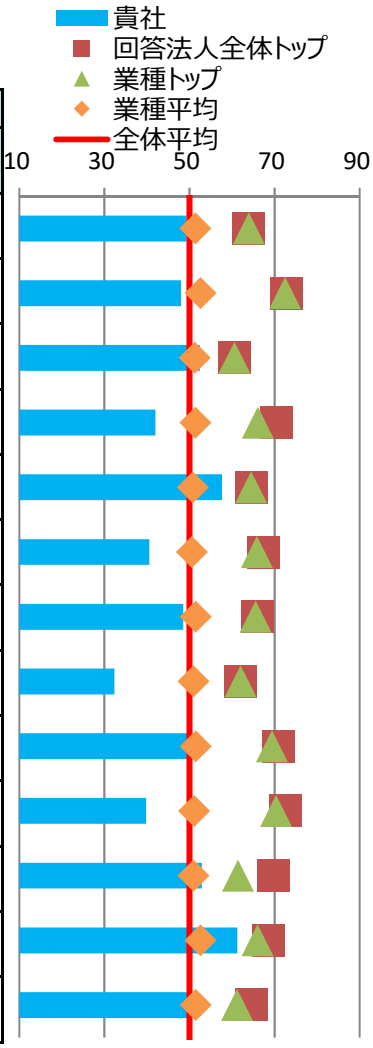






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	49.3	64.0	64.0	51.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	48.0	72.9	72.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	52.5	60.6	60.6	51.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	42.0	70.5	66.1	51.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	57.7	64.5	64.5	50.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	40.6	67.5	65.9	50.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	48.6	66.0	65.6	51.5
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	32.4	62.0	62.0	51.0
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	51.4	71.1	69.4	51.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	39.8	72.5	70.4	51.1
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	52.9	69.8	61.4	51.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	61.3	68.5	66.0	52.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	49.8	64.5	61.2	51.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社グループは中期ビジョンとして、「100歳時代に、価値ある豊かさと価値ある健康」を掲げており、社会の健康維持に貢献することを目指しております。その為には、当社グループで働らく従業員が健康であり、価値のある豊かさを持てることが不可欠であると考えており、従業員の心身の健康維持・増進に向けて取り組む方針であります。
健康経営の実施により期待する効果	社会に新たな価値を提供することで、5年後の売上高1.000億円を達成すると共に、個人のワークライフバランスを尊重し、有給休暇取得率を現在の71.8%から90超を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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	50.0	51.6	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	35.7	50.9	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	51.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.9	51.2	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	44.3	50.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.5	52.1	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	50.1	52.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	51.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	34.9	51.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.7	49.6	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	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	東証１部上場を目指し、販売・及び営業面での成長のみならず、規程の見直し、業務フローの標準化等社内ルールの再整備に取り組む過程で、残業時間が増加する傾向にあった。労働生産性の向上、イノベーションの促進のために、長時間労働は障害となるため、その改善が必要である。
	施策実施結果	人事担当が半月経過ごとに労働時間を中間集計を行い、過去の労働時間の傾向と照らし合わせ、所属長及び本人に通知。業務量が適正であるかどうかを確認し、業務分担の見直し及び業務効率の向上につなげる。
	効果検証結果	2020年度は、2019年度と比べて、月45時間超の法定外残業が発生した人数の最大値は2名増加する結果となった。これは2020年度が、社内ルールの再整備の最終年度であったことが影響している。時間外労働の削減は、管理監督者及び従業員ともに強く意識しているため、2025年度まで現在の施策を継続・改善していく。
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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	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。

確定版

CODE: 010126

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：トーラク株式会社

英文名：

■加入保険者：伊藤忠連合健康保険組合

非上場

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

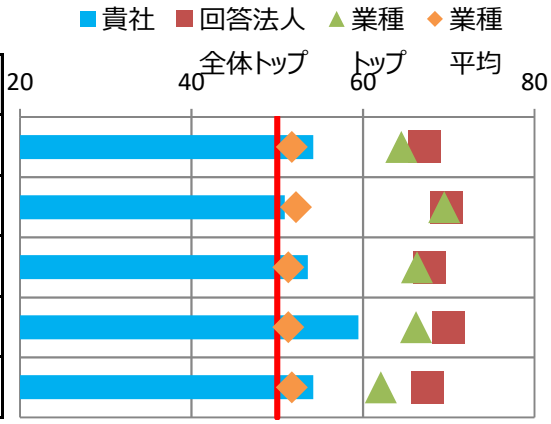
■総合順位：　**1051～1100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**54.2**　↑3.9　（前回偏差値　50.3 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	54.2	67.2	64.5	51.7
経営理念・方針	3	50.9	69.8	69.5	52.2
組織体制	2	53.6	67.8	66.3	51.3
制度・施策実行	2	59.5	70.0	66.2	51.3
評価・改善	3	54.2	67.5	62.1	51.7



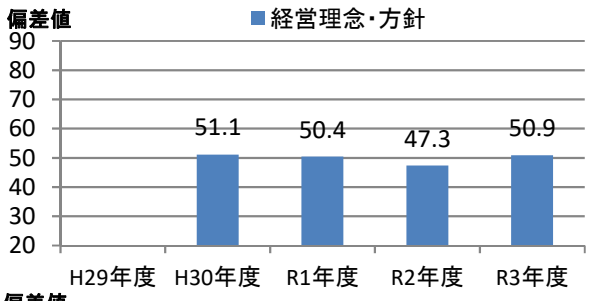
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

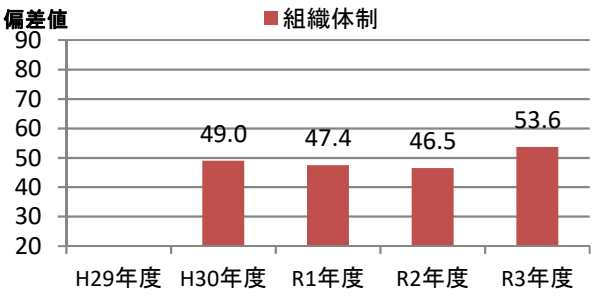
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

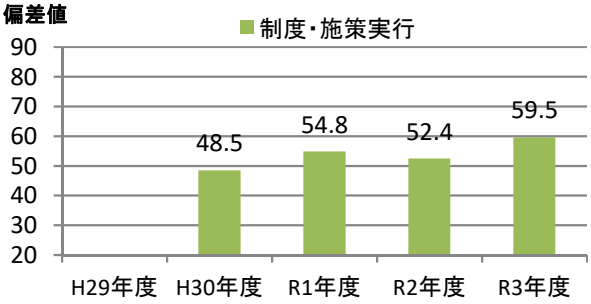
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

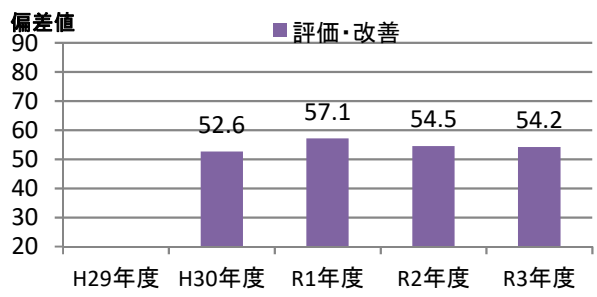
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	951～1000位	1051～1100位	1301～1350位	1051～1100位
総合評価	-	50.2(-)	52.7(↑2.5)	50.3(↓2.4)	54.2(↑3.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



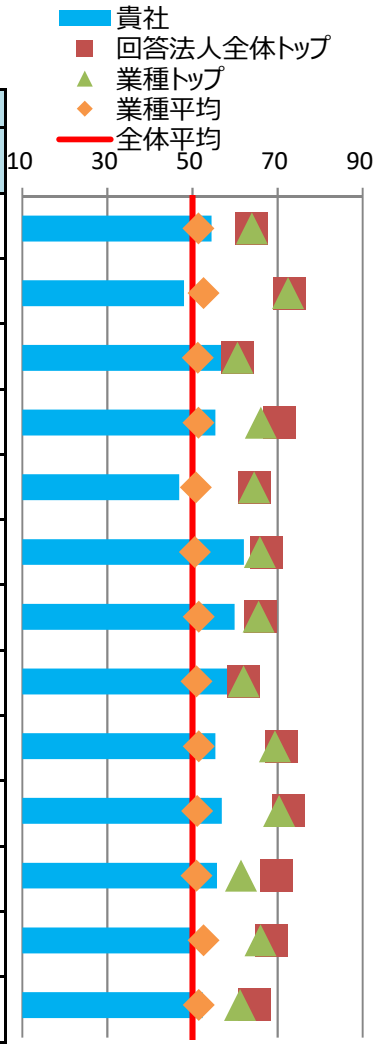






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	54.5	64.0	64.0	51.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	48.0	72.9	72.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.2	60.6	60.6	51.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	55.4	70.5	66.1	51.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	46.9	64.5	64.5	50.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	62.1	67.5	65.9	50.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	59.9	66.0	65.6	51.5
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	60.6	62.0	62.0	51.0
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	55.4	71.1	69.4	51.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	56.9	72.5	70.4	51.1
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.8	69.8	61.4	51.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	50.4	68.5	66.0	52.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.4	64.5	61.2	51.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 多様性を受入れ、個人の能力を最大限に発揮し、心身共に健康で活き活きと働いてもらうことが、事業を活性化する上で重要な課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員意識調査を定期的に実施することで現状の課題を把握し、健康で働きやすい環境づくりを目指す。 調査項目「今の会社で働き続けていきたい」が、地域別業界別の平均値を上回ることを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://marudai.jp/corporate/company/health.html http://www.toraku.co.jp/company/csr/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.4	51.6	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	59.1	50.9	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	58.0	51.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.6	51.2	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	54.5	50.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.4	52.1	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	58.2	52.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	51.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	51.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.6	49.6	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	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	労働時間、有給取得、休日出勤の実態把握が勤怠締後になっていた。 従業員の労働時間に関する意識が低く、36協定特別条項（月間）に該当する従業員が多かった。
	施策実施結果	36協定上限時間や休日出勤上限回数の70%になると勤怠WEBシステムにアラート表示されるように見える化を行い、フレックスや時間代休の取得を発信することで労働時間等の管理を徹底した。
	効果検証結果	管理職や従業員の意識が高まることでフレックスや時間代休の取得が促進され、36協定特別条項（月間）該当者が前年対比▲53%に削減できた。
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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	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。

確定版

CODE: 010308

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：株式会社シマヤ

英文名：Shimaya CO.,LTD.

■加入保険者：東洋水産健康保険組合

非上場

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

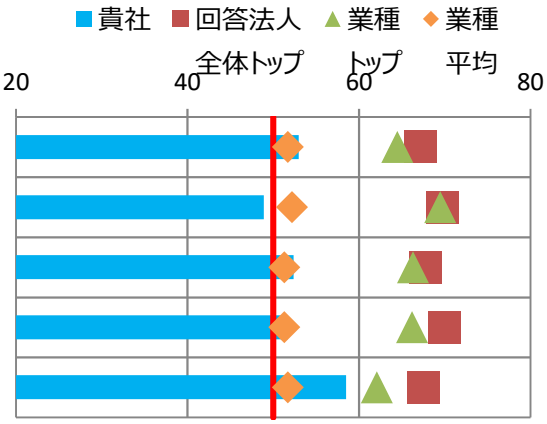
■総合順位：　**1201～1250位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**53.0**　↓0.8　（前回偏差値　53.8 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	53.0	67.2	64.5	51.7
経営理念・方針	3	48.9	69.8	69.5	52.2
組織体制	2	52.4	67.8	66.3	51.3
制度・施策実行	2	51.7	70.0	66.2	51.3
評価・改善	3	58.5	67.5	62.1	51.7



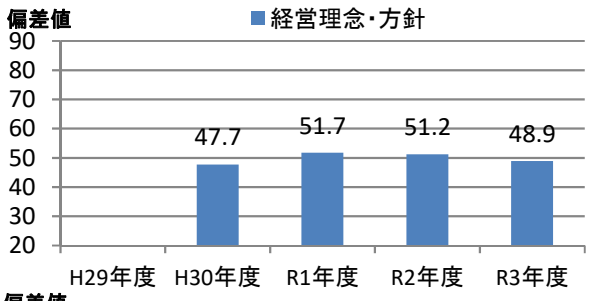
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

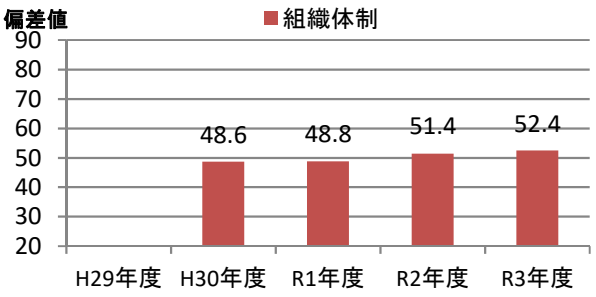
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

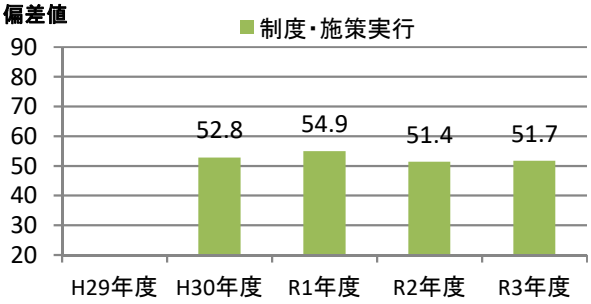
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

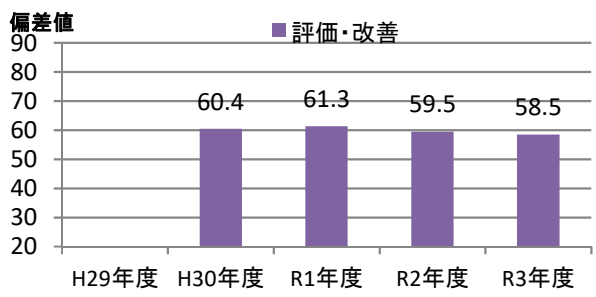
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	851～900位	851～900位	1001～1050位	1201～1250位
総合評価	-	52.0(-)	54.6(↑2.6)	53.8(↓0.8)	53.0(↓0.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



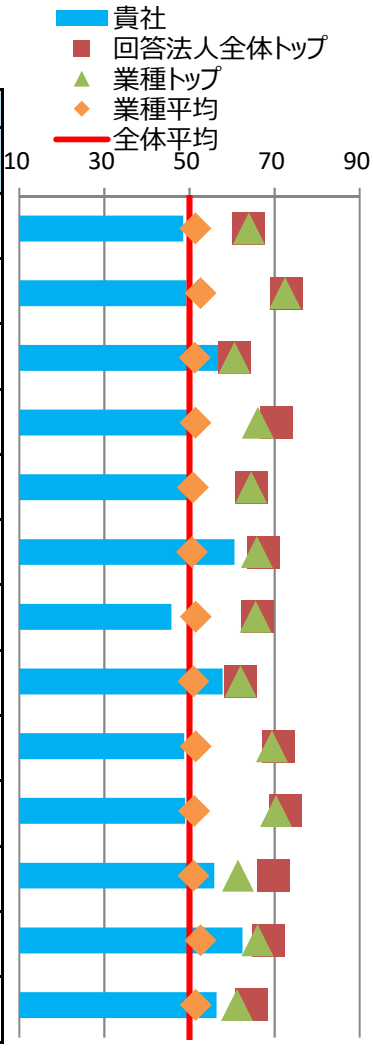






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	48.6	64.0	64.0	51.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.3	72.9	72.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.4	60.6	60.6	51.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	50.1	70.5	66.1	51.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	51.4	64.5	64.5	50.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	60.6	67.5	65.9	50.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	45.8	66.0	65.6	51.5
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.8	62.0	62.0	51.0
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	48.8	71.1	69.4	51.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	49.0	72.5	70.4	51.1
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.9	69.8	61.4	51.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	62.5	68.5	66.0	52.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	56.4	64.5	61.2	51.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 2016年度より定年年齢を引き上げ、65歳定年制に移行したことに伴い従業員の平均年齢は上昇基調にある。2020年度末には60歳以上の従業員は従業員の5人に一人近くの56名となった。このため加齢による健康リスクが増大し、疾病による不就労者の増加やプレゼンティーイズムによるパフォーマンス低下が懸念される。シニア世代にも健康で最高のパフォーマンスを発揮してもらうことが事業活動推進の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	期待する効果は、60歳以上を含めて全ての従業員が、活き活きとした職場で最高のパフォーマンスを発揮することにより、活力と生産性とが共に向上すること。その指標として、①生活習慣の改善などによって、定期健康診断の有所見者率を50%未満とすることと、②疾病の早期発見と重症化予防のために、有所見者の二次検診受診率を100%にすることを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.shimaya.co.jp/topics/202110_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	54.8	51.6	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	59.4	50.9	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	59.8	51.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.3	51.2	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	41.1	50.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	64.1	52.1	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	56.5	52.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.2	51.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.0	51.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	50.3	49.6	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	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	全国的に新型コロナウイルスの感染拡大が続く中で、従業員に感染者が発生し、社内で感染拡大したケースをシミュレーションした結果、従業員及びその家族の健康への影響だけでなく、会社の業務の継続も困難になることが想定された。 まず感染しないための予防と、万一、感染者が発生した場合の社内での感染拡大防止のための対策を行うことが必要である。
	施策実施結果	メールと朝礼などで全従業員に感染予防策の周知徹底を行った。また、感染拡大防止のために全社共通で行う基本的な施策に加えて、すべての事業所でそれぞれの事業所に応じた感染拡大防止策を実行している。
	効果検証結果	2021年10月25日現在、従業員本人および同居家族に、新型コロナウイルス感染症に罹患した者は一人もいない。従業員の2/3強が、比較的感染者の少ない山口県内の勤務という事情もあるが、従業員に感染防止のための行動が定着してきており、現時点では感染予防策が有効に機能していると考えられる。
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	ワークライフバランスのためには、正社員や契約社員（時給のフルタイム、パートタイム社員）などの雇用形態にかかわらず、積極的な年次有給休暇の取得による心身の休息や家族と過ごす時間の確保が必要である。契約社員と比較して低い正社員の取得率の引き上げを図り、全社の取得率を向上させることのできる態勢を整えることが必要である。
	施策実施結果	経営トップより全従業員に対して、取得率70%という目標が示され、各部署の実情に応じた取得率向上の取組みを行い、それを総務部が年休取得実績の提供で支援する態勢をとった。その結果、取得率が向上した。
	効果検証結果	経営トップによる定量目標（取得率目標）の明示と進捗管理の支援という態勢がうまく機能し、各部署が業務効率化や多能工化などを推し進めて計画的な年休取得を進めると共に、役職者による積極的な声かけなど、全社一丸となった取り組みを行うことができた。その結果、2020年度の全従業員の取得率80.0%、正社員だけの取得率70.5%と、いずれも定量目標である取得率70%以上を達成という効果を確認することができた。

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	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。

確定版

CODE: 010590

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：株式会社十文字チキンカンパニー

英文名：Jumonji Chicken Company., Ltd.

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会岩手支部

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

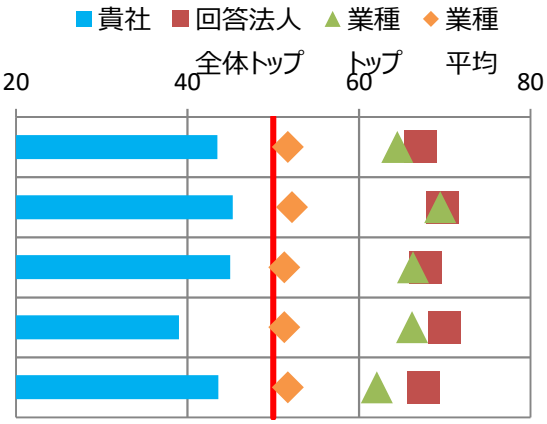
■総合順位：　**2201～2250位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**43.5**　↑2.1　（前回偏差値 41.4 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	43.5	67.2	64.5	51.7
経営理念・方針	3	45.3	69.8	69.5	52.2
組織体制	2	45.0	67.8	66.3	51.3
制度・施策実行	2	39.0	70.0	66.2	51.3
評価・改善	3	43.6	67.5	62.1	51.7



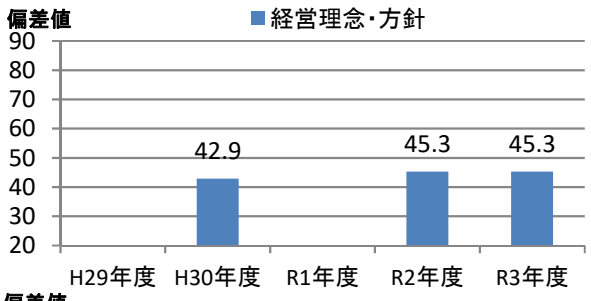
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

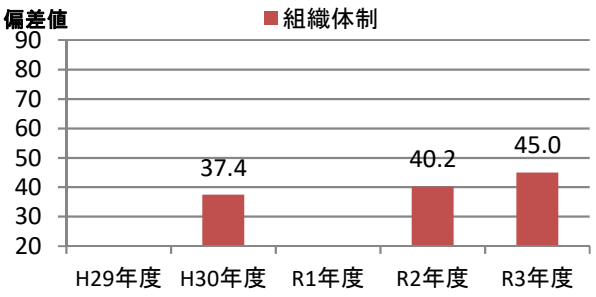
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

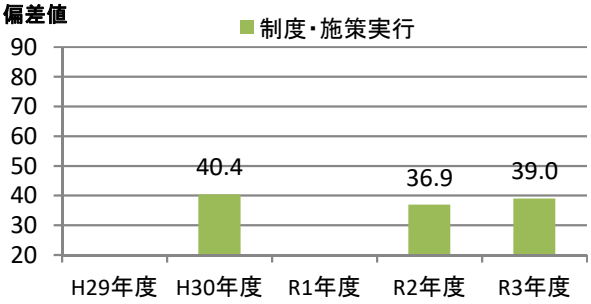
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

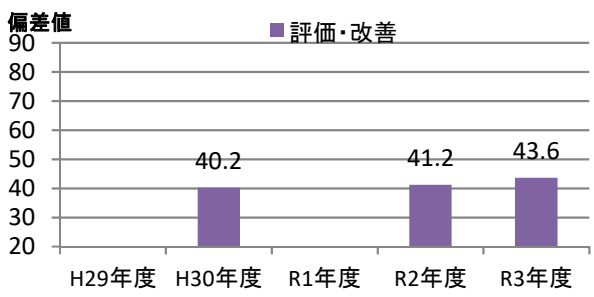
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1451～1500位	-	2001～2050位	2201～2250位
総合評価	-	40.5(-)	-	41.4(-)	43.5(↑2.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



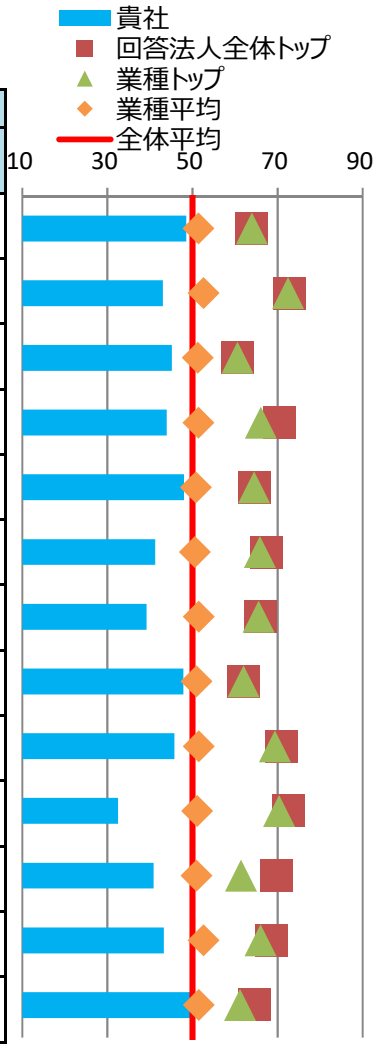






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	48.6	64.0	64.0	51.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	43.1	72.9	72.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	45.2	60.6	60.6	51.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	44.0	70.5	66.1	51.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	48.0	64.5	64.5	50.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	41.3	67.5	65.9	50.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	39.2	66.0	65.6	51.5
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	47.9	62.0	62.0	51.0
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	45.8	71.1	69.4	51.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	32.5	72.5	70.4	51.1
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	40.9	69.8	61.4	51.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	43.3	68.5	66.0	52.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	49.8	64.5	61.2	51.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 総従業員の約20%近くが60歳を過ぎており、今後新卒採用環境が厳しくなる事が予想される中で、高齢従業員が長く健康で働ける職場環境を整える事、またそれら従業員が退職後も地域で健康的に過ごし、当社で働いた事を誇れるようにする事が、地域経済を牽引する当社にとっての重要な課題である。
健康経営の実施により期待する効果	高齢従業員が健康で長く働く事による生産力の維持、技術の伝承が期待できる。また、その次の世代以降がその働きを見て、就職先として当社を選択する可能性が向上する。更には退職後も社員が地域で活き活きと活動する事で、当社のブランドイメージの向上が期待される。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.chicken.co.jp/health

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	40.3	51.6	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	40.3	50.9	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	45.0	51.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.2	51.2	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	42.5	50.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	36.2	52.1	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	40.6	52.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.1	51.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	26.8	51.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.3	49.6	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	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	工場などの製造現場では、一定姿勢のまま作業を続ける業務が多く、従業員から肩こり、腰痛等業務に起因すると思われる症状の申し出が増えていた。
	施策実施結果	全事業所にぶら下がり健康器を配置し、休憩時間等に自由に利用できる様にした。工場においては30%以上の従業員が利用している。
	効果検証結果	定量的な生産性向上を示すデータは未だ得られていないが、肩こり、腰痛を訴える社員からの申し出は減少傾向にある。
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	2020年度の全事業所喫煙率は28.7%で、全国平均の16.7%を大幅に超過している。事業所別に見ると、男性比率の高い本社及び種鶏孵卵課がいずれも30%台後半で、全体の喫煙率を押し上げる要因になっている。
	施策実施結果	新型コロナウイルス対策もあり、本社を始め各事業所の喫煙室を閉鎖。 毎年度行っている禁煙手当（12,000円/年。年度始めに禁煙宣言を提出させ、1年間禁煙継続した者に支給）を継続。
	効果検証結果	明確な喫煙者減少は未だ見られない。2021年度喫煙率は2022年1月に全事業所一斉実施する健康診断時に算出するので、まず今年度目標の25%以下を目指し、引き続き禁煙効果等についての啓もう活動を行う。

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	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。

確定版

CODE:　010695

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：澁谷食品株式会社

英文名：SHIBUYA FOODS Co.,Ltd

■加入保険者：全国健康保険協会高知支部

非上場

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

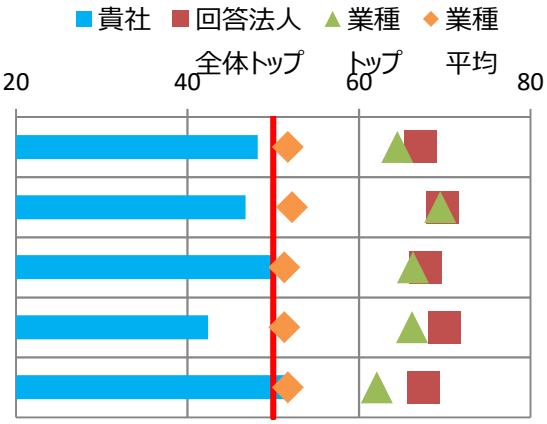
■総合順位：　**1751～1800位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**48.2**　↑0.7　（前回偏差値 47.5 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	48.2	67.2	64.5	51.7
経営理念・方針	3	46.8	69.8	69.5	52.2
組織体制	2	50.2	67.8	66.3	51.3
制度・施策実行	2	42.4	70.0	66.2	51.3
評価・改善	3	52.0	67.5	62.1	51.7



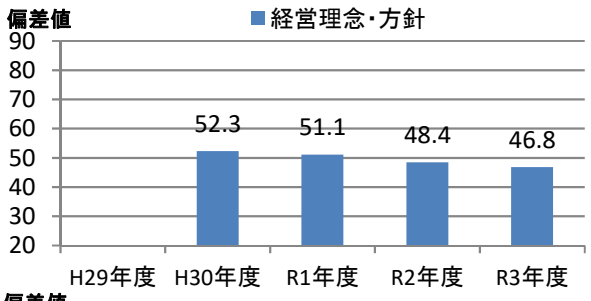
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

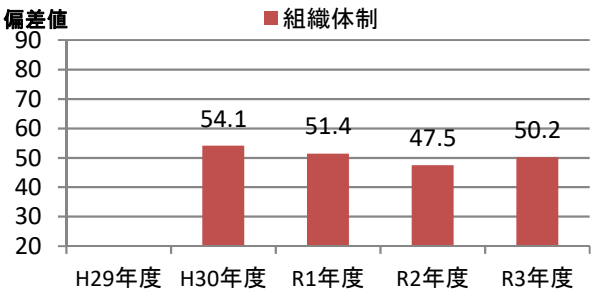
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

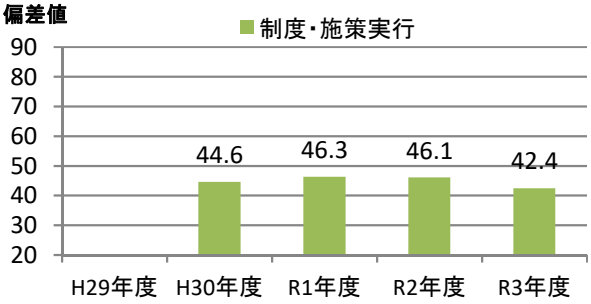
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

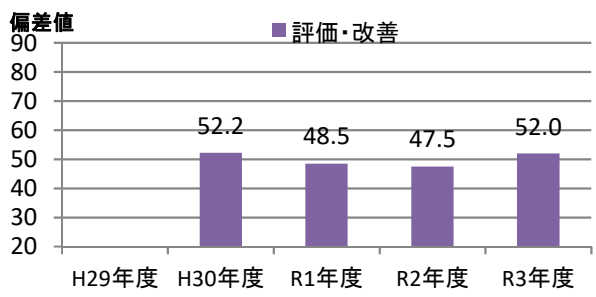
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	951～1000位	1301～1350位	1551～1600位	1751～1800位
総合評価	-	50.3(-)	49.4(↓0.9)	47.5(↓1.9)	48.2(↑0.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



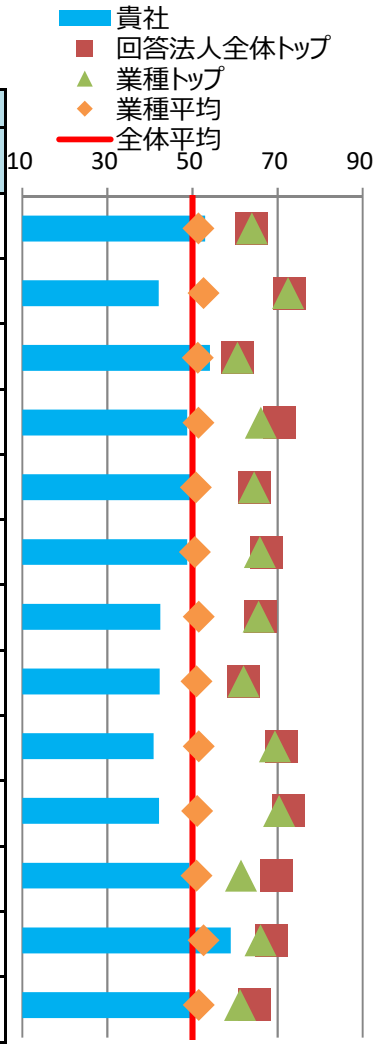






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	53.0	64.0	64.0	51.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	42.1	72.9	72.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	54.1	60.6	60.6	51.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	48.8	70.5	66.1	51.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	50.3	64.5	64.5	50.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	48.8	67.5	65.9	50.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	42.5	66.0	65.6	51.5
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	42.3	62.0	62.0	51.0
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	40.9	71.1	69.4	51.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	42.2	72.5	70.4	51.1
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	49.3	69.8	61.4	51.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	59.0	68.5	66.0	52.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.1	64.5	61.2	51.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 高知県内の学卒者の採用が年々厳しい状況にあり、技術ノウハウを持った従業員の後継者をどのように採用していくかが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	既存の従業員が健康でいきいきと働く職場が達成されることにより長期的に勤務する従業員を増やすことにより離職率を5%以内に抑えることを目指す。また、新規採用者の採用を毎年10名～15名の採用を維持することにより後継者不足の解消を目指します。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	-
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	43.5	51.6	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	43.9	50.9	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	51.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.7	51.2	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	42.9	50.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.0	52.1	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	46.6	52.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	51.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.2	51.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	40.2	49.6	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	メンタルヘル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健康リスクデータ分析の中の6つのリスク因子のうち、職場の支援に関するリスク数値が全国基準値100に対して110以上と高い数値の事業所が該当事業所10に対して7箇所あることが判り、メンタルヘルスを起因とした休職者、離職者が増えてきていることが課題。
	施策実施結果	社内相談窓口を設置し、従業員へ周知した。また、社内でメンターを3名配置し、従業員へのアンケートを実施した。
	効果検証結果	現時点では定量的な計測は出来ていないが、今後、定着化させることで早期にメンタル不調者へ対応することができ休職者、離職者を減らすことと職場環境の改善を目的としています。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	従業員アンケートによる調査の中で従業員の声で製造ラインに勤務する従業員の中で一部のものに負荷がかかり過多な残業が発生していることがあり同じ職場で働く従業員の中での業務バランスが問題であると課題として認識した。
	施策実施結果	繁忙期に入る前に負荷が掛かっている部門の業務分析を行い、業務を平準化し数名が同じように業務ができるように変更した。
	効果検証結果	今期（9月以降）より施策を実施したため効果検証は現時点で1ヵ月のみであるが残業の偏りは1人あたり10ｈ減らすことができた。今後も定点観測をすることにより残業を減らしていき個々の従業員のワークライフバランスが均等に取れるようにPDCAサイクルで実施したい。

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	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。

確定版

CODE: 011062

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：ハウスウェルネスフーズ株式会社

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：食料品

①健康経営度評価結果

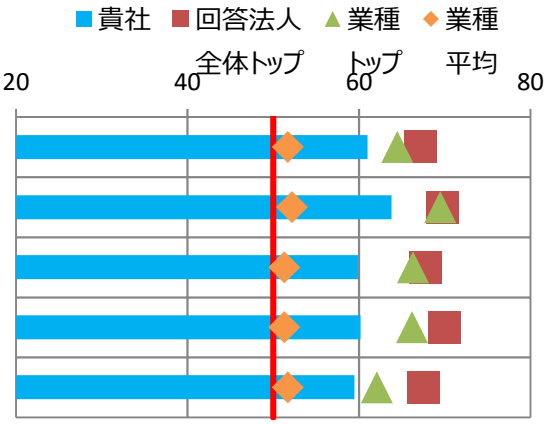
■総合順位：　**251～300位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**61.0**　↑1.2　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.0	67.2	64.5	51.7
経営理念・方針	3	63.8	69.8	69.5	52.2
組織体制	2	59.9	67.8	66.3	51.3
制度・施策実行	2	60.2	70.0	66.2	51.3
評価・改善	3	59.5	67.5	62.1	51.7



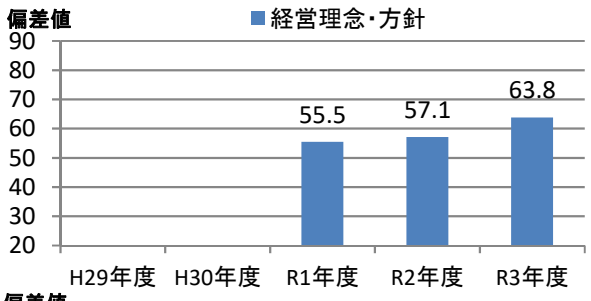
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

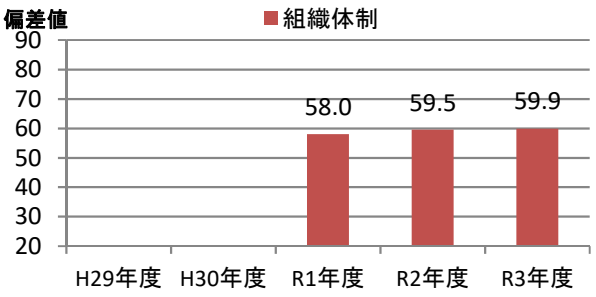
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

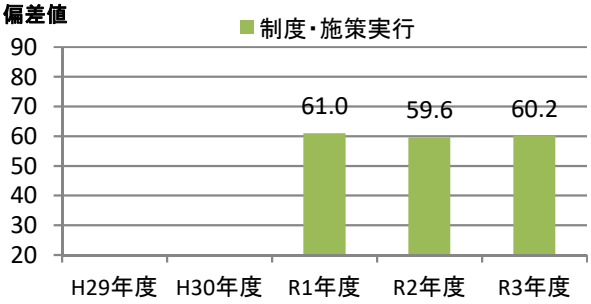
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

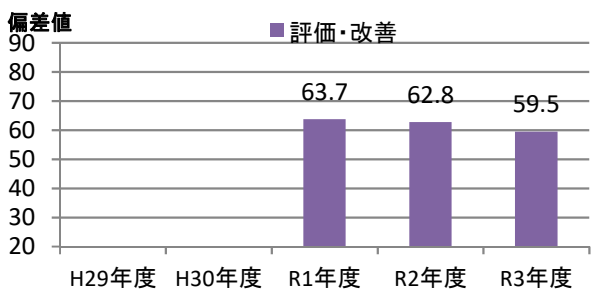
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	351～400位	401～450位	251～300位
総合評価	-	-	59.6(-)	59.8(↑0.2)	61.0(↑1.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



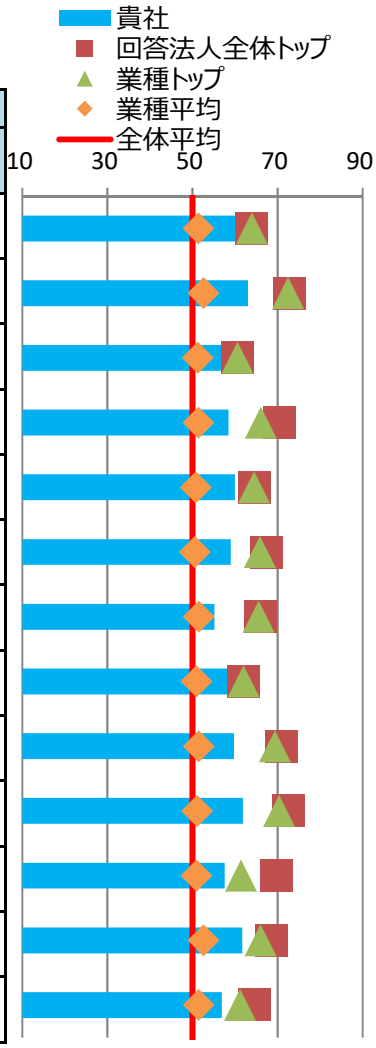






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	63.3	64.0	64.0	51.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	63.1	72.9	72.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.9	60.6	60.6	51.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	58.5	70.5	66.1	51.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	60.0	64.5	64.5	50.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	59.0	67.5	65.9	50.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	55.2	66.0	65.6	51.5
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	58.5	62.0	62.0	51.0
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	59.8	71.1	69.4	51.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	61.9	72.5	70.4	51.1
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	57.6	69.8	61.4	51.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	61.7	68.5	66.0	52.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	56.9	64.5	61.2	51.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 厳しい事業活動および人員体制（少数精鋭）の中で、ただ単に働くことだけを目的にするのではなく、組織の生産性向上を目指すとともに、それによって新たに創出された時間を、社員の成長や社員とのその家族の豊かな生活の実現に繋げていくサイクルを確立することが、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	生産性と社員の働きがいを向上させることを期待している。具体的な指標としては、独自の社員意識調査において生産性と働きがいに関係する点数評価や、労働時間の適正に加え、全社員の年間有給休暇の取得目標日数を掲げ、ワークライフバランスを考えた働き方を目指している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.house-wf.co.jp/company/wellness.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	61.9	51.6	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	59.1	50.9	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	60.9	51.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.8	51.2	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	60.1	50.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.1	52.1	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	53.8	52.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	51.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	51.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.7	49.6	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	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	ストレスチェックの集団分析を続けてきた結果、睡眠・休養に関する項目の偏差値が低い傾向が続いていた。
	施策実施結果	●全従業員を対象として、専門家による睡眠セミナーをウェビナー形式で実施。当日参加できない社員向けに動画も配信。参加者から出た質問と回答についてＱ＆Ａ集としてまとめ、社内に公開。
	効果検証結果	●ストレスチェック集団分析結果のうち、睡眠・休養に関する項目について、偏差値が前年度の48.8から50.4へ改善。 ●健康診断の問診結果で「睡眠により十分な休養が取れている人」の割合が、前年度の27.8%から50.9%と大幅に増えた。
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	全社として喫煙率が高くはないものの、近年低下傾向が鈍化してきており、コアな喫煙層へのアプローチが必要。
	施策実施結果	外部のオンライン禁煙外来プログラムを導入。全社通達による案内の他、健康診断アンケートから喫煙者をピックアップし、産業スタッフが個別に禁煙外来プログラムを案内。
	効果検証結果	1名オンライン禁煙外来に申込。現在も治療を継続中。

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	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。

確定版

CODE: 012020

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：株式会社マルヤナギ小倉屋

英文名：Maruyanagi Foods inc.

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会兵庫支部

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

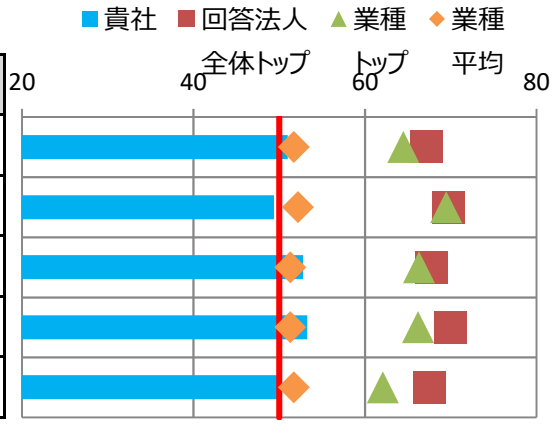
■総合順位：　**1451～1500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**51.0**　↑0.1　（前回偏差値　50.9 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	51.0	67.2	64.5	51.7
経営理念・方針	3	49.4	69.8	69.5	52.2
組織体制	2	52.8	67.8	66.3	51.3
制度・施策実行	2	53.3	70.0	66.2	51.3
評価・改善	3	49.8	67.5	62.1	51.7



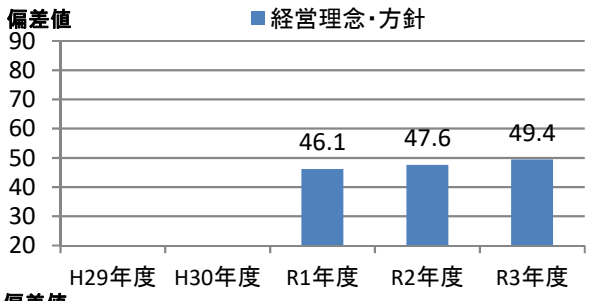
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

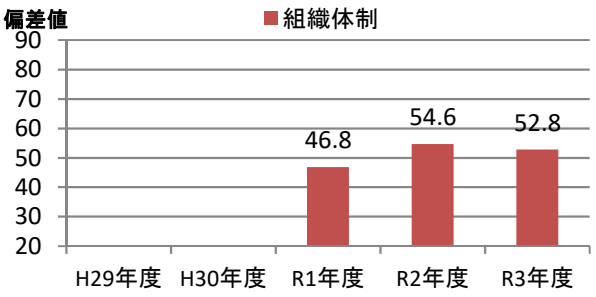
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

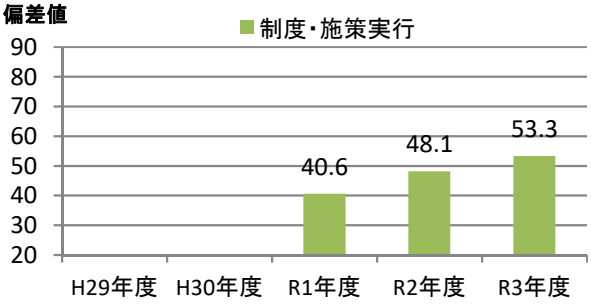
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

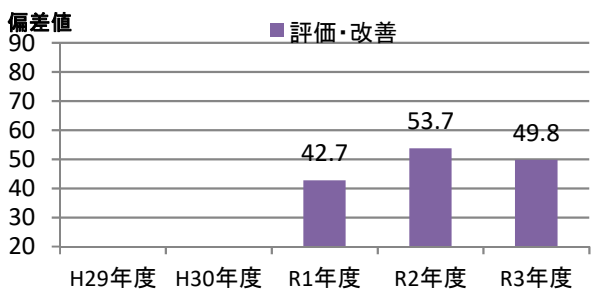
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1651～1700位	1251～1300位	1451～1500位
総合評価	-	-	44.1(-)	50.9(↑6.8)	51.0(↑0.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



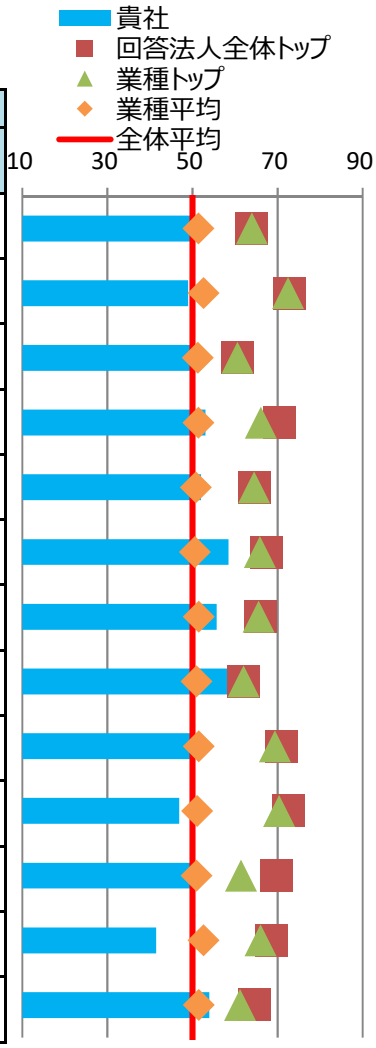






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**50.0**	**64.0**	**64.0**	**51.4**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**49.0**	**72.9**	**72.5**	**52.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**51.9**	**60.6**	**60.6**	**51.3**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**53.1**	**70.5**	**66.1**	**51.4**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**52.0**	**64.5**	**64.5**	**50.8**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**58.5**	**67.5**	**65.9**	**50.6**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**55.7**	**66.0**	**65.6**	**51.5**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**59.9**	**62.0**	**62.0**	**51.0**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**50.1**	**71.1**	**69.4**	**51.5**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**46.9**	**72.5**	**70.4**	**51.1**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**49.8**	**69.8**	**61.4**	**51.0**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**41.5**	**68.5**	**66.0**	**52.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**54.0**	**64.5**	**61.2**	**51.5**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 事業戦略として「伝統食材のすばらしさを次の世代へ」を掲げ、食育型カンパニーとして、「素材・健康・おいしさ」をテーマに商品づくりを行っている。その中でも人々の健康に資する食品づくりは最も重きをおいている部分でもある。そういった事業戦略を持つ企業で働く従業員に、定年退職後も健康でいてもらうことが、企業価値をさらに上げていく上で重要である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が定年退職後（リタイア後）も健康でいるためには、働いている期間にも健康でいてもらうことが重要であり、それを実現することが、事業戦略として掲げる「伝統食材のすばらしさを次の世代へ」に繋がる。その結果、この先も末永く、多くのお客様に価値を感じていただく企業になることができる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトの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.maruyanagi.co.jp/torikumi_c/kenkokeiei/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.9	51.6	Q37、Q38、Q41、Q42、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	60.1	50.9	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	47.2	51.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.1	51.2	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	50.3	50.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.0	52.1	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	42.0	52.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	51.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.6	51.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.0	49.6	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	生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	健康診断の結果が「要受診」などの有所見者に対して、これまでも受診勧奨を実施してきたが、自分の判断で受診をしていなかったり、結果として疾病で欠勤になり、「予防」という面がなかなか徹底できていなかった。
	施策実施結果	要受診の対象者には「受診結果報告書」の提出を依頼し、提出の無い人に対しては1人ずつ面談や電話・書面でのアプローチを実施した結果、99%の回収率となった。
	効果検証結果	実際に疾病の重症化が予防できた、という定量的な結果では確認できていないが、有所見者に対して「受診しなければならない」という意識付けを行うことができたことで、普段から保健師に相談したり、病院に受診しやすい環境がととのってきている。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	2019年健診結果の喫煙率は19%となっており、2017年は21%、2018年は20%と減少傾向だが全国平均17.9%を上回っている。特に営業職、製造職での割合が高いため、健康日本21の喫煙率目標12%を目指して削減に取り組む。
	施策実施結果	社内全体への喫煙に関するセミナーを実施後、喫煙者アンケートを実施、禁煙・減塩への意識を確認した。個別面談を行い、禁煙を希望する者には禁煙外来を紹介。2020年度の喫煙率は19%と横ばいとなった。
	効果検証結果	喫煙者自体は2人減ったものの、分母が増えたことで数字としては変化が無い結果となっている。喫煙者に向けたアンケートでは19人が禁煙を考えていることがわかったため、「禁煙外来」などを周知することで、禁煙しやすい環境づくりが進んできている。今後はさらに取り組みを強化していく。

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	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。

確定版

CODE: 012186

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：コカ･コーラ　ボトラーズジャパン株式会社

英文名：Coca-Cola Bottlers Japan Inc.

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

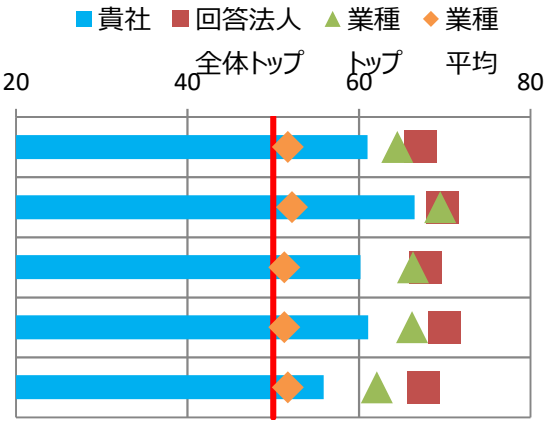
■総合順位：　**301～350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**61.0**　↑1.0　（前回偏差値　60.0 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.0	67.2	64.5	51.7
経営理念・方針	3	66.5	69.8	69.5	52.2
組織体制	2	60.2	67.8	66.3	51.3
制度・施策実行	2	61.1	70.0	66.2	51.3
評価・改善	3	55.9	67.5	62.1	51.7



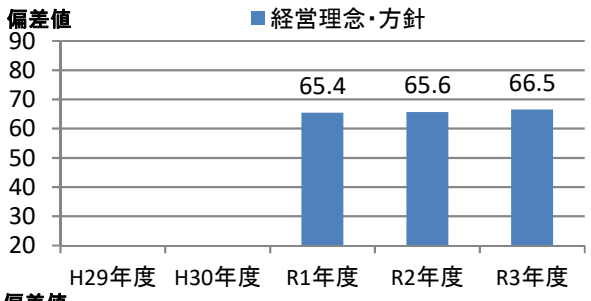
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

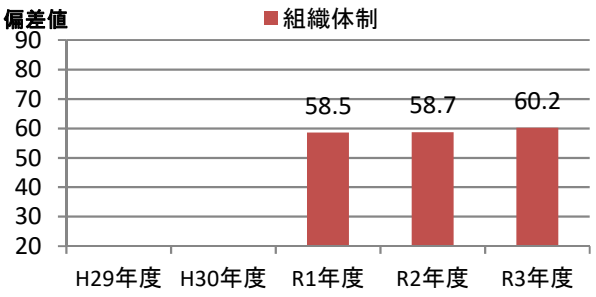
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

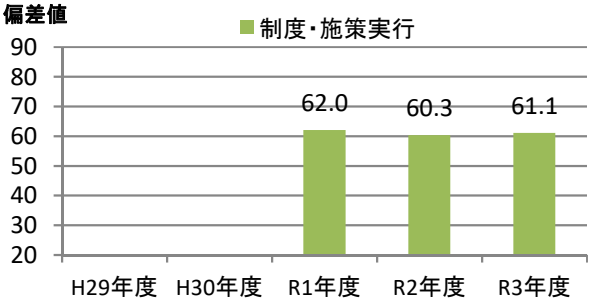
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

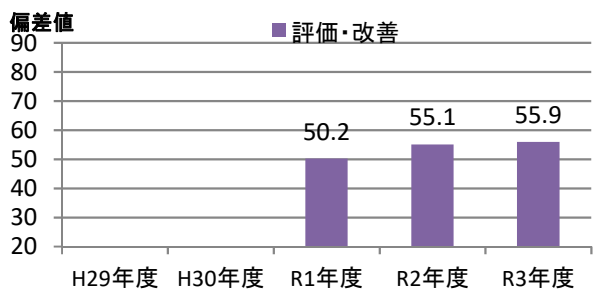
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	401～450位	401～450位	301～350位
総合評価	-	-	58.8(-)	60.0(↑1.2)	61.0(↑1.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



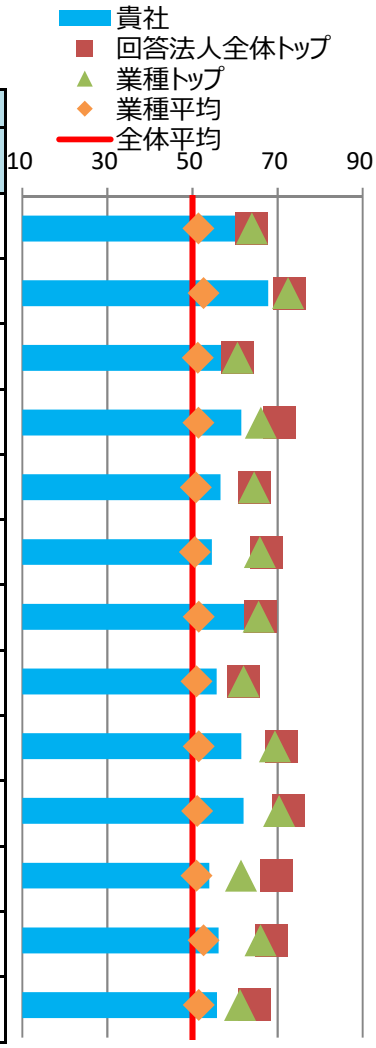






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**63.3**	**64.0**	**64.0**	**51.4**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**67.8**	**72.9**	**72.5**	**52.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**57.6**	**60.6**	**60.6**	**51.3**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**61.5**	**70.5**	**66.1**	**51.4**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**56.6**	**64.5**	**64.5**	**50.8**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**54.6**	**67.5**	**65.9**	**50.6**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**63.2**	**66.0**	**65.6**	**51.5**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**55.7**	**62.0**	**62.0**	**51.0**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**61.5**	**71.1**	**69.4**	**51.5**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**62.0**	**72.5**	**70.4**	**51.1**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**54.0**	**69.8**	**61.4**	**51.0**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**56.2**	**68.5**	**66.0**	**52.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**55.8**	**64.5**	**61.2**	**51.5**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 環境やお客さま、消費者の多様なニーズに対応し、会社と従業員が共に持続的に成長し続けるためには、多様性と多面性に満ちた社員が健康で働きがいをもち活躍する職場環境を構築してく必要があると考えている。
健康経営の実施により期待する効果	健康で働きがいをもち活躍するためには、健康リスクを改善し、社員の生産性と業務品質を高めていく必要がある。この改善施策としてSawayakaチャレンジと称したプログラムを実践しているが、中でも運動の習慣化は、適正な体を維持するため最も重要と考え、現在24%の運動習慣化率を2025年までに60%以上となることを目指す。これにより生産性を向上させプレゼンティーズムの損失割合10%以下を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.ccbji.co.jp/csv/humanrights/health.php

※貴社が健康経営度調査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	51.6	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	50.9	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	56.1	51.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.9	51.2	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	63.5	50.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.9	52.1	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	63.3	52.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.0	51.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	51.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.2	49.6	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	健康経営を本格的にはじめた2019年に定期健康診断の結果を分析したところ、フィジカル、喫煙や運動習慣の問診結果等すべてが全国平均を上回る結果であった。弊社は若いうちは現場で体を動かす職種も多く、「健康である」と自負する社員も少なくない。若いころと比較し体を動かす機会が減っているにも関わらず、食事量はそのままであるため急激な体重増加や高血圧になる社員もいるため、生活習慣の改善が必要と考えていた。
	施策実施結果	健康増進は習慣化が重要と考え、気軽に始められる運動習慣としてウォーキングが適切と考え、定期的にウォーキングイベントを実施。年初の参加者は3,500人だったが、現在は5000人を超えるようになった。
	効果検証結果	歩くことに加え、歩く途中で撮った写真を社内SNSにアップし「いいね」の数を競う「フォトコンテスト」を同時開催するなど飽きのこない施策を取り入れた結果、3回目の実施では、従業員の約37%（5,636人）がイベントに参加。うち約14%（2,065人）の平均歩数は6,000歩以上となり運動の習慣化に繋がっている。今年の定期健診は終了しているが、次年度の定期健康診断結果の変化にて定量的な数字を確認する。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	ストレスチェック実施後の集団分析の結果から高ストレス部門は全国平均以下であったが、新型コロナウイルス感染防止の観点から昨年は働き方も大きく変化した影響もありストレスを抱える従業員が増加しているとみられる。メンタル疾患による休職者も増加していることから、ストレスに関する正しい知識の習得や対処方法の理解度を高めることが必要である。
	施策実施結果	自らのストレスを知るためのセルフケア、周りのストレスに気づくためのラインケアを正しくまたわかりやすく理解してもらうため、全社員を対象にイーラーニングを実施。全従業員のうち、８６%が受講した。
	効果検証結果	現時点では、メンタル疾患による休職者の減少等定量的な結果が出ていないが、定性的な効果を把握するためにEラーニング受講者にアンケートを実施した結果、回答者の９２%が「ストレスマネジメントの基礎」について理解できたと回答した。Eラーニング後実施したストレスチェックは、受検率が90%から92%（2021年度）へ向上し、自身のストレス状態を確認することに繋がっている。

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	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。

確定版

CODE: 012214

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：大塚食品株式会社

英文名：Otsuka Foods Co., Ltd.

■加入保険者：大塚製薬健康保険組合

非上場

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

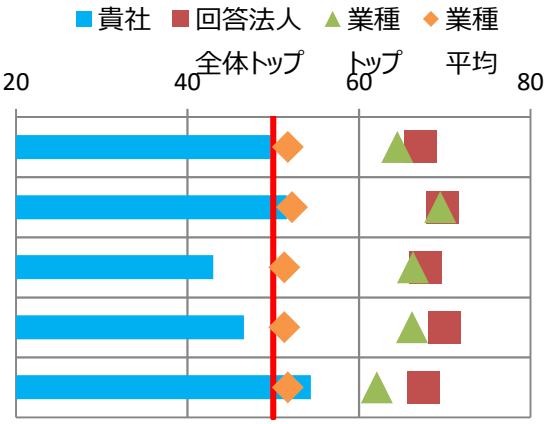
■総合順位：　**1601～1650位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**49.7**　↑8.8　（前回偏差値　40.9 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	49.7	67.2	64.5	51.7
経営理念・方針	3	51.6	69.8	69.5	52.2
組織体制	2	43.0	67.8	66.3	51.3
制度・施策実行	2	46.6	70.0	66.2	51.3
評価・改善	3	54.4	67.5	62.1	51.7



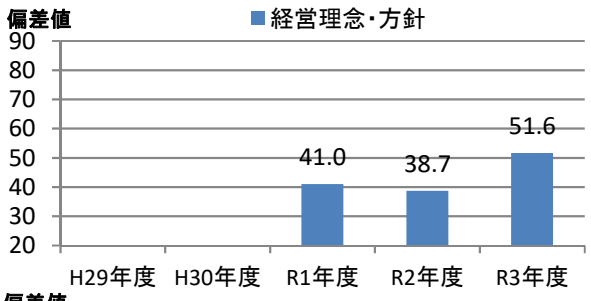
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

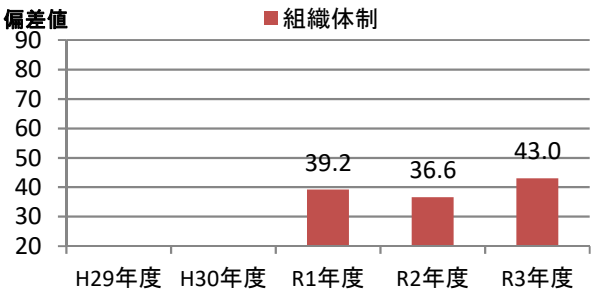
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

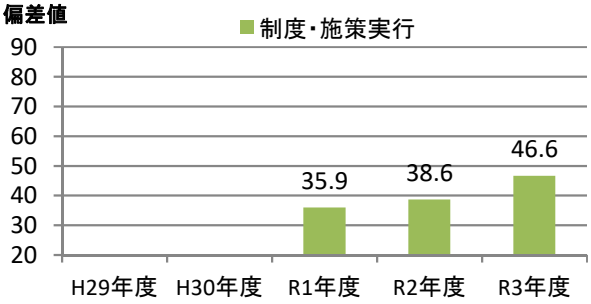
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

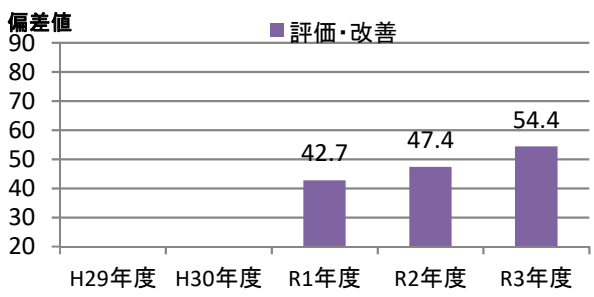
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1901～1950位	2051～2100位	1601～1650位
総合評価	-	-	40.1(-)	40.9(↑0.8)	49.7(↑8.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



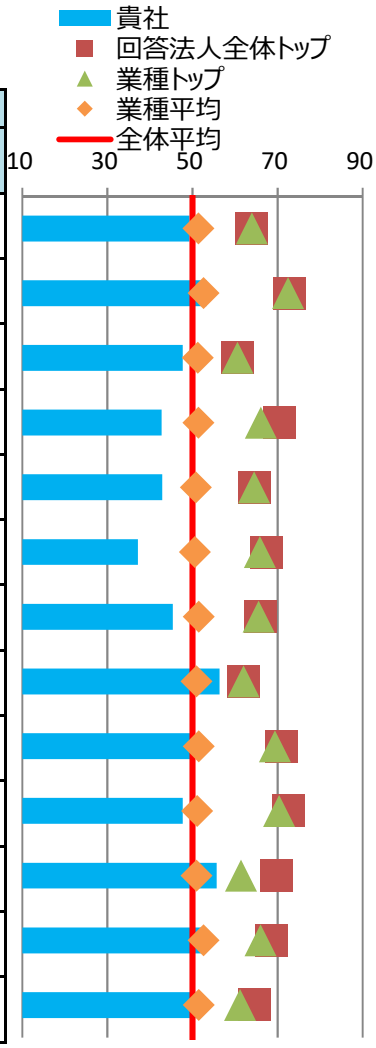






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	49.3	64.0	64.0	51.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	53.3	72.9	72.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	47.7	60.6	60.6	51.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	42.8	70.5	66.1	51.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	42.9	64.5	64.5	50.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	37.2	67.5	65.9	50.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	45.4	66.0	65.6	51.5
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	56.4	62.0	62.0	51.0
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	49.7	71.1	69.4	51.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	47.7	72.5	70.4	51.1
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.7	69.8	61.4	51.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	53.2	68.5	66.0	52.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.5	64.5	61.2	51.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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、社員一人ひとりの心身の健康が不可欠である。休職や復帰後のフォロー体制は整備しているが、メンタルヘルスおよび身体の病気を、未然に防ぐ取り組みはできていない。今後、疾病を未然に防ぐことが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	メンタルヘルス：高ストレス者が近年10～13%前後を推移している。高ストレス者の割合を10%以下にすることを目指す。 喫煙率：喫煙率が29%と高い数値であり、2025年までに25%を目指す。 身体ともに健康になり、一人ひとりの労働生産性の向上を期待する。

※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

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.2	51.6	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	52.1	50.9	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	51.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.6	51.2	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	49.5	50.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.2	52.1	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	41.5	52.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	51.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.0	51.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.8	49.6	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	2020年9月に、産業医を講師に招き、初の「健康・保持増進セミナー」を開催した。アンケートをとったところ、幅広いテーマで引き続きセミナーを行ってほしいとの声があった。健康状態が悪化する前に、従業員に向けてさまざまな情報を発信することが必要である。
	施策実施結果	新入社員向けメンタルヘルス対策セミナー、管理職向けメンタルヘルス対策セミナー、肩こり・腰痛予防ヨガセミナー、女性特有の病気セミナー、禁煙セミナー、食生活改善セミナー等8つのセミナーを実施。
	効果検証結果	「新入社員向けメンタルヘルス対策セミナー」「管理職向けメンタルヘルス対策セミナー」など対象者を絞ったセミナーは参加率100%であった。また、対象者を絞っていない任意セミナーについては、参加者数にばらつきがあるが、アンケートをとったところ半数以上が満足している。各セミナーを受講したことによって、疾病予防につながっていることはまだ確認できないが、従業員の健康問題への興味が上がっている。
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	以前より喫煙率低下の取り組みを行っているが、全国平均の喫煙率を未だに上回っている。（男性27.8%、女性8.7%（2018年JT全国喫煙者率調査より） 従業員の疾病リスクの減少のため、継続して取り組みを行う。オンラインにて禁煙サポートをするプログラムを導入したが、希望者が1人もでなかった。
	施策実施結果	オンラインにて禁煙サポートをするプログラムの費用の全額補助・禁煙セミナーの実施、取締役会にて禁煙の話を実施など、取り組みを実施したところ前年希望者が0であったが、2人になった。
	効果検証結果	プログラム参加者希望者：2名 喫煙率は大幅には下がっておらず、効果はまだでていない。喫煙者へアンケートを行い、禁煙促進取り組みを引き続き実施する。 その他取組　・禁煙サポートプログラム　費用の一部を会社負担としていたが、先着で全額補助に変更　・新卒中途採用者　原則、喫煙者は採用せず

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	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。

確定版

CODE:　012933

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：AGF鈴鹿株式会社

英文名：

■加入保険者：味の素健康保険組合

非上場

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

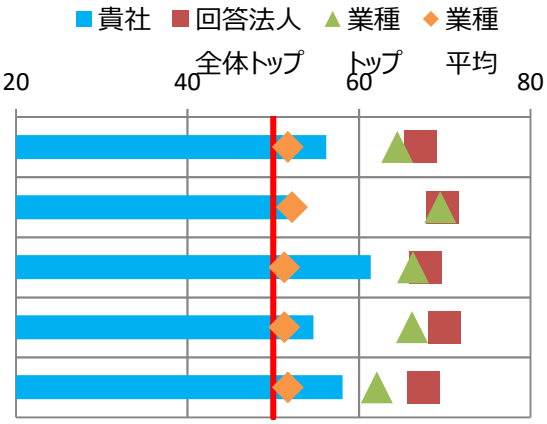
■総合順位：　**801～850位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**56.2**　↑2.6　（前回偏差値　53.6 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	56.2	67.2	64.5	51.7
経営理念・方針	3	51.7	69.8	69.5	52.2
組織体制	2	61.4	67.8	66.3	51.3
制度・施策実行	2	54.7	70.0	66.2	51.3
評価・改善	3	58.1	67.5	62.1	51.7



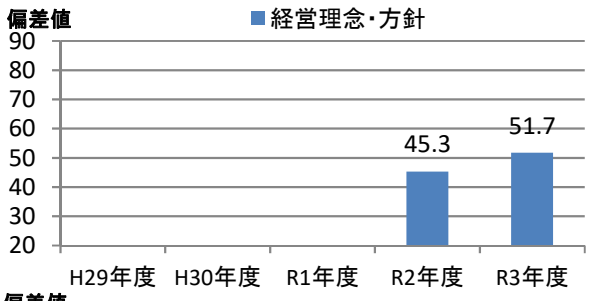
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

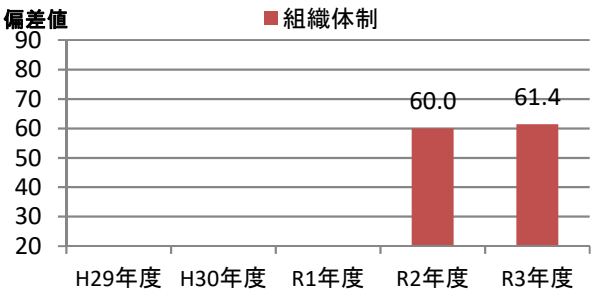
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

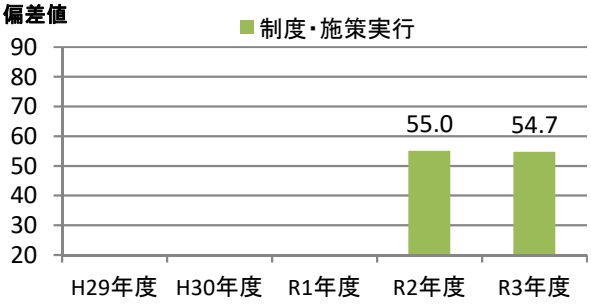
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

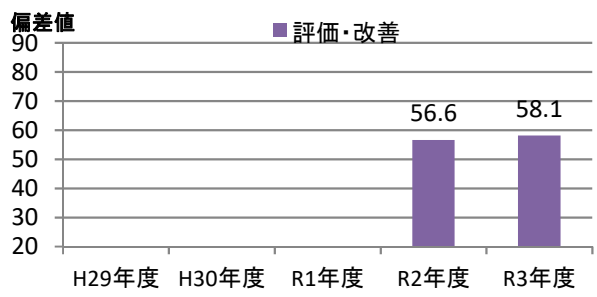
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1001～1050位	801～850位
総合評価	-	-	-	53.6(-)	56.2(↑2.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



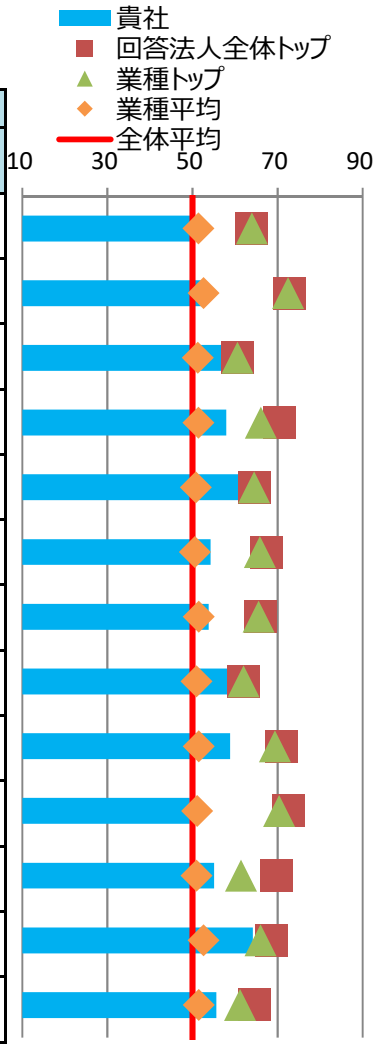






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**50.0**	**64.0**	**64.0**	**51.4**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**52.9**	**72.9**	**72.5**	**52.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**58.3**	**60.6**	**60.6**	**51.3**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**58.0**	**70.5**	**66.1**	**51.4**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.5**	**64.5**	**64.5**	**50.8**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**54.3**	**67.5**	**65.9**	**50.6**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**53.8**	**66.0**	**65.6**	**51.5**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**58.5**	**62.0**	**62.0**	**51.0**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**58.9**	**71.1**	**69.4**	**51.5**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**49.4**	**72.5**	**70.4**	**51.1**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**55.1**	**69.8**	**61.4**	**51.0**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**64.2**	**68.5**	**66.0**	**52.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**55.6**	**64.5**	**61.2**	**51.5**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 働きがいの向上に向けた目標として、業務効率化、生産性の向上による総実労働時間1870時間の実現を掲げており、業務改善、職場風土の活性化をさらに推進していく必要がある。
健康経営の実施により期待する効果	生産性の向上による労働時間短縮化により、労働時間の適正化、ワークライフバランス、生活時間の確保を実現し、心身ともに健康に働ける、職場風土、環境を醸成していく。

※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

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.ajinomoto.co.jp/company/jp/nutrition/

※貴社が健康経営度調査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	60.5	51.6	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	54.0	50.9	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	51.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.6	51.2	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	47.5	50.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.1	52.1	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	59.2	52.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	51.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.1	51.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	59.6	49.6	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	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	働き方改革目標として、生産性の向上による労働時間短縮化を掲げており、生活時間の確保による、国家が推進している働き方改革の実践が必要である。
	施策実施結果	各組織での生産性向上施策を策定/実施し、1日当たりの就労時間を7時間10分から7時間体制へ変更した。その中でも効率的な日々の業務を従業員に求め、遂行した。
	効果検証結果	年間総労働時間は目標1865時間に対して1835時間、残業時間は目標16時間/月に対して11時間/月を達成することができた。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	ﾒﾝﾀﾙﾍﾙｽ不全に関し、業務起因によるものはここ数年発生していないが、個人的な要因による発生、休業者は毎年発生しており早期発見や予防策の実行、また発生時の上司や周囲の従業員による対処法については習得が必要。
	施策実施結果	メンタルヘルスに特化したアドバイザー（医師）による、予防策や発生時の対処教育を行い、管理者を主体に体制を構築できた。
	効果検証結果	ﾒﾝﾀﾙﾍﾙｽ不全発症時の対処について問題なく実施できている（保健師、産業医が認めている）また、予防策により、業務起因での発症はゼロを継続している。

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	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。

確定版

CODE: 013158

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：グリコマニュファクチャリングジャパン株式会社

英文名：Glico Manufacturing Japan Co., Ltd

■加入保険者：グリコ健康保険組合

非上場

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

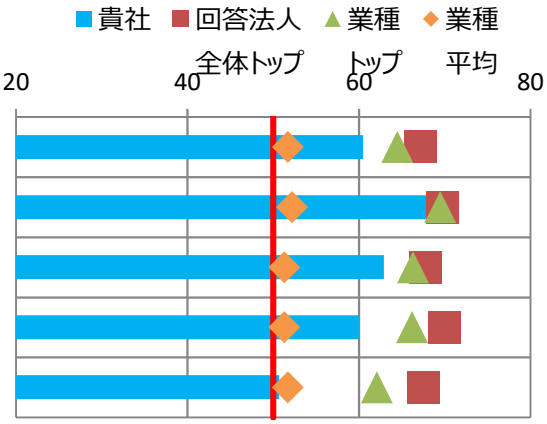
■総合順位：　**351～400位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**60.5**　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	60.5	67.2	64.5	51.7
経営理念・方針	3	69.0	69.8	69.5	52.2
組織体制	2	62.9	67.8	66.3	51.3
制度・施策実行	2	60.0	70.0	66.2	51.3
評価・改善	3	50.7	67.5	62.1	51.7



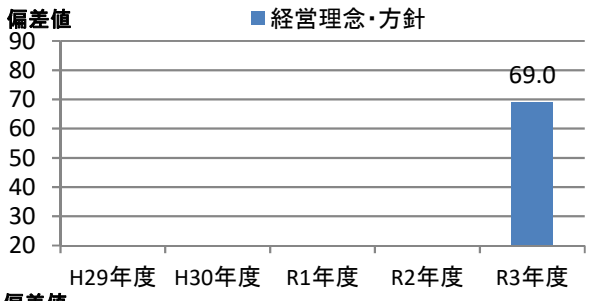
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

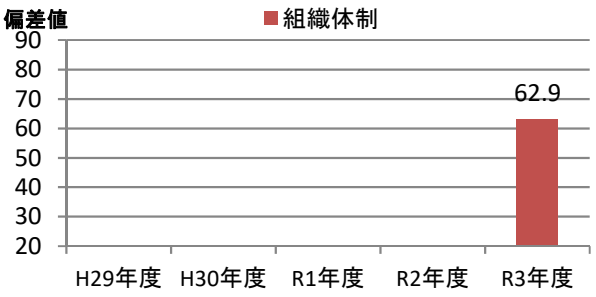
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

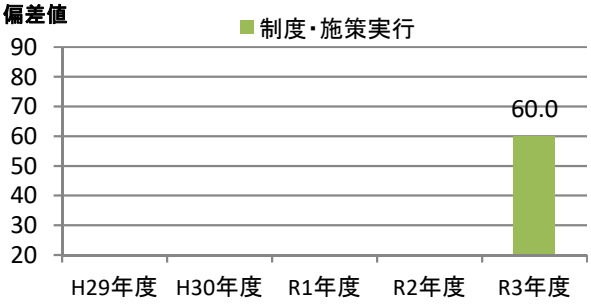
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

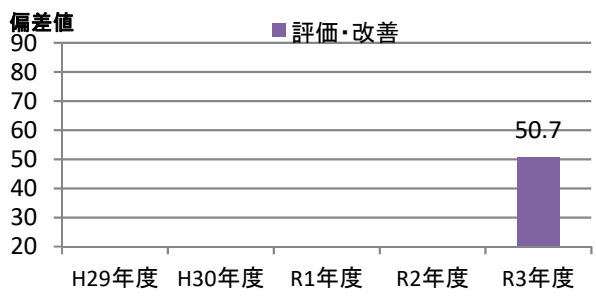
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	351～400位
総合評価	-	-	-	-	60.5(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



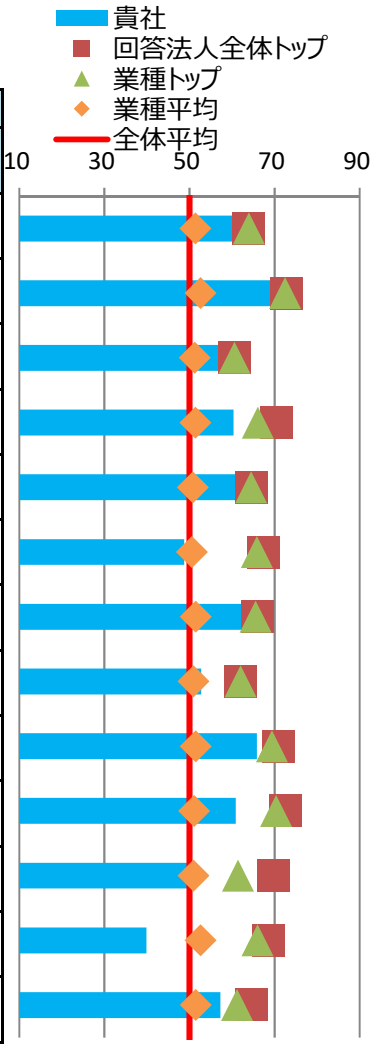






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**64.0**	**64.0**	**64.0**	**51.4**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**71.6**	**72.9**	**72.5**	**52.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**59.1**	**60.6**	**60.6**	**51.3**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**60.4**	**70.5**	**66.1**	**51.4**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.5**	**64.5**	**64.5**	**50.8**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**48.8**	**67.5**	**65.9**	**50.6**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**62.3**	**66.0**	**65.6**	**51.5**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**52.8**	**62.0**	**62.0**	**51.0**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**65.9**	**71.1**	**69.4**	**51.5**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**60.9**	**72.5**	**70.4**	**51.1**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**49.5**	**69.8**	**61.4**	**51.0**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**39.9**	**68.5**	**66.0**	**52.6**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**57.3**	**64.5**	**61.2**	**51.5**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 VUCAと言われる環境で企業理念「おいしさと健康」を実現していくためには、企業として進化し続けることで中長期的な企業価値向上を図ることが重要な課題となる。従って、当社では社員一人一人が心身の健康をベースにより高いパフォーマンスを発揮すること、組織として多様な人財による相乗効果を引き出しイノベーティブなアイデア創出を促進すること、そして失敗を恐れずに挑戦し続ける企業風土を醸成することに注力している。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身ともに健康で公私ともに充実した生活を実現することで、創造性や主体性、積極性が高まり、事業で生み出す付加価値、生産性が高まることを期待している。具体的な指標として、パフォーマンス発揮度を71.5%から80%へ改善し、エンゲージメントのスコアを47から50以上に向上することを目指す（何れも2024年目標）。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.glico.com/jp/company/health_management/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	51.6	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	53.6	50.9	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	51.5	51.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.0	51.2	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	62.1	50.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.4	52.1	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	56.5	52.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	51.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	51.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	63.8	49.6	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	8,000歩/日歩くことが、あらゆる疾病予防につながるという青柳幸利先生の講義内容を基に8,000歩/日の歩行習慣を目指している。コロナ渦の影響もあり、2020年上期（7～9月）で全15拠点の平均歩数は4,136歩/日と少なく、運動不足を課題とした。
	施策実施結果	チーム対抗で歩数を競うウォーキングイベントを2020年10月、2021年1月に開催。2020年10月平均歩数5,013歩/日、2021年1月6,674歩/日となり、上期（7～9月）平均歩数に比べ増加。
	効果検証結果	ウォーキングイベント効果により下期は5,810歩/日、上期に比べ増加した。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	事業所の統合により業務内容や職場環境の変化に伴い、体調不良者、仕事の満足度、人間関係、ENPSで微細な変化を早期に捉える必要があった。設立時および月毎で比較を行い、従業員の体調・メンタル不調者を早期発見する事が課題である。
	施策実施結果	パルスサーベイを導入し月次で従業員の健康状態を管理。各職場管理者に組織数値の経時変化をフィードバックしている。アラート機能を設定し本人希望で面談を実施。毎月のKPI会議で拠点別の数値・要因報告を行う。
	効果検証結果	設立時2020年7月と2021年3月末を比較してパルスサーベイ全体平均数値が0.24ポイント改善した。（8.34→8.58）

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	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。

確定版

CODE: 013185

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：株式会社でん六

英文名：DENROKU.co;LTD

■加入保険者：全国健康保険協会山形支部

非上場

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

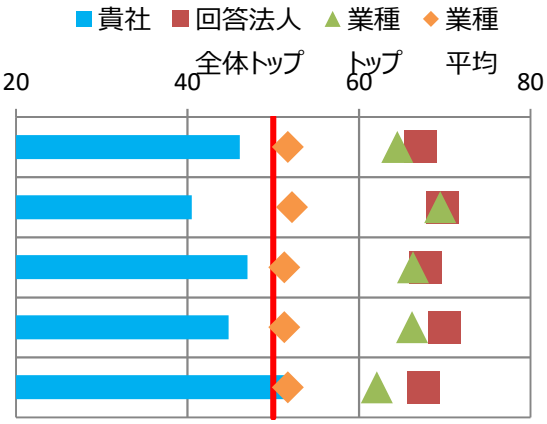
■総合順位：　**1951～2000位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**46.1**　（前回偏差値　-　）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	46.1	67.2	64.5	51.7
経営理念・方針	3	40.5	69.8	69.5	52.2
組織体制	2	47.0	67.8	66.3	51.3
制度・施策実行	2	44.8	70.0	66.2	51.3
評価・改善	3	51.8	67.5	62.1	51.7



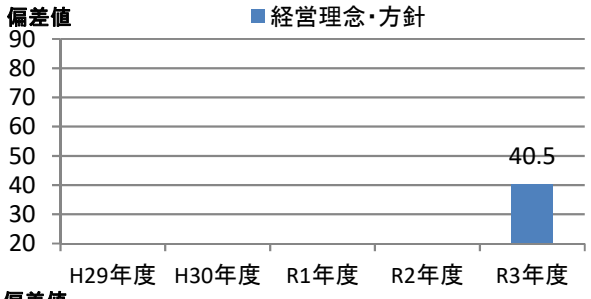
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

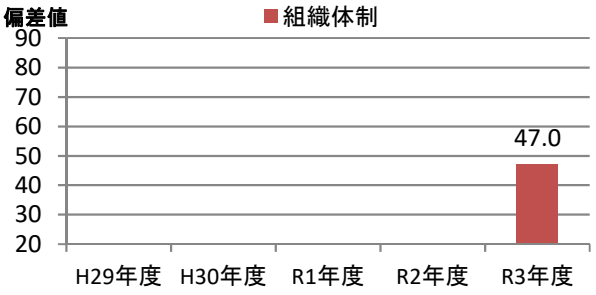
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

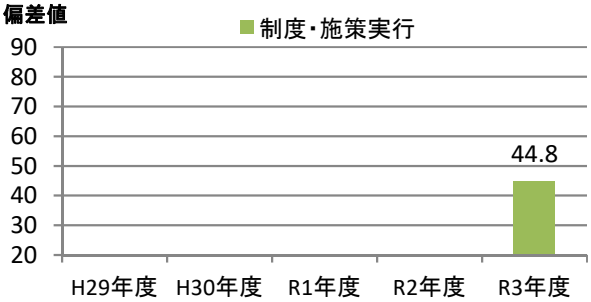
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

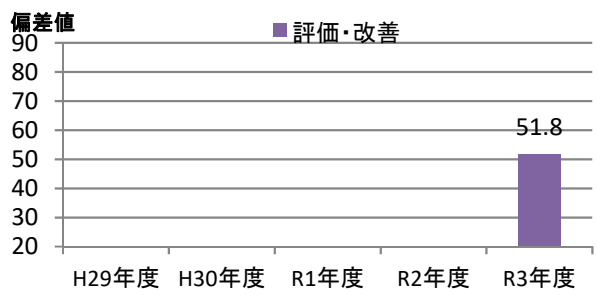
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1951～2000位
総合評価	-	-	-	-	46.1(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



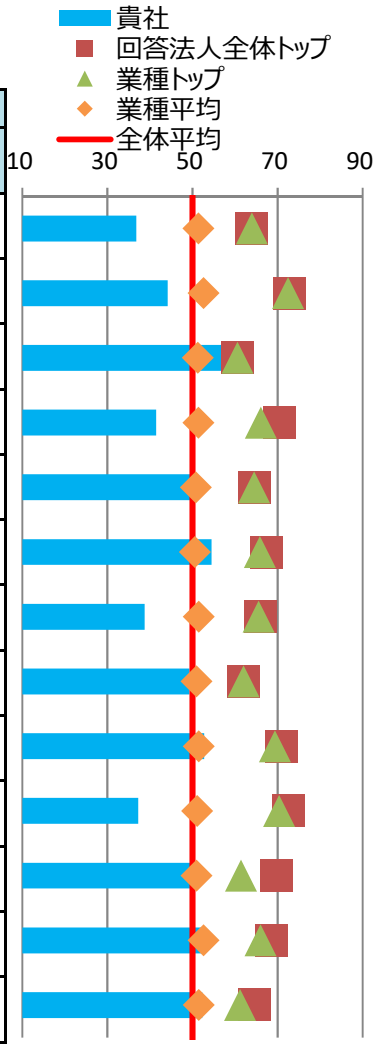






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	36.8	64.0	64.0	51.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	44.2	72.9	72.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.1	60.6	60.6	51.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	41.5	70.5	66.1	51.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	49.7	64.5	64.5	50.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	54.5	67.5	65.9	50.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	38.8	66.0	65.6	51.5
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	49.3	62.0	62.0	51.0
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	52.8	71.1	69.4	51.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	37.3	72.5	70.4	51.1
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	50.6	69.8	61.4	51.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	52.7	68.5	66.0	52.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.3	64.5	61.2	51.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	-
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.denroku.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	50.6	51.6	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	50.9	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	46.0	51.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	34.6	51.2	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	39.6	50.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.3	52.1	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	47.0	52.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.0	51.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	38.5	51.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.8	49.6	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	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	本人の健康維持はもちろん、喫煙時間にとられる生産性低下がみられるため、喫煙率の低下が必要である。また食品製造業のため、たばこのにおい移りにも懸念があった。
	施策実施結果	会社設備内に加え、会社敷地内、駐車場にいたるまで喫煙所を撤去、全面禁煙とした。同時に全社員に禁煙の啓蒙を行った。
	効果検証結果	上記の施策を実施した結果、協会けんぽ山形支部企業の平均喫煙率31.9%のところ、当社の喫煙率は2017年度20.1%、2020年度18.5%と低下した。
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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	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。

確定版

CODE: 013191

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：大東カカオ株式会社

英文名：DAITO CACAO CO., LTD.

■加入保険者：日清オイリオグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

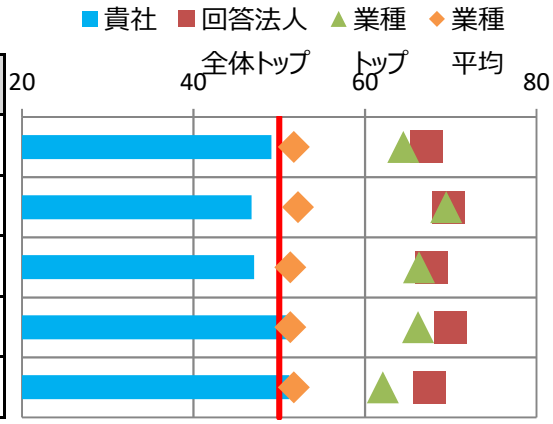
■総合順位：　**1651～1700位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**49.1**　（前回偏差値　-　）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	49.1	67.2	64.5	51.7
経営理念・方針	3	46.8	69.8	69.5	52.2
組織体制	2	47.1	67.8	66.3	51.3
制度・施策実行	2	51.4	70.0	66.2	51.3
評価・改善	3	51.2	67.5	62.1	51.7



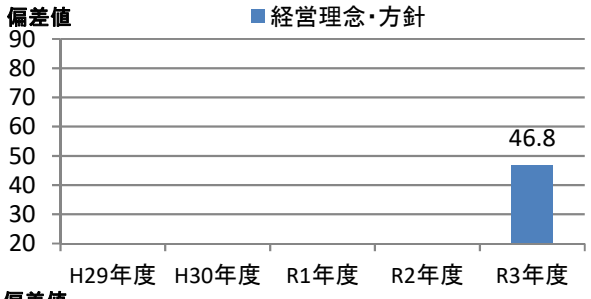
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

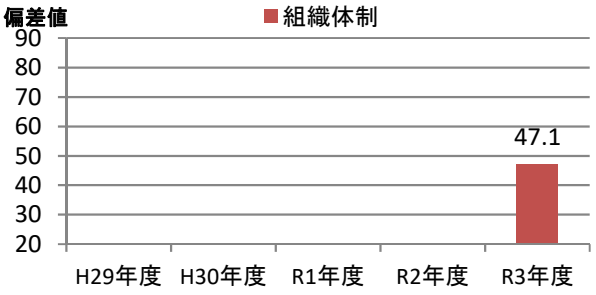
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

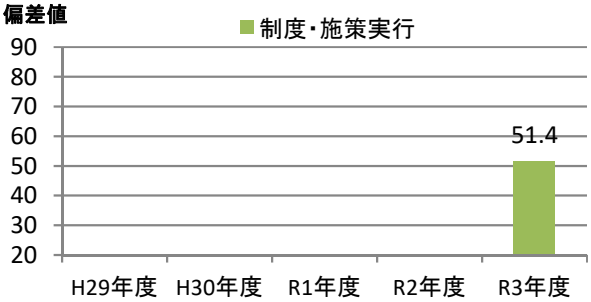
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

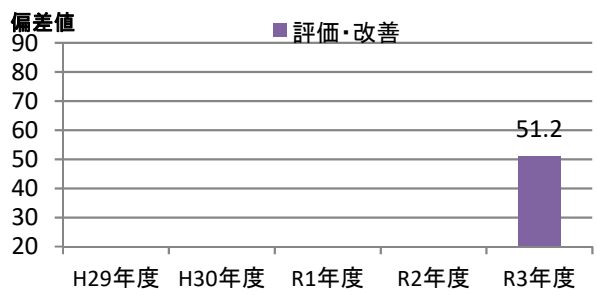
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1651～1700位
総合評価	-	-	-	-	49.1(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



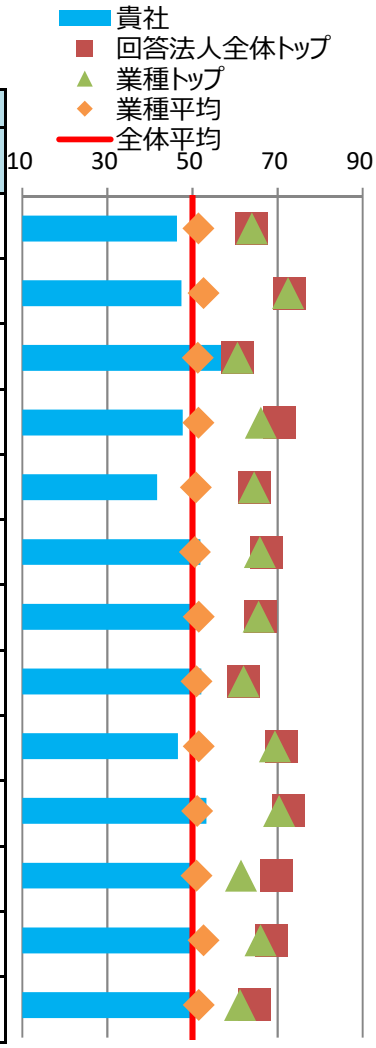






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	46.4	64.0	64.0	51.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	47.4	72.9	72.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.4	60.6	60.6	51.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	47.7	70.5	66.1	51.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	41.7	64.5	64.5	50.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	51.9	67.5	65.9	50.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	51.9	66.0	65.6	51.5
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	52.1	62.0	62.0	51.0
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	46.6	71.1	69.4	51.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	53.3	72.5	70.4	51.1
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	50.9	69.8	61.4	51.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	50.1	68.5	66.0	52.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.7	64.5	61.2	51.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 2017年以降、従業員の平均年齢の上昇に加え、全従業員におけるBMI25以上の者の割合が上昇している。加齢とBMI上昇による疾病リスクの低減を図り、生産性の維持・向上を目指している。
健康経営の実施により期待する効果	従業員のうちBMIが25以上の者の割合の低下を目的とし、健康で生産性高く働ける職場にすることを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.daitocacao.com/jp/company/hapm.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	51.6	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	50.9	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	54.0	51.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.7	51.2	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	54.8	50.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.1	52.1	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	55.4	52.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	51.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.3	51.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	41.7	49.6	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	従業員の平均年齢の上昇に加え、BMIが25以上の者の割合が増加している。将来の疾病による生産性低下のリスクを防止するために、生活習慣病予防対策に取り組むことが必要である。
	施策実施結果	生活習慣病予防ウォーキングへの積極的な参加を促すため、掲示板での周知や、当社独自の参加賞を設けた。ウォーキングの参加者は、前年度から3.4%増加した。
	効果検証結果	2017年から生活習慣病予防ウォーキングの参加者は年々増えており、生活習慣病予防への意識が高まっていると言える。
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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	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。

確定版

CODE:　013192

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：ジャルロイヤルケータリング株式会社

英文名：JAL Royal Catering Co.,Ltd.

■加入保険者：日本航空健康保険組合

非上場

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

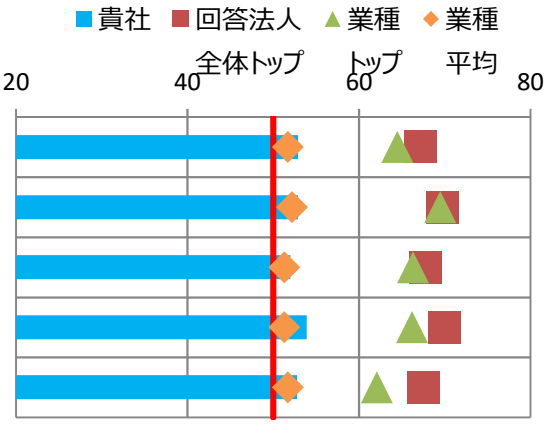
■総合順位：　**1201～1250位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**52.9**　（前回偏差値　-　）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	52.9	67.2	64.5	51.7
経営理念・方針	3	52.9	69.8	69.5	52.2
組織体制	2	52.0	67.8	66.3	51.3
制度・施策実行	2	53.9	70.0	66.2	51.3
評価・改善	3	52.8	67.5	62.1	51.7



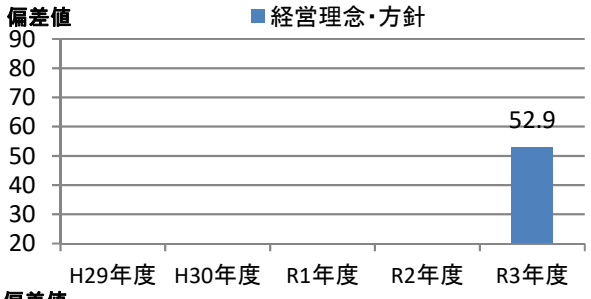
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

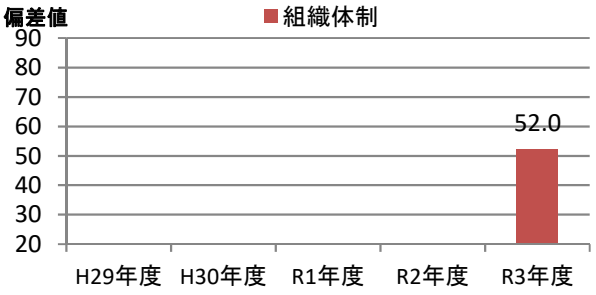
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

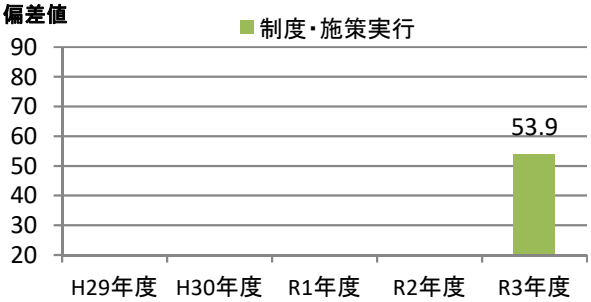
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

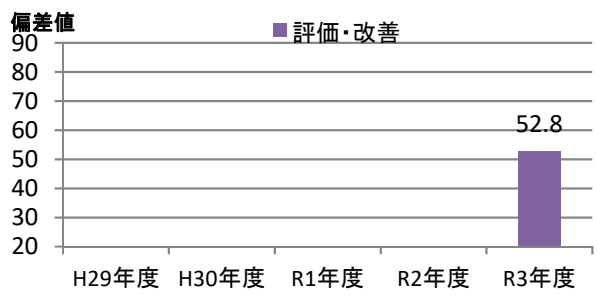
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1201～1250位
総合評価	-	-	-	-	52.9(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



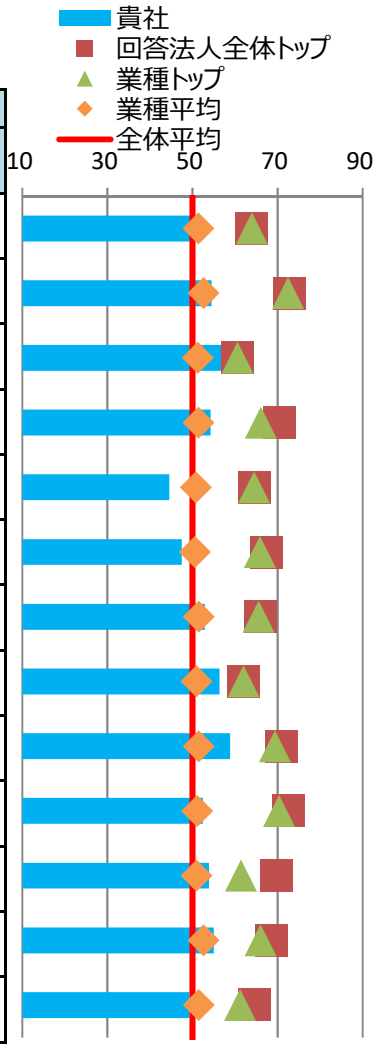






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	50.8	64.0	64.0	51.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	54.5	72.9	72.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.5	60.6	60.6	51.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	54.3	70.5	66.1	51.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	44.6	64.5	64.5	50.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	47.5	67.5	65.9	50.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	52.9	66.0	65.6	51.5
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	56.4	62.0	62.0	51.0
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	58.9	71.1	69.4	51.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	52.5	72.5	70.4	51.1
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	53.9	69.8	61.4	51.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.0	68.5	66.0	52.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	49.3	64.5	61.2	51.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 「社員の健康は会社の財産」という考えのもと、安心して長く働ける職場環境を実現し、病気やメンタルによる長期離脱ゼロを目指す。アブセンティーズムを改善しつつ、今後研究を重ねプレゼンティーズムの改善にも取り組んでいく。
健康経営の実施により期待する効果	JRC Wellnessの5つの重点項目（生活習慣病、がん、メンタルヘルス、たばこ、女性の健康）に関わる各施策を実践することで、先ずは2020年度年間長期離脱延べ日数527日の半減を目指す。

※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	54.7	51.6	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	50.9	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	51.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.4	51.2	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	48.1	50.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.9	52.1	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	51.5	52.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	51.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	51.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.5	49.6	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	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	当社従業員の2019年度喫煙率は男性41.1%、女性9.3%と世間水準と比べて極めて高く、肺がんを始めとする様々な疾病発症のリスクを抱えている。
	施策実施結果	たばこに関するe-learningや健保が実施する卒煙プログラムへの参加呼びかけ、受動喫煙防止の観点から2か所あった屋内喫煙所の廃止等を実施
	効果検証結果	2020年度の喫煙率は男性36.9%、女性7.7%と依然として高い喫煙率ではあるものの、施策の効果が少しづつ出始めている。2021年度は産業医によるたばこセミナーを実施し、更なる改善を図る。
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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	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。

確定版

CODE: 013218

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：味の素AGF株式会社

英文名：Ajinomoto AGF, Inc.

非上場

■加入保険者：味の素健康保険組合

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

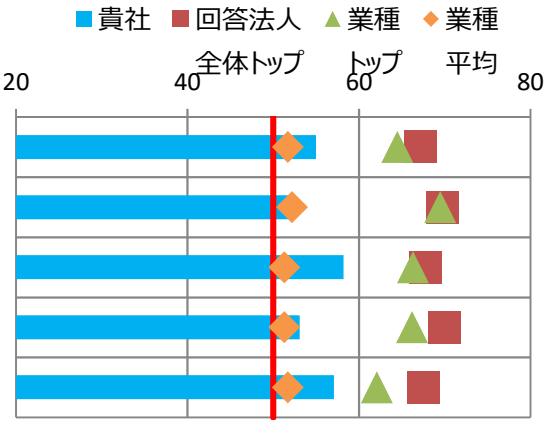
■総合順位：　951～1000位　／ 2869 社中

■総合評価：　55.0　（前回偏差値　-　）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	55.0	67.2	64.5	51.7
経営理念・方針	3	51.9	69.8	69.5	52.2
組織体制	2	58.2	67.8	66.3	51.3
制度・施策実行	2	53.1	70.0	66.2	51.3
評価・改善	3	57.1	67.5	62.1	51.7



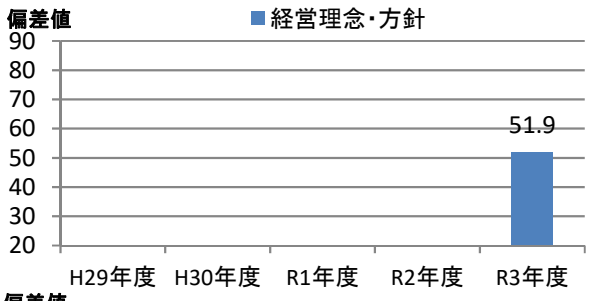
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

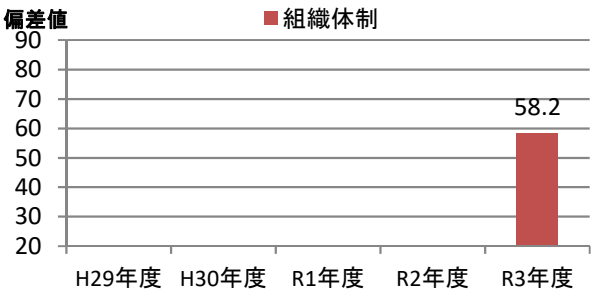
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

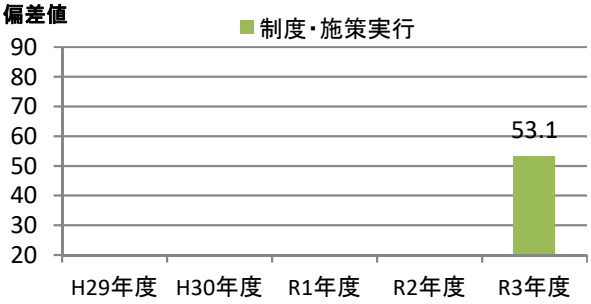
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

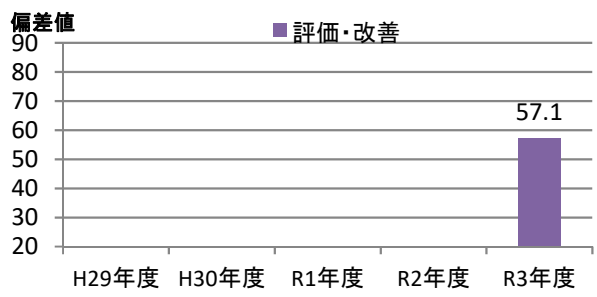
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	951～1000位
総合評価	-	-	-	-	55.0(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



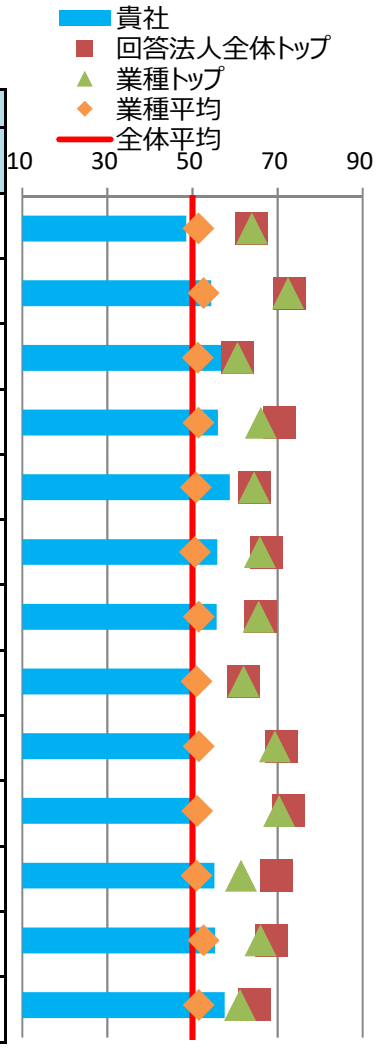






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	48.6	64.0	64.0	51.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	54.4	72.9	72.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.6	60.6	60.6	51.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	56.0	70.5	66.1	51.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	58.8	64.5	64.5	50.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	55.9	67.5	65.9	50.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	55.7	66.0	65.6	51.5
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	50.7	62.0	62.0	51.0
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	50.6	71.1	69.4	51.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	51.5	72.5	70.4	51.1
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.2	69.8	61.4	51.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.3	68.5	66.0	52.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.6	64.5	61.2	51.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 コロナ禍における働き方の変化（在宅勤務・サテライトオフィス活用等）に対応して、心のケア・自律意識の醸成による確実な行動変革への促進を図る
健康経営の実施により期待する効果	従業員の満足度を図るエンゲージメントサーベイにて、健康・ウェルビーイングカテゴリー67pt以上を目指すことと、ストレスチェックによる高ストレス者割合8.1%以下を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.ajinomoto.co.jp/company/jp/nutrition/

※貴社が健康経営度調査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	58.5	51.6	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	50.6	50.9	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	53.2	51.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.5	51.2	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	52.5	50.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.5	52.1	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	50.0	52.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	51.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.8	51.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.2	49.6	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	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	コロナ禍でコミュニケーションが取り難くなっている状況下で、ストレス、孤独感を字自覚する従業員が多く出てきて、その結果として、メンタルヘルス不調や身体的な疾病に結びついた事例も発生し、生産性の低下や休業者の増加に影響を与えていると考えられるため改善が必要である。
	施策実施結果	オンラインツールを活用した施策を実施。会議、研修以外に「夕活」と名づけた、各職場の紹介や仕事ぶりの共有活動も計4回実施し、延べ８００人の従業員が参画した。
	効果検証結果	オンラインコミュニケーションの推進により、２０２０年度のメンタルヘルス不調での休職者１３人から２０２１年度現時点では７人に減少している。
効果検証②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	従業員の健康維持増進に関して、事業所で保健師、産業医のケア体制にばらつきがり、地方の営業支店、営業所などでは保健師によるケアが充分にできていないところもあり、疾病の予防や早期発見のための改善が必要である。
	施策実施結果	全従業員への健康支援を向上かつ均質化するために、現状の課題を解決できる手法として株主企業である「味の素(株)」に健康管理を委託するためのプロジェクトチームを発足し委託化を進めた。
	効果検証結果	約８カ月の検討機関を経て業務委託化への課題を解決し、２０２１年１０月１日より、健康管理業務を味の素(株)に委託を開始し、全従業員が健康管理スタッフ（保健師+産業医）の指導/相談を味の素(株)と同様の品質で実施することが可能となった。

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	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。

確定版

CODE:　013232

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：AGF関東株式会社

英文名：AGF　KANTO,INC.

■加入保険者：味の素健康保険組合

非上場

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

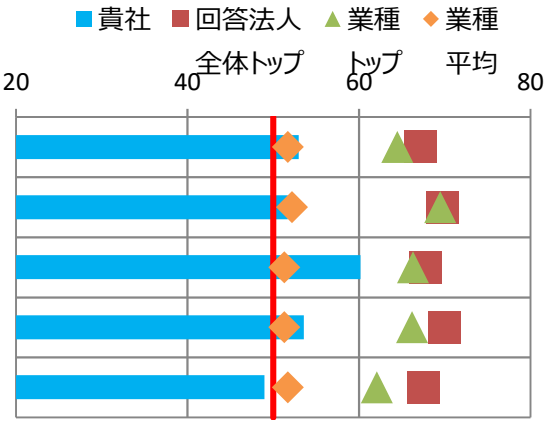
■総合順位：　**1201～1250位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**53.0**　（前回偏差値　-　）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	53.0	67.2	64.5	51.7
経営理念・方針	3	51.7	69.8	69.5	52.2
組織体制	2	60.2	67.8	66.3	51.3
制度・施策実行	2	53.6	70.0	66.2	51.3
評価・改善	3	49.0	67.5	62.1	51.7



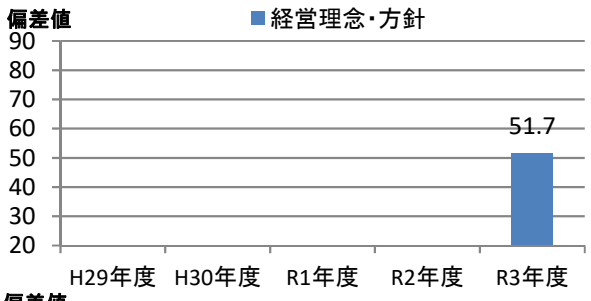
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

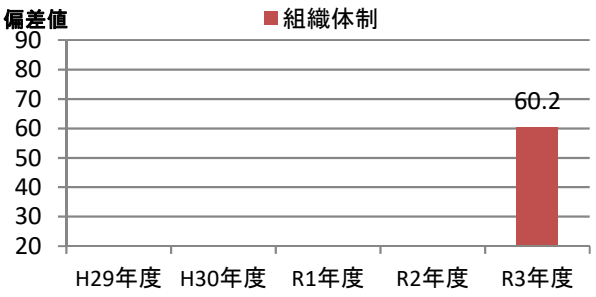
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

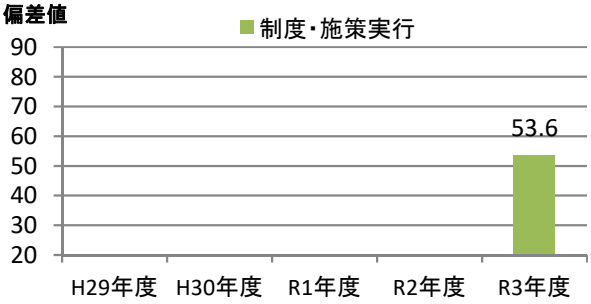
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

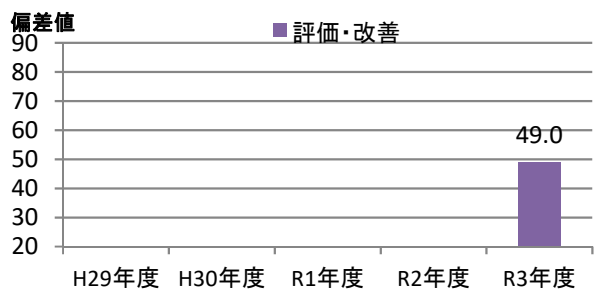
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1201～1250位
総合評価	-	-	-	-	53.0(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



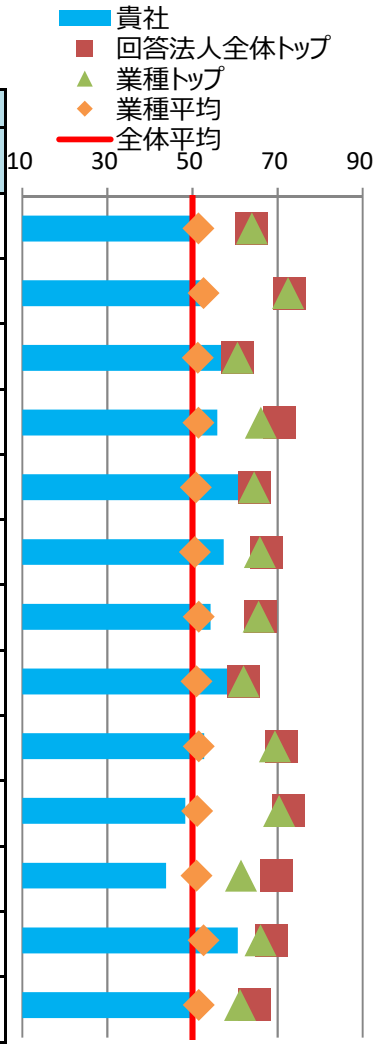






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	50.0	64.0	64.0	51.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	52.9	72.9	72.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.2	60.6	60.6	51.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	55.9	70.5	66.1	51.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	50.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	57.4	67.5	65.9	50.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	54.3	66.0	65.6	51.5
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	58.5	62.0	62.0	51.0
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	52.8	71.1	69.4	51.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	48.3	72.5	70.4	51.1
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	43.8	69.8	61.4	51.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	60.7	68.5	66.0	52.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	50.4	64.5	61.2	51.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 働きがいの向上に向けた目標として、業務効率化、生産性の向上による総実労働時間1.933時間の実現を掲げており、業務改善、職場風土の活性化をさらに推進していく必要がある。
健康経営の実施により期待する効果	生産性の向上による労働時間短縮化により、労働時間の適正化、ワークライフバランス、生活時間の確保を実現し、心身ともに健康に働ける、職場風土、環境を醸成していく。

※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

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.ajinomoto.co.jp/company/jp/nutrition/

※貴社が健康経営度調査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	51.6	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	58.1	50.9	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	53.2	51.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.7	51.2	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	51.5	50.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.8	52.1	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	50.5	52.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	51.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.4	51.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.3	49.6	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	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	働き方改革（働きがいの向上）目標として、スタッフ業務の効率化、交替職場引継ぎ業務の効率化による生産性の向上を掲げており、ワークライフバランスの推進による、働き方改革の実践が必要である。
	施策実施結果	各組織での生産性向上施策を策定/実施し、1日当たりの就労時間7時間体制の中で、効率的な日々の業務遂行を行った。
	効果検証結果	年間総労働時間は目標1,863時間/年に対して1,824時間/年となり目標達成、年次有給休暇取得については、目標16日/年に対して14日/年との着地となり、目標未達となった。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルヘルス不全に関しては、業務起因によるものはここ数年発生していないが、個人的な要因による発生、休業者は毎年発生しており早期発見や予防策の実行、また発生時の上司や周囲の従業員による対処法については対策が必要である。
	施策実施結果	新任考課者研修等の場で、メンタルヘルスに関する注意点や予防策、発生時の対処についての教育を行い、管理者に対して継続的に対策を講じている。
	効果検証結果	メンタルヘルス不全発症時の対処について問題なく実施できており（保健師、産業医が認めている）、また、予防策により、業務起因での発症はゼロを継続している。

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	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。

確定版

CODE: 013280

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：株式会社林原

英文名：Hayashibara Co.,Ltd.

■加入保険者：長瀬産業健康保険組合

非上場

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

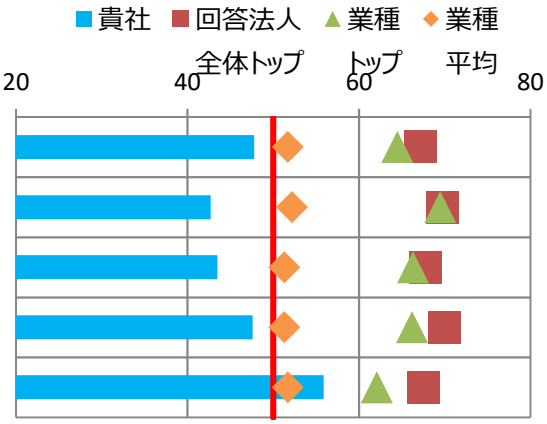
■総合順位：　**1801～1850位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**47.8**　（前回偏差値　-　）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	47.8	67.2	64.5	51.7
経営理念・方針	3	42.7	69.8	69.5	52.2
組織体制	2	43.5	67.8	66.3	51.3
制度・施策実行	2	47.6	70.0	66.2	51.3
評価・改善	3	55.9	67.5	62.1	51.7



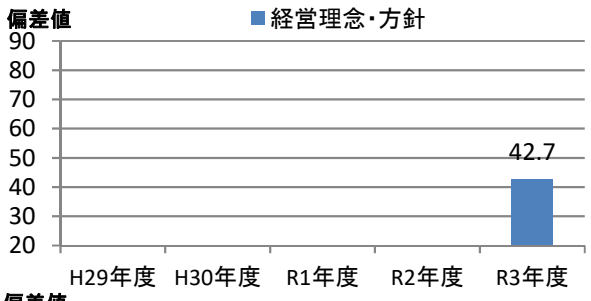
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

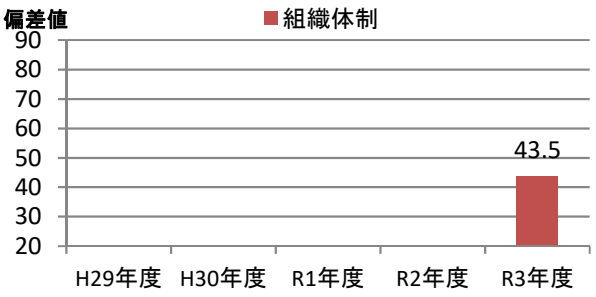
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

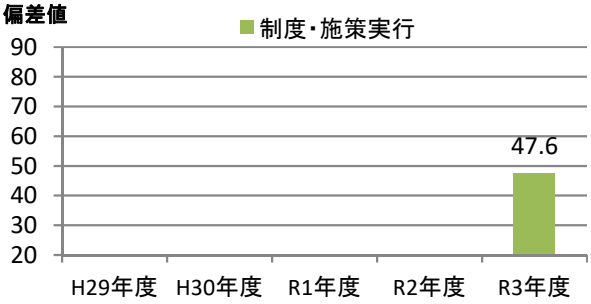
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

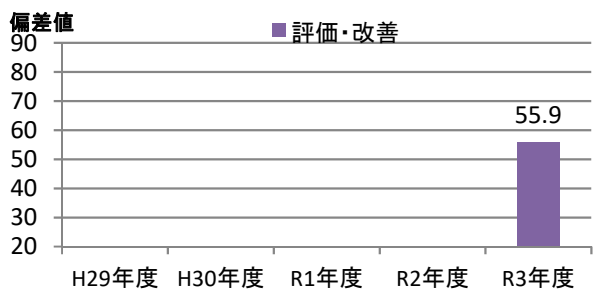
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1801～1850位
総合評価	-	-	-	-	47.8(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



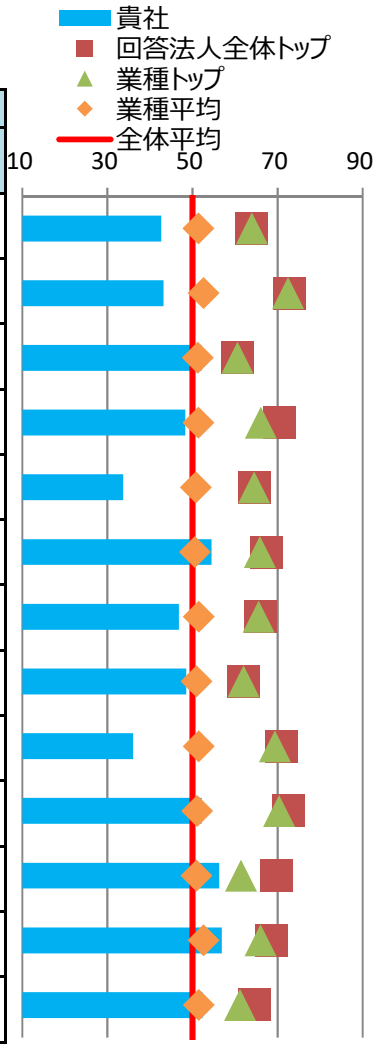






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	42.7	64.0	64.0	51.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	43.2	72.9	72.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	52.2	60.6	60.6	51.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	48.3	70.5	66.1	51.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	33.7	64.5	64.5	50.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	54.5	67.5	65.9	50.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	46.8	66.0	65.6	51.5
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	48.6	62.0	62.0	51.0
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	36.1	71.1	69.4	51.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	52.2	72.5	70.4	51.1
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.3	69.8	61.4	51.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.9	68.5	66.0	52.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.4	64.5	61.2	51.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 男女ともにすべての社員が仕事と家庭を両立することができ、継続して働きやすい職場環境の整備とジェンダー平等の実現。
健康経営の実施により期待する効果	多種多様な社員が、健康でやりがいを持って働き、個々の能力を最大限に発揮できる職場をつくります。具体的な指標として、①年次有給休暇の取得率を 60%以上にする　②従業員全体の健康管理時間※の年間月平均を10%削減する　③男性社員・・・育児休業取得率を10%以上にする　④女性社員・・・育児休業取得率、及び復帰率を100%にする、を目指します。 ※健康管理時間：所定外労働時間＋就業後の事業所在席時間

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.hayashibara.co.jp/data/3389/sustainability_tp/

※貴社が健康経営度調査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	50.0	51.6	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	50.9	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	49.4	51.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.3	51.2	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	46.6	50.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.5	52.1	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	52.9	52.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	32.2	51.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	51.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.9	49.6	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	メンタルヘル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	社員のメンタルヘルスに対する理解不足、知識不足により、発生予防や早期発見の対応が遅れ、不調者が発生している。
	施策実施結果	社員のメンタルヘルスに対する知識向上、理解を深めることを目的として、全社員を対象としたメンタルヘルスセルフケア研修を実施。506名の社員が受講。
	効果検証結果	参加者へのアンケートの結果（回答率：約80%）において、メンタルヘルスに関する知識について98%が、「大変理解できた」「理解できた」と回答。また、89%がその知識が「大変役に立つ」「役に立つ」と回答した。
効果検証②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	毎年、生活習慣病健診の結果に基づいて、個人へメールにて受診勧奨を行ってきたが、再検査率は60%前後と低く、2019年度も61.9%であった。 そのことから、重症化の予防や健康増進のため、再検査率を改善することを課題とした。
	施策実施結果	産業保健スタッフとして看護師を１名増員し、受診勧奨、指導・相談体制を強化。
	効果検証結果	施策実施の結果、2020年度の再検査率が79.5%に上昇した。

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	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。

確定版

CODE: 013389

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：株式会社はくばく

英文名：Hakubaku Co.,Ltd

■加入保険者：東糧健康保険組合

非上場

■所属業種：食料品

①健康経営度評価結果

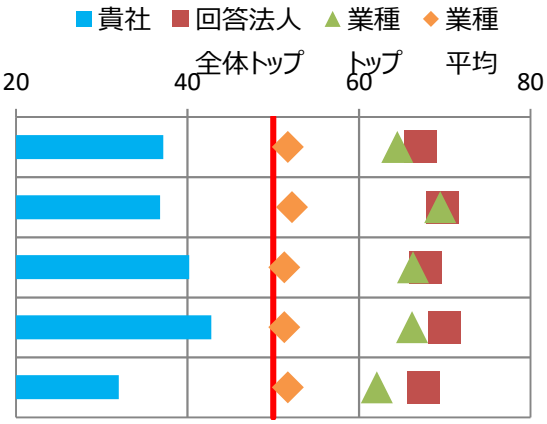
■総合順位：　**2551～2600位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**37.2**　（前回偏差値　-　）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	37.2	67.2	64.5	51.7
経営理念・方針	3	36.8	69.8	69.5	52.2
組織体制	2	40.2	67.8	66.3	51.3
制度・施策実行	2	42.8	70.0	66.2	51.3
評価・改善	3	32.0	67.5	62.1	51.7



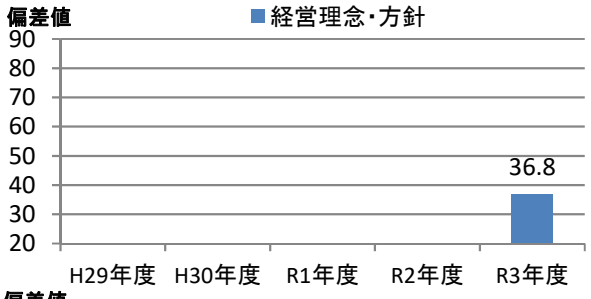
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

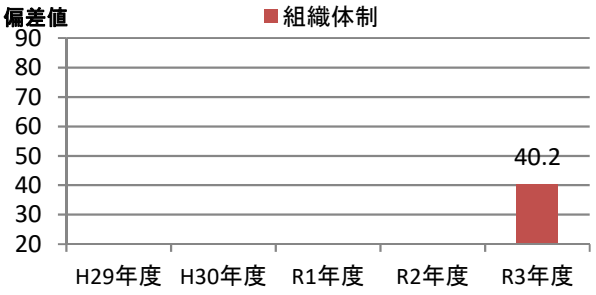
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

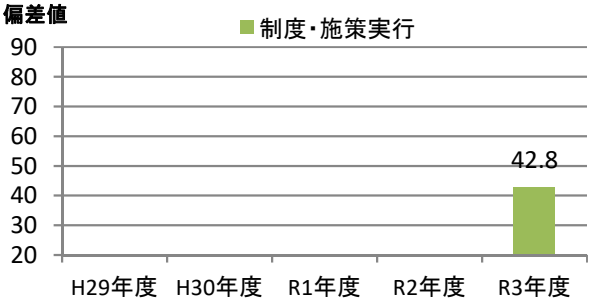
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

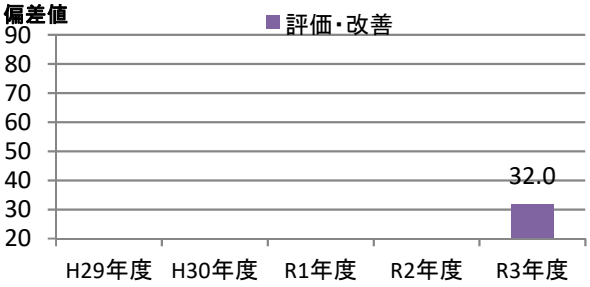
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2551～2600位
総合評価	-	-	-	-	37.2(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



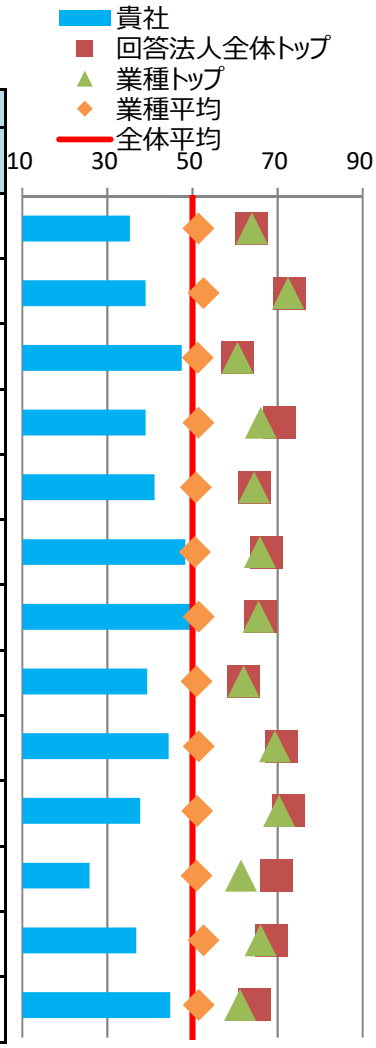






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	35.3	64.0	64.0	51.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	39.0	72.9	72.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	47.5	60.6	60.6	51.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	39.0	70.5	66.1	51.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	41.1	64.5	64.5	50.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	48.3	67.5	65.9	50.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	49.6	66.0	65.6	51.5
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	39.4	62.0	62.0	51.0
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	44.4	71.1	69.4	51.5
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	37.7	72.5	70.4	51.1
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	25.8	69.8	61.4	51.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	36.8	68.5	66.0	52.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	44.8	64.5	61.2	51.5



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	-
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.hakubaku.co.jp/about/research/activities/

※貴社が健康経営度調査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	46.4	51.6	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	35.1	50.9	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	31.3	51.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.4	51.2	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	38.1	50.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.5	52.1	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	40.7	52.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	51.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	38.5	51.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	36.4	49.6	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	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	時間外労働の月42時間超回数の減少 ・時間外労働の増加により、ワークライフバランスの確保が困難になるため、改善が必要である。 ・月当たり42時間を超える時間外労働を削減する。
	施策実施結果	・毎月の途中経過を管理職にメール、最終結果をメールで知らせる。 ・毎月、安全衛生委員会にて、職場の安全衛生委員に連絡。 ・経営層に対しての、時間外状況の報告実施（毎月）
	効果検証結果	時間外42時間超回数 ・2019年度述べ193名が2020年度述べ156名に減少
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	感染症予防 ・インフルエンザを併発した場合、重症化する可能性が有るため、業務に支障が出るため、改善が必要である。
	施策実施結果	・インフルエンザ予防接種：全社員に向けメールや掲示板にて補助の案内を行う。
	効果検証結果	インフルエンザの予防接種を受けたものが　25%を維持することができた。 インフルエンザの発症者0名だった。

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	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。