確定版

CODE: 000320

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三菱商事ファッション株式会社

英文名：Mitsubishi Corporation Fashion Co.,Ltd.

■加入保険者：ダイヤ連合健康保険組合

非上場

■所属業種：繊維製品

①健康経営度評価結果

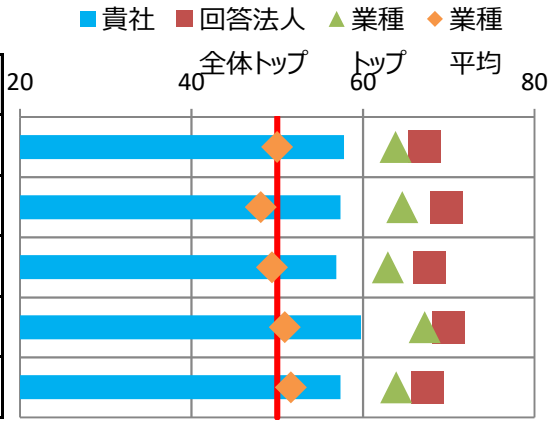
■総合順位：　**651～700位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**57.8**　↓3.9　（前回偏差値　61.7 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	57.8	67.2	63.8	50.0
経営理念・方針	3	57.4	69.8	64.6	48.1
組織体制	2	56.9	67.8	62.9	49.4
制度・施策実行	2	59.8	70.0	67.2	50.9
評価・改善	3	57.4	67.5	63.9	51.6



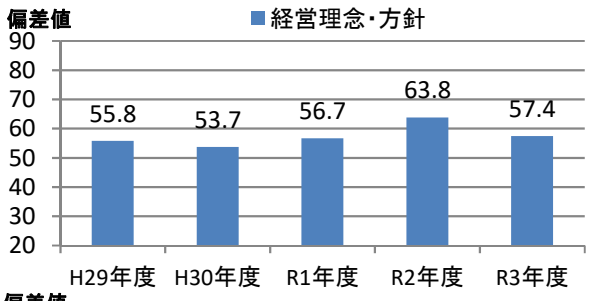
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

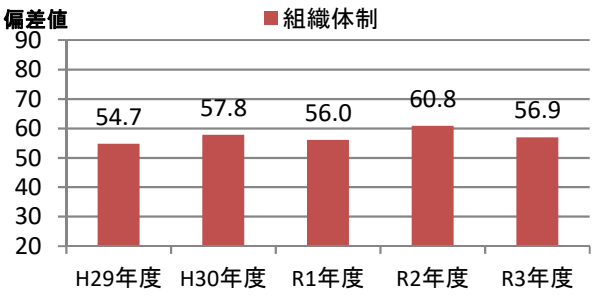
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

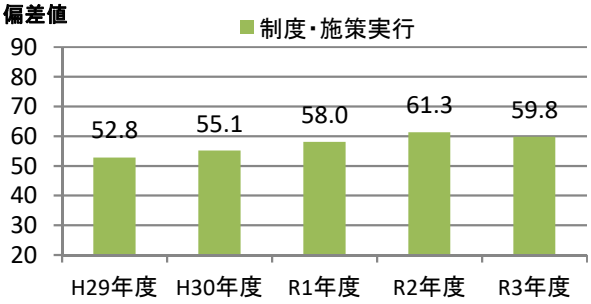
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

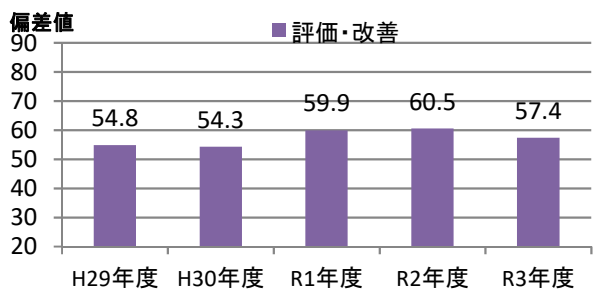
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	401～450位	601～650位	551～600位	201～250位	651～700位
総合評価	54.5	55.1(↑0.6)	57.8(↑2.7)	61.7(↑3.9)	57.8(↓3.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



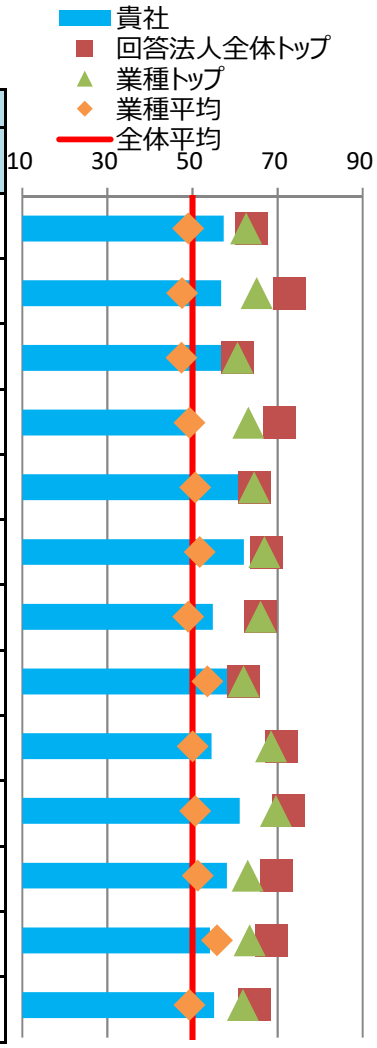






④評価の詳細分析

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	57.4	64.0	62.6	49.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	56.8	72.9	65.1	47.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.4	60.6	60.6	47.4
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	49.7	70.5	63.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	50.7
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	66.9	51.7
	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	66.0	49.0
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	53.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	54.5	71.1	68.5	50.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	61.1	72.5	69.6	50.7
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	58.1	69.8	63.0	51.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.1	68.5	63.5	55.8
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.1	64.5	61.9	49.3



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 長時間労働がある労働者とそうではない労働者に偏りがある事が弊社の特徴であり、属人化などを含め業務の在り方など課題がある。
健康経営の実施により期待する効果	健康というキーワードが自分最適の発想ではなく、会社組織の目線で見たときにどんな状態が真の健康なのかを考え理解する事を期待する。そうする事で、組織として業務の在り方を考えるきっかけになり、結果的に時間外労働の偏りも解消されれば、プレゼンティズムも改善（昨年実績から5～15%程度の改善を目標値としたい）され、職場全体の心理的安全性の向上にもつながると考える。

※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.mcf.co.jp/sustainability-csr/sustainability

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.3	51.8	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	52.3	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.8	50.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.8	52.2	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	59.6	49.4	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.9	51.1	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	58.7	53.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.6	52.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.6	48.5	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	私傷病にて長期療養/休職した職員の復職後の安定就業と女性特有の疾病にて休職した職員へのフォロー体制強化が必要。
	施策実施結果	本人のキャリアを活かせる異動復職をすることで、無理なく就業できる環境を提供。これまで男性のみの担当であった休職者窓口に女性担当者を据えたことで、相談しやすい状況を構築。
	効果検証結果	2020年度での復職者3名は、いずれも復職後安定して勤務を継続している。女性休職者については、現在も休職中であるが、信頼関係の構築が出来ており精神的安定の支援に寄与できている。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	従業員の個々の事情やそのニーズの多様化も然ることながら、所属や取引先によって異なる働き方が存在しており、従来の画一的な勤務体制ではないより効率的な働き方ができる環境、及び感染症の蔓延時であっても平時と同じように事業継続できる体制構築が必要。
	施策実施結果	フレックスタイム制、在宅勤務制度を導入し、動画での制度説明及び周知を行い、現時点までに約7割の従業員が制度を利用して勤務している。
	効果検証結果	制度導入後半年の時点での効果を把握すべく、全社アンケートを実施し約70%の従業員が「働きやすくなった」と回答した。

※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: 003101

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東洋紡株式会社

英文名：TOYOBO CO.,LTD.

上場

■加入保険者：東洋紡健康保険組合

■所属業種：繊維製品

①健康経営度評価結果

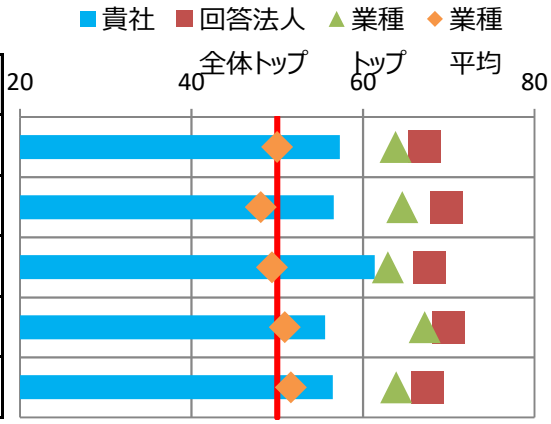
■総合順位：　**701～750位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**57.3**　↑1.2　（前回偏差値　56.1 ）

※「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	-	57.3	67.2	63.8	50.0
経営理念・方針	3	56.6	69.8	64.6	48.1
組織体制	2	61.4	67.8	62.9	49.4
制度・施策実行	2	55.6	70.0	67.2	50.9
評価・改善	3	56.5	67.5	63.9	51.6



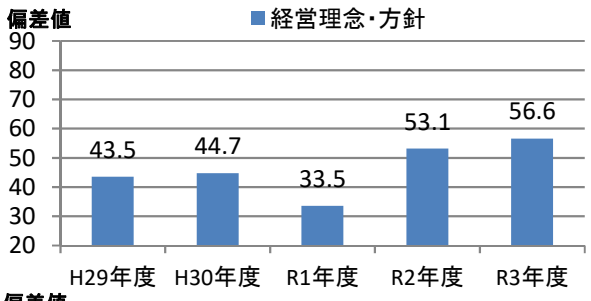
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

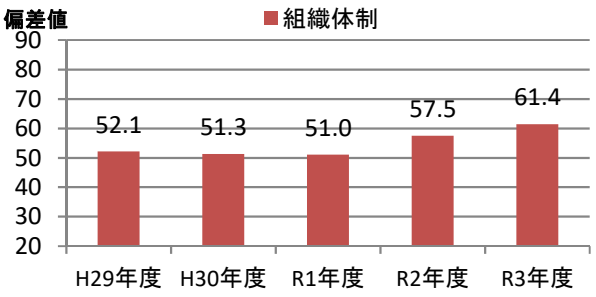
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

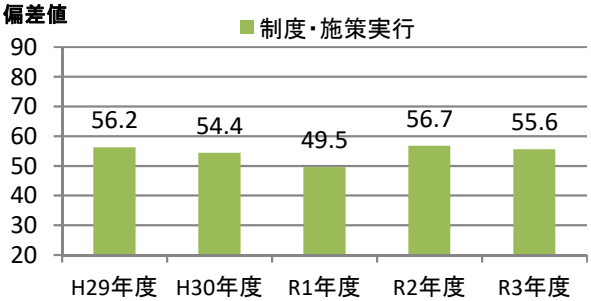
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

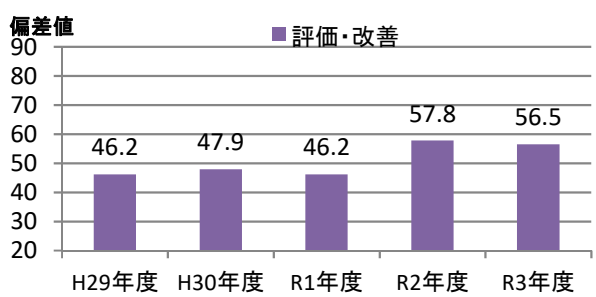
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	651～700位	1001～1050位	1651～1700位	751～800位	701～750位
総合評価	49.6	49.6(↑0.0)	44.0(↓5.6)	56.1(↑12.1)	57.3(↑1.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



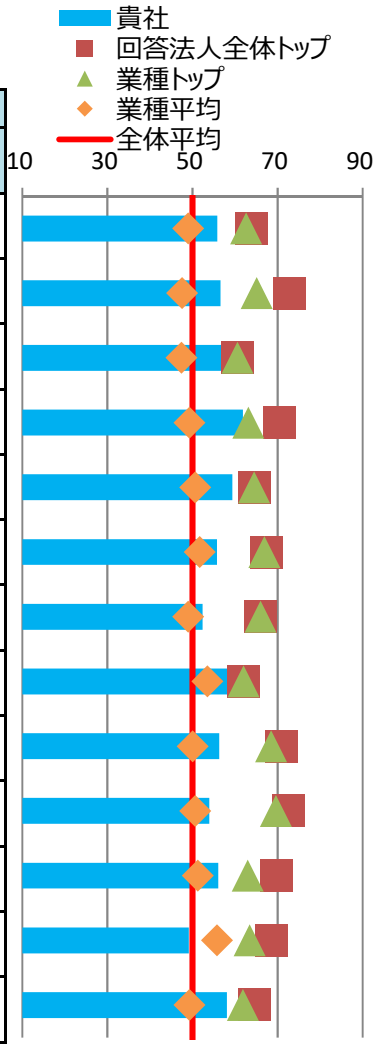






④評価の詳細分析

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	55.9	64.0	62.6	49.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	56.6	72.9	65.1	47.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.3	60.6	60.6	47.4
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.9	70.5	63.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	59.4	64.5	64.5	50.7
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	55.8	67.5	66.9	51.7
	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	66.0	49.0
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	58.5	62.0	62.0	53.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	56.3	71.1	68.5	50.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	54.0	72.5	69.6	50.7
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.1	69.8	63.0	51.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	49.2	68.5	63.5	55.8
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.1	64.5	61.9	49.3



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 当社グループの持続的な成長の鍵を握るのは「人」であり、その力を最大限に発揮させる職場環境の整備は経営の最重要課題だと考えている。
健康経営の実施により期待する効果	多様な現場で従業員一人一人が持てる能力を発揮し活躍することを期待している。そのために、全社をあげて人材力と組織の能力を高める「組織風土」の改革にも取り組む。初めての取り組みとして、従業員のコミュニケーションと運動習慣の向上を目指したツールとして位置付けている東洋紡図鑑を用いたウォーキングイベントを実施する。将来的には全従業員の70%の参加を目指し、今後も更なる施策を積極的に展開していきたい

※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.toyobo.co.jp/sustainability/society/health_management/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.6	51.8	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	52.3	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.6	50.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.7	52.2	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	54.9	49.4	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.2	51.1	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	54.1	53.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	52.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.5	48.5	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	健康診断結果における慢性疾患のうち、高血圧有所見者の割合が高かった。繊維製品製造業と比較して適正体重維持者率が低い点、運動習慣者比率が低い点が要因と考えられる。また、テレワークによる運動不足や今後の本社移転（大阪駅・梅田駅最寄）により運動習慣や意識はさらに低下することが懸念される。
	施策実施結果	運動・食生活の啓発強化のために東洋紡健康保険組合と連携し特定保健指導の実施率強化に取り組んだ。結果として、2019年度：37.4%→2020年度：50.1%まで向上した。
	効果検証結果	運動習慣者比率は、2020年度は20.9%、2019年度は19.3%という結果であり、運動習慣者は1%増加している。適正体重維持者率は2020年度は64%、2019年度は64.6%と横ばいになっている。これは、コロナ禍という特別な外部環境変化もあり、様々な要因が考えられるため単年で良し悪しを判断せず、引き続き経年で結果を観察し、今後の施策検討に活かしていく
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	ストレスチェックの結果、当社の特徴として、年代や勤務地による傾向が出ていることが確認された。 ストレスチェックを受けて高ストレス者へのアプローチは面談受診勧奨等を通じて実施しているが、職場個別の管理や取り組みを深めていく必要があると認識している。 上記を進めていくうえでも、ストレスチェックの受検率を向上させ、高ストレス者をもれなく把握する必要性がある。
	施策実施結果	ストレスチェック受検の啓発を継続して行っており、2020年度のストレスチェック受検率は81.9%と前年度の82.5%と比較してと同水準であった。
	効果検証結果	高ストレス者へのフォローの取り組み（面談・研修）に関しては引き続き強化しているので、ストレスチェックの意義の解説や更なる認知向上の取り組みにより、今までよりもさらに多くの従業員にストレスチェックを受検してもらい、取り組みの効果を最大限に発揮したい。

※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: 003401

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：帝人株式会社

英文名：TEIJIN LIMITED

■加入保険者：帝人グループ健康保険組合

上場

■所属業種：繊維製品

①健康経営度評価結果

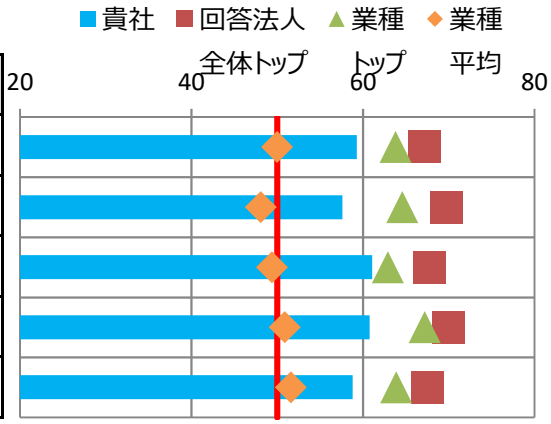
■総合順位：　**501～550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.3**　↑1.3　（前回偏差値　58.0 ）

※「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	-	59.3	67.2	63.8	50.0
経営理念・方針	3	57.6	69.8	64.6	48.1
組織体制	2	61.1	67.8	62.9	49.4
制度・施策実行	2	60.8	70.0	67.2	50.9
評価・改善	3	58.8	67.5	63.9	51.6



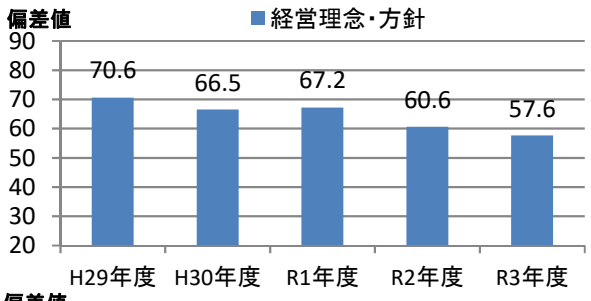
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

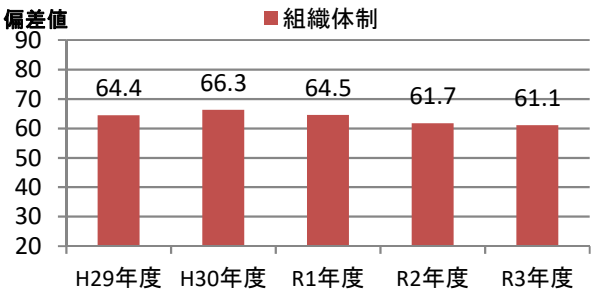
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

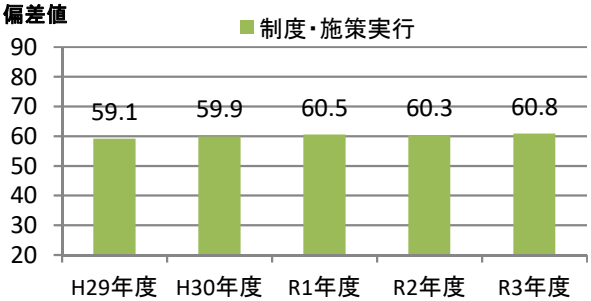
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

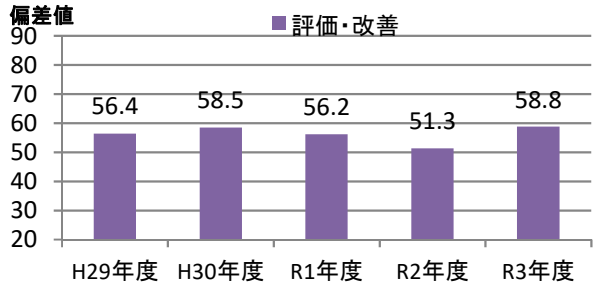
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	51～100位	101～150位	151～200位	601～650位	501～550位
総合評価	63.1	62.9(↓0.2)	62.0(↓0.9)	58.0(↓4.0)	59.3(↑1.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



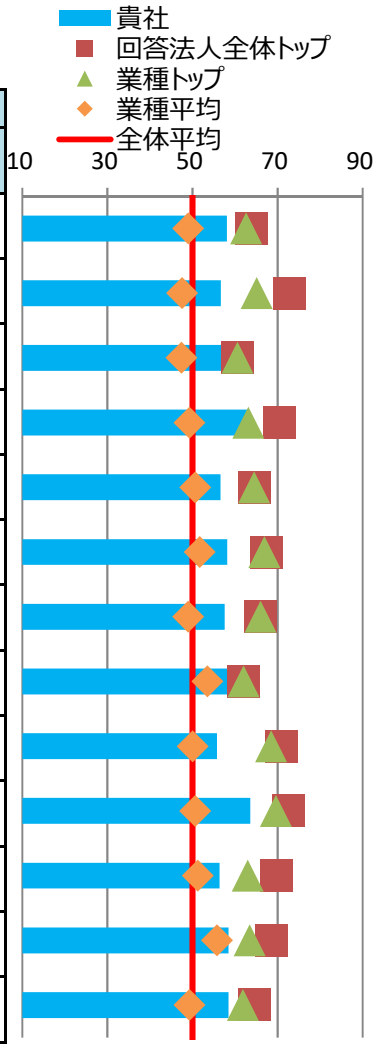






④評価の詳細分析

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	58.1	64.0	62.6	49.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	56.7	72.9	65.1	47.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.3	60.6	60.6	47.4
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.2	70.5	63.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	56.6	64.5	64.5	50.7
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	66.9	51.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	57.6	66.0	66.0	49.0
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	53.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	55.8	71.1	68.5	50.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	63.6	72.5	69.6	50.7
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.4	69.8	63.0	51.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.5	68.5	63.5	55.8
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.5	64.5	61.9	49.3



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 社員の高いエンゲージメントは、企業の長期ビジョンの実現に貢献すると考え、ワーク・エンゲージメントの向上とエンゲージメントの高い組織の構築（働き方改革の推進）するためには、社員のエンゲージメントを把握する必要がある。
健康経営の実施により期待する効果	エンゲージメントサーベイを実施することにより、社員の声を聞き、組織の状況の見える化を行い改善のためのアクションを実行。これにより会社（組織）に貢献したいという社員の意欲を高め、生産性の向上を図る。（離職率の低下、高い業績の実現を目指す。）

※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.teijin.co.jp/csr/materiality5/disaster_prevention_safety.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.5	51.8	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	62.1	52.3	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.9	50.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.8	52.2	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	59.3	49.4	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.9	51.1	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	61.0	53.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	52.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	51.3	48.5	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	社員一人ひとりのWLB・健康維持が十分に図られていない。 2017年度時点で、総実労働時間が2,000時間を超える、長時間労働が常態化している社員・有休取得日数が10日を下回る社員が、それぞれ20%以上存在していた。
	施策実施結果	2018年度より「全社員総実労働時間2,000ｈ以下、年間有休取得10日以上」を目標とし、取り組みを継続。 結果：総実労働時間2,000ｈ超過者：25% 有休取得日数10日未満者：18%（2020年度）
	効果検証結果	2020年度は新型コロナウイルス感染予防対応としての緊急事態宣言の影響により、有休を積極的に取らない社員が多く、目標は達成できなかった。しかしこのコロナ下においても、2017年度に比べ、有休取得日数が10日を下回る社員は減少している。2017年度：28% ⇒ 2020年度：18%）少しずつではあるが、有休を取得しやすい風土が醸成できてきている。
効果検証②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	血糖、血圧のいずれかの値が受診勧奨基準を大きく上回る人の40%が未受診であることがわかった。将来の医療費抑制に繋げ、会社側の安全配慮義務の観点から保険者と事業主がコラボして、労働損失等の低減に努める。
	施策実施結果	高リスク者の77%にあたる人に対して受診勧奨・保健指導を実施した。診療所のある地区では産業医が面談を実施し、診療所のない地区、会社については、業者を手配して実施。
	効果検証結果	現時点では、未受診者の受診状況等の定量的な効果は出ていないが、診療所の医師の所感による行動変容及び面談効果としては、効果が見えたと回答した割合は約８割。昨年の様に面談回数が増えると行動変容が起きやすいという傾向ではなかった。これから業者実施分と併せ定量的な効果を検証したい。

※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: 003402

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東レ株式会社

英文名：Toray Industries, Inc.

■加入保険者：東レ健康保険組合

上場

■所属業種：繊維製品

①健康経営度評価結果

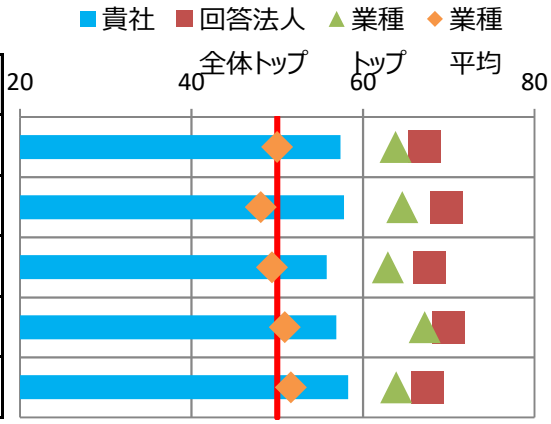
■総合順位：　**701～750位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**57.4**　↑1.5　（前回偏差値　55.9 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	57.4	67.2	63.8	50.0
経営理念・方針	3	57.8	69.8	64.6	48.1
組織体制	2	55.8	67.8	62.9	49.4
制度・施策実行	2	56.9	70.0	67.2	50.9
評価・改善	3	58.3	67.5	63.9	51.6



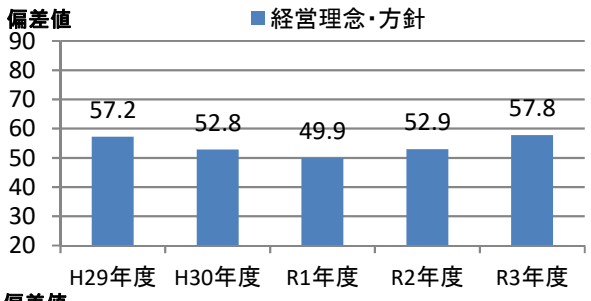
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

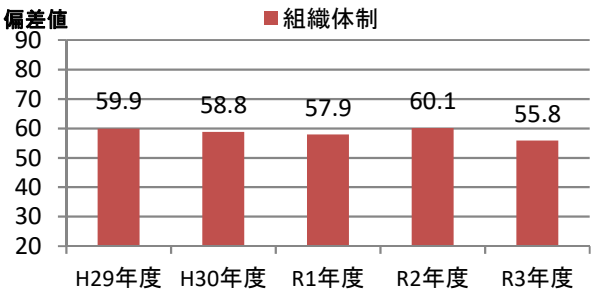
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

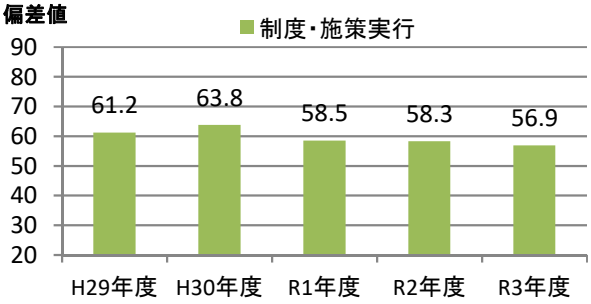
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

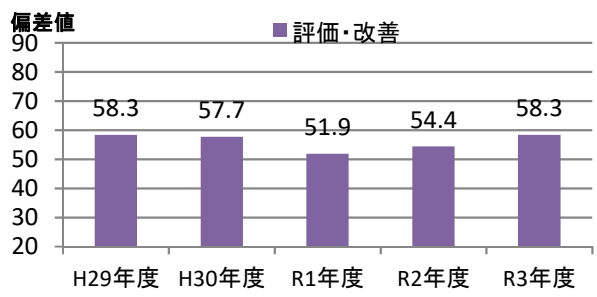
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	201～250位	351～400位	951～1000位	801～850位	701～750位
総合評価	59.2	58.3(↓0.9)	53.8(↓4.5)	55.9(↑2.1)	57.4(↑1.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



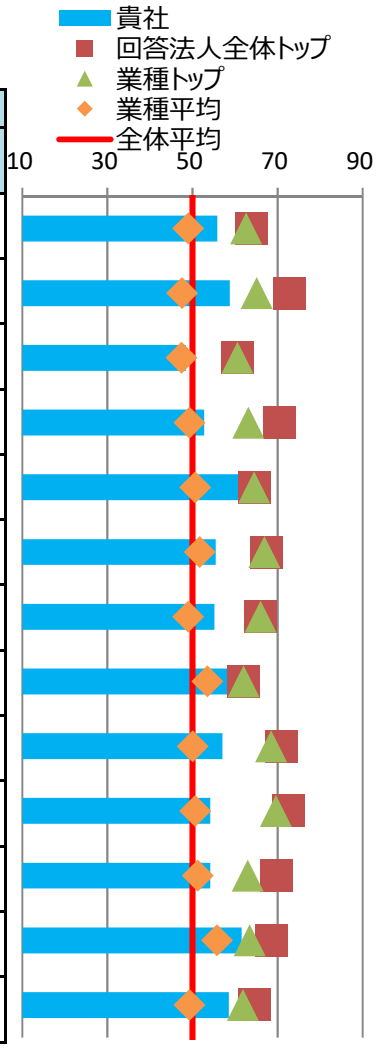






④評価の詳細分析

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	55.9	64.0	62.6	49.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	58.8	72.9	65.1	47.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	48.5	60.6	60.6	47.4
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	52.8	70.5	63.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	50.7
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	66.9	51.7
	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	66.0	49.0
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	53.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	57.1	71.1	68.5	50.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	54.2	72.5	69.6	50.7
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.2	69.8	63.0	51.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	61.6	68.5	63.5	55.8
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.6	64.5	61.9	49.3



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当社は創業以来、良き社会人を育成し、社員のモチベーションを向上させて、社内を清新の気で満たすことに努めてきた。「企業の盛衰は人が制し、人こそが企業の未来を拓く」という考え方の下、社員のモチベーションを向上させ、より能力を発揮できる職場風土づくりを実践していくことが当社が持続的に発展していくうえでの課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康に配慮した職場環境および誇りとやりがいのある職場風土を実現し、人材を計画的に確保・育成することを目指す。

※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.toray.co.jp/sustainability/activity/personnel/work.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.0	51.8	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	56.6	52.3	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.9	50.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.2	52.2	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	51.2	49.4	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.8	51.1	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	58.7	53.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	52.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.4	48.5	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	将来的な疾病の発生予防のため、生活習慣病高リスク者（特定保健指導対象者）以外を含めた従業員全体の健康意識の向上に取り組んでいる。2018年度健診データに基づくと、当社は「脂質リスク」が他健保平均より高く、各拠点での健康増進活動を通じた従業員の生活習慣の改善を目指す。
	施策実施結果	特定保健指導非対象者で生活習慣病リスクがある者に対して各拠点の健康管理スタッフから医療機関の受診勧奨、保健指導を実施。各拠点の課題に応じた健康イベント（セミナー、InBody測定、体操等）を開催。
	効果検証結果	2019年度受診勧奨対象者のうち約7割の数値が2020年度健診で改善。 特定健診問診票に基づく生活習慣の状況は、2019年度は2018年度に比べて7項目のうち5項目が改善。
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を職場イノベーションと位置付け、働きやすい就労環境の整備として、適正な労働時間管理に取り組んでいる。
	施策実施結果	長時間労働者・年休取得10日未満者に対する個人毎の改善計画の策定・フォローを実施。 2019年度対象者のうち約7割が2020年度は社内フォロー目安値以下に改善。
	効果検証結果	2020年度実績として、「①法定外労働時間45時間／月超過社員数削減」は目標「前年比削減」に対し「67.7%」と過達、「②組合員年休取得（率）」は目標「90%程度」に対し「83.4%」となった。年休については、2020年度は新型コロナウイルスにより取得機会が減少したことが影響している。長時間労働対象者の削減については、上司への指導およびフォローを通じた改善が図れており、今後も継続して実施する。

※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: 003591

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：株式会社ワコールホールディングス

英文名：WACOAL HOLDINGS CORP.

■加入保険者：ワコール健康保険組合

上場

■所属業種：繊維製品

①健康経営度評価結果

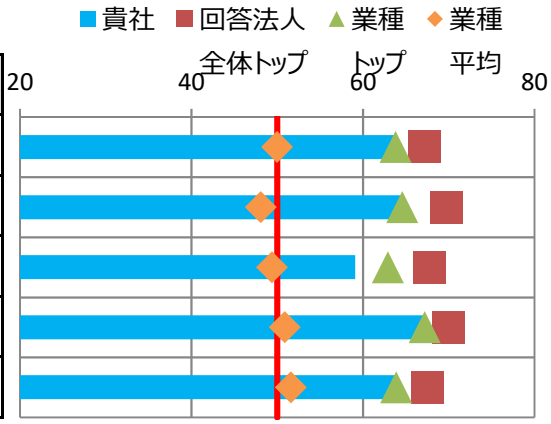
■総合順位：　**51～100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**63.8**　↓1.6　（前回偏差値 65.4 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.8	67.2	63.8	50.0
経営理念・方針	3	64.6	69.8	64.6	48.1
組織体制	2	59.1	67.8	62.9	49.4
制度・施策実行	2	67.2	70.0	67.2	50.9
評価・改善	3	63.9	67.5	63.9	51.6



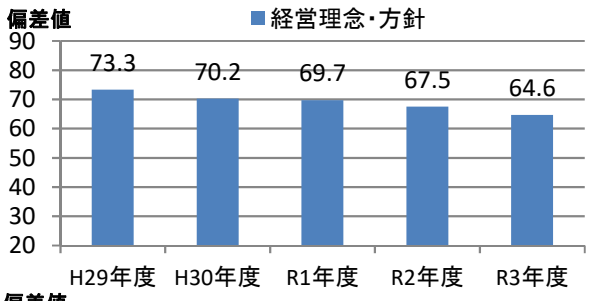
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

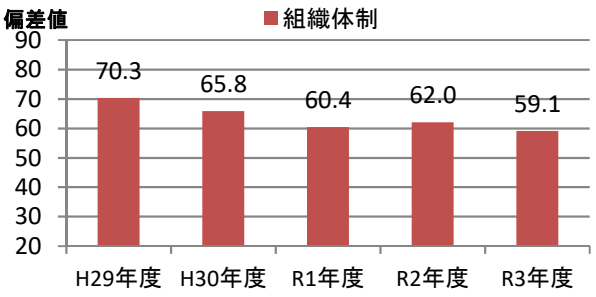
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

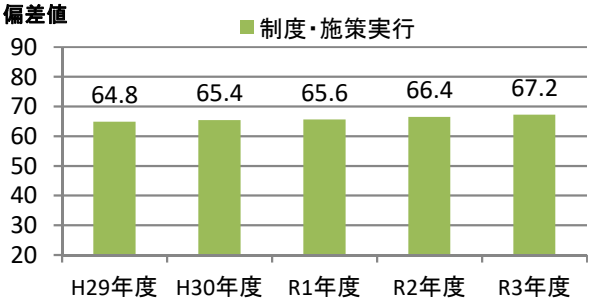
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

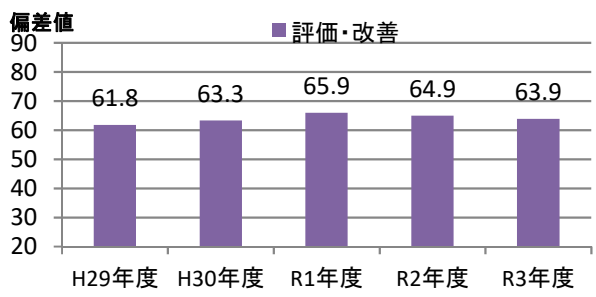
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1～50位	1～50位	1～50位	1～50位	51～100位
総合評価	67.9	66.5(↓1.4)	65.9(↓0.6)	65.4(↓0.5)	63.8(↓1.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



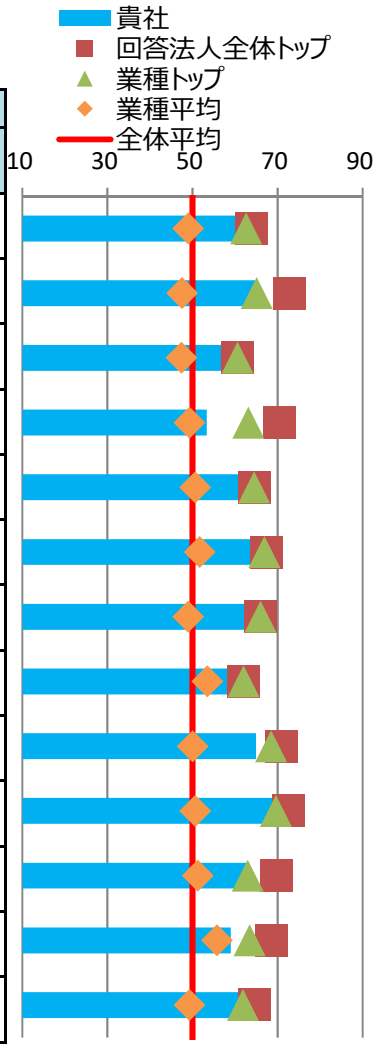






④評価の詳細分析

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	62.6	64.0	62.6	49.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	65.1	72.9	65.1	47.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.3	60.6	60.6	47.4
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	53.4	70.5	63.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	50.7
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	66.1	67.5	66.9	51.7
	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	66.0	49.0
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.9	62.0	62.0	53.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	65.0	71.1	68.5	50.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	69.6	72.5	69.6	50.7
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	63.0	69.8	63.0	51.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	59.0	68.5	63.5	55.8
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	61.9	64.5	61.9	49.3



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	その他 従業員の心身の健康と、健康に関するリテラシー向上への取組みをベースとして、自律した従業員と組織による生産性の向上、エンゲージメントの向上をはかること。また、それにより社員と会社のウェルビーイングを実現すること。
健康経営の実施により期待する効果	自律的に健康管理ができる従業員が増加し、生活習慣病リスクの減少・重症化予防や、生き生きと働く従業員の増加による組織の活性化と労働生産性の向上、ワークエンゲージメントの向上を期待している。具体的な指標としてはプレゼンティズム、アブセンティズムの改善やエンゲージメント指数の推移を定量的に確認していく。

※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	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.wacoalholdings.jp/sustainability/resource/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	66.4	51.8	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	61.5	52.3	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.1	50.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	67.5	52.2	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	75.6	49.4	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.1	51.1	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	66.9	53.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	52.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	59.1	48.5	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	喫煙による喫煙者や受動喫煙による非喫煙者の健康障害の予防を課題と認識。適正な喫煙環境や禁煙を促す環境の整備が必要。費用負担が参加の障害になることを回避するため、健保が全額費用負担。外勤者は社内禁煙外来の利用が困難なため、WEBサポートが受けられる遠隔禁煙外来サービスの提供が必要と考えた。喫煙による生産性の低下も懸念され、2019年4月より就業時間内禁煙を全社ルールと規定して推進。
	施策実施結果	社内禁煙外来参加者６５名（内、遠隔禁煙外来利用者28名）　喫煙ルームの数を各事業所に1か所のみに縮小し、また喫煙ルームの環境測定を実施して基準を満たすよう設備も必要時改修した。
	効果検証結果	喫煙率：全社12.7%（前年度14.7%）　禁煙プログラム参加者の成功率75%　　喫煙ルームの跡スペースは「ヘルスアップルーム」として各種健康測定・健康増進機器を設置し、有効活用ができた。
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	女性社員の割合が9割を超える状況において、乳がん・子宮がん検診の受診率は各90.9%・76.7%と100%に至っていない。業務に支障を来すような女性の症状（更年期・PMSなど）が「しばしばある」と回答する率は約2割となっており、適切な治療や生活習慣の見直しなどにより、プレゼンティイズムの改善が必要である。
	施策実施結果	子宮がん検診受診率向上を目的に、前年度未受診者対象に郵送検診によるHPV検査キットを送付、リスク把握と受診の動機付けを実施。一部事業所にて産業医による女性の健康セミナーを実施し約2割の社員が参加した。
	効果検証結果	HPV検査受診率は約3割で、陽性者は受診につなげられた。また未受診者の約5割は次年度の子宮がん検診を受診し一定の動機付けになったと考える。女性特有の症状によるプレゼンティイズムの改善は正確に確認できていないが、全社のパフォーマンス評価（WHO-HPQの点数）では「悪い（0-4点を定義）」と回答する率が12.7%から7.7%と改善した。今後は直接的な症状の改善状況も把握していく予定。

※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: 008111

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：株式会社ゴールドウイン

英文名：GOLDWIN.INC

■加入保険者：ゴールドウイン健康保険組合

上場

■所属業種：繊維製品

①健康経営度評価結果

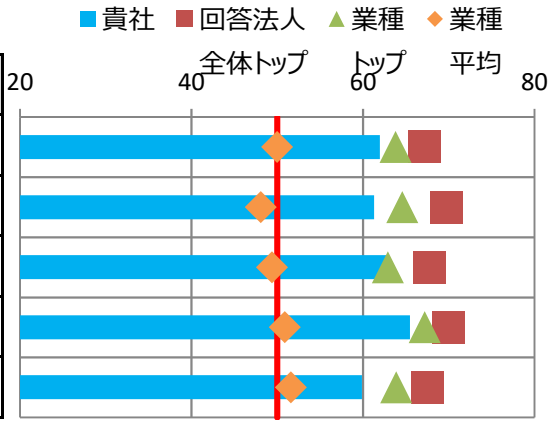
■総合順位：　**151～200位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**62.0**　↑0.3　（前回偏差値　61.7 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.0	67.2	63.8	50.0
経営理念・方針	3	61.3	69.8	64.6	48.1
組織体制	2	62.9	67.8	62.9	49.4
制度・施策実行	2	65.5	70.0	67.2	50.9
評価・改善	3	59.9	67.5	63.9	51.6



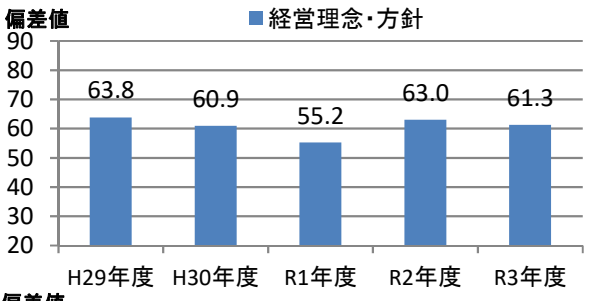
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

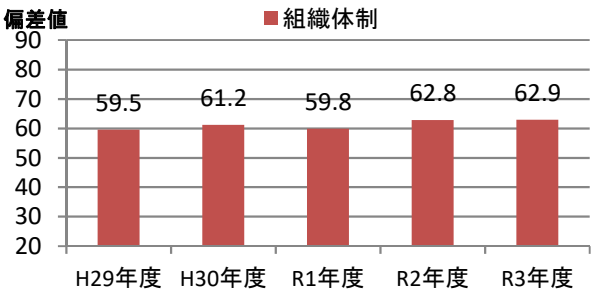
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

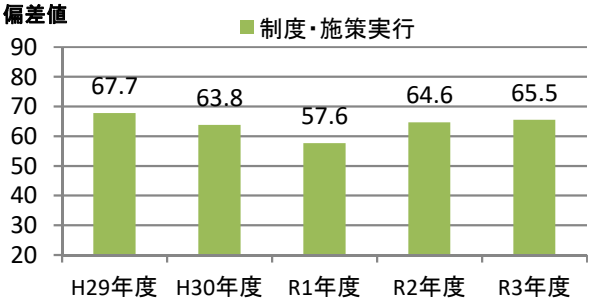
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

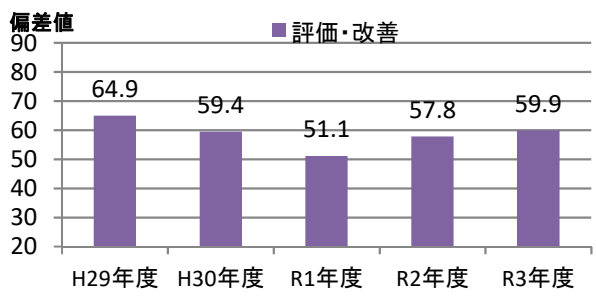
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	51～100位	151～200位	801～850位	201～250位	151～200位
総合評価	64.3	61.5(↓2.8)	55.4(↓6.1)	61.7(↑6.3)	62.0(↑0.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



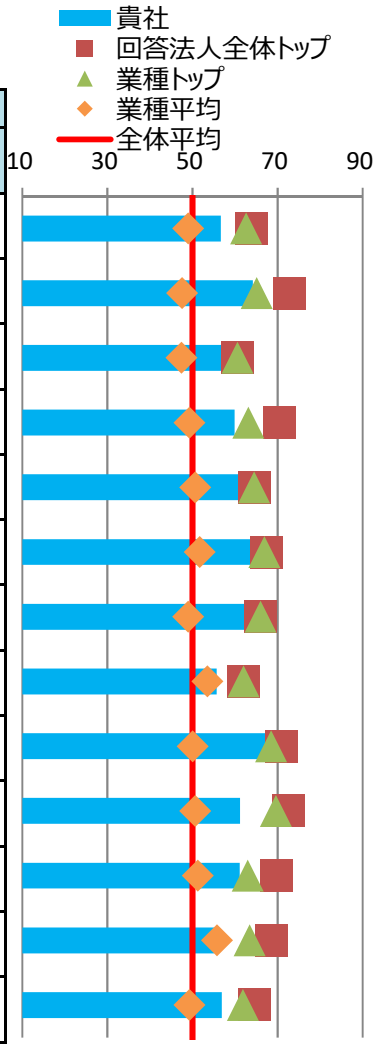






④評価の詳細分析

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**	**62.6**	**49.0**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**64.2**	**72.9**	**65.1**	**47.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**60.6**	**60.6**	**60.6**	**47.4**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**59.9**	**70.5**	**63.2**	**49.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.5**	**64.5**	**64.5**	**50.7**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**66.9**	**67.5**	**66.9**	**51.7**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**66.0**	**66.0**	**66.0**	**49.0**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**55.7**	**62.0**	**62.0**	**53.5**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**68.5**	**71.1**	**68.5**	**50.1**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**61.2**	**72.5**	**69.6**	**50.7**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**61.1**	**69.8**	**63.0**	**51.3**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**55.2**	**68.5**	**63.5**	**55.8**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**56.9**	**64.5**	**61.9**	**49.3**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 会社と従業員が共に成長を遂げるためには、従業員の心身の健康・安全が不可欠であると考え、全ての従業員が安全に就業し、健康を保持・増進するための環境づくりや多様な働き方へ積極的に取り組むことによる労働生産性の向上が課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の心身の健康は、個々の能力発揮に重要であり、集中力の向上も合わせた仕事効率と生産性の改善に繋がり、更には開発商品の品質向上と業績拡大が期待できる。 また、企業の社会的責任となる従業員の安定的な長期雇用を前提としたスキルや専門性の能力開発の機会となり、優秀な人材採用の増加にも繋がると期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	統合報告書
URL	https://corp.goldwin.co.jp/ir/integrated

※貴社が健康経営度調査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	68.0	51.8	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	56.9	52.3	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.5	50.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.8	52.2	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	55.0	49.4	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.4	51.1	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	65.8	53.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	52.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	68.5	48.5	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	ストレスチェックによると、高ストレス者および予備軍の人数が増加傾向にあり、それに応じて産業医の面談者も増加。これは労働生産性へ影響することとなり、経営の重要課題「従業員の心と身体の健康と安全の確保」の阻害要因となると考えている。
	施策実施結果	オンラインでのカウンセラー・産業医の面談を整備。また、人事施策との連携も深化させ、セルフキャリアドックが可能な取り組みとして、『キャリア相談室』『キャリアワークショップ』を導入している。
	効果検証結果	オンラインを含むカウンセラー・産業医の面談の相談件数が増加しており、コロナ禍において受け皿として機能した。キャリアワークショップのアンケートでは、参加者の９７%から肯定的回答を得た。新たな組織横断的なコミュニケーションの機会として、オンライン・オフラインでのハイブリット型プラットフォームとしての成長をさせ、従業員の安心感と新たな発想・知見の共有と学習の場としての活用が出来ている。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	３６協定の遵守が法令的にも一層求められる中、在宅ワークもあり、基準値を超過する事例が発生。労働生産性の低下とワークライフバランスの悪化に繋がることとなり、労働時間の適正化を重点課題と位置づけ取り組んでいく必要があると判断している。
	施策実施結果	年次有給休暇消化率７５%以上を目標とし、年間計画の策定と月次進捗確認にて目標を達成。また、ＰＣログイン時刻と打刻の差を上長へ毎日配信することで、チェック体制を強化、サービス残業の低減に繋がっている。
	効果検証結果	主管者のみならず従業員全員の時間管理に対する意識が向上し、月間平均労働時間１６５Ｈから１６３Ｈと減少、年次有休消化率も７５%を維持出来ており、ワークライフバランスの向上に繋がっている。

※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: 008114

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：株式会社デサント

英文名：descente

■加入保険者：デサント健康保険組合

上場

■所属業種：繊維製品

①健康経営度評価結果

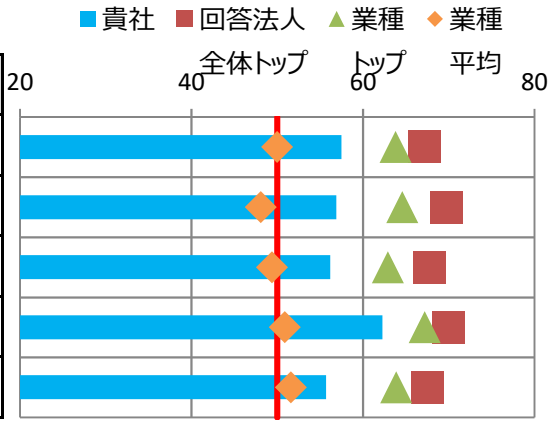
■総合順位：　**701～750位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**57.5**　↓1.5　（前回偏差値　59.0 ）

※「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	-	57.5	67.2	63.8	50.0
経営理念・方針	3	56.9	69.8	64.6	48.1
組織体制	2	56.2	67.8	62.9	49.4
制度・施策実行	2	62.3	70.0	67.2	50.9
評価・改善	3	55.7	67.5	63.9	51.6



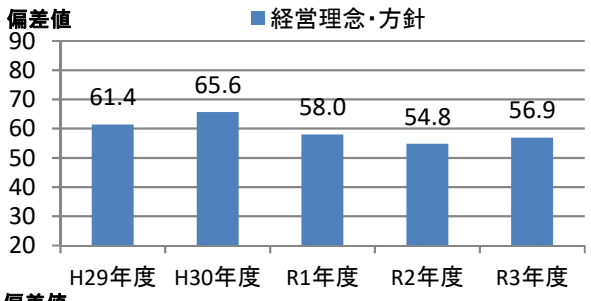
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

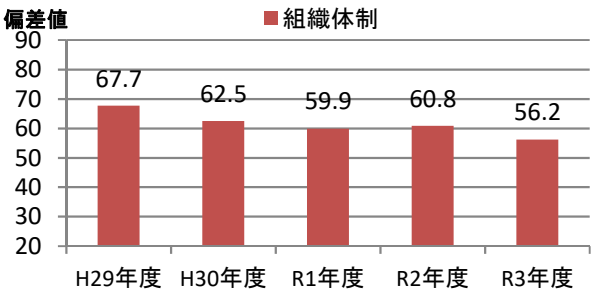
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

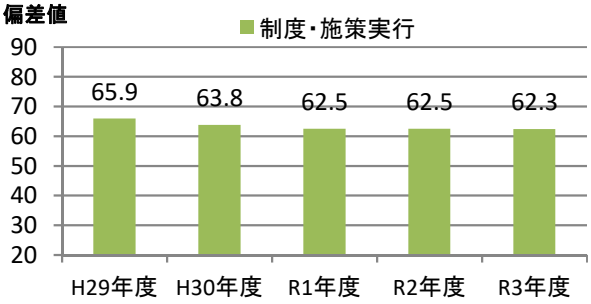
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

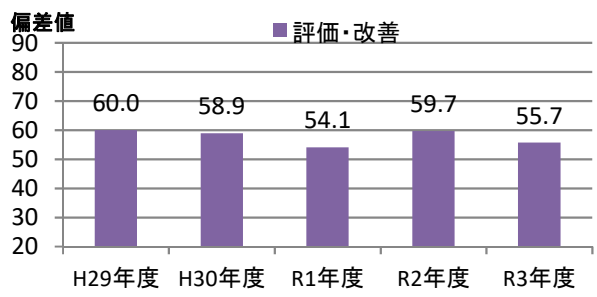
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	51～100位	51～100位	501～550位	501～550位	701～750位
総合評価	63.7	63.1(↓0.6)	58.1(↓5.0)	59.0(↑0.9)	57.5(↓1.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



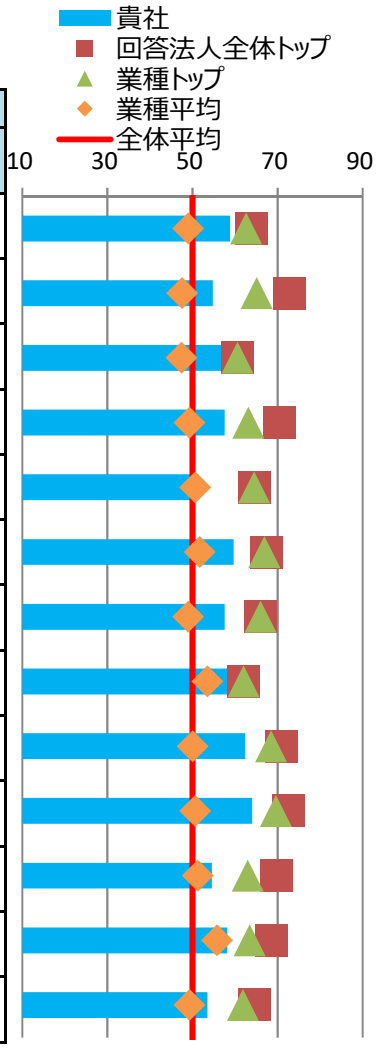






④評価の詳細分析

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	58.9	64.0	62.6	49.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	54.8	72.9	65.1	47.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.2	60.6	60.6	47.4
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.6	70.5	63.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	51.4	64.5	64.5	50.7
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	59.7	67.5	66.9	51.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	57.6	66.0	66.0	49.0
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.2	62.0	62.0	53.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	62.4	71.1	68.5	50.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	64.1	72.5	69.6	50.7
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.6	69.8	63.0	51.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.2	68.5	63.5	55.8
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.5	64.5	61.9	49.3



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 急な欠勤により、欠員となることで、戦力ダウンすること
健康経営の実施により期待する効果	従業員が長期間安定的に働けることによって、最大のパフォーマンスが発揮できると考える

※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.descente.co.jp/jp/csr/activities/employees/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.3	51.8	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.5	52.3	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.2	50.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.6	52.2	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	58.6	49.4	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.9	51.1	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	65.6	53.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	52.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.9	48.5	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の感染が拡大する中、従業員が感染した場合の健康被害、および業務停止などによる事業への悪影響を回避する必要があった。オフィス勤務者にはテレワーク制度を導入済みながら実施率は１割程度で多くは出社のうえ執務しており、販売職においては店舗での勤務が必須という状況において、通勤途上や職場内での感染防止を強化・徹底することが不可欠であった。
	施策実施結果	全従業員へマスク配付、職場にアクリル板や消毒液を多数配置し、マスク着用・手洗い・消毒・黙食・検温・会議等の密回避・室内換気・会食や出張の禁止など感染予防対策を徹底した。
	効果検証結果	オフィス勤務者・販売職ともに感染者は発生したが（2021年3月末時点で感染率0.5%）、職場内（従業員同士）の感染はなく、感染者への迅速・適切な対応により死者・重症者は発生せず、従業員の生命・健康を守ることができた。感染予防対策を徹底することで、従業員自身の健康管理に対する意識も非常に高まった。
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	ストレスチェック集団分析後の職場環境改善が形骸化し、評価や課題、対応策の検討がなされていなかった。
	施策実施結果	健康リスク度１００以上該当部署に対し、３上司面談を実施。規程のフォマーットを用い、事前に課題や対応策を考え、人事、保健師が同席しサポートした。
	効果検証結果	７部署に対し、職場環境改善施策を実施。人事や保健師が同席することで対応策の他に様々な意見交換ができる場となった。

※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: 012190

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：丸井織物株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会石川支部

非上場

■所属業種：繊維製品

①健康経営度評価結果

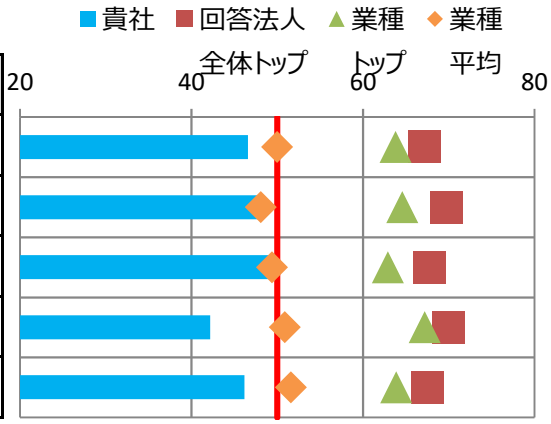
■総合順位：　**1901～1950位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**46.6**　↓2.7　（前回偏差値　49.3 ）

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

②評価の内訳

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	-	46.6	67.2	63.8	50.0
経営理念・方針	3	48.3	69.8	64.6	48.1
組織体制	2	49.1	67.8	62.9	49.4
制度・施策実行	2	42.2	70.0	67.2	50.9
評価・改善	3	46.2	67.5	63.9	51.6



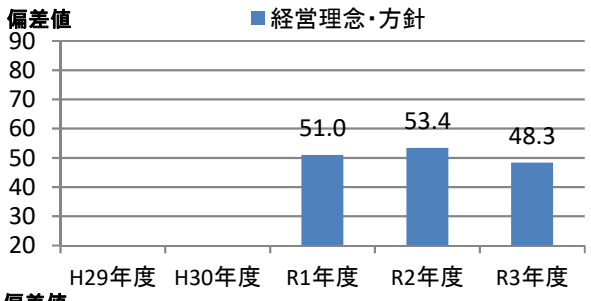
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

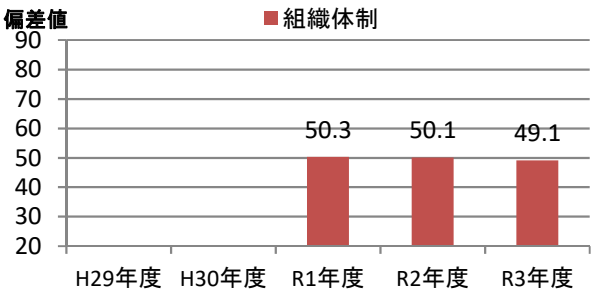
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

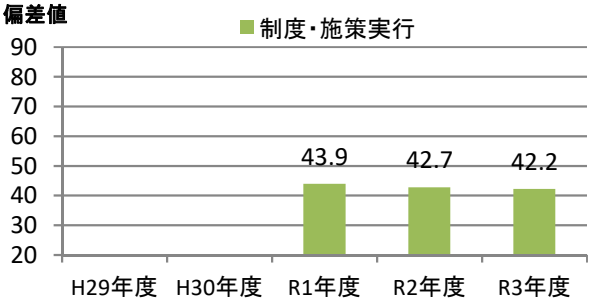
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

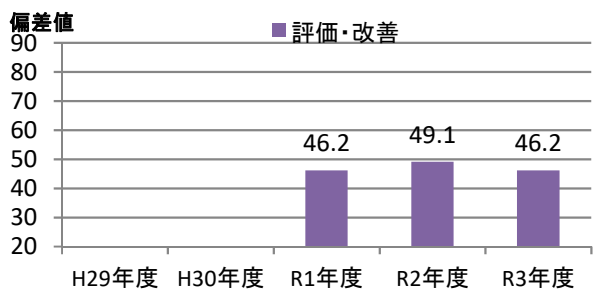
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1401～1450位	1401～1450位	1901～1950位
総合評価	-	-	48.0(-)	49.3(↑1.3)	46.6(↓2.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



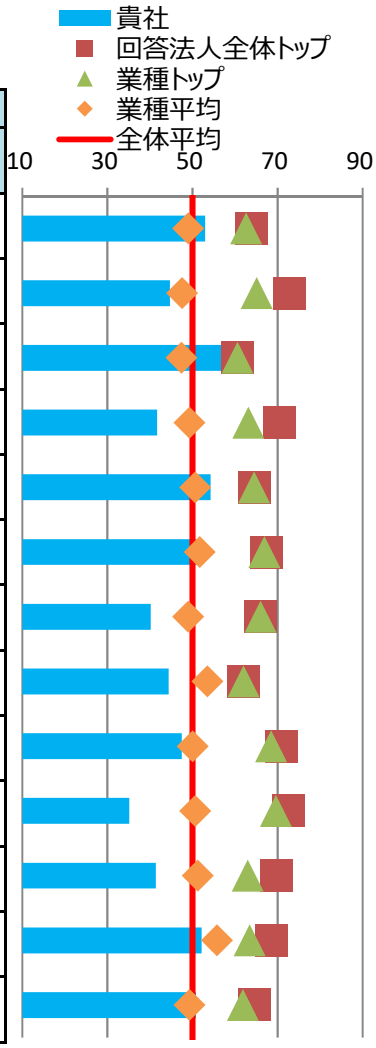






④評価の詳細分析

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	62.6	49.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	44.7	72.9	65.1	47.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	60.6	60.6	60.6	47.4
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	41.7	70.5	63.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	54.3	64.5	64.5	50.7
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	66.9	51.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	40.2	66.0	66.0	49.0
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	44.4	62.0	62.0	53.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	47.5	71.1	68.5	50.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	35.2	72.5	69.6	50.7
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	41.4	69.8	63.0	51.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	52.2	68.5	63.5	55.8
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	50.8	64.5	61.9	49.3



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 従業員に健康で高いパフォーマンスを発揮して個々の目標、課の目標、全社の目標を達成し経営理念にある「人間成長」をしていくためには、健康が不可欠であり、健康を維持していくことが課題だと考えている。
健康経営の実施により期待する効果	一人ひとりが心理的にも身体的にも健康な状態で働くことができる環境を整えることで、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、健康診断二次健診の昨年の受診率45%から90%とすることを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査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	51.8	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	41.2	52.3	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	50.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.9	52.2	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	36.7	49.4	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.7	51.1	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	53.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	30.4	52.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	40.1	48.5	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルヘルス不調を抱える社員が2名と増加している。管理職、一般社員それぞれの立場でハラスメント、メンタルヘルスラインケア・セルフケアを学ぶ機会を用意できていない。そのため、ハラスメント、メンタルヘルスについての学びの機会をつくることが必要である。
	施策実施結果	外部の心理相談員より管理職向け・一般職向け全員を対象に「ハラスメント・メンタルヘルス研修」を開催。正社員・非正規社員の100%が受講完了。
	効果検証結果	メンタル不調になる前に職場の相談窓口を利用する社員もでてきた。（2020年度は3名が利用。）また、セミナー受講後のメンタルヘルス不調者は現時点では0名。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙率が2019年33.7%で全国平均と比較しても高くなっている。健康のためにも禁煙を啓蒙して、喫煙率を下げることが課題である。
	施策実施結果	産業医より喫煙者対象（各課の喫煙者1名以上の参加）に禁煙セミナーを実施。禁煙外来制度も再度見直しを行い、全社へ周知をおこなった。
	効果検証結果	2020年の喫煙率は31.5%となり、2019年対比2.2%減少につながった。引き続き、啓蒙と世界禁煙デーで再度タバコの害と禁煙外来制度周知を予定。

※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:　013224

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ＮＢＣメッシュテック

英文名：NBC Meshtec Inc.

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部・山梨支部・静岡支部

非上場

■所属業種：繊維製品

①健康経営度評価結果

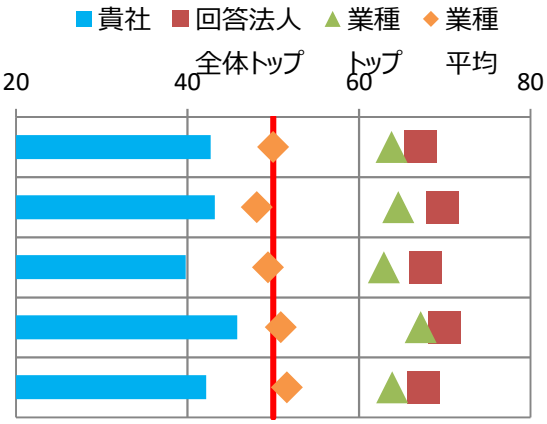
■総合順位：　**2251～2300位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**42.7**　（前回偏差値　-　）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	42.7	67.2	63.8	50.0
経営理念・方針	3	43.2	69.8	64.6	48.1
組織体制	2	39.8	67.8	62.9	49.4
制度・施策実行	2	45.8	70.0	67.2	50.9
評価・改善	3	42.2	67.5	63.9	51.6



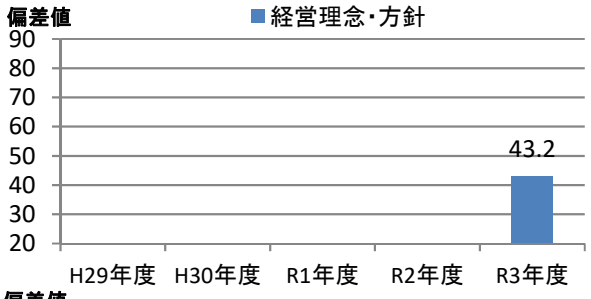
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

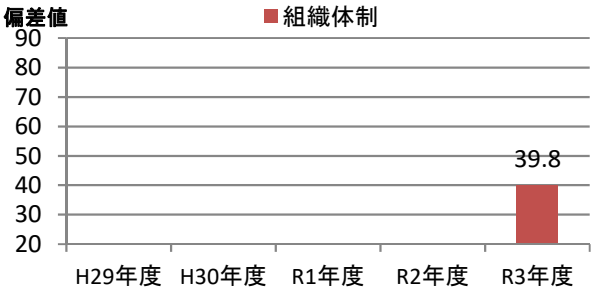
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

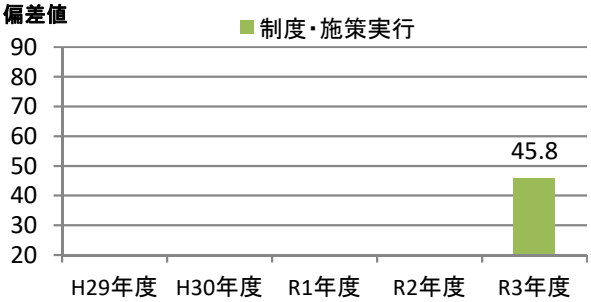
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

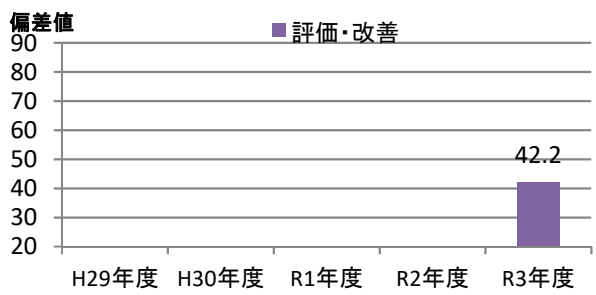
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2251～2300位
総合評価	-	-	-	-	42.7(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



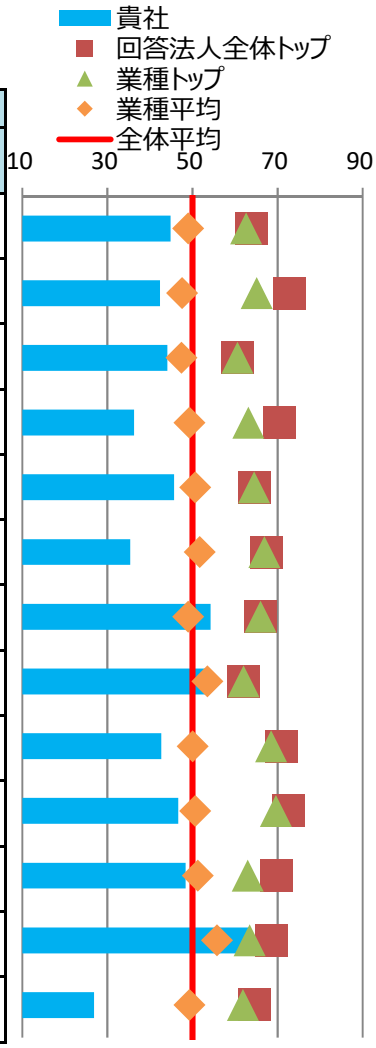






④評価の詳細分析

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	44.9	64.0	62.6	49.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	42.4	72.9	65.1	47.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	44.1	60.6	60.6	47.4
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	36.3	70.5	63.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	45.7	64.5	64.5	50.7
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	35.4	67.5	66.9	51.7
	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	66.0	49.0
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	53.6	62.0	62.0	53.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	42.7	71.1	68.5	50.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	46.7	72.5	69.6	50.7
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	48.4	69.8	63.0	51.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	63.5	68.5	63.5	55.8
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	26.9	64.5	61.9	49.3



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が最大限パフォーマンスを発揮できるような職場環境の整備が課題。また、メンタル不調、体調不良での離職者・休職者を継続的に出さないように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	従業員が長く働きたいと思える職場環境を整備し、仕事のパフォーマンス（生産性）を向上させる。対象不良者（メンタル不調含む）がでないような環境を整備する。

※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://nbc-jp.com/company/kenko.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.4	51.8	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	48.9	52.3	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.1	50.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.3	52.2	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	49.4	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.7	51.1	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	53.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	52.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	43.4	48.5	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:　013283

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：株式会社ロマンス小杉

英文名：ROMANCE KOSUGI INC.

■加入保険者：全国健康保険協会京都支部

非上場

■所属業種：繊維製品

①健康経営度評価結果

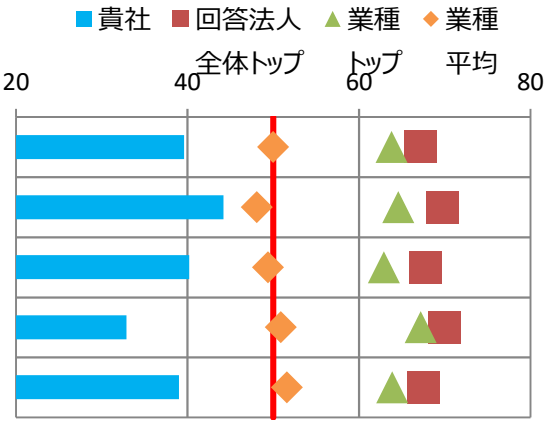
■総合順位：　**2451～2500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**39.6**　（前回偏差値　-　）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	39.6	67.2	63.8	50.0
経営理念・方針	3	44.2	69.8	64.6	48.1
組織体制	2	40.2	67.8	62.9	49.4
制度・施策実行	2	32.9	70.0	67.2	50.9
評価・改善	3	39.0	67.5	63.9	51.6



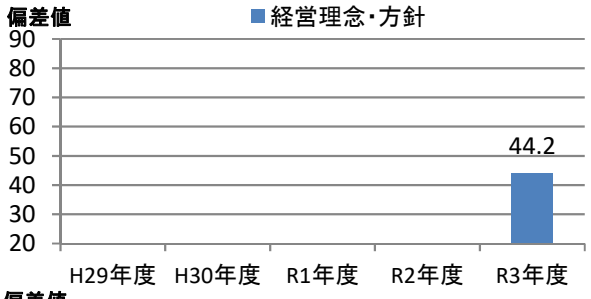
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

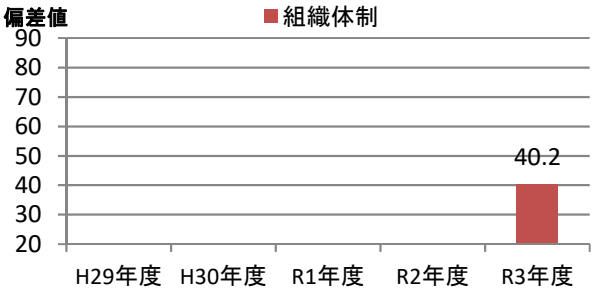
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

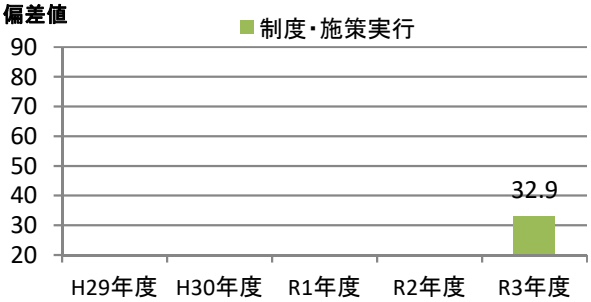
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

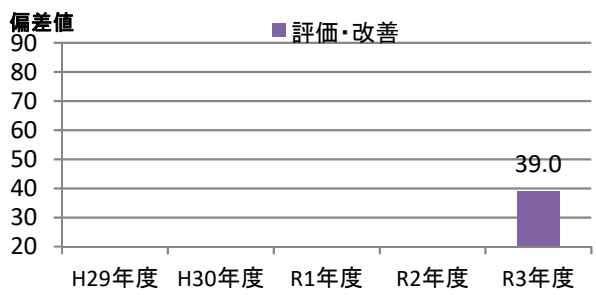
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2451～2500位
総合評価	-	-	-	-	39.6(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



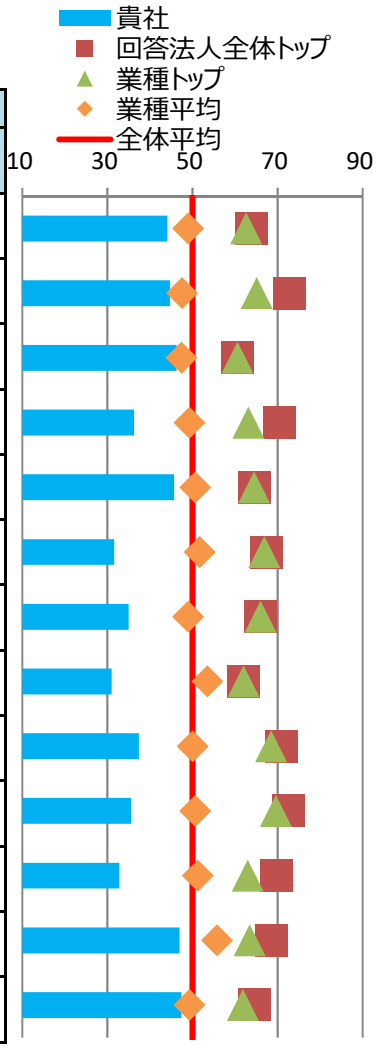






④評価の詳細分析

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	44.1	64.0	62.6	49.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	44.7	72.9	65.1	47.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	46.3	60.6	60.6	47.4
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	36.3	70.5	63.2	49.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	45.7	64.5	64.5	50.7
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	31.6	67.5	66.9	51.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	35.0	66.0	66.0	49.0
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	31.0	62.0	62.0	53.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	37.4	71.1	68.5	50.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	35.6	72.5	69.6	50.7
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	32.8	69.8	63.0	51.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	47.0	68.5	63.5	55.8
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	47.4	64.5	61.9	49.3



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規採用に関しては若者の睡眠に関する興味は上がっている為、寝具を扱う当社への応募は順調だが、心身の健康やモチベーション維持など中堅・若手社員の定着が課題であると感じている。
健康経営の実施により期待する効果	従業員にとって働きやすい環境を作り、長く勤めたいと思ってもらえることを期待している。新卒採用の5年後定着率80%を目指し、中堅・若手社員の活躍を期待する。また、男性の育児休業取得率を政府目標と同じ2025年までに30%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.romance.co.jp/kenkou-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	33.7	51.8	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	28.9	52.3	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	19.5	50.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.2	52.2	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	49.4	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.1	51.1	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	36.6	53.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.2	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	35.8	52.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	36.5	48.5	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	寝具という商品を取り扱っている性質上、社内研究施設「人間環境・睡眠科学研究所」にて睡眠に対する研究を行っている。睡眠不足が経済損失を引き起こす一つの要因であることが分かっており、顧客に対してだけではなく従業員に対しても「より良い睡眠」を提供する必要がある。
	施策実施結果	①法令で定められたもの以外の休憩室の設置 ②寝具だけでなく眠りに関する勉強会の実施（全社員対象・若手中心など年間50回以上実施）
	効果検証結果	①令和1年12月に改装した休憩室もコロナ禍であるため、密を避けるために業務での使用可としており、設置当初よりも休憩目的で利用する人が減っているが、自社商品も置いて休憩しやすいような環境は作っており、今後も環境を整えていく。 ②睡眠に関する知識の向上。当社が所属しているJBA（日本寝具寝装品協会）が認定している睡眠環境・寝具指導士の有資格者数の向上（昨年25名→今年35名）
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	現在のストレスチェックの受検率が62%と低く、メンタルヘルス不調の早期発見が難しい状況。
	施策実施結果	高ストレス者に対して、医師の面談が可能であることを発信。また今年度から発生予防のため、管理職対象・女性社員対象のセミナーを実施　ストレスチェック分析も実施します。
	効果検証結果	メンタルヘルスに関するセミナーを通じて、医師面談以外にも上司・総務へ相談が出来るよう環境を整えている。まずはストレスチェックの受検率を上げ早期発見出来ることを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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: 003708

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：特種東海製紙株式会社

英文名：Tokushu Tokai Paper Co., Ltd.

上場

■加入保険者：特種東海健康保険組合

■所属業種：パルプ・紙

①健康経営度評価結果

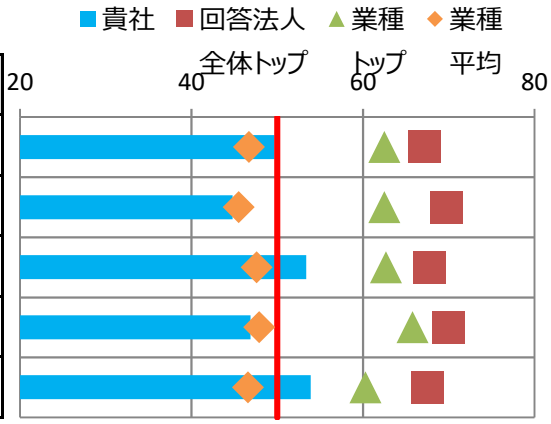
■総合順位：　**1601～1650位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**49.7**　↑2.8　（前回偏差値　46.9 ）

※「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	62.5	46.7
経営理念・方針	3	44.8	69.8	62.5	45.5
組織体制	2	53.4	67.8	62.7	47.6
制度・施策実行	2	46.9	70.0	65.8	47.9
評価・改善	3	53.9	67.5	60.3	46.6



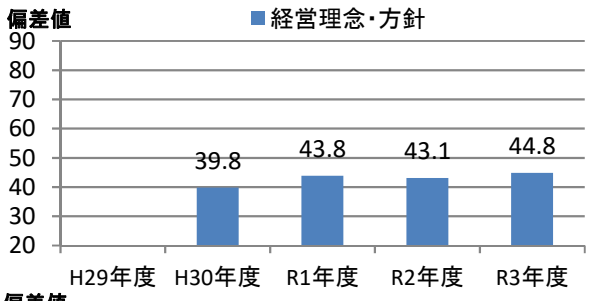
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

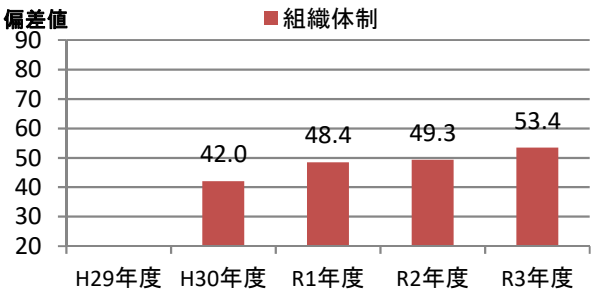
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

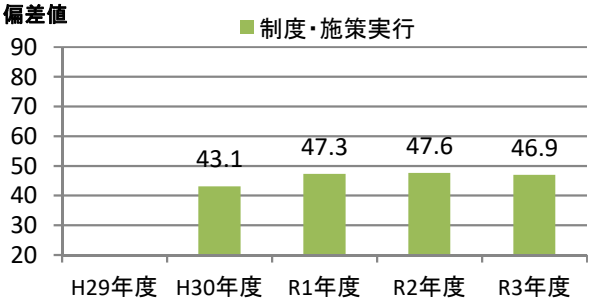
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

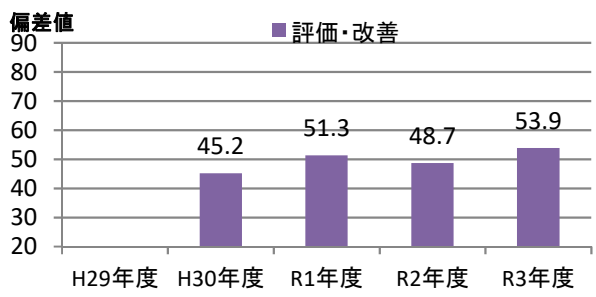
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1351～1400位	1451～1500位	1601～1650位	1601～1650位
総合評価	-	42.3(-)	47.7(↑5.4)	46.9(↓0.8)	49.7(↑2.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



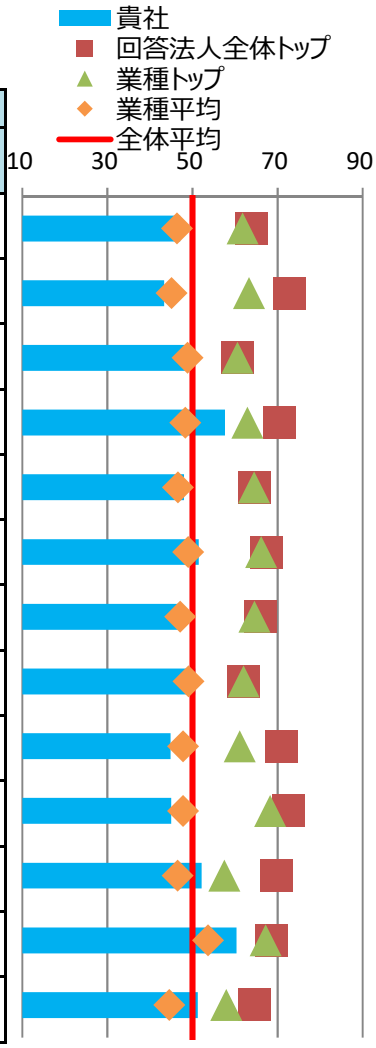






④評価の詳細分析

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	47.1	64.0	61.8	46.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	43.4	72.9	63.3	45.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	49.4	60.6	60.6	48.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.7	70.5	62.9	48.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	48.0	64.5	64.5	46.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	51.5	67.5	66.2	49.0
	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	64.6	47.1
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	50.7	62.0	62.0	49.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	44.9	71.1	61.1	47.8
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	45.0	72.5	68.3	47.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	52.2	69.8	57.5	46.5
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	60.4	68.5	67.2	53.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.3	64.5	58.0	44.6



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 社員の年齢層が上昇しており、高年齢化に伴い身体的な不調を抱えながら働く社員が今後増えることが予想される。また若い人のメンタル不調者の発生率も以前と比べ増加傾向にある。心身に様々は不調を抱える社員においても、長く働き、自身のスキルアップを目指したいと思える会社を実現し、アブセンティーイズムとプレゼンティーイズムの両方を改善することが課題。
健康経営の実施により期待する効果	弊社では目指すべきグループ像の一つとして『明るく生き生き働ける会社』を掲げており、全年齢層のすべての社員において心身の健康度を底上げし、アブセンティーイズムとプレゼンティーイズムが改善することを期待する。最終的には目指すべく「明るく生き生き働ける会社」をより一層のレベルで実現することを期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.tt-paper.co.jp/pdf/csr/safety-c/hygiene/health-and-safety-declaration.pdf?v=190925

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.4	47.9	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	48.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	48.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.5	47.5	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	50.4	46.5	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.1	50.3	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	51.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	46.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.6	50.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.6	45.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（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拡大に伴い、社内の感染症予防を強化し事業所内での感染蔓延（クラスター等の感染の連鎖）を何としても阻止し、生産活動や事業継続を安定して行う必要がある。また新型コロナウイルス感染症予防強化に伴い例年発生しているインフルエンザ罹患者を撲滅させることも併せて課題とした。
	施策実施結果	全従業員に対して具体的な感染対策を指導した。また感染リスクが最も高いと考えられる東京本社通勤者には感染対策の実施状況に関する意識調査を匿名で実施し対象者のうち81.5%が自主的にアンケートに回答した。
	効果検証結果	これまで新型コロナウイルス罹患者の発生は数名あったが、感染の連鎖は発生なく経過しており生産活動や事業継続を安定して行うことができている。またインフルエンザ罹患者者数は発生０件を達成した。アンケート回答率は８割で従業員の日常の感染対策に関する意識継続を確認できた他、回答内容としても社内外の日常生活で基本的感染対策の徹底のほか、自分なりの方法で前向きに免疫力アップ・体調管理に努めている回答が得られた。
効果検証②	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題の内容	メンタルヘルス不調による休職者と復職後の離職者が増加傾向にある。メンタルヘルス不調者の発生予防はこれまでと同様に必要ではあるが、それと共にメンタルヘルス不調により休職したとしても、安心して職場復帰ができる会社を目指す必要がある。メンタルヘルス不調による離職者ゼロを直近の課題とする。その後、再休業者ゼロも目指していきたい。
	施策実施結果	東京本社内の休業者に対して、復職支援プログラムを意識した復職支援を開始した。その結果、復職者２名、離職者０名、再休業者１名となった。
	効果検証結果	現時点では未だ完成しておらず、定量的な効果検証としては不足しているが、「復職支援プログラム」を各事業所衛生担当者や産業医、保健師と協働しながら作成している段階である。東京本社内休業者のうち１名に対してはすでに「慣らし勤務」を取り入れた復職支援を行い、元職場へ復職を果たした。

※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: 003865

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：北越コーポレーション株式会社

英文名：Hokuetsu Corporation

■加入保険者：北越コーポレーション健康保険組合

上場

■所属業種：パルプ・紙

①健康経営度評価結果

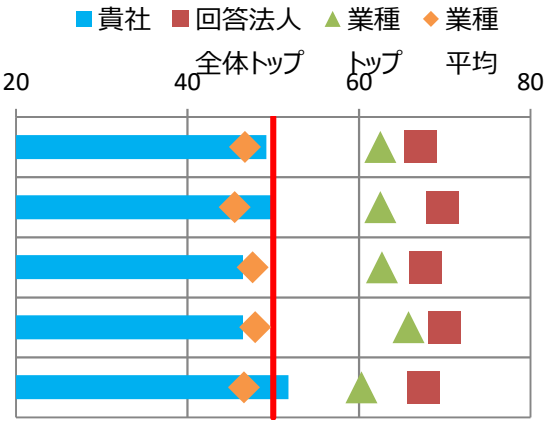
■総合順位：　**1651～1700位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**49.2**　↓1.4　（前回偏差値　50.6 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	49.2	67.2	62.5	46.7
経営理念・方針	3	50.1	69.8	62.5	45.5
組織体制	2	46.5	67.8	62.7	47.6
制度・施策実行	2	46.5	70.0	65.8	47.9
評価・改善	3	51.8	67.5	60.3	46.6



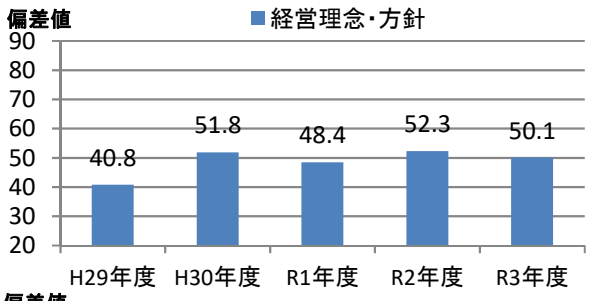
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

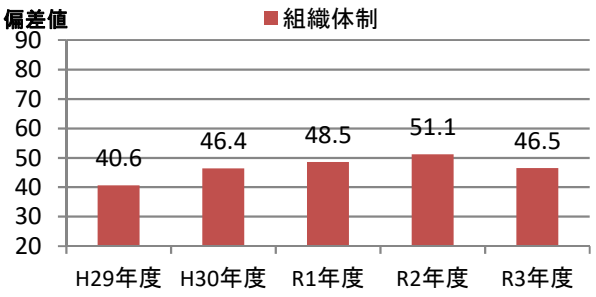
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

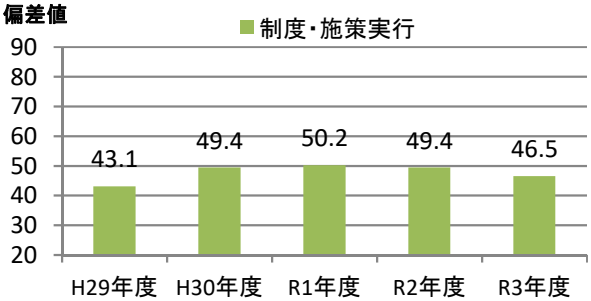
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

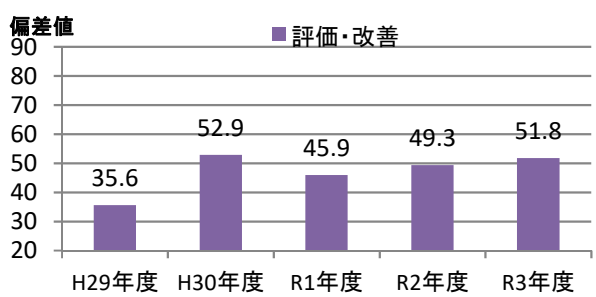
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1001～1050位	951～1000位	1401～1450位	1301～1350位	1651～1700位
総合評価	40.4	50.2(↑9.8)	48.0(↓2.2)	50.6(↑2.6)	49.2(↓1.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



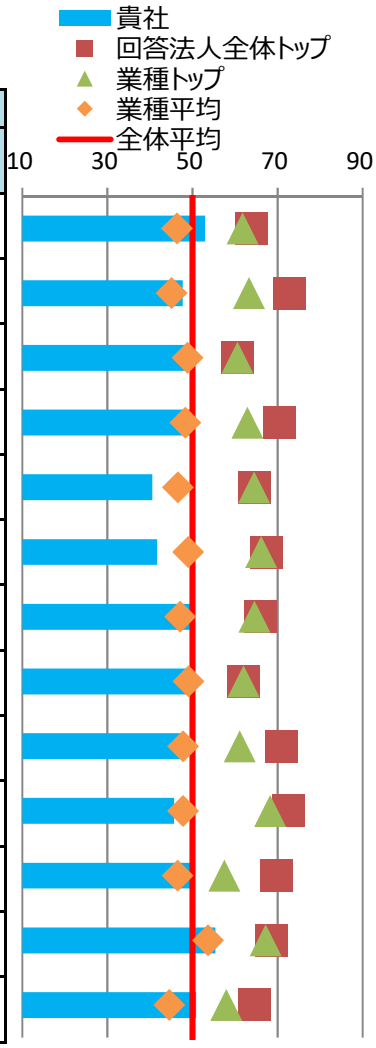






④評価の詳細分析

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	61.8	46.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	47.7	72.9	63.3	45.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	48.5	60.6	60.6	48.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	50.5	70.5	62.9	48.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	40.6	64.5	64.5	46.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	41.7	67.5	66.2	49.0
	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	64.6	47.1
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	50.0	62.0	62.0	49.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	47.5	71.1	61.1	47.8
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	45.7	72.5	68.3	47.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	50.4	69.8	57.5	46.5
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.4	68.5	67.2	53.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	50.9	64.5	58.0	44.6



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 労働災害の撲滅、明るく健康的な労働環境構築
健康経営の実施により期待する効果	従業員の安全衛生の確保、従業員の採用・定着への寄与

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	http://www.hokuetsucorp.com/csr/safetyaction/group.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.4	47.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.6	48.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.4	48.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.6	47.5	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	46.5	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.2	50.3	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	52.8	51.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	46.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.6	50.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.4	45.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生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	被扶養者の特定健診実施率が低い。２０１８年度２５．８%、２０１９年度３０．９%。
	施策実施結果	受診勧奨のはがきを送付した。 ２０２０年度２６．７%
	効果検証結果	受診勧奨のはがきにより、２０１８年度から２０１９年度にかけて、実施率が約５%上昇していることから、施策としては適切だが、２０２０年度はコロナ禍の影響で２０１９年度から低下したものの、２０１８年度より上昇しており、引き続き実施していく。
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: 003880

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：大王製紙株式会社

英文名：

■加入保険者：大王製紙健康保険組合

上場

■所属業種：パルプ・紙

①健康経営度評価結果

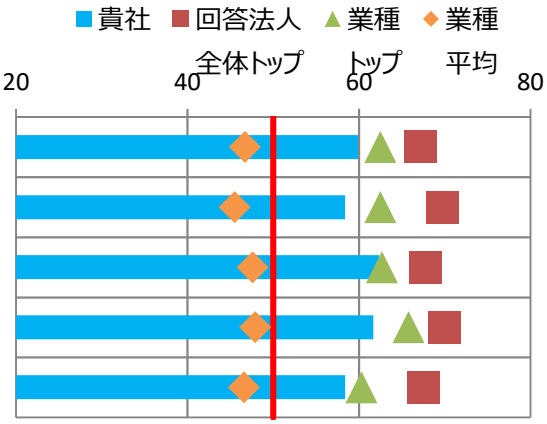
■総合順位：　**401～450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.9**　↓1.7　（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	-	59.9	67.2	62.5	46.7
経営理念・方針	3	58.4	69.8	62.5	45.5
組織体制	2	62.4	67.8	62.7	47.6
制度・施策実行	2	61.7	70.0	65.8	47.9
評価・改善	3	58.4	67.5	60.3	46.6



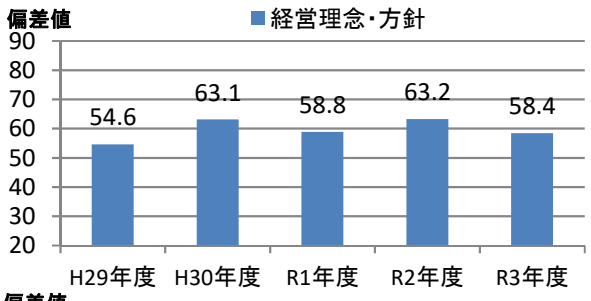
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

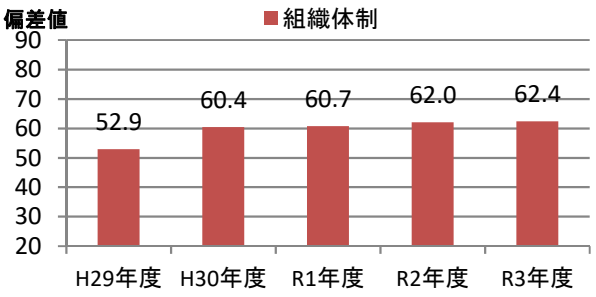
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

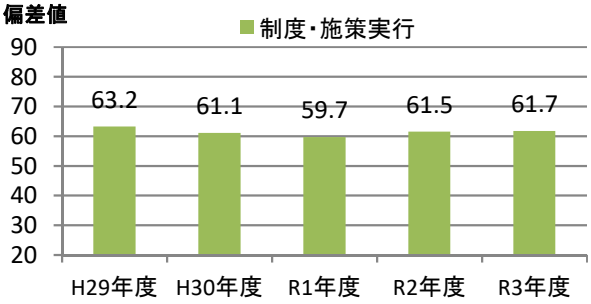
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

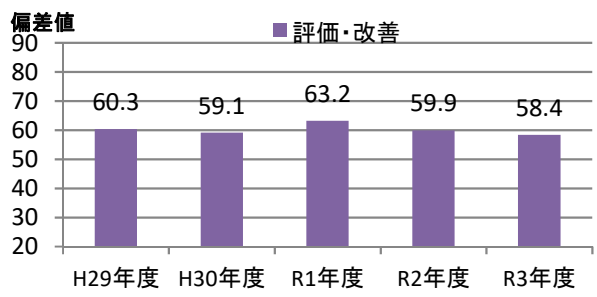
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	201～250位	151～200位	251～300位	201～250位	401～450位
総合評価	58.0	61.2(↑3.2)	60.7(↓0.5)	61.6(↑0.9)	59.9(↓1.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



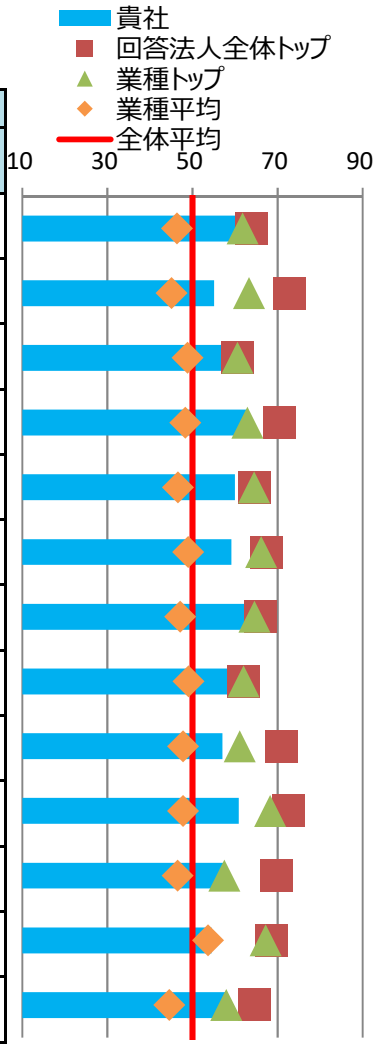






④評価の詳細分析

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	61.8	64.0	61.8	46.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	55.1	72.9	63.3	45.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.3	60.6	60.6	48.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.9	70.5	62.9	48.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	60.0	64.5	64.5	46.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	59.2	67.5	66.2	49.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	64.6	66.0	64.6	47.1
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	61.3	62.0	62.0	49.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	57.1	71.1	61.1	47.8
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	60.9	72.5	68.3	47.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	57.5	69.8	57.5	46.5
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.5	68.5	67.2	53.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.0	64.5	58.0	44.6



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 経営理念に「持続的な企業価値の向上を図るために、安全で働きがいのある企業風土づくりに取り組む」ことを謳っており、「健全な組織運営、企業の持続的成長」が健康経営で解決したい経営上の課題となる。また、健康宣言においても「活力ある健全な企業グループとして永続的に進化・発展していく」とし、健康経営の推進において躊躇機的な企業価値の向上を目指す。
健康経営の実施により期待する効果	一人一人が健全な心身を維持することで生産性の向上、組織の活性化を期待している。具体的な指標として、時間外労働時間の他、ワーク・エンゲージメント結果（エンゲージメント・サーベイで、「休日や就業時間」・「多様な働き方」・「上司による部下のコンディション把握」項目に対する満足度）でそれらの効果を測定する。社員の生産性やエンゲージメントの向上が組織を活性化させ、ひいては企業価値向上に繋がると考えている。

※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.daio-paper.co.jp/csr/integrated/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	58.7	47.9	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	61.2	48.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.1	48.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.5	47.5	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	60.4	46.5	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.9	50.3	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.1	51.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	46.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	50.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.5	45.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘル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	新型コロナ感染予防のために、テレワークを急速に浸透させてきた影響で、一人暮らしや入社間もない社員の孤立感が高まり、それを理由としたメンタル不調で休務する者が増えた（全体のストレス状況は改善はしている一方で）。メンタル不調者が増えることで、組織の活性化が阻害され、本人だけでなく周囲のワーク・エンゲージメントが低下することに直結するため改善が必要である。
	施策実施結果	毎年実施しているメンタルヘルスラインケア研修では、テレワーク時のコミュニケーションの取り方を内容に盛り込む他、精神科産業医より衛生講話を行う等し、これまでと違う対応が必要であることの理解を促している。
	効果検証結果	発生予防の点でいえば、現時点で具体的な成果（休務者率の改善）には定量的に現れていないが、休務に至ってしまった後、復職までをきめ細やかに対応し、復職後も数ヶ月間、上司だけでなく、一人一人に産業カウンセラーを伴走させる等をして、復職後の定着を支援している。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	企業の持続的成長には欠かせない「健全な組織」の土台は、「一人一人の健康」であると捉えている。長時間労働により、心身の健康を損ね、生産性が落ち、新たな発想を生み出す余白（私生活で様々な経験をする時間なども含む）がない状態に陥ることがリスクであり、早期に対処することが喫緊の課題である。
	施策実施結果	フレックスタイム、テレワーク、時間年休を導入し働き方を柔軟にした。WLB研修を役員層・部長職に実施し、仕事だけでなく私生活も充実させることが、企業の持続的成長に繋がるとう考え方に変革してきている。
	効果検証結果	一般社員の平均残業時間が、2019年度23h→2020年度20.8hに改善された。 2021年度下期は、経営層の意識改革だけでなく、ワークライフバランスの全社的な推進として、現場にWLBコンサルタントを入れ、推進チームを作り、働き方の見直しと具体的な改善を行う予定としている（カエル会議）。

※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: 003891

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：ニッポン高度紙工業株式会社

英文名：NIPPON KODOSHI CORPORATION

■加入保険者：全国健康保険協会高知支部

上場

■所属業種：パルプ・紙

①健康経営度評価結果

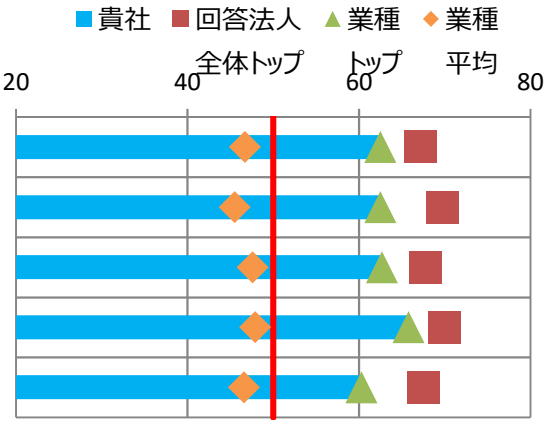
■総合順位：　**101～150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**62.5**　↓3.0　（前回偏差値　65.5 ）

※「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	-	62.5	67.2	62.5	46.7
経営理念・方針	3	62.5	69.8	62.5	45.5
組織体制	2	62.7	67.8	62.7	47.6
制度・施策実行	2	65.8	70.0	65.8	47.9
評価・改善	3	60.3	67.5	60.3	46.6



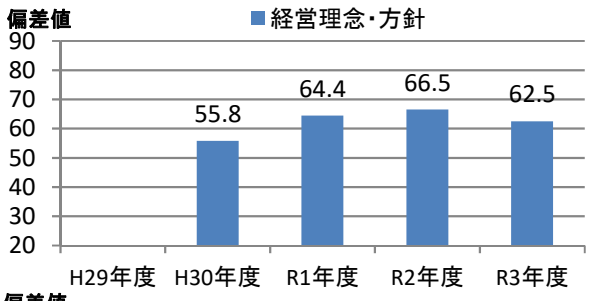
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

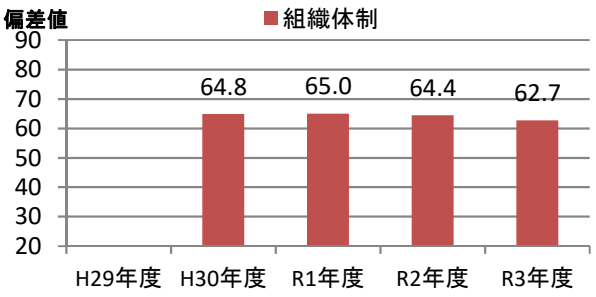
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

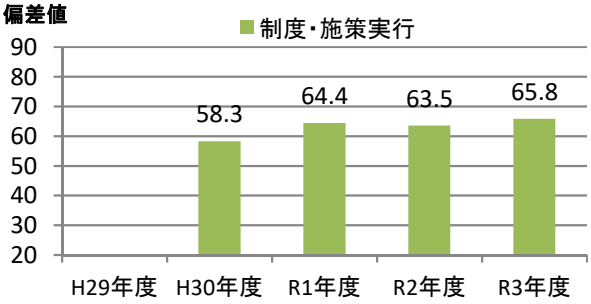
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

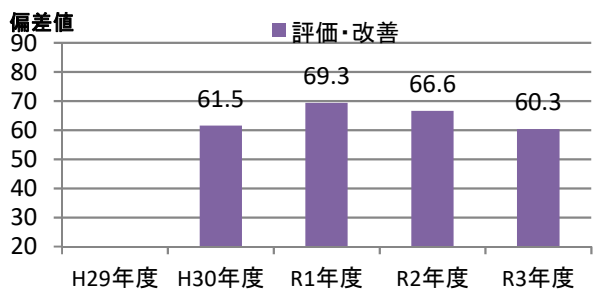
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	251～300位	1～50位	1～50位	101～150位
総合評価	-	59.5(-)	66.0(↑6.5)	65.5(↓0.5)	62.5(↓3.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



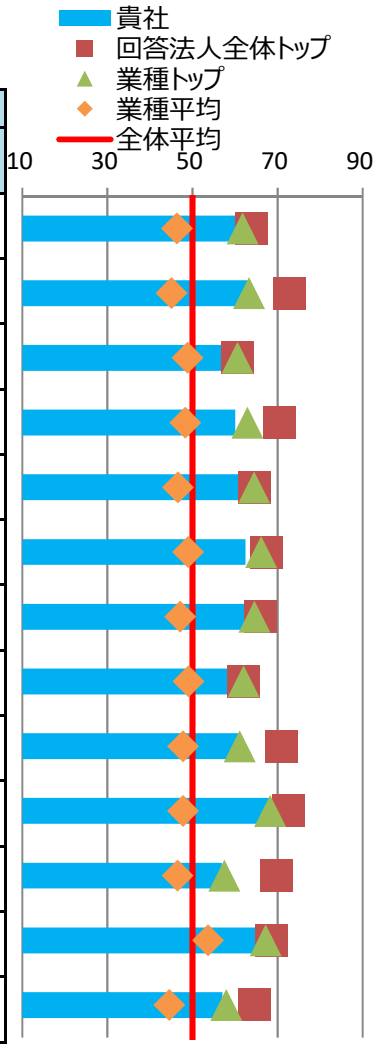






④評価の詳細分析

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	61.8	46.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	63.3	72.9	63.3	45.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.1	60.6	60.6	48.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.1	70.5	62.9	48.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	46.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	62.5	67.5	66.2	49.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	64.6	66.0	64.6	47.1
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	49.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	61.1	71.1	61.1	47.8
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	68.3	72.5	68.3	47.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.9	69.8	57.5	46.5
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	67.2	68.5	67.2	53.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.1	64.5	58.0	44.6



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 当社では従業員の平均年齢が43歳であり、今後も上がっていくことが予想される。それに伴い健康リスクも上がるため、従業員が一層健康意識を高め、病気休業や就業制限もなく健康な状態で就業できる体づくり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	自分の体に興味を持ち、日頃の体力・健康維持・改善を行うことで、高年齢になっても安全・健康に働くことを期待している。具体的な指標として、有所見者の二次検診受診率を現在の74.6%から80%以上（2022年3月まで）に向上、喫煙率を現在の28%から27%以下（2022年3月までに）に改善を目指す。

※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	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.kodoshi.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	65.1	47.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.0	48.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.1	48.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.3	47.5	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	80.0	46.5	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	64.1	50.3	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	69.3	51.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	46.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	50.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.2	45.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	当社では、従業員の高年齢化に伴い健康リスクが上昇すると考え、若年層を含む全ての年代がケガ、病気の未然防止のための知識を養い健康維持・増進に繋げる健康づくりの必要性・重要性を自分事として捉えることが大前提であり課題と考えている。
	施策実施結果	全従業員を対象とした健康学習を実施。日々の生活習慣の改善から疾病予防等の座学の他、運動習慣をつけるための学習（実技）を実施し、ほぼ全員が参加した。
	効果検証結果	健康学習実施後のアンケートでは、参加者の98%が内容を理解でき、参加者の72%が研修後「自身の健康づくりのために何か取り組もうと思う」と回答する等、二次検診の受診率向上（2019年：63.6%→2020年度：74.6%）にもつながっていると考える。次年度も参加者から意見を募り研修内容に反映させる。
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	当社では2014年より「5年間で喫煙率5%減少」を目標に禁煙の推進に取り組み、第1ステップの結果として2018年の喫煙率は全従業員の29.9%（2014年：36.5%）と目標を120%達成できた。喫煙により様々な健康リスクが高くなることや、従業員の高年齢化等を踏まえて、引き続き2019年から第2ステップとして喫煙率低下を課題と考え「5年間で喫煙率5%減少」を目標に取り組んでいる。
	施策実施結果	禁煙に関する教育や啓蒙の他、衛生管理者等の社内スタッフが喫煙者に禁煙の推奨等の個別のアプローチを実施。また、喫煙者には健康診断結果を踏まえて産業医が個別に指導を行っている。
	効果検証結果	2019年からも「5年間で喫煙率5%減少」を目標に上記施策を実施した結果、2020年度の喫煙率は27.7%（2019年度29.1%）と目標を達成できた。引き続き喫煙率減少に向けて上記施策を実施していく。

※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: 003941

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：レンゴー株式会社

英文名：Rengo Co., Ltd.

■加入保険者：レンゴー健康保険組合

上場

■所属業種：パルプ・紙

①健康経営度評価結果

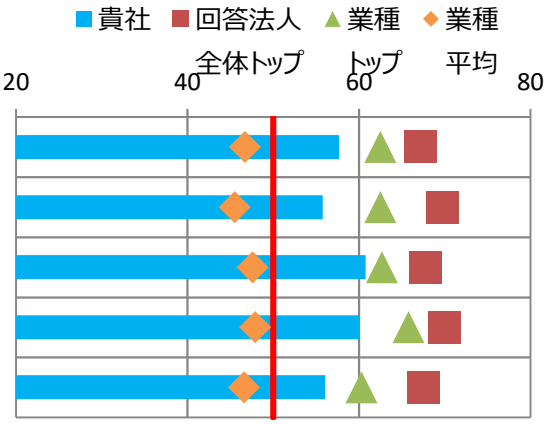
■総合順位：　**651～700位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**57.7**　↓0.5　（前回偏差値　58.2 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	57.7	67.2	62.5	46.7
経営理念・方針	3	55.8	69.8	62.5	45.5
組織体制	2	60.8	67.8	62.7	47.6
制度・施策実行	2	60.0	70.0	65.8	47.9
評価・改善	3	56.1	67.5	60.3	46.6



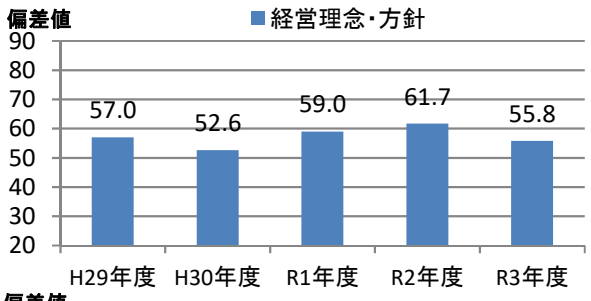
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

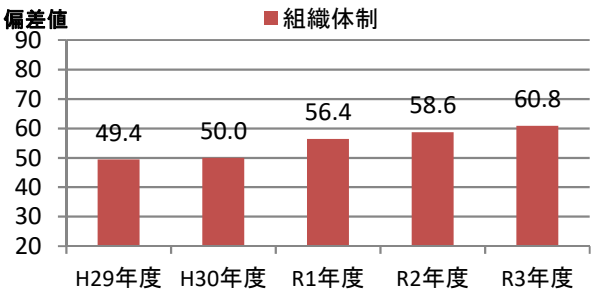
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

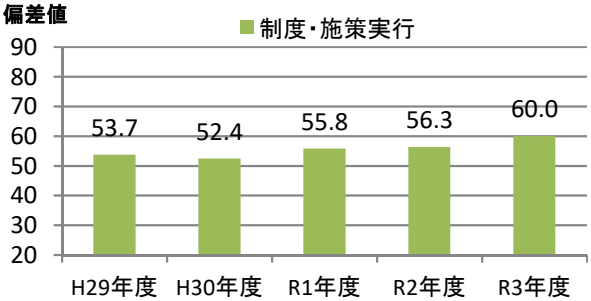
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

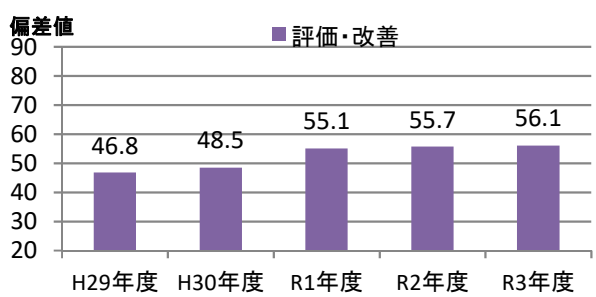
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	501～550位	901～950位	651～700位	551～600位	651～700位
総合評価	52.5	51.2(↓1.3)	56.7(↑5.5)	58.2(↑1.5)	57.7(↓0.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



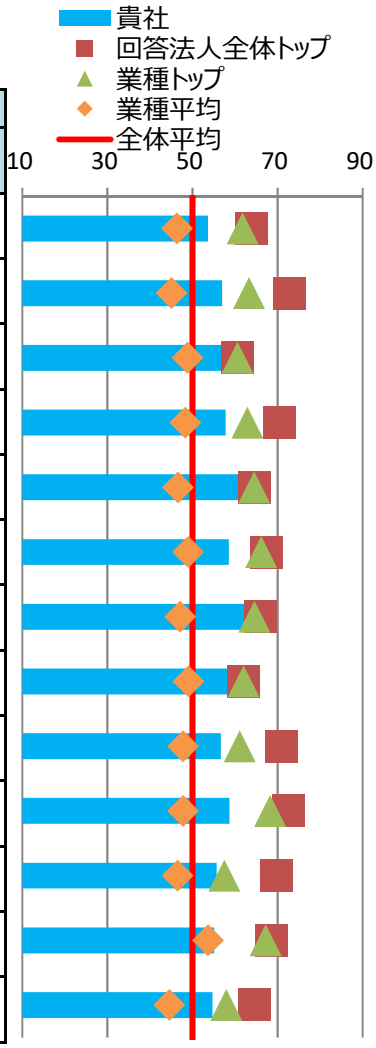






④評価の詳細分析

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	53.7	64.0	61.8	46.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	57.0	72.9	63.3	45.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	60.4	60.6	60.6	48.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.8	70.5	62.9	48.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	46.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.6	67.5	66.2	49.0
	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	64.6	47.1
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.2	62.0	62.0	49.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	56.7	71.1	61.1	47.8
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	58.7	72.5	68.3	47.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.7	69.8	57.5	46.5
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.1	68.5	67.2	53.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.7	64.5	58.0	44.6



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 生涯現役を意識しながら、健やかで心豊かなはつらつとした生活を実現するために、日々の健康づくりと、誰もが自らの能力を最大限に発揮し、はつらつと働くことのできる安全・安心な職場づくりの実践している。性別、年齢、障がい、国籍などを問わず、 多様な人材の誰もが働きやすく活躍できる職場環境づくりに取り組むことを、健康経営の基本と認識している。
健康経営の実施により期待する効果	身体の健康だけでなく、心の健康を増進することを重点施策とし、その結果として、従業員一人ひとりの意欲・能力と生産性の向上が図られることを期待している。具体策の一つが「年次有給休暇の取得促進」である。2014年度まで平均取得日数が10日未満であったが、それ以降啓発活動や職場環境の整備を推進した結果、2020年度においては12.1日となっており、「平均10日以上」という目標を達成している。

※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	CSR報告書
URL	https://www.rengo.co.jp/sustainability/info/report/2021/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	59.2	47.9	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	58.9	48.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.6	48.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.8	47.5	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	60.8	46.5	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.5	50.3	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	64.4	51.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.0	46.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.6	50.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	47.4	45.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	こころの健康に向け、ストレスチェックの分析結果を活用。より有効活用するため、2019年度より設問や集計・分析方法などの実施内容を見直したところ、「上司・同僚からのサポート」が不足しているといえる状況であった。声かけや相談行為が気軽に行える良好な職場環境を築くことが喫緊の課題と認識し、管理職へのマネジメント力向上研修のほか、若手社員へのコミュニケーション力アップに向けた教育機会を増やしている。
	施策実施結果	事業所・工場の総務部門長全員を対象に自職場の分析結果をフィードバックする研修を行い、組織改善に向けたアクションプランを作成して取組んだところ、翌年度の相談行為を示す数値が1ポイント良化した。
	効果検証結果	上記以外にも、ストレス原因を示す18項目中9項目が改善され、これまで課題が強くみられていた「職場の人間関係」「上司の業務配慮」「上司の誠実な態度」の数値が平均値以上となり、職場におけるコミュニケーションアップの効果が見られている。引き続き、「働き方改革」を進化させる取組みの一つとして、職場環境の改善を通じた従業員の心身の健康増進を推進していく。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙率が全国平均よりも高い状況が続いており、特に男性喫煙率については全国平均程度を目標に禁煙対策を進めてきた。また、喫煙スペースは三密の典型的な場所となっており、感染症への重症化リスクは、非喫煙者に比べ非常に高い傾向がみられている。
	施策実施結果	喫煙率減少また感染予防対策として、2年前より禁煙者の募集キャンペーンを強化。これまでより2倍以上の従業員が宣言して挑戦し、2020年度の男性喫煙率は38.5%と初めて4割を切った。
	効果検証結果	全国平均には至っておらず、女性も含めた対策は継続して必要であるが、禁煙達成者から、健康面、金銭面のメリットのほか、趣味や家族とのふれあい時間が増加したことで、日常生活にゆとりが生まれ、私生活だけでなく仕事にも精力的に励めるようになったなどの声が聞かれている。禁煙を行う身体的な効果だけでなく、実際の声（体験記）を紹介していくことなどで、今後も取組みを継続していく。

※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: 003950

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：ザ・パック株式会社

英文名：THE PACK CORPORATION

■加入保険者：西日本パッケージング健康保険組合

上場

■所属業種：パルプ・紙

①健康経営度評価結果

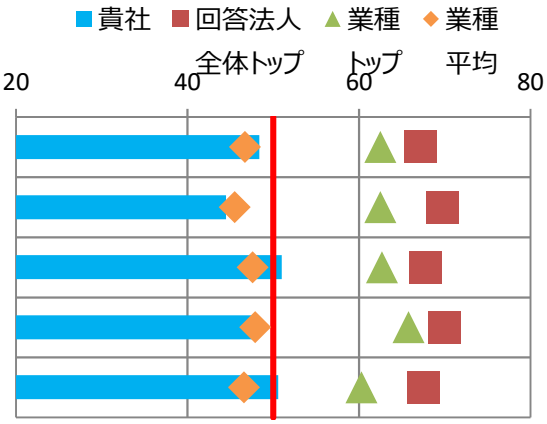
■総合順位：　**1751～1800位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**48.4**　↑1.6　（前回偏差値　46.8 ）

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

②評価の内訳

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	-	48.4	67.2	62.5	46.7
経営理念・方針	3	44.5	69.8	62.5	45.5
組織体制	2	51.0	67.8	62.7	47.6
制度・施策実行	2	48.1	70.0	65.8	47.9
評価・改善	3	50.6	67.5	60.3	46.6



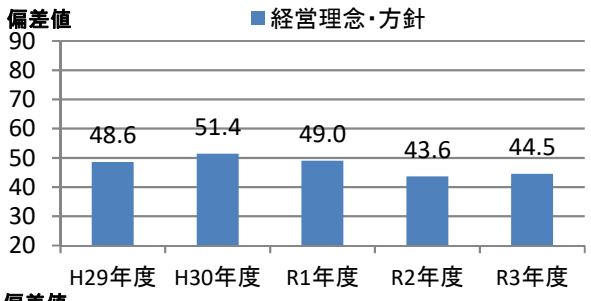
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

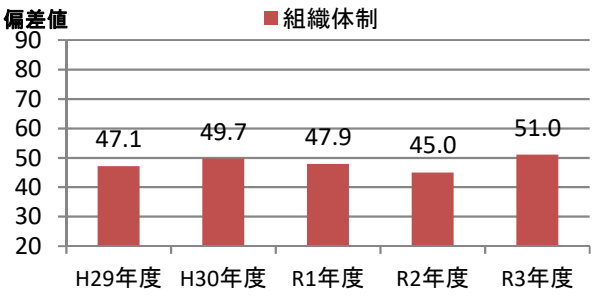
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

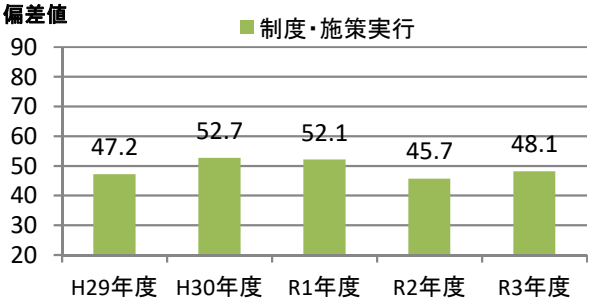
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

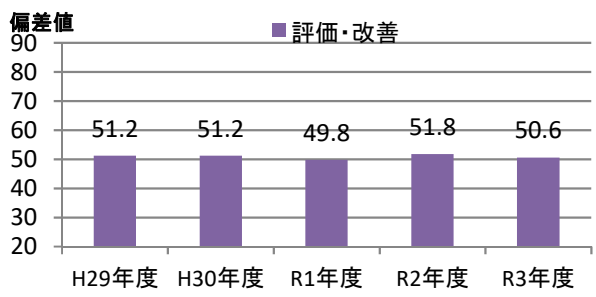
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	701～750位	851～900位	1301～1350位	1601～1650位	1751～1800位
総合評価	48.4	51.4(↑3.0)	49.6(↓1.8)	46.8(↓2.8)	48.4(↑1.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



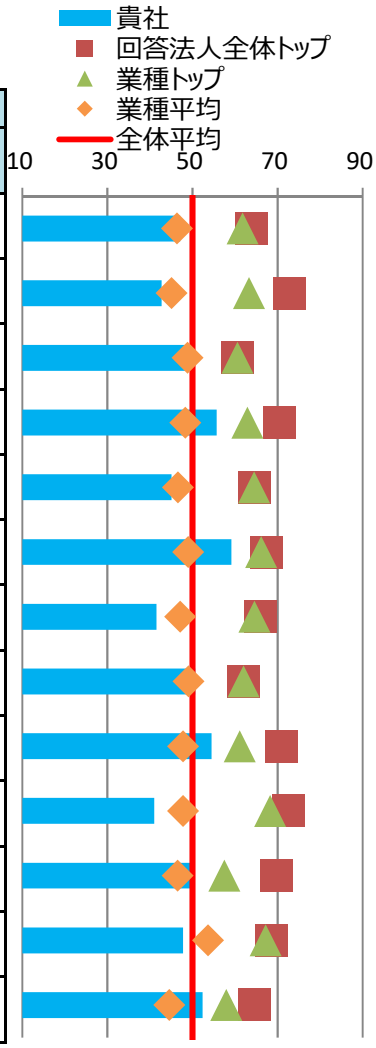






④評価の詳細分析

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	47.1	64.0	61.8	46.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	42.8	72.9	63.3	45.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	48.5	60.6	60.6	48.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	55.7	70.5	62.9	48.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	45.1	64.5	64.5	46.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	59.2	67.5	66.2	49.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	41.6	66.0	64.6	47.1
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	50.7	62.0	62.0	49.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	54.5	71.1	61.1	47.8
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	41.0	72.5	68.3	47.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	50.1	69.8	57.5	46.5
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	47.8	68.5	67.2	53.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.4	64.5	58.0	44.6



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 一人でメンタル疾患を抱えこみ、休職してしまう従業員のため、他の従業員の負荷が増え、職場のパフォーマンスが低下してしまうのが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	自己申告書やストレスチェックを定期的に全従業員に行い、自分でも気づかないストレスを具現化する。事業所分析でメンタル不調の早期発見・早期対応を行うことで、メンタル不調休職の低減と、職場のパフォーマンス向上につなげる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.6	47.9	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	52.7	48.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.4	48.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.2	47.5	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	46.5	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.0	50.3	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	40.9	51.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	46.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.6	50.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.3	45.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	3月に実施した喫煙アンケートで、当社の喫煙者は27%と多く、従業員とその家族の健康を守る為にも、喫煙率の低減に取組む必要がある。
	施策実施結果	健康保険組合の禁煙サポート事業を周知。健康研修（禁煙啓蒙含む）を全従業員対象に開催中。新卒中途採用時の履歴書に当社の禁煙チャレンジの取組みを記載し、喫煙の有無の確認欄を設けている。
	効果検証結果	4月より管理職の禁煙チャレンジをスタート、担当部長から役員までの役職者全員が率先垂範で禁煙を宣言。10月末に再度アンケートを実施し、喫煙率を確認する。健康保険組合の禁煙サポート事業は2名が参加し、1名が禁煙成功。
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	慢性的な運動不足による症状（肩こりや腰痛など）による職場のパフォーマンス低下がみられる。
	施策実施結果	定期的な運動習慣が必要なので、全事業所でのラジオ体操を実施し、健康保険組合からの「チャレンジウォーキング」への参加を積極的に呼びかけている。
	効果検証結果	現段階では対象者1207名中、102名の参加にとどまっている。今後、社内で参加者を増やし、運動習慣を皆が継続できるようにチャレンジウォーキングの活動を続けていく。

※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: 003951

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：朝日印刷株式会社

英文名：ASAHI PRINTING CO.,LTD

■加入保険者：全国健康保険協会富山支部

上場

■所属業種：パルプ・紙

①健康経営度評価結果

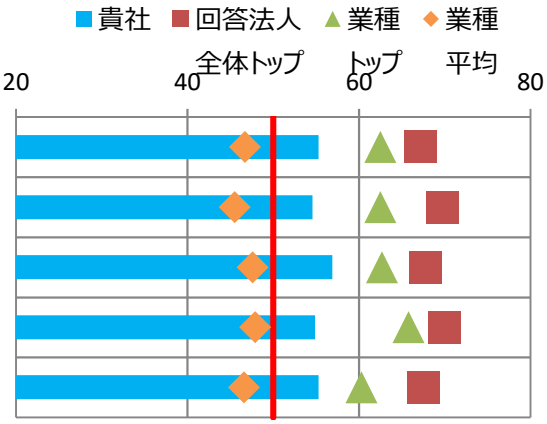
■総合順位：　**901～950位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**55.3**　↓1.6　（前回偏差値　56.9 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	55.3	67.2	62.5	46.7
経営理念・方針	3	54.6	69.8	62.5	45.5
組織体制	2	56.9	67.8	62.7	47.6
制度・施策実行	2	54.9	70.0	65.8	47.9
評価・改善	3	55.3	67.5	60.3	46.6



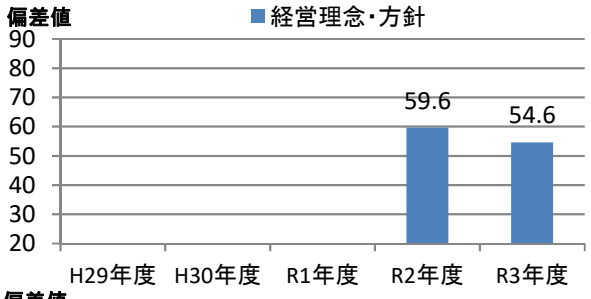
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

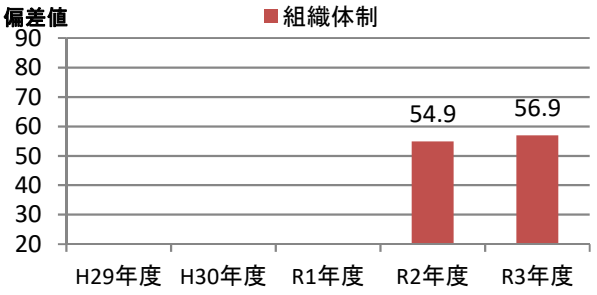
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

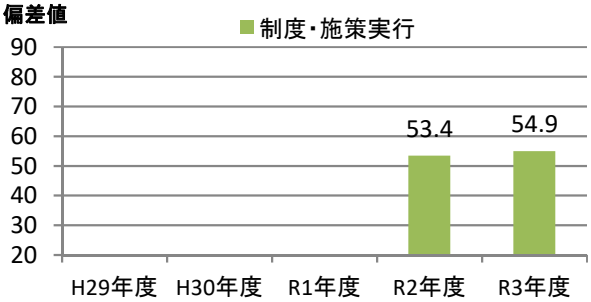
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

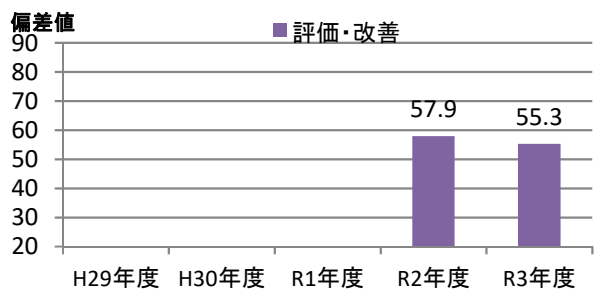
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	701～750位	901～950位
総合評価	-	-	-	56.9(-)	55.3(↓1.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



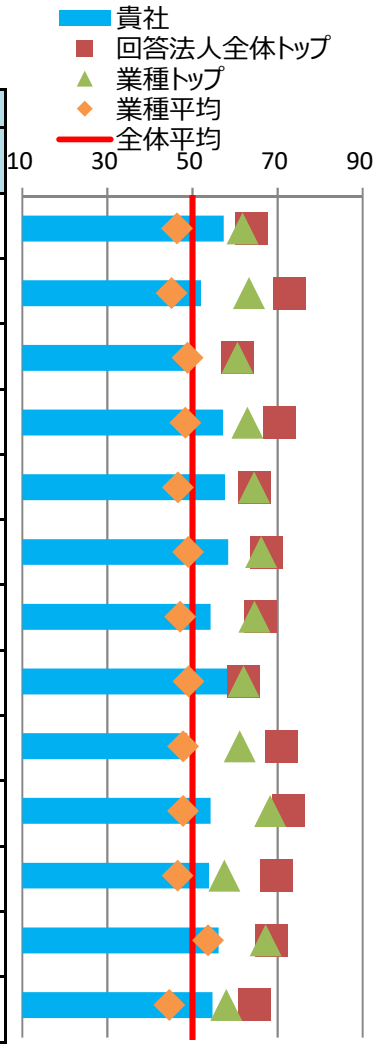






④評価の詳細分析

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	57.4	64.0	61.8	46.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	52.0	72.9	63.3	45.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	50.7	60.6	60.6	48.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.2	70.5	62.9	48.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	57.7	64.5	64.5	46.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.4	67.5	66.2	49.0
	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	64.6	47.1
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	58.5	62.0	62.0	49.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	48.8	71.1	61.1	47.8
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	54.3	72.5	68.3	47.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	53.9	69.8	57.5	46.5
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.2	68.5	67.2	53.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.7	64.5	58.0	44.6



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 健康経営に積極的に取り組むことで、会社の基本方針である「働きがい企業」の実現を目指している。その中でも特に「モノ作り企業」として、技能を持つ従業員に健康を維持し、高齢化社会を見据えて長く働いてもらうことが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が働くことに自発的な意識を持って前向きに取り組み、長く働きたいと感じてもらえることを期待している。具体的な指標として、平均勤続年数（平均12.1年　2021.3末）の維持・向上を図ること。また、新入社員の入社後の離職率を抑制することに積極的に取り組んでいる。来期2022年度には従業員のワークエンゲージメントを図る指標の導入予定で現在検討を進めている。

※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.asahi-pp.co.jp/csr/employee.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.0	47.9	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	48.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.0	48.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.3	47.5	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	49.4	46.5	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.4	50.3	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.3	51.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	46.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	50.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	44.6	45.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘル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	ストレスチェック事業場全体の分析結果において、ストレス緩衝要因である上司のサポート値が業種平均に比べて低い結果となった。 また、メンタルヘルス不調者の職場復帰支援を行うなかで、上司による部下の不調への気づきが遅れることで、早期発見が遅れて休職になるケースが多いことが課題であった。
	施策実施結果	全管理職を対象にメンタルヘルスに関する基礎知識、ストレスチェック集団分析結果の見方、部下への関わり方（不調への気づき等）に関する研修を開催した（出席率：100%）。
	効果検証結果	現時点ではストレスチェックへの定量的な効果はまだ出ていないが、研修後の事後アンケートにおいては参加者全員から「研修内容を理解できた」と回答があった。また、部下の不調について休職前の段階で管理職から産業保健スタッフへ相談がある件数が増加した。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	健康診断の結果において「睡眠で休養が十分とれている」と回答する者の割合が非常に低く、モデル工場においては二交代勤務に従事する者の77.6%において「何らかの睡眠トラブル（入眠困難・中途覚醒・早朝覚醒等）を経験している」との回答があり、二交代勤務に伴う睡眠への影響が課題であった。 睡眠不足は生産性の低下だけではなく、生活習慣病やメンタルヘルス不調のリスクを高めることから改善の必要があった。
	施策実施結果	モデル施策として、一部の工場において二交代勤務（日勤8:30～17:15、夜勤20:15～5:00）から連続二交代勤務（日勤前同、夜勤17:45～2:30）に変更し、深夜帯の業務時間の削減を行った。
	効果検証結果	勤務体制変更後、体調・生活の変化についてアンケート調査を実施したところ「睡眠時間が増えた」と回答した者が40.7%、「身体的な負担が軽減された」が21.6%、「家族と過ごす時間が増えた」が30.0%であった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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: 011112

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：株式会社クラウン・パッケージ

英文名：CROWN PACKAGE CO.LTD

■加入保険者：愛知紙商健康保険組合

非上場

■所属業種：パルプ・紙

①健康経営度評価結果

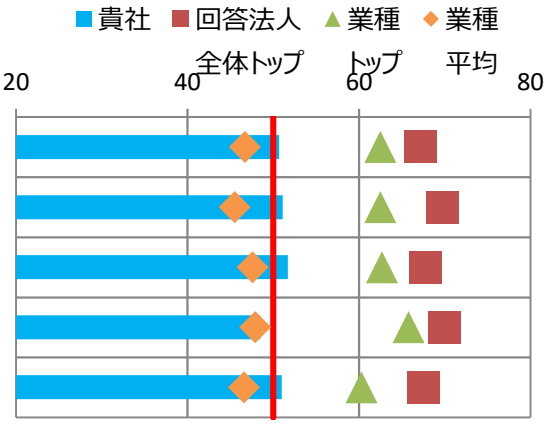
■総合順位：　**1501～1550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**50.7**　↑5.1　（前回偏差値　45.6 ）

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

②評価の内訳

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	-	50.7	67.2	62.5	46.7
経営理念・方針	3	51.1	69.8	62.5	45.5
組織体制	2	51.7	67.8	62.7	47.6
制度・施策実行	2	48.5	70.0	65.8	47.9
評価・改善	3	51.0	67.5	60.3	46.6



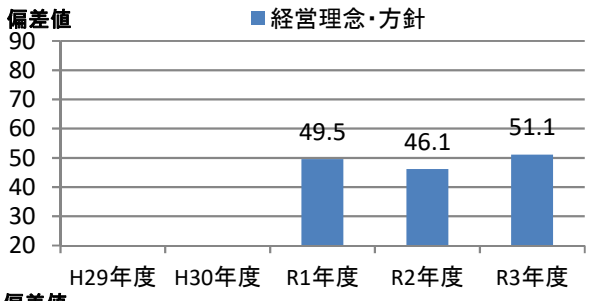
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

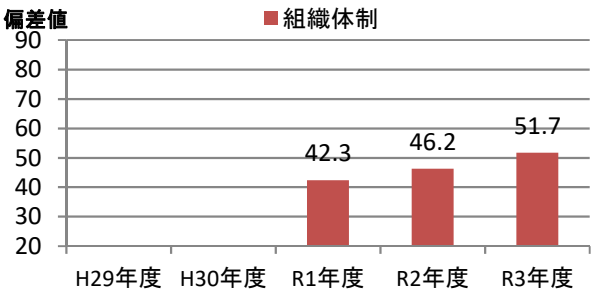
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

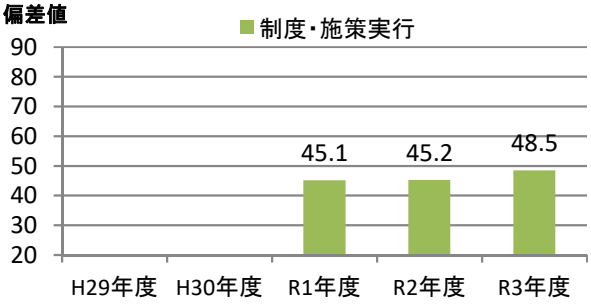
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

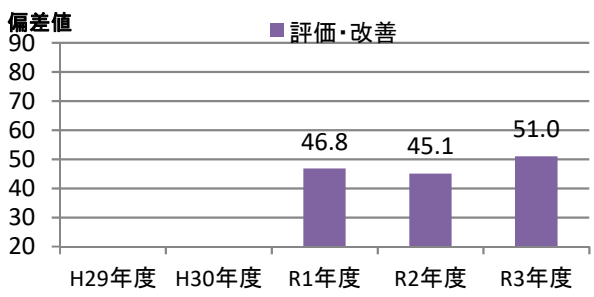
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1501～1550位	1701～1750位	1501～1550位
総合評価	-	-	46.4(-)	45.6(↓0.8)	50.7(↑5.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



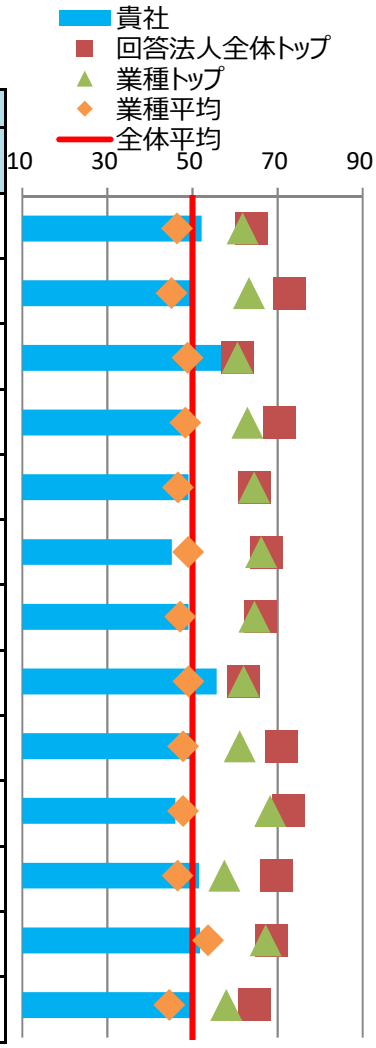






④評価の詳細分析

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	52.2	64.0	61.8	46.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	50.2	72.9	63.3	45.1
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	60.6	60.6	60.6	48.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	50.0	70.5	62.9	48.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	49.1	64.5	64.5	46.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	45.2	67.5	66.2	49.0
	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	64.6	47.1
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.7	62.0	62.0	49.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	50.6	71.1	61.1	47.8
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	46.0	72.5	68.3	47.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	51.6	69.8	57.5	46.5
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.8	68.5	67.2	53.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	49.5	64.5	58.0	44.6



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 採用難、早期離職などにより、従業員の高齢化が進む現状に対し、当社が社会的責任を果たす上で、従業員が健康でいきいきと働いて、能力に見合うパフォーマンスを発揮でき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	従業員の職場・仕事の満足度向上に期待している。短期の指標として、現状に対し平均年齢７%低減、平均勤続年数１%伸長、さらに女性従業員比率の１%増加を目指す。

※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	http://www.crown-grp.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	44.3	47.9	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	54.8	48.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.7	48.7	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.3	47.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.0	46.5	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.5	50.3	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	50.2	51.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	46.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.2	50.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.9	45.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健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	例年熱中症に因る救急搬送、また体調不良による休職が複数件発生しており、さらに転倒や衝突といった二次的労働災害の被害、欠勤などによる生産性の低下を問題視、予防対策が必要である。
	施策実施結果	全従業員が「私の熱中症対策」を宣言し、これを記入したカードを食堂など周知できる場所に掲示、意識啓発・相互関心を高めた。
	効果検証結果	熱中症と考えられる休職が昨年10人ほど発生していたのに対し、今年度は発症自体が無く、体調不良の訴えもなかった。
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	喫煙率が高いという傾向が見られた。 喫煙場所が複数個所存在し、喫煙者自身の集中力の低下、健康状態の悪化のみなあず、事務所に逆流する副流煙による受動喫煙のリスクも高く、意識的・物理的双方において改善する必要があった。
	施策実施結果	禁煙キャンペーンと銘打ち、インセンティブ制度導入と喫煙スペースの縮減を行った。
	効果検証結果	喫煙率が32.89%から21.69%に低減した。喫煙場所の数と広さを減らすことで、喫煙スペースに滞在する人数も減少、また事務所などから喫煙場所を遠ざけることで、受動喫煙のリスクも著しく軽減された。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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: 001169

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：一般財団法人サンスター財団

英文名：SUNSTAR FOUNDATION

■加入保険者：サンスター健康保険組合

非上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

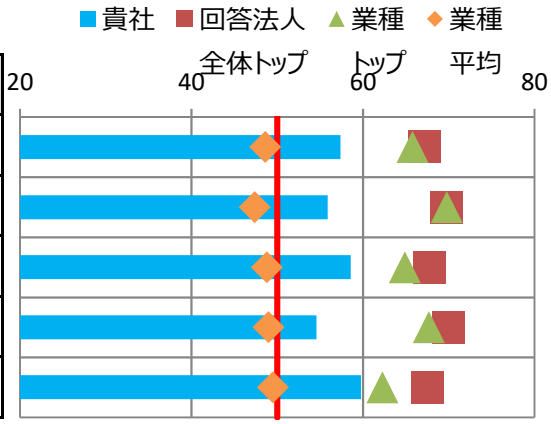
■総合順位：　**701～750位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**57.4**　↑0.8　（前回偏差値　56.6 ）

※「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	-	57.4	67.2	65.8	48.6
経営理念・方針	3	55.9	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	58.6	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	54.6	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	59.8	67.5	62.3	49.5



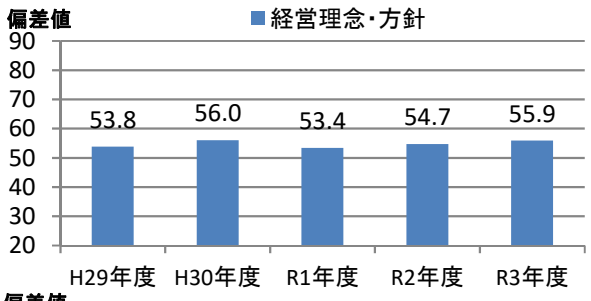
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

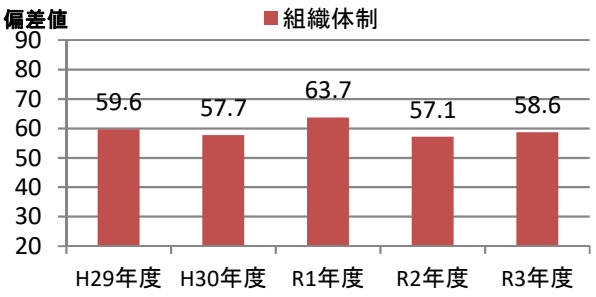
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

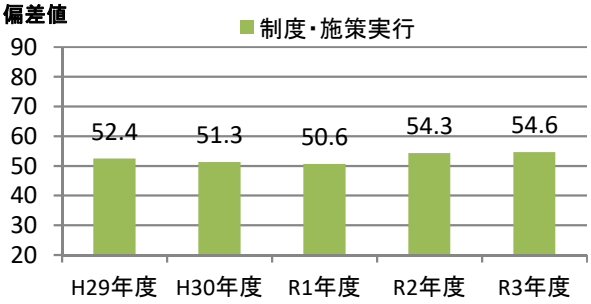
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

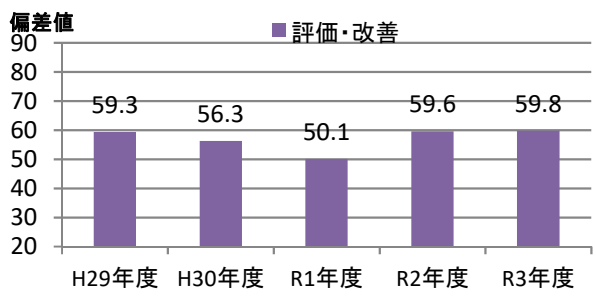
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	301～350位	601～650位	951～1000位	751～800位	701～750位
総合評価	55.6	55.0(↓0.6)	53.9(↓1.1)	56.6(↑2.7)	57.4(↑0.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



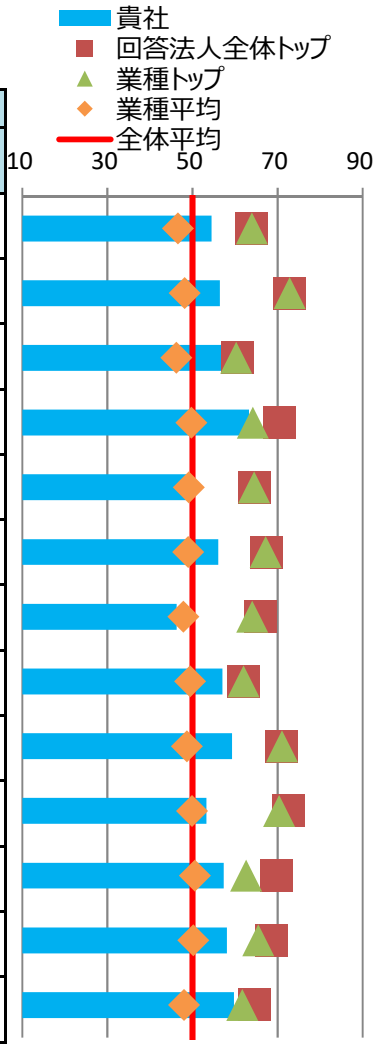






④評価の詳細分析

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	54.5	64.0	64.0	46.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	56.5	72.9	72.9	48.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.5	60.6	60.3	46.2
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.3	70.5	64.2	49.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	49.7	64.5	64.5	49.2
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	56.1	67.5	67.2	49.0
	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	64.1	47.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.1	62.0	62.0	49.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	59.3	71.1	71.1	48.7
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	53.3	72.5	70.4	49.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	57.4	69.8	62.6	50.6
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.1	68.5	65.5	50.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.8	64.5	61.7	48.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 予防医療やウェルネスの観点から人々の全身の健康増進に寄与する事業を展開し、企業として永続的に発展させていく。
健康経営の実施により期待する効果	従業員やその家族が健康でいられるようサポートすることで従業員一人一人の業務パフォーマンスを高めると同時に、従業員の健康意識を高めることで、世界の人々の身心ともに健康的な生活を支える製品・サービスの創出に対する意識を高め続ける。

※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://jp.sunstar.com/health_promotion/

※貴社が健康経営度調査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	55.3	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.9	49.8	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.3	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.8	50.6	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	42.2	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.8	49.3	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	45.0	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.9	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	67.6	47.7	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	喫煙者ゼロを最終目標に禁煙施策に取り組んでおり、2012年に事業場内禁煙を実施後から喫煙率は低下傾向にはある。コロナ重症化リスクが叫ばれる中、今年の喫煙率は13.8%であった。
	施策実施結果	全事業所で禁煙啓発ポスターの掲示、保健指導時の禁煙勧奨、産業医による禁煙面談に加え、オンライン禁煙外来プログラム費用補助の案内を開始した。プログラム参加者７名のうち4名が禁煙に成功した。
	効果検証結果	プログラム参加者は少なかったものの、産業保健スタッフによる指導やコロナ禍が後押しとなり喫煙率は前年-3.1%と減少率が増した。プログラム参加勧奨を強化し、今年は前年よりプログラム参加者も増えている現状である。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	2019年20人→2020年24人と年々メンタルヘルス不調での年間長期欠勤・休職者数が増加している状況であった。また新型コロナウィルスの流行と共にテレワークが普及し、職場の人間であっても不調の早期発見などが難しい状況であった。
	施策実施結果	毎日の全社員へ体調確認を行っているツールの質問にメンタルについての質問項目を盛り込み、メンタル不調が一定期間継続すると専門スタッフより本人へ連絡をするサービスを提供することとなった。
	効果検証結果	サービス開始後のメンタル不調での年間欠勤・休職者数が現在ではまだ不明であるが、一定期間を超えた方や希望者には専門スタッフが面談勧奨などのアプローチを行っている。

※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: 003553

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：共和レザー株式会社

英文名：KYOWA LEATHER CLOTH CO., LTD.

■加入保険者：トヨタ関連部品健康保険組合

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

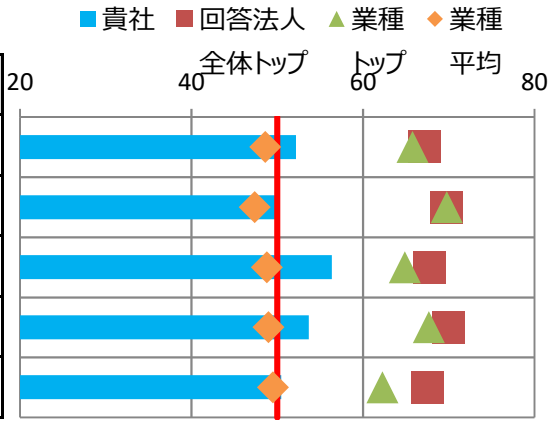
■総合順位：　**1301～1350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**52.2**　↑4.5　（前回偏差値　47.7 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	52.2	67.2	65.8	48.6
経営理念・方針	3	50.2	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	56.4	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	53.7	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	50.5	67.5	62.3	49.5



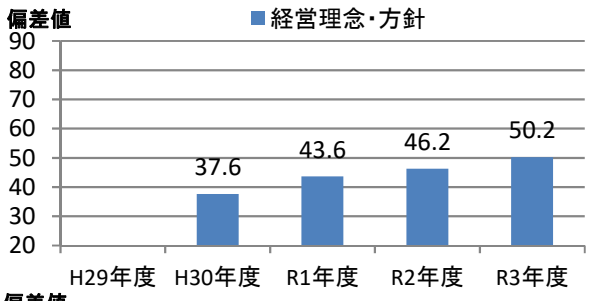
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

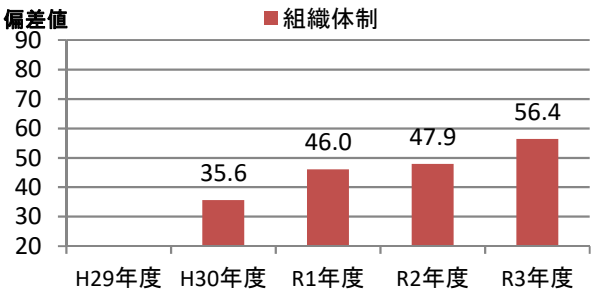
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

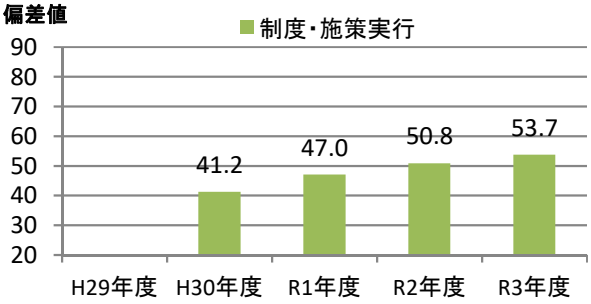
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

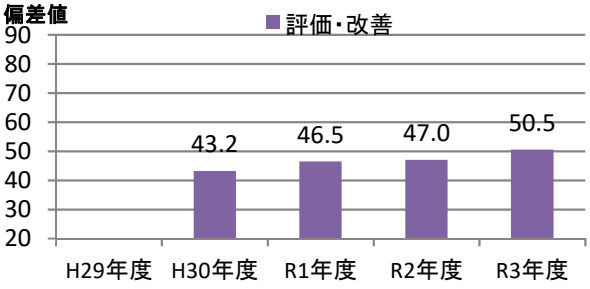
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1501～1550位	1551～1600位	1551～1600位	1301～1350位
総合評価	-	39.4(-)	45.6(↑6.2)	47.7(↑2.1)	52.2(↑4.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



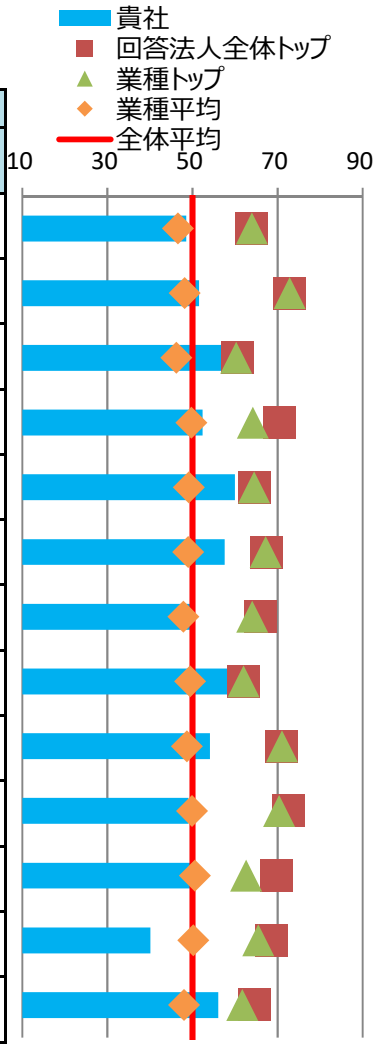






④評価の詳細分析

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	48.6	64.0	64.0	46.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	51.6	72.9	72.9	48.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.5	60.6	60.3	46.2
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	52.4	70.5	64.2	49.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	60.0	64.5	64.5	49.2
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	57.6	67.5	67.2	49.0
	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	64.1	47.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	49.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	54.1	71.1	71.1	48.7
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	49.1	72.5	70.4	49.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	49.9	69.8	62.6	50.6
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	40.1	68.5	65.5	50.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	56.1	64.5	61.7	48.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 少子高齢化・労働人口減少、女性活躍という社会的課題がある中で、従業員に健康で長く働いてもらうことの実現が、100年企業を見据え企業基盤を強化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	女性の採用活動を毎年20%を目標とし積極的に行う。作業環境を改善し職域を拡大させ、職場環境を見直すことで女性勤続年数を12年以上を目指す。皆が活き活きと働ける職場環境を整えていくとともに長く勤められる会社を目指し、活力あふれる社会・地域づくりに貢献していくことができる。

※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.kyowale.co.jp/social/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.4	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.0	49.8	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	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	40.2	50.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.7	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.7	49.3	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	41.1	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.3	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	51.4	47.7	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	特定保健指導（40歳以上）の対象者が増える中、実施率が56%（2017年度）と半分程度で低調。個々の健康への取り組む意識の醸成と支援する職場環境改善が必要。
	施策実施結果	コロナ渦でも実施できるよう、従来の健保組合の保健師による指導方法から、株式会社杏林堂薬局の栄養士による指導方法に変更した。また面談を１回から２回に回数を増やし、食事・運動指導に特化した指導を実施した。
	効果検証結果	指導日に実施ができない者にはオンラインで実施し、指導対象者のうち全員の指導を実施、実施率は100%。今後は40歳未満にも対象を広げ指導を行う。
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	危険因子の所見がある人数の比率が上昇傾向にあるものの、健康診断結果の要精密、要受診者の受診率が悪い。
	施策実施結果	本人への受診勧奨案内実施（看護師による受診のメール案内・面談・電話連絡）を行った。
	効果検証結果	受診の重要性や補助についても案内を行い、社員の意識にも変化みられ、2018年度の受診率は35%だったのに対し、2019年度は44%、2020年度は46.9%と受診率は年々上昇している。

※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: 004004

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：昭和電工株式会社

英文名：Showa Denko K.K.

■加入保険者：昭和電工健康保険組合

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

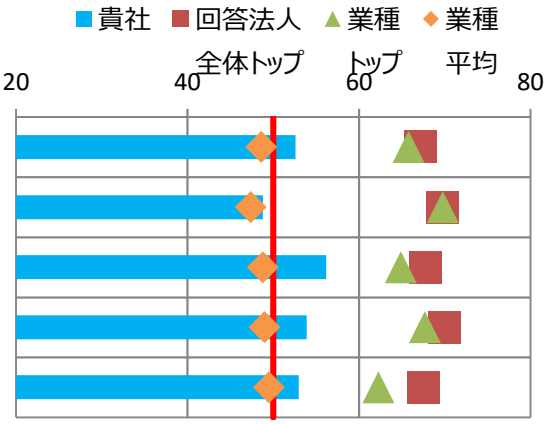
■総合順位：　**1251～1300位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**52.6**　↑3.0　（前回偏差値　49.6 ）

※「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	-	52.6	67.2	65.8	48.6
経営理念・方針	3	48.8	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	56.2	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	53.9	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	53.0	67.5	62.3	49.5



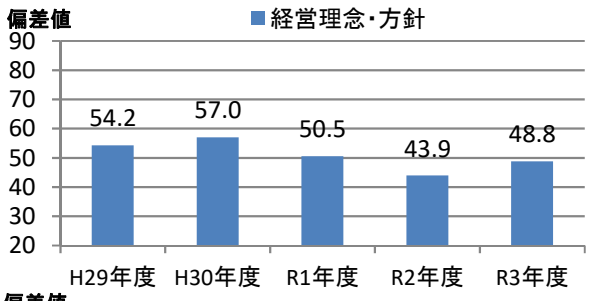
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

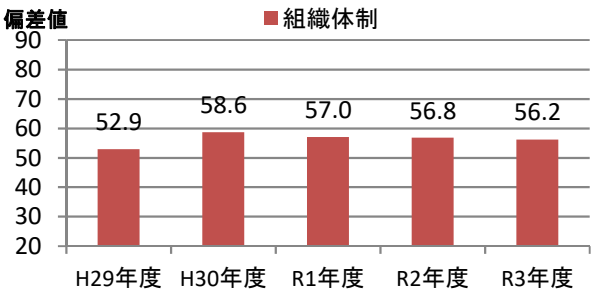
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

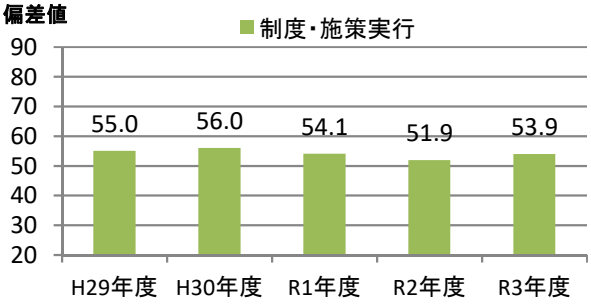
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

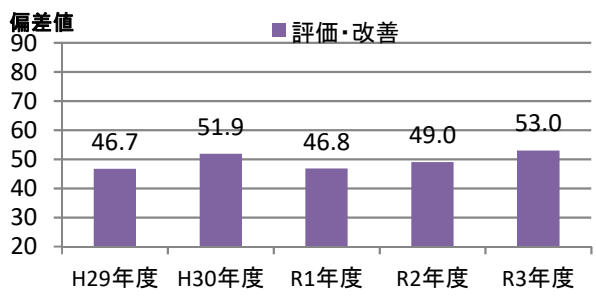
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	501～550位	501～550位	1151～1200位	1401～1450位	1251～1300位
総合評価	52.7	56.0(↑3.3)	51.4(↓4.6)	49.6(↓1.8)	52.6(↑3.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



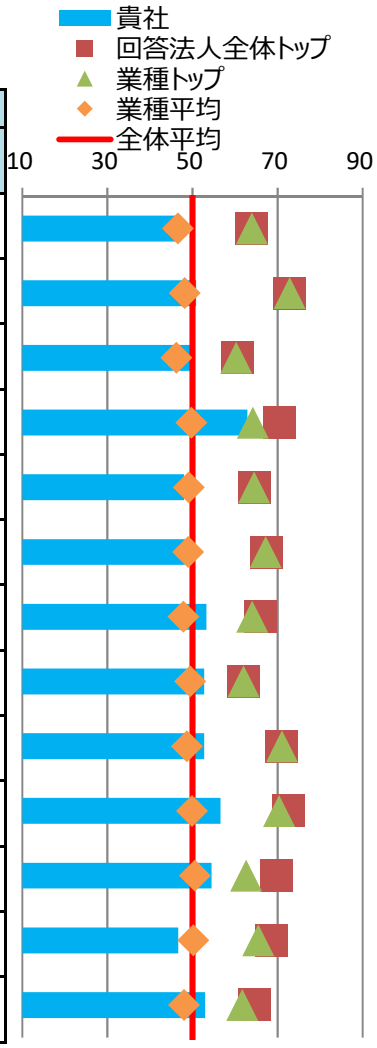






④評価の詳細分析

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	46.4	64.0	64.0	46.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	50.9	72.9	72.9	48.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	49.6	60.6	60.3	46.2
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.9	70.5	64.2	49.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	48.0	64.5	64.5	49.2
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	50.0	67.5	67.2	49.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	53.3	66.0	64.1	47.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	52.8	62.0	62.0	49.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	52.8	71.1	71.1	48.7
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	56.6	72.5	70.4	49.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.5	69.8	62.6	50.6
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	46.7	68.5	65.5	50.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.0	64.5	61.7	48.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 少子高齢化が進み、新規採用が難しい中で、才能や活力のある人材をいかに確保し育成するかが、弊社の重要な課題のひとつである。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営の取組みをすることにより、従業員の健康保持増進をはかり、生産性が向上することによって、結果として企業イメージを向上させ、人材の定着や確保をはかりたい。

※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	統合報告書
URL	https://www.sdk.co.jp/csr/report/csr_report.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.1	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.1	49.8	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	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.5	50.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.3	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.8	49.3	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	52.2	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.0	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.5	47.7	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	例年インフルエンザ流行期はインフルエンザ罹患による欠勤者が多数出て、業務に支障をきたす部署も見られていた。 新型コロナウィルスが流行する中ではあるが、インフルエンザウィルスの流行を防ぎ、抑制し、事業継続することが課題であった。
	施策実施結果	会社が全額費用負担をして、全事業所で希望者にインフルエンザ予防接種を実施した。
	効果検証結果	予防接種の効果がすべてとは言えないが、例年に比べインフルエンザ罹患者が大幅に減少し、事業継続に影響が出なかった。
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: 004005

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：住友化学株式会社

英文名：SUMITOMO CHEMICAL COMPANY, LIMITED

■加入保険者：住友化学健康保険組合

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

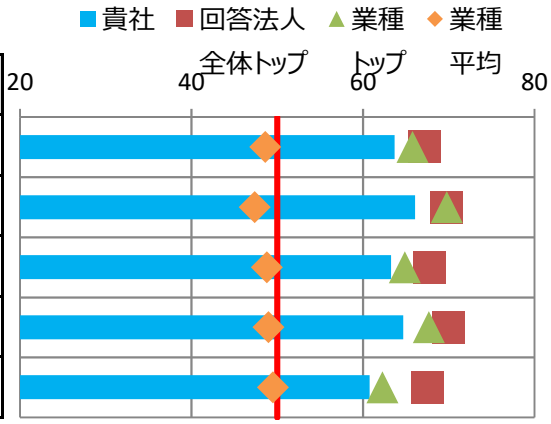
■総合順位：　**51～100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**63.7**　↓0.2　（前回偏差値　63.9 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.7	67.2	65.8	48.6
経営理念・方針	3	66.1	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	63.3	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	64.7	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	60.8	67.5	62.3	49.5



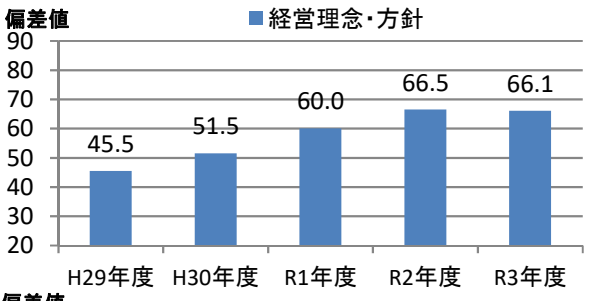
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

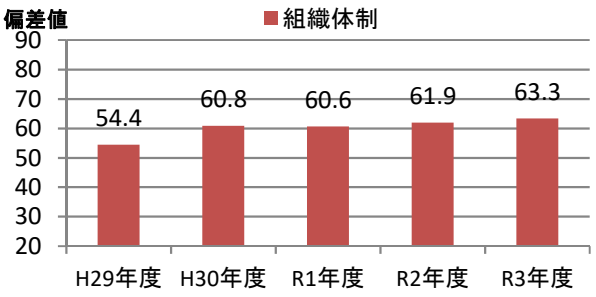
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

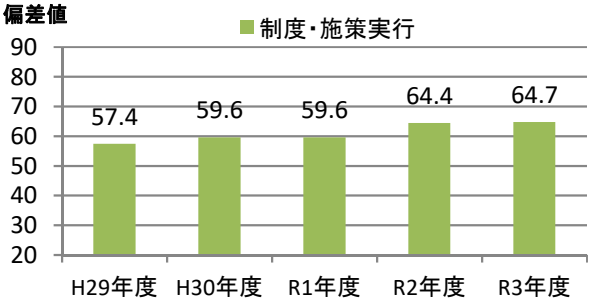
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

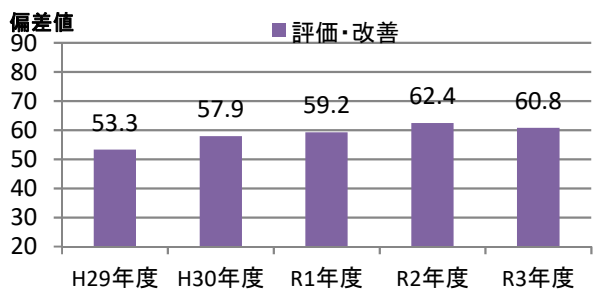
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	501～550位	451～500位	351～400位	51～100位	51～100位
総合評価	52.4	57.1(↑4.7)	59.8(↑2.7)	63.9(↑4.1)	63.7(↓0.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



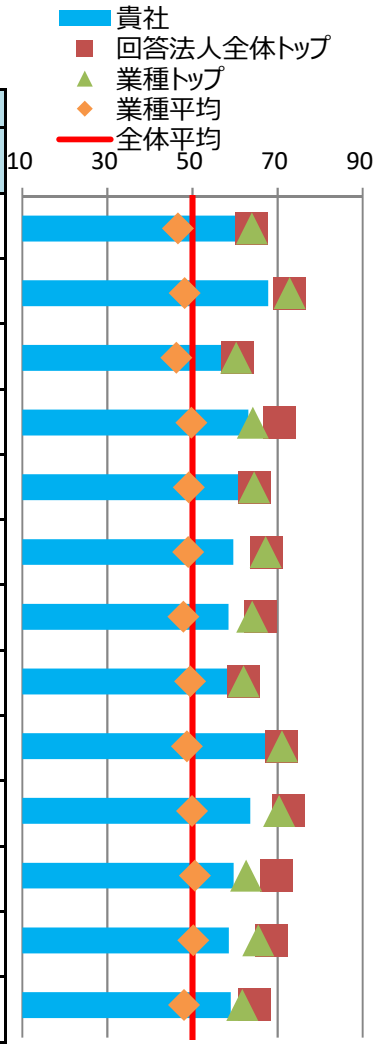






④評価の詳細分析

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	62.6	64.0	64.0	46.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	67.8	72.9	72.9	48.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.0	60.6	60.3	46.2
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.2	70.5	64.2	49.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	49.2
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	59.6	67.5	67.2	49.0
	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	64.1	47.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	49.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	71.1	71.1	71.1	48.7
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	63.6	72.5	70.4	49.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	59.7	69.8	62.6	50.6
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.6	68.5	65.5	50.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.0	64.5	61.7	48.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 企業の競争力の大きな源泉は「人」であり、高い意欲と能力を持つ人材を確保することは事業運営の礎ともいえるものである。加えて、当社のビジネス環境がより複雑かつ高度なものとなるなか、多様な知識・技能を持つ人材を確保するとともに、社員の持つ能力を最大限に発揮しうるよう「育成」に注力することが、極めて重要な時代になっていると考えている。
健康経営の実施により期待する効果	中期経営計画では「持続的成長を支える人材の確保と育成・活用」をその基本方針の一つとして掲げている。具体的な取組みとして従業員が当社で働くことに意義と誇りを感じ、心身ともに健康で充実した人生を送ることができるよう、大切にしたい価値や考え方を「すみか『こうします』宣言」として宣言し、その第4弾である「すみか健康社員宣言」にて「睡眠」「メンタルヘルス」等の５分野で具体的なアクションプランに取組んでいる。

※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ESGについての独立したページ
URL	https://www.sumitomo-chem.co.jp/sustainability/information/library/

※貴社が健康経営度調査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	62.2	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.2	49.8	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	58.9	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.9	50.6	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	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.6	49.3	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	56.8	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	67.6	47.7	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	定期健康診断の分析をみると、弊社工場事業所を中心に喫煙率が高い傾向にある。喫煙は様々な疾患発症につながりかねないため、会社・健康保険組合としては喫煙率を低下させることが課題であると考えている。
	施策実施結果	喫煙所廃止や禁煙を後押しするための「禁煙サポートプログラム」の運用開始等の施策により、喫煙率は低下傾向にある（24.5%(2017年度)→19.5%(2019年度)）。
	効果検証結果	全社員禁煙に向けた環境整備により、禁煙サポートプログラムのエントリー数・禁煙達成者は増えており、禁煙風土の醸成ができつつある（禁煙達成者：59名（2020年度）、16名（2019年度）、9名（2018年度））。今後は、弊社工場事業所内の関係会社・協力会社に対して、喫煙所廃止等、禁煙に向けた取組みを事業所一体感をもって実施できるよう、理解を求めていきたい。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	ワークライフバランスの推進は、仕事と生活の調和を図ることで相互によい影響を与え合い、従業員のモチベーションアップ、心身の健康、労働生産性の向上、多様な働き方につながるものであるが、これには、従業員の理解、意識改革が重要であり、これをどのように継続・浸透させていくかが課題である(男性社員の育児休業取得率：37.6%(2018年度)、44.7%(2019年度))。
	施策実施結果	「働き方改革アクションプラン」の策定により、数値目標（KPI）を設けて具体的な行動計画を作成しているほか、「すみか『こうします』宣言」の一つとして、「すみかワーク・ライフ・バランス宣言」を策定した。
	効果検証結果	男性社員の育児休業取得率は63.8%（2020年度実績）となっているが、2022年中に70%以上とすることを目標に掲げている。この目標達成に向けて、子が出生した男性社員は、原則として通算2週間以上の育児休業取得を計画し、計画書を提出させ、取得しない場合は、その理由について記入するなど、対象者が育児休業を取得することを前提（当たり前）とした申請方式としている。

※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: 004008

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：住友精化株式会社

英文名：Sumitomo Seika Chemicals Company, Limited.

■加入保険者：住友精化健康保険組合

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

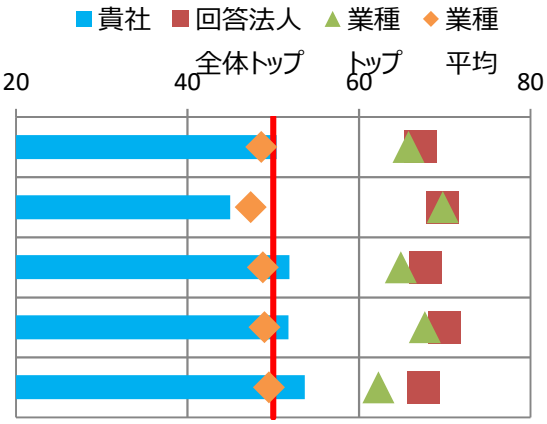
■総合順位：　**1501～1550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**50.4**　↑1.8　（前回偏差値　48.6 ）

※「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	-	50.4	67.2	65.8	48.6
経営理念・方針	3	45.0	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	51.9	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	51.8	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	53.7	67.5	62.3	49.5



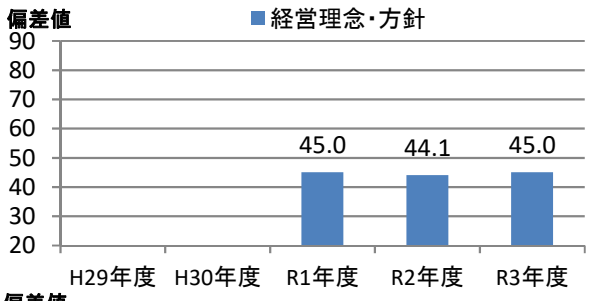
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

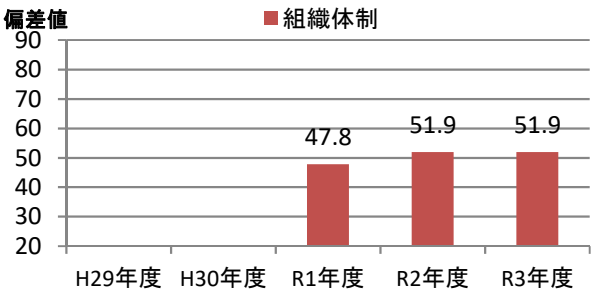
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

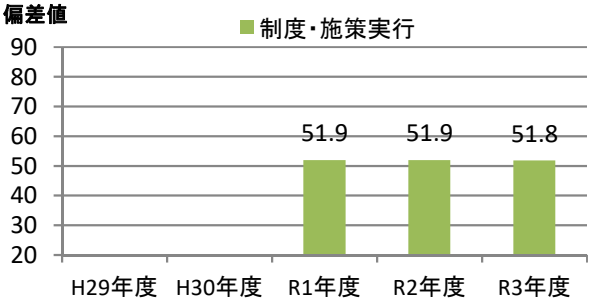
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

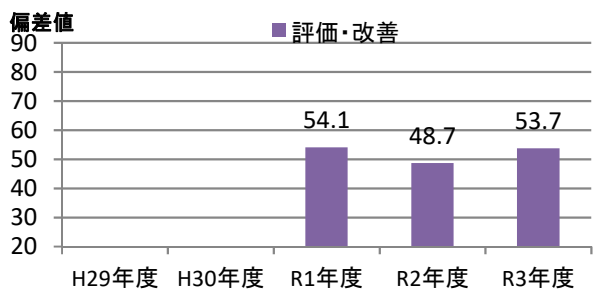
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1301～1350位	1451～1500位	1501～1550位
総合評価	-	-	49.7(-)	48.6(↓1.1)	50.4(↑1.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



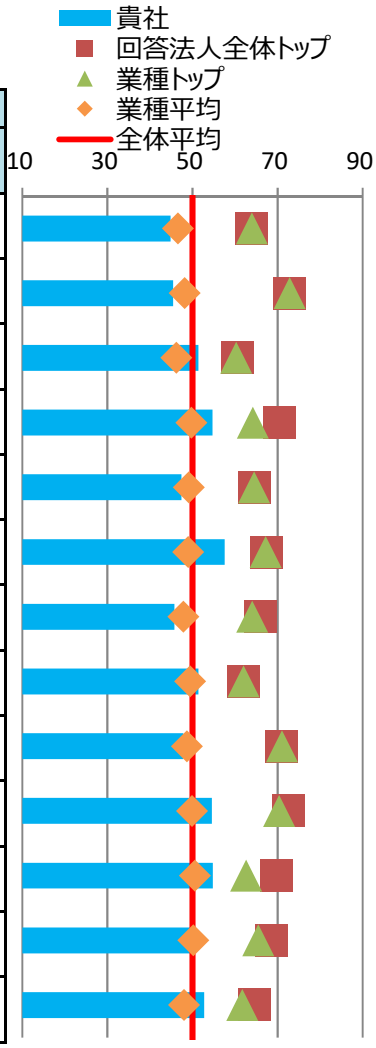






④評価の詳細分析

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	46.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	45.5	72.9	72.9	48.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	51.4	60.6	60.3	46.2
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	54.7	70.5	64.2	49.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	47.4	64.5	64.5	49.2
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	57.6	67.5	67.2	49.0
	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	64.1	47.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	51.4	62.0	62.0	49.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	47.9	71.1	71.1	48.7
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	54.6	72.5	70.4	49.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.8	69.8	62.6	50.6
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	49.8	68.5	65.5	50.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.8	64.5	61.7	48.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 交替勤務をする従業員もいる中で、知識・技能を持つ従業員が安全かつ健康的に働き続けられるような職場環境づくりが、業務の効率化および事業活動推進における課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康を維持でき良いパフォーマンスを発揮できることを期待している。欠勤や不調が減ることで業務の効率があがり、ひいてはワークライフバランスの推進に繋がると考える。健康経営の実施に業務改革も合わせ、2019年度よりも“2倍の生産性向上”を実現する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.sumitomoseika.co.jp/csr/employees/

※貴社が健康経営度調査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	52.8	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.6	49.8	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	59.5	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.0	50.6	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	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.9	49.3	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.7	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.0	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	43.4	47.7	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	長時間勤務が常態化している社員がいるが、社員の心身の健康維持のため改善が不可欠である。定時退社や有給取得を習慣化することで、ワークライフバランスをより高度なレベルで実現させる。
	施策実施結果	時間単位の有給休暇制度の導入やフレックス制度の活用促進を実施した。また、一部業務において内容の見直しや紙から電子への移行をすることで業務の効率化を進めた。
	効果検証結果	現時点では健康診断結果への効果はまだ出ていないが、年間の実労働時間は昨年対比−18.8時間と効果が認められた。
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	全社的に運動習慣のない社員が多く、将来的に生活習慣病リスクが高まることが予想され、改善が必要である。
	施策実施結果	インセンティブ有のウォーキングキャンペーン（健康管理アプリ登録者を対象とした個人対抗・エントリー式のグループ対抗）を実施した。エントリー式のものについては社員の約10%が参加した。
	効果検証結果	現時点では健康診断結果への効果はまだ出ていないが、キャンペーン中は平均歩数が通常時の110%と一定の効果がみられた。継続して実施することで、歩行習慣を定着させていく。

※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: 004021

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：日産化学株式会社

英文名：Nissan Chemical Corporation

■加入保険者：日産化学健康保険組合

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

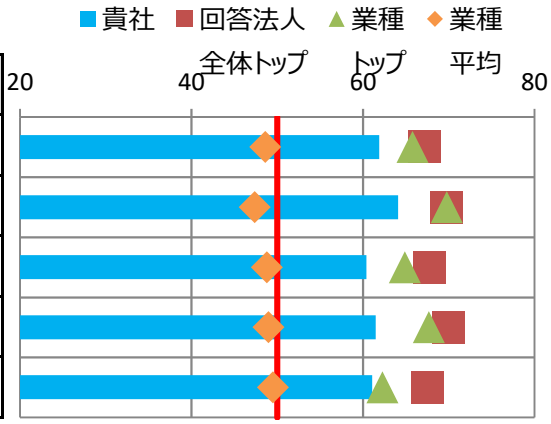
■総合順位：　**151～200位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**61.9**　↑1.7　（前回偏差値　60.2 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.9	67.2	65.8	48.6
経営理念・方針	3	64.1	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	60.4	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	61.5	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	61.1	67.5	62.3	49.5



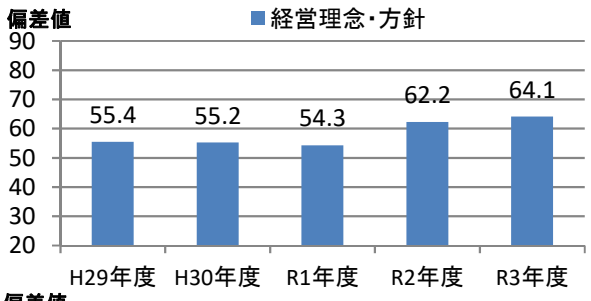
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

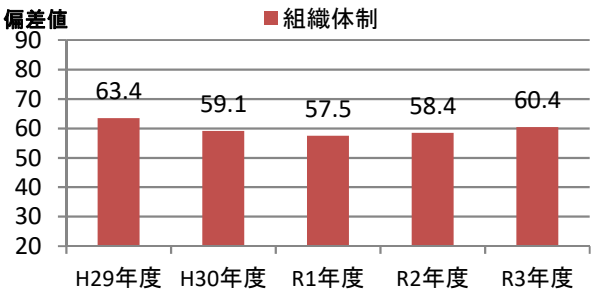
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

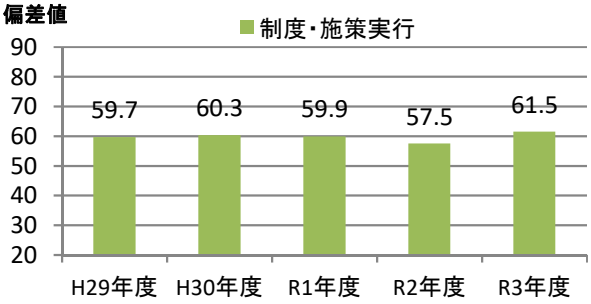
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

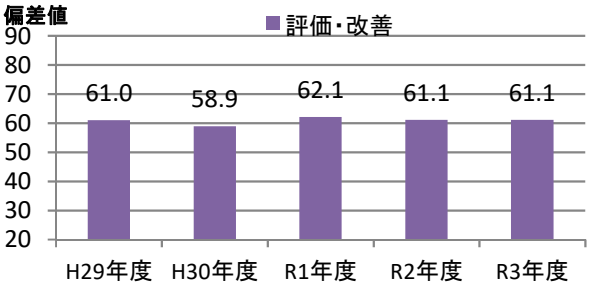
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	201～250位	351～400位	451～500位	351～400位	151～200位
総合評価	59.4	58.3(↓1.1)	58.4(↑0.1)	60.2(↑1.8)	61.9(↑1.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



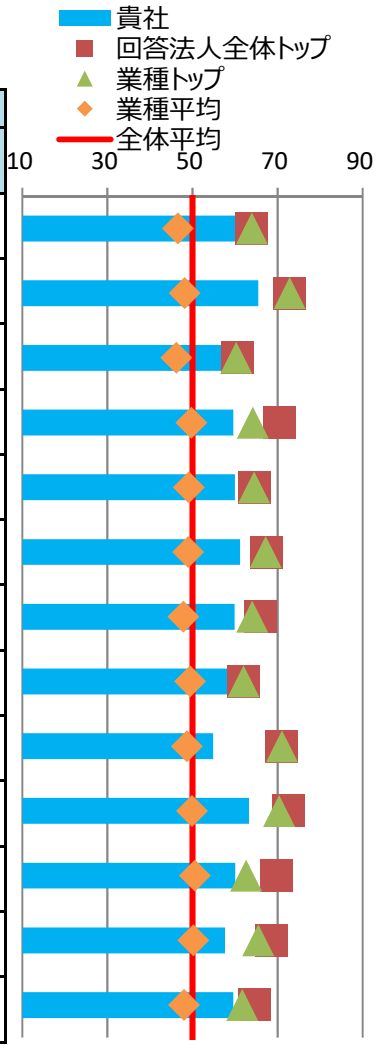






④評価の詳細分析

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	61.1	64.0	64.0	46.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	65.5	72.9	72.9	48.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.3	60.6	60.3	46.2
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	59.6	70.5	64.2	49.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	60.0	64.5	64.5	49.2
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	61.2	67.5	67.2	49.0
	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	64.1	47.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	49.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	54.9	71.1	71.1	48.7
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	63.3	72.5	70.4	49.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	60.1	69.8	62.6	50.6
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.7	68.5	65.5	50.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.6	64.5	61.7	48.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当社は、従業員の健康を「健全な企業の成長を支える基盤」と考え、国内グループ会社の健康基本方針として明文化し、社長のトップメッセージとして発信、グループ一丸となって健康経営に取り組んでいる。社会・経済・環境が大きく変化する中で、「従業員が心身ともに健康でいきいきと働き、生産性の向上や組織の活性化を実現すること」が、当社が持続的な成長をするための大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身ともに健康で、働くことに喜びと生きがいを見出すことを期待している。組織別のストレスチェック結果の分析及び職場改善策を工場長や研究所長等の役員を巻き込んで継続的に実施し、具体的な指標としては、高ストレス者割合の低減（直近8.6%、目標2024年7%以下）、高エンゲージメント者割合の向上（直近16.2%、同18%以上）、メンタル不全による休職者ゼロ（2020年度末5人）を目標に掲げている。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.nissanchem.co.jp/csr_info/communication/employee/workplace.html https://www.nissanchem.co.jp/csr_info/communication/employee/dialogue.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.2	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.2	49.8	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	57.1	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.9	50.6	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	68.0	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.2	49.3	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.4	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.0	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.1	47.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルヘルスによる休職者数が多く、高エンゲージメント者割合が伸び悩んでいることが課題。2016年度19人、2017年度14人とメンタルヘルスによる休職者数が多い状態であり、高エンゲージメント者割合が、2017年度15.1%、2018年度15.2%、2019年度14.9%と、高い水準ではあるが伸び悩んでいる。健康経営で解決したい経営課題を「生産性の向上」や「組織の活性化」と捉えており、改善が必要。
	施策実施結果	役員20名を含む200名以上の管理監督者が出席するストレスチェック組織分析報告会を全事業所で実施。職場ごとに改善計画を作成し、衛生委員会等で進捗確認および他職場の改善事例を事業所を超えて共有している。
	効果検証結果	メンタルヘルスに伴う休職者数が減少傾向で、2019年度末は3人（2017年度比11人減）、2020年度末は5人（同年度比9人減）。またコロナ禍にも関わらず、高エンゲージメント者割合は増加し、2020年度は17.0%（2017年度比1.9%増）、2021年度は16.2%（同年度比1.1%増）を達成。2020年度は委託会社利用企業の異業種ランキングで115社中10位という大変良好な結果となった。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	当社の月平均残業時間は2017年度で19.3時間であり、45時間超過者が623人、80時間超過者が49人と多く、高ストレスの一因となっていた。長時間労働の是正は労働者の健康と生活に寄与するだけでなく、労働者の心身疲労回復、生産性向上など会社にとっても大きなメリットがある。一方、長時間労働は高ストレスのほか、エンゲージメントや生産性の低下等、様々な悪影響を及ぼす可能性があるため、改善が必要であった。
	施策実施結果	当社独自の労働時間管理ルール（残業月40時間上限、40時間超は年6回まで月80時間上限）を策定、全管理職を対象とした説明会を開催、周知徹底した。更に休日出勤、月40時間超の場合の事前申請を徹底した。
	効果検証結果	2020年度の月平均残業時間は17.7時間で、17年度比で平均1.6時間減少した(年間約26,000時間の削減)。月45時間超人数(延べ)は、17年度の623人から20年度で280人となり、55%減少した。また、同80時間超人数も49人から3人となり、94%減少した。その結果、メンタルヘルスに伴う休職者が17年度の14名から20年度は3名に減少やエンゲージメント数値の向上等、好影響が出ている。

※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: 004041

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：日本曹達株式会社

英文名：NIPPON SODA CO.,LTD.

■加入保険者：日曹健康保険組合

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

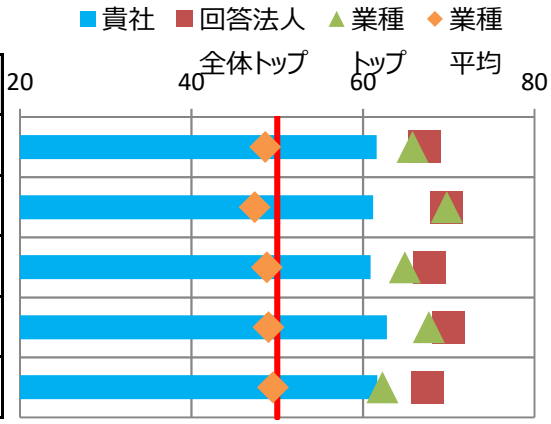
■総合順位：　**201～250位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**61.6**　↑1.5　（前回偏差値　60.1 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.6	67.2	65.8	48.6
経営理念・方針	3	61.2	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	60.9	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	62.8	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	61.7	67.5	62.3	49.5



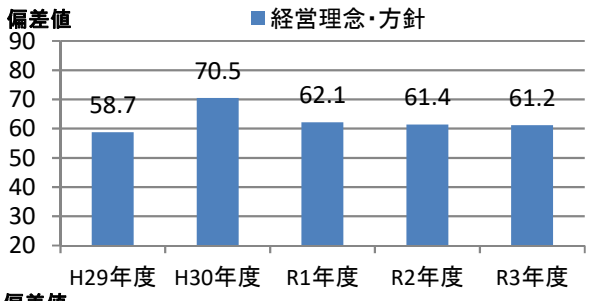
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

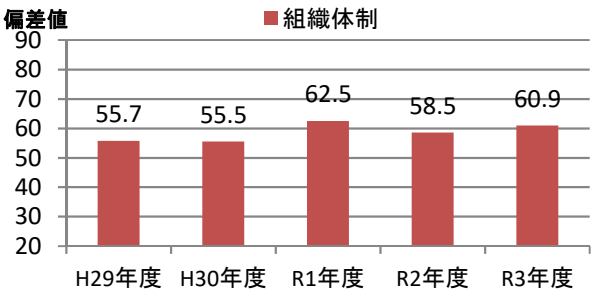
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

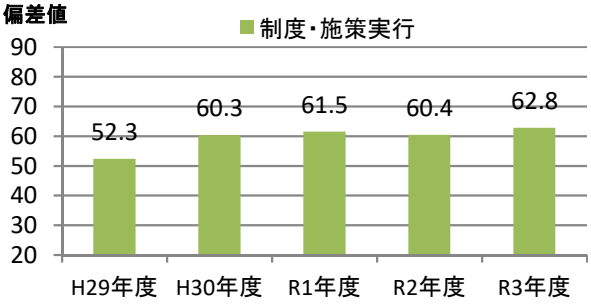
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

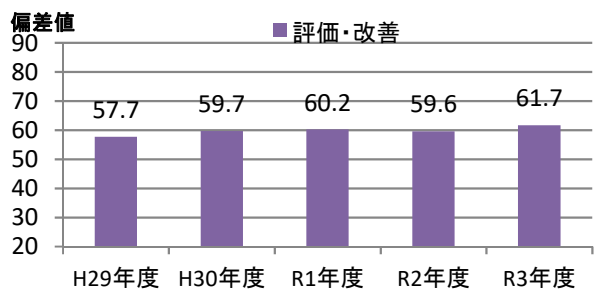
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	301～350位	101～150位	201～250位	351～400位	201～250位
総合評価	56.0	62.3(↑6.3)	61.5(↓0.8)	60.1(↓1.4)	61.6(↑1.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



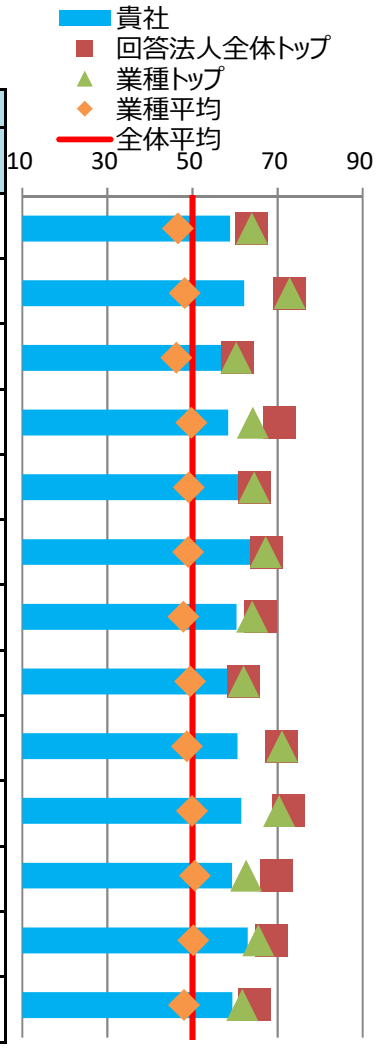






④評価の詳細分析

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	58.9	64.0	64.0	46.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	62.2	72.9	72.9	48.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.2	60.6	60.3	46.2
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	58.4	70.5	64.2	49.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	49.2
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	65.0	67.5	67.2	49.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	60.4	66.0	64.1	47.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.9	62.0	62.0	49.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	60.6	71.1	71.1	48.7
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	61.5	72.5	70.4	49.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	59.3	69.8	62.6	50.6
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	63.0	68.5	65.5	50.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.4	64.5	61.7	48.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 企業の競争力を高め、持続的成長をもたらすには、「人」が最も重要な経営資源であると考える。そうした観点において、一人ひとりが意欲を持ち、活力ある職場を実現するためには、健康であることが基本である。そのためには、可能な限り疾病およびその予兆を早期に発見し、その治療や改善につなげていくことが必要であり、そのためには定期検診後に要精密検査となった場合の受診率向上を課題と捉えている。
健康経営の実施により期待する効果	具体的な指標としては、定期健診後の要精密検査となった場合の受診率について、年5%改善、2022年度には受診率92%以上を目指す。このため、産業保健体制のさらなる充実と、健康経営の推進による従業員一人ひとりのヘルスリテラシーの向上による、疾病の予兆把握・早期発見につなげ、従業員が長く健康に働けるようになり、結果として当社ミッションである社会への貢献を通じた企業価値向上を実現していきたい。

※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	統合報告書
URL	https://ssl4.eir-parts.net/doc/4041/ir_material_for_fiscal_ym6/107445/00.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	65.2	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.5	49.8	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.1	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.0	50.6	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	65.6	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.6	49.3	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	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.8	47.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	従業員の平均年齢が44.5歳と年々上昇傾向にあり、生活習慣病リスクもそれに応じて高くなってきてる。一人ひとりが意欲を持ち、活力ある職場を実現するための阻害要因となる生活習慣病の重症化予防はもちろん、ポピュレーションアプローチを徹底していく。
	施策実施結果	要精密検査・特定健診・特定保健指導の受診勧奨の徹底等を通して重症化予防の充実を図った。
	効果検証結果	2020年度医療費は、一人当たりの保険給付総額が対前年度比12.4%減少、本人分総額で5.1%減少した。その上で、社会全体で増加傾向にある生活習慣病有病者率は16.9%と変化なく、上昇を抑制できた。また2020年度の定期健康診断の有所見者率については、前年度より2.2%減少したが、近年の取組みによる効果と考えている。今後はプレゼンティーイズムの測定なども通じ、より精緻な効果測定に繋げていきたい。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	過大な労働時間は従業員のワークライフバランスを著しく乱し、生活時間の欠損は健康維持にとりマイナスであり、健康が維持できなければ、持続的な企業活動に大きな負の影響をもたらす。
	施策実施結果	人事担当部署において管理職および組合員について各月の時間外労働状況を把握した。時間外労働の多い部署に働きかけを行い、時間外労働低減を働きかけ、および業務の見直しを行った。
	効果検証結果	平均月間所定外労働時間は、一昨年の8時間から昨年度7時間へと低減した。なお2016年度は12時間、2017年度は11時間であったことから、本取組みにより、継続的な低減状況が続いている。生産性の向上の結果であり、従業員のワークライフバランス向上に資した。

※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: 004042

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東ソー株式会社

英文名：TOSOH CORPORATION

■加入保険者：東ソー健康保険組合

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

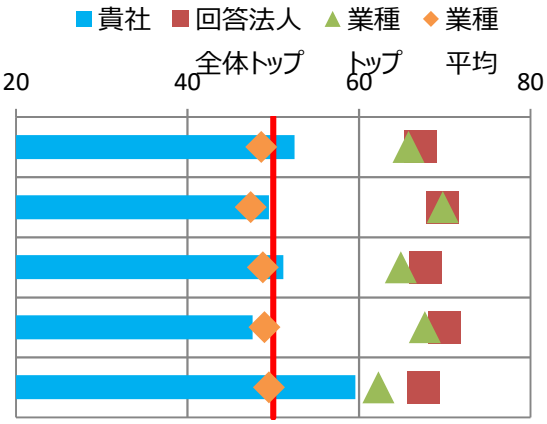
■総合順位：　**1251～1300位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**52.5**　↑3.6　（前回偏差値　48.9 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	52.5	67.2	65.8	48.6
経営理念・方針	3	49.5	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	51.2	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	47.6	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	59.6	67.5	62.3	49.5



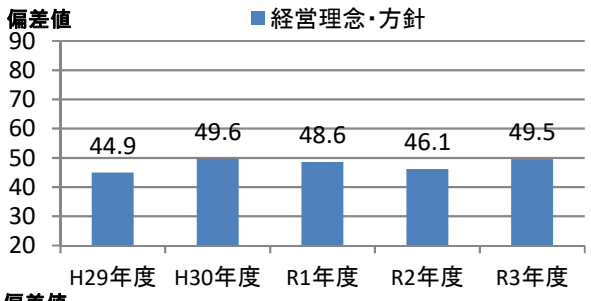
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

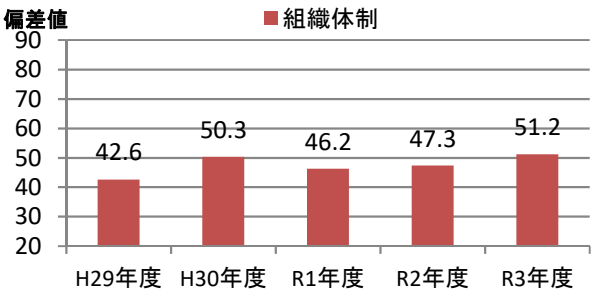
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

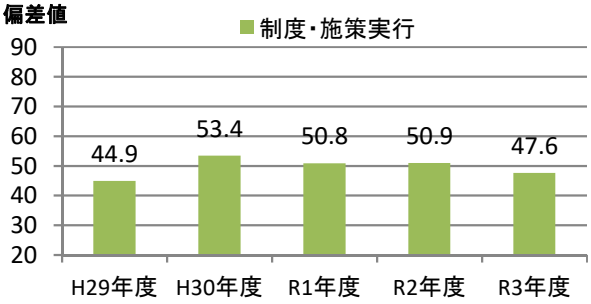
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

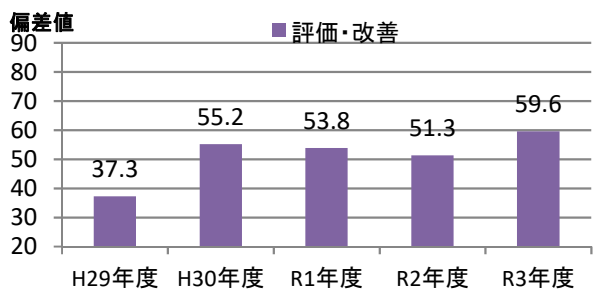
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	901～950位	801～850位	1251～1300位	1451～1500位	1251～1300位
総合評価	42.9	52.0(↑9.1)	50.1(↓1.9)	48.9(↓1.2)	52.5(↑3.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



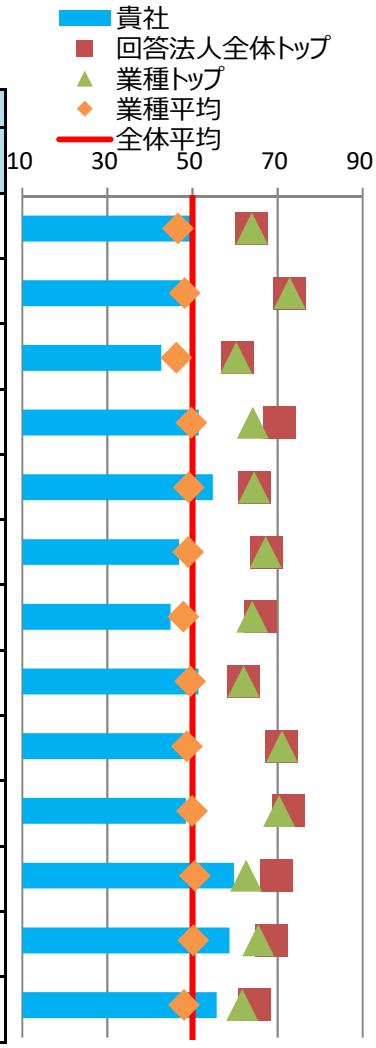






④評価の詳細分析

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	50.0	64.0	64.0	46.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.1	72.9	72.9	48.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	42.7	60.6	60.3	46.2
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	51.5	70.5	64.2	49.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	54.8	64.5	64.5	49.2
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	46.9	67.5	67.2	49.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	44.9	66.0	64.1	47.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	51.4	62.0	62.0	49.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	48.4	71.1	71.1	48.7
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	48.5	72.5	70.4	49.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	59.8	69.8	62.6	50.6
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.7	68.5	65.5	50.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.7	64.5	61.7	48.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 経営の中核に位置付けているCSR基本方針にて「事業活動にかかわる人々の安全・健康の確保と安定操業」「働きがいがあり、活力にあふれ、従業員とその家族が誇りを持てる企業風土を目指す」ことを明記し、経営上の課題として捉えている。そのため、「働きやすい職場づくり」をCSR重要課題（マテリアリティ）に特定し、健康づくり活動の推進や育児、年次有給休暇取得率に関するKPIを設定している。
健康経営の実施により期待する効果	上記CSR基本方針の実現を期待している。具体的な指標として、健康づくり活動の推進においては、「体力づくり」「生活習慣の改善」「メンタルヘルス」の取り組みを3本柱として活動を実施し、2024年度にBMI≧25比率を20.4%から18.5%、喫煙率を25.5%から18.3%、高ストレス者割合を3.2%から3.0%以下を目指す。また、男性の育児休業取得率は20%以上、年休取得率は80%以上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.1	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.4	49.8	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	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.5	50.6	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	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.4	49.3	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.8	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.5	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	47.1	47.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	2019年度の働き方改革関連法施行前は年次有給休暇取得日数5日未満の従業員が多くいた。ワークライフバランスの推進を図る上で、年次有給休暇取得率の改善が必要である。
	施策実施結果	イントラネットを通じて年休取得率の結果を周知。また、人事部門から年休低取得者に対し、所属長を通じて積極的な年休取得を指導した。
	効果検証結果	2020年度については年次有給休暇取得率79.2%と目標としていた80%には達しなかったが、高い水準となった。2021年度は取得率80%と取得日数10日未満の従業員を0人にすることを目標に、取得促進に向けた案内の頻度やアプローチ方法の見直しを実施する。
効果検証②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	社内アンケートの結果、運動習慣がある従業員の割合が低かった。運動習慣醸成を目的としたウォーキングイベントを実施しているが、参加率が年々減少傾向となっている。肥満率の改善についても数値目標を設定しており、数値目標の達成に向けても、まずは運動習慣の醸成が重要であると捉え、そのきっかけとして、ウォーキングイベントにより多くの従業員に参加してもらうように対策が必要である。
	施策実施結果	イベント内容の見直しとイントラネット等による積極的なイベント告知を実施した。その結果、2021年度上期（2021年4～6月）実施のウォーキングイベントでは、目標としていた参加率35%を達成した。
	効果検証結果	2020年度においては、運動習慣がある従業員の割合が約30%であった。また2021年10月にアンケートを実施し、昨年度からの改善状況を確認する予定。

※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: 004043

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：株式会社トクヤマ

英文名：Tokuyama Corporation

■加入保険者：トクヤマ健康保険組合

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

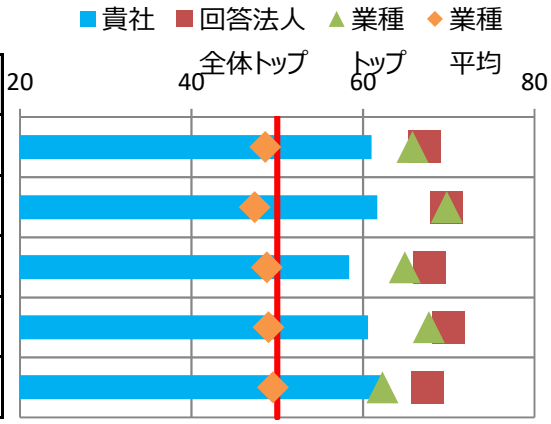
■総合順位：　**301～350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**61.0**　↑7.1　（前回偏差値　53.9 ）

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

②評価の内訳

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	65.8	48.6
経営理念・方針	3	61.7	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	58.4	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	60.6	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	62.3	67.5	62.3	49.5



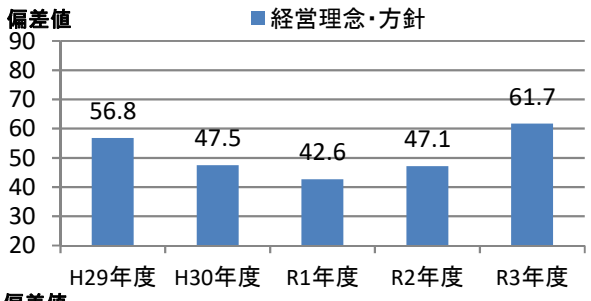
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

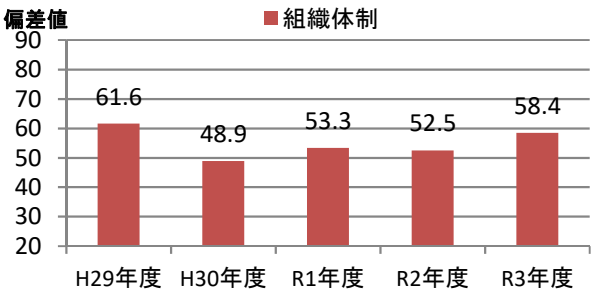
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

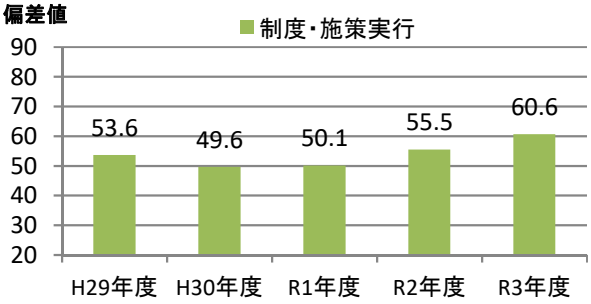
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

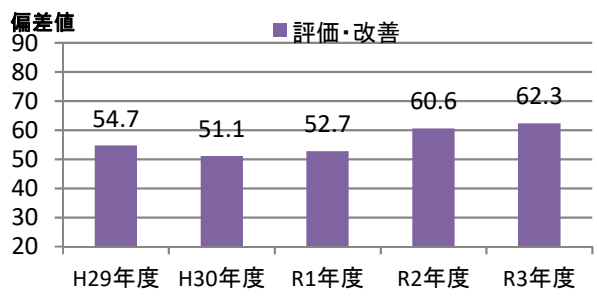
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	301～350位	1051～1100位	1301～1350位	951～1000位	301～350位
総合評価	56.4	49.1(↓7.3)	49.3(↑0.2)	53.9(↑4.6)	61.0(↑7.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



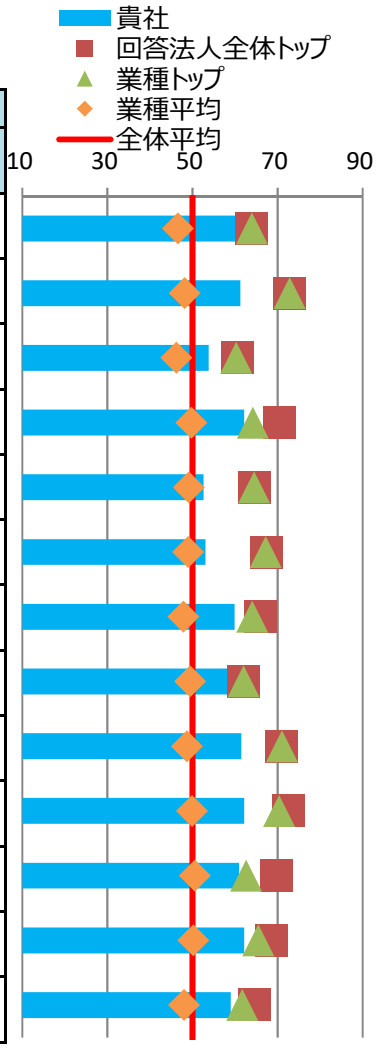






④評価の詳細分析

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	61.1	64.0	64.0	46.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	61.3	72.9	72.9	48.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.8	60.6	60.3	46.2
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.2	70.5	64.2	49.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	52.6	64.5	64.5	49.2
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	53.1	67.5	67.2	49.0
	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	64.1	47.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	58.5	62.0	62.0	49.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	61.5	71.1	71.1	48.7
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	62.2	72.5	70.4	49.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	61.0	69.8	62.6	50.6
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	62.2	68.5	65.5	50.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.0	64.5	61.7	48.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 健康経営に取り組むことで働きやすい職場づくりを実現することが重要な課題だと考えている。従業員自身の健康に対する意識向上を図り、健康保持・増進に向けた教育や指導を行うことによって、従業員とその家族の心と体の健康づくりを推進し、病気や不調の発生を防ぐことが目的である。中でも健康障害への影響が非常に大きい課題として、喫煙問題に優先的に取り組むことを基本方針として掲げている。
健康経営の実施により期待する効果	引き続き健康診断受診率100%を維持しつつ、休業率を現在の0.64%から2025年には0.5%に引き下げることを目指す。また禁煙に取組む従業員への支援施策をさらに拡充し、喫煙率を現在の20.3%から2025年度までに15%未満、2030年度までに10%未満とすることが目標。健康経営を実施し、良好なコミュニケーションが取れる環境を整え、相互の信頼感が生まれることで働きやすい職場となることを期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.tokuyama.co.jp/csr/health_management.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.2	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.3	49.8	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	59.2	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.3	50.6	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	58.1	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.0	49.3	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	66.2	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.6	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	60.1	47.7	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	2018年度からトクヤマ禁煙キャンペーンを実施している。初年度はニコチンパッチの配布・呼気のCO濃度測定イベントを実施。78名の参加があったものの、禁煙成功者は8名。翌年度には、徳山製造所内の診療所に禁煙外来を設置したが、参加者4名・禁煙成功者2名と、禁煙成功者数の大幅増加は実現できなかった。2020年度は喫煙者の禁煙への理解浸透、禁煙キャンペーンの認知向上と禁煙成功につなげることが課題であった。
	施策実施結果	昨年度もトクヤマ禁煙キャンペーンでは禁煙施策を禁煙外来・ニコチンパッチの配布・禁煙本の提供と3種類に増やしたところ、喫煙者55名の利用があり15名が禁煙に成功した。製造所内の喫煙所削減も併せて行った。
	効果検証結果	2020年春の喫煙者は391名、そのうち翌年春に禁煙に成功したのは43名。喫煙率が過去2年間で22.6%から18.9%に減少した。禁煙施策の社内浸透、喫煙所の段階的な閉鎖等が理由に考えられる。一方、子会社との合併や採用が堅調に推移し従業員が増加した。このため喫煙者数も増し、喫煙率が非常に高い部署が生まれた。喫煙が当然の風土であった新たな従業員に対して禁煙の重要性を浸透させる方策について検討が必要。
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	糖尿病は悪化すると通常勤務が困難になる可能性が高いだけでなく、良好なコントロール状態を維持するために就業制限の検討が必要な場合もある。HbA1c8.0%以上の従業員が2020年春は0.48%、うち20%が未治療者であり、治療への働きかけが必要であった。また治療中でもコントロール不良の場合は自己管理指導の実施だけでなく、従業員の上司及び主治医と連携をとりチームで重症化を防ぐ体制作りが課題である。
	施策実施結果	HbA1c8.0%以上の者は2020年春の0.48%から翌年の春には0.35%に減少した。2020年春の8.0%以上の未治療者をすべて治療につなげ、その全員が翌年春に8.0%未満の数値となった。
	効果検証結果	2020年春のHbA1c8.0%以上の者のうち、産業医が必要と判断した者に上司同席のもと産業医面談を実施。また、2020年春にHbA1c8.0%以上で未治療者だった全員を治療につなげた。中には血糖値を下げるため教育入院が必要と判断された者もいた。上司同席のもと産業医面談を実施したこと、未治療者を治療につなげたことの二つの施策が、HbA1c8.0%以上の者の減少に有効だったと考えられる。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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: 004045

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東亞合成株式会社

英文名：TOAGOSEI CO., LTD.

■加入保険者：東亞合成健康保険組合

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

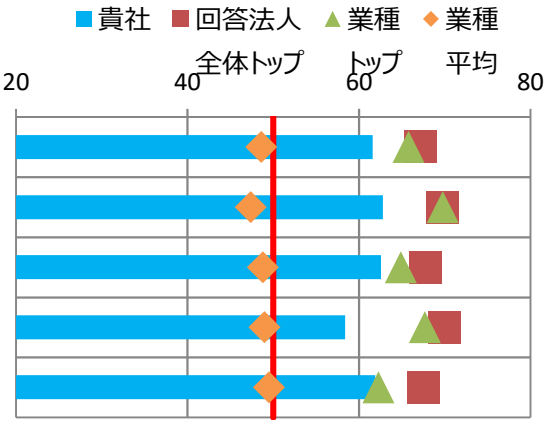
■総合順位：　**201～250位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**61.6**　↓0.8　（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	-	61.6	67.2	65.8	48.6
経営理念・方針	3	62.8	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	62.6	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	58.4	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	61.9	67.5	62.3	49.5



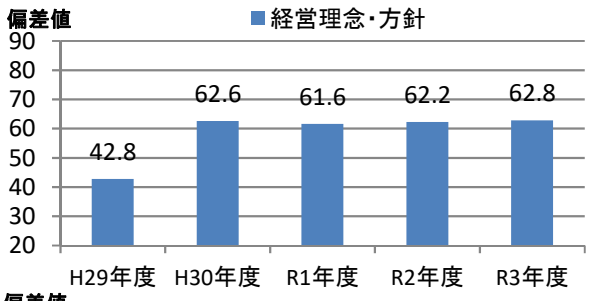
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

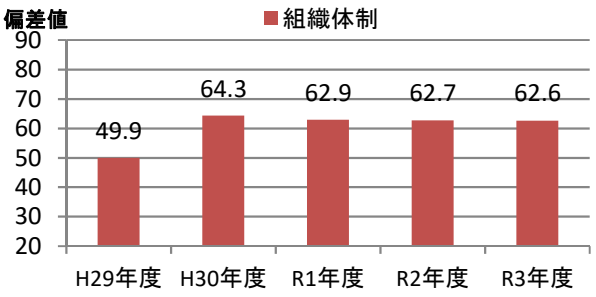
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

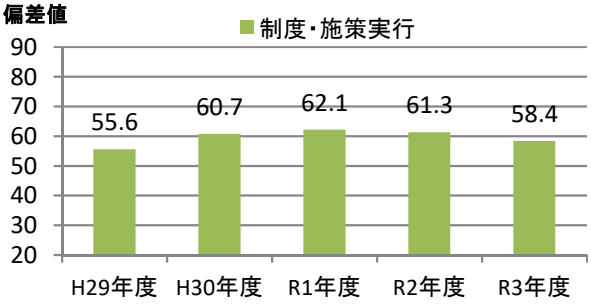
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

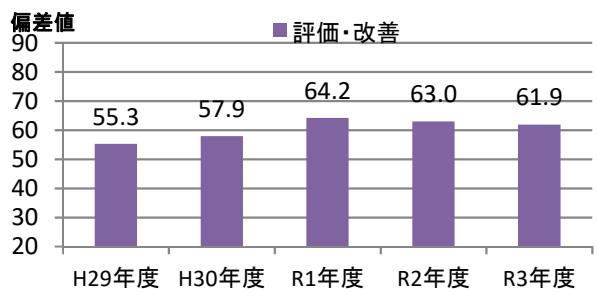
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	601～650位	151～200位	101～150位	151～200位	201～250位
総合評価	50.6	61.4(↑10.8)	62.7(↑1.3)	62.4(↓0.3)	61.6(↓0.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



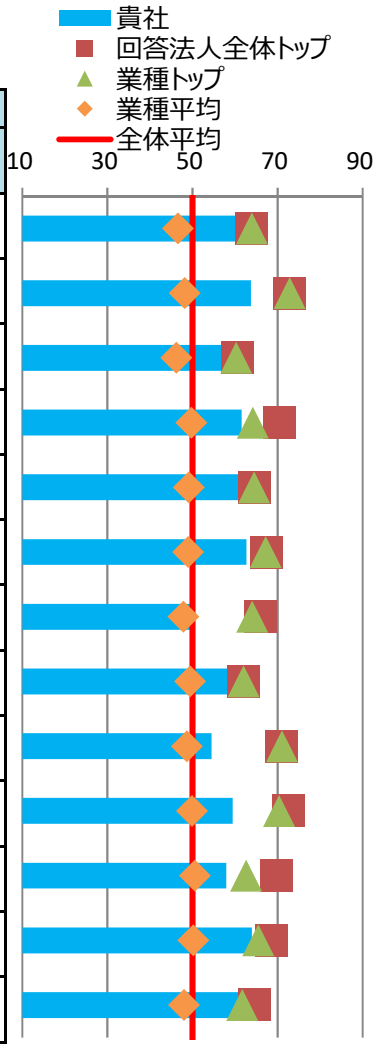






④評価の詳細分析

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	**60.3**	**64.0**	**64.0**	**46.6**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**63.8**	**72.9**	**72.9**	**48.2**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**58.7**	**60.6**	**60.3**	**46.2**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**61.6**	**70.5**	**64.2**	**49.8**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**62.3**	**64.5**	**64.5**	**49.2**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**62.7**	**67.5**	**67.2**	**49.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**50.1**	**66.0**	**64.1**	**47.9**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**49.5**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**54.5**	**71.1**	**71.1**	**48.7**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**59.5**	**72.5**	**70.4**	**49.9**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**58.0**	**69.8**	**62.6**	**50.6**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**64.0**	**68.5**	**65.5**	**50.2**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**61.0**	**64.5**	**61.7**	**48.0**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 当社グループが持続的に成長するための源泉は「人」であり、企業価値・創造性の向上には社員ひとりひとりの生産性向上が不可欠である。健康経営に取り組む中で、生産性を阻害する要因として、生活習慣病の改善や喫煙率の高止まり、運動習慣の定着が課題となっている。
健康経営の実施により期待する効果	生活習慣病の改善や禁煙の推進、運動機会の拡大（スポーツジム、クラブ活動）など、従業員の健康保持・増進を進めることにより、疾病リスクを軽減することで、アブセンティーズムやプレゼンテイーズムの低減を図る。ひいては、ひとりひとりがやりがいをもって生き生きと働くことが、職場環境を改善し、組織の活性化にも繋がる。

※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	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.toagosei.co.jp/csr/effort/health_management.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.0	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.0	49.8	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	57.3	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.5	50.6	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	48.9	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.6	49.3	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	66.2	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	51.5	47.7	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	特定健診における血圧リスク者（収縮期血圧 180 mmHg以上または拡張期血圧 110 mmHg以上）の割合は、2018年（1.0%）から2019年（2.0%）と増加傾向にあり、血糖リスクと考えられる者（空腹時血糖が200mg/dl以上）の割合も、2018年（0.4%）から2019年（0.3%）と横ばいで、パフォーマンス低下にも影響を与え、重点課題である生活習慣病の発生と重症化予防が急務である。
	施策実施結果	・会社と健保組合の連携を深め、事業所集合時での初回面談でICTを活用するなど工夫して、特定保健指導の啓蒙、参加者の拡大を図った（2020年度の特定保健指導率は21.0%）。
	効果検証結果	特定健診における血圧リスク者（収縮期血圧 180 mmHg以上または拡張期血圧 110 mmHg以上）の割合は、2020年度で1.7%と改善した。血糖リスクと考えられる者（空腹時血糖が200mg/dl以上）の割合は0.6%とやや増加した。一方で適正体重維持者率は、2020年度で62.2%と前年（61.2%）と改善の傾向であり、血圧リスク者・血糖リスク者への個別の保健指導が必要である。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	会社が持続的に成長するための源泉は「人」であり、従業員が生き生きと働くためにはワークライフバランスの充実が必要である。昨年の平均月間所定外労働時間は10時間であるが、部署毎でのバラツキが見られる。所定外労働時間の長い部署に対し、過重労働や長時間労働を削減し、プレゼンティーズムを解消することが課題である。
	施策実施結果	・各事業所の管理職会議での時間外労働の実態把握の定着に加え、時間外労働時間数のが管理上限を設定し、該当者およびその上司に対し、勤怠システムからのアラート通知（3回/年）による注意喚起を行なった。
	効果検証結果	・平均月平均所定外労働時間は、2020年度で10時間と、昨年（10時間）から横ばいとなった。一方で、法定外労働時間数が45時間/月を超える年間延べ従業員数は、2020年度で335人となり、昨年（268人）を上回った。ひとり当たりの生産性は維持しているものの、部署や個人別に温度差があると思われる。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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: 004061

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：デンカ株式会社

英文名：Denka Co.,Ltd.

■加入保険者：デンカ健康保険組合

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

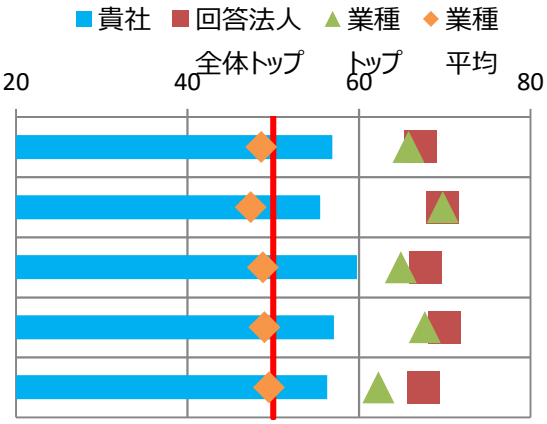
■総合順位：　**751～800位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**56.9**　↑10.7　（前回偏差値　46.2 ）

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

②評価の内訳

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	-	56.9	67.2	65.8	48.6
経営理念・方針	3	55.5	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	59.8	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	57.1	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	56.3	67.5	62.3	49.5



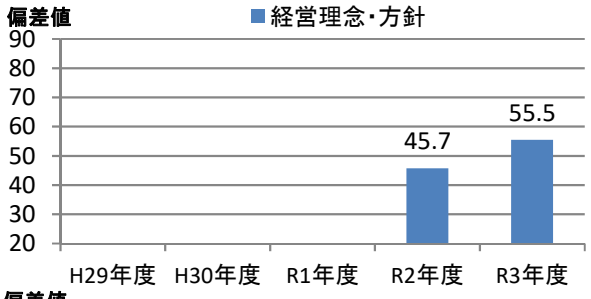
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

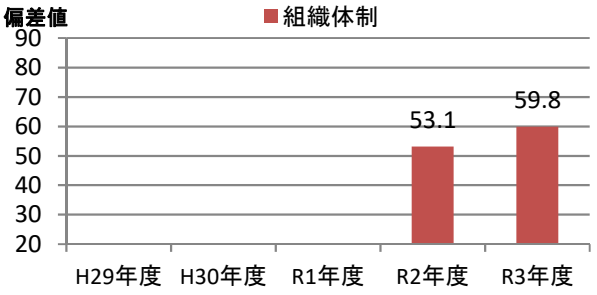
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

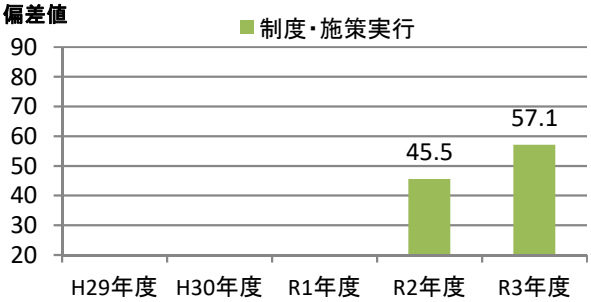
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

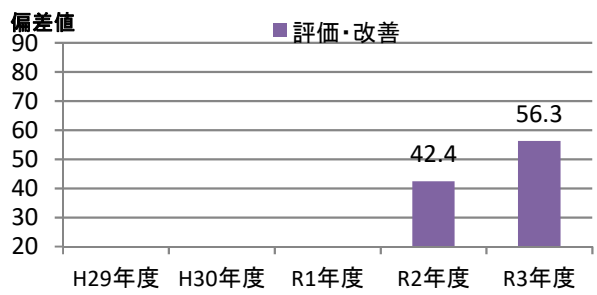
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1651～1700位	751～800位
総合評価	-	-	-	46.2(-)	56.9(↑10.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



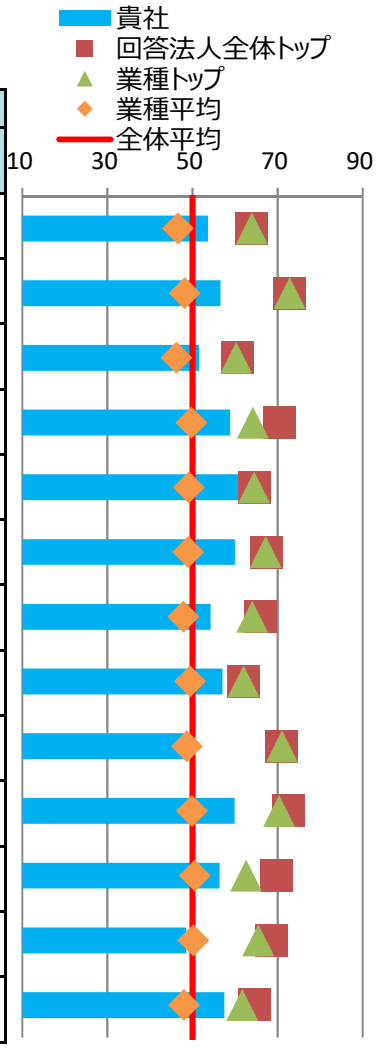






④評価の詳細分析

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	53.7	64.0	64.0	46.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	56.6	72.9	72.9	48.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	51.6	60.6	60.3	46.2
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	58.9	70.5	64.2	49.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	49.2
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	67.2	49.0
	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	64.1	47.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.1	62.0	62.0	49.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	49.7	71.1	71.1	48.7
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	59.9	72.5	70.4	49.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.4	69.8	62.6	50.6
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	48.6	68.5	65.5	50.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.5	64.5	61.7	48.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 企業価値向上の一環として、社員が心身共に健康な状態で仕事に従事し、能力をふんだんに発揮し、生産性を上げていくことが重要と捉えている。
健康経営の実施により期待する効果	社員の健康を適切に管理し、健康推進・増進策を積極的に行うことにより、社員の活力と生産性を向上させ、企業としての競争力強化につなげるとともに、企業価値の向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.denka.co.jp/storage/news/pdf/840/20210401_denka_health.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	59.8	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.4	49.8	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	57.6	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.9	50.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.6	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.5	49.3	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	56.2	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.0	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	39.9	47.7	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	前回の社員意識調査結果では、Q職場ではサービス残業をせざる負えない。(3.52)Q職場には休暇を取得しにくい雰囲気がある（3.70）。の問がベンチマークとなる同業他社のポイント並みから下回る結果であった為、働き方改革を進める必要があった。
	施策実施結果	・正課長向け教育実施（課長力養成講座として5回/人実施） ・管理職全体のワークショップ実施
	効果検証結果	直近の社員意識調査では同質問に対する結果が、Q残業については3.52→4.01、休暇については3.70→3.98と大きく改善し、平均点の上昇ＴＯＰ5に入る改善となった。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	従来より社員の希望者に対しては会社負担にてインフルエンザの接種を実施していたが、同職場で働く派遣社員や同居の家族を含めた感染予防への対応が課題であった。
	施策実施結果	・2020年度より派遣社員も対象者に含め、希望者への接種を開始。 ・同居の家族に対しては、2,000円/人の補助を実施
	効果検証結果	コロナ禍の予防対策とも重なり、インフルエンザの発生は、ほぼなくシーズンを終了。 家族への補助実績は2020年度計で3,262,160円（1,657名）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: 004064

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：日本カーバイド工業株式会社

英文名：NIPPON CARBIDE INDUSTRIES CO.,INC.

■加入保険者：日本カーバイド工業健康保険組合

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

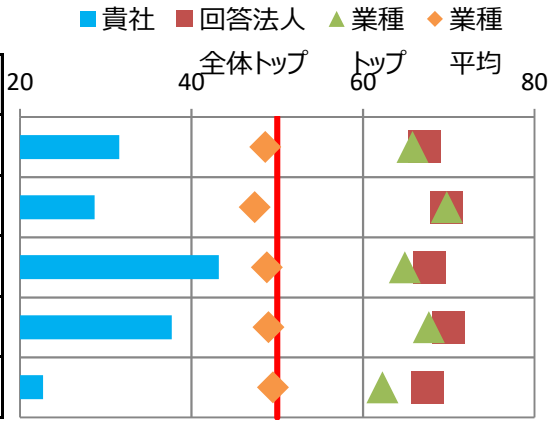
■総合順位：　**2701～2750位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**31.6**　↓6.6　（前回偏差値　38.2 ）

※「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	-	31.6	67.2	65.8	48.6
経営理念・方針	3	28.7	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	43.2	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	37.7	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	22.7	67.5	62.3	49.5



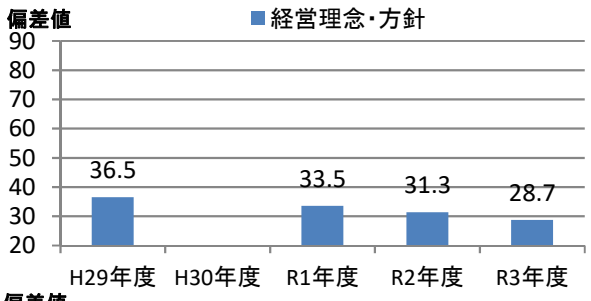
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

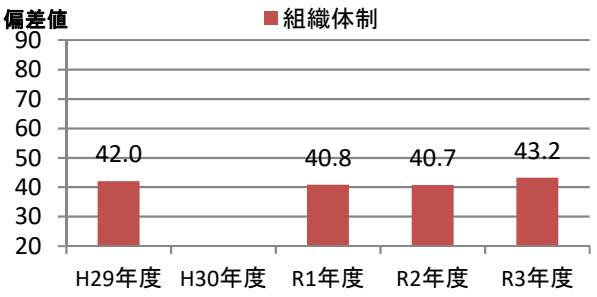
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

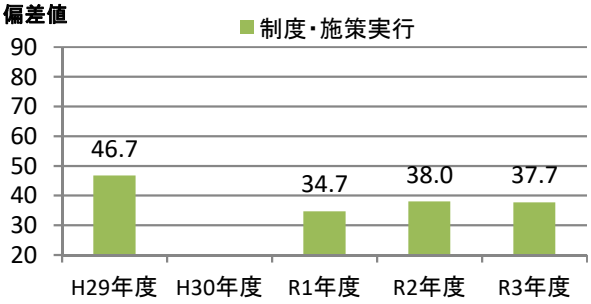
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

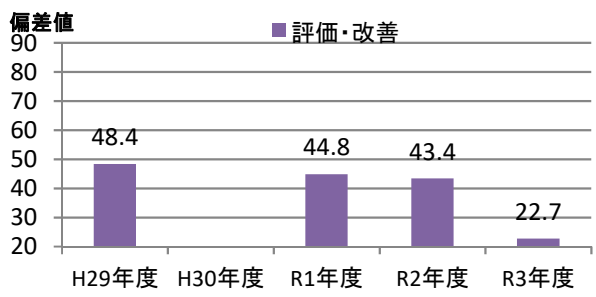
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	901～950位	-	1951～2000位	2151～2200位	2701～2750位
総合評価	43.0	-	38.6(-)	38.2(↓0.4)	31.6(↓6.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



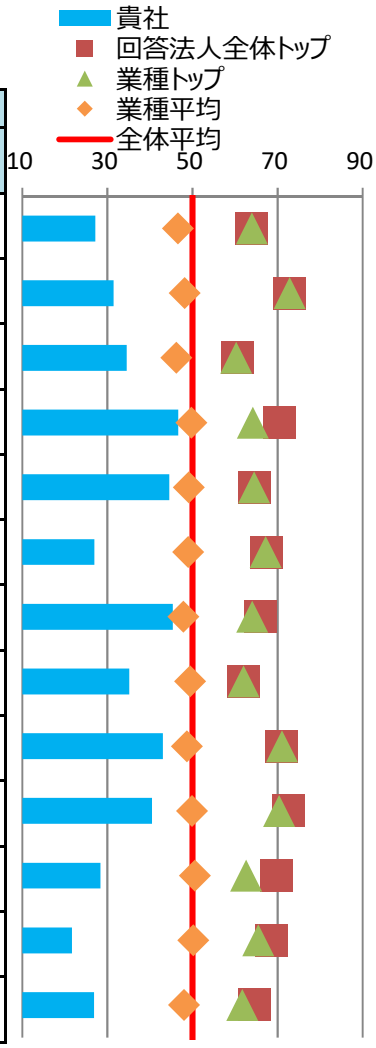






④評価の詳細分析

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	**27.2**	**64.0**	**64.0**	**46.6**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**31.5**	**72.9**	**72.9**	**48.2**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**34.6**	**60.6**	**60.3**	**46.2**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**46.7**	**70.5**	**64.2**	**49.8**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**44.6**	**64.5**	**64.5**	**49.2**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**27.0**	**67.5**	**67.2**	**49.0**
	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**	**64.1**	**47.9**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**35.2**	**62.0**	**62.0**	**49.5**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**43.1**	**71.1**	**71.1**	**48.7**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**40.5**	**72.5**	**70.4**	**49.9**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**28.4**	**69.8**	**62.6**	**50.6**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**21.7**	**68.5**	**65.5**	**50.2**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**26.9**	**64.5**	**61.7**	**48.0**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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	39.9	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	32.2	49.8	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	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.0	50.6	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	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	18.9	49.3	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	32.0	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.2	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.7	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	34.3	47.7	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: 004088

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：エア・ウォーター株式会社

英文名：AIR WATER

■加入保険者：エア・ウォーター健康保険組合

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

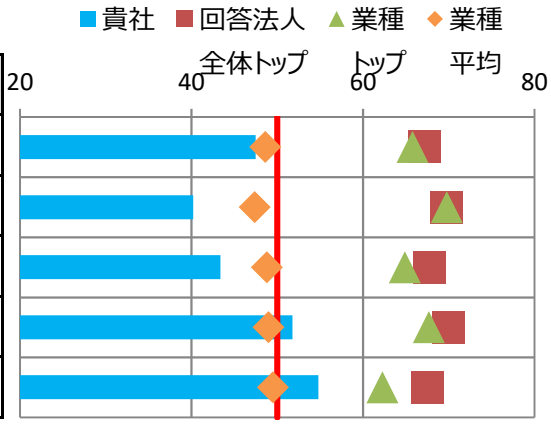
■総合順位：　**1851～1900位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**47.5**　↑3.6　（前回偏差値　43.9 ）

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

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	-	47.5	67.2	65.8	48.6
経営理念・方針	3	40.2	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	43.4	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	51.8	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	54.8	67.5	62.3	49.5



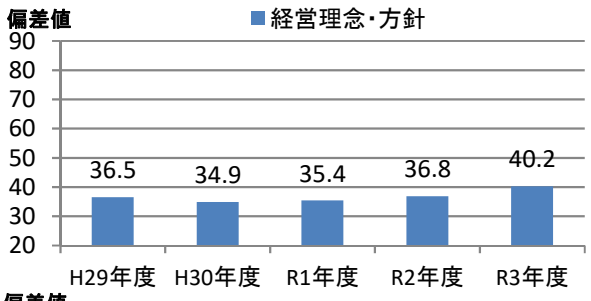
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

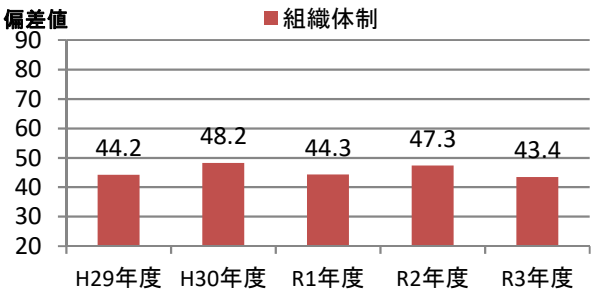
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

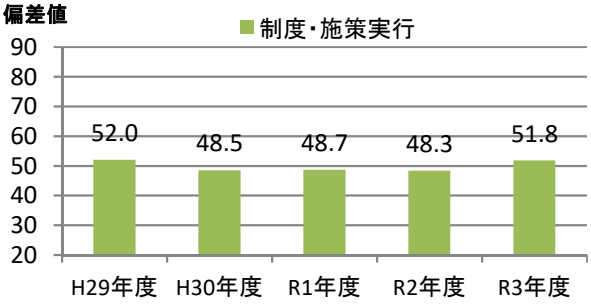
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

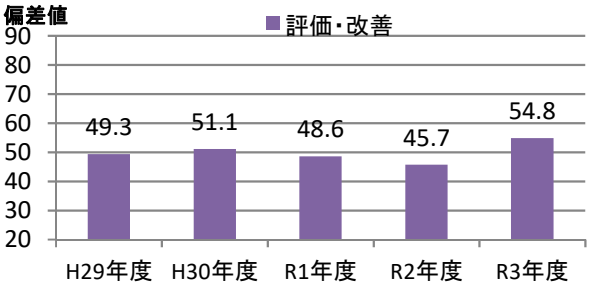
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	801～850位	1251～1300位	1701～1750位	1801～1850位	1851～1900位
総合評価	45.3	44.9(↓0.4)	43.8(↓1.1)	43.9(↑0.1)	47.5(↑3.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



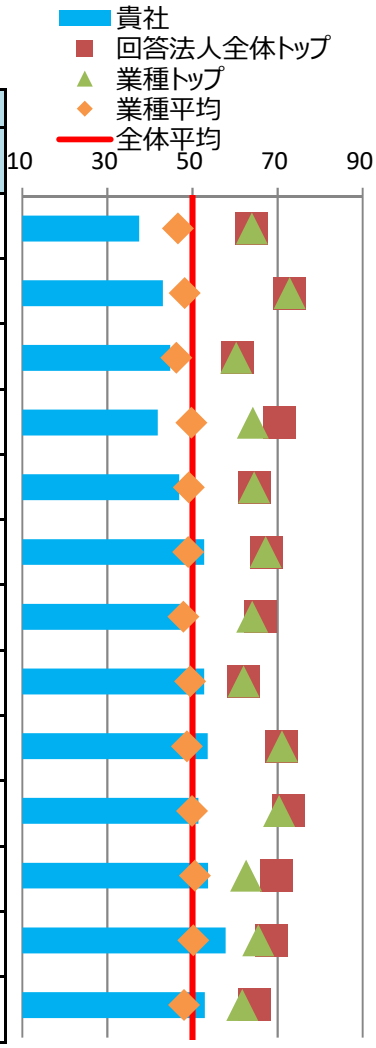






④評価の詳細分析

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	37.5	64.0	64.0	46.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	43.1	72.9	72.9	48.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	44.8	60.6	60.3	46.2
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	41.9	70.5	64.2	49.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	46.9	64.5	64.5	49.2
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	52.8	67.5	67.2	49.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	47.7	66.0	64.1	47.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	52.8	62.0	62.0	49.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	53.6	71.1	71.1	48.7
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	51.4	72.5	70.4	49.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	53.7	69.8	62.6	50.6
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.8	68.5	65.5	50.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.9	64.5	61.7	48.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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.awi.co.jp/ja/sustainability/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	48.3	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.3	49.8	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.7	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.5	50.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.1	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.0	49.3	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.3	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.2	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.3	47.7	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	従業員が働きやすく、業務に集中できる環境構築が課題であり、そこに則した規則整備が必要。また、昨今の新型コロナウィルスの脅威から従業員を守るため、いかに生産性を保ちながら安心・安全な環境を整備していくかが課題である。
	施策実施結果	フレックスタイム制度の適用者を拡大（拡大前は育児および介護の対象者限定） 時間単位有休取得を可能とする制度確立（制度確立前は半日単位が最低単位） 在宅勤務取扱規則の制定（2021年10月より制度導入）
	効果検証結果	直近3カ年1人当たり月残業時間 2020年：13.3時間/月平均　2019年：15.0時間/月平均　2018年：15.7時間/月平均 直近3カ年1人当たり有休取得率 2020年：53.9%　2019年：53.9%　2018年：51.4%
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	喫煙場所の撤去等物理的制約及び就業時間中の喫煙禁止等ルール作成だけでは、大きな結果を生むことが難しく、一方的な施策展開という観点だけではなく、双方向（会社・喫煙者だけではなく、喫煙者・非喫煙者間）の実現に向けた議論や歩み寄り等により、着実に喫煙率低下を図る必要性を感じる。
	施策実施結果	就業時間中の喫煙禁止、事業所内及び敷地内完全禁煙の実施により喫煙機会の除去を図ることにより喫煙率低下を実現。 直近3カ年喫煙率　2020年：23.6% 2019年：25.8%　2018年：27.5%
	効果検証結果	当社の喫煙率については、全国平均よりは少し下であり、毎年減少傾向にあるが、2025年の目標は喫煙率0%を目指しており、その実現のためには一義的な考えではなく、社員の喫煙理由も多様となっているので、健康面・金銭面・環境面等様々な角度からアプローチをする必要があると考える。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	–
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	–
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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: 004091

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：日本酸素ホールディングス株式会社

英文名：Nippon Sanso Holdings Corporation

■加入保険者：大陽日酸健康保険組合

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

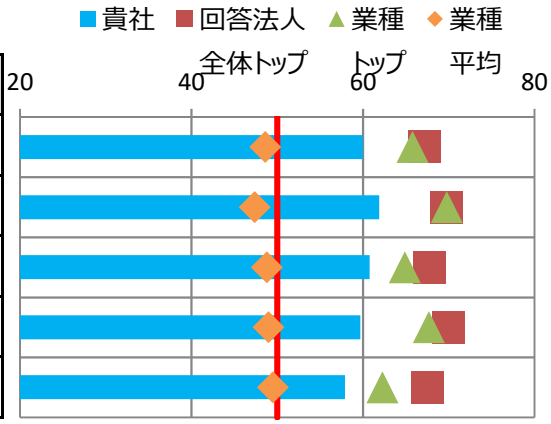
■総合順位：　**401～450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**60.0**　↑0.9　（前回偏差値　59.1 ）

※「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	-	60.0	67.2	65.8	48.6
経営理念・方針	3	61.9	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	60.8	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	59.7	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	57.9	67.5	62.3	49.5



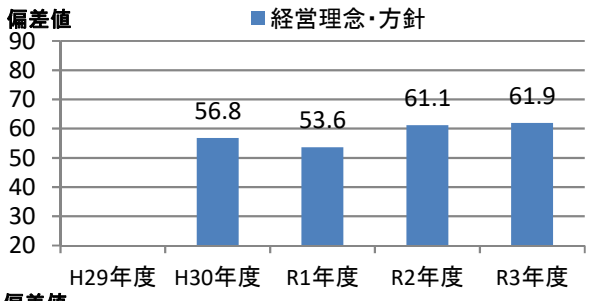
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

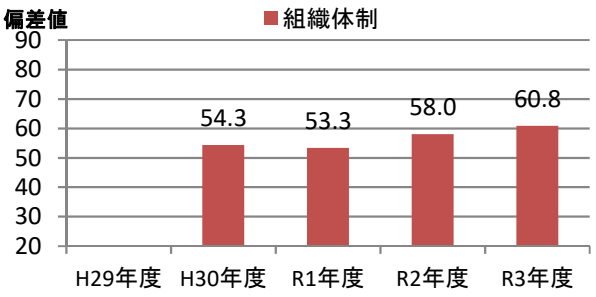
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

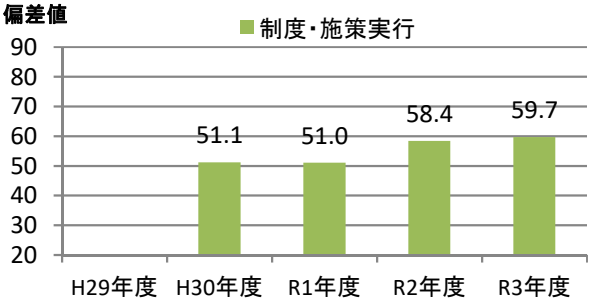
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

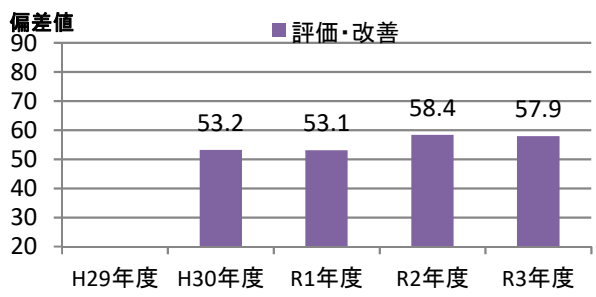
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	701～750位	1001～1050位	501～550位	401～450位
総合評価	-	53.9(-)	52.9(↓1.0)	59.1(↑6.2)	60.0(↑0.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



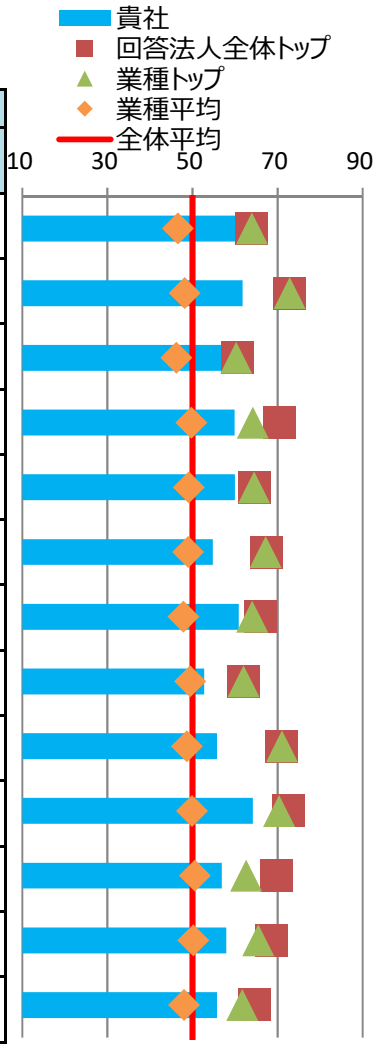






④評価の詳細分析

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	61.1	64.0	64.0	46.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	61.8	72.9	72.9	48.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.7	60.6	60.3	46.2
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	59.9	70.5	64.2	49.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	60.0	64.5	64.5	49.2
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	54.8	67.5	67.2	49.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	60.9	66.0	64.1	47.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	52.8	62.0	62.0	49.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	55.8	71.1	71.1	48.7
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	64.2	72.5	70.4	49.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.9	69.8	62.6	50.6
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.0	68.5	65.5	50.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.8	64.5	61.7	48.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 従業員の働きがいややりがいを創出し、個人のパフォーマンスを向上させ不健康や疾病による生産性低下を防止する事が課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康な社会生活を送り、前向きな姿勢で組織力を発揮し、企業価値の向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.tn-sanso.co.jp/jp/csr/health_management.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.1	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.6	49.8	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	60.7	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.0	50.6	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	55.2	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.6	49.3	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.7	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.5	47.7	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	主観的健康観ではなく、自身の健康や生活習慣病を予防する事を意識させるために、健康管理システムの導入（見える化）またウエアラブルデバイスの配布をして検証。
	施策実施結果	運動の習慣や自己の睡眠時間、勤怠や休暇状況、過去の健診データを見える化した。ウエアラブルデバイス所持率74%、システムとの連携率は現時点で65%
	効果検証結果	定期健康診断時のアンケート結果からも、適運動習慣者比率が2019年度（25.5%）から2020年度（30.6%）、「睡眠により十分な休養が取れている人」2019年度（61.0%）から2020年度（72.2%）へと割合が増えている。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	毎年のインフルエンザによる長期休暇や体調の不調者を防ぐために、予防接種の補助を開始。
	施策実施結果	昨年に引き続き、出張型のインフルエンザ予防接種を2020年11月に実施。2019年度と比較して2020年度は2割弱の予防接種補助が増えた。
	効果検証結果	流行期である1月～3月の私傷病休の比較を行った、2018年度は381名、2019年度は354名（▼27名）、2020年度は283名（▼71名）との結果が出た。

※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: 004182

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三菱瓦斯化学株式会社

英文名：MITSUBISHI GAS CHEMICAL COMPANY, INC.

■加入保険者：三菱瓦斯化学健康保険組合

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

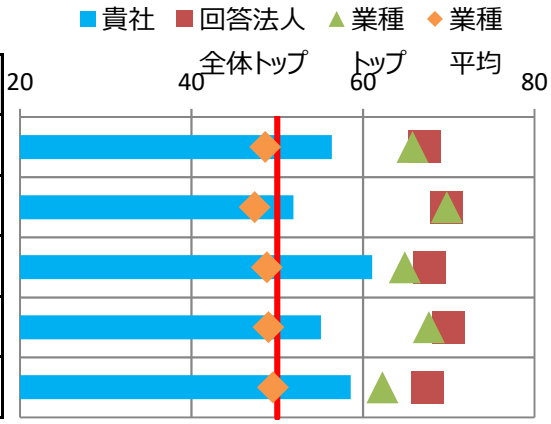
■総合順位：　**801～850位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**56.4**　↑4.3　（前回偏差値　52.1 ）

※「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	-	56.4	67.2	65.8	48.6
経営理念・方針	3	51.9	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	61.1	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	55.1	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	58.6	67.5	62.3	49.5



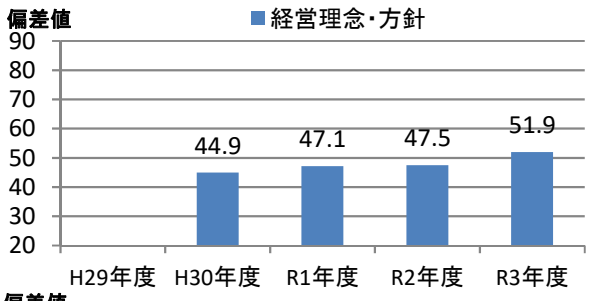
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

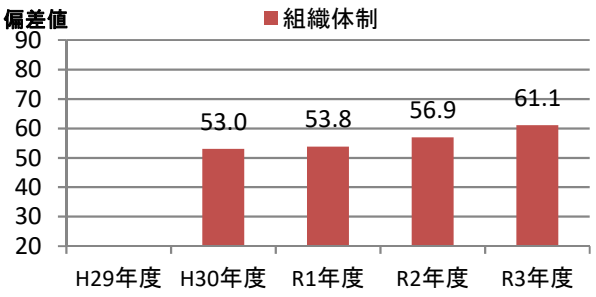
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

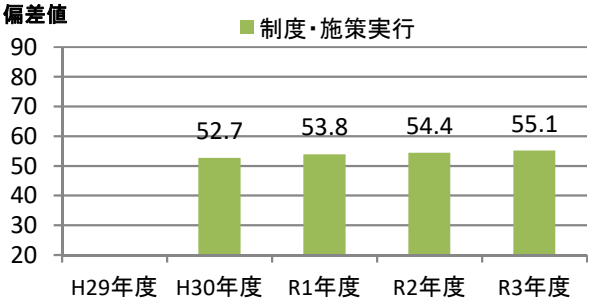
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

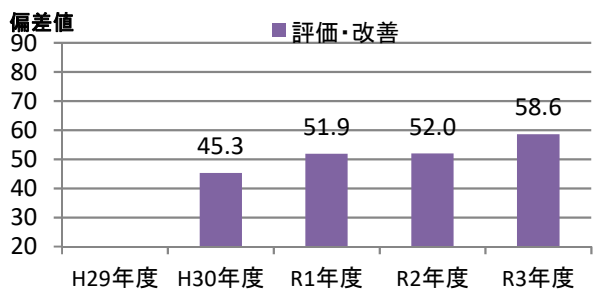
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1051～1100位	1151～1200位	1151～1200位	801～850位
総合評価	-	48.9(-)	51.2(↑2.3)	52.1(↑0.9)	56.4(↑4.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



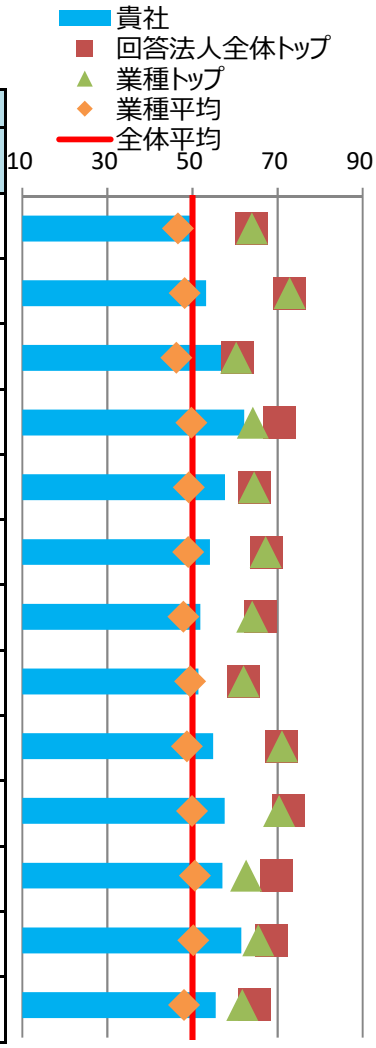






④評価の詳細分析

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	50.0	64.0	64.0	46.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	53.2	72.9	72.9	48.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.3	60.6	60.3	46.2
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.2	70.5	64.2	49.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	57.7	64.5	64.5	49.2
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	54.1	67.5	67.2	49.0
	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	64.1	47.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	51.4	62.0	62.0	49.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	54.9	71.1	71.1	48.7
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	57.6	72.5	70.4	49.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	57.1	69.8	62.6	50.6
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	61.5	68.5	65.5	50.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.5	64.5	61.7	48.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 中期経営計画「Grow UP 2023」において長期的な定性目標「働きがいのある企業風土の醸成：社員一人ひとりが多様で柔軟な働き方に対応できるとともに、個性と能力を磨き、強みを伸ばせる機会・環境が与えられ、生産性の高い組織集団となる」を掲げているが、健康面の課題として当社では特に、生活習慣病や喫煙に関する疾病の高リスク者の低減、および全世代にわたるヘルスリテラシーの向上が必要とされている。
健康経営の実施により期待する効果	全部署が、働きやすくやりがいのある、いきいきとした職場となっている。また、全社員が、自分の強みを活かして仕事の成果を上げるとともに、仕事と生活の調和が図られ、充実した生活を送っている。その達成に向けた健康面でのKPIとして、2030年度までに、特定保健指導の対象者割合10%以下、喫煙率10%以下へそれぞれ改善を目指す。

※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.mgc.co.jp/csr/society/diversity.html https://www.mgc.co.jp/corporate/pdf/cr_2021/MGC_CorporateReport2021-A3.pdf（※59ページに2020年度の主な取り組み実績を掲載）

※貴社が健康経営度調査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	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.3	49.8	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	57.4	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.1	50.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.7	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.8	49.3	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	56.6	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.1	47.7	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	年間総実労働時間数が近年下げ止まり状態にあり、従来の全社画一的な時短・年休取得推進施策のみでは効果が薄く、また個々のライフスタイルを踏まえた多様かつ生産性の高い働き方を一層支援する必要性が高まっている。その対策の一環で、全事業所で「業務効率化による「総労働時間の削減」「生産性向上」」の活動が必要との労使合意に至った。
	施策実施結果	各事業所・部署の実情に応じた業務フロー・領域の見直し、省力化・システム化、会議の削減等に取り組み、それらによって短縮した見込み時間数を集計したところ、年間で1人当たり▲67.6時間となった。
	効果検証結果	本取り組みを実施した2020年度の年間総実労働時間数は全事業所平均で1858.2時間、前年度比＋3.4時間となった。内訳として、本取り組みの狙い通り時間外労働時間数は前年度比で減少した一方、コロナ禍による外出・旅行自粛の影響で年休取得日数も減少したことが確認され、前年度との単純比較は困難と結論付けた。引き続き、2021年度の総実労働時間の実績での検証を継続する。
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: 004183

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三井化学株式会社

英文名：Mitsui Chemicals, Inc.

■加入保険者：三井化学健康保険組合

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

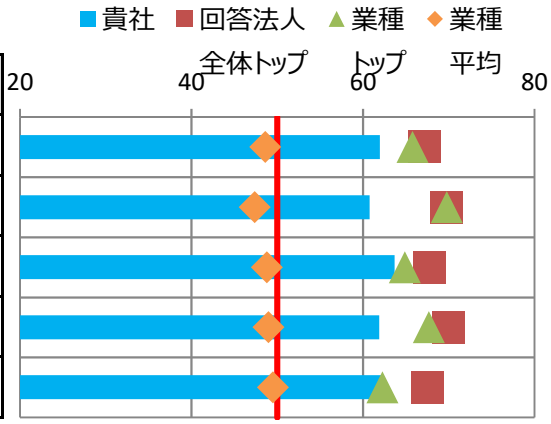
■総合順位：　**151～200位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**62.0**　↓1.6　（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	-	62.0	67.2	65.8	48.6
経営理念・方針	3	60.8	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	63.7	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	61.9	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	62.2	67.5	62.3	49.5



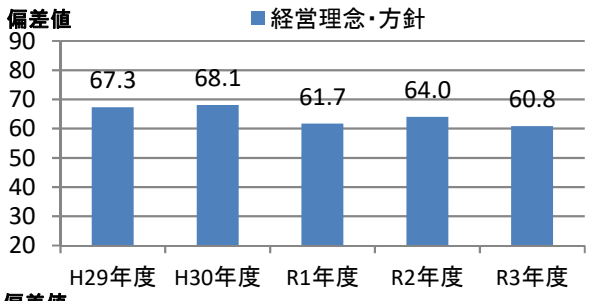
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

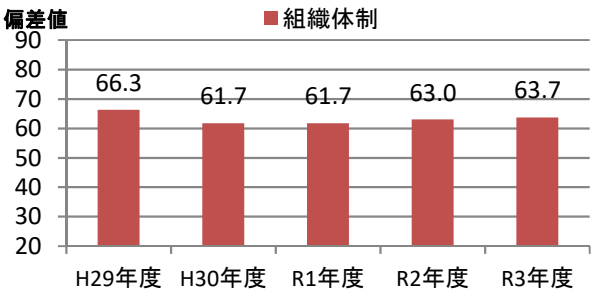
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

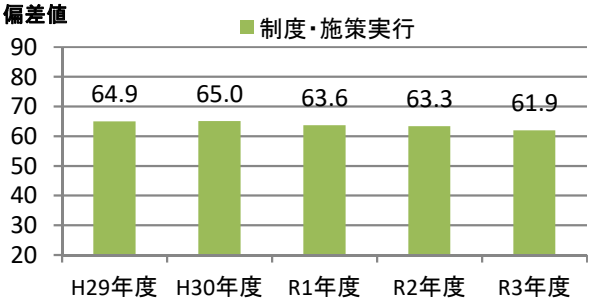
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

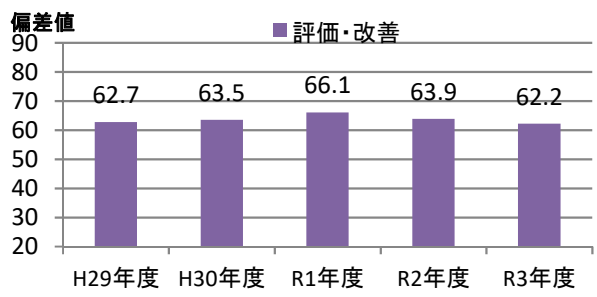
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	51～100位	51～100位	51～100位	51～100位	151～200位
総合評価	65.5	65.0(↓0.5)	63.4(↓1.6)	63.6(↑0.2)	62.0(↓1.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



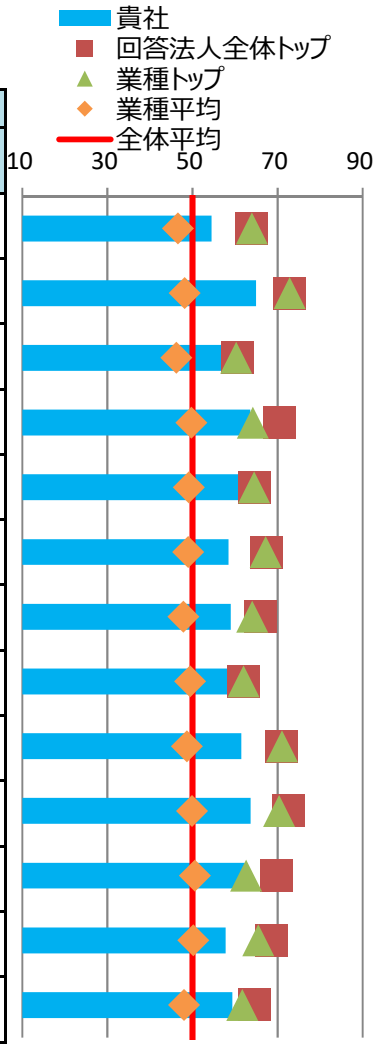






④評価の詳細分析

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	54.5	64.0	64.0	46.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	65.0	72.9	72.9	48.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.6	60.6	60.3	46.2
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.6	70.5	64.2	49.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	49.2
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	67.2	49.0
	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	64.1	47.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	58.5	62.0	62.0	49.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	61.5	71.1	71.1	48.7
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	63.7	72.5	70.4	49.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	62.3	69.8	62.6	50.6
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.8	68.5	65.5	50.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.4	64.5	61.7	48.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 社員の健康増進を推進することは社員とそのご家族の幸福につながり、会社の基盤となり、さらに社会の持続的発展につながると考えているため、社員が健康で組織が元気であること、社員の健康増進や組織風土の改善に取り組むことが企業価値の向上を目指すうえでの課題である。
健康経営の実施により期待する効果	社員の健康の指標は、疾病休業強度率を0.5以上、メンタル疾病休業強度率0・25以下、生活習慣病平均有所見率8.0%以下、喫煙率20%以下、在職中の年齢訂正死亡率を日本の30%以下を目標としている。組織風土の改善の指標は、職場ストレス調査において、職場の風土がとても良好で感覚的ストレスが少ない職場の割合を６割以上、職場の風土が適切でなく感覚的ストレスが高い職場をゼロにす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	CSR報告書
URL	https://jp.mitsuichemicals.com/jp/sustainability/rc/occupational_health/index.htm

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.9	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.3	49.8	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	60.5	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.5	50.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.1	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.4	49.3	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	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.7	47.7	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	喫煙室以外で喫煙する社員はいなかったものの、元々喫煙室でなかった場所に設置されたり、利用人数の変化等で、能力が不十分な喫煙室も散見されていたこともあり、社員からタバコの煙が臭いとの意見が寄せられていた。社員の健康を守るためにも、従業員の禁煙のサポートと平行して受動喫煙防止対策が必要。
	施策実施結果	啓蒙活動や個人へのサポートを行い、喫煙率は減少傾向。社内の喫煙室管理基準を基に、喫煙室整備や利用方法の徹底を行い、全事業所で基準を達成。敷地内禁煙にした事業所では吸いにくさから禁煙する社員が増加。
	効果検証結果	喫煙率は年々低下傾向で、2010年度と比較して男女ともに10%以上低下した。 2020年度の男性喫煙率は25%と全国平均と大差ない状態であり、社員の健康を守る為に更なる対策が必要と判断し、会社の方針として、2025年度末までに、全事業所で敷地内禁煙・就業時間内禁煙を達成することとなった。
効果検証②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	新型コロナウイルス感染症の蔓延により、急に多くの社員がテレワーク勤務を行う事になり、コミュニケーションが取りにくいとの意見が多数寄せられた。上手くコミュニケーションが取れないと、孤独感を感じたり、メンタル不調に陥り、悪化に気づくのが遅れてしまう可能性がある。
	施策実施結果	テレワーク下での上手なコミュニケーションの取り方のヒントとなるように、社員へのアンケートやWG内での検討結果を衛生委員会等で説明したり、イントラネットに掲載したりした。
	効果検証結果	今年度再度実施したアンケートのフリーコメント等にて、グッドプラクティス等をヒントに、各自・各組織内で工夫がなされている事が判明した。またストレス調査の結果でもコミュニケーションが取りにくいとか孤独感を感じる社員が減少（上司と：28.2%→12.2%、同僚と：43.2%→18.4%、孤独感：19.6→8.5%）し、職場風土が良好で健康リスクの低い職場が増加傾向である事が分かった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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: 004185

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：JSR株式会社

英文名：JSR Corporation

■加入保険者：ＪＳＲ健康保険組合

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

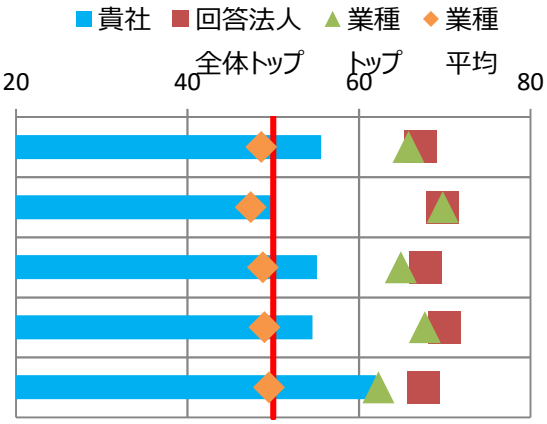
■総合順位：　**901～950位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**55.6**　↑3.8　（前回偏差値　51.8 ）

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

②評価の内訳

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	65.8	48.6
経営理念・方針	3	50.2	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	55.1	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	54.6	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	62.0	67.5	62.3	49.5



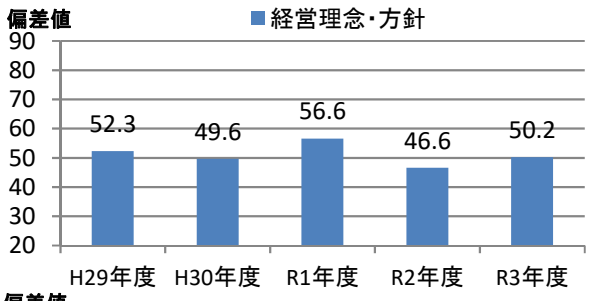
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

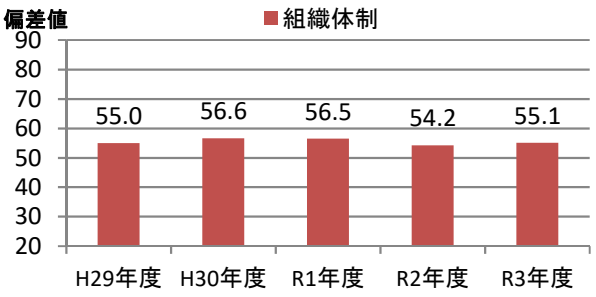
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

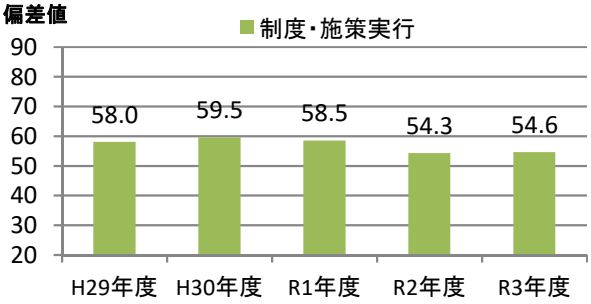
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

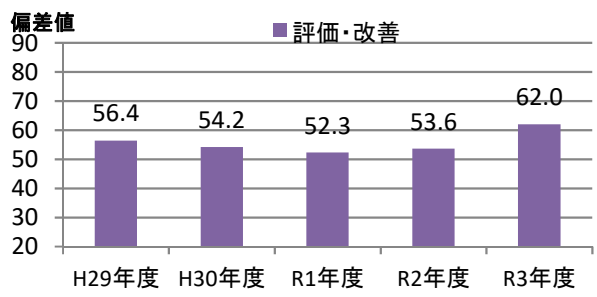
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	351～400位	601～650位	751～800位	1151～1200位	901～950位
総合評価	55.4	54.9(↓0.5)	55.7(↑0.8)	51.8(↓3.9)	55.6(↑3.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



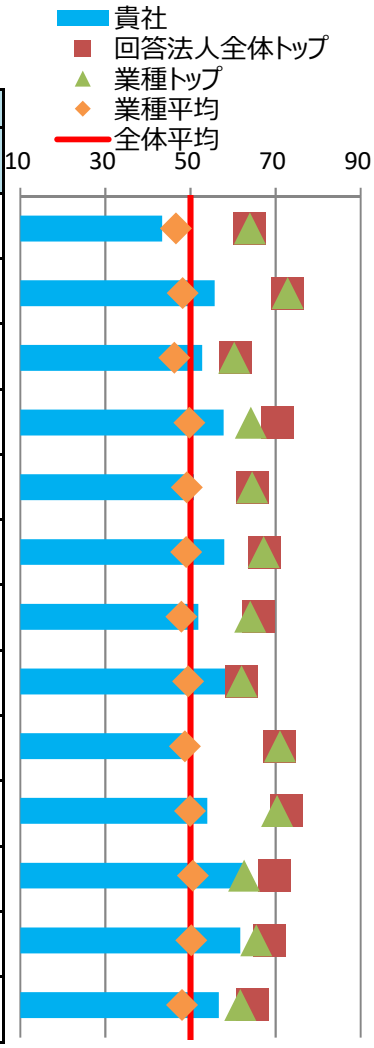






④評価の詳細分析

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	43.4	64.0	64.0	46.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	55.7	72.9	72.9	48.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	52.8	60.6	60.3	46.2
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.8	70.5	64.2	49.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	50.8	64.5	64.5	49.2
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.0	67.5	67.2	49.0
	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	64.1	47.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	60.6	62.0	62.0	49.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	49.3	71.1	71.1	48.7
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	54.0	72.5	70.4	49.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	62.6	69.8	62.6	50.6
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	61.7	68.5	65.5	50.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	56.7	64.5	61.7	48.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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.jsr.co.jp/sustainability/2021/society/labor_environment.shtml

※貴社が健康経営度調査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	58.9	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.5	49.8	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	54.8	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.5	50.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.9	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.0	49.3	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	55.3	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	49.7	47.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	インフルエンザ対策として、社内でインフルエンザ集団予防接種の機会を提供しているが接種率は低く、2018年度のインフルエンザによる欠勤者数は73名、欠勤日数は219日であった。 社内で集団感染が発生すると事業に影響が出る可能性があるため、インフルエンザに「かからない」「うつさない」ために、まずはインフルエンザの予防接種の受診率を上げることと手洗い等の感染予防の教育が課題である。
	施策実施結果	2020年度からインフルエンザの予防接種費用を一部会社負担(3,000円/人)とし、各事業所で社内インフルエンザ予防接種の機会を設けたところ、インフルエンザの予防接種の受診率は75.9%であった。
	効果検証結果	2020年度のインフルエンザにより2020年度の私傷病欠勤者0名、欠勤日数0日だった。しかしながら、新型コロナウイルス感染症の流行以降インフルエンザは世界中で激減しているため、社内施策による効果とは言いきれない。
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: 004186

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東京応化工業株式会社

英文名：TOKYO OHKA KOGYO CO., LTD.

■加入保険者：東京応化工業健康保険組合

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

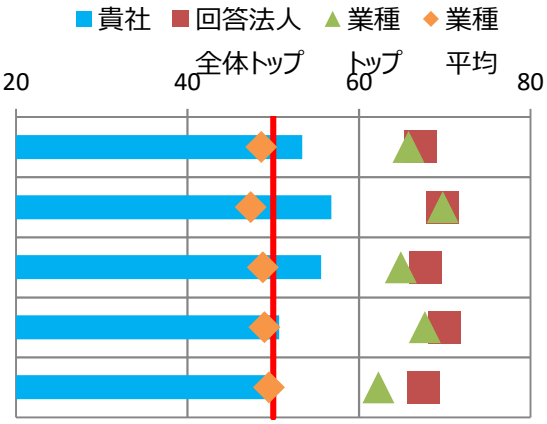
■総合順位：　**1151～1200位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**53.4**　↑1.3　（前回偏差値　52.1 ）

※「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	-	53.4	67.2	65.8	48.6
経営理念・方針	3	56.8	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	55.6	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	50.7	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	50.3	67.5	62.3	49.5



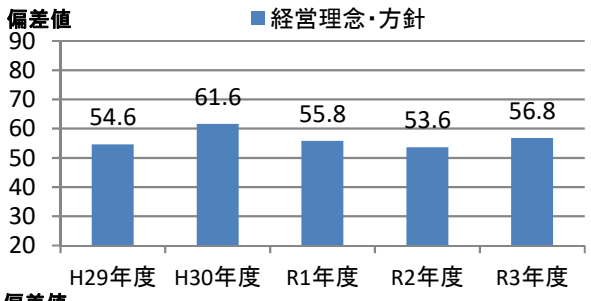
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

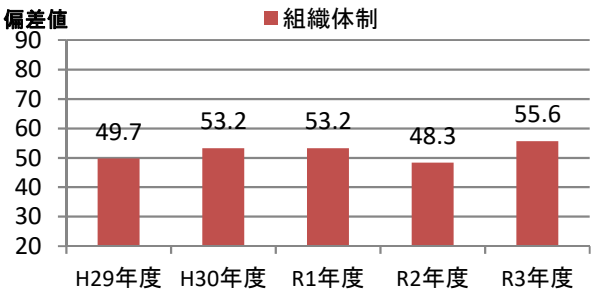
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

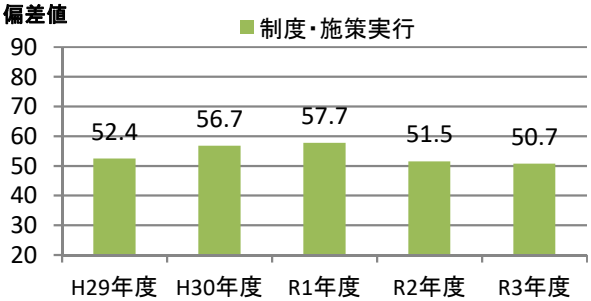
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

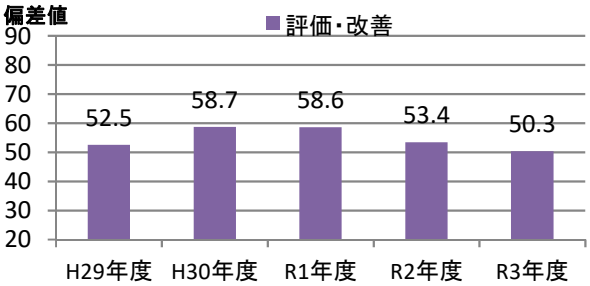
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	501～550位	401～450位	651～700位	1151～1200位	1151～1200位
総合評価	52.5	57.9(↑5.4)	56.5(↓1.4)	52.1(↓4.4)	53.4(↑1.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



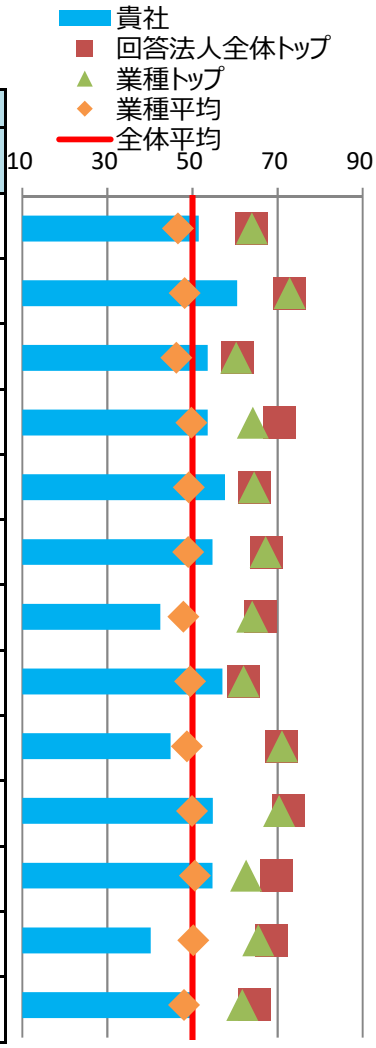






④評価の詳細分析

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	46.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	60.5	72.9	72.9	48.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.6	60.6	60.3	46.2
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	53.6	70.5	64.2	49.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	57.7	64.5	64.5	49.2
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	54.7	67.5	67.2	49.0
	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	64.1	47.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.1	62.0	62.0	49.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	44.9	71.1	71.1	48.7
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	54.8	72.5	70.4	49.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.7	69.8	62.6	50.6
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	40.2	68.5	65.5	50.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	49.6	64.5	61.7	48.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 エンゲージメント及び生産性のボトルネック因子解消。半導体市況の活況により各所で業務負荷が増大し、労働時間超過による肉体的、精神的負荷が増大している。その結果、メンタル不調及び身体的不調に起因するプレゼンティーズムの増大が懸念されている。
健康経営の実施により期待する効果	プレゼンティーズム解消を期待している。具体的には残業時間低減、高ストレス者割合の低減、生活習慣病の有所見率低減などを通じてワークエンゲージメント向上を図りたい。

※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	統合報告書
URL	https://www.tok.co.jp/content/download/6844/101589/file/Integrated_report2020_all_a3.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.4	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.3	49.8	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	54.3	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.2	50.6	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	55.3	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	16.5	49.3	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	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.8	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	40.7	47.7	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	弊社ではWEBシステムを用いたストレスチェックテストを実施しており、テスト実施後にすぐ自身の結果を確認することができるが、一方で産業医との面談希望を募集するツールが社内メールのみであったため、そのツールの違い及び操作の時差が面談を受けたいという気持ちを削いでしまい、結果面談を諦めてしまう事象が起こっていた。
	施策実施結果	WEBシステムにおいて、テスト結果画面に産業医との面談を申し込めるボタンを設置することによって、遅延なく面談を希望できるようになった。
	効果検証結果	現段階ではストレスチェックの結果等への定量的結果は表れていないが、高ストレス者の面談数（面談率）は増加している。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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: 004187

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：大阪有機化学工業株式会社

英文名：Osaka Organic Chemical Industry Ltd.

■加入保険者：大阪薬業健康保険組合

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

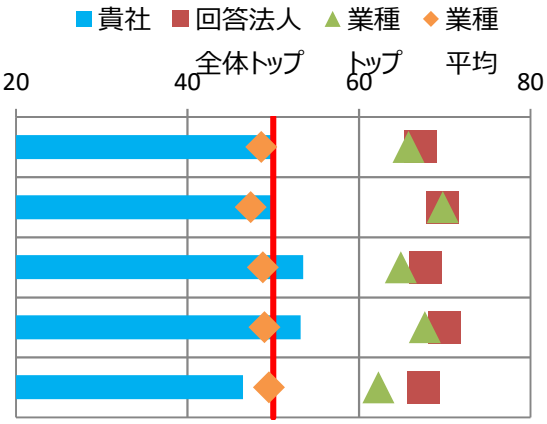
■総合順位：　**1551～1600位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**50.3**　↑10.0　（前回偏差値　40.3 ）

※「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	-	50.3	67.2	65.8	48.6
経営理念・方針	3	49.9	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	53.5	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	53.2	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	46.5	67.5	62.3	49.5



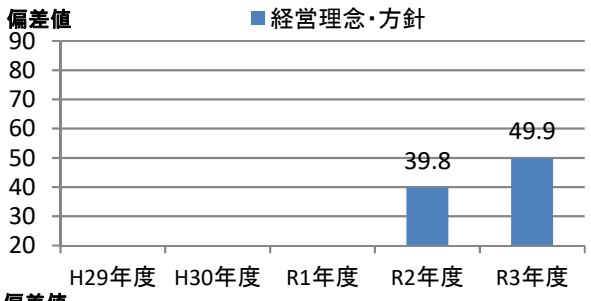
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

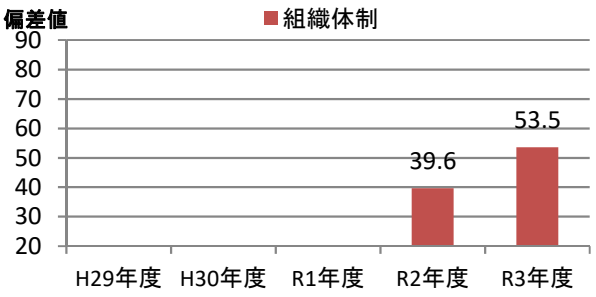
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

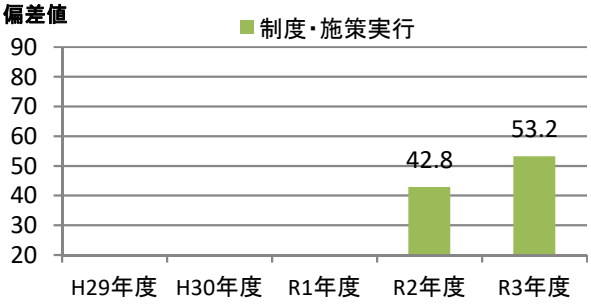
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

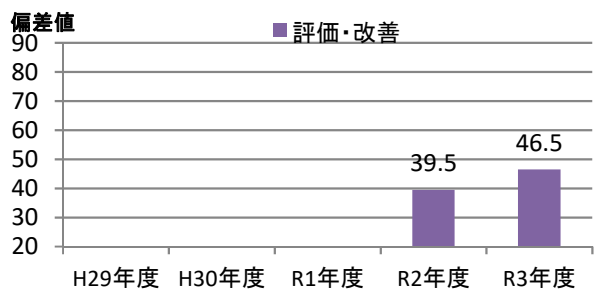
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2051～2100位	1551～1600位
総合評価	-	-	-	40.3(-)	50.3(↑10.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



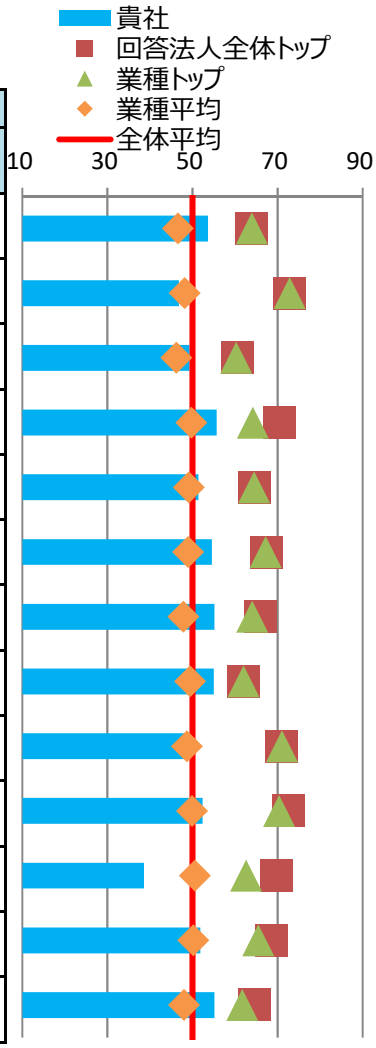






④評価の詳細分析

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	53.7	64.0	64.0	46.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.8	72.9	72.9	48.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	49.3	60.6	60.3	46.2
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	55.7	70.5	64.2	49.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	51.4	64.5	64.5	49.2
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	67.2	49.0
	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	64.1	47.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.0	62.0	62.0	49.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	48.8	71.1	71.1	48.7
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	52.4	72.5	70.4	49.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	38.6	69.8	62.6	50.6
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.9	68.5	65.5	50.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.2	64.5	61.7	48.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 当社従業員が心身ともに健康で長く働いてもらうためには、現在の自身の健康状態を把握してもらい、メタボリックシンドロームやその予備軍には早期の治療を行ってもらう必要がある。現在全事業所におけるメタボリックシンドローム該当者は過去4年間で平均15%おり、予備軍は平均16%であり、年々増加傾向にある。
健康経営の実施により期待する効果	自身の健康状態を常に意識できるようにする。具体的には再受診率100%、特定保健指導の利用率60%を目指す。それによりメタボリックシンドロームおよびその予備軍該当者を保険者の平均14%まで低減させる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトの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.ooc.co.jp/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	49.4	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.7	49.8	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.2	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	38.4	50.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.6	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.7	49.3	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	52.8	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	40.6	47.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	当社では健康診断を毎年実施しており、その結果を事業所内開催の安全衛生委員会にて結果の報告および対策の検討を行ってきた。また、産業医へも健康診断結果を確認してもらい、高リスク者へ再受診を促してきた。特に、年々若年層の不健康化が目立つため、重症化予防の必要性が高まった。
	施策実施結果	職場の安全配慮義務を踏まえて、健康診断結果にて不健康化が進む従業員へは必要に応じて上司から受診を促すことができるように社内規程を変更した。 再受診率〇%→〇%
	効果検証結果	産業医・総務部・上司・安全衛生委員会が協力し合うことで、不健康化が進む従業員に対し、必要な治療を受けさせることができるようになった。本人任せの健康状態の把握から、会社全体で健康状態を見守っていく体制を整えることができるようになった。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	2020年から流行している新型コロナウイルス感染症とインフルエンザ等の感染症は同時に感染すると重症化しやすいことが知られている。そこで、従業員だけでなく同居する家族にも予防を促すことが必要と考えた。
	施策実施結果	インフルエンザ予防接種を受ける際には従業員だけでなく、その同居する家族にも接種代の補助を行った。その結果、接種増加につながった。 インフルエンザ予防接種接種率〇%→〇%
	効果検証結果	インフルエンザ予防接種の接種代金補助対象を従業員のみから派遣社員・およびそれらの同居する家族とした。また、補助金額を最大半額補助とし、13歳未満の同居する家族に対し2回目接種を全額会社負担とした。（健康保険組合より被保険者および被扶養者は最大1.500円補助されるため、自己負担ゼロで接種可能）社内で感染症に関する啓発を行い、接種率向上につながった。今期のインフルエンザ発症はゼロであった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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: 004202

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：株式会社ダイセル

英文名：Daicel Corporation

■加入保険者：ダイセル健康保険組合

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

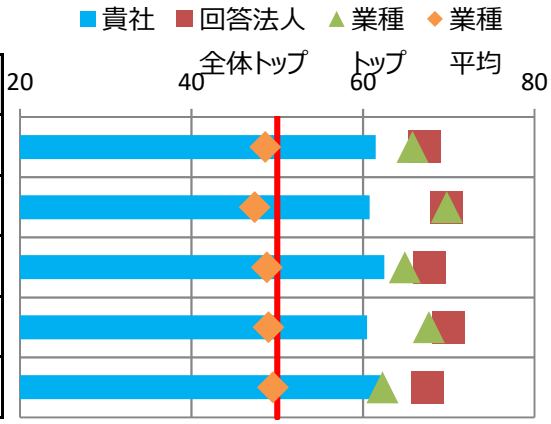
■総合順位：　**251～300位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**61.5**　↑1.9　（前回偏差値　59.6 ）

※「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	-	61.5	67.2	65.8	48.6
経営理念・方針	3	60.8	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	62.5	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	60.5	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	62.1	67.5	62.3	49.5



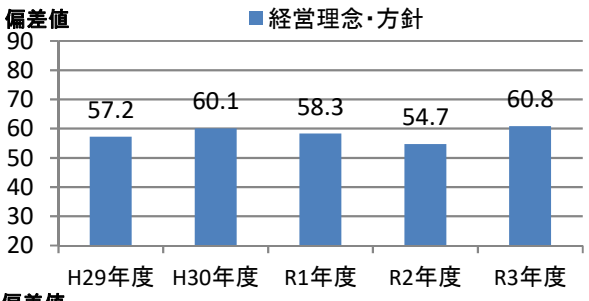
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

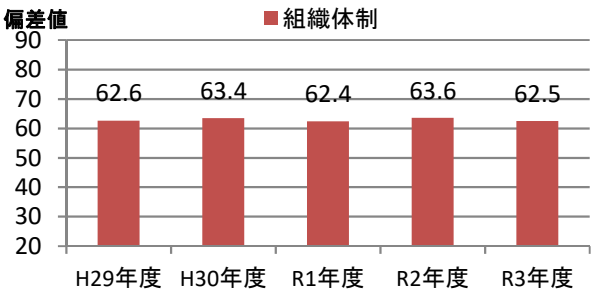
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

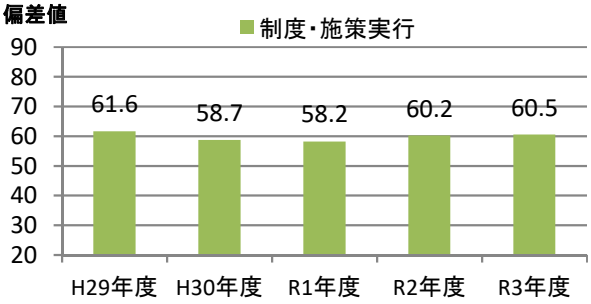
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

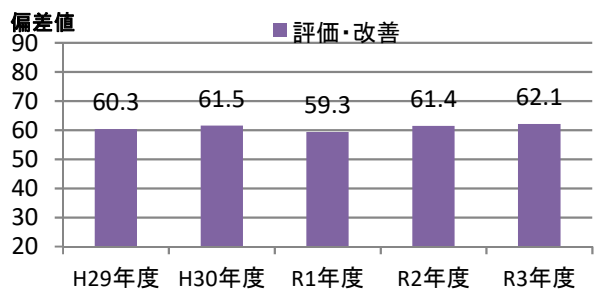
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	151～200位	201～250位	351～400位	401～450位	251～300位
総合評価	60.2	60.6(↑0.4)	59.4(↓1.2)	59.6(↑0.2)	61.5(↑1.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



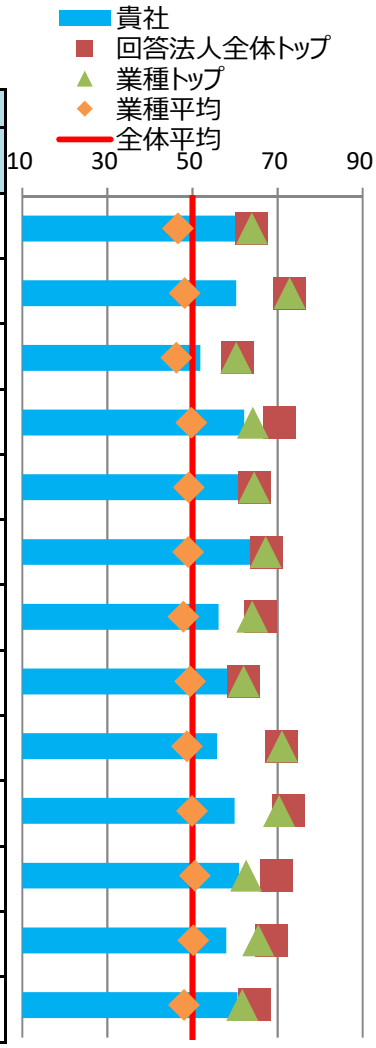






④評価の詳細分析

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**	**46.6**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**60.3**	**72.9**	**72.9**	**48.2**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**51.9**	**60.6**	**60.3**	**46.2**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**62.2**	**70.5**	**64.2**	**49.8**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.5**	**64.5**	**64.5**	**49.2**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**66.8**	**67.5**	**67.2**	**49.0**
	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**	**64.1**	**47.9**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**59.2**	**62.0**	**62.0**	**49.5**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**55.8**	**71.1**	**71.1**	**48.7**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**59.9**	**72.5**	**70.4**	**49.9**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**61.0**	**69.8**	**62.6**	**50.6**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**58.0**	**68.5**	**65.5**	**50.2**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**60.6**	**64.5**	**61.7**	**48.0**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 当社では経営理念「価値共創によって人々を幸せにする会社」を目指す中でサステナブル経営方針を定めている。サステナブル経営方針の土台となる「人間中心の経営」（多様な社員が全員、存在感と達成感を味わいながら成長する）を実現するため、社員1人1人の労働生産性を上げながら、いきいき働ける職場づくりを通じて、働く社員の幸せを実現していくことを経営課題としてとらえている。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営を通じ、社員個々の労働生産性を上げながら、いきいき働ける職場づくりを進めることを期待。以下4指標について、2025年目標値に向け改善を図る。 「アブセンティーズム」：目標0.33%（2020年現在：0.47%） 「プレゼンティーズム」：目標33%（2020年現在：36%） 「ワークエンゲージメント」：目標5.4（2020年現在：5.0） 「一人当医療費」：目標136千円（2019年と同等）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で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.daicel.com/sustainability/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	62.7	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.8	49.8	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.0	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.6	50.6	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	57.8	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.4	49.3	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.2	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.0	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	50.1	47.7	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	健康管理不良者率が増加傾向にあり、日々の健康行動が推進されていない状況である。
	施策実施結果	保健師間での情報連携を通じた健康管理業務品質の向上を図る他、健康講話/セミナーを本社・事業所含め年間130回実施、また特定保健指導実施率向上を図ること等を通じ、社員の健康づくりに力を入れて取り組んだ。
	効果検証結果	健康行動スコアが3.53(19年)→3.64(20年)に改善された。
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	コロナ禍で特に本社では在宅勤務者が増え、メンタル起因での長期休業者が15人(19年)→25人(20年)に増加している。
	施策実施結果	下記3点の施策を実施し、改善に努めた。 ・健保組合によりEAP外部健康相談窓口の設置及び定期的な告知 ・全社向けメンタルヘルス教育、情報発信実施 ・工場における体調確認(毎日)声掛けルール設置
	効果検証結果	上司の支援度合いが7.8(19年度)→ 8.0(20年度)%に増加した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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: 004204

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：積水化学工業株式会社

英文名：SEKISUI CHEMICAL CO., LTD.

■加入保険者：セキスイ健康保険組合

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

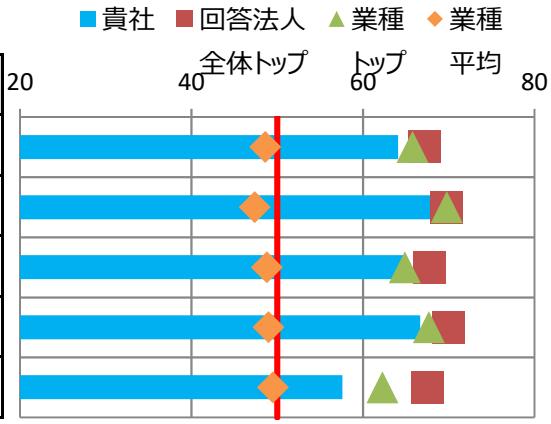
■総合順位：　**1～50位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**64.1**　↑0.1　（前回偏差値　64.0 ）

※「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	-	64.1	67.2	65.8	48.6
経営理念・方針	3	68.2	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	64.9	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	66.7	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	57.6	67.5	62.3	49.5



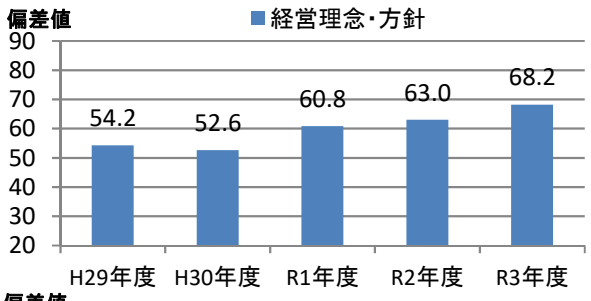
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

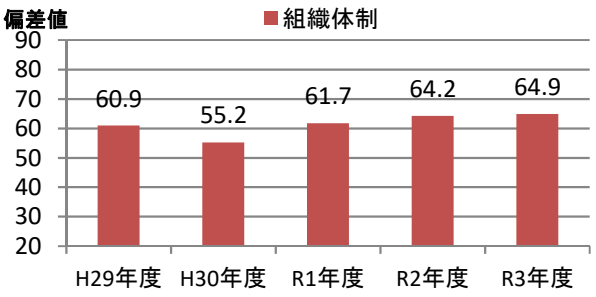
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

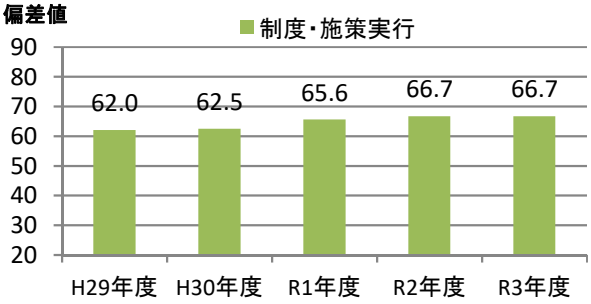
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

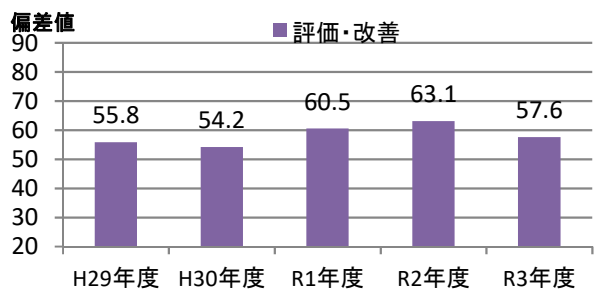
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	201～250位	451～500位	151～200位	51～100位	1～50位
総合評価	58.2	56.4(↓1.8)	61.9(↑5.5)	64.0(↑2.1)	64.1(↑0.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



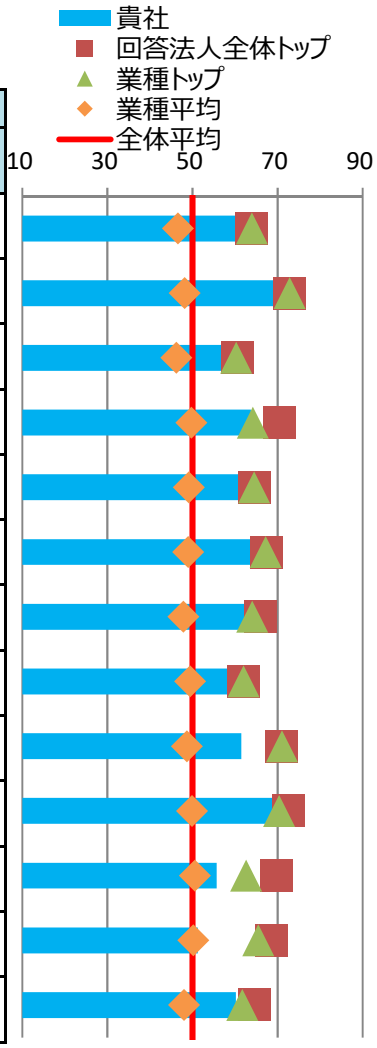






④評価の詳細分析

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	46.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	70.2	72.9	72.9	48.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.9	60.6	60.3	46.2
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.8	70.5	64.2	49.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	49.2
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	63.8	67.5	67.2	49.0
	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	64.1	47.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	49.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	61.5	71.1	71.1	48.7
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	70.4	72.5	70.4	49.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.7	69.8	62.6	50.6
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.3	68.5	65.5	50.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	60.2	64.5	61.7	48.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 定年延長、新規採用が難しいなどの社会的背景から、従業員に健康で働いてもらうことが持続的事業活動のために必要である。また、新型コロナウイルス感染症の流行、流行による柔軟な働き方の一層の推進などから、従業員が心身ともに健康であることは事業運営の基盤であり課題である。
健康経営の実施により期待する効果	プレゼンティーズムに代表されるように従業員の健康は生産性と関りがあるため、心身ともに健康な従業員がふえ、ひとり一人のパフォーマンスが向上し、生産性向上につなが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ズムを毎年計測し、2030年までにプレゼンティーズム90を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.sekisui.co.jp/csr/human/organization/management/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.4	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.4	49.8	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	61.9	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.9	50.6	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	79.0	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.4	49.3	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	61.7	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.3	47.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルヘルス長欠者数が横ばい～微増となっており、定期的に実施しているプレゼンティーズム調査でも、仕事の生産性が下がる要因として「メンタルヘルス不調」が上位3～4項目の中に入っている。これらのことから、メンタルヘルス対策の強化が必要である。
	施策実施結果	管理職向けのメンタルヘルスE-ラーニング2回コースを必須研修として実施。結果として平均で96%という高い満足度を得た。部下にも資料を見せたいという要望や、事業所内で全員に向けて発信する事業所もあった。
	効果検証結果	1回目実施時にアンケートを取り、2回目はアンケート結果に基づいた内容としたところ、満足度が1回目95%から2回目97%に上がった。当社グループ全管理職（約3500名）を対象として実施し、平均受講率91%と他のE - ラーニングと比べて高い受講率となった。また、アンケート結果をふまえて、メンタルヘルス事例発生時のカンパニー人事と連携した相談体制整備に着手した。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	従業員全員がそれぞれの「持ち味」を発揮できるように、時間をかけて成果をあげる働き方と決別し、限られた時間で成果を最大化する生産性の高い働き方を追求することが喫緊の課題であった。また、女性活躍推進など多様な人材の活躍を推進していくうえで、労働時間の長さがワークライフバランスに影響を及ぼしていることがわかり、労働時間の適正化が必要であった。
	施策実施結果	「業務改革」「人事制度改革」「就業環境改革」に取り組み、3年間で約70億円の投資を実施し、生産ラインの自動化、リモートワーク導入など幅広い取り組みを行った。約17万時間の労働時間削減につながった。
	効果検証結果	上記取り組みを行った結果、一人あたりの月平均労働時間が、2018年度19.9、 2019年度19.1、2020年度16.8と確実に減少した。これには、柔軟な働き方の実現と労働時間の削減を推進すべく、労使で協議を重ね時短推進委員会を通じて、2020年度の在宅勤務やフレックス勤務の拡充（利用事由制限の廃止、コアタイムの廃止など）も寄与している。

※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: 004208

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：宇部興産株式会社

英文名：Ube Industries, Ltd.

■加入保険者：宇部興産健康保険組合

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

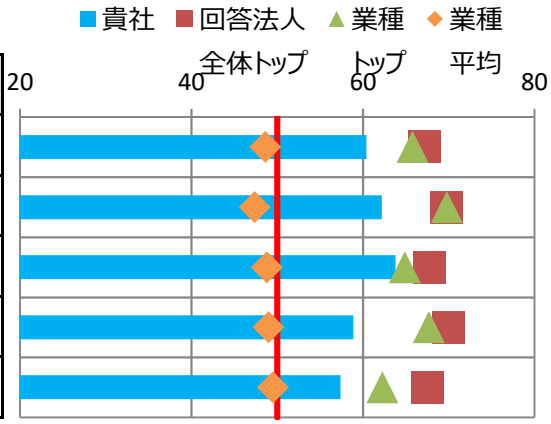
■総合順位：　**351～400位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**60.4**　↑7.4　（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	-	60.4	67.2	65.8	48.6
経営理念・方針	3	62.2	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	63.8	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	58.9	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	57.4	67.5	62.3	49.5



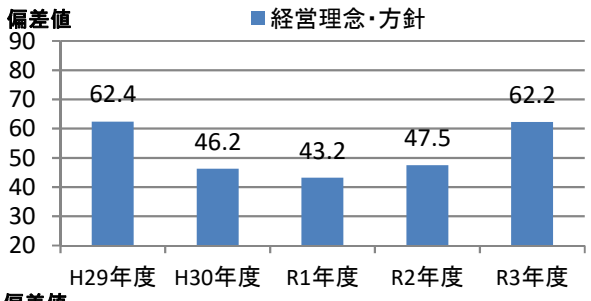
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

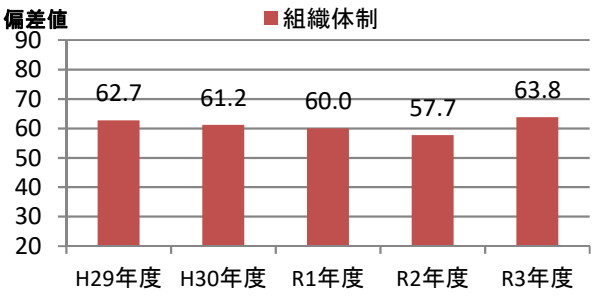
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

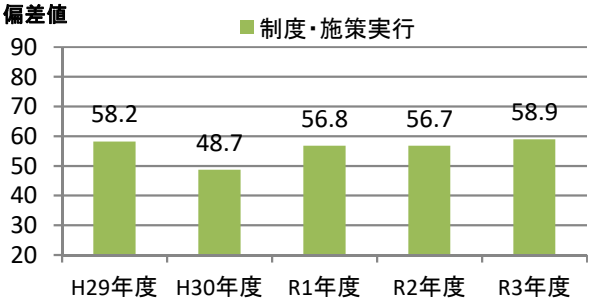
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

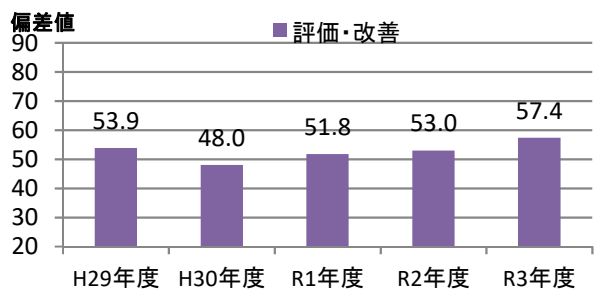
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	151～200位	951～1000位	1101～1150位	1051～1100位	351～400位
総合評価	59.5	50.3(↓9.2)	51.9(↑1.6)	53.0(↑1.1)	60.4(↑7.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



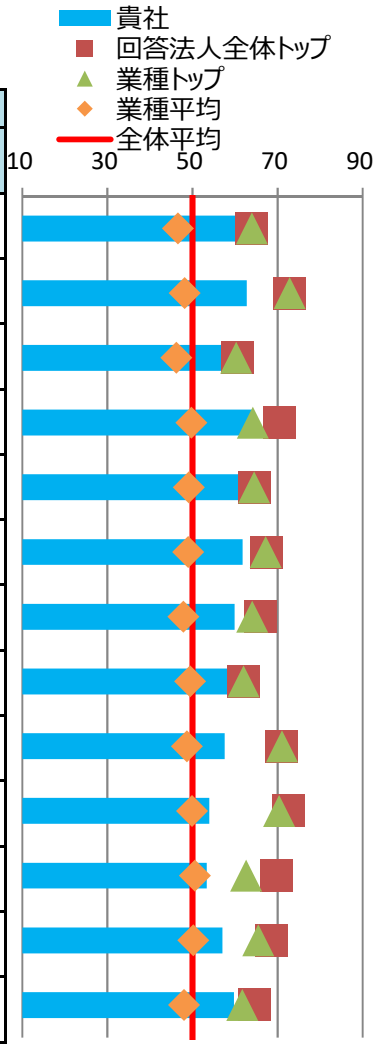






④評価の詳細分析

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	60.3	64.0	64.0	46.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	62.8	72.9	72.9	48.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.4	60.6	60.3	46.2
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	64.2	70.5	64.2	49.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	49.2
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	67.2	49.0
	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	64.1	47.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.9	62.0	62.0	49.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	57.6	71.1	71.1	48.7
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	54.0	72.5	70.4	49.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	53.4	69.8	62.6	50.6
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.1	68.5	65.5	50.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.8	64.5	61.7	48.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員がお互いを尊重して、健康で働きやすい職場環境をつくることが、事業の生産性を向上させる上で大きな課題である。職場の一体感を高めるための健康投資を行う。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が働きやすい職場環境の整備を進め、働くことのモチベーションを高めるために、健康増進の社内浸透を図ると伴に健康投資を行う。それにより、従業員（家族を含む）及び会社の満足度を高めて、プレゼンティズムを減少させ、従業員のパフォーマンス向上を図る。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.ube-ind.co.jp/ube/jp/sustainability/rc/environment/workplace.html?id=side_menu_csr-9

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.3	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.2	49.8	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	57.2	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.5	50.6	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	53.8	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.7	49.3	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	55.9	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.1	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.9	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.4	47.7	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	メンタル疾患における休務者の復職支援において、1人当たりの休務日数が長期化しており2018年度までは復職率が50%以上とならなかった。また、2018年度までは、メンタルによる新規休職者のうち復職した年度に再休職となった社員は1～3名であった。低調な復職率及び再休職となった要因として、本人、職制、人事担当の3者連携の不足が考えられたため2019年度に3カ年計画を立て復職支援体制の構築を図った。
	施策実施結果	2020年度は本人、職制、人事担当の3者連携が明確となるよう改訂した職場復帰支援の流れ及び復職支援計画書が継続的に運用されているか確認をした。改訂した復職支援計画書の提出は96.7%であった。
	効果検証結果	復職支援計画書の発行により、本人、職制、人事担当の3者の役割が明確となり、復職準備が円滑に進んだ。その結果、復職率は 61%と改善した。また、2019年度に引き続き2020年度新規休職者の復職年度内の再休務状況は0名を継続している。
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	健康診断の問診において、運動習慣ありと回答する割合が31%と低く、健康スコアリングレポートにおいても運動習慣に関する評価が低かった。この状況を放置すると適正体重を維持する社員が減少し、最終的に脳・心疾患リスク保有者の増加が懸念されるため運動習慣改善への取り組みが必要である。
	施策実施結果	職場参加型のウォ―キングラリーを実施。2020年度ウォ―キングラリーの参加者は前年比3.6倍となった。（2019:217名→2020:782名）
	効果検証結果	ウォ―キングラリーを継続して実施したことにより、2021年度の健康診断の問診において、運動習慣ありと回答した人の割合は34.4 %に増加しており、減少傾向であった適正体重者の割合が増加に転じた（2020：66.7%→2021：67.7%）ものと思われる。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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: 004221

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：大倉工業株式会社

英文名：Okura Industrial Co.,Ltd.

■加入保険者：大倉工業健康保険組合

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

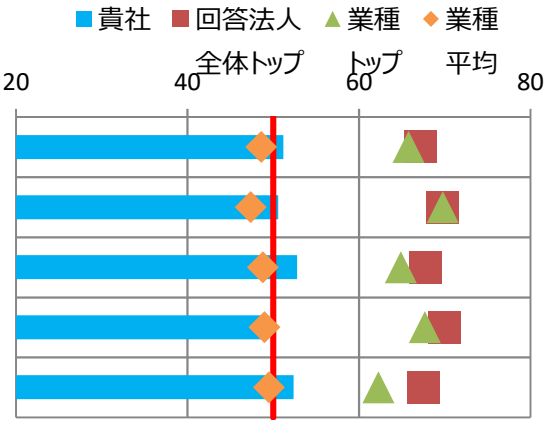
■総合順位：　**1401～1450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**51.2**　↑4.8　（前回偏差値　46.4 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	51.2	67.2	65.8	48.6
経営理念・方針	3	50.6	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	52.8	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	48.8	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	52.4	67.5	62.3	49.5



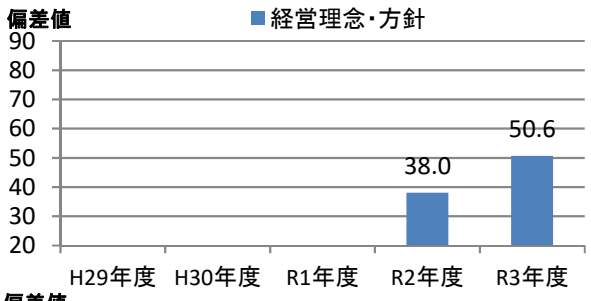
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

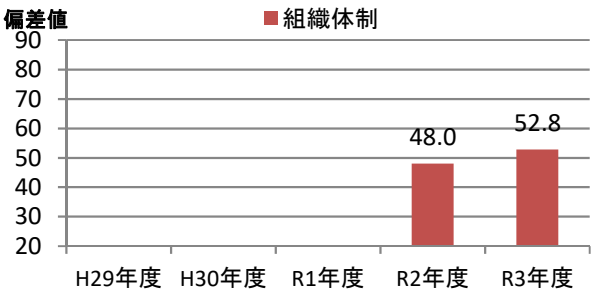
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

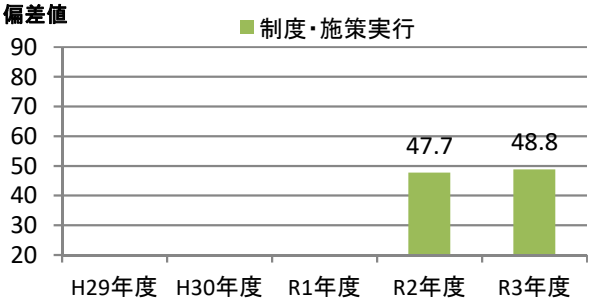
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

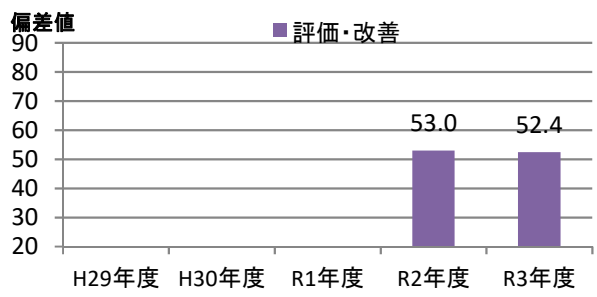
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1651～1700位	1401～1450位
総合評価	-	-	-	46.4(-)	51.2(↑4.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



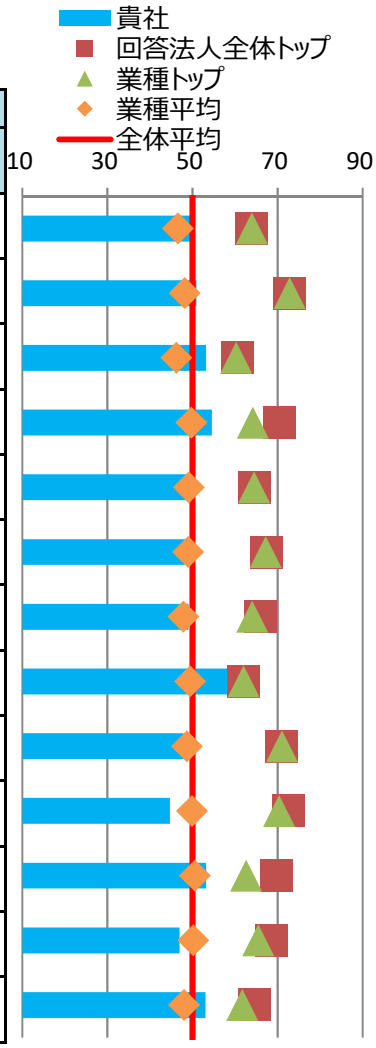






④評価の詳細分析

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	46.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	51.0	72.9	72.9	48.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.2	60.6	60.3	46.2
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	54.6	70.5	64.2	49.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	49.1	64.5	64.5	49.2
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	67.2	49.0
	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	64.1	47.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.9	62.0	62.0	49.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	47.9	71.1	71.1	48.7
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	44.7	72.5	70.4	49.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	53.2	69.8	62.6	50.6
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	47.0	68.5	65.5	50.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.1	64.5	61.7	48.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 経営理念「人ひとりを大切に」に基づき、従業員一人ひとりの健康が重要と考える。従業員が心身ともに健康で、意欲を持って働くことのできる職場環境づくりに取り組む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	当社で勤務する従業員が年次有給休暇を取得する事により、心身ともにリフレッシュし、ワークライフバランスの実現が可能となることで、従業員のパフォーマンス向上につなげることを目指している。具体的な指標として、2029年に年次有給休暇取得率65%を目指す。また、2018年度の年次有給休暇取得率は約50%だが、今年度は年次有給休暇取得率55%を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	CSR報告書
URL	https://www.okr-ind.co.jp/wp/wp-content/uploads/SustainabilityReport2021.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.9	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.5	49.8	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	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.1	50.6	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	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.7	49.3	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	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.0	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	40.2	47.7	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	法定以上の健康診断（人間ドック等）は実施しているが、健康診断結果が有所見となった従業員に対するフォロー（再検査・要受診の勧奨）が事業所により異なるため、受診勧奨が十分にできていない事業所がある。
	施策実施結果	各所属長および衛生管理者宛てに定期健康診断等での有所見者名簿を送付し、所属長等を通じて再検査が必要な従業員への受診勧奨を行い、受診勧奨後再受診の有無を改めて確認した。
	効果検証結果	一部の事業所では、受診勧奨後の再受診率が100%となった事業所もあったが、全体では再受診率は60%程度という結果となった。
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	ストレスチェック制度（2018年）高ストレス者の割合が全国平均よりも高い（高ストレス者の割合：11.2%）であった。また、メンタルヘルス不調による産業医面談等が増加傾向にある
	施策実施結果	高ストレス者に該当した従業員に保健師が面談を実施（高ストレス者以外の従業員にも実施する保健指導で行う）。従業員本人から話を聞く（ストレスの原因や解消方法等）と共に、産業医との面談の勧奨を行った。
	効果検証結果	高ストレス者の割合が2019年度10.4%から2020年度9.4%と1.0%減少した。また、総合健康リスクも2019年が「94」であったが、2020年は「90」となり、4ポイント減少した。

※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: 004229

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：群栄化学工業株式会社

英文名：Gun Ei Chemical Industry Co., Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会群馬支部

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

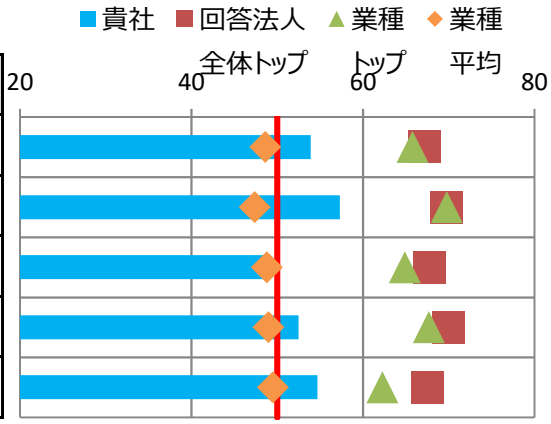
■総合順位：　**1051～1100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**53.9**　↑9.2　（前回偏差値　44.7 ）

※「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	-	53.9	67.2	65.8	48.6
経営理念・方針	3	57.3	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	49.0	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	52.5	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	54.7	67.5	62.3	49.5



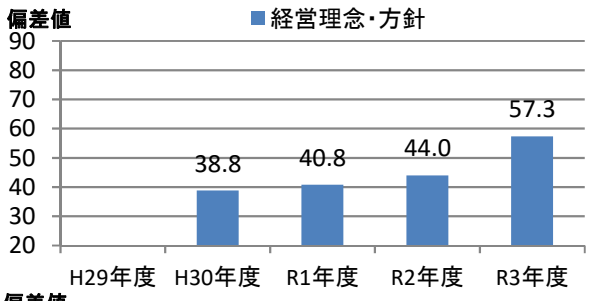
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

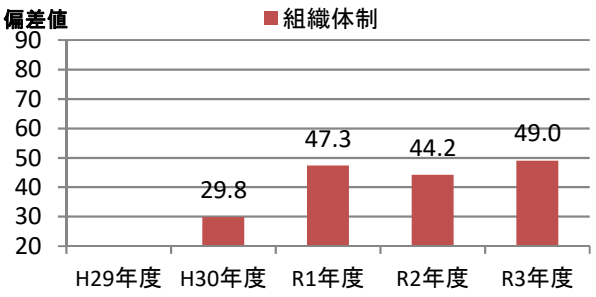
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

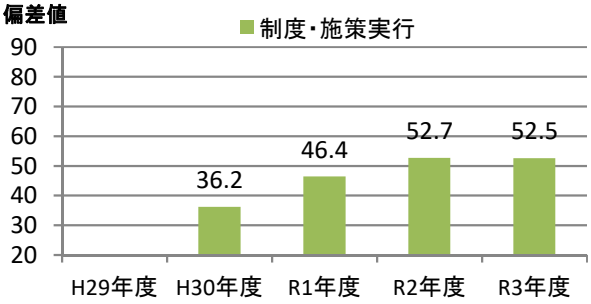
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

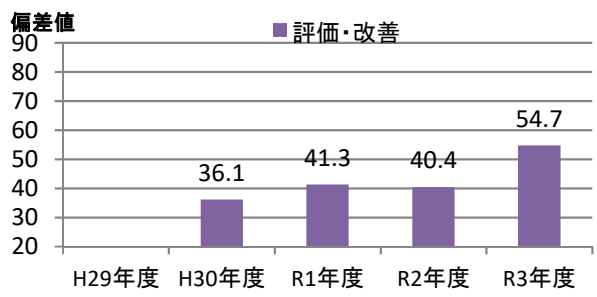
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1601～1650位	1701～1750位	1751～1800位	1051～1100位
総合評価	-	35.7(-)	43.4(↑7.7)	44.7(↑1.3)	53.9(↑9.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



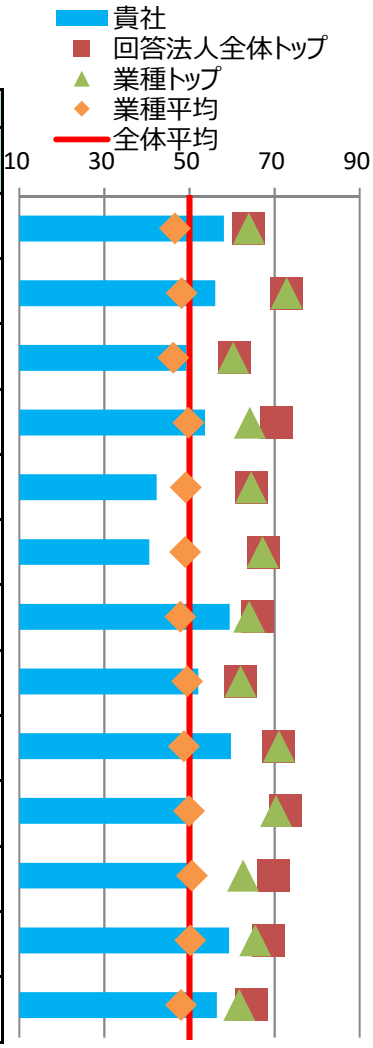






④評価の詳細分析

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	58.1	64.0	64.0	46.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	56.1	72.9	72.9	48.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	49.3	60.6	60.3	46.2
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	53.7	70.5	64.2	49.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	42.3	64.5	64.5	49.2
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	67.2	49.0
	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	64.1	47.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	52.1	62.0	62.0	49.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	59.8	71.1	71.1	48.7
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	49.3	72.5	70.4	49.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	50.0	69.8	62.6	50.6
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	59.3	68.5	65.5	50.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	56.5	64.5	61.7	48.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 不健康や疾病による生産性低下
健康経営の実施により期待する効果	当社では、従業員が「やる気」「働きがい」を持って能力を存分に発揮するためには、こころとからだの健康が確保されていることが大切であると考えており、有給休暇取得率向上（政府や厚生労働省が目標として掲げる70%以上）などを通じて、メンタルヘルス含む疾病の休職者1人⇒0人への改善を目指す。

※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.gunei-chemical.co.jp/company/sustainability.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.0	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	41.0	49.8	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.7	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.0	50.6	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	50.5	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	66.2	49.3	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	55.9	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.1	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.2	47.7	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	コロナ禍での活動制限等によりストレスフルな環境が続いており、ストレスチェックにおける高ストレス判定者の割合も上昇することが予想される。
	施策実施結果	集団分析結果の各職場へのフィードバックを通じた職場環境改善管掌（3月に実施）、及び社内報等を通じたストレス軽減指導の実施（6回）。
	効果検証結果	高ストレス判定者率において、（当社ストレスチェック委託先の）全国衛生連合会の平均値を下回ることを目標として掲げていたが、何とか達成することができた。 高ストレス判定者率　当社：14.2%、全衛連平均：14.8%
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	管理職が集まっている巨大な居室があるが、窓がまったく無い空間のため、体内時計を狂わせるなどストレス要因となっている
	施策実施結果	太陽光に近い高輝度ＬＥＤ照明システム（サーカディアンリズム機能付き）の導入 蛍光管交換本数　全240本
	効果検証結果	設置前と比べて作業環境からうけるストレスが軽減され、高ストレス者率も若干低下した。 設置前後の対象エリア勤務者の作業環境ストレスの変化（大きい・やや大きい29.5%⇒21.6%） 設置前後の当該エリア勤務者の高ストレス者率（17.4%⇒14.3%）

※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: 004251

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：恵和株式会社

英文名：Keiwa Incorporated

■加入保険者：大阪紙商健康保険組合

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

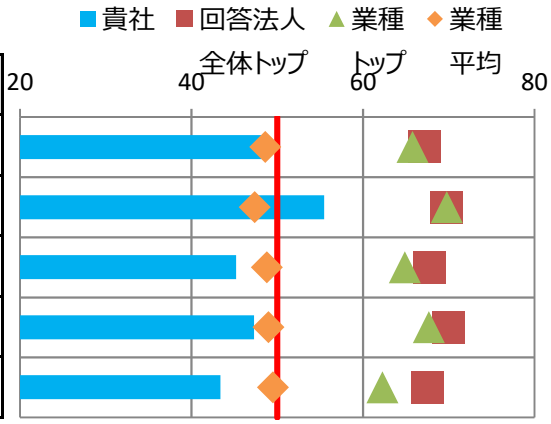
■総合順位：　**1751～1800位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**48.2**　↑16.5　（前回偏差値　31.7 ）

※「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	-	48.2	67.2	65.8	48.6
経営理念・方針	3	55.5	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	45.2	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	47.3	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	43.4	67.5	62.3	49.5



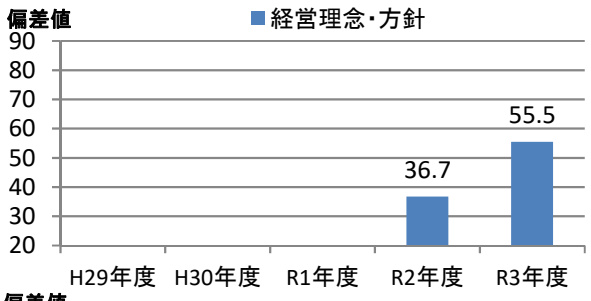
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

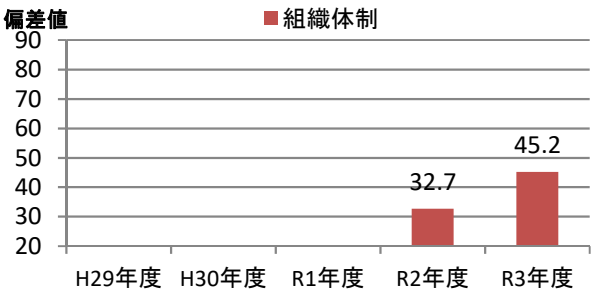
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

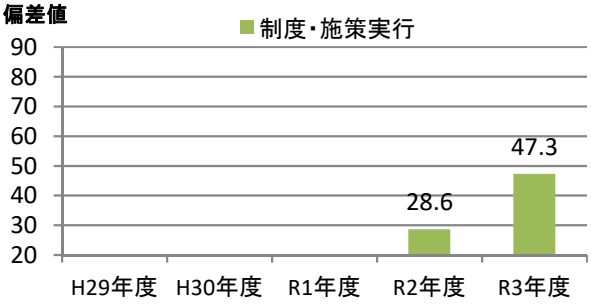
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

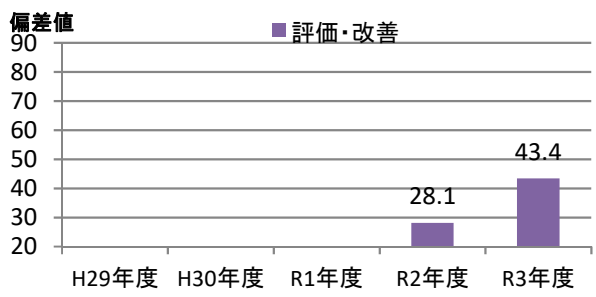
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2401～2450位	1751～1800位
総合評価	-	-	-	31.7(-)	48.2(↑16.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



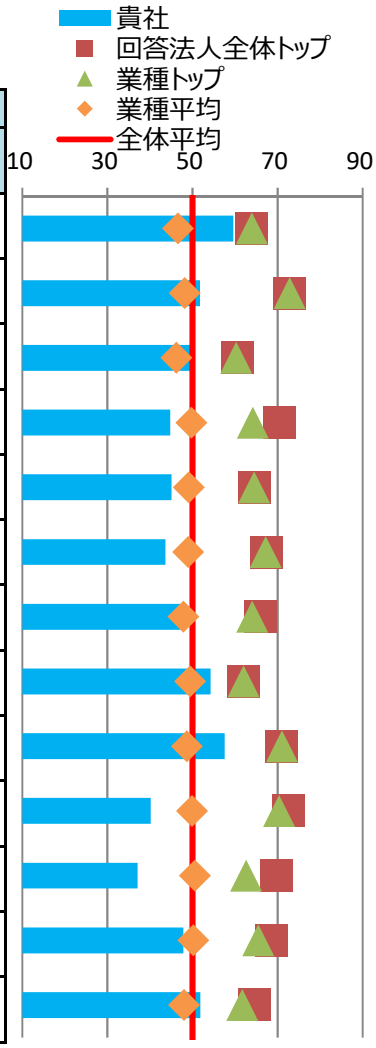






④評価の詳細分析

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	59.6	64.0	64.0	46.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	51.8	72.9	72.9	48.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	49.5	60.6	60.3	46.2
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	44.8	70.5	64.2	49.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	45.1	64.5	64.5	49.2
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	43.7	67.5	67.2	49.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	47.2	66.0	64.1	47.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	54.3	62.0	62.0	49.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	57.6	71.1	71.1	48.7
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	40.2	72.5	70.4	49.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	37.1	69.8	62.6	50.6
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	47.9	68.5	65.5	50.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.9	64.5	61.7	48.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 経営面において、安全第一を前提に、従業員が怪我無く、安全に業務を行うことを以前から重視しており、さらなるパフォーマンス向上および生産性向上を実現するために、従業員のワーク・ライフ・バランスを整えることを課題としている。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の心身健康の向上に注力することで、一人ひとりが安心して仕事できる環境を整え、従業員全体のパフォーマンス向上を実現することで、生産性アップおよびイノベーション創出を期待している。具体的な指標として、自社基準に該当する長時間労働者の割合を2025年までに現在の54%から30%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.keiwa.co.jp/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	45.0	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.5	49.8	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	34.4	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	36.8	50.6	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	47.4	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.5	49.3	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	50.2	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.1	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	60.6	47.7	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	近年の健康診断では、生活習慣病に関連する所見の割合が比較的に高くなっている。従業員全体の健康意識・健康状態を向上させ、生産性向上につながる施策が必要である。
	施策実施結果	保健師を講師に招き、健康づくりセミナーを開催した。各拠点の参加者は合計、全従業員の2割弱を占めている。また、セミナーに関するアンケートを配布し、従業員の感想や要望についても聴取した。
	効果検証結果	アンケートに対して、受講者の6割弱が「健康をより意識するようになった」と答え、全員が「今後も参加したい」との結果だった。さらに、開催形式や内容についても要望が多く集まったため、継続的な実施により、健康意識の向上および健康状況の維持・改善が期待できる。今後もデータ収集を続ける予定である。
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	喫煙は多くの疾患リスクを高め、また、喫煙者本人だけでなく、受動喫煙者の健康にも悪影響を及ぼす。従業員の喫煙率を下げることで、従業員の健康状態を向上させ、生産性向上につなげることが重要である。
	施策実施結果	会社敷地内を全面禁煙とし、健康づくりセミナーで喫煙を取り上げるほか、社内の非喫煙者奨励制度、保険組合による禁煙補助薬手当制度の利用を従業員に周知・推奨した。
	効果検証結果	企業全体で従業員の予防・健康づくりに取り組むことを自ら宣言することの証明として、2021年度に健康宣言を提出した。現段階では従業員喫煙率が29.6%となっており、2025年までに従業員喫煙率を15%まで下げることを目標としている。

※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: 004272

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：日本化薬株式会社

英文名：NIPPON KAYAKU CO.,LTD.

■加入保険者：日本化薬健康保険組合

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

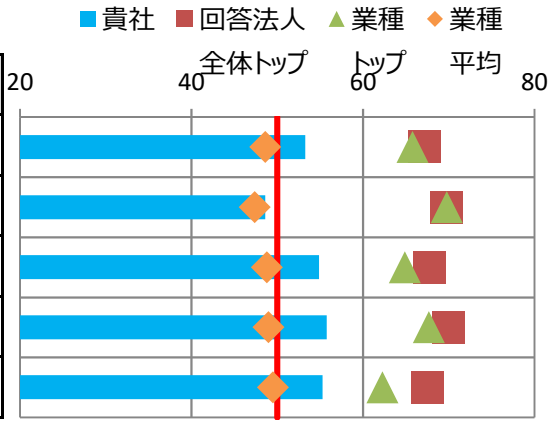
■総合順位：　**1151～1200位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**53.3**　↑0.5　（前回偏差値　52.8 ）

※「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	-	53.3	67.2	65.8	48.6
経営理念・方針	3	48.6	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	54.9	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	55.8	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	55.3	67.5	62.3	49.5



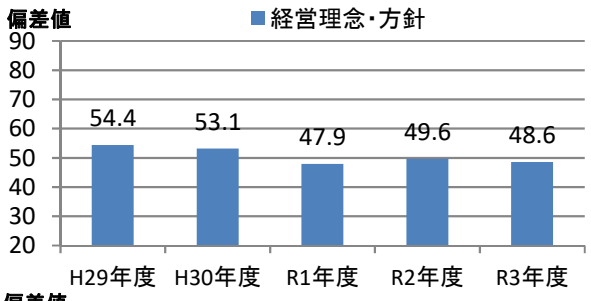
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

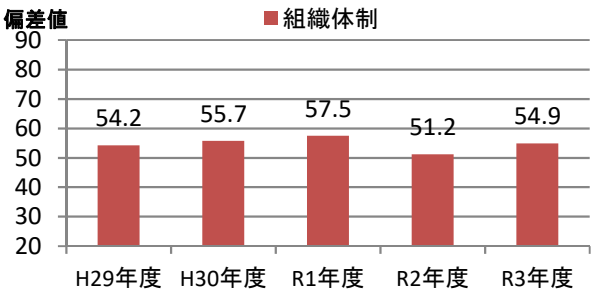
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

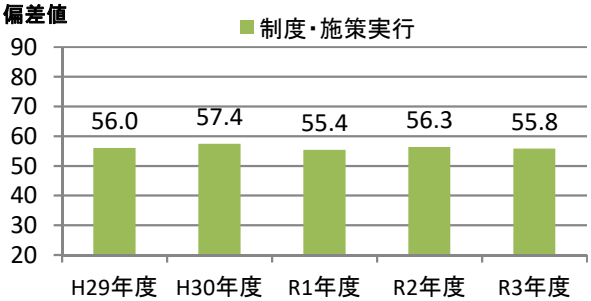
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

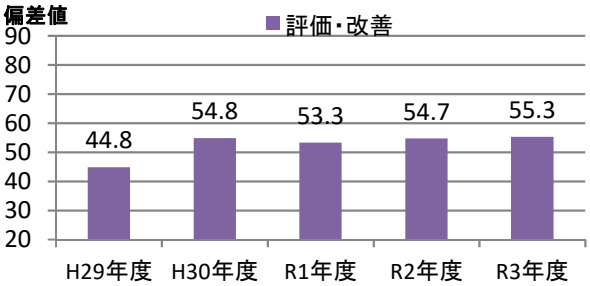
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	451～500位	551～600位	1001～1050位	1101～1150位	1151～1200位
総合評価	52.9	55.3(↑2.4)	52.9(↓2.4)	52.8(↓0.1)	53.3(↑0.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



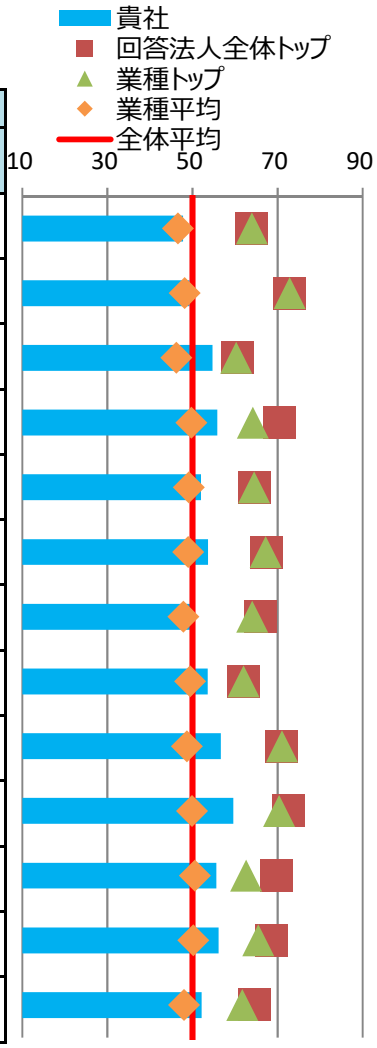






④評価の詳細分析

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	47.8	64.0	64.0	46.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.3	72.9	72.9	48.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	54.7	60.6	60.3	46.2
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	55.9	70.5	64.2	49.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	52.0	64.5	64.5	49.2
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	53.7	67.5	67.2	49.0
	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	64.1	47.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	53.6	62.0	62.0	49.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	56.7	71.1	71.1	48.7
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	59.6	72.5	70.4	49.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.6	69.8	62.6	50.6
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.2	68.5	65.5	50.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.2	64.5	61.7	48.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 40歳以上であるが適正BMI以外の人が年々増加している。健康障害を起こすことなく定年退職する時まで元気に働いていただくことが、事業継続上の課題である。
健康経営の実施により期待する効果	バブル崩壊時の影響で50歳代後半の社員が多く40歳代前半が少ないアンバランスな状態である。経験やノウハウを持っている50歳代後半の方が、元気で高いパフォーマンスを発揮し、若手に技術継承を行うことを期待する。適正BMIを維持者率を現在の66%から70%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.nipponkayaku.co.jp/ir/library/annual/

※貴社が健康経営度調査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	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.5	49.8	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	57.3	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.0	50.6	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	54.7	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.1	49.3	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	53.9	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.0	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.4	47.7	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	適正BMI維持者率が年々減少しており、且つ特定保健指導実施率が昨年の取り組みで12.3%まで改善したとは言え低い状態である
	施策実施結果	会社として特定保健指導実施率の全社目標を設定して取り組む。特定保健指導を法定2次健診と同様に就業時間中に受診可能とする。事業場産業医、保健師・看護師からの積極的干渉を実施した。
	効果検証結果	2020年度の特定保健指導実施率が25.6%まで改善し、目標とした20%をクリアできた。しかし、適正体重維持者率の数値改善には至っていない。今後も特定保健指導実施率の改善を進めて行き、メタボ判定者の改善を図っていく。
効果検証②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	生活習慣病の発生予防のため運動習慣を意識づける健康イベントを実施したが、元々意識が高い人のみが参加する結果となったため、更に参加率を増加させ全体の意識改善を行う。
	施策実施結果	健康イベント参加率の全社目標を30%以上、事業場は前年度より増加させると設定し、事業場の勧奨を強化した結果、全社の健康イベント参加率が51.4%と50%を超えた。
	効果検証結果	運動習慣者比率が2018年23.2%、2019年24.1%、2020年24.9%と徐々に増加しているが大幅な改善が見られていない。今後も継続して改善を図っていく。

※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: 004368

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：扶桑化学工業株式会社

英文名：Fuso Chemical Co.,Ltd

■加入保険者：大阪薬業健康保険組合

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

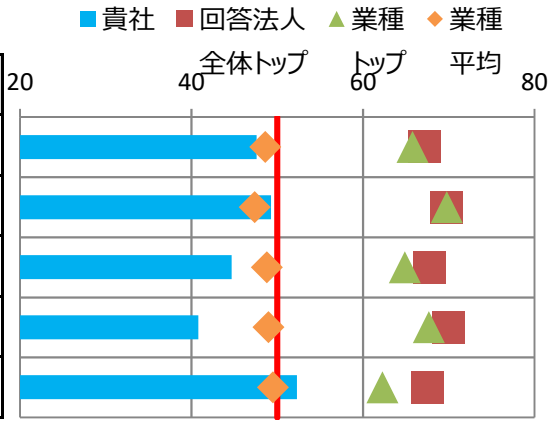
■総合順位：　**1851～1900位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**47.6**　↑13.1　（前回偏差値　34.5 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	47.6	67.2	65.8	48.6
経営理念・方針	3	49.3	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	44.7	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	40.8	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	52.3	67.5	62.3	49.5



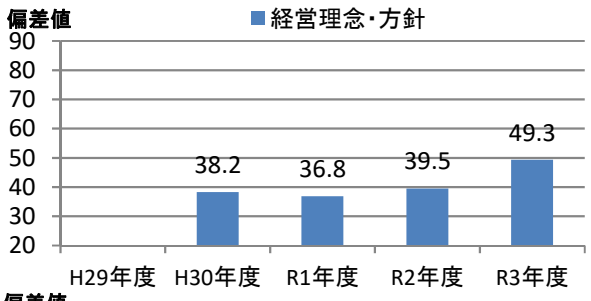
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

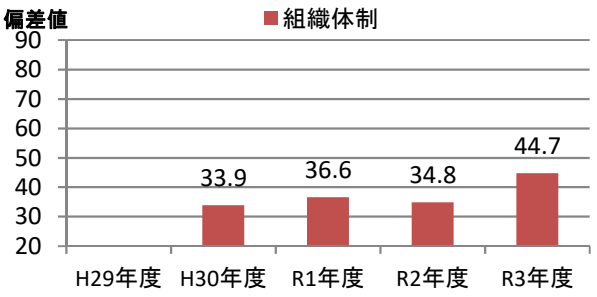
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

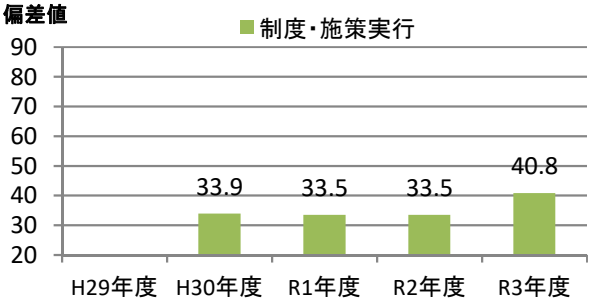
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

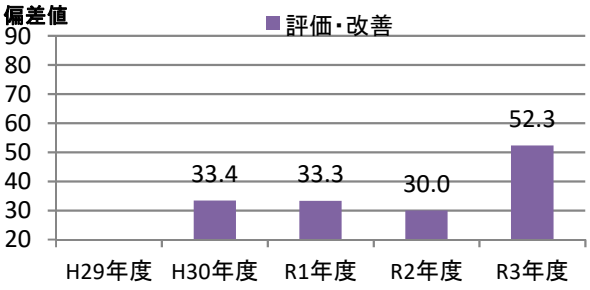
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1651～1700位	2101～2150位	2301～2350位	1851～1900位
総合評価	-	35.1(-)	35.1(↑0.0)	34.5(↓0.6)	47.6(↑13.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



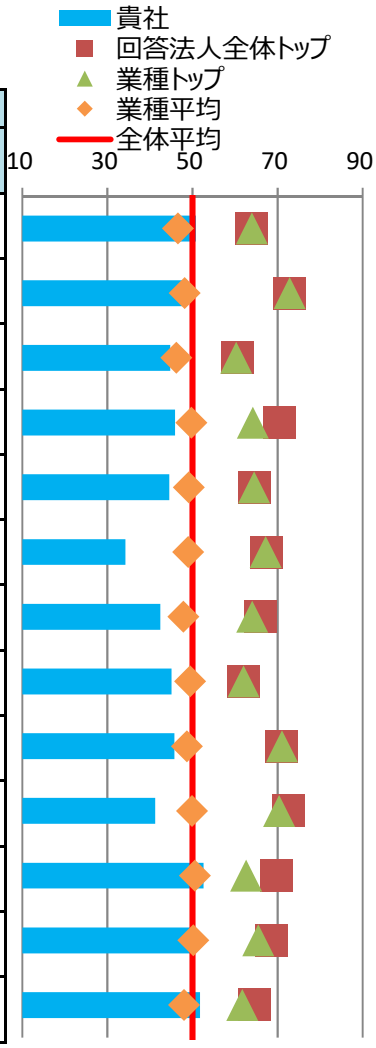






④評価の詳細分析

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	50.8	64.0	64.0	46.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	48.1	72.9	72.9	48.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	44.8	60.6	60.3	46.2
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	45.9	70.5	64.2	49.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	44.6	64.5	64.5	49.2
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	34.3	67.5	67.2	49.0
	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	64.1	47.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	45.1	62.0	62.0	49.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	45.8	71.1	71.1	48.7
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	41.3	72.5	70.4	49.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	52.6	69.8	62.6	50.6
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	50.5	68.5	65.5	50.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.8	64.5	61.7	48.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 育児休業等を取得しやすい環境づくりを行う
健康経営の実施により期待する効果	従業員が働きやすい環境で就業を継続することを期待している。具体的に、男性の育児休業取得率を25%以上にするとともに、女性育児休業取得率100%を維持する。また、男性育児休業取得期間を5日以上、女性育児休業取得期間を330日以上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	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://fusokk.co.jp/esg/social#kenko01

※貴社が健康経営度調査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	41.4	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.6	49.8	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	51.3	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.3	50.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.7	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.3	49.3	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.6	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.2	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.0	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.2	47.7	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結果、高ストレスの部署がある
	施策実施結果	高ストレス部署に対してヒアリングを行った
	効果検証結果	対象部署において、効果を上げるような施策を実行中。検証結果を基に、管理職向け「ハラスメント防止研修」を実施した。受講率は100%で、実施後アンケート結果は全回答が「（とても）分かり易かった」であった。
効果検証②	課題のテーマ	−
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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: 004401

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ＡＤＥＫＡ

英文名：

■加入保険者：ＡＤＥＫＡ健康保険組合

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

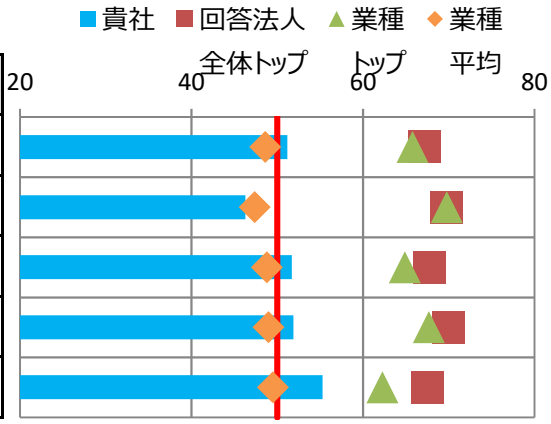
■総合順位：　**1451～1500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**51.2**　↑9.5　（前回偏差値　41.7 ）

※「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	-	51.2	67.2	65.8	48.6
経営理念・方針	3	46.3	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	51.7	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	51.9	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	55.3	67.5	62.3	49.5



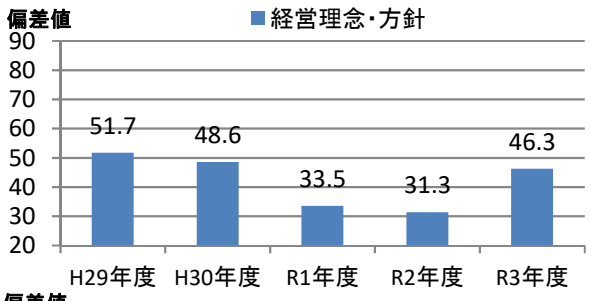
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

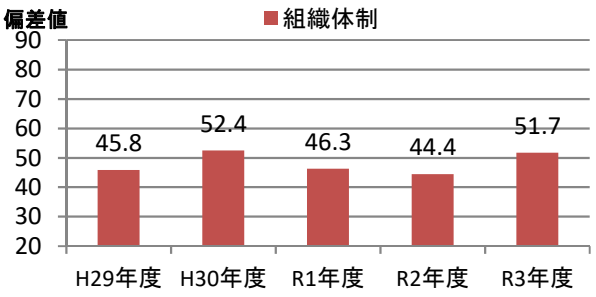
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

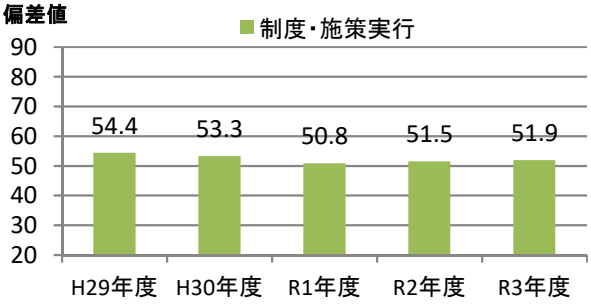
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

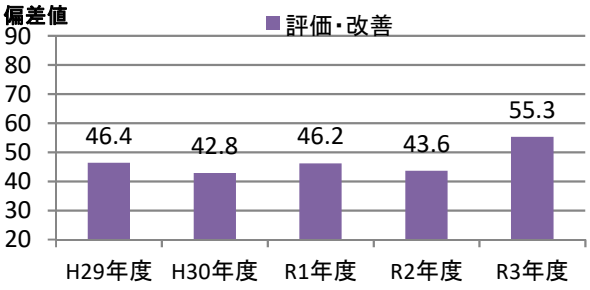
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	601～650位	1001～1050位	1701～1750位	2001～2050位	1451～1500位
総合評価	50.3	49.6(↓0.7)	43.3(↓6.3)	41.7(↓1.6)	51.2(↑9.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



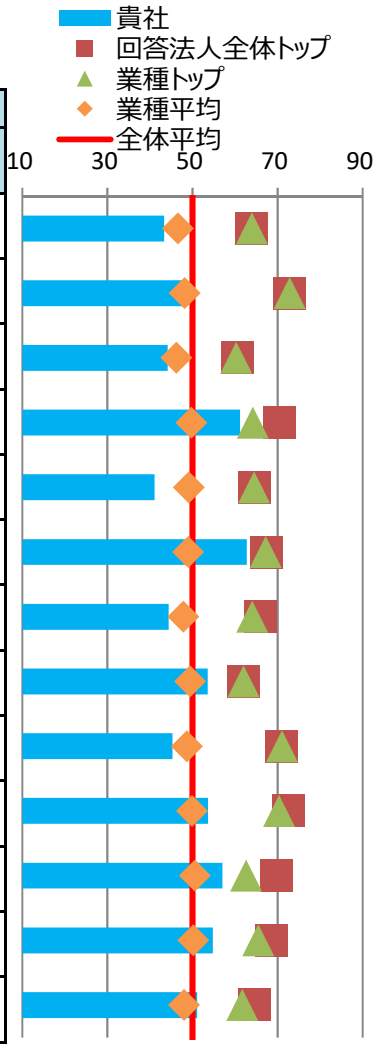






④評価の詳細分析

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	43.4	64.0	64.0	46.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	48.9	72.9	72.9	48.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	44.2	60.6	60.3	46.2
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.2	70.5	64.2	49.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	41.1	64.5	64.5	49.2
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	62.8	67.5	67.2	49.0
	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	64.1	47.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	53.6	62.0	62.0	49.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	45.3	71.1	71.1	48.7
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	53.7	72.5	70.4	49.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	57.1	69.8	62.6	50.6
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.8	68.5	65.5	50.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.1	64.5	61.7	48.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 働き方の多様化により今までと違う環境下での業務遂行によるメンタル不調者等が増えつつある。従業員に心身ともに健康で働いてもらうことが事業活動を推進する上でも課題である。
健康経営の実施により期待する効果	職場環境改善や人間関係の再構築等をおこない、ストレス要因の低減を図り「高ストレス者」の発生割合が平均値の10%以下を維持し続けるよう目指す。

※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.adeka.co.jp/csr/download.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.8	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.8	49.8	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	54.1	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.5	50.6	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	48.9	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.8	49.3	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	48.9	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.0	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	43.7	47.7	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	喫煙者の割合は、この10年間でみると全国平均が有意に減少しているのと比較して、当社従業員は横ばい傾向が継続している。 喫煙はがんや生活習慣に係る多くの疾病の原因である他、特定保健指導の「積極的」に階層化されるリスクでもあることから、早急な対応を要する。
	施策実施結果	禁煙支援事業として、本人負担無しの「禁煙外来」を実施した。
	効果検証結果	当事業参加者の80%が医療機関からの終了証を取得し禁煙に成功した。2020年度はコロナウイルス感染拡大の影響もあり参加者数が伸び悩んだこともあり、2021年度はこれまでの「禁煙外来」に加え「オンライン禁煙」を本人負担無しで実施し、さらなる参加者数の増加を目指す。
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	当社は平均年齢も徐々に上がってきているということもあり、高血圧者や高脂質者も増えてきている。集団健診では実施することが難しい検査である「脳ドッグ」の受診勧奨を行うことで、早期に脳血管疾患（脳梗塞、脳出血等）の発症予防はもちろんの事、自分の体全体の健康と現状に向き合えるようにする。
	施策実施結果	健康保険組合で「脳ドッグ」受診補助金を給付していることから、対象者に対し 検診の必要性や動脈硬化との関係等をわかりやすい案内文で紹介し、受診勧奨をおこなった。
	効果検証結果	2019年度は約6%程度の受診率であったが、2020年度コロナ渦の影響も多少あったが12%へ、2021年度はすでに8月段階で2020年度の12%を超える方々が検診を受診している。

※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: 004406

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：新日本理化株式会社

英文名：New Japan Chemical Co., Ltd.

上場

■加入保険者：大阪薬業健康保険組合

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

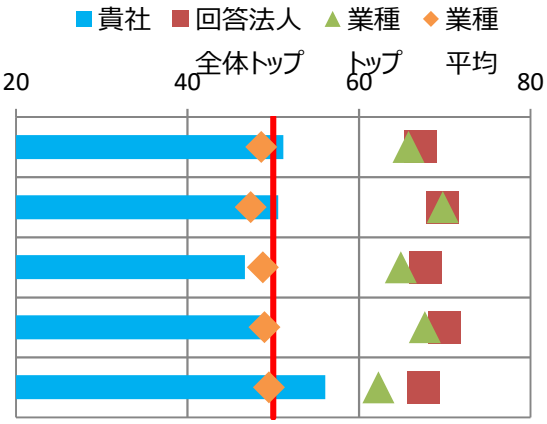
■総合順位：　**1451～1500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**51.2**　↑9.2　（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	-	51.2	67.2	65.8	48.6
経営理念・方針	3	50.6	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	46.7	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	49.1	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	56.1	67.5	62.3	49.5



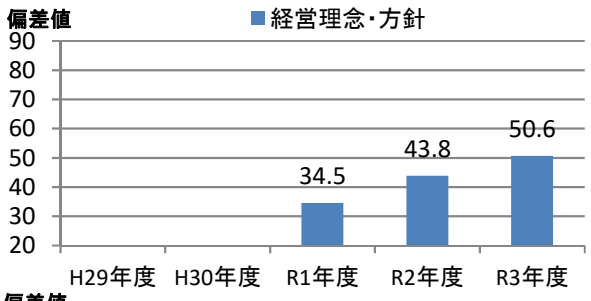
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

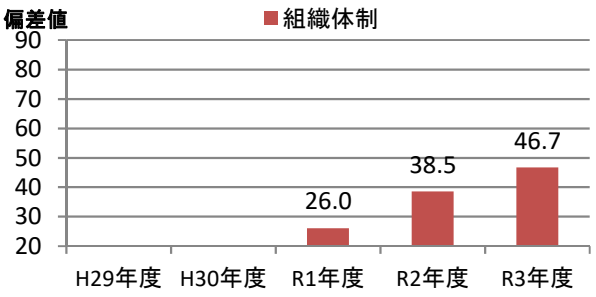
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

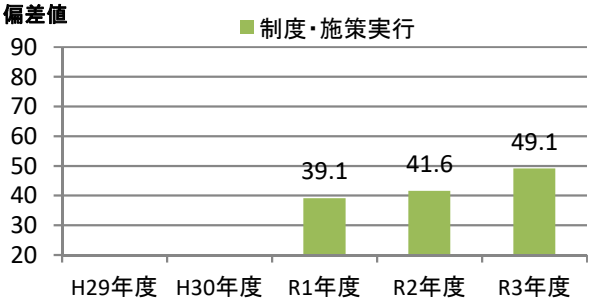
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

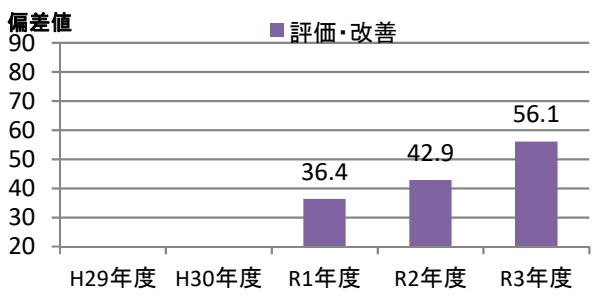
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	2151～2200位	1951～2000位	1451～1500位
総合評価	-	-	34.3(-)	42.0(↑7.7)	51.2(↑9.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



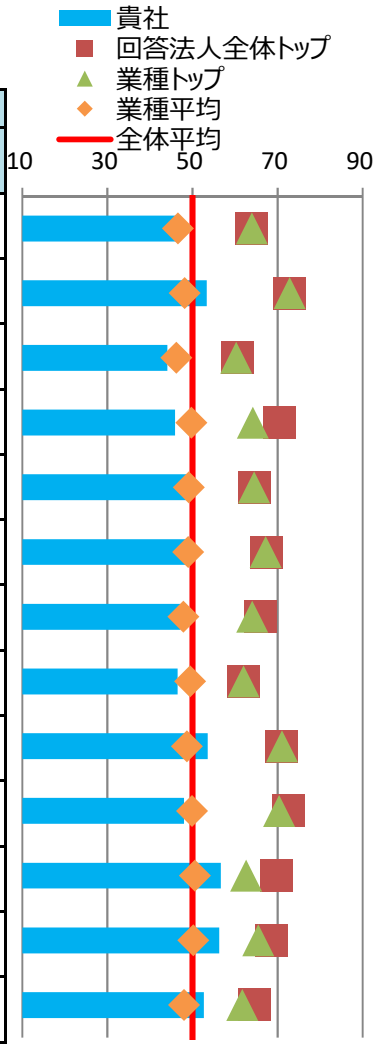






④評価の詳細分析

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	47.1	64.0	64.0	46.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	53.4	72.9	72.9	48.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	44.1	60.6	60.3	46.2
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	45.9	70.5	64.2	49.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	50.3	64.5	64.5	49.2
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	49.9	67.5	67.2	49.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	47.2	66.0	64.1	47.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	46.5	62.0	62.0	49.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	53.6	71.1	71.1	48.7
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	48.0	72.5	70.4	49.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.7	69.8	62.6	50.6
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.3	68.5	65.5	50.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.7	64.5	61.7	48.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 化学メーカーとして、もの創りを通して広く社会の発展に貢献するために、まずは従業員一人ひとりが「心身ともに健康でイキイキと活力ある」「働きがいのある」状態になることが重要であり、また事業活動を推進する上で大きな課題と考えている。
健康経営の実施により期待する効果	従業員のパフォーマンスが発揮・向上するような職場環境を整備し、従業員一人ひとりが「心身ともに健康でイキイキと活力ある状態」そして「働きがいがある状態」を実感できることを期待している。 具体的には、ストレスチェックや従業員アンケートにて、「働きがいがある」と回答する人の割合を現在の70%以上を今後も維持し、且つ80%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	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.nj-chem.co.jp/app/news/detail/226

※貴社が健康経営度調査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	49.5	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.4	49.8	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	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.6	50.6	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	50.1	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.6	49.3	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	50.3	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.4	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.2	47.7	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	新型コロナウイルス感染症の蔓延という外界のストレスの影響もあり、日常生活や働き方に変化が生じて、心身の不調を感じるメンタル不調者が増えてきている。
	施策実施結果	産業カウンセラーによる従業員の定期的なカウンセリングを行い、不調の発生予防、早期発見に努めた。また、休職者に対しては職場復職支援チームが復職に向けてサポートに尽力した。
	効果検証結果	休職者については、回答時点で半数が無事復帰できている。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	2019年末からの新型コロナウイルス感染症の流行によって、在宅勤務ができるよう制度や環境を整備したが、労働時間の管理が難しくオーバーワークとなっている従業員が発生した。
	施策実施結果	労働時間管理及びメリハリある働き方の推進を目的とし、勤怠管理システムにPCの起動及び終了時刻が表示されるよう設定した。結果、在宅勤務中の従業員の始終業時刻及び労働時間を把握・管理できるようになった。
	効果検証結果	従業員が適正な労働時間となっているかどうかを確認でき、オーバーワークとならないよう未然に防ぐことができるようになった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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: 004452

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：花王株式会社

英文名：Kao Corporation

■加入保険者：花王健康保険組合

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

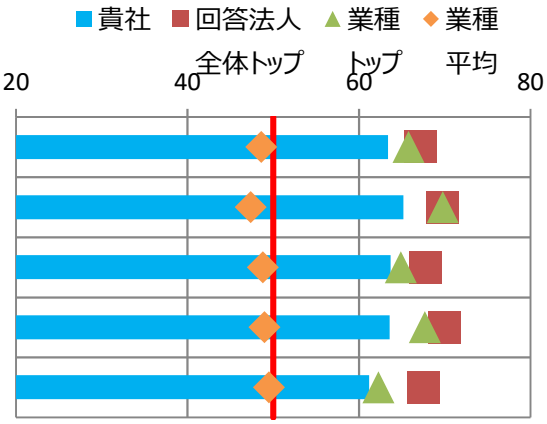
■総合順位：　**51～100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**63.4**　↓0.8　（前回偏差値　64.2 ）

※「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	-	63.4	67.2	65.8	48.6
経営理念・方針	3	65.2	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	63.7	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	63.6	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	61.2	67.5	62.3	49.5



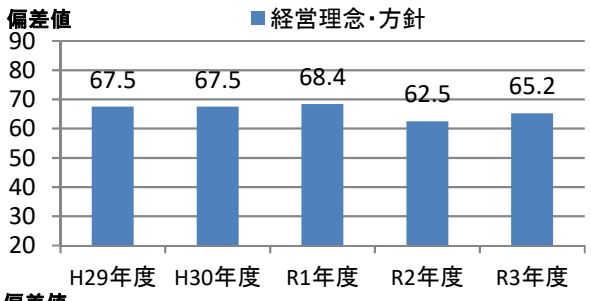
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

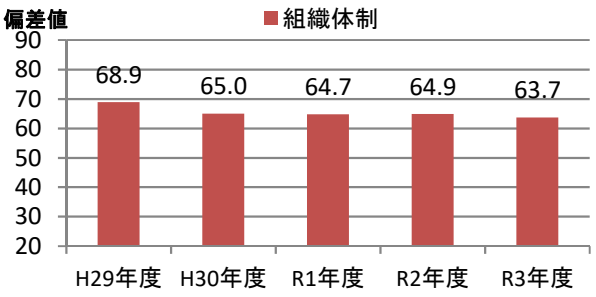
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

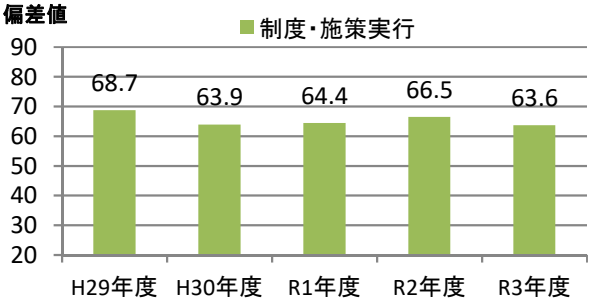
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

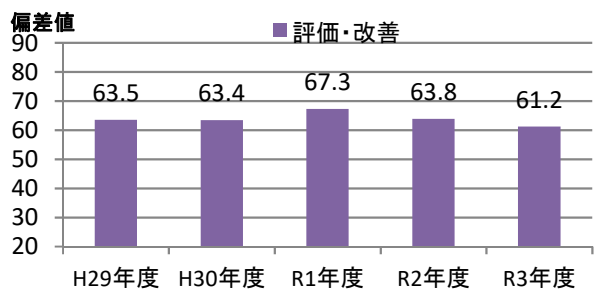
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1～50位	1～50位	1～50位	51～100位	51～100位
総合評価	67.3	65.1(↓2.2)	66.5(↑1.4)	64.2(↓2.3)	63.4(↓0.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



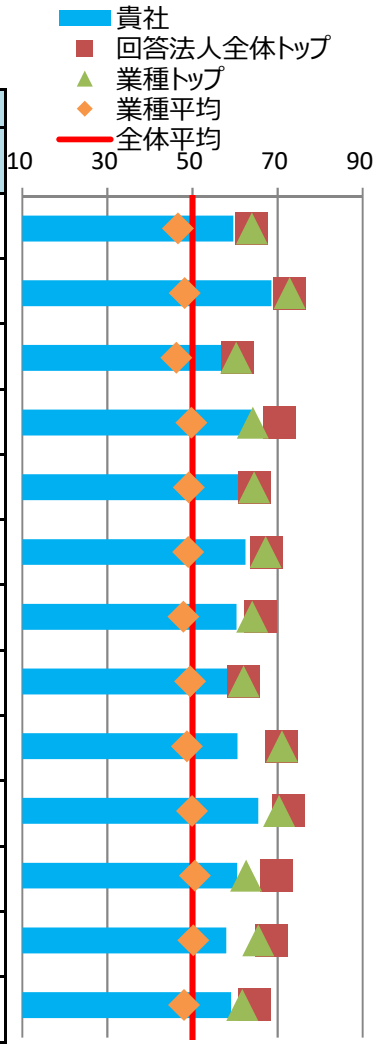






④評価の詳細分析

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	46.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	68.6	72.9	72.9	48.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.9	60.6	60.3	46.2
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.9	70.5	64.2	49.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	49.2
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	62.5	67.5	67.2	49.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	60.4	66.0	64.1	47.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.9	62.0	62.0	49.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	60.6	71.1	71.1	48.7
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	65.5	72.5	70.4	49.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	60.5	69.8	62.6	50.6
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.0	68.5	65.5	50.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.1	64.5	61.7	48.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 2021年より開始された経営中期計画K25においては、社員活力の最大化をテーマに掲げている。社員の約8割がリモートワークに従事する中で、勤務時間が長くなったり、オンライン会議の合間の会議が取りにくくなるなどの弊害が出ており、それが社員のエンゲイジメントや仕事の生産性の低下につながっている。
健康経営の実施により期待する効果	働き方改革の一環として、休み休みWorkStyleを開始、仕事時間に積極的な休憩・休息を取り入れた働き方を推奨。リフレッシュタイム「1時間当たり5～10分の休息」、思いやりタイム「会議終了時刻を5分早め休息時間にあてる」、フレックスタイム「少し遅めの始業、早めの終業によるプライベート時間の充実」の３つの働き方の提案により効果的に休息・休憩を取り、業務のパフォーマンスをあげる効果を期待する。

※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.kao.com/content/dam/sites/kao/www-kao-com/jp/ja/corporate/sustainability/pdf/klp-pr-2020-all.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.3	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.4	49.8	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	59.9	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.0	50.6	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	62.9	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.1	49.3	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	63.0	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	60.6	47.7	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3月より在宅勤務が常態化し、社員のライフスタイルに大きな変化が起きている。2019年から2020年の健康状態の変化を見ると社員の27.9%に2kg以上の体重増加が見られた。体重増加傾向は各年代で起こっている。一方、2kg以上の体重減少者も15.3%いることが分かった。体重増加者の生活習慣は悪化しており、体重減少者の生活習慣は改善傾向にある。
	施策実施結果	社員全体：減量（2月）・ウォーキング（4月）イベント、オンラインラジオ体操、生活習慣改善情報の提供 肥満傾向社員：（通年）健診前に個別に減量に取り組むキャンペーンと担当看護職から生活改善アドバイス。
	効果検証結果	社員全体に対して行った減量イベントでは、参加者のうち35.7%が-2kg以上の減量に成功、肥満社員向けの取り組みでも参加者の33.5%が-2kg以上の減量に成功した。更に積極的な運動習慣の定着が望まれることから運動イベントを10月より実施している。
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	従業員の自覚的生産性（100点満点）において、「よく眠れているか」の設問に「はい」回答者78.6点、「いいえ」回答者73.1点と5.5点の差があることがわかった。本得点差は、その他同時に回答を取得した身体愁訴項目（腰痛、肩こりなど）の有無よりも生産性への得点の影響が大きかったことから、優先的に睡眠の質向上へのアプローチが必要だと考えた。
	施策実施結果	オンラインセミナーによる生活リズムを整えるための情報提供、自社製品「めぐりズムアイマスク」配布、就寝前に目元を温めリラックスすることで、入眠を促す取り組みをイベントとして2か月間実施した。
	効果検証結果	イベント参加者において、イベント前と比較し、イベント後の自覚的な睡眠の質、労働パフォーマンスが有意に向上し、睡眠時のセルフケアの継続実施意向者の割合は75%となり、ぐっすり眠れる生活習慣に寄与した。

※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: 004461

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：第一工業製薬株式会社

英文名：DKS Co. Ltd.

上場

■加入保険者：全国健康保険協会京都支部

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

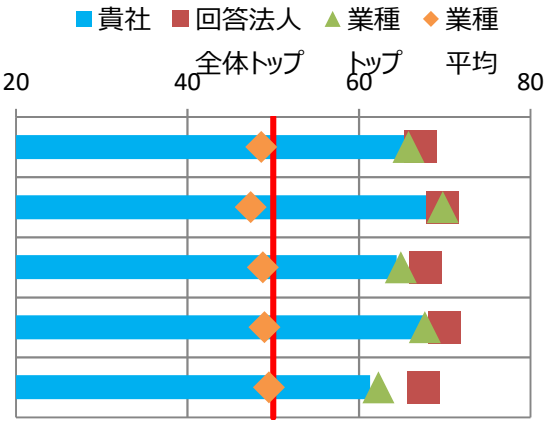
■総合順位：　**1～50位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**65.8**　↓0.5　（前回偏差値　66.3 ）

※「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	-	65.8	67.2	65.8	48.6
経営理念・方針	3	69.8	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	64.4	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	67.7	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	61.3	67.5	62.3	49.5



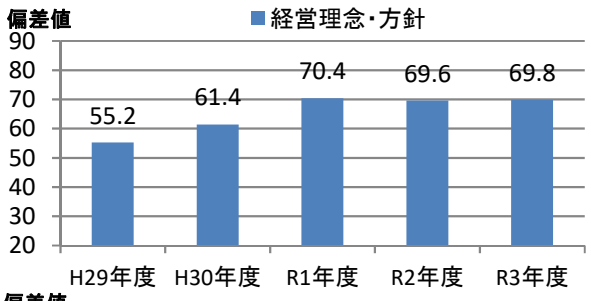
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

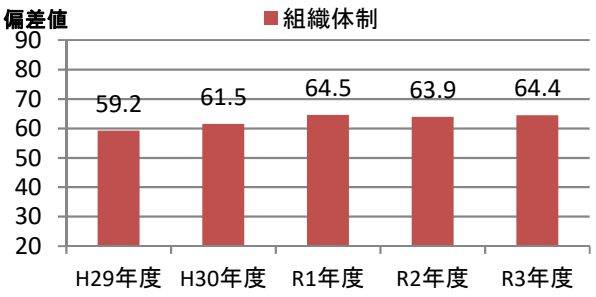
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

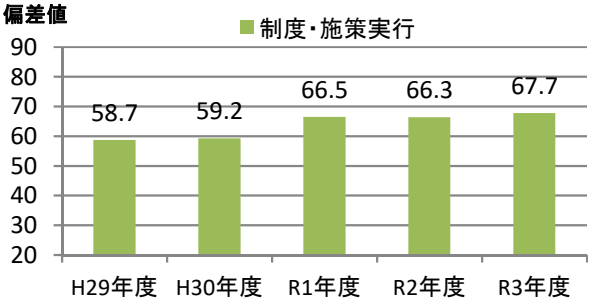
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

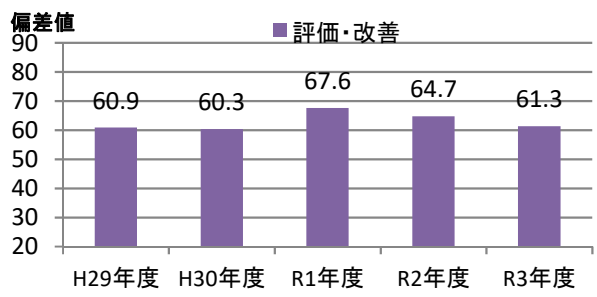
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	201～250位	201～250位	1～50位	1～50位	1～50位
総合評価	58.2	60.5(↑2.3)	67.6(↑7.1)	66.3(↓1.3)	65.8(↓0.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



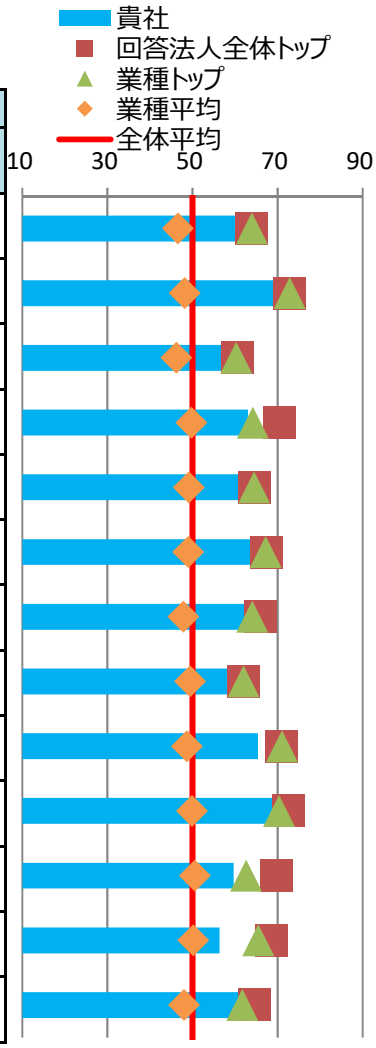






④評価の詳細分析

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	64.0	64.0	64.0	46.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	72.9	72.9	72.9	48.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.1	60.6	60.3	46.2
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.1	70.5	64.2	49.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	49.2
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	67.2	67.5	67.2	49.0
	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	64.1	47.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	49.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	65.4	71.1	71.1	48.7
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	68.9	72.5	70.4	49.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	59.7	69.8	62.6	50.6
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.4	68.5	65.5	50.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	61.1	64.5	61.7	48.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 中期経営計画ＦＥＬＩＺ１１５では従業員の幸福度向上が目標のひとつとなっている。健康の維持・向上のみならず、ワークエンゲイジメントの向上も図り、その結果として生産性を高めることが課題であると認識している。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の生産性向上の指標として、プレゼンティーイズム低減、アブセンティーイズム低減、ワークエンゲイジメント向上の３つを設定している。2020年度は前年に比してプレゼンティーイズムとアブセンティーイズムは改善がみられるが、ワークエンゲイジメントは偏差値５０で安定している。更なる生産性向上のために、組織横断的な健康経営推進委員会を設定し、ワークエンゲイジメントの改善を図る。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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	66.2	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	64.1	49.8	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.1	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.8	50.6	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	73.8	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.2	49.3	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	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.0	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	60.1	47.7	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から2018年にかけて腹囲基準の超過者が増加傾向にあった。内臓脂肪型肥満の有所見者を増やさないためにも腹囲基準の超過者を減らす対策が必要となった。対策の一つとして、従業員の運動習慣率アップのために、ウォーキングアプリを利用した全社のウォーキングイベントを2019年度から導入した。年2回の催しではあるが、個人ランキング、グループランキングを取り、動機付けを行った。
	施策実施結果	全社（グループ企業含む）を対象に、個人とグループのランキングがわかるようにした。参加率は50%～60%となっている。
	効果検証結果	２０２０年１１月のイベントは1日平均５０００歩を目標とし、参加者の７２%が達成した。参加者へのアンケートでは、7割を超える者が「継続する意思がある」と回答した。健康状態の変化については、寝つきが良くなった、体重が減ったといった健康面の改善も見られた。運動習慣率は１６%（２０１７年度）から２２%（２０２０年度）に上がり、腹囲超過者の割合も３４%（２０１８年度）から３１%（２０１９年度）に減じた。
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	メンタルヘルス不調者の発生予防を目的として社内外の相談窓口を設置してきたが、2018年には第4のケア（事業場外資源によるケア）の充実を図るため新たに外部EAPを導入した。また、導入するだけでなく、相談のハードルを低くするとともに、外部EAPを活用して早期発見にもつながる活動にも取り組んでいる。
	施策実施結果	心に不安をためてしまう可能性の高い①入社3か月目の新入社員や②新任管理職を対象に、外部EAPの体験カウンセリングを受けてもらっている。いずれも実施率は100%になっている。
	効果検証結果	体験カウンセリング後のアンケートによると、利用しやすかったとの意見が多くあり、カウンセリングに対するハードルを下げるのに一定の効果が認められる。また、この活動によるメンタル不調の早期発見者は幸いなことに出ていない。なお、メンタル不調による新規休職者発生率は2018年0.2%、2019年0.2%、2020年0%となっており、低発生率を維持できている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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: 004471

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三洋化成工業株式会社

英文名：Sanyo Chemical Industries, Ltd.

■加入保険者：三洋化成工業健康保険組合

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

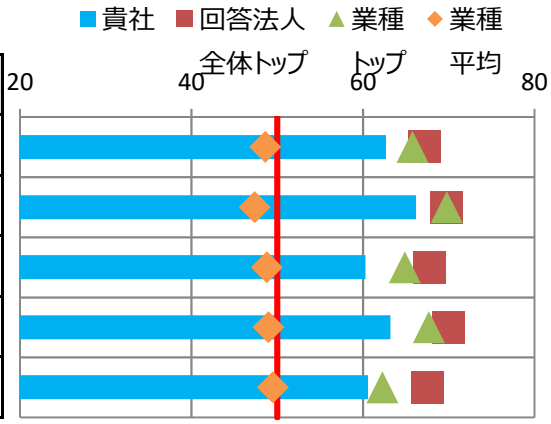
■総合順位：　**101～150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**62.7**　↑1.5　（前回偏差値　61.2 ）

※「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	-	62.7	67.2	65.8	48.6
経営理念・方針	3	66.2	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	60.3	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	63.2	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	60.6	67.5	62.3	49.5



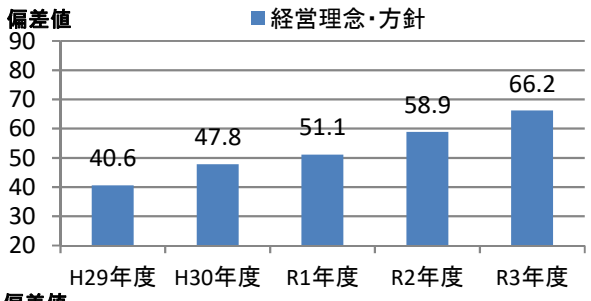
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

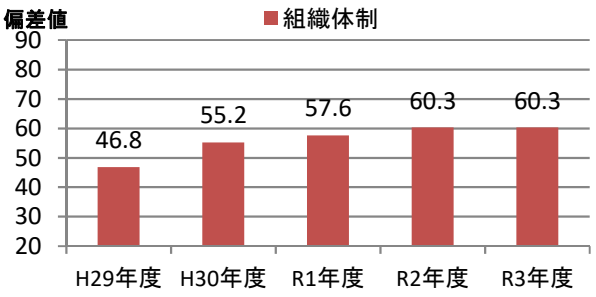
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

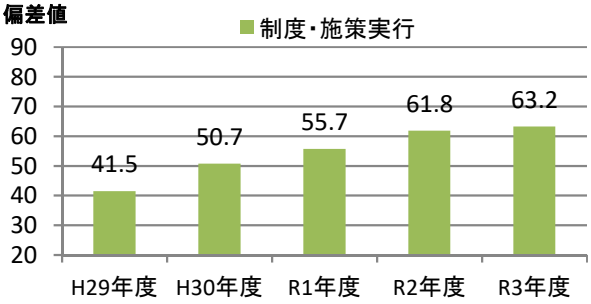
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

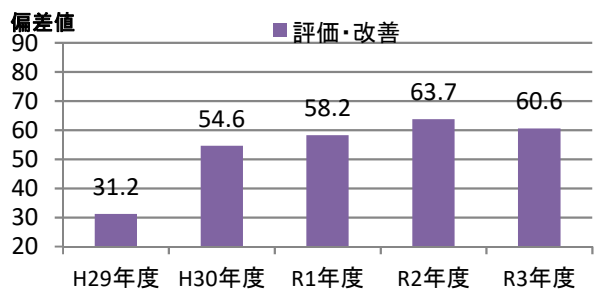
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1001～1050位	851～900位	801～850位	251～300位	101～150位
総合評価	40.2	51.5(↑11.3)	55.5(↑4.0)	61.2(↑5.7)	62.7(↑1.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



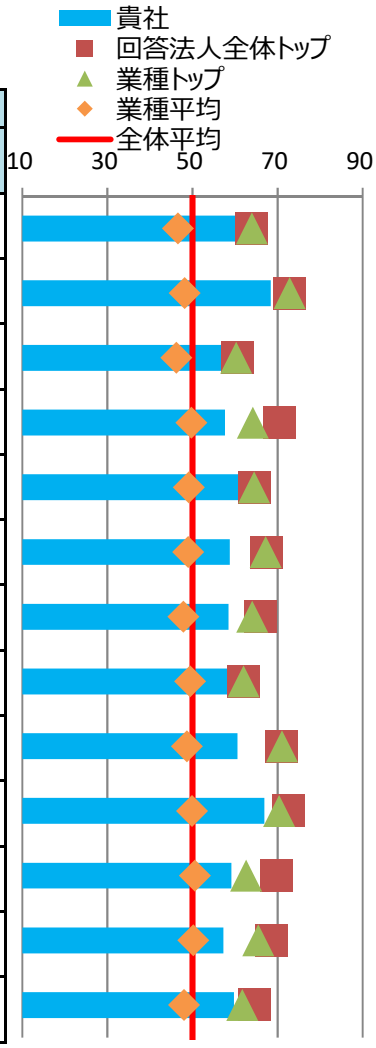






④評価の詳細分析

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	61.8	64.0	64.0	46.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	68.4	72.9	72.9	48.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.6	60.6	60.3	46.2
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.7	70.5	64.2	49.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	49.2
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.8	67.5	67.2	49.0
	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	64.1	47.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	49.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	60.6	71.1	71.1	48.7
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	66.9	72.5	70.4	49.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	59.2	69.8	62.6	50.6
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.3	68.5	65.5	50.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.8	64.5	61.7	48.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 一人ひとりが自主性と創造性を発揮し、自己実現を果たす （全従業員が三洋化成工業一員であるという誇りを持ち、働きがいを感じながらいきいきと働ける環境づくり）
健康経営の実施により期待する効果	アブセンティーズムの低減（2020年度年間休業者1.0%→0.5%以下） レゼンティーズムの低減（2021年度年度生産性損失37.5%→30%以下） ワークエンゲージメントの向上（2021年度偏差値49.7→51以上）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.sanyo-chemical.co.jp/company/kenko-keiei

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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	59.1	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.3	49.8	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	60.7	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.7	50.6	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	64.6	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.9	49.3	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	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.8	47.7	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	従業員調査で運動習慣があると回答する者は、２～３割程度のまま変動なく推移している中、新型コロナウイルス感染拡大防止策としてテレワークの実施率が向上するに伴い、日常生活での身体活動量も低下しており、将来的なロコモティブシンドローム増加の懸念やそれに伴う生産性低下が懸念されることから、運動習慣の改善を課題と捉えている。
	施策実施結果	健康アプリを導入し従業員の２５％が登録、同アプリに連携できるウエアラブル端末は希望者へ３００台購入補助で完売した。肩こり腰痛対策セミナーをオンラインで実施し約２５０人が参加した。
	効果検証結果	従業員調査結果の運動習慣がある者の割合が２０１８年度の２７％から２０２１年度には５０％に増加した。健診結果の適正BMI値の比率改善には直ちに効果が見られていないため引き続き生活習慣の意識向上と行動変容を促す施策が必要である。
効果検証②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	健康スコアリングレポートや全従業員の健診データにおいて、適正飲酒の習慣と肝機能の値に課題をかかえている。コミュニケーションや嗜好品としての楽しみを奪うことなく、従業員自身のヘルスリテラシーを向上させ、適正な飲酒習慣に行動変容させる必要がある。
	施策実施結果	オンラインで適正飲酒セミナーを開催し、約160名参加した。セミナーの理解度は８６％で満足度は９５％と好評であった。
	効果検証結果	２０２１年度調査結果では、飲酒量が２合未満/日の割合が８１．２%と２０２０年２月の結果から３．７%改善した。適正飲酒を心がける従業員が増加しているといえる。健診結果データについては２０２１年度秋の結果で確認し、肝機能データと問診データの変化を追う。更に、休肝日を週２日以上持つことと、大量飲酒者を減少させるため、追加の個別施策を検討している。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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: 004631

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：ＤＩＣ株式会社

英文名：DIC Corporation

■加入保険者：ＤＩＣ健康保険組合

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

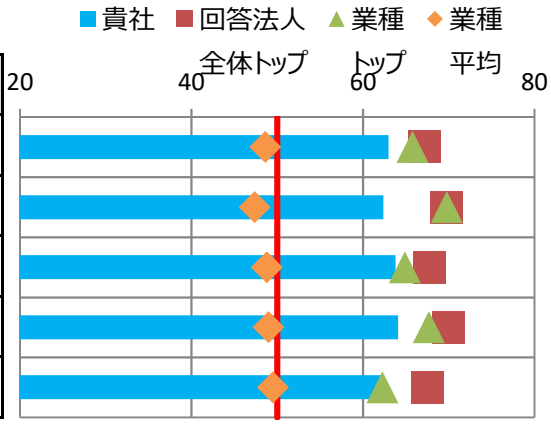
■総合順位：　**101～150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**63.0**　↑3.0　（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	-	63.0	67.2	65.8	48.6
経営理念・方針	3	62.4	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	63.8	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	64.1	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	62.3	67.5	62.3	49.5



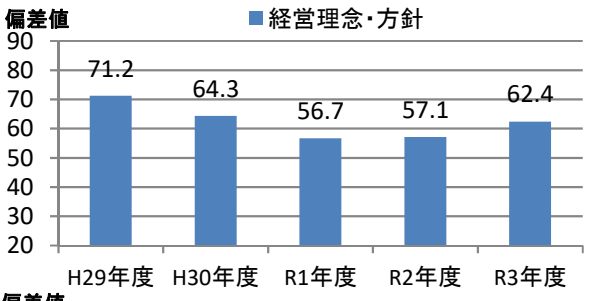
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

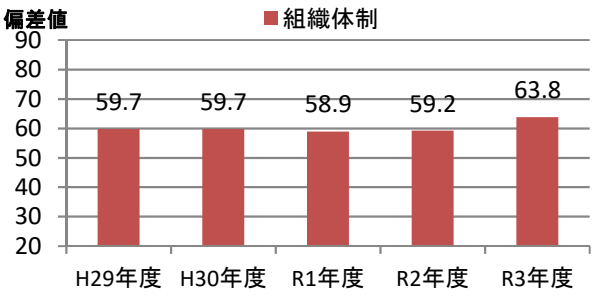
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

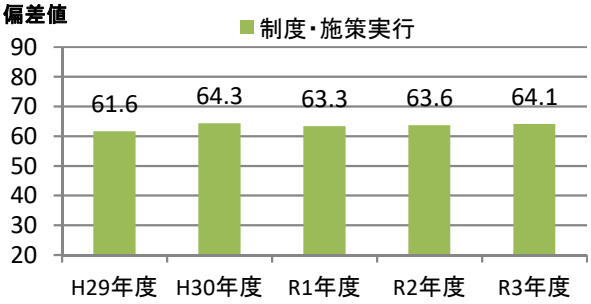
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

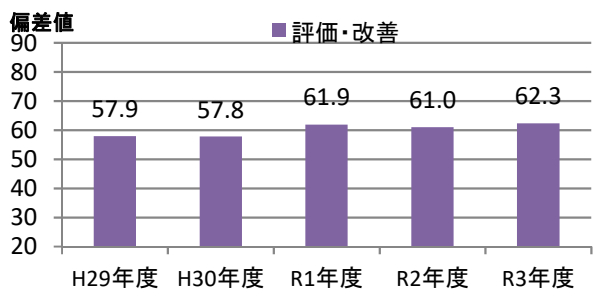
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	51～100位	101～150位	301～350位	401～450位	101～150位
総合評価	63.4	62.1(↓1.3)	60.0(↓2.1)	60.0(↑0.0)	63.0(↑3.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



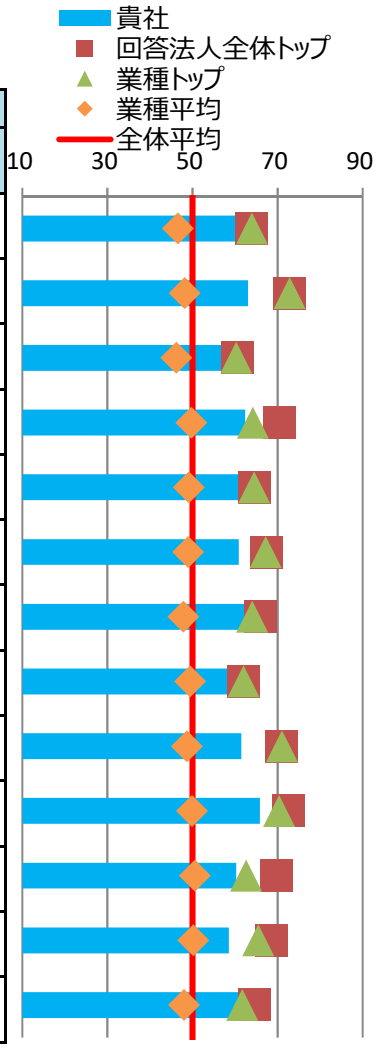






④評価の詳細分析

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	46.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	63.1	72.9	72.9	48.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.5	60.6	60.3	46.2
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.4	70.5	64.2	49.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	49.2
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	60.9	67.5	67.2	49.0
	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	64.1	47.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	58.5	62.0	62.0	49.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	61.5	71.1	71.1	48.7
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	65.9	72.5	70.4	49.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	60.3	69.8	62.6	50.6
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.6	68.5	65.5	50.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	61.7	64.5	61.7	48.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 会社は従業員が働きやすい職場環境を提供し、組織の活性化と生産性の向上につなげていくことが重要課題であると認識する。そのためには、従業員が健康不調を理由とする離職、休職、就労制限などのローパフォーマンス状態に陥る前の予防的施策を強化し、従業員の心身の健康維持・向上を図る必要がある。
健康経営の実施により期待する効果	パフォーマンス低下の傾向、又は将来的可能性も踏まえ、従業員の健康状態を把握し、有効な対策を早期に提案するため、定健受診率100%の達成（現在99.8%前後）、定健結果の要フォロー者に対する医療スタッフによる指導率100%（同60%前後）、ストレスチェック受検率97%（同95%前後）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.dic-global.com/ja/

※貴社が健康経営度調査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	62.6	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.7	49.8	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	61.9	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.2	50.6	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	70.6	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.4	49.3	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	64.4	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.0	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.0	47.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルヘルス相談体制の強化による柔軟な相談環境の整備、コロナ禍の影響による不安及びストレスの増長、リモートワーク増加に伴う影響とみられる心身不調など、環境変化による相談件数が増加傾向にあることから、メンタル不調の未然防止、早期発見のため、全従業員を対象としたストレス対策を講じる必要がある。また、相談窓口担当者の対応スキルも併せて向上させていく取り組みが重要である。
	施策実施結果	メンタルヘルス専門統括産業医が講師となり、次のオンライン研修を実施した。 ①全事業所従業員を対象とするセルフケア研修全2回（500名弱が受講） ②相談窓口担当者を対象とする対応力レベルアップ研修全1回（全担当者が受講）
	効果検証結果	メンタル不調者の発生状況については現時点で大きな変化は見られていないが、①の受講者理解度アンケートでは96%がストレスへの対処法、不調の兆候などを理解できたとの結果であった。また、②の受講者は相談対応の初動の重要性、傾聴方法、法的リスク等を習得した。何れも研修内で講師に直接質問する機会を設けたが、オンラインという特性もあり積極的な質疑応答が行われ、理解を一層深めることができた。
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	女性管理職の育成目標実現のためには、女性社員が安心して働ける職場環境、ならびに人事制度の整備が重要である。そのうえで、女性特有の健康問題について職場での理解が必要不可欠であり、また、女性従業員本人も自身の健康について正しい知識を持つことが重要である。
	施策実施結果	各事業所の看護職・産業医が講師を担当。女性の健康問題をテーマとする研修を全事業所で実施し、女性従業員の健康意識向上を図った。（全16事業所の内、13事業所で実施済、残り3事業所は21年中に完了予定）
	効果検証結果	実施済の13事業所では女性従業員だけでなく、男性従業員も対象に含めて実施した事業所もあり、職場内の理解醸成に努めた。講師を担当した看護職や産業医、受講した女性従業員の評価として、女性の健康問題は範囲が広く、年代によってニーズが異なること、実施テーマの範囲を絞ってより深い内容にすること等の改善意見があり、今後の実施内容を検討するための課題を認識した。

※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: 004633

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：サカタインクス株式会社

英文名：SAKATA INX CORPORATION

■加入保険者：サカタインクス健康保険組合

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

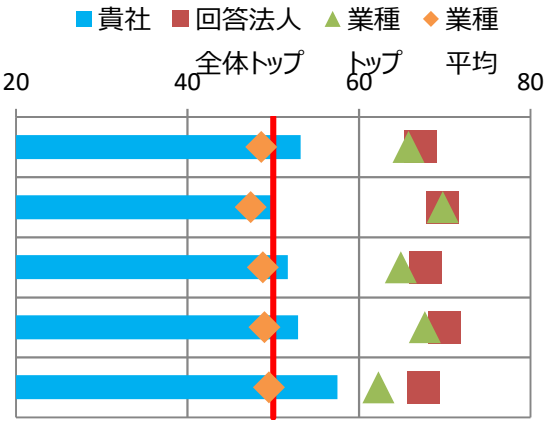
■総合順位：　**1151～1200位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**53.2**　↑6.0　（前回偏差値　47.2 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	53.2	67.2	65.8	48.6
経営理念・方針	3	50.2	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	51.7	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	52.9	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	57.5	67.5	62.3	49.5



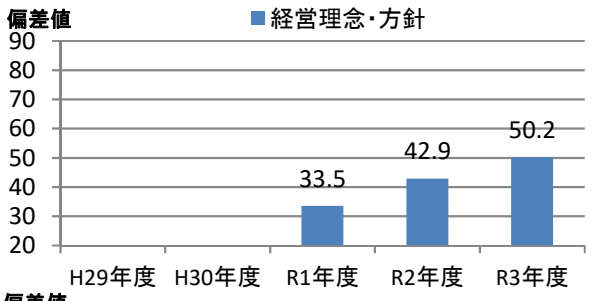
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

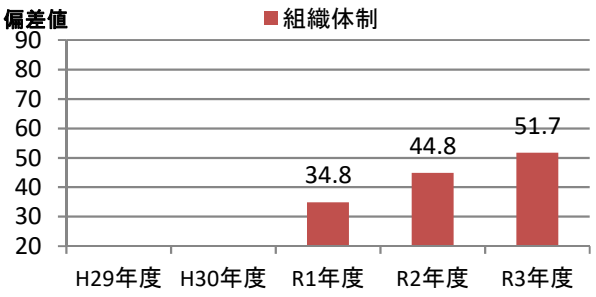
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

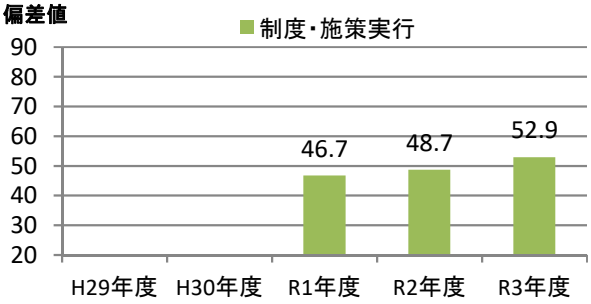
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

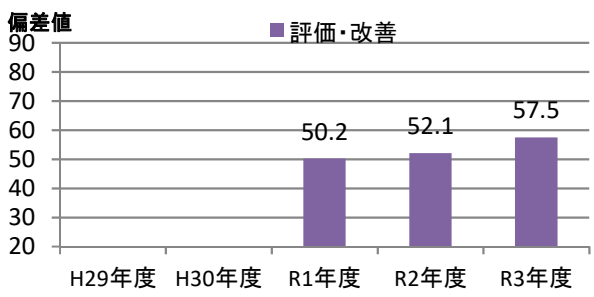
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1801～1850位	1601～1650位	1151～1200位
総合評価	-	-	41.4(-)	47.2(↑5.8)	53.2(↑6.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



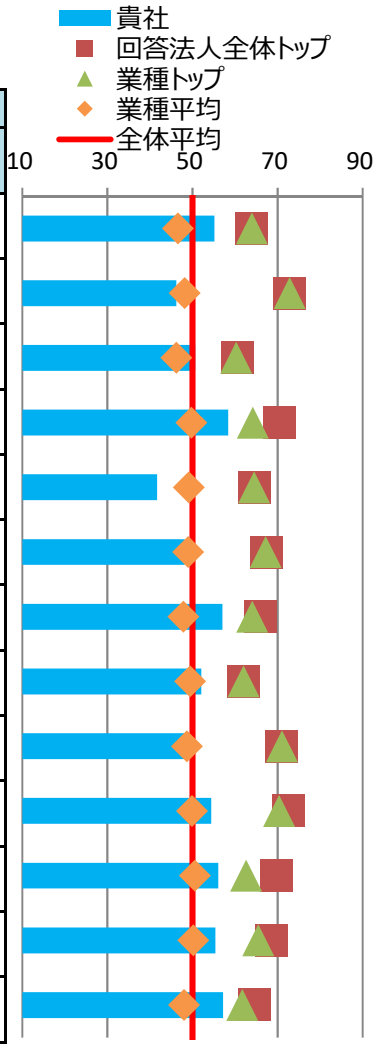






④評価の詳細分析

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	46.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.2	72.9	72.9	48.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	50.7	60.6	60.3	46.2
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	58.4	70.5	64.2	49.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	41.7	64.5	64.5	49.2
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	48.2	67.5	67.2	49.0
	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	64.1	47.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	52.1	62.0	62.0	49.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	49.7	71.1	71.1	48.7
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	54.4	72.5	70.4	49.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.1	69.8	62.6	50.6
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.4	68.5	65.5	50.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.2	64.5	61.7	48.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 従業員の生産性の向上は、今後の当社の企業活動を推進していく中で、非常に重要な課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員のプレゼンティーズム・アブセンティーズム・ワークエンゲイジメントの向上を目指し、健康経営を推進している。

※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	http://www.inx.co.jp/company/csr_4.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.8	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.6	49.8	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.8	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.9	50.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.1	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.0	49.3	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.7	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	44.8	47.7	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	特定保健指導（被保険者）の実施率が例年低い状況が続いていた。
	施策実施結果	2020年度より健保と事業主の連名で文章を作成し、対象者の上司経由で受診促進を実施。また手軽に受診できるようにオンライン受診をスタートさせた。
	効果検証結果	保健指導実施率は、例年20%代であったが、2020年度は、45%と上昇した。
効果検証②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	2020年度より本格的に健康経営を本格的に実施したこともあり、社員の健康リテラシーをどう高めるかが課題であった。
	施策実施結果	健康づくりに関する情報・動画コンテンツを社内報、社内イントラ等へ掲載し、啓蒙活動を推進した。
	効果検証結果	従業員へのアンケートの結果、健康経営宣言・健康づくりへの取り組みに理解している人が6割弱おり、また健康への意識が高い人が6割弱程度いるという結果となった。

※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: 004634

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東洋インキＳＣホールディングス株式会社

英文名：TOYO INK SC HOLDINGS CO., LTD

■加入保険者：トッパングループ健康保険組合

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

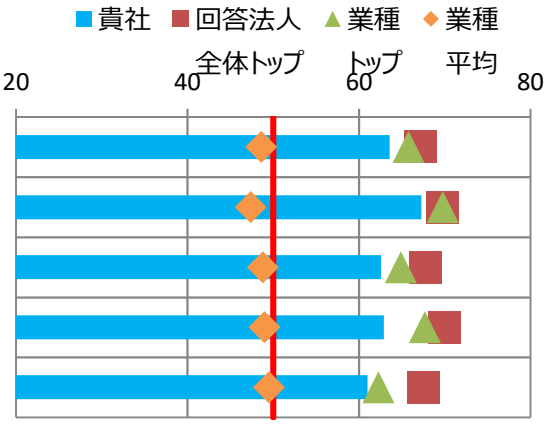
■総合順位：　**51～100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**63.6**　↑1.4　（前回偏差値　62.2 ）

※「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	-	63.6	67.2	65.8	48.6
経営理念・方針	3	67.3	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	62.6	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	62.9	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	61.0	67.5	62.3	49.5



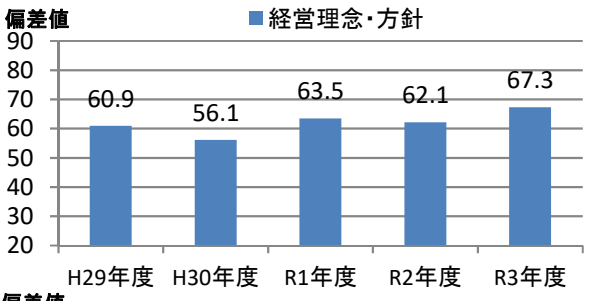
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

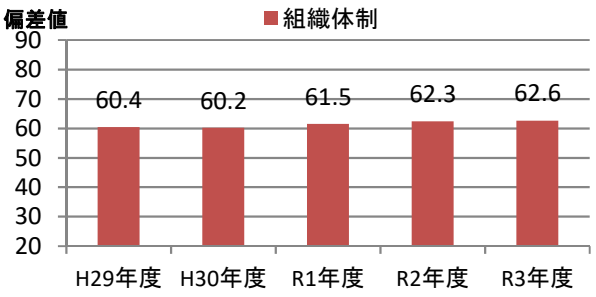
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

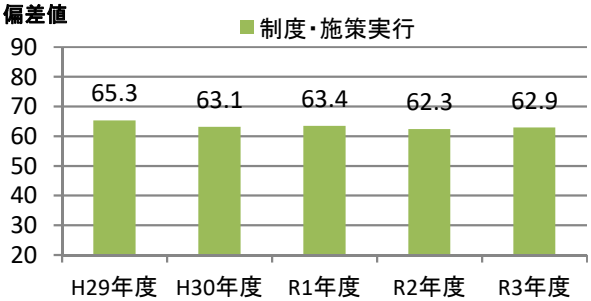
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

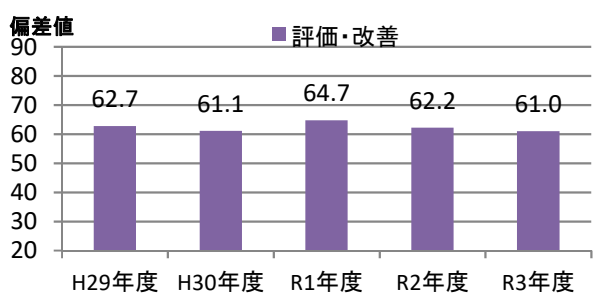
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	101～150位	201～250位	51～100位	151～200位	51～100位
総合評価	62.5	60.0(↓2.5)	63.4(↑3.4)	62.2(↓1.2)	63.6(↑1.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



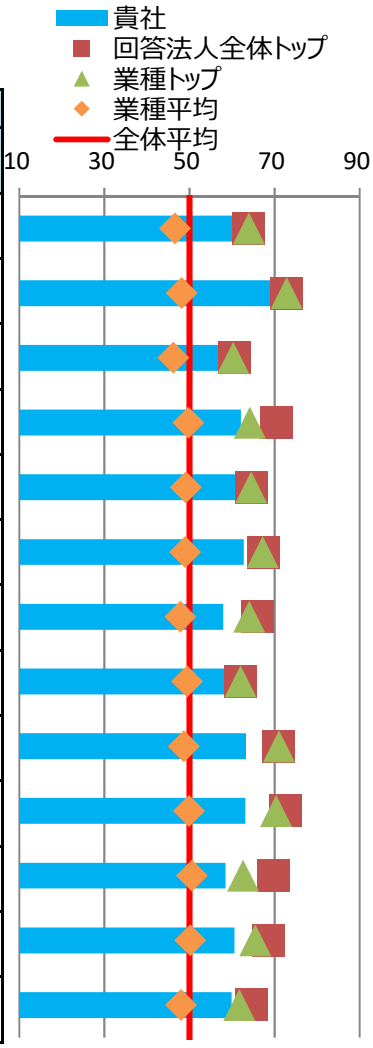






④評価の詳細分析

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	46.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	69.1	72.9	72.9	48.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.3	60.6	60.3	46.2
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.1	70.5	64.2	49.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	49.2
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	62.8	67.5	67.2	49.0
	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	64.1	47.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.2	62.0	62.0	49.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	63.3	71.1	71.1	48.7
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	63.2	72.5	70.4	49.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	58.5	69.8	62.6	50.6
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	60.6	68.5	65.5	50.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.9	64.5	61.7	48.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 企業の持続的成長を力強く推進するために、財産である社員が心身ともに健全で、社員一人ひとりが能力を最大限に発揮できる仕組みと職場環境の整備を行っていくことが必要だと認識している。近年、定年延長による社員の高齢化に伴い、生活習慣病の顕在化に伴うアブセンティズムや、ON/OFFの切り替えが出来ずメンタル不調になり業務遂行に影響するプレゼンティズム課題になっており、目標値を掲げ施策を実行している。
健康経営の実施により期待する効果	社員一人ひとりが能力を最大発揮し、企業の成長を推進していくこと。そのため、2030年を最終目標とし、各種目標値を定めている。 ①生活習慣病の防止のための目標値設定：肥満：27.8%⇒21.3%へ、高血圧：12%⇒9.7%、糖尿病：10.8%⇒9.1%、脂質：34%⇒31% ②家族の検診受診率：82.3%⇒95% ③婦人科検診：76.8%⇒82.5% ④有給取得：11.6日⇒14日

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で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://schd.toyoinkgroup.com/ja/csr/matissues/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	62.8	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.2	49.8	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	55.6	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.2	50.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.6	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.9	49.3	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	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.1	47.7	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	社員の生産性やエンゲージメント向上への打ち手が重要と認識しており、社員満足度調査と健康診断結果（問診・法定のみ）、その他人事情報（属性、勤怠、評価等）を組み合わせ、統計解析を20年に実施した。結果、「睡眠の満足度」と関係性があることがわかった。睡眠が不満足と認識している社員が全体の4割おり影響範囲が大きいことから、21年に産学連携でウェアラブルデバイスを活用した「睡眠改善施策」を実行した。
	施策実施結果	6週間の睡眠改善を行う施策へ126名が参加。産学連携での効果検証、プレスリリースも実施。 https://schd.toyoinkgroup.com/ja/news/2021/21102003.html
	効果検証結果	早稲田大学の協力にて統計解析による効果検証を実施した。結果、参加者の7割が満足し、一部職種で睡眠が改善した。また、睡眠改善と生産性とエンゲージメントに正の関係があることが判明した。本検証は因果関係特定まででできなかったが、プレゼンティズム改善による生産性とエンゲージメント向上に一定の効果を見出すことが出来た。次年度以降、全社展開を予定している。 検証方法：ランダム化比較試験（RCT）
効果検証②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	健保組合から入手した事業所ヘルスケアレポートにより、脂質リスクが高いことが判明した（例：国平均：32.0%（2019年度）、当社：47.6%（2020年時点））。食事習慣の改善が重要課題であるという認識を持ち、2016年度より健保組合協業で、BMIの高い社員を指名し社員食堂でスマートミールを2カ月間喫食することで、体重等の改善を目指すプロジェクトを行っている。
	施策実施結果	20年度は22名が参加し、17名が体重▲2kg、腹囲▲2cmの目標を達成。参加者平均は体重▲3.3kg、腹囲▲5.0cmとなり、平均年齢が49.5歳と高く、体質改善ハードルが高い世代が多い中でも成果が出た。
	効果検証結果	当該施策は大塚製薬とのコラボも実施しており、プライベート時間（朝、夜食）も健康を意識するよう、「賢者の食卓」を配布している。また、高リスク者の改善だけでなく、国内事業所へスマートミール提供を水平展開することへ繋がっており（11拠点中9拠点）、多くの社員がスマートミールを喫食している。また、「第9回健康寿命をのばそう！アワード」＜生活習慣病予防分野＞において厚生労働省保健局長優良賞を受賞した。

※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: 004901

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：富士フイルムホールディングス株式会社

英文名：FUJIFILM Holdings Corporation

■加入保険者：富士フイルムグループ健康保険組合

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

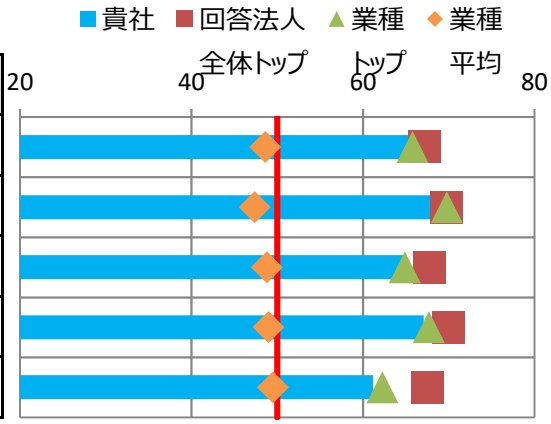
■総合順位：　**1～50位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**65.5**　↓1.4　（前回偏差値　66.9 ）

※「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	-	65.5	67.2	65.8	48.6
経営理念・方針	3	69.4	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	64.7	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	67.1	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	61.2	67.5	62.3	49.5



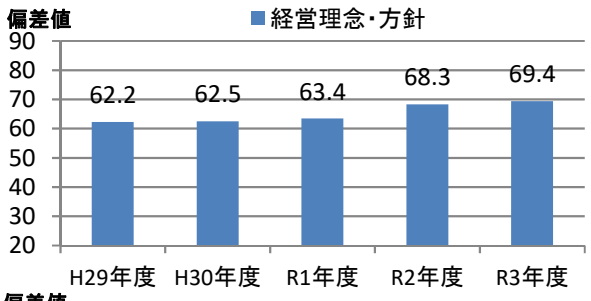
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

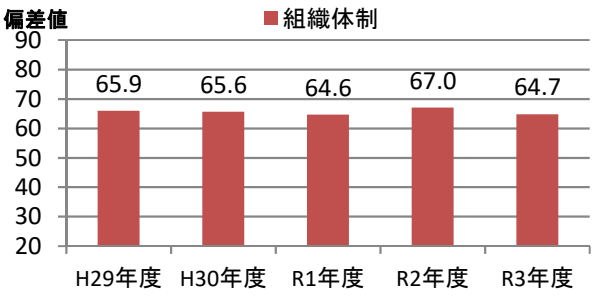
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

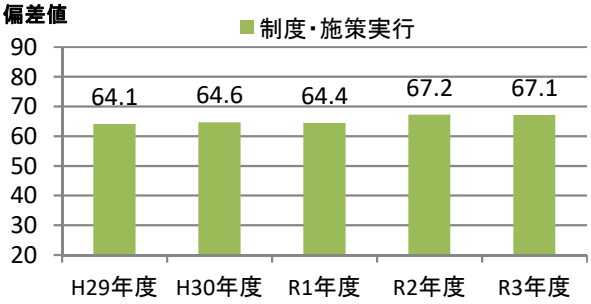
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

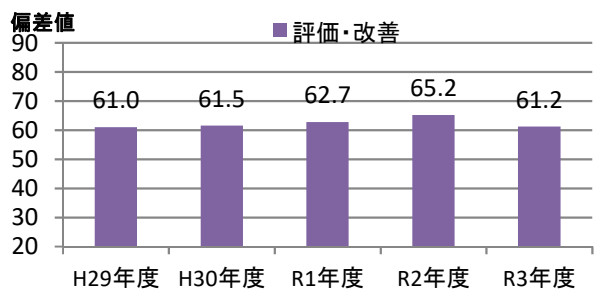
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	51～100位	51～100位	51～100位	1～50位	1～50位
総合評価	63.3	63.6(↑0.3)	63.6(↑0.0)	66.9(↑3.3)	65.5(↓1.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



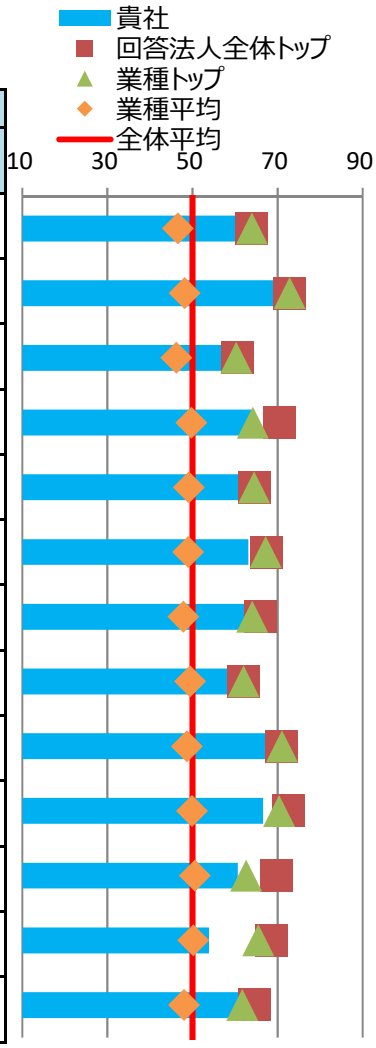






④評価の詳細分析

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	46.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	72.9	72.9	72.9	48.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.3	60.6	60.3	46.2
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	64.1	70.5	64.2	49.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	49.2
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	63.2	67.5	67.2	49.0
	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	64.1	47.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	49.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	69.4	71.1	71.1	48.7
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	66.6	72.5	70.4	49.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	60.7	69.8	62.6	50.6
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	53.9	68.5	65.5	50.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	60.9	64.5	61.7	48.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 富士フイルムグループは、事業を通して社会課題の解決を図り、企業の社会的責任を果たすべく社会に価値を提供していくためのプロセスを回している。その基盤に健康経営を位置づけ、従業員が健康で意欲高く働くことを重要な経営課題と捉えている。その為に経営のリーダーシップのもと、重点領域（生活習慣病、がん、喫煙、メンタルヘルス、長時間労働）における健康KPI向上など健康増進活動をグループ一体で取り組んでいる。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営の各施策により、従業員が心身共に健康となり、意欲高く働くことで、生産性があがり、ワークエンゲージメントの向上、強靭な企業体質、医療費の軽減などに繋がっていく。そして、トータルヘルスケアカンパニーとして、製品やサービスにイノベーションを起こし、事業を通じた社会課題を解決することにより、世の中の人々の健康に貢献していく。

※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	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/activity/health/priority-issue-5

※貴社が健康経営度調査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	66.1	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.5	49.8	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.2	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.0	50.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	66.5	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.2	49.3	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	64.2	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	69.1	47.7	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	従業員データから、加齢と共に血糖値の悪化傾向があり、またがん、メンタル不全、新型コロナウイルス感染などの予防のため、健康的な生活習慣を身につけることをグループ全体の健康経営の取り組みとした。統括産業医監修のもと「富士フイルムグループ７つの健康行動」を新設。従業員に広くアプローチし、実践度を定期的に確認して健康水準の向上をはかる。併せてがん検診受診も積極的に展開。精度の高い胃内視鏡検査を推奨中。
	施策実施結果	全従業員へのeラーニング、専門医による講演(2回)、講演動画のイントラ掲載、グループ報や社内イントラネットでの解説記事掲載などを順次展開。健保と連携し対象者への個別のメール発信など実施。
	効果検証結果	【７つの健康行動】2020年度：体重測定53.8%、健診結果確認96.9%、休肝日設定83.5%、6時間以上睡眠63.6%、1日30分歩行66.4%、ウォーキングイベント参加34.2%、禁煙79.4% 2021年度は11月度に調査実施。2022年度までに各項目90%以上をめざす 【がん検診受診】胃内視鏡受診率（ピロリ菌除菌やポリープ切除により胃がん予防）：2019年56.6%、2020年60.7%
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、がんや心疾患などの様々な疾病に悪影響を与え、さらに新型コロナウイルスによる肺炎の重症化リスクも高まる。また受動喫煙による健康被害の問題もある。当社は2013年から喫煙対策を開始したが、2019年から健康経営の重点課題の一つとして喫煙対策を挙げ、経営陣のリーディングのもと、全社で取り組みを強化・加速した。
	施策実施結果	就業時間内禁煙の就業規則化、会社敷地内全喫煙所撤去、各種禁煙サポートプログラム提供、社内報への専門医解説記事掲載、個別メール発信などにより喫煙率の低下をはかってきた。
	効果検証結果	喫煙率2018年度16.6%、2019年度15.3%、2020年度11.5%で目標12%は達成した。次は喫煙率0%を目指す。一方でグループ全体では、2018年度23.8%、2019年度22.6%、2020年度20.8%とまだ目標12%には到達していないため、喫煙率の高いグループ会社には健保とのコラボヘルスで、禁煙教育や禁煙サポートキャンペーンなど支援を実施していく。

※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: 004911

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：株式会社資生堂

英文名：Shiseido Company, Limited

上場

■加入保険者：資生堂健康保険組合

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

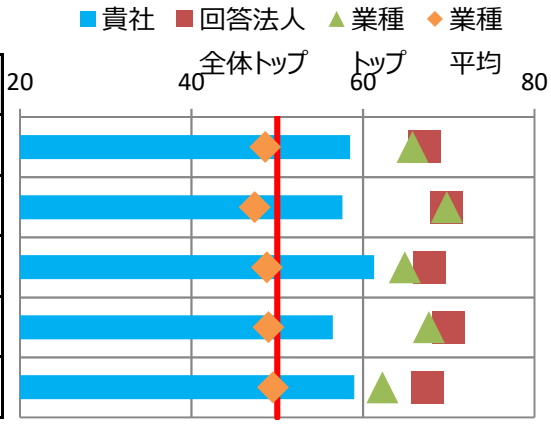
■総合順位：　**551～600位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**58.5**　↓2.0　（前回偏差値　60.5 ）

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

②評価の内訳

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	-	58.5	67.2	65.8	48.6
経営理念・方針	3	57.6	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	61.3	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	56.5	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	59.0	67.5	62.3	49.5



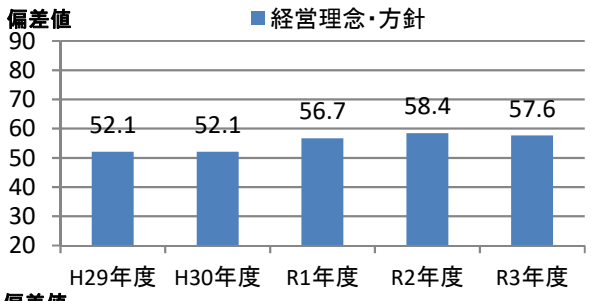
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

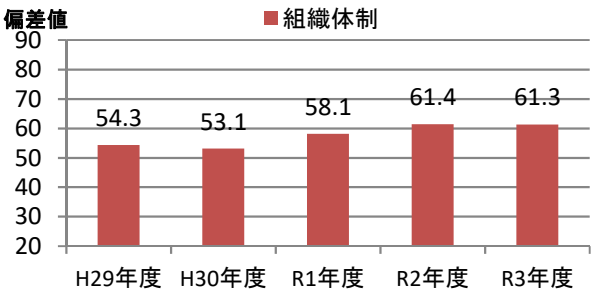
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

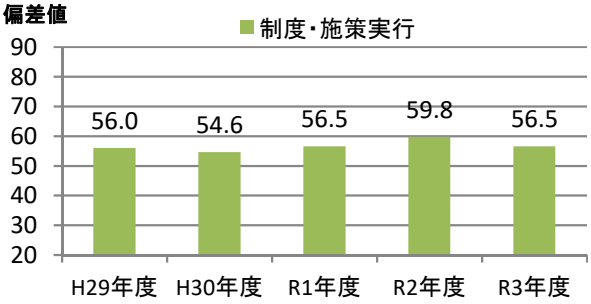
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

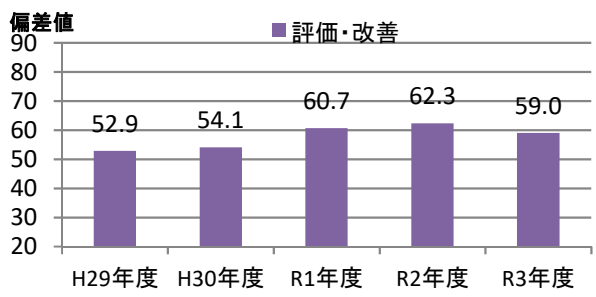
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	451～500位	701～750位	501～550位	351～400位	551～600位
総合評価	53.9	53.5(↓0.4)	58.1(↑4.6)	60.5(↑2.4)	58.5(↓2.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



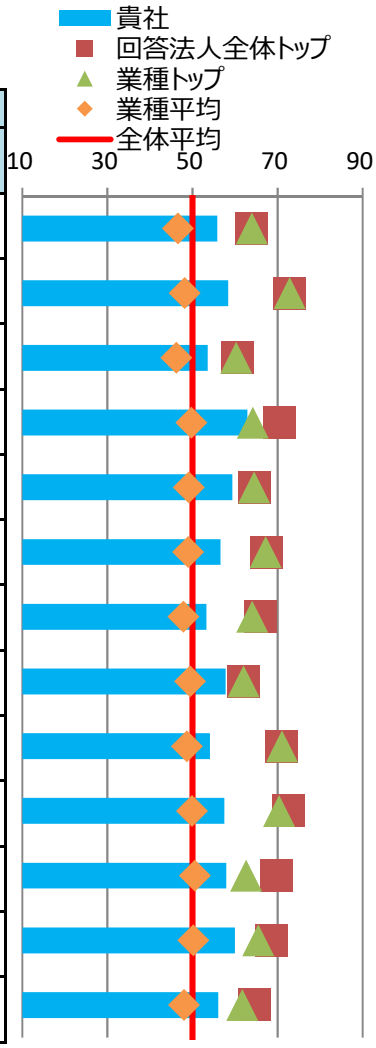






④評価の詳細分析

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	46.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	58.4	72.9	72.9	48.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.6	60.6	60.3	46.2
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.9	70.5	64.2	49.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	59.4	64.5	64.5	49.2
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	56.6	67.5	67.2	49.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	53.3	66.0	64.1	47.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.8	62.0	62.0	49.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	54.1	71.1	71.1	48.7
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	57.5	72.5	70.4	49.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	58.0	69.8	62.6	50.6
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	60.0	68.5	65.5	50.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	56.1	64.5	61.7	48.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 運動、食事、睡眠、喫煙といった生活習慣の改善や精神疾患による長期休務者の削減が、社員の健康管理および事業の生産性向上を促進する上で大きな課題となっている。
健康経営の実施により期待する効果	生活習慣改善およびメンタルヘルスに関する諸施策の推進や長時間労働の改善等を通じて、社員の健康の保持・増進、長期休務者の削減および生産性向上に繋げていくことを目指す。

※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://corp.shiseido.com/jp/sustainability/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	57.1	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.4	49.8	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	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.0	50.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.1	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.1	49.3	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	59.3	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.6	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.1	47.7	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	2018年の従業員全体の喫煙率は22.7%（うち女性20.7%）であり、全国平均17.9%（うち女性8.7%）と比較して圧倒的に高く、喫煙による健康被害を勘案しても、喫煙率の減少は喫緊の大きな課題である。
	施策実施結果	2019年5月より労働時間内禁煙を開始、禁煙推進企業コンソーシアムに参画し最新の情報を収集を行った。 健康保険組合では100名参加を目標として禁煙治療費を全額補助する「禁煙チャレンジプログラム」を展開。
	効果検証結果	0円禁煙チャレンジプログラムの参加者106人、50.9%が禁煙を達成した結果、 2010年の喫煙率　全体33.6%　女性32.0% 2020年の喫煙率　全体19.0%　女性17.2%と大きく低下した。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	課題：従業員の運動習慣を定着させ、肩こり・腰痛等の筋骨格系の症状を低下させること 根拠：運動習慣がない社員が86% 全国平均72%より低値であるため取り組みを実施している。特に運動習慣のある女性社員は20代から50代まですべての年代で全国平均を下回り約10%しか存在しない（男性はほぼ全国平均並み）。
	施策実施結果	オンライン運動セミナー（集合型）及びオンデマンド配信、ヨガ体験レッスンセミナー、を実施し、運動習慣獲得へのきっかけ作りを提供してリテラシーの向上を図った。延べ約450名が参加した。
	効果検証結果	・セミナー参加前は健康無関心層が約50%存在したが、セミナー終了後には約94%の参加者が「明日から実践する」という健康に関する意識変容が見られた。 ・オンライン運動セミナーの参加者の約12%が運動の継続率が改善した。 セミナー参加前の運動継続率：20% 参加者3か月後の運動継続率:32%

※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: 004912

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：ライオン株式会社

英文名：LION

■加入保険者：ライオン健康保険組合

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

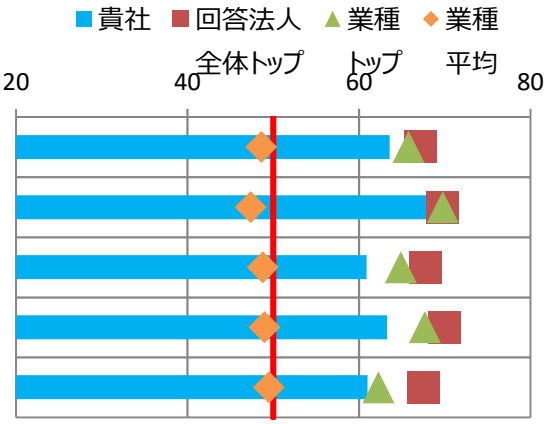
■総合順位：　**51～100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**63.6**　↑3.8　（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	-	63.6	67.2	65.8	48.6
経営理念・方針	3	68.3	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	60.9	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	63.3	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	61.0	67.5	62.3	49.5



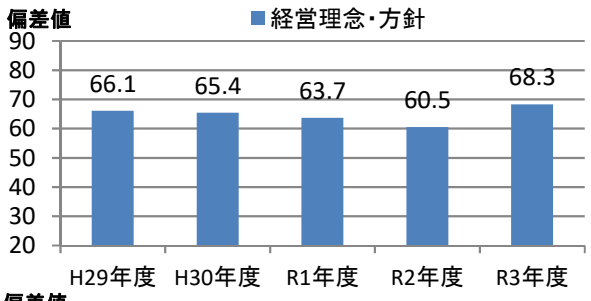
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

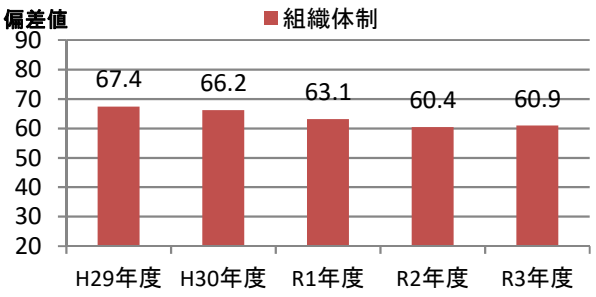
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

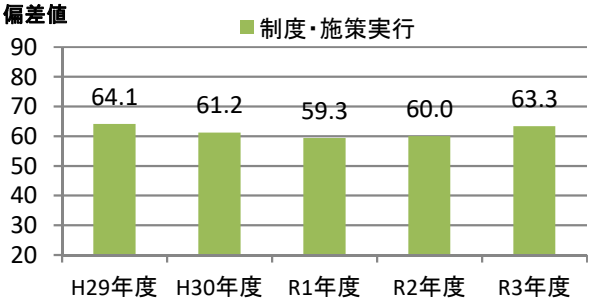
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

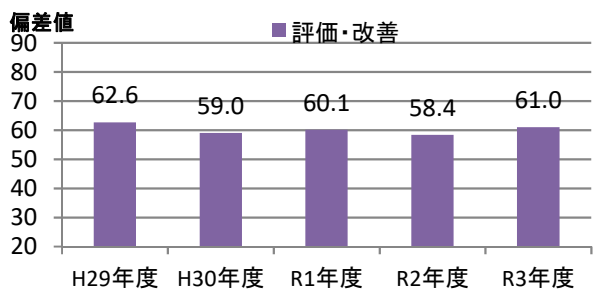
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	51～100位	51～100位	201～250位	401～450位	51～100位
総合評価	65.1	63.0(↓2.1)	61.6(↓1.4)	59.8(↓1.8)	63.6(↑3.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



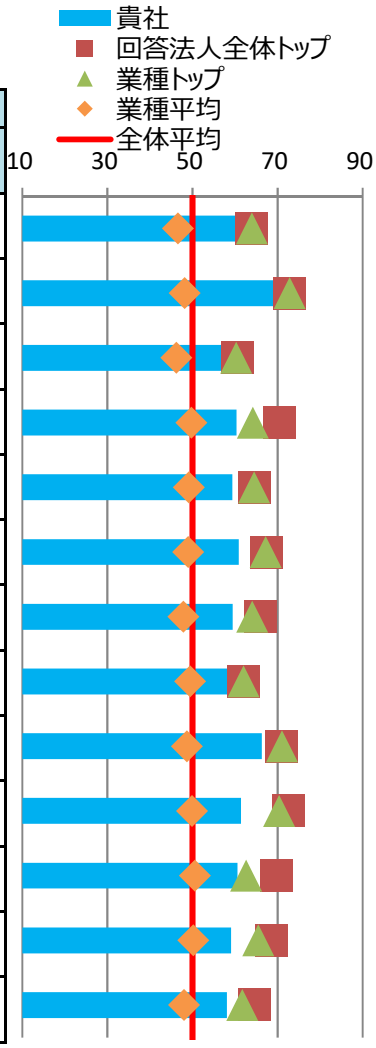






④評価の詳細分析

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	**62.6**	**64.0**	**64.0**	**46.6**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**71.6**	**72.9**	**72.9**	**48.2**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**58.6**	**60.6**	**60.3**	**46.2**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**60.4**	**70.5**	**64.2**	**49.8**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**59.4**	**64.5**	**64.5**	**49.2**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**60.9**	**67.5**	**67.2**	**49.0**
	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**	**64.1**	**47.9**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**49.5**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**66.3**	**71.1**	**71.1**	**48.7**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**61.4**	**72.5**	**70.4**	**49.9**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**60.6**	**69.8**	**62.6**	**50.6**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**59.1**	**68.5**	**65.5**	**50.2**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**58.1**	**64.5**	**61.7**	**48.0**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 当社パーパスである「より良い習慣づくりで、人々の毎日に貢献する」企業活動を実践するため、従業員の心と身体のヘルスケアを支えることによる人材力の強化に繋げ、従業員の働きがいを高めていくことが大きな課題と認識し、「ライオン流働きがい改革」を推進している。
健康経営の実施により期待する効果	「ライオン流働きがい改革」の推進により、従業員が働きがいを高め、パフォーマンス向上を期待している。具体的な指標としてアブセンティズム、プレゼンティズムを前年と比べて低減し、ワークエンゲイジメントの向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.3	49.8	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	58.6	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.3	50.6	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	63.2	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.8	49.3	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.9	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	63.9	47.7	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	従業員の生産性向上や新しい価値創出といった新たな成長ステージに向け、従業員一人ひとりの働きがいを高める「働きがい改革」を推進している。従業員の働きがい向上には、ワークライフバランス・生活時間の確保を充実させるべく、通勤時間の削減、育児や介護、学びの時間を持ち、働く時間や働く場所の自由度を高める追求が必要である。
	施策実施結果	フレックス制度の適用部所拡大、及びテレワーク制度を導入した。これらの制度は、従業員の78%が利用可能であり、うち95%が制度を利用した。
	効果検証結果	働きがい改革に関するアンケートの中で、「働きがいが高い」と回答した従業員は77%であった。また、テレワーク制度の利用により「安心につながった」と61%が回答した。さらに、健康診断時に実施した問診回答の結果「睡眠により十分な休養がとれている」という設問について、2019年度は55.9%であったのに対し、66.2%へ大きく増加した。
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	新型コロナ感染症の流行により、衛生用品の需要が高まる中、事業継続による安定した製品供給と従業員が安心安全に働ける環境づくりが必要である。
	施策実施結果	車通勤やホテル宿泊など感染リスクの低い通勤を可能とし、ＰＣＲ検査キットをまとめて購入。必要時、迅速に検査が受けられる体制を整備した。また、手指消毒薬の配布やインフルエンザ予防接種を社内で実施した。
	効果検証結果	速やかにＰＣＲ検査が受けられる体制や種々の施策は安心につながったと従業員アンケートの中で回答があった。また、定量的なデータのひとつとして、2019年のインフルエンザ流行シーズンに比べて、2020年のシーズンは、感染症の影響による休業日数が4分の1以下に抑えることができた。

※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: 004914

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：高砂香料工業株式会社

英文名：TAKASAGO INTERNATIONAL CORPORATION

■加入保険者：東京薬業健康保険組合

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

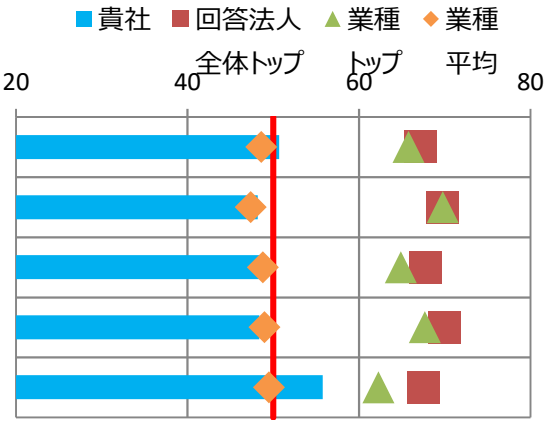
■総合順位：　**1501～1550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**50.7**　（前回偏差値　-　）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	50.7	67.2	65.8	48.6
経営理念・方針	3	48.2	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	49.1	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	48.4	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	55.8	67.5	62.3	49.5



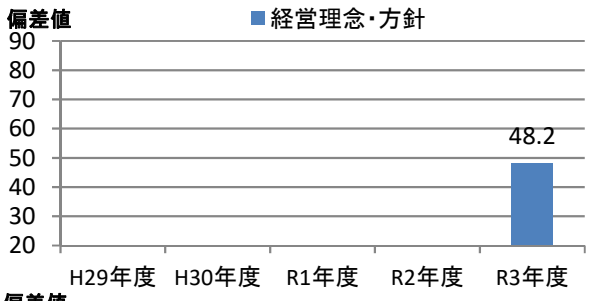
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

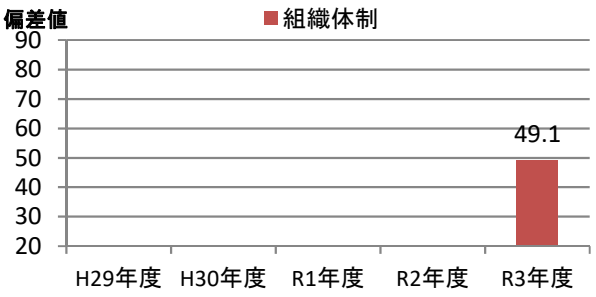
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

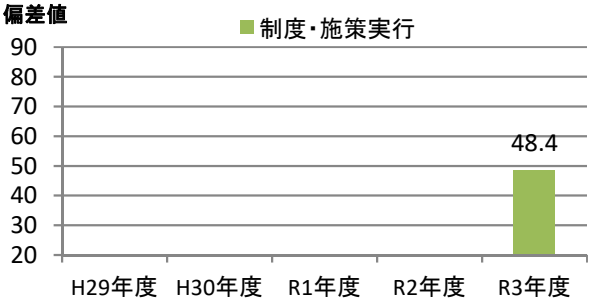
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

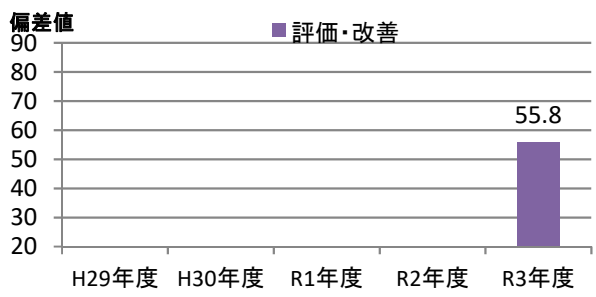
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1501～1550位
総合評価	-	-	-	-	50.7(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



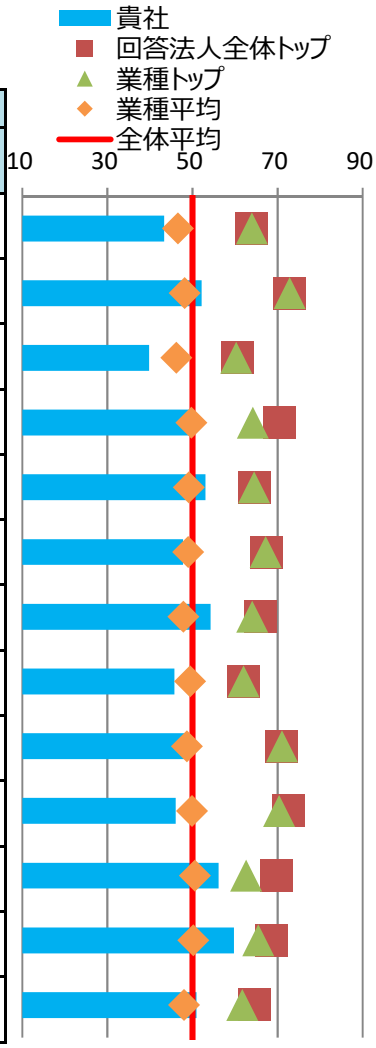






④評価の詳細分析

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	43.4	64.0	64.0	46.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	52.2	72.9	72.9	48.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	39.8	60.6	60.3	46.2
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	49.8	70.5	64.2	49.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	53.1	64.5	64.5	49.2
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	47.8	67.5	67.2	49.0
	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	64.1	47.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	45.8	62.0	62.0	49.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	48.8	71.1	71.1	48.7
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	46.1	72.5	70.4	49.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.2	69.8	62.6	50.6
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	59.8	68.5	65.5	50.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.0	64.5	61.7	48.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 昨今、学生や求職者が企業選びの際、「従業員を大切にしている働きやすい企業」というイメージが認知されることで企業イメージアップを図り、志望学生を増やしたい。
健康経営の実施により期待する効果	弊社の定着率は高い値を維持していると考えているが、更なる高定着率を目指し、新卒入社した従業員の5年後定着率85%、中途入社した従業員の5年後定着率75%を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.takasago.com/ja/sustainability/society/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	59.9	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.4	49.8	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.2	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.0	50.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.0	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.2	49.3	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.6	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	41.2	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.4	47.7	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	恒常的な時間外労働の削減。 ノー残業デーを実施し（本社、研究所においては毎月2回実施）、効率的な働き方を推奨しています。
	施策実施結果	労働時間の減少効果が得られた。
	効果検証結果	1人1か月平均時間外労働時間の減少や業務効率化による生産性の向上などの効果が得られています。
効果検証②	課題のテーマ	−
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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:　004921

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：株式会社ファンケル

英文名：FANCL

■加入保険者：神奈川県食品製造健康保険組合

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

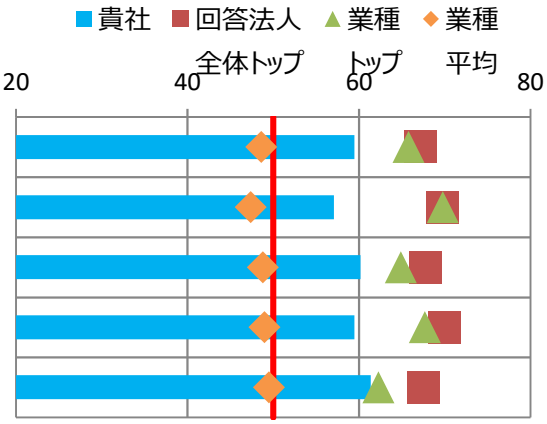
■総合順位：　**451～500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.5**　↓0.7　（前回偏差値　60.2 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	59.5	67.2	65.8	48.6
経営理念・方針	3	57.1	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	60.2	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	59.5	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	61.4	67.5	62.3	49.5



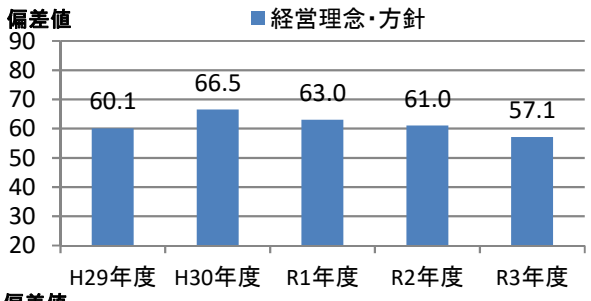
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

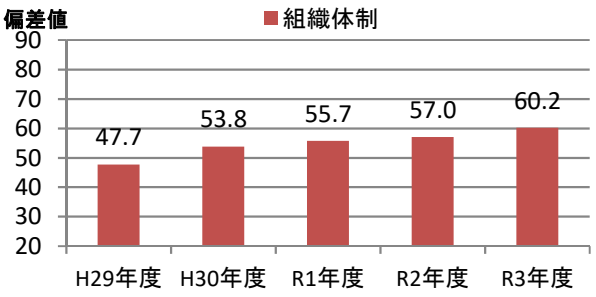
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

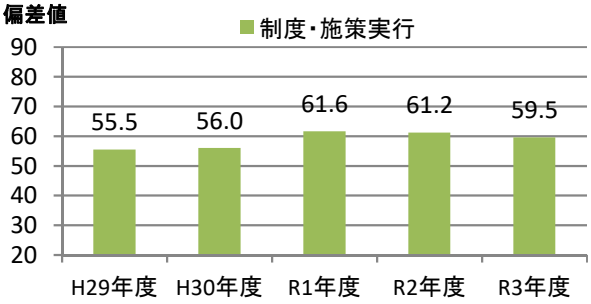
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

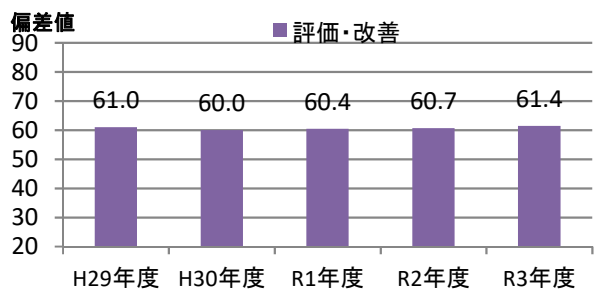
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	301～350位	251～300位	301～350位	351～400位	451～500位
総合評価	56.4	59.5(↑3.1)	60.5(↑1.0)	60.2(↓0.3)	59.5(↓0.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



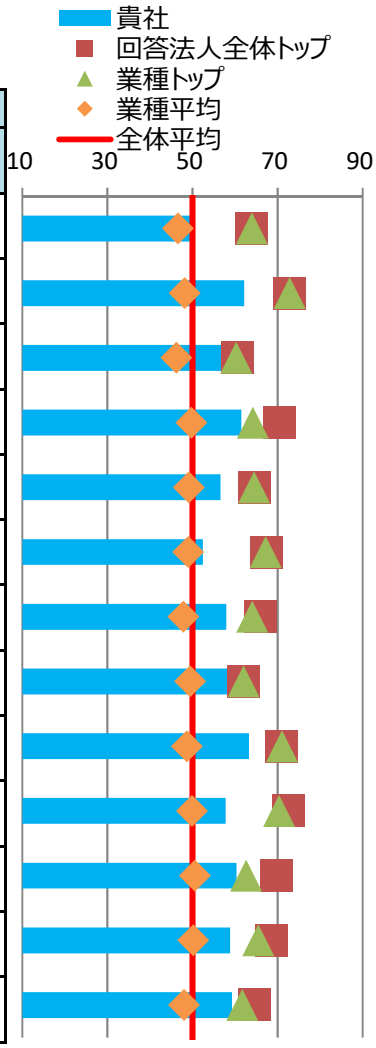






④評価の詳細分析

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	**50.0**	**64.0**	**64.0**	**46.6**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**62.2**	**72.9**	**72.9**	**48.2**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**57.4**	**60.6**	**60.3**	**46.2**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**61.5**	**70.5**	**64.2**	**49.8**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**56.6**	**64.5**	**64.5**	**49.2**
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**	**67.2**	**49.0**
	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**	**64.1**	**47.9**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**49.5**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**63.3**	**71.1**	**71.1**	**48.7**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**57.8**	**72.5**	**70.4**	**49.9**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**60.4**	**69.8**	**62.6**	**50.6**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**58.9**	**68.5**	**65.5**	**50.2**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**59.3**	**64.5**	**61.7**	**48.0**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の平均年齢の上昇に加えて定年延長の状況の中、メンタルヘルス不調や健診結果有所見率の低減、経営戦略に合わせた従業員エンゲージメントを向上させ、従業員がいきいきと笑顔で働ける職場を実現し、パフォーマンスを向上させることが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	個人の健康度を上げることや職場環境改善等により従業員エンゲージメントの向上、生産性の向上につながることを期待している。ストレスチェック結果総合健康リスク120以上の部署が現在（2020年度）の4.2%から、2021年度は4%に、2025年度に3%以下にな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	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.fancl.jp/sustainable/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	56.3	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.9	49.8	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	58.2	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.8	50.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.6	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.9	49.3	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	61.2	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.9	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	65.2	47.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	職場環境がメンタル不調に影響している。 ストレスチェックの集団分析の結果（2019年度）総合健康リスクが120を超えている部署が全部署中6%であった。 「睡眠により十分な休養が取れている人」の割合（2019年度）56.4%
	施策実施結果	・管理職向けにストレスチェック集団分析結果のフィードバックと研修を実施。参加率は100%。 ・保健師による部署長への個別ヒアリング ・睡眠に関するセミナー、メンタルヘルスに関する保健師講義を実施
	効果検証結果	ストレスチェックの集団分析の結果（2020年度）総合健康リスクが120を超えている部署が全部署中4.2%になった。 2020年度正社員でメンタルヘルス不調による長期欠勤・休職者は12名で、前年の17名から5名減った（アブセンティーイズムが改善した）。 「睡眠により十分な休養が取れている人」の割合（2020年度）60.3% 個別の体調確認、フォロー実施により雇用継続、人材の流出防止に良い影響あり
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	・当社は女性従業員の割合が約８割と高く、女性特有の健康関連課題が経営に大きく影響する。 ・PMS、生理痛、更年期障害等の女性特有の健康関連課題によるプレゼンティーイズム。
	施策実施結果	・35歳以上健保加入者に子宮頸がん、乳がん検診を全額会社負担で実施 ・保健師が研修で女性の健康について講話 ・保健師による窓口の整備 ・がん、難病による休職期間の期限延長
	効果検証結果	・乳がん検診受診率79.5%（2020年）と、多くの従業員が会社負担で受診した。 ・PMSや更年期障害等の保健師への相談件数の増加（約2倍）により、受診と治療へつなげることができ、プレゼンティーイズムの改善に繋がった。 ・休職期間の期限延長により、がんの治療と仕事を両立しながら復職できた従業員１名。 ・がんリスク検査に申し込んだ人数：63名

※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: 004927

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：株式会社ポーラ・オルビスホールディングス

英文名：POLA ORBIS HOLDINGS INC.

■加入保険者：ポーラ・オルビスグループ健康保険組合

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

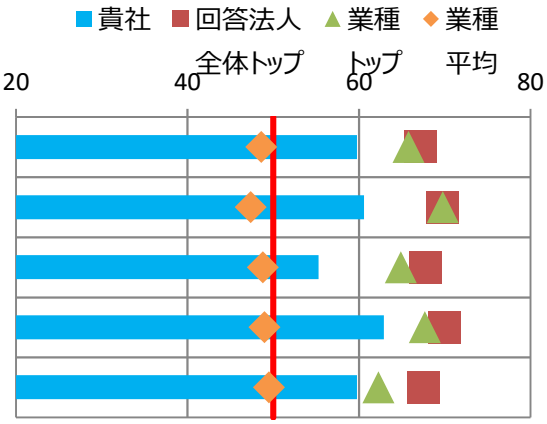
■総合順位：　**451～500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.8**　↑2.4　（前回偏差値　57.4 ）

※「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	65.8	48.6
経営理念・方針	3	60.6	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	55.3	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	62.9	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	59.8	67.5	62.3	49.5



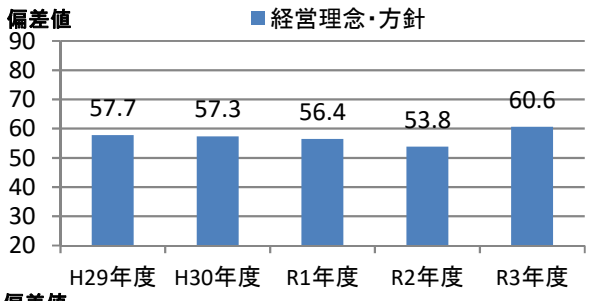
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

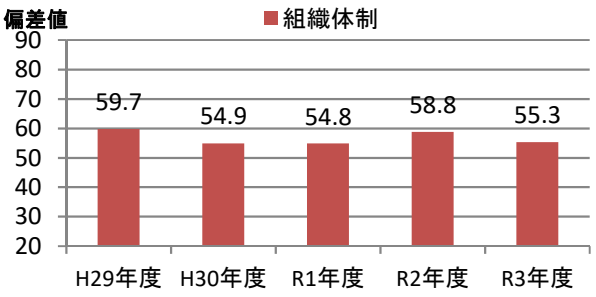
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

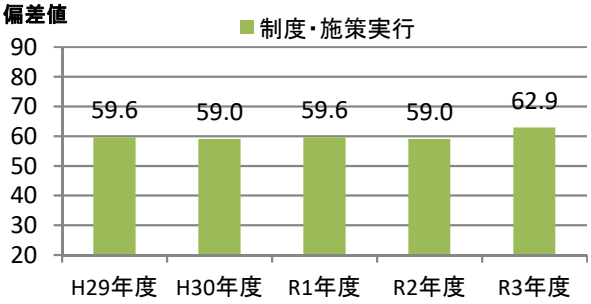
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

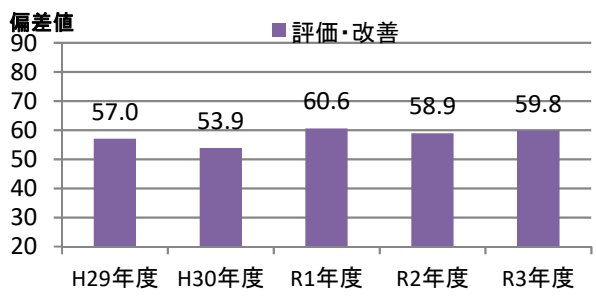
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	201～250位	451～500位	501～550位	651～700位	451～500位
総合評価	58.5	56.7(↓1.8)	58.0(↑1.3)	57.4(↓0.6)	59.8(↑2.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



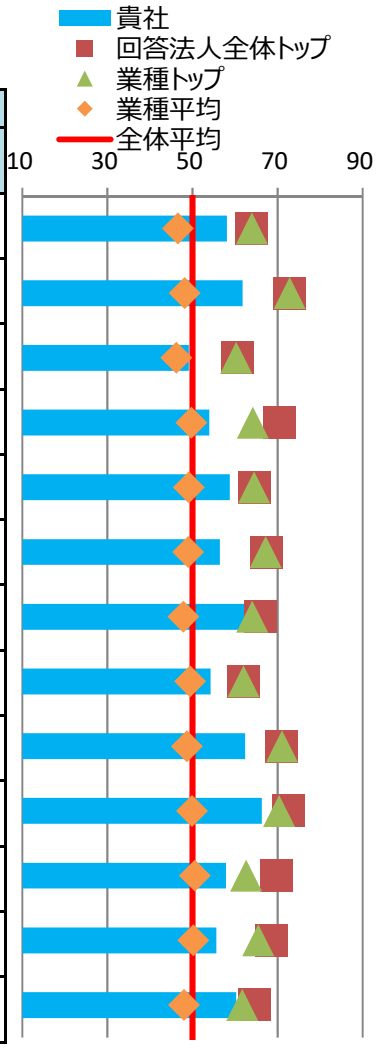






④評価の詳細分析

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	58.1	64.0	64.0	46.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	61.8	72.9	72.9	48.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	49.2	60.6	60.3	46.2
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	54.0	70.5	64.2	49.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	58.8	64.5	64.5	49.2
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	56.5	67.5	67.2	49.0
	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	64.1	47.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	54.3	62.0	62.0	49.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	62.4	71.1	71.1	48.7
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	66.3	72.5	70.4	49.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	57.9	69.8	62.6	50.6
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.6	68.5	65.5	50.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	60.3	64.5	61.7	48.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 グループ理念「感受性のスイッチを全開にする」というミッションを実現するうえで、従業員自らが起点となって、お客さまや社会に対して新しい価値を提供していくことが求められます。そのためには、一人ひとりが好奇心にあふれ、感受性を育みながら彩りのある豊かな人生を歩んでいくことが必要であり、その基盤になる活動が健康経営であり、非財務戦略の重要なパーツという認識でおります。
健康経営の実施により期待する効果	単なる健康的な問題に対処するということにとどまらず、従業員のエンゲージメントやウェルビーイングを高めることを成果と位置付けています。

※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ESGについての独立したページ
URL	https://www.po-holdings.co.jp/csr/employee/healthcare/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.6	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.0	49.8	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	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.4	50.6	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	72.1	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.4	49.3	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	65.6	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	60.7	47.7	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	当社グループは20～40代の女性従業員が多く、安定的な事業活動において女性の健康維持は非常に大きな課題である。そのため、社内の婦人科検診（子宮超音波、子宮頸がん検査、乳がん検査）の受診率を調査したところ、国民生活基礎調査に比べて高いものの、100%に近づけるべくさらに向上させる必要があると感じていた。
	施策実施結果	女性の健康と検診の重要性を考えるセミナーを自社内で企画し、婦人科医を招いて動画を制作した。制作した動画は、全グループ会社へ配信した。
	効果検証結果	セミナー実施後のアンケートにおいては、回答者のうち97%が「婦人科検診受診の大切さが理解できた」と回答し、97.5%が「女性の健康を考えるきっかけになった」と回答した。結果、前年と比較した婦人科検診の受診率はそれぞれ、子宮超音波（48.4%→54.6%）、子宮頸がん検査（70.2%→75.3%）、乳がん検査（79.3%→86.0%）と大きく増加した。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	当社グループは全従業員の70%が女性であり、女性の月経随伴症状による生産性の低下は非常に大きな課題である。まずは現状を把握すべく、20～40代女性社員約250名へアンケートを行ったところ、回答者の8割が月経随伴症状を自覚しており、さらに、月経時には平均して通常時の約50%程度に生産性が落ちていると本人が感じていることが分かった。
	施策実施結果	月経随伴症状が辛いと感じている社員を対象に、オンライン診療を活用した婦人科受診と低用量ピルの服薬支援プログラムの試験導入を実施した。
	効果検証結果	実際の効果（主観的なプレゼンティズムの改善等）に関しては今後検証を実施する予定となっているが、導入後3ヶ月が経った時点で、利用者からは「重い生理痛から解放されるのではないかと期待している」「これまで負担になっていた通院・費用から解放されて感動している」などのポジティブな意見が聞かれた。

※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: 004934

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：プレミアアンチエイジング株式会社

英文名：Premier Anti-Aging Co.,Ltd.

■加入保険者：東京化粧品健康保険組合

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

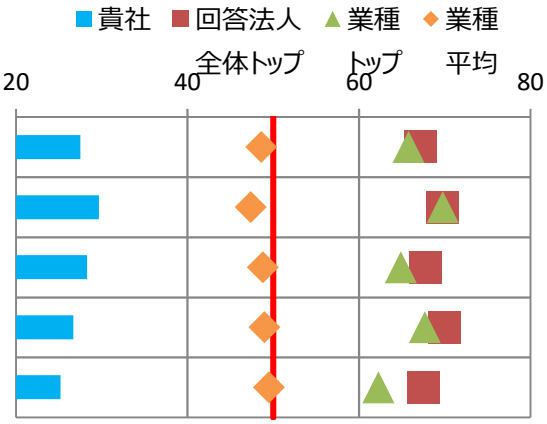
■総合順位：　**2801～2850位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**27.5**　（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	-	27.5	67.2	65.8	48.6
経営理念・方針	3	29.7	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	28.3	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	26.7	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	25.2	67.5	62.3	49.5



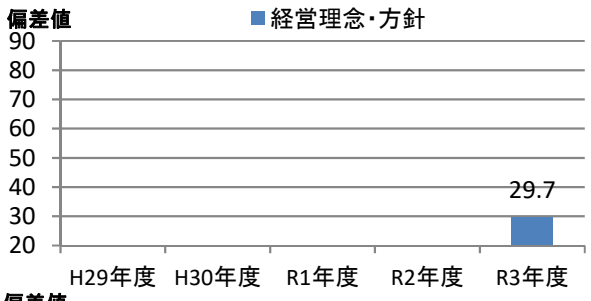
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

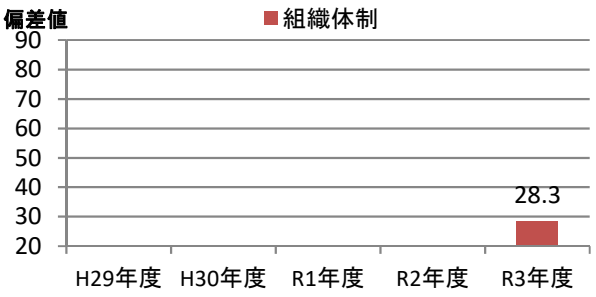
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

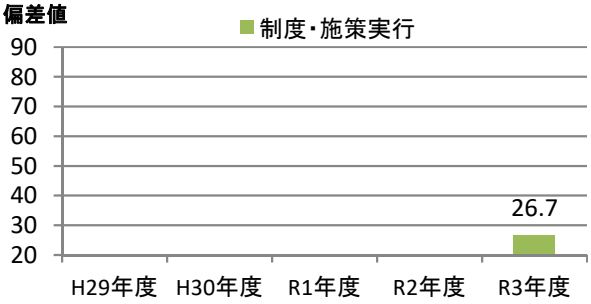
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

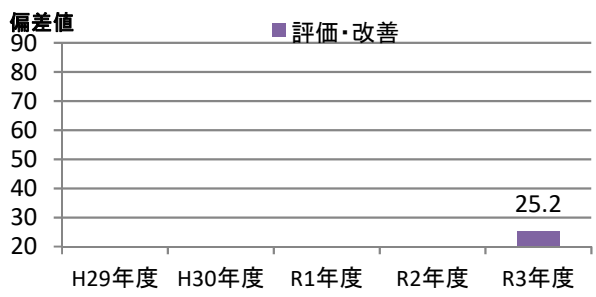
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2801～2850位
総合評価	-	-	-	-	27.5(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



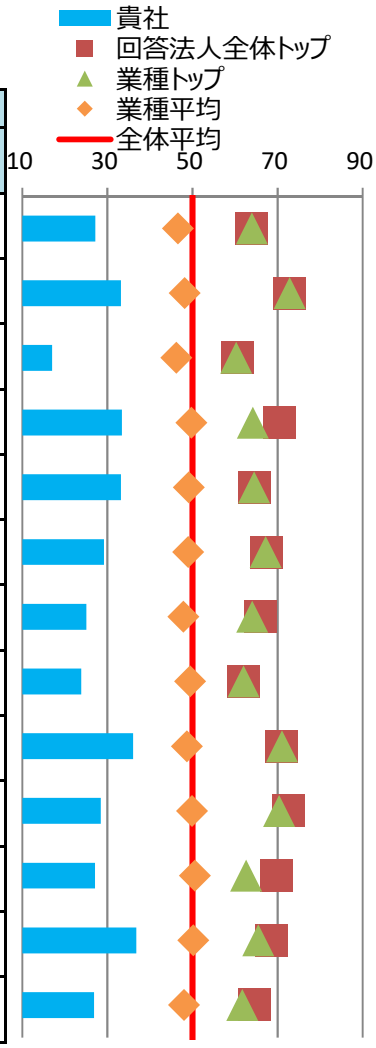






④評価の詳細分析

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	**27.2**	**64.0**	**64.0**	**46.6**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**33.2**	**72.9**	**72.9**	**48.2**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**17.0**	**60.6**	**60.3**	**46.2**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**33.4**	**70.5**	**64.2**	**49.8**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**33.2**	**64.5**	**64.5**	**49.2**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**29.2**	**67.5**	**67.2**	**49.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**25.1**	**66.0**	**64.1**	**47.9**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**23.9**	**62.0**	**62.0**	**49.5**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**36.1**	**71.1**	**71.1**	**48.7**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**28.5**	**72.5**	**70.4**	**49.9**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**27.1**	**69.8**	**62.6**	**50.6**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**36.8**	**68.5**	**65.5**	**50.2**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**26.9**	**64.5**	**61.7**	**48.0**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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	25.0	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	22.1	49.8	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	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.0	50.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	33.8	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.4	49.3	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	26.8	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	30.3	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	29.5	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	44.3	47.7	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: 004951

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：エステー株式会社

英文名：S.T. CORPORATION

■加入保険者：東京薬業健康保険組合

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

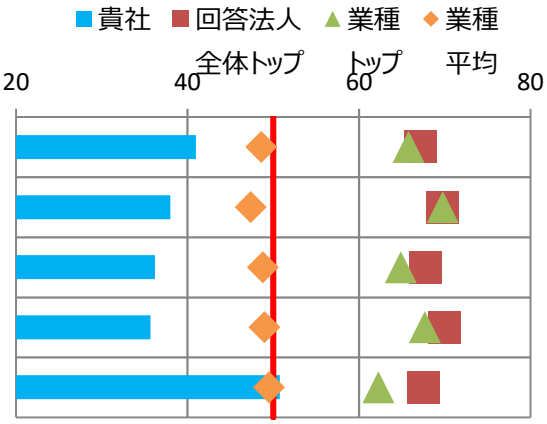
■総合順位：　**2351～2400位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**41.0**　↑2.0　（前回偏差値　39.0 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	41.0	67.2	65.8	48.6
経営理念・方針	3	38.0	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	36.2	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	35.7	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	50.8	67.5	62.3	49.5



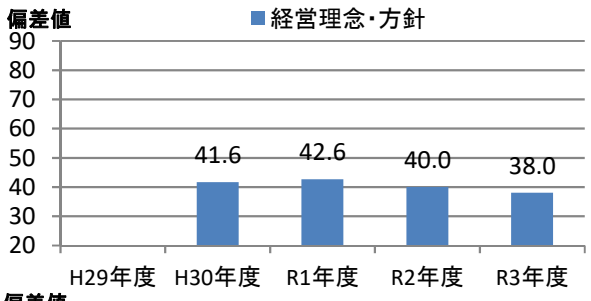
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

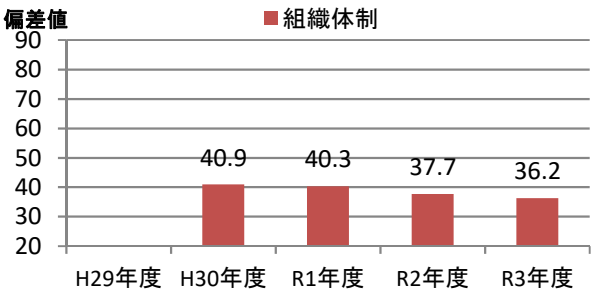
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

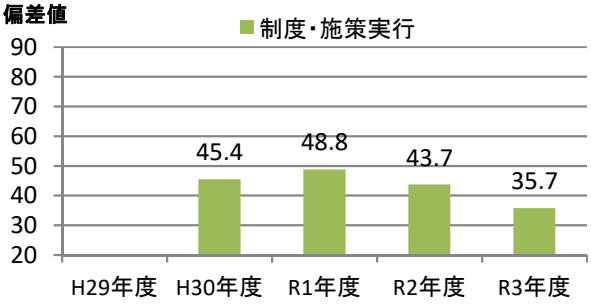
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

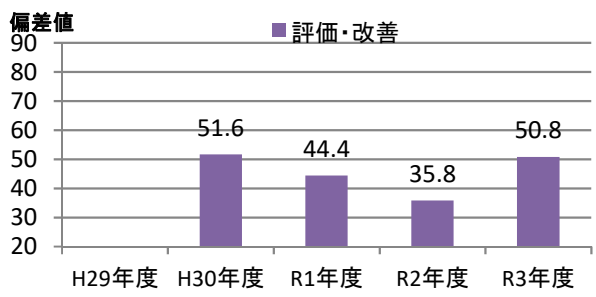
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1251～1300位	1651～1700位	2151～2200位	2351～2400位
総合評価	-	44.6(-)	43.9(↓0.7)	39.0(↓4.9)	41.0(↑2.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



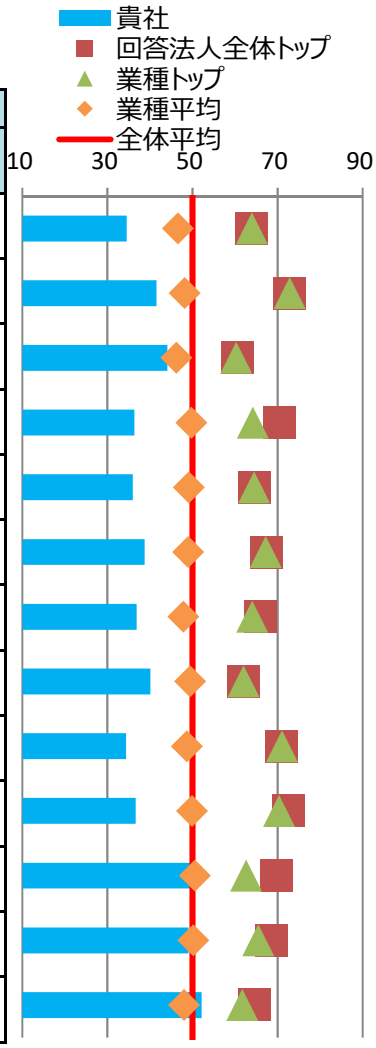






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	34.6	64.0	64.0	46.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	41.6	72.9	72.9	48.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	44.1	60.6	60.3	46.2
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	36.4	70.5	64.2	49.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	36.0	64.5	64.5	49.2
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	38.8	67.5	67.2	49.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	36.9	66.0	64.1	47.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	40.1	62.0	62.0	49.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	34.4	71.1	71.1	48.7
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	36.7	72.5	70.4	49.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	50.1	69.8	62.6	50.6
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	49.1	68.5	65.5	50.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.2	64.5	61.7	48.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	-
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.st-c.co.jp/sustainability/files/20181001_2.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	35.1	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	38.5	49.8	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	53.1	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.7	50.6	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	42.1	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.0	49.3	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	42.5	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	31.3	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	44.4	47.7	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	①ストレスチェックの結果から高ストレス者割合を下げること。 ②そのうち特定の年代(30代)は突出し高いため、平均値を目標に下げること。
	施策実施結果	職場環境の改善に取り組む ・コロナ禍に対応するため、防疫体制を強化(消毒液設置 等) ・整理、整頓を推進する活動(すっきりキャンペーン)を実施
	効果検証結果	2019年から2020年にかけて ①は10.2→10.4%へ悪化。②は30代前半の高ストレス者15.6%→16.7%、30代後半の高ストレス者20%→17.5%であった。 2021年度は職場環境改善だけでなく、ワークエンゲージメントの観点から次の施策を打つ。
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:　004968

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：荒川化学工業株式会社

英文名：ARAKAWA CHEMICAL INDUSTORIES,LTD.

■加入保険者：大阪薬業健康保険組合

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

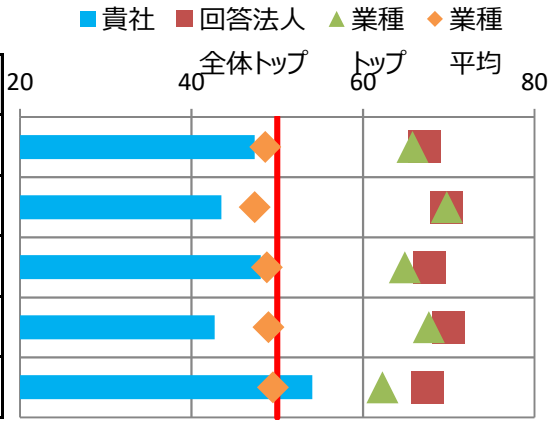
■総合順位：　**1851～1900位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**47.4**　↑6.2　（前回偏差値　41.2 ）

※「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	-	47.4	67.2	65.8	48.6
経営理念・方針	3	43.5	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	48.1	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	42.7	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	54.1	67.5	62.3	49.5



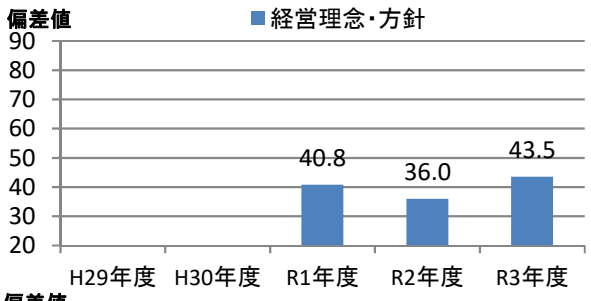
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

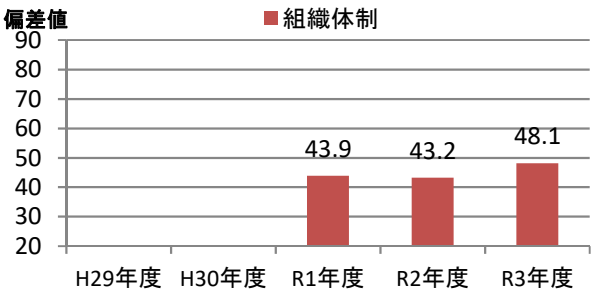
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

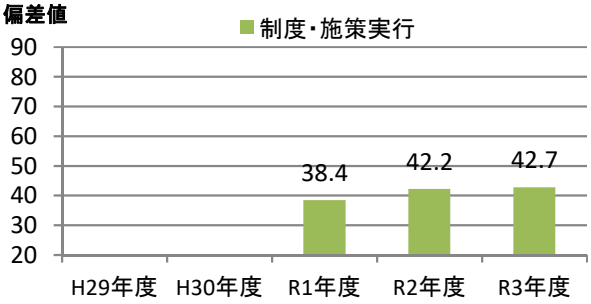
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

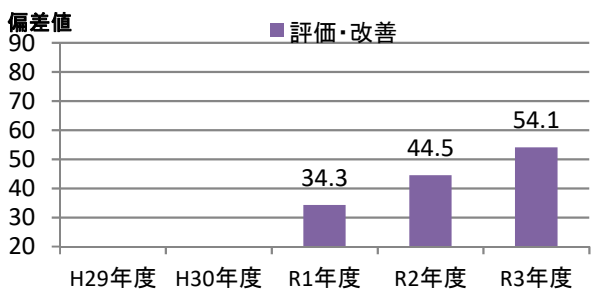
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1951～2000位	2001～2050位	1851～1900位
総合評価	-	-	39.0(-)	41.2(↑2.2)	47.4(↑6.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



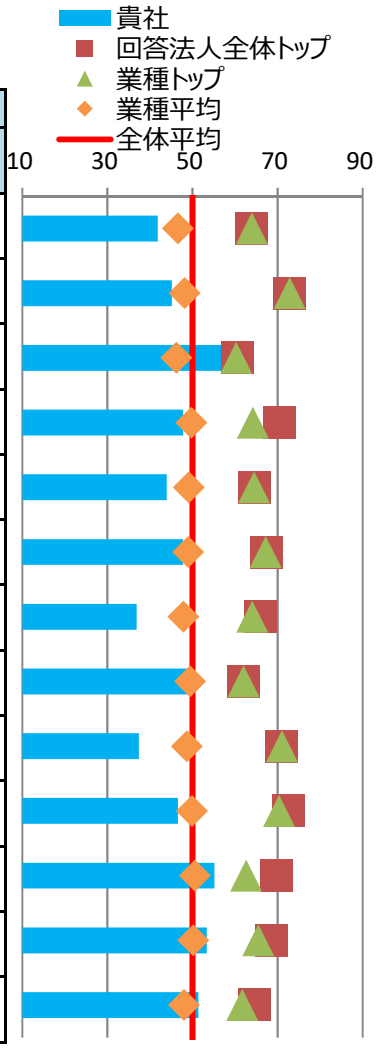






④評価の詳細分析

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	**41.9**	**64.0**	**64.0**	**46.6**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**45.2**	**72.9**	**72.9**	**48.2**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**58.0**	**60.6**	**60.3**	**46.2**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**47.8**	**70.5**	**64.2**	**49.8**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**44.0**	**64.5**	**64.5**	**49.2**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**47.8**	**67.5**	**67.2**	**49.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**36.9**	**66.0**	**64.1**	**47.9**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**49.3**	**62.0**	**62.0**	**49.5**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**37.4**	**71.1**	**71.1**	**48.7**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**46.6**	**72.5**	**70.4**	**49.9**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**55.2**	**69.8**	**62.6**	**50.6**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**53.4**	**68.5**	**65.5**	**50.2**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**51.4**	**64.5**	**61.7**	**48.0**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 65歳まで定年を引き上げたことにより、従業員がより長く健康に働けるように会社づくりを行なうことが、持続可能な事業を行う上で大きな課題となっている。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が①長く健康でいられる環境、そして②病気になっても復帰できる環境が作れることを期待している。①②を測る2025年までの具体的目標として、からだの健康面では、メタボ非該当者割合を現在の66%から70%超に引き上げること、そしてこころの健康面では、メンタル不調による休職者の復職率を80%まで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	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.arakawachem.co.jp/jp/csr/activity/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	40.8	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.8	49.8	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	55.6	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.1	50.6	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	42.2	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.1	49.3	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	42.3	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.0	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	39.5	47.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	メタボ該当者割合が世間平均より4%ほど高く、長期的なスパンで見ると休職を伴う疾病の発生可能性が高いと言える。一方、特定保健指導対象者の特定保健指導受診率は2018年度時点で1%であり、生活習慣の改善に努めている従業員が少ない。
	施策実施結果	保険組合から特定保健指導を受託し、全社員が職場内で就業時間内に受診できるようにした。2020年度実施分で受診率は18%まで改善。また、受診した従業員のうち約半数が改善目標値を上回った。
	効果検証結果	対象者が少なく、かつまだ特定保健指導対象者の受診率が低いため、メタボ該当者の割合にまだ変化は見られなかった。受診した従業員のうち70%は生活習慣の改善が確認できたため、施策の費用対効果は高いと言える。
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	生活習慣病への影響が大きい喫煙習慣者は、年々割合が減っているが25%程度を推移している。全社員対象に行ったアンケートでは、喫煙者の「禁煙に取り組んだが失敗した人」のうち、意志が弱く続かなかった人の割合は60%を超えていた。健康のため禁煙に取り組みたい人がいる中、なかなか続かない人が多いことが分かった。
	施策実施結果	スマホやPCなどから禁煙外来を受けられるプログラムを案内、およびその参加費用の全額補助を2020年度から行なっている。2020年度は1人、2021年度は4人が参加している。
	効果検証結果	同じデータ形式で喫煙率を把握できていないが、2020年度の定期健康診断の問診票上で25.5%、2021年度頭に全社員対象に行ったアンケートでは21%だった。プログラム参加者の禁煙継続率は100%。

※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: 004985

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：アース製薬株式会社

英文名：Earth Corporation

■加入保険者：大塚製薬健康保険組合

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

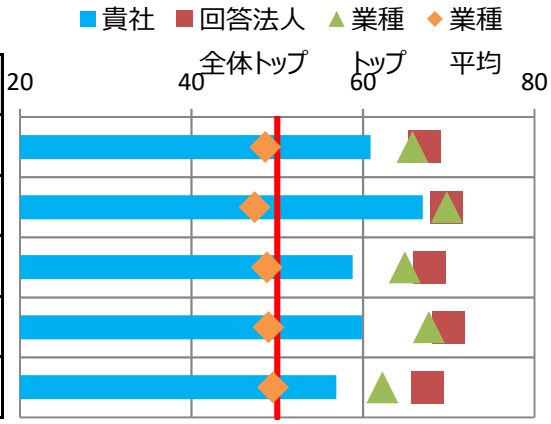
■総合順位：　**301～350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**60.9**　↓2.1　（前回偏差値　63.0 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	60.9	67.2	65.8	48.6
経営理念・方針	3	67.0	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	58.8	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	59.9	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	56.9	67.5	62.3	49.5



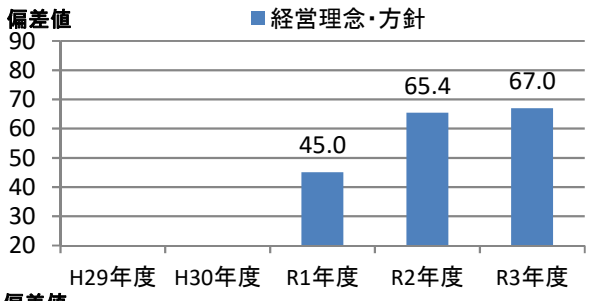
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

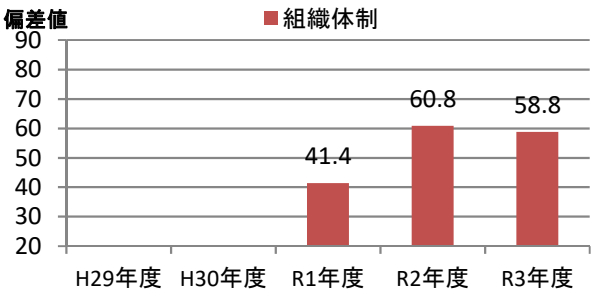
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

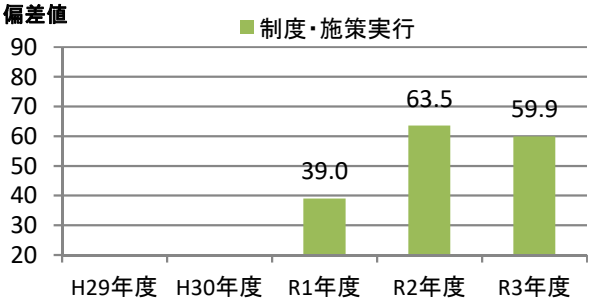
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

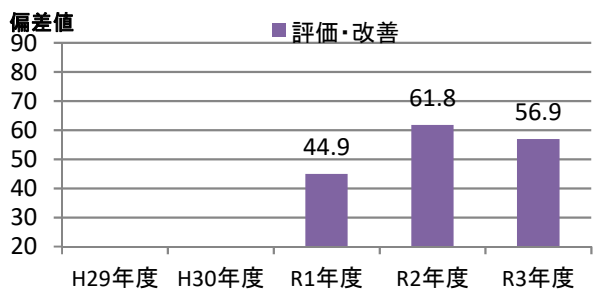
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1701～1750位	101～150位	301～350位
総合評価	-	-	43.1(-)	63.0(↑19.9)	60.9(↓2.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



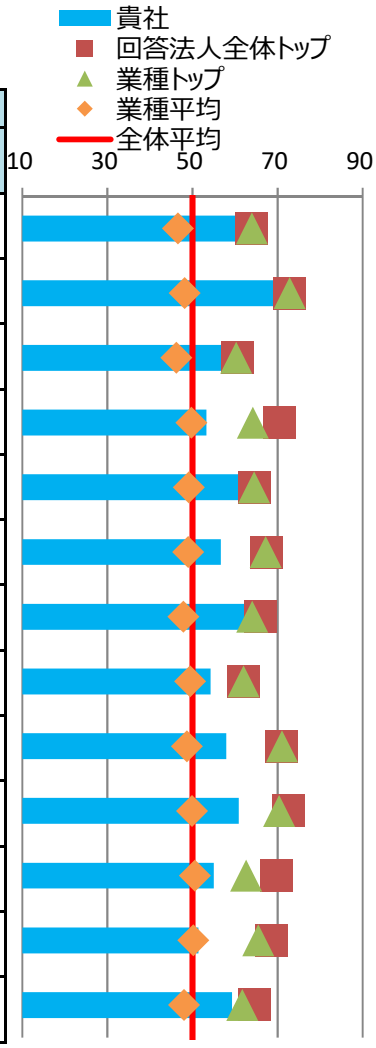






④評価の詳細分析

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	46.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	69.3	72.9	72.9	48.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.1	60.6	60.3	46.2
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	53.3	70.5	64.2	49.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	49.2
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	56.7	67.5	67.2	49.0
	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	64.1	47.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	54.3	62.0	62.0	49.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	58.0	71.1	71.1	48.7
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	60.9	72.5	70.4	49.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.0	69.8	62.6	50.6
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.4	68.5	65.5	50.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.3	64.5	61.7	48.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 健康アンケート調査にて「自身の健康状況に対する不安がある」（とても不安がある・不安がある）と回答した従業員が約２０%おり、また新規採用も難しくなっていく中で、従業員に長く健康で働いてもらうことの実現が、今後の事業の継続と発展のための課題である。
健康経営の実施により期待する効果	健康に対する漠然とした不安解消、ヘルスリテラシー向上を目的とした健康セミナーの充実。（内容はアンケートを実施。不安に思うこと、問題のあったものの上位３つを選出）対象は全従業員、参加率80%以上を目指す。事後アンケートにて理解度調査を行い、「とても理解できた」「理解できた」の回答を80%以上とする。またプレゼンティイズムの損失割合は現在で約20%であるため、次年度は18%以下への改善を目指す。

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://corp.earth.jp/jp/csr/society/health/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.7	49.8	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	61.1	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.0	50.6	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	55.4	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.3	49.3	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	65.3	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.9	47.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	インフルエンザなど季節性感染症によるアブセンティーズムの冬季上昇が認められており、また社内での感染対策の重要性が高まっている経緯もあり、従業員のワクチン接種率を向上させることが課題であった。
	施策実施結果	インフルエンザワクチン接種を社内で実施できる体制を整え（社内での集団接種枠を増加）、接種費用の補助を行うことにより、社員の接種率の向上につながった。
	効果検証結果	社内集団接種枠を2019年度より約100名分追加。所属人数が300名を超える2つの事業場にて集団接種を実施した。集団接種を行った事業場での接種率は約80%となり、概ね集団免疫が獲得できたと考える。また集団接種並びに社外での接種においても全国事業場一律1000円の会社補助金交付を行った。
効果検証②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	事業が拡大していく中で従業員が増えていること、また在宅勤務等多様な働き方が推進される中で、従業員間のコミュニケーションが不足しているという声が社員から多く寄せられていた。また今まで、売り上げ値以外の各部署・メンバーの貢献が埋もれがちであった背景もあり、従業員間のコミュニケーション促進及びメンバー間の感謝や貢献の「見える化」が課題であった。
	施策実施結果	ピアボーナスを実現するWebサービスを導入。従業員同士「貢献に対する称賛メッセージ」と「少額インセンティブ」を送り合う。今まで見えなかった貢献が可視化、ポジティブな感謝・称賛のサイクルが可能となった。
	効果検証結果	当サービスの使用活性化チームを設定し、既存の従業員への周知だけでなく新入・中途社員研修でも使用方法等の説明会を行うことで、全従業員の月平均ログイン率が89.4%まで上昇した。新入社員から60代の上席執行役員や社長まで幅広い年代間・役職間にて使用しており、「” ありがとう”でのポジティブなコミュニケーションが加速した」という声が寄せられた。

※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: 004994

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大成ラミック株式会社

英文名：Taisei Lamick Co.,Ltd.

■加入保険者：東日本プラスチック健康保険組合

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

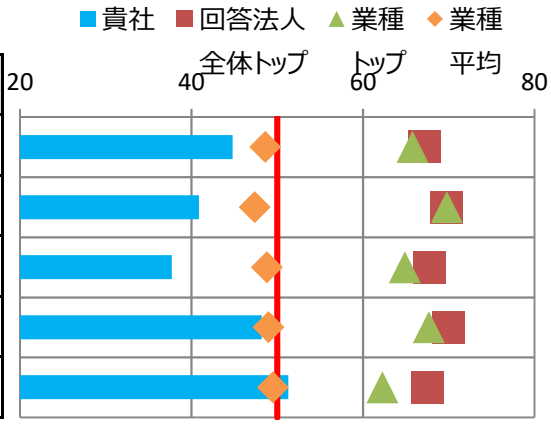
■総合順位：　**2051～2100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**44.8**　↓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	-	44.8	67.2	65.8	48.6
経営理念・方針	3	40.9	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	37.7	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	48.2	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	51.3	67.5	62.3	49.5



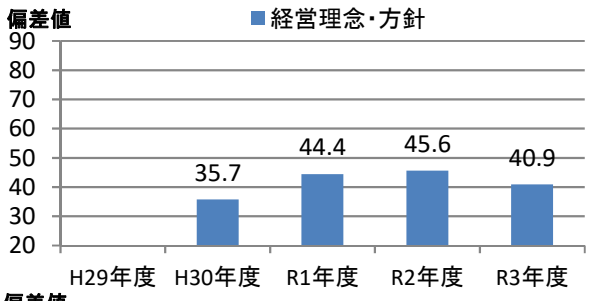
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

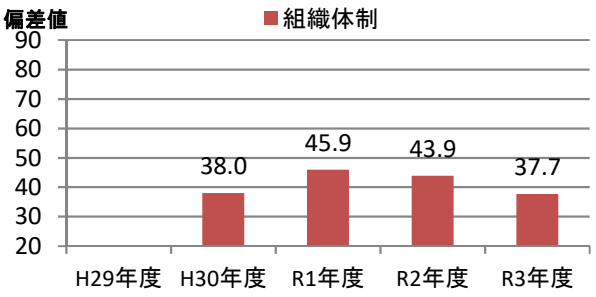
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

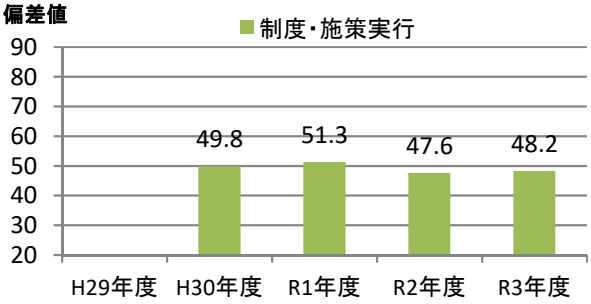
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

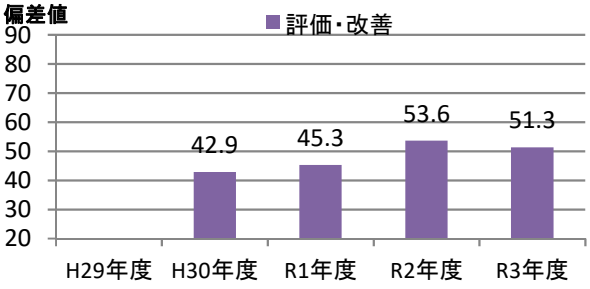
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1351～1400位	1501～1550位	1501～1550位	2051～2100位
総合評価	-	41.8(-)	46.4(↑4.6)	48.1(↑1.7)	44.8(↓3.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



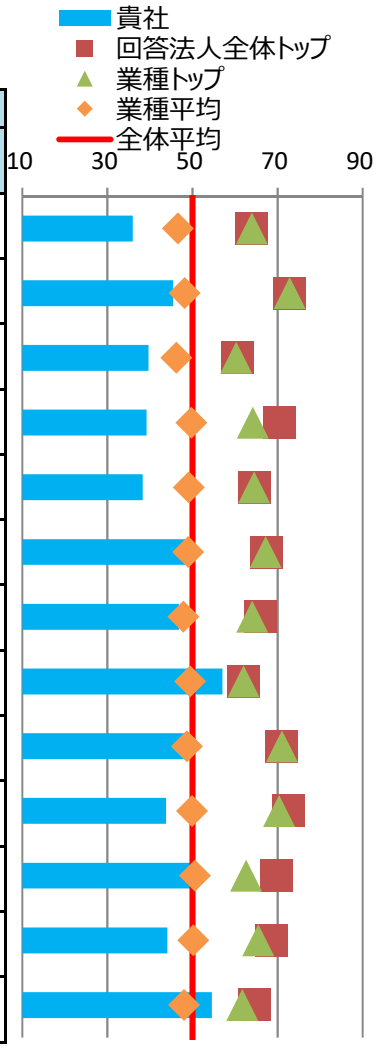






④評価の詳細分析

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	36.0	64.0	64.0	46.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	45.5	72.9	72.9	48.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	39.7	60.6	60.3	46.2
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	39.2	70.5	64.2	49.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	38.3	64.5	64.5	49.2
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	50.0	67.5	67.2	49.0
	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	64.1	47.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.1	62.0	62.0	49.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	49.7	71.1	71.1	48.7
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	43.8	72.5	70.4	49.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	51.0	69.8	62.6	50.6
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	44.1	68.5	65.5	50.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.6	64.5	61.7	48.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	-
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.lamick.co.jp/company/kenko_keiei/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.5	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.4	49.8	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	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.6	50.6	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	48.8	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.3	49.3	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	38.2	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	34.2	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.4	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	43.7	47.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	当社の平均年齢は37.9歳と年々上昇しており、定期健康診断結果分析によると、肥満や脂質異常症等の生活習慣病リスクが高い傾向にある。当社では確実な重症化予防に取り組むため、2020年度より特定保健指導の実施強化に取り組むことを重点課題とした。2019年度の実施状況は、実施率79.7%、終了率84.3%、脱落率15.7%であった。
	施策実施結果	全所属部署の上長に対し、就業時間内の特定保健指導初回面談の実施についてアナウンスを行った。特定保健指導初回面談は管理栄養士へ事業所訪問を依頼し、対象者が指導を受けやすい環境を整備した。
	効果検証結果	2020年度の実施状況は、実施率92.5%、終了率96.8%、脱落率1.6%と2019年度と比較しすべてのアウトプット指標で改善傾向がみられた。今後は、特定保健指導対象者の定期健康診断結果（BMIや体重、血圧、脂質、糖代謝等の数値）を経年比較し、アウトカム指標としてデータ分析および効果検証を行う予定。
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	当社の高ストレス者率は例年10%程度であるが、部署によっては20%を超える職場も経年的にみられる。業務量過多やコミュニケーション不足による対人関係問題、夜勤による睡眠バランス不良等、部署の特性によって高ストレス職場に該当する要因があり、そういった職場には職場環境改善を継続的に行う必要がある。
	施策実施結果	3年前より高ストレス職場を対象に従業員主導型職場環境改善プログラム「職場ドック」を実施している。今年度は4部署を選定し6か月改善に取り組んだ。終了後は社内報告会にて良好事例の共有や評価を実施した。
	効果検証結果	3年前より独自で継続的に実施している部署については、今年度もストレスチェック集団分析結果の悪化はみられておらず、高ストレス者率の平均値より低い水準を維持している。特に改善が著しい部署では、総合健康リスクが10点改善を2年連続維持できている。なお、今年度実施部署については、来年度の集団分析結果を用いて効果検証を行う予定。

※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: 007908

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：株式会社きもと

英文名：KIMOTO Co., Ltd.

■加入保険者：測量地質健康保険組合

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

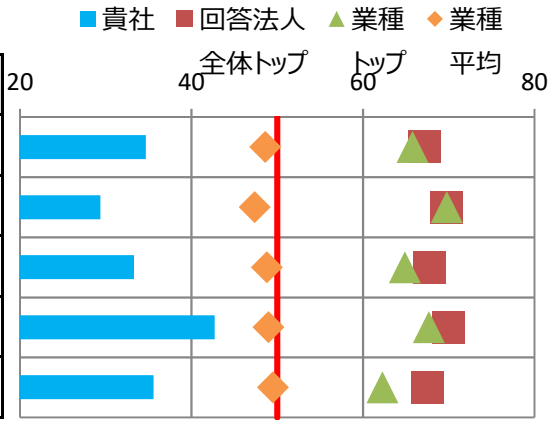
■総合順位：　**2601～2650位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**34.7**　↑2.4　（前回偏差値　32.3 ）

※「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	-	34.7	67.2	65.8	48.6
経営理念・方針	3	29.4	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	33.3	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	42.7	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	35.6	67.5	62.3	49.5



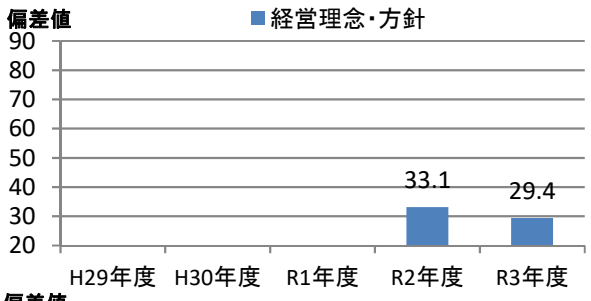
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

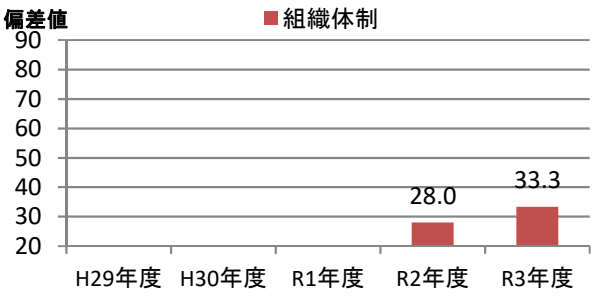
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

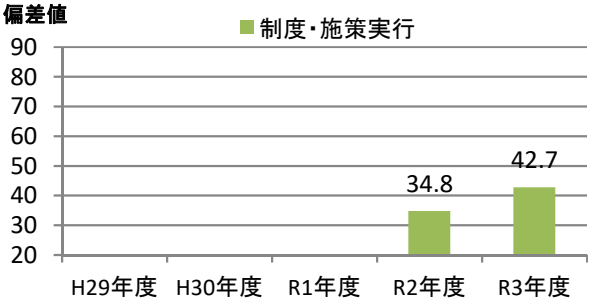
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

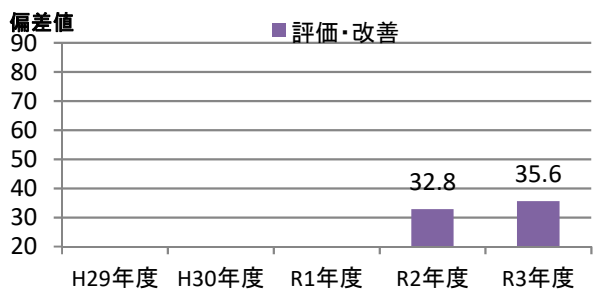
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2401～2450位	2601～2650位
総合評価	-	-	-	32.3(-)	34.7(↑2.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



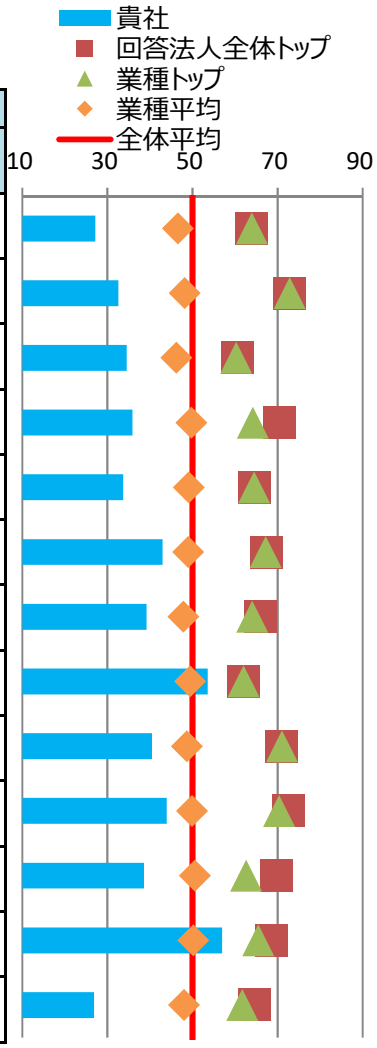






④評価の詳細分析

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	27.2	64.0	64.0	46.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	32.6	72.9	72.9	48.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	34.6	60.6	60.3	46.2
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	35.9	70.5	64.2	49.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	33.7	64.5	64.5	49.2
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	43.0	67.5	67.2	49.0
	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	64.1	47.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	53.6	62.0	62.0	49.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	40.5	71.1	71.1	48.7
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	44.0	72.5	70.4	49.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	38.6	69.8	62.6	50.6
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.0	68.5	65.5	50.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	26.9	64.5	61.7	48.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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	28.6	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.2	49.8	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	49.8	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.4	50.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.7	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.6	49.3	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	53.1	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.7	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.8	47.7	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: 007947

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：株式会社エフピコ

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会広島支部

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

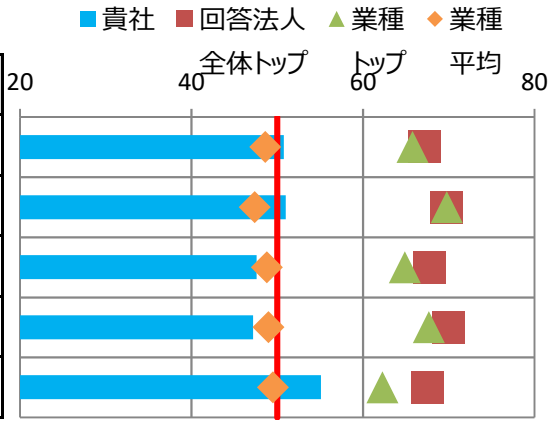
■総合順位：　**1451～1500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**50.8**　↑5.7　（前回偏差値　45.1 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	50.8	67.2	65.8	48.6
経営理念・方針	3	51.0	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	47.6	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	47.2	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	55.1	67.5	62.3	49.5



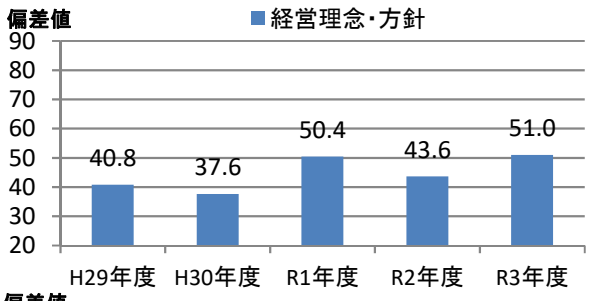
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

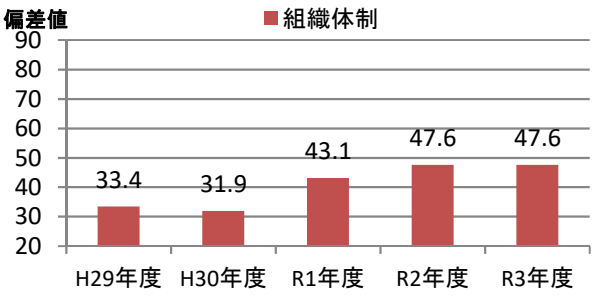
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

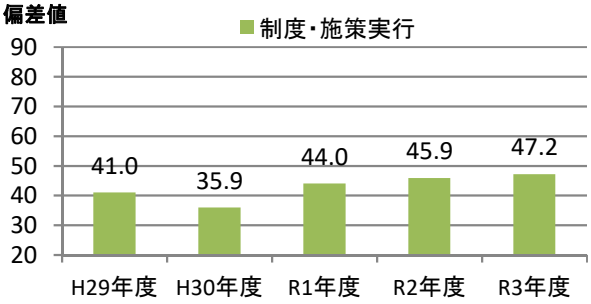
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

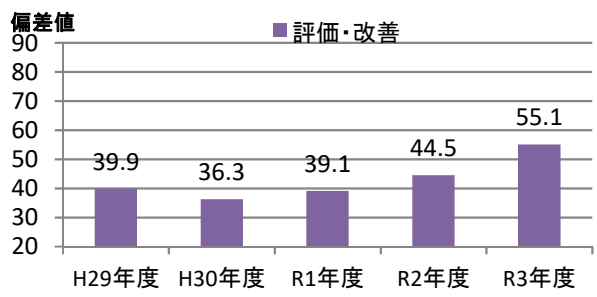
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1051～1100位	1601～1650位	1651～1700位	1751～1800位	1451～1500位
総合評価	39.2	35.7(↓3.5)	44.3(↑8.6)	45.1(↑0.8)	50.8(↑5.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



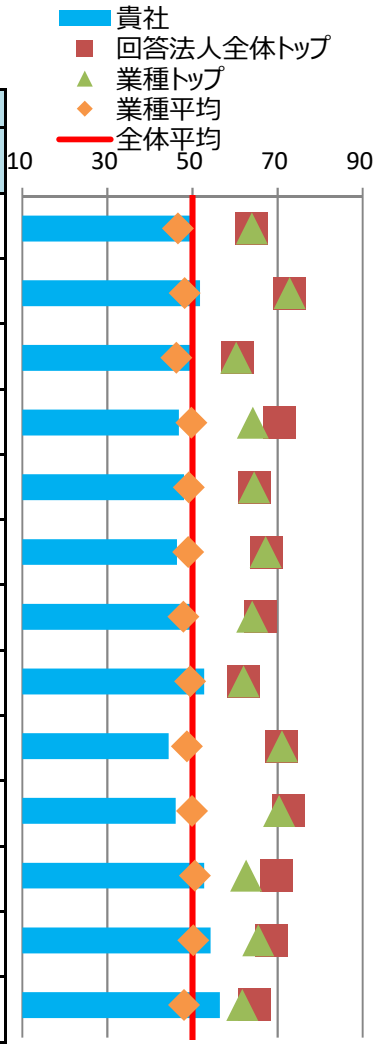






④評価の詳細分析

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	50.0	64.0	64.0	46.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	51.8	72.9	72.9	48.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	50.5	60.6	60.3	46.2
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	46.8	70.5	64.2	49.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	48.0	64.5	64.5	49.2
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	46.4	67.5	67.2	49.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	50.1	66.0	64.1	47.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	52.8	62.0	62.0	49.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	44.4	71.1	71.1	48.7
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	46.1	72.5	70.4	49.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	52.8	69.8	62.6	50.6
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.3	68.5	65.5	50.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	56.5	64.5	61.7	48.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 メンタル不調者が少し増えてきている傾向にあり、人材をうまく活用できていないことが大きな課題となっている。すべての社員がイキイキと働くことができる職場環境を整えることが、事業活動を推進する上で重要な役割を持っている。
健康経営の実施により期待する効果	メンタル不調をまず起こさないための予防対策を充実させ、メンタル不調に陥ってしまい休職した場合には、職場復帰のための支援体制を確立させ、すべての社員が自身のパフォーマンスを充分に発揮できる職場環境を実現する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.fpco.jp/esg/societyeffort/health_and_safety.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.7	49.8	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	56.9	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.5	50.6	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	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.2	49.3	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.6	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.7	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	43.1	47.7	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	2019年度のストレスチェックの結果、高ストレス者の割合は9.1%であり、またメンタルヘルス不調で休職した２名中２名が復職叶わず退職だった。メンタル不調者の早期発見や、休職前後の支援体制について、職場レベルでの理解が十分でなかったこと、対応の在り方についても統一的な指針がなく、都度対応していたことが課題。
	施策実施結果	ラインケアの充実を図るため、メンタル不調の基礎知識をまとめた資料や、休職前・休職中・休職後の職場復帰プログラムについてマニュアル化し、職場への共有するとともに、復職支援体制を強化した。
	効果検証結果	コロナ禍の影響もあり2020年度のストレスチェックの高ストレス者の割合は10.0%となったが、メンタルヘルス不調者が発生した際の対応ルールが明確になったこと、対応チームの結成の結果、メンタルヘルス不調で休職した３名のうち２名が復職となった。
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: 008113

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：ユニ・チャーム株式会社

英文名：Unicharm Corporation

■加入保険者：東京実業健康保険組合

上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

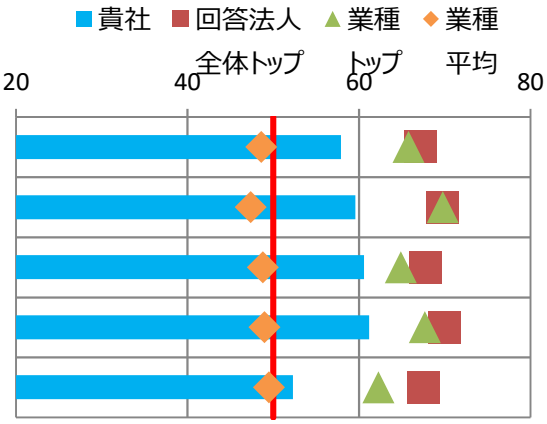
■総合順位：　**651～700位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**57.9**　↓2.3　（前回偏差値　60.2 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	57.9	67.2	65.8	48.6
経営理念・方針	3	59.6	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	60.6	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	61.2	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	52.3	67.5	62.3	49.5



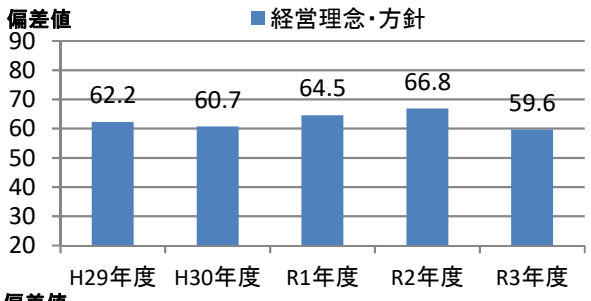
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

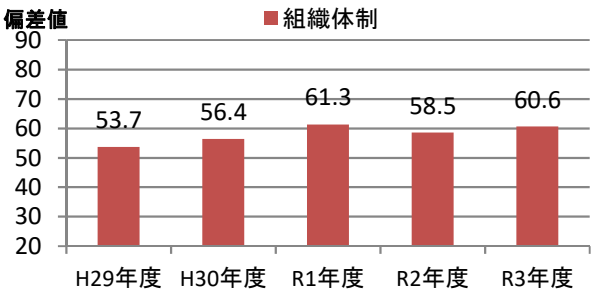
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

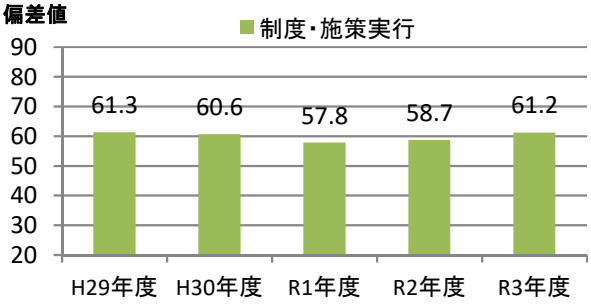
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

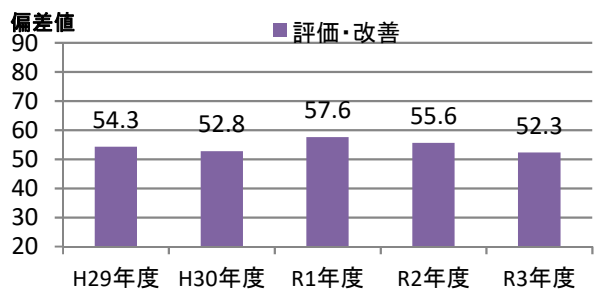
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	201～250位	351～400位	301～350位	351～400位	651～700位
総合評価	58.7	58.2(↓0.5)	60.5(↑2.3)	60.2(↓0.3)	57.9(↓2.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



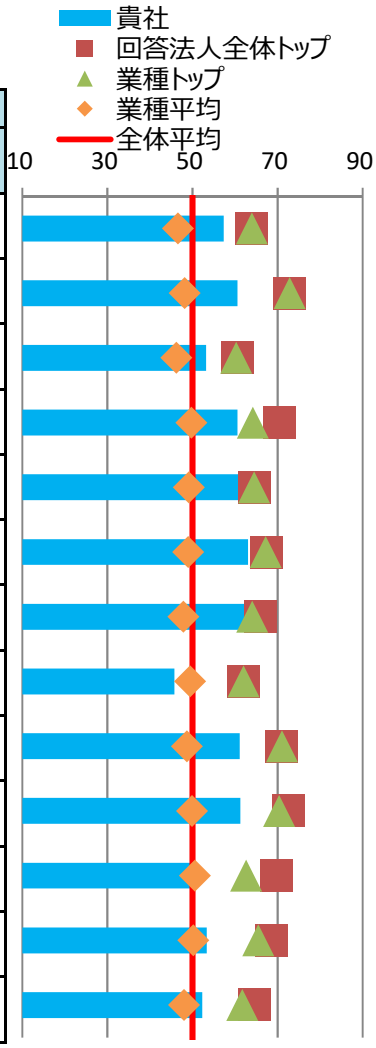






④評価の詳細分析

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	46.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	60.6	72.9	72.9	48.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.2	60.6	60.3	46.2
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.6	70.5	64.2	49.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	61.1	64.5	64.5	49.2
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	63.1	67.5	67.2	49.0
	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	64.1	47.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	45.8	62.0	62.0	49.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	61.1	71.1	71.1	48.7
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	61.3	72.5	70.4	49.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	51.1	69.8	62.6	50.6
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	53.4	68.5	65.5	50.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.3	64.5	61.7	48.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 社員の高齢化によるフィジカル疾病の発生率が高まる。心身機能の衰えに伴うパフォーマンスの低下や、生産性、仕事への満足度に影響を与える恐れがあり、社員の健康度を高めることが必須となる。
健康経営の実施により期待する効果	「自分の体は自分で守る」を基本方針として、社員の健康リテラシーの向上に向けた啓発をすることで、健康意識の向上を目指し、傷病発症率を下げる。同時に社員への健康施策を通じて生活習慣リスクを下げ、働き方改革を遂行し生産性を向上させることで、パワーエンゲージメントが向上して、企業の業績につながることが期待される。

※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	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.unicharm.co.jp/ja/csr-eco.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	61.8	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.0	49.8	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	62.5	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.1	50.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.5	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.4	49.3	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	62.2	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.6	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	60.2	47.7	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拡大の中、社員の健康を第一に、早期にワクチン接種できる環境造りが重要だと考え、職域接種の実施を決定。 課題点は、下記2点の両立となる。 ①短期間で準備する体制作り ②接種会場に社員が一同に集まることによる感染リスクへの配慮
	施策実施結果	密にならないための会場確保、一定時間に集まる社員数のコントロールを行い、安心安全な運営体制のもと、トラブルなく1000名の社員に対し2回のワクチン接種を実施した。
	効果検証結果	ワクチン接種した社員の中からの接種後の感染者は1名のみとなり、職域接種実施による高い発症予防効果が得られた。 またインフルエンザ予防接種に関するアンケートを実施したところ、接種希望80%との回答が得られ、感染予防に対する関心の高まり、社員の健康リテラシー向上に寄与した。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	コロナ禍により感染防止としてリモートワークを推進し、通勤時間の削減や無駄な会議の削減などで、労働時間の適正化や生活時間の確保ができるようになったという効果が見られる一方で、出社して対応せざるをえない業務に関するアンケートをとったところ、押印作業、立替精算の原本書類対応についての回答が高い結果となった。リモートワークの阻害要因として、改善が必要である。
	施策実施結果	システム投資により、社外との契約の電子化、社内提出書類の電子化を実施し、立替精算も新ルールを作り出社を要しない体制を構築し、全社員に周知し対応を開始している。
	効果検証結果	上記により出社せざるを得ない業務が減り、現在も出社とリモートワークのハイブリッドを実施している。 アンケートの結果、リモートワークにより、無駄な会議や資料作成、声をかけられ思考が中断されることが減少、生活時間の拡大、通勤時間や移動時間が削減した事による肉体的・精神的負担の軽減、時間的なゆとりの創出によるワークライフバランスの実現など、リモートワークの効果については、80%が効果を実感している。

※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: 010039

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三井化学東セロ株式会社

英文名：

■加入保険者：三井化学健康保険組合

非上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

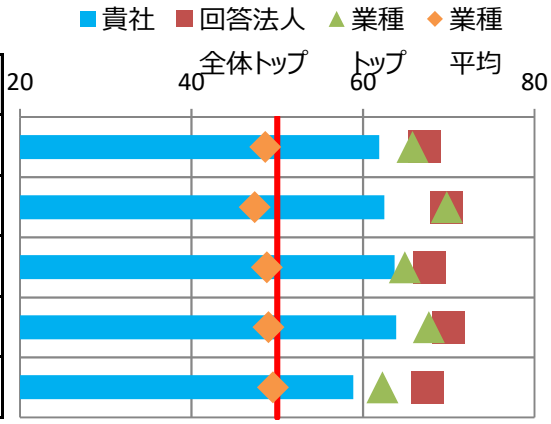
■総合順位：　**151～200位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**61.9**　↑2.9　（前回偏差値　59.0 ）

※「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	-	61.9	67.2	65.8	48.6
経営理念・方針	3	62.5	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	63.7	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	63.9	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	58.9	67.5	62.3	49.5



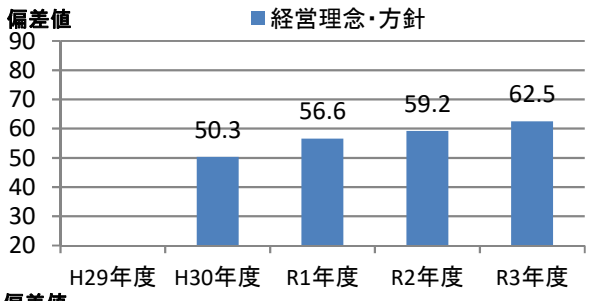
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

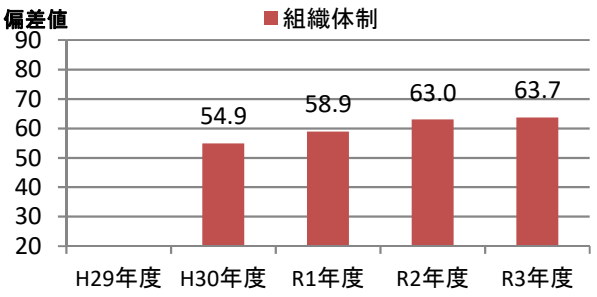
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

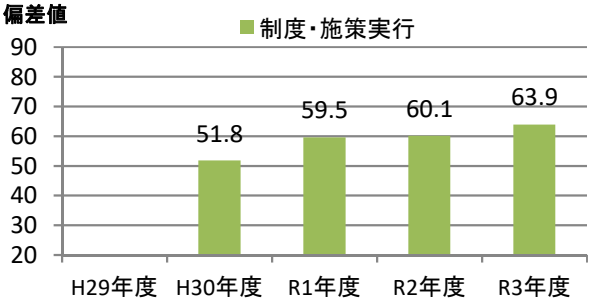
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

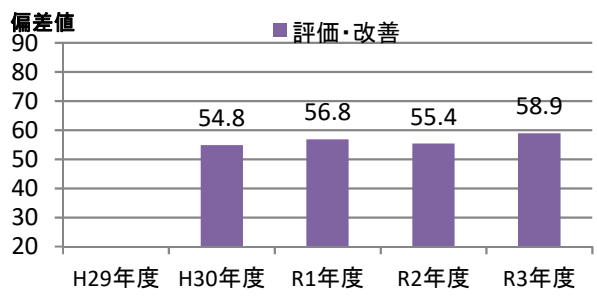
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	801～850位	551～600位	501～550位	151～200位
総合評価	-	52.6(-)	57.7(↑5.1)	59.0(↑1.3)	61.9(↑2.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



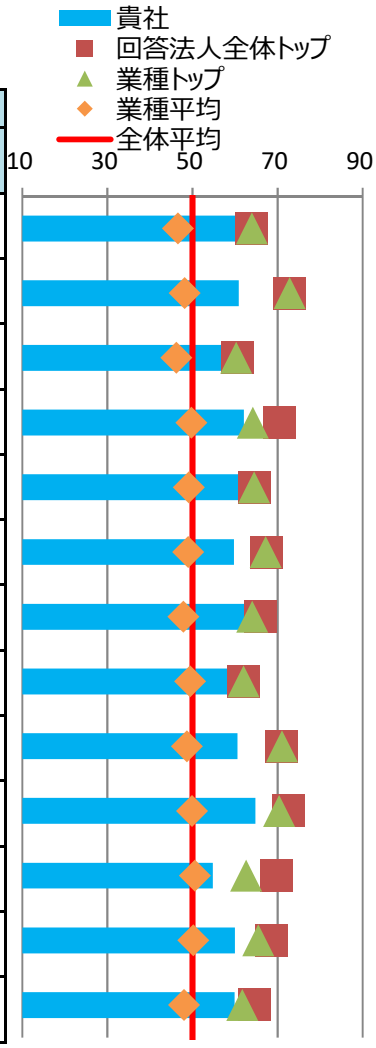






④評価の詳細分析

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	63.3	64.0	64.0	46.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	60.9	72.9	72.9	48.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.5	60.6	60.3	46.2
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.1	70.5	64.2	49.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	49.2
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	59.8	67.5	67.2	49.0
	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	64.1	47.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	49.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	60.6	71.1	71.1	48.7
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	64.8	72.5	70.4	49.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.8	69.8	62.6	50.6
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	60.0	68.5	65.5	50.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.9	64.5	61.7	48.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が健康でいきいきと個性や能力を発揮できることが、会社が持続的に成長するための基盤であり、大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康でいきいきと個性や能力を発揮できることを期待している。 具体的な指標として、2025年度末までに、①生活習慣（肥満者率20%以下、喫煙率25%以下）、②メンタルヘルス（3ケ月以上の長期病欠者0件）、③働き方（平均時間外月15時間以内、年休取得率80%以上）を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.7	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.8	49.8	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	59.9	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.4	50.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	71.0	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.2	49.3	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	68.2	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.0	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.3	47.7	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	2019年度、茨城工場の特定保健指導終了率が69%であった。終了率を上げるために、特定保健指導対象者へ終了できない理由を確認し、交代勤務者が大半を占めることからも受講しやすい体制を整える必要がある。
	施策実施結果	特定保健指導対象者へアンケートを実施し、離脱理由を集計。「実施期間が長い」「アプリ・電話が面倒である」等の意見が多くみられた。特定保健指導実施機関と相談し、交代勤務者が受講しやすい環境を整えた。
	効果検証結果	対象者全員、特定保健指導受講期間を３か月の短期として、メールや電話での実施をせず保健師による対面面談のみを実施した。勤務日程を調整し勤務時間中に受診できるよう対応した。その結果、2020年度茨城工場の特定保健指導終了率は100%となり、目標達成となった。
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	メンタルヘルス起因の3ケ月以上の長期病欠者の新規発生7件の内、5件が入社3年以内社員、6件が30歳以下の若手社員であり、若年層向けのメンタルヘルス対策が急務であることを認識した。
	施策実施結果	入社後3ケ月の社員、異動後3ケ月の社員を対象に産業医・保健師による面談をを46件実施した。
	効果検証結果	面談を行った方については、現在、通常通り勤務を行うことができている。 21年度も対象者を拡大（30歳未満社員を対象）して実施する。

※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: 010093

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：宇部エクシモ株式会社

英文名：UBE EXSYMO CO., LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

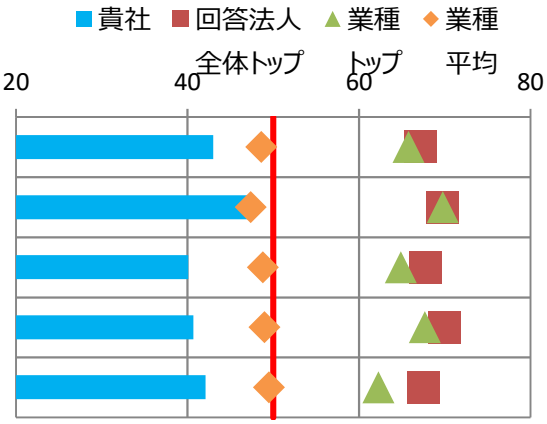
■総合順位：　**2251～2300位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**43.0**　↓5.0　（前回偏差値　48.0 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	43.0	67.2	65.8	48.6
経営理念・方針	3	47.5	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	40.1	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	40.7	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	42.1	67.5	62.3	49.5



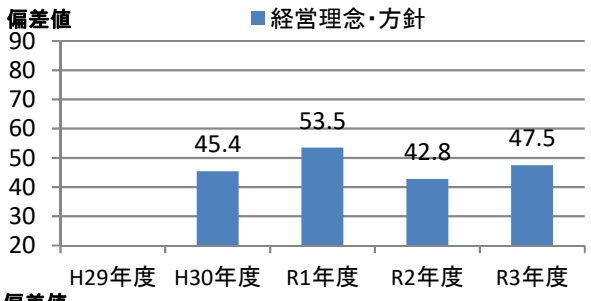
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

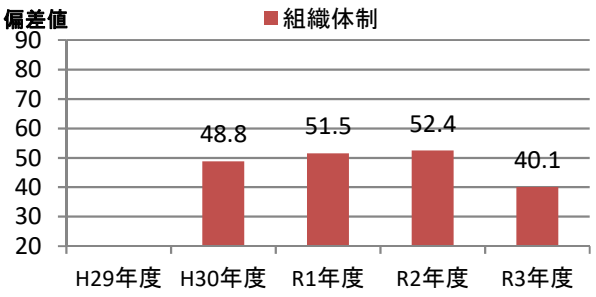
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

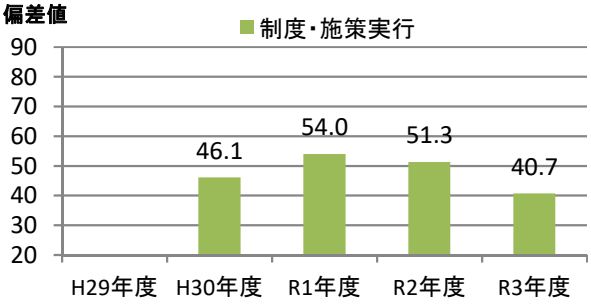
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

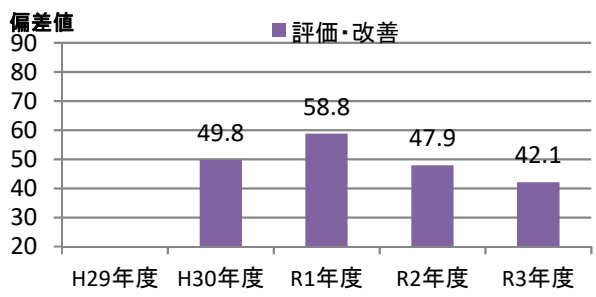
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1151～1200位	851～900位	1501～1550位	2251～2300位
総合評価	-	47.2(-)	54.8(↑7.6)	48.0(↓6.8)	43.0(↓5.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



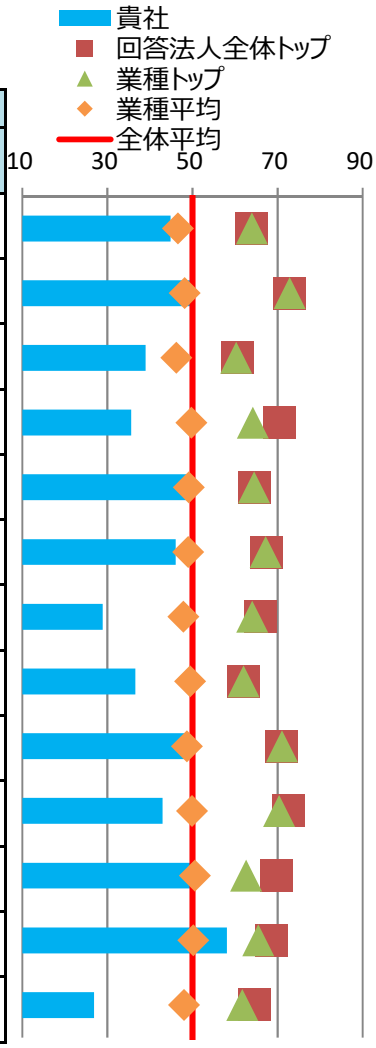






④評価の詳細分析

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	44.9	64.0	64.0	46.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.8	72.9	72.9	48.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	39.0	60.6	60.3	46.2
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	35.6	70.5	64.2	49.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	50.3	64.5	64.5	49.2
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	46.1	67.5	67.2	49.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	28.9	66.0	64.1	47.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	36.6	62.0	62.0	49.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	50.6	71.1	71.1	48.7
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	43.0	72.5	70.4	49.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	50.3	69.8	62.6	50.6
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.1	68.5	65.5	50.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	26.9	64.5	61.7	48.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 定年再雇用者を含め、健康を理由とした退職者を減少させること。
健康経営の実施により期待する効果	人材の定着率を向上させるとともに、若年者への技術の伝承を円滑に行う。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で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.ube-exsymo.co.jp/corporate/PDF/health_declaration.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	46.8	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	41.8	49.8	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	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.0	50.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.2	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.1	49.3	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.5	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	34.2	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.7	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.3	47.7	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: 010146

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：スリーエムジャパンイノベーション株式会社

英文名：3M Japan Innovation Limited

■加入保険者：スリーエムジャパン健康保険組合

非上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

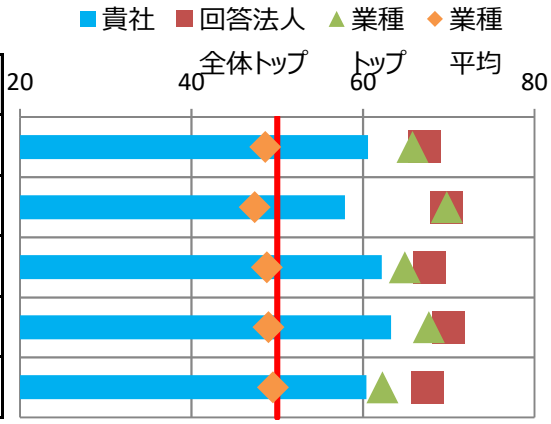
■総合順位：　**301～350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**60.6**　↓0.9　（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	-	60.6	67.2	65.8	48.6
経営理念・方針	3	57.9	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	62.2	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	63.3	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	60.4	67.5	62.3	49.5



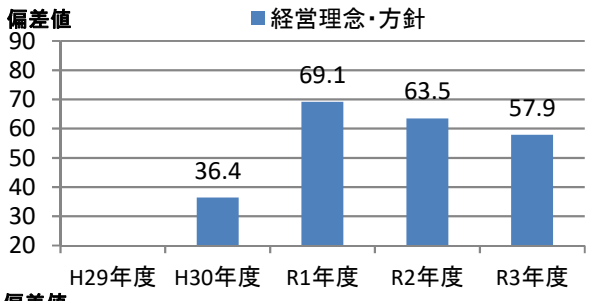
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

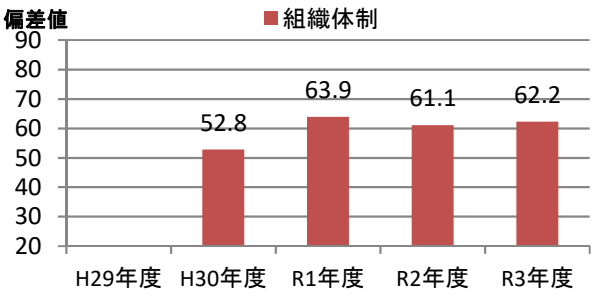
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

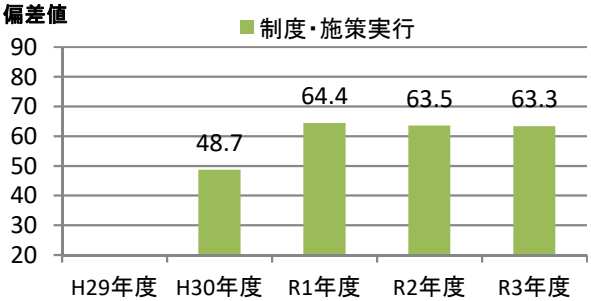
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

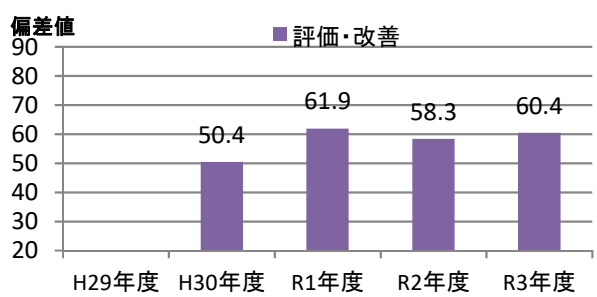
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1151～1200位	1～50位	201～250位	301～350位
総合評価	-	46.2(-)	65.0(↑18.8)	61.5(↓3.5)	60.6(↓0.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



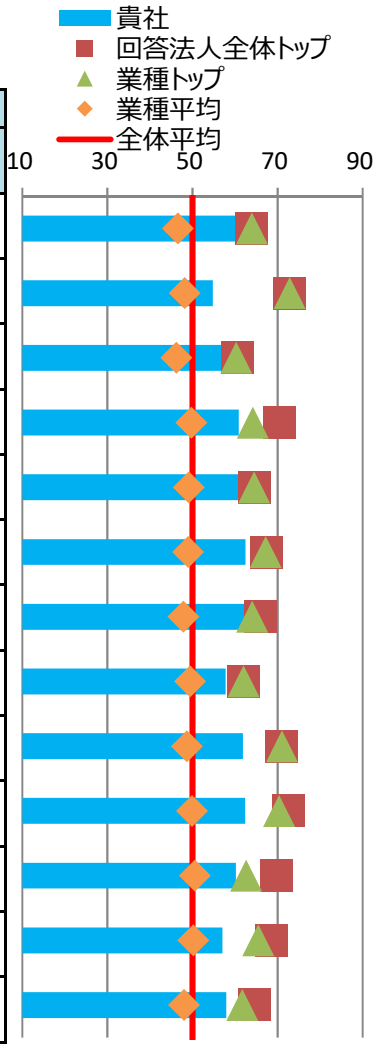






④評価の詳細分析

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	61.1	64.0	64.0	46.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	54.8	72.9	72.9	48.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.5	60.6	60.3	46.2
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.9	70.5	64.2	49.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	49.2
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	62.5	67.5	67.2	49.0
	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	64.1	47.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.8	62.0	62.0	49.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	61.9	71.1	71.1	48.7
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	62.4	72.5	70.4	49.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	60.2	69.8	62.6	50.6
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.1	68.5	65.5	50.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.0	64.5	61.7	48.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 組織体制、各社員の役割の大きな変化、コロナによる勤務形態の変更などなど様々な変化が複数存在する。この状況下でも健康度やワークエンゲージメントの低下を引き起こすことなく、新しい環境に適応することが課題。
健康経営の実施により期待する効果	①休職者割合を増やさない　現状1.2%　目標1%以下 ②ストレスチェックでの「ワークエンゲージメント」（2021年偏差値　50.8）「活気」（2021年偏差値49.5） 目標」偏差値51以上

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.3mcompany.jp/3M/ja_JP/company-jp/about-3m/healthmanifesto/

※貴社が健康経営度調査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	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.1	49.8	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	61.9	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.9	50.6	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	62.9	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.9	49.3	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	66.2	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	63.8	47.7	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	社員の安全と健康が最優先というポリシーをグローバルで掲げている。新型コロナ肺炎感染状況が変動する中でも常に社員と家族の安全と健康を守るため、状況に応じて最善の施策を講じることが最優先課題である。また、感染予防関連の製品を多く共有しているメーカーとしての任が果たせるようビジネス継続の観点からも社員の感染予防は重要課題であった。
	施策実施結果	定例での実施施策検証実施。コロナワクチンの職域接種を社員家族対象に実施し1418名が接種を受けた。在宅勤務と出社人数と作業環境管理徹底、出張時N95マスク着用で社内外のクラスターの発生はゼロであった。
	効果検証結果	社員の適切な感染予防行動の確実な実践によりクラスターの発生ゼロや、感染者発生による業務継続の支障発生も起こさないという目標が達成できた。 感染予防行動を社員が実行できるよう情報提供を重ねた他に、社内関係者で協働し環境整備推進、周知、社員からの声を反映させ施策に反映させるなど連携と改善を重ねたことで、職域接種など急な施策にも対応でき目標達成に繋がった。
効果検証②	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題の内容	メンタルの疾患による長期欠勤から復職する際に、社員が適切な時期に復職出来ることに注力してる。それには復職前のリワークプログラム通所が有効であると考え、関係者のリワークプログラム通所への理解を深め、必要な社員が確実にリワークプログラム通所できる環境をつくることが課題であった。
	施策実施結果	メンタル疾患で一定期間欠勤後の復職前にリワークプログラムに通所することを復職プロセスとして運用した。該当社員のリワークプログラム通所率は100%であった
	効果検証結果	プロセス化したことで社員が確実にリワークプログラム通所できる環境が構築された。また、利用者の3か月以内の再発は０%であった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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: 010408

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：協和発酵バイオ株式会社

英文名：KYOWA HAKKO BIO CO., LTD.

■加入保険者：協和キリン健康保険組合

非上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

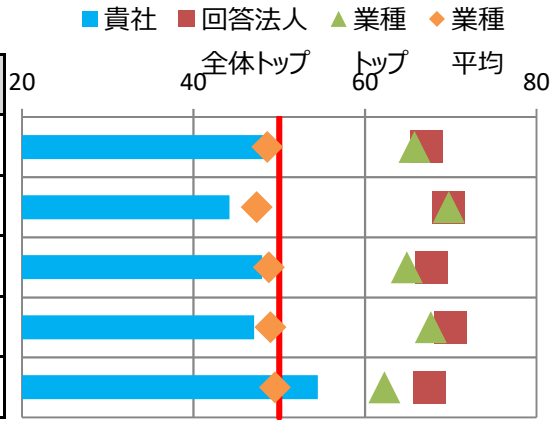
■総合順位：　**1701～1750位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**48.6**　↑0.2　（前回偏差値 48.4 ）

※「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	-	48.6	67.2	65.8	48.6
経営理念・方針	3	44.2	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	48.0	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	47.1	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	54.5	67.5	62.3	49.5



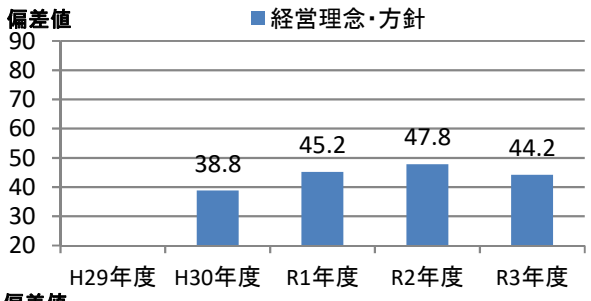
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

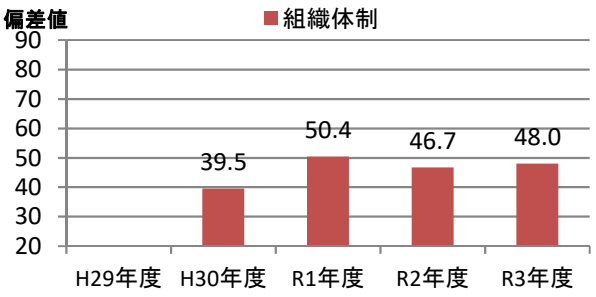
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

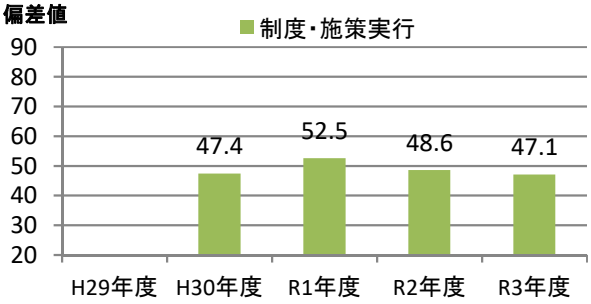
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

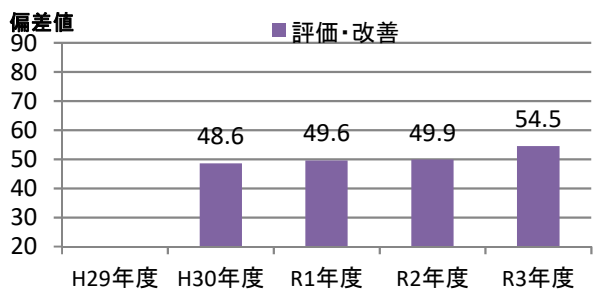
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1301～1350位	1351～1400位	1501～1550位	1701～1750位
総合評価	-	43.5(-)	49.0(↑5.5)	48.4(↓0.6)	48.6(↑0.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



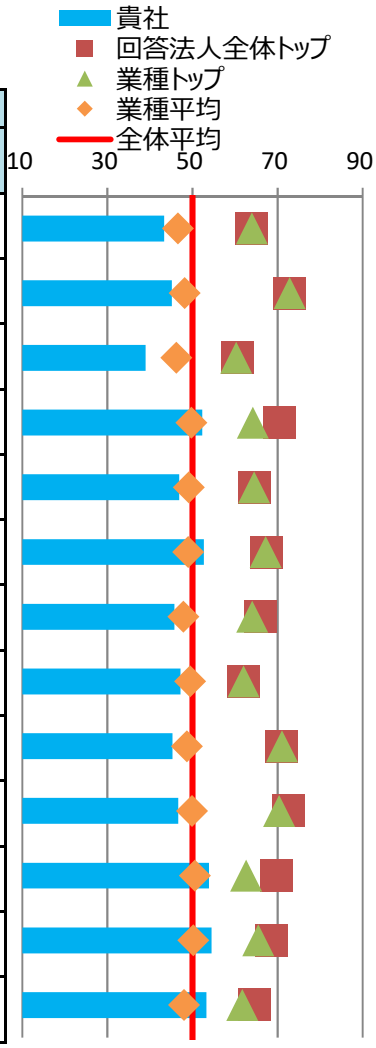






④評価の詳細分析

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	43.4	64.0	64.0	46.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	45.2	72.9	72.9	48.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	39.0	60.6	60.3	46.2
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	52.3	70.5	64.2	49.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	46.9	64.5	64.5	49.2
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	52.7	67.5	67.2	49.0
	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	64.1	47.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	47.2	62.0	62.0	49.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	45.3	71.1	71.1	48.7
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	46.7	72.5	70.4	49.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	53.9	69.8	62.6	50.6
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.5	68.5	65.5	50.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.3	64.5	61.7	48.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 持続的な企業価値の向上を支える原動力は「人材」という考え方が浸透する中、コロナ禍により、自社・ステークホルーダーにとって健康経営への取り組みの重要度が増しているが、健康保持・増進への関心・実践度は個人によってばらつきがあり、生産性が高い状態とはいえない。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が心と体の健康を保持・増進し、生産性を高めている状態の実現に向け、健康状態と生産性の関係性を示す「プレゼンティーム低減」、「アブセンティーズム低減」、身体の状態を示す代表的な指標である「適正体重維持者率向上」を2024年到達目標とする。

※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	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.kyowahakko-bio.co.jp/company/profile/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	51.2	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.6	49.8	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	43.4	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.0	50.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.5	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.0	49.3	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	52.1	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.2	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.6	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	49.5	47.7	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	従業員の平均年齢が上昇する中、会社として取組を開始する前の適度な身体活動をしている人の割合は48%という状況。
	施策実施結果	会社としての2020年度目標に「適度な身体活動実施率を50%」を設定し、定期健康診断周知の際に「適度な身体活動」の内容も説明。また、全国衛生週間とウォーキングを紐づけて従業員周知を行った。
	効果検証結果	定量目標設定、ウォーキングキャンペーンにより、従業員の意識付けに一定の効果があったものの、コロナの影響により2020年年度の適度な身体活動実施率は45.9%となった。昨年度と比較して6.1ポイント低下。取組前と比較して2.1ポイント低下。
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	医薬原料や健康食品を製造する企業として世界の人々の健康に貢献すべき立場でありながら、会社として取組を開始する前の従業員喫煙率が25%という状況であり、従業員やその先にあるお客様の健康のために喫煙率を下げる必要がある。
	施策実施結果	2019年から就業時間内禁煙を開始し、2020年からは本社で賃貸事務所の共用部を含む敷地内禁煙とした。
	効果検証結果	健康保険組合の補助による禁煙外来を利用する者もおり、2020年度の従業員喫煙率は19.7%となった。昨年度と比較して1.6ポイント低下。取組前と比較して5.3ポイント低下。

※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: 010531

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：天野エンザイム株式会社

英文名：Amano Enzyme Inc.

■加入保険者：名古屋薬業健康保険組合

非上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

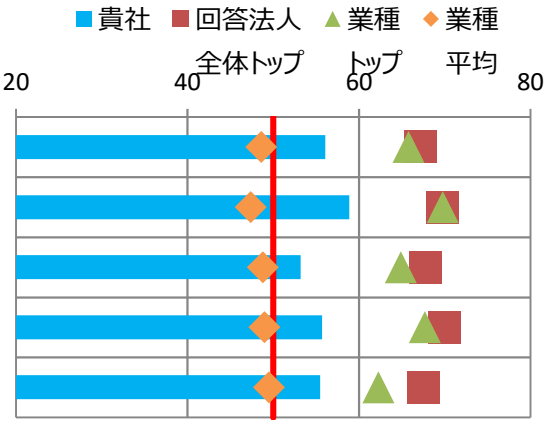
■総合順位：　**851～900位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**56.1**　↓4.8　（前回偏差値　60.9 ）

※「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	-	56.1	67.2	65.8	48.6
経営理念・方針	3	58.9	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	53.2	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	55.7	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	55.5	67.5	62.3	49.5



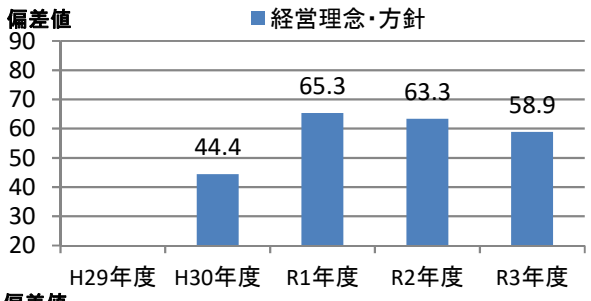
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

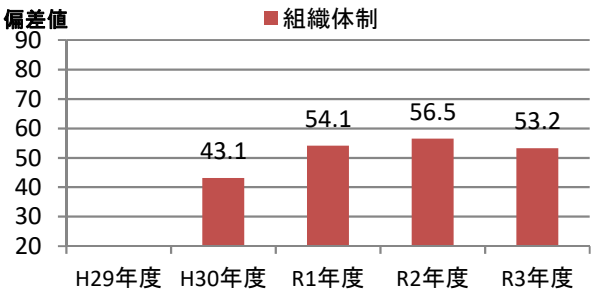
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

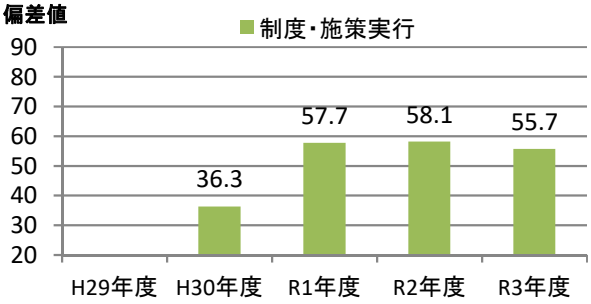
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

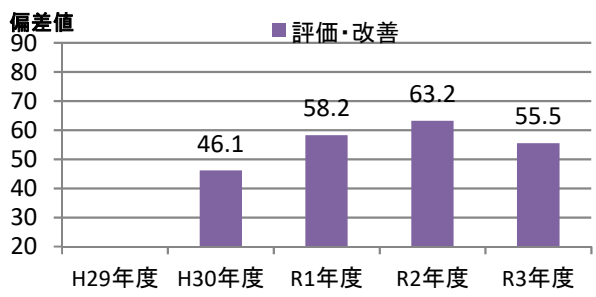
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1351～1400位	351～400位	301～350位	851～900位
総合評価	-	42.1(-)	59.4(↑17.3)	60.9(↑1.5)	56.1(↓4.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



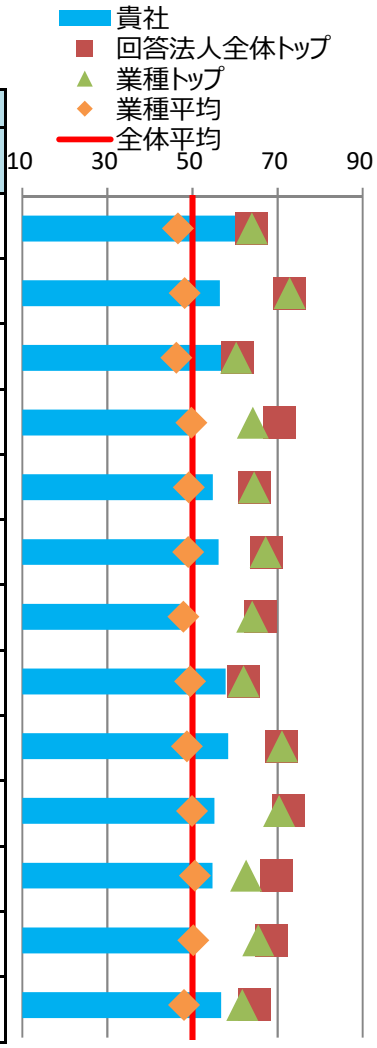






④評価の詳細分析

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	61.1	64.0	64.0	46.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	56.5	72.9	72.9	48.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	60.3	60.6	60.3	46.2
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	49.0	70.5	64.2	49.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	54.8	64.5	64.5	49.2
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	56.2	67.5	67.2	49.0
	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	64.1	47.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.8	62.0	62.0	49.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	58.4	71.1	71.1	48.7
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	55.2	72.5	70.4	49.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.7	69.8	62.6	50.6
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	50.3	68.5	65.5	50.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	56.8	64.5	61.7	48.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員が心身の不調による生産性の低下、欠勤等を予防し、心身にわたって健康を維持・増進していくことは会社の重要な基盤となる。様々な施策を計画的に実施し、その取組み等を通して社員が自ら健康への意識を高め、いきいきと働くことができるように進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	社員が積極的に健康への取組みを行うようになり、健全な生活を送ることにより、職場全体が活性化することを期待している。具体的な指標として、心身の不調については、健康診断の有所見者率を現在の60%から40%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.amano-enzyme.co.jp/corporate/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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	59.3	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.9	49.8	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	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.6	50.6	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	48.2	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.5	49.3	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	47.3	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.4	47.7	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	会社として、社員の健康増進に向けた様々な施策実施等を通じて疾病予防を図っている。施策の効果を高めるためには、まず社員自身が自分の健康は自分で維持していくという自律的な意識を持って施策への取組みに参加することが重要である。
	施策実施結果	社員の健康に関する意識向上を目的に、全社員を対象に「私の健康宣言」への参加を案内した。74%の社員が参加し、自分の健康目標を宣言して改善に取り組み、3カ月後に経過報告、6カ月後に結果報告を行った。
	効果検証結果	参加者327名の内、33%が「目標達成」、49%が「目標に近づいた」との結果報告であった。また実施状況の声として、「食事のバランスを意識するようになった」、「ストレッチをするようになって、肩こり、腰痛が軽減された」等、健康への意識の高まりを感じさせるものが多くみられた。「私の健康宣言」により、社内で健康の輪を広げていこうとする前向きな姿勢を高めることができた。
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	社員の約40%が女性であり、会社として女性社員が長く安心して働くことのできる環境を維持・整備していくことが重要である。そのため、女性特有の疾病に対する予防、症状への対応として必要な施策を検討し、計画的に実施していくことが課題となっている。
	施策実施結果	「女性の健康セミナー」を開催し、保健師、健康運動指導士により、女性に特有の病気、更年期症状等の説明やストレッチの実演を行った。セミナーには女性社員の85%が参加し、体調管理について理解を深めた。
	効果検証結果	セミナー終了後にアンケートを実施した結果、各内容のうち興味深かったテーマとして、26%が「女性の病気について」、25%が「ストレッチの紹介」の順となり、本セミナーの目的である体調管理の意識向上を図ることができた。また意見の中には、「男女問わずセミナーに参加することでお互いの健康や不調について知ることができると思う」との回答もあり、次回計画への反映を検討する。

※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: 010638

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：株式会社コニカミノルタサプライズ

英文名：Konicaminolta Supplies Manufacturing Co,. Ltd

■加入保険者：コニカミノルタ健康保険組合

非上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

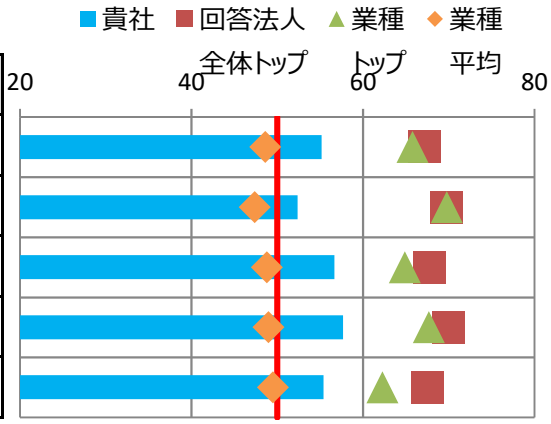
■総合順位：　**901～950位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**55.2**　↓5.7　（前回偏差値　60.9 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	55.2	67.2	65.8	48.6
経営理念・方針	3	52.4	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	56.7	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	57.7	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	55.4	67.5	62.3	49.5



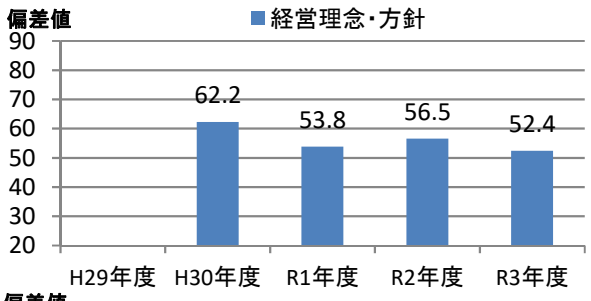
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

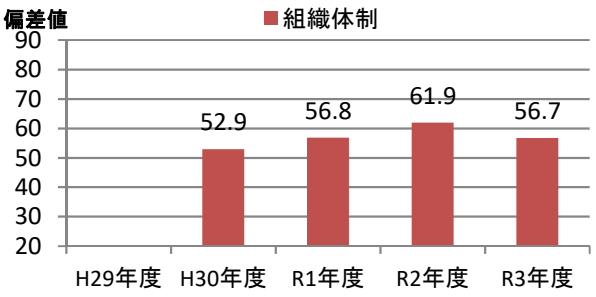
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

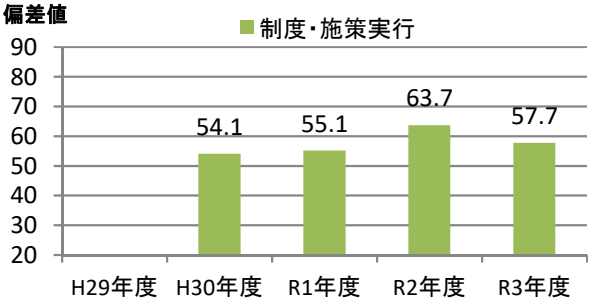
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

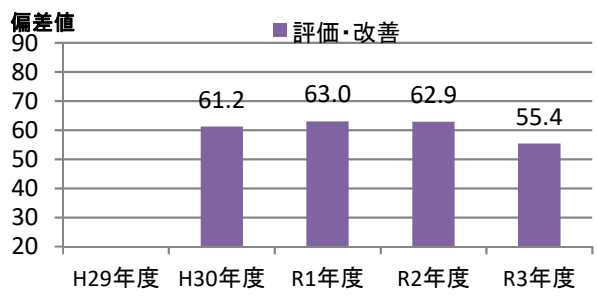
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	401～450位	551～600位	251～300位	901～950位
総合評価	-	57.7(-)	57.4(↓0.3)	60.9(↑3.5)	55.2(↓5.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



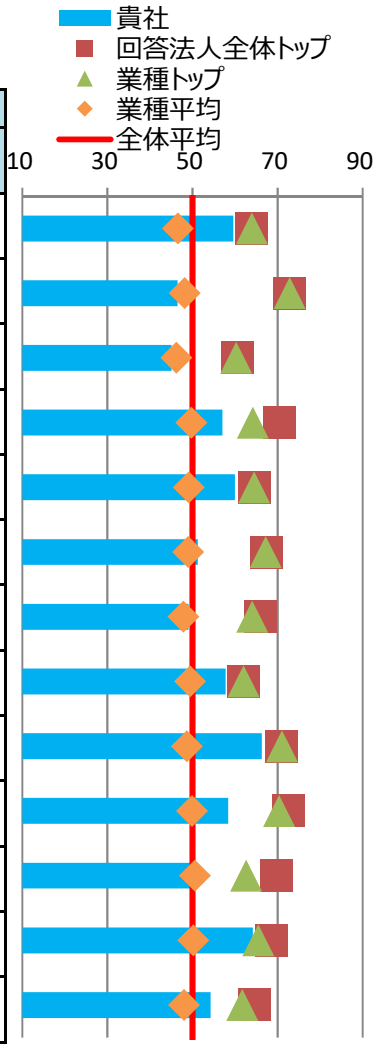






④評価の詳細分析

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	59.6	64.0	64.0	46.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.5	72.9	72.9	48.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	45.1	60.6	60.3	46.2
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.1	70.5	64.2	49.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	60.0	64.5	64.5	49.2
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	51.3	67.5	67.2	49.0
	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	64.1	47.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.8	62.0	62.0	49.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	66.3	71.1	71.1	48.7
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	58.4	72.5	70.4	49.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	51.2	69.8	62.6	50.6
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	64.2	68.5	65.5	50.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.3	64.5	61.7	48.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 従業員一人、一人がフィジカル、メンタル両面において健康を維持しない事には組織のパフォーマンスを維持・成長させていく事が困難である事から。
健康経営の実施により期待する効果	従業員一人ひとりが心身ともに健康を保ち、生き生きと働き続けられる職場づくりを通して、企業としての持続的成長を目指せる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.konicaminolta.com/jp-ja/bsj/company/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.5	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.6	49.8	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	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.6	50.6	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	63.3	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.7	49.3	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	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.2	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	63.1	47.7	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	当社は喫煙率が2018年度で39.1%とコニカミノルタグループ平均の31.7%より高い事から、喫煙者本人の健康増進と非喫煙者の受動喫煙防止の観点から、喫煙率の低減を図る必要がある。
	施策実施結果	屋内喫煙所の廃止や構内全体の喫煙所を削減し、2019年度末をもって構内全面禁煙化とし、更に啓発活動を継続的に実施してきた。
	効果検証結果	喫煙率は2018年度の39.1%から、2019年度には37.5%、2020年度には35.7%まで低下した。
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	定期健康診断の結果から、産業医より有所見率が高い原因は 過食、飲酒、運動不足 ⇒ 肥満 ⇒ 高血圧 というアドバイスがあり BMIを指標として課題認識を行った。
	施策実施結果	産業医、保健師による個人毎の特定保健指導の他、広く健康増進、特に肥満防止に関わる啓発活動を行った。
	効果検証結果	若年層が入してこない為毎年平均年齢がほぼ1歳ずつ上がっている影響もあってか 定期健康診断結果での適性体重維持者率は、2019年度 62.2% 2020年度では59.9%と逆に若干ではあるものの悪化してしまっている。

※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: 011150

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：日本ペイント・オートモーティブコーティングス株式会社

英文名：NIPPON PAINT AUTOMOTIVE COATINGS CO.,LTD.

■加入保険者：日本ペイント健康保険組合

非上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

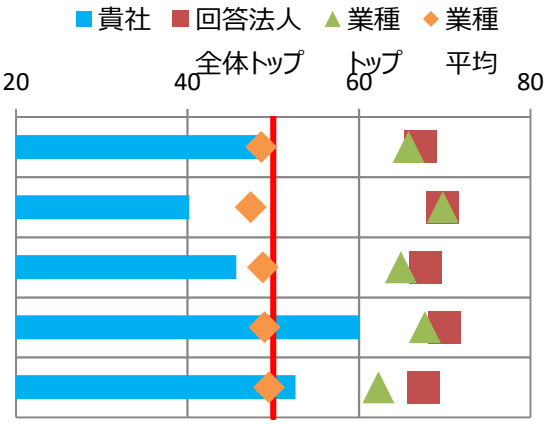
■総合順位：　**1701～1750位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**49.0**　↓10.7　（前回偏差値　59.7 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	49.0	67.2	65.8	48.6
経営理念・方針	3	40.2	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	45.7	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	60.1	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	52.6	67.5	62.3	49.5



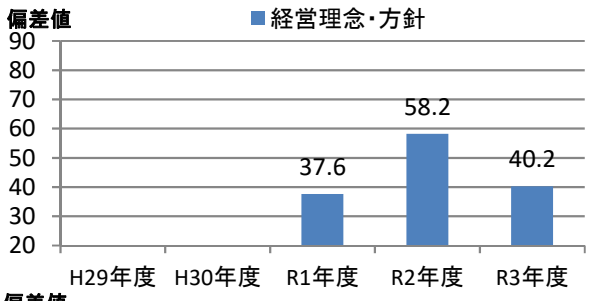
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

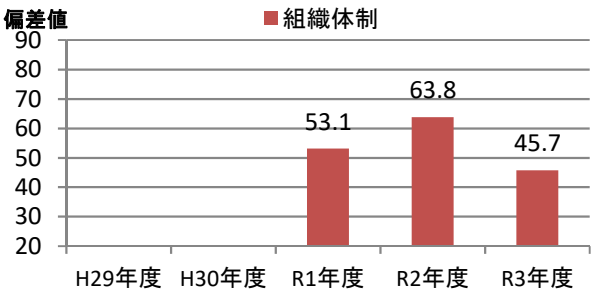
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

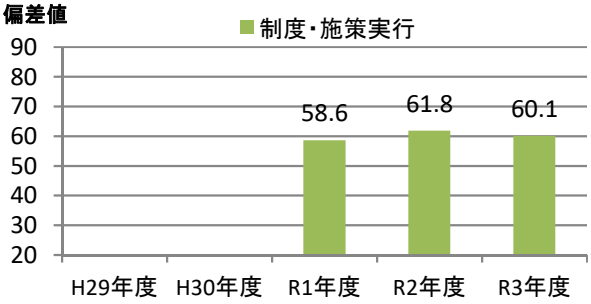
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

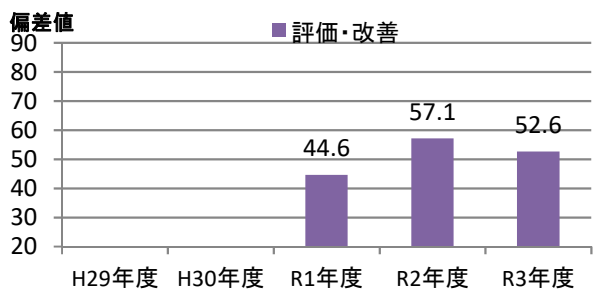
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1451～1500位	401～450位	1701～1750位
総合評価	-	-	47.0(-)	59.7(↑12.7)	49.0(↓10.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



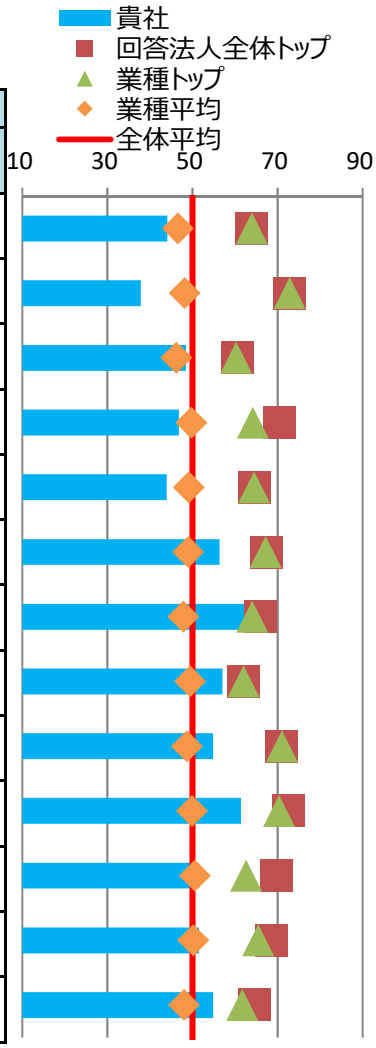






④評価の詳細分析

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	44.1	64.0	64.0	46.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	37.9	72.9	72.9	48.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	48.5	60.6	60.3	46.2
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	46.8	70.5	64.2	49.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	44.0	64.5	64.5	49.2
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	56.4	67.5	67.2	49.0
	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	64.1	47.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.1	62.0	62.0	49.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	54.9	71.1	71.1	48.7
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	61.4	72.5	70.4	49.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	50.4	69.8	62.6	50.6
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.6	68.5	65.5	50.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.9	64.5	61.7	48.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 当社を取り巻く状況が目まぐるしく変わり続ける中で、従業員が地力を高めて変化に対応していくことが必要である。その基盤として従業員が健康で働ける職場環境を整えること、一人一人が健康に対する関心を持つことが不可欠。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康を損ねることなく、自身の力を発揮し変化の中を進んでいくことを期待している。特にメンタルヘルス疾患については未然防止・早期発見に主眼を置き、新たな休職者を発生させないことを目標とする。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.nipponpaint-automotive.com/csr/human/healthmanagement/

※貴社が健康経営度調査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	55.9	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.8	49.8	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	57.3	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.7	50.6	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	54.9	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.5	49.3	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	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	51.7	47.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	毎年の定期健康診断で体重が適正値を超えている従業員が30%を超える状況が続いている。対策に各種講習会を開催するも、従業員の健康に対する関心が低く改善がみられない。
	施策実施結果	健康意識の向上改善を継続。「健康年齢測定」など自身の健康状態を気軽に知ることができるイベントを実施し、緊急事態宣言の期間中は社内掲示等で運動や食事の啓蒙活動を行った。
	効果検証結果	各種イベント後のアンケート調査では多くの参加者が運動と食生活の改善が重要と認識したと回答していたが、健診の数値としてはまだ改善は見られなかった。昨今のコロナ禍での行動抑制で各自が自主的に継続するのが難しいことが原因と予想される。今後は短時間で精神的な不可がかかりにくい等、より気軽に取り組めるものを模索していく。
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が瞬く間に国内で感染拡大した為、中国拠点（武漢含む）他の海外に赴任している者の帰国時対応他、新型インフルエンザ流行時に作成した既存の感染症対策マニュアルでは十分機能しなかった。世海外各拠点の従業員、出向社員含めて感染予防・事業継続の対策を改めて行う必要がある。
	施策実施結果	昨年から継続し産業医（感染症専門医）、看護師と連携して感染予防及び社内クラスター発生予防対策を実施。在宅勤務の推奨やインフラ整備に加え、出社率制限、体調不良時の対応ルール徹底を継続している。
	効果検証結果	2020年1月～2021年9月末迄で社内の感染者は11名。昨年目標としていた感染者0名は達成できなかったが、全従業員の1%程度かつ散発的であり、クラスターにもならなかったため対策は十分に機能している。加えて日本ペイントグループや関係先の職域接種、地域接種も進んでいるため、今後の感染者数も低く抑えられると考える。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	−
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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: 012047

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：富士フイルム和光純薬株式会社

英文名：FUJIFILM Wako Pure Chemical Corporation

■加入保険者：富士フイルムグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

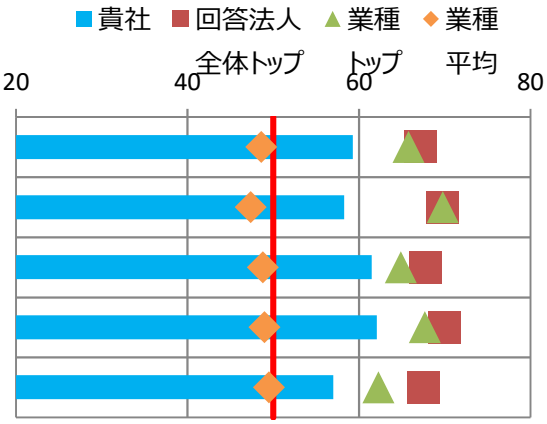
■総合順位：　**501～550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.3**　↑3.1　（前回偏差値　56.2 ）

※「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	-	59.3	67.2	65.8	48.6
経営理念・方針	3	58.3	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	61.5	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	62.1	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	57.0	67.5	62.3	49.5



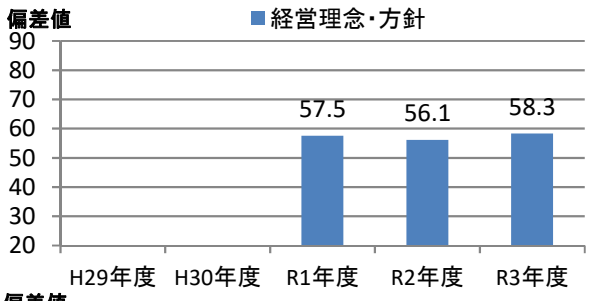
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

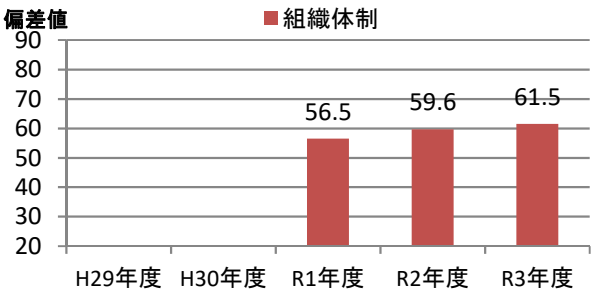
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

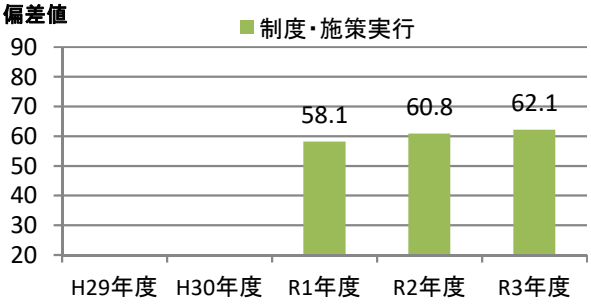
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

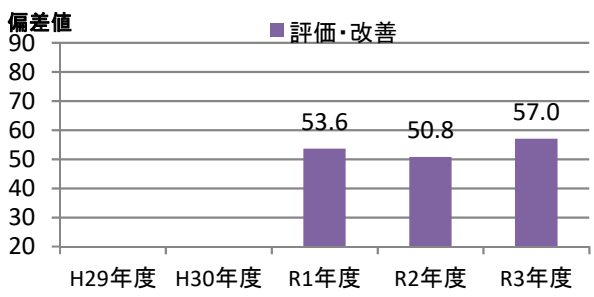
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	701～750位	751～800位	501～550位
総合評価	-	-	56.3(-)	56.2(↓0.1)	59.3(↑3.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



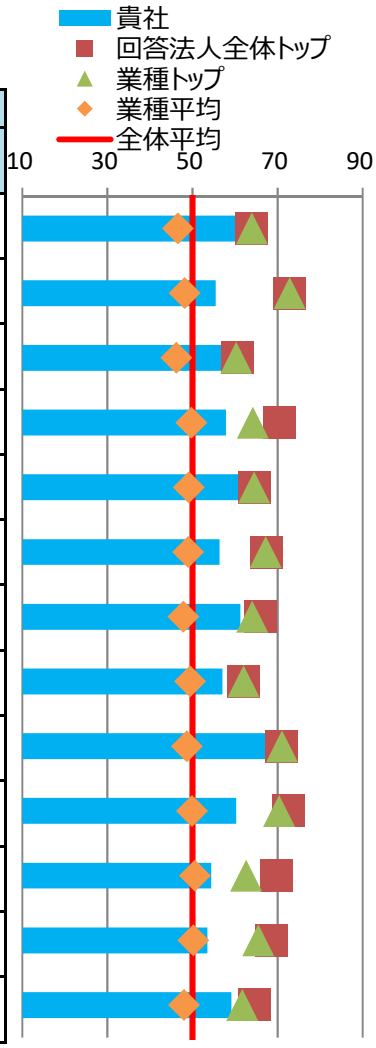






④評価の詳細分析

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	61.1	64.0	64.0	46.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	55.5	72.9	72.9	48.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.8	60.6	60.3	46.2
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.9	70.5	64.2	49.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	49.2
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	56.4	67.5	67.2	49.0
	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	64.1	47.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.1	62.0	62.0	49.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	67.6	71.1	71.1	48.7
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	60.3	72.5	70.4	49.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.4	69.8	62.6	50.6
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	53.5	68.5	65.5	50.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.2	64.5	61.7	48.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 社員健康意識調査の結果からプレゼンティーズムに陥っている従業員が29%存在することが明らかになった。今後の事業活動を推進していくうえで、従業員の健康状態の維持・増進によるパフォーマンス向上が課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康な状態で最高のパフォーマンスを発揮することを期待する。具体的な指標として、プレゼンティーズムに陥っている社員割合を20%へ改善する。

※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	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.fujifilm.com/ffwk/ja/about/sustainability/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	60.7	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.1	49.8	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	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.8	50.6	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	56.9	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.1	49.3	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.0	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	65.3	47.7	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	従業員のがん罹患者数が増加しており、早期発見・早期治療に繋げるために、がん検診受診率の向上が課題である。
	施策実施結果	定期健診にがん検診を組み込み、従業員へがん検診の重要性を周知し受診を強く勧奨した。がん検診に係る費用は会社と健保より全額補助を行った。
	効果検証結果	前年比で以下の通り受診率が向上した。 胃がん健診（胃内視鏡または胃X線）　42.2%➡52% 大腸がん検診　85.3%➡96.2% 乳がん検診　54.1%➡70.6% 子宮頸がん検診　45.4%➡57%
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	昨今のコロナ禍において、これまで以上にインフルエンザへの対応も社会的に求められた。新型コロナウイルスの流行に加え、インフルエンザが流行することで事業継続へ影響を及ぼすことが考えられた。少なくともインフルエンザについては発生を最低限に留める必要があると考えられ、会社として対応することが必要である。
	施策実施結果	出張や外出を控えるよう行動指針を示し、マスクと手指消毒剤を全社員へ配布した。インフルエンザワクチンの社内集団接種実施と接種費用補助を行った。2020年度は全社員のうち62%が接種を受けた。
	効果検証結果	2020年度のインフルエンザの集団発生報告はなく、インフルエンザの流行による事業への影響はなかった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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: 013170

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：阪本薬品工業株式会社

英文名：Sakamoto Yakuhin Kogyo Co., Ltd.

■加入保険者：大阪薬業健康保険組合

非上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

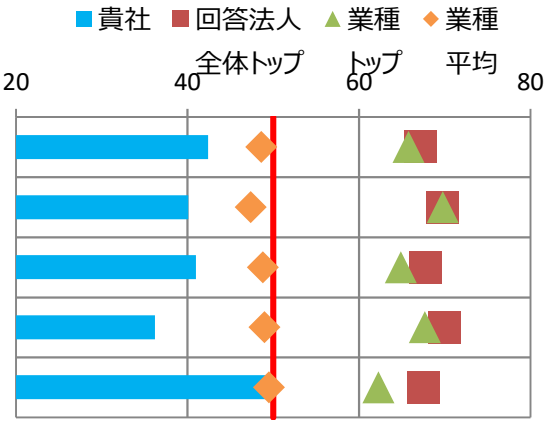
■総合順位：　**2301～2350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**42.4**　（前回偏差値　-　）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	42.4	67.2	65.8	48.6
経営理念・方針	3	40.1	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	41.0	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	36.2	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	49.6	67.5	62.3	49.5



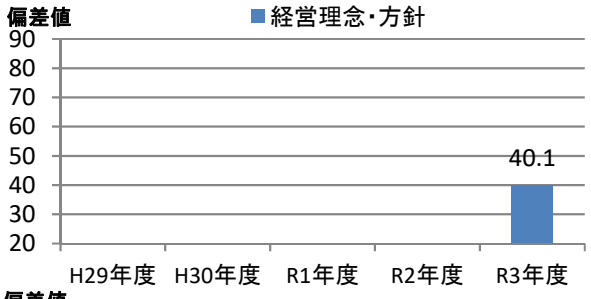
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

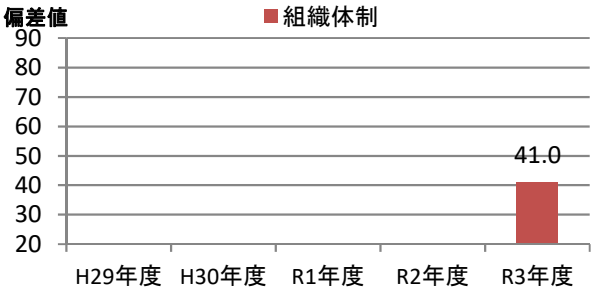
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

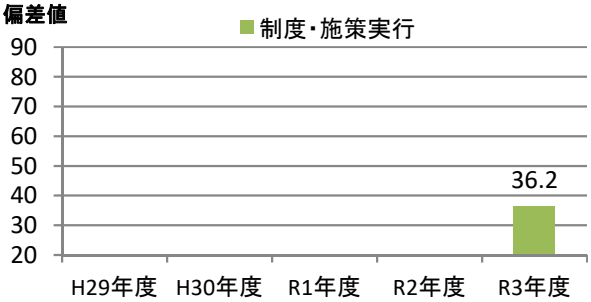
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

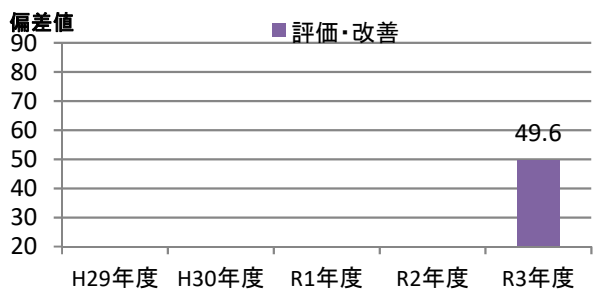
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2301～2350位
総合評価	-	-	-	-	42.4(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



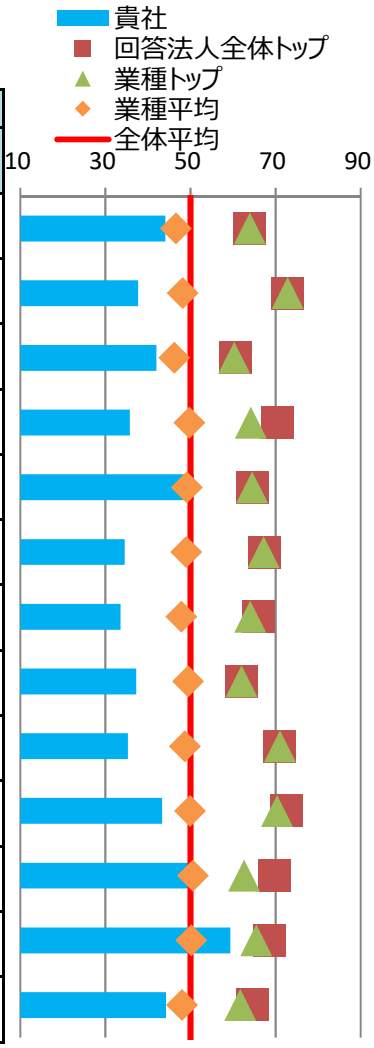






④評価の詳細分析

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	44.1	64.0	64.0	46.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	37.7	72.9	72.9	48.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	42.0	60.6	60.3	46.2
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	35.8	70.5	64.2	49.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	50.8	64.5	64.5	49.2
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	34.6	67.5	67.2	49.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	33.6	66.0	64.1	47.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	37.3	62.0	62.0	49.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	35.3	71.1	71.1	48.7
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	43.4	72.5	70.4	49.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	50.0	69.8	62.6	50.6
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	59.4	68.5	65.5	50.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	44.3	64.5	61.7	48.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 従業員数が300人超となり、世代交代も進んでおり、その考え方や価値観のギャップが広がっている。製造現場や間接部門における業務継承では、従来型の業務スタイルからAIなどのDX推進など新しいシステム導入による業務効率化への期待の中、従業員のストレスの増加が懸念される。 システム化の推進で、属人化された業務が見直される一方、従業員一人ひとりの仕事に対する充実・貢献度を実感しにくくなっていく懸念もある。
健康経営の実施により期待する効果	全社的俯瞰で、こうした業務スタイルの変化に伴う従業員の「仕事に対する考え方」や「こころの変化」を把握し、従業員一人ひとりの価値を認め、仕事への熱意を促していくための施策を検討・実行していく。 　こうした施策の実行により、2020年に実施した「従業員満足度アンケート」で全社平均74%だった満足度について、2023年度の80%達成を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	36.6	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	41.2	49.8	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	32.5	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.0	50.6	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	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.7	49.3	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.7	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.1	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	36.5	47.7	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	健康診断受診率100%を目標としているが、93.8%と未達である。また受診結果で有所見と判定された人に対しては、精密検査を実施するよう所属の産業医のほか、上司、事業長などからも受診勧奨に努めているが、実施率100%には届いていない。 また、有所見者人数や再検査実施率の集計については、各事業所で勧奨の仕方や集計の有無などばらつきがあり全社取りまとめのが出来ていない。
	施策実施結果	対象者について、改善状況や再検査実施の有無を踏まえて各事業所長、上司、衛生管理担当者が受診勧奨を行っている。
	効果検証結果	比較的人数の少ない事業所（25名前後）では把握出来ているが、一方で工場など勤務シフトの関係や人数が比較的多い事業所では、実効性のある受診勧奨となっていない部分が見られる
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: 013190

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：ナガセケムテックス株式会社

英文名：

■加入保険者：長瀬産業健康保険組合

非上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

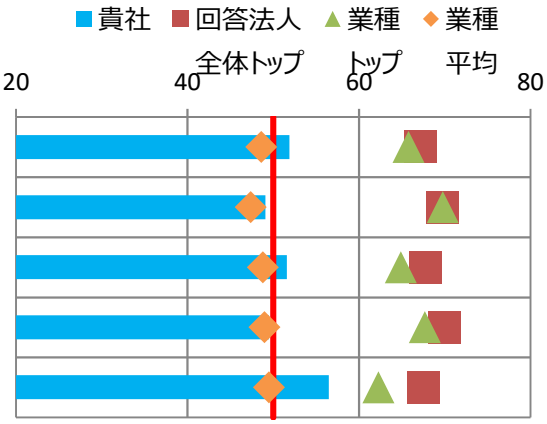
■総合順位：　**1351～1400位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**51.9**　（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	-	51.9	67.2	65.8	48.6
経営理念・方針	3	49.1	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	51.6	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	49.5	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	56.5	67.5	62.3	49.5



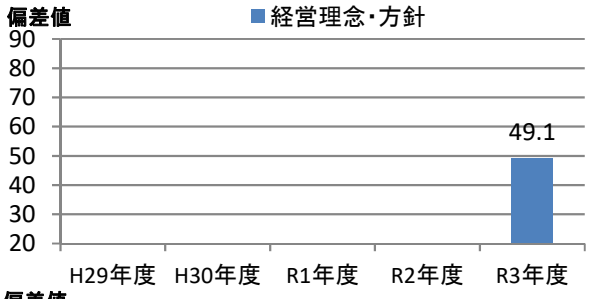
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

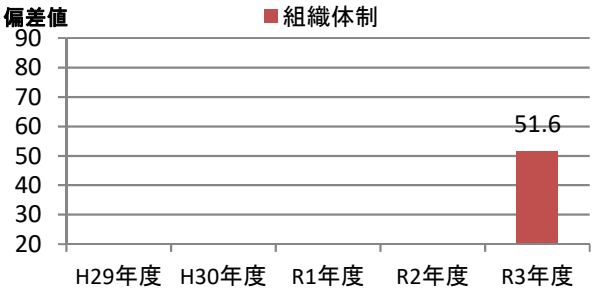
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

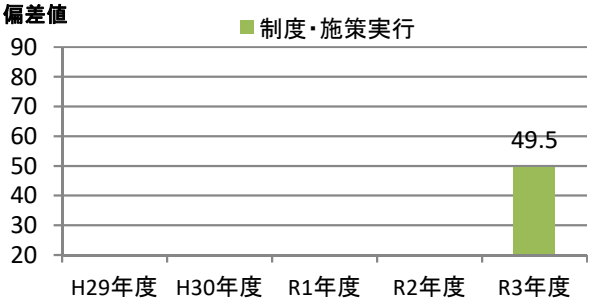
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

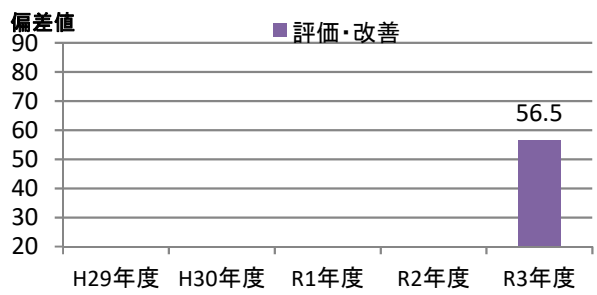
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1351～1400位
総合評価	-	-	-	-	51.9(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



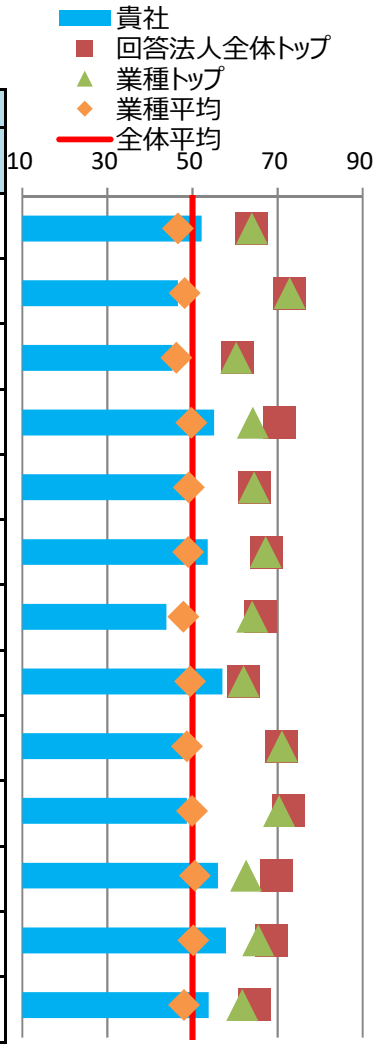






④評価の詳細分析

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	52.2	64.0	64.0	46.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.6	72.9	72.9	48.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	45.3	60.6	60.3	46.2
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	55.1	70.5	64.2	49.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	49.1	64.5	64.5	49.2
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	53.6	67.5	67.2	49.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	43.9	66.0	64.1	47.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.1	62.0	62.0	49.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	47.9	71.1	71.1	48.7
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	48.7	72.5	70.4	49.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.0	69.8	62.6	50.6
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.9	68.5	65.5	50.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.8	64.5	61.7	48.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 新規採用が難しい中で、ノウハウや技能を持つ従業員に健康で長く働いてもらうことの実現が、事業活動を推進する上で大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員がやりがいをもって存分に力を発揮することを目指している。 目標としてはエンゲージメントサーベイを定期的に実施し施策の有効性を確認する。

※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.nagasechemtex.co.jp/recruit/employee/data/ https://www.nagasechemtex.co.jp/sustainability/governance/compliance/

※貴社が健康経営度調査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	48.7	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.2	49.8	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.8	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.7	50.6	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	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.1	49.3	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	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.1	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.1	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	50.1	47.7	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	2019年度までは保健師が、社外に1名だったため定期相談会は決められた日にしか実施できていなかった。また、相談日の予約もいっぱいになりがちで相談したい人全員を受け入れることができない事があった。
	施策実施結果	社内に常勤の保健師を1名新たに採用し社外保健師による定期相談以外にも随時相談を受け付ける体制にした。その結果2019年の相談件数は72件に対し2020年には定期相談会110件、定期外相談会84件実施。
	効果検証結果	相談対応件数をあげることができた。
効果検証②	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題の内容	フレックスの適用範囲職務が限定されており、復職者の就業時間の柔軟性がなかった。
	施策実施結果	フレックスの適用範囲を拡大し、徐々に勤務時間を増やす形での復帰や、人の少ない時間帯への勤務時間異動、復帰後の通院時の早帰り等の対応を可能にした。
	効果検証結果	個人の状況に応じた働き方が選択できている。 ・人が多い時にトイレに行くことが憚られる疾病の方の就業時間を前倒しした ・透析治療との両立者は、治療日に早帰りができるようになった ・メンタル不調からの復帰者は、最初は数時間～半日～フルタイム　と、その時の状況に応じて勤務時間を決めれるようになった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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: 013203

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：太陽化学株式会社

英文名：TAIYOKAGAKU

■加入保険者：全国健康保険協会三重支部

非上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

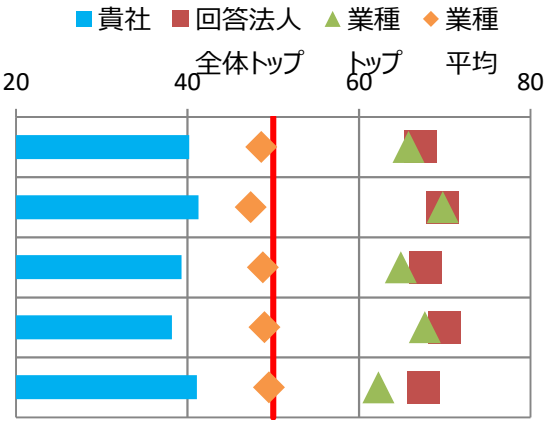
■総合順位：　**2401～2450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**40.2**　（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	-	40.2	67.2	65.8	48.6
経営理念・方針	3	41.3	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	39.3	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	38.2	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	41.1	67.5	62.3	49.5



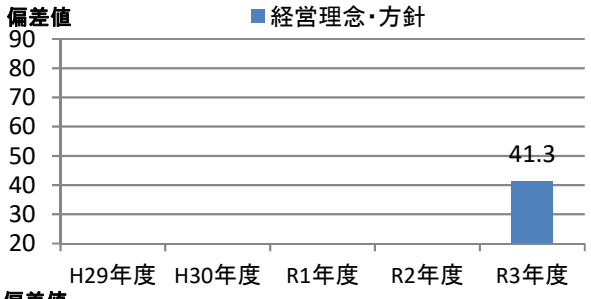
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

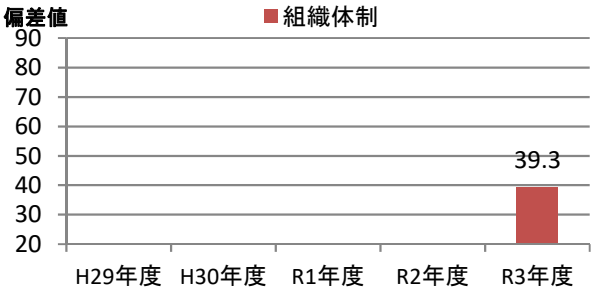
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

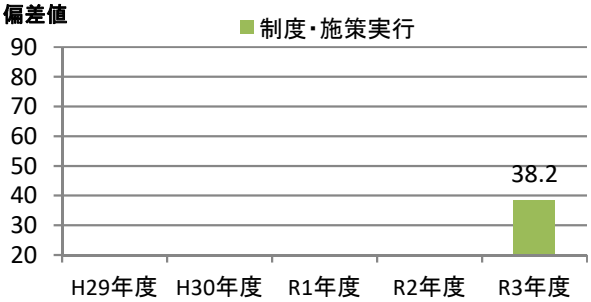
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

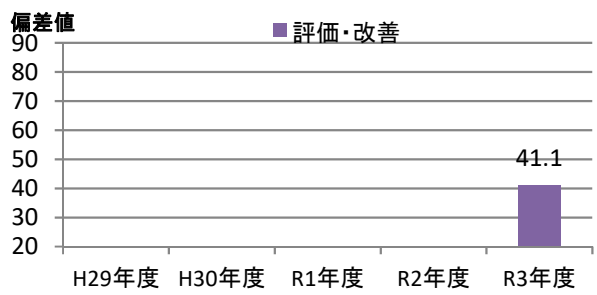
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2401～2450位
総合評価	-	-	-	-	40.2(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



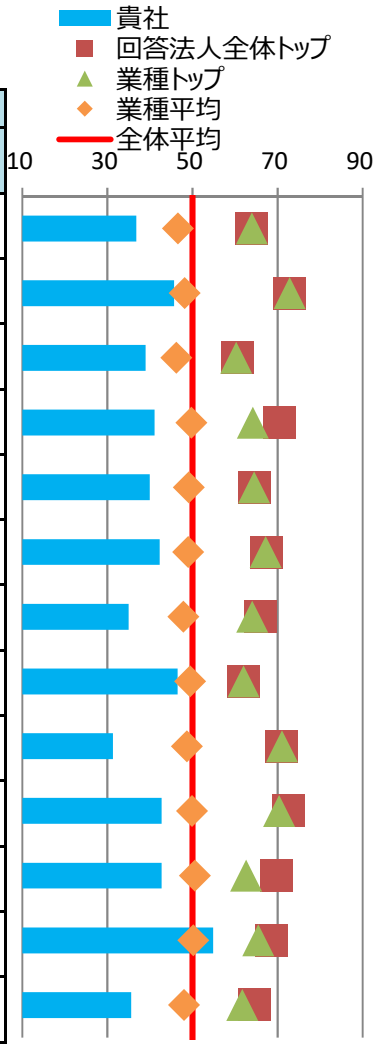






④評価の詳細分析

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	36.8	64.0	64.0	46.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	45.7	72.9	72.9	48.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	39.0	60.6	60.3	46.2
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	41.1	70.5	64.2	49.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	40.0	64.5	64.5	49.2
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	42.3	67.5	67.2	49.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	35.0	66.0	64.1	47.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	46.5	62.0	62.0	49.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	31.3	71.1	71.1	48.7
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	42.8	72.5	70.4	49.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	42.8	69.8	62.6	50.6
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.9	68.5	65.5	50.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	35.6	64.5	61.7	48.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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.taiyokagaku.com/corporate/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	34.6	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.9	49.8	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	32.5	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.1	50.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.1	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.9	49.3	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.7	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.2	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.7	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	40.4	47.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタル不調者の早期発見、対応ができずに休職に至るケースが見られる。
	施策実施結果	ストレスチェックを実施し、高ストレス者（10.1%）への対応を行っているが、ストレスチェックの集団分析を行っていないので、新たな不調者や職場環境への改善につながらない。
	効果検証結果	職場環境の改善を行うために、ストレスチェックの集団分析を行うことで、負担が具体化し改善していく。例えばメンタル不調者の早期発見の為に管理監督者の協力を仰いでいる。
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: 013382

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三菱マテリアル電子化成株式会社

英文名：Mitsubishi Materials Electronic Chemicals Co.,Ltd.

■加入保険者：三菱マテリアル健康保険組合

非上場

■所属業種：化学

①健康経営度評価結果

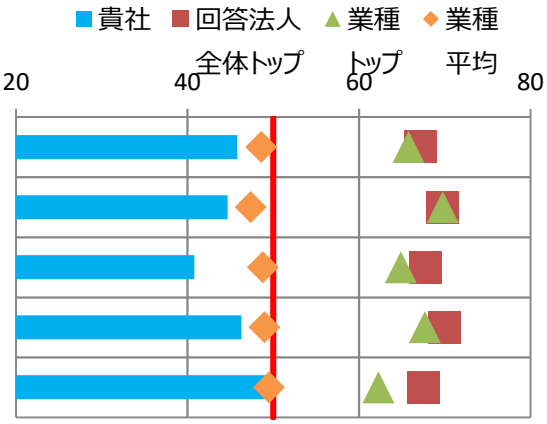
■総合順位：　**2001～2050位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**45.8**　（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	-	45.8	67.2	65.8	48.6
経営理念・方針	3	44.7	69.8	69.8	47.4
組織体制	2	40.8	67.8	64.9	48.8
制度・施策実行	2	46.3	70.0	67.7	49.0
評価・改善	3	49.9	67.5	62.3	49.5



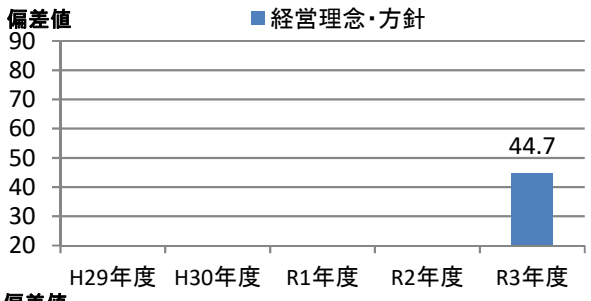
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

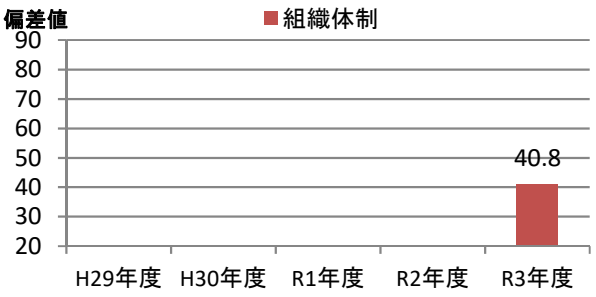
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

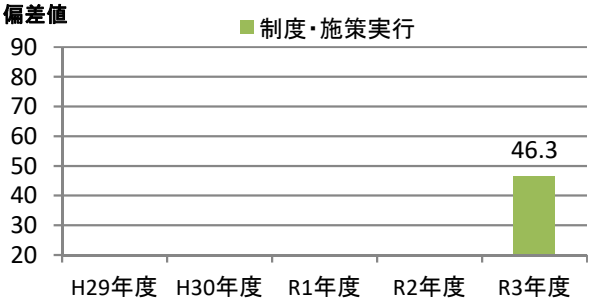
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

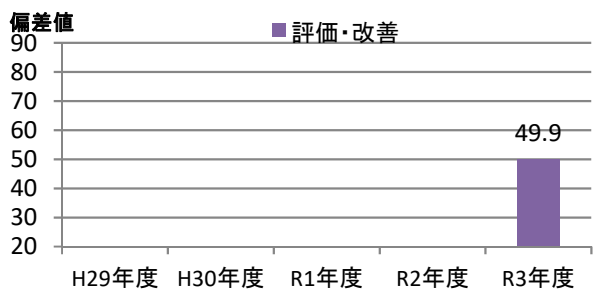
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2001～2050位
総合評価	-	-	-	-	45.8(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



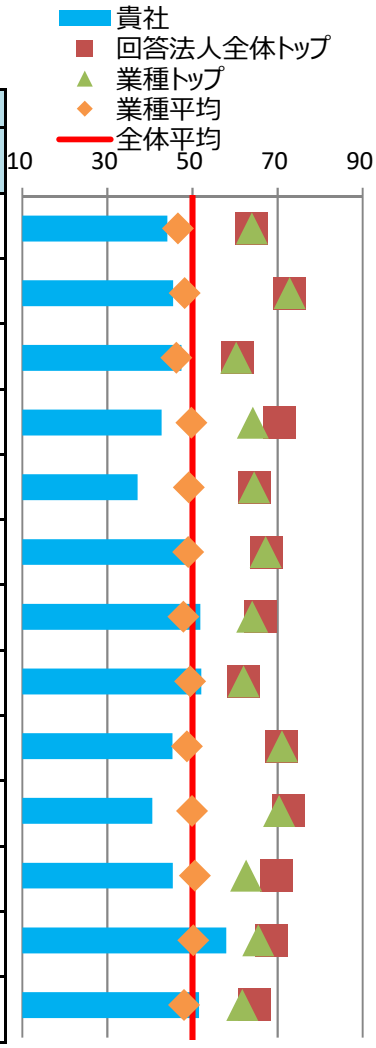






④評価の詳細分析

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	44.1	64.0	64.0	46.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	45.5	72.9	72.9	48.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	47.4	60.6	60.3	46.2
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	42.8	70.5	64.2	49.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	37.1	64.5	64.5	49.2
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	48.9	67.5	67.2	49.0
	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	64.1	47.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	52.1	62.0	62.0	49.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	45.3	71.1	71.1	48.7
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	40.6	72.5	70.4	49.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	45.4	69.8	62.6	50.6
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.0	68.5	65.5	50.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.6	64.5	61.7	48.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 従業員の平均年齢が上昇する中で、従業員一人ひとりの心身の健康づくり、健康保持、健康増進と、健康で活き活きと働ける職場環境の構築の実現が、企業経営を行う上で大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身ともに健康的に働くことで、業務の効率化が図られ生産性の向上が期待できる。職場環境の改善や健康増進により、従業員一人一人の仕事へのモチベーションも高まり組織全体の活性化にも繋がる。 また、従業員にとって働きやすい環境は、身体や精神の不調を予防し、健康上の理由による欠勤・休職・退職を縮小させることが期待できる。従業員の企業への貢献意識も高まり、離職率の改善にも繋げていきたい。

※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.mmc-ec.co.jp/companyinfo/helth/

※貴社が健康経営度調査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	49.2	49.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.2	49.8	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	45.9	51.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.2	50.6	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	42.1	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.9	49.3	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.4	49.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	49.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	35.8	50.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.2	47.7	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	定期健康診断受診率は毎年100%であるが、精密検査の受診率は51.7%となっている。健康診断の判定が「要精検」となっていても、現在症状がないから大丈夫だと考えている従業員が多く、精密検査の必要性を理解した上で、疾病の発生・重症化予防への意識付けが必要である。
	施策実施結果	対象者には、健診結果と共に個別に受診勧奨の文章を配布し受診結果を提出するように指示。昨年度も対象になった10名には、受診の必要性について電話連絡もして対応したところ、今年度は現時点で5名が受診した。
	効果検証結果	現時点では、受診結果の提出締切日を10月末日としているため、対象者は受診対応中であり、今年度の精密検査の受診率と効果については検証中であるが、昨年度も対象になった従業員10名中5名が現時点で受診したことは、効果の一つと考えられる。
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	新規採用者の増加に伴い従業員の人員構成・年齢構成が急激に変化している中で、上司・部下・同僚間でのコミュニケーションの充実が不可欠となっている。しかし上司からは、近年ハラスメントが問題となっている中で、自らの指導がハラスメントに当たらないのかと考えると、コミュニケーション不足となってしまうとの訴えがあった。正しい知識の習熟と、適切な対応に繋げられるようにする必要がある。
	施策実施結果	「ハラスメントの理解と管理職の対応」をテーマに、外部講師による研修を管理職54名を対象に開催。53名が受講し、受講率は98%となった。
	効果検証結果	受講後のアンケートでは、ハラスメント防止法施行のタイミングでの研修であったため、正しい知識の習得と、再認識する良い機会となったと意見が多く、回答者の100%が「研修は効果的であった」と回答した。今後は係長クラスに対しても、11月に同様の研修を実施予定である。

※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: 000004

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：大鵬薬品工業株式会社

英文名：TAIHO PHARMACEUTICAL CO.,LTD.

■加入保険者：大塚製薬健康保険組合

非上場

■所属業種：医薬品

①健康経営度評価結果

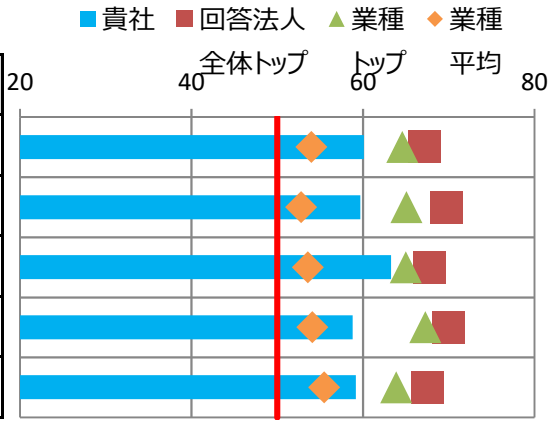
■総合順位：　**401～450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**60.1**　↓1.7　（前回偏差値　61.8 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	60.1	67.2	64.6	54.0
経営理念・方針	3	59.7	69.8	65.1	52.8
組織体制	2	63.3	67.8	65.0	53.6
制度・施策実行	2	58.8	70.0	67.3	54.1
評価・改善	3	59.2	67.5	63.9	55.5



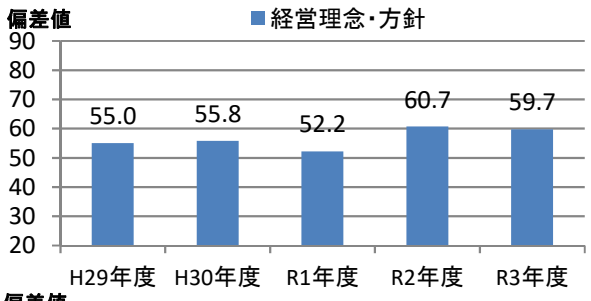
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

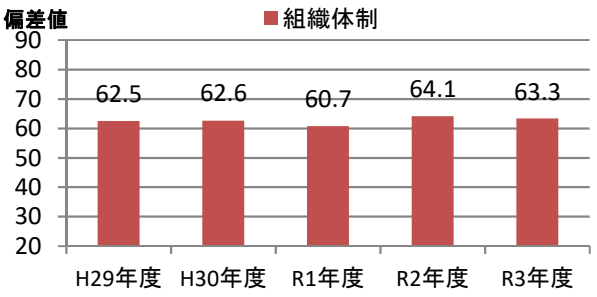
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

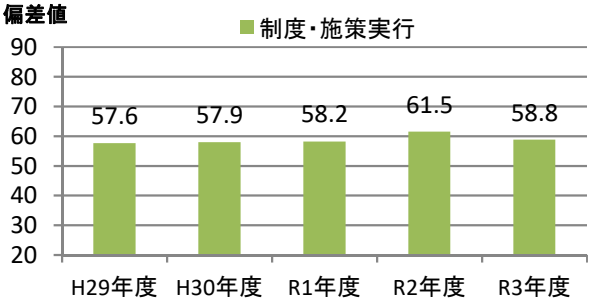
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

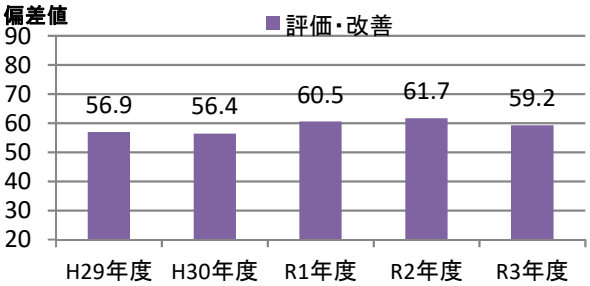
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	251～300位	351～400位	551～600位	201～250位	401～450位
総合評価	57.7	57.9(↑0.2)	57.6(↓0.3)	61.8(↑4.2)	60.1(↓1.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



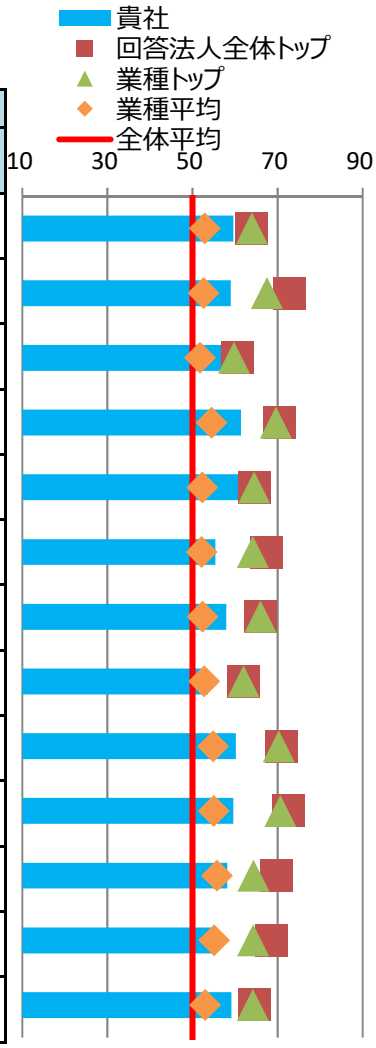






④評価の詳細分析

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	**59.6**	**64.0**	**64.0**	**52.9**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**59.0**	**72.9**	**67.5**	**52.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**58.7**	**60.6**	**59.8**	**51.8**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**61.4**	**70.5**	**69.6**	**54.5**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.5**	**64.5**	**64.5**	**52.3**
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**	**64.2**	**52.2**
	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**	**66.0**	**52.4**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**53.6**	**62.0**	**62.0**	**52.8**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**60.2**	**71.1**	**70.3**	**54.9**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**59.6**	**72.5**	**70.7**	**55.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**58.2**	**69.8**	**64.4**	**55.8**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**54.5**	**68.5**	**64.3**	**55.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**59.2**	**64.5**	**64.2**	**53.0**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 豊富な経験とスキルを有する社員が退社するまでの間、健康かつ闊達に働くことができることを目的に、多くの社員がその対象となっている生活習慣病において、特に発症予備群であるハイリスク群の低減と、勤務年齢延長を見据えたがんの予防対策および早期発見のための人間ドック受診率向上が課題。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営に対する取り組みが社内外に認識され、内定率の向上、心・脳血管系疾患の指標である血管年齢の低減（+7.5から+4.0未満へ）へと繋がり、ひいては医療費低減効果を期待。

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.taiho.co.jp/company/philosophy/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	55.9	53.6	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	55.8	53.6	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	58.8	54.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.0	54.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.7	54.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.6	54.2	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	53.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.0	54.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	55.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	61.7	57.2	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	がん領域を主要事業領域とする生命関連企業としての責任と自覚を持ち、全社員とそのご家族、周りの人びとの健康を守るため、社員の喫煙率を下げる必要がある。
	施策実施結果	社長宣言のもと、喫煙者を採用しない、役職任命時の考慮要素の一つとする、喫煙所閉鎖等実施する一方で、希望者全員へ禁煙外来費用補助や成功体験談の共有、座談会等を実施した結果、54名が禁煙外来希望した。
	効果検証結果	禁煙外来受診者の成功率は約90%であった。また、2021年4月に実施した第2回喫煙実態調査において、喫煙率が9.2%(224名)と改善しており、昨年の15.0%(367名)から約6%低下していた。
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	コロナ禍で運動不足により、体重増加、生活習慣病の悪化、肩こり腰痛等訴える社員が少なくなく、職種や生活スタイルが異なっても全社員に平等に案内できる運動機会の提供及び継続支援が必要であった。
	施策実施結果	運動アプリを全社導入し、コロナ禍における運動機会の提供及び継続支援ができ、インストール率は約70%だった。
	効果検証結果	スコアリングレポートにより80%以上の社員が運動習慣がないことがわかり、運動アプリを導入する際に、人事部で体験を募ったが、希望者が少なかったため、人事部・役員にて体験的に利用しイベントも行った。その結果、イベントを行うことでインストール率が16%から90%へ高まったため、全社導入後も引き続き役員の協力の下、イベント開催予定。

※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: 000114

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：ファイザー株式会社

英文名：Pfizer Japan Inc.

■加入保険者：ファイザー健康保険組合

非上場

■所属業種：医薬品

①健康経営度評価結果

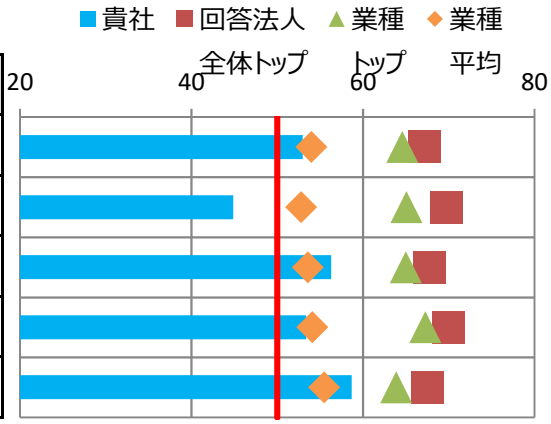
■総合順位：　**1201～1250位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**53.0**　↑1.9　（前回偏差値　51.1　）

※「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	-	53.0	67.2	64.6	54.0
経営理念・方針	3	44.9	69.8	65.1	52.8
組織体制	2	56.3	67.8	65.0	53.6
制度・施策実行	2	53.4	70.0	67.3	54.1
評価・改善	3	58.7	67.5	63.9	55.5



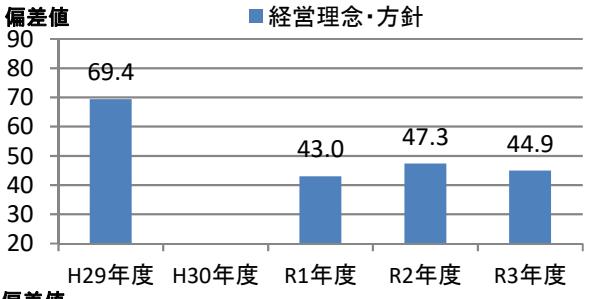
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

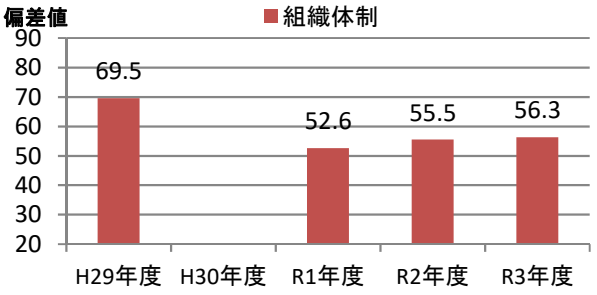
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

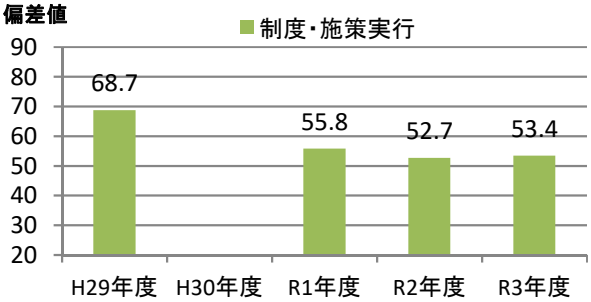
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

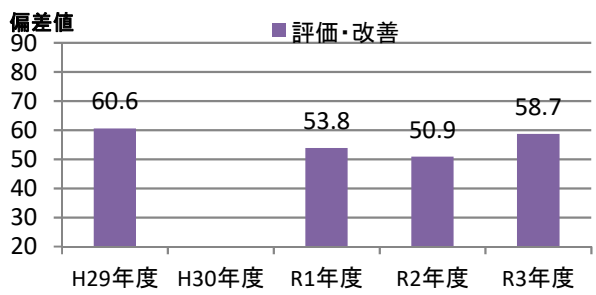
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1～50位	-	1201～1250位	1251～1300位	1201～1250位
総合評価	67.5	-	50.7(-)	51.1(↑0.4)	53.0(↑1.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



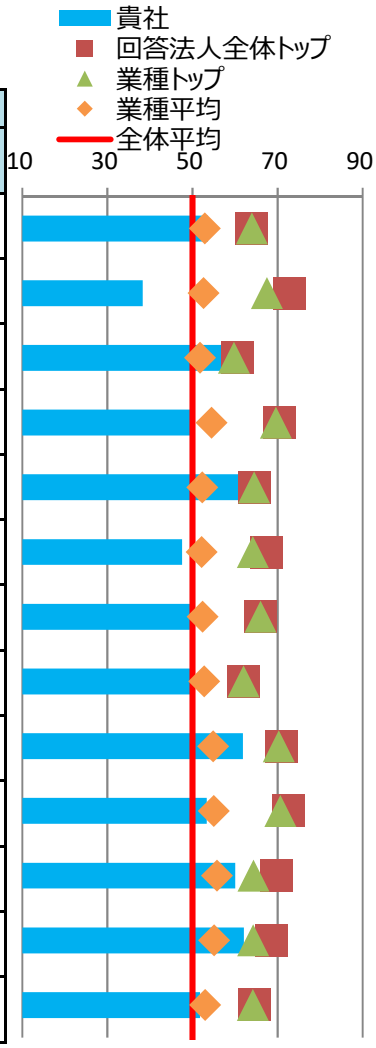






④評価の詳細分析

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	53.7	64.0	64.0	52.9
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	38.3	72.9	67.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.2	60.6	59.8	51.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	50.2	70.5	69.6	54.5
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	52.3
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	64.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	50.1	66.0	66.0	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	50.0	62.0	62.0	52.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	61.9	71.1	70.3	54.9
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	53.4	72.5	70.7	55.0
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	60.1	69.8	64.4	55.8
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	62.1	68.5	64.3	55.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.8	64.5	64.2	53.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 2005年から社内禁煙についての取り組みを開始し、2015年からは「喫煙者ゼロ最終宣言」の活動を全社が一丸となって展開。喫煙率は1.0%まで低下したものの、ゼロにはなっていない。
健康経営の実施により期待する効果	健康に貢献する製薬企業として、社内禁煙の推進を通じ、社員の健康増進に積極的に取り組む必要があることから、喫煙率0%を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	-
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	52.5	53.6	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	51.9	53.6	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	59.0	54.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.5	54.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.5	54.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.4	54.2	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	48.0	53.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	54.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.9	55.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	73.1	57.2	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	女性特有の健康課題によって、悩みを抱えている女性社員がおり、パフォーマンスやキャリアの障害になっている可能性がある。
	施策実施結果	女性特有の健康課題に関して、パイロットプログラム（女性産婦人科医への無料相談）を実施した。参加した社員へのアンケート結果から、実際に、就業に障害が起きていることや会社に相談しにくいことが確認できた。
	効果検証結果	健保組合で広く女性社員に問診を実施し、その結果に応じて、専門医への相談機会を提供する。
効果検証②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	コロナ禍で原則在宅勤務になり、身体活動量の低下や食生活などが変化することで健康リスクが高まる可能性が高い。
	施策実施結果	約500名の社員を対象に、ウェアラブルウォッチや体組成計を配布したり、アプリを通じて健康改善プログラムを配信した。
	効果検証結果	身体活動量（歩数）は高いレベルを維持することができ、集団として健康リスクの低下は見られなかった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	−
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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: 000124

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：千寿製薬株式会社

英文名：Senju Pharmaceutical Co.,Ltd.

■加入保険者：大阪薬業健康保険組合

非上場

■所属業種：医薬品

①健康経営度評価結果

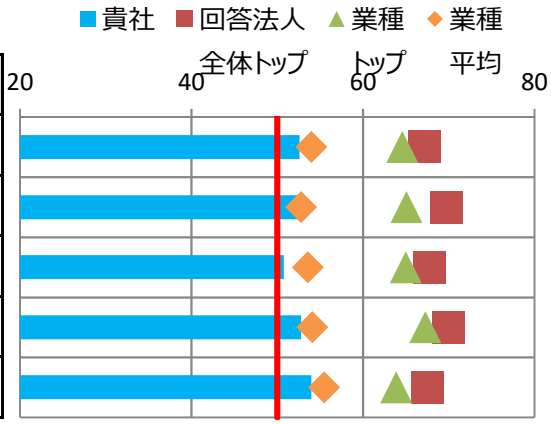
■総合順位：　**1251～1300位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**52.6**　↓4.7　（前回偏差値　57.3 ）

※「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	-	52.6	67.2	64.6	54.0
経営理念・方針	3	52.4	69.8	65.1	52.8
組織体制	2	50.8	67.8	65.0	53.6
制度・施策実行	2	52.8	70.0	67.3	54.1
評価・改善	3	54.0	67.5	63.9	55.5



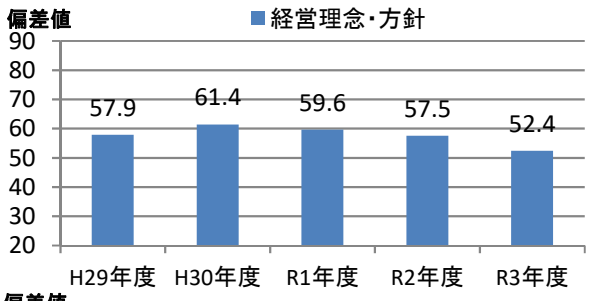
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

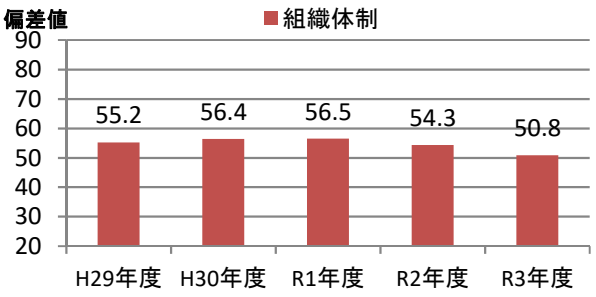
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

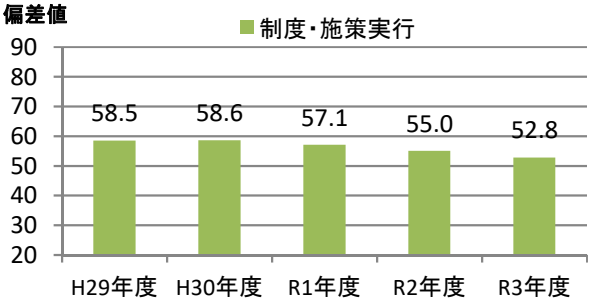
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

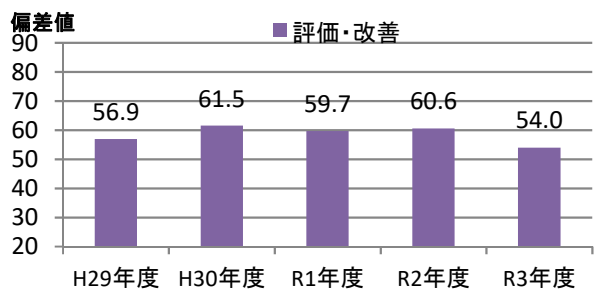
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	251～300位	251～300位	451～500位	651～700位	1251～1300位
総合評価	57.3	59.6(↑2.3)	58.5(↓1.1)	57.3(↓1.2)	52.6(↓4.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



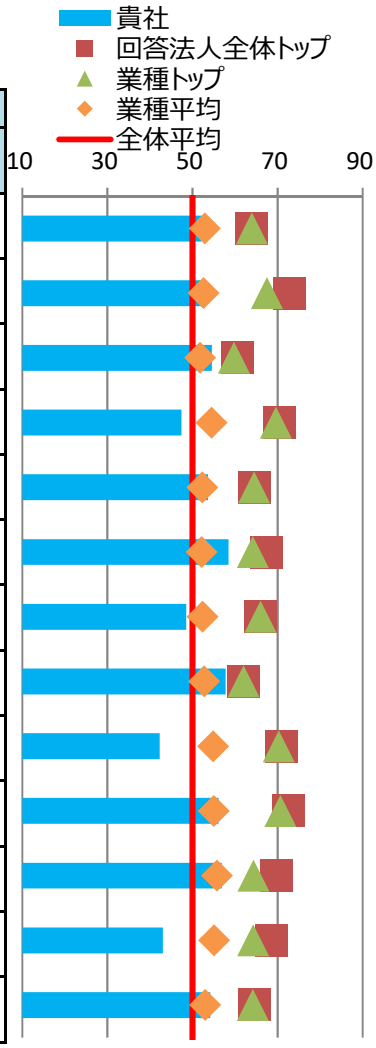






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	52.2	64.0	64.0	52.9
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	52.3	72.9	67.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	54.6	60.6	59.8	51.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	47.4	70.5	69.6	54.5
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	53.7	64.5	64.5	52.3
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	64.2	52.2
	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	66.0	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.8	62.0	62.0	52.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	42.3	71.1	70.3	54.9
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	56.2	72.5	70.7	55.0
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.9	69.8	64.4	55.8
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	43.1	68.5	64.3	55.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.2	64.5	64.2	53.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 千寿製薬は「Good Company～関わるすべての人々がしあわせ～」という経営理念のもと、「If I were you～相手の立場で考え行動する～」という行動理念を掲げています。この経営理念・行動理念を実現するため、大きく社会が変化する中で組織の活性化を続けることを経営課題と考えます。
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、ソーシャル・キャピタルといった組織の活性化につながる指標の改善と最終的には会社満足度の向上を期待します。5年後の仕事への熱意・活力の高エンゲイジメント者割合70%、職場の一体感高評価者割合70%、会社満足度高評価者割合65%を具体的な指標とします。組織の活性化実現によりオリジナルビジョンの達成を期待します。

※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	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.senju.co.jp/about/csr/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.5	53.6	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	53.6	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	57.3	54.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.5	54.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.0	54.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.6	54.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.9	53.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.0	54.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	55.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	42.6	57.2	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	コロナウィルス感染拡大防止の為、以前より準備していた在宅勤務制度を導入したが、テレワークの利用回数に月8回と制限があったので、事業所に出社しなければならないことが多く、新型コロナウィルスに感染するリスクが高いことが課題である。
	施策実施結果	新型コロナウィルスに関する特別な指示として、テレワークの利用回数（月8回）の制限を廃止した。
	効果検証結果	63%の従業員が月8回以上のテレワークを実施。一度でもテレワークを利用した従業員の割合は93%であった。テレワーク中の業務状況に関するアンケートを行ったところ、全体の62%の方が概ね集中してテレワークに取り組むことができたと回答した。今後更に実施率を高めるためには日数制限の撤廃以外に設備等テレワーク中の就業環境の整備や手当等就業規則の整備が課題である。
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: 000314

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：ジョンソン・エンド・ジョンソン株式会社

英文名：Johnson and Johnson

■加入保険者：ジョンソン・エンド・ジョンソングループ健康保険組合

非上場

■所属業種：医薬品

①健康経営度評価結果

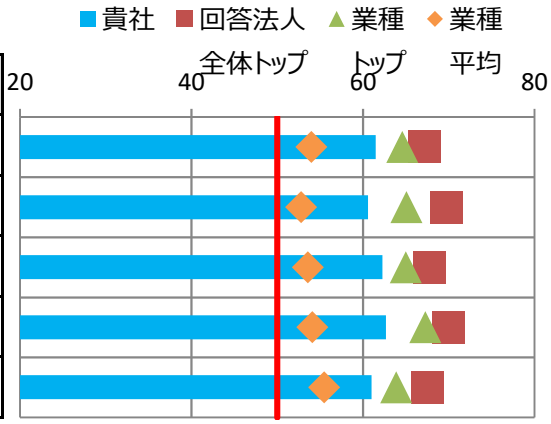
■総合順位：　**251～300位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**61.5**　↓1.8　（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	-	61.5	67.2	64.6	54.0
経営理念・方針	3	60.6	69.8	65.1	52.8
組織体制	2	62.3	67.8	65.0	53.6
制度・施策実行	2	62.7	70.0	67.3	54.1
評価・改善	3	61.0	67.5	63.9	55.5



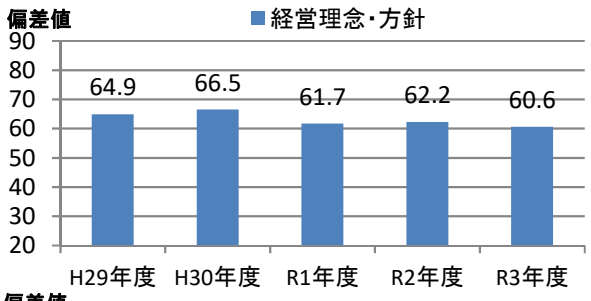
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

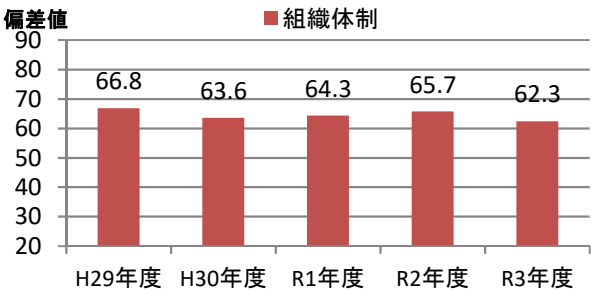
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

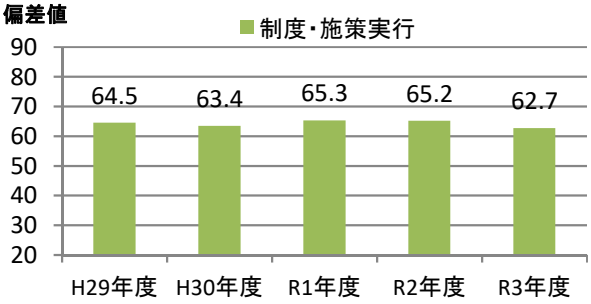
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

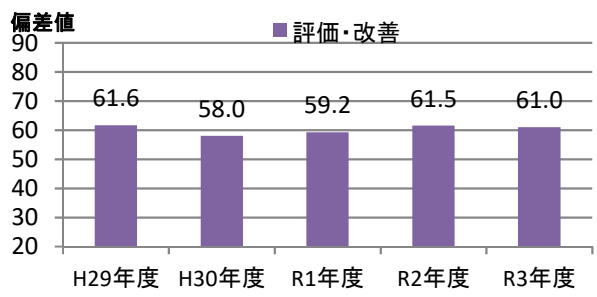
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	51～100位	51～100位	151～200位	101～150位	251～300位
総合評価	64.5	63.3(↓1.2)	62.2(↓1.1)	63.3(↑1.1)	61.5(↓1.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



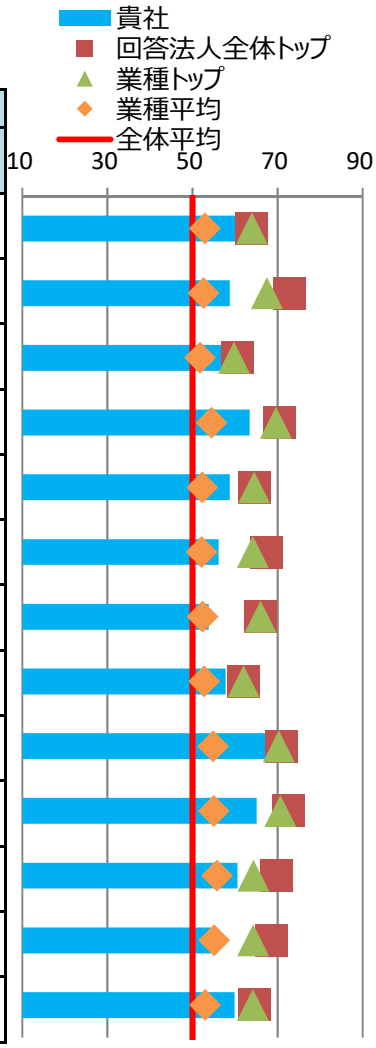






④評価の詳細分析

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	52.9
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	58.8	72.9	67.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.5	60.6	59.8	51.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.5	70.5	69.6	54.5
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	58.8	64.5	64.5	52.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	56.2	67.5	64.2	52.2
	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	66.0	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.8	62.0	62.0	52.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	70.3	71.1	70.3	54.9
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	65.1	72.5	70.7	55.0
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	60.6	69.8	64.4	55.8
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.1	68.5	64.3	55.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.9	64.5	64.2	53.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 Previous our goal was Treating, managing and focusing on solely physical symptoms. The new one is "Blurring of borders and boundaries, where our bodies & health are connected with the world around us"
健康経営の実施により期待する効果	To have the world's Healthiest Workforce influenced by organizational efforts that continues to protect the health of employees and supports them to achieve their personal best in health & well-being

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で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://healthforhumanityreport.jnj.com/_document/health-for-humanity-2025-goals?id=00000179-8540-df76-a179-9fdcfed10000

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.3	53.6	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	53.6	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.4	54.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	66.0	54.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.9	54.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.9	54.2	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	48.8	53.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	54.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	55.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	68.4	57.2	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	従業員の喫煙率が高い。ヘルスケアカンパニーとしてまず従業員が健康に対して高い意識が求められる中、喫煙率を下げることは喫緊の課題である。また2022年までに12%以下の喫煙率達成を目標としている。
	施策実施結果	1.3年前から実施しているオンライン診療プログラムの強化、2.弊社ニコレットによるオンライン診療プログラムの導入、3.EAPベンダーによる禁煙カウンセリングの強化、4.禁煙コンソーシアムのセミナー活用
	効果検証結果	毎年健診時にその他のヘルスリスクと合わせて喫煙状況を調査。取り組み開始時には、全社の喫煙率は22%を超えていたが、対策の強化やコミュニケーションの強化、社内の禁煙ポリシーの徹底などにより、15.2%まで減少
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	弊社では毎年ストレスチェックと同時にプレゼンティーズム指標としてWLQを測定している。ストレスチェックの結果の中で「目の疲れ」「首肩のこり」「腰痛」の症状が従業員の抱える症状上位3つであり、それらの症状がある従業員のWLQスコアが低いことが分かった。これらの症状はコロナ禍のリモートワークでは悪化しやすいことも懸念される。
	施策実施結果	ストレスチェックで「目の疲れ」「首肩のこり」「腰痛」の質問項目に「しばしばある」「ほとんどいつもある」に回答した従業員を対象に、バックテック社のポケットセラピスト（スマホアプリ）を使ったサービスを提供
	効果検証結果	施策継続中であり途中での効果検証であるが、参加者の平均で「目の疲れ」「首肩のこり」「腰痛」のいずれもVAS評価で症状は概ね半分程度に軽快した。また、利用前後でのQQ-Methodによる評価では約3万5千円/人/月のプレゼンティズムコストの減少が確認された。スマホアプリを使ったサービスであり、内勤職も営業職や工場勤務者でも参加しやすいという利用者の声もあり、参加率・継続率も高いことが確認できた。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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: 001118

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：グラクソ・スミスクライン株式会社

英文名：GlaxoSmithKline K.K.

■加入保険者：グラクソ・スミスクライン健康保険組合

非上場

■所属業種：医薬品

①健康経営度評価結果

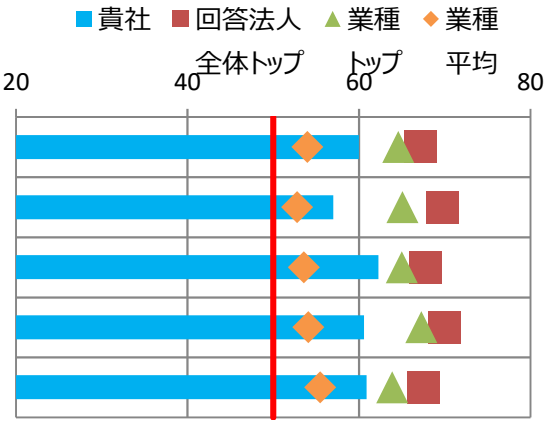
■総合順位：　**401～450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**60.0**　（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	-	60.0	67.2	64.6	54.0
経営理念・方針	3	57.0	69.8	65.1	52.8
組織体制	2	62.3	67.8	65.0	53.6
制度・施策実行	2	60.6	70.0	67.3	54.1
評価・改善	3	60.9	67.5	63.9	55.5



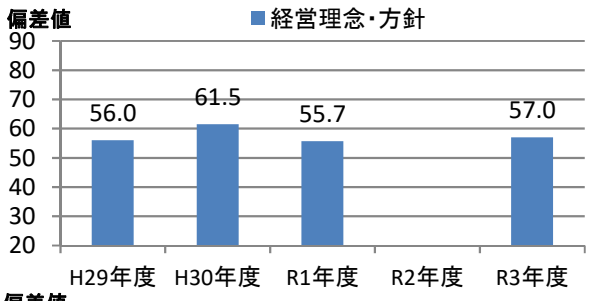
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

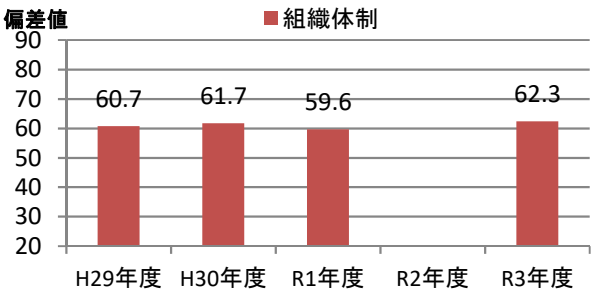
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

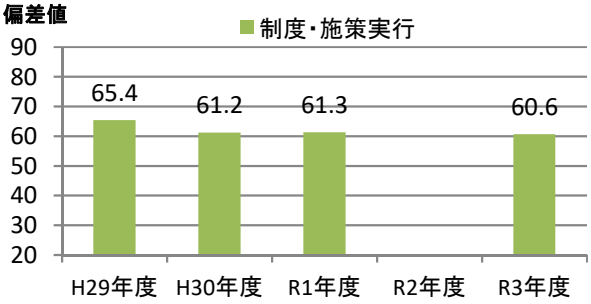
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

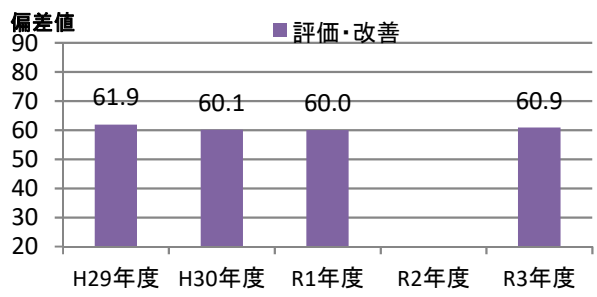
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	151～200位	151～200位	401～450位	-	401～450位
総合評価	60.9	61.2(↑0.3)	58.9(↓2.3)	-	60.0(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



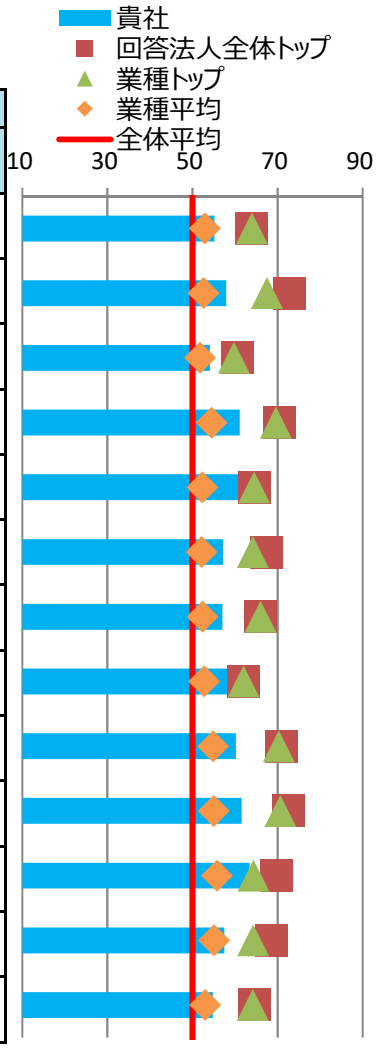






④評価の詳細分析

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	55.2	64.0	64.0	52.9
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	58.0	72.9	67.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	54.1	60.6	59.8	51.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.1	70.5	69.6	54.5
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	52.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	57.2	67.5	64.2	52.2
	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	66.0	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	60.6	62.0	62.0	52.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	60.2	71.1	70.3	54.9
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	61.6	72.5	70.7	55.0
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	63.5	69.8	64.4	55.8
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.5	68.5	64.3	55.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.8	64.5	64.2	53.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 従業員の健康度合いを最大化することで、パフォーマンスは最大化され且つ会社に対するエンゲージメントが向上するという幸福経営学のロジックに基づき、会社は従業員の身体的・精神的健康に積極的に関与し、これを支援し改善することで更なる成長に結び付けたい。
健康経営の実施により期待する効果	従業員個人のパフォーマンスの最大化によるエンゲージメントの向上。 スピーディで変化の激しいビジネス環境を適切にマネージできる組織作り。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で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	60.2	53.6	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	53.6	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	50.6	54.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.8	54.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.3	54.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.3	54.2	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	57.1	53.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	54.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	55.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	65.5	57.2	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	勤務形態が変化し、在宅での就業環境が続く中でコミュニケーションが不足することによるメンタル起因の休業の増加を抑えることが課題である。
	施策実施結果	管理職に対してメンタルケアのトレーニングを実施するとともに、メンタル専用の相談窓口を設置し、利用の促進を図った。また、メンタル起因の休業率の推移を衛生委員会でモニターを行った。
	効果検証結果	勤務形態が変化する前と同等に低い値でメンタル起因の休業率0.4%を維持している。
効果検証②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	生活習慣病予防において最も重要な血圧、血糖コントローのうち、血糖数値の改善（コントロール）が他社比較含め思わしくなかった。特に営業職の食習慣、運動習慣が原因であることまで把握できていたが、きめ細かな対応が出来ていなかった。
	施策実施結果	高リスク者に対する、産業医、保健師の面談による「受診勧奨」や「フォロー」を実施率目標も設定し徹底した。
	効果検証結果	血糖疾病受診における血糖数値のコントロール率が対前年で改善 血糖コントロール率：2019年度32.2%　→　2020年度37.9%に改善

※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: 001151

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：大塚製薬株式会社

英文名：Otsuka Pharmaceutical Co., Ltd.

■加入保険者：大塚製薬健康保険組合

非上場

■所属業種：医薬品

①健康経営度評価結果

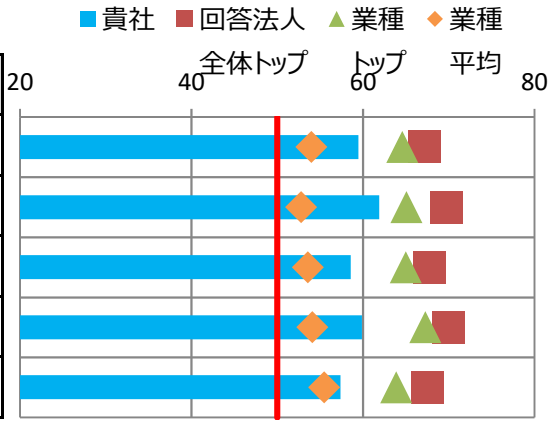
■総合順位：　**451～500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.5**　↓2.8　（前回偏差値　62.3 ）

※「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	-	59.5	67.2	64.6	54.0
経営理念・方針	3	61.9	69.8	65.1	52.8
組織体制	2	58.6	67.8	65.0	53.6
制度・施策実行	2	59.9	70.0	67.3	54.1
評価・改善	3	57.4	67.5	63.9	55.5



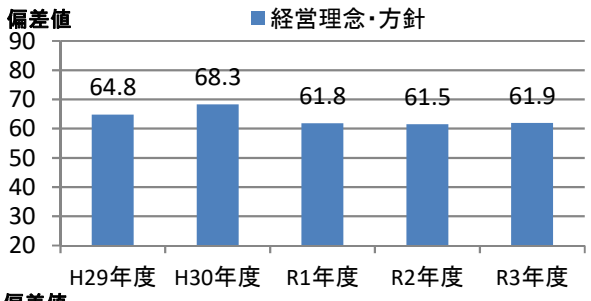
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

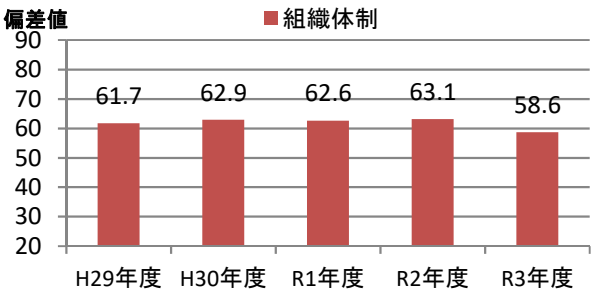
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

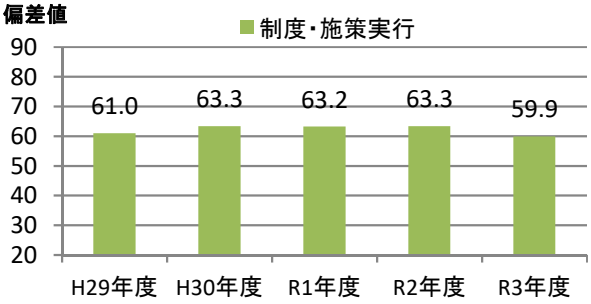
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

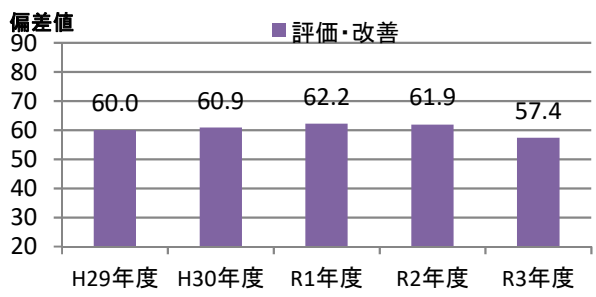
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	101～150位	51～100位	151～200位	151～200位	451～500位
総合評価	62.1	64.2(↑2.1)	62.4(↓1.8)	62.3(↓0.1)	59.5(↓2.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



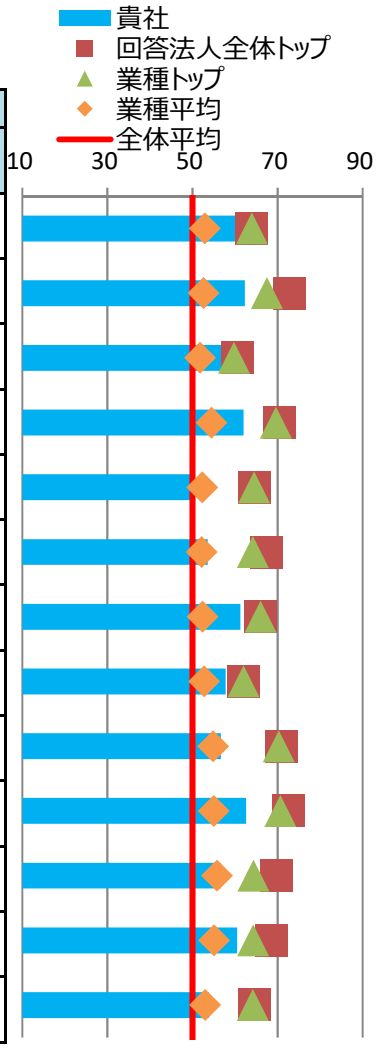






④評価の詳細分析

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	**60.3**	**64.0**	**64.0**	**52.9**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**62.3**	**72.9**	**67.5**	**52.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**59.8**	**60.6**	**59.8**	**51.8**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**62.0**	**70.5**	**69.6**	**54.5**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**50.3**	**64.5**	**64.5**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**53.6**	**67.5**	**64.2**	**52.2**
	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**	**66.0**	**52.4**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**57.8**	**62.0**	**62.0**	**52.8**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**56.7**	**71.1**	**70.3**	**54.9**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**62.6**	**72.5**	**70.7**	**55.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**56.7**	**69.8**	**64.4**	**55.8**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**60.5**	**68.5**	**64.3**	**55.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**53.9**	**64.5**	**64.2**	**53.0**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 在宅勤務や時差出勤など、働き方が多様化していることは、メリットもあるが、コミュニケーション不足などによるチームの精神的支え合いの低下などが課題でもある。コロナ禍の制限のある生活が続く中で、心身共に健康で、皆が生産性の高い状態を継続し、働き甲斐を感じながら勤務できる状態を目指すためには、いかに環境に柔軟に対応していけるかが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	セミナー等、様々な情報発信により健康意識を高め、ワークライフバランスを保ちつつ、高いパフォーマンスが発揮できることを目指す。具体的な指標として、ストレスチェック集団分析結果のストレス反応、ストレス要因と周囲のサポートの総合結果が前年よりも改善することを目指す。また、女性の健康に関する知識向上により、プレゼンティズムの改善と女性管理職の増加を目指す。

※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.otsuka.co.jp/csr/employees/health/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.6	53.6	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	53.6	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	59.0	54.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.2	54.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	67.6	54.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.0	54.2	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	65.5	53.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	54.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	55.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	60.1	57.2	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	復職後も休職前の業務レベルまで戻らない社員や、パフォーマンスの上がらない社員が一定程度発生する。
	施策実施結果	復職プログラムという形で、週報や月報により状況を確認しながら、産業医を含めたフォローを継続して行い、対象者の上司とも連携を図りながら、業務が遂行できるようにサポートを行うことができた。
	効果検証結果	復職プログラムや治療と仕事の両立勤務（時短や時差勤務）により、傷病休職社員が通常業務へ戻ることができた。復職プログラムの目安である6ヶ月を経過しても終了できない社員については、引き続きサポートをしながら通常業務を目指す。
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	新型コロナウイルス感染についての対策、陽性者発生時の社内対応等、全国の事業所の対応を的確に行うこと。
	施策実施結果	新型コロナウイルス感染について、陽性判定時、同居者陽性判定時など、状況毎の対応マニュアルを作成し、周知を行った。その結果、感染者数が増加した際にも、混乱することなく各担当者が対応を行うことができた。
	効果検証結果	陽性者は一定数発生したが、クラスター等は発生することなく対応ができた。工場、研究所においては、県外へ出張した際などは、その後一定期間在宅勤務等を徹底することにより陽性者の発生を最小限に抑えることができ、事業継続に影響を及ぼすことは無かった。また、全国を対象に職域接種を実施し、社員だけでなく家族や取引先への感染対策にも貢献できた。

※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:　004151

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：協和キリン株式会社

英文名：

■加入保険者：協和キリン健康保険組合

上場

■所属業種：医薬品

①健康経営度評価結果

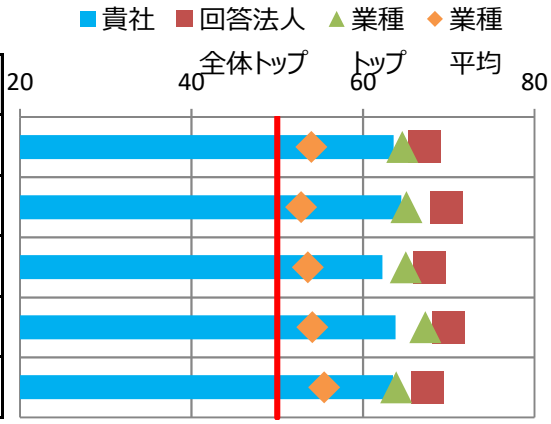
■総合順位：　**51～100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**63.6**　↑2.4　（前回偏差値　61.2 ）

※「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	-	63.6	67.2	64.6	54.0
経営理念・方針	3	64.5	69.8	65.1	52.8
組織体制	2	62.3	67.8	65.0	53.6
制度・施策実行	2	63.8	70.0	67.3	54.1
評価・改善	3	63.5	67.5	63.9	55.5



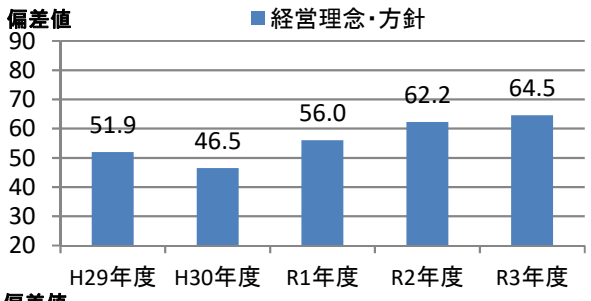
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

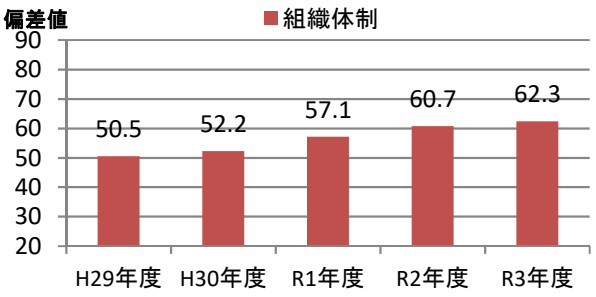
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

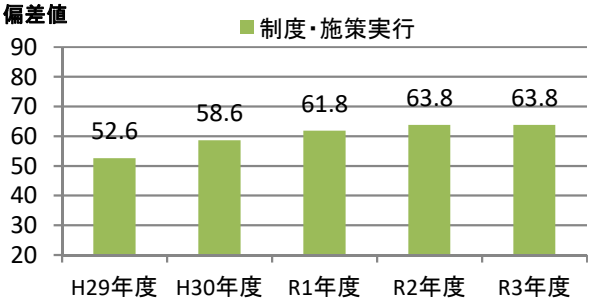
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

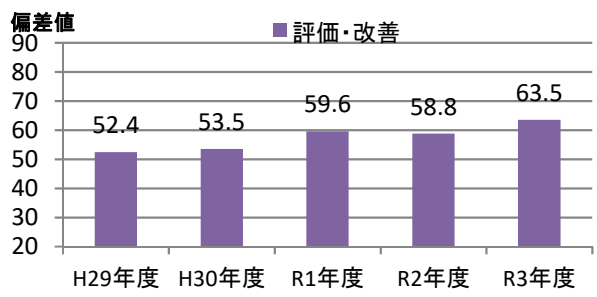
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	551～600位	801～850位	451～500位	251～300位	51～100位
総合評価	51.9	52.7(↑0.8)	58.5(↑5.8)	61.2(↑2.7)	63.6(↑2.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



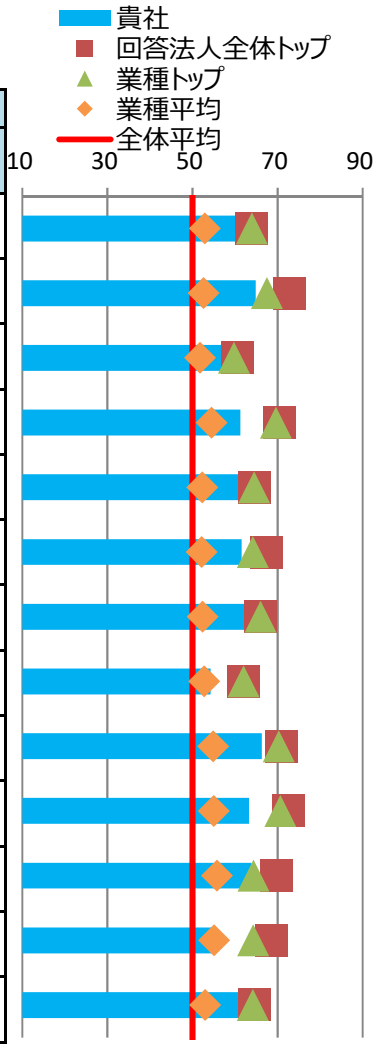






④評価の詳細分析

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	52.9
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	64.9	72.9	67.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.1	60.6	59.8	51.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.3	70.5	69.6	54.5
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	61.7	64.5	64.5	52.3
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	64.2	52.2
	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	66.0	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	54.3	62.0	62.0	52.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	66.3	71.1	70.3	54.9
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	63.3	72.5	70.7	55.0
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	63.9	69.8	64.4	55.8
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.0	68.5	64.3	55.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	61.8	64.5	64.2	53.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 協和キリングループの従業員とその周囲の方が、自分ごととしてワクワク感を持ってWellness Action（行動変容）に取り組むことにより、自らの健康リスクの低減や豊かな人生の実現に加え、会社、社会に貢献していくことを目指す。その実現に向けての経営上の課題が「Withコロナに適応した働き方の実現」と「企業文化の改革」である。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営の各取組みを通して「従業員の健康と安心・安全」と「様々な壁を乗り越え、やり切る」を実現する。1人ひとりが自分ごととして取り組めば、確実に達成できる指標を中心に目標設定し、ウォーキングキャンペーン時の平均歩数5,000歩かつ参加率80%以上、1年のうち2週間継続して食事記録した者の割合80%以上、自身に適した睡眠習慣を知った者の割合80%、平均休暇取得日数16日以上といった目標を掲げる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトの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.kyowakirin.co.jp/csr/human_resources/workplace_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	64.1	53.6	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	58.2	53.6	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.3	54.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.8	54.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.4	54.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.9	54.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.2	53.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.0	54.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	55.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	69.1	57.2	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	ウォーキングキャンペーン参加率は年々増加し、問診票の「1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2日以上1年以上実施」の割合も2020年度は前年から約2pt増加。しかしながら、協和キリングループWellness Action 2020 GOALSの指標にしていた「適度な身体活動を行っている割合」が50%以下だった。コロナ禍における外出制限の中で、適度な身体活動の機会を意図的に作る必要があった。
	施策実施結果	「ウォーキングキャンペーン参加率」や「平均歩数」といった、わかりやすく取り組みやすい具体的行動を社内共通目標にすることで、参加率75%以上、参加人数約3,000人の取組みとなった。
	効果検証結果	キャンペーン期間中間時点の1日あたり平均歩数は4,255歩、終了時点の1日あたり平均歩数は5,056歩となり、1日あたり平均歩数8,009歩の役員を筆頭に組織で取組みことにより行動変容に繋がった。一方で、1日あたり平均歩数4,000歩未満の者が45%存在していることも明確になった。組織として継続して取り組むことで、1日あたり平均歩数4,000歩以上の者の割合の増加を目指す。
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	製薬企業として世界の人々の健康に貢献すべき立場でありながら、会社として取組を開始する前の従業員喫煙率が22%という状況であり、従業員やその先にあるお客様の健康のために喫煙率を下げる必要がある。
	施策実施結果	2019年に非喫煙者の採用を明示し、2020年末までに在籍する喫煙者が禁煙開始日を宣言することで禁煙の挑戦を開始。協和キリングループ441人の従業員（喫煙者の約80%）が禁煙に挑戦した。
	効果検証結果	結果として、2020年8月時点で協和キリン（単体）の喫煙率はが4.3%となり、その後2021年5月時点でも喫煙率4.7%と再喫煙者は少数となっている。禁煙の取組みにより、従業員とその周囲の方の健康（喫煙および受動喫煙による健康被害予防）に貢献し、企業の生産性という観点では、投資5,000千円に対する生産性向上の効果が300,000千円弱と計算している。（シアトル大学ワイス博士の試算に基づく）

※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: 004503

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：アステラス製薬株式会社

英文名：Astellas Pharma Inc.

■加入保険者：アステラス健康保険組合

上場

■所属業種：医薬品

①健康経営度評価結果

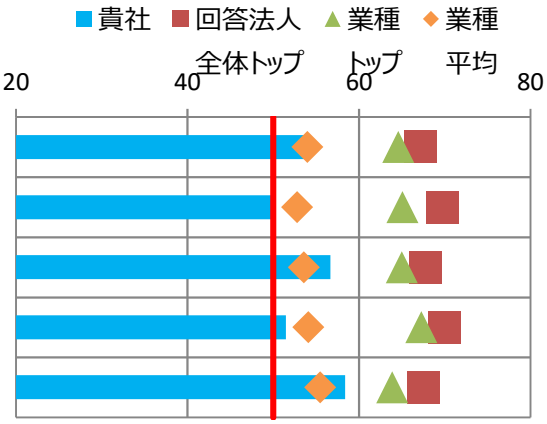
■総合順位：　**1051～1100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**54.1**　（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	-	54.1	67.2	64.6	54.0
経営理念・方針	3	49.8	69.8	65.1	52.8
組織体制	2	56.7	67.8	65.0	53.6
制度・施策実行	2	51.5	70.0	67.3	54.1
評価・改善	3	58.4	67.5	63.9	55.5



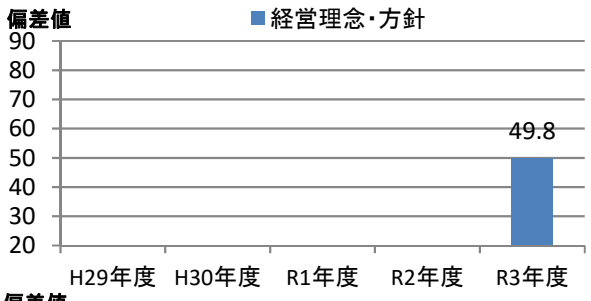
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

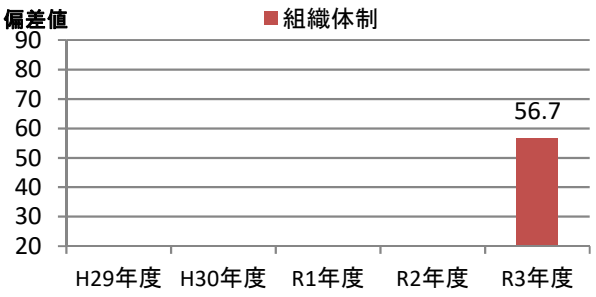
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

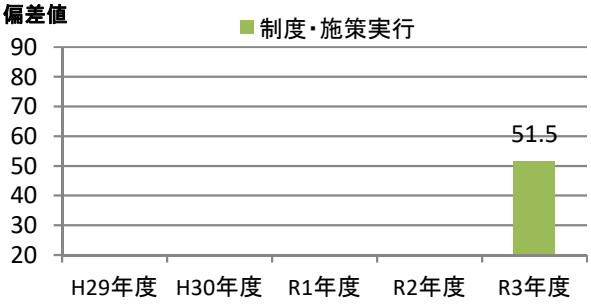
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

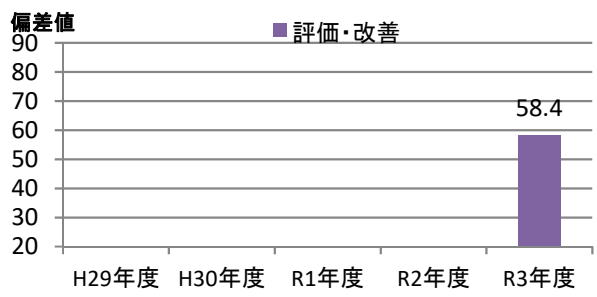
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1051～1100位
総合評価	-	-	-	-	54.1(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



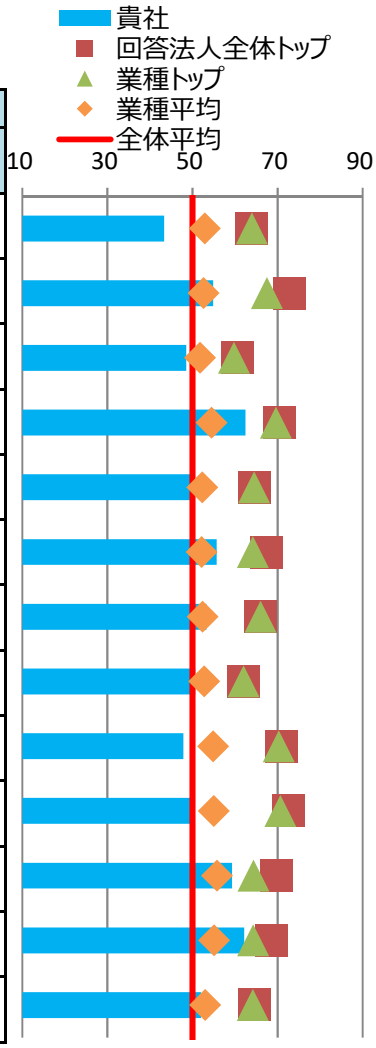






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	43.4	64.0	64.0	52.9
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	54.9	72.9	67.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	48.6	60.6	59.8	51.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.5	70.5	69.6	54.5
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	50.3	64.5	64.5	52.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	55.7	67.5	64.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	53.3	66.0	66.0	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	50.7	62.0	62.0	52.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	47.9	71.1	70.3	54.9
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	50.3	72.5	70.7	55.0
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	59.3	69.8	64.4	55.8
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	62.2	68.5	64.3	55.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.0	64.5	64.2	53.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 【組織の健全化】 社員一人ひとりが高い生産性や創造性を発揮し、自己実現が可能な働き方を実践することは、組織を活性化させて、組織の成長に繋がる。こうした働き方を実現するための前提として、社員の健康と健全な組織風土を醸成していくことについて重要な課題として捉えている。
健康経営の実施により期待する効果	健全な組織風土は、心理的安全性が高く、全ての社員が互いに尊重し合い、安心して活発なコミュニケーションができる環境が必要と考えている。 アステラスでは、全ての社員が心身ともに健康な状態で、より高い生産性を追求できるよう、多様な働き方と社員の健康増進を支援し、組織の健全化を更に高めていく。

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.astellas.com/jp/ja/sustainability/promoting-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	56.0	53.6	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	53.6	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	54.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.5	54.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.1	54.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.2	54.2	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	56.1	53.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.1	54.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.8	55.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	51.6	57.2	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	更なる組織の活性化に向けて社員間のコミュニケーションをより促進することが課題。
	施策実施結果	相互理解を目的としたコミュニケーションワークショップを全社展開したところ、2021年1月時点において、サイト単位の82.6%が実施済という結果となった。
	効果検証結果	実施後のアンケート調査では、”お互いの価値観の背景にあるものへの理解を深めることができた”“相互理解に繋がった”等のポジティブな内容が散見された。また、職場の現状調査結果において、2020年度の職場の風通し項目におけるポジティブ回答が8割以上を占めた。
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: 004506

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：大日本住友製薬株式会社

英文名：Sumitomo Dainippon Pharma Co.,Ltd.

■加入保険者：大日本住友製薬健康保険組合

上場

■所属業種：医薬品

①健康経営度評価結果

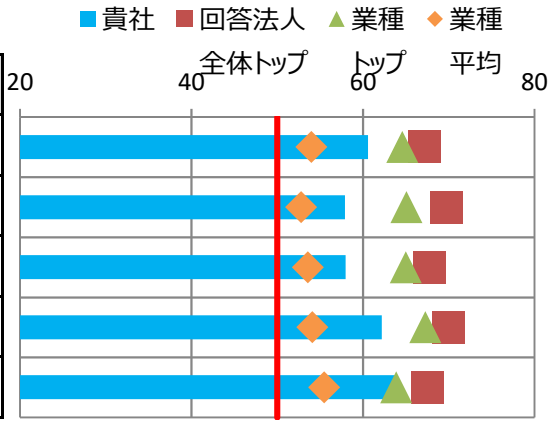
■総合順位：　**301～350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**60.6**　↓1.9　（前回偏差値　62.5 ）

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

②評価の内訳

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	64.6	54.0
経営理念・方針	3	57.9	69.8	65.1	52.8
組織体制	2	58.0	67.8	65.0	53.6
制度・施策実行	2	62.2	70.0	67.3	54.1
評価・改善	3	63.9	67.5	63.9	55.5



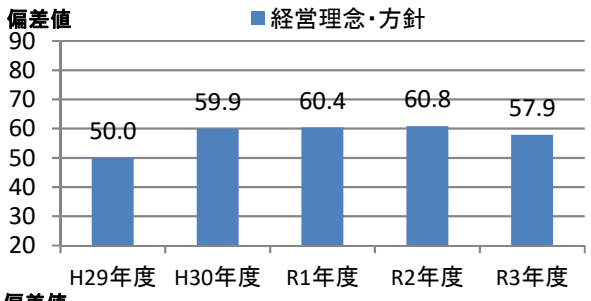
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

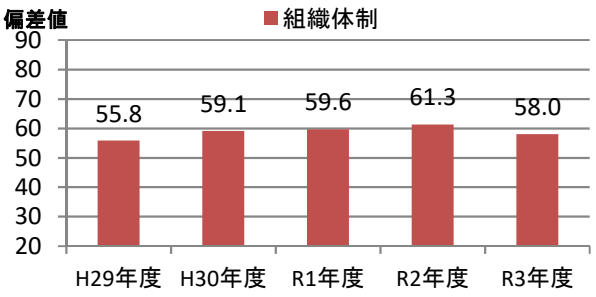
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

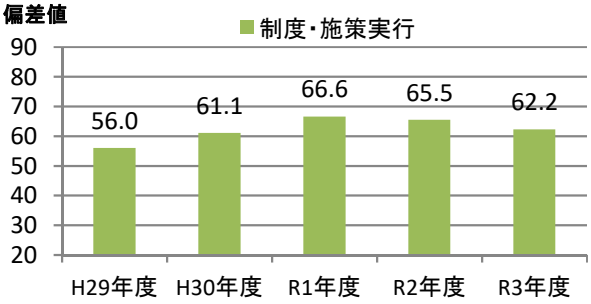
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

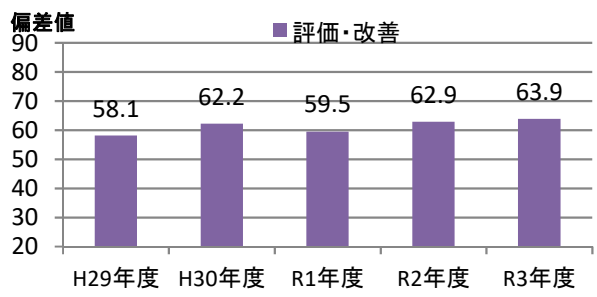
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	401～450位	201～250位	201～250位	151～200位	301～350位
総合評価	54.6	60.6(↑6.0)	61.2(↑0.6)	62.5(↑1.3)	60.6(↓1.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



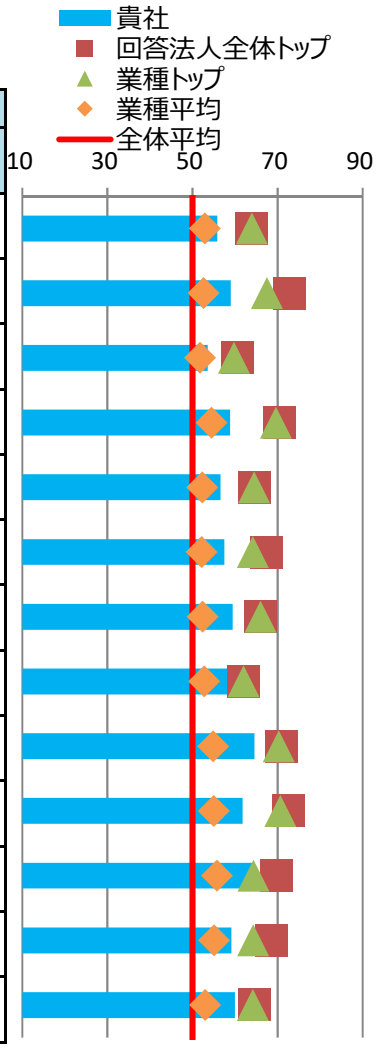






④評価の詳細分析

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	55.9	64.0	64.0	52.9
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	59.0	72.9	67.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.6	60.6	59.8	51.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	58.9	70.5	69.6	54.5
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	56.6	64.5	64.5	52.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	57.5	67.5	64.2	52.2
	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	66.0	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	60.6	62.0	62.0	52.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	64.6	71.1	70.3	54.9
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	61.8	72.5	70.7	55.0
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	64.4	69.8	64.4	55.8
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	59.2	68.5	64.3	55.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	60.0	64.5	64.2	53.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 不健康や疾病による生産性低下の防止、社員が生き生きと活躍し、変化に対応できる状態。
健康経営の実施により期待する効果	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

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で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.ds-pharma.co.jp/ir/library/annual/pdf/2021/integrated_report2021_jpn.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	63.9	53.6	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	59.6	53.6	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	61.7	54.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.4	54.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.7	54.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.0	54.2	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	53.1	53.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	54.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	55.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	69.9	57.2	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	定期健康診断結果によると喫煙者が13.8%いる。本人の健康被害はもとより、三次喫煙の問題が懸念される。
	施策実施結果	禁煙推進対策を年度毎に作成し、頑固な喫煙者から禁煙したい喫煙者、卒煙者へと意識を変え、禁煙実践を促す。喫煙者ゼロに向けて、喫煙率を毎年2ポイントずつ減らすことを目標。
	効果検証結果	喫煙者10.1%に減少。
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	要受診者の医療機関受診率(2019年度58.4%) の向上が課題。不健康や疾病の存在が疑われる状態であるにも関らず、医療機関を受診していない社員が存在しており、現時点および将来の生産性低下が懸念される。
	施策実施結果	疾病の重症化予防強化のため、産業医の指示による要治療対象者に対し、産業保健スタッフによる受診勧奨、受診確認を全社的に行う。
	効果検証結果	2020年度受診率95.5%まで向上。

※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: 004507

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：塩野義製薬株式会社

英文名：SHIONOGI & Co., LTD

■加入保険者：塩野義健康保険組合

上場

■所属業種：医薬品

①健康経営度評価結果

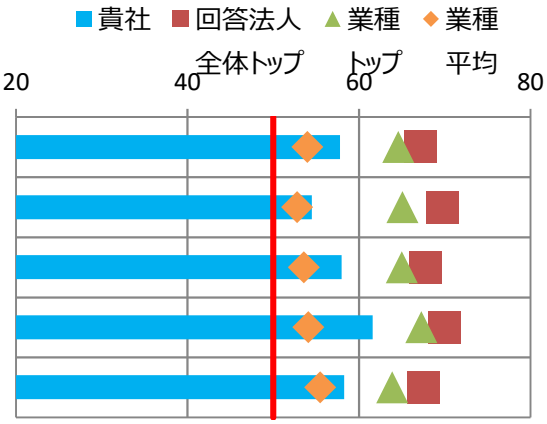
■総合順位：　**651～700位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**57.8**　↓1.9　（前回偏差値　59.7 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	57.8	67.2	64.6	54.0
経営理念・方針	3	54.5	69.8	65.1	52.8
組織体制	2	58.0	67.8	65.0	53.6
制度・施策実行	2	61.6	70.0	67.3	54.1
評価・改善	3	58.3	67.5	63.9	55.5



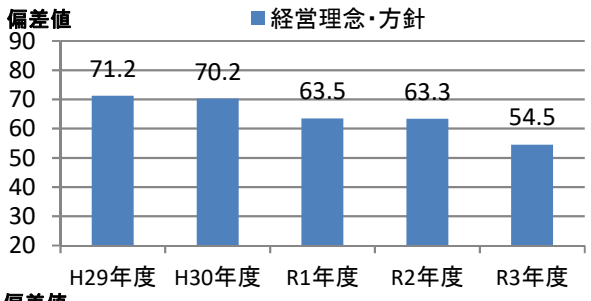
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

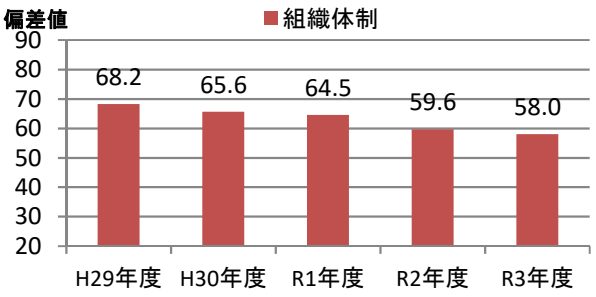
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

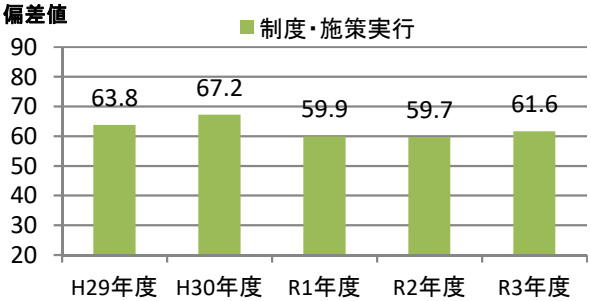
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

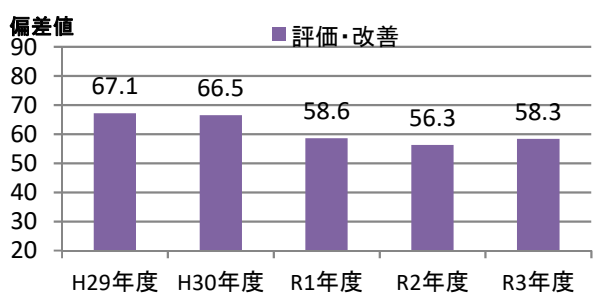
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1～50位	1～50位	201～250位	401～450位	651～700位
総合評価	67.6	67.6(↑0.0)	61.5(↓6.1)	59.7(↓1.8)	57.8(↓1.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



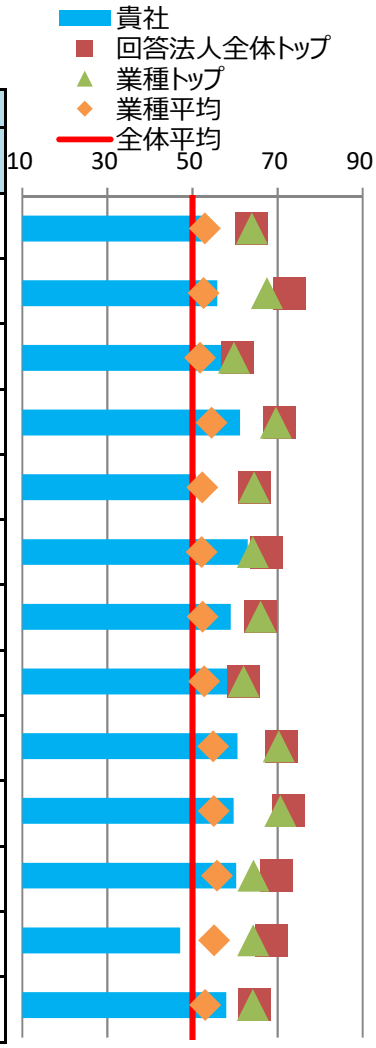






④評価の詳細分析

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	52.2	64.0	64.0	52.9
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	55.9	72.9	67.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.1	60.6	59.8	51.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.2	70.5	69.6	54.5
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	50.8	64.5	64.5	52.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	63.0	67.5	64.2	52.2
	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	66.0	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	60.6	62.0	62.0	52.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	60.6	71.1	70.3	54.9
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	59.7	72.5	70.7	55.0
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	60.3	69.8	64.4	55.8
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	47.1	68.5	64.3	55.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.0	64.5	64.2	53.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 従業員の生産性の向上は、弊社の非常に大きな課題である。生産性向上には従業員自身と家族の心身の健康であったり、職場環境・家庭環境の保持増進がベースとなる。
健康経営の実施により期待する効果	健康推進施策により、ヘルスリテラシーを向上させると共に、心身のコンディションの維持向上や職場環境・家庭環境の維持向上を達成し、その結果、従業員の生産性の向上に資することを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.shionogi.com/jp/ja/sustainability/society/office/health-management.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.8	53.6	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	62.1	53.6	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.5	54.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.3	54.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	67.1	54.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	39.2	54.2	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	53.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	54.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	55.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	67.7	57.2	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	健康増進法が改正され、望まない受動喫煙を防ぐことが求められている中、人々の健康に奉仕する製薬企業の一員として、自身の健康のみならず、家族や同僚、周囲の方々の健康を害する喫煙をなくすことは必要であると考えている。2020年4月に絶煙宣言を発出した時点では、13.4%の喫煙率であったことから、製薬企業としては喫煙率が高いと認識しており、できるだけ早く喫煙率ゼロとすることが喫緊の課題ととらえている。
	施策実施結果	ライン軸から積極的に啓蒙してもらうと共に、喫煙者や非（元）喫煙者の有志による禁煙推進プロジェクトを発足させ、毎月のメルマガの発行や、禁煙チャレンジャーのサポートを行う等、両方向からの取り組み実施した。
	効果検証結果	2021年度の健康診断の問診の結果から集計した喫煙率は、7.0%であったことから、上記のライン軸・ボトムアップの両方向の施策の効果がでていると判断している。
効果検証②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	生活習慣病対象者対策規程を制定し、設定した対象者の基準を基に、健康診断結果から対象者を選定する。対象者となった従業員は「本人と産業医と組織長（部長レベル）」の三者面談を実施することを規定している。個人情報の感手により、三者面談の実施には、対象者の同意が必要となるが、対象者の同意が得られず、三者面談が実施できない。
	施策実施結果	健康状態が悪い従業員が医療機関の受診もせずに放置されている状況を改善することが本質であるため、「従業員と産業医の二者面談」は実施するように強く働きかけ、対象者全員二者面談は実施することができた。
	効果検証結果	継続的に対象者となる従業員はいない（持病のため治療しているが結果が悪い方いる方等は除く）ことから、本施策・規程が目指す本質的な成果は出ていると判断している。

※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: 004508

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：田辺三菱製薬株式会社

英文名：Mitsubishi Tanabe Pharma Corporation

■加入保険者：田辺三菱製薬健康保険組合

非上場

■所属業種：医薬品

①健康経営度評価結果

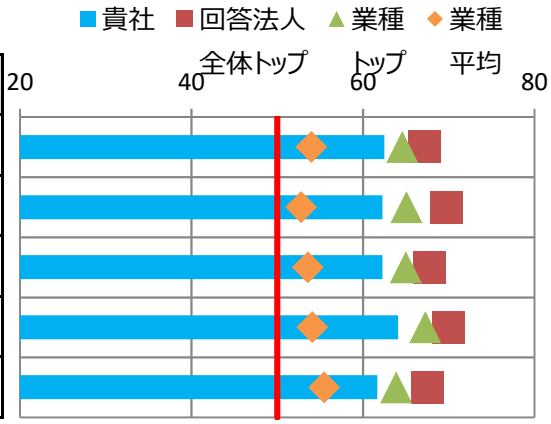
■総合順位：　**101～150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**62.5**　↓0.6　（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	-	62.5	67.2	64.6	54.0
経営理念・方針	3	62.3	69.8	65.1	52.8
組織体制	2	62.3	67.8	65.0	53.6
制度・施策実行	2	64.1	70.0	67.3	54.1
評価・改善	3	61.7	67.5	63.9	55.5



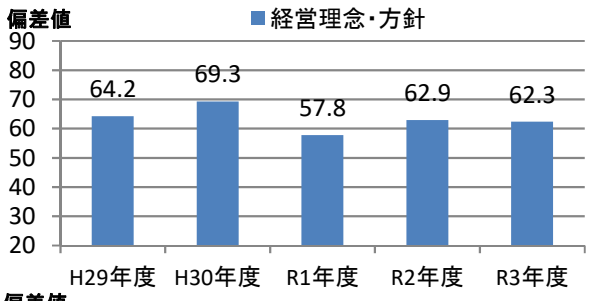
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

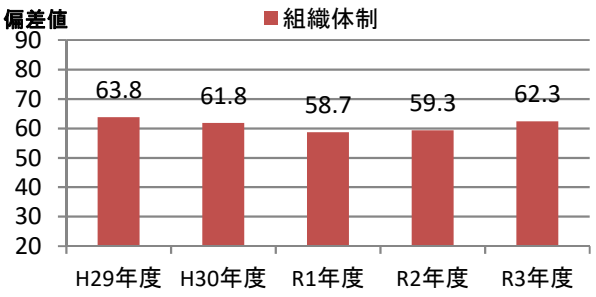
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

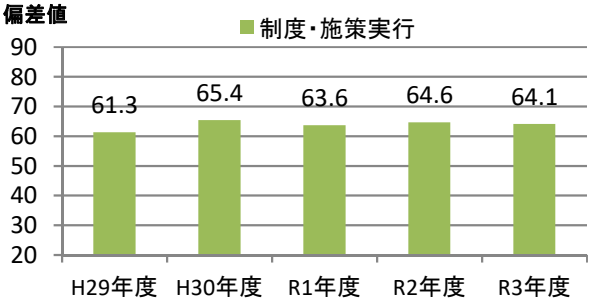
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

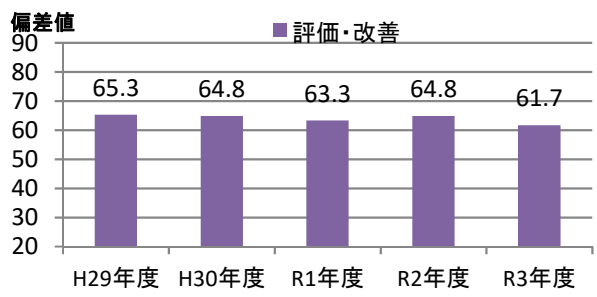
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	51～100位	1～50位	251～300位	101～150位	101～150位
総合評価	63.5	65.7(↑2.2)	60.8(↓4.9)	63.1(↑2.3)	62.5(↓0.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



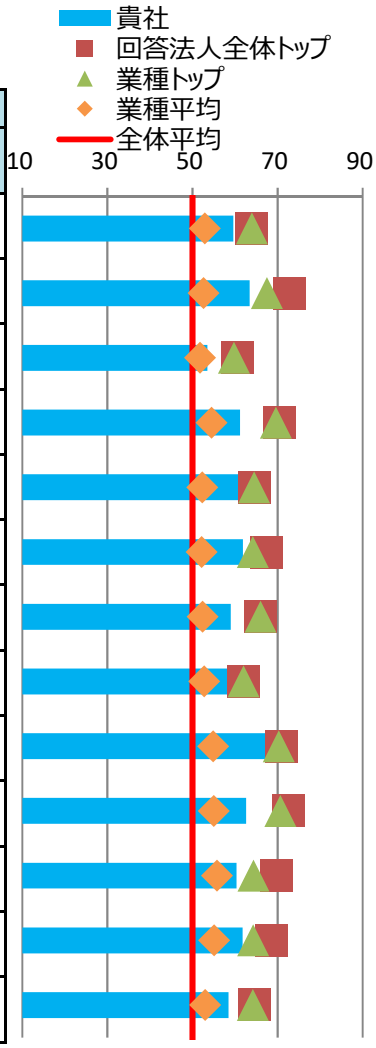






④評価の詳細分析

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	52.9
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	63.5	72.9	67.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.5	60.6	59.8	51.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.2	70.5	69.6	54.5
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	52.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	61.9	67.5	64.2	52.2
	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	66.0	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	52.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	67.6	71.1	70.3	54.9
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	62.6	72.5	70.7	55.0
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	60.4	69.8	64.4	55.8
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	61.8	68.5	64.3	55.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.5	64.5	64.2	53.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社会環境の変化、多様化の中で活躍できる従業員を増やすために、柔軟な働き方を推進する一方で、働き方の見直しを実施し、長時間労働の削減、ワークライフバランスの推進を行い、個々のパフォーマンス向上を行うことが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	働き方の多様性を進め、従業員一人一人が活き活きと活力をもって働ける組織を目指しています。そのためには長時間労働を削減し、多様な休暇制度を利用しながらワークライフバランスを推進し、従業員満足度を高く維持することを目標としています。年間360時間超えの長時間労働者の削減目標は前年度比30%、有給休暇取得率目標は70%以上を掲げています。

※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.mt-pharma.co.jp/sustainability/social/employee_safety.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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	62.4	53.6	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	62.9	53.6	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.2	54.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.4	54.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.0	54.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.1	54.2	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	59.4	53.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	54.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	55.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	68.7	57.2	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	テレワークの急速な拡大、多様な働き方の推進において、労働時間の適正管理や長時間労働者対策などが課題となっていた。特にリモートワークが進む中での労働時間の管理や業務の見える化、特定の業務における長時間労働者への対策が急務であった。
	施策実施結果	長時間労働者対策として、定時一斉退社日や勤務間インターバル制度の遵守を徹底、労使で長時間労働者に関する検討を行った。有給取得については、管理職の率先垂範、有給休暇奨励日の設定などで、取得を促した。
	効果検証結果	2020年度は年間360時間超えの長時間労働者数が3.7%増加し、目標は未達となった。これはCOVID-19の感染拡大による対応や組織再編による対応などが多い部署での長時間労働該当者が増えたことが要因と考えられるため、今後は必要な人員確保、業務の整理、労働時間管理の徹底を行い、長時間労働が生まれやすい組織環境を是正していく。また有給休暇取得率については、目標値の70%を達成した。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	2020年4月よりCOVID-19の感染拡大に伴い、テレワークの推進、緊急事態宣言下における行動自粛の要請などから、身体活動量の不足や腰痛・肩こりを訴える（社内アンケートにより聴取）従業員が大きく増加した。特にテレワーク勤務者に腰痛・肩こり・VDT症候群などの症状が多く見られた。
	施策実施結果	腰痛・肩こりの症状がある従業員で希望者に対し、個別のトレーナーに対するアプリを用いた腰痛・肩こり改善プログラムを実施した。また自宅のテレワーク環境についてのオンライン研修会や個別相談会も実施した。
	効果検証結果	アプリを用いた腰痛・肩こりプログラムでは、導入前後で自覚症状の数が減り、1人あたり33,396円／月の生産性低下によるコスト削減がはかれた。また整骨院への受診回数についても36%が「（アプリ利用により）減ると思う」と回答した。またテレワーク環境の相談会についても参加者満足度は5点満点中4.7点と高い満足度であった。今後も、従業員のニーズに合わせたプログラムの導入を検討予定である。

※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: 004516

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：日本新薬株式会社

英文名：Nippon Shinyaku Co.,Ltd.

■加入保険者：日本新薬健康保険組合

上場

■所属業種：医薬品

①健康経営度評価結果

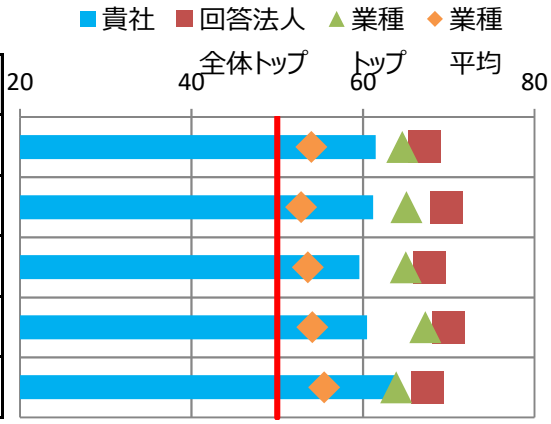
■総合順位：　**201～250位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**61.5**　↑0.3　（前回偏差値　61.2 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.5	67.2	64.6	54.0
経営理念・方針	3	61.2	69.8	65.1	52.8
組織体制	2	59.6	67.8	65.0	53.6
制度・施策実行	2	60.5	70.0	67.3	54.1
評価・改善	3	63.8	67.5	63.9	55.5



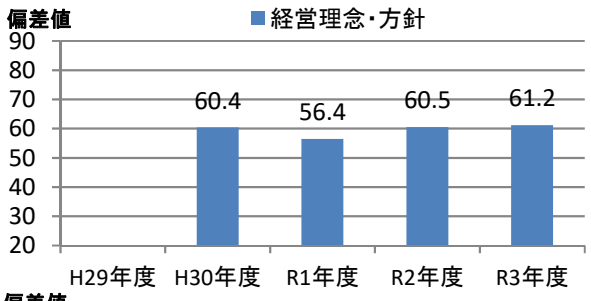
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

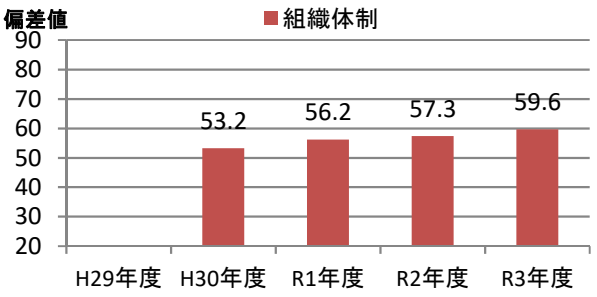
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

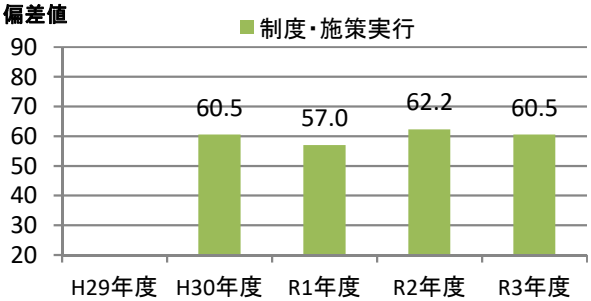
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

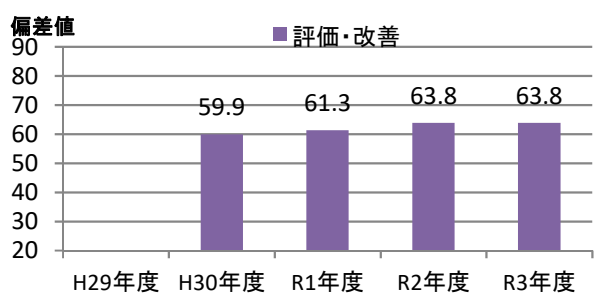
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	301～350位	501～550位	251～300位	201～250位
総合評価	-	58.9(-)	58.0(↓0.9)	61.2(↑3.2)	61.5(↑0.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



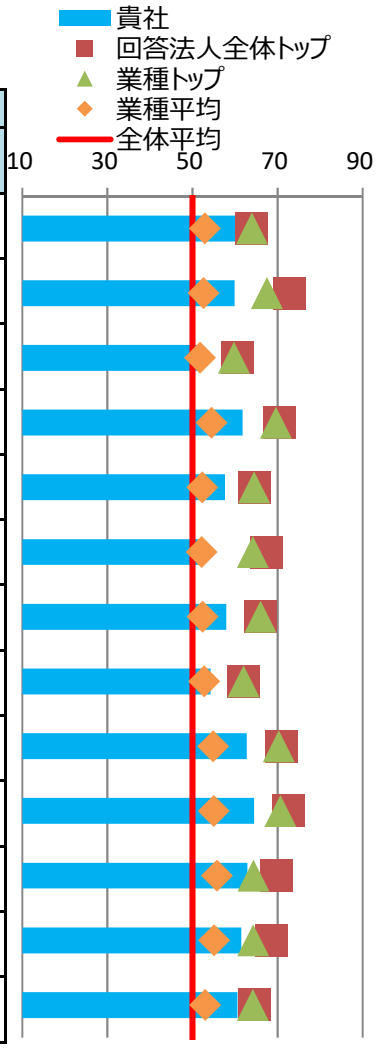






④評価の詳細分析

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**	**52.9**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**59.9**	**72.9**	**67.5**	**52.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**51.7**	**60.6**	**59.8**	**51.8**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**61.8**	**70.5**	**69.6**	**54.5**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**57.7**	**64.5**	**64.5**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**52.3**	**67.5**	**64.2**	**52.2**
	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**	**66.0**	**52.4**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**54.3**	**62.0**	**62.0**	**52.8**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**62.8**	**71.1**	**70.3**	**54.9**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**64.5**	**72.5**	**70.7**	**55.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**62.9**	**69.8**	**64.4**	**55.8**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**61.5**	**68.5**	**64.3**	**55.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**60.6**	**64.5**	**64.2**	**53.0**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 「一人ひとりが活躍する組織風土の醸成」のためには、従業員のフィジカル、メンタル両面のリスクを低減させ、十分なパフォーマンスを発揮できる体制を整備することが必要であり、また、「働きがいのある会社」となるためには、従業員エンゲージメント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	喫煙率0%、メタボ該当者の減少などへの積極的な取組みによる「フィジカルリスク者の減少」や「従業員の生産性の向上（プレゼンティーイズムやアブセンティ―イズムの改善）」、ストレスチェック結果に基づいたラインケア研修の継続的実施やセルフケアとしてのカウンセリングの勧奨などによる「高ストレス者率の減少」、コミュニケーションの活性化による「従業員エンゲージメントの向上」を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.nippon-shinyaku.co.jp/sustainability/esg/social/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	58.6	53.6	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	55.7	53.6	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	59.9	54.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.8	54.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.1	54.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.5	54.2	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	53.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	54.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	55.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	67.2	57.2	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	一人一人が活躍する組織風土の醸成、働きがいのある会社を目標としており、労働生産性向上の為には、健康リスクの一つである喫煙への対策が重要である。これまで卒煙への行動変容を促す施策を実施してきた結果、2019年度にかけて年々喫煙率は減少している（19.7%⇒18.1%⇒16.4%）。さらに、健康産業の会社として従業員の喫煙率0%を目標としており、達成のためにさらなる禁煙促進の環境づくりが必要である。
	施策実施結果	①全社における喫煙所の撤廃、就業時間内完全禁煙 ②月1回禁煙に関する情報発信（毎月22日禁煙デーの際実施） ③禁煙補助剤の購入費支給、オンライン禁煙外来の全額補助制度（利用者の禁煙成功率100%）
	効果検証結果	2020年度喫煙率は15.1%と減少した。加えて禁煙に向けた喫煙者の行動変容意識は改善傾向にあり、1.3%向上した。さらに禁煙補助剤の購入費支給、オンライン禁煙外来の全額補助は利用者の禁煙達成に加え、達成後の禁煙継続にも有効な禁煙施策であると確認できた。 今後はさらなる禁煙意識醸成に向け全社で禁煙イベントを開催し、経営層、健康推進担当者の協力と非喫煙者も巻き込んだ禁煙施策を展開していく。
効果検証②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	フィジカルリスク者およびメタボ該当者の減少を健康関連の最終的な目標指標としている。肥満の定量的指標にBMI指数18.5以上25未満の従業員割合75%を掲げており、2019年度健診結果では66.2%であった。運動習慣者比率は前年度から2.7%減少、新型コロナパンデミックにおける生活様式の変化により更なる減少が予想され、従業員の健康意識向上、様々な生活習慣の見直しやきっかけづくりが課題となっている。
	施策実施結果	健康関連の様々なコースに参加できる「健康チャレンジキャンペーン」を全従業員向けに2か月間実施。全社で参加率46.9%、達成率47.9%、特に50代以上では達成率66.3%と前年度より8.7%上昇した。
	効果検証結果	健康リスクの高い50代以上で達成率が上昇し、事後アンケートで約6割が「より健康を意識するようになった」と回答。参加者の健康意識向上に一定の効果が確認できたが、2020年度目標BMI従業員割合は64.8%、運動習慣者比率は28.4%と減少した。今後も健診結果分析で効果検証し、49歳以下の参加率向上と運動習慣のモチベーションアップを目指し、イベントによる運動機会提供やインセンティブ導入等を検討する。

※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: 004519

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：中外製薬株式会社

英文名：CHUGAI PHARMACEUTICAL CO., LTD.

■加入保険者：中外製薬健康保険組合

上場

■所属業種：医薬品

①健康経営度評価結果

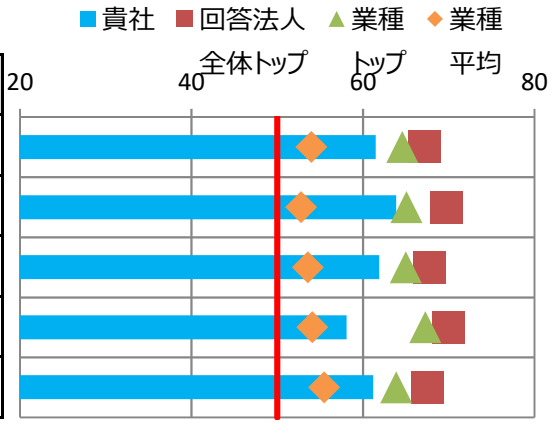
■総合順位：　**201～250位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**61.5**　↑1.9　（前回偏差値　59.6 ）

※「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	-	61.5	67.2	64.6	54.0
経営理念・方針	3	63.9	69.8	65.1	52.8
組織体制	2	61.9	67.8	65.0	53.6
制度・施策実行	2	58.1	70.0	67.3	54.1
評価・改善	3	61.2	67.5	63.9	55.5



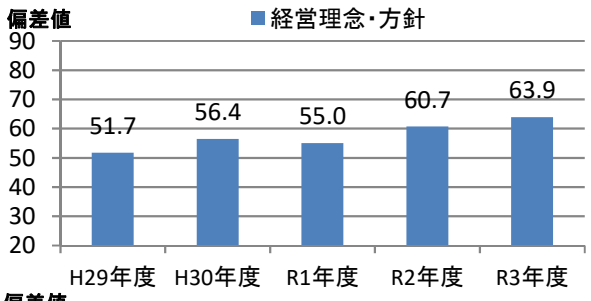
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

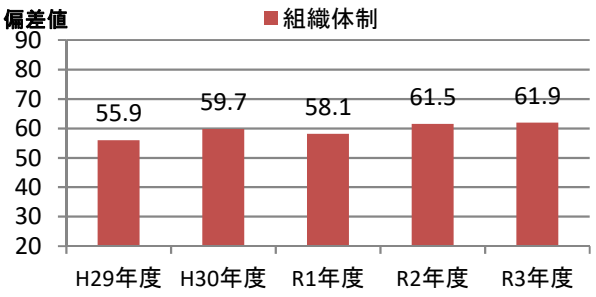
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

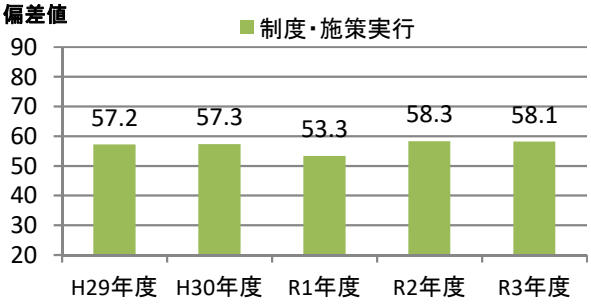
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

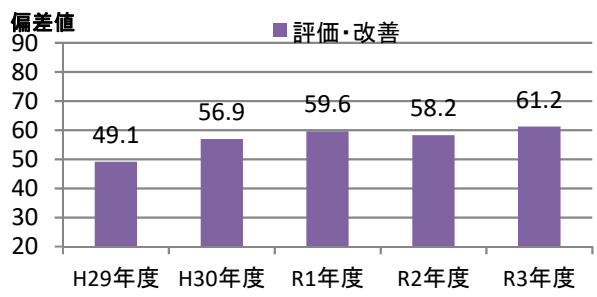
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	451～500位	401～450位	651～700位	401～450位	201～250位
総合評価	53.7	57.4(↑3.7)	56.7(↓0.7)	59.6(↑2.9)	61.5(↑1.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



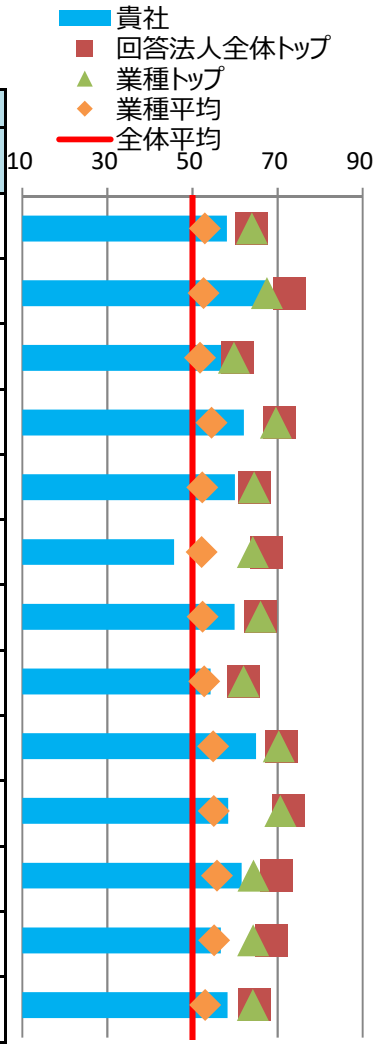






④評価の詳細分析

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	58.1	64.0	64.0	52.9
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	67.5	72.9	67.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.1	60.6	59.8	51.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.1	70.5	69.6	54.5
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	60.0	64.5	64.5	52.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	45.7	67.5	64.2	52.2
	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	66.0	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	54.3	62.0	62.0	52.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	65.0	71.1	70.3	54.9
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	58.4	72.5	70.7	55.0
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	61.6	69.8	64.4	55.8
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.7	68.5	64.3	55.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.3	64.5	64.2	53.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が心身ともに元気で働き、同時に、活力ある健全な職場風土を醸成していくことで従業員のパフォーマンスを向上させていくことを目指しているが、パフォーマンスに影響するがん、生活習慣病、メンタルヘルスによる休職・離職者が存在していることや、ストレスチェックによる総合健康リスクが高い組織が存在してい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	肺がん・胃がん・大腸がん・乳がん・子宮がんの検診受検率の改善（現在64～95%、目標90%以上）、生活習慣病ハイリスク者率の低減（現在4.7%、目標2%以下）、ストレスチェック結果に基づく産業医面談率の向上（現在1%未満、目標検討中）や高リスク組織のリスク低減（現状把握後に目標設定）により、がん・生活習慣病・メンタルヘルスに起因する休職・離職低減を目指す（個人情報保護のため目標設定は行わない）。

※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ESGについての独立したページ
URL	https://www.chugai-pharm.co.jp/sustainability/healthmanagement/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	53.6	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	54.9	53.6	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	55.0	54.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.9	54.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.0	54.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.0	54.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.2	53.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	54.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.8	55.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	65.1	57.2	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	健診結果を解析すると生活習慣病ではないが生活習慣リスク（運動・身体活動・生活習慣改善等）のある従業員（生活習慣病予備群）が多数いることが判明した（それぞれ78%、57%、70%）。分析の結果これらのリスク低減がプレゼンティーズムの改善につながることが推定され、パフォーマンスの低下に繋がることが予想されるため対応が急務であったものの、医療職による個別面談や講演会以外の対策を講じていなかった。
	施策実施結果	ヘルスアップキャンペーン（ウォーキング、生活習慣、リテラシー）を毎年実施し、参加率は2019年58.1%まで増加したが、2020年はコロナ禍のため積極的な参加勧奨ができず、32.0%と低下した。
	効果検証結果	ヘルスアップキャンペーン参加者は非参加者に比較し運動・身体活動・生活習慣改善意識リスクの改善が統計学的に有意に高く、参加による生活習慣改善が示唆された。また、生活習慣リスク非該当者においても参加により喫煙、運動、身体活動、生活習慣改善意識、食事、睡眠状態の維持が示唆された。更に参加者はプレゼンティーズム80%以上の維持・悪化防止に効果がある可能性が示唆された。
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	従業員が心身ともに元気で働くためには、ストレス関連疾患の発生を予防する取り組みも重要である。ストレスチェック結果を部単位より小さな集団単位で組織分析を行ったところ、複数年にわたり総合健康リスク120以上、いきいき度45以下の組織が存在していた。こうした組織のいくつかは、独自に組織改善を検討・実行していた組織もあるが、その効果は限定的であることが明らかとなり、全社的な対策が必要であると認識した。
	施策実施結果	外部の専門家を活用し、各組織の課題に即した改善活動（個別面談、グループワーク）を実施した結果、参加率100%であり、対策実施後のアンケートでは業務改善のきっかけになったと回答した参加者が67%だった。
	効果検証結果	特にリスクの高い組織から取り組みを開始し、該当組織に対する改善活動実施後のストレスチェックにおいて、総合健康ﾘｽｸが167→91、量コントロールリスクが131→87、サポートリスクが127→105と、実施したすべての組織において改善が認められた。施策を通し集団内のコミュニケーションの活性化、リーダーの部下への対応改善などにより、組織内のストレス状況が改善されたと推測される。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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: 004523

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：エーザイ株式会社

英文名：Eisai Co., Ltd.

■加入保険者：エーザイ健康保険組合

上場

■所属業種：医薬品

①健康経営度評価結果

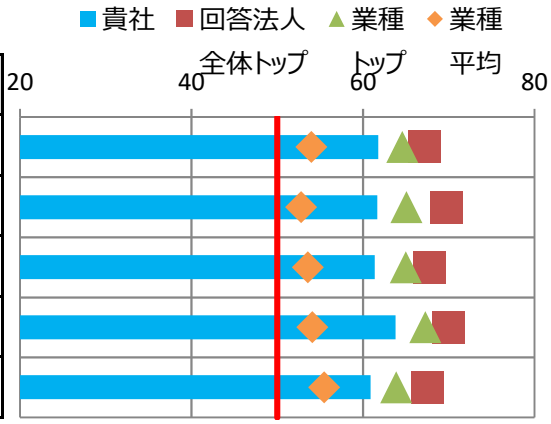
■総合順位：　**201～250位**　／ **2869 社中**

■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	64.6	54.0
経営理念・方針	3	61.7	69.8	65.1	52.8
組織体制	2	61.4	67.8	65.0	53.6
制度・施策実行	2	63.8	70.0	67.3	54.1
評価・改善	3	60.9	67.5	63.9	55.5



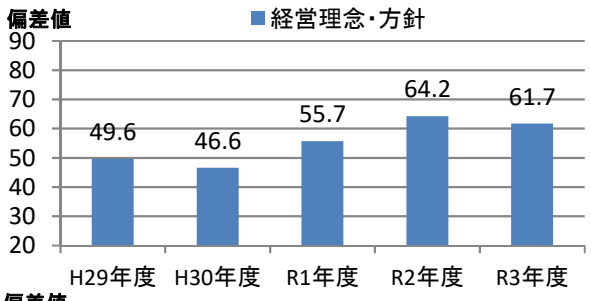
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

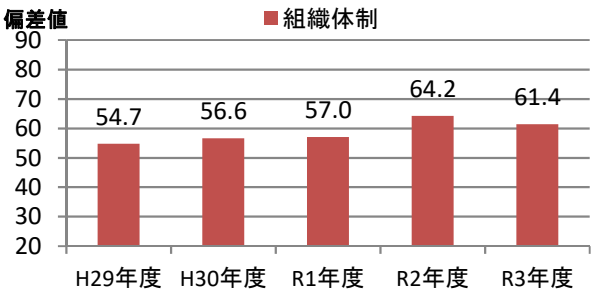
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

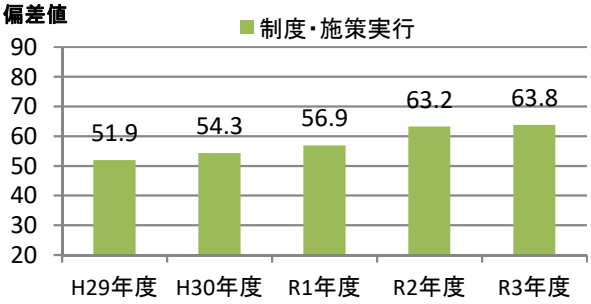
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

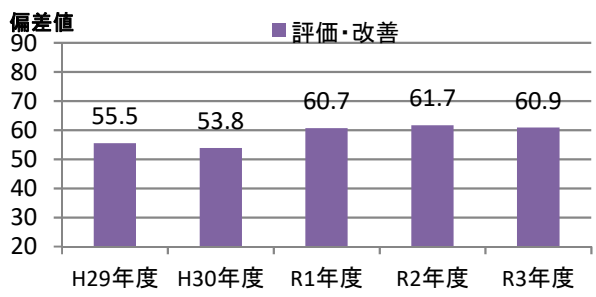
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	501～550位	801～850位	551～600位	101～150位	201～250位
総合評価	52.5	52.4(↓0.1)	57.7(↑5.3)	63.3(↑5.6)	61.8(↓1.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



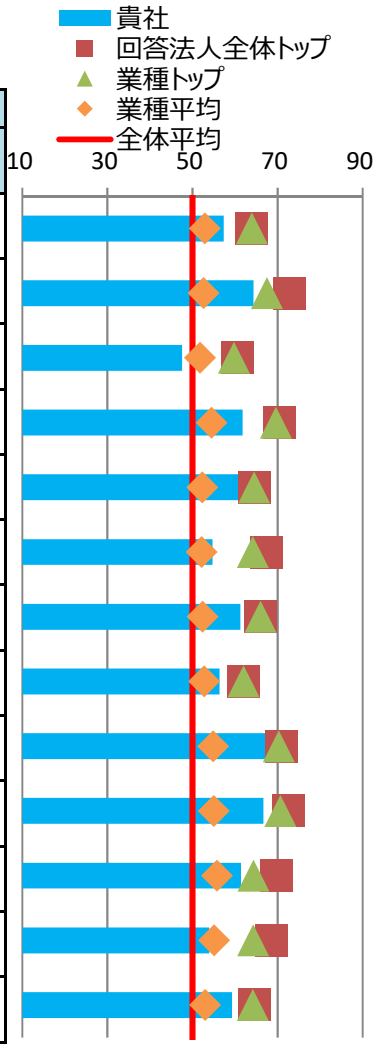






④評価の詳細分析

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	57.4	64.0	64.0	52.9
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	64.4	72.9	67.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	47.6	60.6	59.8	51.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.8	70.5	69.6	54.5
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	52.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	54.7	67.5	64.2	52.2
	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	66.0	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	56.4	62.0	62.0	52.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	67.6	71.1	70.3	54.9
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	66.7	72.5	70.7	55.0
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	61.4	69.8	64.4	55.8
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.0	68.5	64.3	55.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.3	64.5	64.2	53.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 健康診断100%受診による健康の維持・増進、喫煙者ゼロ、ヘルスリテラシーの向上に加え、育児や介護、疾病との両立を支援する働く環境の整備、働き方の幅を広げるダイバーシティ＆インクルージョン（D&I）戦略の推進により、社員のパワーマンスの最大化をはかり企業理念「ヒューマン・ヘルスケア」を実現する。
健康経営の実施により期待する効果	多様な社員のワークライフベストを支援し、個のさらなる活躍に向けて真に働きやすい環境を整え、社員のアウトカムの最大化により患者様貢献を果たしている。具体的な指標として、健康診断100%受診、喫煙者ゼロ、ヘルスリテラシーの向上、男性社員を対象に配偶者出産休暇と育児休職合計で5日以上の取得率50%以上、社員および管理職層の女性比率30%以上、30代以下の若手マネジメント比率20%以上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	統合報告書
URL	https://www.eisai.co.jp/ir/library/annual/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	57.3	53.6	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	58.9	53.6	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	65.5	54.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.0	54.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	66.7	54.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.8	54.2	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	63.9	53.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.0	54.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	55.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	69.1	57.2	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	弊社ではメタボリックシンドロームの該当者と予備軍が年々増加傾向であり、特にコロナ禍で在宅勤務者が多くなり、2019年度から2020年度でメタボの該当者と予備軍で計２%増加した。そこで、今年度よりくうねるあるく＋ふせぐの１か月限定のイベントを開催し、食事・睡眠・歩く・感染予防の４つをテーマにビデオ視聴＋ミニテスト、ウォーキングのランキングを実施。
	施策実施結果	全従業員に公募をし、特にメタボ該当者には健保より直接メールにて案内を送る。ウォーキングは随時ランキングが表示され、競争意識を高め、全テーマ修了者１００名に抽選でインセンティブも付与する。
	効果検証結果	メタボリックシンドロームの該当者と予備軍とを併せて、2018年度36.1%、2019年度36.5%、2020年度38.5%と微増しつつある。2020年度メタボ該当者へ直接案内したものの、2021年度より開始したため、まだ健診結果には反映されていないが、年２回このイベントを開催し、参加意識と食事・睡眠・運動・感染予防についての従業員のヘルスリテラシーを向上させる効果を期待している。
効果検証②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題の内容	約６割の働いている女性が女性特有の健康課題への悩みがあると回答している中で、「女性がより楽しく働くために」をテーマに年代別に２回にわたり、弊社産業医によるWEBセミナーを行った。第１回目は２０～３０代女性向け「女性に多い鉄欠乏性貧血の対処法」、第２回目は４０～５０代の女性向け「骨粗しょう症」であった。
	施策実施結果	女性の健康にスポットライトを当てているが、女性社員だけでなく、男性従業員も家族の健康のためにと案内を行った。また併せて、ヘルスケアラボのHPの案内をし、女性のセルフチェック、健康レシピの紹介を行った。
	効果検証結果	健康診断結果などの定量的な効果はまだ出ていないが、いずれの回も視聴者が６００人を超えた。なお、随時視聴できるようにビデオを社内の健康関連イントラネットに常時掲載している。

※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: 004524

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：森下仁丹株式会社

英文名：

■加入保険者：森下仁丹健康保険組合

上場

■所属業種：医薬品

①健康経営度評価結果

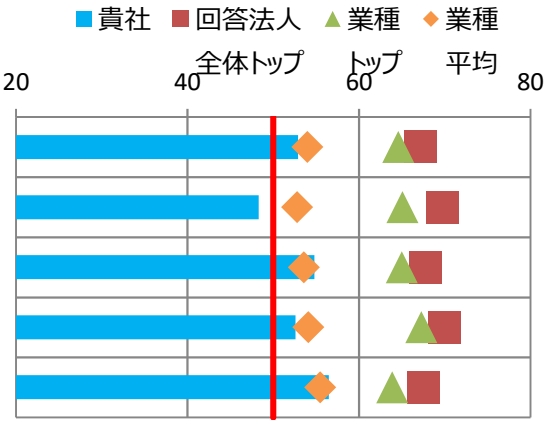
■総合順位：　**1201～1250位**　／ **2869 社中**

■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	64.6	54.0
経営理念・方針	3	48.3	69.8	65.1	52.8
組織体制	2	54.8	67.8	65.0	53.6
制度・施策実行	2	52.6	70.0	67.3	54.1
評価・改善	3	56.5	67.5	63.9	55.5



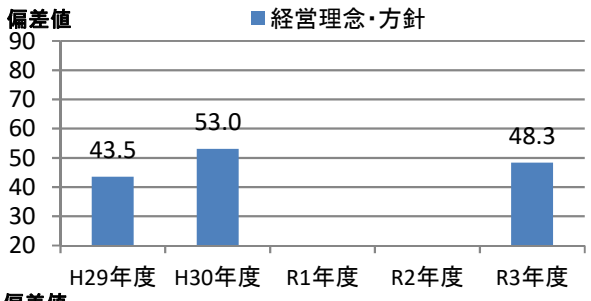
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

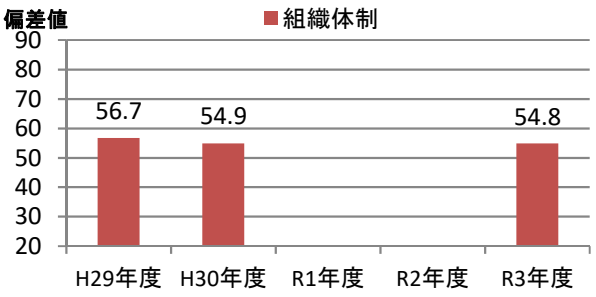
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

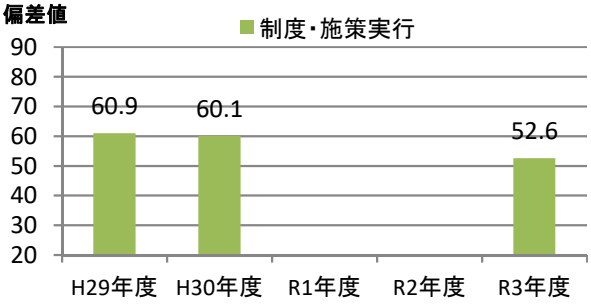
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

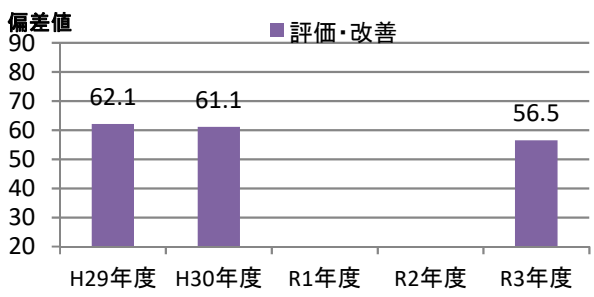
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	351～400位	451～500位	-	-	1201～1250位
総合評価	55.1	57.1(↑2.0)	-	-	52.9(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



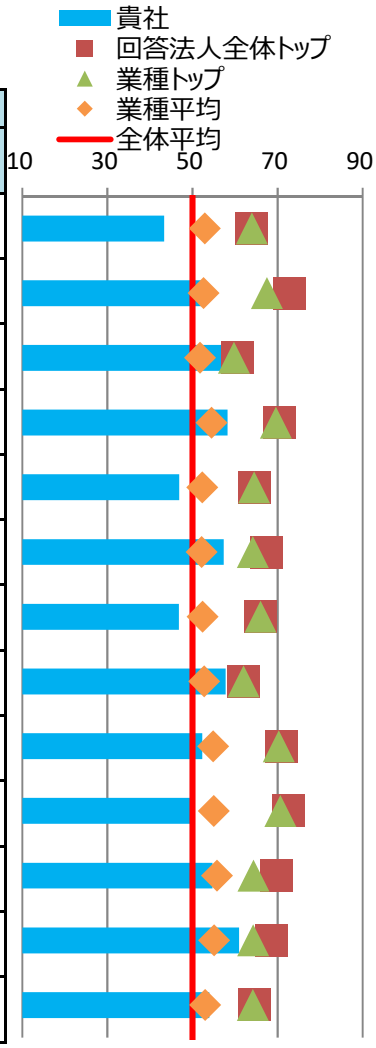






④評価の詳細分析

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	**43.4**	**64.0**	**64.0**	**52.9**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**52.3**	**72.9**	**67.5**	**52.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**57.3**	**60.6**	**59.8**	**51.8**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**58.3**	**70.5**	**69.6**	**54.5**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**46.9**	**64.5**	**64.5**	**52.3**
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**	**64.2**	**52.2**
	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**	**66.0**	**52.4**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**57.8**	**62.0**	**62.0**	**52.8**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**52.3**	**71.1**	**70.3**	**54.9**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**50.5**	**72.5**	**70.7**	**55.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**54.7**	**69.8**	**64.4**	**55.8**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**61.0**	**68.5**	**64.3**	**55.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**54.0**	**64.5**	**64.2**	**53.0**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 メンタル不調を発症する従業員が増える傾向にあり、従業員同士のコミュニケーションを活性化し、精神面での安定化を図るとともに、身体面でも体調を良好に保つことで、継続的にパフォーマンスを維持・向上させ、会社への勤続意欲を高め、高い経験値を長く発揮できる環境を整えることが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	心身ともに健康であることを期待したい。具体的、且つ、代表的な健康指標としては、肥満率を男性は23%、女性は15%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.jintan.co.jp/corp/health/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.4	53.6	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	56.0	53.6	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	48.7	54.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.9	54.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.8	54.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.0	54.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.6	53.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.2	54.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.0	55.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	50.0	57.2	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	改善傾向にあるものの、特に男性従業員の肥満率が高い。
	施策実施結果	特定保健指導の強化、および、若年層（40歳未満）への栄養カウンセリングの実施等
	効果検証結果	肥満率：30.8%（2017年度）→27.7%（2020年度）
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	改善傾向にあるものの、特に男性従業員の喫煙率が高い。
	施策実施結果	禁煙外来治療費の補助、および、屋外喫煙スペースの就業時間内利用禁止
	効果検証結果	喫煙率：31.9%（2019年度）→31.1%（2020年度）

※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: 004527

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：ロート製薬株式会社

英文名：ROHTO Pharmaceutical Co., Ltd.

■加入保険者：大阪薬業健康保険組合

上場

■所属業種：医薬品

①健康経営度評価結果

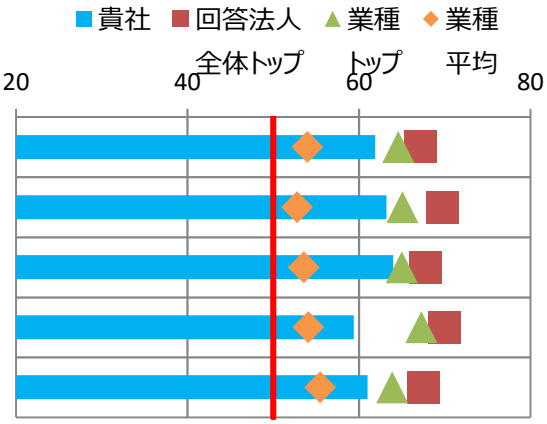
■総合順位：　**151～200位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**61.9**　↓0.5　（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	-	61.9	67.2	64.6	54.0
経営理念・方針	3	63.2	69.8	65.1	52.8
組織体制	2	64.0	67.8	65.0	53.6
制度・施策実行	2	59.4	70.0	67.3	54.1
評価・改善	3	61.0	67.5	63.9	55.5



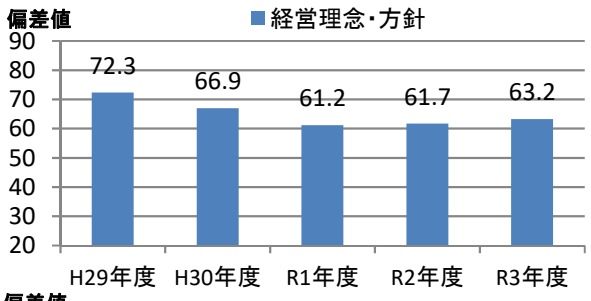
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

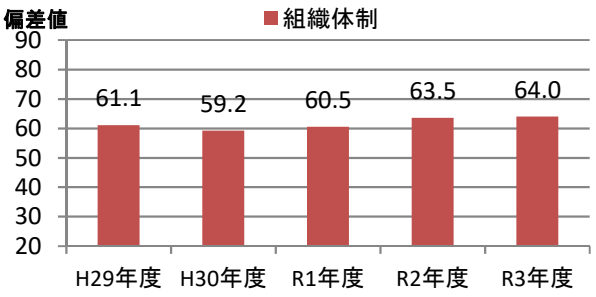
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

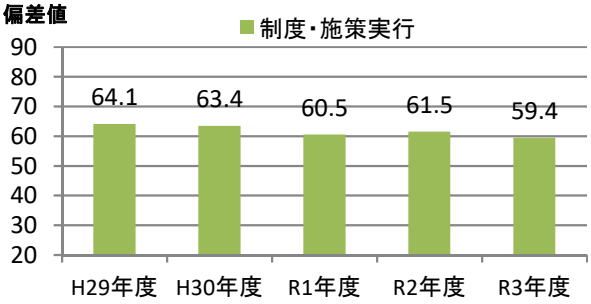
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

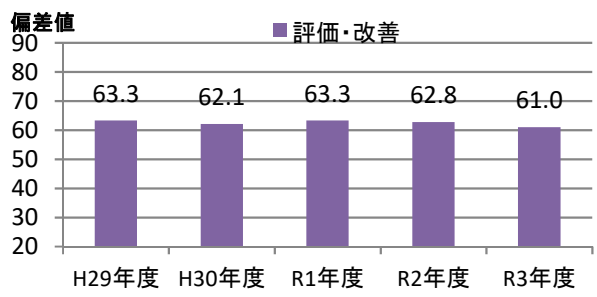
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1～50位	51～100位	201～250位	151～200位	151～200位
総合評価	65.8	63.4(↓2.4)	61.6(↓1.8)	62.4(↑0.8)	61.9(↓0.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



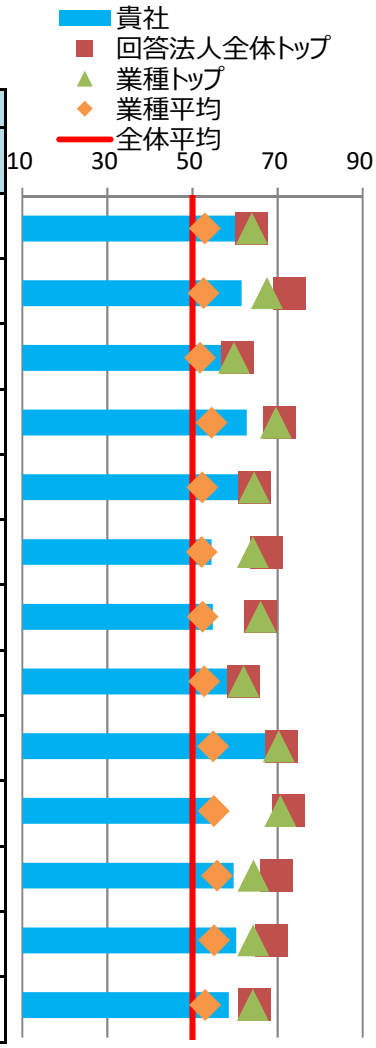






④評価の詳細分析

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	64.0	64.0	64.0	52.9
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	61.6	72.9	67.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.0	60.6	59.8	51.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.8	70.5	69.6	54.5
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	52.3
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	64.2	52.2
	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	66.0	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.2	62.0	62.0	52.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	69.4	71.1	70.3	54.9
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	55.5	72.5	70.7	55.0
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	59.7	69.8	64.4	55.8
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	60.3	68.5	64.3	55.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.6	64.5	64.2	53.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 社員の平均年齢が上がる中で、社員ひとりひとりがいきいきと働き続け、well-beingを実現すること
健康経営の実施により期待する効果	健康KPIとして８つの指標を掲げ取組を実践することで、社員ひとりひとりが自身の健康やwell-beingを考え行動にうつすことを期待している。そのうちの一つとして、メタボリックシンドロームの該当者・予備群の割合を0%にすることを目指しており、本取組によって、メタボを予防することは、日本人の死因の上位である心臓病、脳卒中を予防することにつながり、社員のWell-beingの向上に貢献すると言える。

※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.rohto.co.jp/company/kenko/

※貴社が健康経営度調査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	61.6	53.6	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	57.0	53.6	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.2	54.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.7	54.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.9	54.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.8	54.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.7	53.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	54.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.7	55.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	72.0	57.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	社員の平均年齢が上がり、高血圧などの有所見者率が増加している。そこで社員のwellbeing実現のため、2023年に向けて健康KPIとしてメタボ脱出を設定した。健康KPIで脱メタボを選択した社員に、メタボ脱出のための生活習慣をまとめた「脱メタボプログラム」を配布し、3か月間取り組んでもらい、そのうち手を挙げた9名に自身で設定した目標・取り組みを全社に公開するメタボダービーというイベントを実施した。
	施策実施結果	9名がイベントに参加し、3か月間、誰一人離脱することなく脱メタボプログラムに取り組んだ。
	効果検証結果	3か月間で、参加者9名合計で、体重-64kg、体脂肪率-48.9%減少した。健康診断の結果が秋実施のため、メタボリックシンドロームを実際に脱したかどうかの判定の結果はまだ出ていない。
効果検証②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	コロナ禍で在宅勤務が続いたこと、外での運動の機会が減ったことから、運動不足の社員が懸念された。また、弊社では過去に女性向けのオンライン運動企画を実施したことがあったが、男性向けのオンライン運動企画を実施したことはなく、機会提供に差があった。
	施策実施結果	コースを2つ用意し、減量コースに12人、筋トレコースに11人が参加した。1回30分のオンライントレーニングを週1回、1か月間実施した。
	効果検証結果	身体に変化があったと答えた者は、減量コースで42%、筋トレコースで64%であった。運動習慣に変化があったと答えた者は、減量コースで67%、筋トレコースで64%であった。減量コースでは1ヶ月で-1.3kg減、筋トレコースでは1ヶ月で-0.25kg減であった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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: 004528

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：小野薬品工業株式会社

英文名：ONO PHARMACEUTICAL CO.,LTD

■加入保険者：小野薬品健康保険組合

上場

■所属業種：医薬品

①健康経営度評価結果

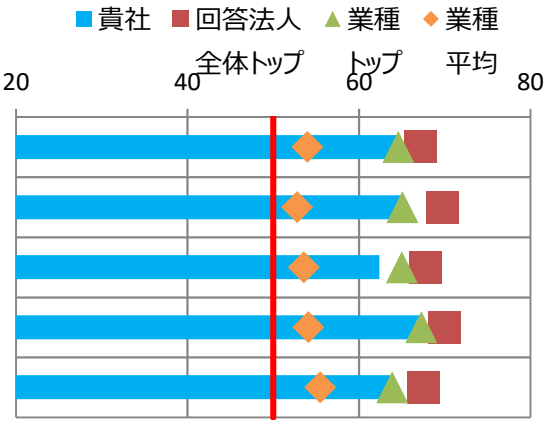
■総合順位：　**1～50位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**64.6**　↓0.6　（前回偏差値　65.2 ）

※「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	-	64.6	67.2	64.6	54.0
経営理念・方針	3	65.1	69.8	65.1	52.8
組織体制	2	62.4	67.8	65.0	53.6
制度・施策実行	2	67.3	70.0	67.3	54.1
評価・改善	3	63.7	67.5	63.9	55.5



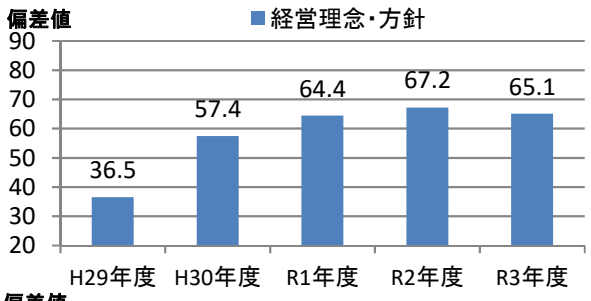
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

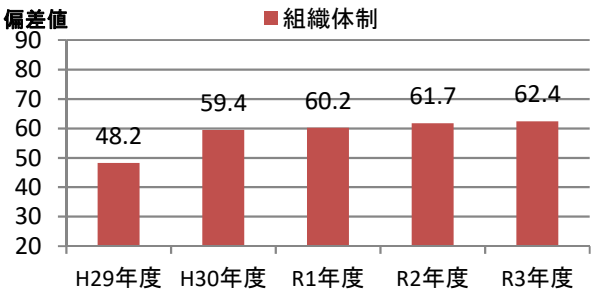
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

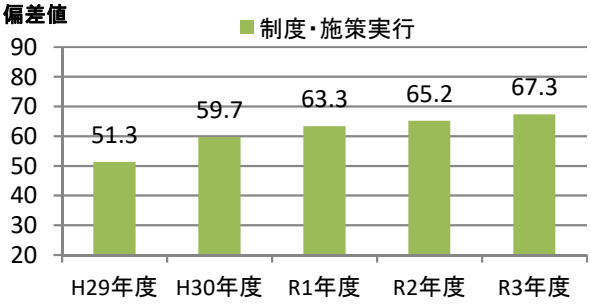
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

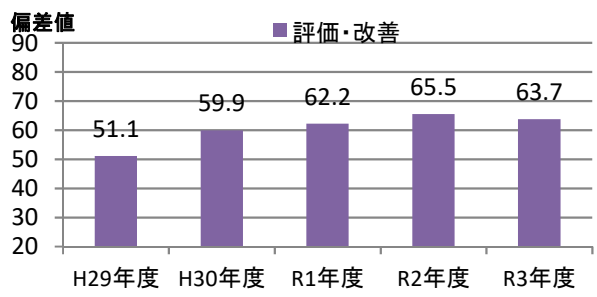
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	801～850位	301～350位	101～150位	1～50位	1～50位
総合評価	46.2	59.0(↑12.8)	62.7(↑3.7)	65.2(↑2.5)	64.6(↓0.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



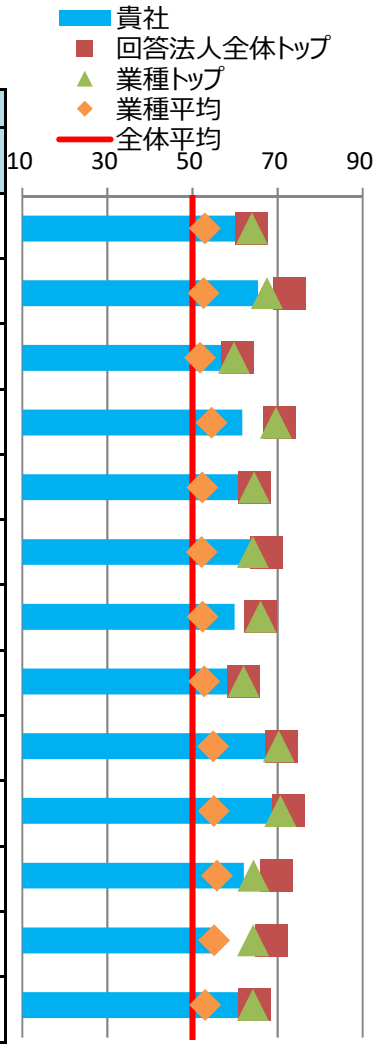






④評価の詳細分析

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	52.9
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	65.4	72.9	67.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.4	60.6	59.8	51.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.7	70.5	69.6	54.5
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	52.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	64.2	67.5	64.2	52.2
	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	66.0	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.9	62.0	62.0	52.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	68.5	71.1	70.3	54.9
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	70.7	72.5	70.7	55.0
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	62.1	69.8	64.4	55.8
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.6	68.5	64.3	55.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	64.2	64.5	64.2	53.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 事業拡大を継続していく為には、社員一人ひとりが心身共に健康であることが、必須要件であることから、社員自身の健康に対する「セルフケア」の意識を高め、不健康状態や疾病休業による労働生産性低下の防止を図ることが、企業価値を高めていく上で喫緊の課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員一人当たりの労働生産性の向上を期待する。具体的にはプレゼンティーイズムの改善による労働生産性の向上に向けた具体的な指標として、社員1人あたり1カ月の損失額を、2019年度（33,120円）比で、2021年度は5%改善（31,460円）することを目標とする。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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://sustainability.ono.co.jp/ja/themes/104

※貴社が健康経営度調査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	64.6	53.6	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	60.5	53.6	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	65.9	54.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.6	54.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	78.6	54.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.2	54.2	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	53.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	54.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	55.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	68.4	57.2	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	新領域への参入に伴い従業員の負荷が増加し、メンタル不調による休業者が増加傾向。20代の休業率が高く推移しており、若年層の休業率低減が課題。 ◆メンタル不調による1か月以上の休業者内訳 2018年度： 「全休業者割合（社員総数）1.00%」 「20代の休業者割合（20代総数）1.56%）」 2019年度： 「全休業者割合（社員総数）0.97%」
	施策実施結果	①20代のセルフケア研修（59名） ②アサーション研修（e-learning）（対象者3,347名中93.5%実施） ③ストレスチェック結果要改善職場ライン長向け研修（37名） ④産業保健スタッフ面談
	効果検証結果	「20代の休業者割合（20代総数）1.19%」と、過去2年と比較し、20代の高ストレス者割合は大きく減少。要因として以下3点のポピュレーションアプローチとハイリスクアプローチを総合的に推進したことの影響が大きいと考える。 ①20代の当事者への重点的なケアと育成（上記（C）の①④）」 ②20代の当事者以外への教育（上記（C）の②） ③20代の部下も抱える管理職への教育と組織改善活動（上記（C）の③）
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	健康年齢と実年齢の差が数年間▲1.4歳前後に留まっており、その要因は肥満・高血糖・喫煙率、若年層を含めた食・運動習慣であると分析。 【2018年度、2019年度】40歳以上 ①肥満者の割合：23.2%、23.1% ②高血糖リスク者：56.7%、58.0% ③喫煙率：20.0%、18.2%
	施策実施結果	①時間栄養学の講演動画配信 ②人間ドック(受診率99.5%) ③特定保健指導(受診率39%) ④ウォーキングキャンペーン(参加率43%)
	効果検証結果	コロナ禍にもかかわらずICTを活用し、昨年並みの参加数を維持できたものの、2020年度の健康年齢と実年齢の差は▲1.4歳と、目標の▲2歳には届かなかった。一方で喫煙率・肥満者の割合には改善の傾向が見られた。 【2020年度】40歳以上 ①肥満者の割合：22.4% ②高血糖リスク者：58.5% ③喫煙率：16.9%

※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: 004536

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：参天製薬株式会社

英文名：Santen Pharmaceutical Co., Ltd.

■加入保険者：大阪薬業健康保険組合

上場

■所属業種：医薬品

①健康経営度評価結果

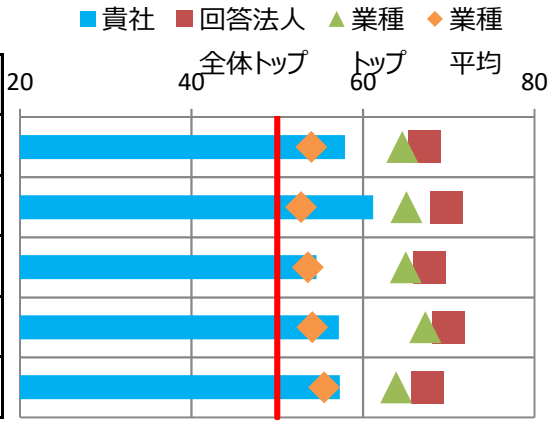
■総合順位：　**651～700位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**57.9**　↑1.3　（前回偏差値　56.6 ）

※「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	-	57.9	67.2	64.6	54.0
経営理念・方針	3	61.2	69.8	65.1	52.8
組織体制	2	54.6	67.8	65.0	53.6
制度・施策実行	2	57.2	70.0	67.3	54.1
評価・改善	3	57.3	67.5	63.9	55.5



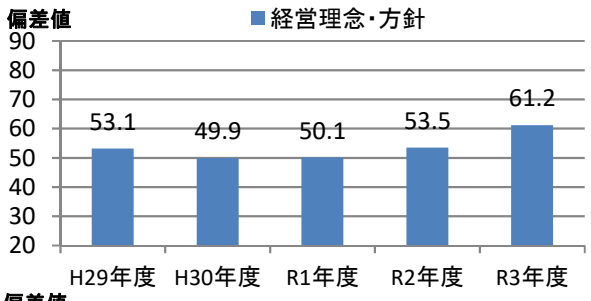
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

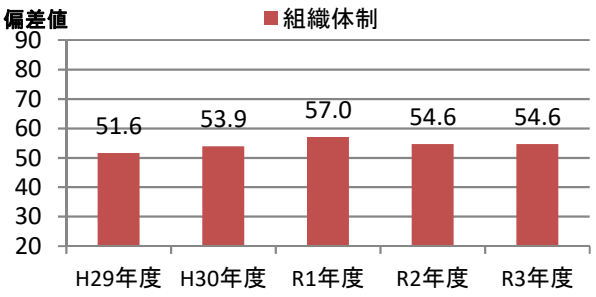
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

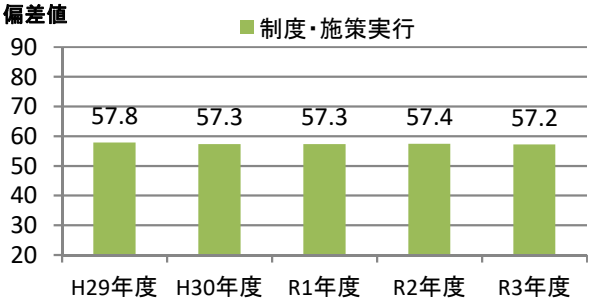
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

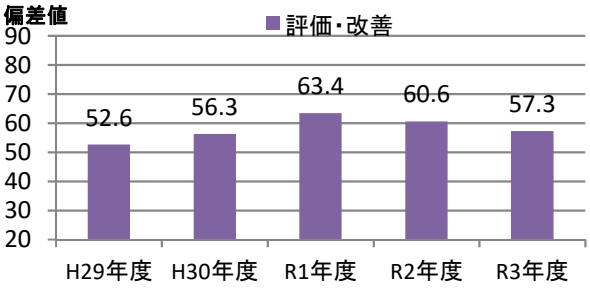
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	401～450位	651～700位	601～650位	751～800位	651～700位
総合評価	54.1	54.2(↑0.1)	56.9(↑2.7)	56.6(↓0.3)	57.9(↑1.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



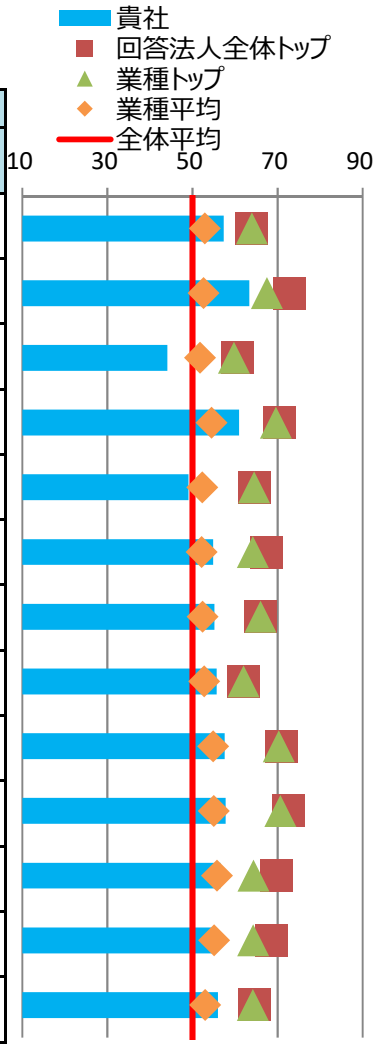






④評価の詳細分析

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**	**52.9**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**63.4**	**72.9**	**67.5**	**52.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**44.1**	**60.6**	**59.8**	**51.8**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**61.0**	**70.5**	**69.6**	**54.5**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**49.1**	**64.5**	**64.5**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**54.9**	**67.5**	**64.2**	**52.2**
	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**	**66.0**	**52.4**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**55.7**	**62.0**	**62.0**	**52.8**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**57.6**	**71.1**	**70.3**	**54.9**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**57.8**	**72.5**	**70.7**	**55.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**56.6**	**69.8**	**64.4**	**55.8**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**55.5**	**68.5**	**64.3**	**55.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**56.0**	**64.5**	**64.2**	**53.0**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 弱視など眼の問題で悩まされている人が世界中に多くいる現状において、参天製薬がフォーカスしている社会課題は世界中の人々の眼の健康であり、世界中の眼の問題を解決しQOLの向上に貢献していきたいと考えている。そのためにはまず社員自身が、眼はもちろん心身の健康が保たれた状態でなければ十分な貢献が不可能であるため、まずは社員の健康向上によって世界中の眼の問題の解決への貢献を進めていきたいと考える。
健康経営の実施により期待する効果	社員が心身ともに健康な状態で活発に活動することで、世界中の眼の問題、特に、早期の疾病発見そして適切な投薬/処置ができていさえすれば失明等の事態にならずに済んだはず、という思いを持つ方を一人でも減らしたい。視力が失われることによるQOLの低下は大きなものであり、一人一人の人生に与える影響を考えると、世界中の眼の問題を広く迅速に解決していくことによる社会貢献の意義は大きいと考えている。

※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.santen.co.jp/ja/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	56.2	53.6	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	54.9	53.6	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	54.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.1	54.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.8	54.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.8	54.2	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	61.6	53.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.1	54.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.6	55.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.3	57.2	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	健康診断の問診とストレスチェック設問を用いて健康リスクを分析した結果、多くの従業員において運動習慣がなく、肥満傾向があり、仕事不満足感を自覚しているという結果が出た。生産性の悪化に影響を来す可能性が高いため、改善が必要である。
	施策実施結果	「ウェルネスweek」として、3ヵ月毎に1週間単位でのweb研修を実施した。 対象者：全従業員 内容：運動、筋骨格系、メンタルヘルス、目の健康、禁煙 参加状況：従業員一人当たり約3回参加。
	効果検証結果	健康に関する気づきは94%、知識習得において効果を得た人は77%であった。研修受講後の良い変化の自覚は、健康面で68%、仕事のパフォーマンス面で70%の人があったと回答した。仕事のパフォーマンスの変化では、テレワークで不調を感じている人の方がそうでない人より改善の変化率が高かった。シリーズでの開催を3ヵ月毎に実施したことで研修の認知度も高く（99%）、開催の継続を希望する人は79%であった。
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	事業所ごとで喫煙環境やその管理体制が異なっていた。また、2020年度4月からの健康増進法一部改訂に合わせて、喫煙環境（受動喫煙防止）の改善の必要もあった。
	施策実施結果	喫煙環境の全社統一を行った。 屋外禁煙所では、灰皿を廃止した。 工場では喫煙者が喫煙マナー委員会を立ち上げ、各自で環境整備を行うようになった。 個別の禁煙支援「web禁煙プログラム」を提供した。
	効果検証結果	全社の喫煙所は全て屋外喫煙となった。また喫煙箇所も1か所に集約できた。 灰皿撤去後の喫煙環境の乱れは無かった。（職場巡視の結果）これを機会に禁煙プログラムに参加し、禁煙した従業員もいた。（2名） 禁煙プログラムの参加者数は6人であった。 前年度からの喫煙率は減少傾向にある。2019年度22.9%→2020年度21.2%。

※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: 004540

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：株式会社ツムラ

英文名：TSUMURA&CO.

■加入保険者：東京薬業健康保険組合

上場

■所属業種：医薬品

①健康経営度評価結果

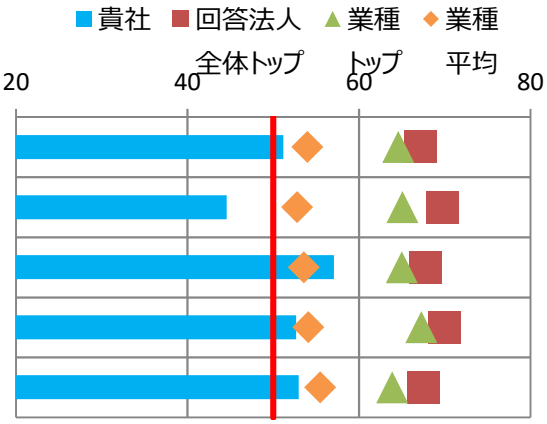
■総合順位：　**1401～1450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**51.2**　↑7.3　（前回偏差値　43.9 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	51.2	67.2	64.6	54.0
経営理念・方針	3	44.6	69.8	65.1	52.8
組織体制	2	57.1	67.8	65.0	53.6
制度・施策実行	2	52.7	70.0	67.3	54.1
評価・改善	3	53.0	67.5	63.9	55.5



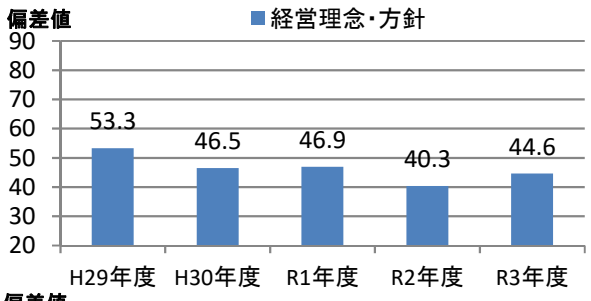
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

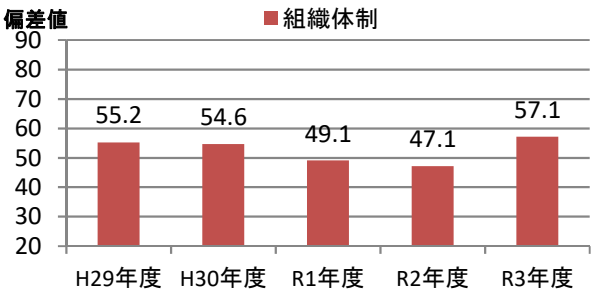
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

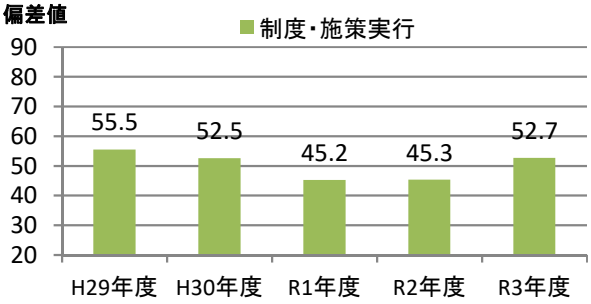
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

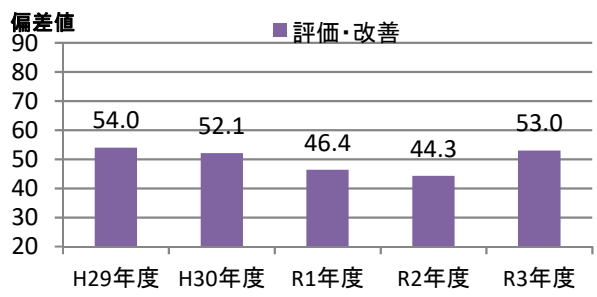
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	401～450位	901～950位	1501～1550位	1801～1850位	1401～1450位
総合評価	54.5	51.0(↓3.5)	46.9(↓4.1)	43.9(↓3.0)	51.2(↑7.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



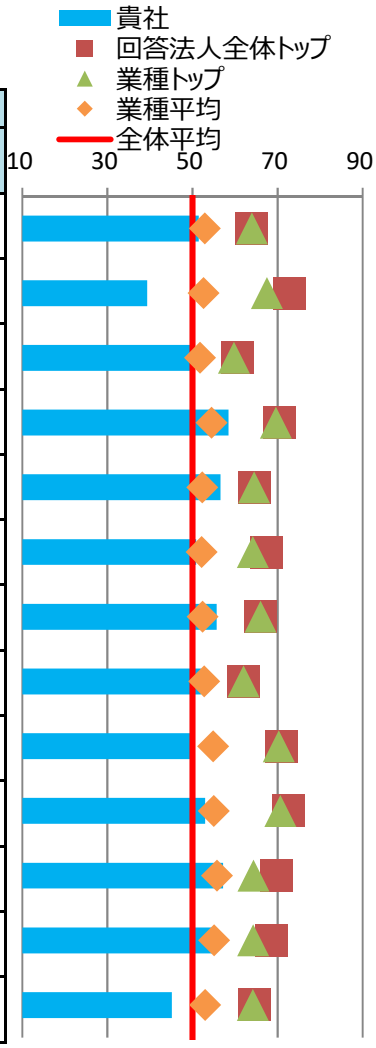






④評価の詳細分析

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	51.5	64.0	64.0	52.9
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	39.4	72.9	67.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	50.0	60.6	59.8	51.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	58.5	70.5	69.6	54.5
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	56.6	64.5	64.5	52.3
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	64.2	52.2
	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	66.0	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	52.1	62.0	62.0	52.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	50.1	71.1	70.3	54.9
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	53.0	72.5	70.7	55.0
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	57.2	69.8	64.4	55.8
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.5	68.5	64.3	55.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	45.2	64.5	64.2	53.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 ・従業員一人ひとりのヘルスリテラシーの向上（予防対策の充実） ・アブセンティーズム・プレゼンティーズムの減少（重症化予防）
健康経営の実施により期待する効果	① 従業員のエンゲージメント、やりがいの向上（一人ひとりがイキイキと働けること＝従業員・家族の幸せ） ② ①による従業員のパフォーマンス向上から生産性向上につながり、安定した事業継続で社会的責任を果たすこと （西洋医学と漢方医学の融合により世界で類のない医療提供に貢献する）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	-
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	50.6	53.6	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	53.6	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	54.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.0	54.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.6	54.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.0	54.2	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	59.1	53.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.1	54.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	55.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.4	57.2	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	自身の健康が自分事になっていない従業員がいる。 自分の健康は自分で守る意識（自己保健義務）、ヘルスリテラシーの向上が必要である。
	施策実施結果	コロナ禍により施策が健康情報の発信にとどまってしまい、無関心層から関心層への移行が困難な状況であった。
	効果検証結果	以前に実施した健康チェックイベントなど、直に参加し、目に見えた結果とアドバイスがもらえるような取り組みを実施することが大切であり、コロナ収束を見据えて準備をしていきたい。
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	コロナ禍の外出自粛または在宅勤務による、ストレスで太ってしまった人が増えている。それにより、健診結果にも影響が出てしまっている。
	施策実施結果	掲示による情報発信、また健保の特定保健指導の勧奨に力を入れた。徐々に参加者からの問い合わせが出ており、関心者が増えてきている。 常勤保健師による高リスク者の重症化予防の保健指導の実施。
	効果検証結果	特定保健指導で結果を出すには時間がかかるため、今後も引き続き、受診勧奨と社内保健指導に力を入れていく。

※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: 004547

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：キッセイ薬品工業株式会社

英文名：Kissei Pharmaceutical Co., Ltd

■加入保険者：キッセイ健康保険組合

上場

■所属業種：医薬品

①健康経営度評価結果

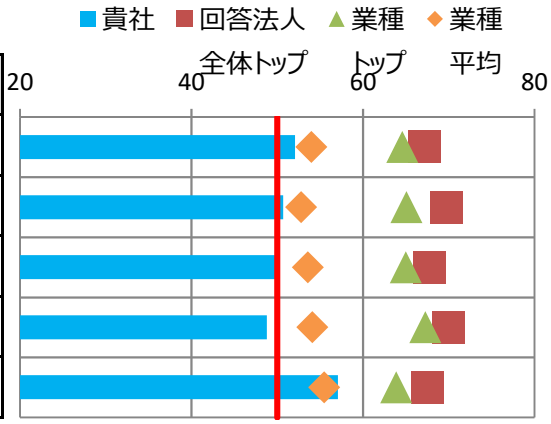
■総合順位：　**1301～1350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**52.1**　↑2.8　（前回偏差値　49.3 ）

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

②評価の内訳

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	-	52.1	67.2	64.6	54.0
経営理念・方針	3	50.7	69.8	65.1	52.8
組織体制	2	49.8	67.8	65.0	53.6
制度・施策実行	2	48.8	70.0	67.3	54.1
評価・改善	3	57.1	67.5	63.9	55.5



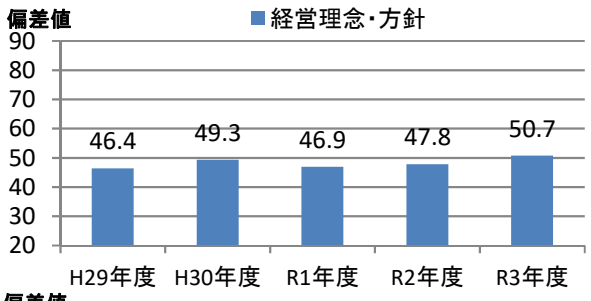
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

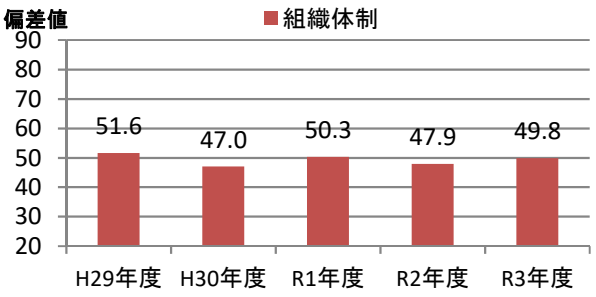
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

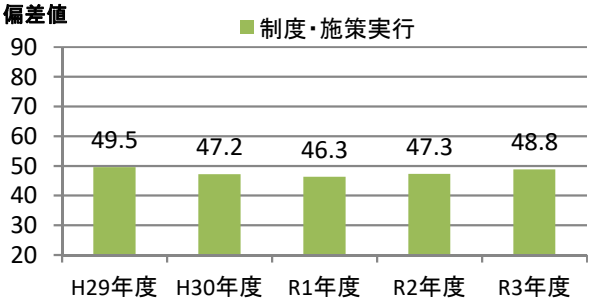
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

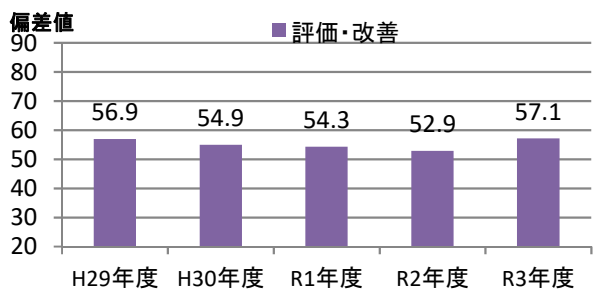
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	601～650位	1001～1050位	1301～1350位	1401～1450位	1301～1350位
総合評価	50.5	49.3(↓1.2)	49.7(↑0.4)	49.3(↓0.4)	52.1(↑2.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



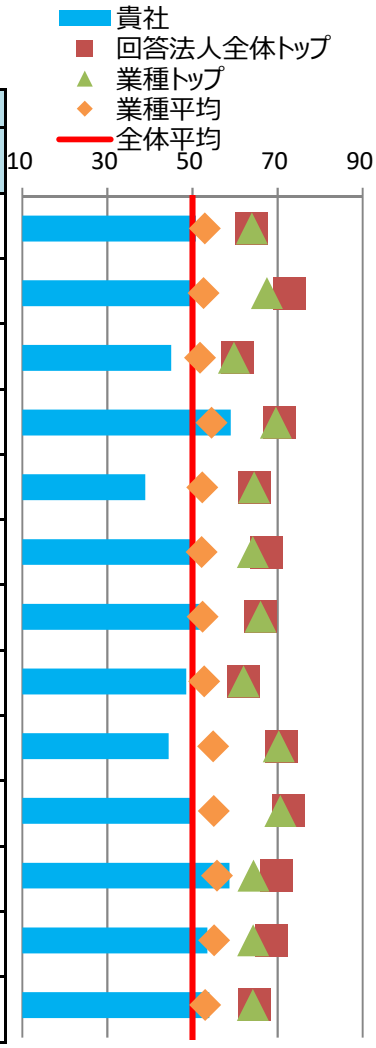






④評価の詳細分析

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	50.8	64.0	64.0	52.9
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	50.6	72.9	67.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	45.0	60.6	59.8	51.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	59.0	70.5	69.6	54.5
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	38.9	64.5	64.5	52.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	50.0	67.5	64.2	52.2
	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	66.0	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	48.6	62.0	62.0	52.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	44.4	71.1	70.3	54.9
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	49.5	72.5	70.7	55.0
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	58.7	69.8	64.4	55.8
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	53.5	68.5	64.3	55.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.0	64.5	64.2	53.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 中期経営計画の基本戦略としてSDGｓの推進を掲げており、働きがいのある職場づくりを重要課題（マテリアリティ）の一つとして特定している。働きがいのある職場の実現のためには、社員一人ひとりが「生きがい」や「働きがい」を感じながら、その能力を十分に発揮できる、健康的で活力のある職場風土づくりを目指すことが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	組織活性化を「組織本来の目的を組織メンバーが共有し、主体的・自発的に協働しながら達成しようとしている状態」と定義し、健康経営の各取組みを推進することにより、健康的で活力のある職場風土づくりを目指す。具体的な指標としては、2～3年ごとに実施している「組織活性度調査」により、課を最小単位として活性度を把握し、職場ごとの課題を抽出、課題解決に向けた取組みを立案、実行することで組織の活性化を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査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	52.3	53.6	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	48.7	53.6	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	54.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.3	54.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.0	54.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.2	54.2	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	53.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.0	54.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.0	55.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	44.4	57.2	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	多くの従業員が罹患しこの先の生活に大きく影響を与えるのが生活習慣病である。高血圧や高血糖は自覚症状が乏しく放置されやすいが、そのまま放置すると重篤化や合併症を招き、医療費負担はもちろんのこと労働生産性にも大きく影響を与えることとなる。一方生活習慣病は早期の対策、生活習慣の改善で進行予防が期待できる。以上の点から、生活習慣病リスクの高い者に早期治療を促す介入が必要である。
	施策実施結果	健診の結果、生活習慣病で要治療レベルにありながら受診が確認できない52名にに対し、保健師より受診勧奨とアンケートを行った。また、受診勧奨後の医療機関への受診歴と次年度健診の検査値を確認した。
	効果検証結果	アンケートの回答は32件。アンケートの結果医療機関へ受診を開始した者は10名。その後の受診勧奨等により52名中14名が受診、治療を開始した。該当者の次年度健診の検査値(血圧値、HbA1c値)との比較を行った。検査数値が低下したものを改善、同じものを変わらず、上昇したものを悪化と判定した。結果、改善が3名、変わらずが35名、悪化が15名だった。(血圧値51件、HbA1c値2件；1件は重複)
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	従業員満足度調査の分析結果から、「有給休暇の取りやすい環境作り」がエンゲージメントの向上に重要な因子であることから、これらの環境整備に継続的に取り組むことが必要。
	施策実施結果	年次有給休暇のうち年間3日間を計画年休とし、100%取得を目指して職場で休暇取得計画表を作成、進捗管理を実施。2019年度より2.4ポイント上昇し、2020年度は97.7%の取得率となった。
	効果検証結果	2019年度に実施した従業員満足度調査において、「有給休暇の取りやすい環境作り」への満足度は前回調査より0.09ポイント上昇した。当該調査は、3年に1回の実施のため、2020年度の取組みの効果検証は次年度以降予定している。

※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: 004553

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東和薬品株式会社

英文名：TOWA PHARMACEUTICAL CO.,LTD.

■加入保険者：東和薬品健康保険組合

上場

■所属業種：医薬品

①健康経営度評価結果

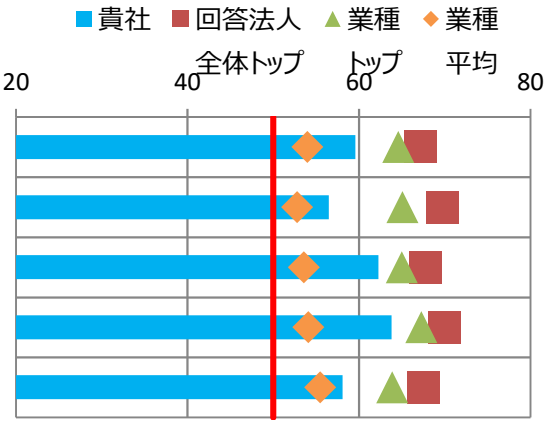
■総合順位：　**451～500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.6**　↑2.9　（前回偏差値　56.7 ）

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

②評価の内訳

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	-	59.6	67.2	64.6	54.0
経営理念・方針	3	56.5	69.8	65.1	52.8
組織体制	2	62.3	67.8	65.0	53.6
制度・施策実行	2	63.8	70.0	67.3	54.1
評価・改善	3	58.1	67.5	63.9	55.5



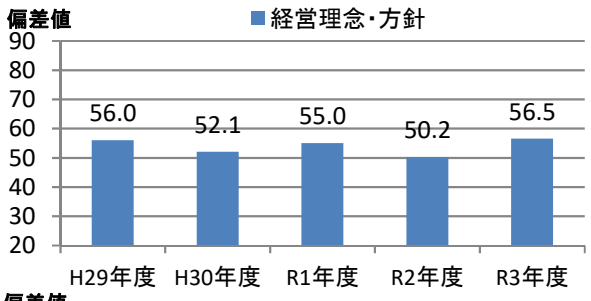
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

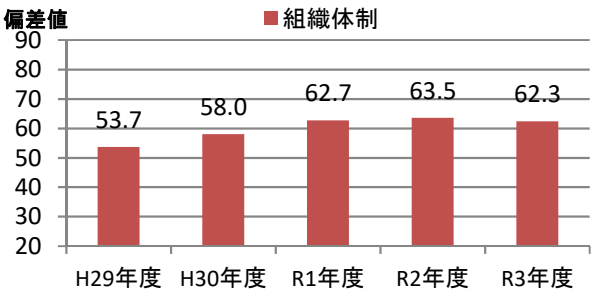
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

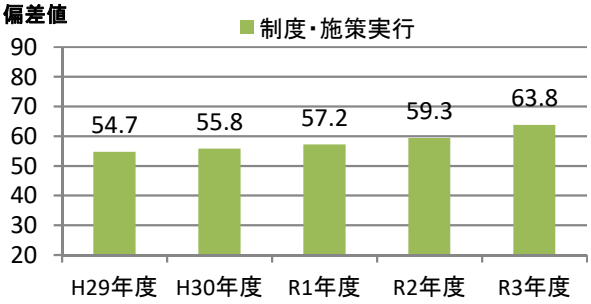
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

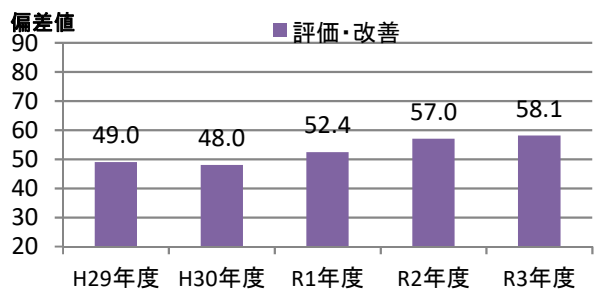
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	451～500位	701～750位	701～750位	701～750位	451～500位
総合評価	53.8	53.6(↓0.2)	56.2(↑2.6)	56.7(↑0.5)	59.6(↑2.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



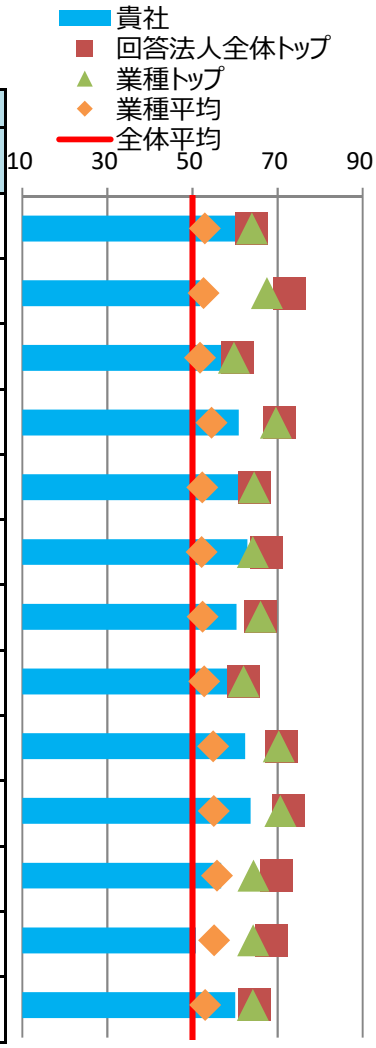






④評価の詳細分析

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	61.8	64.0	64.0	52.9
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	51.8	72.9	67.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.2	60.6	59.8	51.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.9	70.5	69.6	54.5
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	52.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	62.9	67.5	64.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	60.4	66.0	66.0	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	52.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	62.4	71.1	70.3	54.9
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	63.7	72.5	70.7	55.0
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.8	69.8	64.4	55.8
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	50.8	68.5	64.3	55.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	60.1	64.5	64.2	53.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 社員一人一ひとりが安全・安心な職場環境で心身ともに健康でいきいきと働くことで、組織が活性化し、生産性が向上することが事業活動を推進するうえでの課題である。
健康経営の実施により期待する効果	健康でいきいきと働けるための各種施策を心身両面で展開することで、社員の健康意識の醸成・健康リテラシー向上を目指し、３ヵ年計画で推進している。身体面では社員一人ひとりが自身の健康課題を十分認識し、それぞれの生活習慣改善目標を明確にして、それに向けた取り組みを各自が行っている状態を目指す。メンタルヘルス面では、高ストレス者割合が３年後、マイナス2.2%を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.towayakuhin.co.jp/company/compliance/healthmanagement.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	59.1	53.6	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	62.8	53.6	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	54.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.6	54.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	67.7	54.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.6	54.2	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	50.3	53.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	54.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	55.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	63.5	57.2	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	2019年度健診の問診結果を分析したところ、運動習慣比率や食生活、睡眠で休息が十分に取れているかどうか等、生活習慣全般において他健保平均よりも課題があることが判明した。社員一人ひとりが健康の大切さに気づき、運動や食生活等の生活習慣改善に取り組むきっかけを作り、全社的に健康意識の醸成を促す必要がある。
	施策実施結果	上記の課題に対応するため、経営トップが全面的に参加を推進する健康イベント「ＴＯＷＡ健康チャレンジ」を実施。実施した事業所の対象者のうち約８割が参加した。
	効果検証結果	現時点では健診結果等への定量的な効果はまだ出ていないが、イベント実施後のアンケートでは、自身の健康に「非常に関心を持った」「関心を持った」が94%、生活習慣を「すでに改善を始めた」「１か月以内に改善するつもり」等が89%と、参加者の多くが自身の課題を認識し、改善したいと回答した。今後は健康への関心や改善意欲継続を支援する取り組みを推進し、健康診断結果改善と疾病の発生予防を目指す。
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	以前より喫煙率の低下が課題であった。喫煙率は2014年24%→2019年16%と徐々に低下しているものの依然高く、健康リスク悪化と生産性低下に影響を与えていることや、周囲の非喫煙者の二次・三次喫煙といった受動喫煙リスクもあり、健康経営の重要課題として改めて全社での強力な取組が必要である。
	施策実施結果	2018年度より3ヶ年計画で「社内の喫煙率ゼロ」を推進。最終年度の2020年度は就業時間内完全禁煙徹底・保健師から禁煙情報を毎月発信・全ての事業場で喫煙所閉鎖・管理職へ重点的に推進等の各施策を行った。
	効果検証結果	毎年全社員へ喫煙状況に関するアンケートを実施しているが（回答率95%以上）、2020年度の喫煙率は11%で、前年比マイナス5%を達成した。 喫煙率が大幅に低下したことや、アンケートにより社員の大部分が喫煙に否定的な意見であることを確認し、2021年度は就業時間だけでなく、休憩時間も含めて「出社してから退社するまでは完全禁煙」を経営トップから推進し、さらなる喫煙率低下を目指している。

※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: 004554

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：富士製薬工業株式会社

英文名：Fuji Pharma Co., Ltd.

■加入保険者：東京薬業健康保険組合

上場

■所属業種：医薬品

①健康経営度評価結果

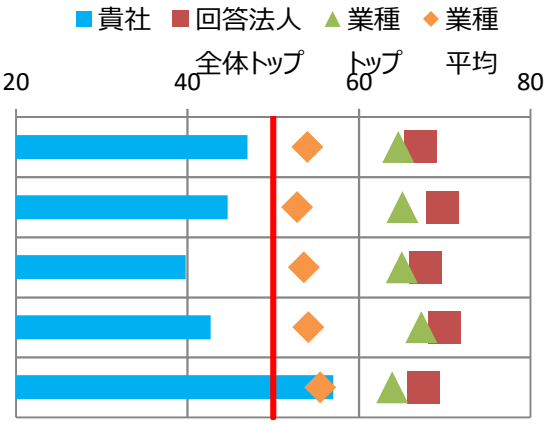
■総合順位：　**1901～1950位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**47.0**　↑10.0　（前回偏差値　37.0 ）

※「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	-	47.0	67.2	64.6	54.0
経営理念・方針	3	44.7	69.8	65.1	52.8
組織体制	2	39.8	67.8	65.0	53.6
制度・施策実行	2	42.7	70.0	67.3	54.1
評価・改善	3	57.0	67.5	63.9	55.5



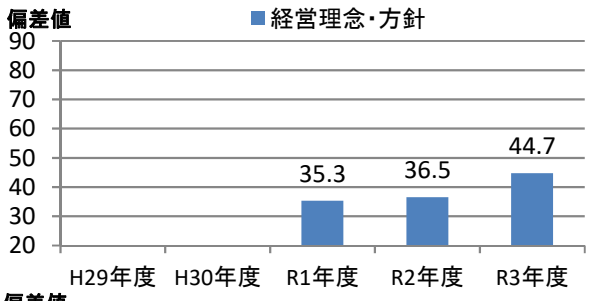
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

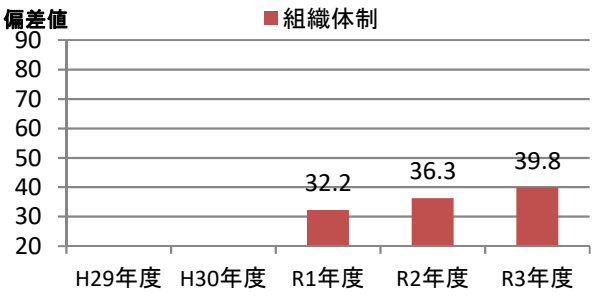
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

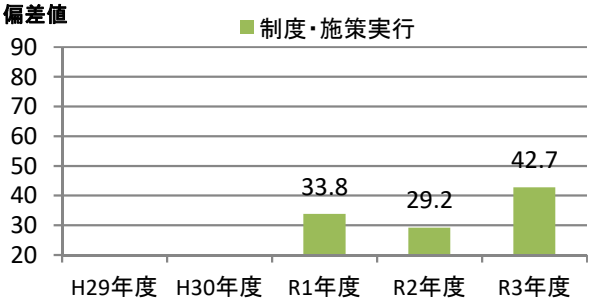
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

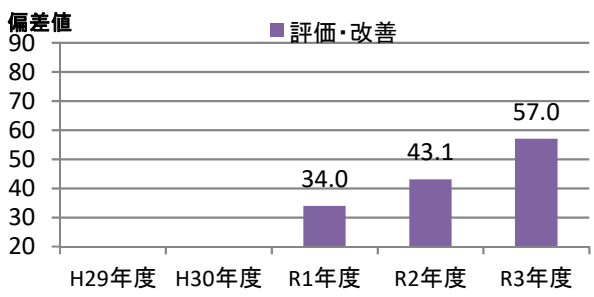
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	2151～2200位	2201～2250位	1901～1950位
総合評価	-	-	34.0(-)	37.0(↑3.0)	47.0(↑10.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



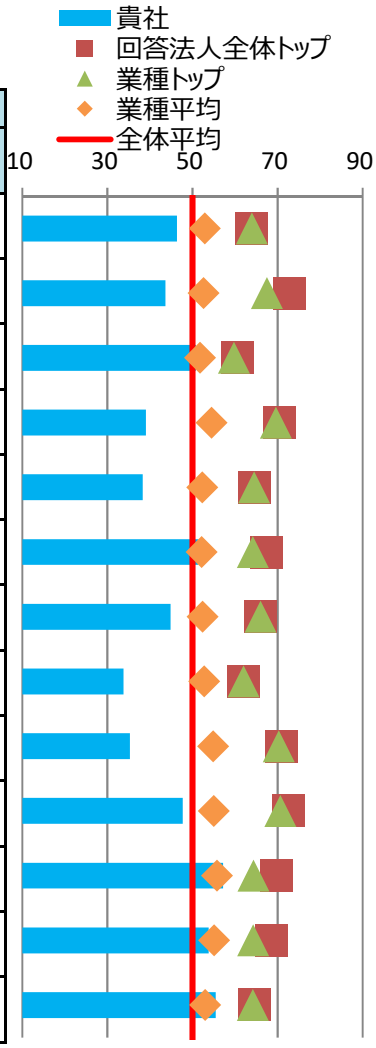






④評価の詳細分析

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	52.9
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	43.7	72.9	67.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	50.8	60.6	59.8	51.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	39.1	70.5	69.6	54.5
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	38.3	64.5	64.5	52.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	51.4	67.5	64.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	44.9	66.0	66.0	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	33.8	62.0	62.0	52.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	35.3	71.1	70.3	54.9
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	47.7	72.5	70.7	55.0
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	57.2	69.8	64.4	55.8
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	53.8	68.5	64.3	55.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.5	64.5	64.2	53.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 経営理念を実現するためには、従業員一人一人が心身ともに健康で生き生きと働くことが事業の継続した拡大のためにも、アブセンティーイズム・プレゼンティーイズムの改善が大きな課題である。今年度ストレスチェック結果も、高ストレス者の割合が15.4%と外部EAP参加企業の平均：12.0%よりも高く、また従業員の心身の健康に対する意識向上にも課題がある。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の生産性の向上、ストレスマネジメント力の向上を期待している。 具体的な指標として、年1回のストレスチェック受検率を95%以上を継続し、休業者割合を年度平均の0.5%を0%への改善することを目指します。またプレゼンティーイズムに関する指標でもアクサ生命の健康習慣行動変容アンケート結果での生産性低下率を24%⇒20%、仕事満足度も2.7点⇒3.0点への改善を目指す。

※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	統合報告書
URL	https://www.fujipharma.jp/sustainability/pdf/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	42.8	53.6	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	41.6	53.6	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	57.3	54.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.8	54.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.0	54.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.2	54.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.3	53.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.0	54.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.5	55.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	50.6	57.2	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	過去数年のメンタル不調による当社の休業者割合が2016年厚労省の労働安全衛生調査（実態調査）の0.4%と比較すると0.6%と若干高く、外部EAPストレスチェック結果によるストレスレベル要注意者＝高ストレス者の割合が15.4%と外部EAP参加企業平均12.0%よりも高いため、職場の環境改善が必要である。
	施策実施結果	メンタル不調者の早期介入と従業員のストレス度合いを知る事、相談窓口活用推進を実施。ストレスチェック受検率は前年度92.7%⇒97.2%に増加。カウンセリング利用率も前年度8.3%⇒11.4%に増加。
	効果検証結果	ストレスチェック受検率は増加、高ストレス者は、2019年度15.4%⇒2020年度15.1%の横ばい傾向、外部EAP定義ストレスレベル要注意者の外部EAPへの相談率が22.5%⇒35.8%に向上した。メンタル不調休業者割合の今年度は前年度0.7%から約0.6%に低下。ストレスチェック集団分析説明会を管理職に実施し,全部署から職場改善レポートが提出され職場環境改善PDCAサイクルが軌道にのった。
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: 004558

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社中京医薬品

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会愛知支部

上場

■所属業種：医薬品

①健康経営度評価結果

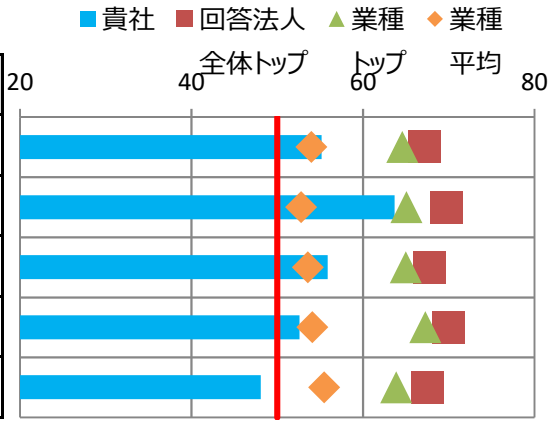
■総合順位：　**901～950位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**55.2**　↑2.6　（前回偏差値　52.6 ）

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

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	-	55.2	67.2	64.6	54.0
経営理念・方針	3	63.7	69.8	65.1	52.8
組織体制	2	55.9	67.8	65.0	53.6
制度・施策実行	2	52.6	70.0	67.3	54.1
評価・改善	3	48.1	67.5	63.9	55.5



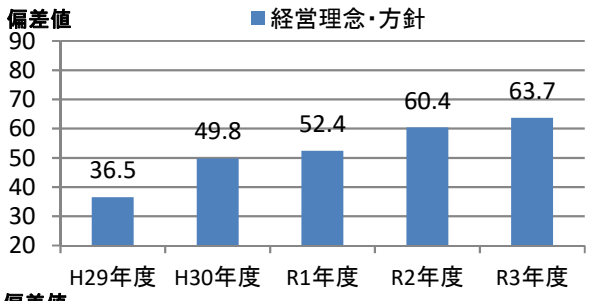
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

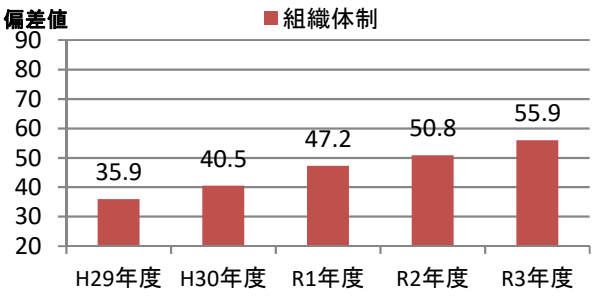
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

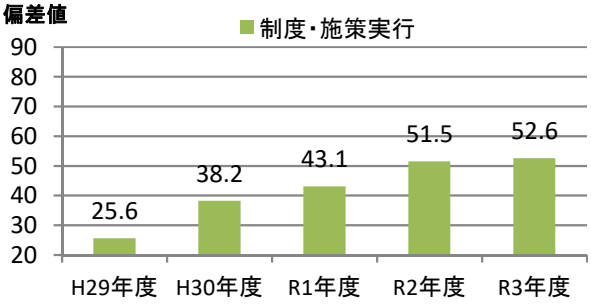
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

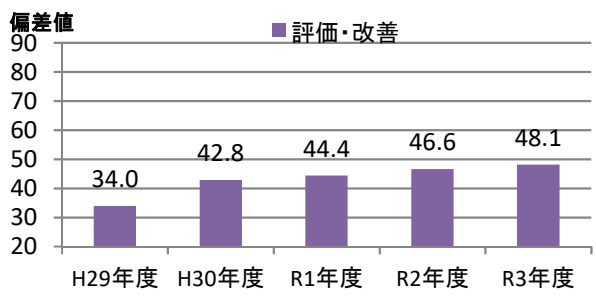
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1201～1239位	1301～1350位	1451～1500位	1101～1150位	901～950位
総合評価	32.6	43.1(↑10.5)	47.1(↑4.0)	52.6(↑5.5)	55.2(↑2.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



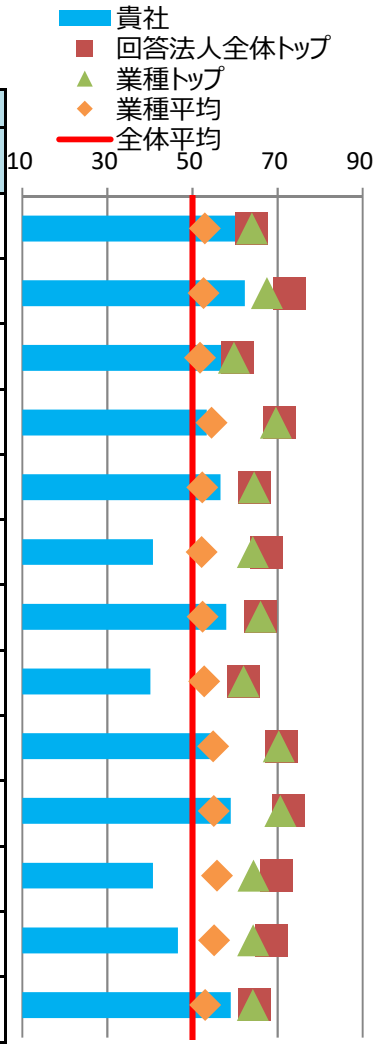






④評価の詳細分析

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	64.0	64.0	64.0	52.9
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	62.3	72.9	67.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.2	60.6	59.8	51.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	53.4	70.5	69.6	54.5
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	56.6	64.5	64.5	52.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	40.7	67.5	64.2	52.2
	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	66.0	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	40.1	62.0	62.0	52.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	54.9	71.1	70.3	54.9
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	59.0	72.5	70.7	55.0
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	40.7	69.8	64.4	55.8
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	46.6	68.5	64.3	55.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.0	64.5	64.2	53.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 自社の特性として労働集約型産業であるがゆえに、従業員の健康状態によって活動実績が大きく左右するため、健康の維持増進が経営上の重要な課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康を増進することにより、健全な社員の育成を図ることができ、業績の向上にも繋がる。それにより、より多くのお客様の健康を支えるという使命を果たすことを目指す。

※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.chukyoiyakuhin.biz/corporate/activity/kenko_keiei/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.8	53.6	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	41.7	53.6	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	36.9	54.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.3	54.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	67.2	54.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.1	54.2	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	55.6	53.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	54.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	55.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	41.8	57.2	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	従業員の超過勤務状況を把握し、長時間労働の実態改善が急務と認識した。過労死ﾘｽｸの高まる月80時間超の残業対象者を無くす目標を達成した為、更に基準を高めて、月60時間超の残業対象者を生じさせないことを新たな目標として設定した。
	施策実施結果	勤怠実績から時間外労働が単月で42時間超もしくは年間で320時間超ペースの者について、直属の上長に時間外労働抑制のメールを毎月配信した。結果、期間中の月60時間超の残業対象者の延べ人数は8名であった。
	効果検証結果	月60時間超の残業対象者を0名にする目標には達しない結果となった。原因を確認したところ、残業が特定の社員に偏っている事が大きな要因であった。部署の責任者を通じて改善を図っていく。なお効果の定量的な検証として、メンタルヘルス不調による長欠・休職者の人数は2017年と比較して25%の減少となった。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	従業員のインフルエンザ予防接種率が20.2%と受診率が低かった。 仕事柄お客様と直接お会いする仕事なので、従業員の感染症予防には注力する必要がある。 その為、インフルエンザ予防接種受診率向上の施策を検討。
	施策実施結果	役員会にてインフルエンザ予防接種に1,500円の補助を決定。社内ＳＮＳを活用してダイレクトに個人に訴求することで周知を促進、施策認知度は88.3%に至った。結果、受診率は半数以上の59.6%となった。
	効果検証結果	施策に対する反応の検証として、健康経営推進委員会の活動に関するアンケートを行った結果、回答者のうち81.8%が「インフルエンザ予防接種補助金」に対して「良い」と回答した。 また生産性に関する効果検証として、インフルエンザ罹患による欠勤を抽出した結果、例年10件前後の罹患報告が今年度は0件と大幅に改善された。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	−
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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: 004568

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：第一三共株式会社

英文名：DAIICHI SANKYO COMPANY,LIMITED

■加入保険者：第一三共グループ健康保険組合

上場

■所属業種：医薬品

①健康経営度評価結果

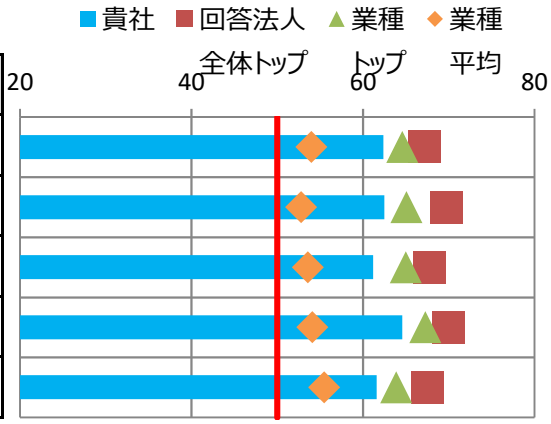
■総合順位：　**151～200位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**62.4**　↓0.8　（前回偏差値　63.2 ）

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

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	64.6	54.0
経営理念・方針	3	62.5	69.8	65.1	52.8
組織体制	2	61.2	67.8	65.0	53.6
制度・施策実行	2	64.6	70.0	67.3	54.1
評価・改善	3	61.6	67.5	63.9	55.5



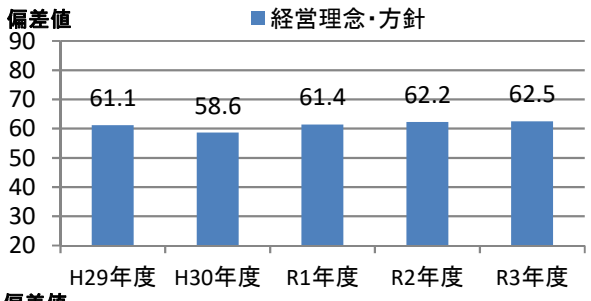
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

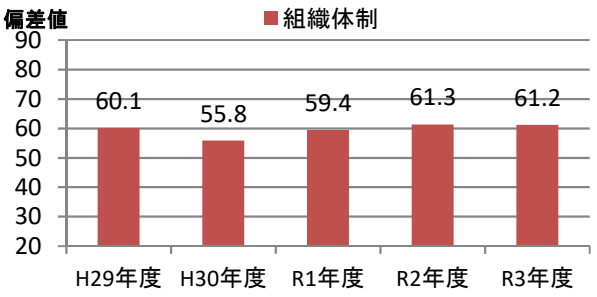
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

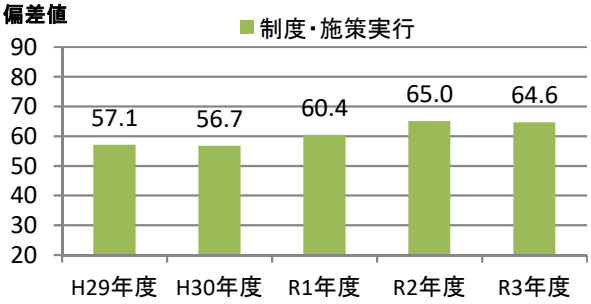
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

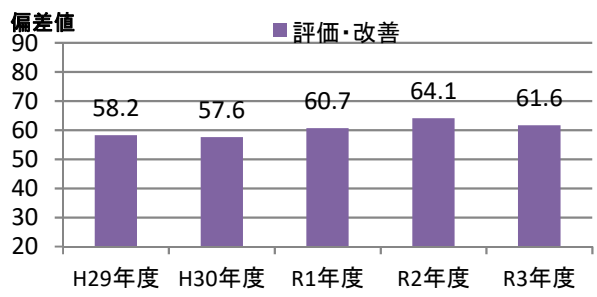
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	201～250位	401～450位	251～300位	101～150位	151～200位
総合評価	59.1	57.3(↓1.8)	60.6(↑3.3)	63.2(↑2.6)	62.4(↓0.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



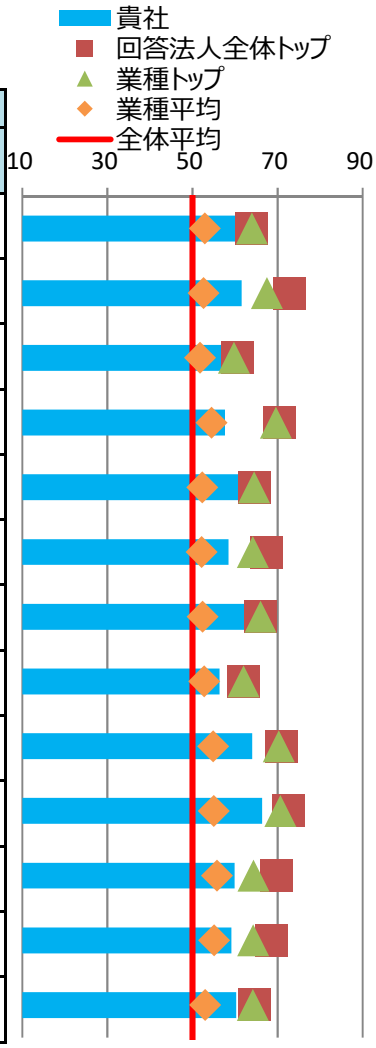






④評価の詳細分析

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	62.6	64.0	64.0	52.9
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	61.6	72.9	67.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.1	60.6	59.8	51.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.7	70.5	69.6	54.5
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	52.3
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	64.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	66.0	66.0	66.0	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	56.4	62.0	62.0	52.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	64.1	71.1	70.3	54.9
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	66.4	72.5	70.7	55.0
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	59.9	69.8	64.4	55.8
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	59.2	68.5	64.3	55.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	60.3	64.5	64.2	53.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 第一三共グループは、世界中の人々の健康で豊かな生活に貢献すること、革新的医薬品を継続的に創出し、多様な医療ニーズに応える医薬品を提供することを企業理念とし、その実現に向けて会社と従業員が共に成長を遂げることを目指している。そのため、健康経営を通じて従業員１人ひとりの心と体の健康・安全と生産性の向上を目指したい。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営を通じて従業員１人ひとりの心と体の健康・安全と生産性の向上を実現したい。そのために、プレゼンティーイズム、アブセンティーイズム、有所見者率を健康関連の最終的な目標指標として設定し取り組みを実施していく。各指標では目標値を設定しており、代表的な目標指標であるプレゼンティーイズム損失割合においては、2020年度の18.3%から2025年度の14.0%の達成を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.daiichisankyo.co.jp/sustainability/our_workplace/employee_health/ https://www.daiichisankyo.co.jp/sustainability/performance-reports/esg/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.7	53.6	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	53.6	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	65.4	54.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.9	54.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.9	54.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.7	54.2	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	67.2	53.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	54.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	55.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	68.6	57.2	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	■有所見者率は健康関連の最終的な目標指標の１つとしているが、当社の健康診断結果の分析において、血圧や血糖が高値であることと肥満の有無に相関があること、肥満の有無と運動習慣や身体活動習慣に相関があることが確認された。 ■運動習慣や身体活動習慣は2015年度から2017年度にかけて悪化傾向にあり、従業員の健康意識の向上と運動・身体活動を中心とした生活習慣の改善が課題である。
	施策実施結果	■事業場毎の健康イベントの強化や健保組合と連携した生活習慣改善キャンペーンを実施した。 ■事業者でのイベントの実施率は2018年74.3%、2019年79.4%、2020年100%と大きく向上した。
	効果検証結果	■運動習慣や身体活動習慣について、2018,2019年度と改善したものの2020年度では悪化していた。 ■2019年度までの改善は施策によって意識が向上した結果と考えられるが、2020年度はコロナ禍による在宅勤務の推進により悪化したと考えられる。 ■有所見率の改善は認められなかったが、一定程度の生活習慣の改善効果は確認できており取組みを継続しつつ、在宅勤務下を意識した施策についても検討したい。
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	■当社は健康経営を通じて従業員の心と体の健康・安全と生産性の向上を目指しており、高ストレス者割合を健康関連の最終指標の１つとしている。 ■セルフケア・ラインケアなど不調者の発生予防には従来から力を入れており、近年の高ストレス者割合は業界平均と比べても良好であったが、2020年度ではコロナ禍により働く場所や働き方の急激な変化によるメンタル不調の増加が危惧され、実態の把握と対策の実施が課題である。
	施策実施結果	■全従業員を対象に従来の定期測定だけでなく、短期のエンゲージメントサーベイを４回実施した。 ■管理職に対して組織ごとの結果をフィードバックし、組織の課題に合わせた対策を実施した。
	効果検証結果	■コロナ禍初期と比較して、3割の社員でエンゲージメントやストレスの急激な改善が認められた。 ■また、2020年度の高ストレス者割合4.0%であり、2019年度より改善していた。 ■一方でプレゼンティーイズムについては悪化していたが、コロナ禍が大きく業務に影響した営業職群以外では改善していた。 ■今後も異動者など環境が大きく変化する従業員については短期サーベイと対策を実施していきたい。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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: 004569

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：キョーリン製薬ホールディングス株式会社

英文名：KYORIN Holdings,Inc.

■加入保険者：杏林健康保険組合

上場

■所属業種：医薬品

①健康経営度評価結果

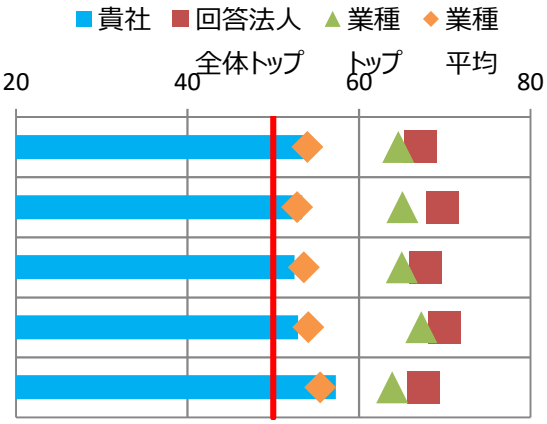
■総合順位：　**1001～1050位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**54.3**　↑1.8　（前回偏差値　52.5 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	54.3	67.2	64.6	54.0
経営理念・方針	3	53.4	69.8	65.1	52.8
組織体制	2	52.5	67.8	65.0	53.6
制度・施策実行	2	52.9	70.0	67.3	54.1
評価・改善	3	57.3	67.5	63.9	55.5



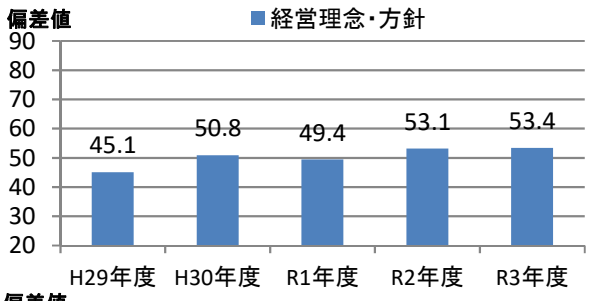
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

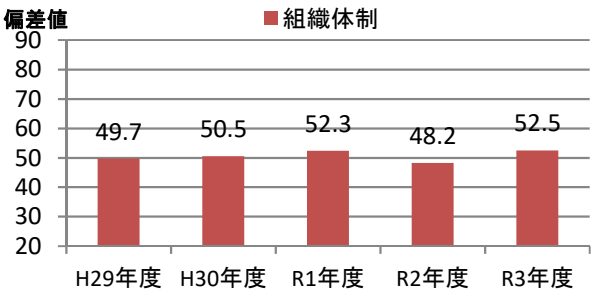
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

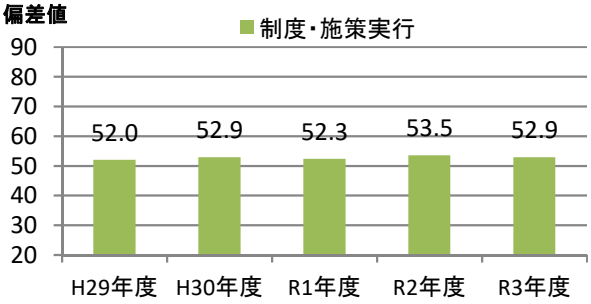
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

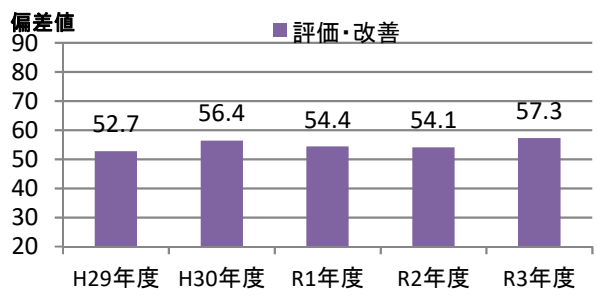
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	651～700位	801～850位	1101～1150位	1101～1150位	1001～1050位
総合評価	49.6	52.5(↑2.9)	52.1(↓0.4)	52.5(↑0.4)	54.3(↑1.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



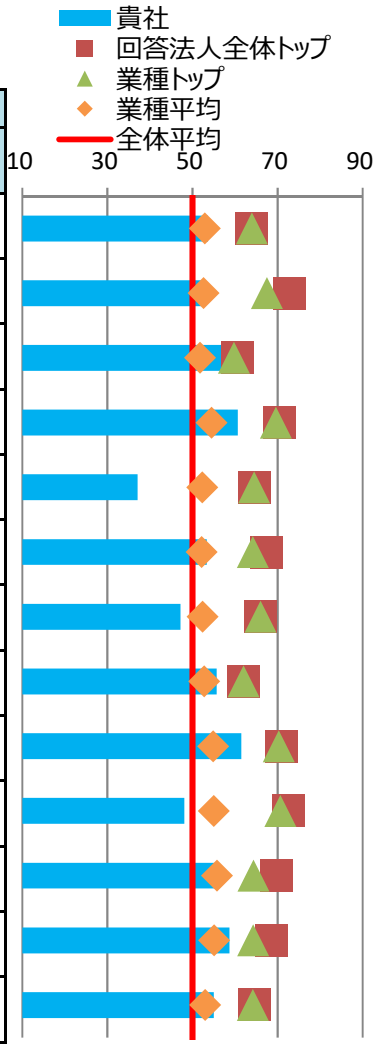






④評価の詳細分析

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	53.7	64.0	64.0	52.9
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	52.9	72.9	67.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.3	60.6	59.8	51.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.7	70.5	69.6	54.5
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	37.1	64.5	64.5	52.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	53.4	67.5	64.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	47.2	66.0	66.0	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.7	62.0	62.0	52.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	61.5	71.1	70.3	54.9
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	48.1	72.5	70.7	55.0
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.2	69.8	64.4	55.8
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.7	68.5	64.3	55.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.0	64.5	64.2	53.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員が健康であれば、集中して仕事に取り組むことが可能になり、その結果、高いパフォーマンを発揮できると考えている。 当社グループでは、社員およびそのご家族の健康保持・増進に努めるとともに、その能力を十分に発揮し、健康的で活力のある職場風土をつくり、さらなる「働きがい」の向上を目指していく。
健康経営の実施により期待する効果	2021年度の主たる取り組みは、①健康経営の理解・浸透、②生活習慣の改善、③健康相談室の開設と活用の３つ挙げている。 「②生活習慣の改善」については、喫煙、飲酒、運動、睡眠に関して、2019年基準年に対し2023年までの目標値をそれぞれ設定（基準に満たない社員を20%減らす）し、各職場の実情に合ったものを選び、皆でアイディアを出しあい、推進している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.kyorin-gr.co.jp/csr/health.shtml

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.2	53.6	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	53.6	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	54.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.6	54.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.6	54.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.1	54.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.1	53.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	54.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.8	55.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	62.4	57.2	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	①全国的に見て喫煙率は高くはないが、約18%で、ここ数年下げ止まっている。 ②2020年4月、改正健康増進法の全面施行により、さらなる受動喫煙対策が企業に求められている。
	施策実施結果	事業所内完全禁煙とし、卒煙を希望する社員をサポートする。（禁煙外来補助・個別サポート）
	効果検証結果	喫煙率2019年度の18%から2020年度は17.1%に減少。
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	乳房の悪性新生物は他の疾患に比べ、患者率が相対的に高い。
	施策実施結果	女性被保険者を対象に希望がある部署には乳がんセミナーを実施し乳がんに対するリテラシーの向上と乳がん検診受診率の向上を目指していく。
	効果検証結果	乳がん検診受診率が2019年度86%から2020年度90%に増加。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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: 004578

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：大塚ホールディングス株式会社

英文名：Otsuka Holdings Co., Ltd.

■加入保険者：大塚製薬健康保険組合

上場

■所属業種：医薬品

①健康経営度評価結果

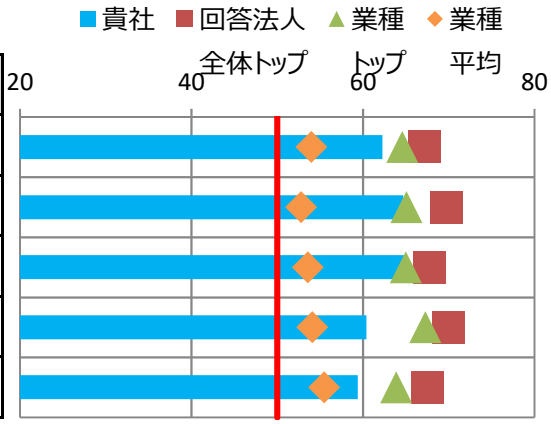
■総合順位：　**151～200位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**62.3**　↑0.0　（前回偏差値　62.3 ）

※「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	-	62.3	67.2	64.6	54.0
経営理念・方針	3	64.7	69.8	65.1	52.8
組織体制	2	65.0	67.8	65.0	53.6
制度・施策実行	2	60.4	70.0	67.3	54.1
評価・改善	3	59.4	67.5	63.9	55.5



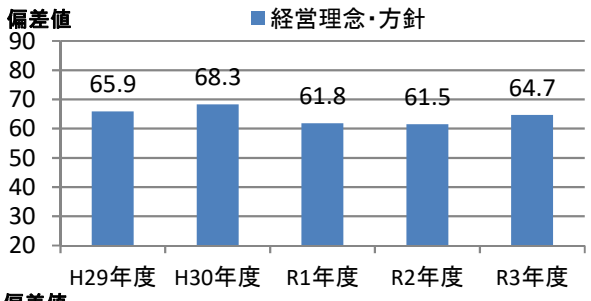
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

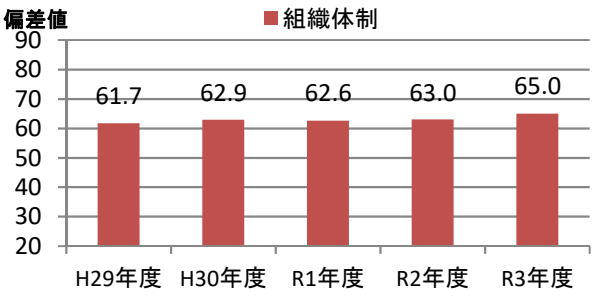
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

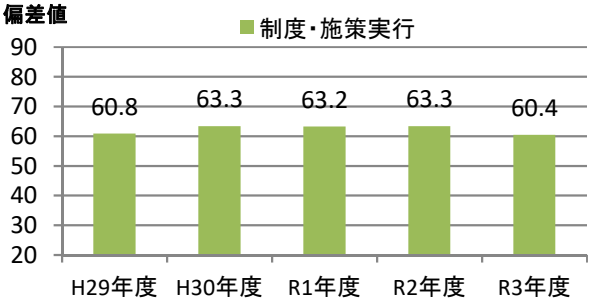
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

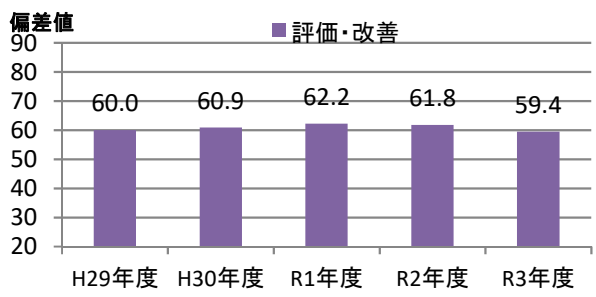
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	101～150位	51～100位	151～200位	151～200位	151～200位
総合評価	62.4	64.2(↑1.8)	62.4(↓1.8)	62.3(↓0.1)	62.3(↑0.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



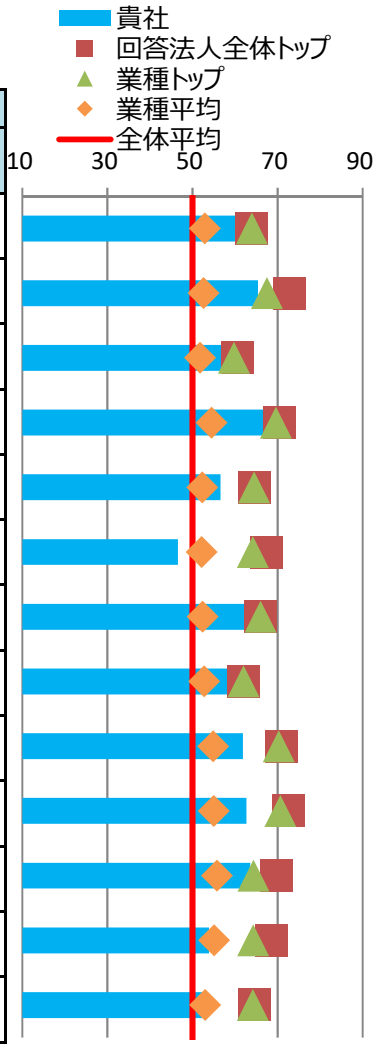






④評価の詳細分析

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**	**52.9**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**65.4**	**72.9**	**67.5**	**52.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**59.5**	**60.6**	**59.8**	**51.8**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**69.6**	**70.5**	**69.6**	**54.5**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**56.6**	**64.5**	**64.5**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**46.6**	**67.5**	**64.2**	**52.2**
	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**	**66.0**	**52.4**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**60.6**	**62.0**	**62.0**	**52.8**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**61.9**	**71.1**	**70.3**	**54.9**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**62.7**	**72.5**	**70.7**	**55.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**63.6**	**69.8**	**64.4**	**55.8**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**53.9**	**68.5**	**64.3**	**55.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**52.8**	**64.5**	**64.2**	**53.0**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 当社では統合報告書内のマテリアリティ（重要項目）の一つとして、人材を挙げています。特にその中でプレゼンティーイズムと多様化への未対応を課題として特定して取り組んでいます。
健康経営の実施により期待する効果	従業員エンゲージメントの強化及び創造意欲を喚起する企業風土の醸成を通じ、当社は身体全体を見渡すことができる知識を備えた会社として、社員およびその家族が健康であるだけでなく、その先にある、元気でいきいきと充実した生活を送ることを目指し、健康の維持・増進のための職場環境の整備に努めることを期待しています。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	統合報告書
URL	https://www.otsuka.com/jp/ir/library/annual.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.8	53.6	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	63.5	53.6	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	59.0	54.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.7	54.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	67.8	54.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.7	54.2	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	56.8	53.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	54.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	55.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	67.0	57.2	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	女性はPMS（月経前症候群）や更年期により仕事への影響があると答えた人が多数存在することがある調査でわかり、当社においても健康上の理由で退職した社員が少なからずいることから正しい情報を伝える必要があると考えた。また、生産性向上、女性活躍推進の環境を整えるために女性の健康課題の理解と「知って対処する」ことが必要と考えた。
	施策実施結果	大塚健康セミナー、として女性の健康をテーマとしてグループ全従業員・及び家族を対象としたwebセミナーを実施した。
	効果検証結果	上記セミナーでは男女問わず1000名近くの出席があり、従来であれば退職を余儀なくされたり、就業に大幅な制限または復帰まで相当な時間が掛かっていたと思われる社員が、在宅、柔軟な出社、職種変更等を行うことで継続できており、両立の支援に繋がっている。
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	平均年齢の上昇やテレワーク中心の勤務への変化の影響もあり、メンタル・フィジカルに関わらず休職者数が増加する可能性があり、疾病構造の多様化も背景に入れ予防措置の必要性が増している。
	施策実施結果	現在メンタルケアで実施している産業医、主治医、会社、上司の連携をフィジカルにおいても実施し、できるだけ社員が就業と治療を両立できるように個別に対応している
	効果検証結果	従来であれば、退職を余儀なくされたり、就業に大幅な制限または復帰まで相当な時間が掛かっていたと思われる社員が、在宅、柔軟な出社、職種変更等を行うことで継続できており、両立の支援に繋がっている。

※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: 004581

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：大正製薬ホールディングス株式会社

英文名：TAISHO PHARMACEUTICAL HOLDINGS

■加入保険者：大正製薬健康保険組合

上場

■所属業種：医薬品

①健康経営度評価結果

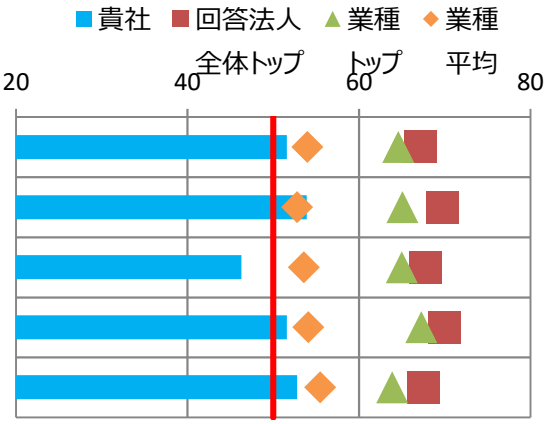
■総合順位：　**1401～1450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**51.6**　↑0.2　（前回偏差値　51.4 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	51.6	67.2	64.6	54.0
経営理念・方針	3	53.9	69.8	65.1	52.8
組織体制	2	46.3	67.8	65.0	53.6
制度・施策実行	2	51.6	70.0	67.3	54.1
評価・改善	3	52.8	67.5	63.9	55.5



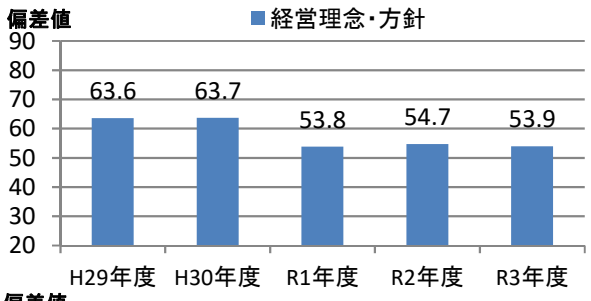
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

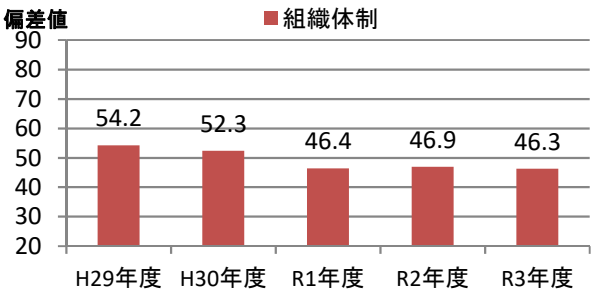
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

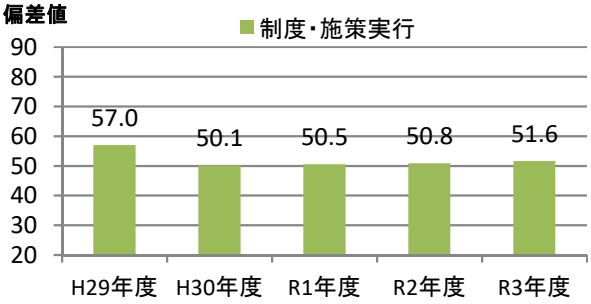
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

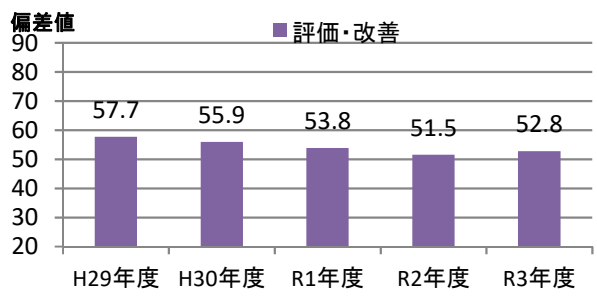
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	201～250位	501～550位	1151～1200位	1201～1250位	1401～1450位
総合評価	58.6	55.8(↓2.8)	51.7(↓4.1)	51.4(↓0.3)	51.6(↑0.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



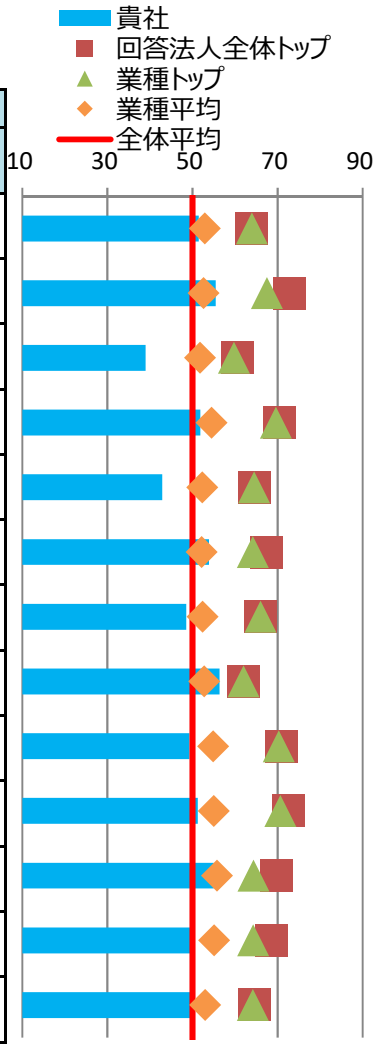






④評価の詳細分析

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	51.5	64.0	64.0	52.9
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	55.5	72.9	67.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	39.0	60.6	59.8	51.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	51.9	70.5	69.6	54.5
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	42.9	64.5	64.5	52.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	53.9	67.5	64.2	52.2
	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	66.0	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	56.4	62.0	62.0	52.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	49.3	71.1	70.3	54.9
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	51.3	72.5	70.7	55.0
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.0	69.8	64.4	55.8
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	50.3	68.5	64.3	55.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	50.2	64.5	64.2	53.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 セルフメディケーションの浸透
健康経営の実施により期待する効果	少子高齢化、人口減少が進む中で、自分の健康は自分で守るというセルフメディケーションの考え方を推進することで健康寿命の延伸に寄与する

※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	アニュアルレポート
URL	https://ssl4.eir-parts.net/doc/4581/ir_material1/170720/00.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.1	53.6	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	55.7	53.6	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	54.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.6	54.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.1	54.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.0	54.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.2	53.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	54.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	55.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	62.8	57.2	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	健康診断の結果。判定基準が事業所ごとに異なることから、全社統一した基準での施策実施が困難。
	施策実施結果	健康診断の結果。一元化を行う管理システムの導入を決定。
	効果検証結果	2021年度の健診結果より、一元管理が可能となり、同時に導入する健康増進アプリにより社員の健康への意識を高める。
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	長時間労働は、減少傾向にあるが、部署や個人によって偏りがあり、働き方の見直しをする必要がある。
	施策実施結果	研究所への裁量労働制の導入により、当部門の労働時間が減少
	効果検証結果	1か月45時間超の時間外労働者数が前年比68.3%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: 004886

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：あすか製薬ホールディングス株式会社

英文名：ASKA Pharmaceutical Holdings Co., Ltd.

■加入保険者：東京薬業健康保険組合

上場

■所属業種：医薬品

①健康経営度評価結果

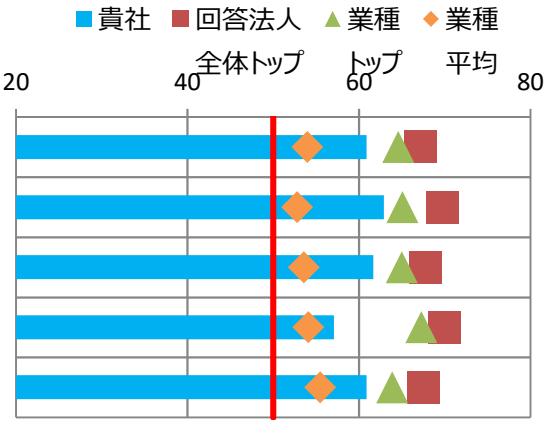
■総合順位：　**301～350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**60.9**　↓0.4　（前回偏差値　61.3 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	60.9	67.2	64.6	54.0
経営理念・方針	3	62.9	69.8	65.1	52.8
組織体制	2	61.7	67.8	65.0	53.6
制度・施策実行	2	57.1	70.0	67.3	54.1
評価・改善	3	60.9	67.5	63.9	55.5



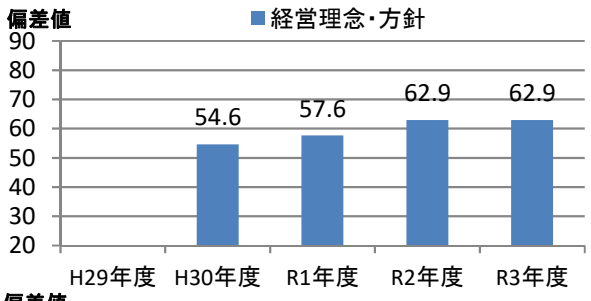
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

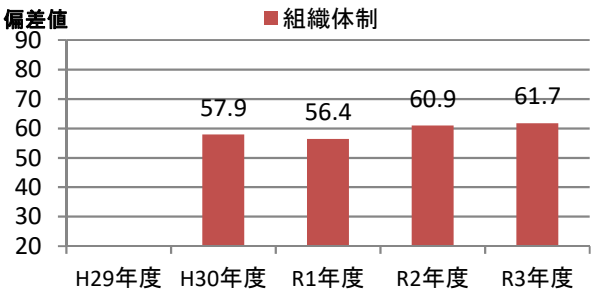
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

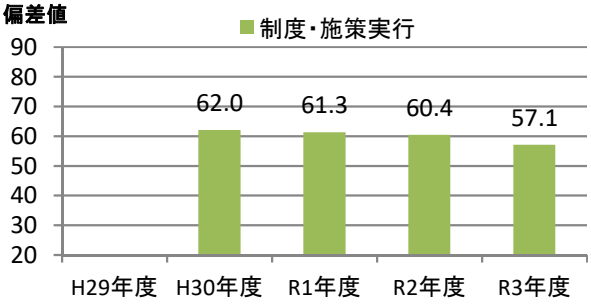
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

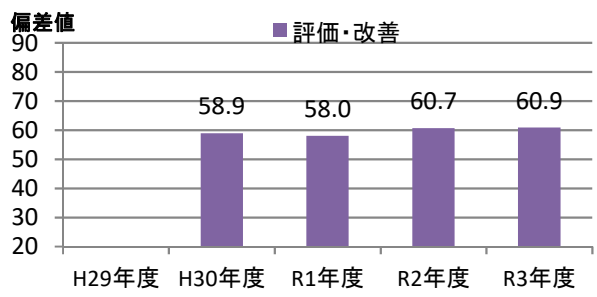
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	351～400位	501～550位	251～300位	301～350位
総合評価	-	58.3(-)	58.2(↓0.1)	61.3(↑3.1)	60.9(↓0.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



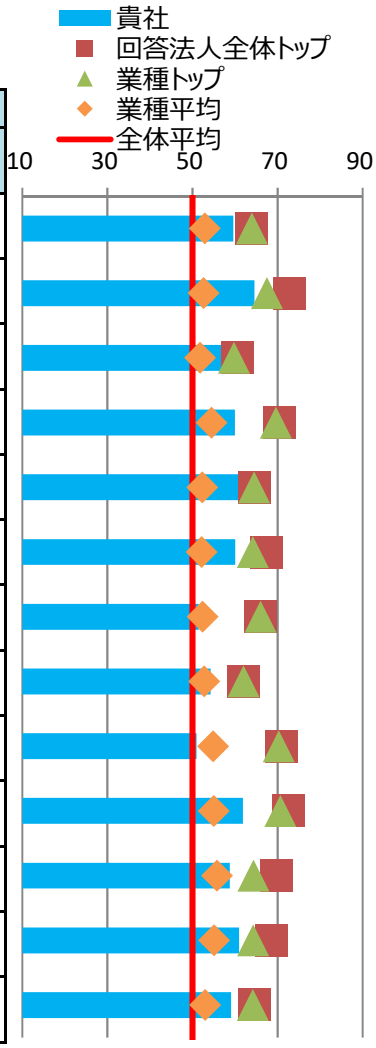






④評価の詳細分析

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	**59.6**	**64.0**	**64.0**	**52.9**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**64.6**	**72.9**	**67.5**	**52.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**58.3**	**60.6**	**59.8**	**51.8**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**60.0**	**70.5**	**69.6**	**54.5**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**62.3**	**64.5**	**64.5**	**52.3**
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**	**64.2**	**52.2**
	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**	**66.0**	**52.4**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**54.3**	**62.0**	**62.0**	**52.8**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**51.0**	**71.1**	**70.3**	**54.9**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**61.9**	**72.5**	**70.7**	**55.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**58.8**	**69.8**	**64.4**	**55.8**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**61.0**	**68.5**	**64.3**	**55.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**59.1**	**64.5**	**64.2**	**53.0**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 自ら考え行動できる従業員を育成することが課題である。実現するためには、まず従業員自身が心身共に健康でなければならない。従業員とその家族の不定愁訴によるプレゼンティーズムを改善し、高エンゲージメント者割合を高めることが急務である。 高エンゲージメント者とそうでない者の偏差値に10ポイント以上乖離がある因子へのアプローチが課題。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営の取り組みにより生産性と創造性が高まることを期待する。具体的には健康施策により従業員のプレゼンテーズムを改善する。教育研修やコミュニケーションアプローチにより「仕事への自信、仕事の見通し、自発的行動、ポジティブな感情」の因子について、高エンゲージメント者とそうでない者の偏差値差を3ポイント改善し、全体的な高エンゲージメント割合を向上させる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.aska-pharma-hd.co.jp/csr/sustainability/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.2	53.6	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	57.2	53.6	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	61.0	54.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.6	54.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.5	54.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.5	54.2	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	57.1	53.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	54.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	55.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.0	57.2	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	医療用医薬品の製造販売を行う生命関連企業として事業継続が使命である。従業員とその家族の安全確保を最優先とするとともに、医薬品の安定供給を継続し社会的責任を果たすべく対応を講じる必要がある。また、医療機関での従業員の罹患を未然に防ぐと共に、病原体の媒介者とならぬよう従業員のヘルスリテラシー向上を維持することが課題。
	施策実施結果	新型コロナウイルス感染症対策本部を設置しガイドラインを定めると共に、市中感染者割合のステージに応じて出社率制限を徹底。また新型コロナワクチン職域接種を早期に実現し従業員とその家族の感染予防に寄与した。
	効果検証結果	職域接種では本社勤務従業員の約8割が接種完了。予防接種推奨の啓発活動は継続している。また職域における検査キットを用いた対応も整備。これらの感染症予防対策から全従業員の新型コロナウイルス罹患率は約1.5%に留まっている。 各種感染症に関するヘルスリテラシー向上の啓蒙活動により、インフルエンザ予防接種者は対前年比1.4倍と増加し従業員の行動変容が継続して確認できている。
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	在宅勤務の急速な拡充により、運動不足や食生活の乱れ、コミュニケーション不足により従業員の労働生産性が低下している。労働組合実施のアンケートからも生産性低下の原因と考えられる項目が確認でき、何らかの方法で解決したいと考えていることが分かった。
	施策実施結果	生産性低下の原因と考えられる4項目（姿勢矯正、女性の不定愁訴、眼精疲労、筋力強化）に特化したオンラインヨガイベントを月に1回、4ヶ月に渡り実施。双方向のオンラインイベントに延べ200名弱が参加した。
	効果検証結果	「みんなで健康になろうWEEK」と題した定期的な呼びかけと施策実施後のアーカイブ動画を一定期間掲示することにより運動習慣定着と従業員間のコミュニケーションに前向きな効果が見られた。これにより、運動習慣者比率が2.3%改善した。 また、「みんなで健康になろうWEEK」は食事施策や飲料施策でも連動して企画を実施し健康意識の啓発に寄与した。

※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: 010051

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：アルプス薬品工業株式会社

英文名：Alps Pharmaceutical Ind.Co.,Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会岐阜支部

非上場

■所属業種：医薬品

①健康経営度評価結果

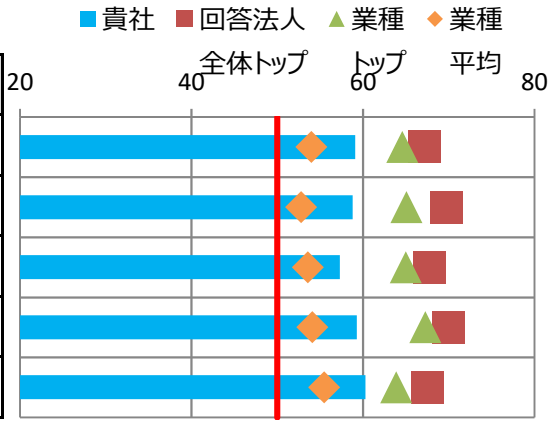
■総合順位：　**501～550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.1**　↓2.7　（前回偏差値　61.8 ）

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

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	-	59.1	67.2	64.6	54.0
経営理念・方針	3	58.8	69.8	65.1	52.8
組織体制	2	57.3	67.8	65.0	53.6
制度・施策実行	2	59.3	70.0	67.3	54.1
評価・改善	3	60.3	67.5	63.9	55.5



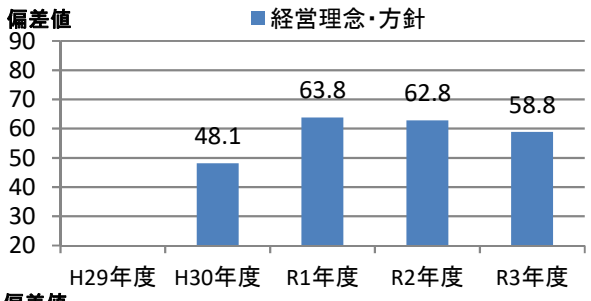
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

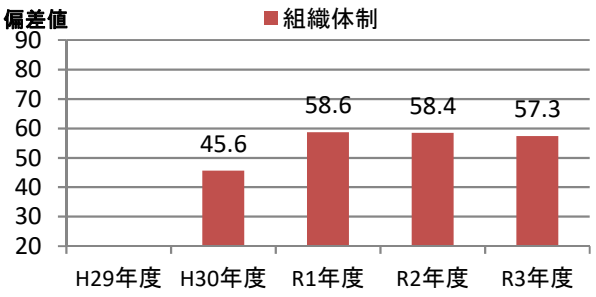
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

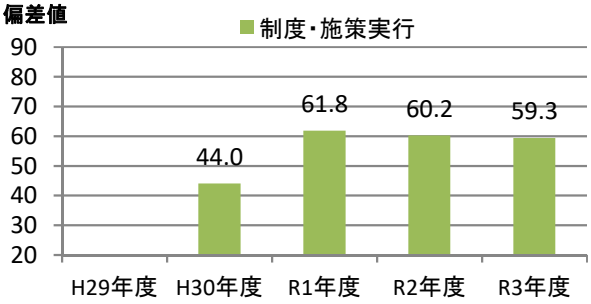
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

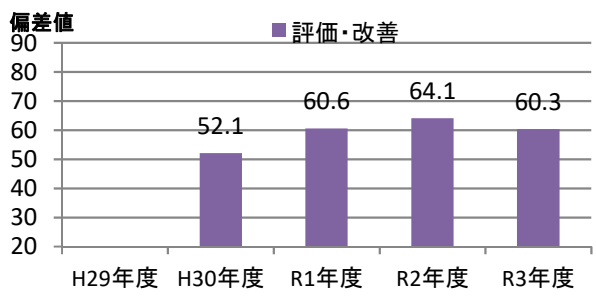
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1151～1200位	201～250位	201～250位	501～550位
総合評価	-	47.2(-)	61.4(↑14.2)	61.8(↑0.4)	59.1(↓2.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



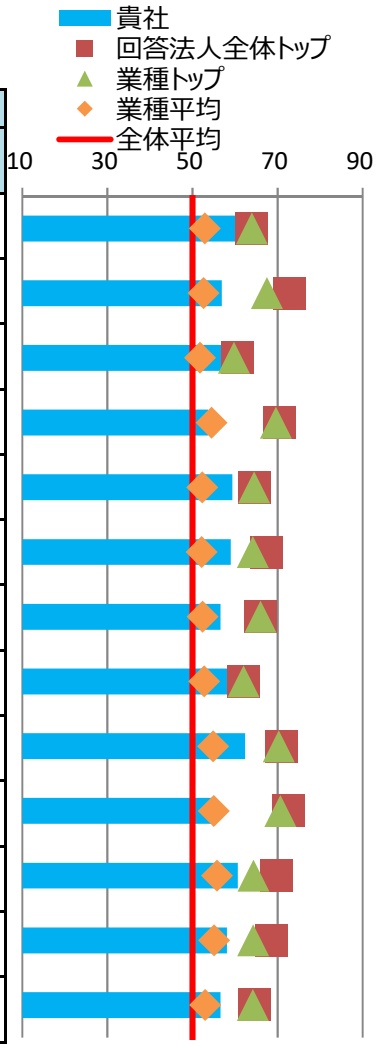






④評価の詳細分析

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	52.9
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	56.9	72.9	67.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.3	60.6	59.8	51.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	53.7	70.5	69.6	54.5
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	59.4	64.5	64.5	52.3
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	64.2	52.2
	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	66.0	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	60.6	62.0	62.0	52.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	62.4	71.1	70.3	54.9
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	55.3	72.5	70.7	55.0
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	60.7	69.8	64.4	55.8
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.1	68.5	64.3	55.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	56.6	64.5	64.2	53.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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10年計画の中に『ワークスタイルの変革』を課題として盛り込み、多様な人材が生き生きと働き続けることができる基盤作りとして、健康保持・増進、メンタルヘルス対策、働き方改革を活動の3本柱として推進し、会社の発展向上を目指します。
健康経営の実施により期待する効果	従業員のエンゲージメント増大に繋がる事を期待しています。ワークライフバランス向上を目的として、具体的な指標として、月平均残業時間10時間以下、月の有給取得率0.8日以上の継続を目指しています。

※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	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.alps-pharm.co.jp/future/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	63.1	53.6	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	60.2	53.6	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	54.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.6	54.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.3	54.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.9	54.2	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	53.7	53.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.0	54.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	55.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	62.4	57.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	昨年の健康診断結果より「肥満度の増加、140～150の高血圧、中性脂肪の割合増加、肝臓の所見悪化、高尿酸血症の増加」が前年より多く見られました。飲酒習慣は、年齢を問わず昨年より増加しています。そこで食生活の改善をテーマとし、9月より毎週水曜日を食生活改善デーと決め、6つのテーマから各個人で1つのテーマを選択し、食生活改善の意識を高めた。
	施策実施結果	シールを配布し、個人毎の選択制にしたため、意識向上の効果があった。イベントへの参加率は100%となっている。
	効果検証結果	掲示板で単純に配信するだけでなく、シール配布や健康新聞で食生活改善レシピを実際に試した体験談を記載することで、食生活に関しては健康意識が高まったという意見が多く聞かれた。10月の健康診断結果で実際の効果が出てくると思われるが、継続した活動として持続性を持って取り組みたい。
効果検証②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題の内容	乳がん・子宮がん検診の受診率が低かったので、女性活躍推進委員会を立ち上げ、女性特有の健康課題に取り組んで貰いながら、女性の悩みについても相談先がない状況を改善した。女性活躍推進委員は女性メンバーで構成されているが、活動のフォローアップとして役員が代表者を務めている。
	施策実施結果	2019年度　乳がん　21人　子宮がん　20人 2020年度　乳がん　23人、子宮がん　21人
	効果検証結果	女性活躍推進委員会による女性の乳がん・子宮がん検診の内容周知により、女性従業員が安心して検診を受診出来るようになった結果、受診者数が向上した。

※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: 010346

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：日本メジフィジックス株式会社

英文名：Nihon Medi-Physics Co.,Ltd

■加入保険者：住友化学健康保険組合

非上場

■所属業種：医薬品

①健康経営度評価結果

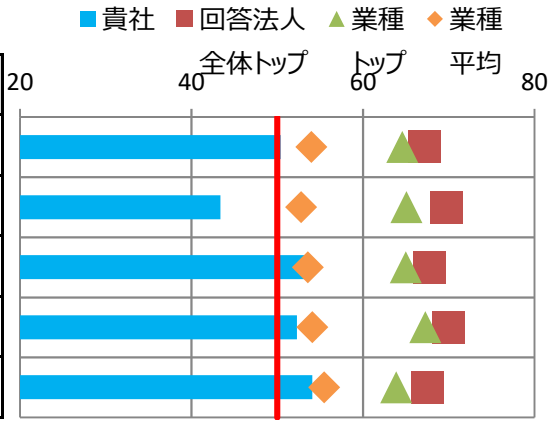
■総合順位：　**1501～1550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**50.4**　↑1.1　（前回偏差値 49.3 ）

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

②評価の内訳

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	-	50.4	67.2	64.6	54.0
経営理念・方針	3	43.4	69.8	65.1	52.8
組織体制	2	53.3	67.8	65.0	53.6
制度・施策実行	2	52.3	70.0	67.3	54.1
評価・改善	3	54.1	67.5	63.9	55.5



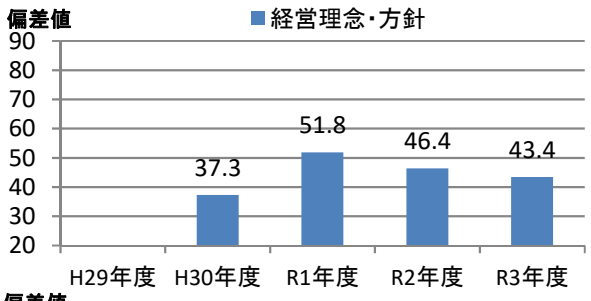
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

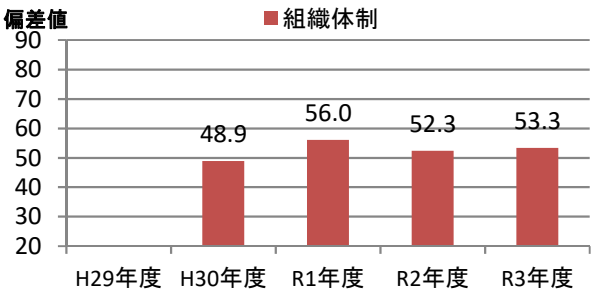
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

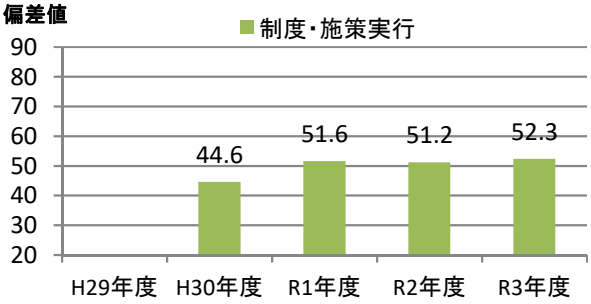
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

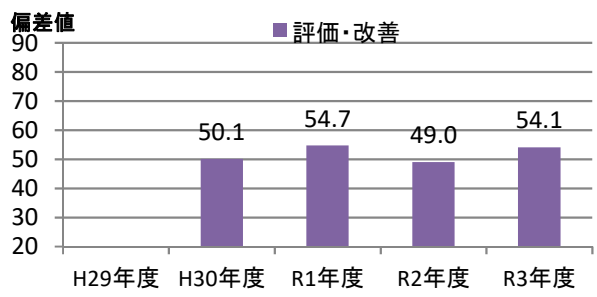
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1251～1300位	951～1000位	1401～1450位	1501～1550位
総合評価	-	44.4(-)	53.5(↑9.1)	49.3(↓4.2)	50.4(↑1.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



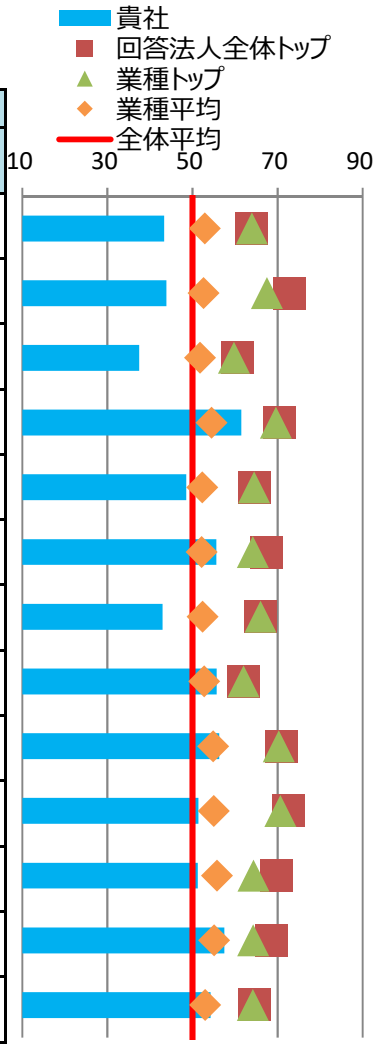






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	43.4	64.0	64.0	52.9
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	43.9	72.9	67.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	37.5	60.6	59.8	51.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.5	70.5	69.6	54.5
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	48.6	64.5	64.5	52.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	55.6	67.5	64.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	43.0	66.0	66.0	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.7	62.0	62.0	52.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	56.3	71.1	70.3	54.9
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	51.4	72.5	70.7	55.0
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	51.3	69.8	64.4	55.8
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.5	68.5	64.3	55.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.3	64.5	64.2	53.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 労働人口減少に伴い、働き手の確保のために従業員の雇用延長による高年齢化が進んでいる。当社でも従業員の高齢化が進み、60歳以上の再雇用による社員の割合も増している。経験を活かし長期間元気に勤務してほしいと思う一方で、50代の私傷病による死亡や長期休養が発生。経過から予防や早期発見が可能であったと考えられる疾患が多いため、従業員の健康管理体制やヘルスリテラシーの向上が経営上の課題となっている。
健康経営の実施により期待する効果	再検査受診率100%、在職死亡0名、長期休務者0名、加齢による身体能力の低下が要因となる労災事故0件

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で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.nmp.co.jp/corpo/csr/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	48.5	53.6	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	57.7	53.6	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.3	54.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.5	54.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.2	54.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.5	54.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.5	53.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.1	54.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	55.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	61.9	57.2	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	高血圧や糖尿病により、脳梗塞や脳出血を発症した従業員がいる。1年以上休業している従業員もいるほか、復職はしたものの元の仕事には従事できていない従業員もいる。確実な治療によって防げた事象と考えており、その為に受診し治療をする必要性が発生する仕組みをつくり、実施した。
	施策実施結果	結果が一定基準を超えた74名の従業員に、メールまたは対面WEBで結果説明し、精密検査や受診治療につなげた。数値が非常に悪い方には産業医面談を実施し就業制限の検討した。対象者の60%に改善を確認した。
	効果検証結果	2019年度の就業制限値該当者16名に対し、2020年の該当者は9名だった。前年度の対応により改善したことと、社内に基準値やその後の対応を周知したことにより、健康管理意識が高まったと考える。
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	自己申告と診断書で休養・復職し、適切な配慮がなされずに再休養する、という状況があったため、休養時と復職時のルールを設定し、復職後の経過も丁寧に見ていき再発予防に努めた。長期休職者や休職を繰り返していた従業員については、リワークを活用し、復職準備性を高めてから復職判定をするようにした。
	施策実施結果	9名の新規休務者中、4名が復職し、1名退職。復職した4名は就業と治療を両立できている。
	効果検証結果	ルールに則り、診断書の提出や受診報告を義務付けることで休務中の状況を把握し、適切なタイミングで情報提供や相談等のフォローができている。再休務者なし。

※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: 010410

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：協和ファーマケミカル株式会社

英文名：KYOWA PHARMA CHEMICAL CO.,LTD.

■加入保険者：協和キリン健康保険組合

非上場

■所属業種：医薬品

①健康経営度評価結果

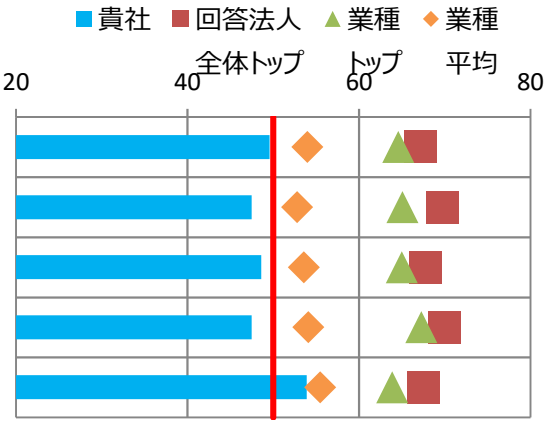
■総合順位：　**1601～1650位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**49.6**　↑2.2　（前回偏差値 47.4 ）

※「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	-	49.6	67.2	64.6	54.0
経営理念・方針	3	47.5	69.8	65.1	52.8
組織体制	2	48.6	67.8	65.0	53.6
制度・施策実行	2	47.5	70.0	67.3	54.1
評価・改善	3	53.9	67.5	63.9	55.5



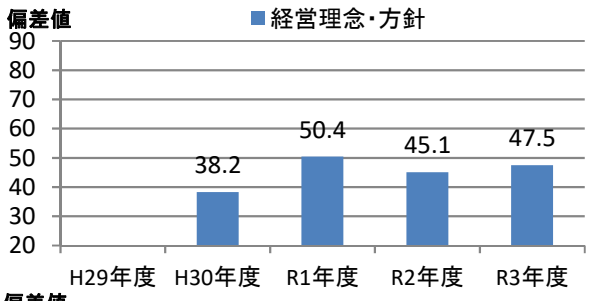
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

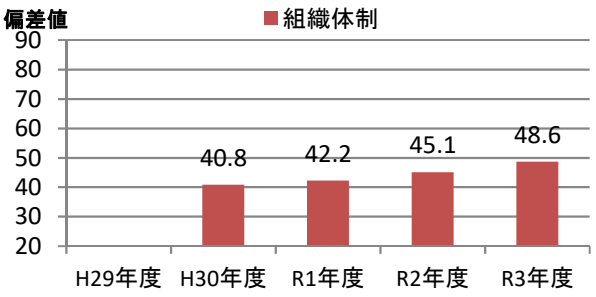
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

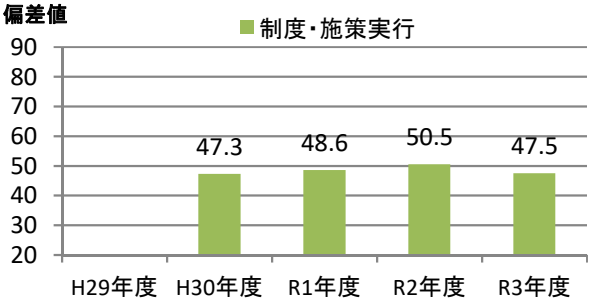
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

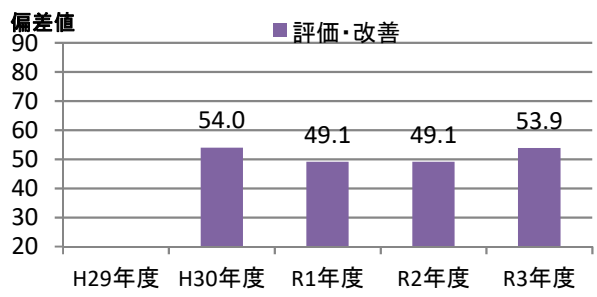
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1251～1300位	1401～1450位	1551～1600位	1601～1650位
総合評価	-	44.6(-)	48.0(↑3.4)	47.4(↓0.6)	49.6(↑2.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



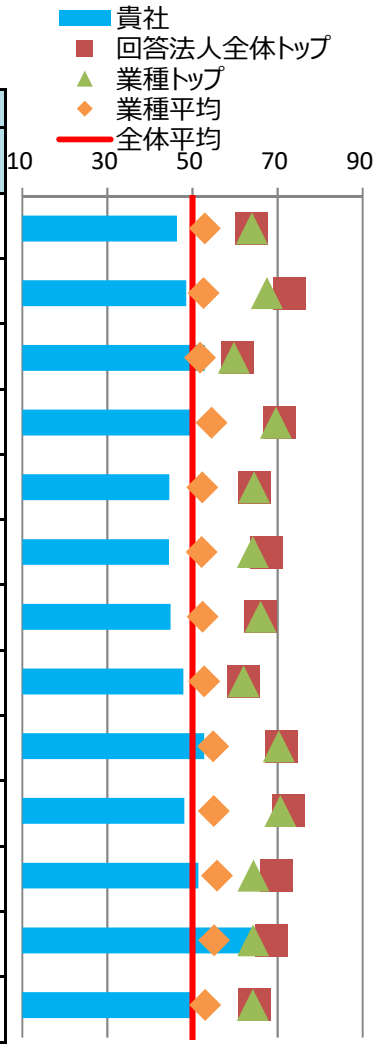






④評価の詳細分析

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	46.4	64.0	64.0	52.9
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	48.6	72.9	67.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	52.9	60.6	59.8	51.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	50.2	70.5	69.6	54.5
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	44.6	64.5	64.5	52.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	44.5	67.5	64.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	44.9	66.0	66.0	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	47.9	62.0	62.0	52.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	52.8	71.1	70.3	54.9
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	48.1	72.5	70.7	55.0
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	51.4	69.8	64.4	55.8
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	64.3	68.5	64.3	55.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	50.3	64.5	64.2	53.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 従業員に健康で長く働いてもらうことの実現が、事業活動を推進する上で大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	「適度に運動する」「検診を受ける」「健康に食べる」活動を支援し、「健康で質の高い豊かな人生」を実現する。具体的には、①二次検診受診率向上②血糖・脂質・血圧の有所見者比率の低下職場のポジティブメンタルヘルス実施率向上④年休取得日数向上⑤適度な運動習慣⑥喫煙率低下の項目について、前年比改善を目標とする。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	http://www.kyowa-pharma.co.jp/workplace/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	46.8	53.6	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	49.2	53.6	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	54.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.4	54.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.2	54.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.9	54.2	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	53.7	53.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.2	54.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.6	55.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.7	57.2	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	グループの喫煙率目標が５％と設定されている中、
	施策実施結果	保健師が喫煙者に対し、禁煙と健康についての面談を実施した。 場内禁煙の対応を行った
	効果検証結果	喫煙率は、21%(2019年）→19%（2020年）　と減少した
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: 010491

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：株式会社再春館製薬所

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会熊本支部

非上場

■所属業種：医薬品

①健康経営度評価結果

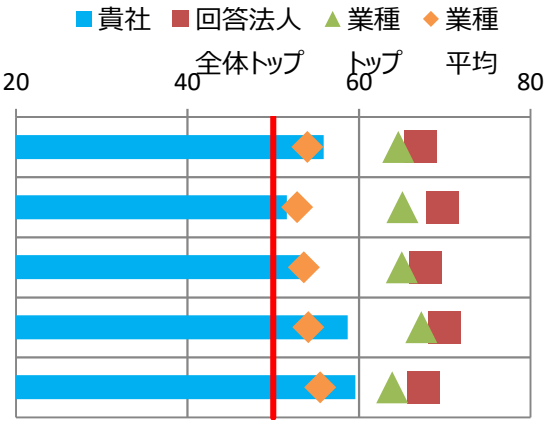
■総合順位：　**851～900位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**55.9**　↓2.2　（前回偏差値　58.1 ）

※「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	-	55.9	67.2	64.6	54.0
経営理念・方針	3	51.6	69.8	65.1	52.8
組織体制	2	53.8	67.8	65.0	53.6
制度・施策実行	2	58.7	70.0	67.3	54.1
評価・改善	3	59.6	67.5	63.9	55.5



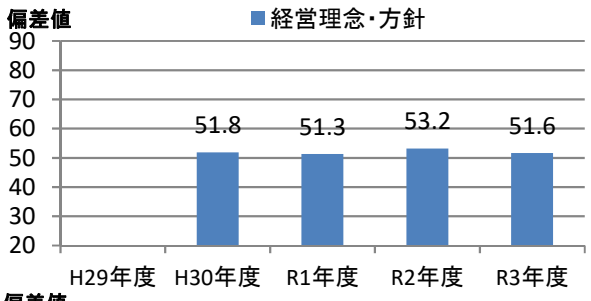
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

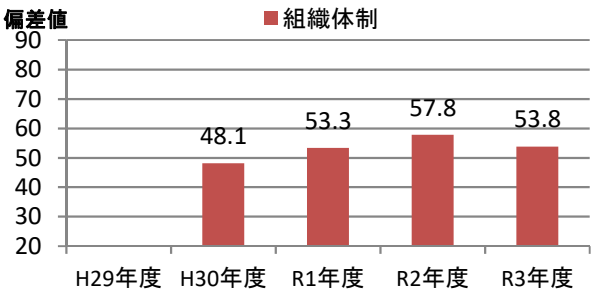
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

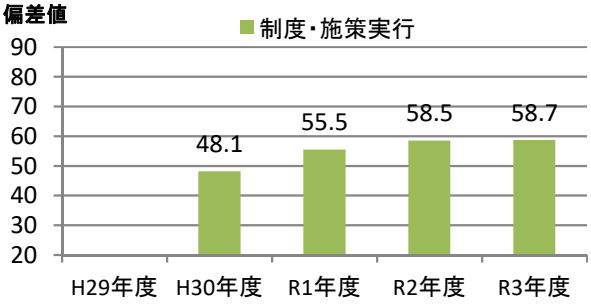
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

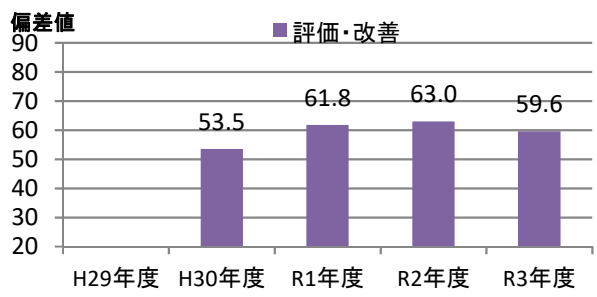
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	951～1000位	751～800位	551～600位	851～900位
総合評価	-	50.3(-)	55.7(↑5.4)	58.1(↑2.4)	55.9(↓2.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



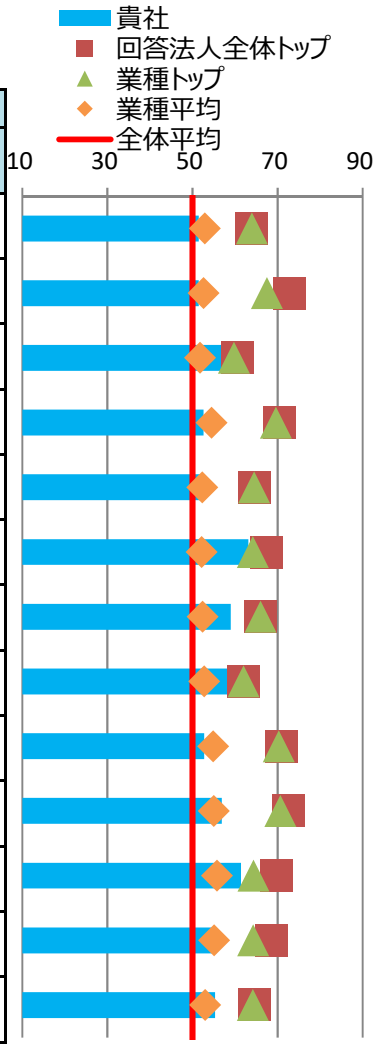






④評価の詳細分析

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	**51.5**	**64.0**	**64.0**	**52.9**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**51.5**	**72.9**	**67.5**	**52.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**58.6**	**60.6**	**59.8**	**51.8**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**52.6**	**70.5**	**69.6**	**54.5**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**52.0**	**64.5**	**64.5**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**63.2**	**67.5**	**64.2**	**52.2**
	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**	**66.0**	**52.4**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**59.2**	**62.0**	**62.0**	**52.8**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**52.8**	**71.1**	**70.3**	**54.9**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**56.9**	**72.5**	**70.7**	**55.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**61.4**	**69.8**	**64.4**	**55.8**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**55.6**	**68.5**	**64.3**	**55.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**55.3**	**64.5**	**64.2**	**53.0**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 社員を家族のように大事にし、みんなが楽しく元気に働きやすい会社づくり、 社員満足の向上と社員の心身の健康増進を図ることが不可欠であると考え 継続的に取り組みを推進することが、一枚岩の会社づくりのための課題であると把握しています。
健康経営の実施により期待する効果	社員が会社について、仕事について、上司について、職場環境において、期待度、 満足度を可視化する社員エンゲージメントのモチベーションサーベイを導入。 年3回の全社員アンケートから、各部門に細分化されたスコア（偏差値）を分析。調査結果から、要因の追及と部門ごとの改善活動の指標として目標設定を行い、スコアアップ（＝社員のパフォーマンス向上のための改善）を目指している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査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	53.6	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	62.5	53.6	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	51.4	54.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.0	54.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.2	54.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.1	54.2	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	62.0	53.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	54.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	55.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	49.2	57.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	コロナ禍における在宅ワークの増加で、社員間コミュニケーションが低下することによる ストレス、食生活、運動不足について、解消に向けた健康の維持増進を図っていくことを課題として、会社としてできることを、日常的に健康を意識した取り組みと併せて改善が必要である。
	施策実施結果	大型連休中の社員寮へのｷｯﾁﾝｶｰｲﾍﾞﾝﾄ実施や弁当手配、ﾏｽｸ不足時の社内販売会、学校休校にともなう学童保育実施などをはじめ、社員へﾋｱﾘﾝｸﾞを行いながら、イキイキ働けるような活動を多く行った。
	効果検証結果	下半期に社員の声を聴くご意見箱（目安箱）を設置、年度投書15件（回答の文責は取締役）社員が言えないなどの声が、ｽﾄﾚｽの要因にもなっており問題解決のきっかけになっている。また、会食が減ったことによるｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝの低下も顧みて、会社からｵｰﾄﾞﾌﾞﾙを準備、全社員向けに提供。多くの社員から感謝の声が寄せられた。
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	新型コロナ感染症拡大防止対策に伴い、社員ひとり一人の健康に対しての意識の向上はあったが、体調不良を起こした時の会社への報告ルートが上長へのみとなっており、会社全体での把握ができていない状況だった。感染者拡大防止の観点、および未然に防ぐことの必要性から、熱発など一定条件を満たす社員の把握が必要が課題となった。
	施策実施結果	社内ポータルサイトを通じて、アンケート方式での病状報告フォームを作成し全社公開。報告フォームはすべての社員が入力でき、報告業務の可視化、効率化とスピードアップができた。2020年度報告件数は517件。
	効果検証結果	本人においては、感染症対策をする上でも全体の把握と、予防対策。在宅勤務への速やかな切り替え判断のほか、全社的に対応が必要な場合の現状把握ツールとして有効に活用ができている。また本人以外でも母親が子供の病気が原因で休まなければならないときも、報告と認識ができるようになり、アンケート形式での聞き取りは管理職が初見での状況把握もしやすくなり、制度としても定着ができた。

※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: 011095

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：日本臓器製薬株式会社

英文名：NIPPON ZOKI PHARMACEUTICAL CO,. LTD.

■加入保険者：大阪薬業健康保険組合

非上場

■所属業種：医薬品

①健康経営度評価結果

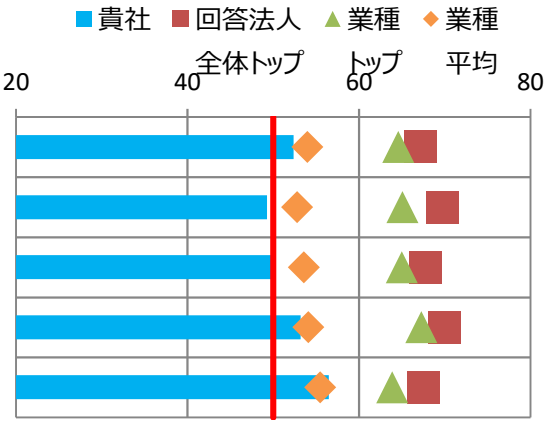
■総合順位：　**1251～1300位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**52.4**　↑5.7　（前回偏差値　46.7 ）

※「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	-	52.4	67.2	64.6	54.0
経営理念・方針	3	49.3	69.8	65.1	52.8
組織体制	2	50.3	67.8	65.0	53.6
制度・施策実行	2	53.2	70.0	67.3	54.1
評価・改善	3	56.5	67.5	63.9	55.5



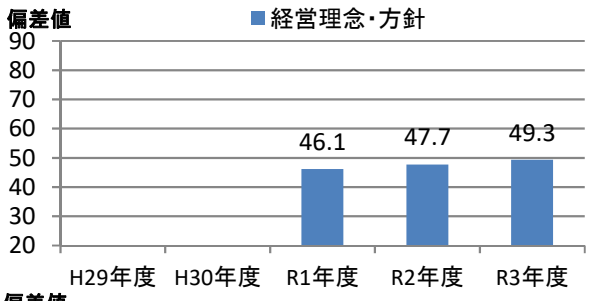
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

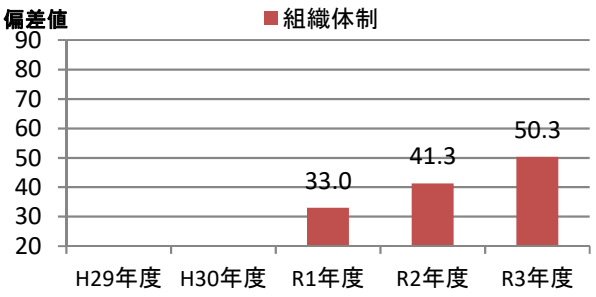
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

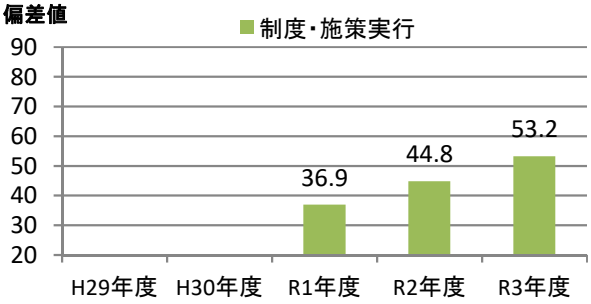
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

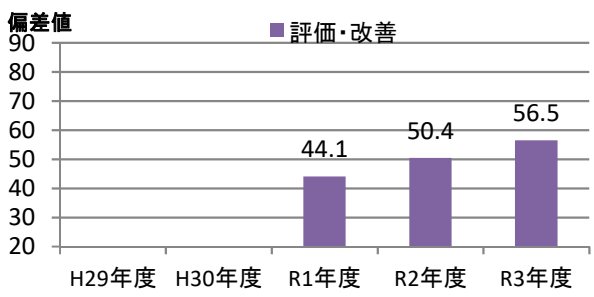
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1851～1900位	1601～1650位	1251～1300位
総合評価	-	-	41.0(-)	46.7(↑5.7)	52.4(↑5.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



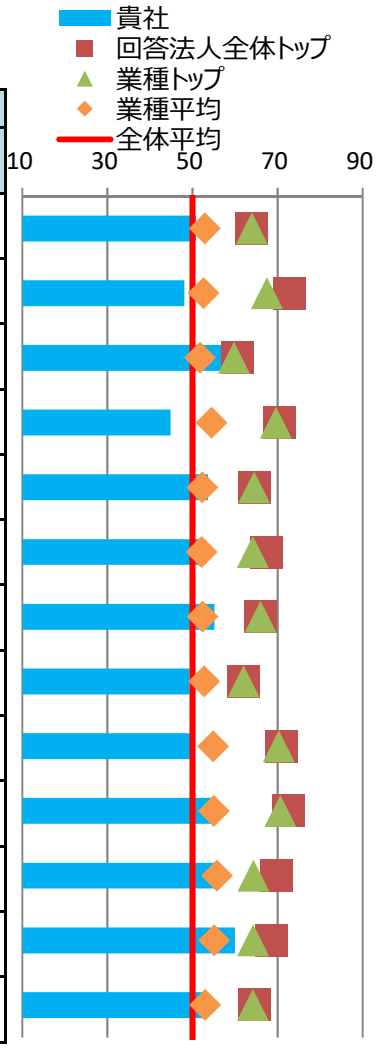






④評価の詳細分析

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	50.8	64.0	64.0	52.9
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	48.1	72.9	67.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.8	60.6	59.8	51.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	44.9	70.5	69.6	54.5
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	53.7	64.5	64.5	52.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	52.0	67.5	64.2	52.2
	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	66.0	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	49.3	62.0	62.0	52.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	50.6	71.1	70.3	54.9
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	55.1	72.5	70.7	55.0
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.9	69.8	64.4	55.8
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	60.0	68.5	64.3	55.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.8	64.5	64.2	53.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 従業員のモチベーションアップのために、事務仕事や肉体労働で特に負荷のかかる肩や腰への負担を減らし、少しでも快適に働いてもらうことが課題。
健康経営の実施により期待する効果	エクササイズZという体操を制作し、各事業所で実施することにより運動習慣をつけると同時にストレス解消を目指す。

※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.nippon-zoki.co.jp/company/csr/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.2	53.6	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	53.7	53.6	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	54.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.6	54.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.2	54.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.4	54.2	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	57.5	53.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.1	54.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	55.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	47.7	57.2	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	特に製造現場でメンタルヘルス不調者が多い傾向が見られた。
	施策実施結果	個別カウンセリングを98回実施した(51名)。
	効果検証結果	カウンセリング終了者(効果があった者)が32名(62.7%)となり、メンタル不調を改善できた。
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: 011288

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：富士化学工業株式会社

英文名：Fuji Chemical Industries Co., Ltd

■加入保険者：全国健康保険協会富山支部

非上場

■所属業種：医薬品

①健康経営度評価結果

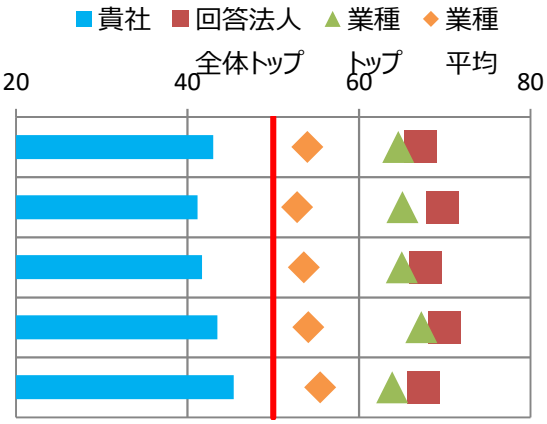
■総合順位：　**2251～2300位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**43.0**　↓0.7　（前回偏差値　43.7 ）

※「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	-	43.0	67.2	64.6	54.0
経営理念・方針	3	41.2	69.8	65.1	52.8
組織体制	2	41.7	67.8	65.0	53.6
制度・施策実行	2	43.5	70.0	67.3	54.1
評価・改善	3	45.4	67.5	63.9	55.5



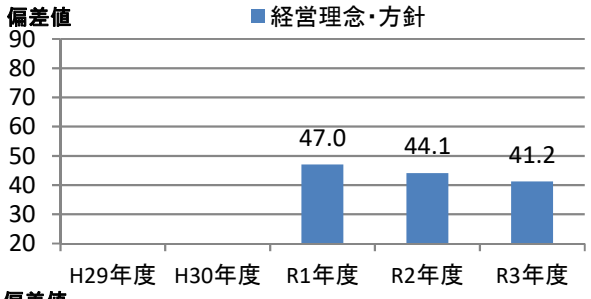
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

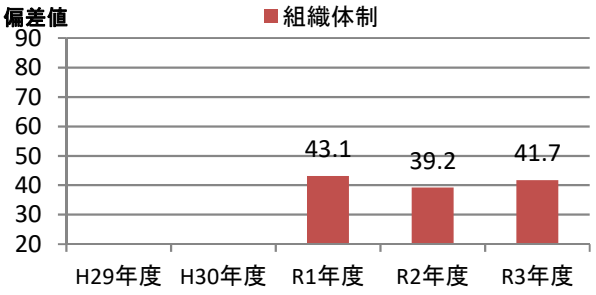
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

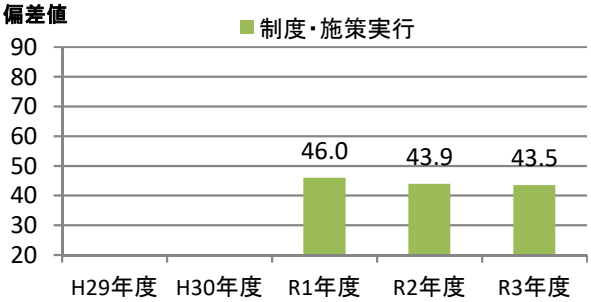
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

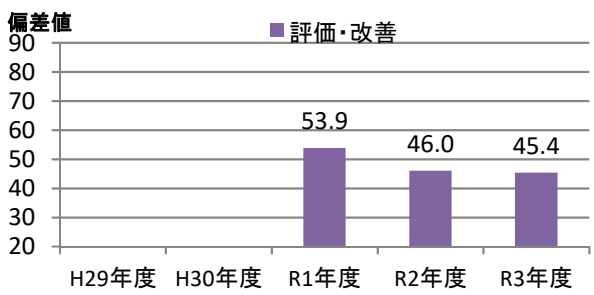
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1401～1450位	1851～1900位	2251～2300位
総合評価	-	-	48.1(-)	43.7(↓4.4)	43.0(↓0.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



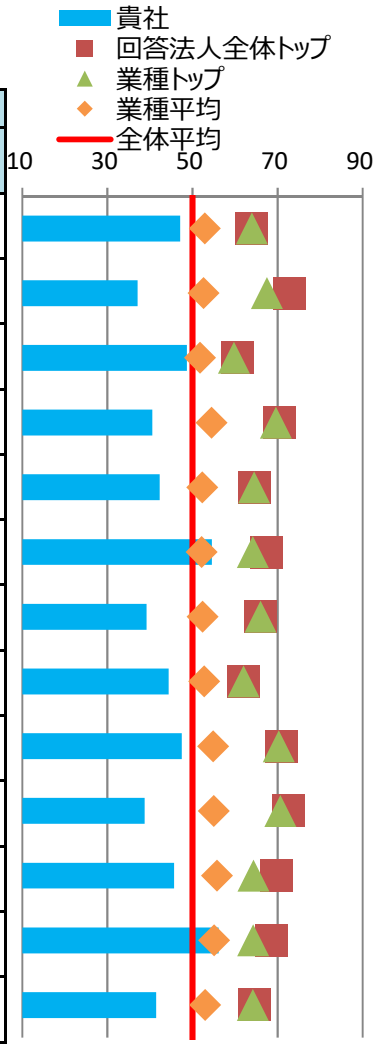






④評価の詳細分析

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	47.1	64.0	64.0	52.9
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	37.1	72.9	67.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	48.7	60.6	59.8	51.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	40.6	70.5	69.6	54.5
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	42.3	64.5	64.5	52.3
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	64.2	52.2
	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	66.0	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	44.4	62.0	62.0	52.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	47.5	71.1	70.3	54.9
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	38.8	72.5	70.7	55.0
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	45.7	69.8	64.4	55.8
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.2	68.5	64.3	55.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	41.5	64.5	64.2	53.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 コロナ禍で三密が叫べレている中、パソコン、スマートフォンなどで活字のみで情報交換が行われています。対面しての話し合いが少なくなることで、相手の表情からの情報があいらず、相手の意図が分からず、悩む方も増えてく来ています。心に悩みを持っていると、ミスにもつながります。一人一人の心身の状態を把握して、いち早く気づける体制を作ることが課題となります。
健康経営の実施により期待する効果	従業員とその家族が、心身ともに健康で、仕事に集中できる環境を作る。　健康診断の検査項目の充実、お悩み相談窓口の設置など。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で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	54.8	53.6	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	47.1	53.6	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	40.1	54.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.7	54.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.4	54.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.9	54.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.3	53.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	54.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	38.5	55.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	47.0	57.2	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	昨年より精密検査受診者へは受診案内、受診状況の管理をすることで、2次検診受診率を上げることが出来た。しかし、精検該当にはならないが、血糖値や脂質異常者が多く医療機関での受診を推奨していく。
	施策実施結果	産業医の意見を伺い、血糖値、血圧、脂質、尿酸値以上者へ医療機関での受診推奨の案内を行う。
	効果検証結果	安全衛生委員会を通し、産業医より生活習慣病による疾病のリスクの説明より、
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	新型コロナ感染防止対策を行い、社内でのクラスター発生を抑える。
	施策実施結果	毎日の体温チェック、マスク着用、部屋の換気の目安の為、CO2濃度計を導入　　社内での職域接種の実施
	効果検証結果	社内での新型コロナワクチンの職域接種を実施し、10月中旬で2回目の接種を終了した。また、11月にはインフルエンザワクチン接種を実施予定

※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: 012578

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：ＫＭバイオロジクス株式会社

英文名：

■加入保険者：東京薬業健康保険組合

非上場

■所属業種：医薬品

①健康経営度評価結果

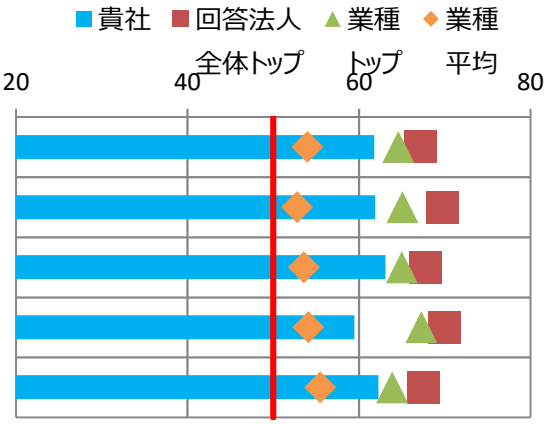
■総合順位：　**201～250位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**61.8**　↑1.1　（前回偏差値　60.7 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.8	67.2	64.6	54.0
経営理念・方針	3	61.9	69.8	65.1	52.8
組織体制	2	63.1	67.8	65.0	53.6
制度・施策実行	2	59.5	70.0	67.3	54.1
評価・改善	3	62.3	67.5	63.9	55.5



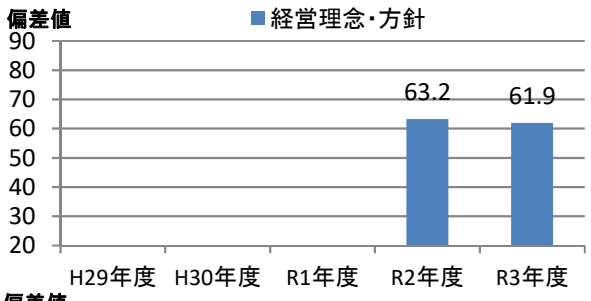
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

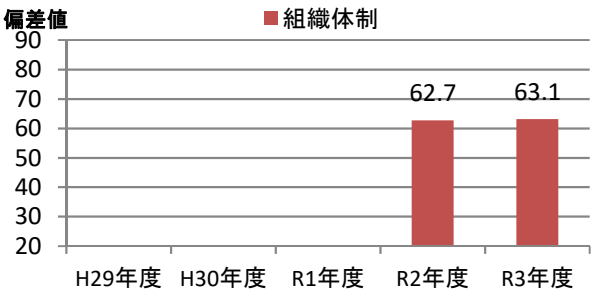
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

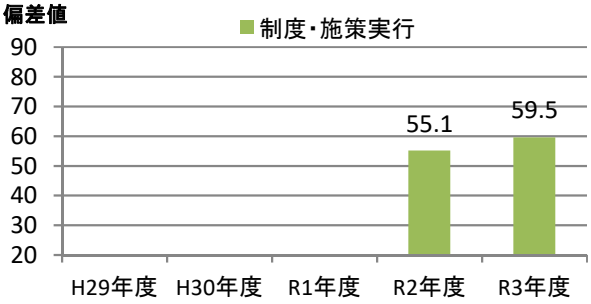
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

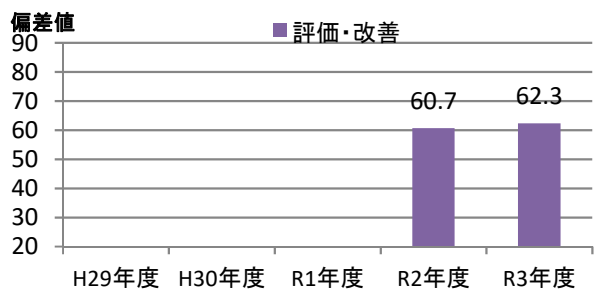
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	301～350位	201～250位
総合評価	-	-	-	60.7(-)	61.8(↑1.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



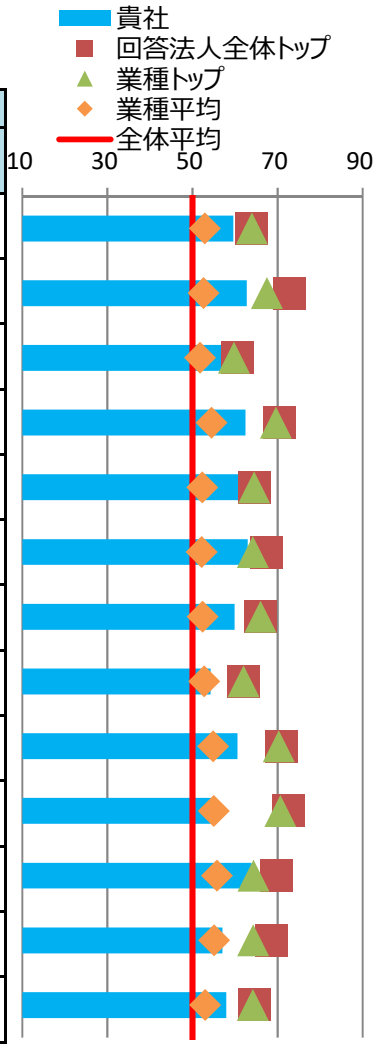






④評価の詳細分析

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**	**52.9**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**62.8**	**72.9**	**67.5**	**52.6**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**58.3**	**60.6**	**59.8**	**51.8**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**62.5**	**70.5**	**69.6**	**54.5**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**62.3**	**64.5**	**64.5**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**63.0**	**67.5**	**64.2**	**52.2**
	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**	**66.0**	**52.4**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**54.3**	**62.0**	**62.0**	**52.8**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**60.6**	**71.1**	**70.3**	**54.9**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**55.6**	**72.5**	**70.7**	**55.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**63.9**	**69.8**	**64.4**	**55.8**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**57.1**	**68.5**	**64.3**	**55.1**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**58.0**	**64.5**	**64.2**	**53.0**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 当社では「健康経営の取組み」はサステナビリティ活動の1つであり、経営方針の中核として位置付けて全社を挙げて取組みを推進している。。健康経営を始めとしたサステナビリティ活動を従業員一人ひとりが認識して進めていくための土台づくりとして教育・啓蒙活動（自分ゴト化、理解・共感、促進等）を強化し、継続していくことが課題となっている。
健康経営の実施により期待する効果	会社は従業員に安全安心に働ける仕組みと環境を提供し、従業員は安全で働きやすい職場で安心して仕事に打ち込むことで、従業員と会社は、ともに信頼し合い、ともに成長できる良好な関係を持続し続けることで健康経営を推進していく。健康経営の取組みを通じて従業員の健康増進はもとより、持続的にインテグリティ、従業員の満足度向上や企業価値の向上を果たしていく。

※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	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.kmbiologics.com/sustainability/society_creation/

※貴社が健康経営度調査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	53.6	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	53.6	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	61.1	54.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.5	54.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.8	54.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.9	54.2	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	58.4	53.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.0	54.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	55.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	62.8	57.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	従業員に、からだだけではなく’こころ’も健康に働いてもらうために従来より設置している相談窓口（常勤の産業医や保健師、看護師）を拡充し、社内のメンタルヘルスケア体制を一層充実させる必要があると判断した。これまでは定期的に来社するカウンセラーへ相談できる体制を整備してきたが、新たな相談分野・窓口（障がい者支援、マネジメント支援）を追加し、相談体制の整備強化を図ることでメンタル不調者の発生防止を図る。
	施策実施結果	現在の体制に「障がい者支援」、「マネジメント支援」の窓口を追加で設置した。カウンセリングの分野・窓口が広がることで、手軽に相談に行きやすい環境を整備した（2021年4月より開始）。
	効果検証結果	相談窓口が広がったことで相談件数が増加している（2020年度367件→2021年度上半期のみ212件）。障がい者支援では臨床心理士と精神保健福祉士の資格を持つ方により、障がい者本人と上司も含めたカウンセリングが行われており、行政の相談窓口や福祉サービスの紹介も行っている。マネジメント支援では、当社OB（管理職経験者）のカウンセラーにより、部下との接し方に不安がある管理職への相談を行っている。
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	健康経営優良法人（ホワイト500）の内容を理解し、従業員一人ひとりに健康経営の内容を理解してもらうための教育・啓蒙活動を行い、健康をより自分ゴトとして捉えて行動変容を行ってもらう機会を増やしていく。健康経営優良法人（ホワイト500）の認定企業として健康経営の考え方が従業員全体にいき渡るような意識づくり、風土づくりを推進していく必要がある。
	施策実施結果	従業員が一人一人が健康経営に参画する仕組みとして、社名にちなみ「Kenko My Boom（健康マイブーム）」活動を展開し、自ら健康づくりに取り組んでもらう施策を開始した（2021年7月より開始）。
	効果検証結果	2021年10月現在で個人健康宣言約250件、職場/グループ健康宣言17件（約350名）の参加表明があった（全従業員の約30%）。個人健康宣言により個人のモチベーション向上や満足度向上が期待される。職場/グループ健康宣言により取り組みやすさや継続性も高まっていく。健康に対する前向きな考え方が会社全体に広がり、健康だけではなく、生産性の向上や職場でのコミュニケーションの向上にも繋がっている。

※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: 012737

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：ノバルティスファーマ株式会社

英文名：Novartis Pharma K.K.

■加入保険者：ノバルティス健康保険組合

非上場

■所属業種：医薬品

①健康経営度評価結果

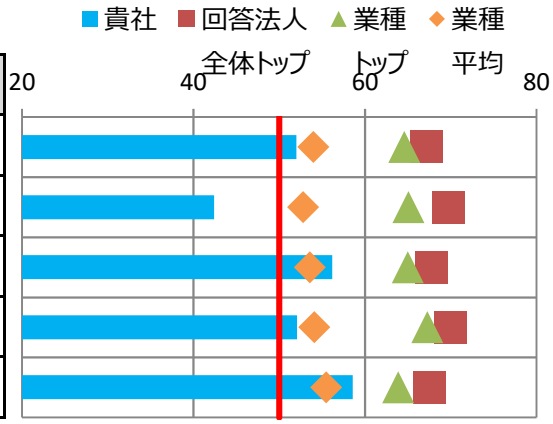
■総合順位：　**1351～1400位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**52.0**　↑1.5　（前回偏差値　50.5 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	52.0	67.2	64.6	54.0
経営理念・方針	3	42.4	69.8	65.1	52.8
組織体制	2	56.2	67.8	65.0	53.6
制度・施策実行	2	52.1	70.0	67.3	54.1
評価・改善	3	58.6	67.5	63.9	55.5



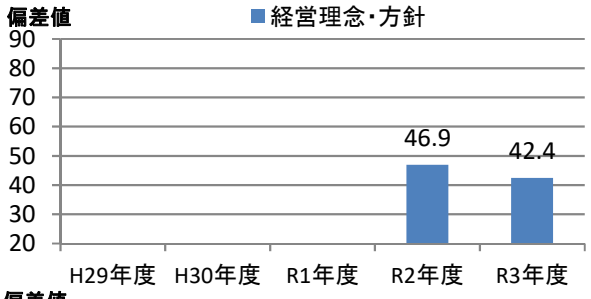
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

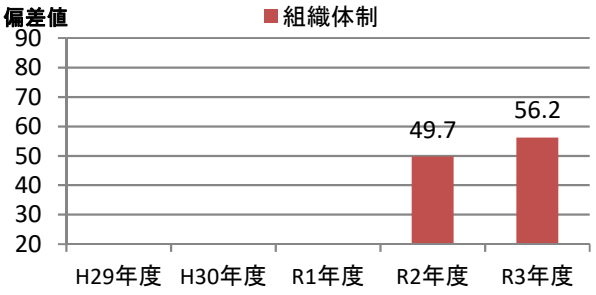
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

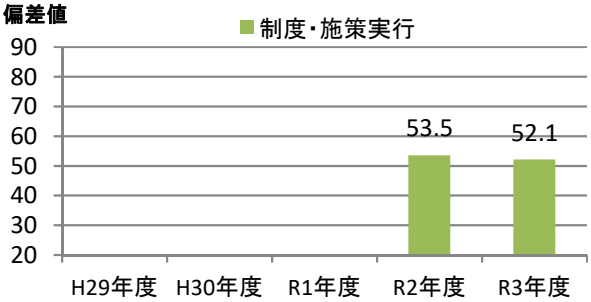
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

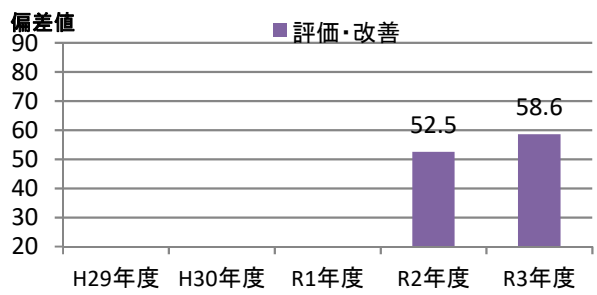
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1301～1350位	1351～1400位
総合評価	-	-	-	50.5(-)	52.0(↑1.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



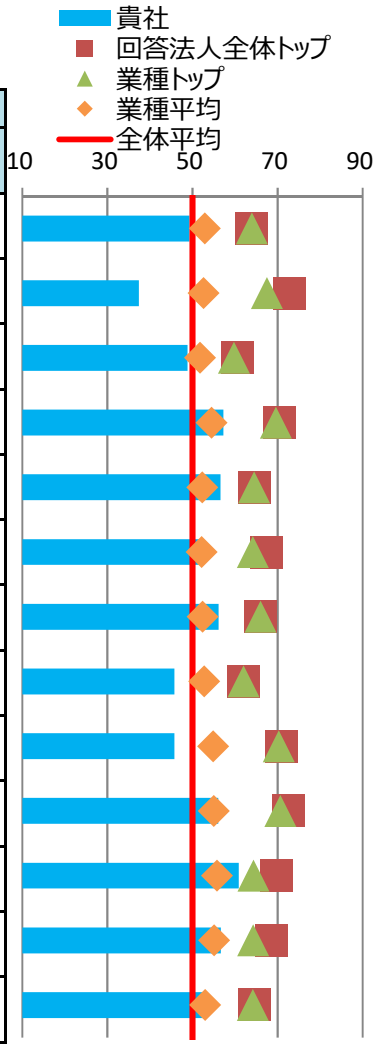






④評価の詳細分析

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	49.3	64.0	64.0	52.9
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	37.4	72.9	67.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	48.9	60.6	59.8	51.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.3	70.5	69.6	54.5
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	56.6	64.5	64.5	52.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	52.0	67.5	64.2	52.2
	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	66.0	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	45.8	62.0	62.0	52.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	45.8	71.1	70.3	54.9
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	56.1	72.5	70.7	55.0
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	60.9	69.8	64.4	55.8
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.7	68.5	64.3	55.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.2	64.5	64.2	53.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 年次有給休暇は法令で5日以上の取得が義務付けられている。しかしながら、多くの社員の方が年次有給休暇の5日取得に未達であるので、仕事のパフォーマンスや士気の低下が課題である。
健康経営の実施により期待する効果	社員の皆さんが健康であることは会社を活性化させる重要な要素である。そのためには年次有給休暇の取得5日以上を労務から社員に定期的に促し、心身ともに仕事から離れ、リフレッシュすることや自身の時間を充実させることで、ワークライフバランスを取ることができ、パフォーマンスの向上を期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	-
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	56.9	53.6	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	49.7	53.6	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	54.4	54.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.9	54.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.9	54.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.9	54.2	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	53.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	54.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	55.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.2	57.2	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	社員を取り巻く職場環境や生活環境が変化し、ストレスが溜まりやすい状況下で、気づかないうちにメンタル不調となるケースが社会的に増加している。早期発見と早めのケアを行うこと、相談、連携体制をしっかり構築し対応を行う等、会社として出来る対策を講ずる必要があった。
	施策実施結果	社員研修においてセルフケア、ラインケアの重要性、心理的安全性が担保される職場づくりの為に一人一人ができることなどを共有、会社の健康保険体制の周知を継続的に実施。
	効果検証結果	本人が早めに不調に気づき、上司や産業医に相談してくることが多くなった。ストレスチェック後の産業医面談率も増加。早めに受診に繋げることが出来、短期間の休職で復職できるようになっている。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	全社的な労働時間は年々減少しているが、一方で恒常的に労働時間の長い部署、担当者が存在する。
	施策実施結果	ストレスチェックの組織分析によって労働時間の長い部署を把握して、個別にヒアリングを行い、部門長に実態を把握してもらっている。長時間労働の原因を確認し、改善策を検討。
	効果検証結果	上司が指示しても仕事へのこだわりが強く、長時間労働になってしまう人、慢性的な人手不足にもかかわらずその状況を部門が直視せず、増員に至っていないケースがあることが分かった。それぞれの要因に対する対策を検討し、長時間労働改善につなげるよう対策に取り組むことができた。

※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:　013518

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：日本ベーリンガーインゲルハイム株式会社

英文名：Nippon Boehringer Ingelheim Co ., Ltd.

■加入保険者：ＢＩＪ健康保険組合

非上場

■所属業種：医薬品

①健康経営度評価結果

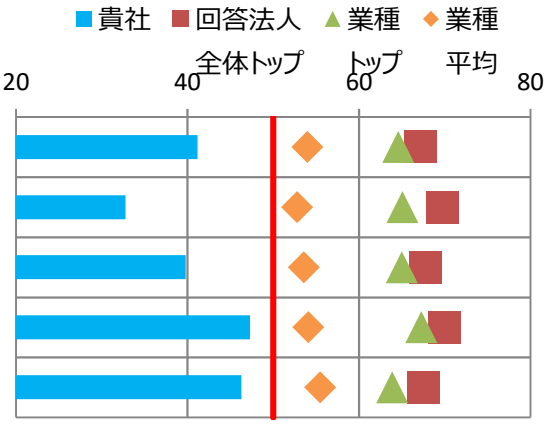
■総合順位：　**2351～2400位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**41.2**　（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	-	41.2	67.2	64.6	54.0
経営理念・方針	3	32.8	69.8	65.1	52.8
組織体制	2	39.8	67.8	65.0	53.6
制度・施策実行	2	47.3	70.0	67.3	54.1
評価・改善	3	46.3	67.5	63.9	55.5



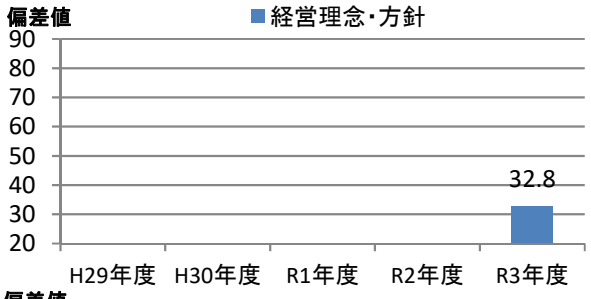
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

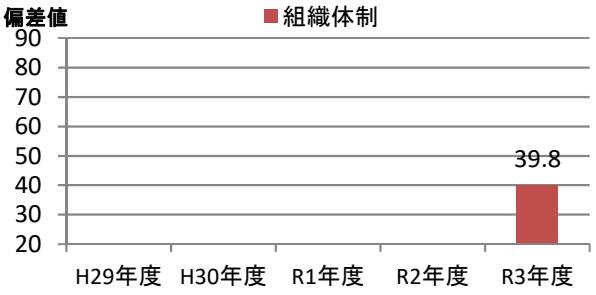
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

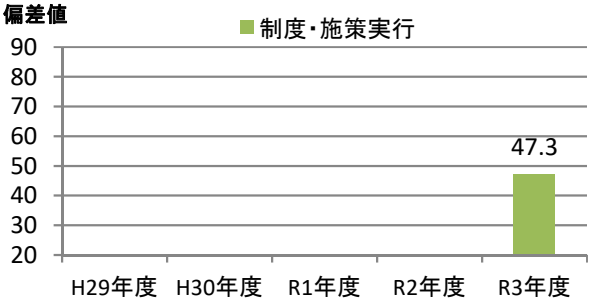
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

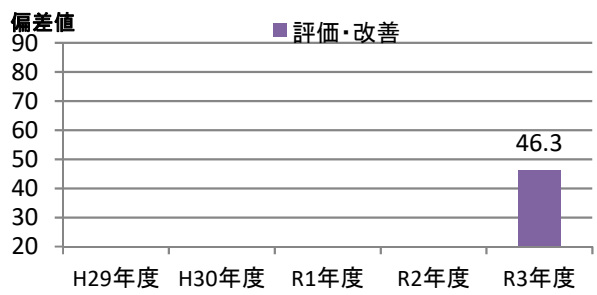
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2351～2400位
総合評価	-	-	-	-	41.2(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



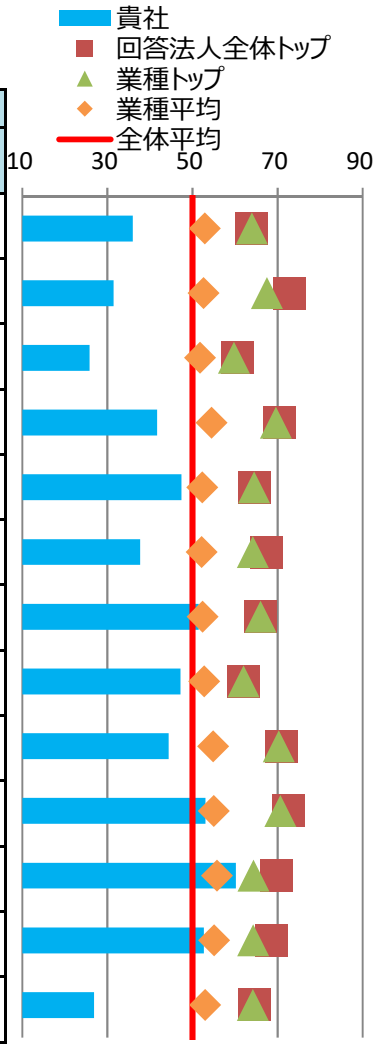






④評価の詳細分析

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	36.0	64.0	64.0	52.9
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	31.5	72.9	67.5	52.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	25.8	60.6	59.8	51.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	41.7	70.5	69.6	54.5
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	47.4	64.5	64.5	52.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	37.7	67.5	64.2	52.2
	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	66.0	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	47.2	62.0	62.0	52.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	44.4	71.1	70.3	54.9
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	53.1	72.5	70.7	55.0
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	60.2	69.8	64.4	55.8
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	52.7	68.5	64.3	55.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	26.9	64.5	64.2	53.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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	48.5	53.6	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	48.8	53.6	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	53.1	54.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.4	54.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.0	54.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.6	54.2	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	53.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	54.3	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.9	55.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.1	57.2	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: 000056

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：関西熱化学株式会社

英文名：KANSAI COKE & CHEMICALS Co.,Ltd.

■加入保険者：三菱ケミカル健康保険組合

非上場

■所属業種：石油・石炭製品

①健康経営度評価結果

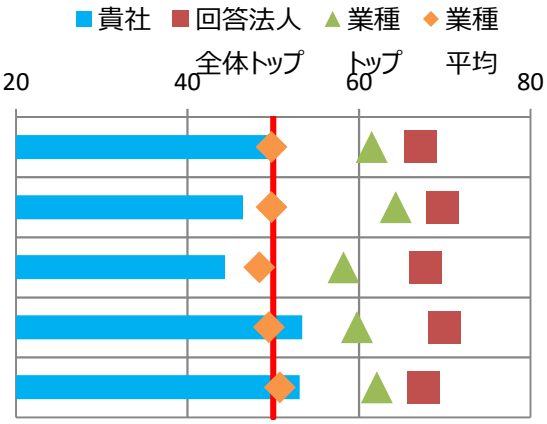
■総合順位：　**1651～1700位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**49.4**　↓3.1　（前回偏差値　52.5 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	49.4	67.2	61.5	49.8
経営理念・方針	3	46.5	69.8	64.3	49.8
組織体制	2	44.4	67.8	58.2	48.4
制度・施策実行	2	53.4	70.0	59.8	49.5
評価・改善	3	53.1	67.5	62.1	50.8



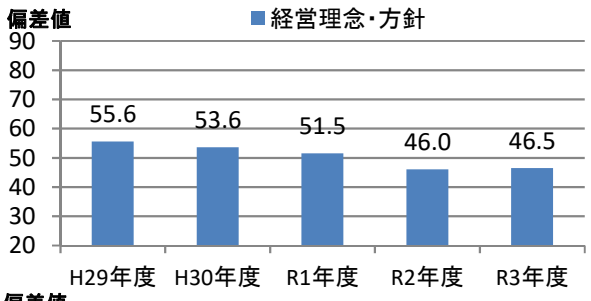
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

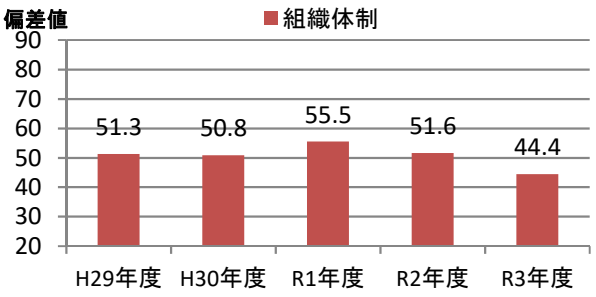
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

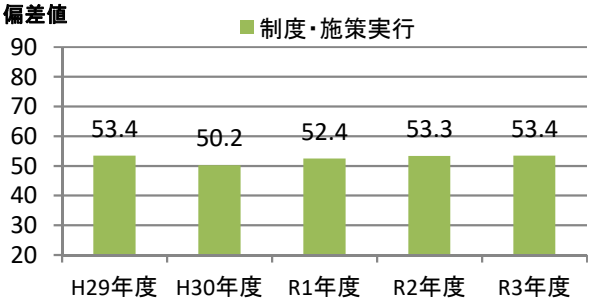
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

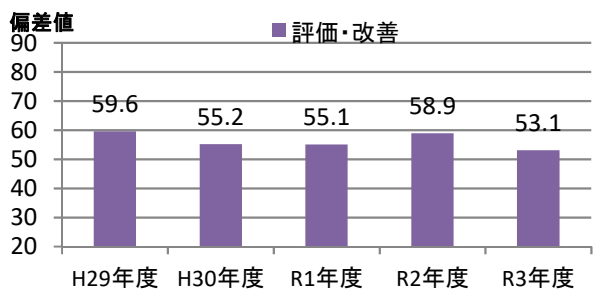
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	351～400位	801～850位	951～1000位	1101～1150位	1651～1700位
総合評価	54.9	52.3(↓2.6)	53.6(↑1.3)	52.5(↓1.1)	49.4(↓3.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



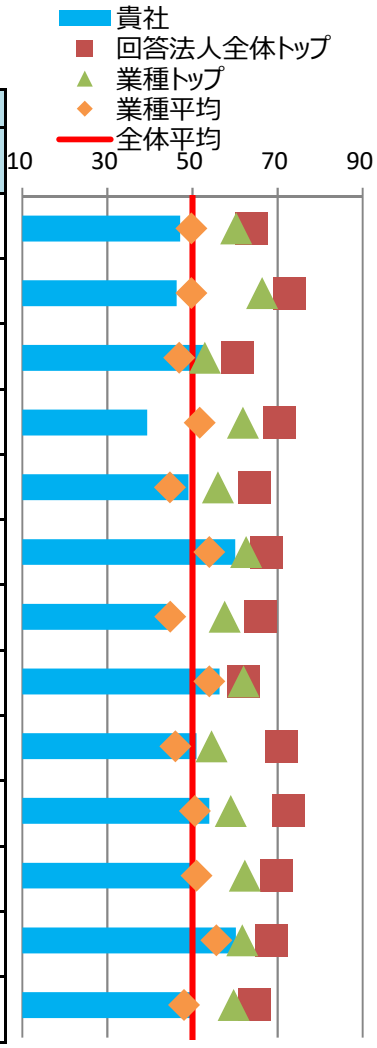






④評価の詳細分析

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	47.1	64.0	60.3	49.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.3	72.9	66.4	49.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	52.9	60.6	52.9	46.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	39.4	70.5	61.9	51.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	49.1	64.5	56.0	44.7
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	62.6	54.0
	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	57.6	44.8
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	56.4	62.0	62.0	54.0
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	51.0	71.1	54.5	46.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	54.0	72.5	59.0	50.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	51.4	69.8	62.3	51.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	60.2	68.5	61.7	55.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	50.5	64.5	59.7	48.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	その他 従業員・職場の「健康支援」と「働き方改革」を両輪として、健康という視点から、企業の最も大切な財産のひとつである「働く人」の活躍を最大化して、多様な人材がいきいきと活力高く働ける会社・職場づくりを通じて、高い生産性と豊かな創造性の基盤を築くことが、KAITEKI健康経営の課題である。
健康経営の実施により期待する効果	①自分の仕事の価値を理解し仕事に誇りを感じる。②熱意をもって仕事に取り組んでいる。③職場のメンバーとお互いを尊重し支援・協力する関係を築いている。④社内において切磋琢磨の雰囲気や刺激を感じている。⑤仕事を通して成長していると実感している。⑥現状に満足することなく向上心と変革意識を持って行動している。ことに従業員一人ひとりが、自信をもって「はい」と答えられる職場・会社づくりを目指す。

※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	http://www.tkcc.co.jp/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	58.5	50.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.1	52.8	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	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.8	48.2	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	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.4	45.3	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.5	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.2	49.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.5	45.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	近年事業場内での転倒災害が相次いで発生していた。現場の高齢化が進む中で、自身の身体能力について、認識と実際の稼働域に乖離があることが原因のひとつと考えられ、自らの身体能力や可動域を実感してもらう必要がある。
	施策実施結果	2019年度から転倒災害防止のための安全安心体力テストを毎年実施、2020年1月からは、同じく転倒災害防止のための体幹や筋力を向上させる目的でKAITEKI体操を毎日実施。
	効果検証結果	運動機能低下や自身の体力を把握し、改善のための、前述の施策継続した結果として、2019年度以降は転倒災害は発生していない。
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	健康経営を推進する中で、喫煙によって、健康を害して病気によって休業者が増えると生産性の低下に繋がってしまうため、従業員の禁煙に働きかける必要がある。
	施策実施結果	2020年度は禁煙外来でかかる自己負担を会社が負担する補助制度を実施。さらに、受動喫煙防止に向けて禁煙タイムと禁煙デーを設定。
	効果検証結果	喫煙者の割合は、2017年度末時点では25.4%であったが、2019年度末時点においては24.7%、2020年度末時点では23.7%と少しずつではあるが減少傾向。

※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: 005019

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：出光興産株式会社

英文名：IDEMITSU KOSAN KABUSHIKI KAISHA

■加入保険者：出光興産健康保険組合

上場

■所属業種：石油・石炭製品

①健康経営度評価結果

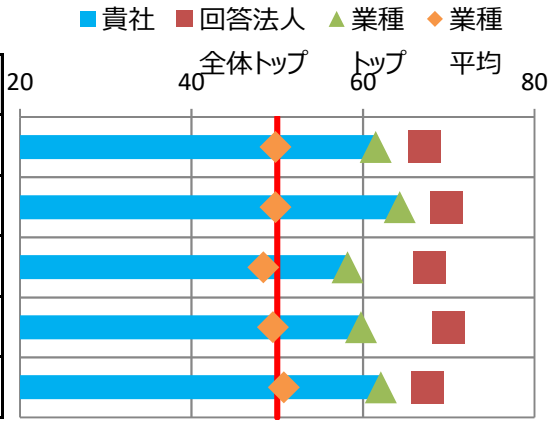
■総合順位：　**201～250位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**61.5**　↑4.0　（前回偏差値　57.5 ）

※「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	-	61.5	67.2	61.5	49.8
経営理念・方針	3	64.3	69.8	64.3	49.8
組織体制	2	58.2	67.8	58.2	48.4
制度・施策実行	2	59.8	70.0	59.8	49.5
評価・改善	3	62.1	67.5	62.1	50.8



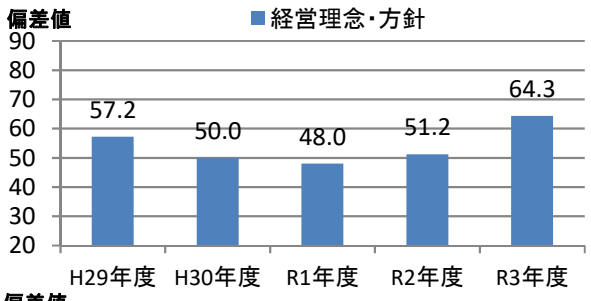
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

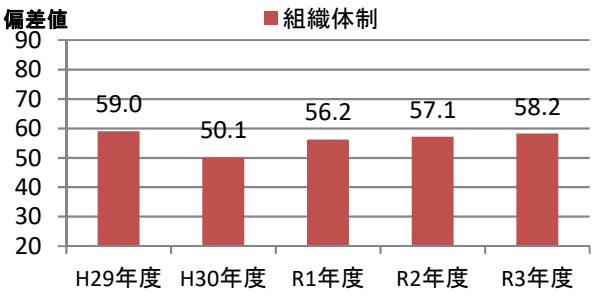
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

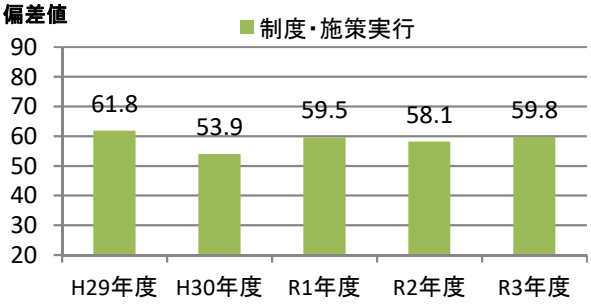
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

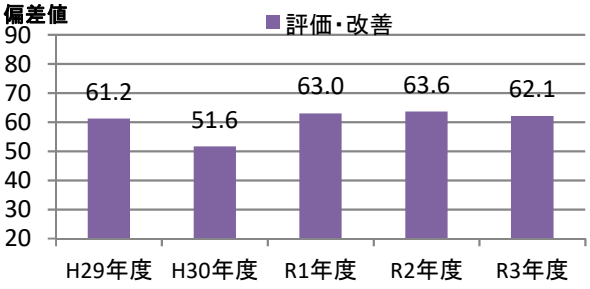
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	151～200位	851～900位	701～750位	651～700位	201～250位
総合評価	59.7	51.5(↓8.2)	56.4(↑4.9)	57.5(↑1.1)	61.5(↑4.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



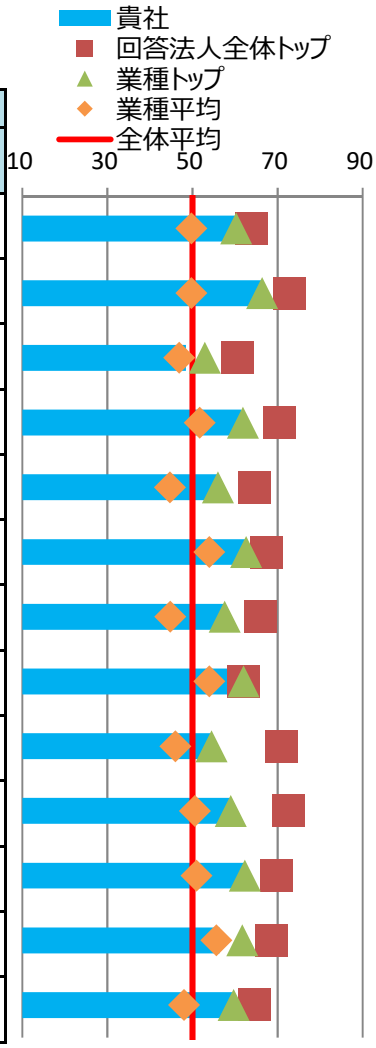






④評価の詳細分析

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	60.3	49.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	66.4	72.9	66.4	49.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	48.5	60.6	52.9	46.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.5	70.5	61.9	51.7
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	56.0	64.5	56.0	44.7
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	62.6	54.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	57.6	66.0	57.6	44.8
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	54.0
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	54.5	71.1	54.5	46.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	59.0	72.5	59.0	50.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	62.3	69.8	62.3	51.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.4	68.5	61.7	55.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.7	64.5	59.7	48.0



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 当社は「人が中心の経営」を掲げ「世の中の役に立つ、尊重される人材の育成」を究極の目的とし経営上の課題としている。昨今においても、カーボンニュートラルに向け事業転換を進める中でレジリエントかつサステナブルな企業体であることが求められており、これには多様な人の力を結集しそれを最大限に発揮することが欠かせない。健康経営の推進により多様な人材の育成と当社の持続的発展及び事業を通した社会への貢献を達成する。
健康経営の実施により期待する効果	人の力を最大限に発揮するには心身の健康が土台となり、それを促進するのは健康経営の推進である。この過程において人権を尊重した職場環境、多様な背景や価値観、キャリアを持つ従業員が安心して仕事に注力できる職場環境の構築が進み、心身ともに健康で活き活きと働くことができる会社となっていく。これにより「人が中心の経営」を通して新しい価値を創出し、サステナブルな社会の実現に貢献し続けることができる。

※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://sustainability.idemitsu.com/ja/themes/169

※貴社が健康経営度調査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	50.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.0	52.8	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	58.6	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.6	48.2	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	51.6	46.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.5	45.3	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	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	49.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	49.3	45.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	20年度のやりがい調査では、やりがいの指標となる設問の好意的回答は２Ptアップの71%。19年度調査で唯一の「要注意水準（好意的50%未満）」の「マネジメント：経営陣」は9Ptアップし従業員と経営層との直接コミュニケーション強化の効果が現れており今後も継続実施。更に20年3月頃新型コロナウイルス感染症拡大対策の一環で、急遽在宅勤務となった従業員にはインナーコミュニケーションの強化が必要と考えた
	施策実施結果	経営層―従業員、上司―部下、多様な従業員間のコミュニケーションを継続と充実。全従業員対象の「やりがい調査」での好意的回答は「相互信頼・一体感」71%、「コミュニケーション・連携」73%（昨年度同率）
	効果検証結果	コミュニケーション施策を従業員間の他、様々なレベルでの実施したことにより「やりがい調査」では経営陣のマネジメントや経営方針・理念浸透の設問への好意的回答が49～66%（昨年度より11～13%の上昇）となった。また昨年度の調査にて当社の経営方針等に最も不安感を抱いていた若手層の大幅なスコアアップがみられた。中期計画や2030年ビジョンの実現に向けては、引き続き相互理解と共創意識の醸成が必要である。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	18度年より旧昭和シェルとの経営統合準備が進む等もありメンタルヘルス不調による休務職者は1.5%となっていた。対策として0次～３次予防を網羅的に推進。その後、カーボンニュートラルの高まり、コロナ禍での石油需要減少など当社および従業員を取り巻く環境は一層ストレスフルとなり19年度の休職者率は1.6%と微増。ただし必要とする施策への考えは変わらず「０～３次予防のしっかりとした取り組み」と考える
	施策実施結果	eラーニングをセルフケア及びラインケア10テーマをリリース。19年10月末時点で計4452人受講。ストレスチェックの受検率／高ストレス者率は、19年度89.2／8.2%、20年度89.4／7.3%。
	効果検証結果	20年度の休職者率は97人/1.5%。うち20年度内での新規休職者は53人（再発34%）19年度は同61人（同39%）であり、新規総数と再発者割合とも減少。最終目標（2022年1.0%）達成には、1次・２次予防の一層の強化が必要である。特にラインケアは重要であり、これにより早期発見と対処（業務量・内容の柔軟な調整）が可能となる。併せて産業保健職へ早期につなぎ、連携して対処する仕組みの強化が必要。

※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:　005105

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：ＴＯＹＯ　ＴＩＲＥ株式会社

英文名：TOYO TIRE Corporation

■加入保険者：ＴＯＹＯ　ＴＩＲＥ健康保険組合

上場

■所属業種：ゴム製品

①健康経営度評価結果

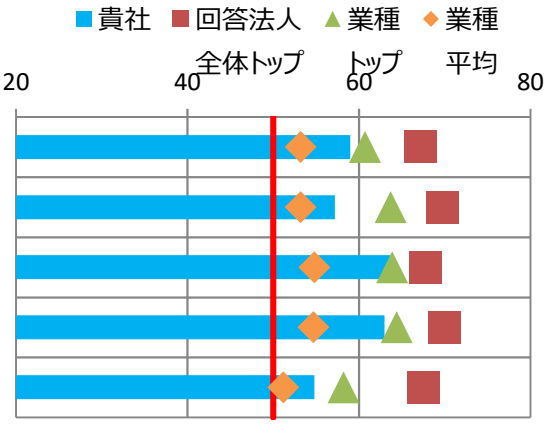
■総合順位：　**501～550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.0**　↓0.8　（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	-	59.0	67.2	60.7	53.2
経営理念・方針	3	57.2	69.8	63.7	53.2
組織体制	2	63.9	67.8	63.9	54.8
制度・施策実行	2	63.0	70.0	64.4	54.7
評価・改善	3	54.8	67.5	58.2	51.2



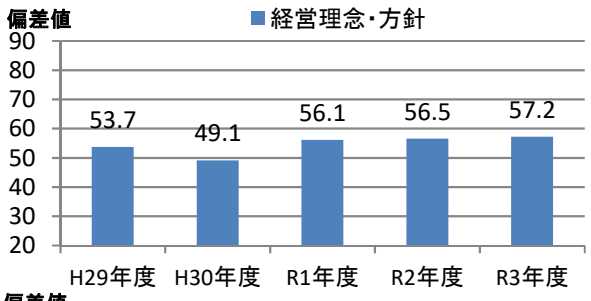
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

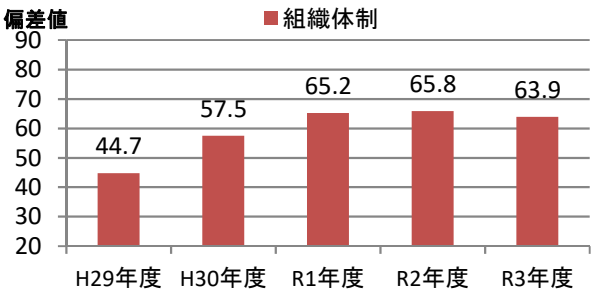
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

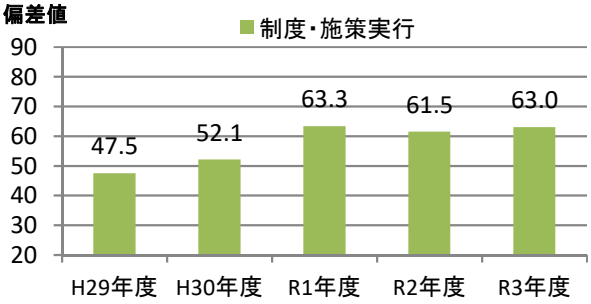
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

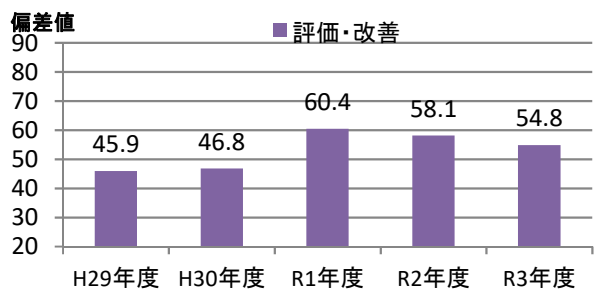
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	701～750位	901～950位	251～300位	401～450位	501～550位
総合評価	48.5	51.2(↑2.7)	60.7(↑9.5)	59.8(↓0.9)	59.0(↓0.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



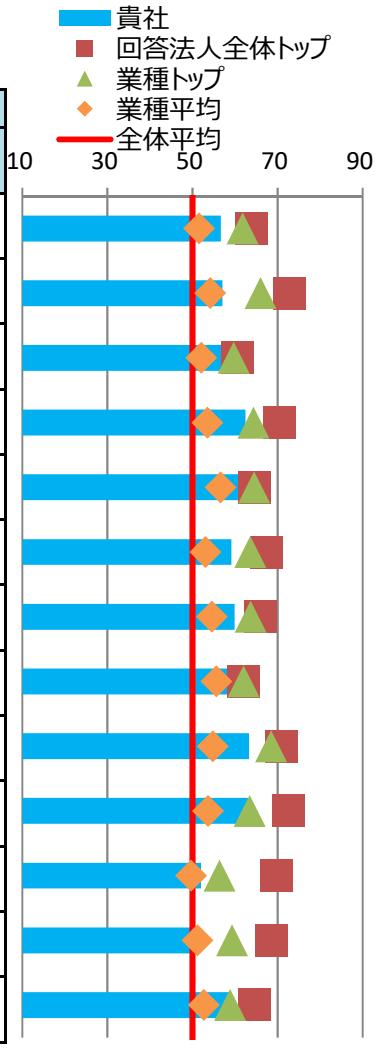






④評価の詳細分析

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	56.7	64.0	61.8	51.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	57.1	72.9	66.0	54.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.5	60.6	59.7	52.1
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.5	70.5	64.4	53.5
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	56.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	59.2	67.5	63.6	53.1
	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	63.7	54.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	55.6
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	63.3	71.1	68.5	54.8
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	63.1	72.5	63.5	53.7
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	52.0	69.8	56.4	49.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	50.2	68.5	59.3	51.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.8	64.5	58.9	52.7



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 休職に至ると非常に長期化するメンタル疾患者に対する新規疾患者の発生抑止および早期の職場復帰の実現が、事業活動を推進する上で大きな課題となっている。
健康経営の実施により期待する効果	安全で健康的な職場を提供することで、人財としての従業員が安心感を得ることにより、より個々人の能力を発揮でき、会社全体の活性化につながることを期待している。具体的にはメンタル疾患による休職率を、現在の0.5%から0.4%以下への改善を目指している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.toyotires.co.jp/csr/employee/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.3	54.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.5	54.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.1	53.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.7	51.0	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.0	48.9	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	51.8	55.2	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.1	49.5	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	54.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.4	49.7	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	休職者の60%以上をメンタル疾患者が占めており、休職期間が非常に長期化することから生産性の低下が避けられず、事業継続における課題となっており、改善が必要である。
	施策実施結果	所属部門長に対してメンタル疾患者への対処が重要である旨、理解いただき、協力体制を確立したことで、全従業員が実施するストレスチェックにおける職場環境、心の健康等の項目の良化が確認できた。
	効果検証結果	協力体制のもと、産業医、人事部等一体となった対応により、メンタル疾患者の発症件数、それによる休職日数及び休職率いずれも改善率約9%を得ることができた。併せて全体の休職率の低減に寄与した。
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: 005108

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：株式会社ブリヂストン

英文名：Bridgestone

■加入保険者：ブリヂストン健康保険組合

上場

■所属業種：ゴム製品

①健康経営度評価結果

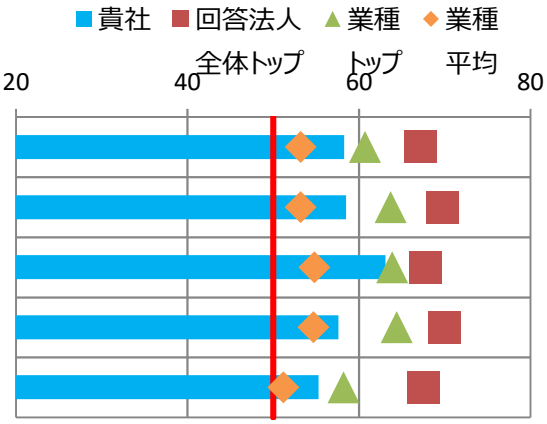
■総合順位：　**601～650位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**58.3**　↑1.5　（前回偏差値　56.8 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	58.3	67.2	60.7	53.2
経営理念・方針	3	58.5	69.8	63.7	53.2
組織体制	2	63.1	67.8	63.9	54.8
制度・施策実行	2	57.6	70.0	64.4	54.7
評価・改善	3	55.3	67.5	58.2	51.2



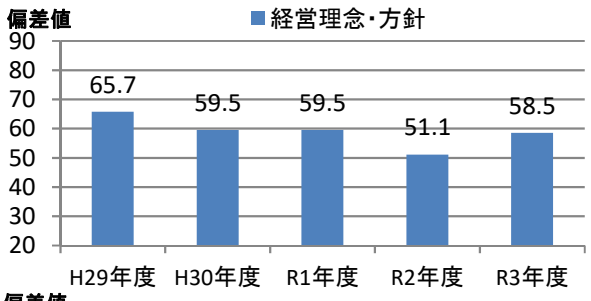
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

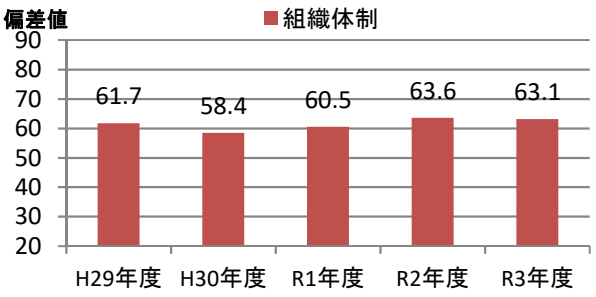
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

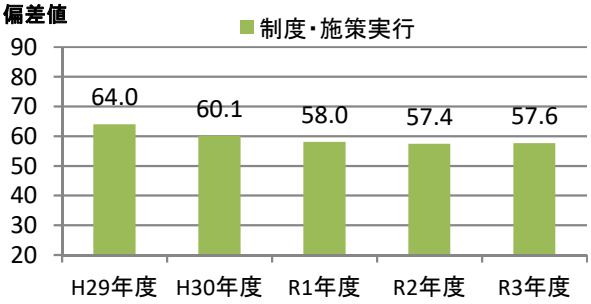
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

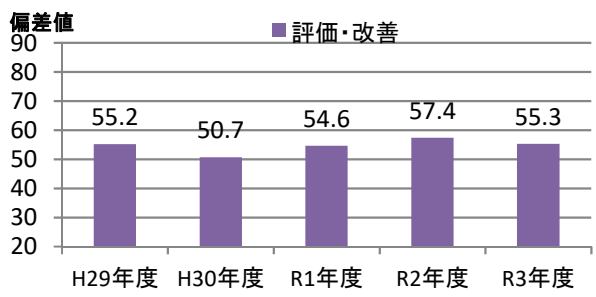
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	101～150位	401～450位	501～550位	701～750位	601～650位
総合評価	62.3	57.7(↓4.6)	57.9(↑0.2)	56.8(↓1.1)	58.3(↑1.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



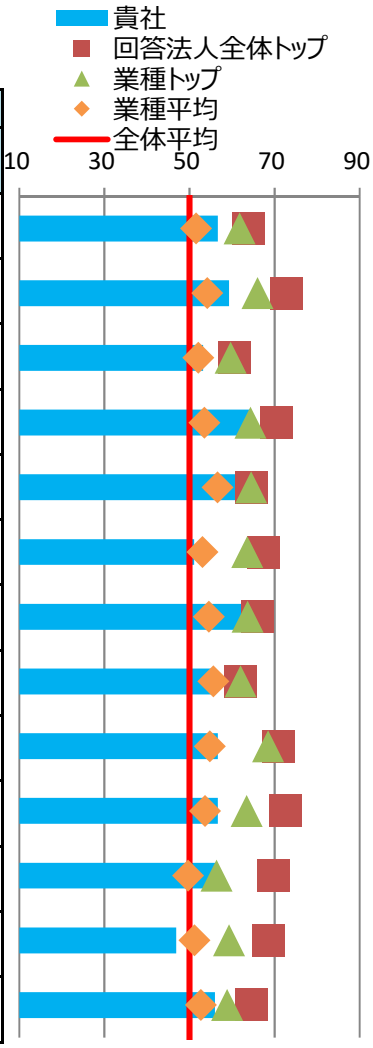






④評価の詳細分析

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	**56.7**	**64.0**	**61.8**	**51.6**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**59.3**	**72.9**	**66.0**	**54.2**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**53.2**	**60.6**	**59.7**	**52.1**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**64.4**	**70.5**	**64.4**	**53.5**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**62.3**	**64.5**	**64.5**	**56.6**
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**	**63.6**	**53.1**
	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**	**63.7**	**54.6**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**55.7**	**62.0**	**62.0**	**55.6**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**56.7**	**71.1**	**68.5**	**54.8**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**56.7**	**72.5**	**63.5**	**53.7**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**56.4**	**69.8**	**56.4**	**49.7**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**46.9**	**68.5**	**59.3**	**51.2**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**56.0**	**64.5**	**58.9**	**52.7**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ・疾病による休職等の低減・健康的で活力ある人材増加による生産性向上 ・従業員一人ひとりのヘルスリテラシーの向上 ・６つの重点施策への取組み（喫煙対策 がん対策・健診充実 生活習慣病対策 メンタルヘルスケア、健康関連事業との連携、感染症対策）
健康経営の実施により期待する効果	個人の充実した人生と、会社の企業理念それぞれを実現するための健康経営方針を定め、働く場に関わらず、セルフケアや執務環境、労働安全等への働きかけ・支援を行うことで「心」と「身体」の健康維持増進を図る。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.bridgestone.co.jp/csr/safety_industrial_hygiene/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	59.9	54.9	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	54.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.7	53.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.8	51.0	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.4	48.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	40.0	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	63.1	55.2	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	49.5	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	54.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.9	49.7	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	当社喫煙率43%（2017年）という高い喫煙率。また、基準内ではあるが屋内喫煙所が数多く存在しており、喫煙可能な環境となっていた。（2020年時点）
	施策実施結果	会社全体で喫煙施策に関する目標を策定し、全地区に方針展開。喫煙率低下の為に、e-learning（知識の付与）を実施。喫煙所に関しては、本社より各地区（工場）に対して屋内喫煙所の削減を依頼。
	効果検証結果	2020年取り組みの結果、喫煙率が36.9%まで低下。また、屋内喫煙所数自体も大幅に減少（2020年8月144か所→2021年9月時点28か所）
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	2017年実施のストレスチェック総合健康リスクが104と日本人平均である100を超えていた。
	施策実施結果	各本部の本部長や工場長に対して、受検結果や今後の改善点についてフィードバック。その後、全本部に対して改善計画書の作成を求めた。また、一部の工場では組織改善の為に研修を実施。
	効果検証結果	総合健康リスクのみならず組織の活性度（ワークエンゲージメント）にも着目して2016年より測定を継続。結果3年連続（2017年104→2018年101→2019年99→2020年96→2021年90）で総合健康リスクが低下し、2021年は100を下回った状態となっている。

※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: 005110

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：住友ゴム工業株式会社

英文名：Sumitomo Rubber Industries,Ltd.

■加入保険者：住友ゴム工業健康保険組合

上場

■所属業種：ゴム製品

①健康経営度評価結果

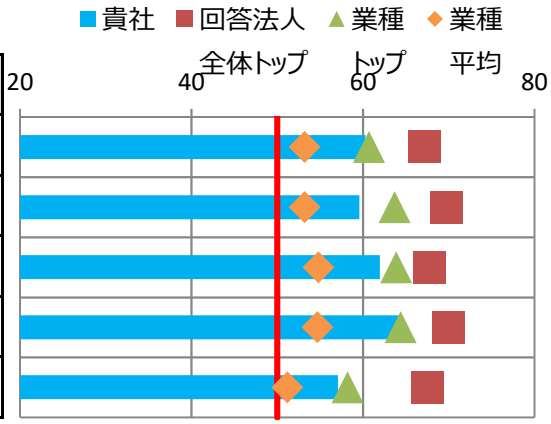
■総合順位：　**351～400位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**60.3**　↓1.3　（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	-	60.3	67.2	60.7	53.2
経営理念・方針	3	59.6	69.8	63.7	53.2
組織体制	2	62.0	67.8	63.9	54.8
制度・施策実行	2	64.4	70.0	64.4	54.7
評価・改善	3	57.1	67.5	58.2	51.2



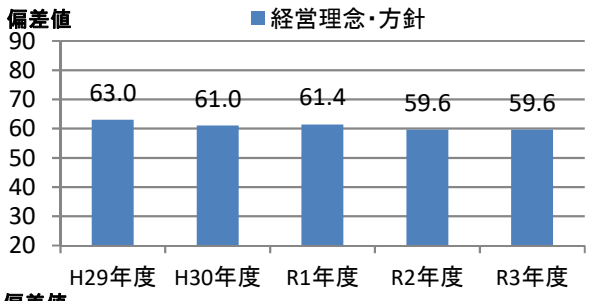
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

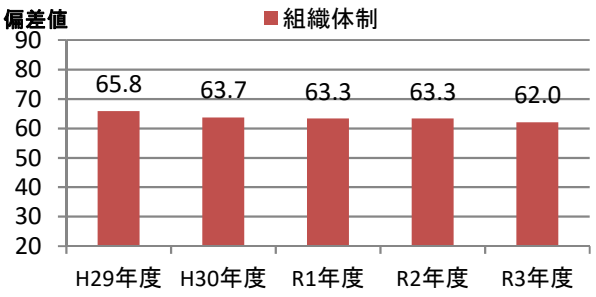
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

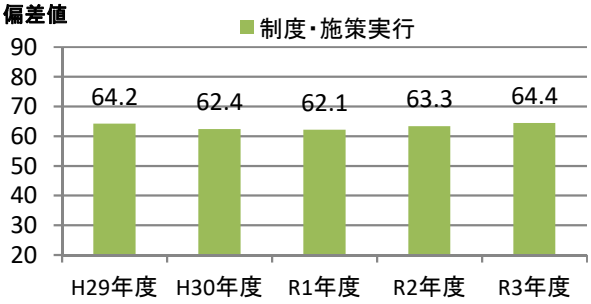
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

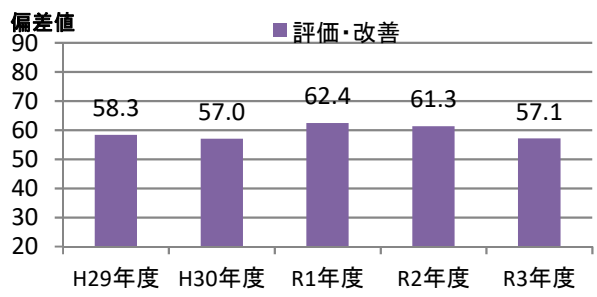
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	51～100位	151～200位	151～200位	201～250位	351～400位
総合評価	63.0	61.2(↓1.8)	62.2(↑1.0)	61.6(↓0.6)	60.3(↓1.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



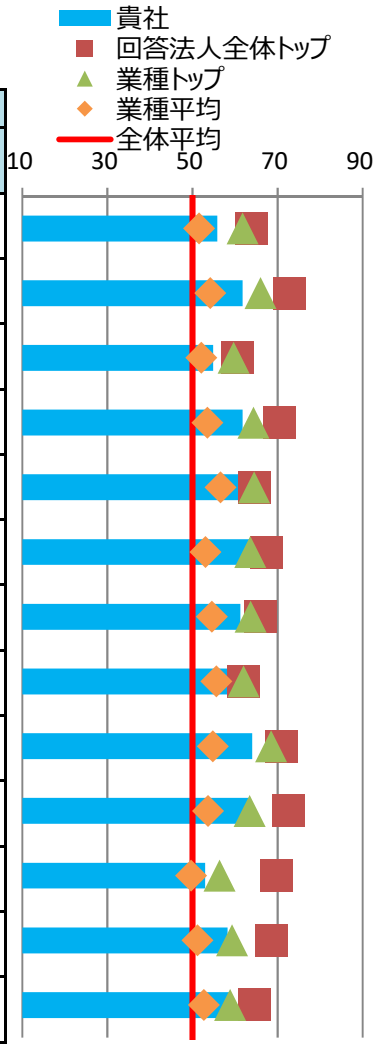






④評価の詳細分析

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	61.8	51.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	61.8	72.9	66.0	54.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	54.9	60.6	59.7	52.1
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.8	70.5	64.4	53.5
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	56.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	63.6	67.5	63.6	53.1
	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	63.7	54.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	55.6
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	64.1	71.1	68.5	54.8
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	63.5	72.5	63.5	53.7
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	53.0	69.8	56.4	49.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.3	68.5	59.3	51.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.9	64.5	58.9	52.7



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 安定的な人材確保が厳しくなる中、特に若年層のメンタル不調や離職の防止、及び定年再雇用者を含めた中高齢者の健康維持にて、生産性の維持向上を図ること。
健康経営の実施により期待する効果	疾病による休業の減少、生産性の向上、ワークエンゲージメントの向上を期待する。心と身体の健康教育やイベント等による健康意識の向上、職場環境改善によるメンタル不調の予防、疾病の早期発見・早期治療の推進により、休業日数率を低減（現在の0.56→0.50(14%)）およびワークエンゲージメント指標（ストレスチェック）の向上（現在の2.4→3.0（25%）） 。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で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	https://www.srigroup.co.jp/sustainability/sustainability_mgmt/esgmanagement.html https://www.srigroup.co.jp/sustainability/genki/kindness/ https://www.srigroup.co.jp/sustainability/genki/kindness/02_3.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	63.7	54.9	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	54.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.1	53.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.0	51.0	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.8	48.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.9	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	62.6	55.2	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	49.5	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	54.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.8	49.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	定期健診は対象者全員が受診しているが、有所見者率は4割を超え、「自分の健康は自分で守る」健康意識がまだ薄く、生活習慣改善等の行動変容が進んでいない。
	施策実施結果	健診結果判定基準と事後措置手順を健康管理規程に定め再検・精検を徹底。コロナ禍で診療手控えの中、粘り強く治療を勧奨。在宅勤務者にはWebによる保健指導や面談、Webや動画配信による健康教育を拡大。
	効果検証結果	定期健診受診率は100%。再検精検の受診率は89%、保健指導実施率は99%（過去最高）に向上した結果、早期発見・早期治療が進み、'20年の身体の疾病休業日数は対前年5%減少し、大幅な減少を継続している（日数率0.30（対'16年41%減））。
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	疾病休業の内、メンタルヘルスによる休業日数が最も多い（4割超）。特にスタッフが主な本社が最も多く最大の課題（全社合計の休業日数の34%、休業日数率は全社合計の2倍）。
	施策実施結果	セルフケア教育と個別指導強化による休業の未然防止、ラインケア教育による早期発見･治療の推進、ワークエンゲージメントを評価した職場環境改善の推進で休業日数削減、復職支援と治療と仕事の両立支援で再発防止。
	効果検証結果	20年の本社は対前年で休業件数は38%減少,再発は67%減少,休業日数は38%減少（対16年で大幅60%減）。本社のノウハウを他拠点に展開して、全社合計の休業日数は15%減少した。日数率0.26、対16年30%減。 身体と心の疾病の合計では、'20年の休業日数は10%減り、過去10年間で最少の日数率0.56、対'16年36%減。

※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: 005121

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：藤倉コンポジット株式会社

英文名：FUJIKURA COMPOSITES Inc.

■加入保険者：藤倉コンポジット健康保険組合

上場

■所属業種：ゴム製品

①健康経営度評価結果

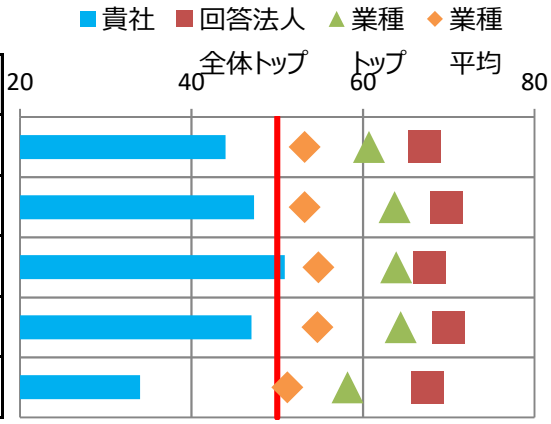
■総合順位：　**2151～2200位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**44.0**　（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	-	44.0	67.2	60.7	53.2
経営理念・方針	3	47.3	69.8	63.7	53.2
組織体制	2	50.9	67.8	63.9	54.8
制度・施策実行	2	47.0	70.0	64.4	54.7
評価・改善	3	34.0	67.5	58.2	51.2



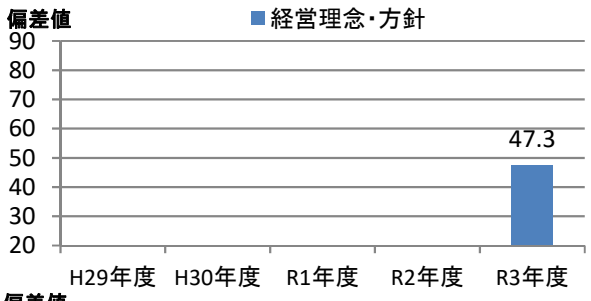
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

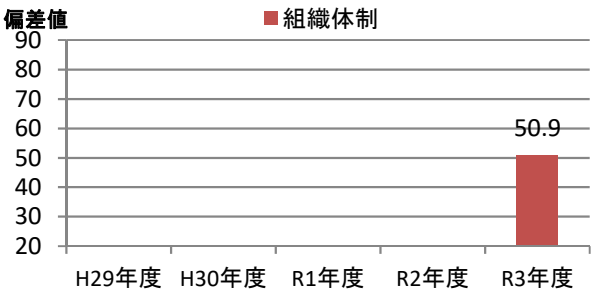
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

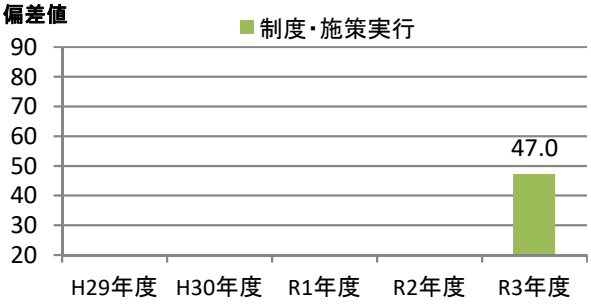
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

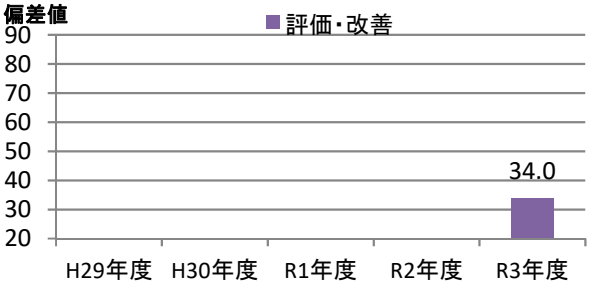
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2151～2200位
総合評価	-	-	-	-	44.0(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



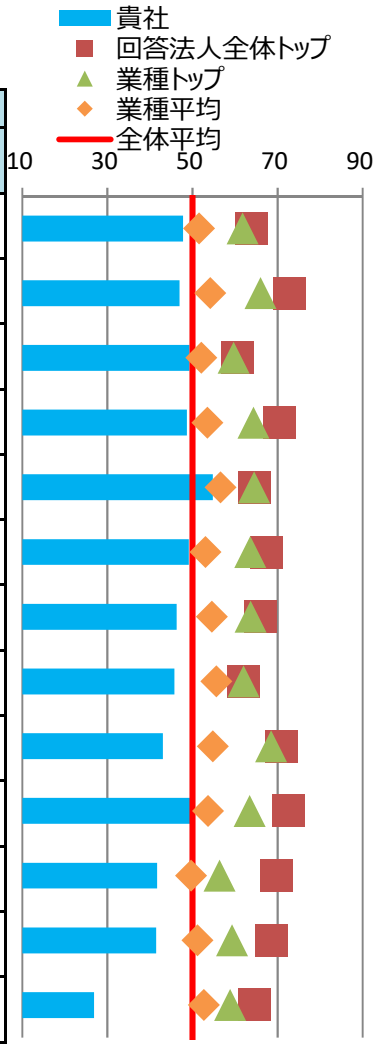






④評価の詳細分析

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	47.8	64.0	61.8	51.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	47.0	72.9	66.0	54.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	49.3	60.6	59.7	52.1
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	48.7	70.5	64.4	53.5
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	54.8	64.5	64.5	56.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	49.2	67.5	63.6	53.1
	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	63.7	54.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	45.8	62.0	62.0	55.6
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	43.1	71.1	68.5	54.8
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	50.4	72.5	63.5	53.7
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	41.7	69.8	56.4	49.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	41.5	68.5	59.3	51.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	26.9	64.5	58.9	52.7



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 企業理念である「いきいきコミュニケーション」を達成し、従業員が心身ともに健康で豊かな生活を送ることによってさまざまなストレスに強い人材を育み、それぞれの能力を十分発揮できる活力ある組織をつくる。
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働くことによって組織全体があらゆる外部脅威に強くなり、ステークホルダーからの信頼を獲得し企業価値を向上させる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.fujikuracomposites.jp/focus/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	46.4	54.9	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	54.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	32.8	53.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.2	51.0	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.1	48.9	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	56.9	55.2	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	30.3	49.5	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	54.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	36.3	49.7	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: 005161

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：西川ゴム工業株式会社

英文名：NISHIKAWA RUBBER CO.,LTD.

■加入保険者：西川ゴム工業健康保険組合

上場

■所属業種：ゴム製品

①健康経営度評価結果

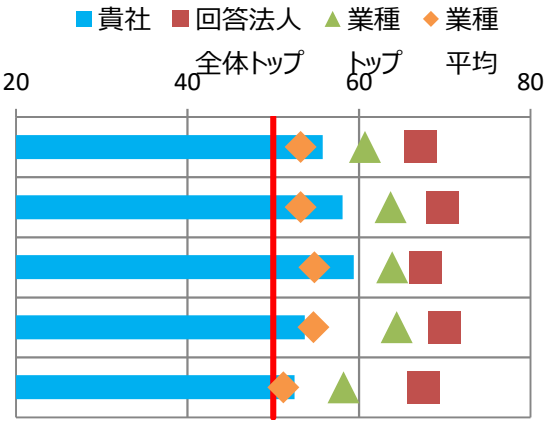
■総合順位：　**851～900位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**55.8**　↑4.2　（前回偏差値　51.6 ）

※「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	-	55.8	67.2	60.7	53.2
経営理念・方針	3	58.1	69.8	63.7	53.2
組織体制	2	59.4	67.8	63.9	54.8
制度・施策実行	2	53.7	70.0	64.4	54.7
評価・改善	3	52.5	67.5	58.2	51.2



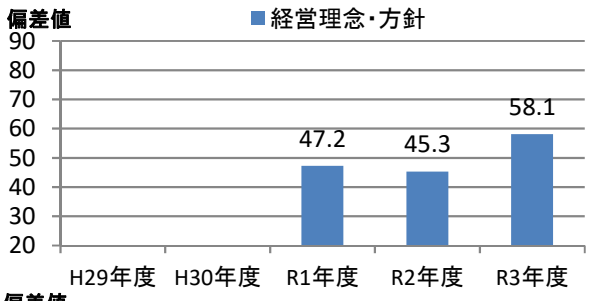
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

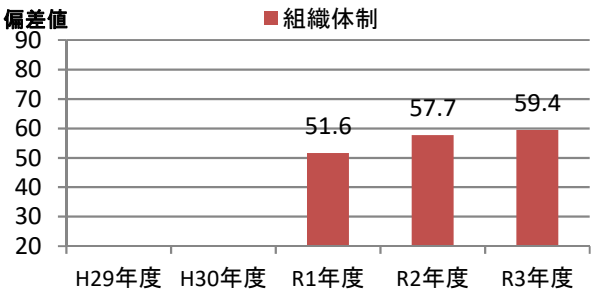
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

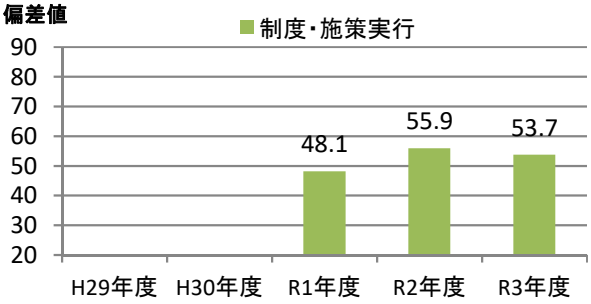
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

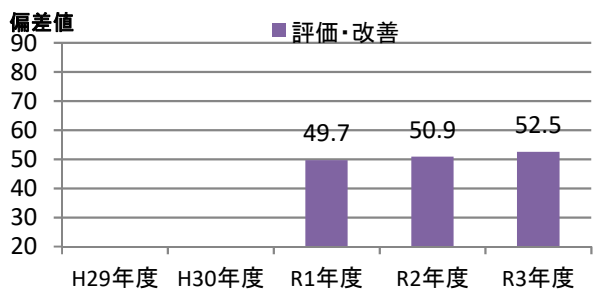
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1351～1400位	1201～1250位	851～900位
総合評価	-	-	49.0(-)	51.6(↑2.6)	55.8(↑4.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



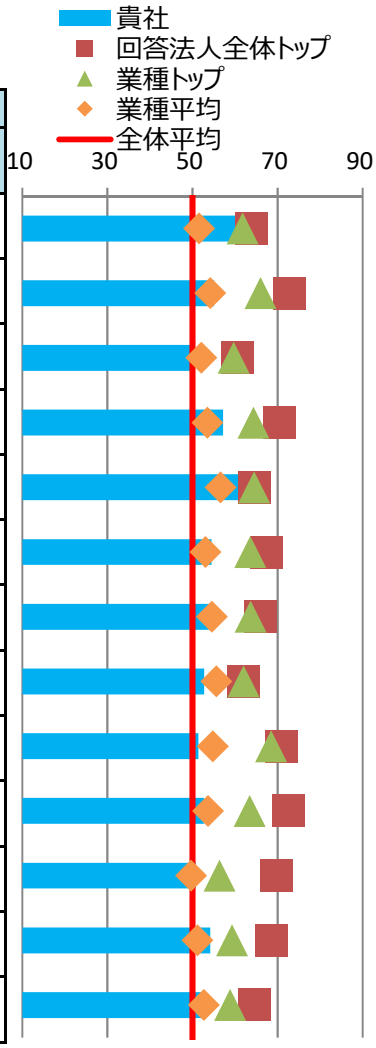






④評価の詳細分析

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	61.1	64.0	61.8	51.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	55.1	72.9	66.0	54.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	49.9	60.6	59.7	52.1
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.2	70.5	64.4	53.5
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	56.6
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	63.6	53.1
	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	63.7	54.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	52.8	62.0	62.0	55.6
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	51.4	71.1	68.5	54.8
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	52.8	72.5	63.5	53.7
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	50.8	69.8	56.4	49.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.2	68.5	59.3	51.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.9	64.5	58.9	52.7



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員における労働災害や心身の疾患が発生している現状があり，事業活動を推進し生産性向上を求める上で，課題として掲げられている。
健康経営の実施により期待する効果	上記課題を早期に解決・改善すべく，各種施策の実施と同時に，社員同士のコミュニケーションの向上，社員のプレゼンティーイズムの解消，更には社内全体でいきいきとやり甲斐のある職場環境の実現を行うことで，最終的には個人の豊かで活力のある生活と企業価値の向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.nishikawa-rbr.co.jp/csr_health_management.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	52.4	54.9	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	54.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.1	53.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.4	51.0	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.7	48.9	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	56.6	55.2	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	49.5	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.8	54.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	51.2	49.7	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	健康診断の結果等に基づく「健康者率」という独自の指標にて従業員の健康状態を層別しているが，生活習慣病発症に繋がる指標の数値が高く，生活習慣病となる危険性が高いことが分かった。社員に長期間健康で活躍してもらうための重症化予防対策が必要である。
	施策実施結果	有所見者の二次検査受診率　2017年度：88%⇒2020年度：91% 特定保健指導（受諾率）2017年度：17%⇒2020年度：85%，（該当率）2017年度：24%⇒2020年度：22%
	効果検証結果	健康診断の結果等で所見があった社員に二次検査受診を勧奨，また４０歳以上を対象とした特定保健指導該当者の受診勧奨，及び受診状況のフォローを職制を通じて実施している。また，治療中でありながら数字が改善していない方には，外部機関又は社内保健師による重症化予防（面談・指導）を数年前から進めている。結果として上記の通り効果は出ているため，今後も継続して実施する。
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	社員の喫煙率が全国平均より高く，禁煙推進活動の取り組みが不十分であることから更なる改善が必要である。
	施策実施結果	・禁煙デーの制定（禁煙デー実施率：１００%） ・喫煙に関するアンケート実施：2回／年　，　・喫煙所の一部閉鎖 ・禁煙教育開催：2回／年（7名参加／回…禁煙に向けて活動中）
	効果検証結果	・喫煙率は2017年度の31.3%から2020年度は31.3%に低減。2020年度から実施した禁煙デー（１回／月）の実施，及び2025年度までに敷地内全面禁煙を会社として宣言したことによる効果が出てきたと思われる。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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: 005184

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：株式会社ニチリン

英文名：Nichirin 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：ゴム製品

①健康経営度評価結果

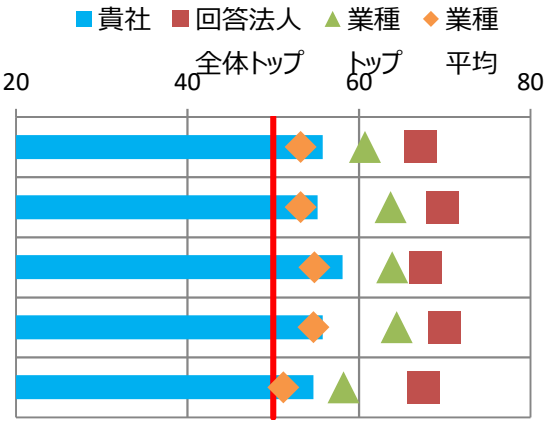
■総合順位：　**851～900位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**55.8**　↓3.8　（前回偏差値　59.6 ）

※「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	-	55.8	67.2	60.7	53.2
経営理念・方針	3	55.2	69.8	63.7	53.2
組織体制	2	58.1	67.8	63.9	54.8
制度・施策実行	2	55.8	70.0	64.4	54.7
評価・改善	3	54.7	67.5	58.2	51.2



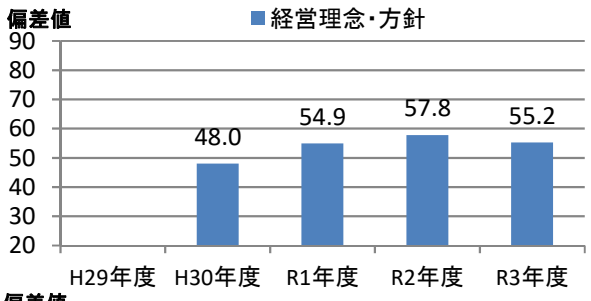
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

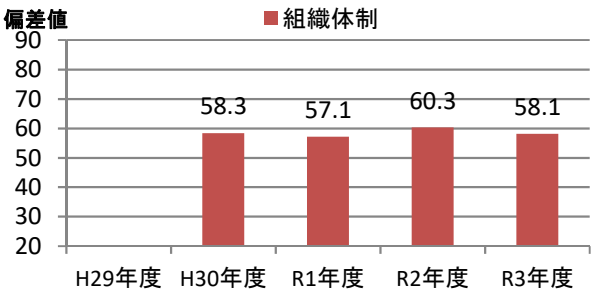
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

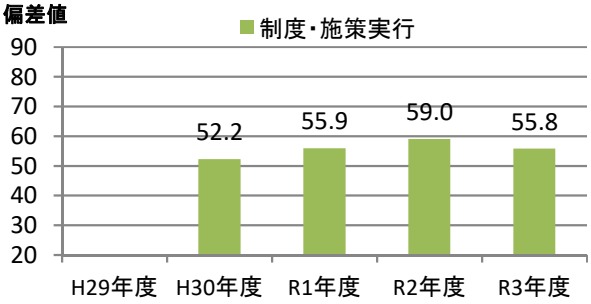
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

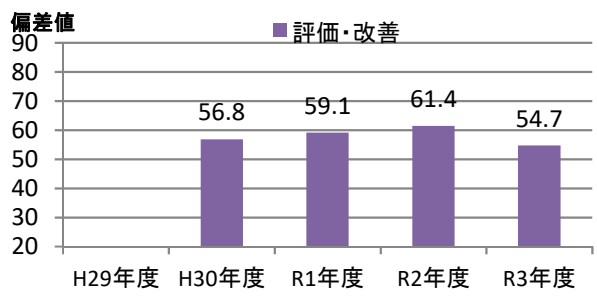
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	751～800位	651～700位	401～450位	851～900位
総合評価	-	53.1(-)	56.8(↑3.7)	59.6(↑2.8)	55.8(↓3.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



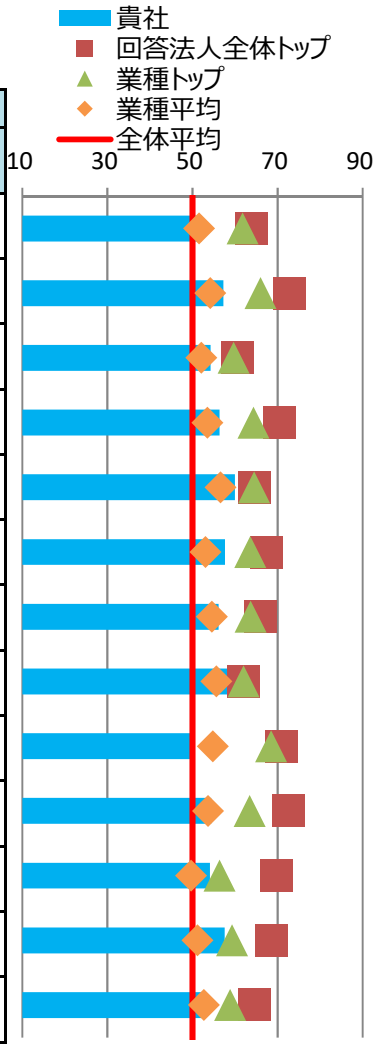






④評価の詳細分析

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	52.2	64.0	61.8	51.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	57.3	72.9	66.0	54.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	54.3	60.6	59.7	52.1
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	56.4	70.5	64.4	53.5
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	60.0	64.5	64.5	56.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	57.7	67.5	63.6	53.1
	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	63.7	54.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.9	62.0	62.0	55.6
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	50.6	71.1	68.5	54.8
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	54.4	72.5	63.5	53.7
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.1	69.8	56.4	49.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.6	68.5	59.3	51.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.2	64.5	58.9	52.7



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 少子高齢化の70歳雇用時代にあって、競争力を維持するためには、高齢社員に長く健康で生き生きと働いてもらえ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	高齢社員に長く活躍してもらうことを期待している。それを阻害するのは生活習慣病であり、高齢社員はその所見がある方が多いが、放置している方が多い。高齢社員の有所見を減らすことは現実的に難しいが、医療の管理下に置き、重篤化を防ぐことはできる。具体的には、要精検受診率を2019年の50%から100%に改善を目指す。

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.nichirin.co.jp/corporate/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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	58.1	54.9	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	59.9	54.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.1	53.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.1	51.0	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.7	48.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.7	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	52.1	55.2	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	49.5	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	54.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	41.5	49.7	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	喫煙率は30%あたりまで徐々に減ってきたが、そこから減りにくい状況。逆に若い喫煙率の高い外国人社員の増加により全体の喫煙率をあげることにもなっている。本人の健康障害のこともあるが、受動喫煙対策の観点からも禁煙に結び付けたい。禁煙には意識があるが、なかなか一歩が踏み出せない方も多いので、背中を押す施策も必要である。
	施策実施結果	喫煙意識調査を実施し、「禁煙に前向き」な方を掘り起こし、近隣の呼吸器専門医を招聘し希望者に禁煙支援のセミナーを実施した。
	効果検証結果	約30名が禁煙セミナーに申し込みがあり、受講した。冒頭に社長から激励の言葉をいただいた。その後、呼吸器内科ドクターの禁煙外来を受診したいと15名が希望した。しかし、禁煙治療薬チャンピックスの出荷停止により、禁煙外来の受付けをクリニックが中止されているため、実際の禁煙には至っていない。しかし、社長に対して禁煙外来に通院することを宣言し、禁煙の意思を見せたことが成果といえる。
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	主治医の「復職可能診断書」のみでは、実際の通常勤務（週5日、定時勤務、就業上の制限なし）が可能かどうか分からず、安全配慮履行の観点から、勤務日数減、短縮勤務、勤務内容軽減などを行い腫物に触るような対応を余儀なくされながら、実際には定着が難しいという問題があった。主治医の「復職可能診断書」に頼らない、独自の復職可能な判断材料を持ち、復職後の定着を確実なものとしたい。
	施策実施結果	主治医の「復職可能診断書」に加え、会社が独自に定める「復職基準」を満たすかどうかの「主治医意見書」をもらうようにし、復職後の定着の目途が立つ（定着可能性が高い）かどうかの判断材料となった。
	効果検証結果	長期休職からの復職にあたっては、リワークと併用し、復職基準の充足に関する「主治医意見書」を主治医に書いていただくことで、安易な復職を防ぎ、会社が一定の確信をもって復職してもらえるようになった。実際の定着率も100%となっている。

※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: 005186

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：ニッタ株式会社

英文名：Nitta Corporation

■加入保険者：全国健康保険協会奈良支部

上場

■所属業種：ゴム製品

①健康経営度評価結果

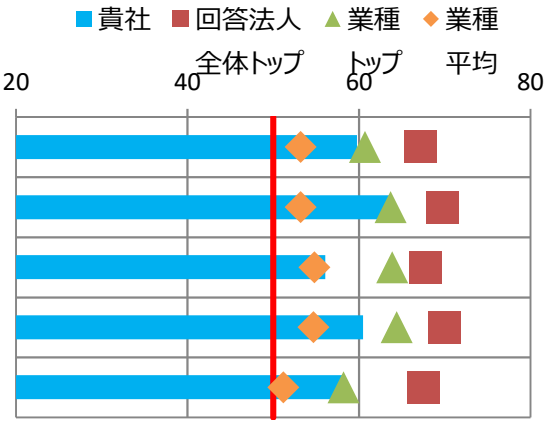
■総合順位：　**401～450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.8**　↓1.7　（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	-	59.8	67.2	60.7	53.2
経営理念・方針	3	63.5	69.8	63.7	53.2
組織体制	2	56.1	67.8	63.9	54.8
制度・施策実行	2	60.5	70.0	64.4	54.7
評価・改善	3	58.2	67.5	58.2	51.2



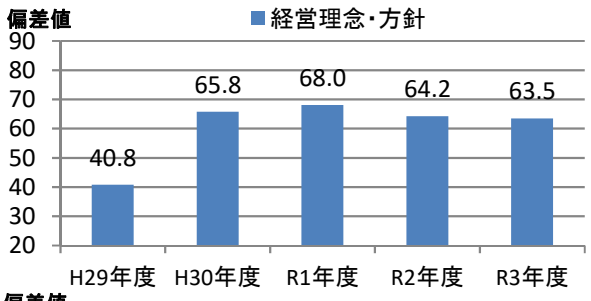
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

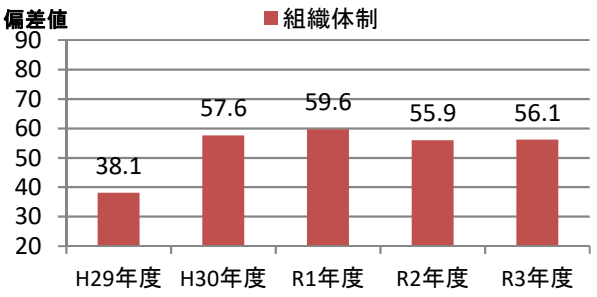
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

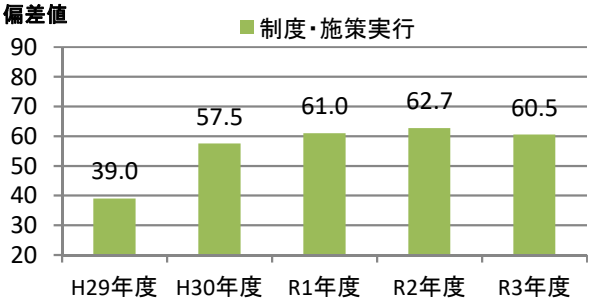
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

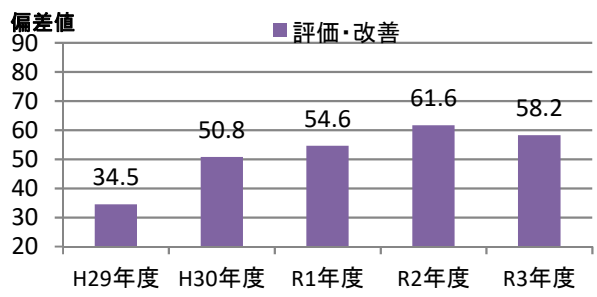
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1051～1100位	301～350位	251～300位	201～250位	401～450位
総合評価	38.5	58.7(↑20.2)	60.9(↑2.2)	61.5(↑0.6)	59.8(↓1.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



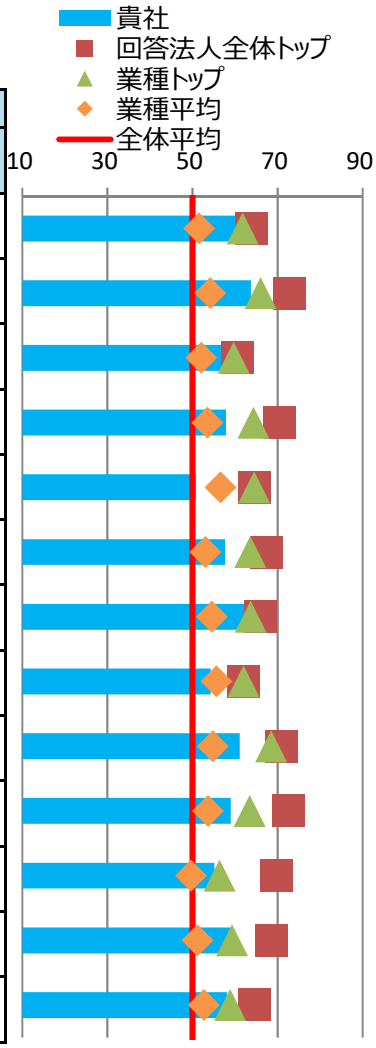






④評価の詳細分析

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	61.8	51.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	63.8	72.9	66.0	54.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.4	60.6	59.7	52.1
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.9	70.5	64.4	53.5
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	50.8	64.5	64.5	56.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	57.7	67.5	63.6	53.1
	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	63.7	54.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	54.3	62.0	62.0	55.6
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	61.1	71.1	68.5	54.8
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	59.0	72.5	63.5	53.7
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.2	69.8	56.4	49.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	59.3	68.5	59.3	51.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.1	64.5	58.9	52.7



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社がかかげる理念「NITTAは動かす、未来へ導く製品で。世の中を前へ、そして人々を幸せに。」この『使命』を実現するために、社員の心身の健康を重要な経営基盤と位置づけており、社員一人ひとりが心身ともに健康で、自らの能力を活き活きと発揮できる環境の実現が課題である。
健康経営の実施により期待する効果	取り組みとして、３つの健康という視点から、あらゆる施策を講じます。①健康なからだ：2021年度までにメタボ該当者2.7%低減を目指します。②健康なこころ：プレゼンティーイズムの損失割合を減らします。③健康な職場：組織活性度の向上を目指します。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.9	54.9	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	56.8	54.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.9	53.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.3	51.0	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.0	48.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.2	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	62.5	55.2	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	49.5	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	54.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.9	49.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	社員一人ひとりが心身ともに健康で、自らの能力を活き活きと発揮するためには、社員が生活習慣病に罹患しないことが大切であるため、予防を目的として生活習慣を改善していくことが重要である。しかし、検証の中で生活習慣病に影響すると考えられる「生活習慣に問題を抱える者」が多い事が判明。（食事リスク者38.4%、運動リスク者76.2%、睡眠リスク者53.2%）これらリスク者の生活習慣の改善が急務であった。
	施策実施結果	取組として協会けんぽ実施の「職場まるごと健康宣言」に2020年度も参加(参加率50.8%)。また、同時にグループ・個人順位を競うウォーキングイベントを実施したところ参加率は20.8%となった。
	効果検証結果	昨年度と比較して効果検証を行ったところ上記施策は、食事リスク（38.4%→20.7%）、睡眠リスク（53.2%→47.4%）の改善に効果があることが確認できた。腹囲リスク者も2019年度：41.3%→2020年度：39.8%と低減し、上記施策には一定の効果があったと判断。一方、運動リスク（76.2%→76.7%）は増加したため、施策自体は今後も継続しつつ改善策を検討していく。
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	社員一人ひとりが心身ともに健康で、自らの能力を活き活きと発揮できる環境を目指すという課題解決の為、メタボ該当者2.7%低減を健康経営の最終指標の一つに入れている。健康経営を開始した時から、世間に比べ40歳以上のメタボ該当者率が高い事が分かっており、数値を把握した2014年度15.5%から増減を繰り返しており、2019年度も15.5%となっていた為、引き続き重点課題と位置付けていた。
	施策実施結果	2019年度健診結果でメタボ該当者・予備群該当の220名に「メタボ改善プログラム」を実施した。メタボ予防の動画を配信、視聴を必須にした事に加え、職場まるごと健康宣言、ウォーキングイベント参加を促した。
	効果検証結果	2020年度健診結果で、メタボ改善が見られた社員が53名おり、その内の27名が職場まるごと健康宣言又はウォーキングイベントに参加しており、一定の効果があった事が見受けられる。しかし、一方で40歳以上のメタボ該当者率は17.5%と2019年度よりも高い結果となった。分析結果より運動リスク者が増加しており、コロナ禍において新たな有所見者が増えたと推察される。運動不足解消の為の施策を充実させていく。

※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: 005191

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：住友理工株式会社

英文名：Sumitomo Riko Company Limited

■加入保険者：住友理工健康保険組合

上場

■所属業種：ゴム製品

①健康経営度評価結果

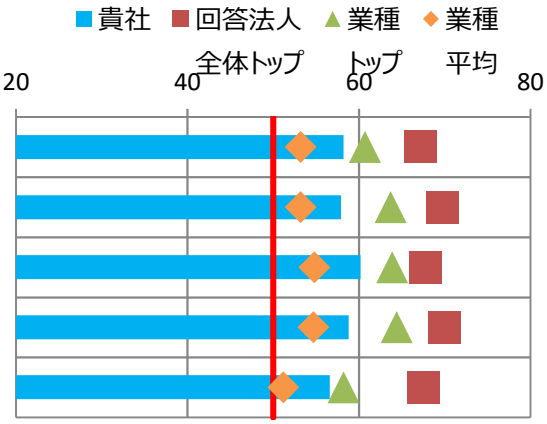
■総合順位：　**601～650位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**58.2**　↑0.1　（前回偏差値　58.1 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	58.2	67.2	60.7	53.2
経営理念・方針	3	57.9	69.8	63.7	53.2
組織体制	2	60.2	67.8	63.9	54.8
制度・施策実行	2	58.8	70.0	64.4	54.7
評価・改善	3	56.6	67.5	58.2	51.2



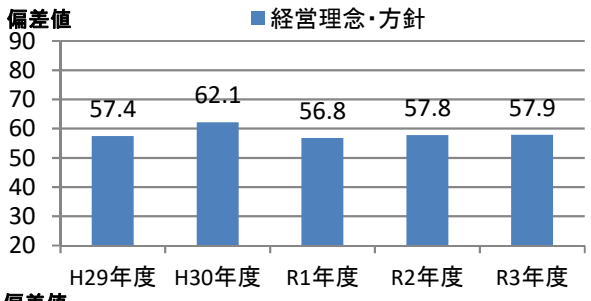
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

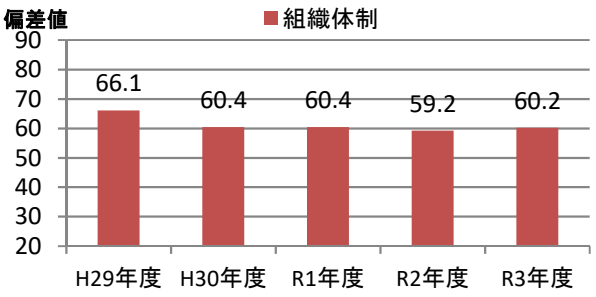
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

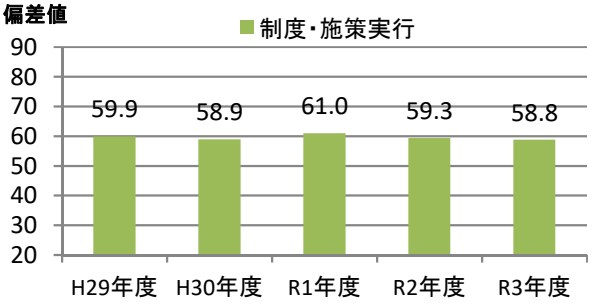
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

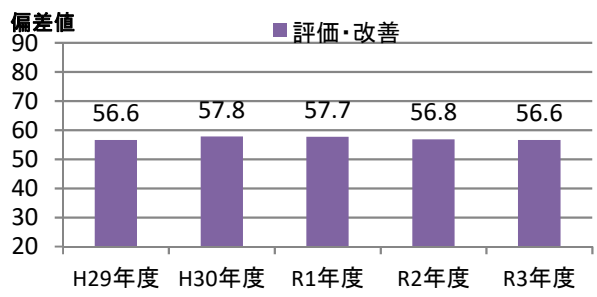
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	151～200位	251～300位	451～500位	551～600位	601～650位
総合評価	59.7	59.9(↑0.2)	58.6(↓1.3)	58.1(↓0.5)	58.2(↑0.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



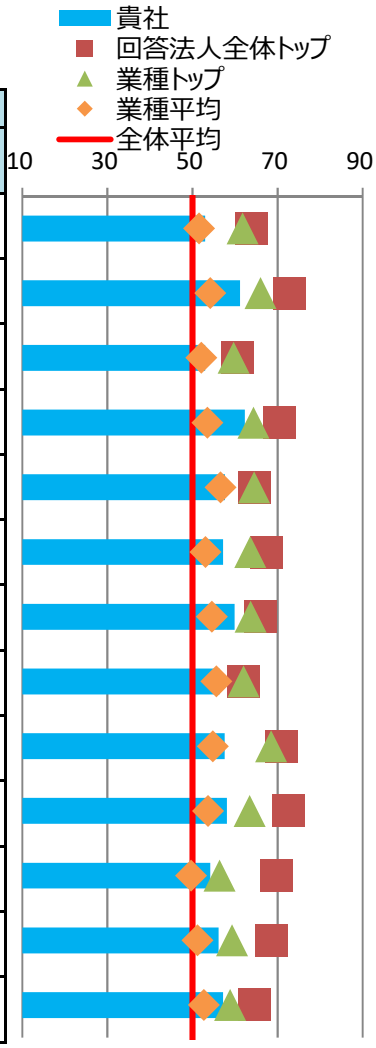






④評価の詳細分析

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	53.0	64.0	61.8	51.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	61.2	72.9	66.0	54.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.0	60.6	59.7	52.1
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.3	70.5	64.4	53.5
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	57.7	64.5	64.5	56.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	57.2	67.5	63.6	53.1
	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	63.7	54.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	56.4	62.0	62.0	55.6
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	57.6	71.1	68.5	54.8
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	58.1	72.5	63.5	53.7
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.2	69.8	56.4	49.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.2	68.5	59.3	51.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.2	64.5	58.9	52.7



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 2020年度のワークエンゲージメントが平均よりも低い結果となり、また昨年よりメンタルヘルス休業者の増加がみられること等から、職場改善活動を強化する等、不活性化職場を無くし、組織活力を高めていくこと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	組織が活性化し、全ての従業員が、自分の仕事に誇りを持ち、力を発揮できていると感じることを期待する。具体的な指標として、総合健康リスク120%以上の部署を無くし、メンタルヘルス疾病休業日数率を現在よりも1割改善し、ワークエンゲイジメントを平均以上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	CSR報告書
URL	https://www.sumitomoriko.co.jp/csr/portal/health-safety/safety.html https://www.sumitomoriko.co.jp/csr/portal/health-safety/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	58.3	54.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.5	54.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.5	53.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.2	51.0	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.0	48.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.0	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	59.5	55.2	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.1	49.5	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	54.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	51.2	49.7	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	運動習慣のある従業員の割合は、2020年度は前年比で２%増加したものの、全国平均と比較するとまだかなり低く、逆に肥満者の割合は前年比で１%増加しており全国平均と比較しても高い状態で、生活習慣病リスクへの対策含め従業員の疾病発生予防にむけた取組みが必要である。
	施策実施結果	健保組合と協働し2020年に健康ポイント制度を導入。制度参加者拡大のため、参加手続き方法等、書面で全員宅に案内を郵送。現時点での参加者は約２６%（約1,200人）に留まっており更なる募集強化が必要。
	効果検証結果	ウォーキングイベントへの参加者が１．５倍になる等、確実に健康を意識する従業員が増えた。またウォーキングイベント参加者へのアンケート結果、参加した結果満足したと回答した人が約8割、健康への効果があったという人が6割と非常に高く、従業員の健康増進につながった。今後も健康ポイント制度参加者を増やすとともに、効果的な健康イベント企画を行っていきたい。
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	2019年度より定期健康診断実施後の再検査受診勧奨を強化し、受診率を約70%まで引き上げることができたが、2020年度以降コロナの影響もあり下がってしまった。また、2020年度は残業規制等、就業制限を必要とするハイリスク疾患者数が増加した事業所もあり、重症化予防対策も含めた取組みが必要である。
	施策実施結果	前年度以上に再検査受診勧奨を強化したが、コロナ禍で受診率を伸ばせなかった。個別対策として就業制限者とアルコール多飲者全員に面談を実施。治療中断者を治療継続に、多飲者には適正飲酒の意識付けができた。
	効果検証結果	①再検査受診勧奨については、コロナ禍ではあったものの本人のみへのアプローチだけでは限界があった。2021年度は職場上司と共同して本人へのアプローチを実施。 ②肥満、脂質異常等の有所見者の発生状況等の結果から、高リスク者割合が改善したとは言えないが、治療再開、多飲者の適正飲酒意識醸成につながっており、今後も高リスク者に対する個別指導を継続して実施していく。

※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: 005195

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：バンドー化学株式会社

英文名：Bando Chemical Indastries, Ltd.

■加入保険者：バンドー化学健康保険組合

上場

■所属業種：ゴム製品

①健康経営度評価結果

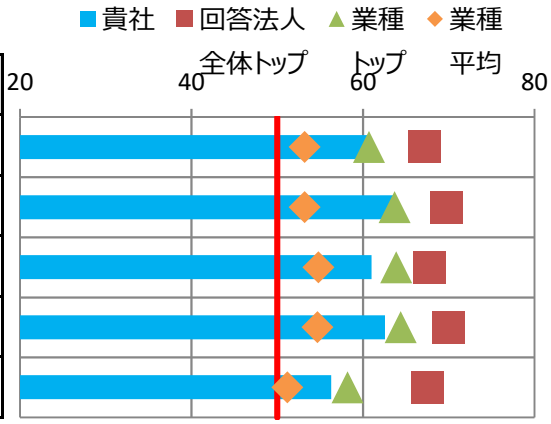
■総合順位：　**301～350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**60.7**　↓0.9　（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	-	60.7	67.2	60.7	53.2
経営理念・方針	3	63.7	69.8	63.7	53.2
組織体制	2	61.0	67.8	63.9	54.8
制度・施策実行	2	62.6	70.0	64.4	54.7
評価・改善	3	56.3	67.5	58.2	51.2



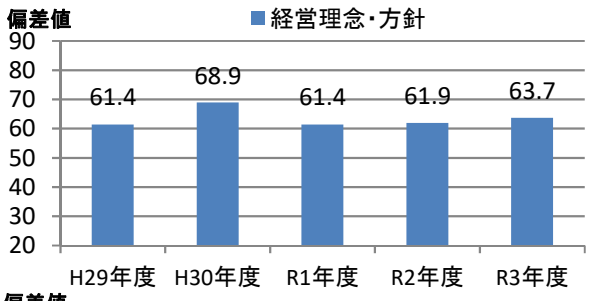
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

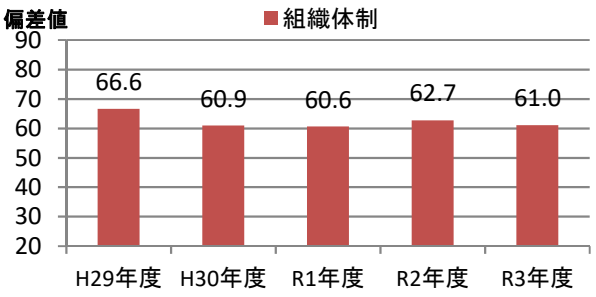
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

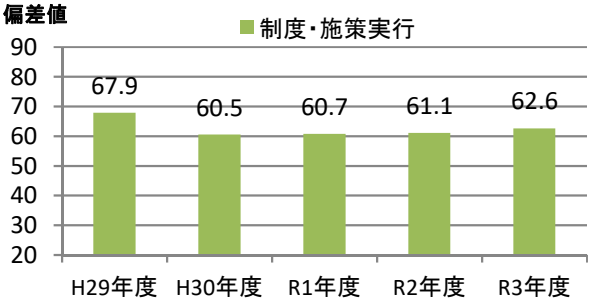
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

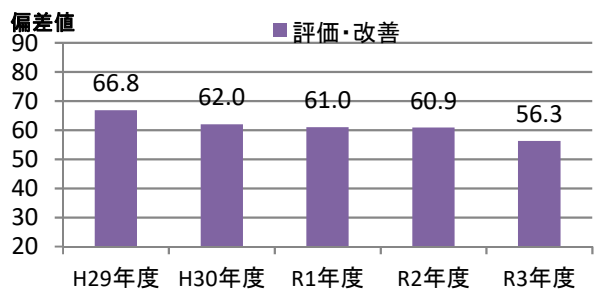
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	51～100位	51～100位	251～300位	201～250位	301～350位
総合評価	65.5	63.4(↓2.1)	61.0(↓2.4)	61.6(↑0.6)	60.7(↓0.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



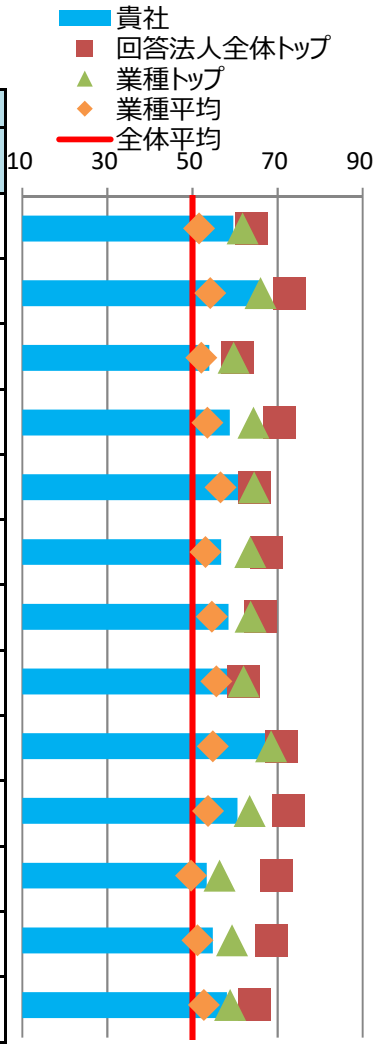






④評価の詳細分析

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	61.8	51.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	66.0	72.9	66.0	54.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	54.0	60.6	59.7	52.1
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	58.8	70.5	64.4	53.5
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	56.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	56.8	67.5	63.6	53.1
	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	63.7	54.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	55.6
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	68.5	71.1	68.5	54.8
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	60.6	72.5	63.5	53.7
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	53.4	69.8	56.4	49.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.8	68.5	59.3	51.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.1	64.5	58.9	52.7



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 平均年齢が41.8歳と従業員の高齢化が進んでいる中、40～50代を中心に有所見者率は年々上昇している。特に生活習慣病やメンタルヘルス疾患による休業者の割合が多いことが特徴であるため、心身の健康を保持し、従業員一人ひとりの生産性向上を図ることが直近の課題である。
健康経営の実施により期待する効果	重症化予防に加え予防的な健康づくりを推進し、高齢であっても変わらぬパフォーマンスを発揮できることに加え、若いうちから健康意識が高まることを期待。休業日数率を現在の0.72%から0.4%へ改善することを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	CSR報告書
URL	https://www.bandogrp.com/csr/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	57.7	54.9	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	58.9	54.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.1	53.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.5	51.0	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.9	48.9	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	57.7	55.2	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	49.5	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	54.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	67.3	49.7	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の流行に対し、従業員の安全を第一に考えると共に、感染や濃厚接触等での社内まん延およびクラスター発生を防止して工場稼働を維持することが課題である。
	施策実施結果	全従業員への不織布マスク配布、社内における感染対策（検温・消毒液設置、食堂の一方向利用および黙食、飛沫防止シート設置など）を徹底した。また、インフルエンザの流行予防のため、予防接種費用を全額負担した。
	効果検証結果	陽性者は全社で5名、社内蔓延およびクラスターは発生せず、全工場が予定通り稼働することができた。また、インフルエンザについては、例年よりも多い92%の従業員が予防接種し、発症者はいなかった。
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	喫煙率は33.1%と高い。喫煙者自身の健康保持はもちろんであるが、非喫煙者への配慮も課題。分煙は実施しているものの、臭いや呼出煙の問題など受動喫煙防止などの課題がある。
	施策実施結果	週1回、水曜日の禁煙デーを全事業所にて実施。喫煙所も各事業所で縮小や屋内喫煙所撤廃等の取り組みを行った。
	効果検証結果	一部で反発の声はあるものの、週に1回の禁煙デーは全事業所で実施された。これを機に禁煙にチャレンジする従業員もあり、喫煙率は31.9%へ低下した。

※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: 011072

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東海興業株式会社

英文名：TOKAIKOGYO CO.,LTD.

■加入保険者：トヨタ関連部品健康保険組合

非上場

■所属業種：ゴム製品

①健康経営度評価結果

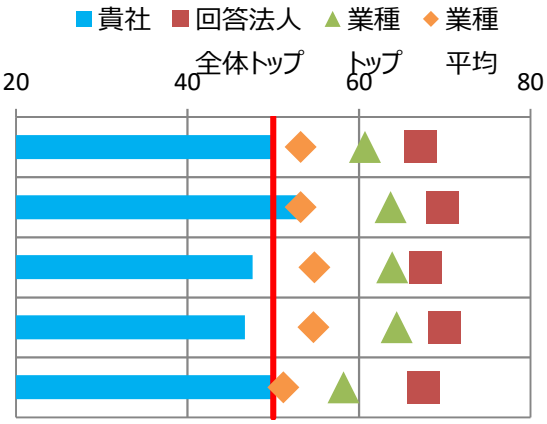
■総合順位：　**1551～1600位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**49.9**　↑3.3　（前回偏差値　46.6 ）

※「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	-	49.9	67.2	60.7	53.2
経営理念・方針	3	53.3	69.8	63.7	53.2
組織体制	2	47.6	67.8	63.9	54.8
制度・施策実行	2	46.7	70.0	64.4	54.7
評価・改善	3	50.3	67.5	58.2	51.2



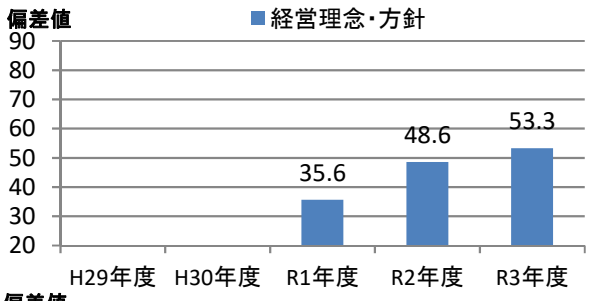
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

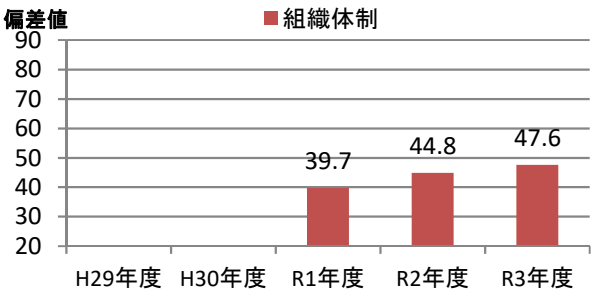
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

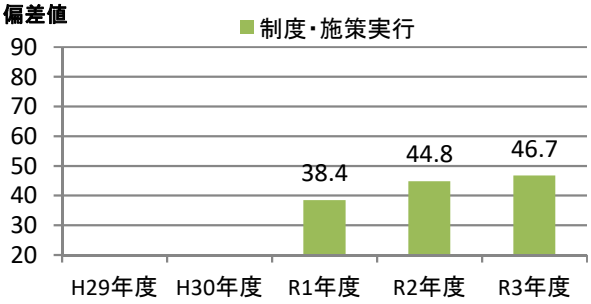
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

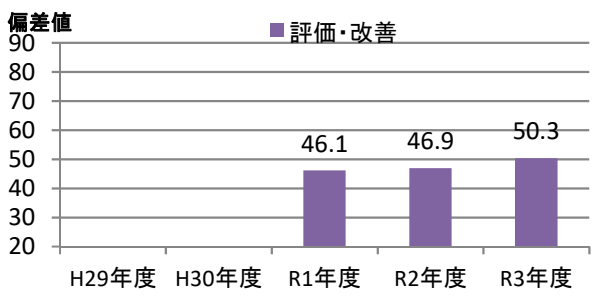
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1901～1950位	1651～1700位	1551～1600位
総合評価	-	-	40.1(-)	46.6(↑6.5)	49.9(↑3.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



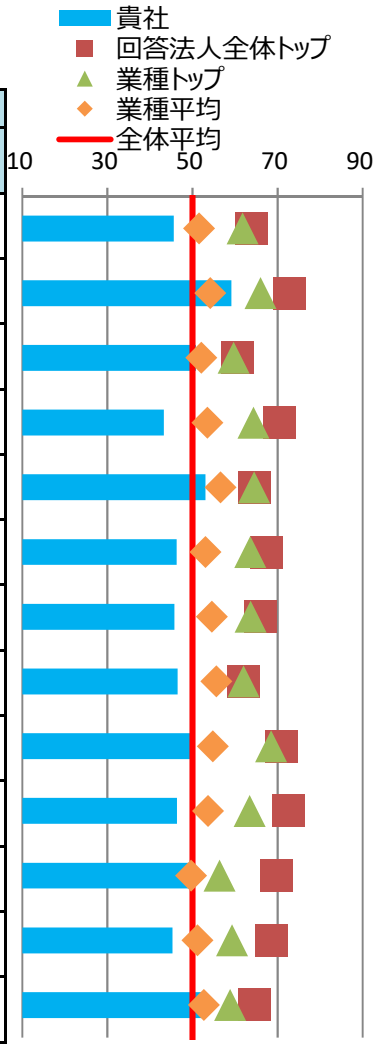






④評価の詳細分析

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	45.6	64.0	61.8	51.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	59.2	72.9	66.0	54.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	50.8	60.6	59.7	52.1
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	43.3	70.5	64.4	53.5
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	53.1	64.5	64.5	56.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	46.3	67.5	63.6	53.1
	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	63.7	54.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	46.5	62.0	62.0	55.6
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	50.1	71.1	68.5	54.8
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	46.4	72.5	63.5	53.7
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	50.4	69.8	56.4	49.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	45.3	68.5	59.3	51.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.4	64.5	58.9	52.7



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の可能性を最大限に引き出し、すべての従業員が、個の能力・パフォーマンスを最大限に発揮できる環境をつくることは、限られた人的資源の中で業績をあげるための課題である。
健康経営の実施により期待する効果	ワークライフバランスの充実による従業員満足度の向上と、これによる個やチームの潜在能力の発揮とアウトプット最大化（プレゼンティーイズムの向上）を目指している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	CSR報告書
URL	https://csr-toshokan.net/ln_book/tokaikogyo-2021/download.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.8	54.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.8	54.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.1	53.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.1	51.0	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.1	48.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.3	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	45.1	55.2	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.2	49.5	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.9	54.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	47.0	49.7	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	従業員とのエンゲージメント（働き方改革アンケート）において上位の改善課題となったため、ワークライフバランス向上に向けた改善活動が必要と判断
	施策実施結果	内閣府が推進する「カエル！ジャパン」活動に賛同し、９月に働きかた改革（ワークライフバランス）強化月間として、改善事例やノー残業デー、有給取得を強化、全社と取り組んでいる
	効果検証結果	取組みを始めた2018年度は、ノー残業デーの取得率（目標1日/週）が84.7%であったが、直近の2020年度では89.1%まで向上した。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	新型コロナウイルスの感染拡大にともない、従業員の感染および社内でのクラスター発生による操業停止リスクが高まることから感染防止対応が必要と判断。
	施策実施結果	2020年3月の感染拡大期にいち早くコロナ感染防止マニュアルを作成、周知活動で従業員の感染防止強化活動と、2021年7月～8月にワクチン職域接種を実施し従業員のほぼ全員がワクチン接種を完了した。
	効果検証結果	2020年3月から2021年9月まででコロナ感染者は4名、クラスターの発生はなく、通常通りの操業が継続している

※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: 012539

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三菱電線工業株式会社

英文名：MITSUBISHI CABLE INDUSTRIES, LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：ゴム製品

①健康経営度評価結果

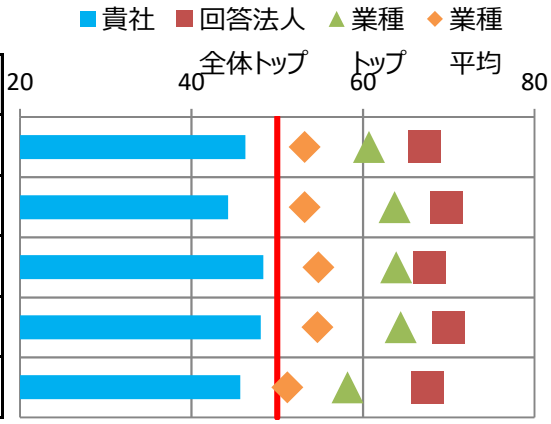
■総合順位：　**1951～2000位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**46.3**　↑6.1　（前回偏差値　40.2 ）

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

②評価の内訳

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	-	46.3	67.2	60.7	53.2
経営理念・方針	3	44.3	69.8	63.7	53.2
組織体制	2	48.4	67.8	63.9	54.8
制度・施策実行	2	48.1	70.0	64.4	54.7
評価・改善	3	45.7	67.5	58.2	51.2



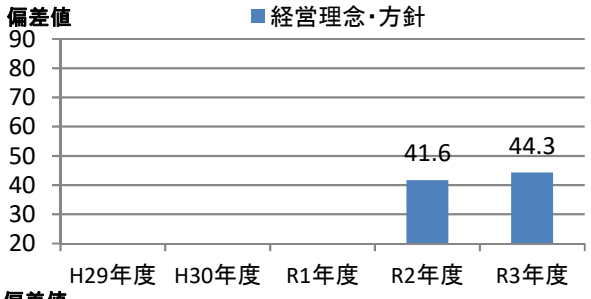
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

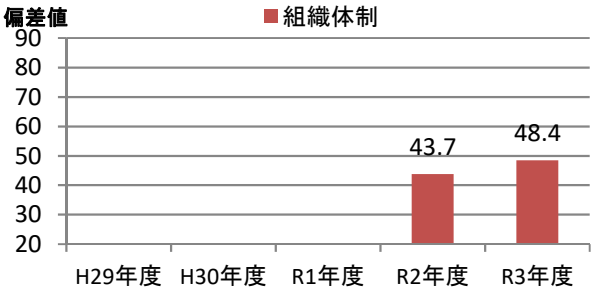
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

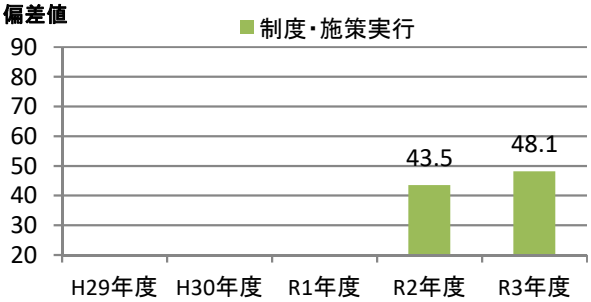
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

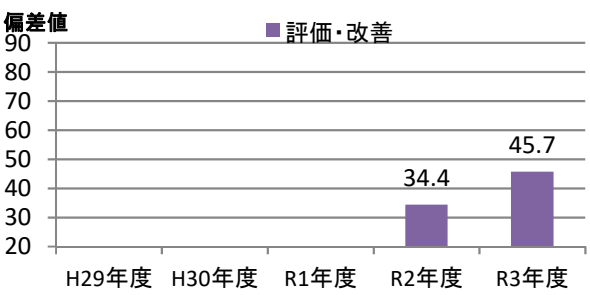
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2051～2100位	1951～2000位
総合評価	-	-	-	40.2(-)	46.3(↑6.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



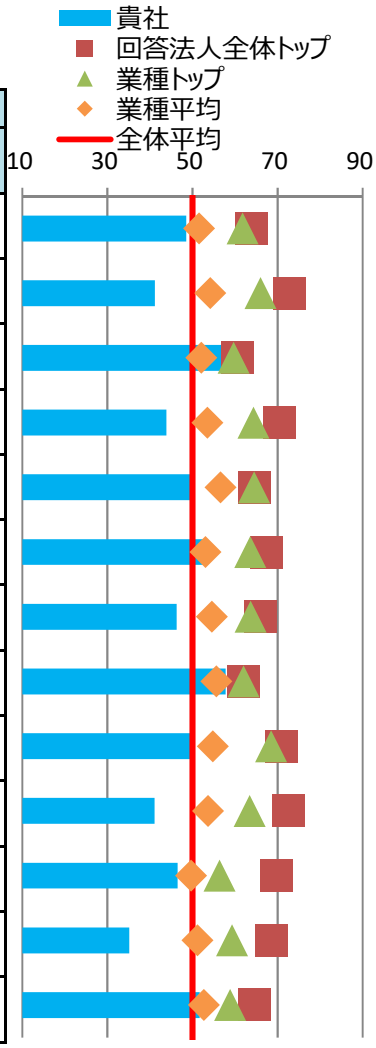






④評価の詳細分析

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	61.8	51.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	41.2	72.9	66.0	54.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.7	60.6	59.7	52.1
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	43.9	70.5	64.4	53.5
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	49.7	64.5	64.5	56.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	53.0	67.5	63.6	53.1
	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	63.7	54.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.8	62.0	62.0	55.6
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	50.6	71.1	68.5	54.8
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	41.1	72.5	63.5	53.7
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	46.5	69.8	56.4	49.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	35.2	68.5	59.3	51.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.7	64.5	58.9	52.7



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 過去から慢性的な労働時間の超過が課題となっていた現状があり、幾多の対応対策を実施してきたものの、決定打とはなっていなかった。　いっぽうで人員不足の中マンパワーの増強が上手くいかず、「生産性の向上」問題を解決するには従業員のパフォーマンス向上が必要であるとの認識に至った。
健康経営の実施により期待する効果	これらを踏まえて健康経営のスローガンには「仕事と生活が充実し、従業員がいきいき働ける職場環境を目指す」事とした。改めて　「適切な働き方の実現」　を目指す事とし、年間総労働時間の削減、ならびに残業時間の削減をＫＰＩとして設定して、推進してゆく。

※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	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.mitsubishi-cable.co.jp/ja/csr/wellness_manage/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	52.2	54.9	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	56.8	54.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.0	53.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.6	51.0	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.1	48.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	30.9	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	42.2	55.2	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.2	49.5	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.8	54.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.6	49.7	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	一部の多忙な部署において長時間労働が慢性化している事もあり、その結果懸念される健康障害を発生させないことが課題である。長時間労働削減活動はもとより、コミュニケーション等、各所ごとの問題点に対して、改善アプローチを実施し組織風土を良くしていくことにより、ワークライフバランスの実現、ひいては働きがいのある職場を実現する事とした。
	施策実施結果	各部署において業務の棚卸と不要業務の整理を推進。2020年年度の総労働時間は、2,112時間。月平均時間外は28時間であった。さらに2021年度には勤務間インターバル制度も導入した。
	効果検証結果	2021年7～8月にＥＳ調査を初めて実施したところ、「過剰な労働時間とならないようにしている」、「休憩時間や休日を確保できている」「度を超した残業を強いられることはない」の設問に対して「そうである」とポジティブに回答した者が６～８割であり、中立・ネガティブ（それぞれ２割弱程度を大きく上回っていた。　今後も施策実行・検証継続を進めてゆく。
効果検証②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	昼食弁当に入っている野菜量が少ない事。　当該メニューが当社オリジナルではないので、自由度が少ない。　その中で何か対応出来る事はないか？ と考えた
	施策実施結果	「オフィスで野菜」の試験導入後売り切り状態が続いた。　１ヶ月後、導入２種の片方の売れ行きに陰りが出、好調の１種に限定提供するように変更。　利用者は２５%程度である事も後述のアンケートで把握した。
	効果検証結果	８月に従業員にアンケートを実施したところ、「ベジファースト」の認識をしている人が多い事が判った。９月からは正式に継続導入を決定。　食堂利用者とほぼ同数の方から希望意見が寄せられ、関心が高い事を確認した。　（サラダの種類を増やす、たんぱく質なども置く、支払いは現金のみでなく専用スマホアプリを導入、食堂以外での販売も今後検討など。）

※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: 012628

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：株式会社十川ゴム

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種：ゴム製品

①健康経営度評価結果

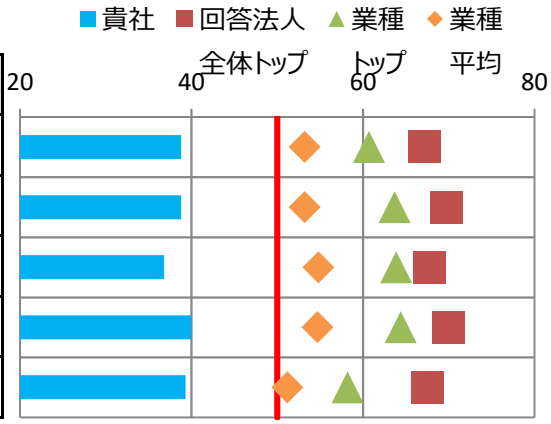
■総合順位：　**2451～2500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**38.8**　↓1.0　（前回偏差値　39.8 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	38.8	67.2	60.7	53.2
経営理念・方針	3	38.8	69.8	63.7	53.2
組織体制	2	36.8	67.8	63.9	54.8
制度・施策実行	2	40.0	70.0	64.4	54.7
評価・改善	3	39.3	67.5	58.2	51.2



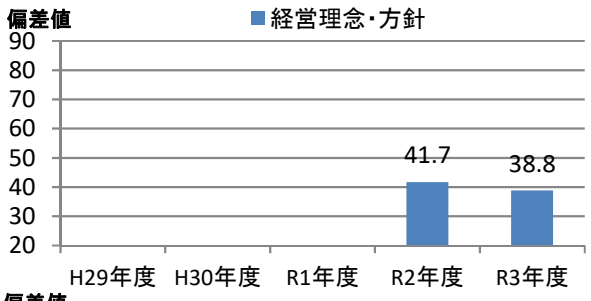
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

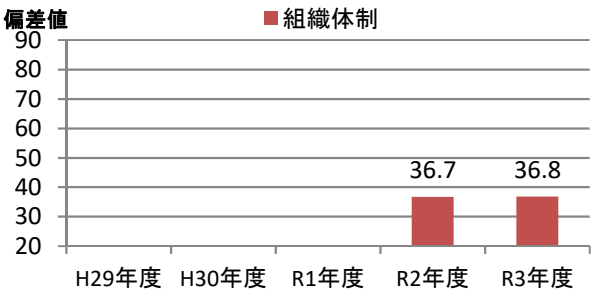
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

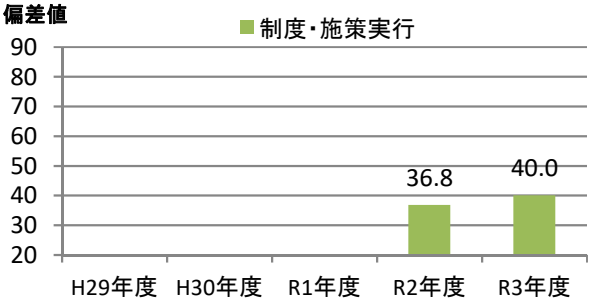
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

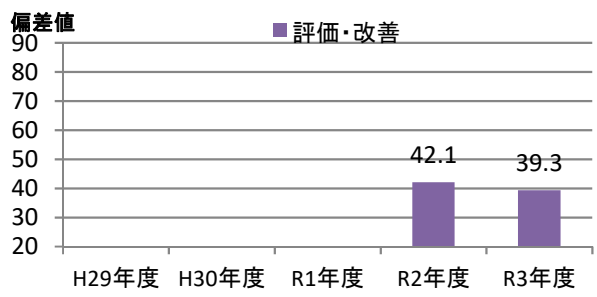
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2101～2150位	2451～2500位
総合評価	-	-	-	39.8(-)	38.8(↓1.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



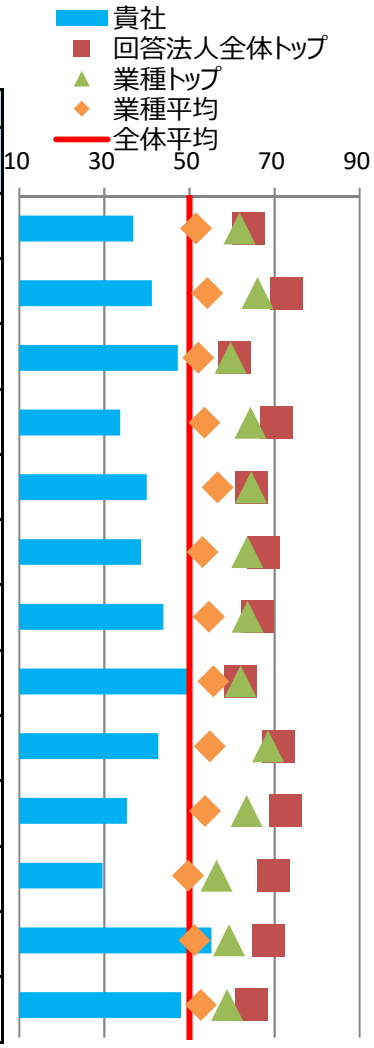






④評価の詳細分析

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	36.8	64.0	61.8	51.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	41.2	72.9	66.0	54.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	47.3	60.6	59.7	52.1
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	33.7	70.5	64.4	53.5
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	40.0	64.5	64.5	56.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	38.6	67.5	63.6	53.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	43.9	66.0	63.7	54.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	50.0	62.0	62.0	55.6
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	42.7	71.1	68.5	54.8
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	35.3	72.5	63.5	53.7
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	29.6	69.8	56.4	49.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.2	68.5	59.3	51.2
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	48.0	64.5	58.9	52.7



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	-
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.togawa.co.jp/recruit/aboutus/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	38.7	54.9	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	38.5	54.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.4	53.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.7	51.0	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.0	48.9	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.6	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	47.3	55.2	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	49.5	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	31.3	54.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	39.3	49.7	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	新型コロナウイルスの感染拡大対策として在宅勤務を推奨する中で、コミュニケーション不足が課題となった。在宅勤務中にも気軽にコミュニケーションをとる事ができるような環境を整備する必要があった。
	施策実施結果	Teamsを利用し、チャットやビデオ通話を可能にしコミュニケーションツールとして活用。 在宅勤務時には必ず利用するよう促した。
	効果検証結果	在宅勤務時の利用率は100%となり課題であったコミュニケーション不足の解消につながった。
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	ストレスチェックの結果、人数の少ない営業店は健康リスク（職場の支援）が全社の中で も比較的点数が高い傾向にある。人数が少なく個々に仕事を進めるような傾向にあるのが課題であった。
	施策実施結果	対象営業店への昇進教育時に、教育内容として職場の支援の大切さについての内容を追加。
	効果検証結果	対象営業店の2020年度の職場の支援「129」であったため、年度内に教育。 対象営業店の2021年度の職場の支援「104」に改善。

※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。