

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: A G C 株式会社

英文名: AGC Inc.

■加入保険者: A G C 健康保険組合

上場

■所属業種: ガラス・土石製品

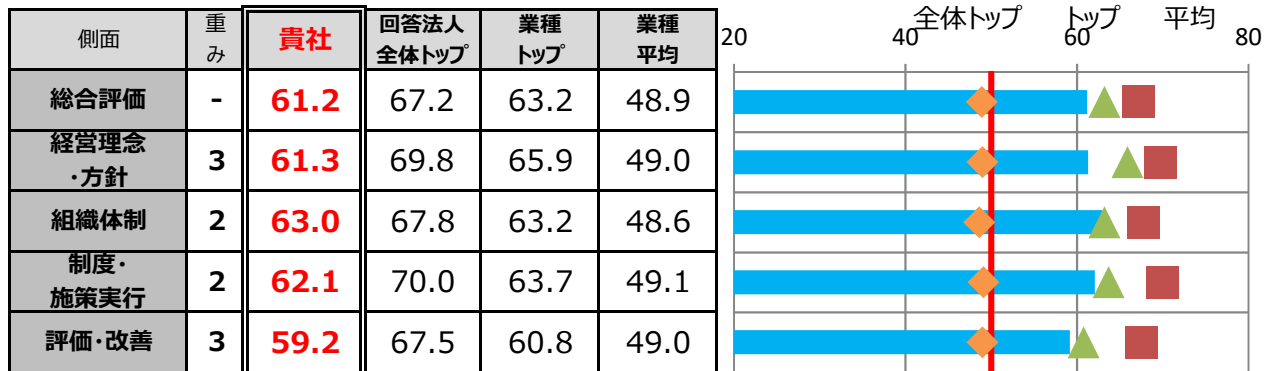
①健康経営度評価結果

■総合順位: 251~300位 / 2869 社中

■総合評価: 61.2 ↑0.0 (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



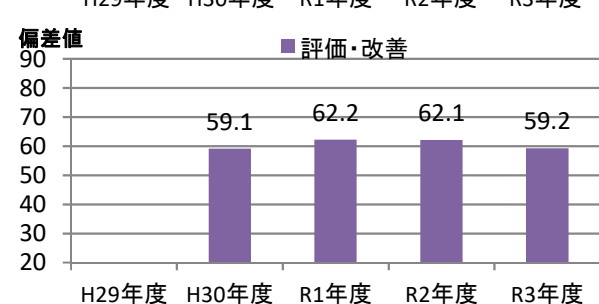
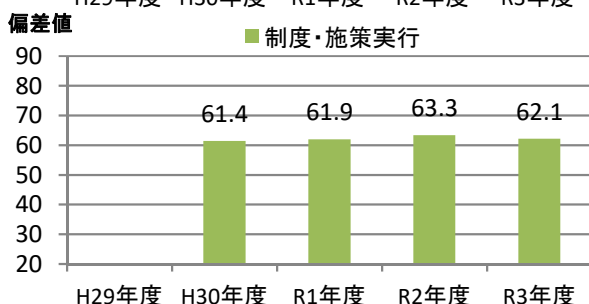
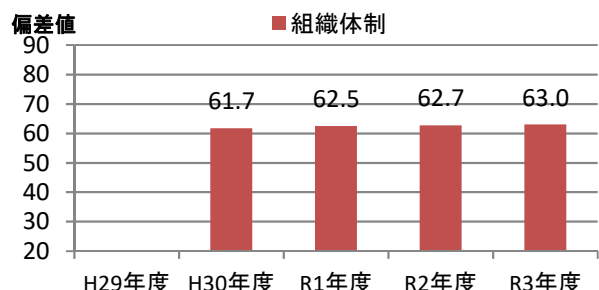
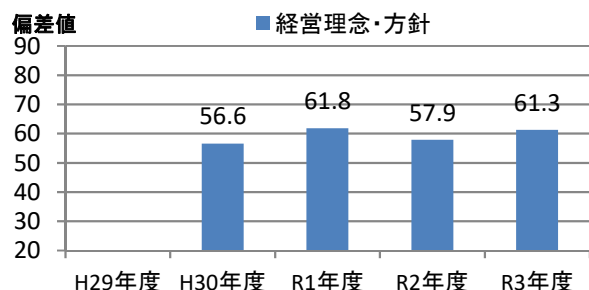
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

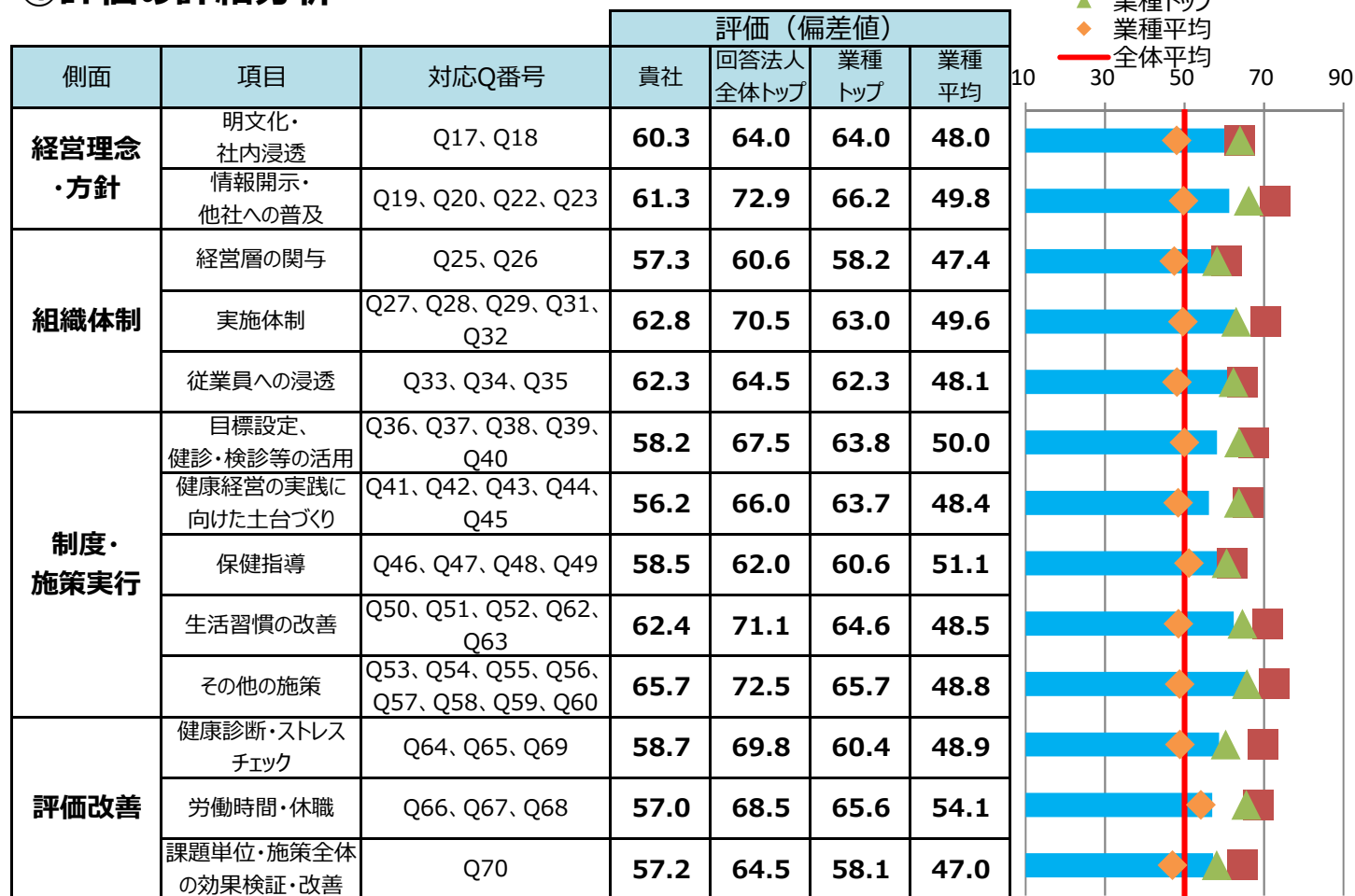
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	251~300位	151~200位	251~300位	251~300位
総合評価	-	59.6(-)	62.1(↑2.5)	61.2(↓0.9)	61.2(↑0.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 “人財のAGC”実現に向け、「継続的な健康保持・増進」「生産性・働きがいの向上」「公私の充実」を健康経営面の課題としている。
健康経営の実施により期待する効果	上記健康経営面での課題達成のための健康に関する目標として「健康状態/労働生産性の改善」「組織パフォーマンスの向上」をあげている。具体的には、有所見者率、高血圧者率、高BMI者率、高ストレス者率、喫煙率について、2025年までの目標値を定めている。

※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

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.agc.com/csr/pdf/agc_sus_jp_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	58.6	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	58.9	50.5	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	62.2	50.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.3	49.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.9	47.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.7	51.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.5	51.1	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	47.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.0	45.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	2020年の健診で血圧160/100以上、HbA1c8%以上が少なからずいる。また全社有所見率は19.5%だが、60代では29.6%と高値である。現在行っている60歳以上の再雇用や今後の定年延長を見据えて、高齢でも元気に働き続けられることが健康経営課題と認識しており、重症化予防は重要な施策である。健康で働き続けるために、血圧160/100以上やHbA1c8%以上のものを減らす必要がある。
	効果検証結果	二次健診受診率UPに伴い、有所見率は2019年21.2%から2020年19.5%へ、血圧160/100以上もわずかが低下し、重症化予防に寄与した。今後重症化予防によって、60歳以上の従業員の健診結果がよくなるか確認するとともに、疾病による休職や離職の変化を見ていく予定である。
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	喫煙率は2018年28.2%と高い数値だった。弊社データから喫煙者は非喫煙者比、高ストレス者、高血圧、BMI30以上、メタボリック症候群、糖尿病、胃十二指腸潰瘍の全てにおいて比率が高く、従業員の健康増進、喫煙に関する医療費削減のために2025年喫煙率20%未満というKPIを設定し喫煙率低下に取り組んだ。
	効果検証結果	2018年「喫煙率低下」「受動喫煙ゼロ」を目標とし「AGCスワンププロジェクト」を開始し、喫煙所削減・屋外化、たばこ販売中止、社内禁煙治療、禁煙啓発活動等を行い、2020年25.7%まで低下した。 喫煙率は2018年28.2%から2020年25.7%まで低下した。一層喫煙率の低下によって、高ストレス者率、高血圧、BMI30以上など健康状態の改善や医療費、プレゼンティーズムの測定結果によって検証していく。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 日本板硝子株式会社

英文名: Nippon Sheet Glass Co., Ltd

■加入保険者: 日本板硝子健康保険組合

上場

■所属業種: ガラス・土石製品

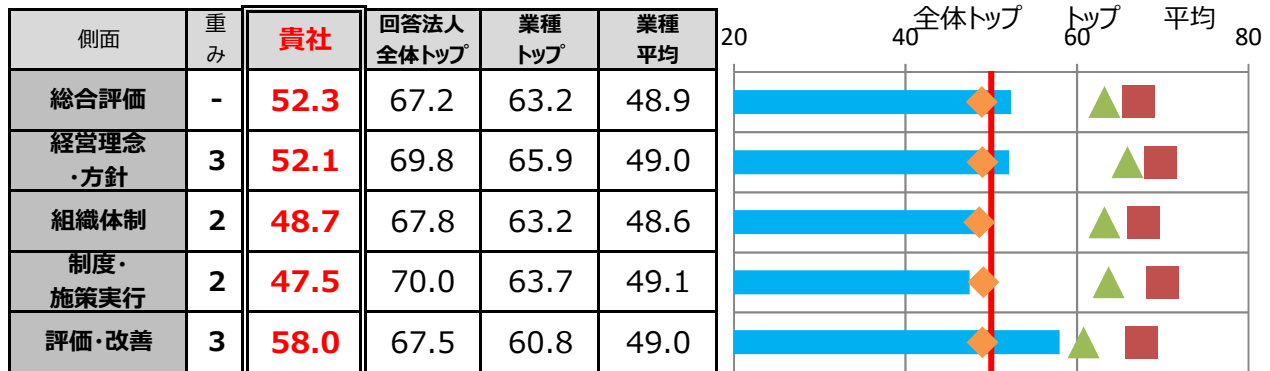
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1301~1350位 / 2869 社中

■総合評価: 52.3 ↑4.3 (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



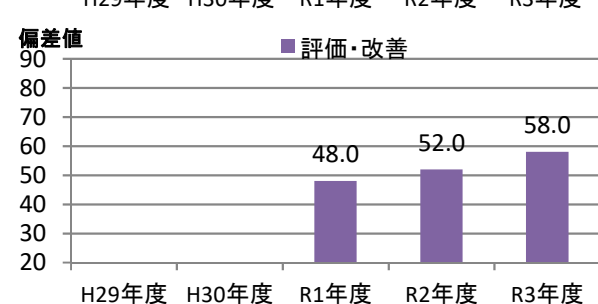
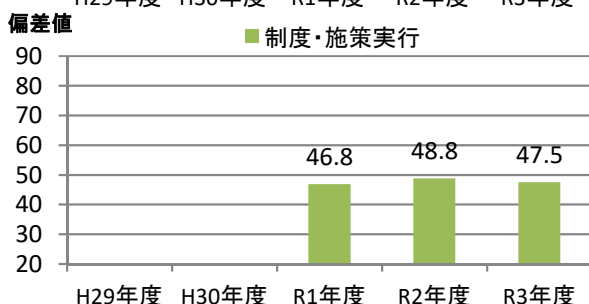
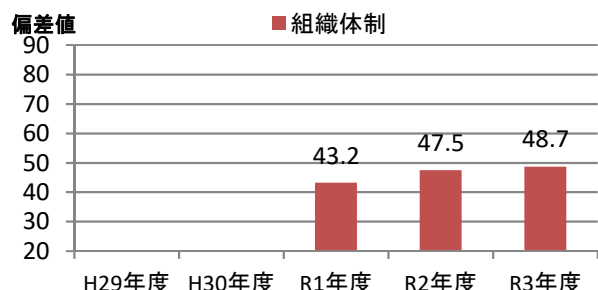
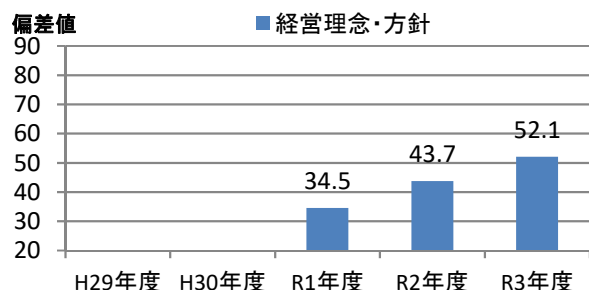
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

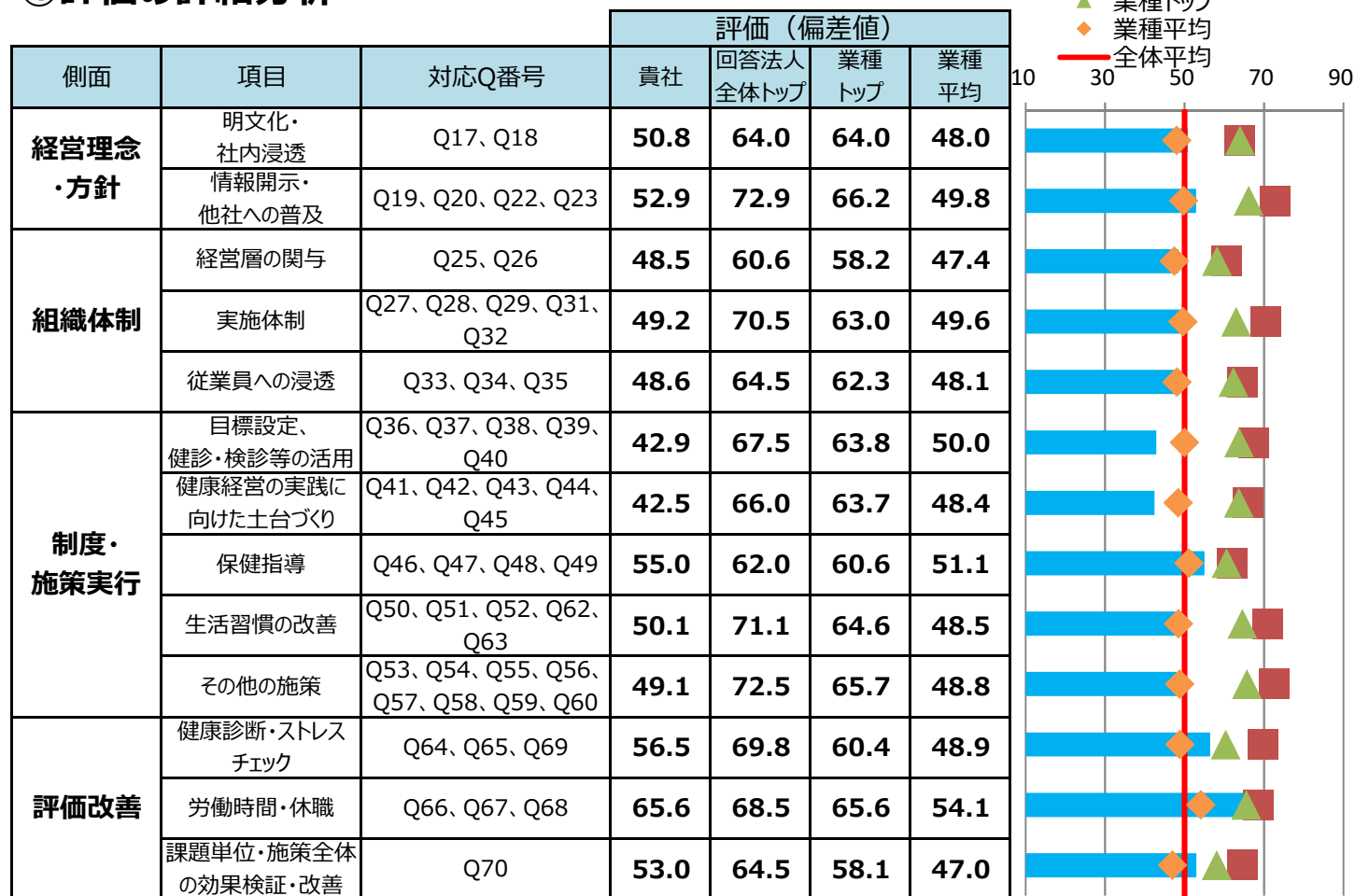
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1751~1800位	1501~1550位	1301~1350位
総合評価	-	-	42.8(-)	48.0(↑5.2)	52.3(↑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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 Covid-19によるストレス増加と運動不足等による健康状態の悪化。 世界的な不況による業績悪化とそれに伴う従業員モチベーションの低下。 従業員の高齢化による生産性の低下。 健康経営に力を入れて若い世代に魅力のある会社にする。
健康経営の実施により期待する効果	社員が生き活きと活躍できるようになることで生産性が向上し企業の業績改善に繋がる。 企業イメージが改善し若い世代における定着率が向上する。 社員がより健康になる事により医療費の抑制が進み、会社側だけでなく、従業員側への直接的なメリットとなる。 従業員QOLの向上。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	統合報告書
URL	https://www.nsg.co.jp/-/media/nsg-jp/ir/integrated-reports/integratedreport2020_archive_j01.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	50.6	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	54.0	50.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.2	50.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.4	49.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.9	47.6	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.5	51.5	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	51.1	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.1	47.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	43.9	45.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	生産性向上及びイノベーションによる価値創造を実現するため、業務プロセスを効率化し、総労働時間を削減しつつ、より高付加価値な業務にシフトするべく、多様な働き方の導入や総労働時間の管理などに取り組む。
	施策実施結果	人事部から管理職に対し有給休暇取得状況を連絡し、管理職を通して部下の計画的な有給休暇取得を促進した結果、2020年度の有給取得率は目標の80%以上を達成した。
効果 検証 ②	効果検証結果	管理職を通じて細かくフォローすることにより、従来取得率の低かった総合職の取得率も向上した。今後も定期的な取得推進を実施する。
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	ストレスチェックの結果において、高ストレス者およびフォロー対象者割合が増加傾向にある。また、e-ラーニングの場を提供しているものの受講率が低く、職場改善につなげていない。
効果 検証 ③	施策実施結果	メンタルヘルスのオンラインセミナーを全社で行った、交代勤務者等へも展開するため動画を翌日以降配信し都合の良い時間に視聴できるよう工夫した。
	効果検証結果	2020年度：高ストレス者の割合 7.3%、フォロー対象者の割合 5.6%、合計 12.9% 2019年度：高ストレス者の割合 6.02%、フォロー対象者の割合 5.85%、合計 11.87% 高ストレス者、フォロー対象者共微増となった。引き続き高ストレス者およびフォロー対象者の割合低減に取り組む。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 日本電気硝子株式会社

英文名: Nippon Electric Glass Co., Ltd.

■加入保険者: 日本電気硝子健康保険組合

上場

■所属業種: ガラス・土石製品

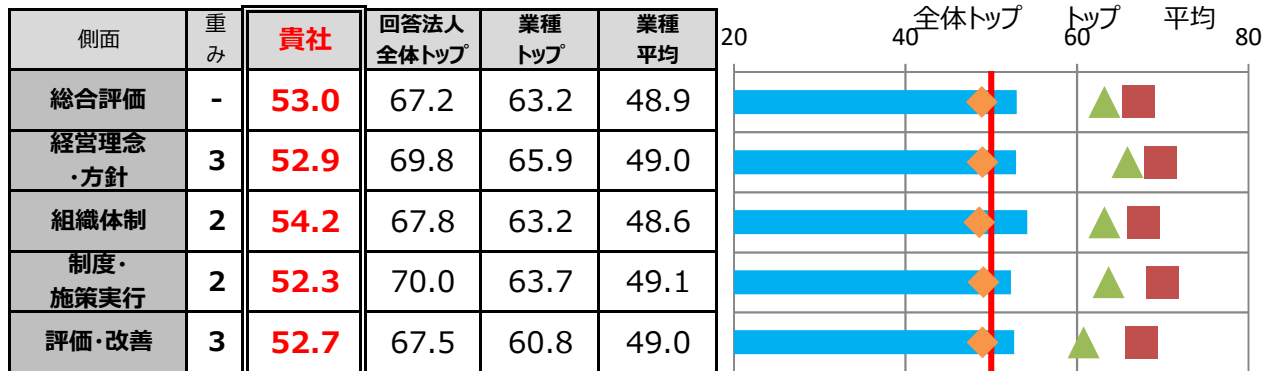
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1201~1250位 / 2869 社中

■総合評価: 53.0 ↑1.0 (前回偏差値 52.0)

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

②評価の内訳



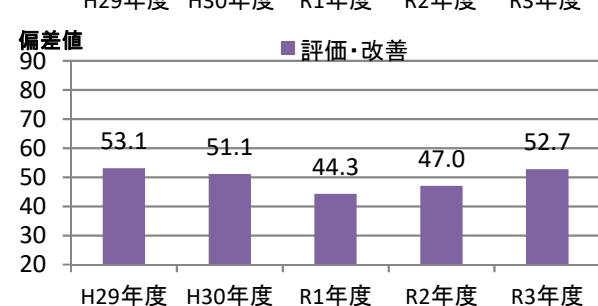
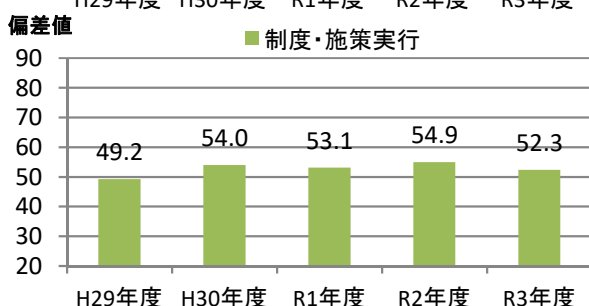
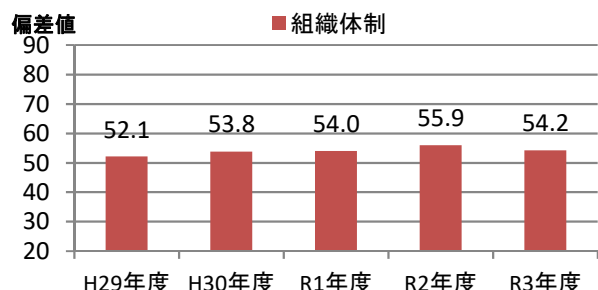
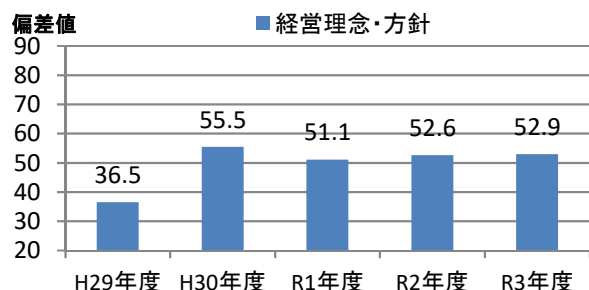
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

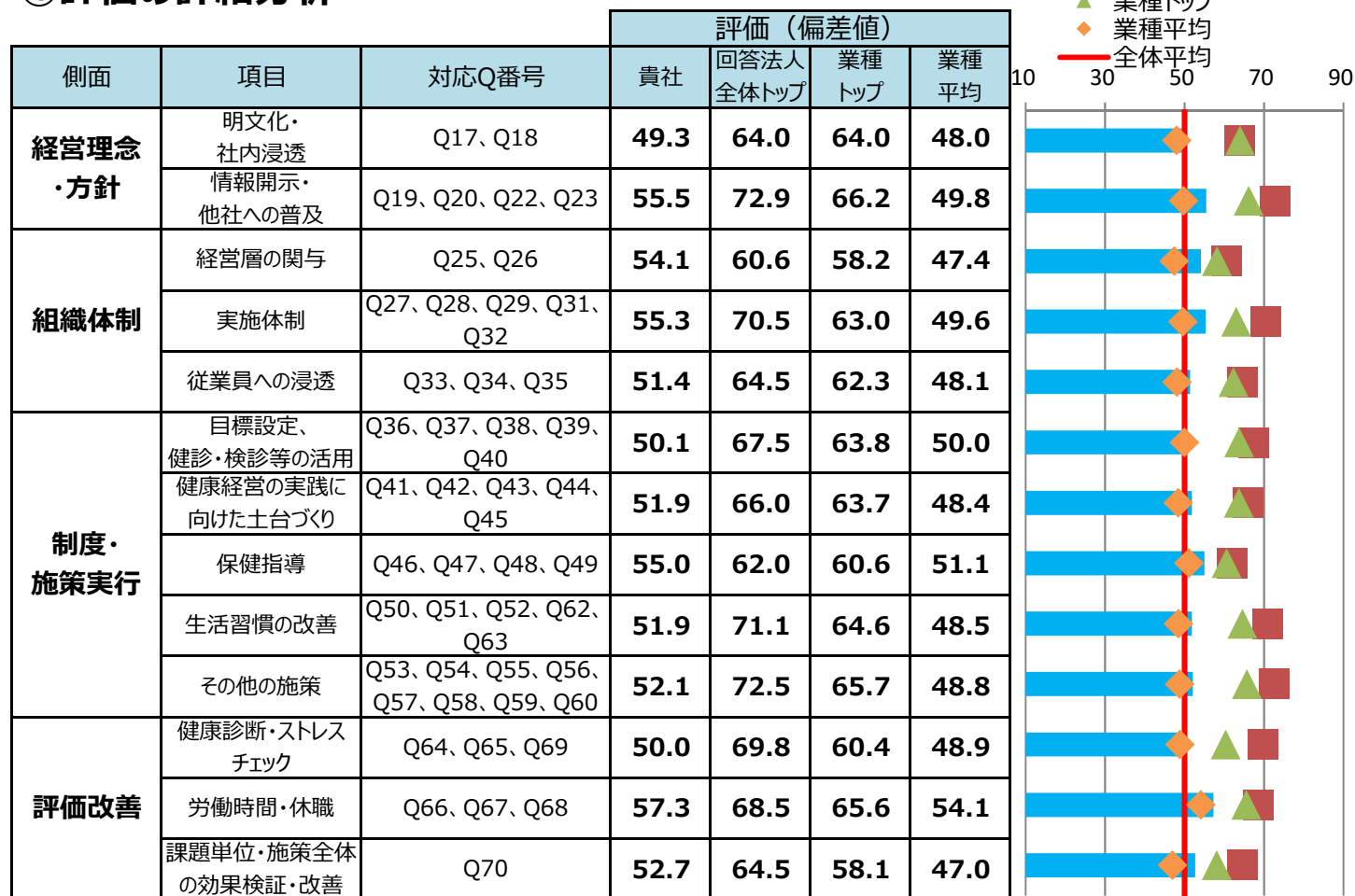
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	751~800位	701~750位	1251~1300位	1151~1200位	1201~1250位
総合評価	46.8	53.8(↑7.0)	50.0(↓3.8)	52.0(↑2.0)	53.0(↑1.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の健康増進を図ることで、いきいきと働くことができる職場や、企業全体の生産性・創造性の向上を目指している。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身ともに健康を維持した状態で、仕事にやりがいを感じながら仕事に臨めることを期待している。合わせて、従業員の業務における効率性・創造性が向上することも期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類	統合報告書
URL	https://www.neg.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	47.5	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	53.8	50.5	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	60.5	50.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.5	49.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.1	47.6	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.9	51.5	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	51.1	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	47.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.0	45.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	BMI25以上の従業員が多く、疾病リスクが高い。
	施策実施 結果	全社として具体的な数値目標を設定するとともに、産業医の個別指導、運動に関する社外講師のセミナー、食堂でのヘルシーメニューの展開等を行った。
	効果検証 結果	健康に対する自己管理の意識の醸成、および精密検査の受診を促すことに繋がった。
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	ストレスチェックにおける高ストレス者率が全国平均より高い傾向にあり、今後、新規メンタル不調者の発生リスクが高い。
	施策実施 結果	部門長に対して職場分析結果をフィードバックし、高ストレス者の低減に向けてどのようなアプローチを行うかを看護師・担当者と共に検討した。一部の部署の中間管理職を対象に職場改善の研修を実施。
	効果検証 結果	上記の取り組みを踏まえて積極的に職場環境の改善を行った職場では、高ストレス者の割合が減少した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 住友大阪セメント株式会社

英文名: Sumitomo Osaka Cement Co., Ltd.

■加入保険者: 住友大阪セメント健康保険組合

上場

■所属業種: ガラス・土石製品

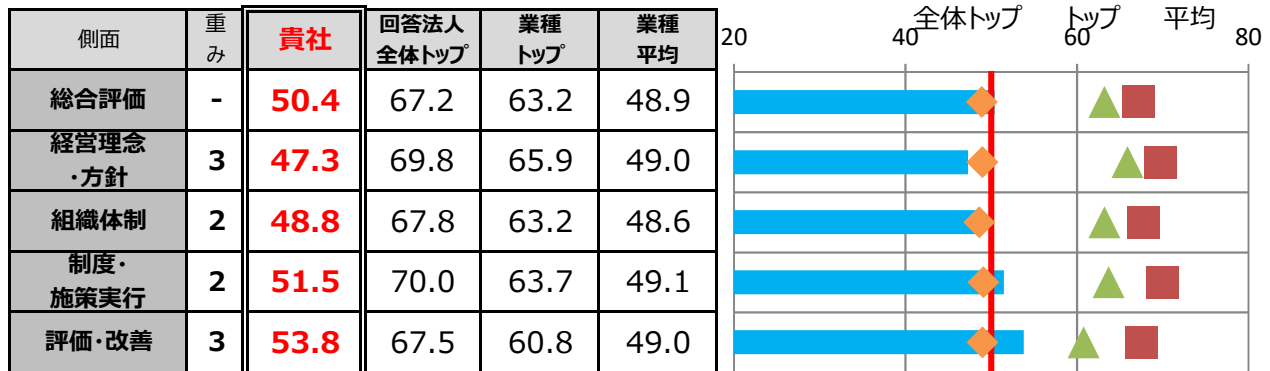
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1501~1550位 / 2869 社中

■総合評価: 50.4 ↑18.9 (前回偏差値 31.5)

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

②評価の内訳



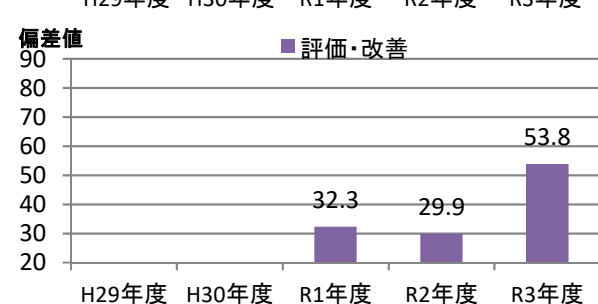
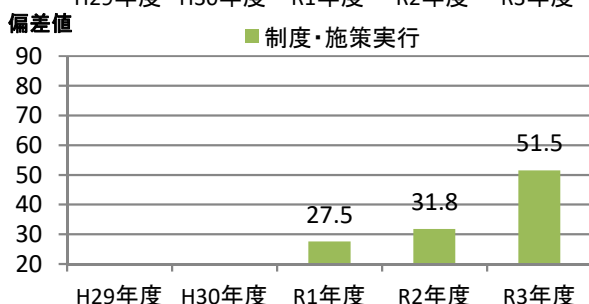
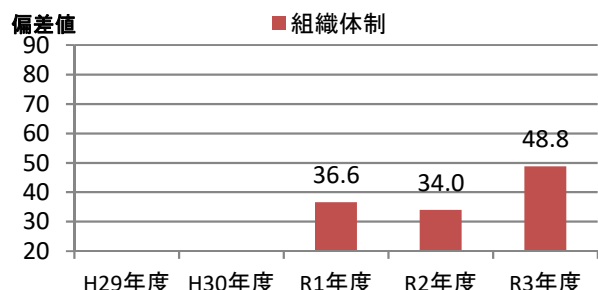
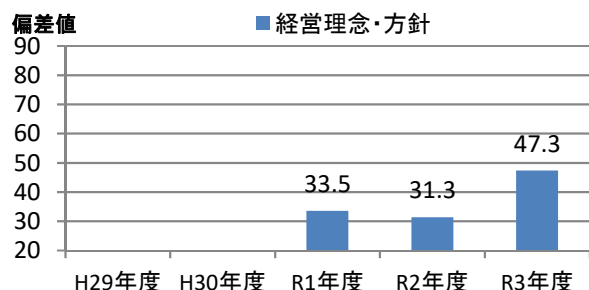
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

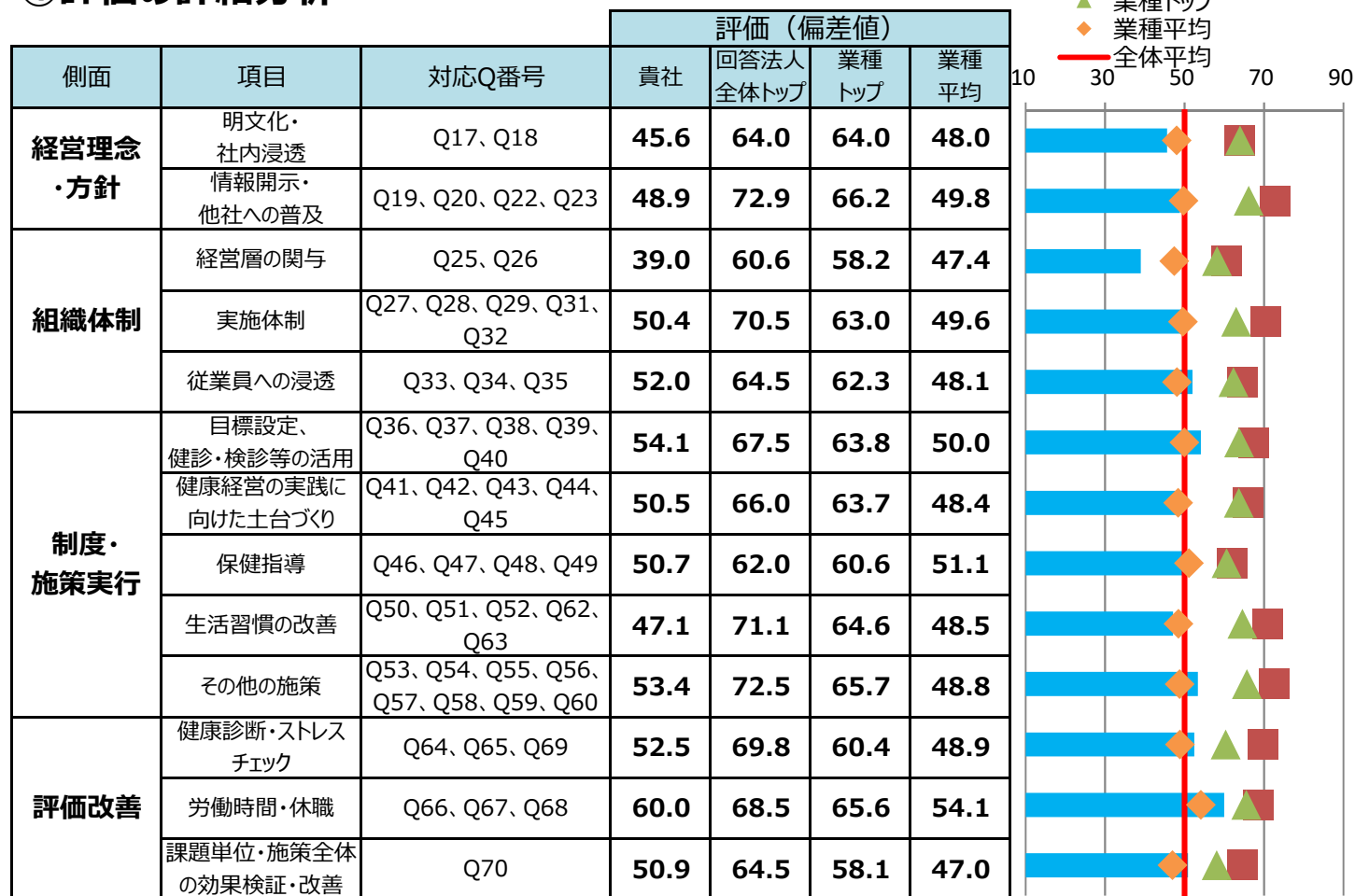
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	2201~2250位	2401~2450位	1501~1550位
総合評価	-	-	32.6(-)	31.5(↓1.1)	50.4(↑18.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新卒採用者数の拡大が難しいことに加え、定退者数の増加が見込まれ、若手の離職者が一定数発生している状況の中で、一層の人材確保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	健康増進に取り組むことで、老若男女すべての社員が安心して長く働き続けられる職場を目指したい。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.soc.co.jp/csr/csr06/communication04/

※貴社が健康経営度調査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	52.9	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	51.7	50.5	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	53.6	50.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.7	49.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.7	47.6	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.3	51.5	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	57.8	51.1	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	47.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.8	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	42.2	45.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	ストレスチェックの組織集計結果より、全社平均よりも総合健康リスク高値が続いている組織に職場環境改善の必要性を認めた。
	施策実施 結果	組織TOP及び、管理職に結果説明会を実施し状況把握とを課題を提供。また、外部EAPからの分析結果説明と対策を検討。
	効果検証 結果	現時点で、ストレスチェックの総合健康リスク値の変化は認められていない。しかし、管理職が関わり考える機会となり、2021年度は組織改善コンサルティングを行うことにつながった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本興業株式会社

英文名：NIHON KOGYO CO.,LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会香川支部

上場

■所属業種：ガラス・土石製品

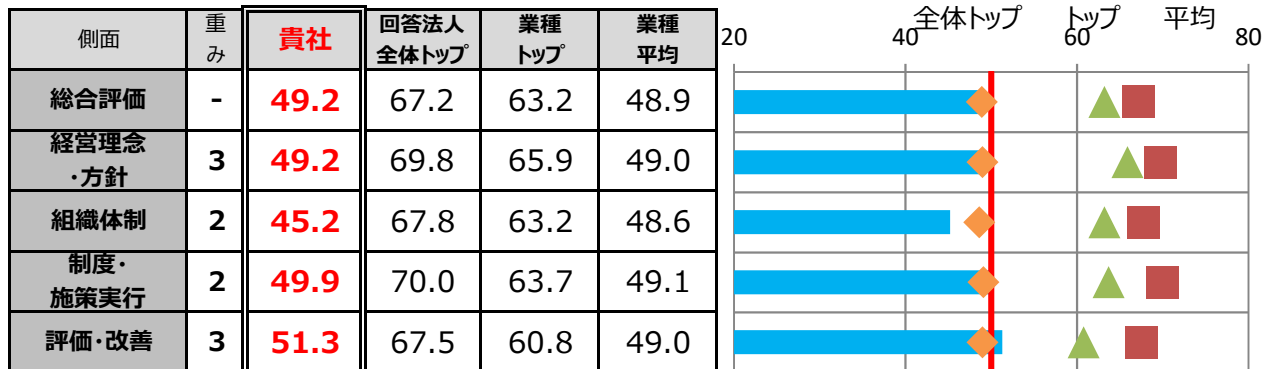
①健康経営度評価結果

■総合順位： 1651～1700位 / 2869 社中

■総合評価： 49.2 ↑0.6 (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



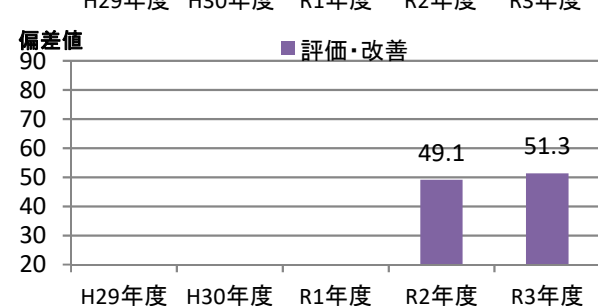
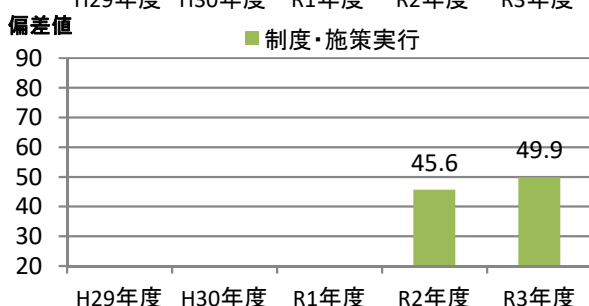
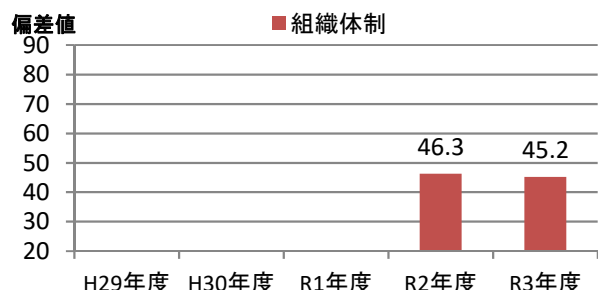
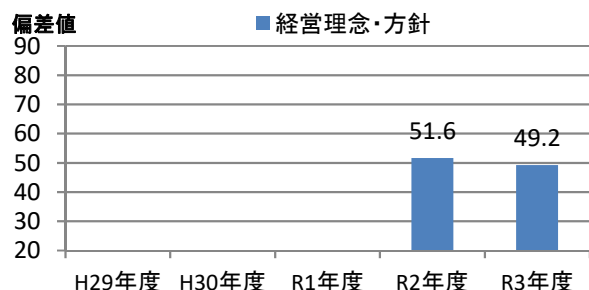
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

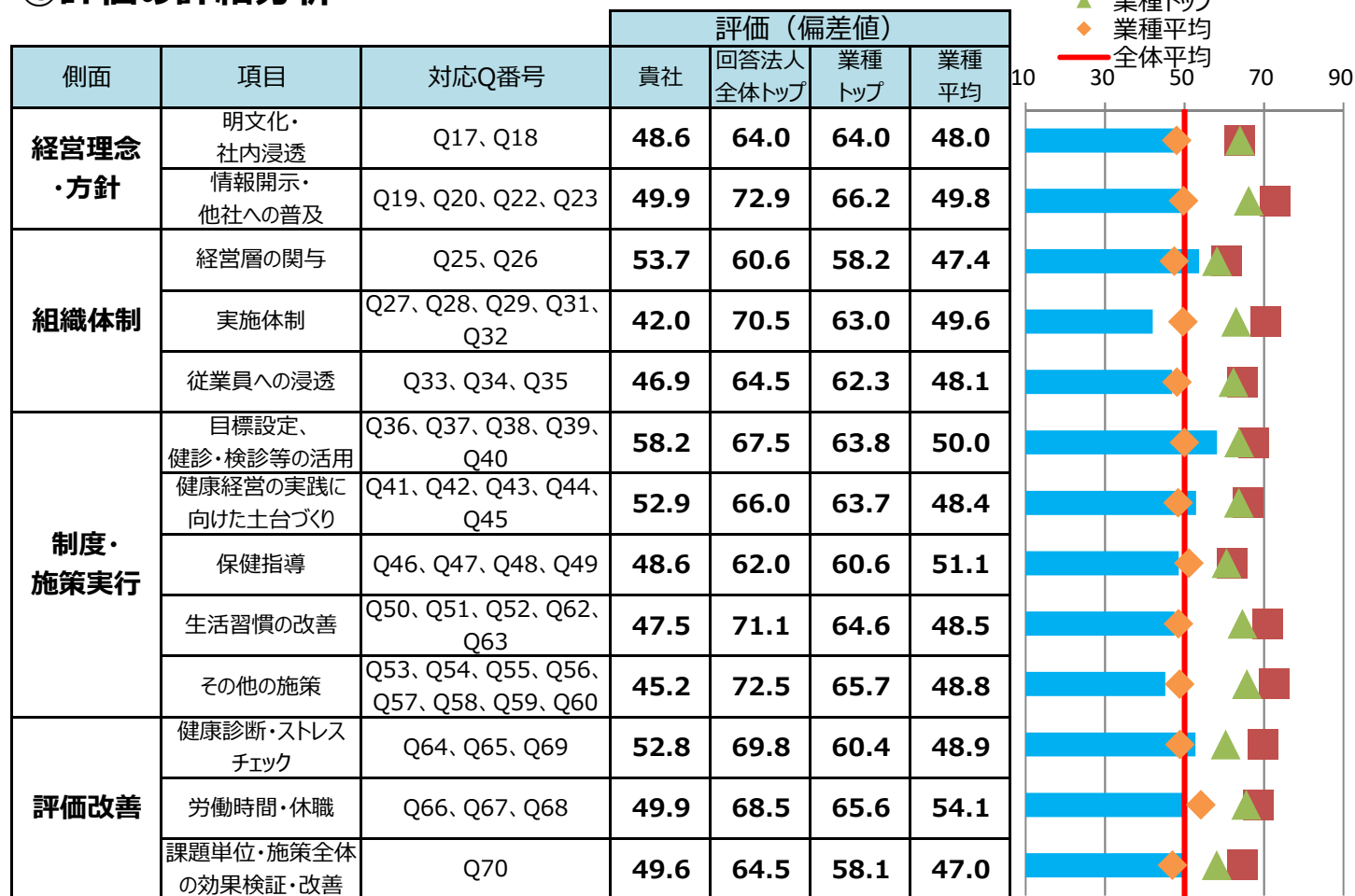
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1651～1700位
総合評価	-	-	-	48.6(-)	49.2(↑0.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員一人ひとりが心身共に健康に働き、その能力を最大限に発揮することが会社の成長を持続させるの思いから、全ての社員が健康でパフォーマンスを向上し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	社員が自身の健康状態を常に把握し、大きな傷病を発症する前の予防や早期発見・早期治療を目指している。 具体的な取り組みとして、定期健康診断後の二次健診の受診勧奨を推進し、2020年度は84.7%の二次健診受診率を2023年度には95%を目指している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.nihon-kogyo.co.jp/company/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	55.0	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	51.9	50.5	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	50.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.4	49.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.1	47.6	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.1	51.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.0	51.1	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	47.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.0	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	47.5	45.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	ワークライフバランスや健康経営の観点から、労働時間の適正化や有給休暇取得率の向上が課題である。
	施策実施 結果	勤怠管理システムの導入により、一定の基準を超える長時間労働者や、有給休暇の取得が進んでいない社員や上司には、システム上で集計し警告を行うとともに、個別の指導を実施した。
	効果検証 結果	月平均の所定外労働時間は、2017年度の13時間から、2020年度には12時間に減少した。 有給休暇の取得率は、2017年度の38.4%から、2020年度には59.1%に向上した。
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	インフルエンザ等の感染症が社内で流行した場合、従業員の健康管理上の問題だけでなく、事業活動継続の面でも改善が必要となる。
	施策実施 結果	感染防止対策として、インフルエンザ予防接種費用の一部補助を実施。また、新型コロナウイルスのワクチン接種当日にはワクチン休暇（計2日の特別休暇）を設け、従業員の早期接種を促した。
	効果検証 結果	2020年度は、インフルエンザを理由とした5日以上欠勤者は0名であった。 新型コロナウイルスのワクチン接種が進み、9月10日時点の調査では、1回以上のワクチンを接種した割合は50%を超えた。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	×
-------------	---

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: T O T O株式会社

英文名:

■加入保険者: T O T O健康保険組合

上場

■所属業種: ガラス・土石製品

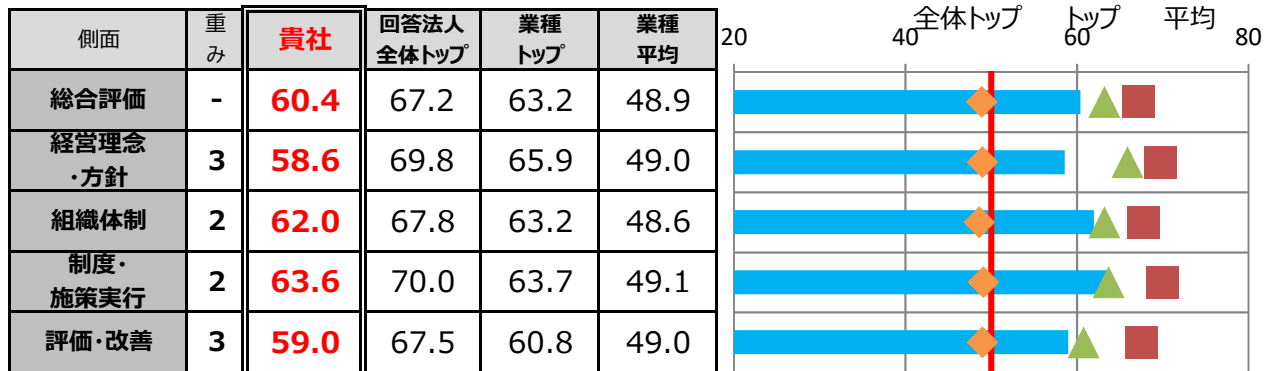
①健康経営度評価結果

■総合順位: 351~400位 / 2869 社中

■総合評価: 60.4 ↓1.9 (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



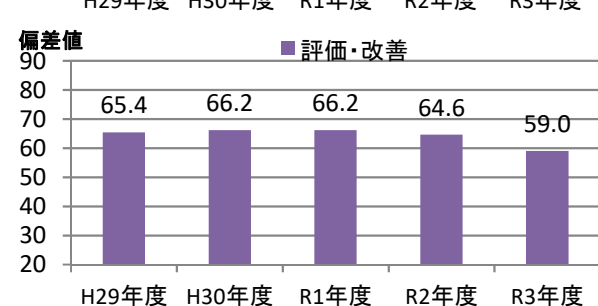
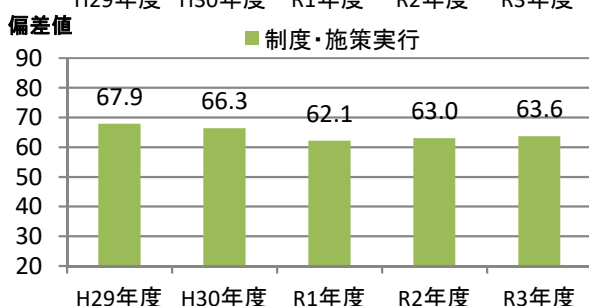
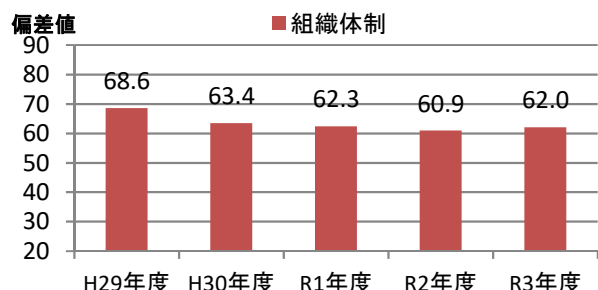
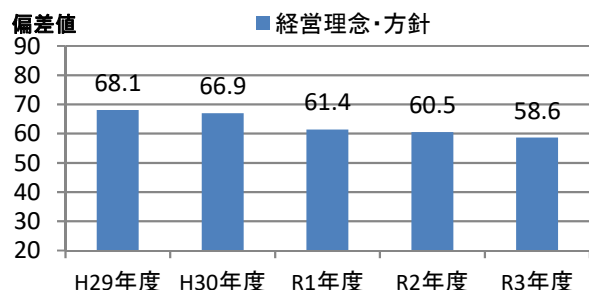
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

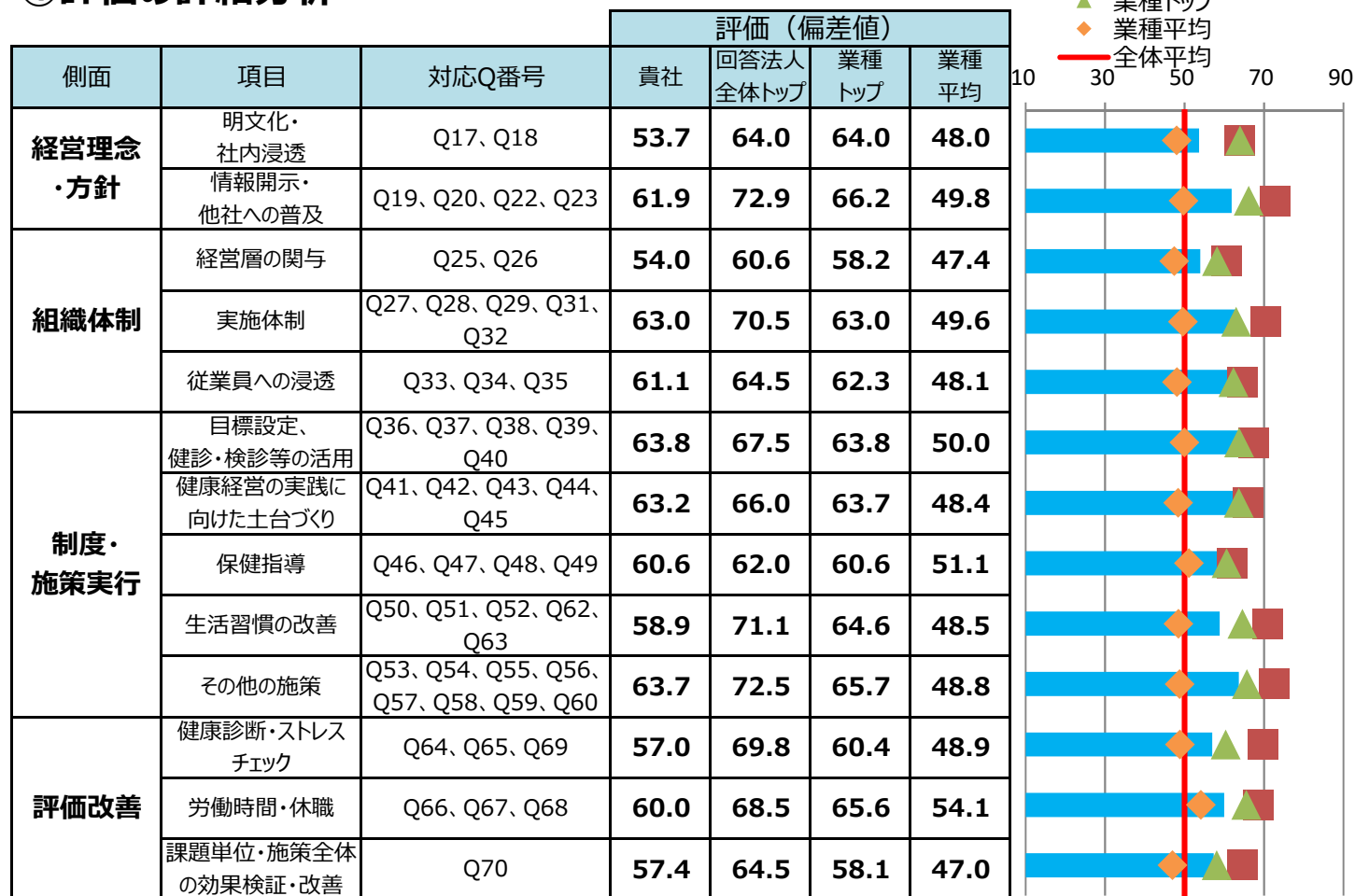
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	51~100位	151~200位	351~400位
総合評価	67.6	65.9(↓1.7)	63.2(↓2.7)	62.3(↓0.9)	60.4(↓1.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 TOTOグループの持続的成長のために最も重要なリソースは人財と捉え、「多様な人財が集まり、安心して働き、イキイキとチャレンジできる会社、社員が誇りに思える会社をつくること」を課題として掲げている。
健康経営の実施により期待する効果	「多様な人財が集まり、安心して働き、イキイキとチャレンジできる会社、社員が誇りに思える会社をつくること」すなわち組織の活性化の指標として、「TOTOグループ意識調査」を毎年実施し、社員満足度を測定している。具体的事項は「社員満足度」の総合スコアで、2020年度74Pt→2023年度76Ptを目標値としてしている。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類	CSR報告書
URL	https://jp.toto.com/company/csr/employees/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	64.7	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	61.4	50.5	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	58.5	50.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.6	49.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.4	47.6	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.9	51.5	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	68.0	51.1	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.1	47.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.4	45.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルヘルスによる休業者数・休業率(1ヶ月以上休業)について、経年で推移を把握し、対策・改善をはかっている。全体的な休業率は低下傾向だが、年代別では若年層(20代～30代)が増加しており、新規での発症が6割～7割。中堅・高齢層(40代以降)も増加しており、再発や継続の割合が6割～7割となっているため、年代別の傾向に応じた対策が必要である。
	効果検証結果	2020年度の休業率において、全体では0.05%減少、若年層(20代～30代)は0.16%減少、中堅・高齢層(40代以降)は0.59%減少した。 また、新規発症は増加傾向、再発や継続は減少傾向。2020年度緊急事態宣言中(4～6月)は発生が少なかったが、解除後(7月以降)休業者の増加が見られた。コロナ禍による影響等についても検証し、対策検討を行い引き続き取り組んで行きたい。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙率が他社比較において、男女ともに高い傾向にあり、肺がんや生活習慣病の重症化リスクが大きいと、喫煙率の低減アプローチが必要と考え、健保組合と連携して個別に禁煙サポートプログラムを展開しているが、受動喫煙対策の更なる推進も併せて、取り組みの範囲を広げ、新たな施策の実施も必要である。
	効果検証結果	喫煙者と非喫煙者でチームを組んで、1か月の減煙にチャレンジする企画を健保組合と連携して実施。内容は目標3割の減煙、参加者全員の減らした本数に応じた金額を「新型コロナ緊急支援基金」へ寄付するとし、85名が参加した。 参加者のうち、目標の3割減煙を達成したのは全体の67.1%。うち21%が禁煙を達成。アンケートの結果、喫煙者は「今後禁煙する」55%、「減煙する」27%。非喫煙者(喫煙者のサポート役)は取り組みについて「よかった」が88%。「減煙」の切り口は、喫煙者の禁煙意識を向上させ、禁煙行動へのきっかけづくりに有効であること。非喫煙者のサポートも有効で共に参画することが望ましいこともわかった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 日本碍子株式会社

英文名: NGK INSULATORS,LTD.

■加入保険者: 日本ガイシ健康保険組合

上場

■所属業種: ガラス・土石製品

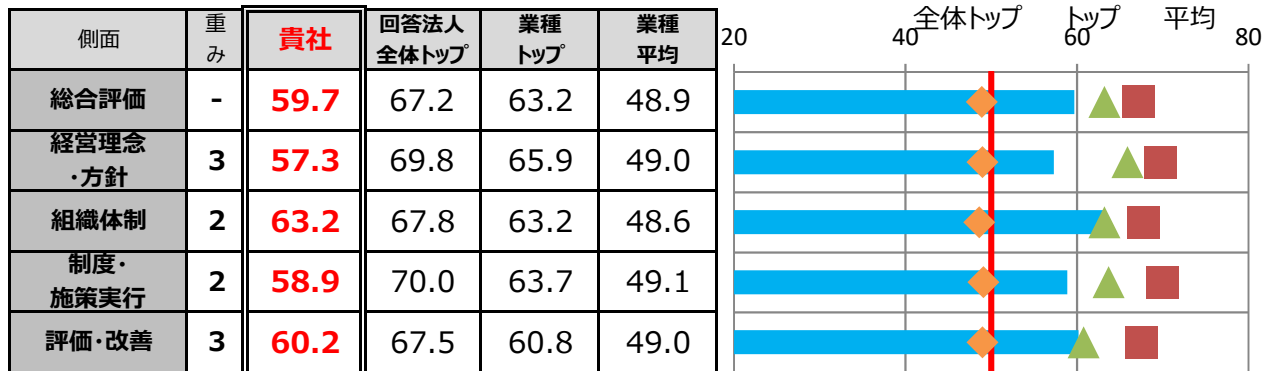
①健康経営度評価結果

■総合順位: 451~500位 / 2869 社中

■総合評価: 59.7 ↓1.6 (前回偏差値 61.3)

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

②評価の内訳



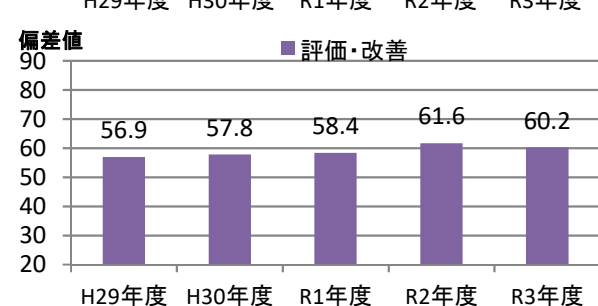
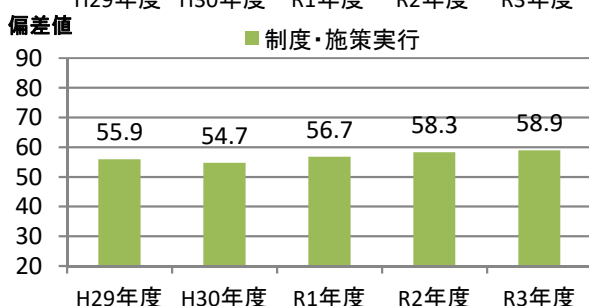
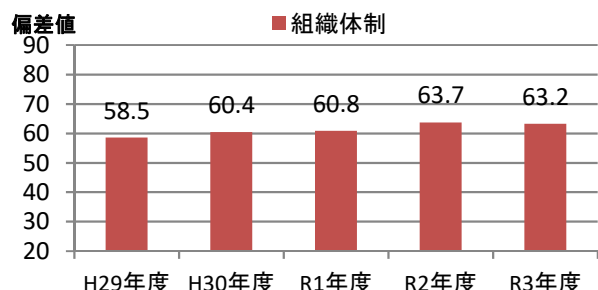
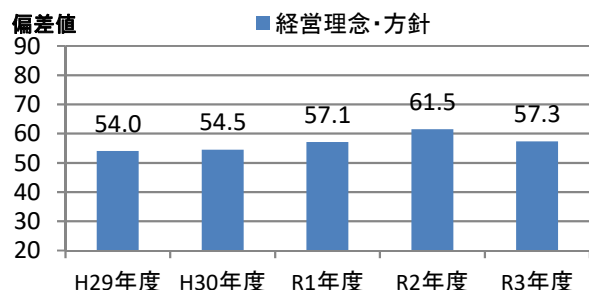
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点・順位を算出しています。

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

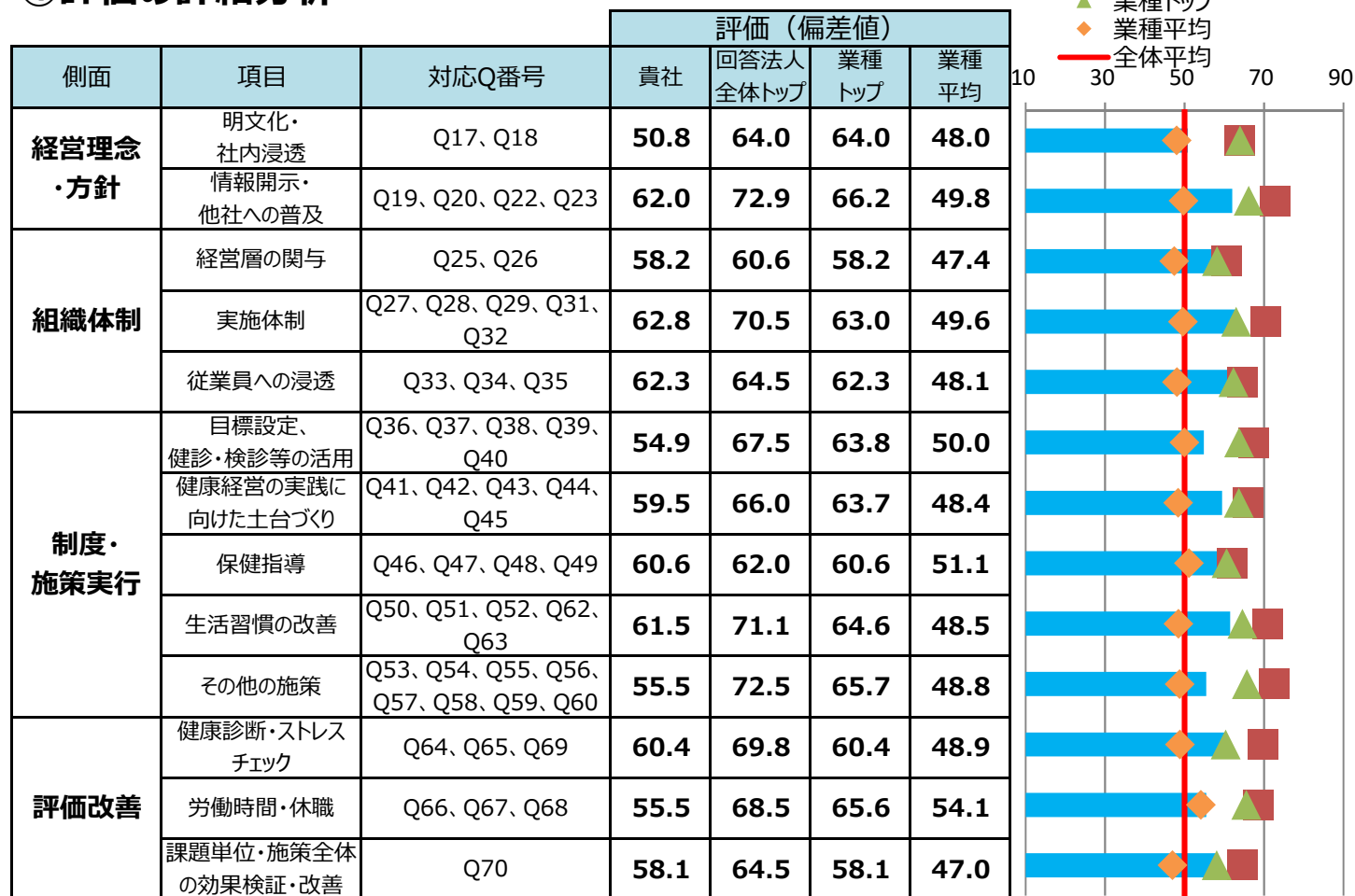
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	501~550位	251~300位	451~500位
総合評価	56.1	56.4(↑0.3)	58.2(↑1.8)	61.3(↑3.1)	59.7(↓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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 企業の持続的な成長のためには、「生き活きと働くことのできる職場環境づくり」は必要不可欠である。特にコロナ禍にある現在は在宅勤務や人とのコミュニケーションの機会が減りがちであるため、心の健康に焦点をあてた
健康経営の実施により期待する効果	良い職場環境づくりに向けて現在実施しているストレスチェックの高ストレス者の比率が現在は約10%であるが、今年度は8%以下、最終的には5%以下を目指す

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.ngk.co.jp/sustainability/pdf/2021/ngk2021data.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	63.0	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	57.9	50.5	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	51.4	50.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.3	49.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.9	47.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.0	51.5	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	51.1	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	47.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	59.4	45.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題の内容	疾病による休職者数は2019年度に82名その内復帰者数は59人（72%）退職者が1名である。諸々の事情はあるがこの休職者数を減らし復帰者数を増やすことは企業の健康風土づくりにおいて極めて重要である。
	施策実施結果	休職者が復職する際には、産業面談を実施し、準備就労や勤務時間の制限をつけ、段階的に復職さえ2020年度は休職者は81名復帰者は56名（69%）であった
	効果検証結果	現時点で2021年度の定量評価は確認中であるが継続実施中の産業医の復職面談の状況フォロー、対象者の追跡調査の結果、入社年次が浅く、在宅勤務中の方に課題があることを確認、対策検討の上実行の予定
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	製造業である当社にとって、工場の生産ラインの稼働継続は喫緊の課題である。新型コロナの対策を適切に行うことと並行して、インフルエンザ発症予防も含めて、あらゆる手を尽くす
	施策実施結果	新型コロナ対策は、約6,000人を対象にワクチンの職域接種や、産業医と相談し濃厚接触者特定、出社制限、黙食励行、マスク無償配布等により、クラスターを回避。インフル予防接種も従来通り継続実施中
	効果検証結果	出社制限や食堂での黙食の励行には当初抵抗もあったが、粘り強く必要性を訴えつつ必要な措置を打ち、社内の感染者数を57名に抑えることができた。感染症予防の社員の意識付けも向上

※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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 日本特殊陶業株式会社

英文名: NGK SPARK PLUG CO., LTD.

■加入保険者: 日本特殊陶業健康保険組合

上場

■所属業種: ガラス・土石製品

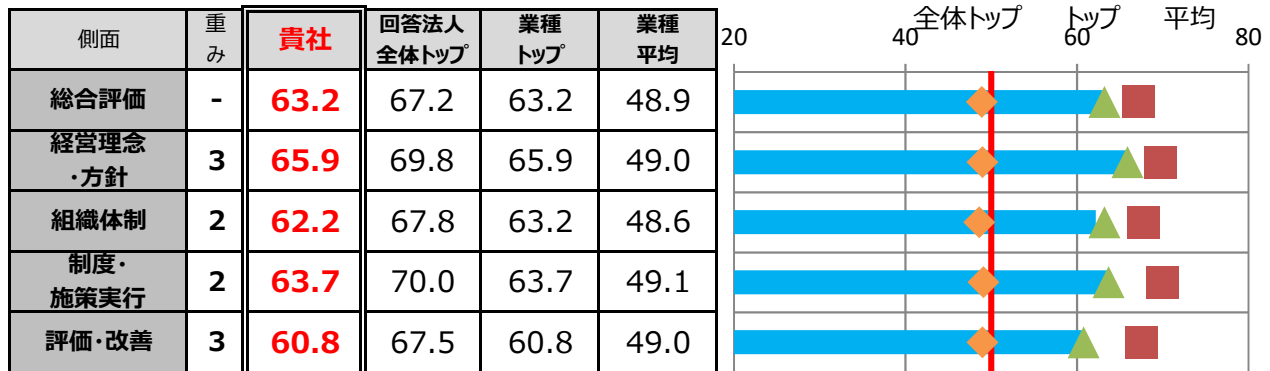
①健康経営度評価結果

■総合順位: 51~100位 / 2869 社中

■総合評価: 63.2 ↑6.2 (前回偏差値 57.0)

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

②評価の内訳



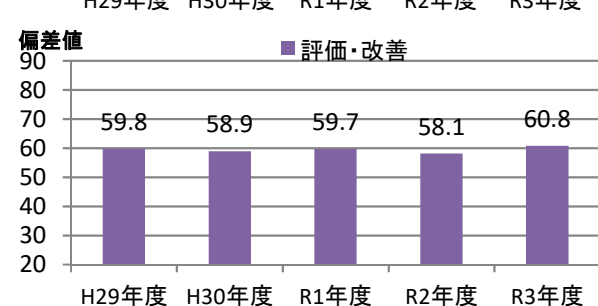
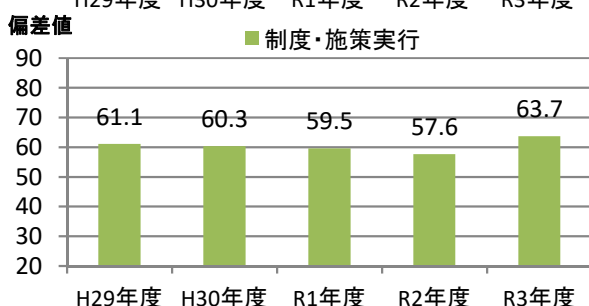
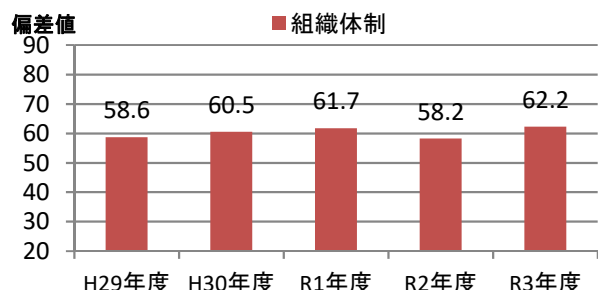
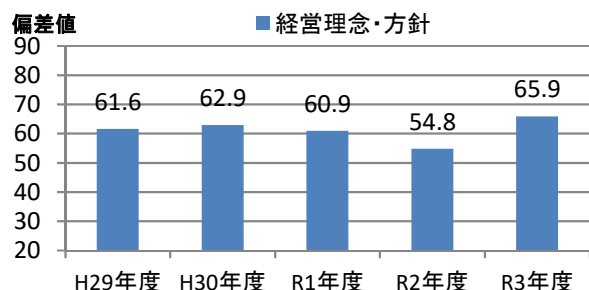
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

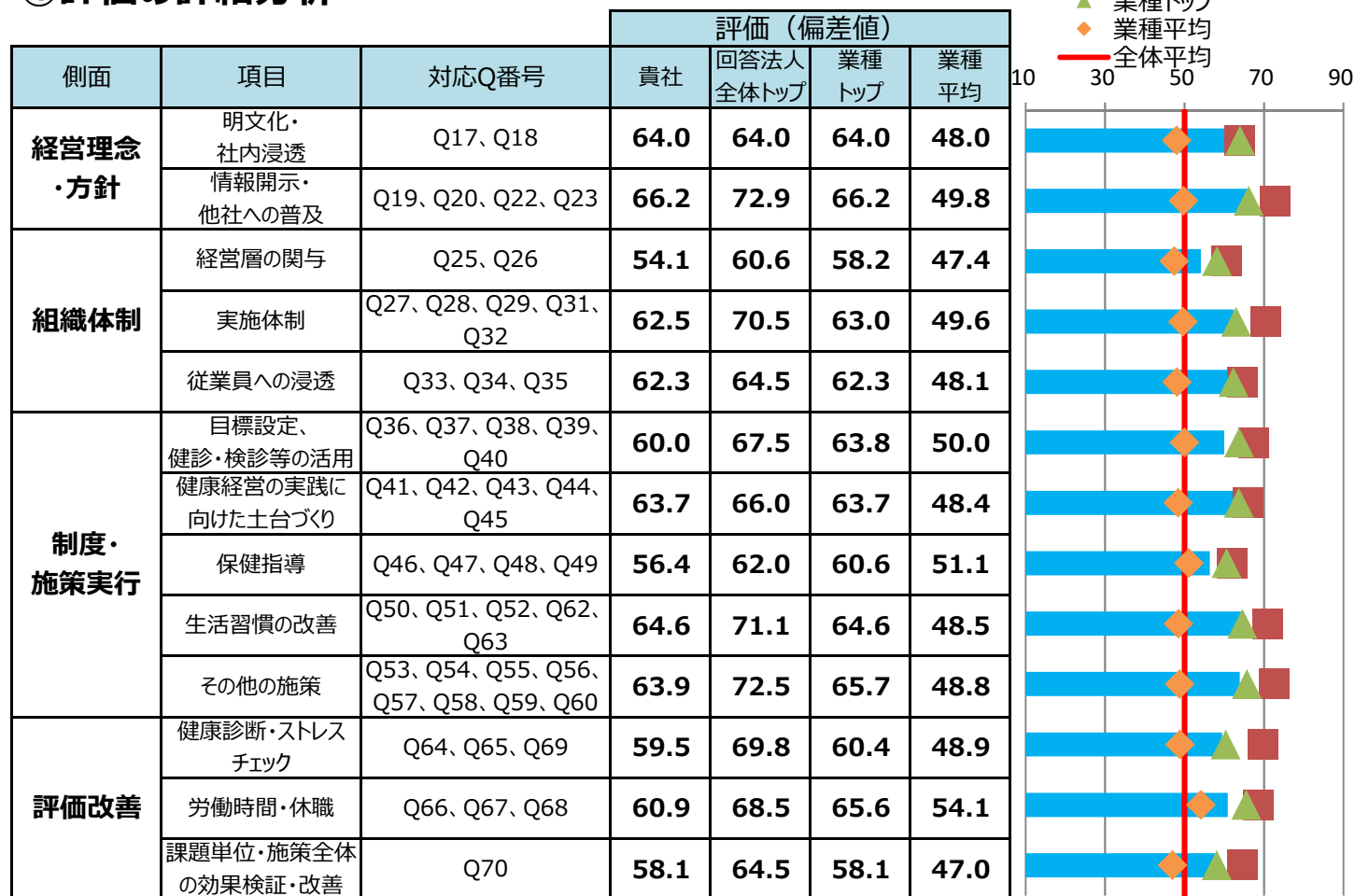
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	151~200位	201~250位	301~350位	651~700位	51~100位
総合評価	60.5	60.8(↑0.3)	60.4(↓0.4)	57.0(↓3.4)	63.2(↑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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の健康に対する知識不足により健康が悪化し、業務効率の悪化、ひいては入院や通院など休業が生じ生産性が低下する。同僚や上司とのコミュニケーション不足によるメンタル不調も生産性を押し下げる要因となっており改善が急務である。
健康経営の実施により期待する効果	日本特殊陶業グループの全世界拠点にWEB会議システムを導入し、健康に関する産業医のセミナーを全グループ会社に同時生配信を実現することで、従業員の健康に対する知識・興味を増やす活動を行った。副業支援制度を導入し、会社外での経験を本業に活かす形で、従業員の能力を最大限に活かせる施策を実施。 また、在宅勤務率50%を実現する為、会社支給のスマートフォンやPC等、リモートワークに対する会社支援を実施。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.ngkntk.co.jp/sustainability/society/occupational_safety_health/health_promotion.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	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	58.4	50.5	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	62.2	50.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.8	49.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.9	47.6	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.9	51.5	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	51.1	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.0	47.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.4	45.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙による健康への悪影響は、喫煙者はもとより、受動喫煙となる者にも影響が生じ、生産性を低下につながる経営課題である。喫煙率の低下を図るとともに社内禁煙化により受動喫煙の防止も図る必要がある。
	施策実施 結果	2023年4月から社内全面禁煙に向け、2020年4月から食事時間以外の喫煙を禁止とした。一部事業所ではすでに食事時間も含めた終日全面禁煙を実施。
	効果検証 結果	2020年度の喫煙率は24.2%となっており、KPI目標(2022年度=22%)に対し概ね良好な進捗。社内での喫煙制限とともに、禁煙外来など喫煙率低下につながる施策をより推進していく必要がある。
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	メンタルヘルス不調による従業員の休職（アブセンティーズム）とパフォーマンスの低下（プレゼンティーズム）は生産性の低下につながる経営課題である。不調の早期発見(2次予防)や復職支援(3次予防)に加え、ストレスチェックなど未然防止(1次予防)のための施策を推進していく必要がある。
	施策実施 結果	未然防止（1次予防）における取り組みとして、気分を色で選択し部署の活性度やストレス度を可視化するサービスを提供する社内ベンチャー新会社(株)ignArtを2020年12月に設立した。現在社内でも運用中。
	効果検証 結果	2020年度の新規休職者数は61人となっており、KPI目標(2022年度=38人/年)に対し進捗が遅れている。ストレスチェック後の職場改善活動をより推進していく必要がある。 未然防止（1次予防）における取り組みは、部署やチーム単位で会話のトピックスに上がり、自発的なコミュニケーションを促すことにつながっている。

※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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 日本インシュレーション株式会社

英文名: JAPAN INSULATION CO.,LTD.

■加入保険者: 全国健康保険協会大阪支部

上場

■所属業種: ガラス・土石製品

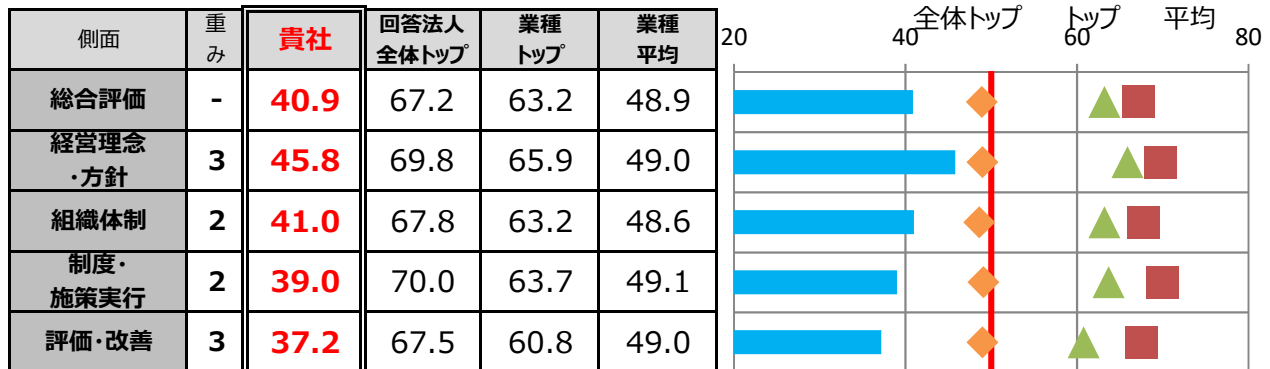
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2351~2400位 / 2869 社中

■総合評価: 40.9 (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



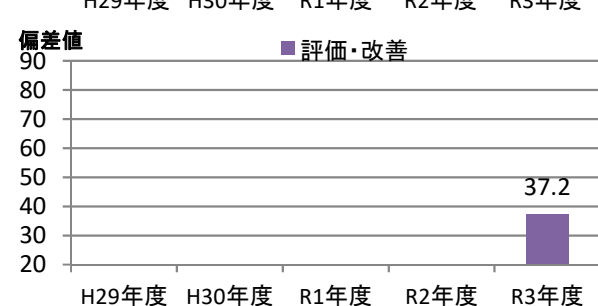
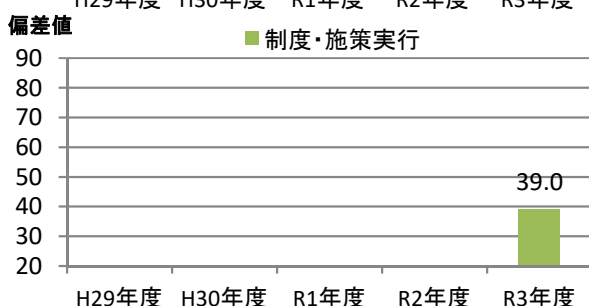
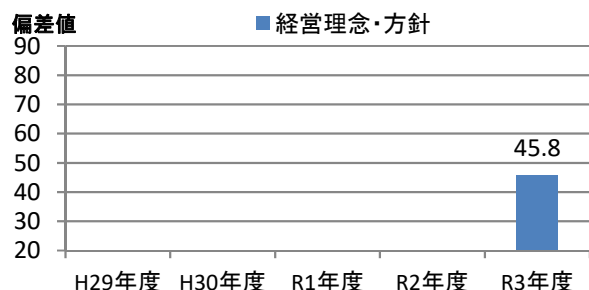
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

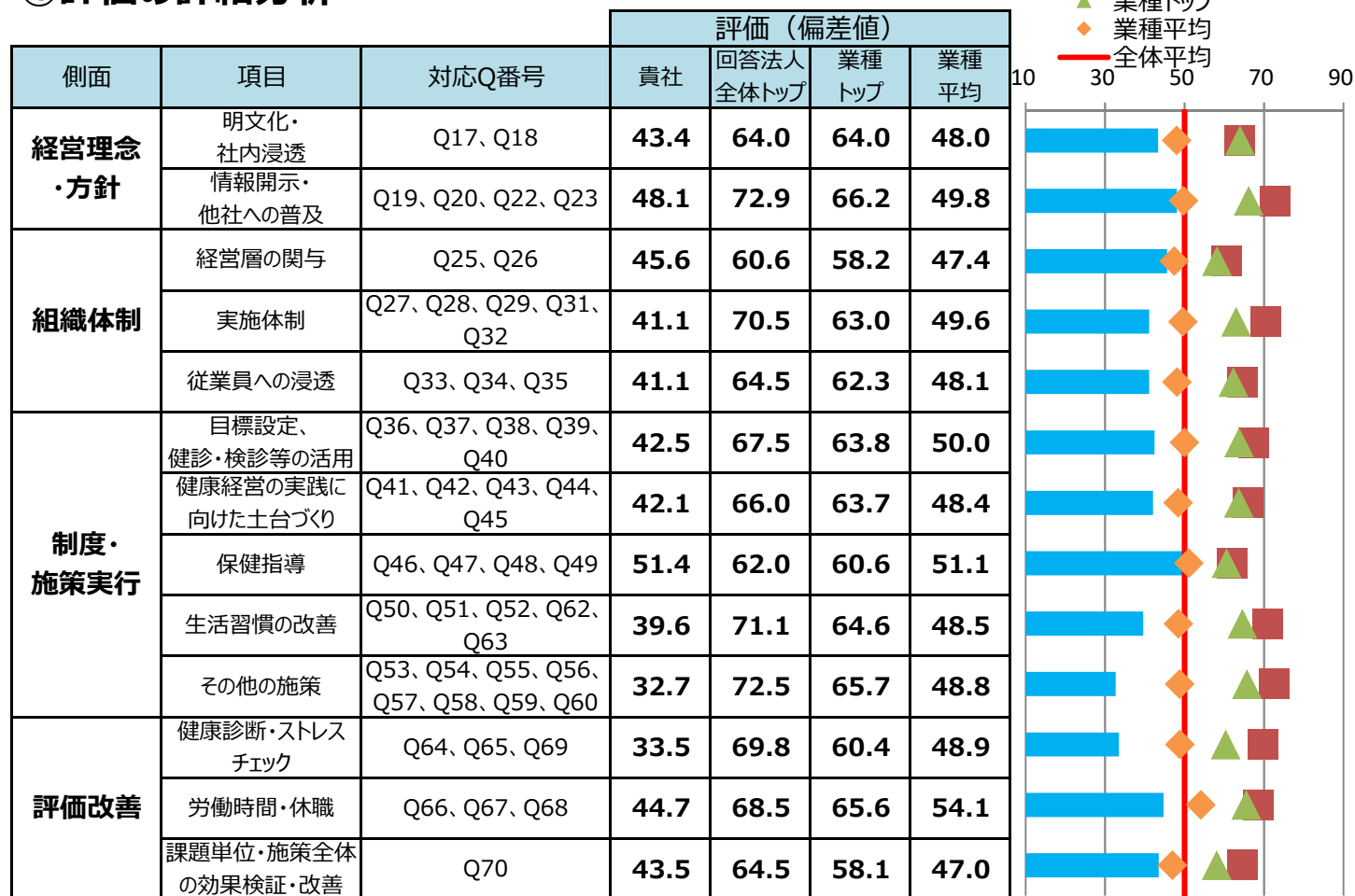
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2351~2400位
総合評価	-	-	-	-	40.9(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 定期健診などの数値が悪く従業員全体の健康状態に不安がある。健康経営に取り組むことによって、特にデスクワークが多く運動不足になりやすいなど、組織全体の健康意識改善が必要である。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営に積極的に取り組みことによって労働環境の改善や新たな人材を確保できる可能性が高まります。また健康経営に取り組んでいるとブランドイメージの向上につながります。採用活動のアピールポイントとなる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.jic-bestork.co.jp/modules/smartsection/item.php?itemid=475

※貴社が健康経営度調査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	42.9	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	43.7	50.5	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	38.4	50.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.4	49.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.3	47.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	35.0	51.5	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	37.3	51.1	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.1	47.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.1	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	35.4	45.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	仕事と家庭の両立について企業の支援が受けられない状況は、仕事のキャリアを積み上げていく従業員にとっても企業にとってもデメリットをこうむることになる。ライフワークバランスへの配慮は人材流出を防ぐためにも必要である。
	施策実施 結果	時差出勤や在宅勤務を導入。ワークライフバランスを取り入れている企業が注目される時代となっているので、就職活動中の学生や転職者からの評価が上がり優秀な人材を確保しやすくなった。
	効果検証 結果	東京地区・大阪地区での在宅勤務率は平均17%である。在宅勤務でできない仕事などがあったため、今後ワークフローやペーパーレス化を導入して在宅勤務率をアップさせていく。「働きやすい環境を整えている会社」として従業員を大切にしている企業イメージとして信用度の向上につなげていく。
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	新型コロナ感染拡大に伴って、従業員が安心して業務を行える環境を整えるために感染対策を整備する必要がある。
	施策実施 結果	飛沫感染・接触感染の防止として手洗いの励行、事務所内・会議室・応接室にはアクリルパーテーションを設置して、従業員同士の感染対策を行っている。
	効果検証 結果	現時点では、クラスターなどの集団感染は発生していないが、引き続き従業員には感染対策の徹底のための掲示・案内を行っている。

※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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	—
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ニチアス株式会社

英文名：NICHIAS Corporation

■加入保険者：ニチアス健康保険組合

上場

■所属業種：ガラス・土石製品

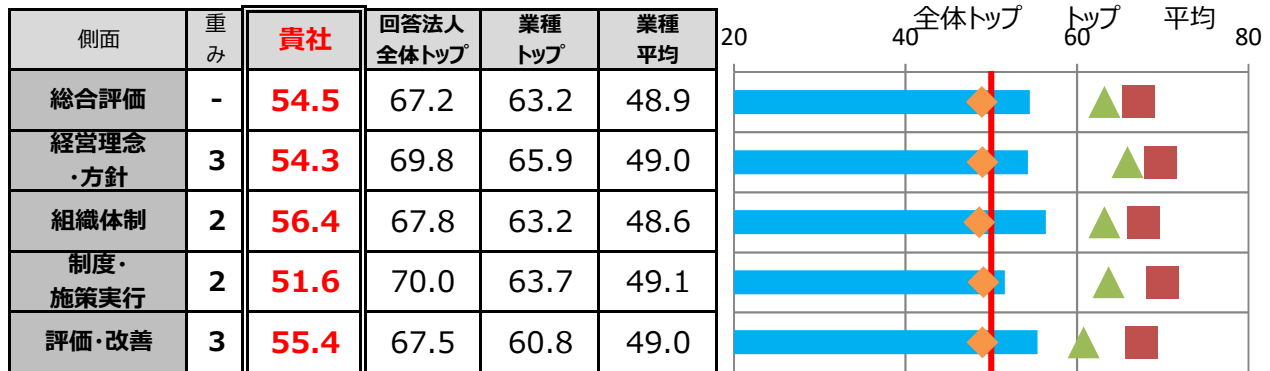
①健康経営度評価結果

■総合順位：1001～1050位 / 2869 社中

■総合評価：54.5 ↑4.0 (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



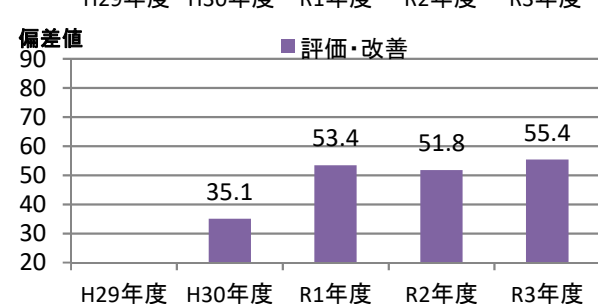
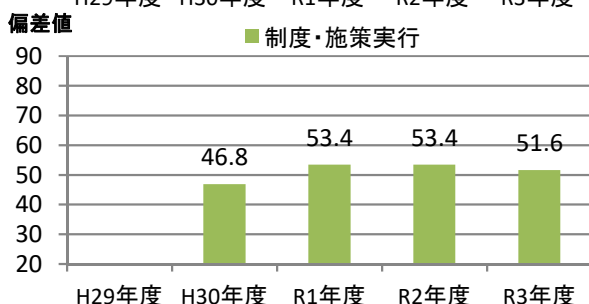
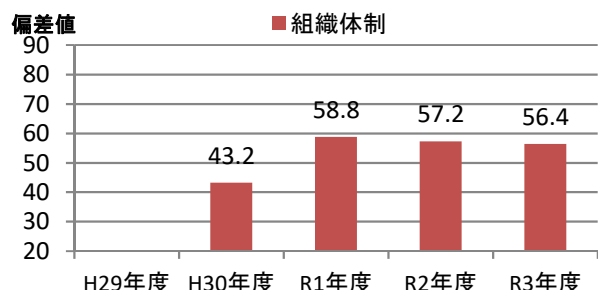
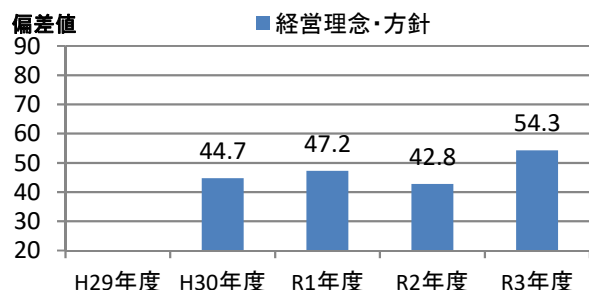
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

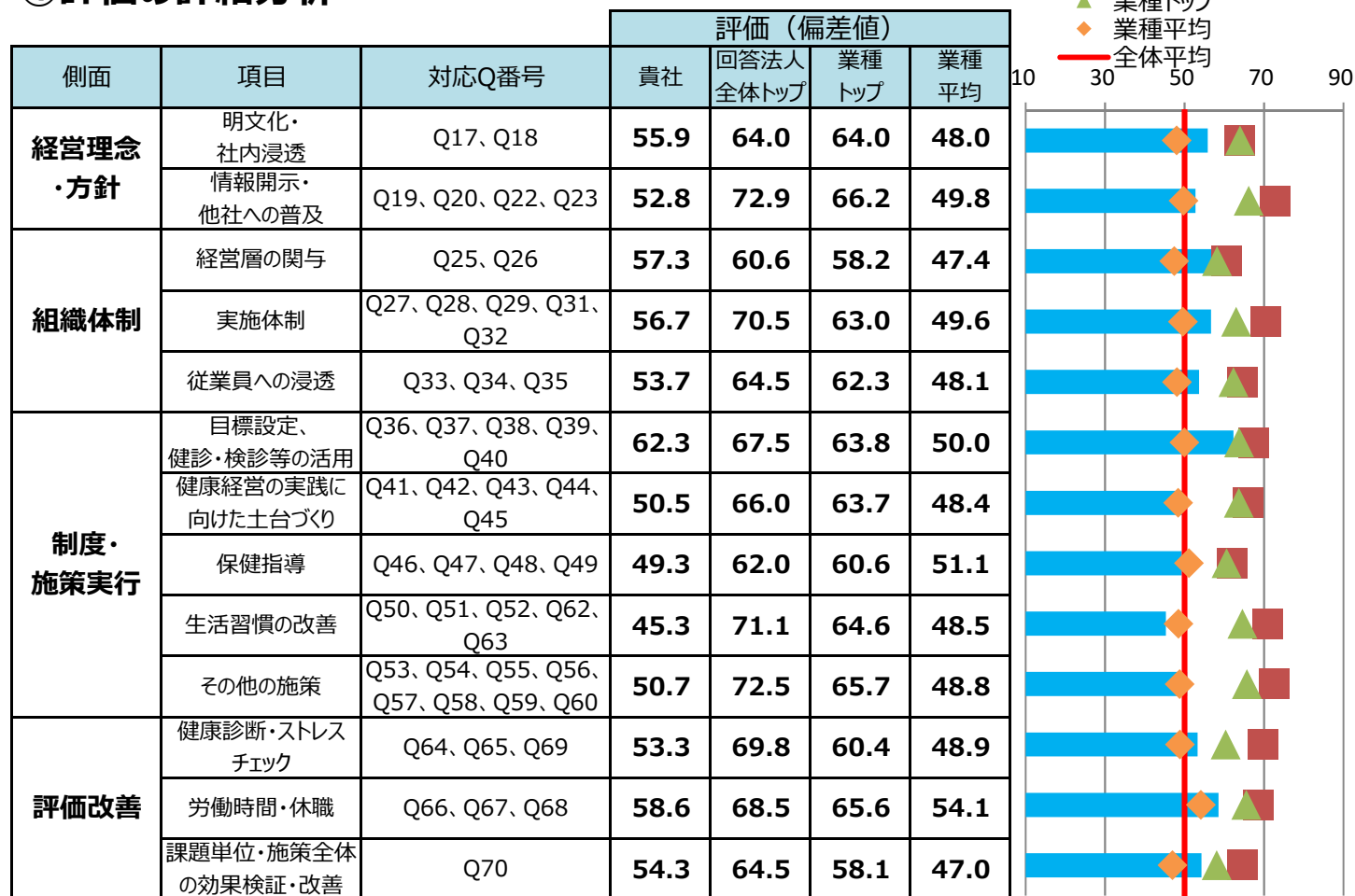
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1051～1100位	1301～1350位	1001～1050位
総合評価	-	43.1(-)	52.6(↑9.5)	50.5(↓2.1)	54.5(↑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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 一人ひとりの心身が健康であるからこそ、イキイキと働ける明るい会社になると考えています。そして、心身の健康は個人の仕事の成果や成長を生み、職場の活性化や会社の業績向上、発展に繋がっていきます。そのために、従業員が健康で高いパフォーマンスを生むことが大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康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、厚生労働省の健康スコアリングレポートにおいて、肥満、運動習慣、飲酒、睡眠を業界平均以下（それぞれ43%、69%、13.4%、39.3%）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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.nichias.co.jp/csr_environment/healthpredge/healthpredge.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.1	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	54.3	50.5	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	54.6	50.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.4	49.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.7	47.6	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.9	51.5	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.0	51.1	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	47.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	49.8	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	38.6	45.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	総実労働時間の削減を図る。そのために有給休暇を取得し、残業時間を削減する。その削減した時間を有意義な生活時間とするためにも、ワークライフバランスを図る。
	施策実施 結果	仕事内容の見直しや棚卸しを行い、多能工化に取り組み、仕事のローテーションをすることで、仕事を効率的に行えるようにして、業務時間を削減した。また、有給休暇取得計画を立て、計画的に有給休暇を取得した。
	効果検証 結果	施策実施によって、総実労働時間の平均は2017年度が2,064時間/年、2018年度が1,992時間/年、2019年度が2,016時間/年、2020年度が1,940時間/年と削減してきている。
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	2019年度の健康スコアリングレポートにおいて「適切な食事習慣を有する者の割合」が全組合平均71%に対して当社は67%と4ポイント低かったため、健康情報を提供して改善を図る。また、「適切な運動習慣を有する者の割合」が全組合平均30%に対して当社は22%と8ポイント低かったため、運動習慣を身に付けさせる働き掛けを行い改善を図る。
	施策実施 結果	食事習慣については、全従業員に「食コンディショニングのコツ」をシリーズでメール配信をした。運動習慣では、運動習慣を身に付けさせるために、運動イベントを開催し、300人が参加した。
	効果検証 結果	2020年度の健康スコアリングレポートの結果については集計中です。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ジェイエフイーホールディングス株式会社

英文名: JFE Holdings, Inc.

■加入保険者: J F E 健康保険組合

上場

■所属業種: 鉄鋼

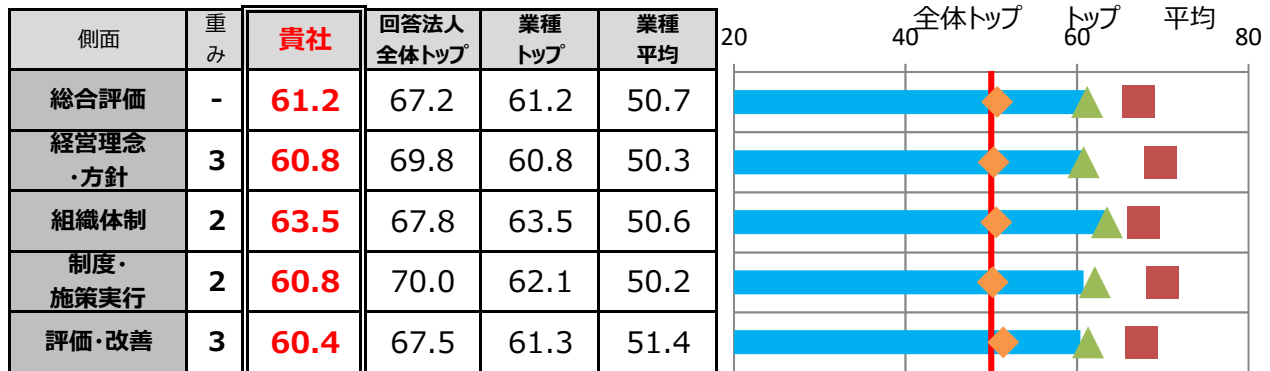
①健康経営度評価結果

■総合順位: 251~300位 / 2869 社中

■総合評価: 61.2 ↑0.4 (前回偏差値 60.8)

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

②評価の内訳



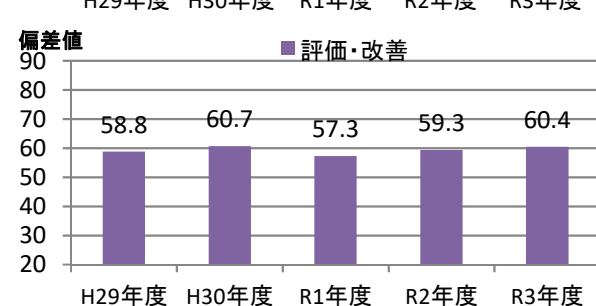
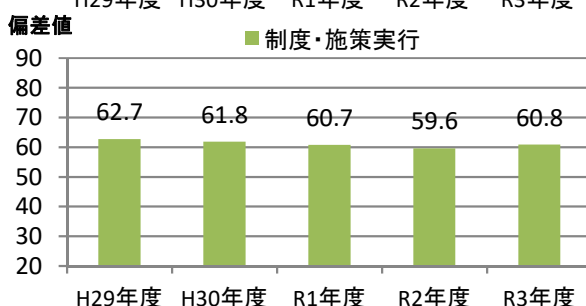
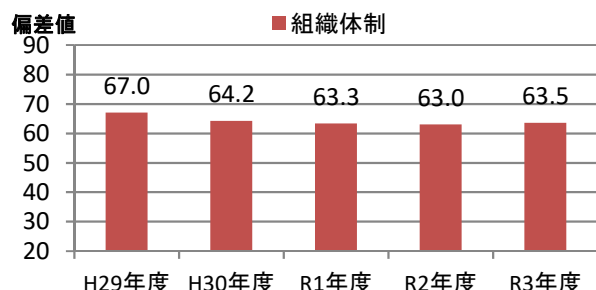
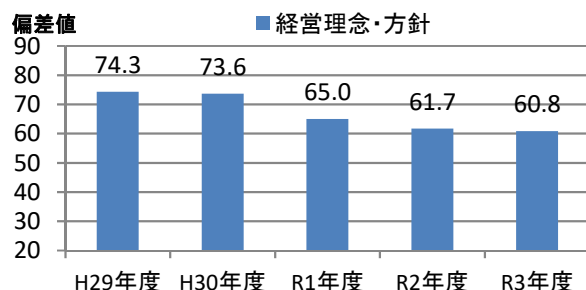
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

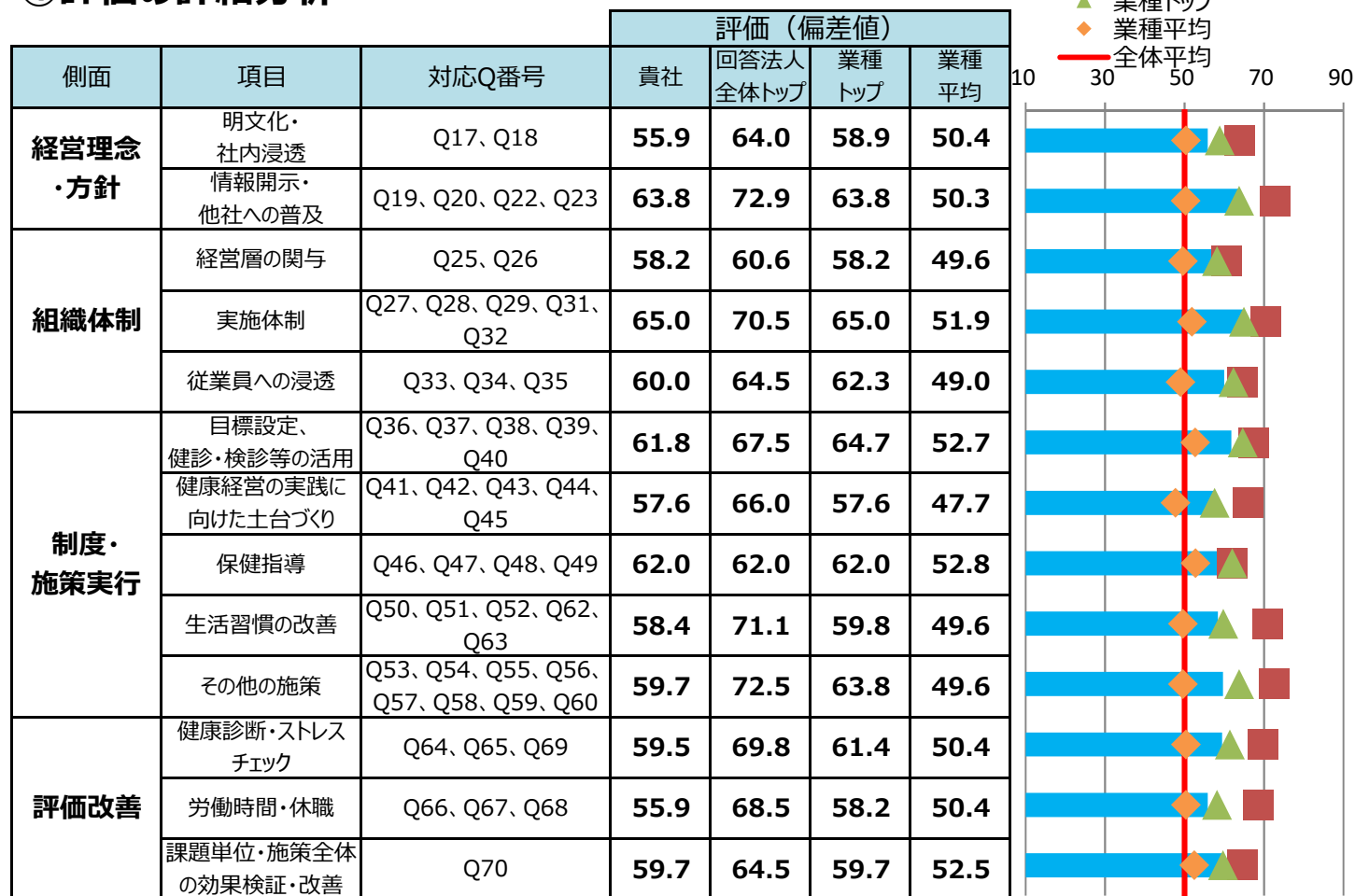
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1~50位	1~50位	201~250位	301~350位	251~300位
総合評価	66.3	65.6(↓0.7)	61.5(↓4.1)	60.8(↓0.7)	61.2(↑0.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 安全で魅力に富み働きがいのある職場の実現と、多様な人材がその能力を最大限に発揮できる環境の整備を強力に推進することが、事業活動を推進する上での大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	すべての社員がいきいきと働くことができる職場を実現していきたい。 具体的な指標として、社員の健康増進を目的に特定保健指導実施率を2023年に60%以上とすること、社員の健康確保と受動喫煙の防止を目的に喫煙率低減1.5%/年をKPIとして設定している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類	CSR報告書
URL	https://www.jfe-holdings.co.jp/release/2021/10/211025.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.9	52.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.9	51.4	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	56.4	51.1	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.8	49.0	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	50.9	47.5	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.7	47.8	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	47.4	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.0	50.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	50.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.1	46.4	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	健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	社員の喫煙率は、全国平均を上回っており、喫煙習慣はがん罹患や高血圧等健康への影響の他に、労働災害の発生リスクも高くなることから、喫煙率を下げる必要がある。
	施策実施 結果	禁煙セミナーや個別勧奨、外部指導機関の利用を積極的に行い、2016年の喫煙率は36.5%であったが、2020年の喫煙率は29.0%まで減少した。
	効果検証 結果	毎年1.5%減を目標として、引き続き毎年の喫煙率を把握する。また、事業所内の喫煙場所の在り方、就業時間内禁煙等についても対応を実施していく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	労働時間が比較的長い傾向にあり、エンゲージメント向上も含め、社員のワークスタイルを見直す必要があると判断。
	施策実施 結果	労働時間の適正化及び生産性向上を目的に、時間外管理の徹底と縮減を呼びかけ。平均月間所定外労働時間は10hr減少（26hr⇒16hr）
	効果検証 結果	現時点では健康診断結果などへの定量的な効果はまだ出ておらず、社員のエンゲージメントを確認する調査においても顕著な結果が見られていないため、今後も様々な施策の実施が必要。

※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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：中部鋼板株式会社

英文名：Chubu Steel Plate Co., Ltd.

■加入保険者：中部鋼板健康保険組合

非上場

■所属業種：鉄鋼

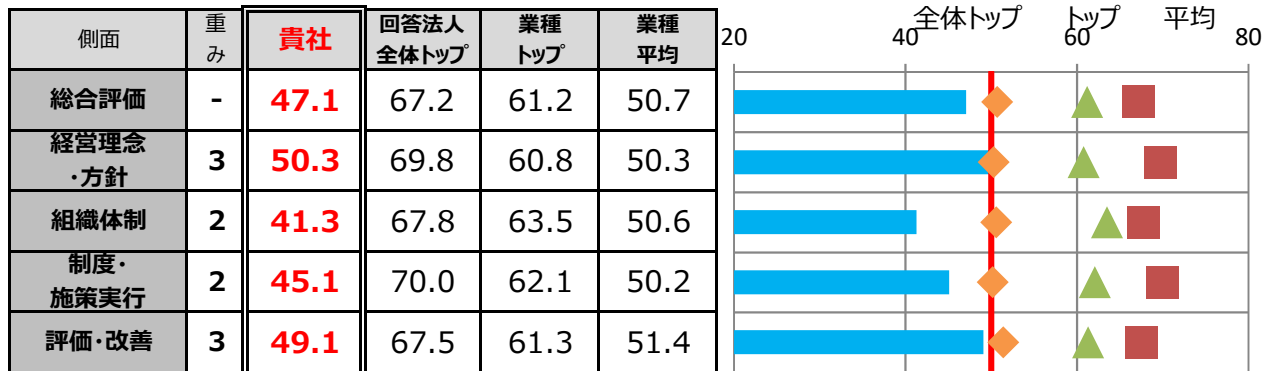
①健康経営度評価結果

■総合順位：1851～1900位 / 2869 社中

■総合評価：47.1 (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



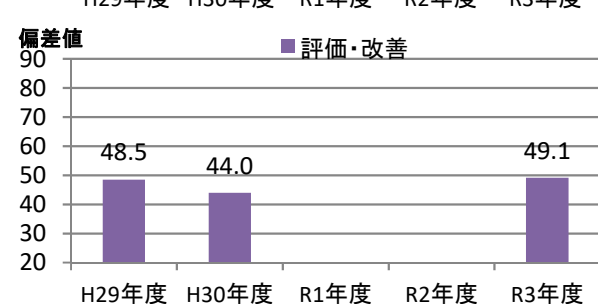
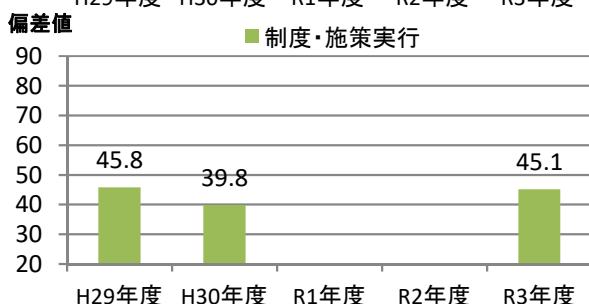
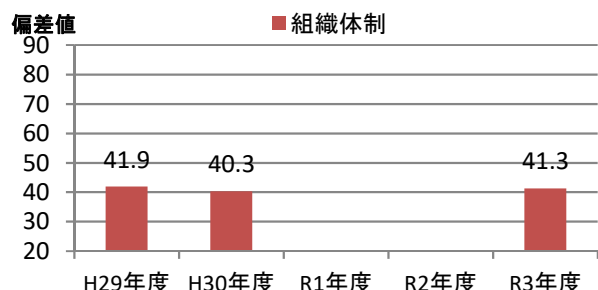
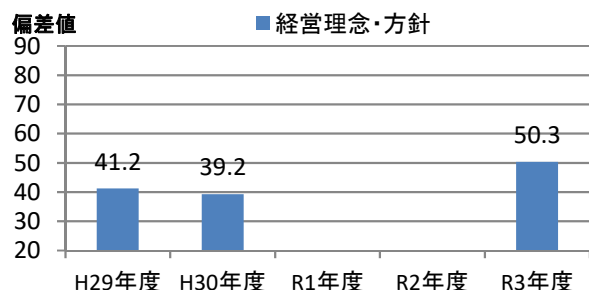
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

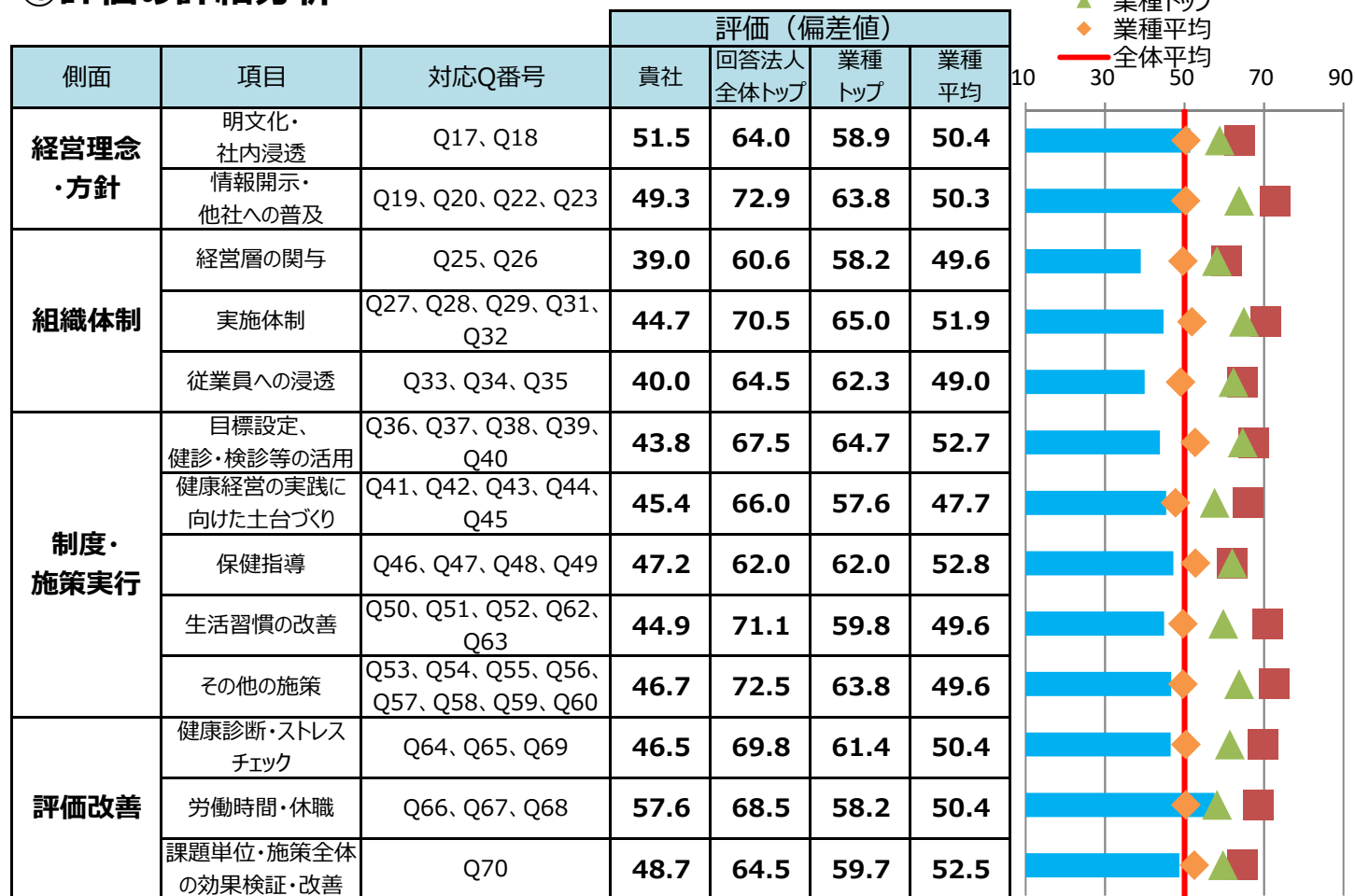
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	851～900位	1451～1500位	-	-	1851～1900位
総合評価	44.2	40.6(↓3.6)	-	-	47.1(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ワークライフバランスを重視する志向変化や長時間労働是正の動きの中、従業員の能力を最大限引き出すことを約束し、従業員は企業としての業績へ貢献する。互いの成長に貢献し合う関係性を構築する。また、離職防止を含め人材確保は重要な経営課題であり、会社と従業員の価値観を一致させ、モチベーションを維持する。
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感じ、一人一人が自分らしく成長しチャレンジできる職場環境であると感じられることを期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.7	52.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.1	51.4	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	51.1	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.3	49.0	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	43.2	47.5	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.1	47.8	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	47.4	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	50.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.3	50.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.1	46.4	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	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	健康増進法を基に、作成したロードマップに従って受動喫煙防止対策・施策を実施してきたが、「2023年4月からの構内全面禁煙化」を実施するにあたって、喫煙者への禁煙支援が課題となる。禁煙することが喫煙者本人のためになることを理解させ、健康につながる支援を実施、継続する。
	施策実施結果	構内での喫煙可能な指定場所を22ヵ所（屋内含む）から8ヶ所（すべて屋外）に集約し、全従業員（子会社・協力会社含む）に周知した。定期的に、喫煙場所以外での喫煙に対する指導などマナー・ルール of 徹底を図る。
	効果検証結果	健康増進法への対応として受動喫煙防止対策・施策を進めてきたが、今後は喫煙者本人へのアプローチとして健康配慮、喫煙マナー・ルール of 観点からも禁煙指導を実施し喫煙率の低下につなげる。 （社員喫煙率2011年43.1%、2015年36.7%、2019年34.6%、2021年度30.8%）
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 大同特殊鋼株式会社

英文名: だいでんとくしゅこう

■加入保険者: 大同特殊鋼健康保険組合

上場

■所属業種: 鉄鋼

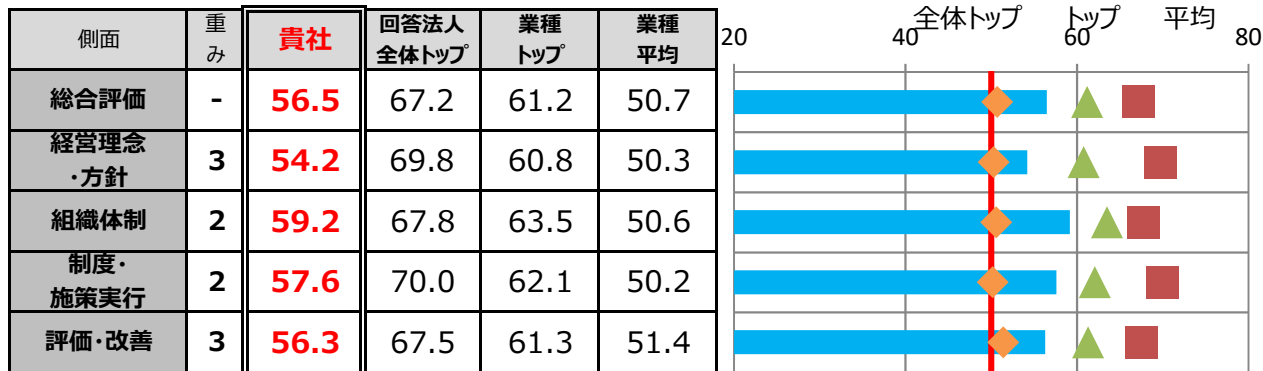
①健康経営度評価結果

■総合順位: 801~850位 / 2869 社中

■総合評価: 56.5 ↓5.4 (前回偏差値 61.9)

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

②評価の内訳



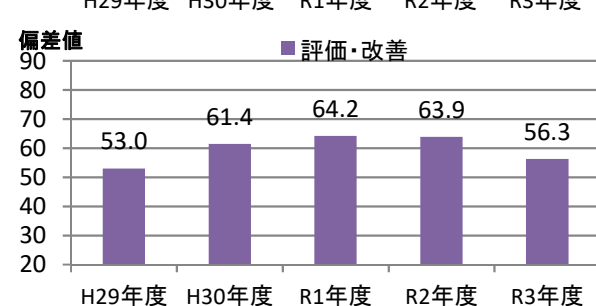
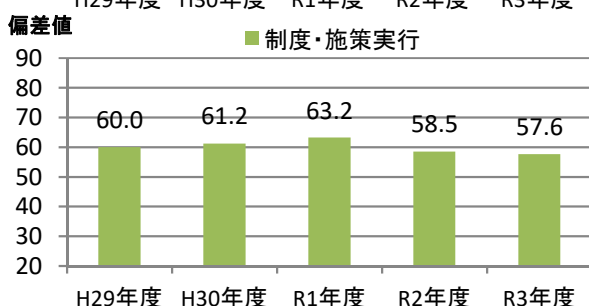
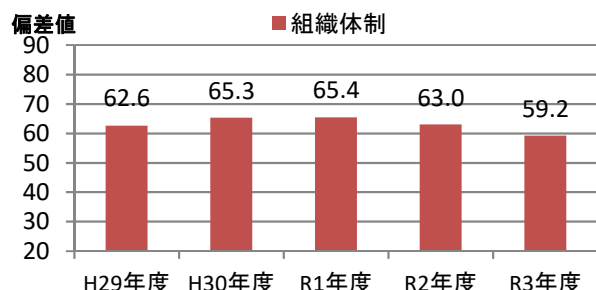
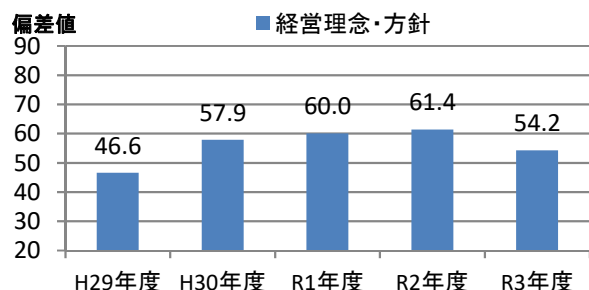
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点・順位を算出しています。

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

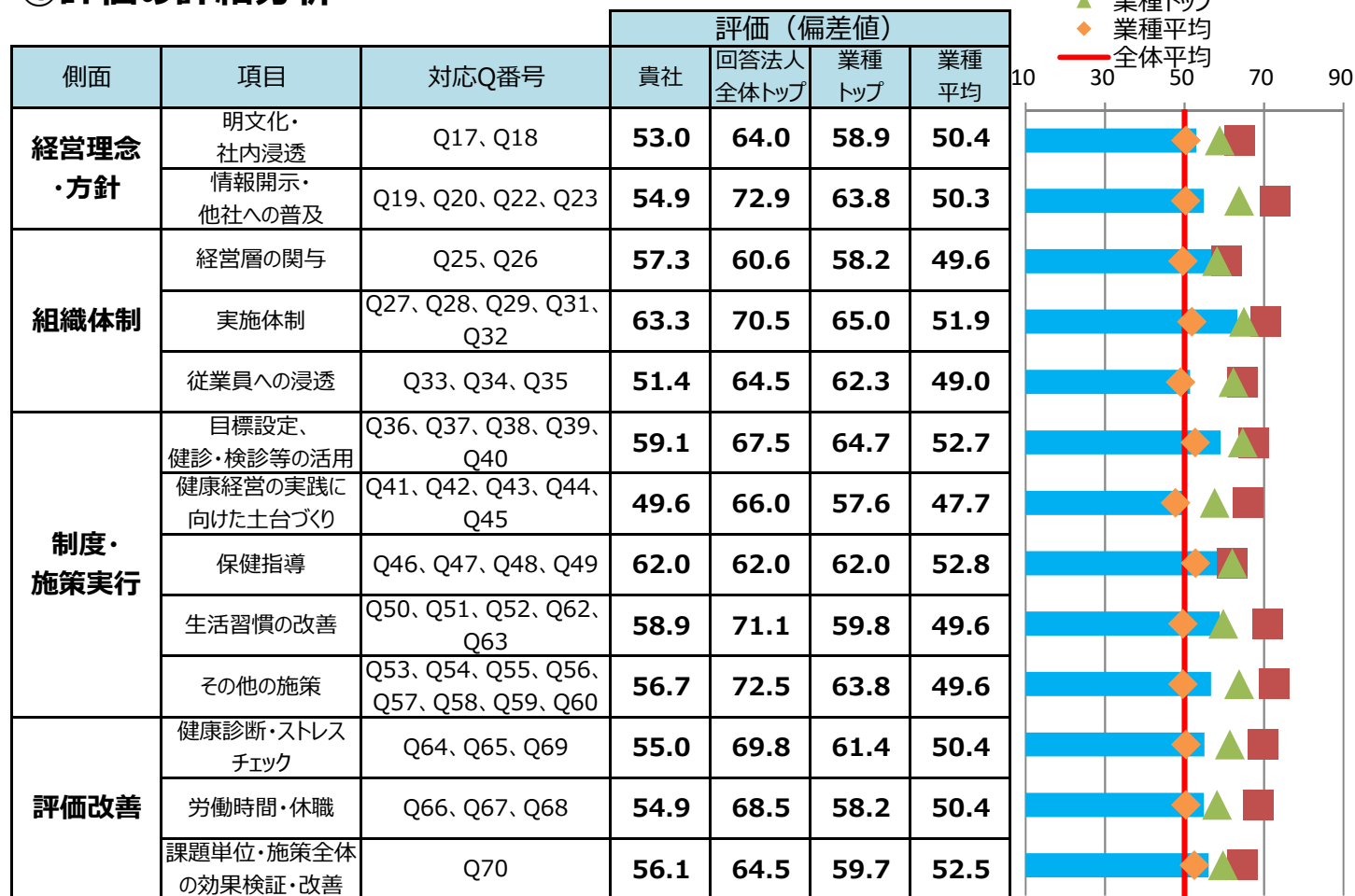
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	351~400位	151~200位	101~150位	201~250位	801~850位
総合評価	55.1	61.1(↑6.0)	63.0(↑1.9)	61.9(↓1.1)	56.5(↓5.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 経営理念にある「人と社会の未来を支え続ける」ためには、従業員全員が活力に溢れる「生き生きと働ける大同特殊鋼」であることを目指す。そのためには、健康経営により従業員一人ひとりが心身の健康を維持し、最高のパフォーマンスを発揮できるような職場にすることが、事業継続の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	従業員の心身が健康であり活力ある状態を示す指標として、独自アンケート調査の「直近1か月間、心身ともに活力に溢れた状態で仕事に取り組んでいる」割合が50%以上まで向上させることを目指す。活力に溢れた状態を阻害する要因として考えられる「腰痛」「喫煙」に関して腰痛有を50%以下、喫煙率を20%以下を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.daido.co.jp/sustainability/employee/declaration/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.2	52.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.2	51.4	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	51.1	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.6	49.0	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	57.0	47.5	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.7	47.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.3	47.4	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	50.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.9	50.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.8	46.4	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	独自アンケート調査で18年度「腰痛」があると回答した割合は63.1%と高い結果であった。腰痛は業務パフォーマンスを下げる要因であり、運動不足になりがちで生活習慣病へとつながる恐れもある。また、腰痛を抱えたまま仕事をする事で転倒等の事故につながることもあるため、筋骨格系の症状改善につながるフィジカル対策が重要な課題の一つである。
	施策実施結果	独自の「職場ストレッチ」を実施(就業時間)し、運動不足解消のきっかけづくりとした。また「Inbody測定、長座体前屈」など体力機能測定を実施し、自分の身体の現状値を認識できる仕組み体制を整えた。
効果 検証 ②	効果検証結果	独自アンケート調査で「腰痛」ありと回答した従業員は18年度63.1%、19年度59%(18年度対比4.1ポイント減少)、20年度61.6%(18年度対比1.5ポイント減少)であった。コロナ禍ではあったが、これまでの体制づくりと活動の定着によって18年度よりは良い傾向を維持している。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	2016年から喫煙に対する取り組みを重点的に開始した。分煙環境の整備、全体の喫煙率の低下と成果は出てきたが、若年層の喫煙率は20年度30%で全社平均対比で+2ポイント高いという課題がある。独自の分析結果からも、喫煙者は定期健診で有所見となる確率が高いという傾向も確認されており、若年者の喫煙への改善が必要である。
効果 検証 ③	施策実施結果	禁煙・卒煙活動を健康社長表彰制度の審査項目として各事業所の活動を推進し、2020年は新たに2つの事業所が「定時間内と就業時間内禁煙」を開始した。卒煙希望者には「オンライン禁煙外来」も提供している。
	効果検証結果	2020年度、喫煙率が前年度対比2ポイント良化し30%から28%となった。卒煙者の内10%が大同特殊鋼健康保険組合とのコラボ事業「オンライン禁煙外来」を利用しており、支援制度も活用されている。今後も支援制度の充実と活用を継続しつつ、職場の禁煙卒煙教育の導入も検討し、喫煙率の低下を目指していく。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：山陽特殊製鋼株式会社

英文名：Sanyo Special Steel Co., Ltd.

■加入保険者：山陽特殊製鋼健康保険組合

上場

■所属業種：鉄鋼

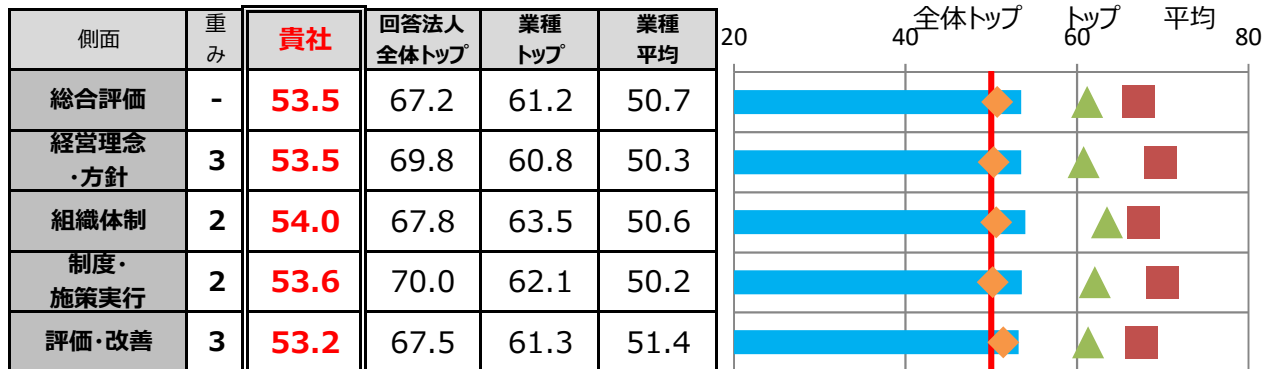
①健康経営度評価結果

■総合順位：1101～1150位 / 2869 社中

■総合評価：53.5 ↑4.1 (前回偏差値 49.4)

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

②評価の内訳



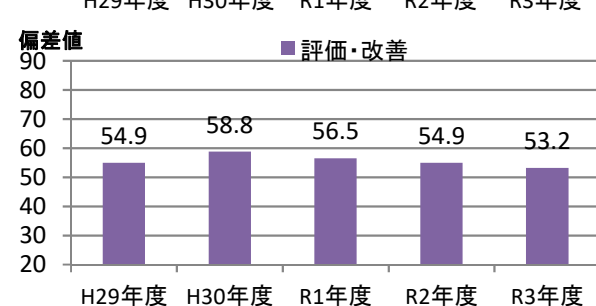
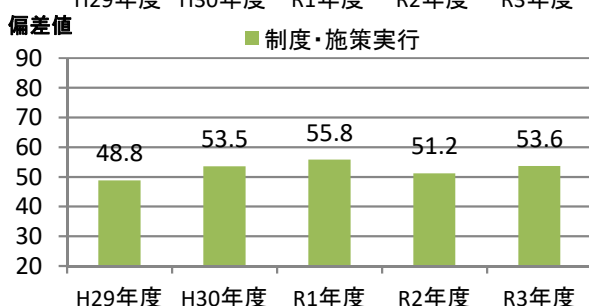
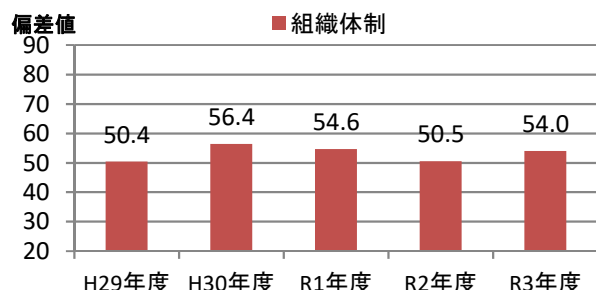
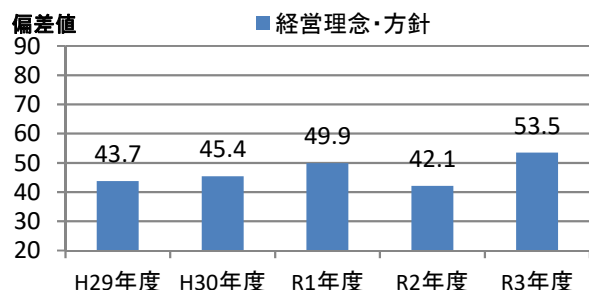
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

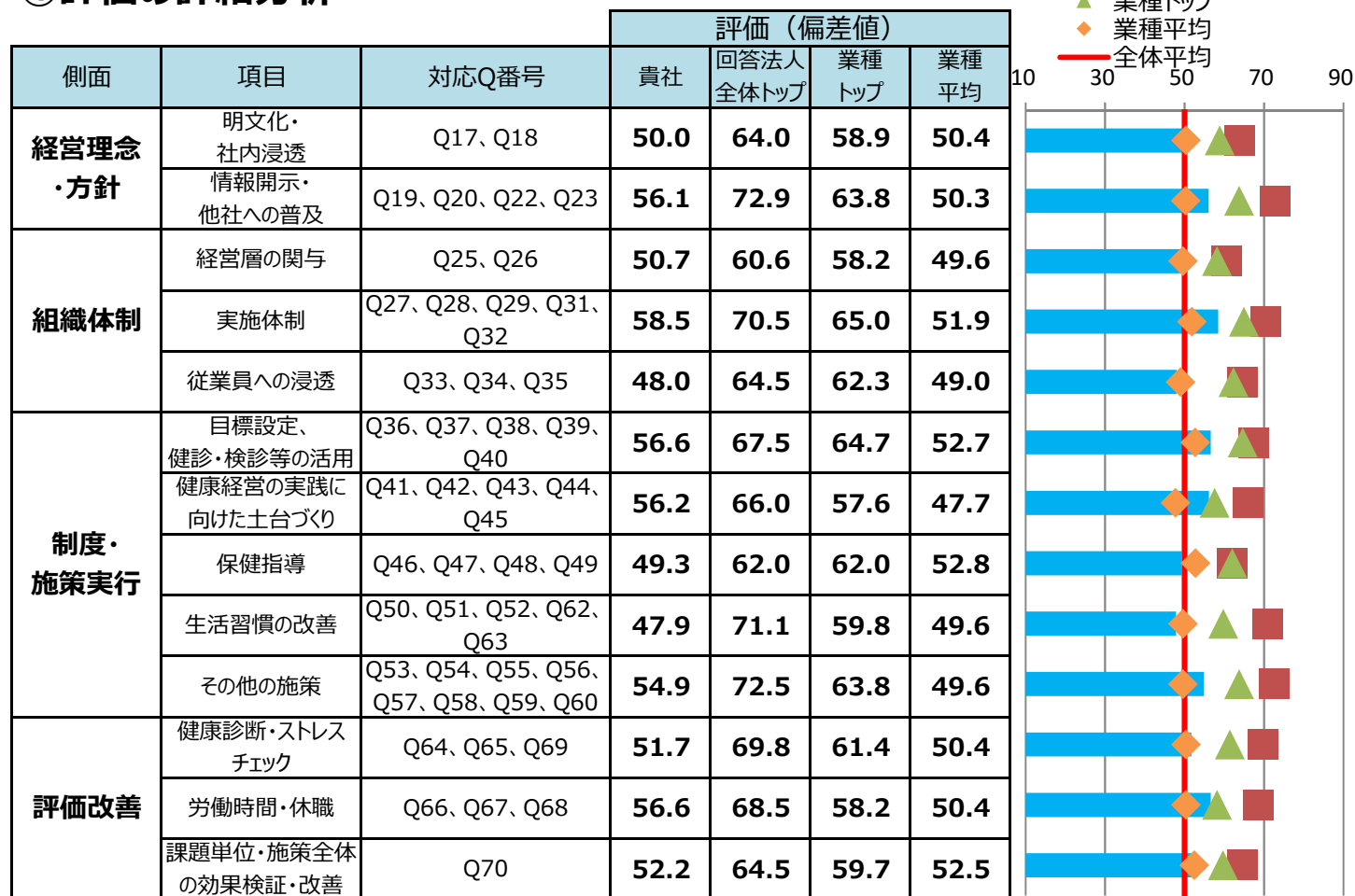
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	701～750位	751～800位	901～950位	1401～1450位	1101～1150位
総合評価	48.8	52.7(↑3.9)	54.0(↑1.3)	49.4(↓4.6)	53.5(↑4.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 2021年4月より定年年齢が65歳に引き上げられ、従業員の平均年齢の上昇に伴う健康リスク増大への対応や生産性の維持・向上が課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康指標が向上することを期待している。具体的な指標として、健康スコアリングレポートの「健康状況」の評価(5段階)を現在の「1」(最低値)から中央値「3」以上を目指し、「生活習慣」の評価を「2」から中央値「3」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

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	http://www.sanyo-steel.co.jp/social/employee.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	60.8	52.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.9	51.4	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	50.7	51.1	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.1	49.0	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	51.1	47.5	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.5	47.8	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	49.0	47.4	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.0	50.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	50.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	43.6	46.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	従業員がワークライフバランスを実現するために「有休取得率の向上」に取り組むことが特に重要と考え、これらの達成に向けて会社全体で取り組む意識の醸成が課題。
	施策実施 結果	全従業員に対し有休取得計画提出を義務付け、取得率が前年度比5.6ポイント向上。(2018年度64.5%→2019年度70.1%)。但し2020年度は雇用調整による臨時休業の影響で21.7ポイント低下。
	効果検証 結果	全従業員を対象に「社員意識調査アンケート」を実施し、「有給休暇が取りにくい」と答えた従業員の割合が減少している。(2018年度25.2%→2019年度11.8%→2020年度11.3%)。有休取得に取り組む意識が徐々に向上している。
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	健康スコアリングレポートによると、2017年度の山陽特殊製鋼健康保険組合の特定保健指導実施率(11.2%)は業態平均(21.9%)を大きく下回っており(△10.7ポイント)、健康高リスク者低減に向けて対象者の特定保健指導実施率向上が課題。
	施策実施 結果	従来の健康保険組合からの案内に加え、2018年度より人事部門から本人に直接連絡することで、特定保健指導参加率が上昇している。(2018年度25.6%、2019年度34.2%、2020年度39.8%)
	効果検証 結果	2018年度の山陽特殊製鋼健康保険組合の特定保健指導実施率は22.8%(2017年度比+11.6ポイント)となり、業態平均(26.7%)との差が縮小した。(△3.9ポイント)

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 愛知製鋼株式会社

英文名: AICHI STEEL CORPORATION

■加入保険者: 愛知製鋼健康保険組合

上場

■所属業種: 鉄鋼

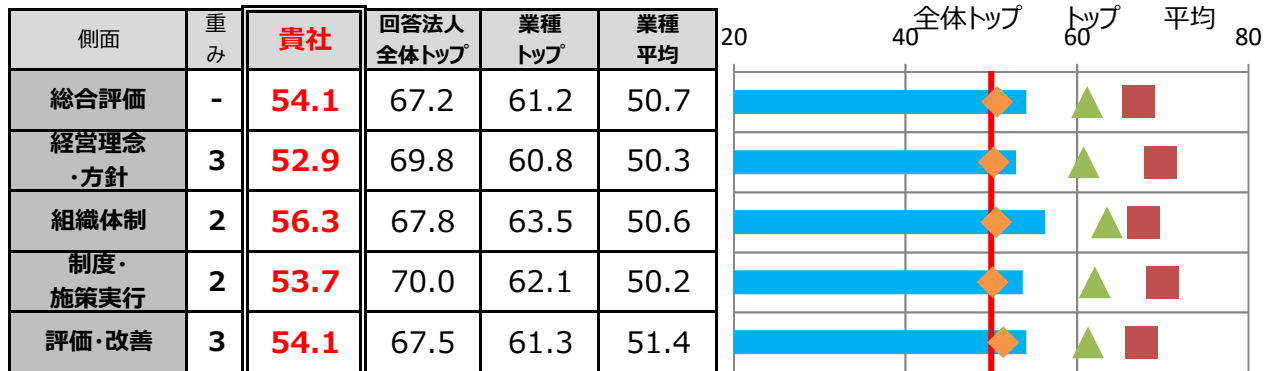
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1051~1100位 / 2869 社中

■総合評価: 54.1 ↓4.6 (前回偏差値 58.7)

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

②評価の内訳



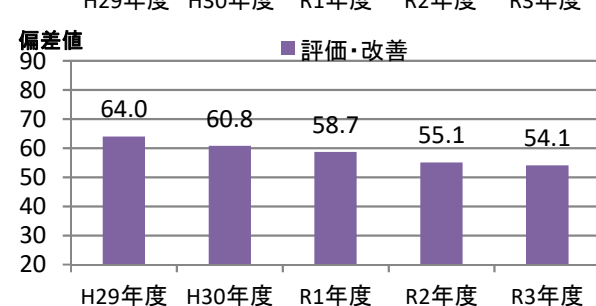
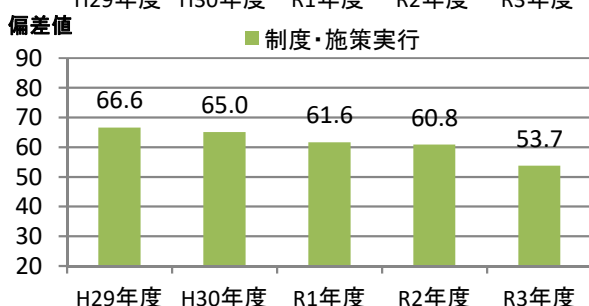
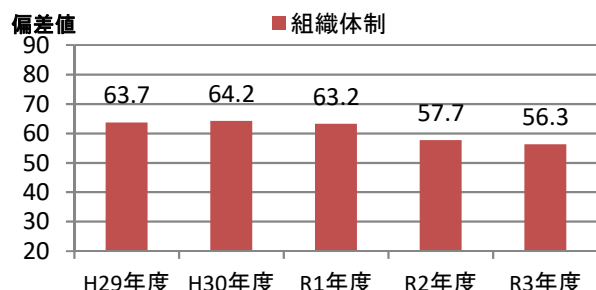
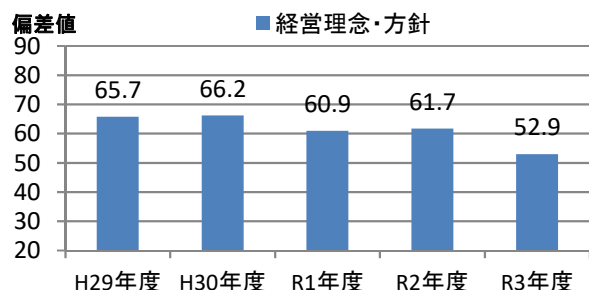
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

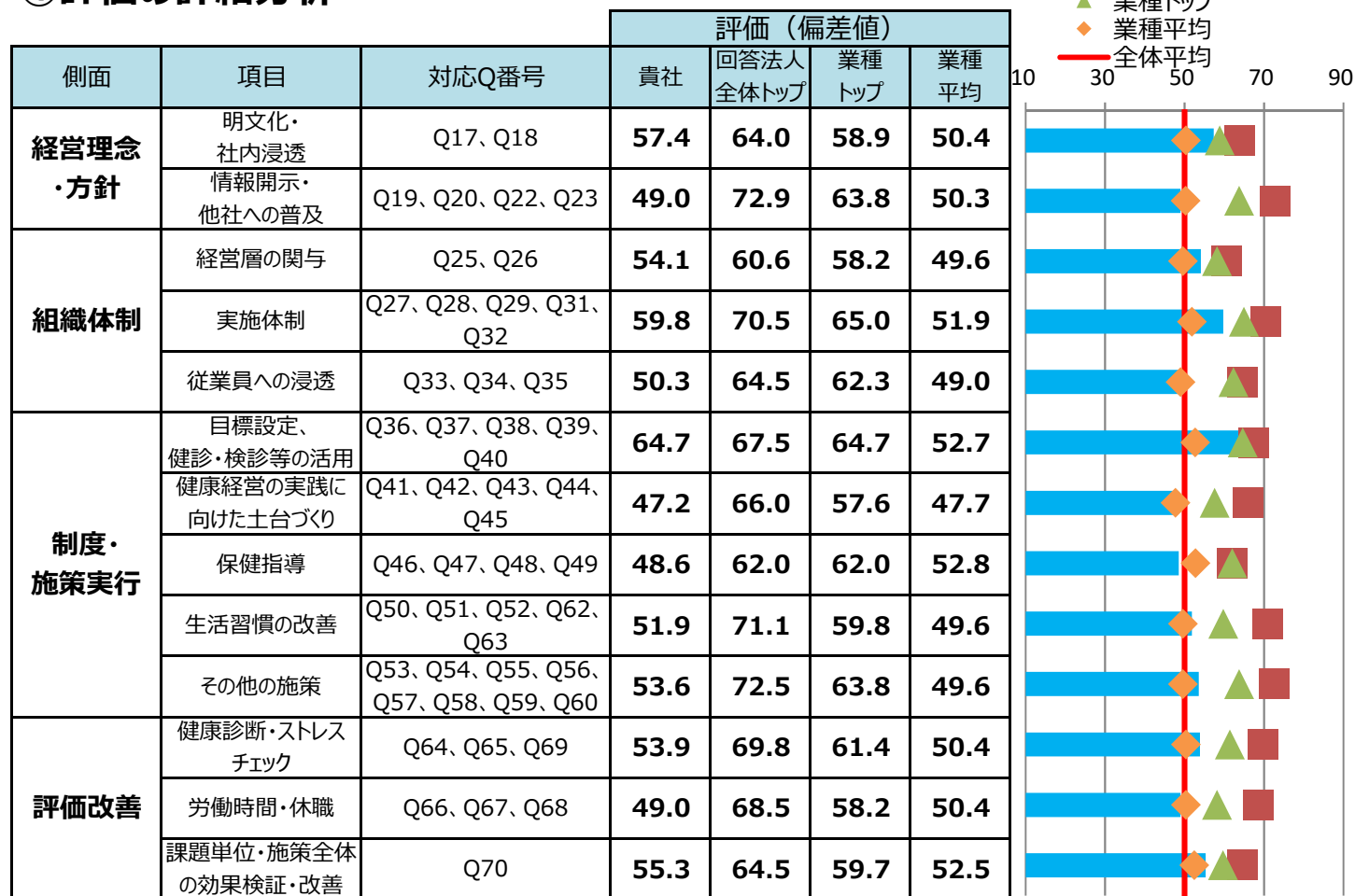
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	501~550位	1051~1100位
総合評価	65.2	64.4(↓0.8)	60.8(↓3.6)	58.7(↓2.1)	54.1(↓4.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 特に若年層の離職率の低下、メンタル不調による従業員の休業・休職による生産性の低下を改善したい
健康経営の実施により期待する効果	職場風土改革の実践 上司と部下・職場間のコミュニケーションがよく取れること、なんでも言い合える風通しのよい職場を増やすこと、上司は部下の面倒をよく見ること等を手段として、20歳代の離職率を零に近づけること、メンタルによる休業を20年度の半減以下にすることを旨とする。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	統合報告書
URL	https://www.aichi-steel.co.jp/csr/labor/health_safety.html https://www.aichi-steel.co.jp/csr/activity/social_action.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	55.4	52.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.2	51.4	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	51.1	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.9	49.0	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	53.9	47.5	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.6	47.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.7	47.4	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.0	50.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	50.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.8	46.4	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	健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	当社では従業員の健康促進のため肥満者率の改善を掲げ階層別教育、セミナー等で生活習慣の改善によるBMIの低減を訴えてきたが、直近でも32%と高位横ばいで改善が出来ていない。肥満を含め健康阻害4大因子（肥満、高血圧、高血糖、高脂血症）の改善を喫緊の課題ととらえている
	施策実施結果	健康を脅かす4大因子と健康習慣の關係に着目し、健康習慣の改善により心身の疾病予防を実践する「健康チャレンジ8」活動の周知活動を展開。21年度は周知率100%目標
効果 検証 ②	効果検証結果	本年秋(10月～)の健診で「健康チャレンジ8」（体重、朝食、飲酒、間食、禁煙、運動、睡眠、ストレス）の実践度をアンケート式で調査、全社平均と職場別平均を算定するとともに、従業員の次年度の目標設定に向けた周知活動を展開する。前年度までの健診問診内容から全社平均は8のうち4程度と推定。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	受動喫煙による非喫煙者の健康被害防止と喫煙者本人の健康維持のため「会社敷地内禁煙」の2023年からの実施と喫煙者率を≤20%にすることを目標に掲げ活動中
効果 検証 ②	施策実施結果	毎月2回の禁煙個別相談会と健康ニュースで喫煙による健康への影響を配信 2021年から月1回全社一斉喫煙日（スワッシャー）を設定 喫煙者率は20年秋29.8%から21年春28.0%と1.8%改善
	効果検証結果	21年春の健診で健康4大リスク（肥満、高血圧、高血糖、高脂血症）のうち有所見が3以上の者を高リスク者と判定して高リスク者率を職場毎に開示。製造系で高リスク者率は34%だが、そのなかで喫煙者率は54.46%と、全社平均28%より大幅に高い。喫煙と健康リスクの關係を継続検証していく

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 日立金属株式会社

英文名: Hitachi Metals, Ltd.

■加入保険者: 日立健康保険組合

上場

■所属業種: 鉄鋼

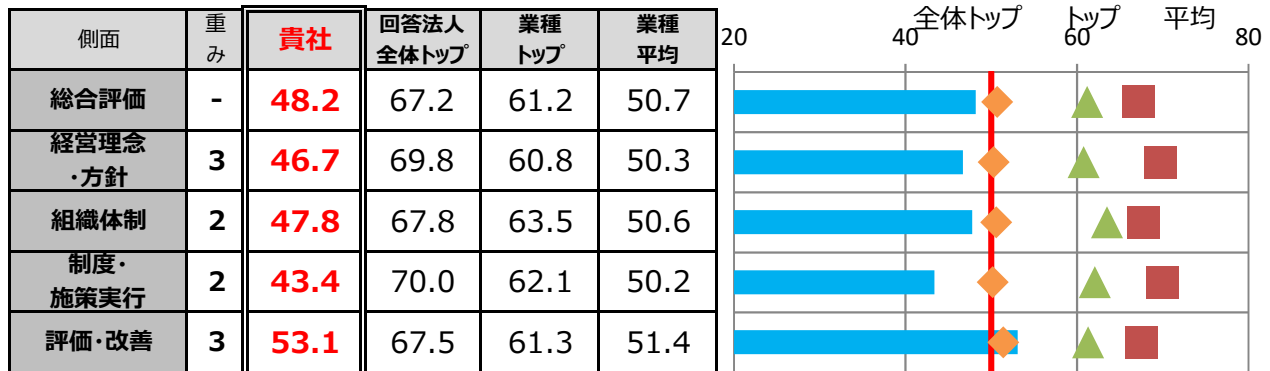
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1751~1800位 / 2869 社中

■総合評価: 48.2 (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



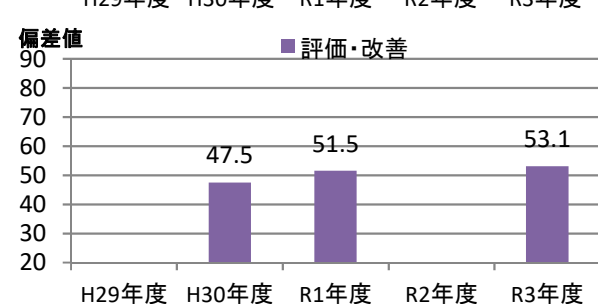
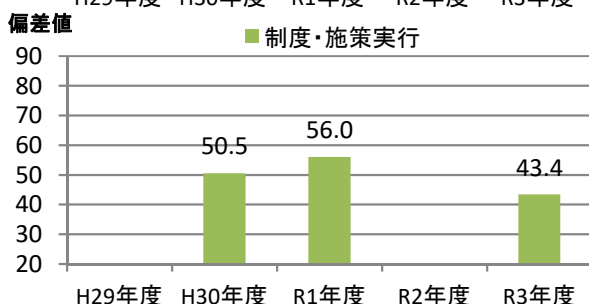
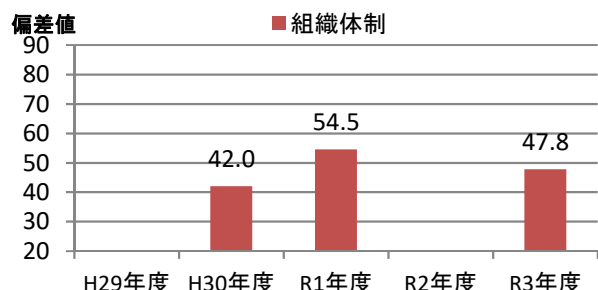
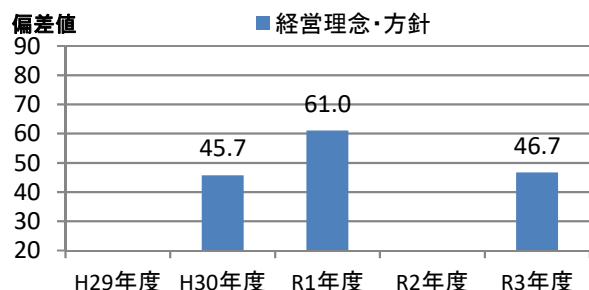
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

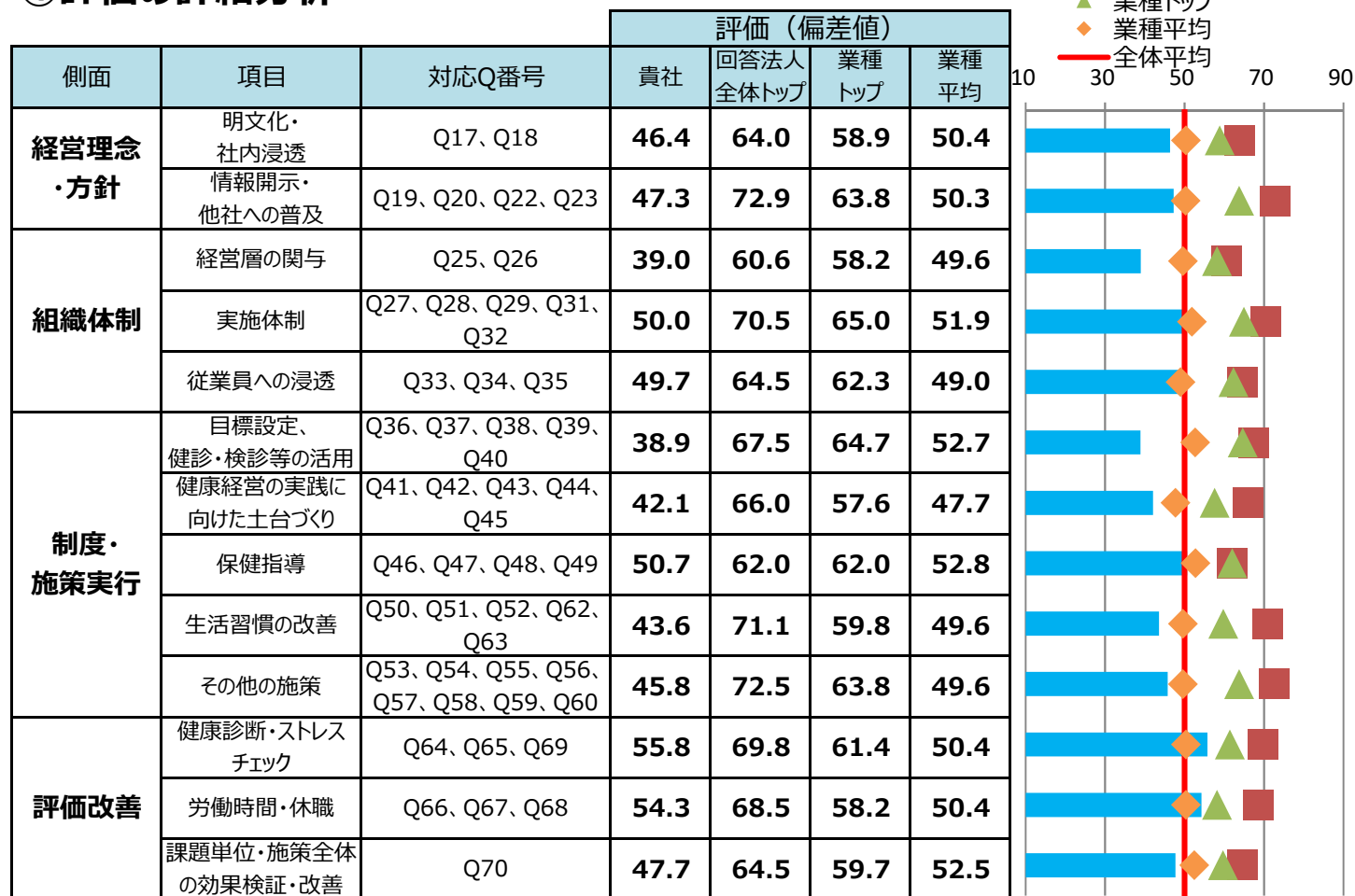
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1151~1200位	751~800位	-	1751~1800位
総合評価	-	46.8(-)	55.9(↑9.1)	-	48.2(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 生活習慣病やメンタル疾患等で本来のパフォーマンスが十分に発揮できない従業員がいる。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営に取り組みことで、従業員が自発的に健康保持・増進に取り組み、高い生産性を発揮できる職場環境をつくることを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.hitachi-metals.co.jp/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	42.0	52.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.3	51.4	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	51.1	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.6	49.0	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	39.6	47.5	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.0	47.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.6	47.4	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	50.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.0	50.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.0	46.4	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	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙率の割合が健保全体と比較して高い状態にあり、喫煙率の低下が課題。
	施策実施 結果	健保の提供する「遠隔禁煙」プログラムを案内。
	効果検証 結果	2019年度の喫煙率34.45%であったが、2020年度の喫煙率は33.3%に低下。 プログラムに参加しないものも会社側から禁煙に関する働きかけにより、 自主的に禁煙したことも想定され、一定の効果があったと評価している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	×
-------------	---

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本金属株式会社

英文名：

■加入保険者：日本金属健康保険組合

上場

■所属業種：鉄鋼

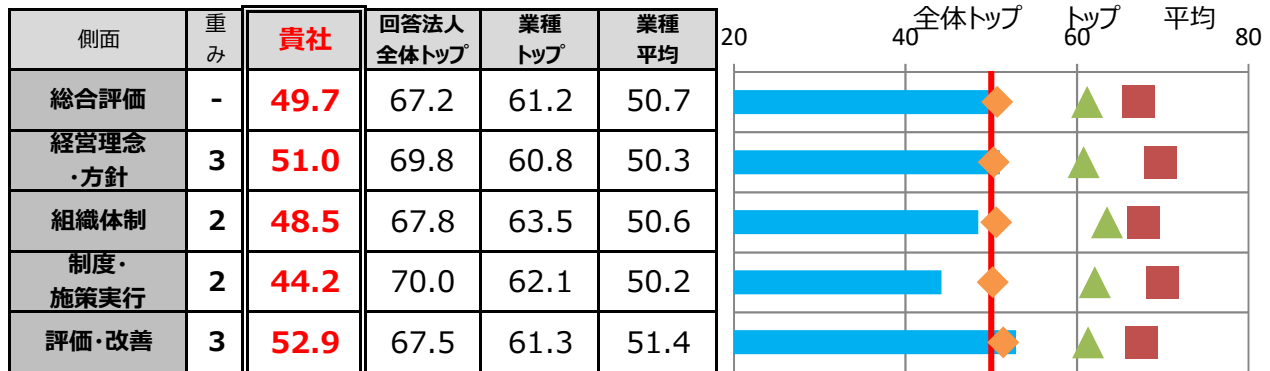
①健康経営度評価結果

■総合順位：1601～1650位 / 2869 社中

■総合評価：49.7 ↑0.5 (前回偏差値 49.2)

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

②評価の内訳



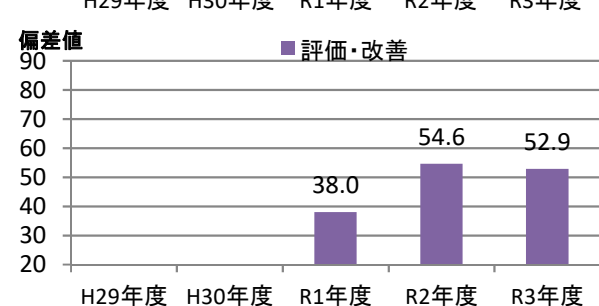
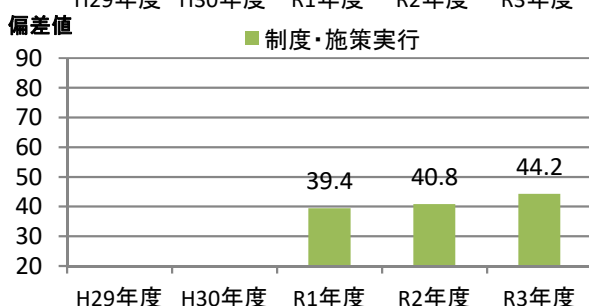
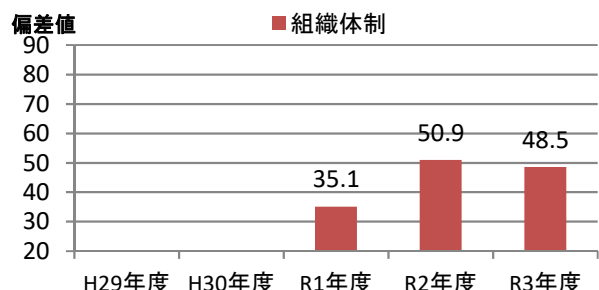
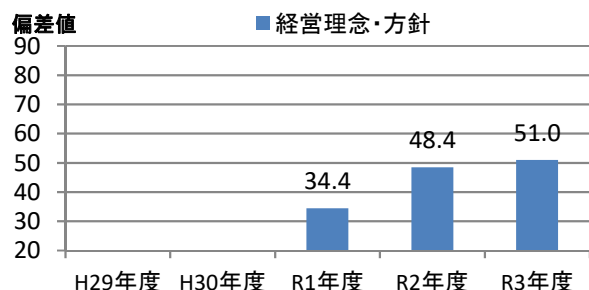
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点・順位を算出しています。

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

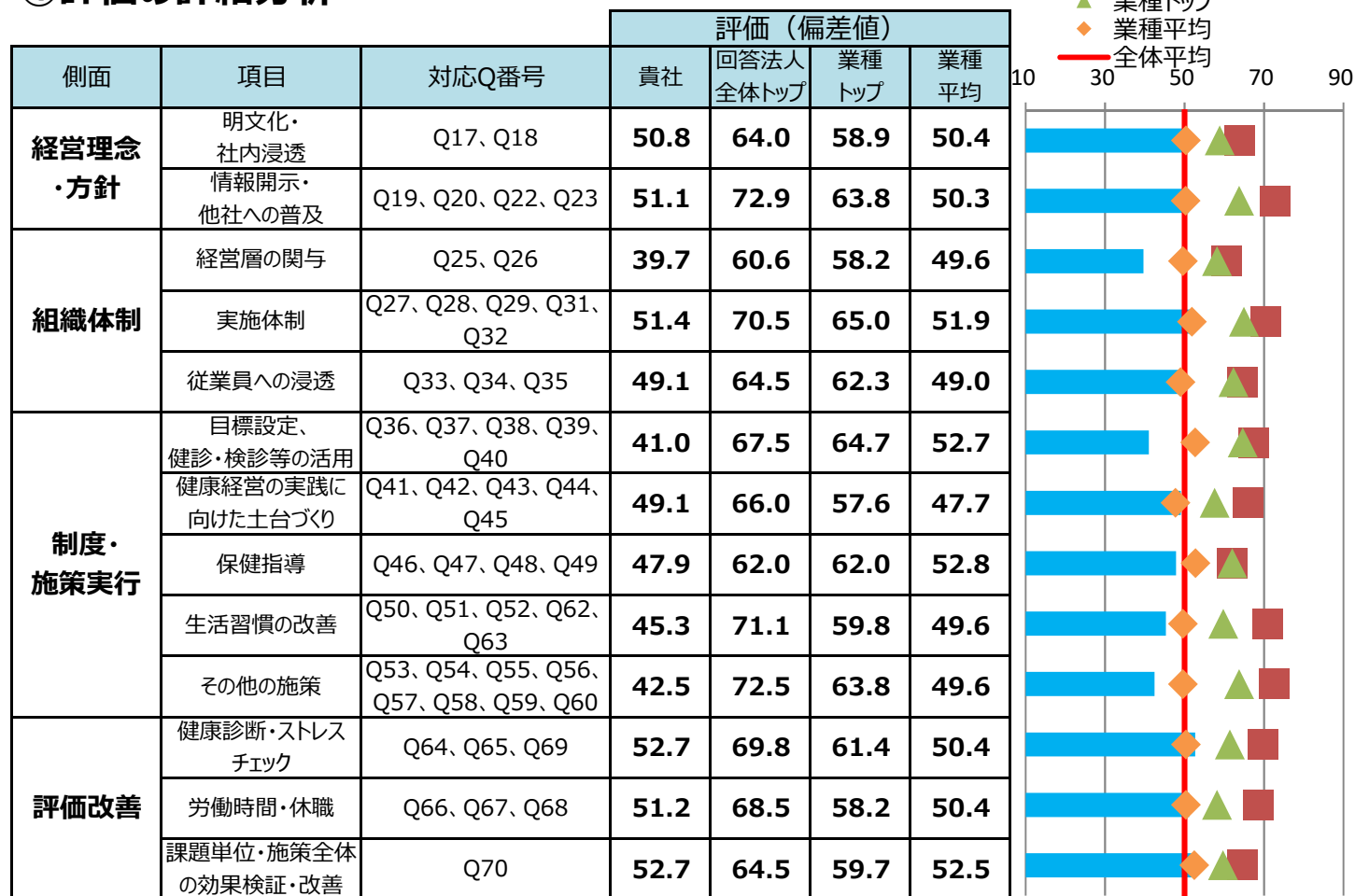
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	2051～2100位	1401～1450位	1601～1650位
総合評価	-	-	36.6(-)	49.2(↑12.6)	49.7(↑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



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 経営方針及び第11次経営計画に掲げる重要な方針である「活力ある会社・活力ある職場づくり」に基づき、社員一人ひとりの心身の健康状態を維持・向上させ、個人並びに組織のパフォーマンスを最大化す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	ひとりの心身の健康増進によって、社員がいきいきと働くことができる「活力ある会社」を実現することを期待している。具体的な指標として、ストレスチェックの集団分析結果のうち全社の総合健康リスクを100未満にすると共に、ストレスチェックの「活気」の項目でストレス反応値を100pt未満へ良化させることを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.9	52.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.5	51.4	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.3	51.1	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.3	49.0	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	45.2	47.5	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	39.8	47.8	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	43.1	47.4	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.0	50.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.0	50.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	36.1	46.4	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	生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	「健康スコアリングレポート」によると当社従業員の血糖値は全国平均と比較して高い状態にあり（2018年度+17.8ポイント）、他の生活習慣病リスクと比較して抜きん出てリスクが高く、糖尿病の発生及び重症化予防が課題となっております。
	効果検証結果	飲料に含まれる糖質等の危険性を啓発するポスターをリフレッシュスペースに掲示し、ウォーキングイベント及び大手トレーニングジムが主催する「食と運動」をテーマとしたセミナーを企画しました。
効果 検証 ②	効果検証結果	リフレッシュスペース利用者へのアンケートでは、「日頃飲料に含まれている糖質を意識しているか？」との問いに対して、ポスター掲示前は「意識している」と回答した者の割合は約20%でしたが、ポスター掲示後は約33%となりました。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	「健康スコアリングレポート」によると当社従業員の喫煙率は全国平均と比較して高い状態にあり（2018年度+8.5ポイント）、様々な健康問題を引き起こしていると考えられるため、喫煙率の低下が課題となっております。
効果 検証 ③	効果検証結果	喫煙者を対象とした「喫煙による健康被害」をテーマにしたセミナーを開催すると共に、世界禁煙デーに合わせて、ポスターの掲示を行いました。
	効果検証結果	セミナー終了後のアンケートでその満足度は5段階中4.2となりました。また、世界禁煙デーに合わせて行ったアンケートでは「すぐに卒煙を希望する者」及び「3年以内に卒煙を希望する者」は喫煙者の37%を占めることがわかりました。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社栗本鐵工所

英文名：Kurimoto,Ltd.

■加入保険者：栗本鐵工健康保険組合

上場

■所属業種：鉄鋼

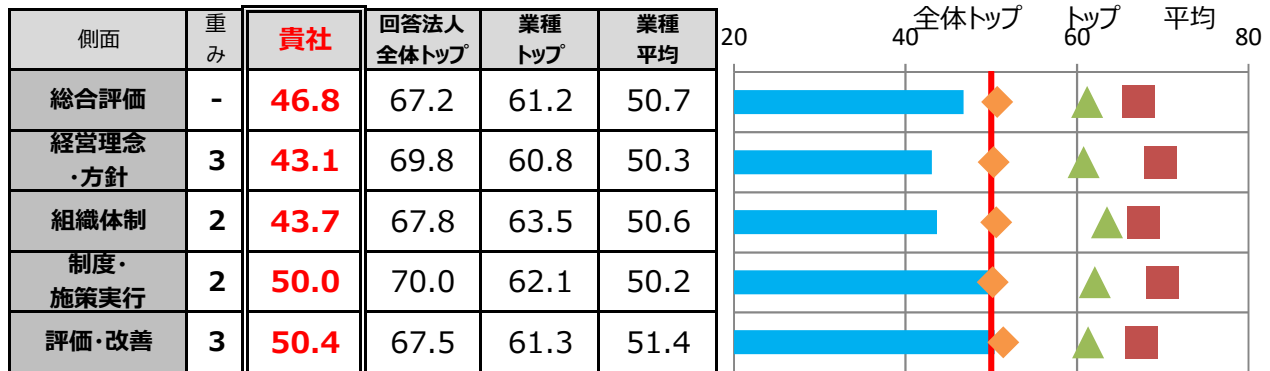
①健康経営度評価結果

■総合順位： 1901～1950位 / 2869 社中

■総合評価： 46.8 ↑0.4 (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



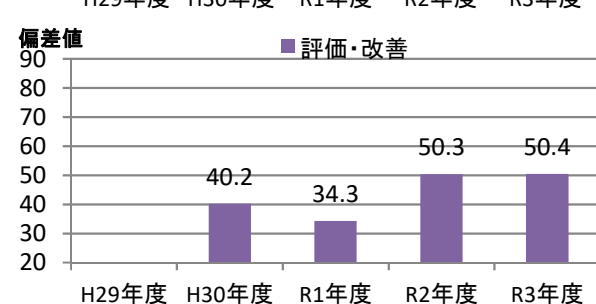
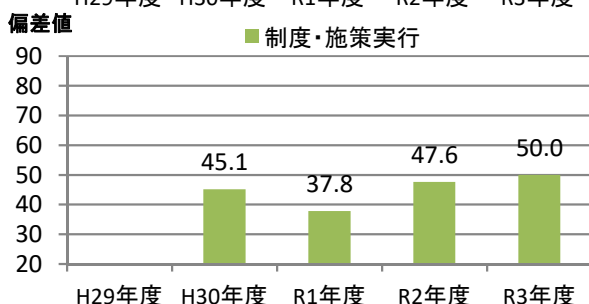
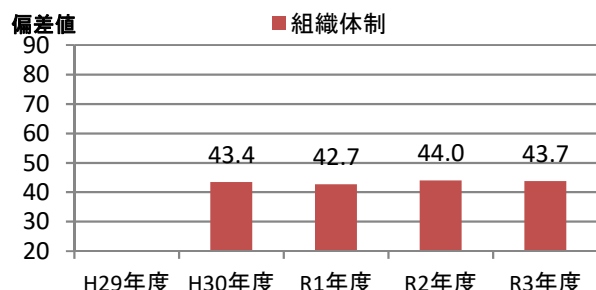
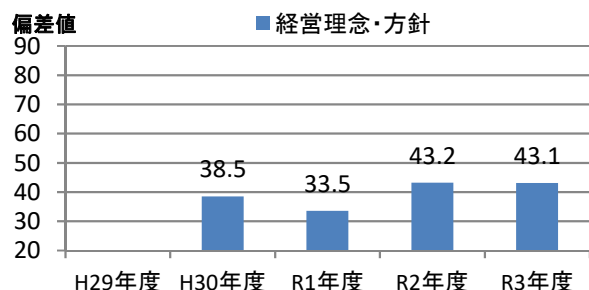
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

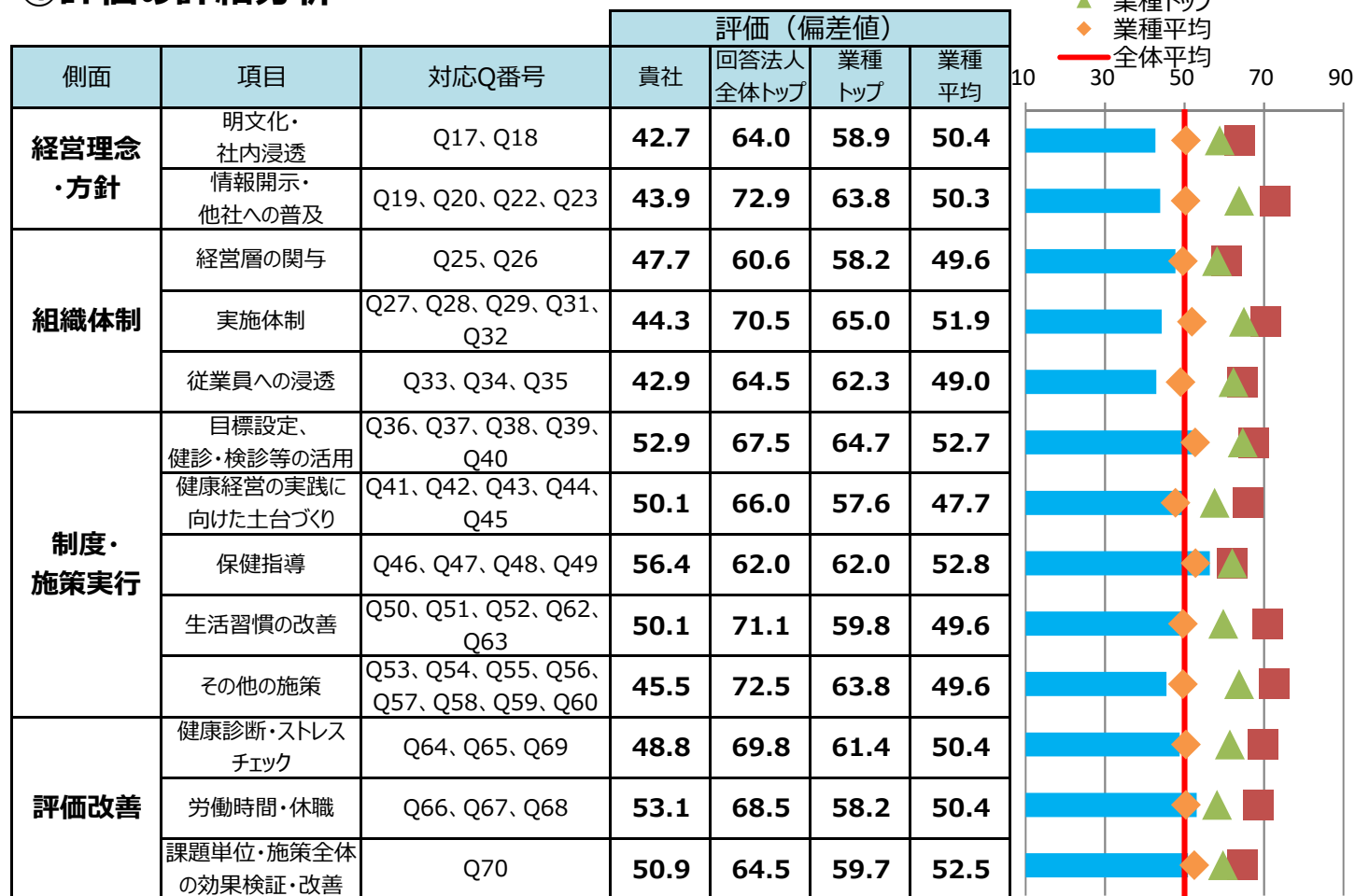
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	2051～2100位	1651～1700位	1901～1950位
総合評価	-	41.8(-)	36.4(↓5.4)	46.4(↑10.0)	46.8(↑0.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 従業員の高齢化などで、従業員一人ひとりの健康維持と快適な職場環境の整備の重要性は、年々増している。また、少子化に伴う採用競争の激化もあり、魅力的で働き甲斐のある職場づくりは課題となっている。
健康経営の実施により期待する効果	安全と健康を最優先する健康経営の実践による、社員一人ひとりが自立的に健康経営活動を実践する企業文化の確立。従業員にとって、安全かつ快適に働くことのできる職場環境のさらなる整備による持続的成長。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	http://www.kurimoto.co.jp/release/2020/04/20200401.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	54.4	52.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.8	51.4	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	51.1	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.7	49.0	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	47.5	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.2	47.8	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	49.6	47.4	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.2	50.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	50.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.0	46.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	従業員の健康増進とメンタルヘルス不調者の発生未然防止のため、過重労働の管理・抑制を図ると共に、有給休暇取得の法制化の遵守等を実行することで労働時間の適正化と従業員のワークライフバランスの確保を促すため。
	施策実施結果	勤務間インターバル制度の導入、ノー残業デーの実施を行った。労働時間対策委員会を通じて、各部門の長時間労働状況を確認、共有することにより平均総労働時間の前年度比1時間の短縮に至った。
	効果検証結果	それ以外の対策として、社内一斉有給休暇日を2日から3日に増やした。また、在宅勤務制度の改訂とテレワーク環境の整備を充実させた。今後は在宅勤務も併用することで、より効率的に業務を遂行し、更なる労働時間の適正化を進めワークライフバランスを充実させることが可能であると感じている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	従業員の健康増進、また「がん」等の重大疾病の未然防止のため喫煙率の低減を図ることとした。
	施策実施結果	2020年度は、ベンチマークの測定年度であり、全社で28.8%という結果であった。
	効果検証結果	現在の目標値は2022年度で25%未満であり、残り2年間で4%弱の低減策が必要であることが把握できた。禁煙指導については、全社的に利用できる制度が必要なため、産業医、健康保険組合と方法を模索する。また制度なので人事とも協議を進める方針である。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本精線株式会社

英文名：NIPPON SEISEN CO.,LTD

■加入保険者：大同特殊鋼健康保険組合

上場

■所属業種：鉄鋼

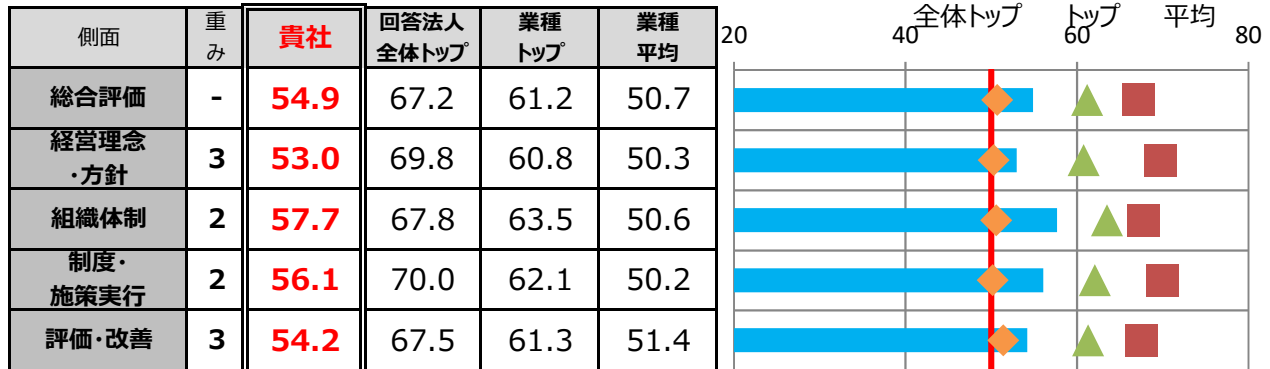
①健康経営度評価結果

■総合順位： 951～1000位 / 2869 社中

■総合評価： 54.9 ↓2.1 (前回偏差値 57.0)

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

②評価の内訳



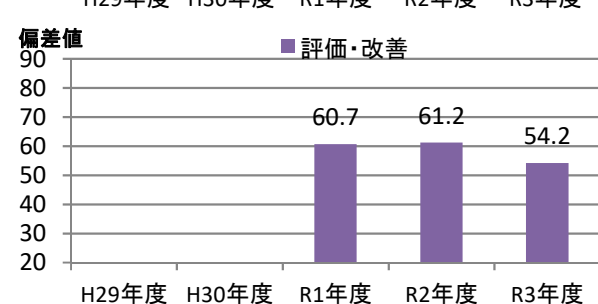
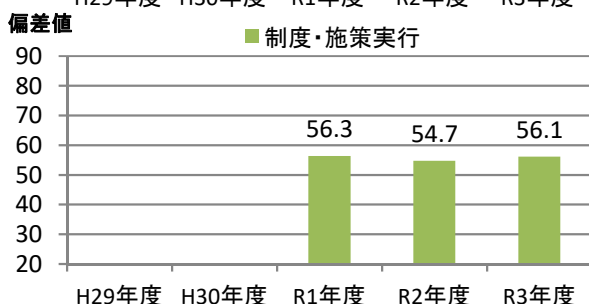
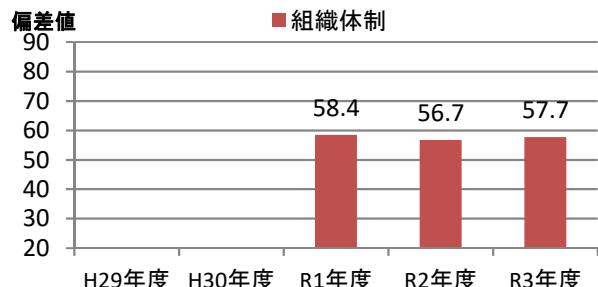
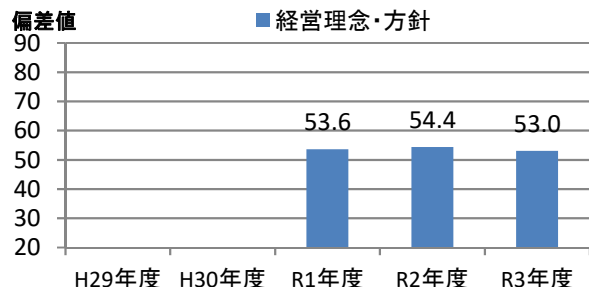
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

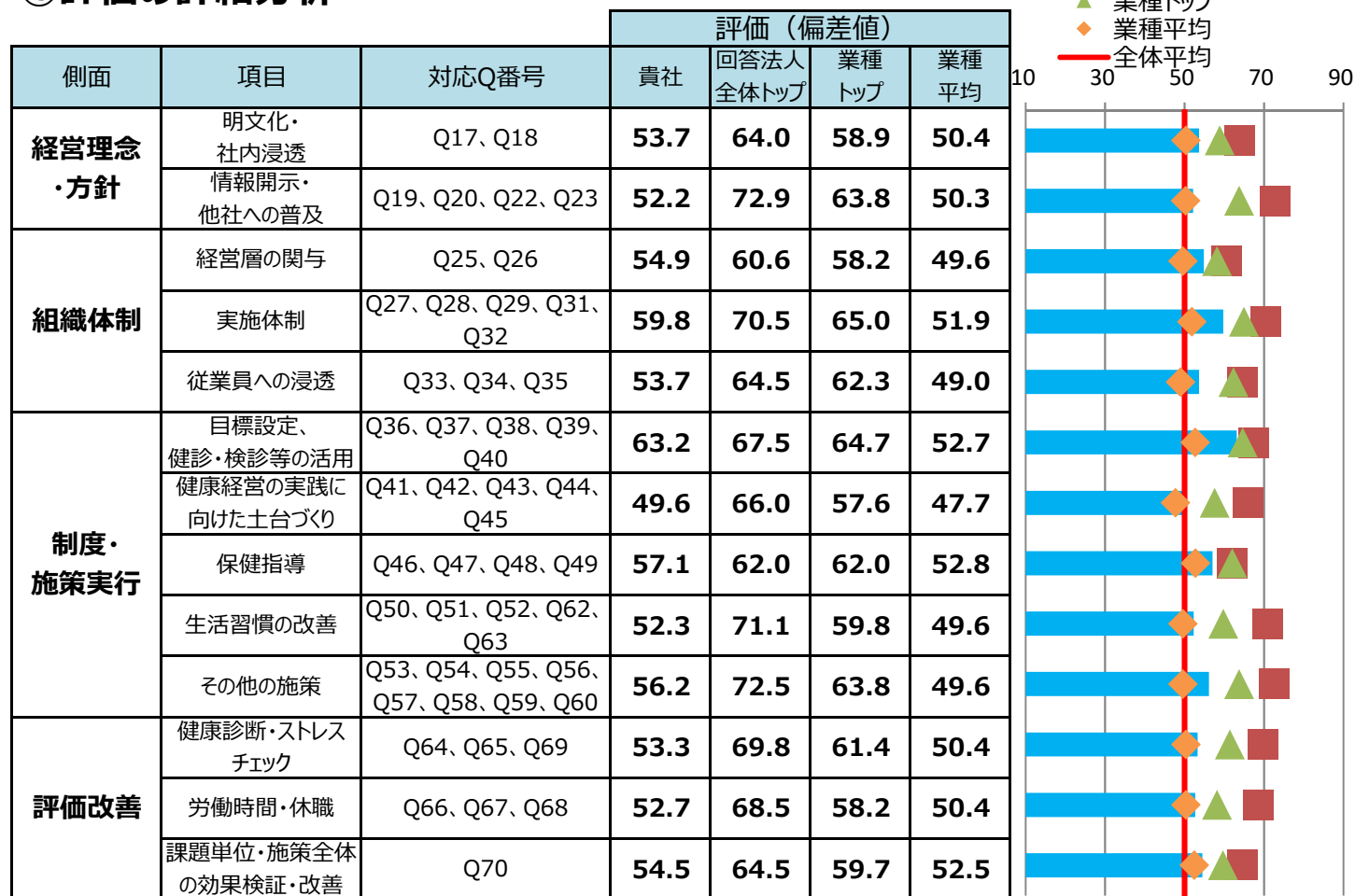
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	601～650位	701～750位	951～1000位
総合評価	-	-	57.2(-)	57.0(↓0.2)	54.9(↓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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 世界の変化に素早く対応するには、技術・知識・行動の革新に挑戦する企業であり続けたい。従業員の平均年齢が上昇する中、エイジフレンドリーの観点からも、いかにパフォーマンスを維持・向上させるかが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員一人一人が身体の経年変化を把握し、生活習慣を意識することでポテンシャルが高まることを期待する。そのためには、健康診断結果による各種疾病の早期発見・早期治療を促進。就業時間内での食改善、運動習慣を定着できる職場環境の実現を目指す。

※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

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.9	52.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.6	51.4	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	51.1	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.3	49.0	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	51.9	47.5	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.5	47.8	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	47.4	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	50.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	50.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.6	46.4	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	就業人数が特に多い枚方工場において「運動習慣のある者」の割合が全国平均を大きく下回っていた（健康診断問診票集計結果）。腰痛などによる生産性低下防止、エイジフレンドリーの観点から従業員に運動習慣を付けることが求められる。
	効果検証結果	2021年度健康診断問診票集計結果では「運動習慣のある者」の割合は、前年度比3%増の27%、2017年度との比較では7%増と順調に増加している。
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	需要増に伴う残業時間増加傾向があり働き方改革の一環としても更なる残業時間短縮の取組みが必要
	効果検証結果	平均所定外労働時間は2018年度23時間、2019年度14時間、2020年度13時間と減少している。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立メタルプレジジョン

英文名：Hitachi Metals Precision, Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：鉄鋼

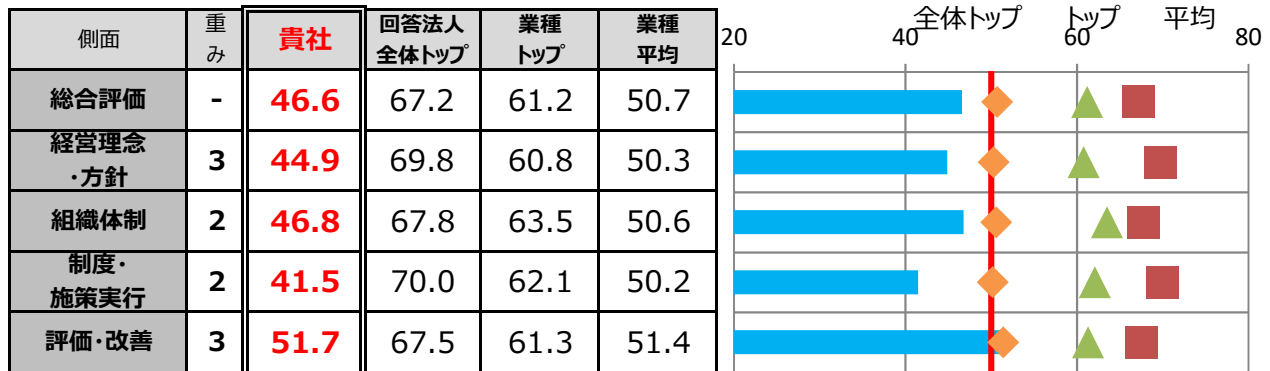
①健康経営度評価結果

■総合順位： 1901～1950位 / 2869 社中

■総合評価： 46.6 ↑4.0 (前回偏差値 42.6)

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

②評価の内訳



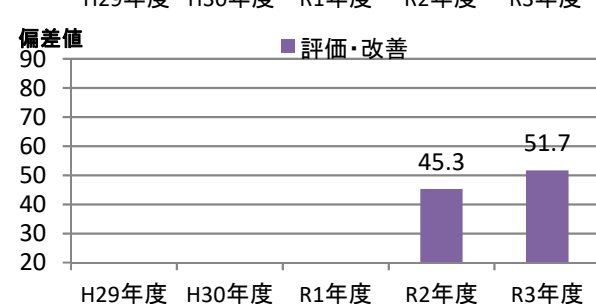
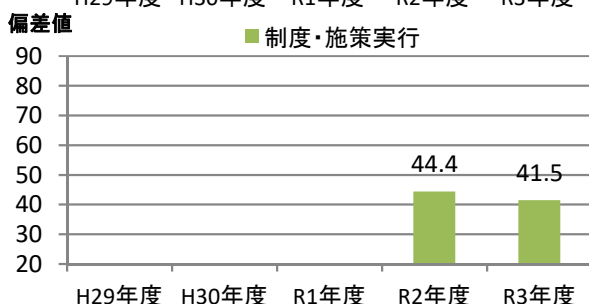
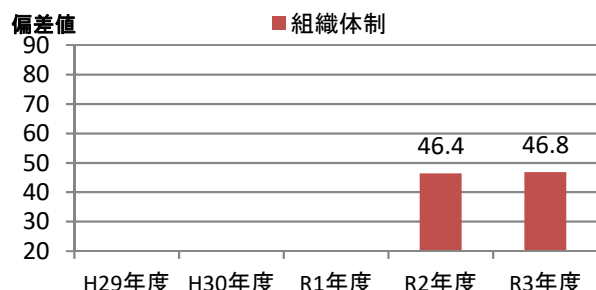
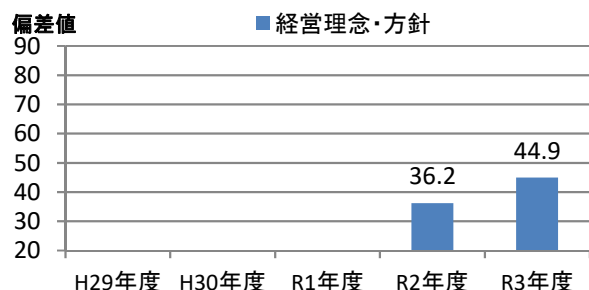
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

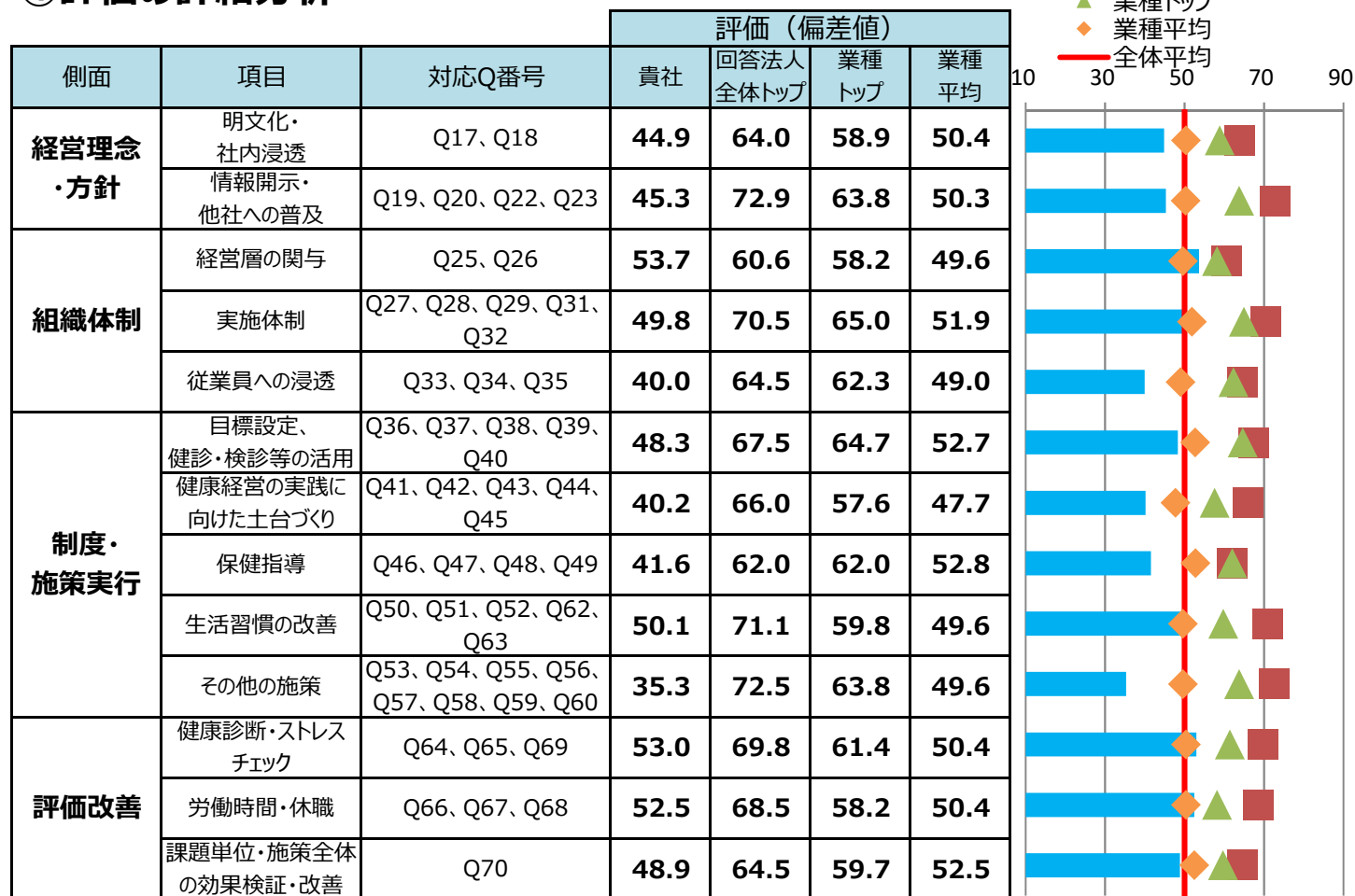
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1901～1950位
総合評価	-	-	-	42.6(-)	46.6(↑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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の平均年齢が上昇し、健康診断の有所見率も上昇傾向にある。これまで健康診断実施後に何も行っていなかった事もあり、健康リスクのハイリスク対象者の割合が年々増加している。まずは、従業員の健康意識の醸成が課題。
健康経営の実施により期待する効果	社内で健康増進活動を活発化させ、従業員の健康意識の向上を図る。具体的にはハイリスク対象者の割合を、10%以下に下げること、運動の習慣化・測定の習慣化・禁煙のサポートを行うことによって、健康リスクのハイリスク対象者の割合を10%以下にすることをめざす。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hmp-ltd.co.jp/company/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	51.6	52.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	41.4	51.4	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	49.6	51.1	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.5	49.0	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	47.5	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.2	47.8	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	42.9	47.4	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.2	50.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	36.7	50.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.1	46.4	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	健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	保険者より展開される事業所別健康スコアリングレポートによると、高リスク者の割合が高い結果となった。同時に健常者に対する生活習慣病の予防を行うため、従業員全体の健康意識の向上が必要である。
	施策実施 結果	健康増進活動として、様々な健康イベントの開催や体重・血圧・握力計などの測定コーナーを新たに設置した。 また、グループ内の健康アプリを従業員に登録してもらい、健康意識の向上を図っている。
	効果検証 結果	健康診断の結果が出ていないため、定量的な効果はまだ出ていないが、健康増進活動や、測定コーナーの設置を行うことで、健康アプリの従業員登録率が2018年3.6%に比べ現在は80%を超えており、従業員の健康意識は上がっていると感じる。
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	保険者より展開される事業所別健康スコアリングレポートによると、喫煙者の割合が高い結果となった。生活習慣病などの疾病の高リスク者であり、対策が必要である。
	施策実施 結果	禁煙プログラムの案内、施設内喫煙所を封鎖し、施設内禁煙を実施している。
	効果検証 結果	2018年喫煙者割合32.6% 2019年喫煙者割合31.1% 2020年喫煙者割合は9月に確定予定。 年々、効果が実証されており、引き続き喫煙率を下がるよう、施策を継続して実行していく。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立金属ネオマテリアル

英文名：hitachi metals neomaterial

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

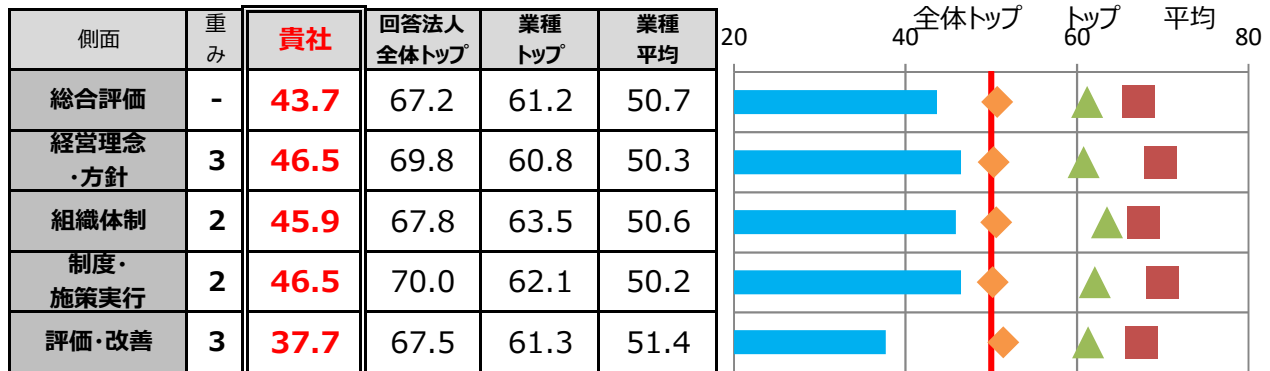
■所属業種：鉄鋼

①健康経営度評価結果

■総合順位： **2151～2200位** / **2869 社中**■総合評価： **43.7** ↑0.9 (前回偏差値 42.8)

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

②評価の内訳



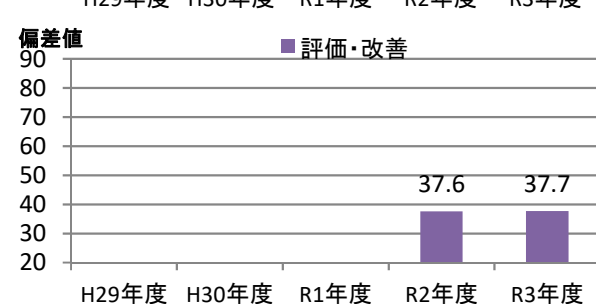
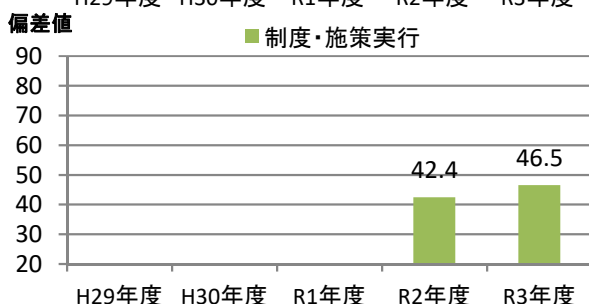
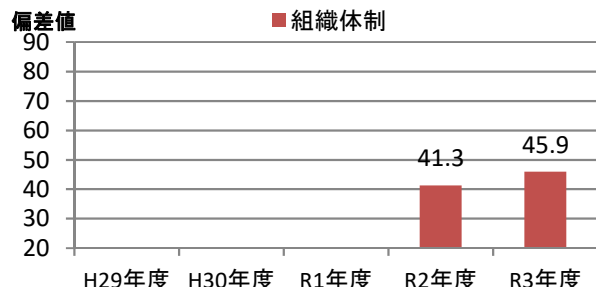
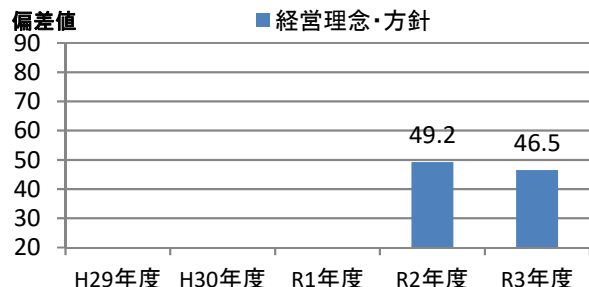
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

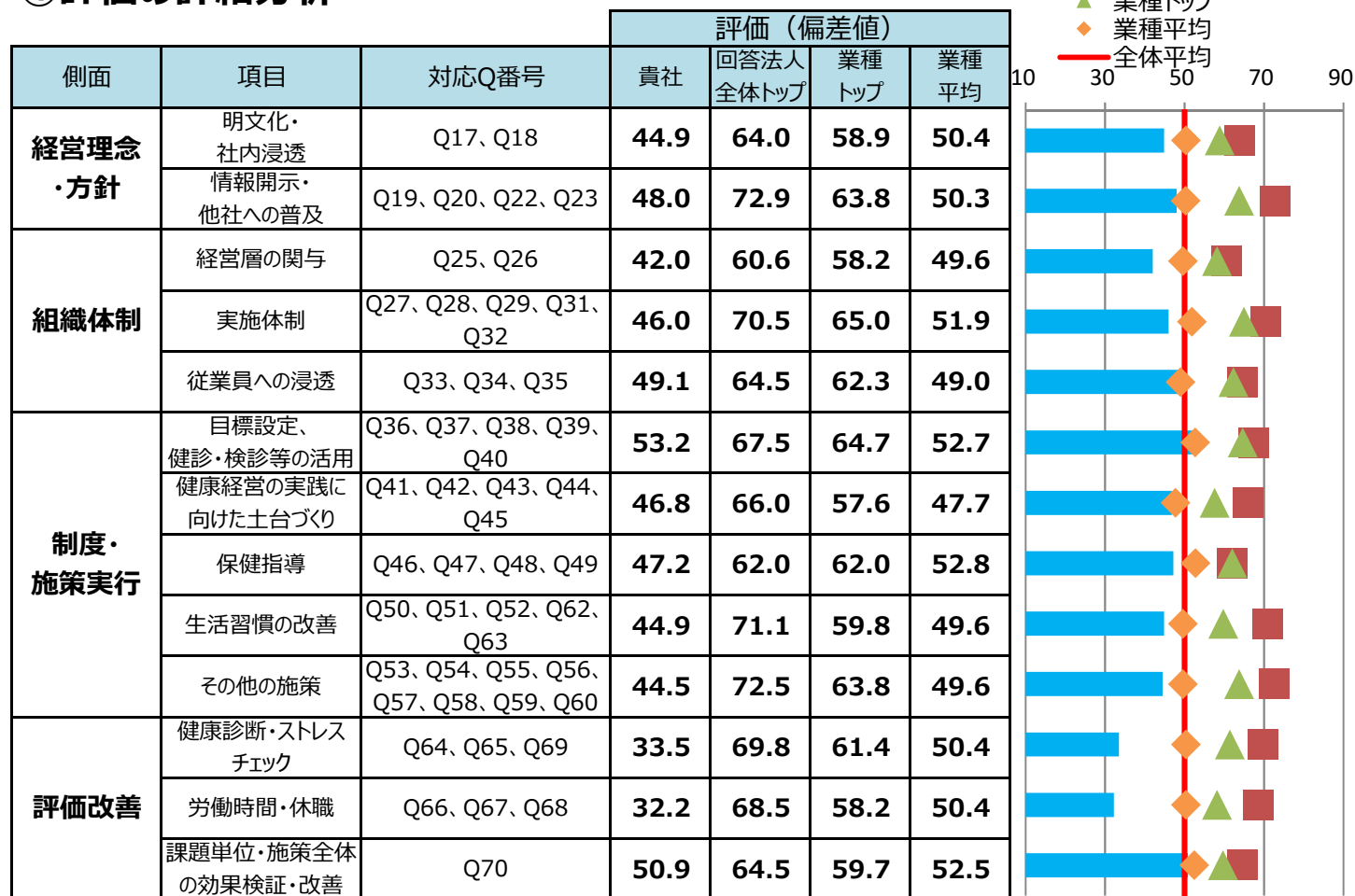
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1901～1950位	2151～2200位
総合評価	-	-	-	42.8(-)	43.7(↑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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 従業員の長時間労働を防ぎ、仕事の量的負担、身体的負担を下げ、私生活と業務双方の充実を図って頂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	個々人のワークライフバランスの底上げにより業務パフォーマンスの向上を図る。 2021年度 KPI (1) 年休行使日数：11日以上/年（低取得者の底上げ） (2) 単月時間外・健康管理用時間：月80時間超過者ゼロ (3) (間接部門) 年間総労働時間：2,050時間未満

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.hitachi-metals-neomaterial.co.jp/technology/company/corp_07.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	46.3	52.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	39.7	51.4	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	49.7	51.1	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.7	49.0	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	47.5	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	22.7	47.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.4	47.4	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	50.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.0	50.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.9	46.4	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	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	従業員の喫煙率が高く、健康面とともに、生産性の低下にも繋がることを懸念している。
	施策実施 結果	禁煙デーの設定、喫煙所の削減、喫煙時間の制限等。また、禁煙セミナーの受講を促進し、啓蒙活動に注力する。禁煙セミナーは22年3月の実施としているため効果検証は21年度末を予定している。
	効果検証 結果	喫煙率は減少傾向にあるが施策との因果関係不明。禁煙セミナーによる啓蒙活動に注力し、参加者の禁煙成功率をフォローしていく事を検討中。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三井ミーンナイト・メタル株式会社

英文名：MITSUI MEEHANITE METAL Co.,Ltd.

■加入保険者：三井E & S 健康保険組合

非上場

■所属業種：鉄鋼

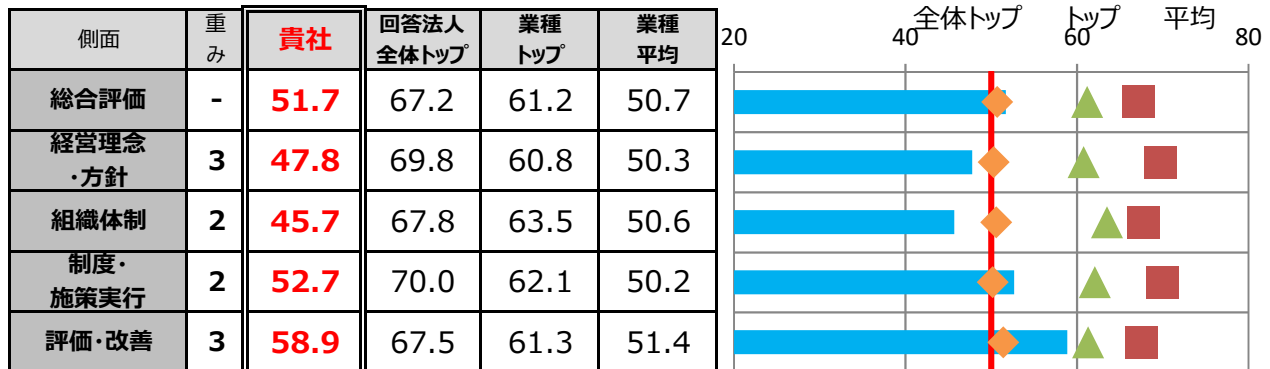
①健康経営度評価結果

■総合順位：1351～1400位 / 2869 社中

■総合評価：51.7 (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



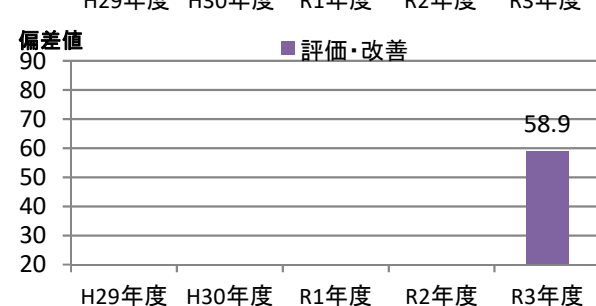
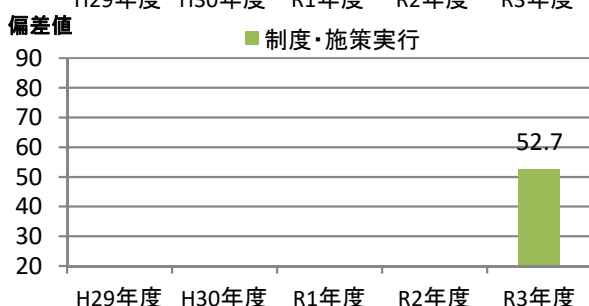
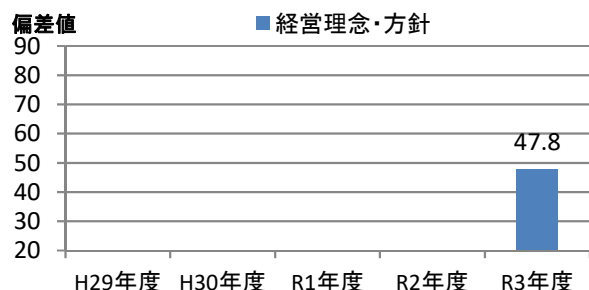
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

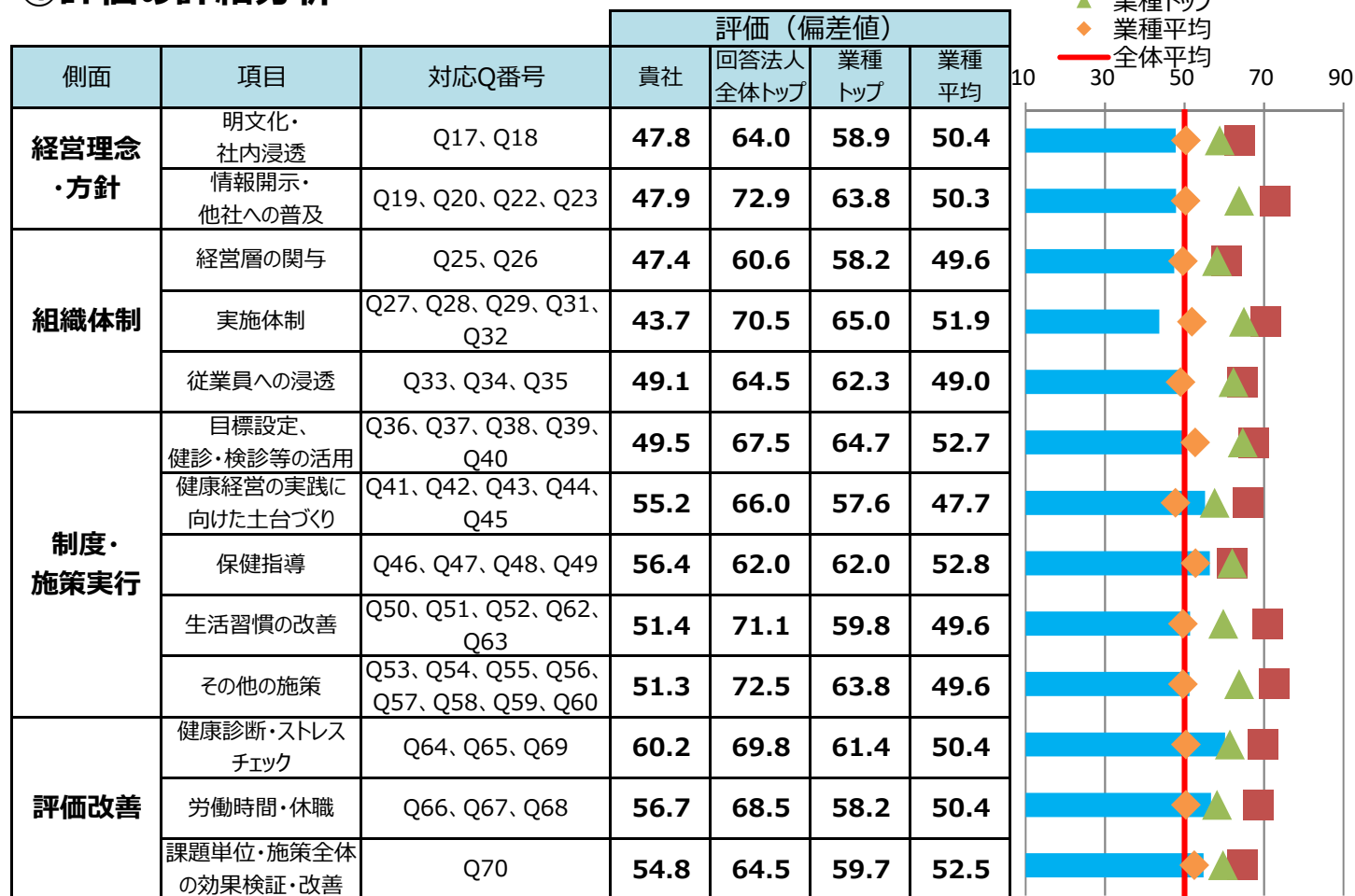
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1351～1400位
総合評価	-	-	-	-	51.7(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 少子高齢化が進み、労働人口が減少する中、健康で活躍し続けることのできる人材を確保して行くことが企業経営を安定的に持続させるための課題です。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営活動を通じて働きやすく、働きがいのある職場を築くことで従業員が心身共に健康で長く働き続けることを期待します。

※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

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	■健康経営関連指標等⇒ https://www.m-meehanite.co.jp/meehanitecms/wp-content/themes/m-meehanite/img/sub/recr_anzen.pdf?20211018

※貴社が健康経営度調査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	52.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.0	51.4	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.6	51.1	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.3	49.0	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	52.3	47.5	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.9	47.8	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	49.9	47.4	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.0	50.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.5	50.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	49.3	46.4	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	健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	食生活の改善に向けた取り組みが必要。 2021年1月に全従業員に対して、健康習慣アンケートを実施したところ、「飲み物」に関して「6か月以内に 取り組む意思なし」と回答した従業員が29%おり、他の項目に比べて低い結果となった。
	施策実施 結果	自動販売機にカロリー表示を行い、従業員の普段口にする飲み物に対して意識醸成を図っている。また、社 内自販機の特選健康飲料に対して一部費用の補助を行い、食生活の推進を実施している。
効果 検証 ②	効果検証 結果	2021年8月に再度アンケート調査を実施したところ、飲み物に関して「6か月以内に 取り組む意思なし」と回答した割合が32%と、3%低下してしまった。これを受け、特定健康飲料の購入率推移を把握し、定期的に飲 み物の種類を変更することを検討している。前回のアンケートから半年しか経過しておらず業務繁忙の要因 も考えられるため、引き続き取り組みのPDCAサイクルを回しながら飲み物に対しての意識醸成を図ってい く。
	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	運動の改善に向けた取り組みが必要。 2021年1月に全従業員に対して、健康習慣アンケートを実施したところ、「運動」に関して「6か月以内に 取り組む意思なし」と回答した従業員が28%おり、他の項目に比べて低い結果となった。
効果 検証 ②	施策実施 結果	毎朝のラジオ体操に加え、従業員全員に対し運動に関する情報提供を行った。また、隙間時間に運動をして もらえるようなストレッチの掲示、及び昼礼時には安全衛生講話の中で腰痛体操も行い、運動への関心を醸 成した。
	効果検証 結果	2021年8月に再度従業員の健康習慣に関するアンケート調査を実施したところ、運動に関して「6か月以内に 取り組む意思なし」と回答した従業員の割合が29%とほぼ横ばいであった。 横ばいを打破するために、全社の従業員が3つの目標を掲げ一定期間取り組む当社の健康増進イベント「健 康アタック」にて、「運動増進」を目標とする従業員を増やす。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：中央可鍛工業株式会社

英文名：CHUO MALLEABLE IRON 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：鉄鋼

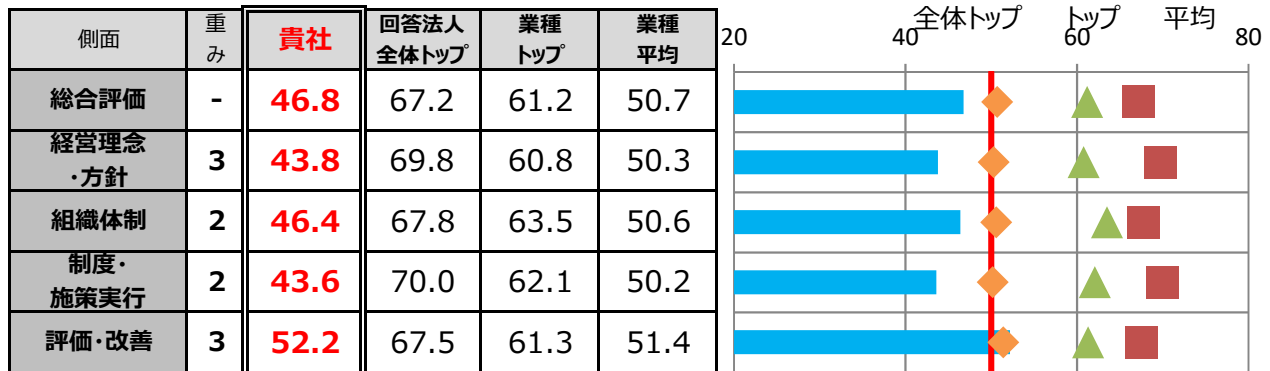
①健康経営度評価結果

■総合順位： 1901～1950位 / 2869 社中

■総合評価： 46.8 (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



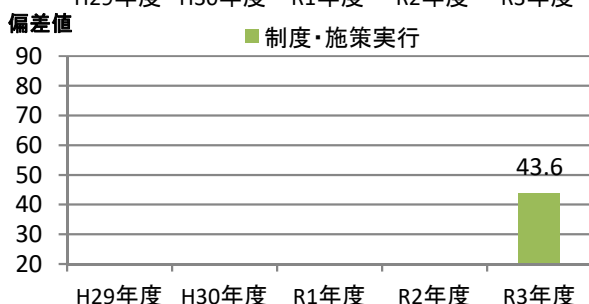
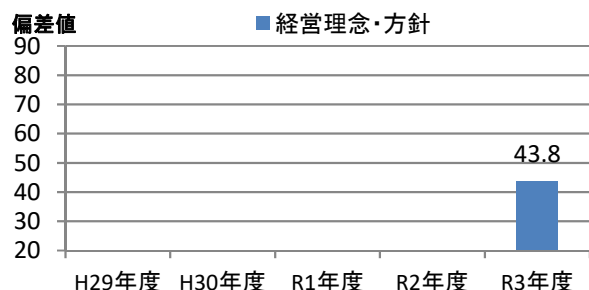
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

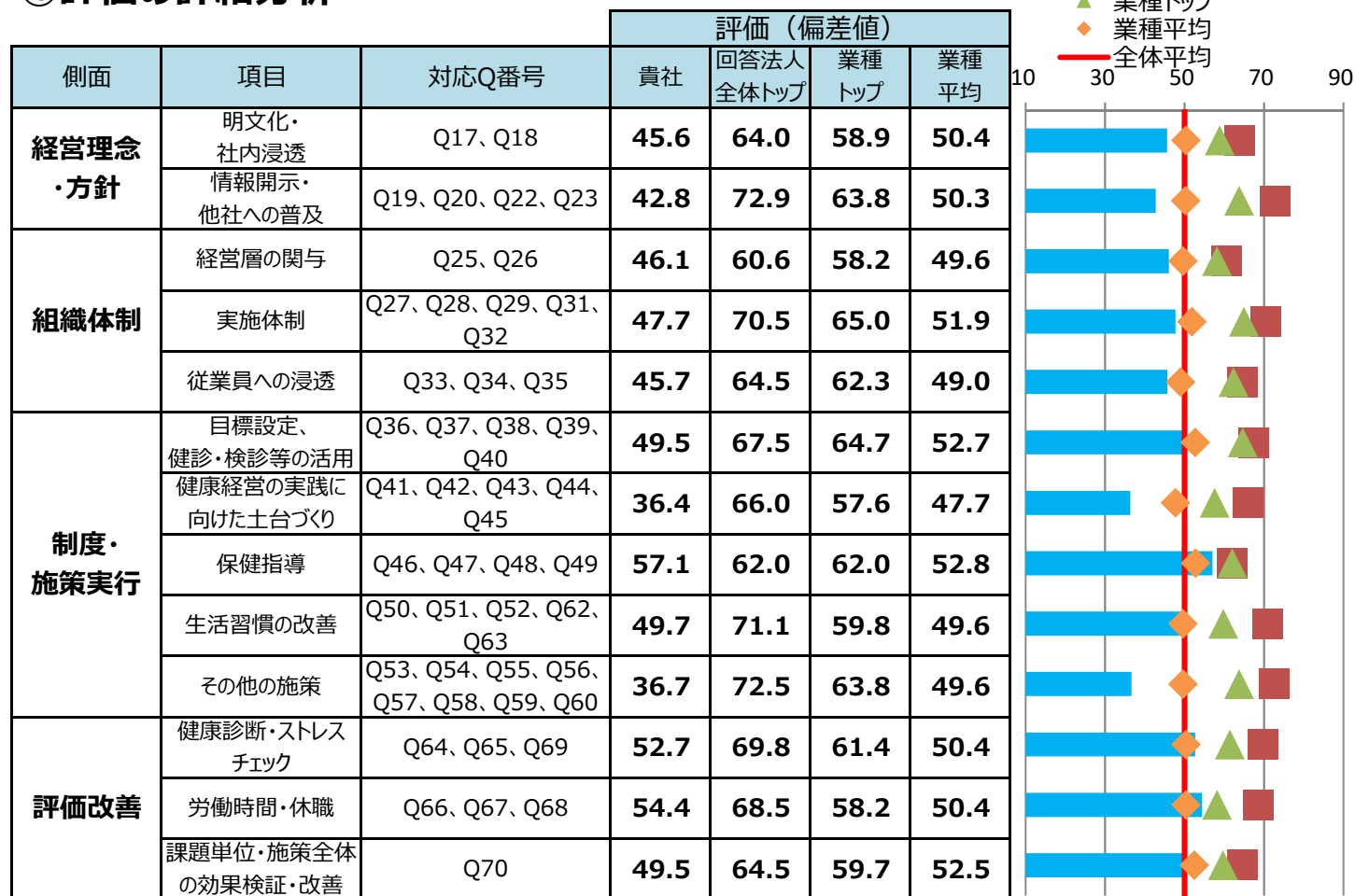
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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
総合評価	-	-	-	-	46.8(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 従業員に65歳まで健康を維持したまま、働き続けてもらうことが課題。パフォーマンスの維持が、会社の持続的な成長に繋がる。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が65歳まで健康に働き続けられる事を期待している。具体的な指標として、低リスク者率を現在36.4%から50%以上、被扶養者健診受診率を46.9%から62%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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.chuokatan.co.jp/corporate/safeenv/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	49.2	52.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.8	51.4	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	49.6	51.1	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.8	49.0	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	47.5	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.2	47.8	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	43.1	47.4	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	50.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	34.0	50.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.8	46.4	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	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	ここ数年間、喫煙率が横ばいで推移している。喫煙時間の削減による生産性の向上、喫煙による疾病を予防し、健全な労働力の確保を講じる必要がある。
	施策実施 結果	禁煙日、喫煙時間の設定及び、喫煙場の削減を行った。
	効果検証 結果	喫煙率が、2019年度に比べ2020年度は2.9%減少した。また、喫煙に関するアンケート結果より、20代で「禁煙したい」、「迷っている」と答えた割合が5%以上増えた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	－
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: トクセン工業株式会社

英文名: TOKUSEN KOGYO CO., LTD.

■加入保険者: 全国健康保険協会兵庫支部

非上場

■所属業種: 鉄鋼

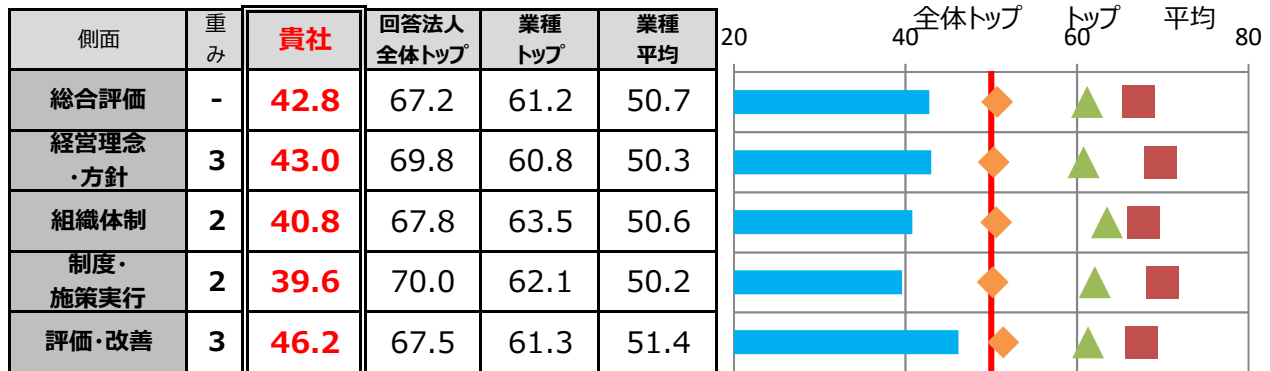
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2251~2300位 / 2869 社中

■総合評価: 42.8 (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



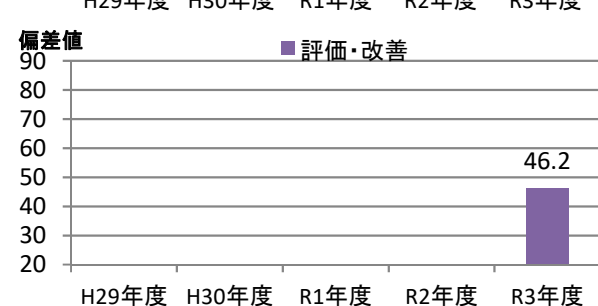
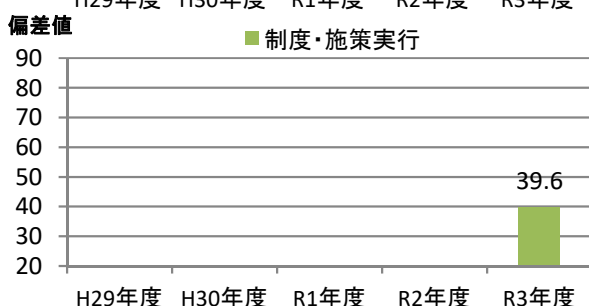
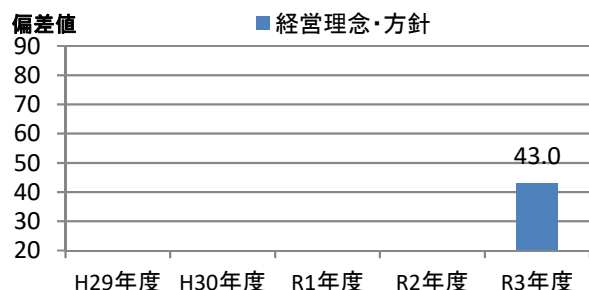
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

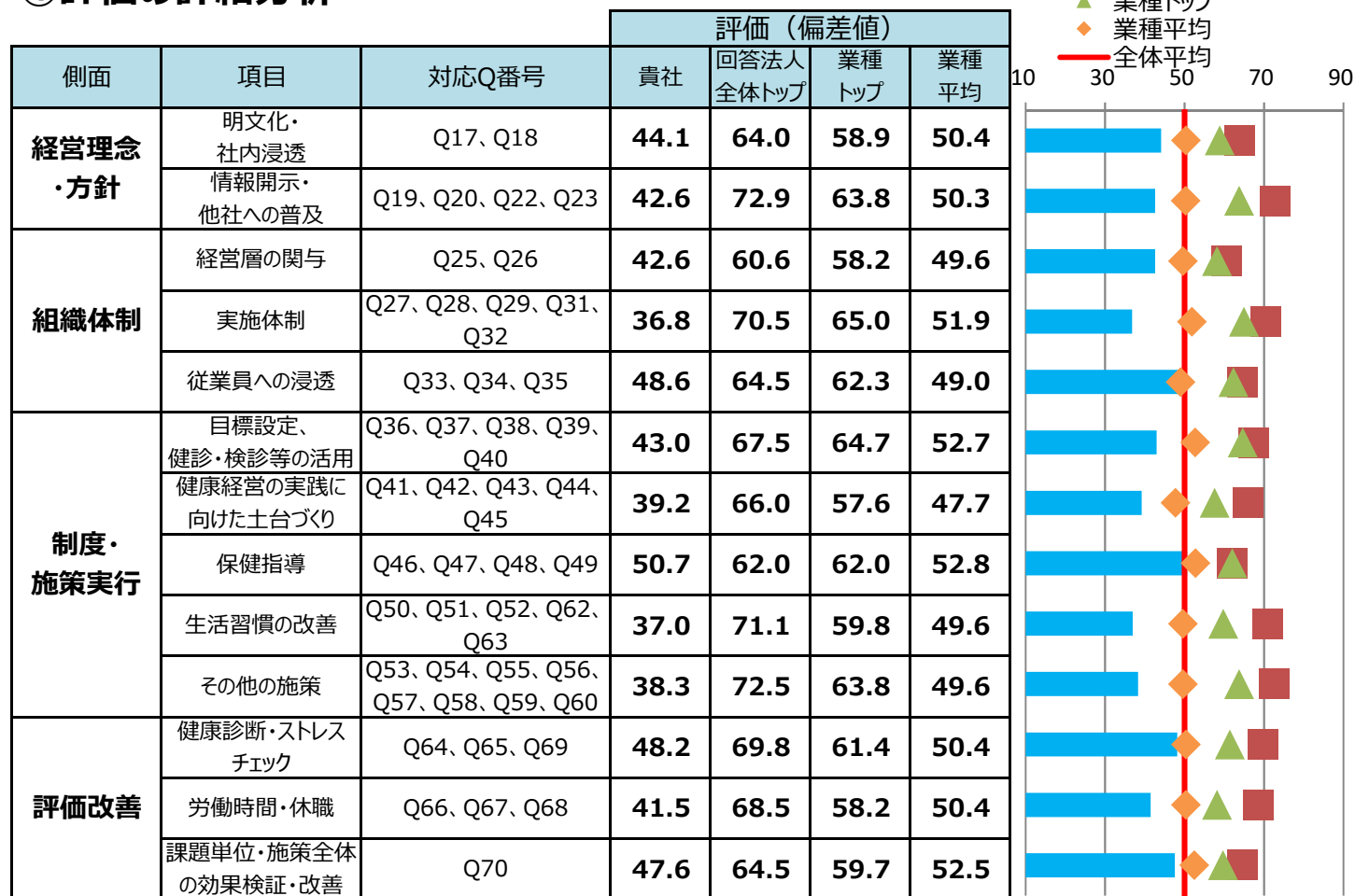
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	42.8(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 新規採用が年々厳しくなっていく中で、従業員が健康で長く働いてもらうことと、加えて在籍中の私傷病欠勤を少しでも減らすことが、事業活動を円滑に進めていく上で大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康でかつ長く働いていけることを期待している。具体的な指標として、健康診断の有所見者率を現在の70%台から、全国平均である50%台への改善を目指す。

※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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.tokusen.co.jp/company/healthmanagement.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.8	52.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.3	51.4	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	51.1	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.4	49.0	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	39.6	47.5	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.3	47.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	30.2	47.4	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.2	50.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.9	50.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	35.3	46.4	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	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	毎年、インフルエンザの流行期に職場内で集団感染が発生し、欠勤者が多数出ることによる生産の遅延、並びに欠勤者をカバーするために出勤者の時間外が増えるなどの問題が発生していたため、その改善が必要となっていた。
	施策実施 結果	ワクチン接種費用を全額会社負担とすると共に、社内ですべて接種を実施し、派遣社員を含む事業場内で働く社員の90%以上が接種した。
	効果検証 結果	2020年度は、インフルエンザ罹患による欠勤者がゼロとなり、計画通りの生産と、残業時間を抑えることができた。
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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	—
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三井金属鉱業株式会社

英文名：MITSUI MINING&SMELTING CO.,LTD

■加入保険者：三井健康保険組合

上場

■所属業種：非鉄金属

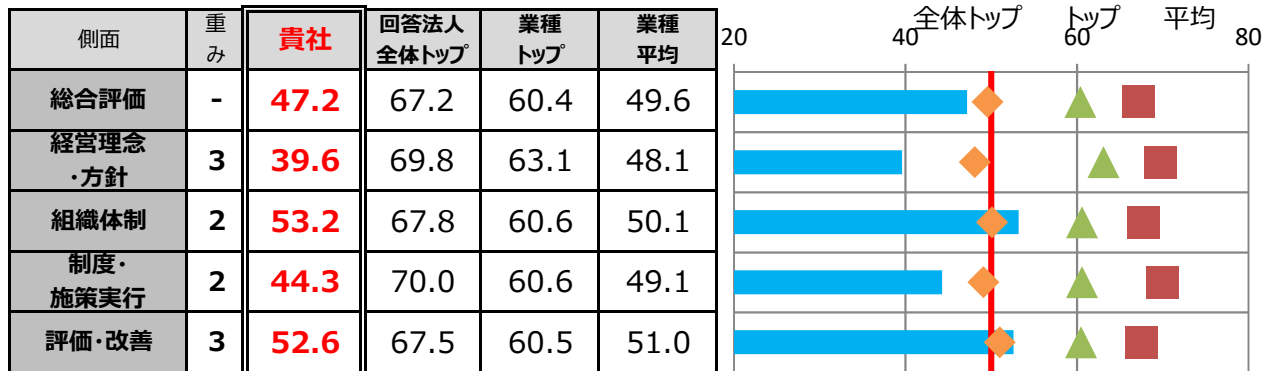
①健康経営度評価結果

■総合順位：1851～1900位 / 2869 社中

■総合評価：47.2 ↑0.9 (前回偏差値 46.3)

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

②評価の内訳



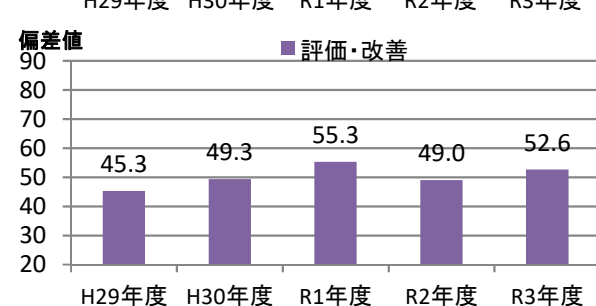
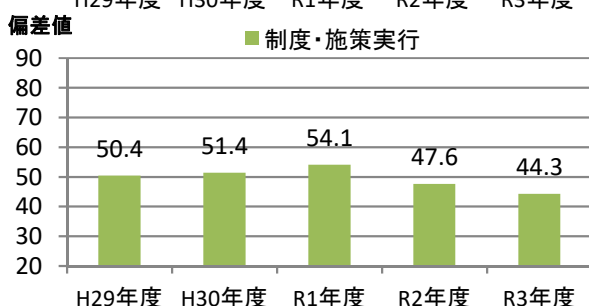
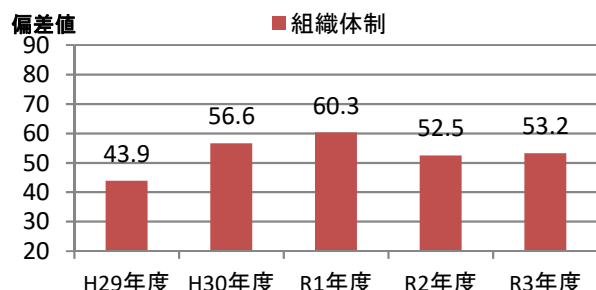
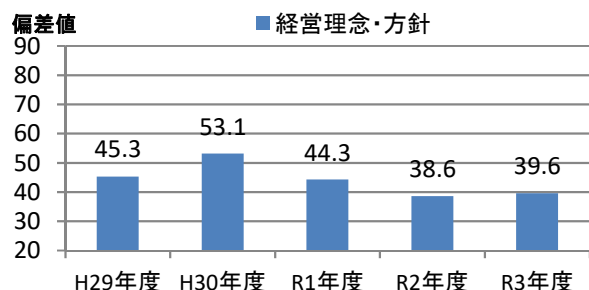
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

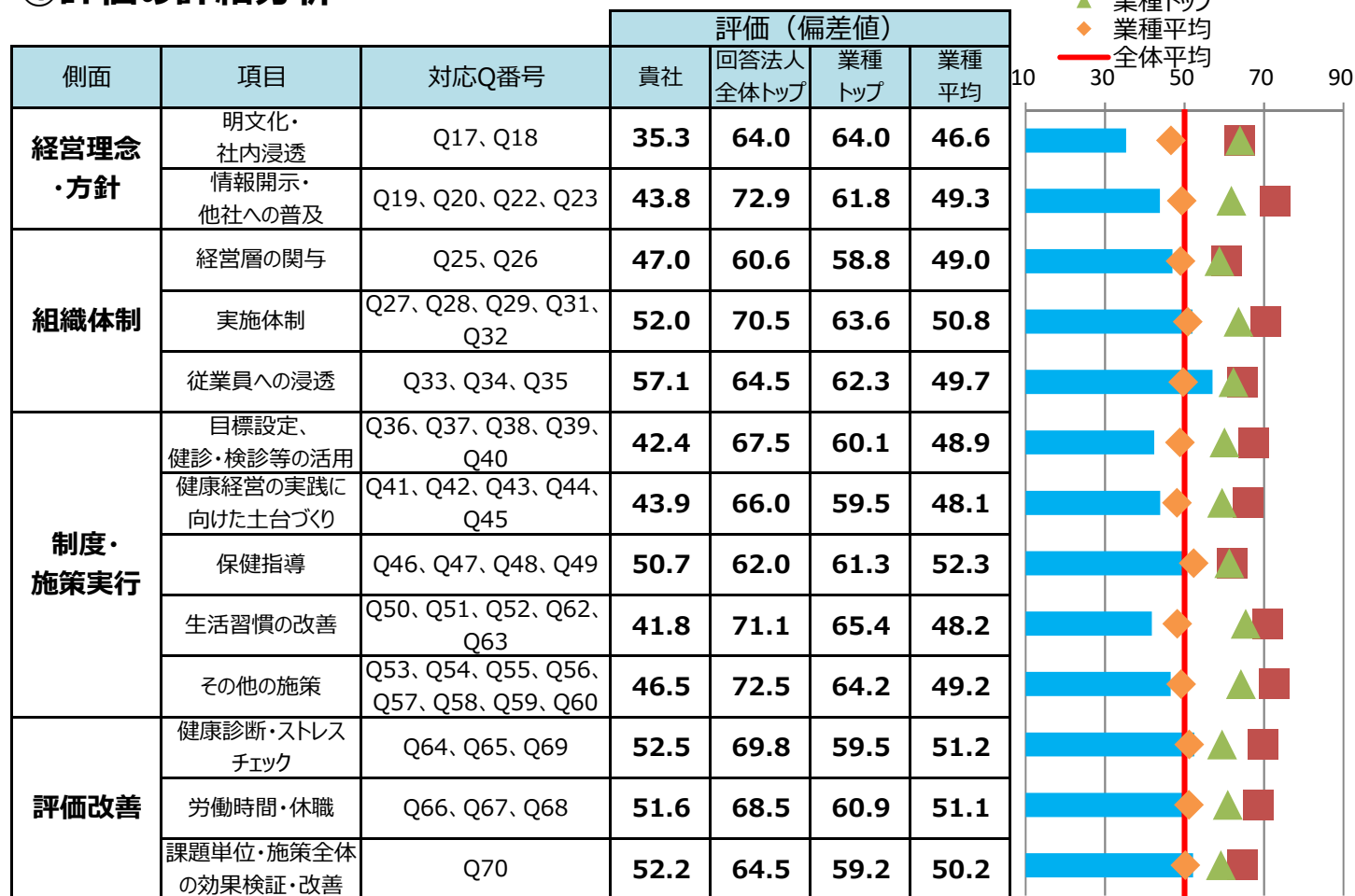
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	801～850位	801～850位	1051～1100位	1651～1700位	1851～1900位
総合評価	46.6	52.5(↑5.9)	52.8(↑0.3)	46.3(↓6.5)	47.2(↑0.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.mitsui-kinzoku.com/csr/society/occupational/#block01

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.7	49.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.4	51.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.2	50.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.0	49.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.6	48.6	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	39.7	49.2	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	50.0	50.1	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	48.5	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.9	51.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	39.4	46.8	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	特定健診結果において保険組合全体と比較しておおよそ10ポイント肥満リスクが高い。生活習慣病に繋がるリスクがあるため改善が必要である。
	施策実施 結果	改善の動機づけとしてフィジカル面のイベント（ウォーキング等）を複数回開催している
	効果検証 結果	参加者を対象に行ったアンケートでは、イベントがあることで主体的に体を動かすようになった等の回答を得ている。また、健康診断の問診内容においても運動習慣ありと回答したものが前回より3.6ポイント増加している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルヘルスに関する社内アンケートの結果、メンタルヘルスに関する知識の深層度が非管理職層で不十分であることが判明。自分の心身に異変が起きたときに早期に察知できるよう、教育の場が必要である。
	施策実施 結果	2021年度に各拠点においてメンタルヘルス研修を実施予定。
	効果検証 結果	ストレスチェックのストレス度の低減、高ストレス者人数等にて結果検証予定。

※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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	—
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三菱マテリアル株式会社

英文名：Mitsubishi Materials Corporation

■加入保険者：三菱マテリアル健康保険組合

上場

■所属業種：非鉄金属

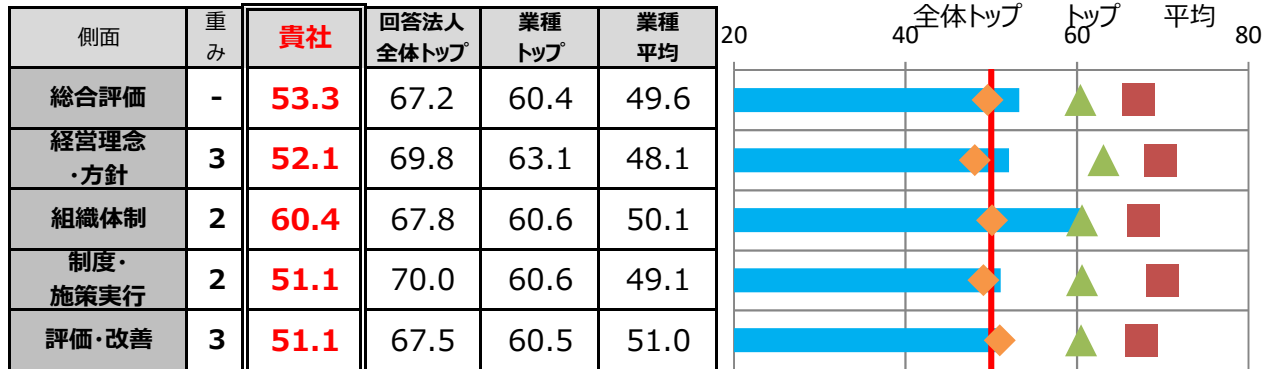
①健康経営度評価結果

■総合順位：1151～1200位 / 2869 社中

■総合評価：53.3 ↑9.2 (前回偏差値 44.1)

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

②評価の内訳



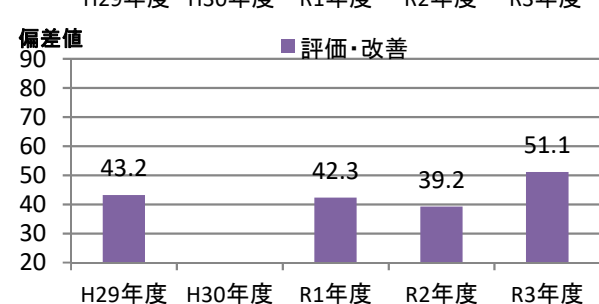
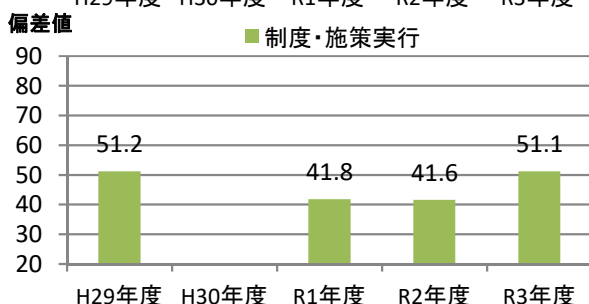
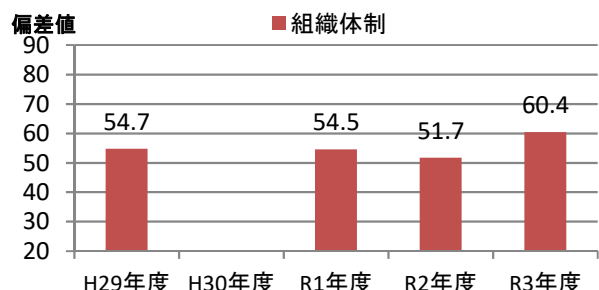
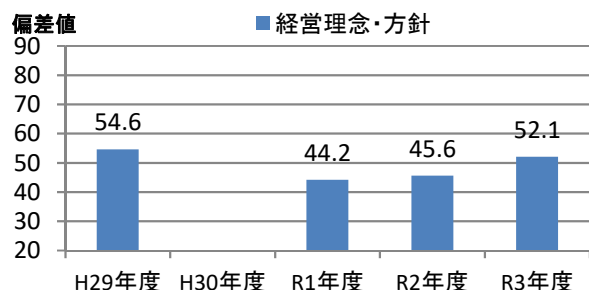
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点・順位を算出しています。

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

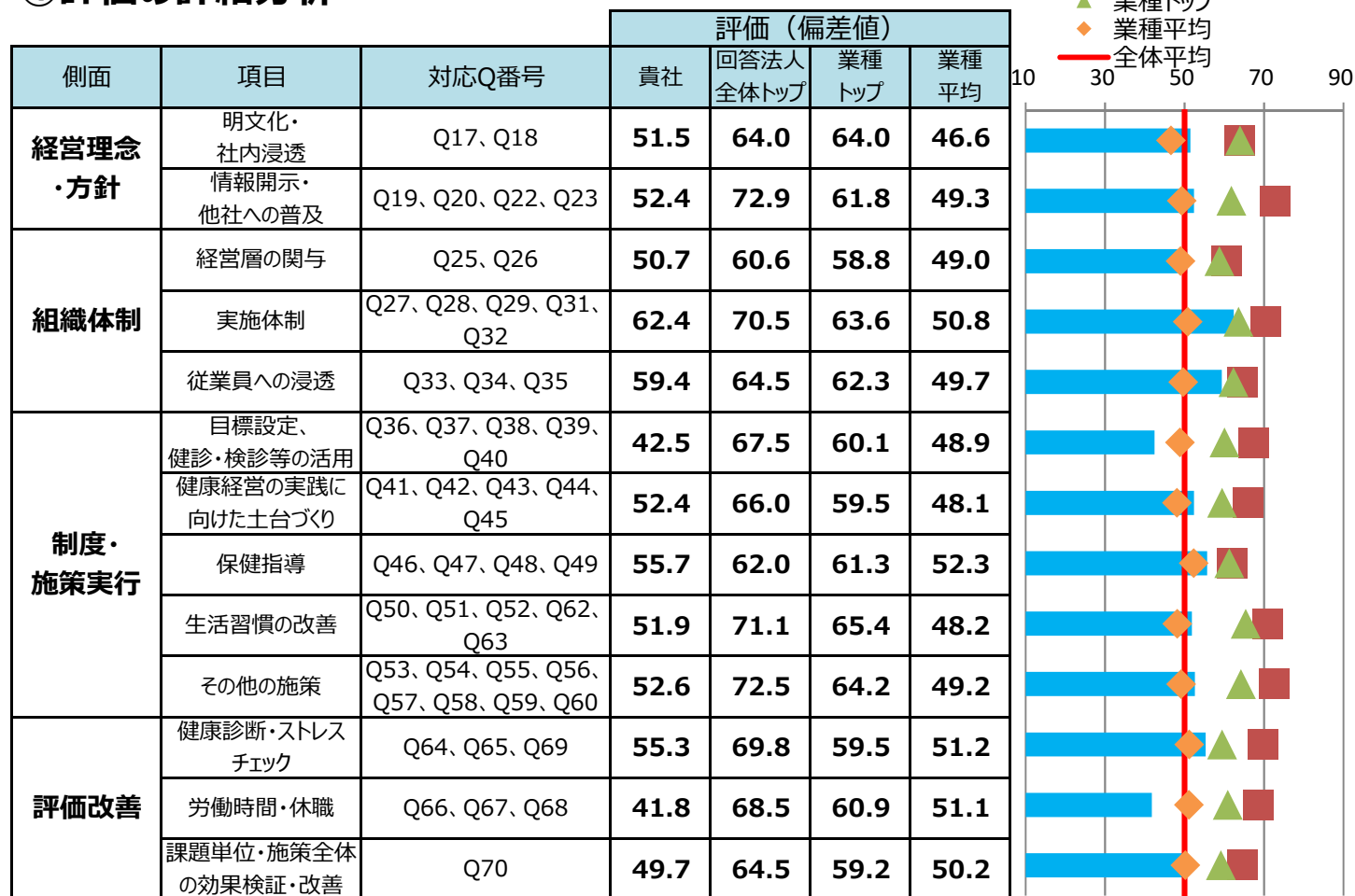
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	1601～1650位	1801～1850位	1151～1200位
総合評価	51.3	-	45.2(-)	44.1(↓1.1)	53.3(↑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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 「安全と健康は全てに優先させる」を行動規範に掲げており、従業員の健康意識の向上及び健康増進は、企業の生産性の向上や組織の活性化をもたらす。
健康経営の実施により期待する効果	社員とその家族の心と身体の健康が保たれるよう、健康保険組合と連携し諸活動を展開し、具体的には定期健康診断および特定健診の受診率100%をはじめとした年度ごとの重点実施項目を推進していく。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://mmc.disclosure.site/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	50.0	49.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.6	51.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.2	50.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.8	49.9	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	48.6	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.4	49.2	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	51.3	50.1	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	48.5	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	51.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	49.6	46.8	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	事業所が全国に分散しており、健診機関も事業所によって異なっていたため、判定基準や結果の返却および健診事後対応への流れについても差が生まれ、結果、事業所により健康管理水準にばらつきがあった。
	施策実施 結果	2019年度以降、健診機関の全社統一を実施、同時に全社健診項目及び判定基準を統一した。
	効果検証 結果	統一した基準をもって、健診事後対応を進めることが出来るようになったため、就業上問題のある従業員だけでなく、より軽症のものについても受診勧奨を適切に進めることが出来るようになった。
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	若手社員のメンタルヘルス不調による病欠欠勤率が高い。中堅社員の人数が相対的に少なく、若手と指導者との間に年齢差があり、コミュニケーションがとりづらくなっている。
	施策実施 結果	2011年より全事業所に臨床心理士を配置。セルフケア研修や、勤続1年目、3年目の全従業員を対象にした面談を行うなどしてフォロー体制を構築した。
	効果検証 結果	メンタルヘルス不調者の増加には歯止めが掛かりつつある。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：古河機械金属株式会社

英文名：

■加入保険者：古河健康保険組合

上場

■所属業種：非鉄金属

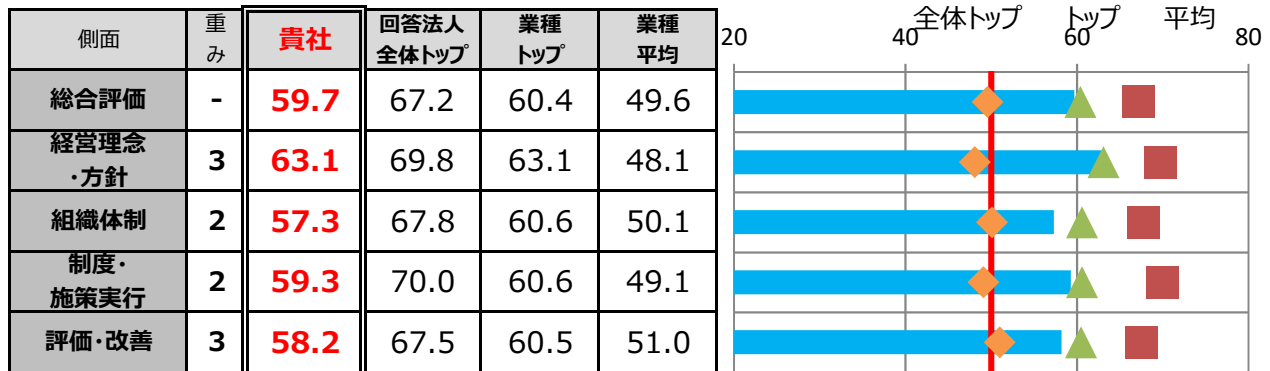
①健康経営度評価結果

■総合順位： 451～500位 / 2869 社中

■総合評価： 59.7 ↑7.4 (前回偏差値 52.3)

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

②評価の内訳



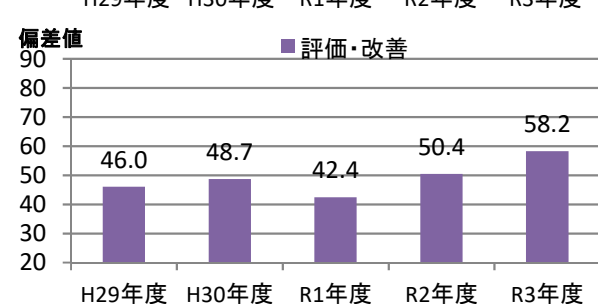
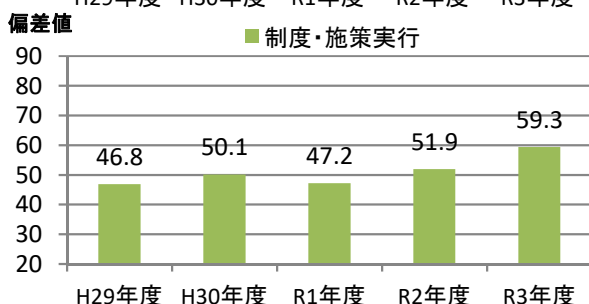
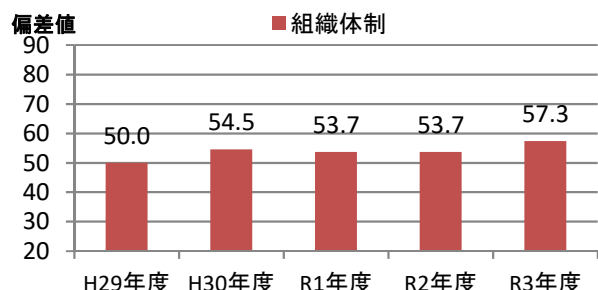
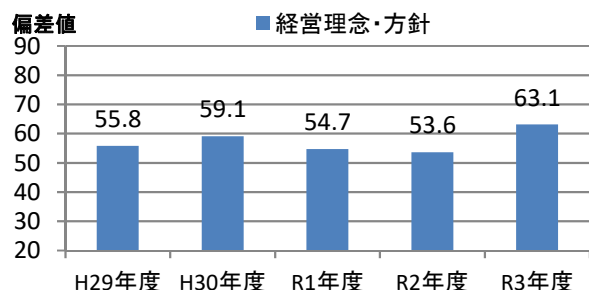
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

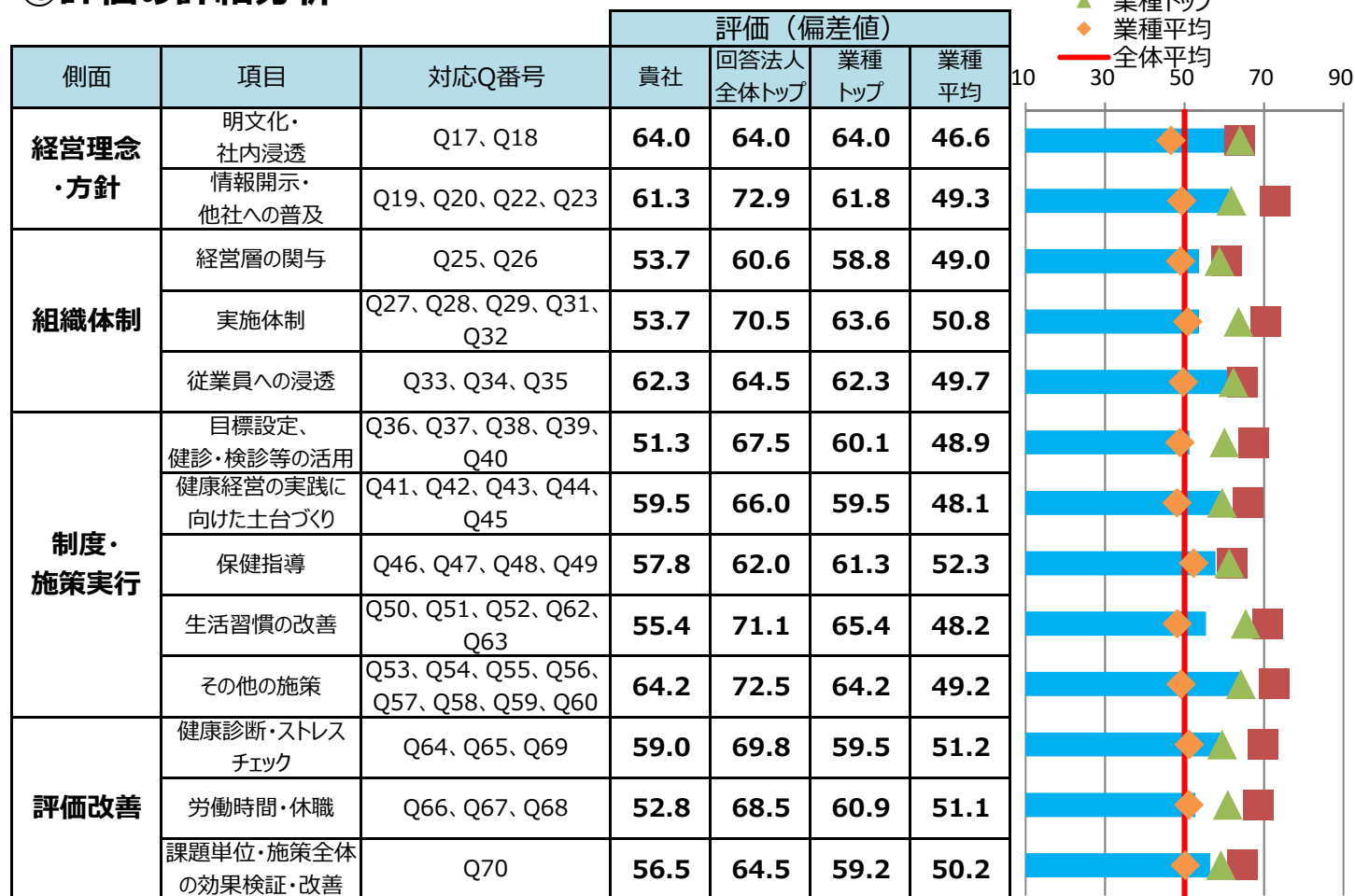
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	701～750位	1301～1350位	1101～1150位	451～500位
総合評価	50.0	53.4(↑3.4)	49.3(↓4.1)	52.3(↑3.0)	59.7(↑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



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 従業員一人ひとりが心身ともに健康で毎日いきいきと能力を十分に発揮し、新たな価値を創造することに挑戦できる働きがいのある職場環境づくりを経営上の課題としている。
健康経営の実施により期待する効果	定期健康診断結果における有所見者率の半減 傷病による職場離脱する従業員の半減 傷病を抱えながら就業することで業務遂行能力が低下する従業員の低減

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.furukawakk.co.jp/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	57.4	49.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.6	51.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.7	50.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.0	49.9	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	70.7	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.6	49.2	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	50.1	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.0	48.5	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	51.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	47.9	46.8	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	定期健康診断有所見率が上昇しており、健康を理由とした不就業も発生している。従業員のアブゼンティーイズムおよびプレゼンティーイズムによって生産性の低下や業務遂行能力の低下が発生していることが考えられるため改善が必要である。
	施策実施結果	定期健康診断後に有所見者に対して、精密検査受検の徹底を促し、受検状況を確認することとした。2020年度は、有所見者のうち32%の従業員が精密検査を受検した。
効果 検証 ②	効果検証結果	精密検査受検の徹底を促したことで、従業員の健康に対する意識が高まり、精密検査の受検者が増加した。2020年度の欠勤および休職者（アブゼンティーイズム）は36人、仕事のパフォーマンス総合評価（プレゼンティーイズム）は93.4%であり、受検勧奨を引き続き行い、効果検証をすることでアブゼンティーイズムおよびプレゼンティーイズムの低減に努めていく。
	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30%を超えており、なかなか低減できていない状況である。喫煙は生活習慣病のリスクの1つであるため、健康経営を進めていく上では低減をしなければならない指標と考えている。
効果 検証 ②	施策実施結果	2020年より就業時間中の喫煙禁止を制度化し、喫煙の機会を減らした。
	効果検証結果	2020年度の喫煙率は35.2%と前年より増加した。施策実施の効果が出るには時間を要するが、今年度の喫煙率を下げるためにも就業時間中の喫煙禁止に加え、禁煙デーの実施や禁煙を促すアプリの提供などで引き続き効果を検証していく。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社UACJ

英文名: UACJ Corporation

■加入保険者: UACJ 健康保険組合

上場

■所属業種: 非鉄金属

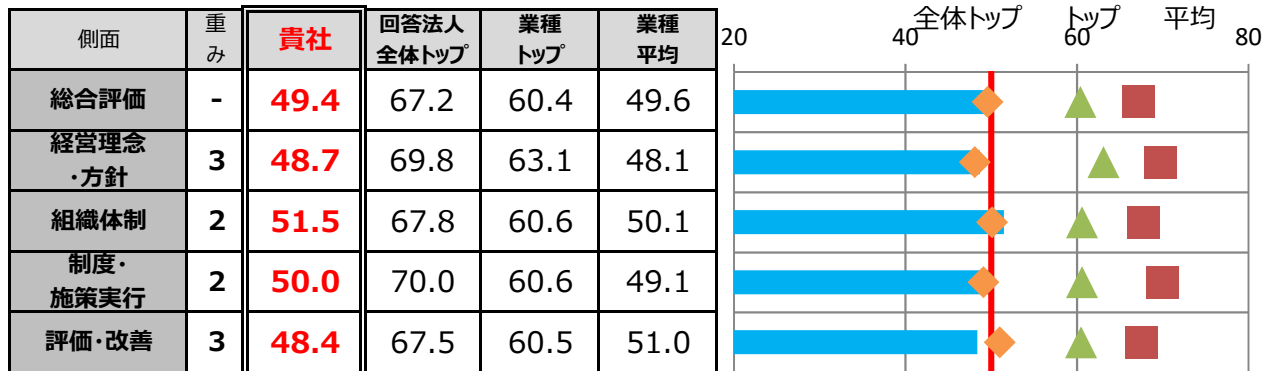
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1651~1700位 / 2869 社中

■総合評価: 49.4 ↑6.5 (前回偏差値 42.9)

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

②評価の内訳



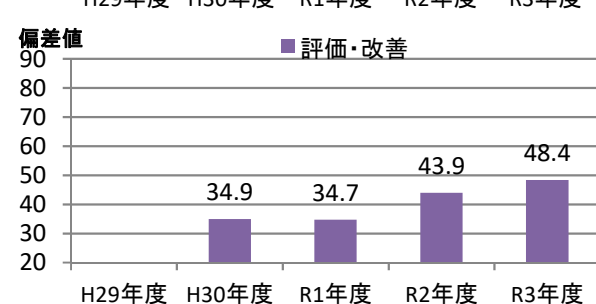
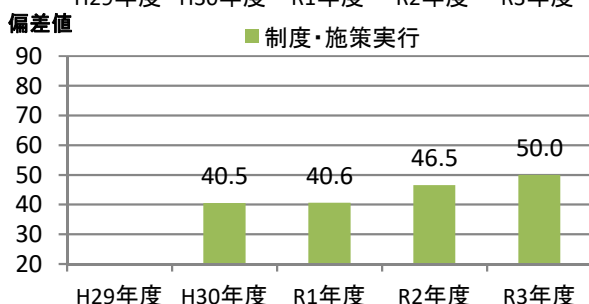
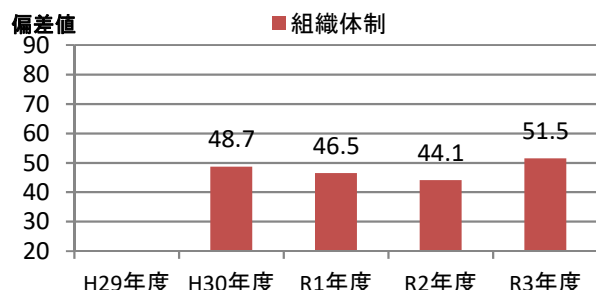
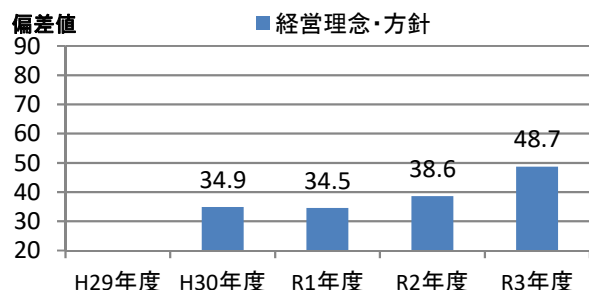
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

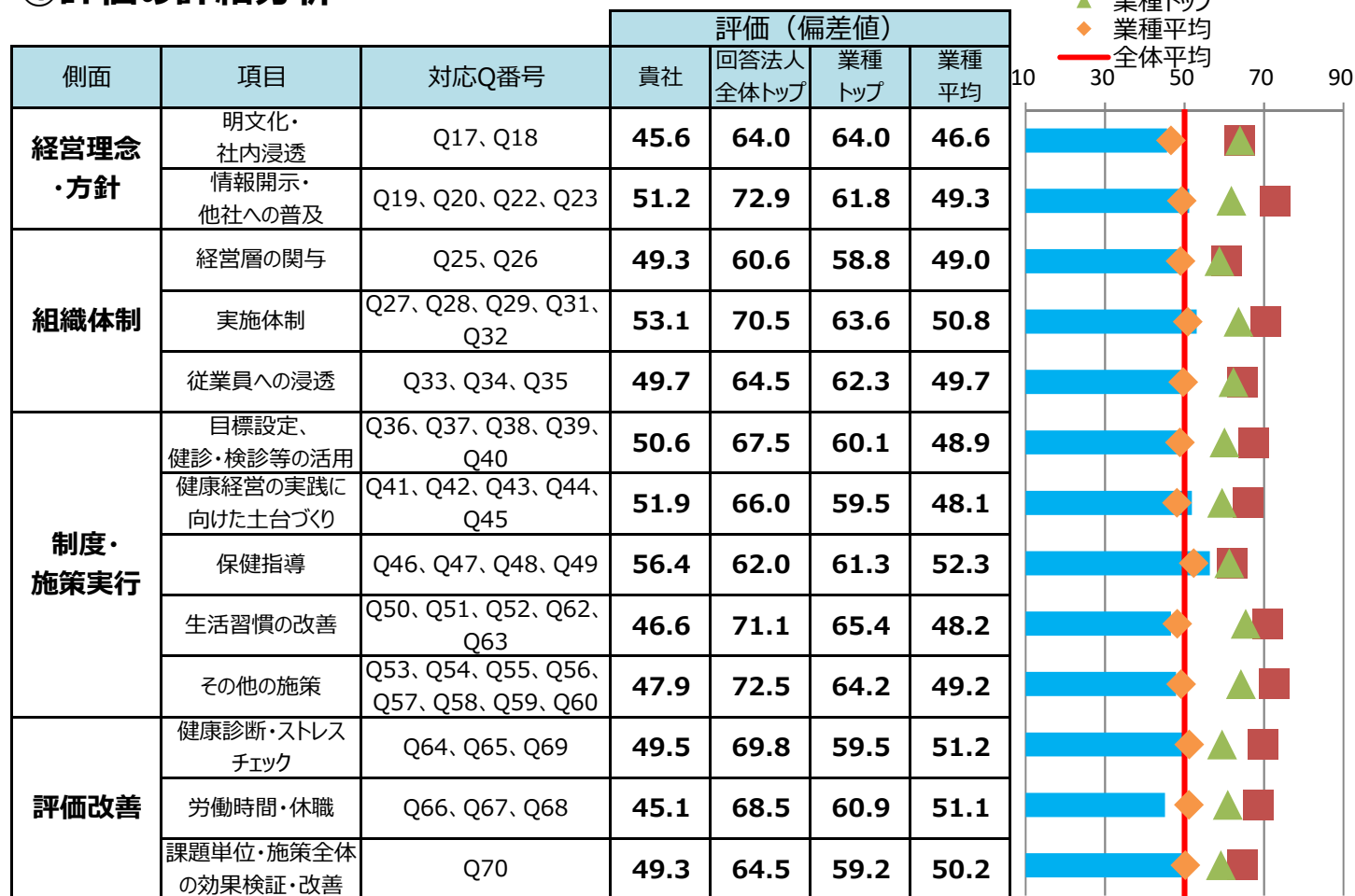
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1501~1550位	2001~2050位	1901~1950位	1651~1700位
総合評価	-	39.3(-)	38.2(↓1.1)	42.9(↑4.7)	49.4(↑6.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規採用の人数充足と中途退職者の人数を減少させ、魅力ある会社とし長く働いていただくことで、安定した設備稼働をすることで安定して事業運営の推進したい。また人の採用、退職に係る業務の軽減。
健康経営の実施により期待する効果	募集人数の増加と従業員の勤務の継続（平均勤続年数のアップ）を期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.uacj.co.jp/csr/social/employee.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	46.0	49.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.4	51.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.1	50.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.8	49.9	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	48.6	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.6	49.2	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	38.9	50.1	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.1	48.5	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	51.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	47.3	46.8	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	従業員の感染防止と操業維持、社会への感性拡大を防ぐことを目的とし、毎冬インフルエンザ感性予防対策を実施。
	施策実施結果	流行時期前に注意喚起の実施、一部事業所では希望者への社内集団接種を実施。予防接種費用の一部健康保険組合からの補助の実施。
	効果検証結果	昨年度は新型コロナウイルス感染防止対策も含め、操業に影響を与えるような職場での集団感染の発生はなかった。
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	保険給付の疾患内容において呼吸器系疾患が高く課題となっている。喫煙率が高いことも要因の一つとなっていると考えられるため。
	施策実施結果	改正健康増進法施行を踏まえ、喫煙所の削減、喫煙外来補助、一日禁煙デー、産業医による禁煙講話等を実施。
	効果検証結果	健康診断時の問診での喫煙率が年々減少傾向。2018年39.6%、2019年38.4%、2020年36.6%

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 古河電気工業株式会社

英文名: Furukawa Electric Co., Ltd.

■加入保険者: 古河電工健康保険組合

上場

■所属業種: 非鉄金属

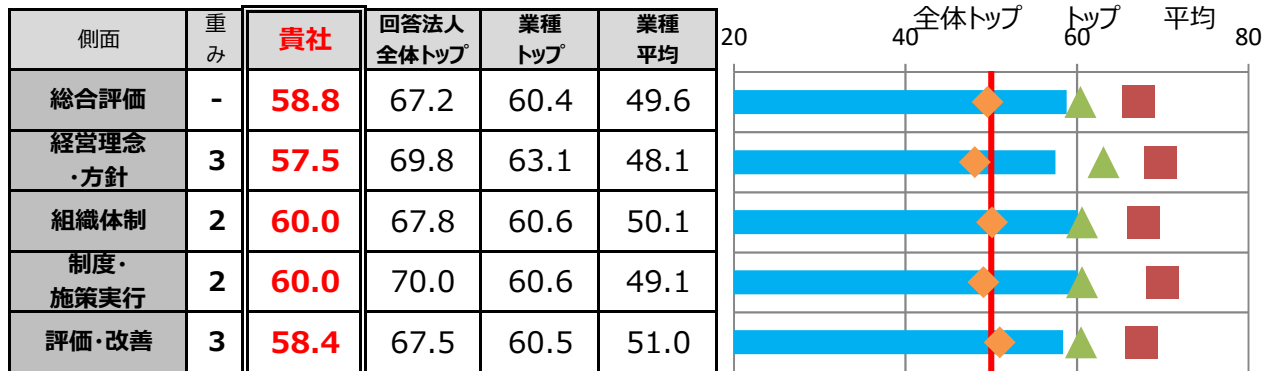
①健康経営度評価結果

■総合順位: 551~600位 / 2869 社中

■総合評価: 58.8 ↑1.2 (前回偏差値 57.6)

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

②評価の内訳



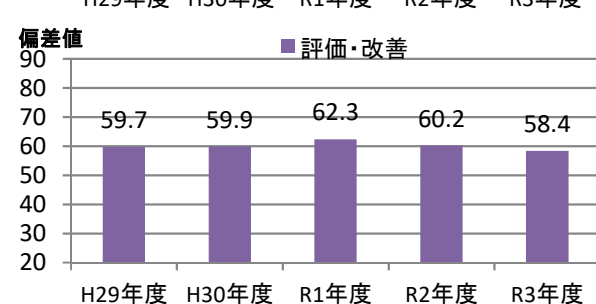
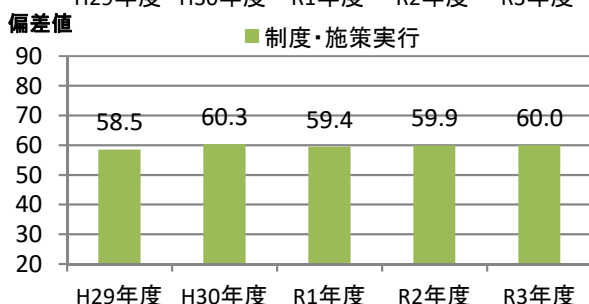
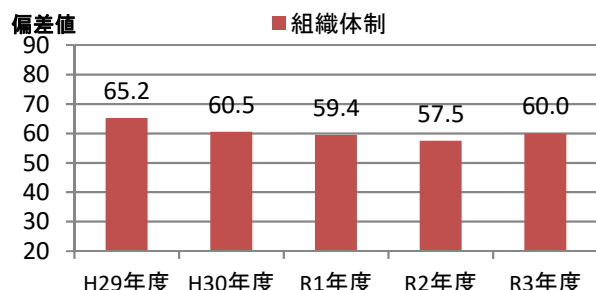
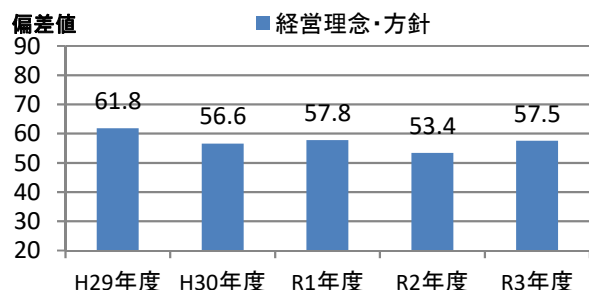
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

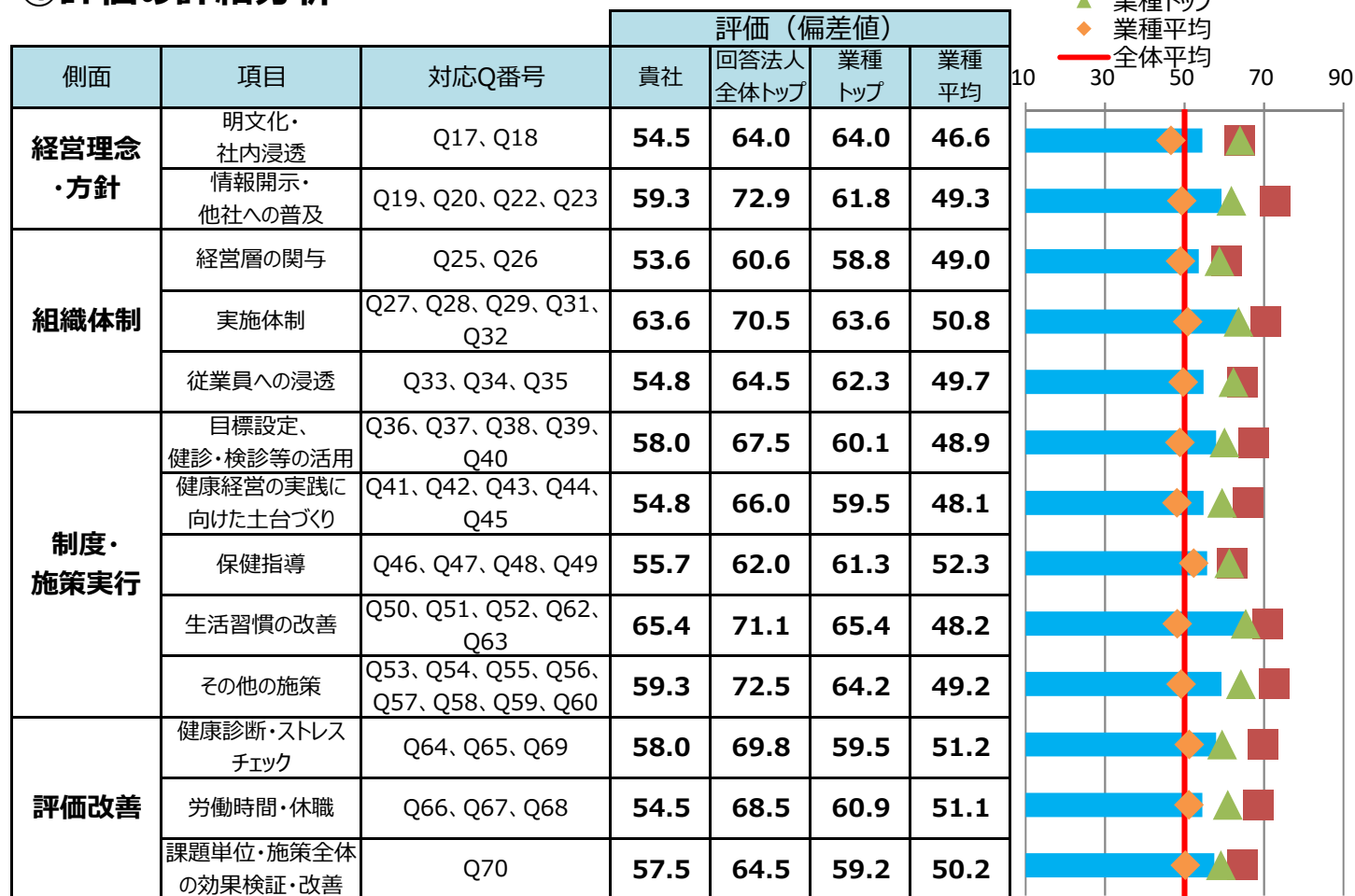
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	101~150位	301~350位	351~400位	651~700位	551~600位
総合評価	61.1	59.2(↓1.9)	59.8(↑0.6)	57.6(↓2.2)	58.8(↑1.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当社の経営理念にある「多様な人材を活かし創造的で活力ある企業グループを目指す」ためには、従業員が心身ともに良好なコンディションで仕事に向き合えることが、働き方のベースとして重要である。このため、当社は経営理念を意識した諸活動を全社で推進し、「皆がいきいきと働き、成長し続け、誇れる企業」を作っていくこと、すなわち「組織の活性化」が経営上の課題である。
健康経営の実施により期待する効果	経営上の課題である「組織の活性化」の解決を目的として、産業保健活動5本柱、そしてその中期5か年計画を策定し、運用している。具体的な指標として、2025年度にプレゼンティーズム指数としてWfun21点以上割合を5.0%減、アブセンティーズム指数として精神疾患新規長期傷病休業率0.5%以下、ワークエンゲイジメント指数としていきいき満足度調査結果の改善、高ストレス者10%未満などを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://furukawaelectric.disclosure.site/ja/themes/98

※貴社が健康経営度調査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	49.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.8	51.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.3	50.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.3	49.9	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	63.0	48.6	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.6	49.2	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	50.7	50.1	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.0	48.5	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	51.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	61.2	46.8	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	従業員の平均年齢上昇と共に、生活習慣病への罹患率も上昇傾向が見られる。2020年度の特健康診査の結果を見ると、健診受診者のうち、21%が何らかの生活習慣病により治療をしており、中でもハイリスク者と呼ばれるものは38%を占めた。今後大きな病気に罹患することなく、能力と意欲を活かして生涯現役で働き続けるためには、疾病にかかるリスクを減らすこと、罹患した疾病の重症化を防ぐことが必須である。
	効果検証結果	PREVENTの生活習慣改善支援プログラムMystarを導入。リスク保持者の12%が参加し6ヵ月の支援を受けた。委託機関が主治医と連携して本人を支援するもので、参加者96名全員がプログラムを終了した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	2003年男性喫煙率52.7%と高かった。禁煙支援を行っていたが、大幅な喫煙率低下はなかった。能動喫煙・受動喫煙から会社の財産である従業員とその家族の健康を守る、職業性関連疾患の防止、健康保険組合が負担する医療費増加の抑制、喫煙に関わる費用の抑制（喫煙に使う労働時間、喫煙室の設置、ランニングコストやゴミの処理費用など）、環境を守る社会的責任（CSR）の観点から、禁煙活動に力を入れることにした。
	効果検証結果	2007年の世界禁煙デーに初めての敷地内終日禁煙を一拠点で実施、'15年に2020東京五輪を全社敷地内禁煙で迎える旨を社長が宣言、'17年より就業時間内禁煙、'20年度より全社敷地内全面禁煙とした。
	効果検証結果	積極的な禁煙活動を始める前から男性喫煙率の比較を行ってきたが、2003年52.7%、2007年45.1%、2015年31.1%、2017年28.9%、2018年27.4%、2019年26.0%、2020年22.5%と、敷地内全面禁煙としたことにより、喫煙率を大幅に減少させることができた。

※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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 住友電気工業株式会社

英文名: Sumitomo Electric Industries, Ltd.

■加入保険者: 住友電気工業健康保険組合

上場

■所属業種: 非鉄金属

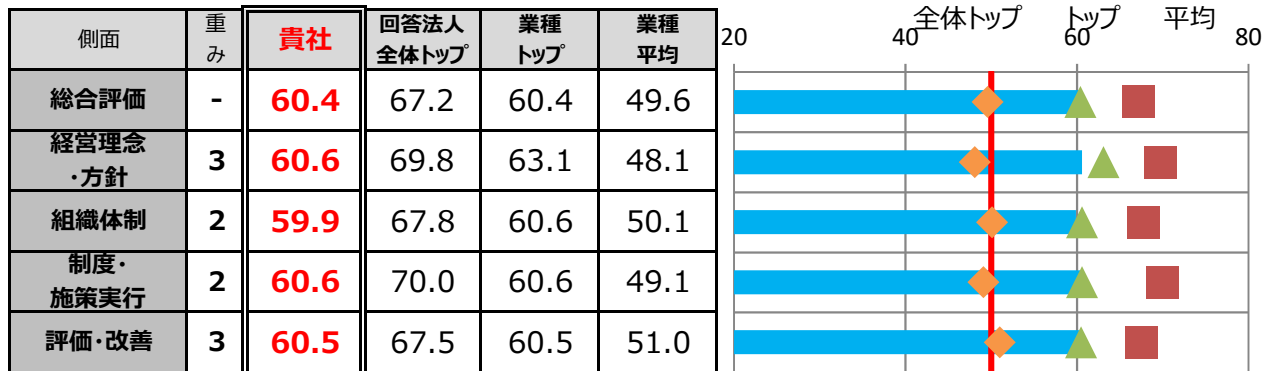
①健康経営度評価結果

■総合順位: 351~400位 / 2869 社中

■総合評価: 60.4 ↑3.2 (前回偏差値 57.2)

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

②評価の内訳



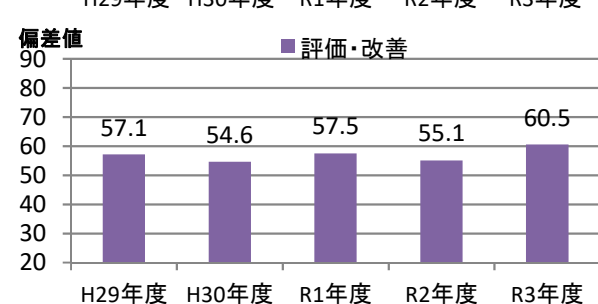
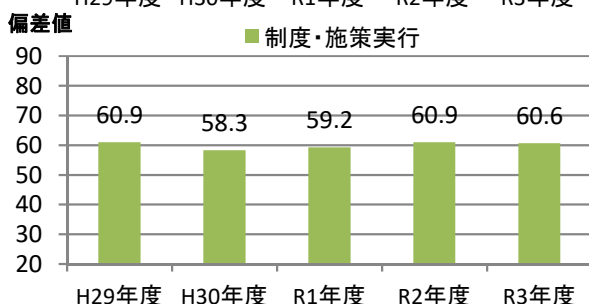
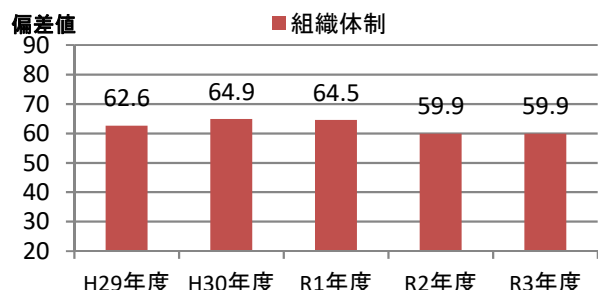
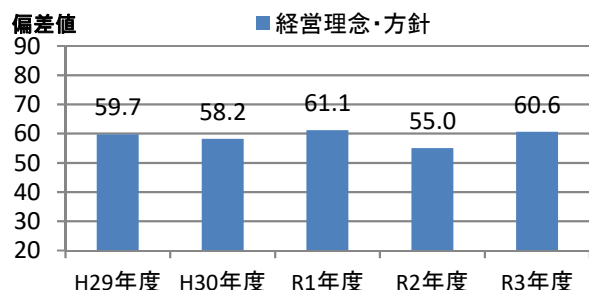
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

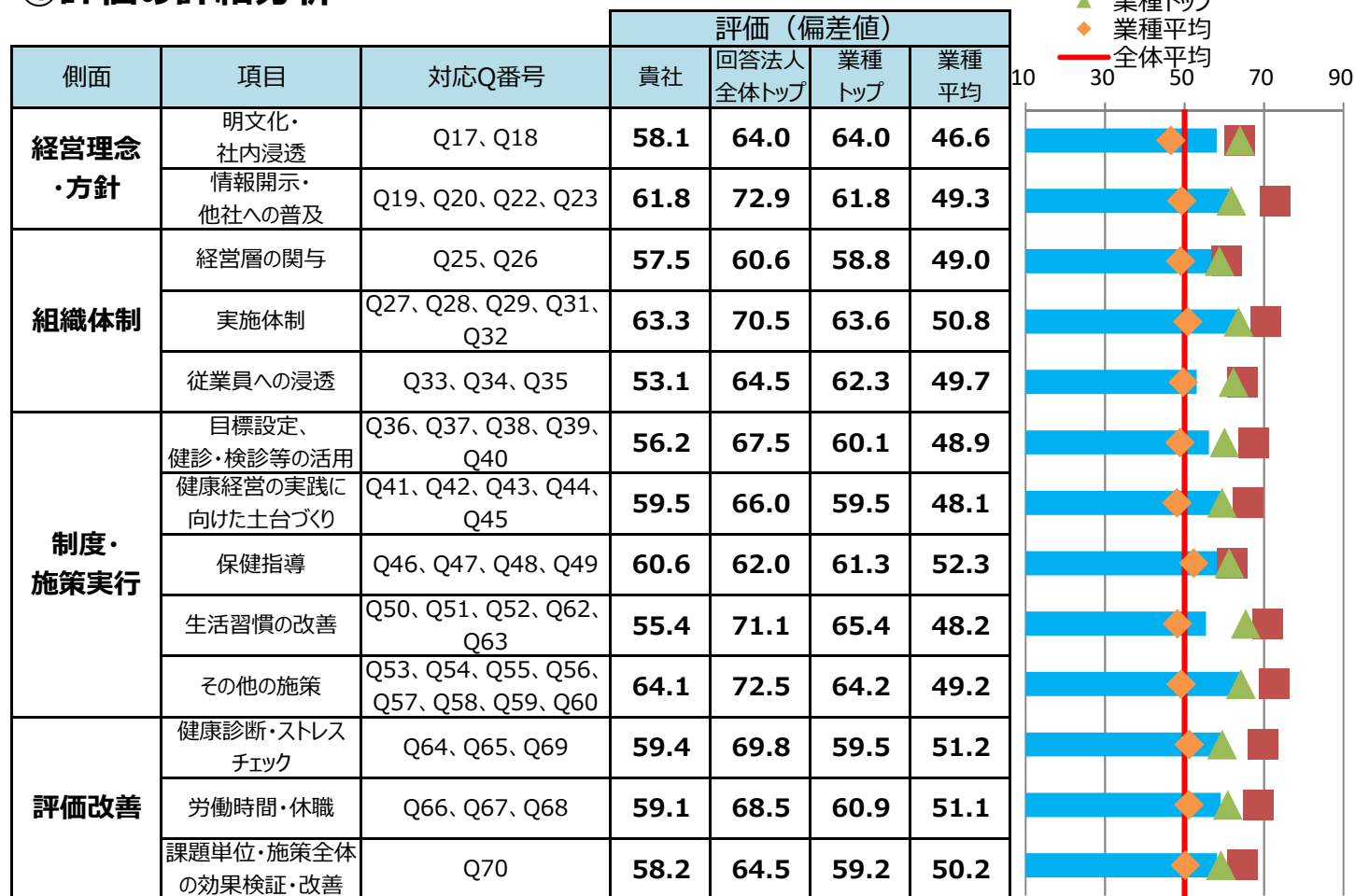
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	151~200位	301~350位	301~350位	651~700位	351~400位
総合評価	60.1	58.9(↓1.2)	60.3(↑1.4)	57.2(↓3.1)	60.4(↑3.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 社員の健康管理・健康づくりの推進により、医療費の削減だけでなく、生産性の向上や創造性の向上、企業イメージの向上に繋げる。
健康経営の実施により期待する効果	健康増進活動に取り組む社員への積極的な支援と組織的な健康増進の推進により、社員の健康意識（ヘルスリテラシー）を高め、「社会から高く評価され、信頼されるとともに、社員が生き活きと活躍できる」企業をめざす

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類	CSR報告書
URL	https://sumitomelectric.com/jp/sustainability/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	56.9	49.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.6	51.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.3	50.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.4	49.9	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	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.3	49.2	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	66.2	50.1	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	48.5	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	51.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	60.1	46.8	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	ストレスチェックおよび社員満足度調査の結果や労働時間等の人事データを、従来は個別に分析し各々で対策を講じていたが、ハイリスク職場の選定基準が不明確であったり、また職場管理者から「体系的なフィードバックが欲しい」、「職場に改善のノウハウが無く、どう対策すれば良いか悩ましい」等の意見が出ていた。
	効果検証結果	データを総合的に分析し、当社で基準を定めてハイリスク職場を選定。ラインケアの受講必須化や、職場管理者を中心に担当人事や社外コンサルタントによる6ヶ月間の職場環境改善活動を行っている。
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	コロナ禍による懇親機会の減少、テレワークの増加などにより職場内コミュニケーションや運動不足（コロナ前と比較し平均1,000歩/人減少）が懸念された。 また、当社健康経営KPIの一つである運動習慣率が伸び悩んでいた（18年30.1%、19年31.3%）。
	効果検証結果	18年に開始のSEIチャレンジカップ&住友電エスポーツアカデミーと称した社内スポーツ大会（ランニング、ウォーキングのチーム対抗戦）を集合形式ではなくリモートで開催。20年春季は1,500余名が参加。 大会では、平均運動量が1日6.2km/人、9,921歩/人。イベント後のアンケートでは、参加者の36%は運動機会が増加した、23%が職場内コミュニケーションが活性化したと回答。「職場の人と顔を合わせる機会が減っているため、一体感が深まった」、「家族全員で運動することができ、一緒に食事面から健康を考える良い機会となった」と好評。 また、20年度のKPI運動習慣率は34.3%と改善が見られた。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社フジクラ

英文名：Fujikura LTD.

■加入保険者：フジクラ健康保険組合

上場

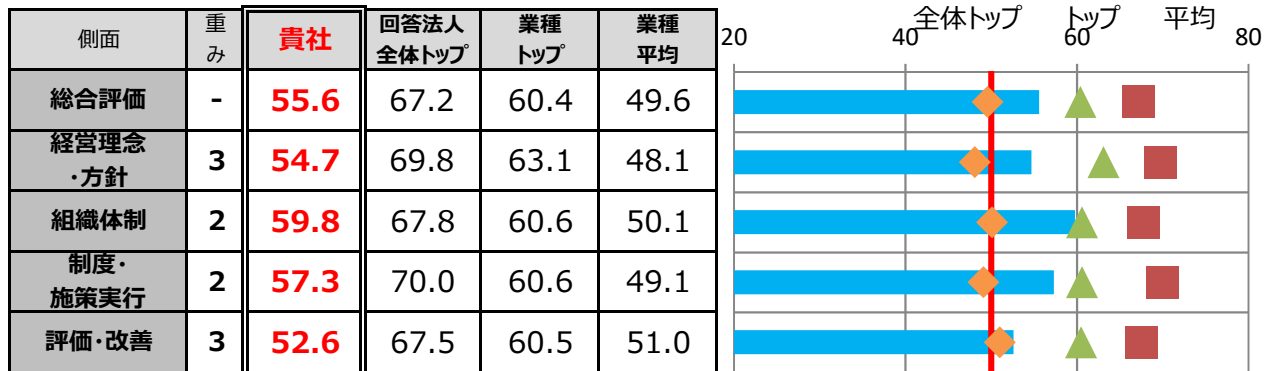
■所属業種：非鉄金属

①健康経営度評価結果

■総合順位： **851～900位** / **2869 社中**■総合評価： **55.6** ↓1.7 (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



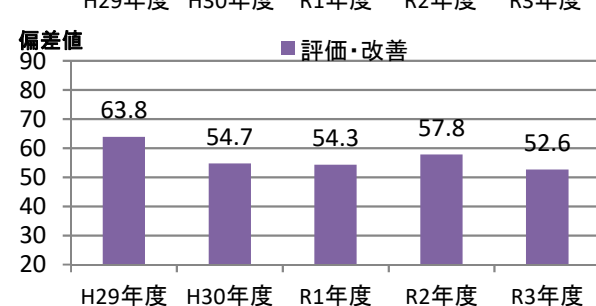
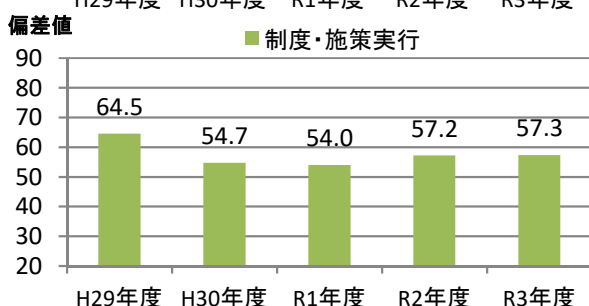
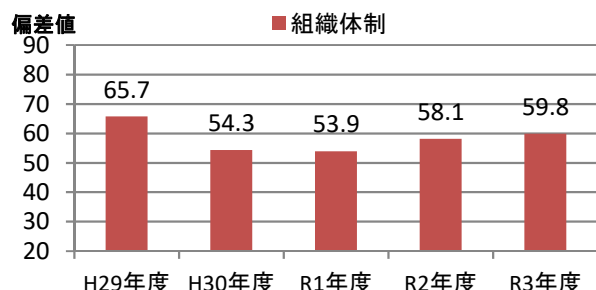
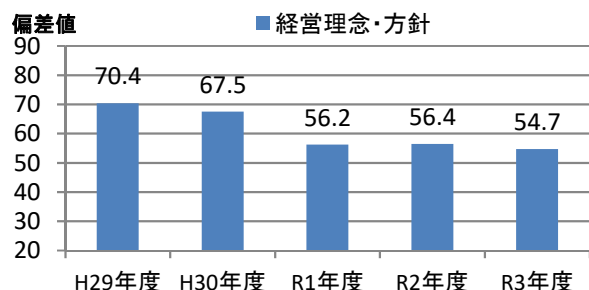
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

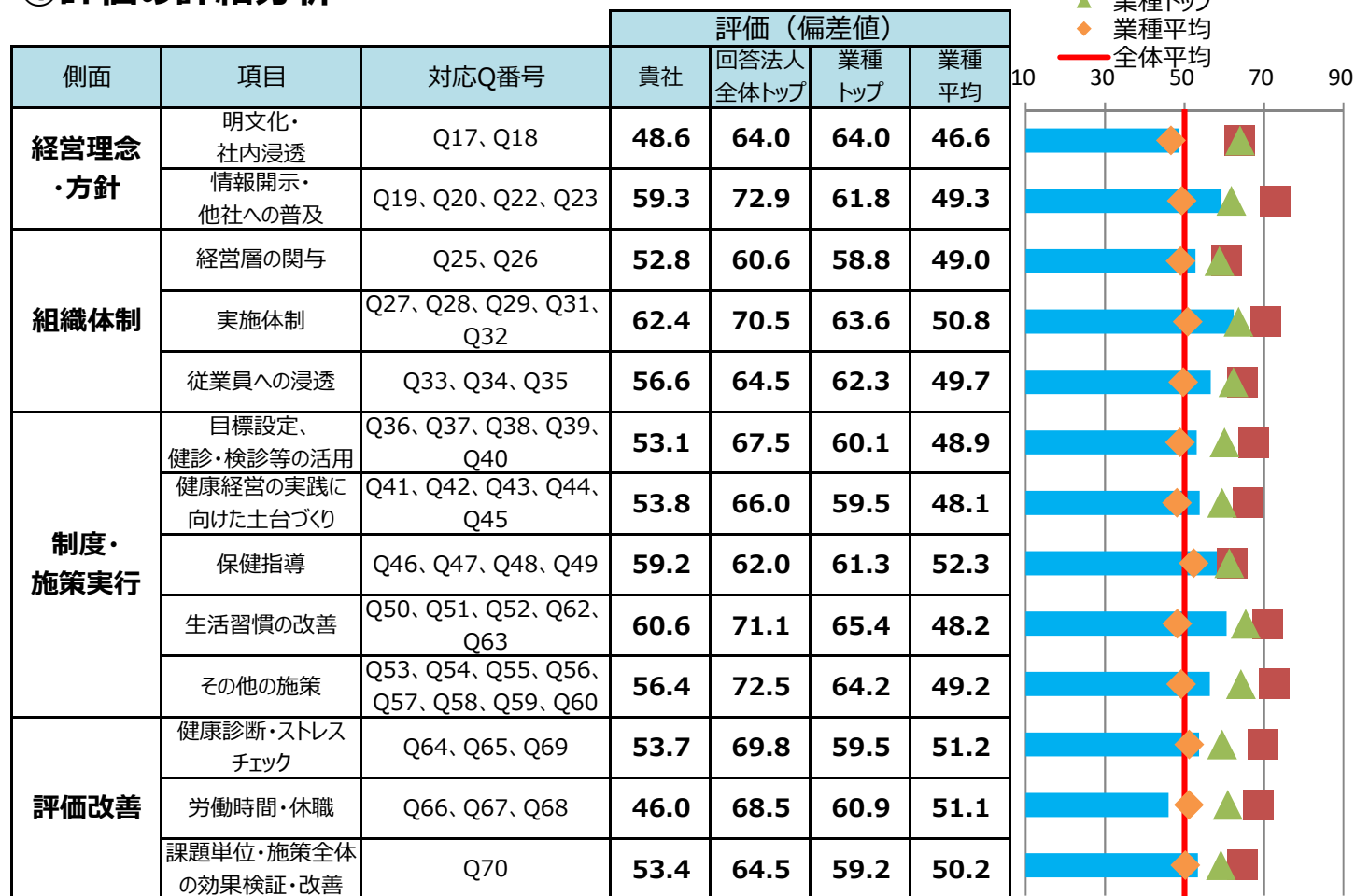
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	351～400位	851～900位	651～700位	851～900位
総合評価	66.4	58.5(↓7.9)	54.7(↓3.8)	57.3(↑2.6)	55.6(↓1.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 社員のエンゲージメントが低く、生き活きと仕事をするためには各種改善が必要
健康経営の実施により期待する効果	社員の健康維持能力が高まり、社員が生き活きと働ける状況になる

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.fujikura.co.jp/esg/efforts/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	54.6	49.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.8	51.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.3	50.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.9	49.9	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	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.5	49.2	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	50.1	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.2	48.5	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.0	51.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.6	46.8	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	同業他社と比較して、実労働時間は高位にある。長時間労働の常態化は法及び健康被害のリスクを増大させ、企業イメージ悪化、人財の流出を招く恐れがあり改善が必要である。
	効果検証結果	ルール周知を徹底して、月80時間超の従業員全員に対して本人とライン長にフォローを実施。また2021年度からは45時間超の従業員の内希望者に面談を設けている。
効果 検証 ②	効果検証結果	法定外労働 月80時間超 年間延べ発生人数 2018年度114名、2019年度83名、2020年度0名に改善した。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙率は2019年度、25.0%の結果となった（男性28.3%、女性4.8%）。全国平均16.7%（男性27.1%、女性7.6%）と比較して高い状況が続いている。従業員の健康維持向上、医療費増加の抑制、関連するコストの削減、環境を守るための社会的責任の観点から改善が必要である。
	効果検証結果	喫煙所の統廃合、喫煙ルールを厳格化し5年計画で構内全面禁煙化。禁煙セミナーの開催、社内ホームページに受動喫煙についての情報を載せた。
	効果検証結果	2020年度の喫煙率は23.8%（男性27.0%、女性5.1%）となり喫煙率は3.3%低下した。喫煙所の削減、喫煙ルールの厳格化については喫煙者・非喫煙者双方から賛否両論の声が上がったが計画通りに実施している。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: リョービ株式会社

英文名: RYOBI LIMITED

■加入保険者: 全国健康保険協会広島支部・静岡支部

上場

■所属業種: 非鉄金属

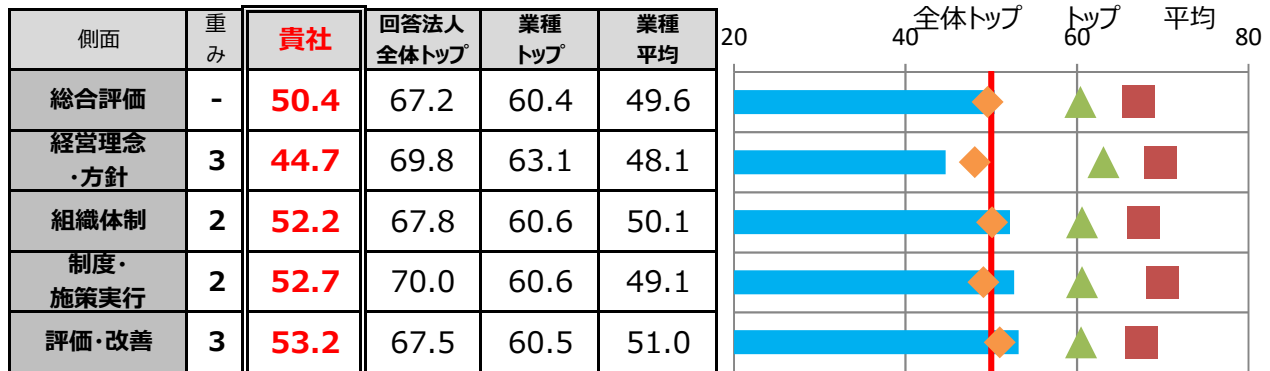
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1501~1550位 / 2869 社中

■総合評価: 50.4 ↓3.0 (前回偏差値 53.4)

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

②評価の内訳



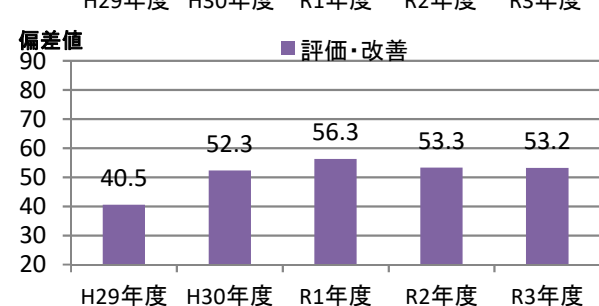
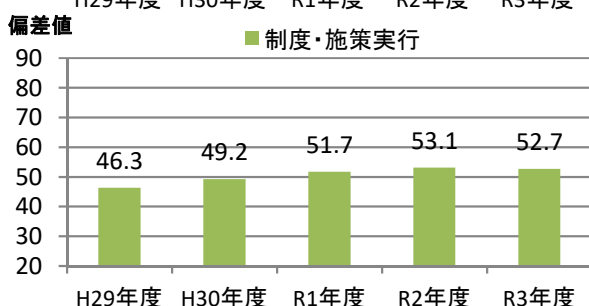
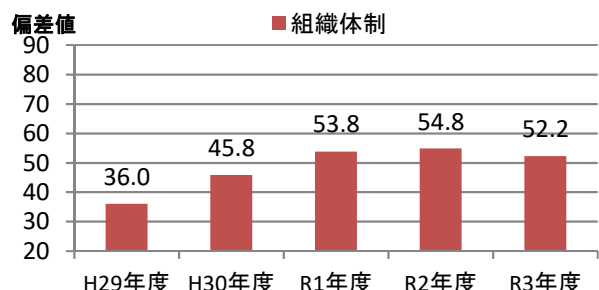
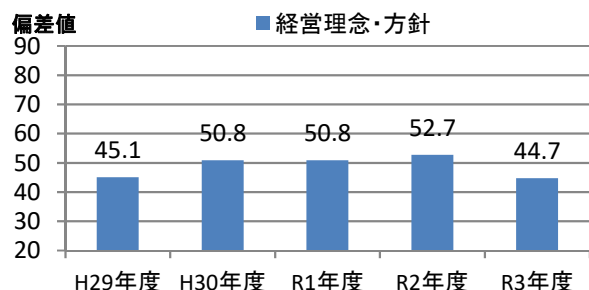
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

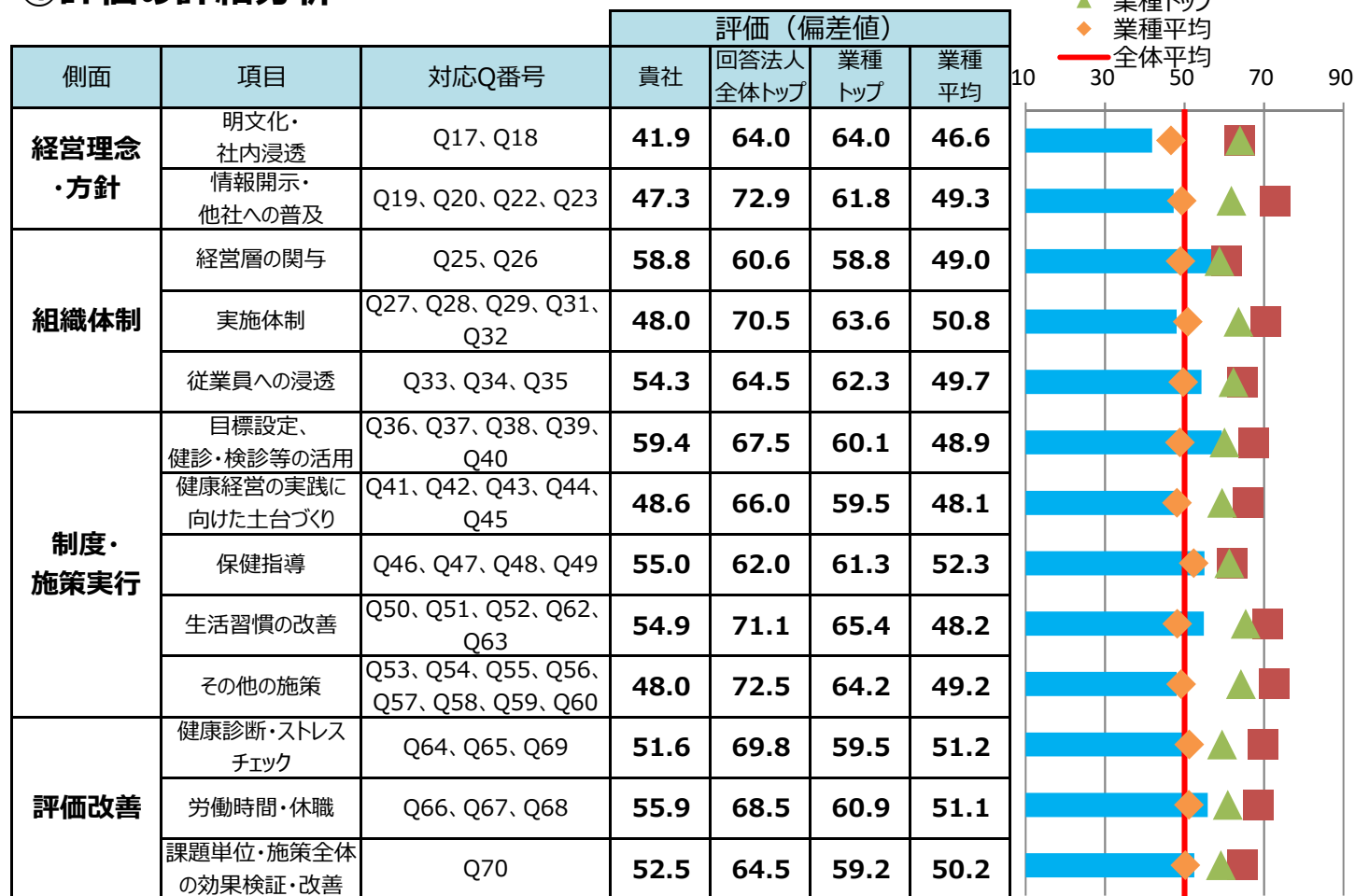
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	901~950位	1001~1050位	1001~1050位	1001~1050位	1501~1550位
総合評価	42.7	49.6(↑6.9)	53.2(↑3.6)	53.4(↑0.2)	50.4(↓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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.ryobi-group.co.jp/csr/workplace_health.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	59.3	49.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.9	51.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.8	50.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.9	49.9	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	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.8	49.2	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	54.2	50.1	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.2	48.5	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.2	51.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.2	46.8	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	運動習慣比率が事業所により異なるが、全体的に低い傾向にある。 年齢の高い社員が多く、疲れにくいしなやかな身体づくりが必要だと考える。 つまずき・転倒防止、腰痛・肩こりの改善など安全面、健康面でも大きな課題である。 毎日少しずつでもストレッチや筋力トレーニングを習慣にしてもらいたい。
	施策実施 結果	全社一斉に運動推進プログラムを3か月間実施。エクササイズと点数をあらかじめ設定し、実施したら専用のカードに点数を記入する。3か月間の得点が高い社員（上位100名）に賞品を贈呈した。
効果 検証 ②	効果検証 結果	ほとんどの社員が参加をし、それぞれのペースで運動に取り組むことができた。 アンケートの結果、運動をする人がやや増えてきており、継続的に取り組むことでさらに効果が出るのが期待できる。 また、このプログラムと運動推進イベントを連動させた事業所においては、より高い効果が得られた。
	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	調査の結果、十分な休養や睡眠が取れていない人の割合が多いことがわかった。 睡眠時間は仕事の忙しさにも影響されるため、睡眠時間を確保するだけでなく、より質の高い睡眠をとることが大切である。
効果 検証 ②	施策実施 結果	睡眠に関するリーフレット、チェックリスト（2種類）を配付。チェックリストは2か月後に再チェックし、各自で効果確認を行った。 また、第1回睡眠マネジメント研修を開催し、アンケートにて効果を検証した。
	効果検証 結果	定量的な効果はまだ見られないが、社員の睡眠に対する意識の向上につながっている。 睡眠マネジメント研修の受講者に実施したアンケートでは、「睡眠に対する意識や考え方が変わった人」97.8%、「睡眠改善アクションを実行した人」93.4%、「改善の効果を感じた人」95.3%と高評価だった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：行田電線株式会社

英文名：

■加入保険者：電線工業健康保険組合

非上場

■所属業種：非鉄金属

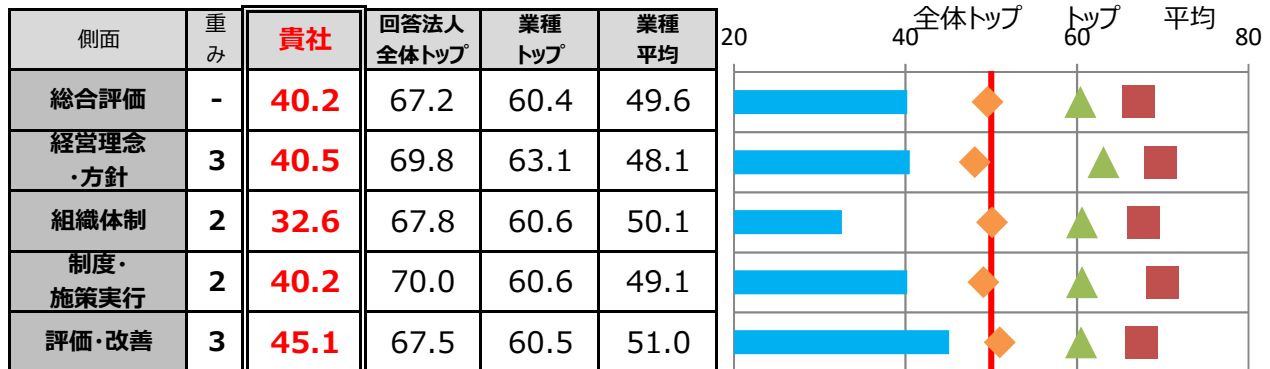
①健康経営度評価結果

■総合順位：2401～2450位 / 2869 社中

■総合評価：40.2 ↑4.0 (前回偏差値 36.2)

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

②評価の内訳



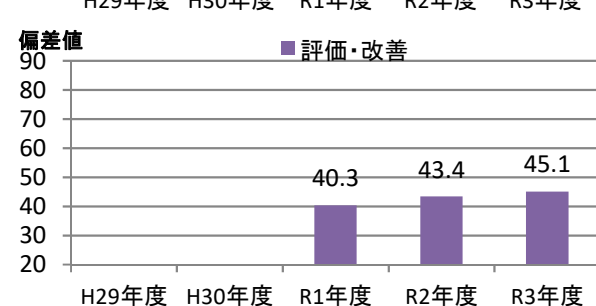
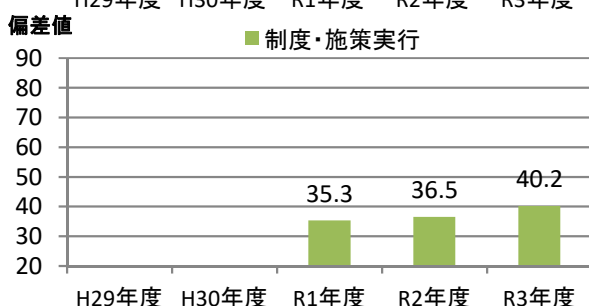
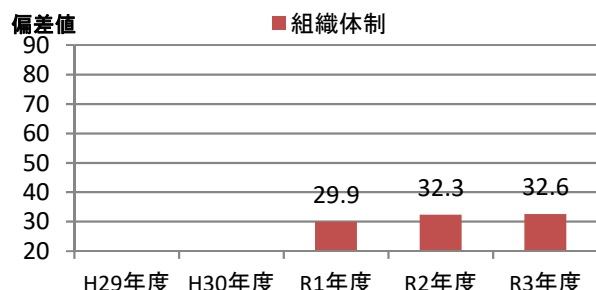
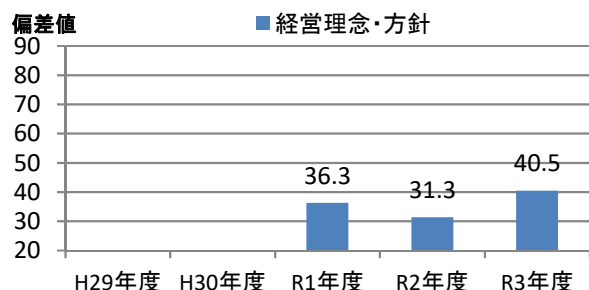
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

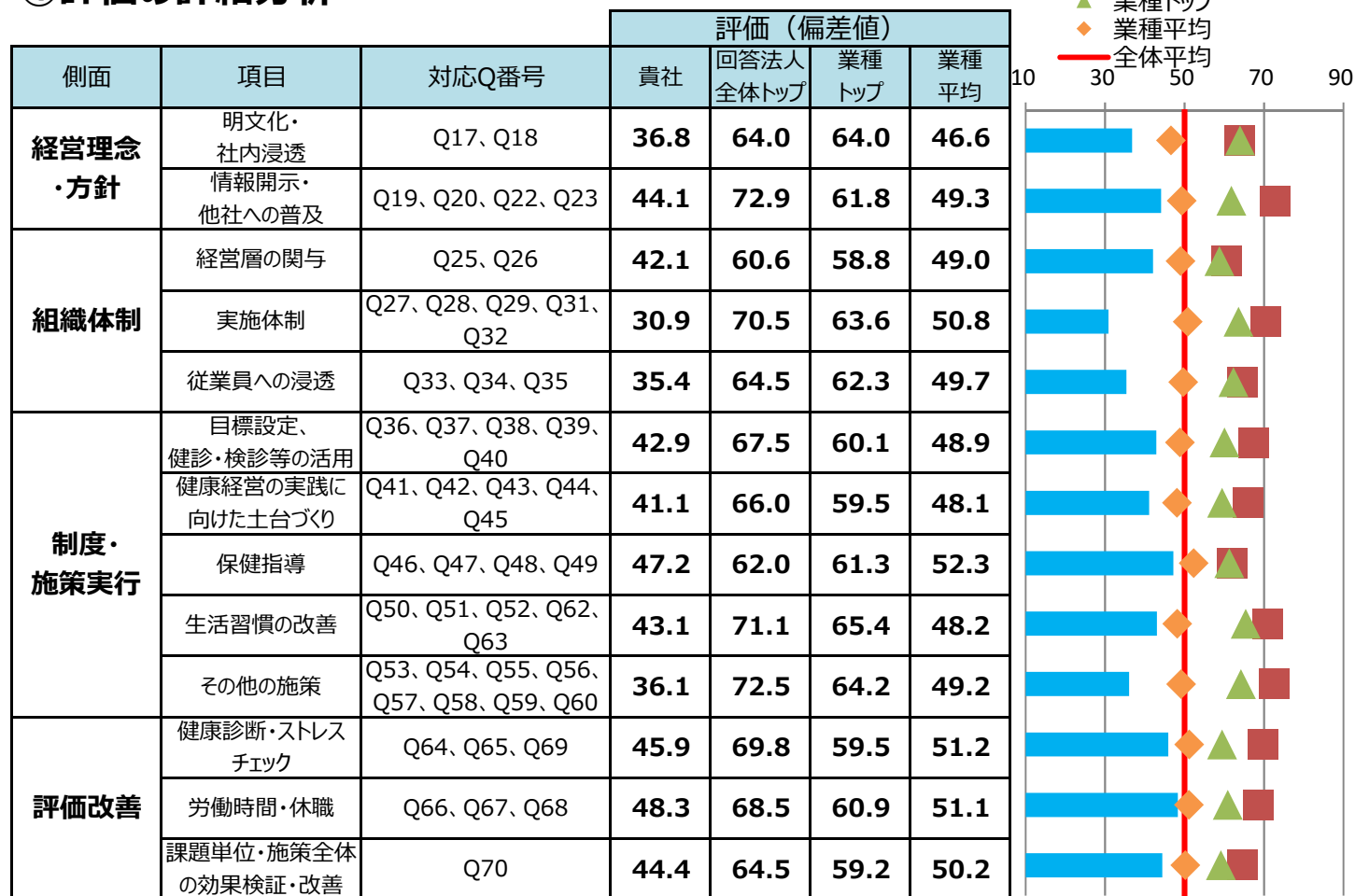
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	2101～2150位	2251～2300位	2401～2450位
総合評価	-	-	36.0(-)	36.2(↑0.2)	40.2(↑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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	http://www.yukita.co.jp/main/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	47.7	49.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	43.7	51.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.1	50.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.4	49.9	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	39.2	48.6	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.5	49.2	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	41.4	50.1	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.2	48.5	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.1	51.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	36.4	46.8	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	屋内完全禁煙としており、屋外においても指定の喫煙所のみを喫煙可能としているが、喫煙可能時間を設けておらず、また喫煙所の受動喫煙対策ができていなかった。非喫煙者との休憩時間の公平と受動喫煙における健康被害防止に向けた施策が必要。
	施策実施結果	喫煙可能時間を休憩時間のみに制限し、全拠点で一斉に受動喫煙のおそれのある喫煙場所を調査し、該当の喫煙場所については移動させ、かつ場所の縮小を行った。
効果 検証 ②	効果検証結果	健康診断結果等への効果はまだ見られないものの、従業員を対象としたアンケートにおいては受動喫煙となる場所がなくなったとの回答が多く得られ、かつ喫煙者においても3割程度が喫煙本数の減少または禁煙につながったとの回答を得られた。
	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	製造業として製造原価に直接かわることから、各部門において余剰人員を抱えることなく業務を行っている。急な長期休暇者が発生した場合、直接他の従業員の長時間労働に直結することから、毎年数名の罹患者が発生しているインフルエンザにおいて社内で集団接種できるように手配した。
効果 検証 ③	施策実施結果	各拠点へ医師に派遣してもらい、希望者に対してインフルエンザワクチンの接種会を実施。就業時間内に実施したことで、公私で多忙な従業員においても接種でき全従業員の半数を超える者が接種できる機会となった。
	効果検証結果	毎年数名発生していたインフルエンザによる休業者も0名となり、結果、長時間労働の発生も抑制できた。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ナカシマプロペラ株式会社

英文名：NAKASHIMA PROPELLER CO.,LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会岡山支部

非上場

■所属業種：非鉄金属

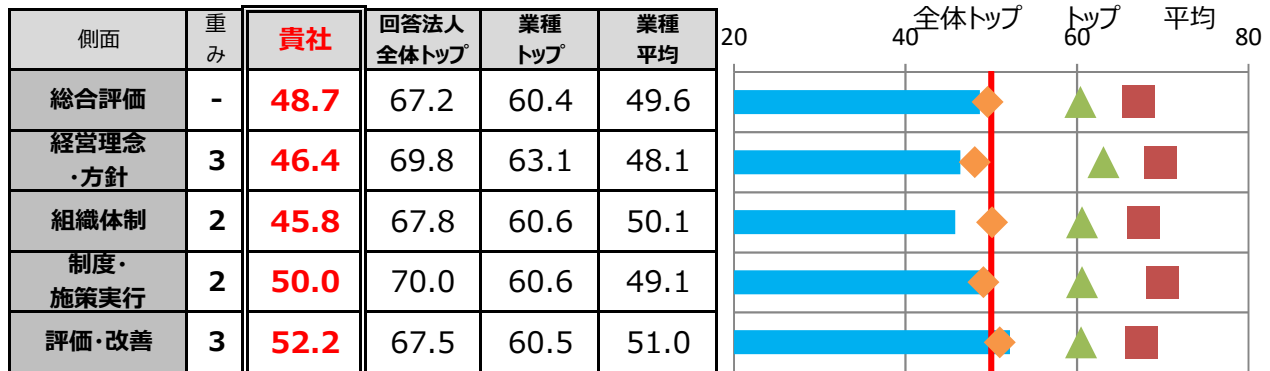
①健康経営度評価結果

■総合順位：1701～1750位 / 2869 社中

■総合評価：48.7 ↑0.5 (前回偏差値 48.2)

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

②評価の内訳



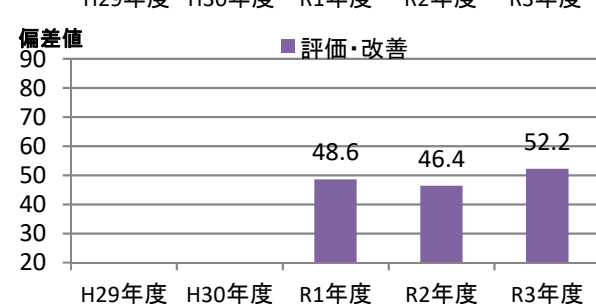
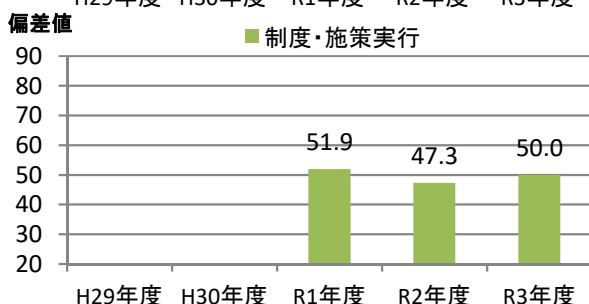
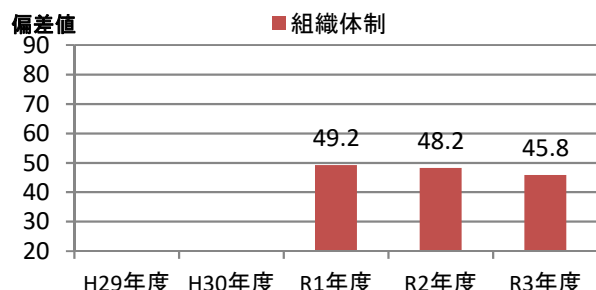
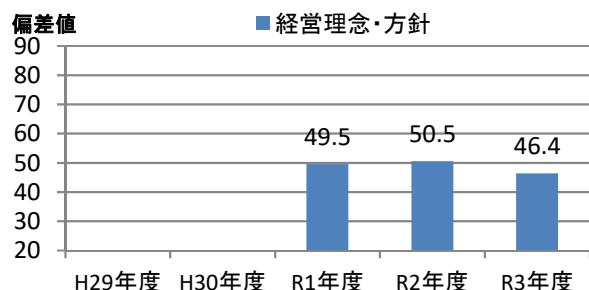
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

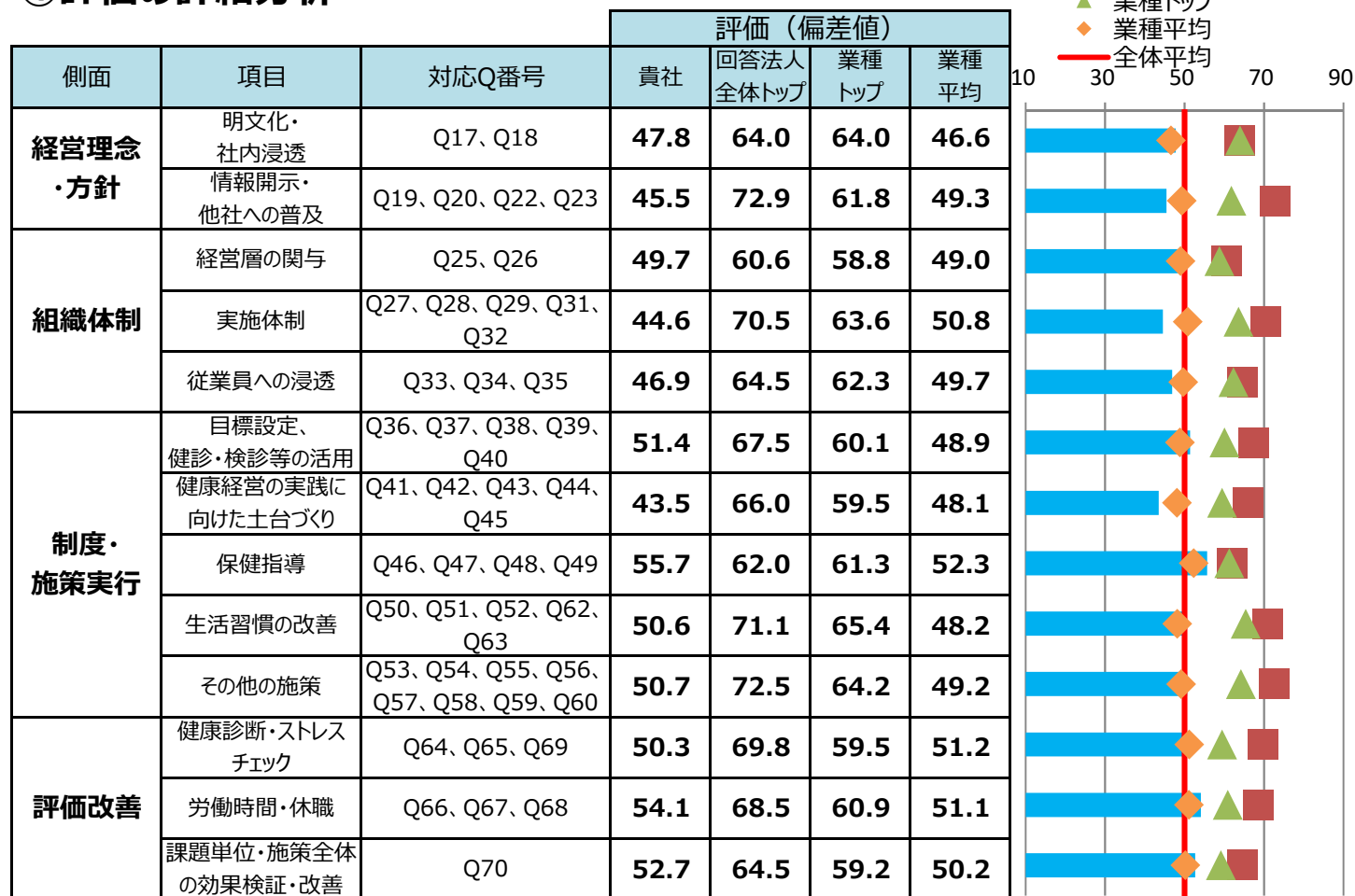
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1501～1550位	1701～1750位
総合評価	-	-	49.7(-)	48.2(↓1.5)	48.7(↑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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 世界経済の拡大に伴い、私どもの造船業界は成長産業でありながら、中国や韓国の台頭により世界マーケットでの存在感が低下し、国内の業界イメージは悪化している。 こうしたなか、法令遵守、社会的規範を守るコンプライアンスの遵守はもちろんのこと、やりがいや誇りを感じて、働きやすい働きがい実感できる職場づくりの推進により、中長期的な企業価値、業界イメージの向上が不可欠である。
健康経営の実施により期待する効果	戦略的な健康管理による健康経営優良法人の認定基準を満たすことで、働きやすい働きがいのある職場づくり、従業員エンゲージメントの向上により、人材の定着率と確保、さらには生産性の向上による国際競争力の強化、業界イメージの改善を期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.nakashima.co.jp/company/kenkou_keiei.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	56.5	49.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.3	51.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.6	50.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.5	49.9	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.7	48.6	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	37.8	49.2	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	50.1	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	48.5	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	51.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	43.2	46.8	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルヘルス不調による長期欠勤・休職者、退職者が年間数名おり、育成した貴重な人材を損失している状況である。まずはメンタルヘルスについて従業員の意識を高めることが課題である。
	施策実施結果	2018年度は管理職、2019年度は中間管理職、2020年度は一般職員に向けて「メンタルヘルス研修（セルフケア）」をeラーニング形式で実施した。海外外向者も含めた対象者111名中110名が受講した。
	効果検証結果	受講者全員が回答したアンケートでは、研修内容の理解度について、回答者のうち77%が「大変よく理解できた・よく理解できた」と回答、役立つかどうかについて、回答者のうち69%が「大変役立つ・役立つ」と回答した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	社内定期健康診断結果から産業医が指定した人に産業医面談を行っている。産業医指定外の人に診断結果が要精密検査・要治療の人がいるが、その方達の受診の有無の把握が出来ていない。会社側で受診の有無の把握と受診の促しを行うとともに従業員の健康意識を高めることが課題である。
	施策実施結果	産業医面談対象外で要精密検査、要治療の判定が出た48名の人に対して職制を通して書面で医療機関への受診勧奨を行い、受診者40名、未受診者8名であった。
	効果検証結果	対象者へ書面で働きかけて回答をもらうことで、会社・産業医が対象者の個別の取組みと健康状態の把握ができるようになった。未受診者7名に対しては、次回健診結果と照らし合わせ、今回の指摘が一時的なものであるかの判断材料として活用する。毎回、継続して書面で案内することで対象者の健康意識の向上への気づきとする。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ケー・エフ・シー

英文名:

■加入保険者: 大阪府電設工業健康保険組合

上場

■所属業種: 金属製品

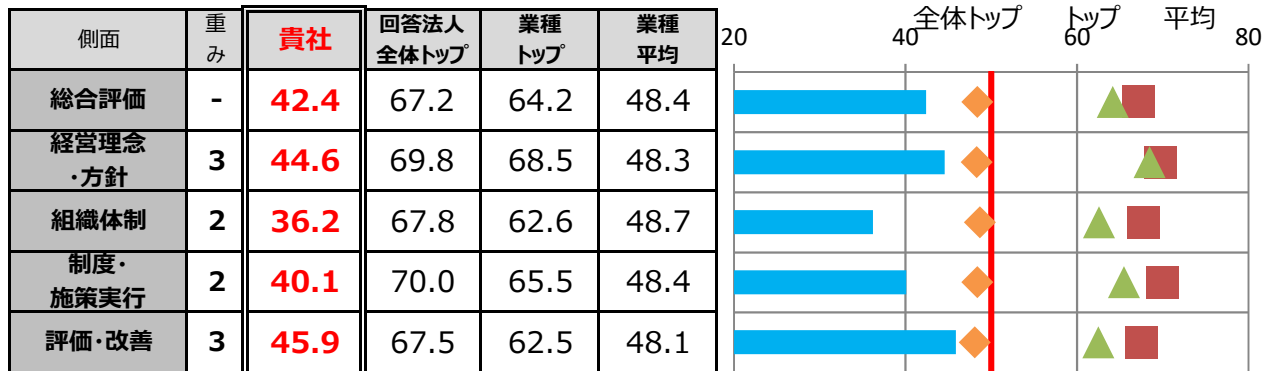
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2251~2300位 / 2869 社中

■総合評価: 42.4 ↑0.7 (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



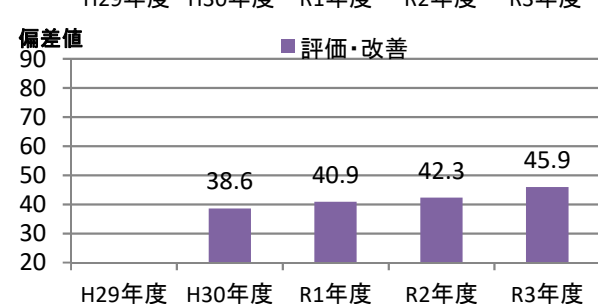
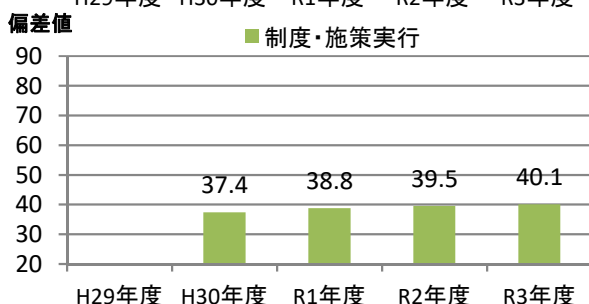
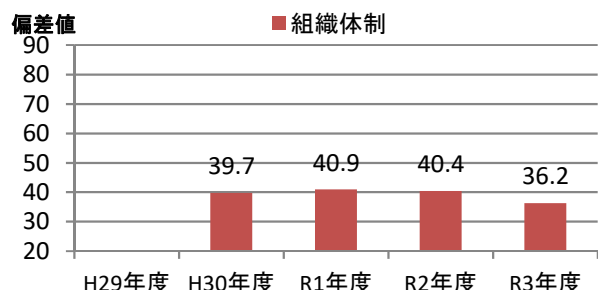
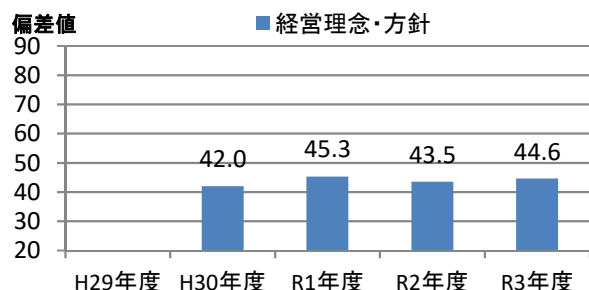
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

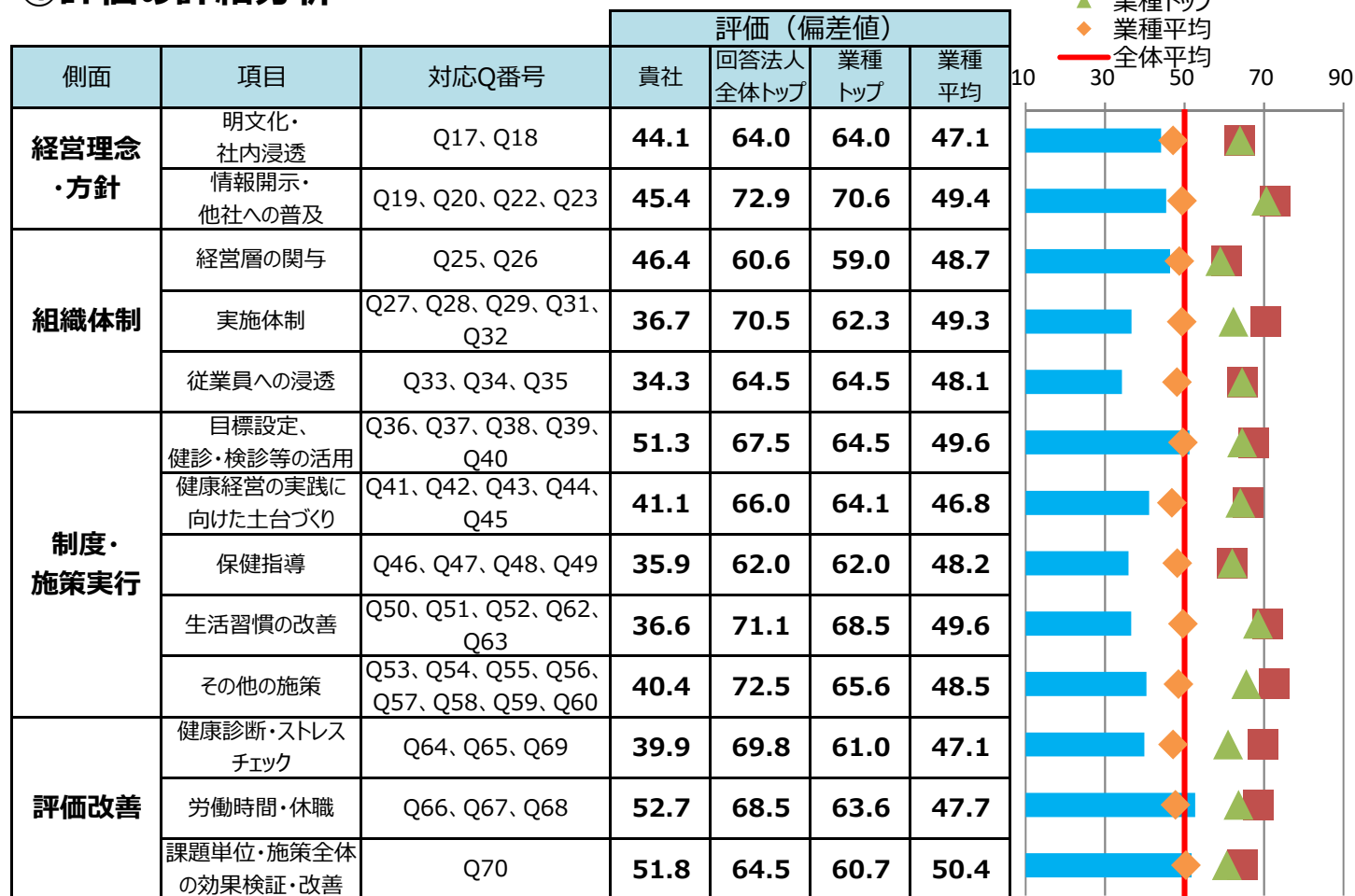
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1801~1850位	2001~2050位	2251~2300位
総合評価	-	39.5(-)	41.8(↑2.3)	41.7(↓0.1)	42.4(↑0.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 生活習慣病等の疾病による従業員の長期休業など労働力の損失を無くす。
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で働くことができ、その能力を最大限に発揮できるよう支援し、組織の活性化を図る。

※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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.kfc-net.co.jp/company/08.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	37.8	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	38.7	48.3	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	58.1	50.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.4	48.1	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.7	47.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.9	49.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.1	46.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.2	47.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	35.8	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	40.5	46.4	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	生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100%を維持しているが、二次検診の受診率が向上しない、過去には二次検診受診対象者が受診勧奨するも受診せず重症化した事例があった。今後、このようなことがないよう全社的に二次検診率向上に取り組む必要がある。
	効果検証結果	2018年度 51.8%、2019年度 43.6%、2020年度 38.2%と近年低下傾向にある。 2019年度、2020年度と新型コロナウイルス感染症の影響による受診控えがあり、受診率が低下した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルヘルス不調者が、近年毎年平均すると1名程発生している。潜在的なメンタルヘルス不調者も含めて早期発見するためにメンタルヘルスに関する意識を高める必要がある。
	効果検証結果	高ストレス者の医師の面接指導を受ける割合が少ない。 2018年度 5.0%、2019年度 0%、2020年度 0%

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社SUMCO

英文名: SUMCO CORPORATION

■加入保険者: SK健康保険組合

上場

■所属業種: 金属製品

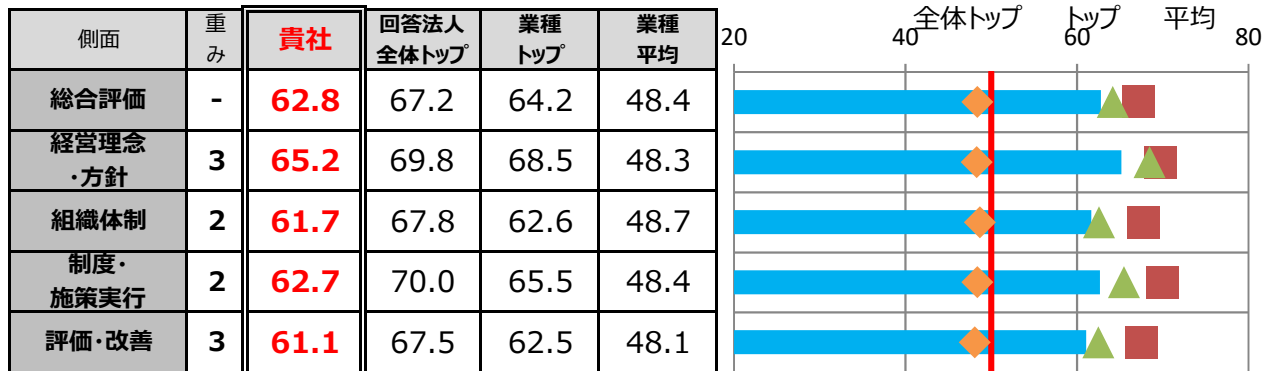
①健康経営度評価結果

■総合順位: 101~150位 / 2869社中

■総合評価: 62.8 ↑2.0 (前回偏差値 60.8)

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

②評価の内訳



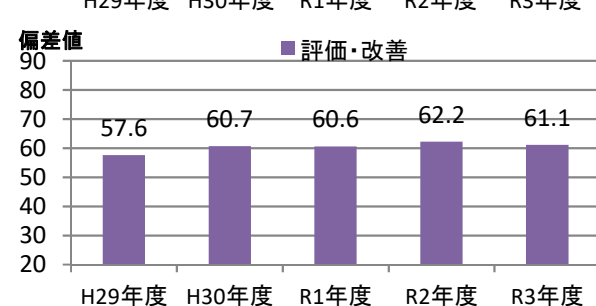
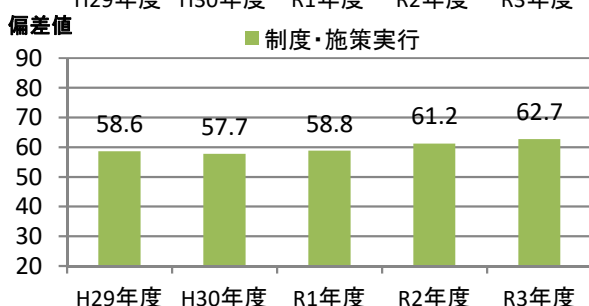
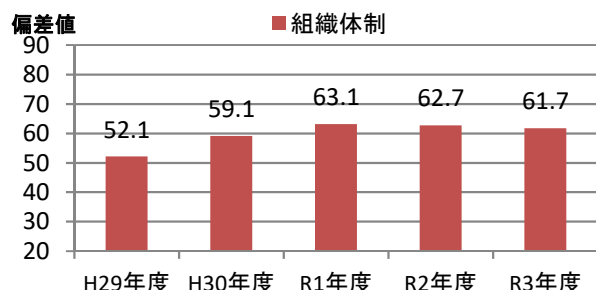
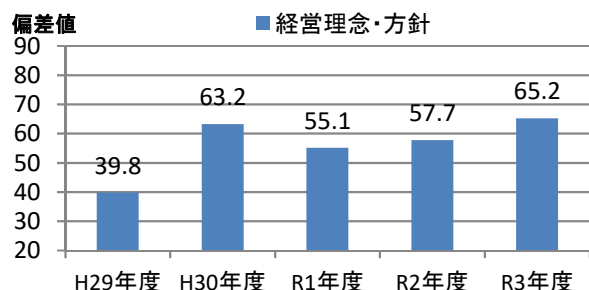
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

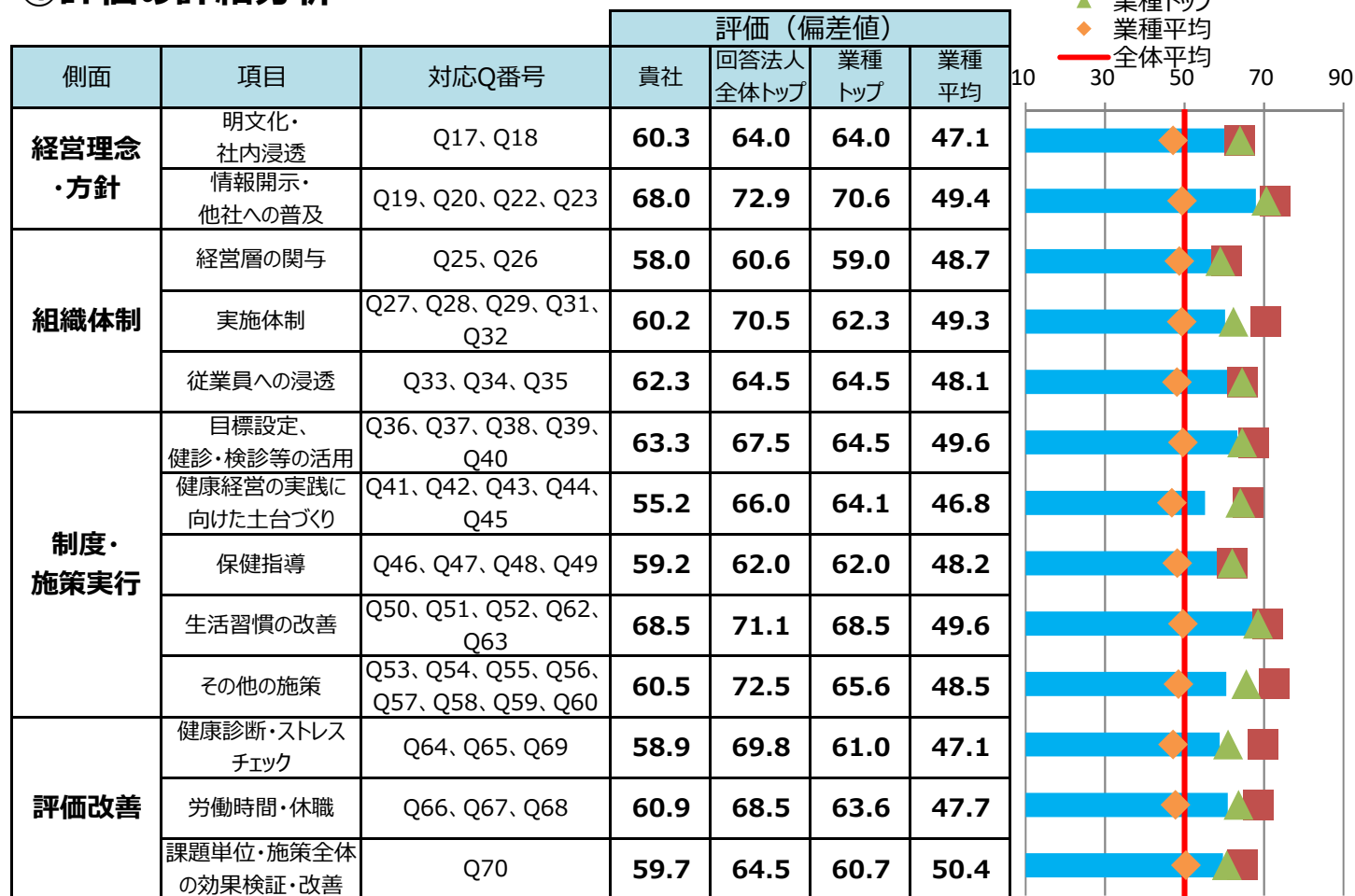
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	551~600位	201~250位	401~450位	301~350位	101~150位
総合評価	51.5	60.2(↑8.7)	59.1(↓1.1)	60.8(↑1.7)	62.8(↑2.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 SUMCOビジョン「従業員が生き生きとした利益マインドの高い会社」より、「不健康や疾病による生産性低下を防ぎ、生き生きとした人材を確保する」ことを課題とし、最終的な目標指標は、「生産性機会の低減の視点より①アブゼンティーズムの低減、②プレゼンティーズムの低減」、「従業員が生き生きとする視点より③ワークエンゲイジメントの向上、④働きがいの向上、⑤仕事満足度の向上」、合計5つの項目としている。
健康経営の実施により期待する効果	最終指標で掲げる各指標結果（2020年/2019年実績）は、プレゼンティーズム4.4/4.7日、アブゼンティーズム4.3/3.9日、ワークエンゲイジメント2.7/2.69点、仕事の満足度66.3/65.3%、働きがい65/63.3%とコロナ禍の影響はあるも改善傾向。これらに紐づく各健康指標を単年と中期で目標設定し、効果を積み上げていけば組織の活性化から企業価値の向上にも発展していくと考える。

※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

媒体の種類別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.sumcosi.com/csr/social/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	62.2	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.2	48.3	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	57.7	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	48.1	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.3	47.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.5	49.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.8	46.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.0	47.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	62.7	46.4	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	メンタルヘル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	当社の生産性に最も寄与している健康課題は、心身症及びメンタルヘルス不調である。副次的指標としている休業日数及び休業補償費で疾患別（ICD-10）では精神及び行動の障害が過去10年の統計上最も多い。2018年は高ストレス者と判定された従業員の割合が14.2%と全国平均より高く、集団分析による職場の努力報酬比調整後総合健康リスクも107と高く、また事業所間格差も大きい状況にある。
	効果検証結果	2020年度作業環境改善活動に対して、24,164,424円の投資を行っている。2020年度高ストレス者と判定された従業員の割合は前年度より0.4%低下、努力報酬比調整後総合健康リスクは99と前年度よりも1低下した。プレゼンティーズムが4.7日から3.9日、アブセンティーズムが4.4日から4.3日（共に2019、2020年）と改善した。結果はCSR報告書に掲載、社外に開示している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	昨年度は喫煙率が目標の3%減を達成できず、2.4%に留まった。アンケート調査では、喫煙者の禁煙支援についてのニーズが最も高い一方で健保の禁煙補助制度利用率が低かった。保健指導や保健指導による改善の指標がなかった。月1回の禁煙デーの遵守状況は改善された、喫煙所数を段階的に減らしたことで喫煙所が込み合った状態になり、感染症対策としても早急に検討する必要性があった。
	効果検証結果	保健指導件数は2020年前年比3.28倍の685名に実施、禁煙者に対する指導率は9.6%から33%に上昇した。禁煙補助制度利用者は年度途中で最終的な数字は未定だが、前年度よりも5月までは順調に増加したが、チャンピックスの出荷停止により利用者数が減少している。2021年度は前年比3%減を目標にしたが、31.9%と目標を超える4.7%減となった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ダイケン

英文名:

■加入保険者: 全国健康保険協会大阪支部

上場

■所属業種: 金属製品

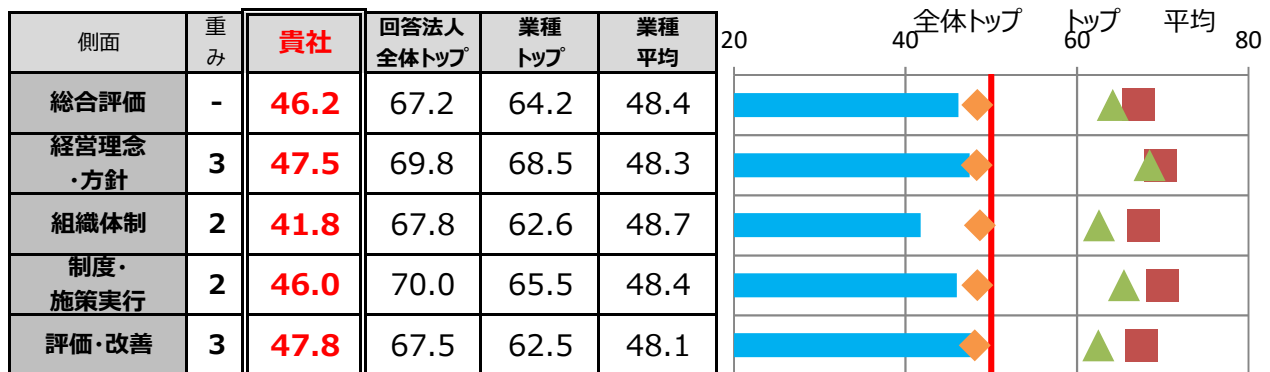
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1951~2000位 / 2869 社中

■総合評価: 46.2 ↑1.7 (前回偏差値 44.5)

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

②評価の内訳



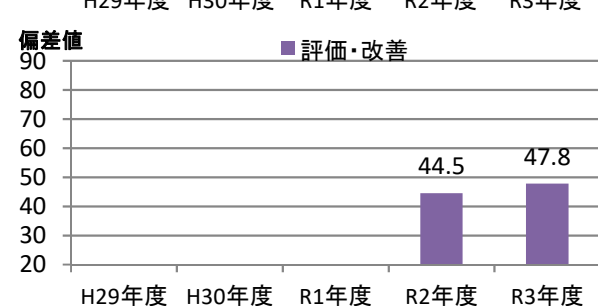
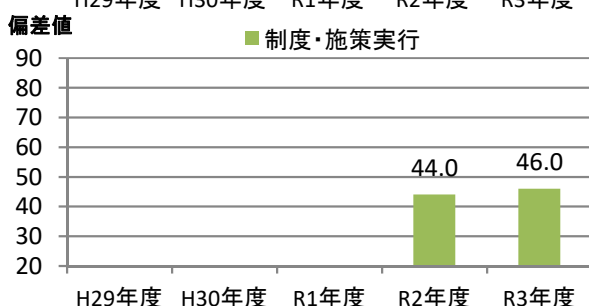
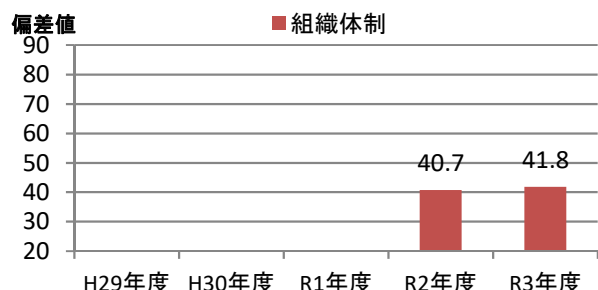
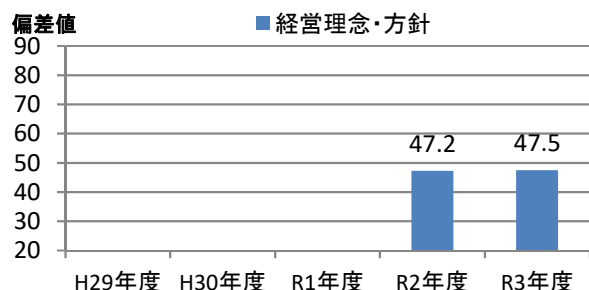
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

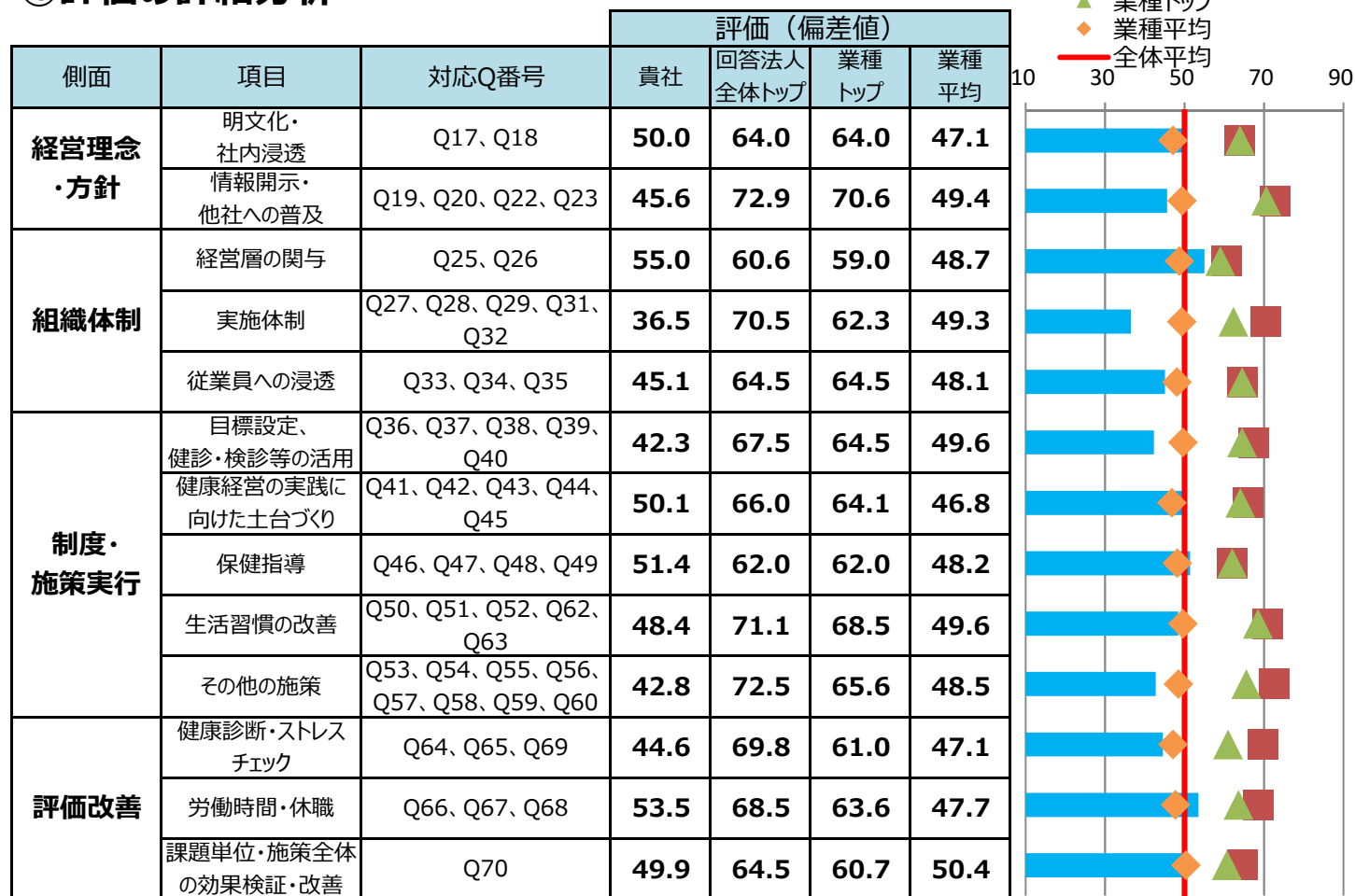
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1801~1850位	1951~2000位
総合評価	-	-	-	44.5(-)	46.2(↑1.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 企業価値の根底にある生産性向上のカギとなるスキルや経験値の高い熟練した従業員が健康で長く安心して働くことができる環境を整えること。また、従業員の会社に対するエンゲージメントの観点から、創業以来のモットーである「健康第一 ～健康があるから遊びも仕事もできる～」という理念を従業員により浸透・発展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	企業価値向上の大きなテーマであるインナーブランディングの一環として期待しており、健康で長く安心して働くことができる環境を醸成していきます。①健康で長く働きたいと思ってもらえる会社になること（65歳定年を超えて勤務する従業員現在4名を今年度6名、2025年には10名以上を目指す）②企業価値を高めるとされている多様性の進めること（産休・育休復帰100%を維持し、毎年1名以上男性の育児休業取得を目指す）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://stg-daiken-ne-jp.nameserver.ne.jp/profile/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.8	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.5	48.3	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	48.8	50.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.7	48.1	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.4	47.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.2	49.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.4	46.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.2	47.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	34.0	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.3	46.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	過重労働を未然に防ぐためのサービス残業を0時間にするために時間外労働把握の徹底。（時間外労働申請と勤怠打刻の差異が少なからず散見している）クラウド型の勤怠システムを導入し、勤務状況と時間外申請状況に著しく差があるなど問題があった場合、執行役員クラスの管理者へ始動の徹底を行う
	施策実施結果	社内監査による執行役員クラスへの是正指示が0件（2018年1件、2019年2件）となった。
効果 検証 ②	効果検証結果	新に導入した勤怠システムのアラート（申請と勤務時間の差が30分以上）受信を行うことにより、毎月の勤怠締め時での修正または時間外労働についての詳細な相談などが可能になりました。（月平均5名程度）
	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	インフルエンザ感染者が例年発生するなかで、予防接種の接種率向上を促す。従業員本人の接種を条件とし、インフルエンザ予防接種補助の範囲を扶養家族まで拡大し、接種率の向上を図る。
効果 検証 ③	施策実施結果	コロナウィルス感染症の影響により病院へ行くことを躊躇した面があり接種率が微減しました。【接種率】2018年43%、2019年59%、2020年57%。今年も引き続き家族補助を行い接種率向上を促します。
	効果検証結果	接種率が微減しましたが、インフルエンザ罹患患者数はゼロとなりました。【インフルエンザ罹患患者数（家族含む）】2018年19件、2019年18件、2020年0件。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東洋製罐グループホールディングス株式会社

英文名：Toyo Seikan Group Holdings, Ltd.

■加入保険者：東洋製罐健康保険組合

上場

■所属業種：金属製品

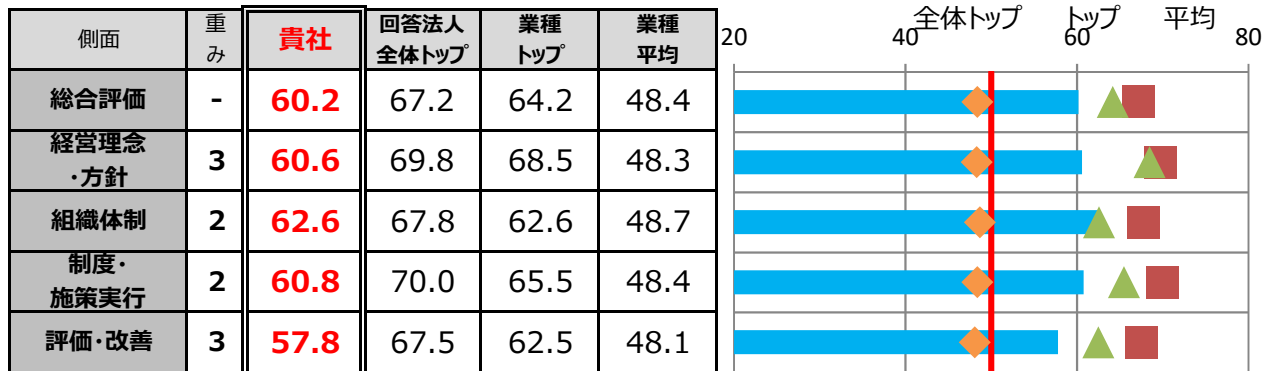
①健康経営度評価結果

■総合順位： 351～400位 / 2869 社中

■総合評価： 60.2 ↓1.9 (前回偏差値 62.1)

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

②評価の内訳



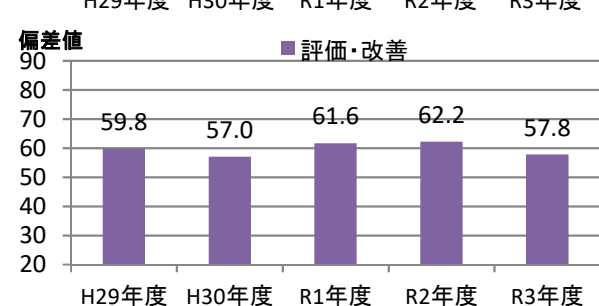
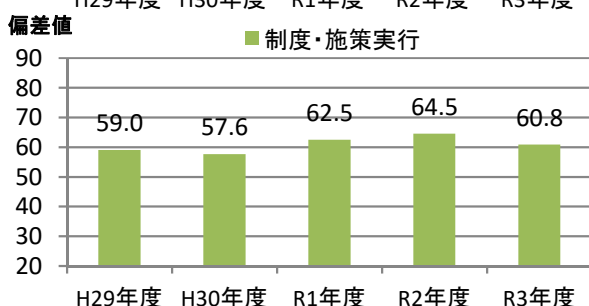
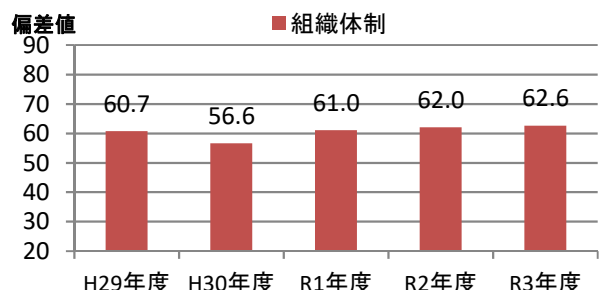
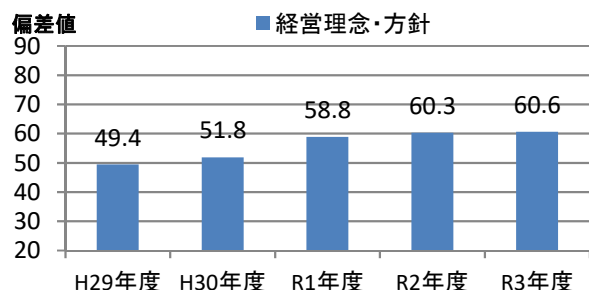
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

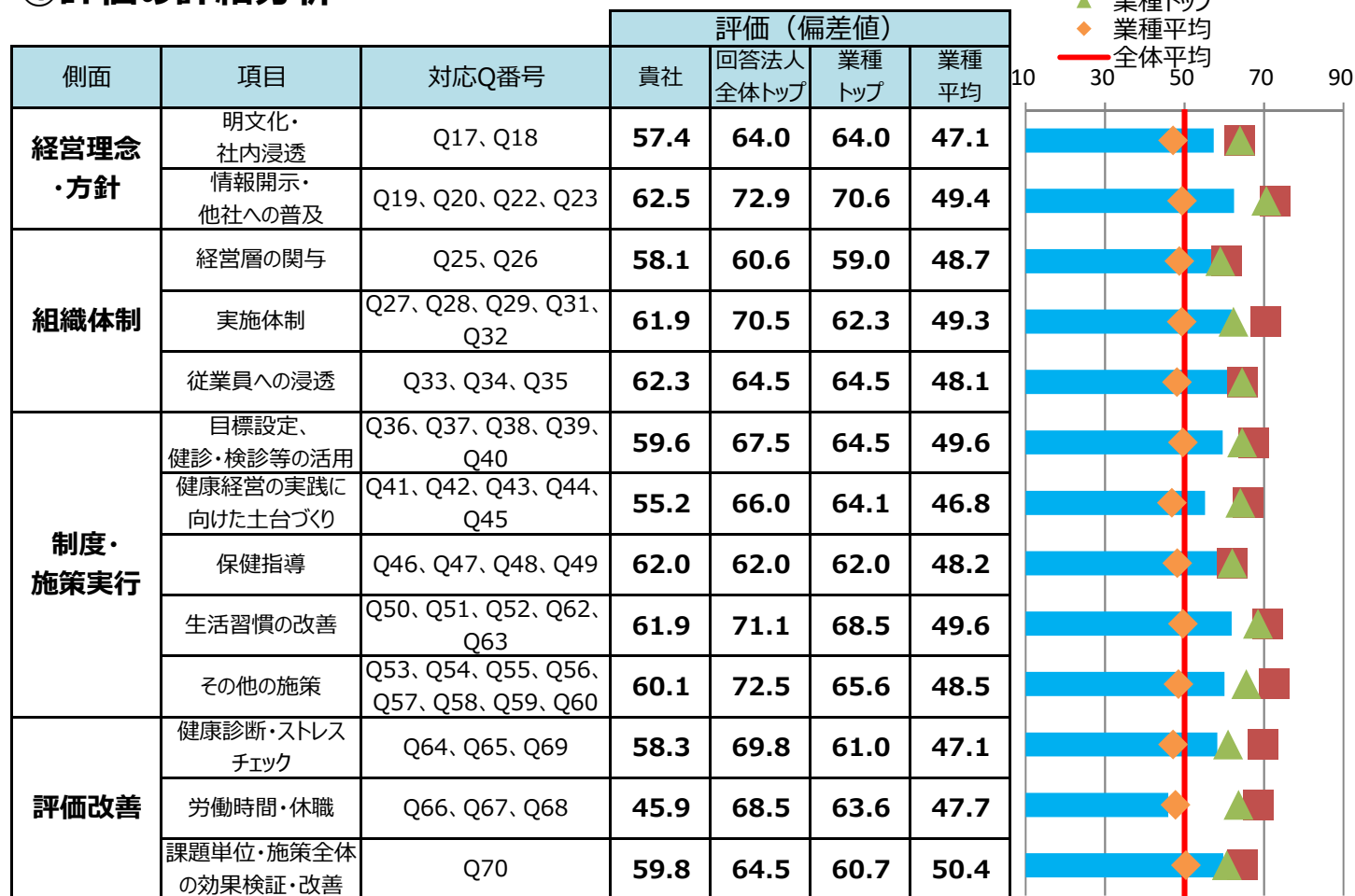
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	551～600位	251～300位	151～200位	351～400位
総合評価	56.6	55.5(↓1.1)	60.8(↑5.3)	62.1(↑1.3)	60.2(↓1.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 「社会・お客様から求められる会社」「従業員が働きたいと思える会社」に向けて、会社と個人の成長を目指します。「全従業員が心身共に健康でいきいきと働く事ができる」ために会社は自立的に健康増進に取り組む従業員を積極的に支援するとともに、従業員がいきいきと働ける職場環境を整えていきます。
健康経営の実施により期待する効果	働き方を変えることで個人の成長と会社の発展を実現し、将来にわたって魅力のある会社を築いていくこと目標に健康経営推進を含めた各種活動を実施している。総合的な従業員満足度を向上させるため、従業員意識調査における総合満足度70%以上を目指します。

※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

媒体の種類別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.tskg-hd.com/csr/social/staff/staff03/

※貴社が健康経営度調査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	59.4	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.9	48.3	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	57.2	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	48.1	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.9	47.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.3	49.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.1	46.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.0	47.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.2	46.4	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	健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	【課題】生活習慣病発症リスクの高いメタボリックシンドローム該当者の割合が全国平均より高い 【根拠】特定保健指導の対象者割合を、厚生労働省の「特定健康診査・特定保健指導の実施状況について」にある、全国平均16.7%（平成27（2016）年度）と比較すると、当社平成28（2017）年度の実績では24.0%であり、該当者割合が多い傾向にあるため
	施策実施結果	健康診断結果における有所見者に対する産業保健職の保健指導、職場場上司からの特定保健指導受講促進により、特定保健指導対象者は21.2%。特定保健指導の受講率は、60%。
効果検証②	効果検証結果	対象となる割合は、2018年度より2.8%減少した。特定保健指導対象者最終目標19%に対し、2020年度結果21.6%。
	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	【課題】生活習慣病発症リスクが高い高血圧の有所見率が全国平均より高いが、特定保健指導の対象にならない従業員もいる ※有所見は収縮期140mmHg以上または拡張期90mmHg以上とする 【根拠】高血圧の有所見率を、健康保険組合連合会の平均13.7%（2015年度）と比較すると、当社2016年度の実績は18.1%であり、該当者割合が多い傾向にあるため（40歳以上のデータで比較）
効果検証③	施策実施結果	有所見者への産業保健職からの保健指導および受診勧奨。活動量計の導入・イベント実施による運動習慣の促進、食堂でのヘルシーメニューの提供を実施。血圧有所見者の割合は18%
	効果検証結果	有所見者はゆるやかに減少傾向にあったが、緊急事態宣言による外出自粛、食生活習慣の変化がみられ、血圧有所見者最終目標13%に対し、2020年度結果18%。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: エムケー精工株式会社

英文名: MK SEIKO CO., LTD.

■加入保険者: 長野県機械金属健康保険組合

上場

■所属業種: 金属製品

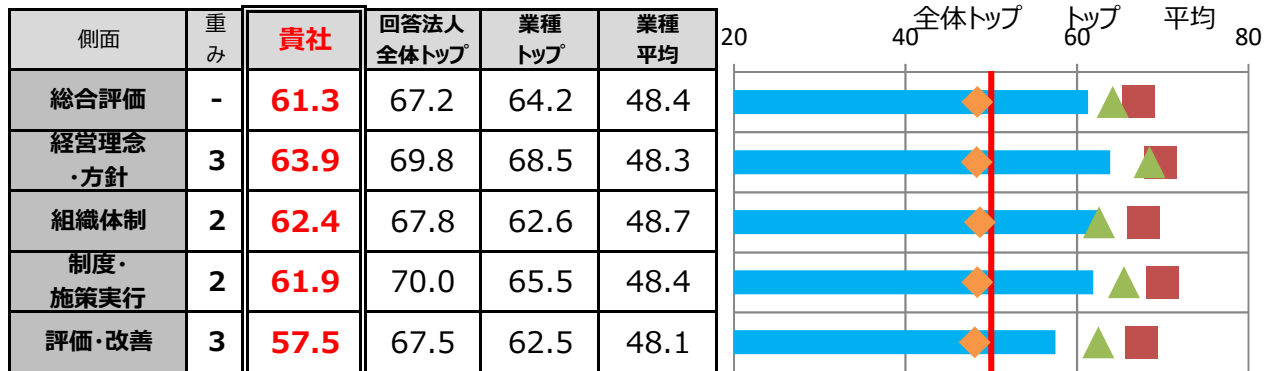
①健康経営度評価結果

■総合順位: 251~300位 / 2869 社中

■総合評価: 61.3 ↓2.7 (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



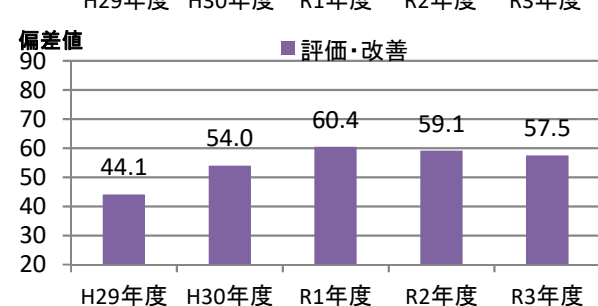
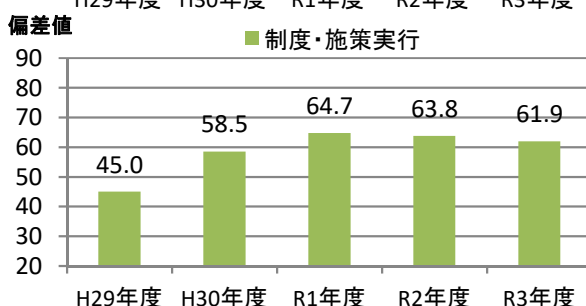
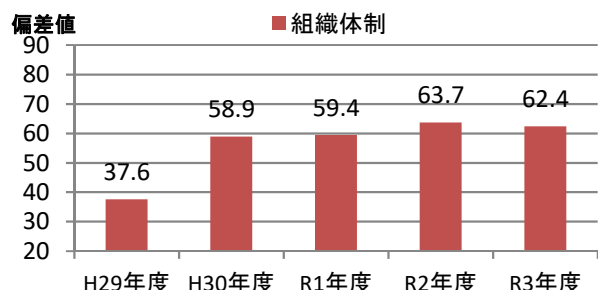
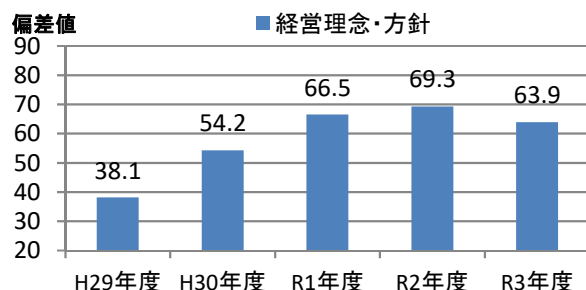
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

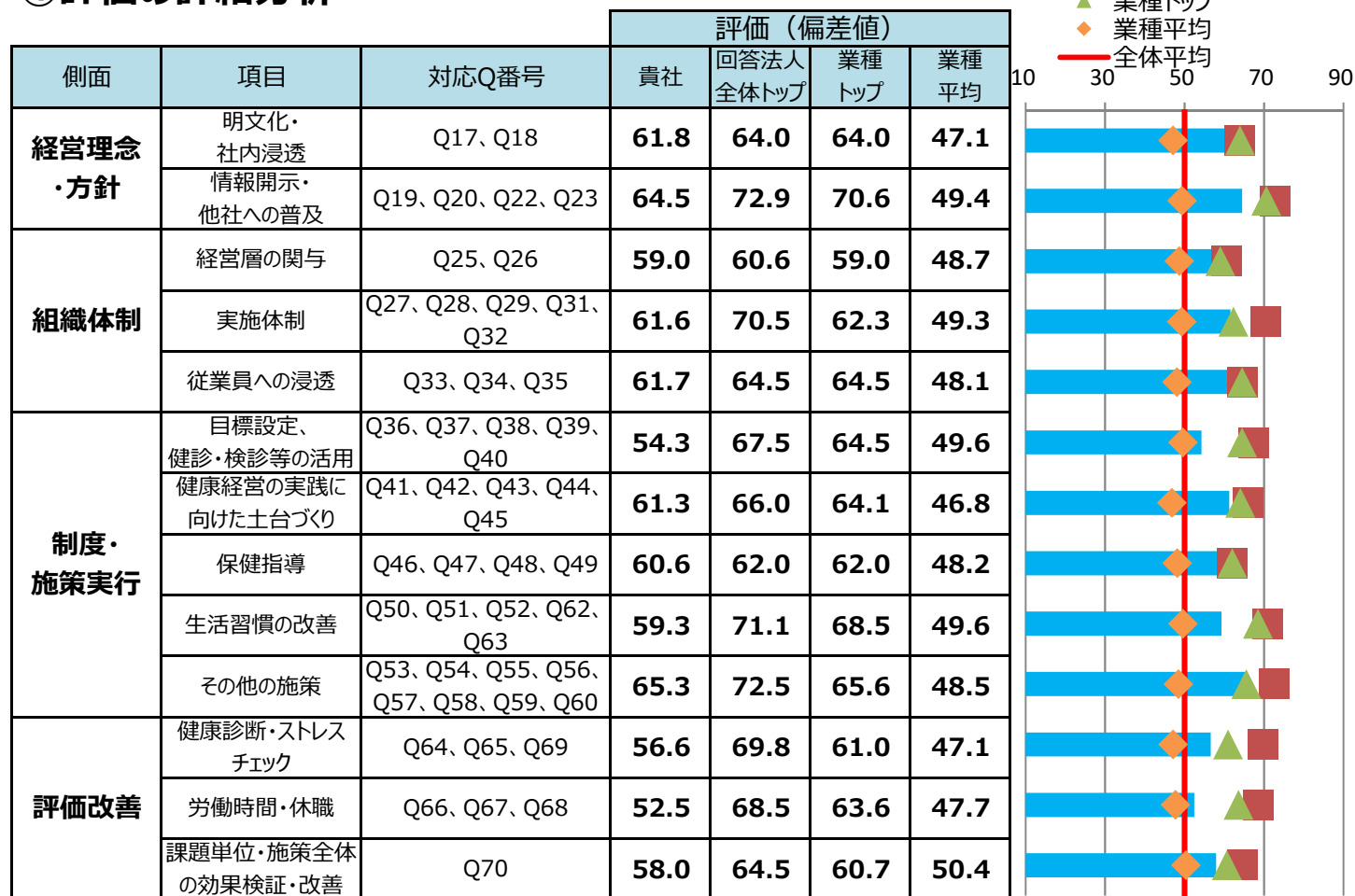
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	501~550位	101~150位	51~100位	251~300位
総合評価	41.3	56.4(↑15.1)	62.9(↑6.5)	64.0(↑1.1)	61.3(↓2.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 長野県に本社を置く研究開発型の完成品メーカーである当社にとって、人材の確保は成長の源泉である。全国の優れた人材から選ばれる企業になることと、社員の心身の健康の保持・増進を後押しし高いパフォーマンスを発揮できる職場環境を提供することが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	新卒新入社員の3年間離職率の5年間平均値を、7%以下に改善することを目指す（2014～2018年度の5年間平均値は、9.3%）。定着率は学生が注目する指標の一つであり、新入社員教育からスタートしジョブローテーションを通じてスキルアップした社員の定着は、当社の中長期的な成長に寄与する。

※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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.mkseiko.co.jp/corporate/handpmanagement.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	58.2	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.1	48.3	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	53.7	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	48.1	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.6	47.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.6	49.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.5	46.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.0	47.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.8	46.4	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	生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年度健康診断の結果）管理不良者（高リスク）で未治療者もあり、放置されれば重大な疾病の発症の危険がある。個々の健康状態を把握し、状況に応じた支援や配慮を行うとともに、適切な受療に結びつける必要がある。管理不良者の受療率100%を目標とした。
	効果検証結果	対象者への個別受診勧奨および生活指導（保健指導）を実施した結果、対象者全員が受診し治療を開始した。2020年度健康診断結果では、管理不良者6名中の4名は管理不良を外れ、うち2名は、正常範囲内にある。
効果 検証 ②	効果検証結果	管理不良者6名のうち、現時点で全員が治療を継続している。アンケートにより、治療継続によるメリットを聞くと、回答者の全員が「治療により安心感がある」、「体調が良い・安定している」と回答した。また、全社の管理不良・要受診者の割合は、2019年度 8.9%、2020年度は8.2%に減少。2021年度は、保健指導の対象者を拡大し、受診勧奨や生活指導を強化していく。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙及び受動喫煙による健康被害防止は、企業の持続的成長、生産性の向上に不可欠な課題である。これまで禁煙を喫煙者の自覚に頼っていたため、喫煙率は全国平均を上回っている。喫煙率の低下が課題である。
効果 検証 ②	施策実施結果	各職場ごとに、禁煙目標を掲げ、喫煙ルールの徹底や、禁煙支援に取り組んだ。取り組みの目標としていた喫煙率25%以下の職場数は、40職場中、25職場に達し、優秀職場として表彰する。
	効果検証結果	喫煙対策への取り組みや喫煙率の低下は、より働きやすい職場環境の形成や人材定着へと繋がると考える。喫煙率については、2018年33.5%、2019年32.3%、2020年29.4%と減少した。新卒新入社員の離職率（3年間離職率の5年間平均値）は、2014～2018年：9.3%。この数値を今後全体指標とし継続的に見て行く。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三協立山株式会社

英文名：

■加入保険者：三協・立山健康保険組合

上場

■所属業種：金属製品

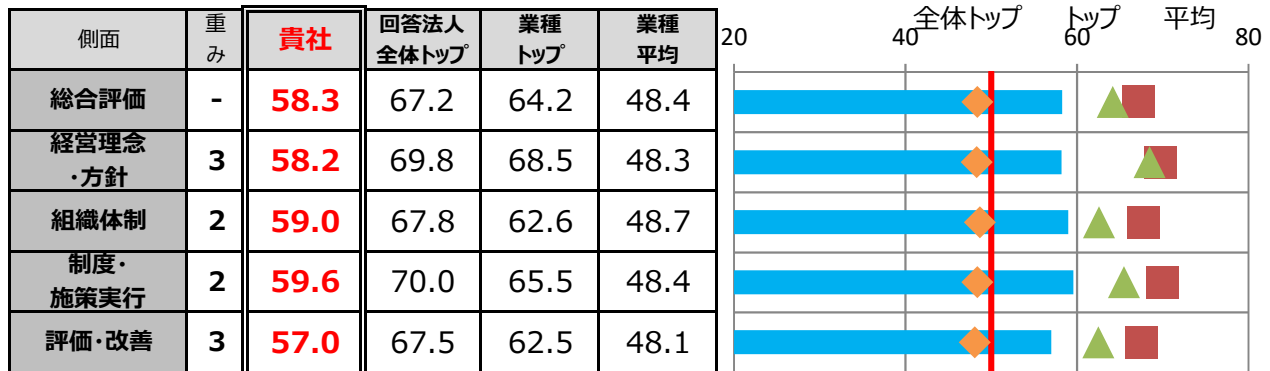
①健康経営度評価結果

■総合順位： 601～650位 / 2869 社中

■総合評価： 58.3 ↓3.2 (前回偏差値 61.5)

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

②評価の内訳



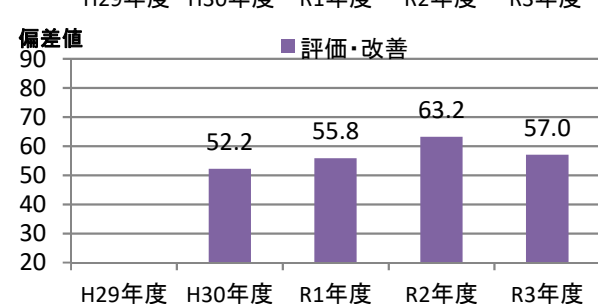
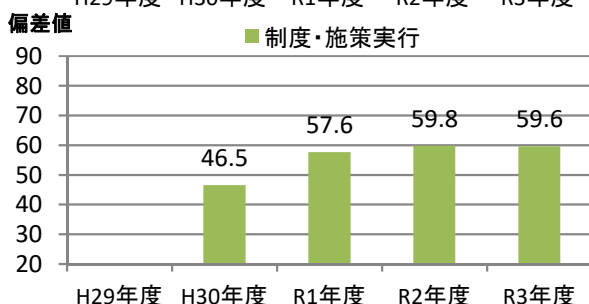
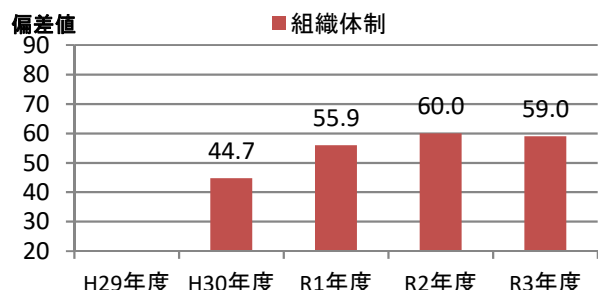
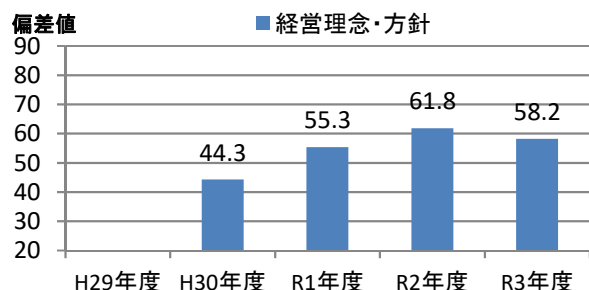
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

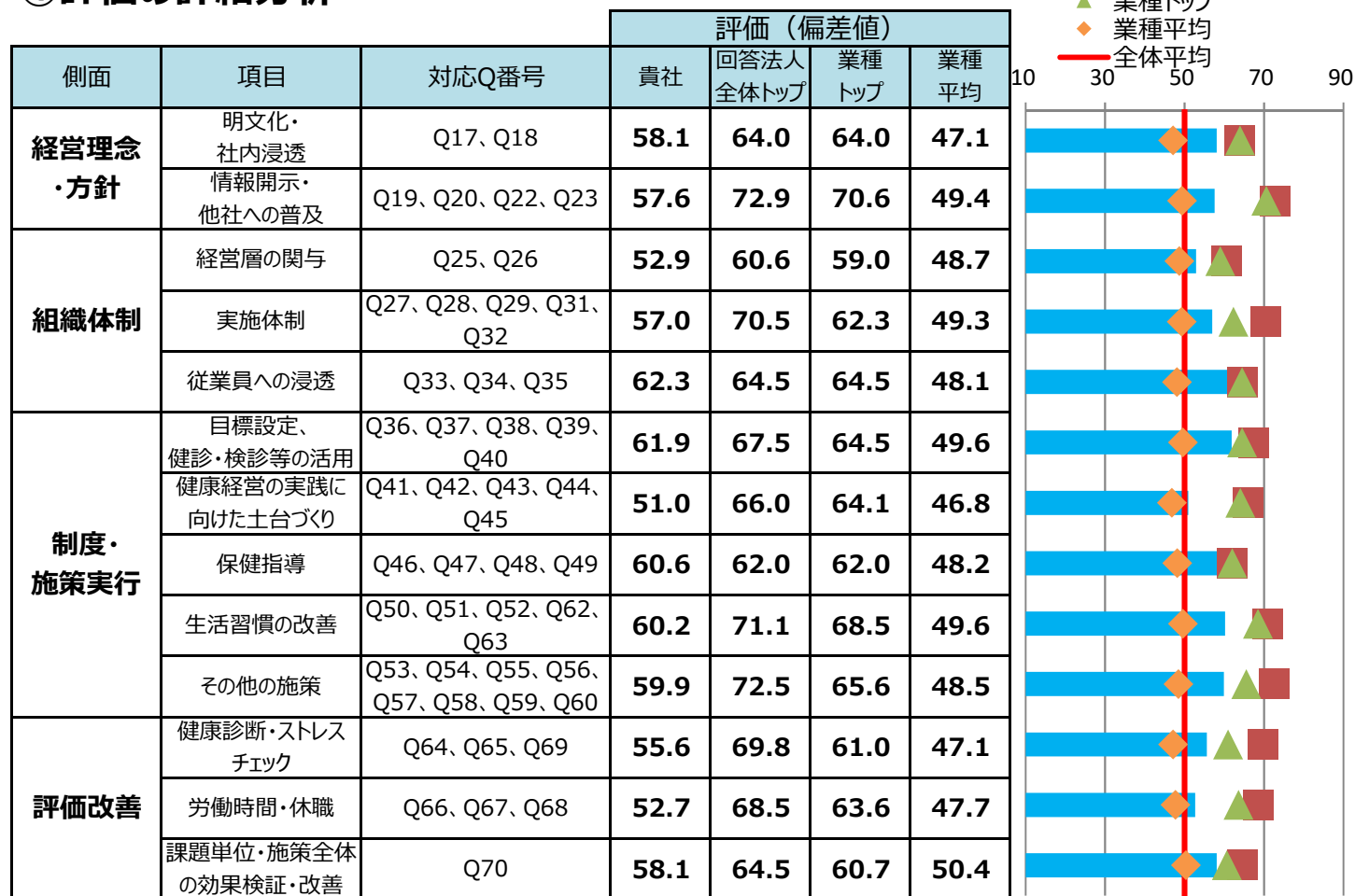
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1151～1200位	701～750位	201～250位	601～650位
総合評価	-	46.6(-)	56.0(↑9.4)	61.5(↑5.5)	58.3(↓3.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 健康経営にて改善したい経営課題は、社員が心身ともに健康であること、ワーク・ライフ・バランスの推進として勤務環境の改善活動、ダイバーシティの推進として多様な人材が活躍できる風土の構築を実施する事と考えている。
健康経営の実施により期待する効果	経営理念を遂行するには、社員一人ひとりが健康でなければならないと考えており、社員の心身の健康向上の為、生活習慣病リスクの低減（有所見者の削減）、従業員の生産性の向上、従業員満足度の向上の3指標の改善活動を実施している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.8	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.5	48.3	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	59.3	50.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.9	48.1	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.2	47.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.1	49.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.0	46.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	47.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.9	46.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	健康経営の推進、行動目標として管理職、社員とも長時間労働を削減、年次有給休暇5日以上消化も掲げており、長時間労働の削減、有給休暇取得率向上として 施策①週2日の全社員残業ゼロ活動、管理職による職場巡回帰宅促進。②勤務時間選択制度の導入。③業務生産性向上調査結果の活用と休暇取得改善等の施策を早々に実施する必要があった。
	効果検証結果	施策の実施と従業員が意識することにより、平均月間所定外労働時間は前年度より1.1時間削減し12.9時間。年次有給休暇取得率は55.3%を達成した。
効果 検証 ②	効果検証結果	労働時間、有給休暇取得率の改善活動も影響し、高ストレス者比率は1ポイント改善するとともに、健康経営の目標として掲げている「心身共に健康であること」、「勤務環境の改善」の指数である従業員満足度は2020年度50.3と4.1ポイント向上することが出来た。（三協立山健康経営戦略マップご参照）
	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8割は男性であり、男性の平均年齢も45.7歳と高齢化している。近年メタボリックシンドロームやその予備軍の従業員が増加しており、その施策として2018年度より、BMI25以上の該当者に食生活改善、運動習慣定着対策として「チャレンジ5%」（血圧5%削減、体重5%削減、あるく習慣化）キャンペーンを会社として実施し、生活習慣病リスク有所見者の削減を目指す必要がある。
効果 検証 ②	施策実施結果	従業員の意識・行動変容に変化が一部見られ、適正体重維持者比率は66.0%（0.1ポイント悪化）運動習慣者比率16.3%（1.2ポイント改善）健全な食生活者比率82.1%（0.7ポイント改善）となった。
	効果検証結果	従業員の意識・行動変容の変化は見られたが、「社員が健康であること」の指標である「生活習慣病リスク該当者の削減」の指標は34.6%と昨年度と比較して7.9ポイント悪化してしまった。50歳以上の従業員は約43%おり、高齢化による生活習慣病リスク該当者の自然増加を抑える活動を会社、従業員と共に実施していく必要がある。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社 L I X I L

英文名: LIXIL Corporation

■加入保険者: L I X I L 健康保険組合

上場

■所属業種: 金属製品

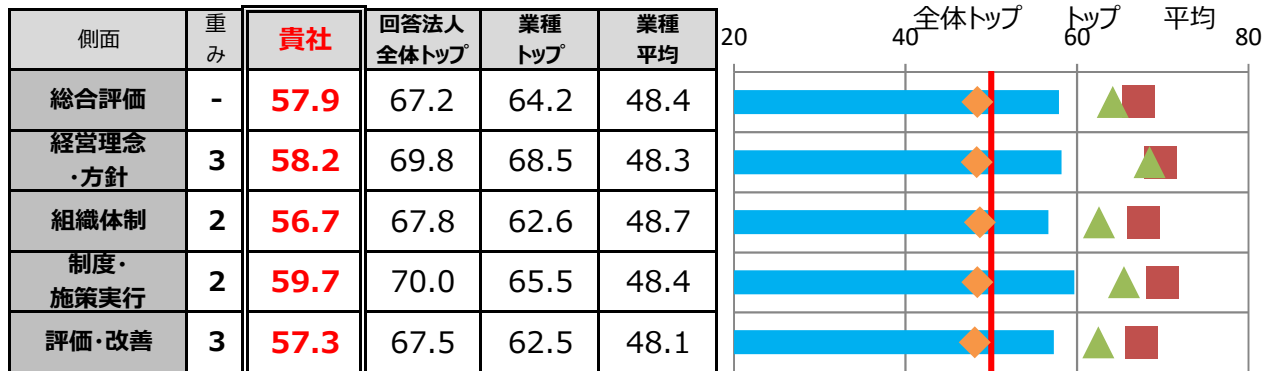
①健康経営度評価結果

■総合順位: 651~700位 / 2869 社中

■総合評価: 57.9 ↑1.7 (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



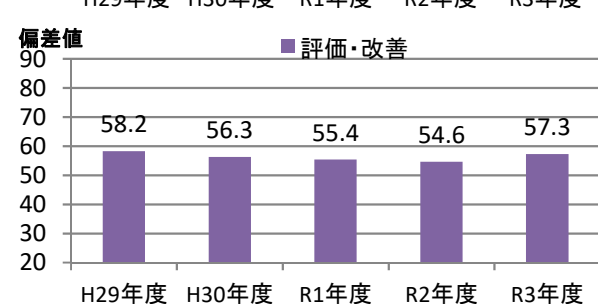
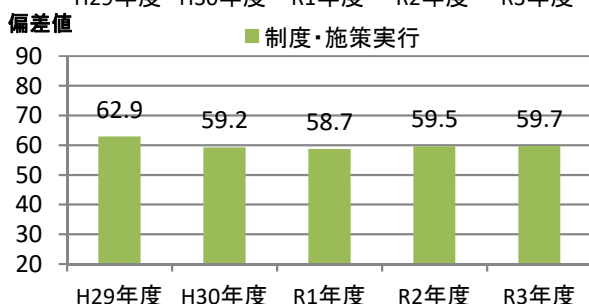
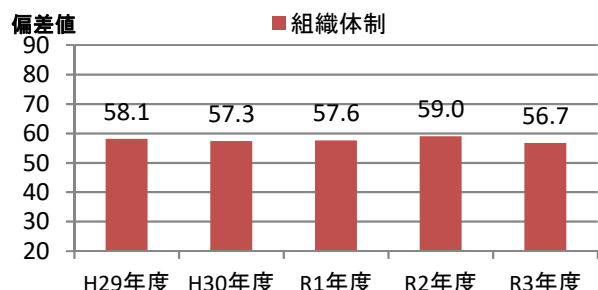
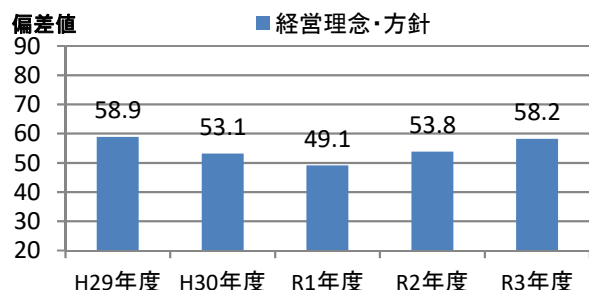
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

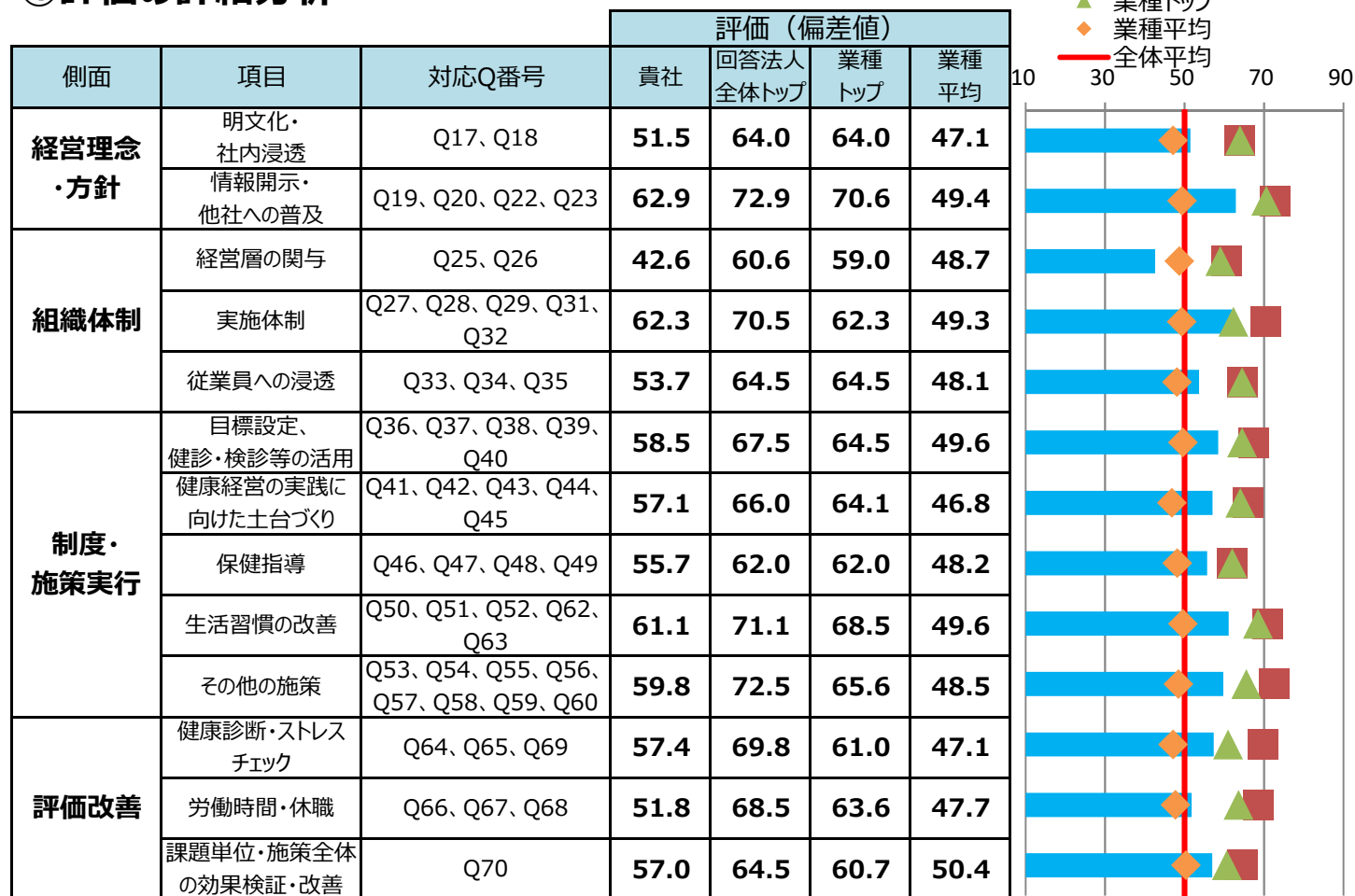
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	451~500位	851~900位	751~800位	651~700位
総合評価	59.8	56.4(↓3.4)	54.6(↓1.8)	56.2(↑1.6)	57.9(↑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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 当社の存在意義(LIXIL PURPOSE)「世界中の誰もが願う、豊かで快適な住まいの実現」のためには、当社で働く従業員が健康であることが前提である。そのために、健康で安全な職場環境を構築し、多様な働き方に応じた健康課題に対して活動を推進する必要がある。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営を推進することにより、従業員のパフォーマンス向上・組織活性化につながり、「LIXIL PURPOSE」実現への基礎を築くことが期待できる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類	CSR報告書
URL	https://www.lixil.com/jp/sustainability/cr_library/pdf/LIXIL_CR2021_ja.pdf#page=46

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.2	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.0	48.3	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	54.3	50.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.8	48.1	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.6	47.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.6	49.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.1	46.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	47.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	62.6	46.4	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	生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	健康診断結果に基づき高リスク者に受診勧奨を行うが、次年度健診までに治療を中断する従業員が発生し、その間に状態が悪化するケースがある。健康・安全に勤務を継続するため、高リスク者は確実に治療を継続し、状態を改善する必要がある。
	施策実施結果	「重症化防止活動」としてLIXIL健康保険組合と協働で活動実施。高血圧・糖尿病・高脂血症等の治療を行っている従業員をシステム上で把握し、治療中断のケースには人事・産業医・保健師が連携し受診勧奨を実施
効果検証②	効果検証結果	対象者の受診率100%を達成。高リスク者は確実に治療を継続する仕組みになっている。
	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状況が続いていた（平成30年度 27.5%→令和元年度26.2%）。喫煙者本人だけでなく、受動喫煙による健康障害のリスクがあり、喫煙による健康障害を防ぐ必要がある。
効果検証③	施策実施結果	2020年4月より全社敷地内全面禁煙実施。それに合わせ、LIXIL健康保険組合にて禁煙サポートを実施（禁煙外来・禁煙アプリ利用補助、ニコチン製剤購入補助）。サポート申込者のうち約7割が禁煙に成功。
	効果検証結果	全社敷地内全面禁煙をきっかけに喫煙者が減少し、令和2年度の喫煙率は21.6%と過去の喫煙率低下傾向と比べ大幅に減少した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ノーリツ

英文名：NORITZ

■加入保険者：ノーリツ健康保険組合

上場

■所属業種：金属製品

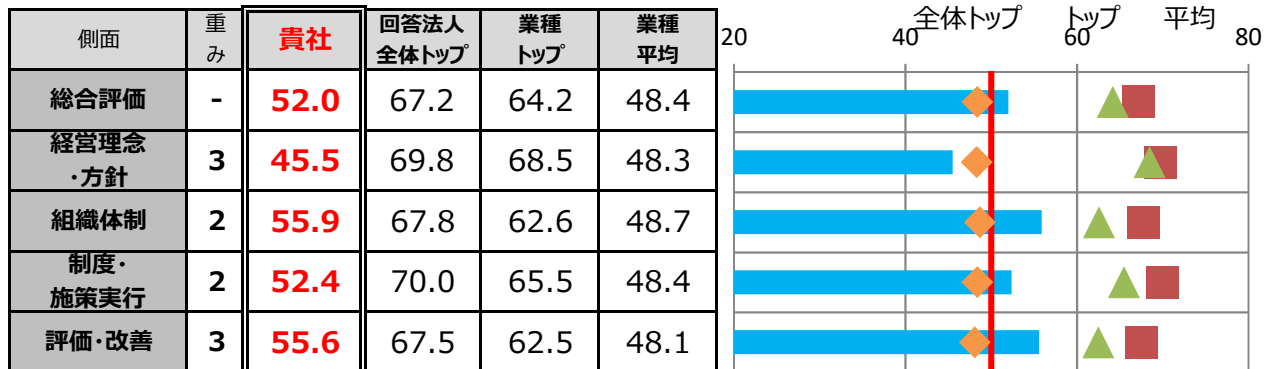
①健康経営度評価結果

■総合順位：1351～1400位 / 2869 社中

■総合評価：52.0 ↓6.0 (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



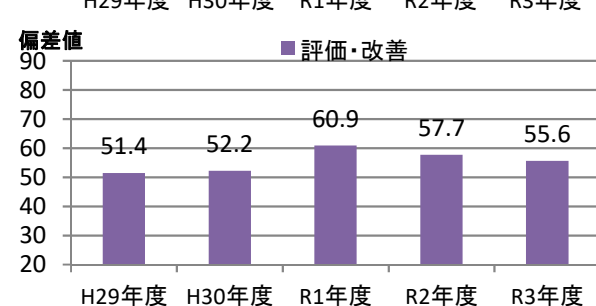
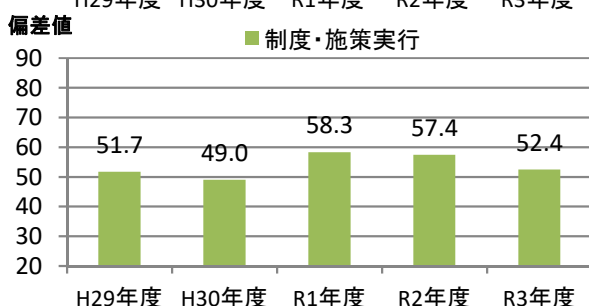
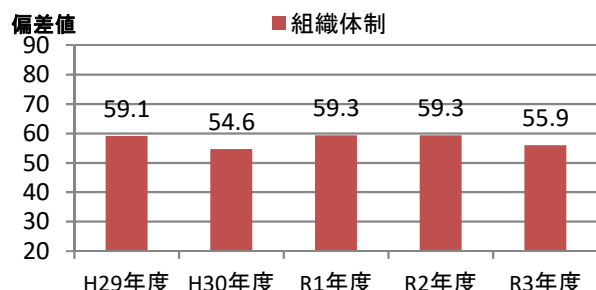
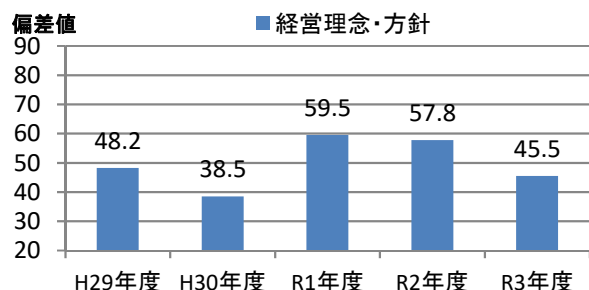
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

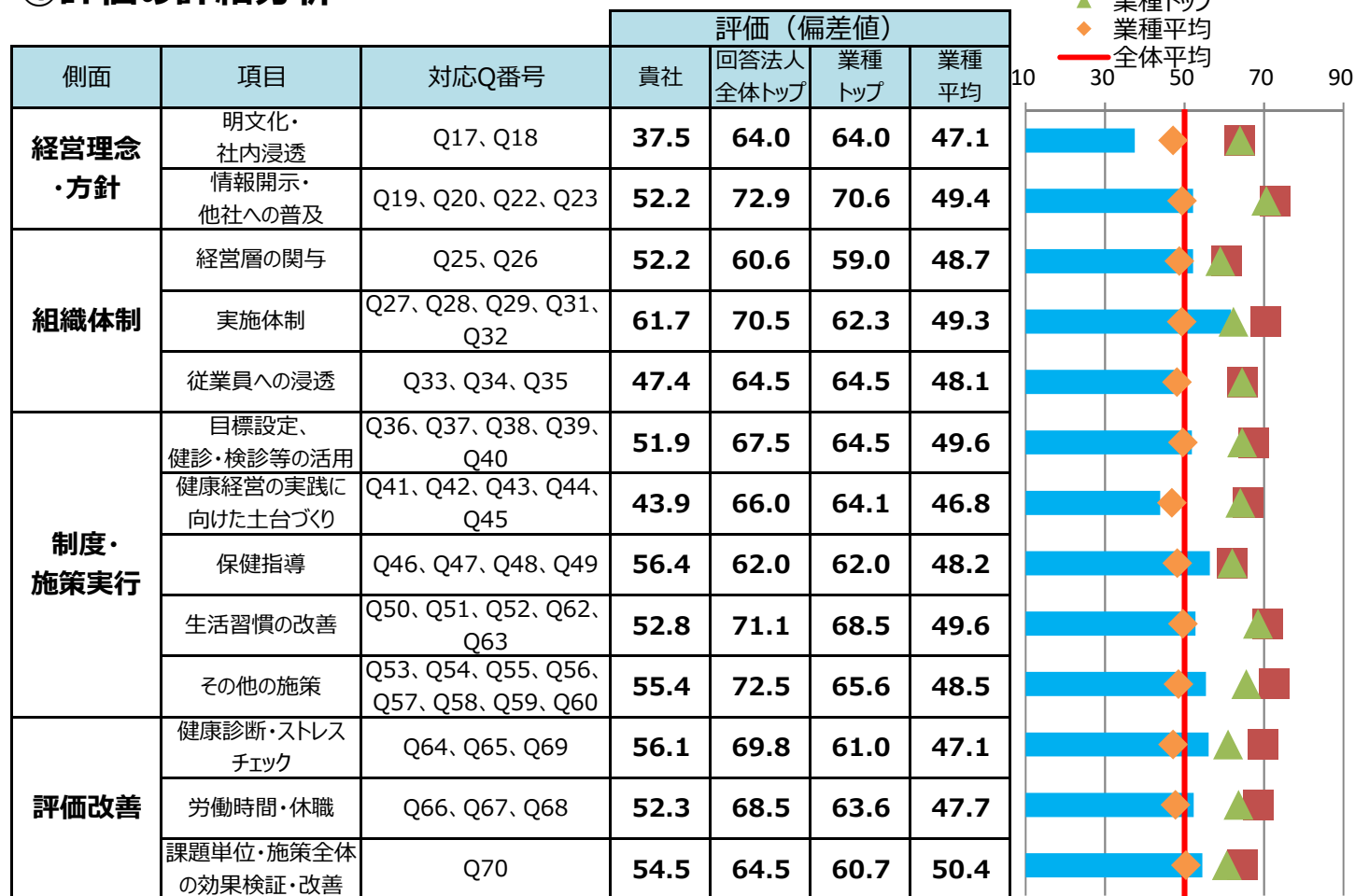
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1101～1150位	351～400位	601～650位	1351～1400位
総合評価	52.1	47.6(↓4.5)	59.6(↑12.0)	58.0(↓1.6)	52.0(↓6.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.noritz.co.jp/company/csr/pdf/social/worker.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	45.8	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.3	48.3	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	55.9	50.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.4	48.1	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.9	47.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.4	49.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.1	46.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.1	47.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.7	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.5	46.4	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	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルヘルス不調による退職者数が25人(2017年)～32人(2020年)と高水準で推移しており、退職者が所属する組織の他のメンバーに負荷がかかるなどの問題が顕在化している。 そのような状況の中で、ラインケアの促進を目的に、ストレスチェックの集団分析結果と従業員満足度調査を掛け合わせてスコア化し、良質なマネジメントへの変革を促すことでメンタルヘルス不調による退職者削減を目指す。
	効果検証結果	従業員満足度調査は10年間ほぼ同じ内容で実施していたため、マンネリ化しつつあったが、新たな分析のフィードバックということもあり、結果を踏まえたアクションの活性化が見られた。また、管理監督者の改善意欲を持続化させる目的で、2021年5月よりパルスサーベイを導入（1回/月の実施頻度）。
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	弊社では社員の内13%強がコロナにより重症化するリスクを抱えているため、感染者や社内濃厚接触での労働力低下、同時にクラスター発生予防が重要視される。
	効果検証結果	過去数年間にわたり・インフルエンザ発症報告を全社員から受ける体制が浸透しており、新型コロナ対策でも同様の仕組みを活かし、発熱者・濃厚接触者（疑い含む）感染者の発生都度報告している。 社内・グループ会社とも、この報告サイトの活用は浸透しており、産業保健スタッフが対象社員・上司・必要に応じ管轄保健所と必要情報を共有・指示することで、社内クラスターは発生していない。また、特に多数の人間と接する営業部門では早期にテレワーク・WEB会議の体制を整え、非接触の営業スタイルも浸透したことも、コロナによ最低限の労働力損失で住んでいるといえる。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: リンナイ株式会社

英文名:

■加入保険者: リンナイ健康保険組合

上場

■所属業種: 金属製品

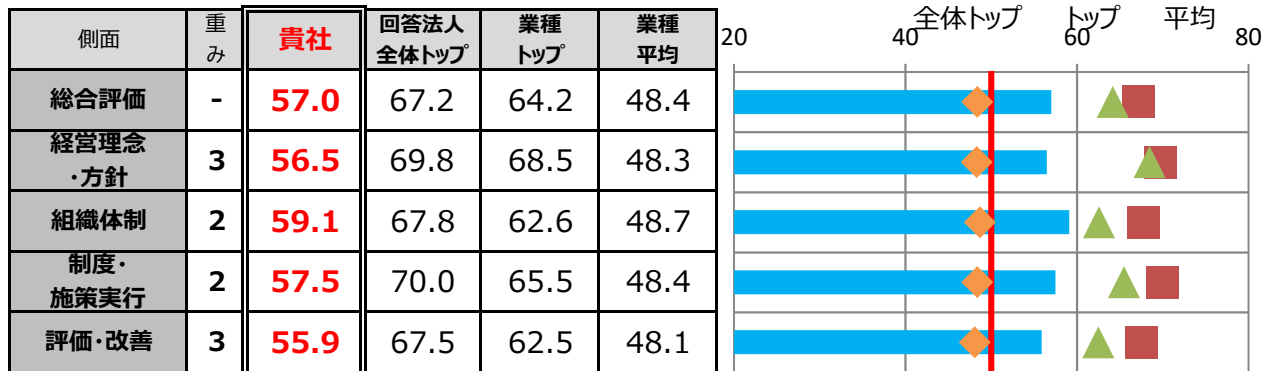
①健康経営度評価結果

■総合順位: 751~800位 / 2869 社中

■総合評価: 57.0 ↓0.5 (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



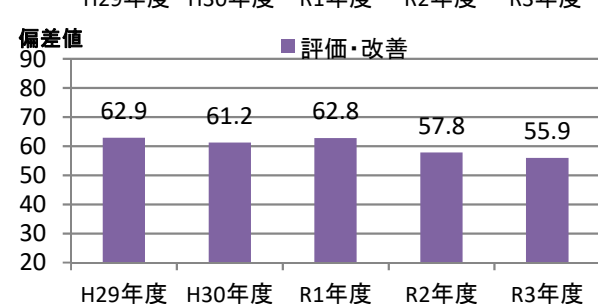
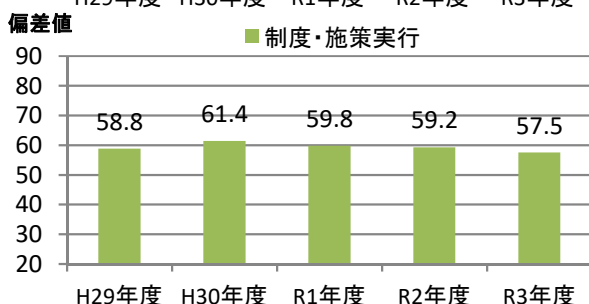
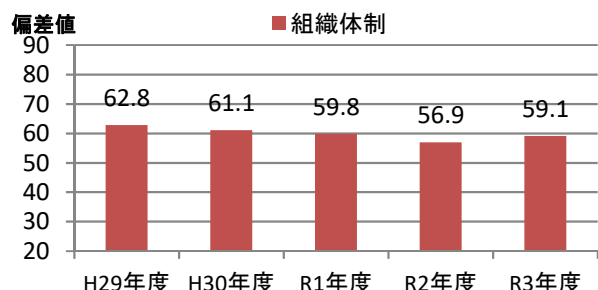
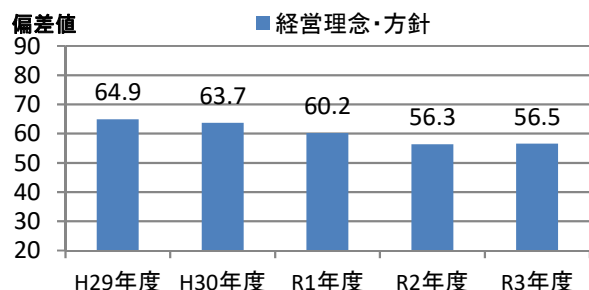
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

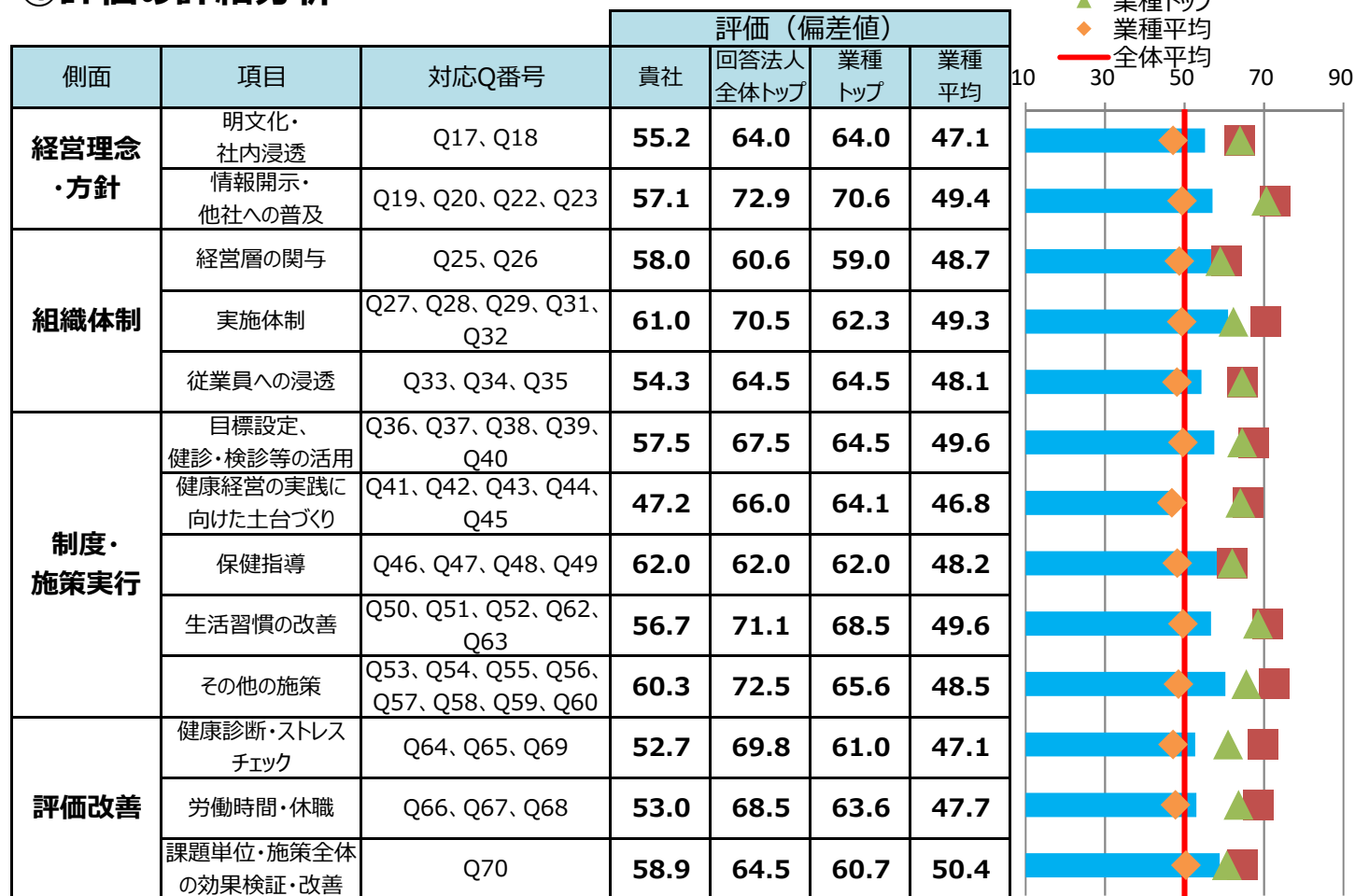
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	101~150位	251~300位	651~700位	751~800位
総合評価	62.3	62.0(↓0.3)	60.8(↓1.2)	57.5(↓3.3)	57.0(↓0.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 労働環境の変化や多様な働き方が認められる中、従業員は健康で最大のパフォーマンスを発揮する事が必要であり、またその様な状態を持続させる事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	健康経営に関する各種施策の実行により、仕事に対する「活力」「没頭」「熱意」がより満たされる状態（ワークエンゲージメント）となり、メンタル面での健康度も高くなりパフォーマンス向上が図れる。又、このワークエンゲージメントを定期的に観測し持続性の確認を行う。

※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

媒体の種類別	統合報告書
URL	https://www.rinnai.co.jp/csr/report/report2021.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.3	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.9	48.3	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	59.7	50.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.4	48.1	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.5	47.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.9	49.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.9	46.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	47.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	49.5	46.4	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	メンタルヘル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	・メンタルヘルスセミナーを職能レベルに応じて実施し発生予防してきたが、併せて義務化されたストレスチェックの実施率向上と集団分析に基づいた職場環境改善が課題である
	施策実施結果	・メンタルヘルスセミナー 16回実施(2020年度) ・ストレスチェック実施率 95.4% (2020年度)
	効果検証結果	定期健康診断の間診票回答「睡眠により十分な休養が取れている人」の割合を年度で分析・確認(全年齢)、2020年度：67.3%、2019年度：62.5%
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	・従業員の平均年齢が上昇し生活習慣病（主に糖尿病・高血圧）の健康診断の有所見率の増加が課題、まずはハイリスクアプローチの重症化予防対策として未治療・コントロール不良の従業員へ受療勧奨および生活改善の保健指導が必要である
	施策実施結果	・糖尿病、高血圧、ハイリスク（糖尿・高血圧・脂質異常の複数リスク者）の1年間未治療社員（糖尿病はコントロール不良含む）へ重症化予防保健指導を実施。（2020年度各指導実施率：各100%）
	効果検証結果	・糖尿病重症化予防指導：2020年度改善率52.4% ・高血圧重症化予防指導：2020年度改善率78.9% ・ハイリスク予防指導：2020年度改善率66.7%

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 日東精工株式会社

英文名: NITTOSEIKO CO., LTD.

■加入保険者: 印刷製本包装機械健康保険組合

上場

■所属業種: 金属製品

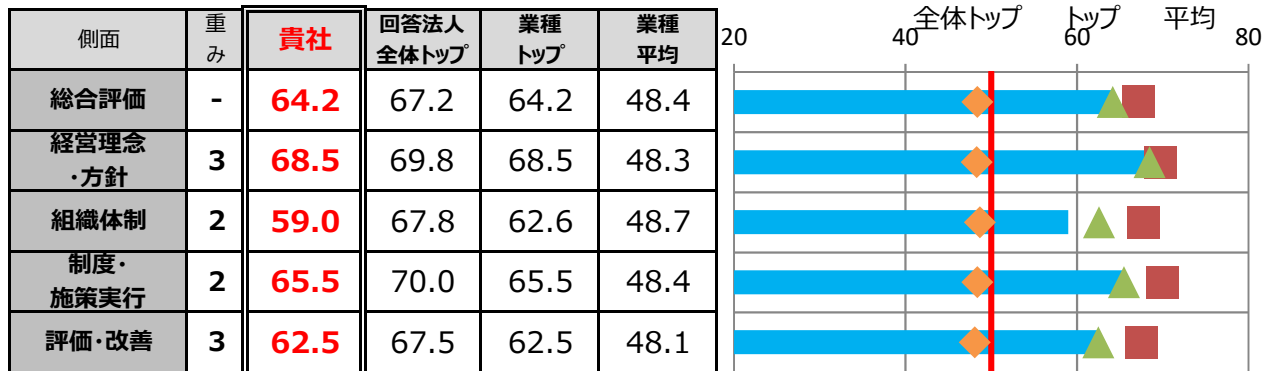
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1~50位 / 2869 社中

■総合評価: 64.2 ↑0.5 (前回偏差値 63.7)

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

②評価の内訳



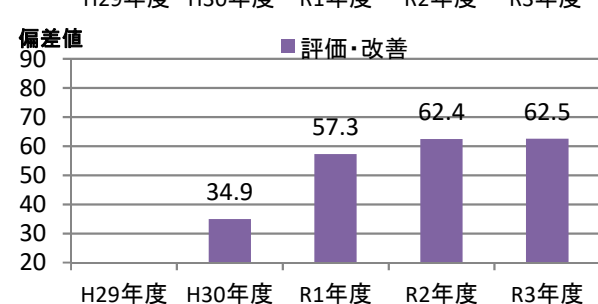
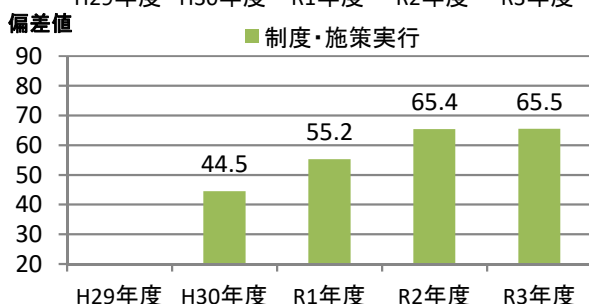
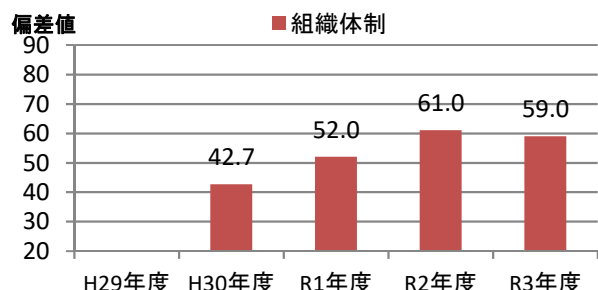
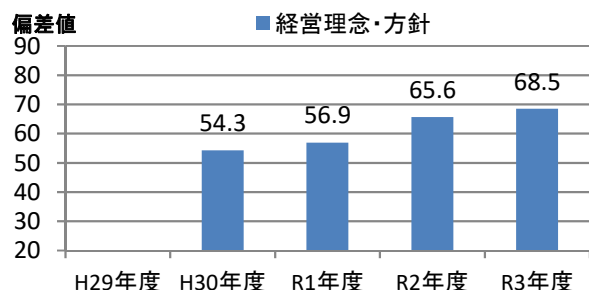
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

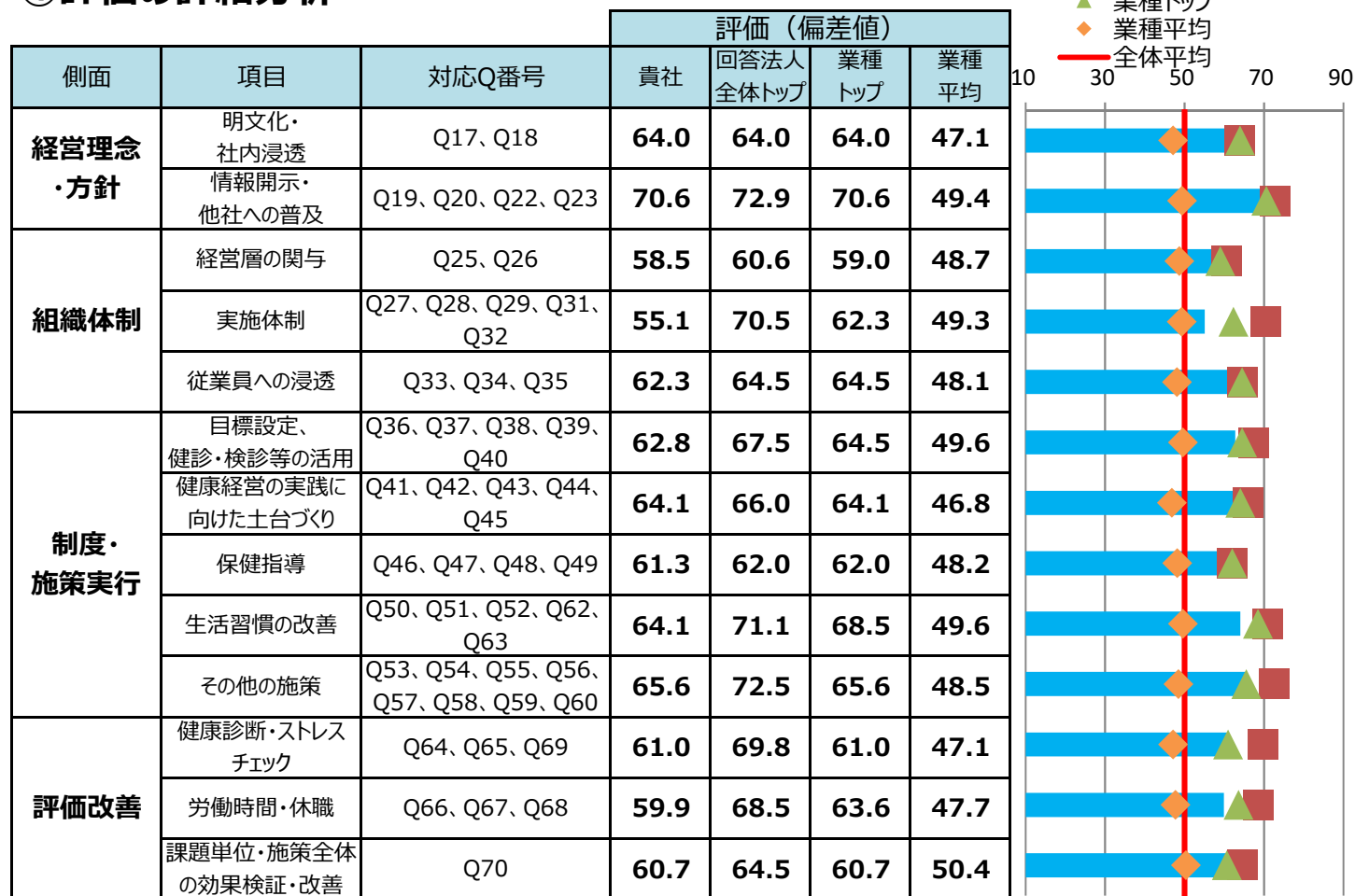
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	751~800位	51~100位	1~50位
総合評価	-	45.2(-)	55.7(↑10.5)	63.7(↑8.0)	64.2(↑0.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 中長期的に企業価値を高めるためには、生産性を高め業績を向上させていく必要があるが、生活習慣病や体調不良・メンタルヘルス不調などによる欠勤や休職により、人材である従業員の能力が十分に発揮されないことは、生産性向上・企業価値の向上をかかげる上で課題である。
健康経営の実施により期待する効果	生活習慣病の予防や改善、メンタルヘルス対策、働きやすい職場づくり等の健康経営を推進することで、従業員が生き生きと働くことを支援し、生産性の向上・企業価値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

媒体の種類別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.nittoseiko.co.jp/company/health_productivity_management.html.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	63.8	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.2	48.3	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	63.1	50.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	66.0	48.1	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.2	47.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.2	49.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.7	46.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	47.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.5	46.4	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	健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	生活習慣病を予防し、生産性の向上や心身ともに生き生きとした状態維持の為には、運動・睡眠・食事・喫煙・メンタルヘルスに取り組み、生活習慣病の予防とヘルスリテラシーを高める必要がある。 2018年度の運動をしている人の率は、健保平均21.2%に対し15.7%とより低く、健診結果の要精査率は運動をしている人はしていない人より6.8%低いことから、運動は重点的な対策が必要であるといえる。
	効果検証結果	Nicott7(運動・睡眠・食事・飲酒・喫煙・メンタルヘルス)として7つの項目に取り組んでいる。 部活動支援や体力年齢チェック(参加率66.2%)やウォーキングキャンペーン(同15.3%)を実施した。 2019年より取り組みを強化した結果、2020年度は、運動17.2%、夕食80.3%、朝食90.2%、飲酒89.6%、禁煙76.6%、睡眠59.4%、ストレスチェック受検率97.0%という結果であった。運動は2018年15.7%から17.2%と1.5ポイント改善した。 ウォーキングキャンペーンは、参加者の94%が健康づくりに役立ったと回答した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルヘルス不調での新規病欠者(1カ月以上)は、2017年0.3%・2018年0.7%・2019年0.7%と多く、また6カ月以上の長期休職者は100%・75%・100%とほぼ全員が長期休職になっていた。 ストレスチェックの高ストレス者の割合は、2017年12.0%、2018年13.9%、2019年13.0%と全国平均より高い状態が続いている。 ストレス関連疾患の早期発見及び治療や予防への取り組みが必要である。
	効果検証結果	ラインケア・セルフケア研修を1年に1回実施。不調者は看護職が定期的に面談を実施、復職前にリワークを活用(社内規定で一定日数給与支給)2019年～ストレスチェック集団分析結果から職場環境改善を実施。 メンタルヘルス不調での新規病欠者(1カ月以上)は、2020年0.2%と減少し6カ月以上の長期病欠者は0%、再休職者も0%となった。 ストレスチェックの高ストレス者は2019年9.9%となり、ラインケア・セルフケアの効果があったと考えられる。

※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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ジーテクト

英文名：G-TEKT

■加入保険者：東京金属事業健康保険組合

上場

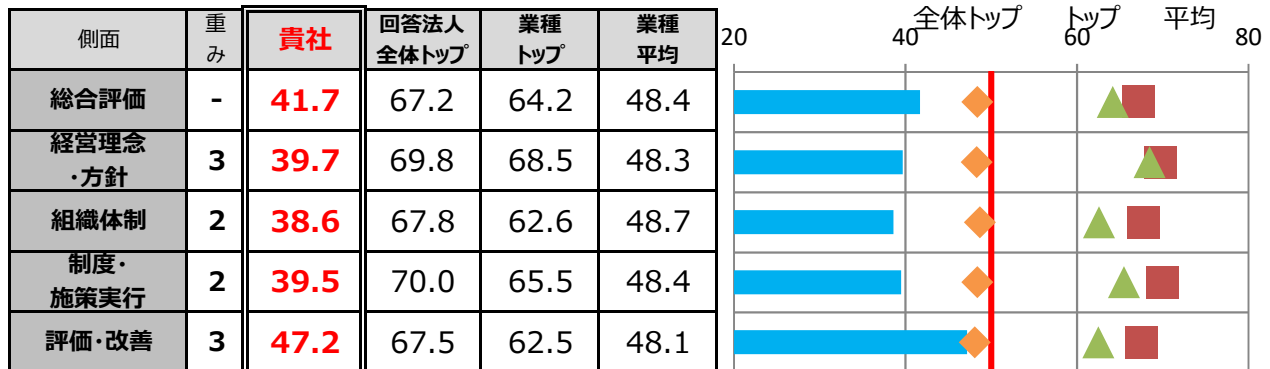
■所属業種：金属製品

①健康経営度評価結果

■総合順位： **2351～2400位** / **2869 社中**■総合評価： **41.7** ↑8.0 (前回偏差値 33.7)

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

②評価の内訳



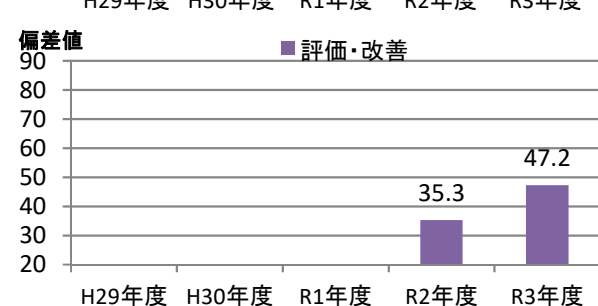
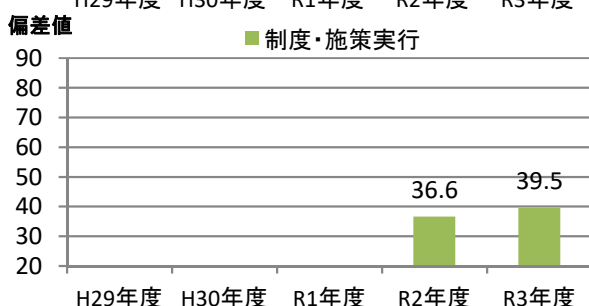
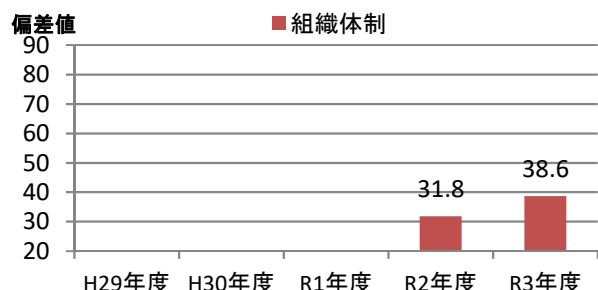
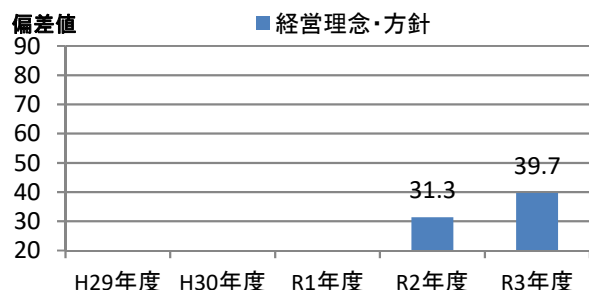
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

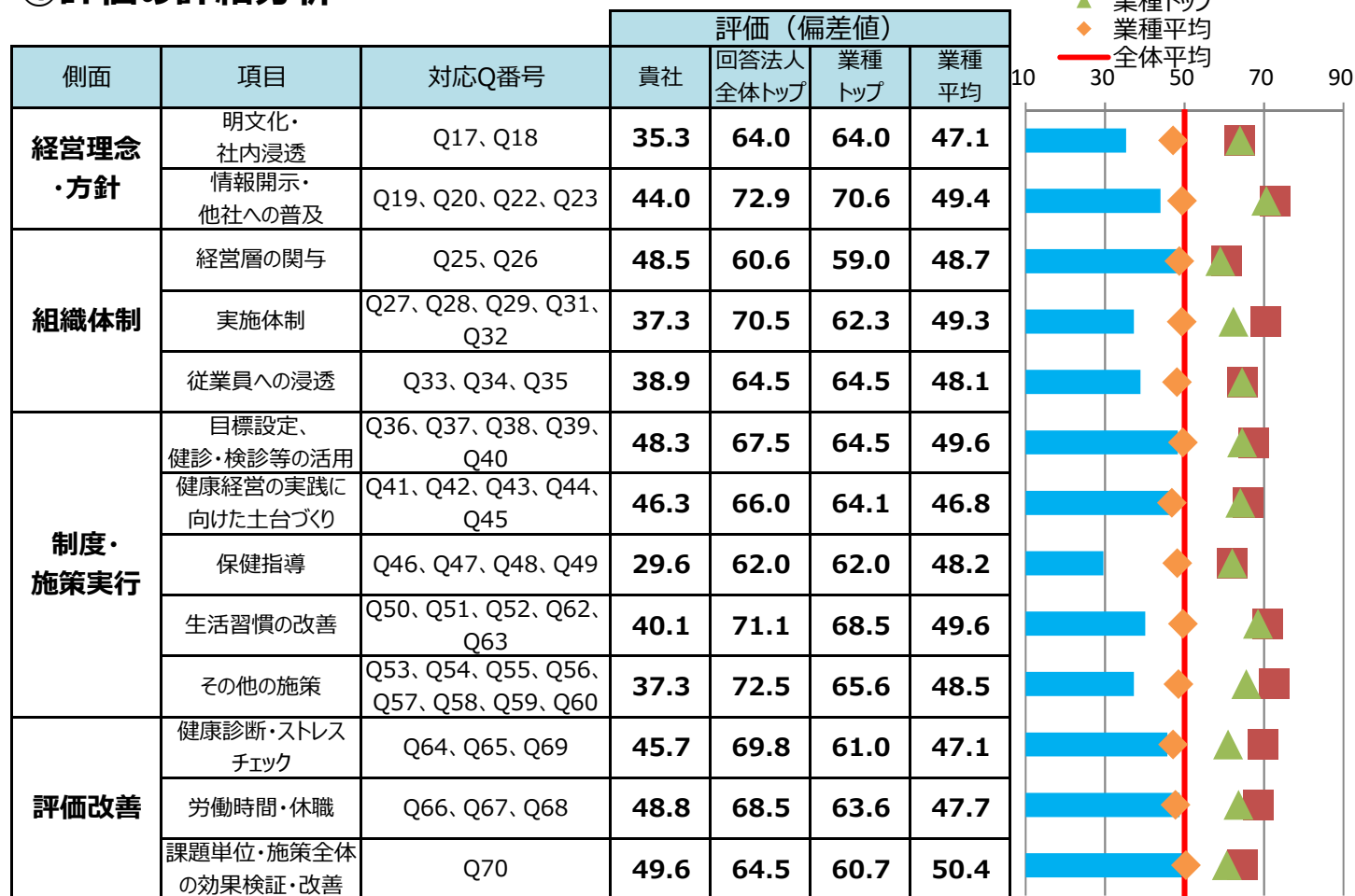
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2351～2400位	2351～2400位
総合評価	-	-	-	33.7(-)	41.7(↑8.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.g-tekt.jp/environment/social/employee/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	42.4	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	38.8	48.3	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	41.5	50.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.9	48.1	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.6	47.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.7	49.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.1	46.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.2	47.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.1	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	41.4	46.4	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	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	健康診断受診後の健康保険組合から提供頂くスコアリングレポートによると、喫煙率が高い結果が伺える。喫煙はがんや様々な疾患に結び付く原因であり、生活習慣病リスクを高め、健康に悪影響を及ぼすものである為、従業員の健康を第一に考えますと喫煙率の低下が重要課題であり、改善が必要である。
	施策実施 結果	社内喫煙場所の一斉見直しを実施し、屋内喫煙場所については屋外指定場所へ移設、喫煙指定場所自体も最低限まで数も減らし、出来る限り喫煙機会を減らすようにした。また禁煙外来など医療機関受診を促している。
効果 検証 ②	効果検証 結果	結果に直接的に結び付いているかどうかの効果検証は未だ難しいですが、2017年度とデータ比較しますと、46.1%→40.6%（5.5%減少）と改善してきている。一人でも多くの従業員が禁煙を目指すことに一層期待したい。
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	2020年8月に実施したストレスチェックの結果、高ストレス者の比率が前年よりも悪化した結果となった。今後ラインケアとともにセルフケアの充実を図る必要がある。
効果 検証 ③	施策実施 結果	セルフケアの学習ツールとして、Eラーニングについて全従業員にメール配信とポスター掲示により周知を行った。今年度は78名の利用があった。
	効果検証 結果	現時点では、本年度のストレスチェックの結果が出ていないが、高ストレス者の割合に比べて利用者は増えていない。よって、メール配信とポスター掲示のほかに、従業員への研修時や定期的に案内をすることにより周知と利用促進を図りたい。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社パイオラックス

英文名: PIOLAX, INC.

■加入保険者: 日本自動車部品工業健康保険組合

上場

■所属業種: 金属製品

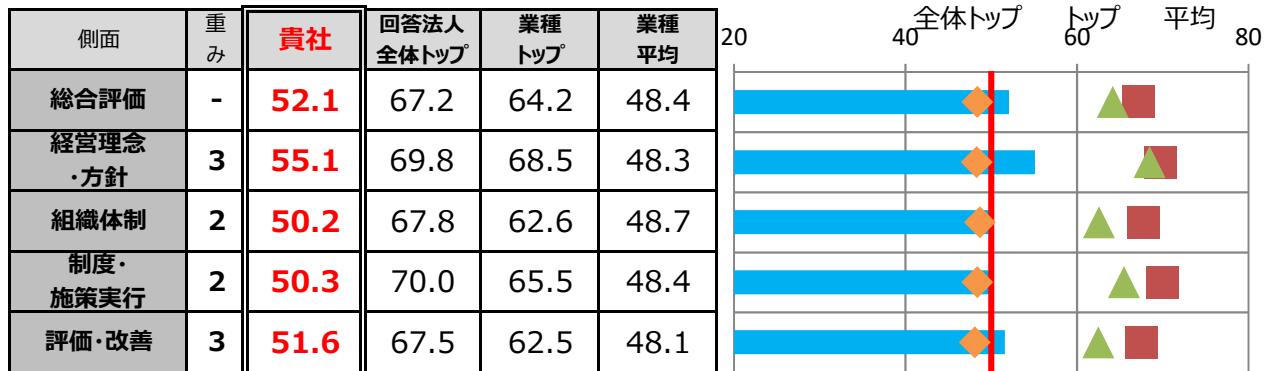
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1301~1350位 / 2869 社中

■総合評価: 52.1 ↑17.0 (前回偏差値 35.1)

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

②評価の内訳



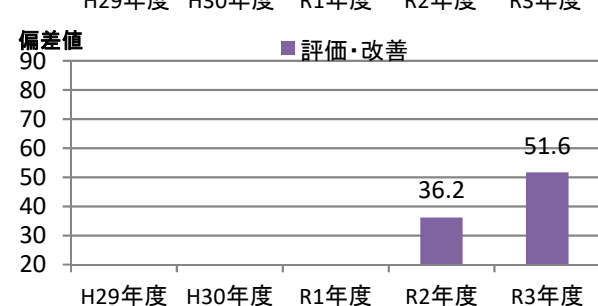
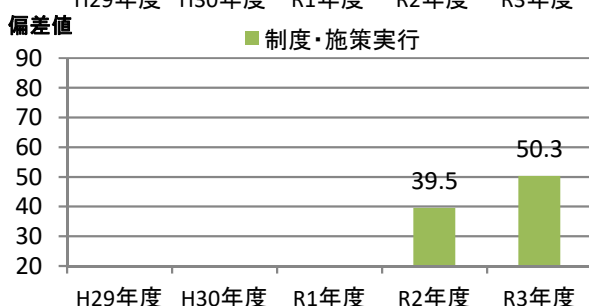
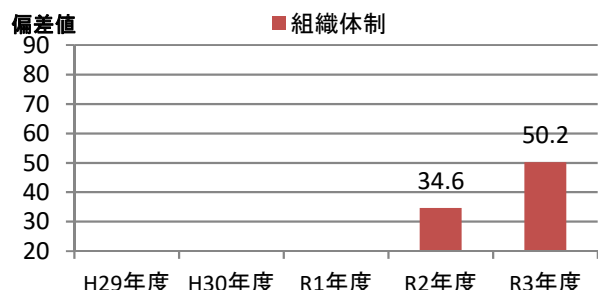
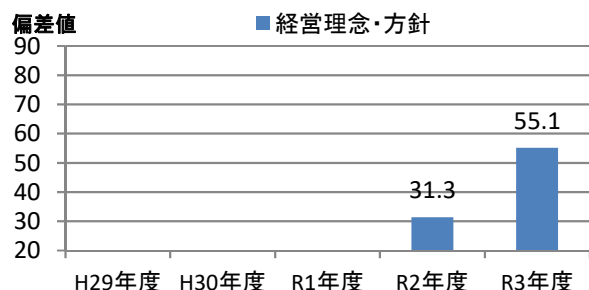
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

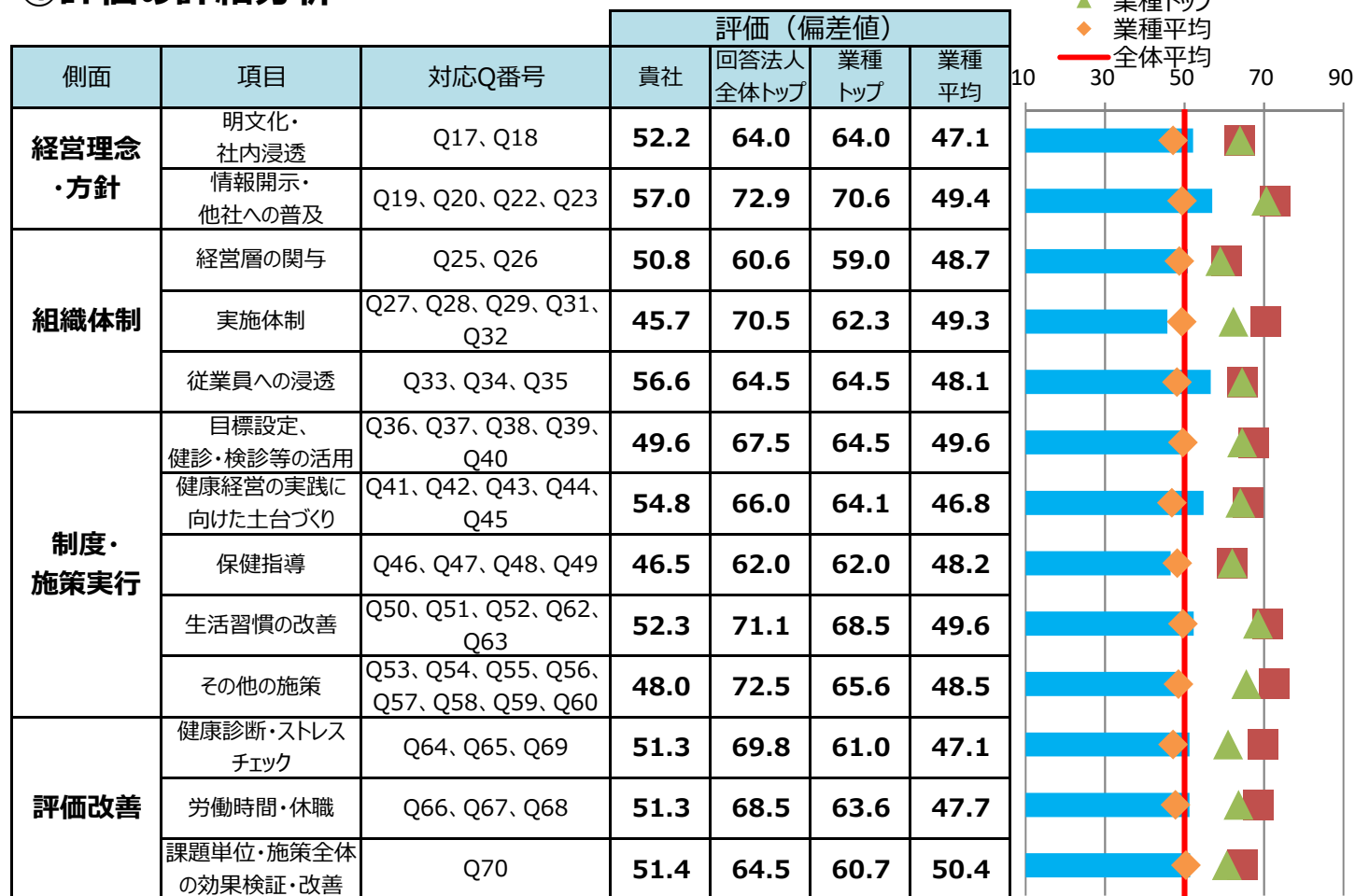
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2301~2350位	1301~1350位
総合評価	-	-	-	35.1(-)	52.1(↑17.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康経営宣言で掲げた通り、サステナブルな発展・成長を実現する経営環境の整備には、全従業員の健康増進とワーク/ライフバランスの確保により、最良のパフォーマンスを引き出すことが、当社の最大の健康経営課題である。 その課題解決の前提として、「アブセンティーズム・プレゼンティーズムの低減」「ワークエンゲージメントの向上」「本源的な健康増進」が必須と考えている。
健康経営の実施により期待する効果	健康保険組合との協働・情報共有を強化する中で、同組合の被保険者全体に比して、当社従業員のリスク値が著しく低位である項目が判明した。そのうち4項目を健康KPIとして、2023年度までの目標値を達成するための施策の一つとして、健診データ管理、サーベイサービス、健康サポートアプリ等の導入を決定した。会社主導で有所見者の早期特定が進むと同時に、従業員側の自発的な健康リテラシーの向上に期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	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.piolax.co.jp/jp/csr/other/

※貴社が健康経営度調査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	52.9	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.0	48.3	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	53.2	48.1	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.7	47.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.4	49.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.9	46.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	47.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.9	46.4	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	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	2020年3月、WHOのパンデミック宣言と同時期に、社長を委員長とする「新型コロナウイルス対策委員会」を立ち上げ、週次の会議をスタートした。日本国内はもちろんのこと、北中米・英国・中国・韓国・アジア圏に所在する海外拠点の感染拡大状況をモニタリングしつつ、本社においては、以下のような具体的な施策・対策・ガイドラインを迅速に繰り出した。
	施策実施結果	対策ハンドブック作成、毎日の体温測定・行動記録義務化、マスク配付、時差出勤・在宅勤務拡大（最大100%）、不要不急の出張停止、職場の換気と加湿励行、自宅と会社のPC接続ツール導入等を全社展開し、徹底。
効果 検証 ②	効果検証結果	効果の検証・判定は難しいが、2020年3月の対策スタートから現在まで1年半強の期間に、当社従業員の感染者は14名に留まっており、製造現場・事務オフィス共に、クラスターの発生には至っていない。コロナを「正しく恐れる」ための、数々の施策が奏功したものと考えている。
	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、今年度より健康経営の推進を本格化する中で、当社従業員の健康状態の正確な把握には、健保組合との協働が欠かせないと判断し、連携強化を急ピッチで進めて来た。健保組合から提示されたリスクレポートを精査した結果、他の被保険者企業に比べ、当社の数値が芳しくない項目を特定し、それらを当社の健康経営課題と位置づけ、KPI化した。
効果 検証 ③	施策実施結果	従業員自身の自発的な健康増進を支援するツールとして、健診データ管理システム及び健康づくりサポートアプリの導入を決定した。
	効果検証結果	健康経営施策としての効果検証は今年度初めて行うが、戦略マップの作成により、当社の健康経営課題・目標と、健康アプリ導入を含む新たな健康投資・施策のつながりについて理解が深まった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社エイチワン

英文名: H-ONE CO.,LTD.

■加入保険者: 東京都金属プレス工業健康保険組合

上場

■所属業種: 金属製品

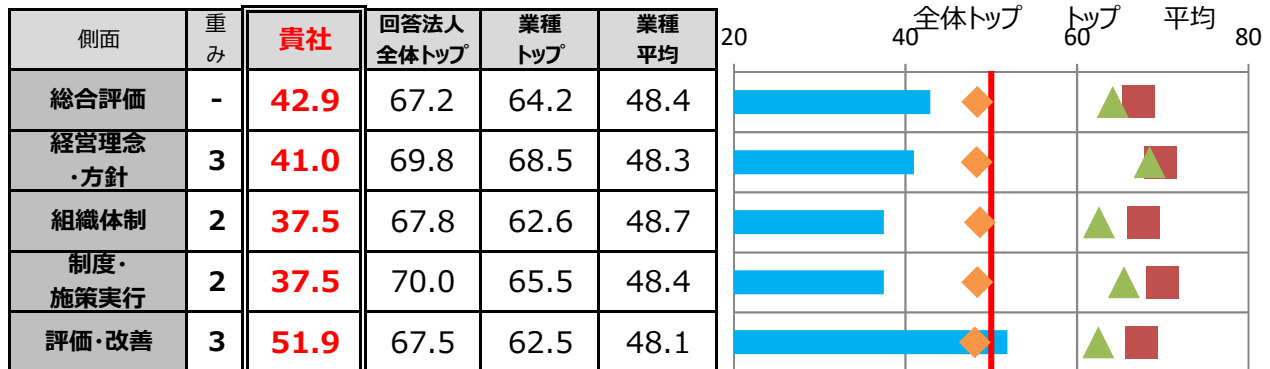
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2251~2300位 / 2869 社中

■総合評価: 42.9 (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



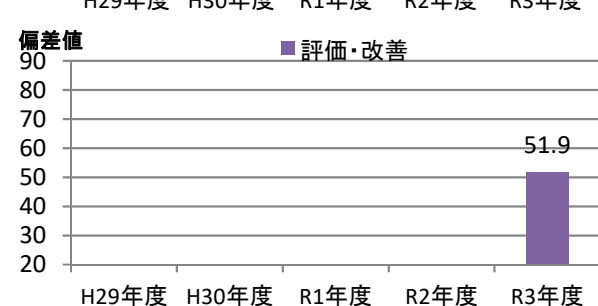
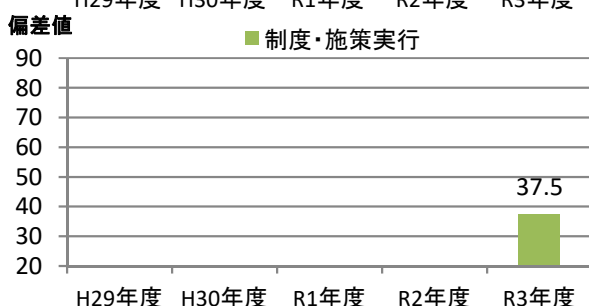
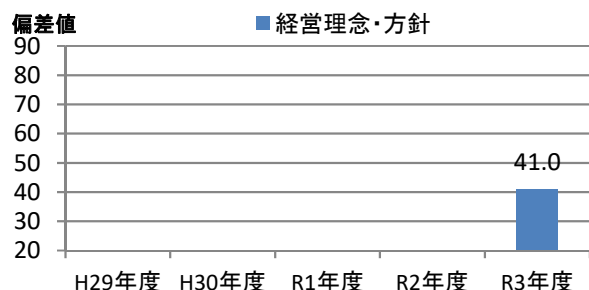
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

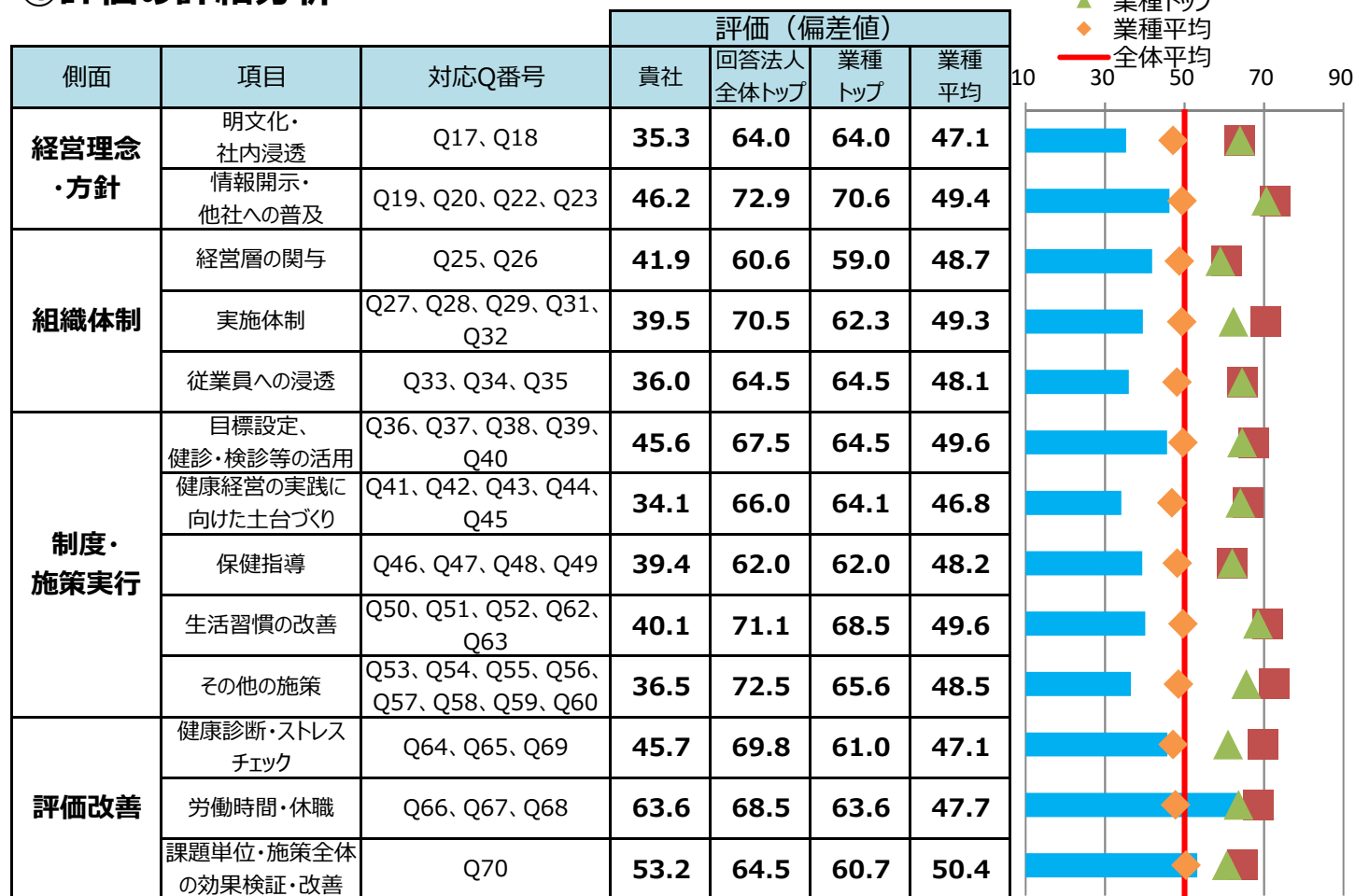
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2251~2300位
総合評価	-	-	-	-	42.9(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.h1-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	44.5	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	36.7	48.3	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	49.4	48.1	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.8	47.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.8	49.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.3	46.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	30.3	47.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	38.5	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	33.2	46.4	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	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	全社で実施しているストレスチェックについて、「高ストレス者」と回答結果から判定された従業員の割合が高い結果（20%前後）となった。このままの状態を放置しておくと、従業員がメンタル疾患のため、会社を長期休職する恐れがある。高ストレス者を抱える職場は、生産性の低下や職場環境の悪化が懸念されるため、早急に職場環境の改善に向けた対応が必要である。
	施策実施 結果	職場環境改善のため、高ストレス者の多い職場の部課長向けに、メンタルヘルス研修会を開催（毎年20～40名参加）。全社の休職者等のメンタル不全者に対する産業医や社内資格者によるカウンセリング等を実施。
	効果検証 結果	ストレスチェック結果の改善：高ストレス者の割合は、改善前（2018年度）22%であったが改善後（2020年度）は17%（5%良化）。高ストレス職場の割合は、改善前（2018年度）30部門であったが、改善後（2020年度）は17部門（43%良化）。産業医面談やカウンセリングの充実により、休職者の3名復職。復職サポートのため、短時間勤務制度を創設し、復職者3名のうち2名が利用した（利用率67%）。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本発条株式会社

英文名：NHK SPRING CO.,LTD.

■加入保険者：日本発条健康保険組合

上場

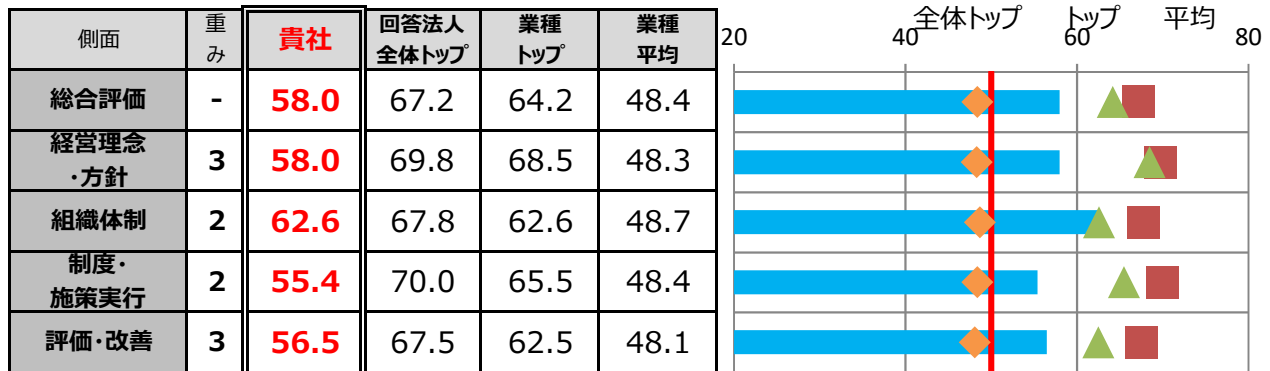
■所属業種：金属製品

①健康経営度評価結果

■総合順位： **651～700位** / **2869 社中**■総合評価： **58.0** ↓2.6 (前回偏差値 60.6)

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

②評価の内訳



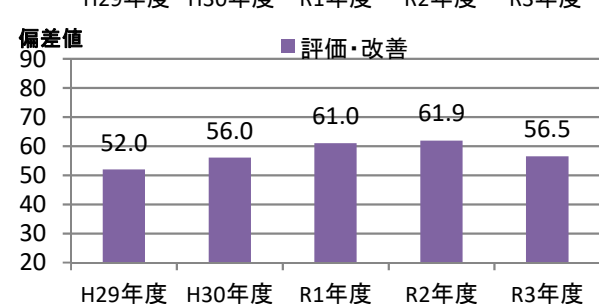
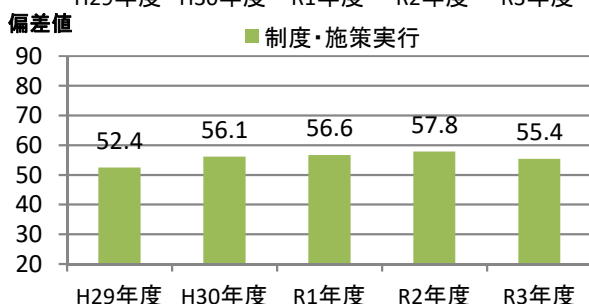
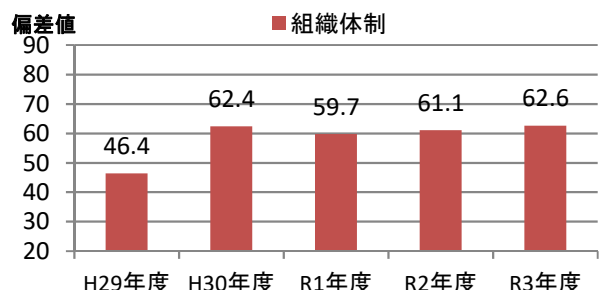
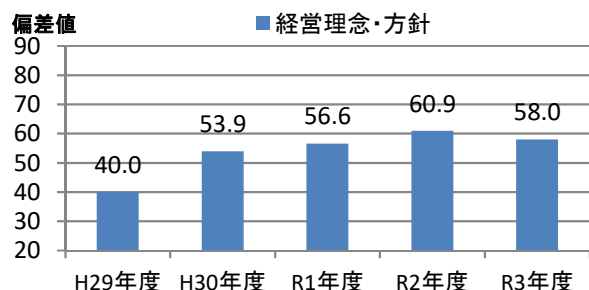
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

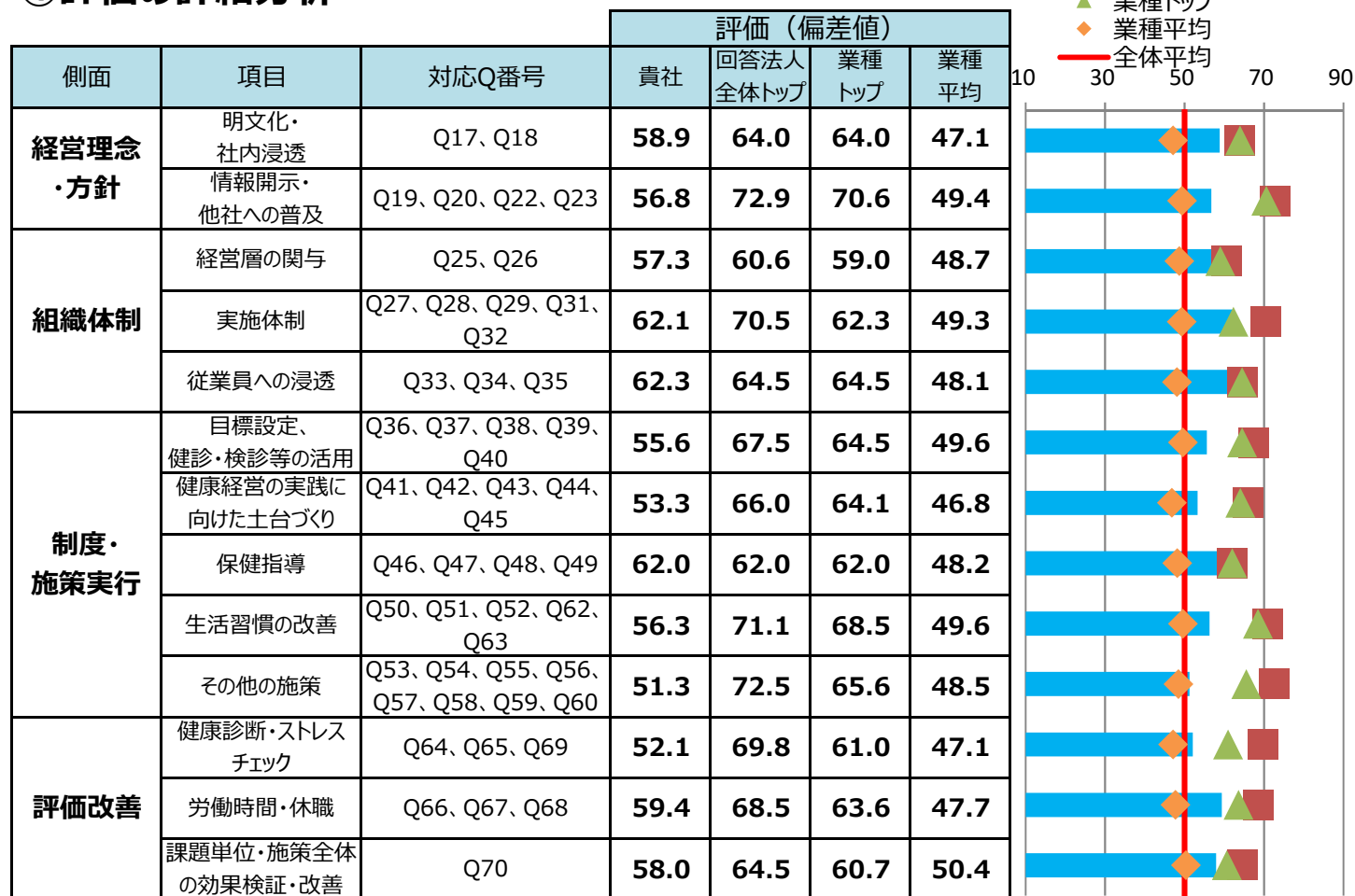
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	751～800位	451～500位	451～500位	301～350位	651～700位
総合評価	47.4	56.7(↑9.3)	58.5(↑1.8)	60.6(↑2.1)	58.0(↓2.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社は「安心・安全な会社、働きがいのある働きやすい職場をつくる」ことを経営方針としてあげているが、それにより従業員が心身ともに健康で、いきいきと働き続けられることが、持続的な企業価値の向上につながると考えている。心身に不調をかかえる従業員が多くいる状況は生産性の低下を招き、その妨げとなることから、従業員の健康維持・増進を図ることで、一人ひとりのパフォーマンスを低下させないことが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営の取り組みを通して、従業員の健康意識や行動の変容を促すことで心身の充実度を高め、結果としてプレゼンティズム・アブセンティズムの状況改善による生産性向上を期待する。心身充実度改善の指標（今期目標）として①身体面では健康診断での数値改善（BMI25以上の割合28%以下・血圧有所見者の割合12%以下）②メンタル面では不調にて休業する従業員の低減（休業率の前年比0.18ポイント改善等）とする。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	統合報告書
URL	https://www.nhkspg.co.jp/csr/report/index.html 上記URLの[本冊] ニッパツレポート2021 ▶ 単ページ版（6645KB/52ページ/A4サイズ）32頁～33頁

※貴社が健康経営度調査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	53.3	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.7	48.3	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	56.7	50.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.3	48.1	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.3	47.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.9	49.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.4	46.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	47.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.0	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.2	46.4	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	健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	従業員の生活習慣リスクは、プレゼンティーズムの悪化、更には生産性の低下につながるため、健康診断における有所見者の割合を減らしていく必要がある。当社の有所見者グループは、無所見者グループと比較してBMI25以上の肥満者が多く、肥満者割合（20年度健診時29.1%）を削減することで、有所見者の低減が見込まれると考えた。よって、肥満防止に向けた従業員の健康意識向上と運動の習慣化を課題とした。
	効果検証結果	活動量計を希望者に貸与、体組成計を各事業所に設置することで、運動推進と効果確認の手段を従業員に提供した。参加率は19年度末時点41.7%に対し、20年度末は43.0%と1.3ポイント増加した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	当社は18年度からメンタルヘルス不調者の休業率、休業日数が増加傾向となっている。これらを改善し、アブセンティーズムの低減を目指すことで、生産性の向上を実現できると考えた。よって、メンタル不調者数の削減や休業期間を短期化していくため、メンタル不調を未然に予防すること、また早期発見することを課題とした。
	効果検証結果	ストレスチェック集団分析の結果、「高リスク職場」に対しては「職場環境改善シート」を活用した改善策を計画し、管理部長経由で産業医が内容を確認の上で対策を実施。対象の9割の部門にて、リスク値が改善した。
	効果検証結果	20年度の休業率は前年比マイナス0.1ポイントと若干悪化したものの、一人当たり休業日数は前年比18日減となり、目標を達成した。施策について一定の効果があつたと思われ、高リスク職場の改善・風通しのよい職場はメンタル不調者の未然防止・早期発見に繋がると考えられる。また、メンタルヘルスの問題は長期的な取り組みが必要であり、今年度も「高リスク職場」発生時は、引き続き職場改善に向けた取り組みを実施する。

※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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 中央発條株式会社

英文名: CHUO SPRING 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: 金属製品

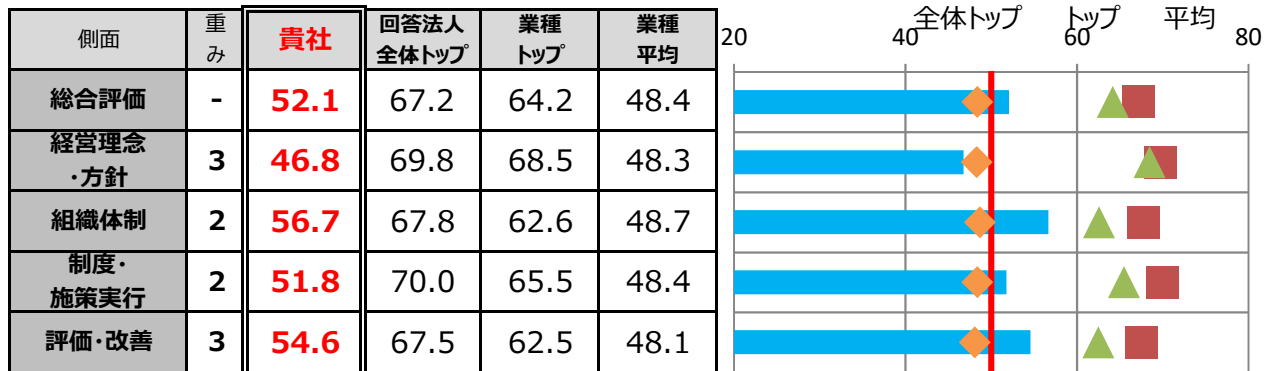
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1301~1350位 / 2869 社中

■総合評価: 52.1 ↑9.3 (前回偏差値 42.8)

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

②評価の内訳



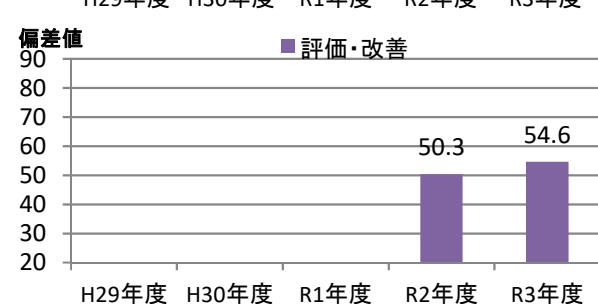
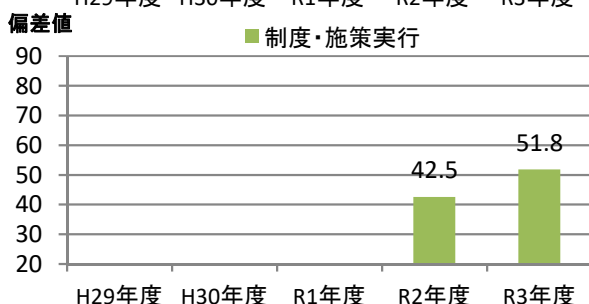
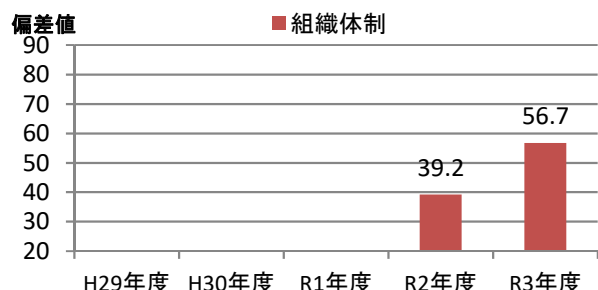
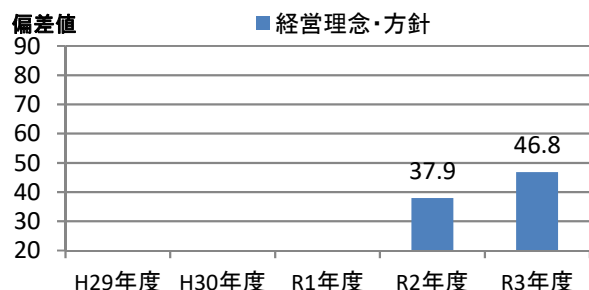
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

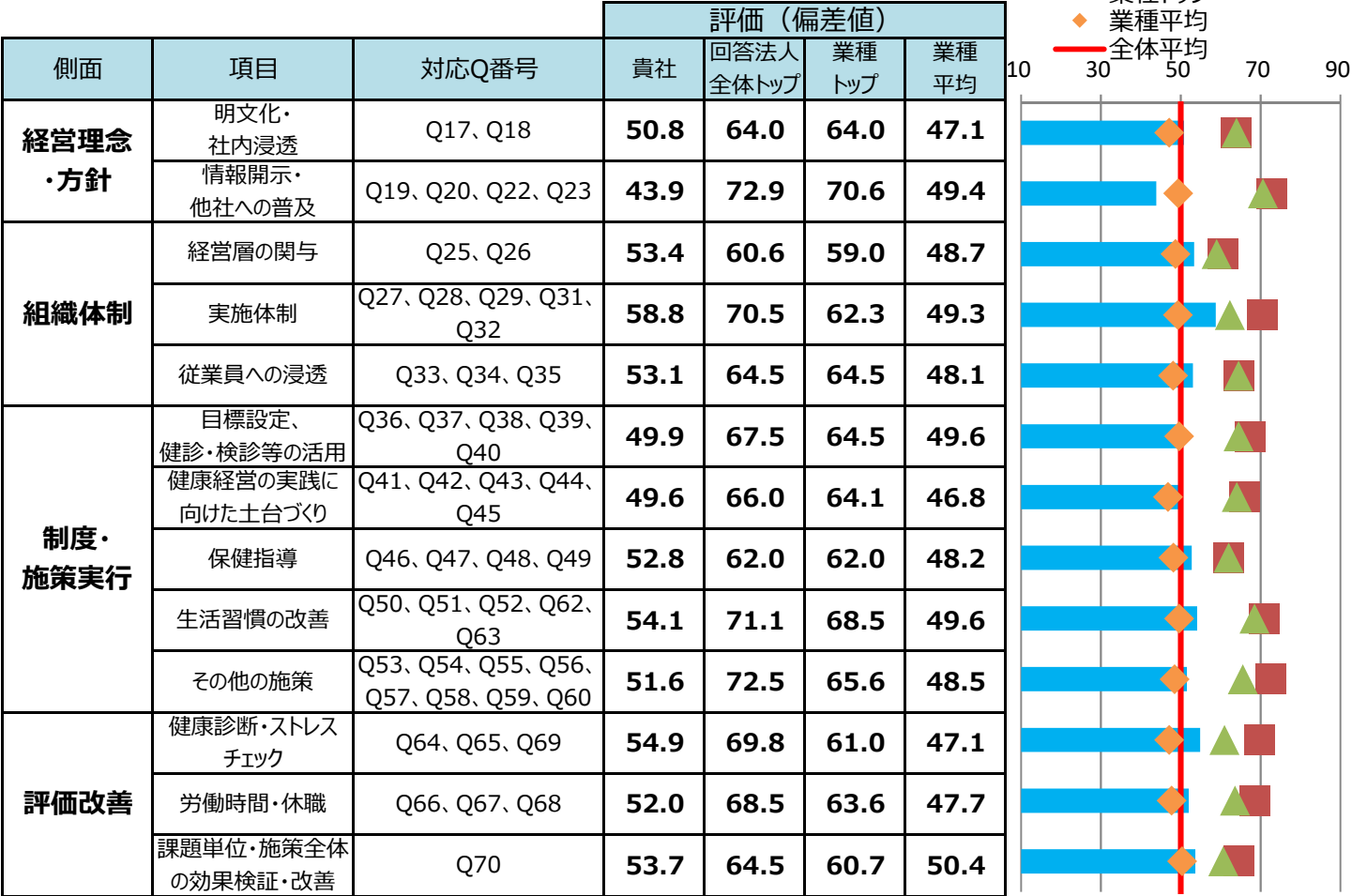
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1901~1950位	1301~1350位
総合評価	-	-	-	42.8(-)	52.1(↑9.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 2025年度に向けたグループ全体の中期目標で掲げる「経営基盤強化」、「競争力強化」、「グローバル展開」を強化していく中で、会社と従業員が一体となって目標に挑戦していく必要がある。しかし、健保が示す当社の健常者の割合の低下や、生活習慣病予備軍が増加していることから、今後60歳以上の再雇用者が増加していくことを踏まえ、生き生きと働ける職場環境や健康サポートを行い健常者の割合を改善することが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康で生き生きと働ける環境を整えることで、働きがいや仕事への満足度向上を期待。モチベーションの向上を図り、従業員の生産性を向上させたい。当社の20年度の健常者率が約20%を25年までに50%、定期健診結果後の受診勧奨での病院受診や精密検査受診率100%を目指し、心身の健康状態の改善を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
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	55.6	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.8	48.3	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	47.2	50.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.1	48.1	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.5	47.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.4	49.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.0	46.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	47.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.9	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	51.0	46.4	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	生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	18年度まで健康診断実施後に何も行っていなかった事もあり、精密検査の受診率が非常に低い状態にあった。健康診断の有所見率も上昇傾向になってきたことから19年度から健康診断後の受診勧奨を始めた。当社で受診勧奨の基準を設け、対象者にメールまたは紙で案内を送付。病院や精密検査受診後には受診結果や受診完了通知の提出を求めているが、100%の回収とならないことが課題としている。
	施策実施結果	対象者への継続的なメールや個人携帯への受診・完了通知の提出のフォローを継続的に実施。精密検査に関しては健保からの費用補助対象の周知を行い、受診率・回収率上昇を狙った。
効果 検証 ②	効果検証結果	受診勧奨を行った対象者で完了通知の提出率が81%だったのに対し、20年度では91%まで回収率が改善した。
	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	2018年度に前年より+30名の合計83名のインフルエンザ感染となったことで職場運営も一部混乱が発生。2019年度では全国的に感染者が少なく感染者は-50名の20名と減少した。新型コロナウイルスに同時感染のリスクを避け、従業員の健康への対応とお客様への納期遅れを発生させないため、接種率を向上を目指し、労使で接種を推進。
効果 検証 ③	施策実施結果	接種率向上にむけて、全職場の部長以上が参加する会議で予防接種の推奨を行っている。また、全従業員に周知できるよう全社ネットの活用や食堂のサイネージで接種を呼び掛けた。
	効果検証結果	2019年度の接種率は72.8%に対し、2020年度では+10%の82.8%に接種率が向上した。

※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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ファインシンター

英文名：

■加入保険者：トヨタ関連部品健康保険組合

上場

■所属業種：金属製品

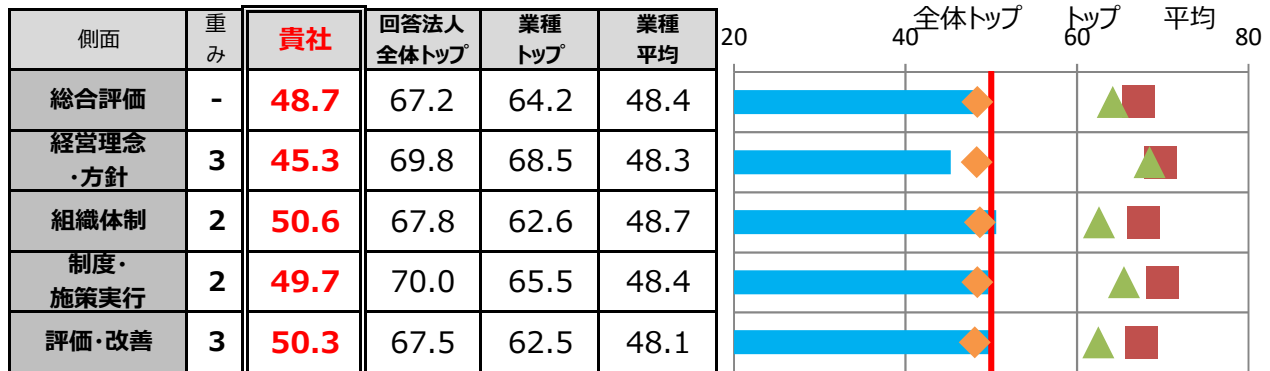
①健康経営度評価結果

■総合順位： 1701～1750位 / 2869 社中

■総合評価： 48.7 ↑3.7 (前回偏差値 45.0)

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

②評価の内訳



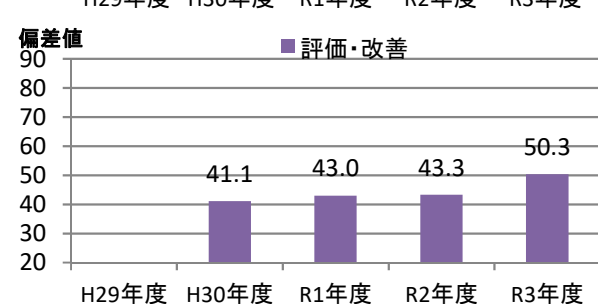
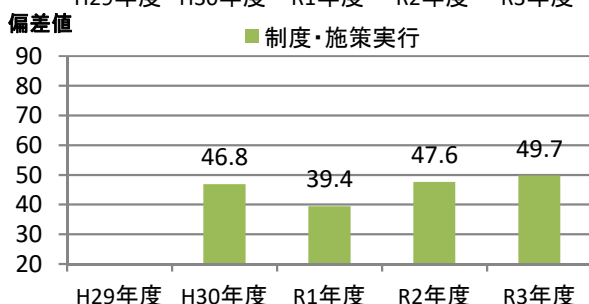
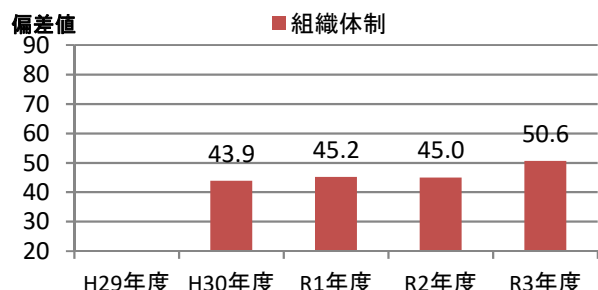
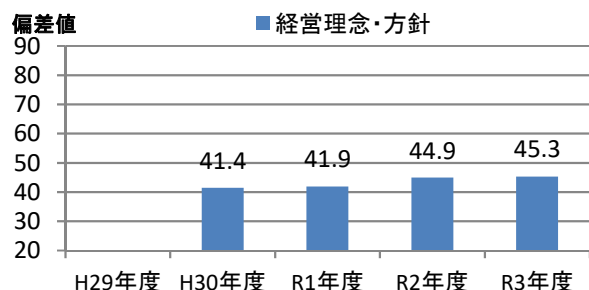
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

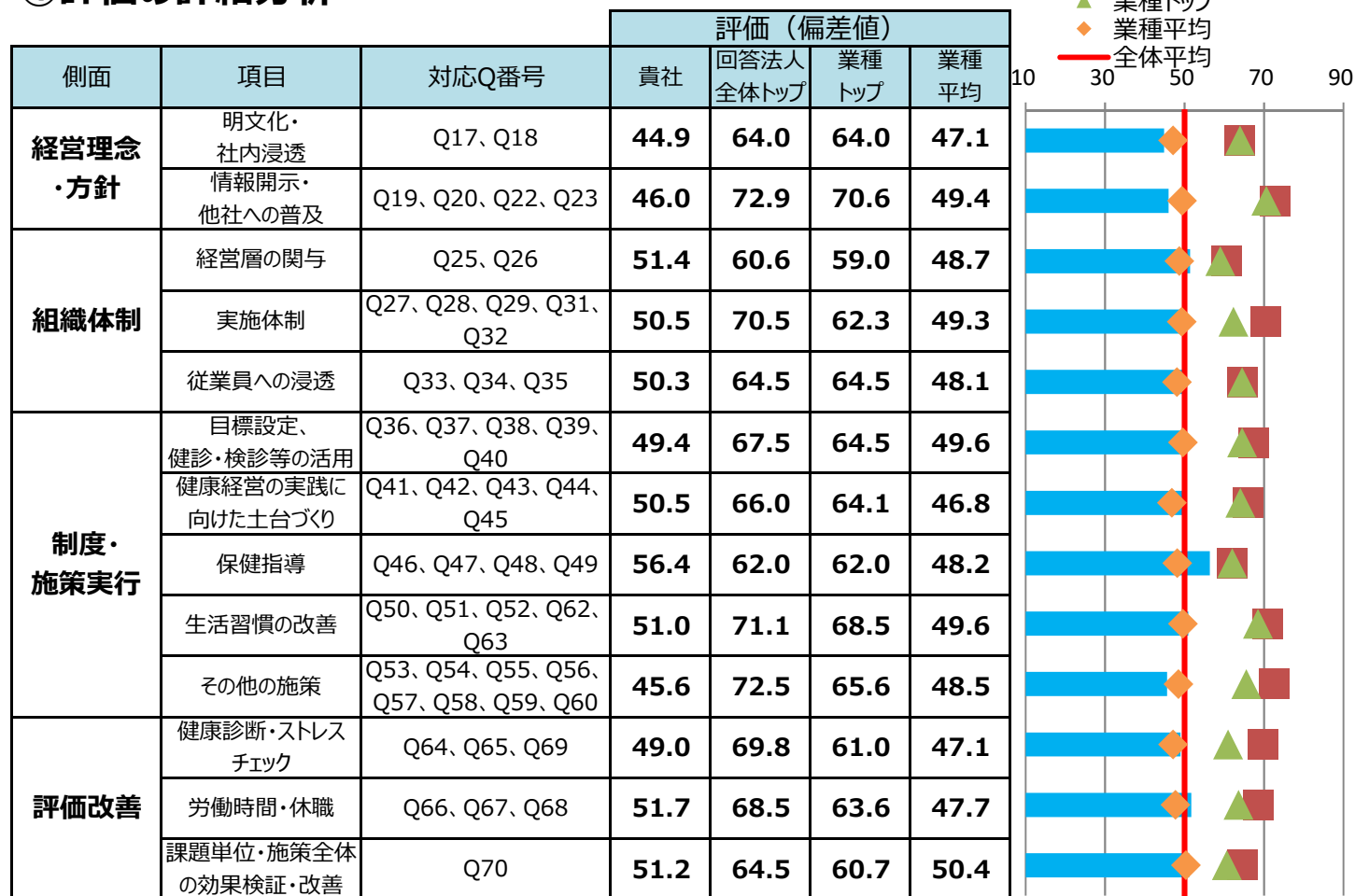
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1751～1800位	1751～1800位	1701～1750位
総合評価	-	43.5(-)	42.4(↓1.1)	45.0(↑2.6)	48.7(↑3.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 突発離職や休職者数が増加する中で、職場マネジメント改善や従業員の働き甲斐増進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	従業員が自ら豊かな人生をデザインし自己実現を志向している状態を「Wellness」と位置付け、いきいきと働く事を期待する。具体的な指標としては、職場マネジメント改善による職場ストレスによる健康リスク値116⇒110への改善、新規メンタル疾病者3名減や働き甲斐増進へモラルサーベイ値向上（職場風土2.3⇒2.4、キャリア成形・多能工化2.1⇒2.3）を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.fine-sinter.com/company/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	54.1	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.9	48.3	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	52.6	50.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.2	48.1	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.1	47.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.2	49.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.0	46.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.2	47.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.2	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	50.1	46.4	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	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	健保平均の喫煙率より弊社従業員の割合が高い状態にある。本社を対象に喫煙に関するアンケートを実施したところ「煙が気になる」との声が回答の過半数を占め、分煙対策含め喫煙者を減らすことが課題となっている。
	施策実施 結果	健保と連動して脱たばこ作戦を実施。また、屋外喫煙所の煙が建屋に侵入しないようビニールカーテンを設置。喫煙の害を含めた教育資料を社内で発表した。
	効果検証 結果	脱たばこ作戦への参加は7名、20年度～21年度で禁煙した従業員は21名となった。煙に関するアンケートは「煙が気になる」の回答者が2/3→1/3へ減少。対策の効果を確認できた。分煙対策の徹底と今後は禁煙外来の補助制度を活用し禁煙率低下へ繋げていく。
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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本クロージャー株式会社

英文名：Nippon Closures 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：金属製品

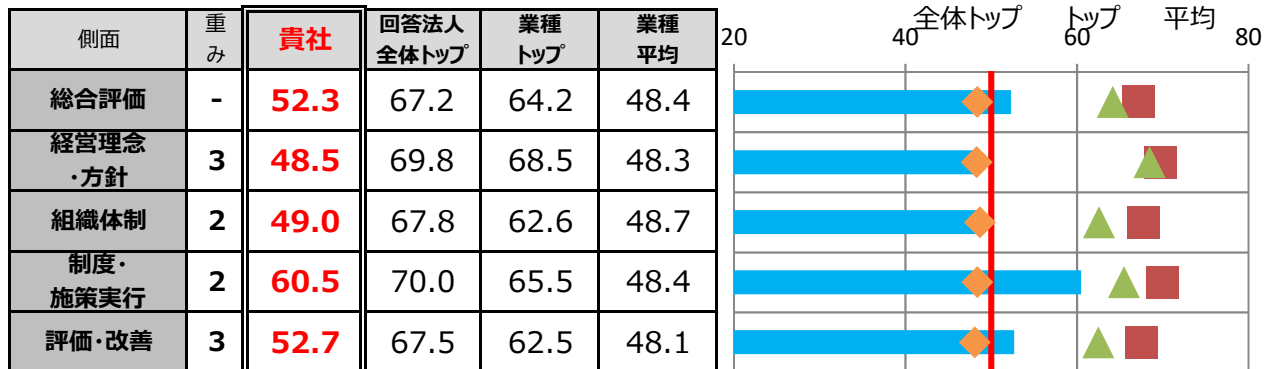
①健康経営度評価結果

■総合順位：1301～1350位 / 2869 社中

■総合評価：52.3 ↑3.3 (前回偏差値 49.0)

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

②評価の内訳



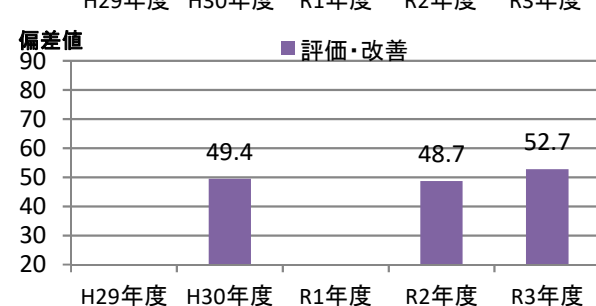
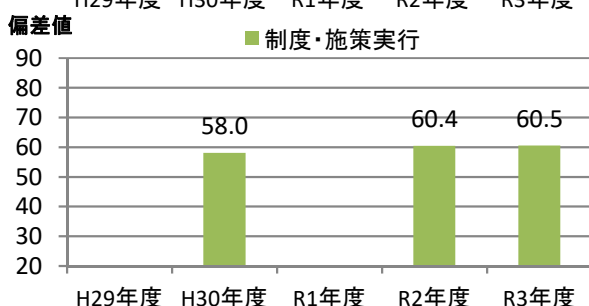
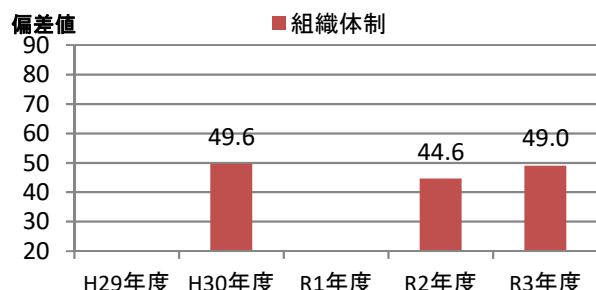
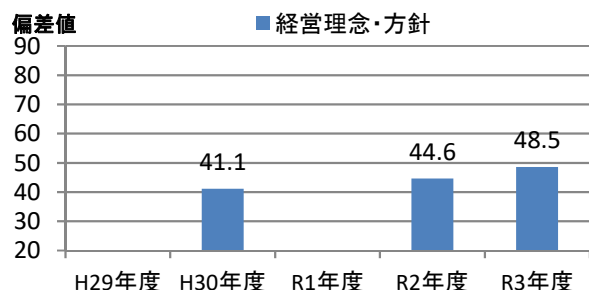
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

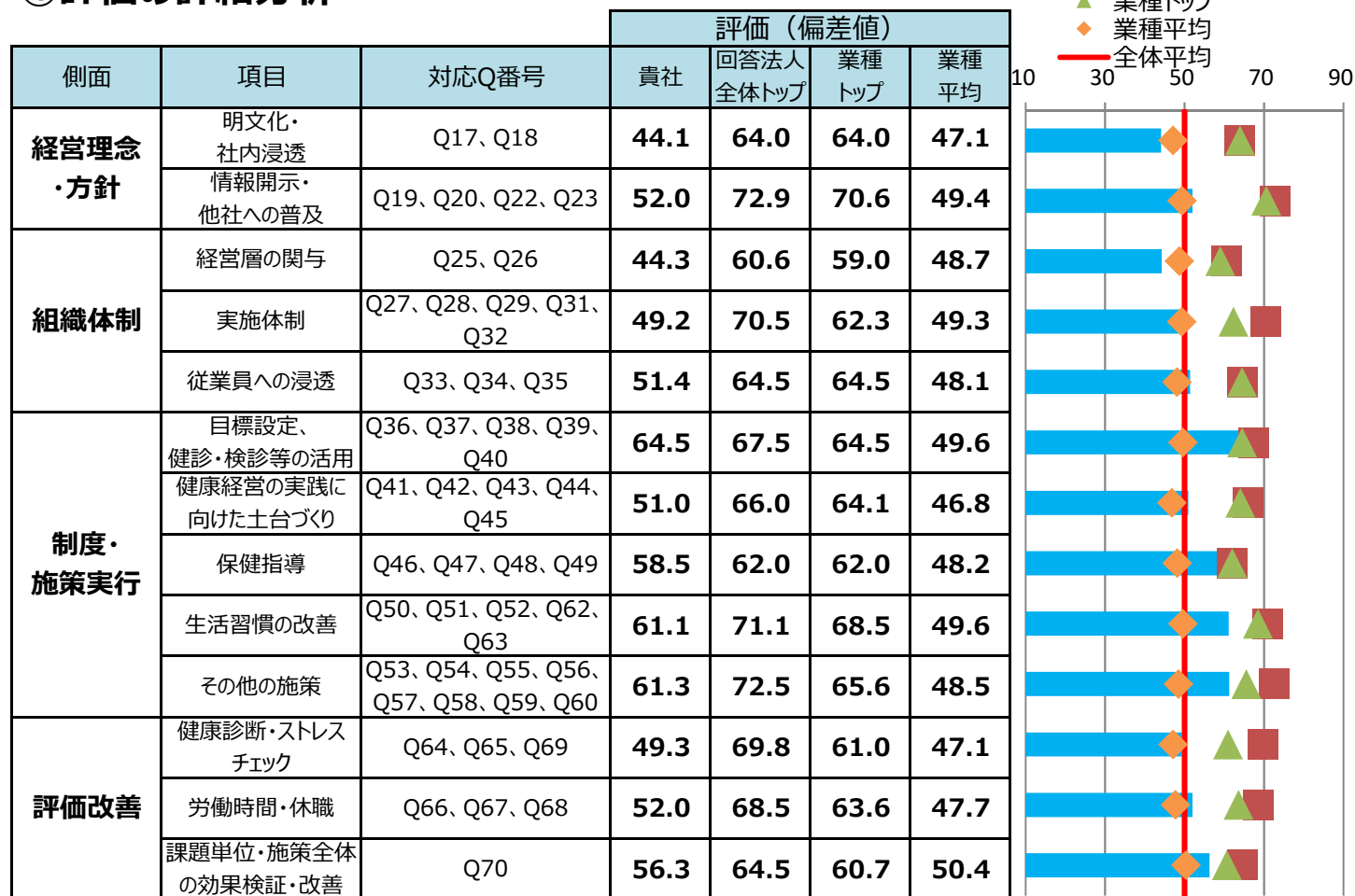
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1001～1050位	-	1451～1500位	1301～1350位
総合評価	-	49.5(-)	-	49.0(-)	52.3(↑3.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 「社会・お客様から求められる会社」「従業員が働きたいと思える会社」に向けて、会社と個人の成長を目指します。「全従業員が心身共に健康でいきいきと働き、ひとり一人の力を最大限発揮できる」ために会社は自立的に健康増進に取り組む従業員を積極的に支援するとともに、従業員がいきいきと働ける職場環境を整えていきます。
健康経営の実施により期待する効果	働き方を変えることで個人の成長と会社の発展を実現し、将来にわたって魅力のある会社を築いていくことを目標に健康経営推進を含めた各種活動を実施している。総合的な従業員満足度を向上させるため、従業員意識調査における総合満足度70%以上を目指し、ヘルスを基盤にウェルネスの実現を目指す。

※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

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.2	48.3	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	48.5	50.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.3	48.1	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.8	47.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.0	49.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.8	46.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	47.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.9	46.4	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	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	コロナ禍でもあり、他の感染症予防にも努める必要がある。
	施策実施 結果	費用を会社負担し就業時間内に会社で接種出来るようにした。
	効果検証 結果	接種日程を設け、就業時間内に接種可能な環境を整えた。就業により接種日程が合わない方は病院で接種できよう手配した。接種率は2019年と比べ8割以上となり接種率の向上に繋がった。これに加え、マスク着用・手洗い・うがいの感染予防を継続し感染予防に努めていく。
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	健康診断の有所見者のトップ3は、高脂血症、高血圧、高血糖の順になっている。（有所見率2020年度53.3%）生活習慣病予備軍の状態の人が多いため高リスク者への対策が必要であった。
	施策実施 結果	健康診断精密検査対象者への受診勧奨、高血圧者に対する自己管理の支援、特定保健指導対象者へアプローチを行った。
	効果検証 結果	2021年5月健診結果では有所見率46.8%と減少。日常の生活習慣の改善によるコントロールが可能であることから今後とも積極的な保健指導や健康づくりイベントなどを継続して行っていく。

※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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社 I H I インフラシステム

英文名: IHI Infrastructure Systems Co.,Ltd.

■加入保険者: I H I グループ健康保険組合

非上場

■所属業種: 金属製品

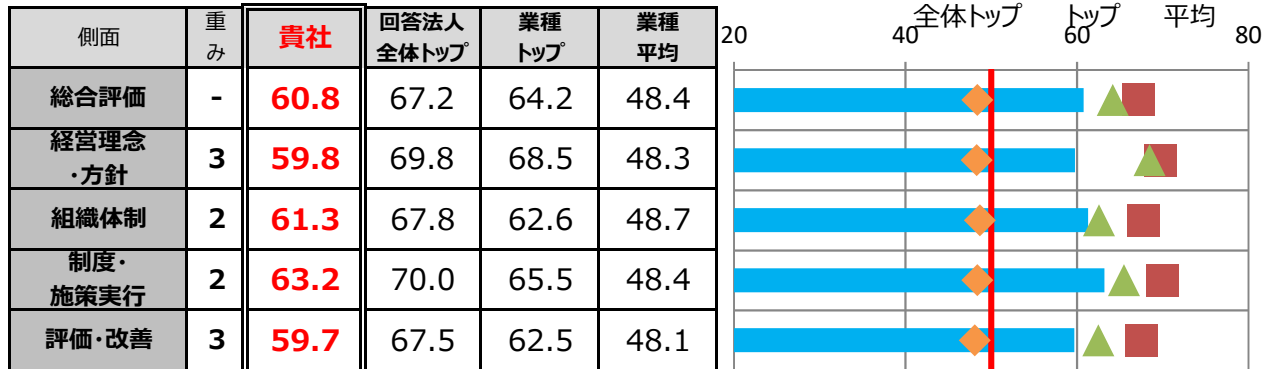
①健康経営度評価結果

■総合順位: 301~350位 / 2869 社中

■総合評価: 60.8 ↑2.5 (前回偏差値 58.3)

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

②評価の内訳



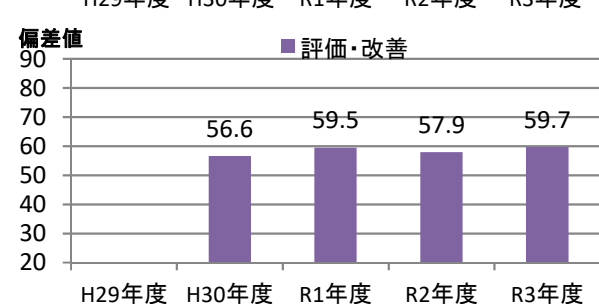
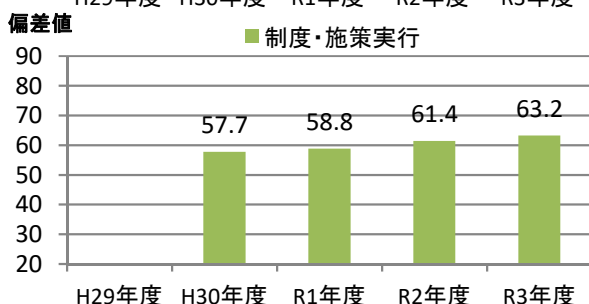
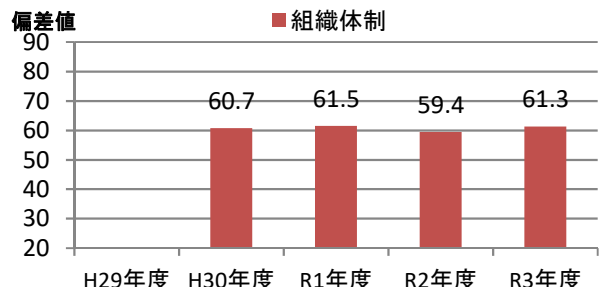
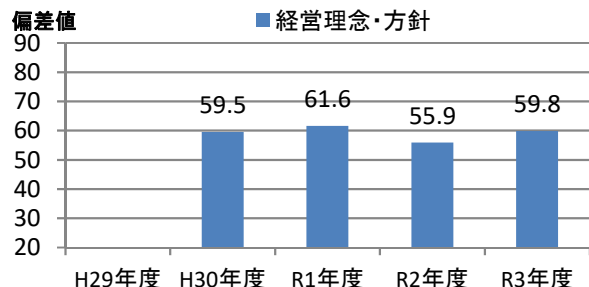
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

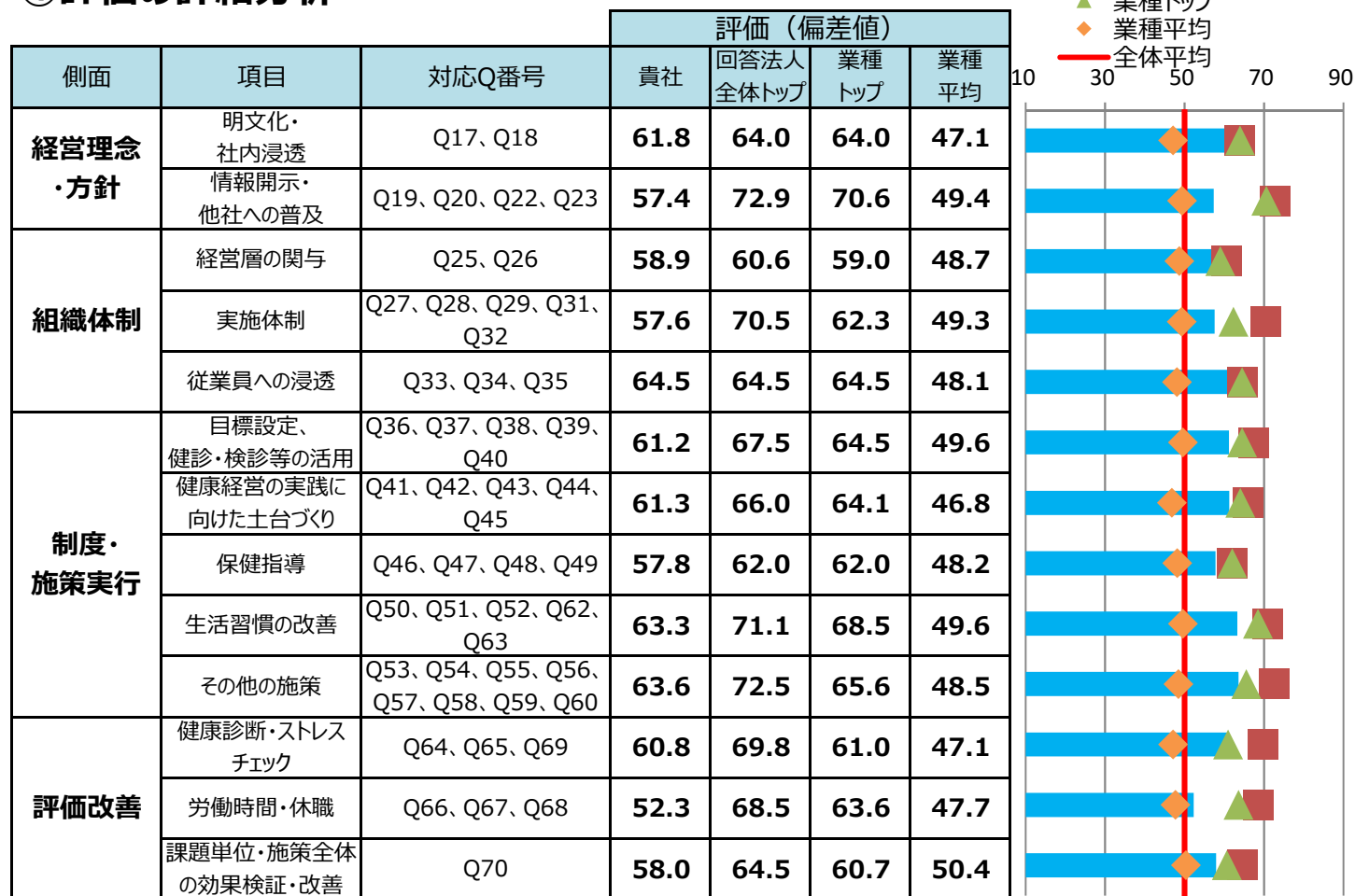
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	301~350位	301~350位	551~600位	301~350位
総合評価	-	58.6(-)	60.4(↑1.8)	58.3(↓2.1)	60.8(↑2.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 健康経営を推進することにより、「環境の変化に打ち勝つ事業体質への変革」に向けて、日々変化する環境への適応と健全な人材育成の土台となる社員の心身の健康を確保する、すなわち、社員と組織のウェルビーイングを高めることが、企業の事業活動の継続と成長の上で不可欠である。
健康経営の実施により期待する効果	「こころ」と「からだ」が健康で、生き生きと働き、個人も組織も活力あるウェルビーイングな状態を目指し、経営層自らウェルビーイング向上に取組み、組織としての活性化を図っている。指標は、ストレスチェックでの高ストレス職場ゼロ、独自の健康度調査による組織活性度の点数が3.8から4.0へ向上。疾病による就業制限該当者の割合の0.2%以下へ低減。疾病による1週間以上の休務者の割合の1.0%以下への低減を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.ihl.co.jp/iis/company/health_management/i/2021-2023_health_planning.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	63.7	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.0	48.3	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	57.2	50.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.8	48.1	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.2	47.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.1	49.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.2	46.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	47.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.5	46.4	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	生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に該当する従業員の割合が同グループ内の他企業と比較して高い傾向にあった。建設現場（本社から遠隔地）に勤務するメタボリックシンドロームに該当した従業員に対して、個別フォローするための体制が不十分であった。
	施策実施結果	WEBでのオンラインによる面談システムを導入したことによって、会社として面談実施率100%を年間の重点目標として掲げた。
効果 検証 ②	効果検証結果	面談の実施率は61.2%（2019年度）から97.3%（2020年度）に向上した。これまで未フォローとなっていた建設現場の従業員とオンラインで話す機会を確保できた。面談後のアンケートの結果からは、「良い生活習慣が得られた」「社内保健師に相談しやすくなった」と回答があり、相談体制の構築にもつながった。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	弊社では従業員の健康確保のために企業として喫煙対策の取組みを重要な位置付けとしている。従業員への受動喫煙防止の徹底と従業員自らが禁煙しやすい環境づくりの実現を目指して、喫煙率20%以下を目標に掲げて取組んでいるが、コロナ禍においても、ある一定のラインから喫煙者の削減が進まない。
効果 検証 ②	施策実施結果	経営者と労働組合、従業員から構成される喫煙対策推進ワーキンググループにて社内の喫煙対策推進に関して協議を重ね、受動喫煙防止の取組みや禁煙チャレンジキャンペーンを実施した。
	効果検証結果	受動喫煙防止の取組みでは喫煙所の削減（1か所）移動（2か所）により、受動喫煙防止対策を強化した。禁煙チャレンジキャンペーンにより禁煙希望者の募集と成功者への治療費補助を実施した。産業医による教育も実施し、喫煙の害を正しく周知して喫煙者の削減を図った。喫煙率は2019年度26.6%から2020年度26.1%となった。2021年度の喫煙率は24%以下を目標、2023年度に喫煙率20%以下を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社興和工業所

英文名：KOWA KOGYOSHO CO.,LTD.

■加入保険者：愛鉄連健康保険組合

非上場

■所属業種：金属製品

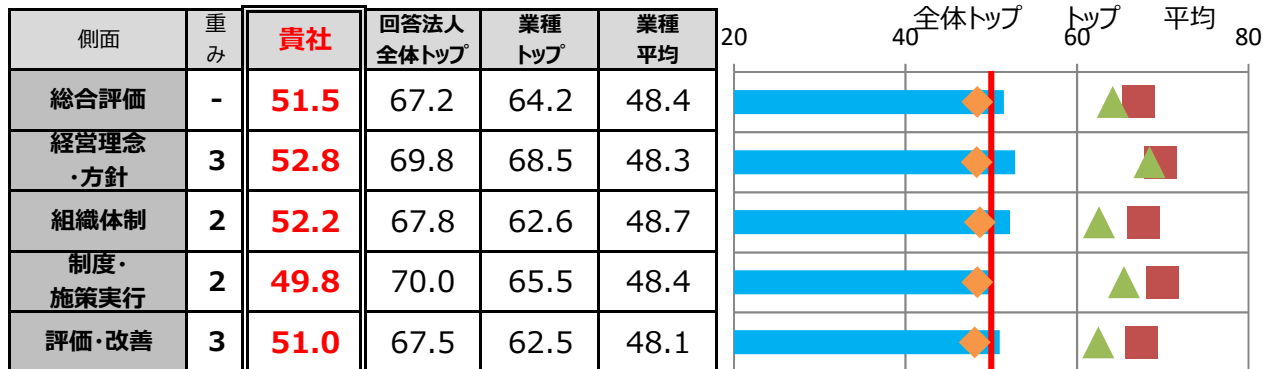
①健康経営度評価結果

■総合順位：1401～1450位 / 2869 社中

■総合評価：51.5 ↑5.4 (前回偏差値 46.1)

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

②評価の内訳



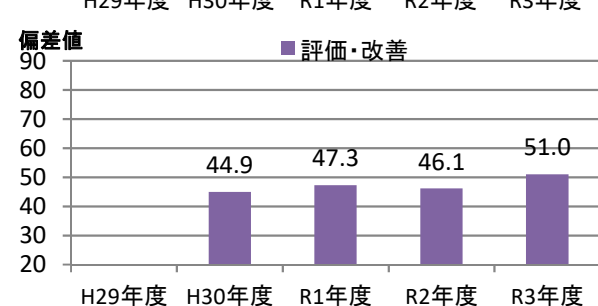
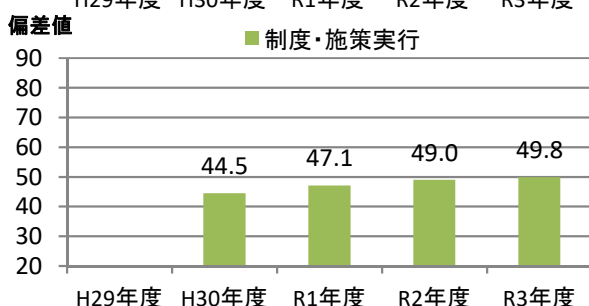
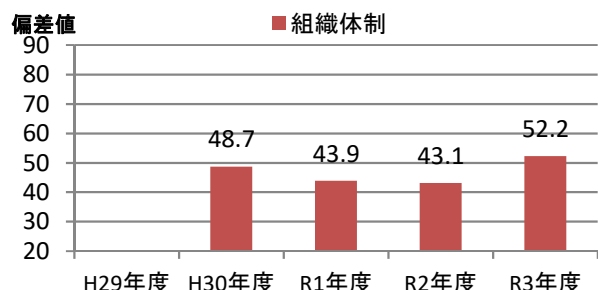
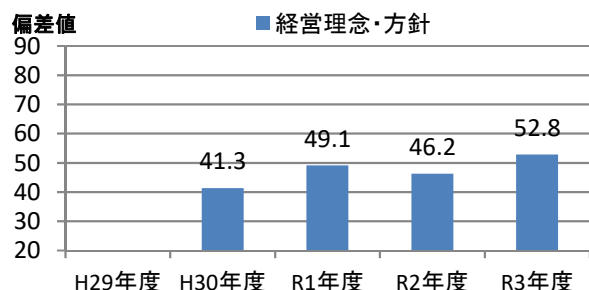
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

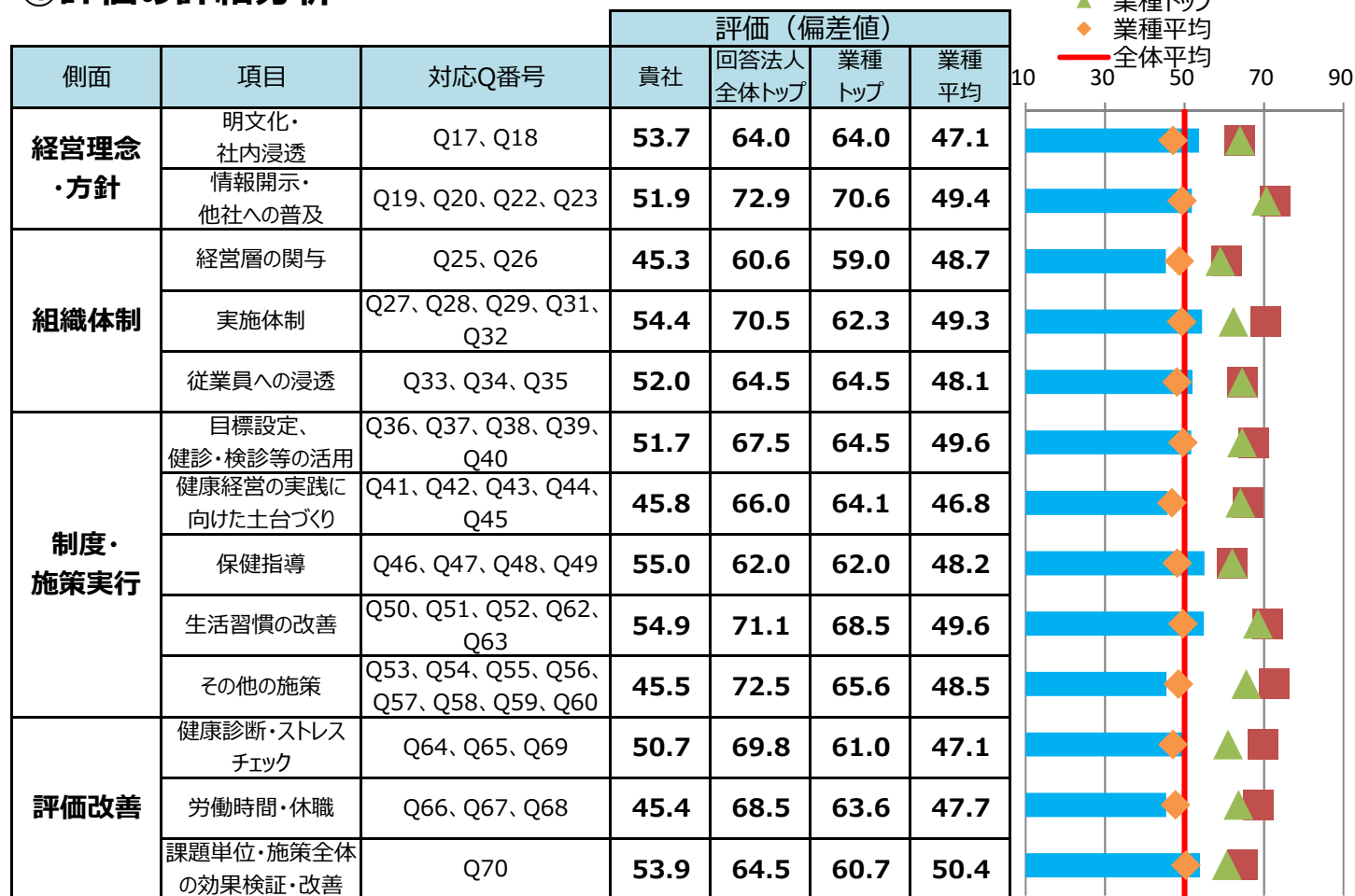
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1451～1500位	1651～1700位	1401～1450位
総合評価	-	44.5(-)	47.1(↑2.6)	46.1(↓1.0)	51.5(↑5.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 プレゼンティーズムの改善。
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ついて不明瞭な部分が多いため、アンケートと健診結果のデータ照合と、工場別の健康目標への取組みとその達成度より、プレゼンティーズムの改善による生産性の効率化。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	http://www.at-kowa.co.jp/company/health-management.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.3	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.8	48.3	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	51.5	48.1	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.5	47.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.9	49.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.3	46.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.2	47.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.6	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.6	46.4	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	メンタルヘル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のために、メンタルヘルス講習を全従業員を対象に業務の都合上分散実施。
	施策実施 結果	実施後、前兆行動より1名のメンタル不調者が早期発見され、医療機関へ通院することとなった。
	効果検証 結果	メンタル不調になる原因と不調と思われる言動等により、職場内での情報共有や対象者へのフォローがしやすくなった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	現在の喫煙者が禁煙をしやすい環境となるように整備する。
	施策実施 結果	受動喫煙防止法より、全社的に喫煙所を1事業所屋外に1箇所に絞り、最終的には喫煙所は全て撤去することを周知。そのために、禁煙外来への案内を行っている。
	効果検証 結果	2017年と比較すると2.8%喫煙率が減少。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 日本フネン株式会社

英文名:

■加入保険者: 全国健康保険協会徳島支部

非上場

■所属業種: 金属製品

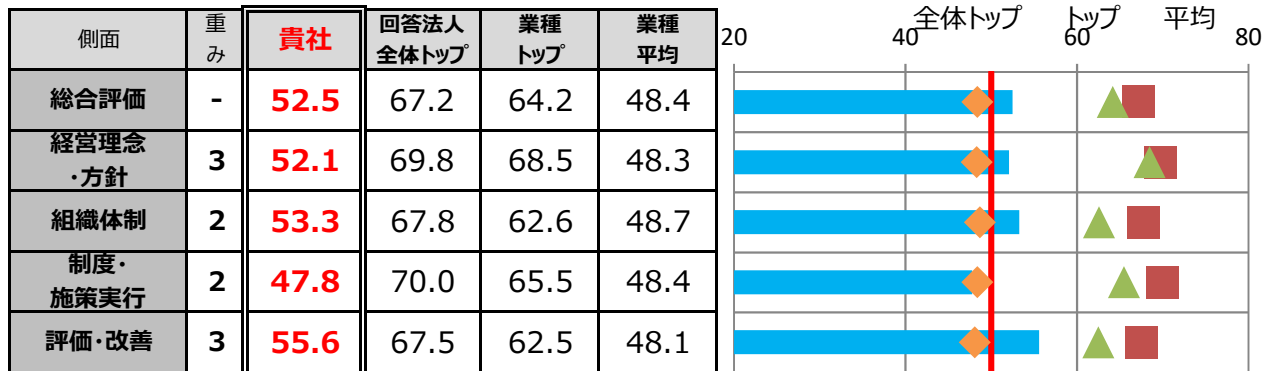
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1251~1300位 / 2869 社中

■総合評価: 52.5 ↑6.2 (前回偏差値 46.3)

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

②評価の内訳



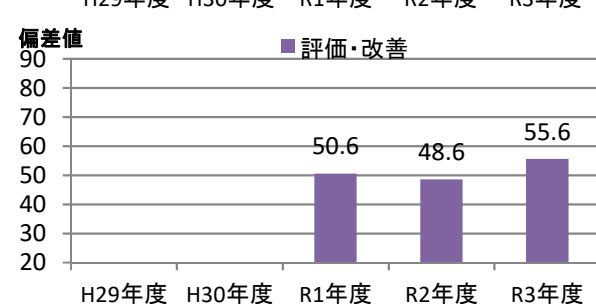
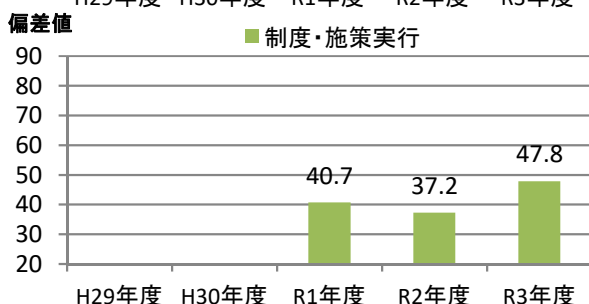
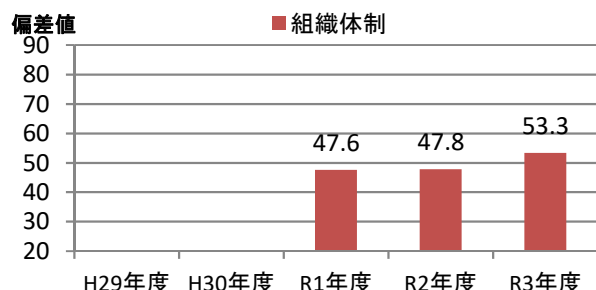
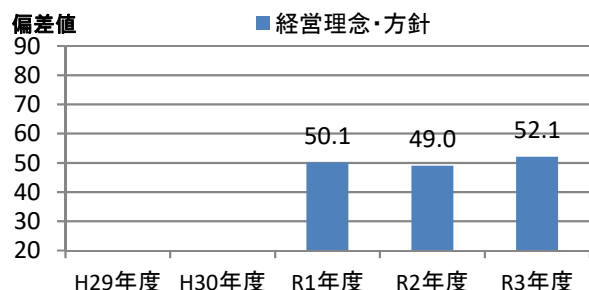
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

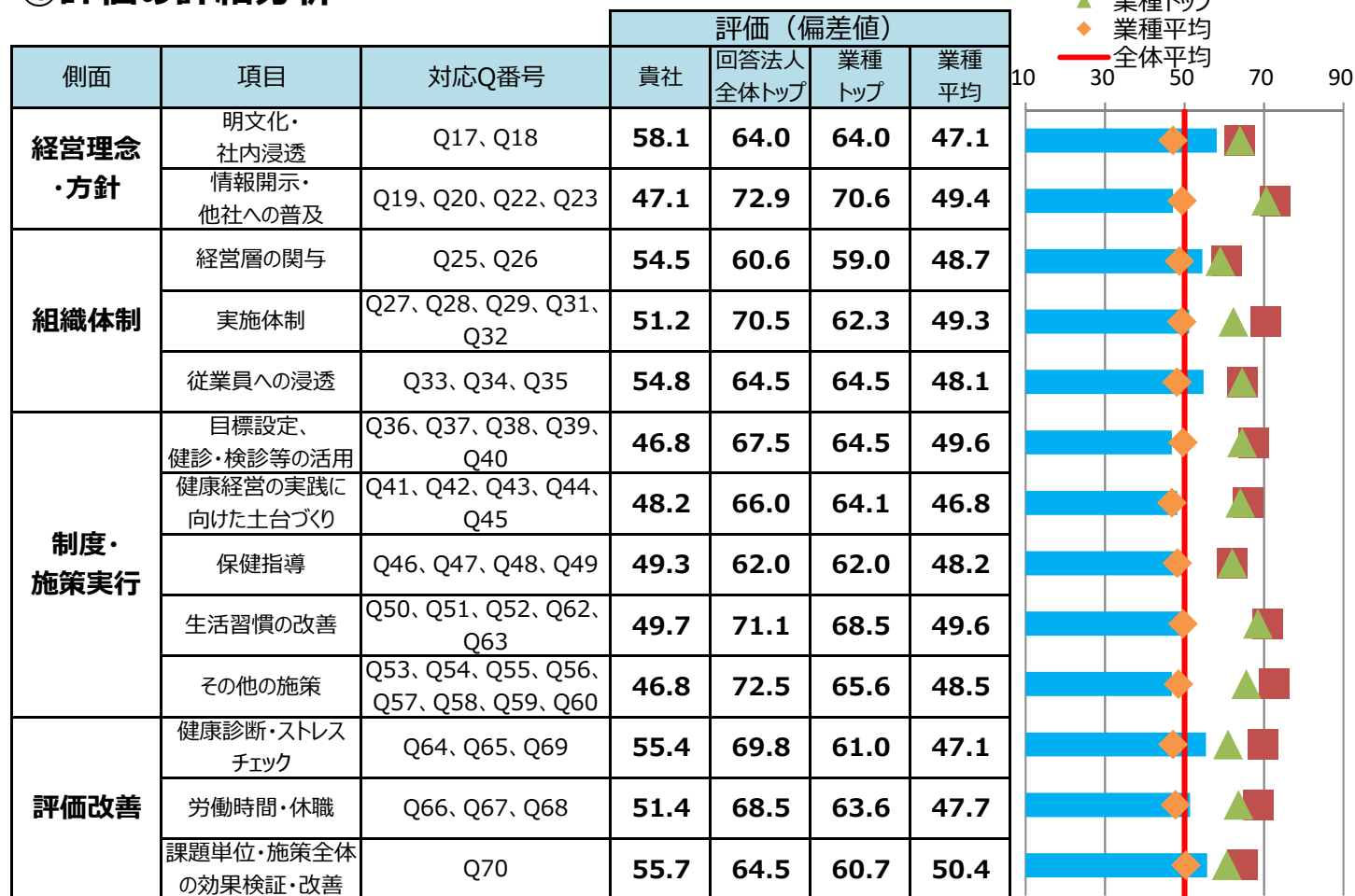
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1401~1450位	1651~1700位	1251~1300位
総合評価	-	-	47.9(-)	46.3(↓1.6)	52.5(↑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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 コロナ禍で当社の業績も少なからず影響を受け、苦戦を強いられている。会社の業績は従業員の賃金に直結して影響し、離職に繋がってしまう場合もある。 よって当該年については、それらの業績回復による「時間当たりの収益向上」を「経営上の課題」として位置付け健康経営に取り組む
健康経営の実施により期待する効果	当社では「健康経営宣言」に「健康」の定義を掲げている。 そのキーワードとして、・明るい職場・バラエティーに富んだ人財・努力と熱意を発揮等があるが、これらはすべて従業員の心身の状態から発揮されるパフォーマンスに繋がるため、従業員の心身の状態を良好に保ち、その意欲向上により、時間当たりの採算（従業員労働時間当たりの差引収益）を、2021年度上期は計画比92%だが、100%達成を目指す

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://nihonfunen.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	51.0	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.8	48.3	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	52.2	48.1	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.2	47.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.0	49.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.9	46.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	47.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.9	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.7	46.4	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	経営課題である従業員時間当たりの収益向上としている。この目標達成のためにはプレゼンティーズム低減を重要視する。それは、個々の健康状態が製品不良を発生させ、不良対応のための費用が発生してしまうばかりか、労働災害の発生にも繋がる恐れがあるためである。それらを解決するためには、従業員の健康状態の管理が必要である。
	施策実施結果	健診有所見者や体調不良による欠勤者に対して総務部担当者より面接や指導を行う。また女子社員の巡回により健康状態の確認等を行う
	効果検証結果	健診による有所見（軽度異常）と（要医療・要精密検査）に分けて割合を把握し、採算達成率との相関関係を確認する ■2020年度：軽度異常18.5%、要医療・要精密検査6.2%→時間当たりの採算達成率：93%（3,252円） ■2017年度：軽度異常18.0%、要医療・要精密検査5.2%→時間当たりの採算達成率：98.7%（3,744円） 2017年から良い結果は出ていないが、根気よく施策を講じていく。
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	定年退職の年齢が65歳となり、経営課題解決のためには年齢に関わらず体力の向上が必要となる。また製造現場では夏季には過酷な作業環境となるが、それでも日々の作業を行うためには体力や持久力が必要不可欠であるため、従業員の運動習慣による体力維持は非常に重要であり、疾病の予防にも大きく関わる。
	施策実施結果	社内クラブ活動とその補助や、マラソン大会などのイベント開催を行った。またそれらの活動結果（マラソン大会においてはその記録）を社内報に掲載するなどしている。
	効果検証結果	■2020年度：25.9% ■2017年度：23.8% コロナ禍にも関わらず従業員の運動習慣比率は向上している。上記の施策を講じることにより、従業員間でのコミュニケーション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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立金属若松

英文名：Hitachi Metals Wakamatsu, Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：金属製品

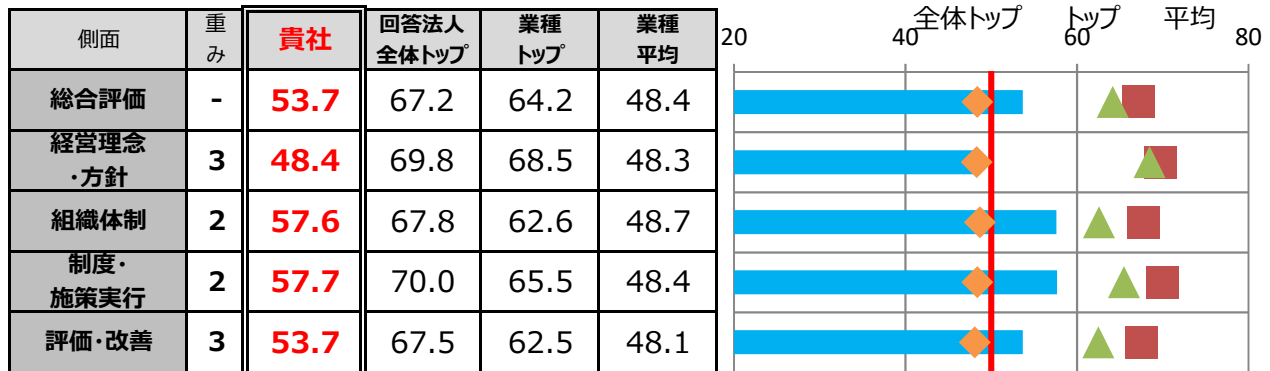
①健康経営度評価結果

■総合順位：1101～1150位 / 2869 社中

■総合評価：53.7 ↑4.8 (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



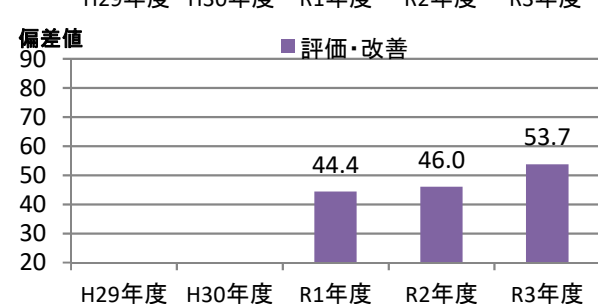
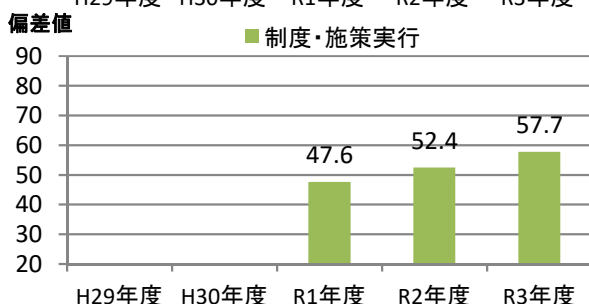
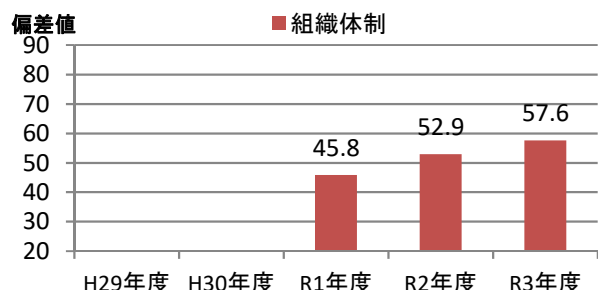
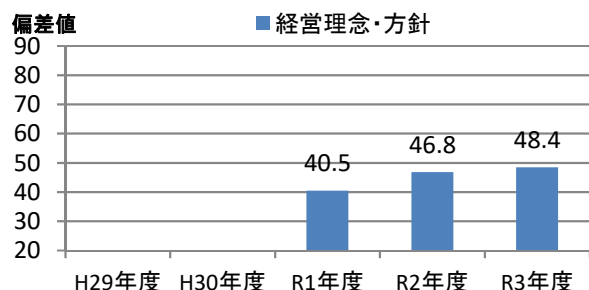
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

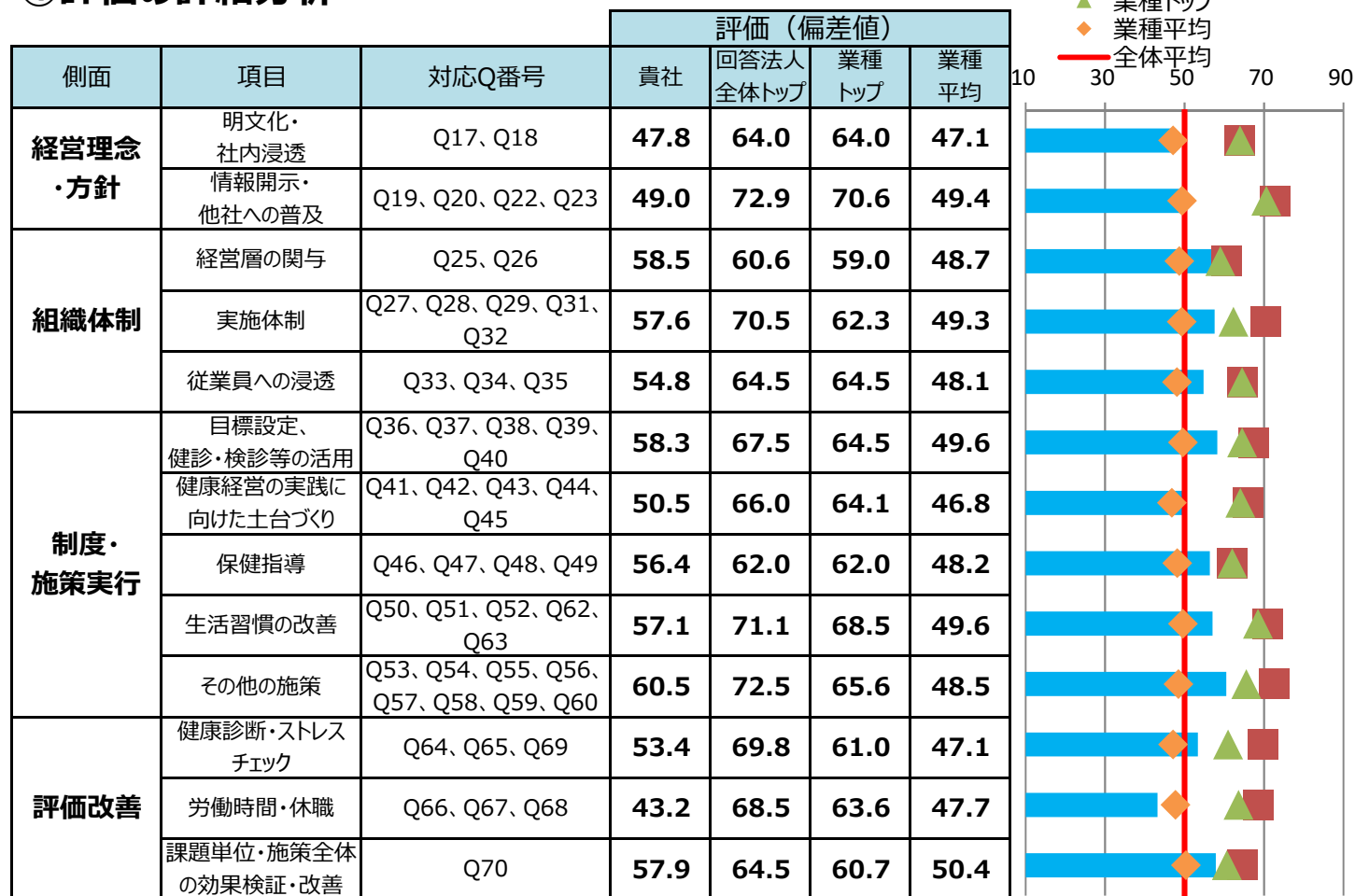
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1451～1500位	1101～1150位
総合評価	-	-	44.2(-)	48.9(↑4.7)	53.7(↑4.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 採用力強化と従業員の定着、また従業員が心身ともに健康で働ける環境を構築することが、今後の事業戦略を実現する上で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	従業員が心身ともに健康で働ける環境を構築するため、魅力的な職場環境づくりを進めていく。取り組みの一環として、職場コミュニケーションの活性化に取り組み、従業員の定着につなげることで、会社のイメージアップひいては採用力強化につなげていくことをめざす。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.6	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.0	48.3	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	57.9	50.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.3	48.1	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.5	47.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.8	49.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.5	46.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	47.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.3	46.4	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	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	従業員の喫煙率が高止まりしており、健康面に限らず、生産性の低下にも繋がっているのではないかと懸念があり、改善が必要であると考えます。
	施策実施結果	敷地内全面禁煙デーを4日/年実施し、当該日は全面禁煙となる。その他、禁煙を希望する方へのサポートとして、禁煙補助剤の支給等も実施し、これまでに5名の利用申請があった。
	効果検証結果	現時点では大きく喫煙率が下がってはいないが、一部従業員から禁煙デーをきっかけに喫煙を辞めるといった声も出ており、今後も継続的に取り組みを行っていく。
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	健保組合より展開される事業所別健康スコアリングレポートによると、高リスク者の割合が高い結果となった。生活習慣病などの疾病の高リスク者であり、対策が必要である。
	施策実施結果	食育啓発のため、食堂でポップを用いた注意喚起と糖分・油分・塩分を減らしたメニューの提供。また、ウェルネス自販機を設置。結果的に前年度8.6%であった高リスク者比率が7.7%に減少した。
	効果検証結果	ヘルシーメニューが好評なことや自販機の売れ筋商品としても野菜飲料が一定の割合を占めているため、取り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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 住友電工焼結合金株式会社

英文名: Sumitomo Electric Sintered Alloy Ltd.

■加入保険者: 全国健康保険協会岡山支部

非上場

■所属業種: 金属製品

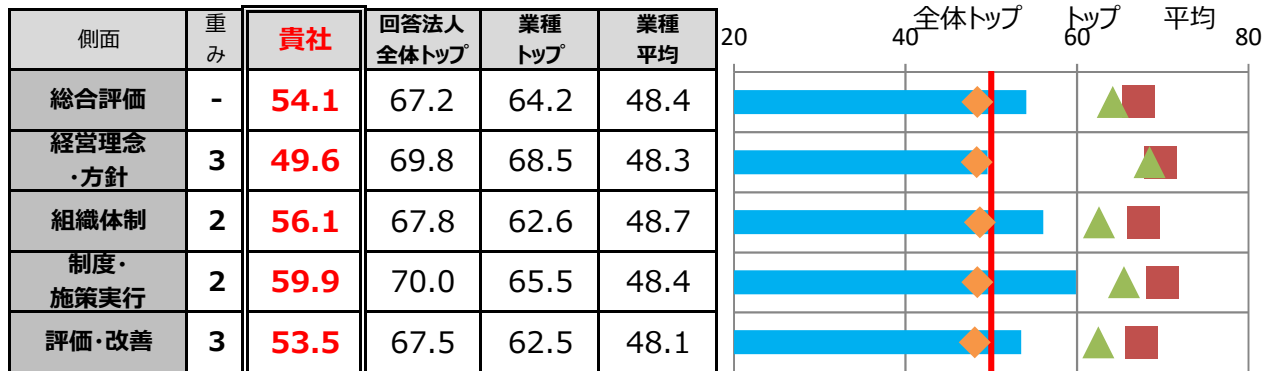
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1051~1100位 / 2869 社中

■総合評価: 54.1 ↓3.7 (前回偏差値 57.8)

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

②評価の内訳



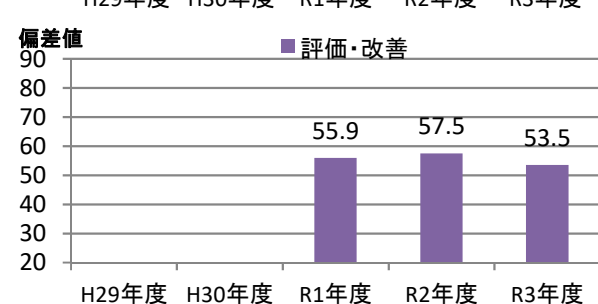
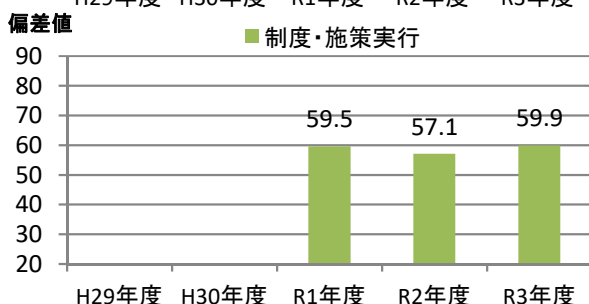
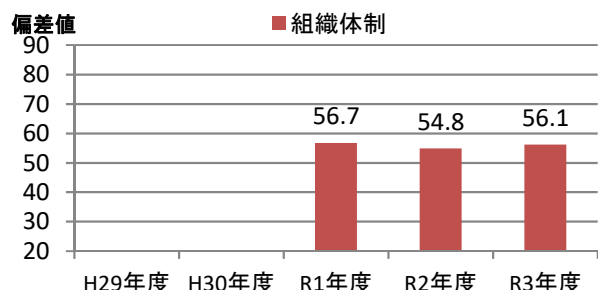
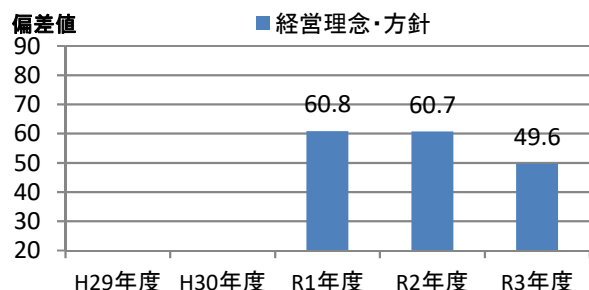
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

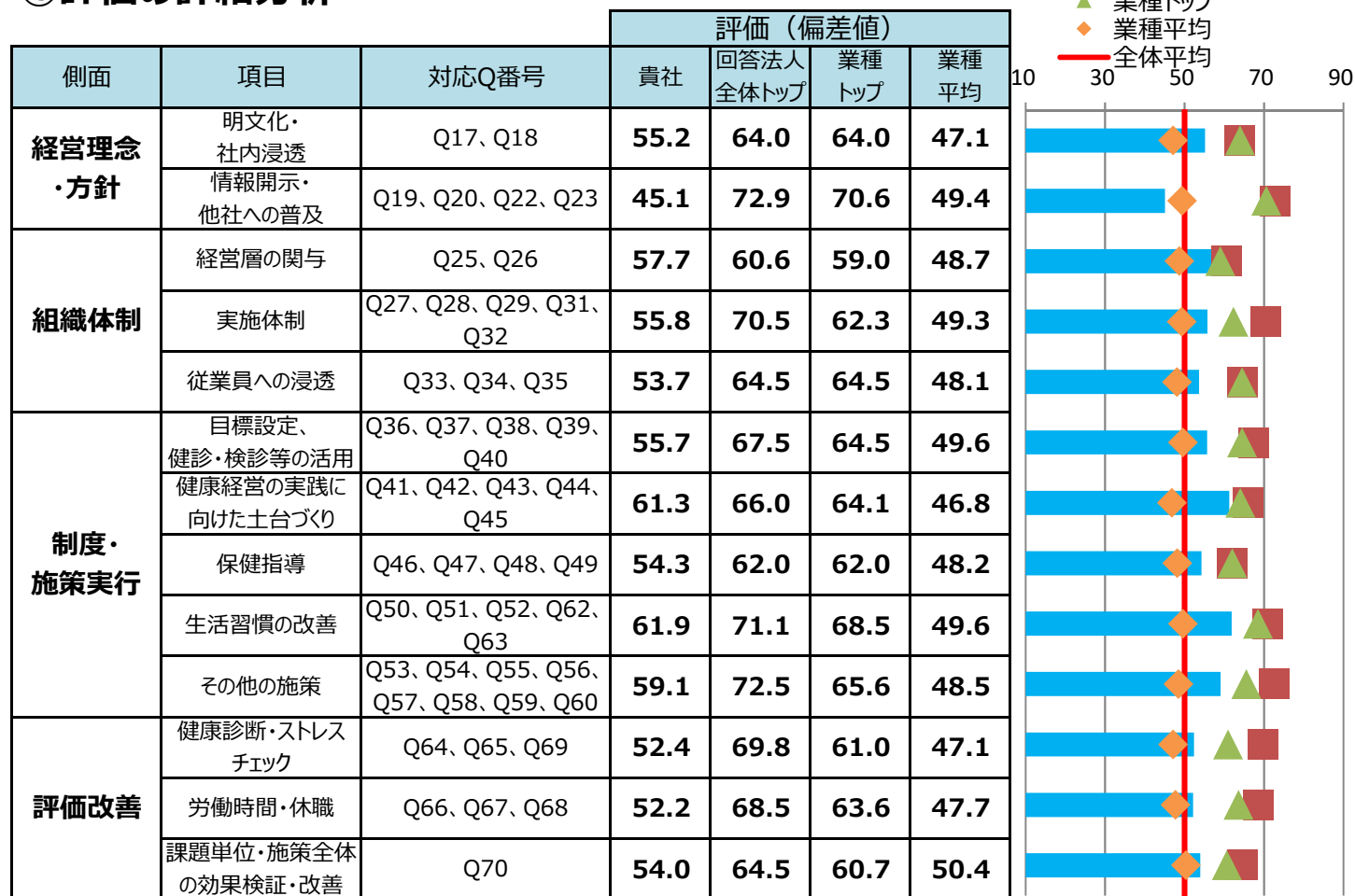
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	501~550位	601~650位	1051~1100位
総合評価	-	-	58.3(-)	57.8(↓0.5)	54.1(↓3.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 事業所の立地的にも新規採用が難しいため、従業員には長く勤めてほしいが、一部精神的な面での休職者が一定数いる。採用にもコストがかかるため、一度採用した方が長期的に働けるようにすることが課題。
健康経営の実施により期待する効果	長期休職者が出た際の復職復帰のプログラムを産業医等の力を借りながら策定。これにより、長期休職者でも無理せず仕事に復帰でき、パフォーマンスを維持してもらうことを効果として期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.sei-oss.co.jp/csr/kenkatsu.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	56.2	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.7	48.3	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	59.4	48.1	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.4	47.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.1	49.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.6	46.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	47.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.6	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	51.6	46.4	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	当社事業所内で、業務中の腰痛が●件発生。立て続けに発生している背景要因の一つに、腰痛を発生させた方は過去にも腰痛を患っていたことが分かった。それを機に、従業員全員に対し、腰痛の既往歴があるかどうかの調査を実施。
	施策実施 結果	対策として、腰痛予防体操を2021年2月より全社的に導入。朝10時40分と午後15時10分に約5分程度放送を流し、腰痛予防体操を実施。
	効果検証 結果	結果として、腰痛予防体操実施後、腰痛の発生者は現時点では0人の状況で、現場にも広く腰痛予防体操が認知されている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社日立金属安来製作所

英文名: HMY,Ltd.

■加入保険者: 日立健康保険組合

非上場

■所属業種: 金属製品

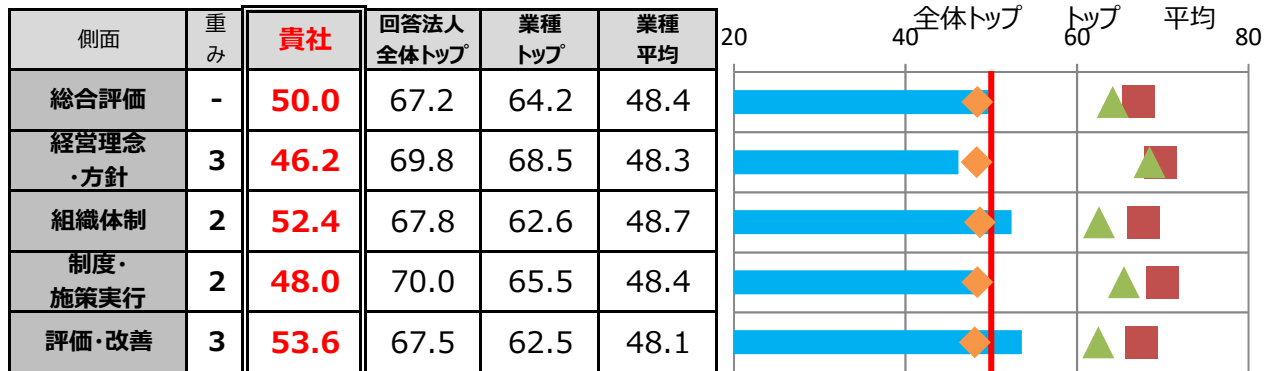
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1551~1600位 / 2869 社中

■総合評価: 50.0 ↑8.4 (前回偏差値 41.6)

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

②評価の内訳



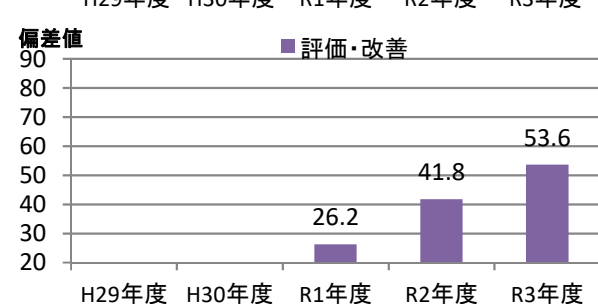
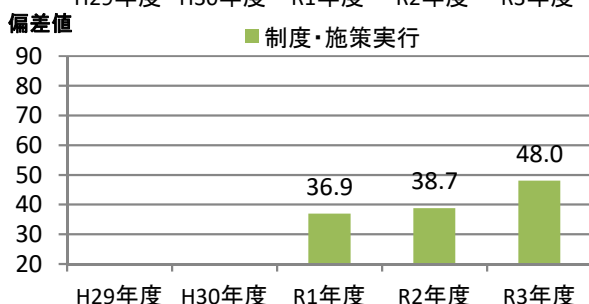
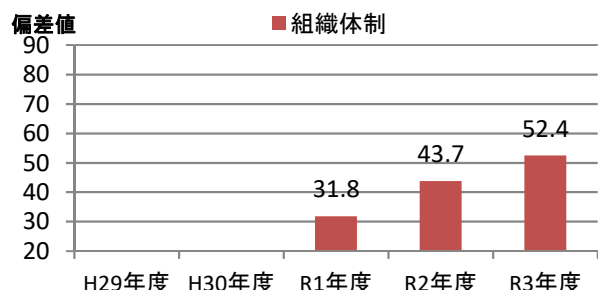
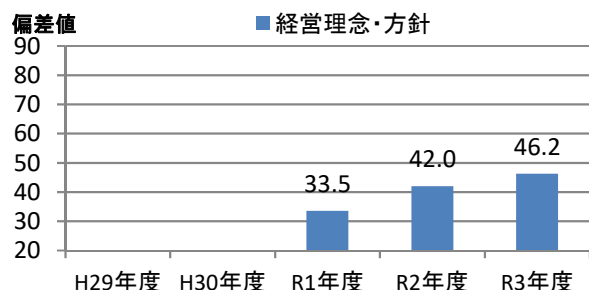
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

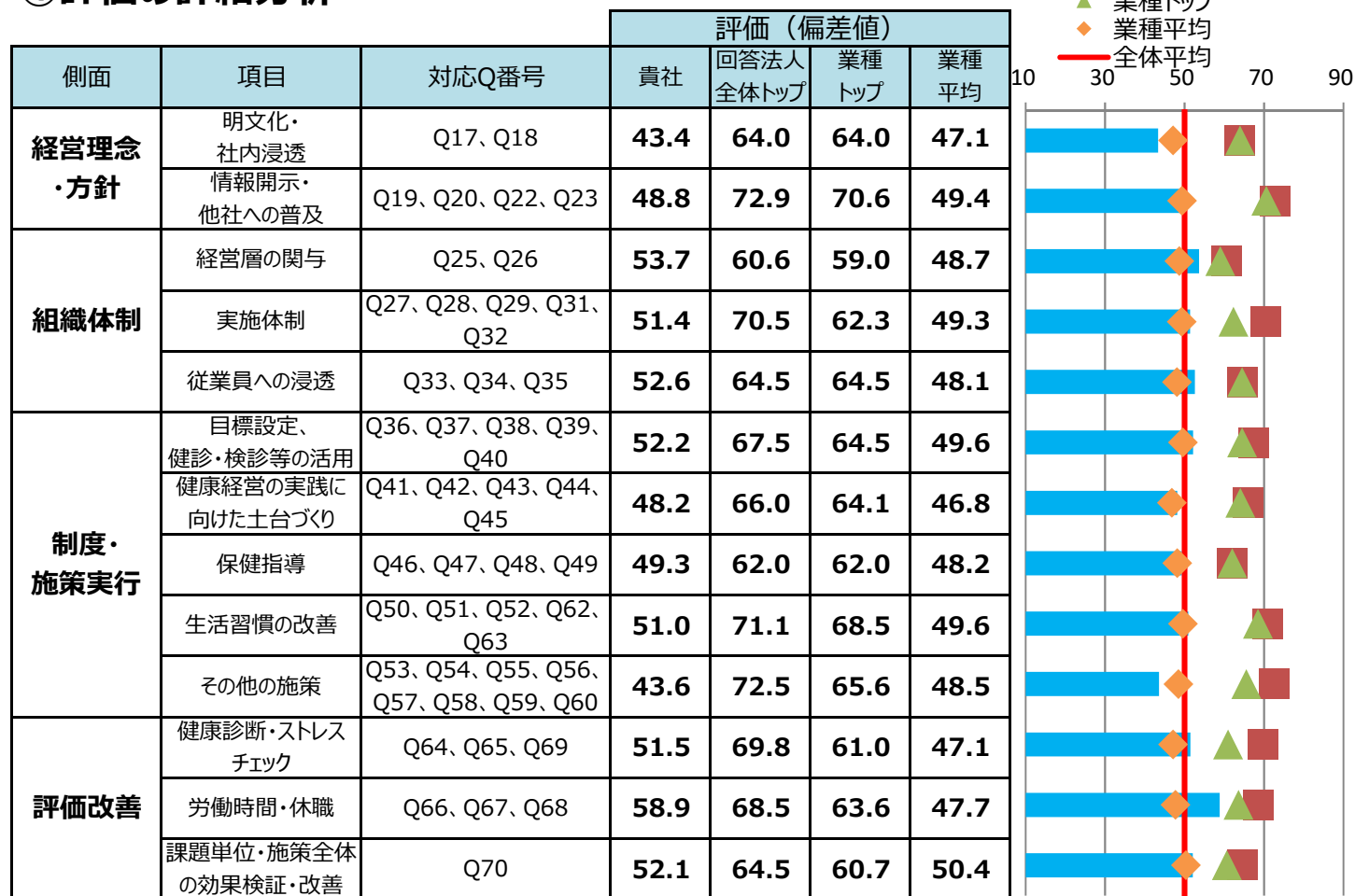
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	2251~2300位	2001~2050位	1551~1600位
総合評価	-	-	31.7(-)	41.6(↑9.9)	50.0(↑8.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 従業員の活性化、従業員の私傷病欠勤の削減（稼働の安定化）
	○健康診断への積極的な受診、○喫煙率の低減、○定期的な運動機会の設定などの施策を実施することにより、従業員活性化の推進及び個々人の私傷病発症率の低減

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hitachi-metals-yasugi-seisakusyo.co.jp/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	52.2	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.2	48.3	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	53.6	50.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.6	48.1	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.4	47.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.8	49.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.3	46.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.2	47.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.6	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	50.4	46.4	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	健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	従業員の私傷病発生率が継続的に高いため、職場の稼働に影響が出ていることから、従業員の健康度向上が課題となっている
	施策実施結果	健康診断結果に基づき（健保組合）と連携し、保健指導の必須受診化をめざしたフォローを実施
	効果検証結果	定量的な効果の確認は出来ていないが、保健指導の受診者は確実に増加しており、今後も継続してフォローを行い、健康度向上を図っていく
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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 川田工業株式会社

英文名: Kawada Industries, Inc.

■加入保険者: 東京都土木建築健康保険組合

非上場

■所属業種: 金属製品

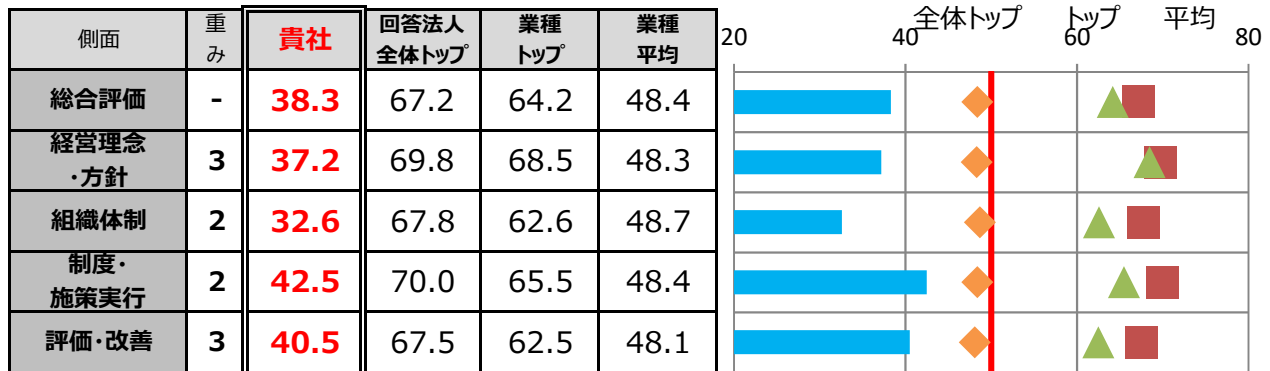
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2501~2550位 / 2869 社中

■総合評価: 38.3 ↑0.6 (前回偏差値 37.7)

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

②評価の内訳



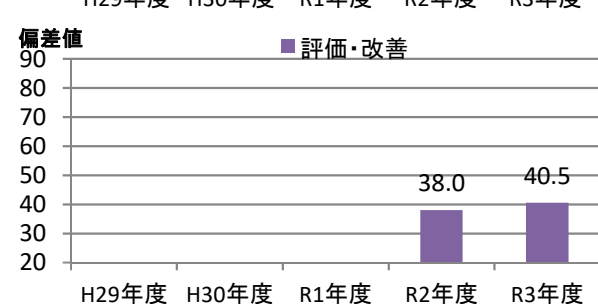
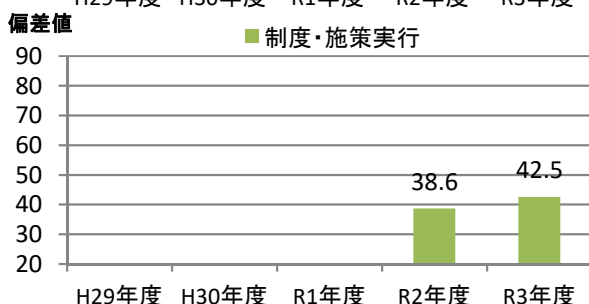
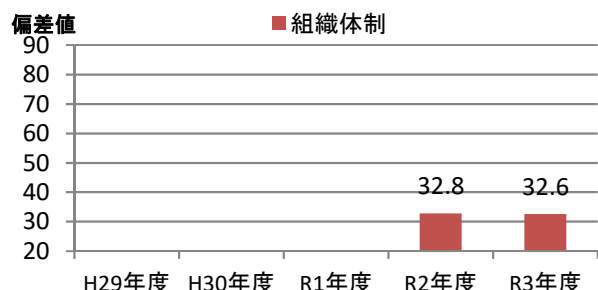
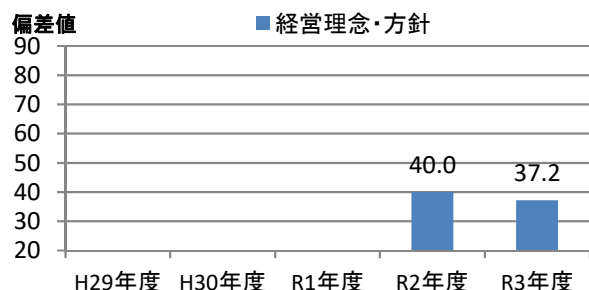
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

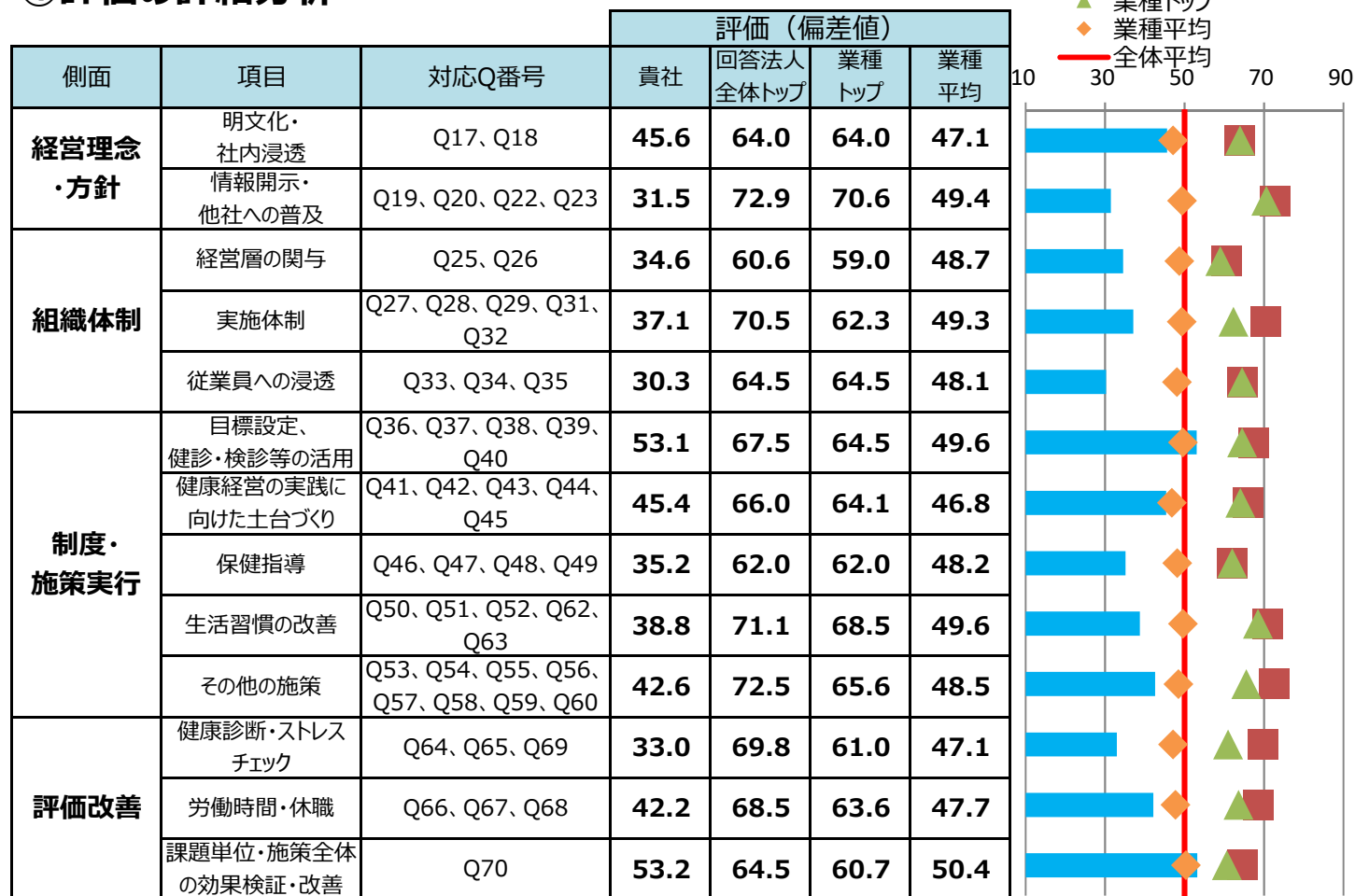
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2201~2250位	2501~2550位
総合評価	-	-	-	37.7(-)	38.3(↑0.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 少子高齢化により新卒採用環境が厳しさを増すなかで社員一人一人が健康で充実した生活をおくり、長きにわたり高い意識をもってパフォーマンスを維持し続けられることが企業として成長を持続す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	社員が各種施策を通して、自らの健康管理に高い関心を持ち、もって社員の健康状況の改善に取組、パフォーマンス、生産性の向上に寄与する事を期待する。 具体的には、現状60%を超えている定期健康診断における有所見者率の50%未満への低減を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	-
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	41.6	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	39.1	48.3	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	50.0	50.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.7	48.1	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.6	47.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.7	49.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	37.4	46.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	47.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.3	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	30.0	46.4	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	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタル不調による退職が近年増加傾向にあるため改善が必要である。
	施策実施 結果	2020年度より「メンタルヘルスマネジメント検定」の取得を管理職の必須要件とし、社内で団体受験を実施している。現在対象社員の58%が取得済み。
	効果検証 結果	2020年度に実施した定期ストレスチェックの集団分析結果では、全部署の内57%の部署で2019年度と比べて総合健康リスクの数値が改善した。
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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	—
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	—
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	—
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ネグロス電工株式会社

英文名: NEGUROSU DENKO CO.,LTD

■加入保険者: 東京都電気工事健康保険組合

非上場

■所属業種: 金属製品

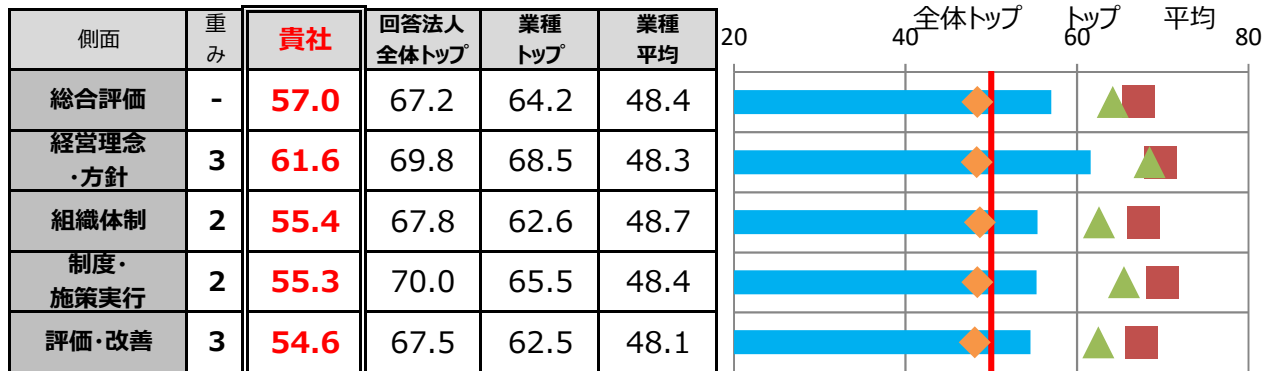
①健康経営度評価結果

■総合順位: 751~800位 / 2869 社中

■総合評価: 57.0 ↑7.0 (前回偏差値 50.0)

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

②評価の内訳



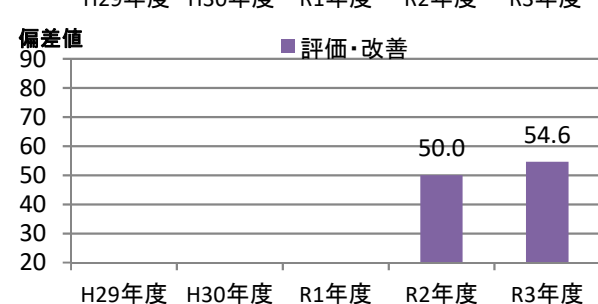
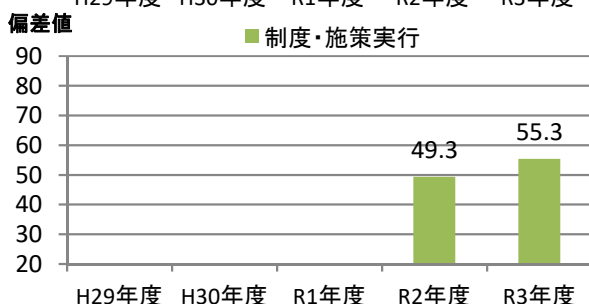
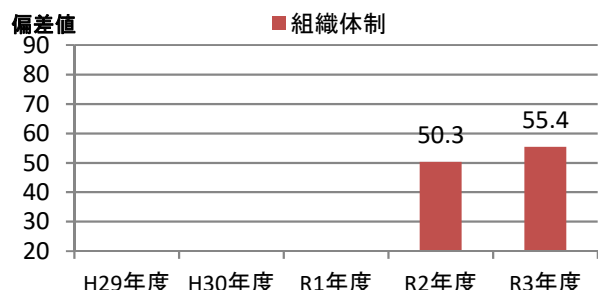
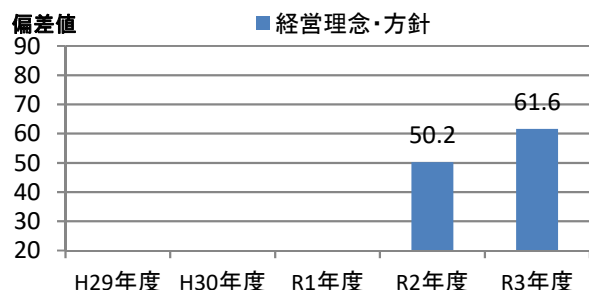
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

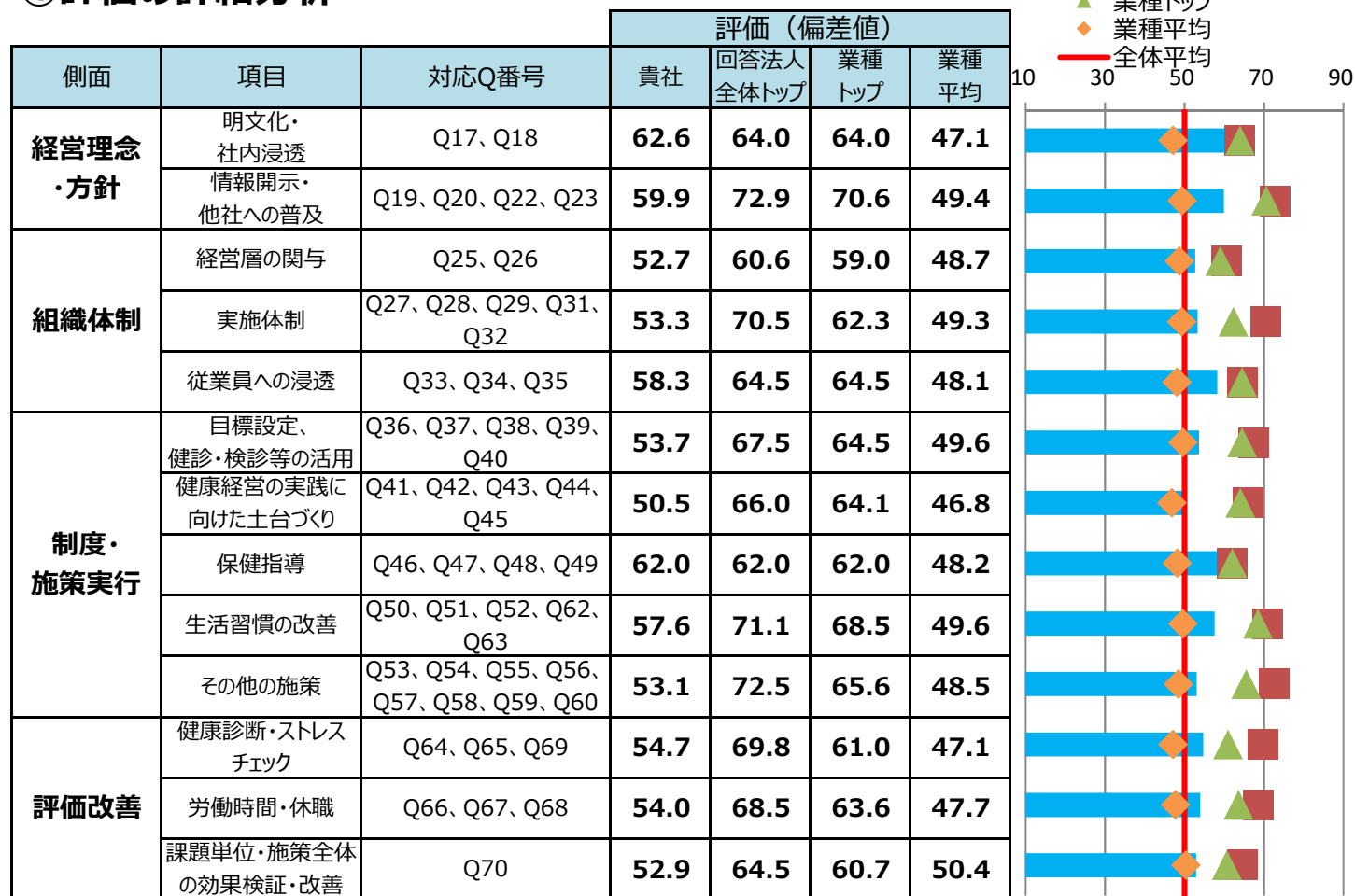
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1351~1400位	751~800位
総合評価	-	-	-	50.0(-)	57.0(↑7.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ネグロス電工では従業員が心身ともに元気に働けるよう、従業員の健康維持・増進を積極的に推進していく「健康経営の推進」を2021年度経営方針にも掲げており、慢性的人手不足の状況下において、従業員一人一人が最大限のパフォーマンスを発揮できる職場環境を提供し、組織全体を活性化することが事業継続する上での大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員一人一人の生産性の向上を期待する。その為の職場環境を提供する施策として①運動機会の提供②女性の健康③禁煙の推進④健康診断結果の分析・活用の4つを目標に掲げ健康課題改善に向けて取り組みを実施する。それぞれ違う4つの視点からアプローチして改善を実施することにより、社内全体に働きやすい職場環境が生まれ、その結果として従業員一人一人のパフォーマンス向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	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 https://www.negurosu.co.jp/health_management/
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	55.6	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.0	48.3	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	52.6	50.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.9	48.1	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.3	47.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.1	49.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.7	46.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.1	47.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.9	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	50.3	46.4	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	時間外労働の全従業員平均時間を算出したところ、2019年度は15.6時間という結果となり、直近3年間において最も多い時間外労働である事が分かった。時間外労働の増加はワークライフバランスや、生活時間の確保に影響を与える可能性が有り、全従業員の労働時間を適正化させるためには、時間外労働削減に向けた更なる改善が必要である。
	施策実施結果	経営方針において時間外労働の削減を目標に掲げ経営トップから明確に発信。時間外労働の可視化や月毎のチェック、部門毎に既存業務の改善・効率化・IT化を進めた結果、2020年度時間外労働は8.9時間に減少。
効果 検証 ②	効果検証結果	時間外労働が減ったことによって、従業員の労働時間に対する考え方や捉え方が明らかに向上している。それを示す理由として、年に1回実施している社員意識調査の調査項目においても、『人事労務（DI値 16ポイント向上）』や『職場環境（DI値 11.3ポイント向上）』等のカテゴリーに対するスコアは大きな改善を見せており、今回の施策による効果が確認出来ている。
	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題の内容	社内で女性従業員に対し月経についてのアンケートを取ったところ、「生理痛やPMSなどの月経前後に起こる不調の症状は、仕事に影響がありますか。」<ある>と回答した方が約70%、「業務中の生理痛やPMSなどの月経前後に起こる不調の症状をどのように対処していますか。」<我慢する>と回答した方が約63%と高い割合となった。生産性の低下に影響を与えていると考えられるため改善が必要である。
効果 検証 ③	施策実施結果	管理職と全国事業所の健康づくり担当者向けに月経についての基礎知識、女性従業員向けのアンケート結果を基にした教材を会社独自で作成し、eラーニングを実施。約92%の受講率となった。
	効果検証結果	eラーニング受講後のアンケートでは「本研修はご自身にとって有益でしたか?」<はい>と回答した方が約99%、本研修の内容を受け、具体的な対策（長時間におよぶ打合せ・会議等では休憩を入れるようする、現状運用している『健康管理ボード』の「その他」を女性の健康に配慮できるシグナルの一つとして活用する、テレワークなど体調に配慮した職場環境づくりなど）を取った受講者が約65%となった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社タカコ

英文名：Takako Industries, INC.

■加入保険者：K Y B 健康保険組合

非上場

■所属業種：金属製品

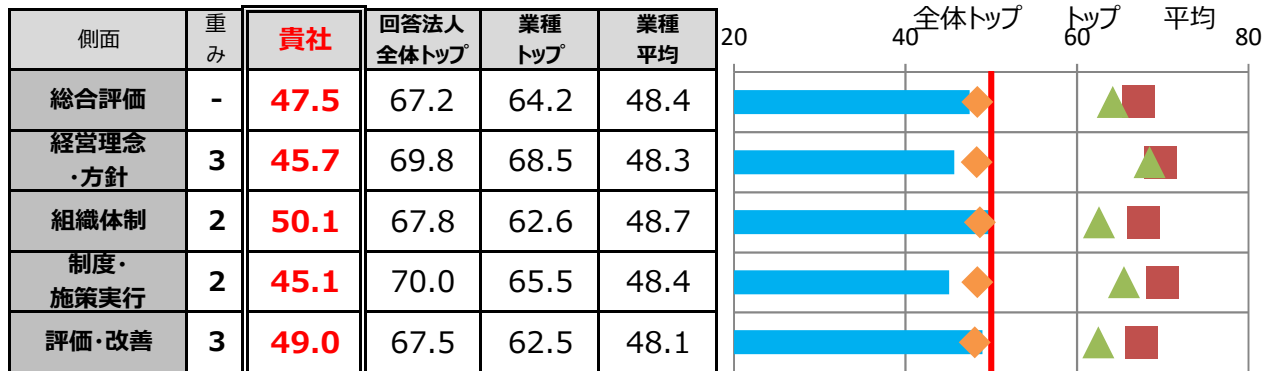
①健康経営度評価結果

■総合順位：1851～1900位 / 2869 社中

■総合評価：47.5 (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



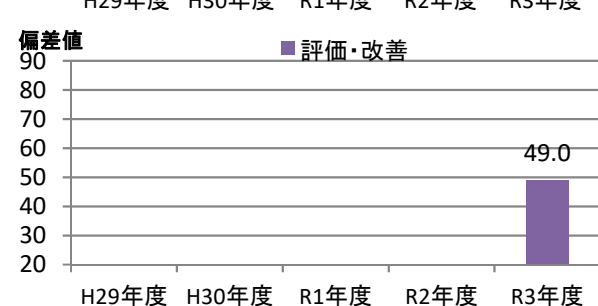
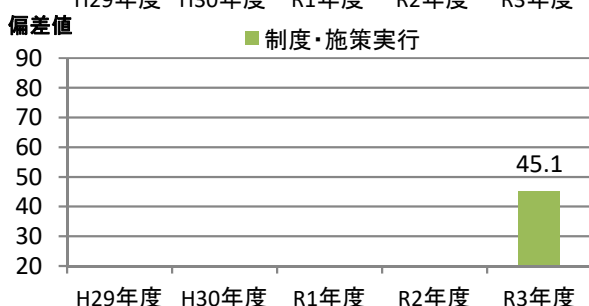
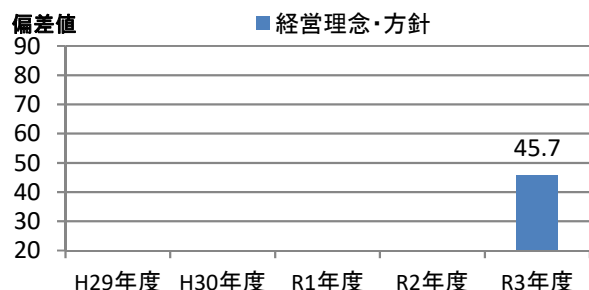
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

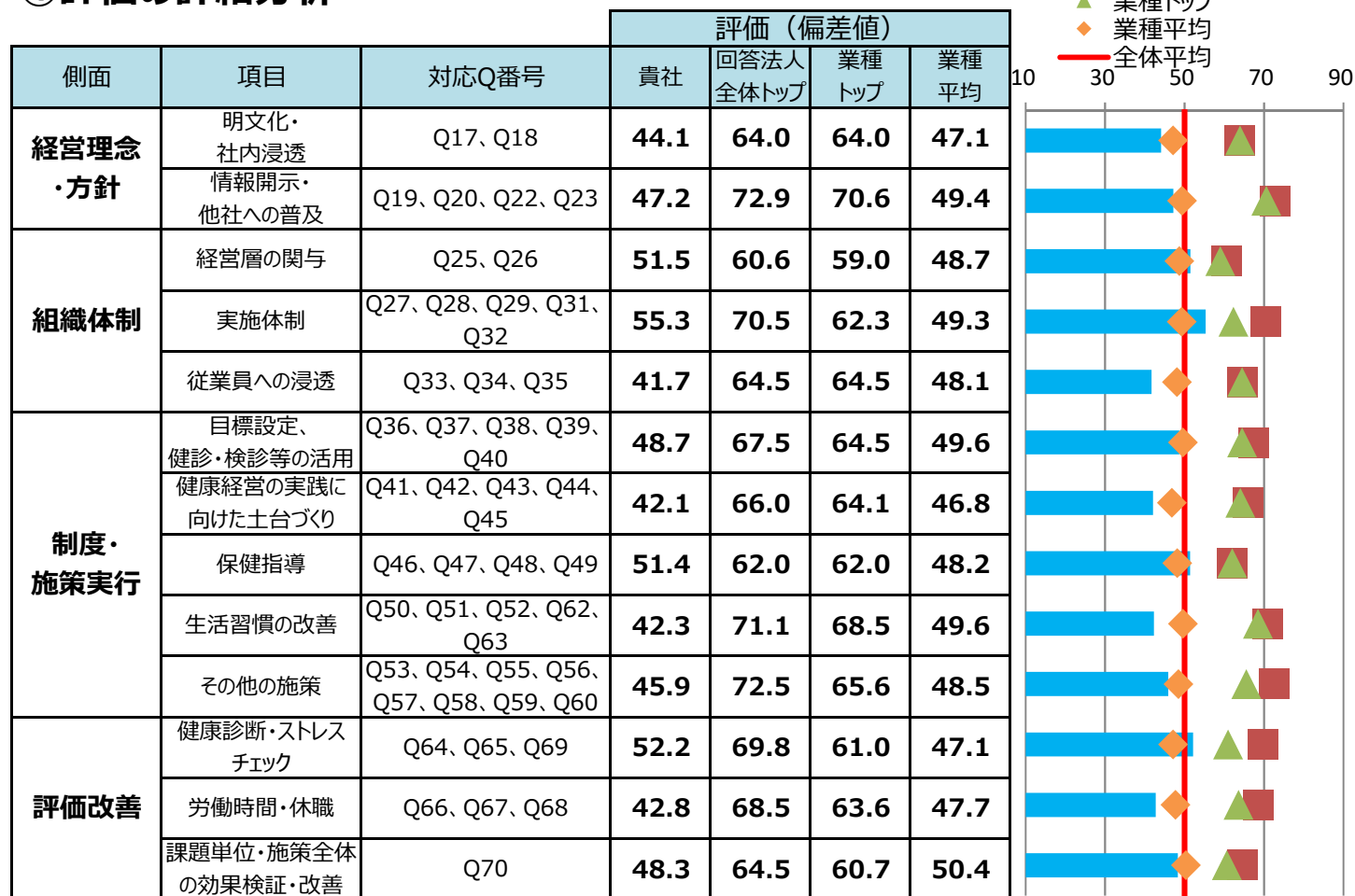
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1851～1900位
総合評価	-	-	-	-	47.5(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新たに採用することが困難ななかで、ノウハウやスキルを持つ従業員に健康で元気に長く働き続けてもらう事が事業活動を推進するうえで、重要な課題と考える。
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し、働き続けたいと思うような働き甲斐のある会社にする風土改革を実行し、あらゆるハラスメントフリーな職場を実現し、従業員の定着を目指す。具体的には、以下の指標とする。 ①長時間労働対策と労働時間管理の徹底、特別枠の上限超過ゼロ ②ハラスメント防止体制の構築 ③従業員入社3年後定着率72%

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	10月末にホームページに公開予定、現在は、総合受付に掲示しています。

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.4	48.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.5	48.3	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	58.1	50.4	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.6	48.1	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.7	47.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.2	49.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.1	46.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.2	47.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.6	48.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	39.0	46.4	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	健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年度以前は、全従業員の健診受診率が100%でない事があったが、産業医判定は、おこなっていた。しかし就業制限判定措置の社内周知やフォローも不十分であった。
	施策実施 結果	保健師補充により、健診未受診者への働きかけ強化、就業制限の取扱基準要領の見直し、社内展開を行った。
	効果検証 結果	2020年度定期健診受診率100%、就業制限者受診治療100%となる。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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