

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：村田機械株式会社

英文名：MURATA MACHINERY,LTD.

■加入保険者：村田機械健康保険組合

非上場

■所属業種：機械

①健康経営度評価結果

■総合順位： **551~600位** / **2869社中**

■総合評価： **58.5** ↑3.2 (前回偏差値 55.3)

※「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



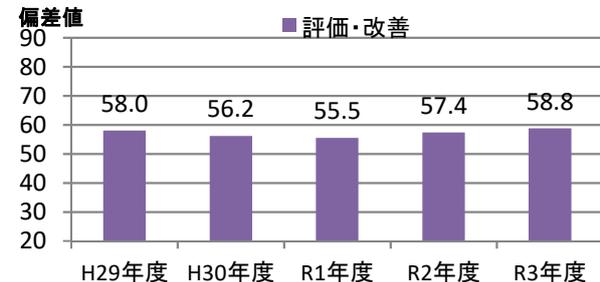
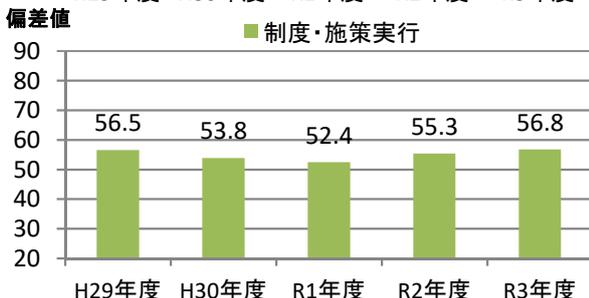
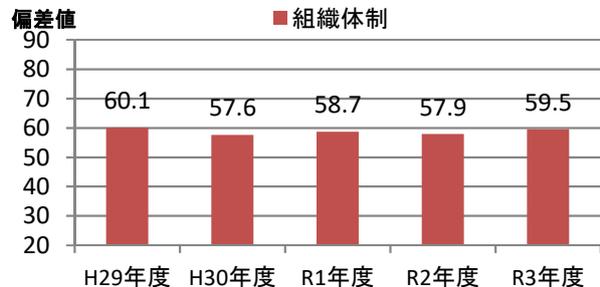
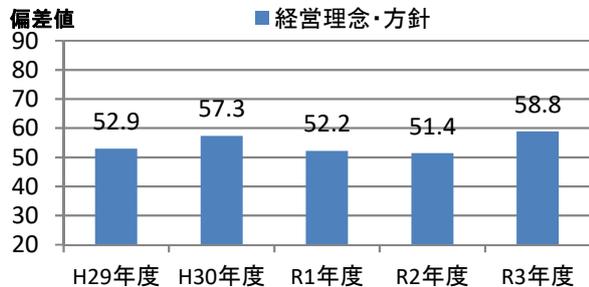
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	501~550位	851~900位	851~900位	551~600位
総合評価	56.4	56.1(↓0.3)	54.5(↓1.6)	55.3(↑0.8)	58.5(↑3.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>少子高齢化や健康理由による労働人口の減少が社会的に問題視されている中で「健康でいきいきと活躍・成長する従業員を増加させ、不健康や疾病による生産性低下を防止すること」は、企業理念である「社員ひとりひとりの幸せと豊かな社会の実現」の基盤となり、社会問題を解決する上での重要な課題である。そこで当社は食事・運動・睡眠・喫煙・メンタルヘルスを重点項目とし従業員の健康保持増進に向け戦略的に健康経営を推進する。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>健康でいきいきと働く従業員の増加、不健康や疾病による生産性低下の防止を期待。指標としては、心身の疾患による年間長期欠勤・休職者割合1.0%以下、東大1項目版（ストレスチェックで実施）による損失割合15.1%以下、ストレスチェックで高エンゲージメント者と判定された従業員の割合9.0%以上を目指す。今年度より全従業員にアンケートを実施し「健康でいきいきと働いている」と回答する従業員80%以上を目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で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.muratec.jp/corp/csr/safety/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.7	48.7	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	55.0	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.5	50.2	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.7	49.4	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.4	46.9	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.0	48.8	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	49.5	50.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	48.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	49.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.2	46.5	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	健康診断の間診表の結果を分析したところ、食事（例：就寝前2時間以内に夕食をとっている）、運動（例：週2回以上運動していない）、睡眠（例：睡眠で十分に休養がとれていない）に問題を抱える従業員が一定数いることが明らかになった。従業員の健康意識を向上させ、生活習慣を改善することが、健康で、いきいきと活躍・成長する従業員の増加につながり、その結果、生産性の向上につながるため各施策を強化していく必要がある。
	施策実施結果	全従業員を対象に生活習慣の改善や女性特有の健康課題を題材にした健康eラーニングを実施。受講率は95%で、健康意識が向上したと回答した割合は90%。RIZAPIによる健康セミナーを開催し、満足度は91%。
効果検証結果	就寝前2時間以内に夕食をとる従業員の割合は2019年度37.7%に対し2020年度は29.4%に減少。1回30分以上の運動を週2日以上する従業員の割合は2019年度18.5%に対し2020年度は19.8%と向上。睡眠で休養がとれている従業員の割合は2019年度63%に対し2020年度は67.4%と向上。また全従業員対象のアンケートでは64%の従業員が心身ともに健康でいきいきと働いていると回答した。	
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	ストレスチェックで高ストレス者と判定された従業員は2017年度が6.3%だったのに対し2019年度は7.4%。2020年度より測定を開始した高エンゲージメント者の割合は8.8%と目標値である9.0%に到達していない。従業員のこころの健康を保持増進することが、健康でいきいきと活躍・成長する従業員の増加につながり、その結果生産性の向上につながるためメンタルヘルスに関する施策を強化していく必要がある。
	施策実施結果	管理職を対象にストレスチェック結果のフィードバック研修を実施。満足度は95%。特に改善が必要な部門を対象にした職場改善プログラム（カウンセラーによる個別面談、エンゲージメント向上研修等）も設けている。
効果検証結果	高ストレス者と判定された従業員は2019年度が7.4%だったのに対し2020年度は6.5%に減少。高エンゲージメント者と判定された従業員の割合は2020年度が8.8%だったのに対し2021年度は10.0%に増加。ストレスチェック結果フィードバック研修の参加者からは「自部門の課題を把握できた」「他部門の取り組みを知り参考になった」「今後改善を行っていくきっかけになった」等の前向きな意見が寄せられた。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

英文名：Hitachi Construction Machinery Tierra Co.,Ltd

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：機械

①健康経営度評価結果

■総合順位： **1051~1100位** / **2869社中**

■総合評価： **54.3** ↓4.5 (前回偏差値 58.8)

※「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



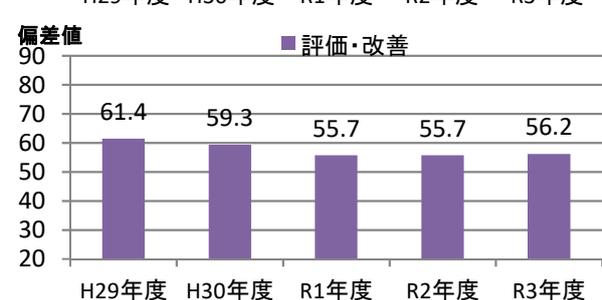
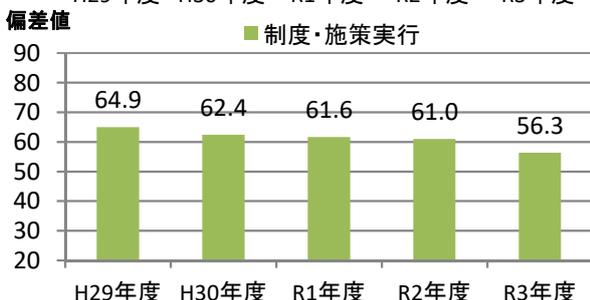
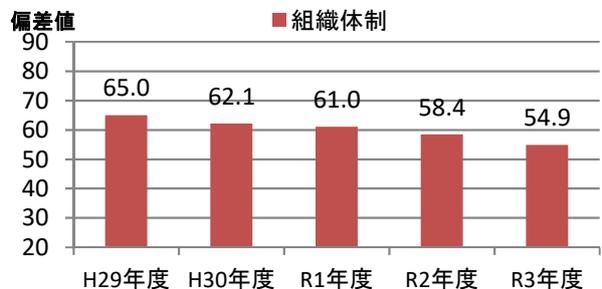
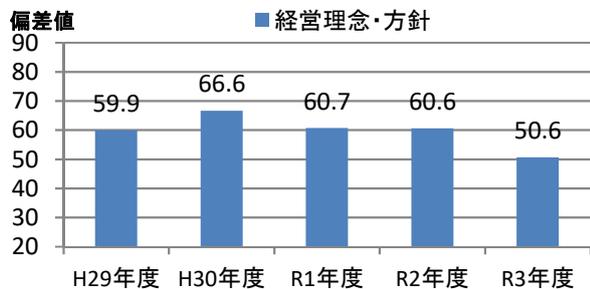
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	51~100位	351~400位	501~550位	1051~1100位
総合評価	62.7	63.0(↑0.3)	59.4(↓3.6)	58.8(↓0.6)	54.3(↓4.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 増加する生産台数の要求に応えるべく日々生産活動を行っているが、新卒者の採用が各部門からの要求に対して未達となっていることがある。
健康経営の実施により期待する効果	対外的にアピールとなる活動を取入れ採用力強化となることを期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	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	59.6	48.7	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	56.5	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.0	50.2	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.0	49.4	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.1	46.9	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.8	48.8	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	62.4	50.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	48.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.6	49.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	51.4	46.5	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	弊社の喫煙率は約30%であり、国の「がん対策推進基本計画」で策定された「2022年度までに成人喫煙率を12%とすること」の目標から大きく離れた結果となっている。
	施策実施結果	2020年度：喫煙可能エリアの削減、喫煙可能時間を定められた休憩時間のみとした。職場禁煙推進分科会を発足し、喫煙率低減に向けた取組みを組織として活動することにした。
	効果検証結果	喫煙率 2017年34.4%、2018年33.3%、2019年32%、2020年30.9%
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社 I H I ジェットサービス

英文名：IHI Jet Service co,Ltd.

■加入保険者：IHIグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：機械

①健康経営度評価結果

■総合順位： **1001~1050位** / **2869社中**

■総合評価： **54.6** ↑3.0 (前回偏差値 51.6)

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

②評価の内訳



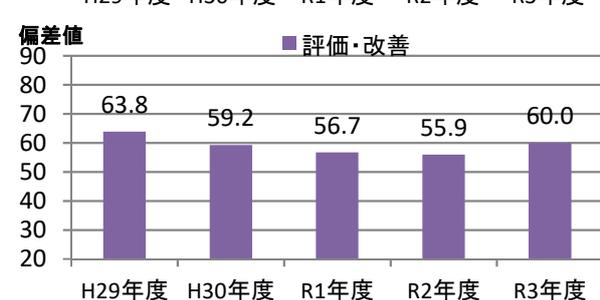
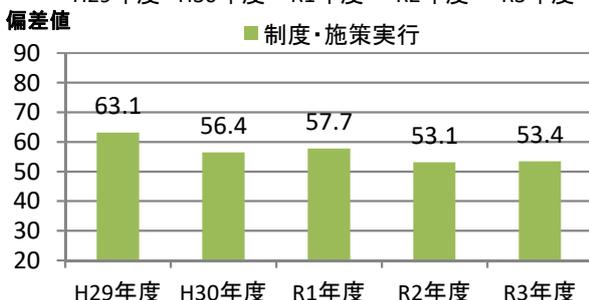
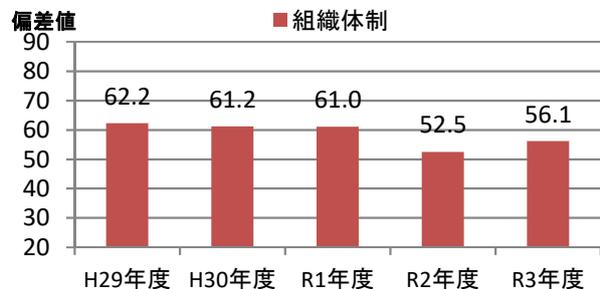
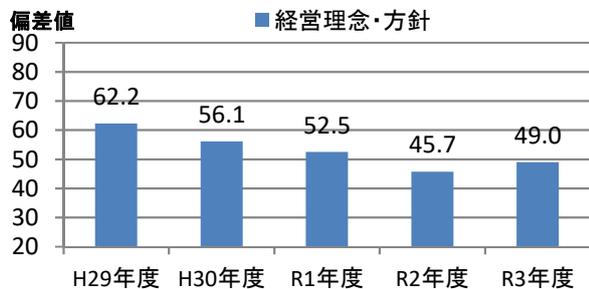
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	101~150位	401~450位	651~700位	1201~1250位	1001~1050位
総合評価	62.8	57.8(↓5.0)	56.5(↓1.3)	51.6(↓4.9)	54.6(↑3.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>急速に変化する経営・職場・業務内容等の変化において、変化に適応し、さらに成長・進化することで、変化に打ち勝てる従業員や組織づくりを支援することが課題となる</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>新たな環境・働き方の中でも個々人の能力や強みを最大限発揮できることで、組織の活性化を高めることを期待している。具体的な指標として、ストレスチェック高ストレス職場ゼロ、弊社健康度調査結果4.0以上への改善を目指す</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で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.ihico.jp/ijs/ijs/management/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.0	48.7	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	57.5	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.6	50.2	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.9	49.4	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.2	46.9	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.6	48.8	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	57.3	50.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	48.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	49.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.2	46.5	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	社内規定で定期健康診断結果がある一定数値に該当すると就業措置を講じることとなっている。該当者は年々増加傾向となっており継続的な対策が必要。
	施策実施 結果	就業措置に該当した際には速やかに就業措置実施通知を人事部門より該当者所属長を通じて該当者へ通知し、医療機関受診機会の確保と速やかな健康状態改善を推進している
効果検証 結果	就業措置該当者のうち8割が適切な受療および健康状態改善により措置解除に至っている	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルヘルス不調などのストレス関連疾患予防の一環としても高ストレス職場の改善（撲滅）が経年的な課題となっている
	施策実施 結果	高ストレス職場については、経年的な推移を分析し、人事担当、該当部門長、産業保健部門と連携し、職場改善に向けての協議の上、職場による自主的な職場改善活動を実践
効果検証 結果	2年連続高ストレス職場は、2020年度は1職場であったが、新規該当職場が2職場となった	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

英文名：Takisawa Machine Tool Co., Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会岡山支部

上場

■所属業種：機械

①健康経営度評価結果

■総合順位：**1151~1200位** / **2869社中**

■総合評価：**53.5** ↓3.5 (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



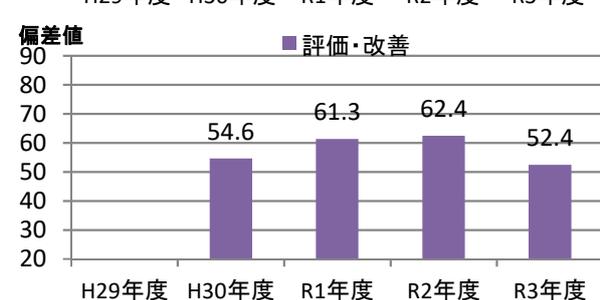
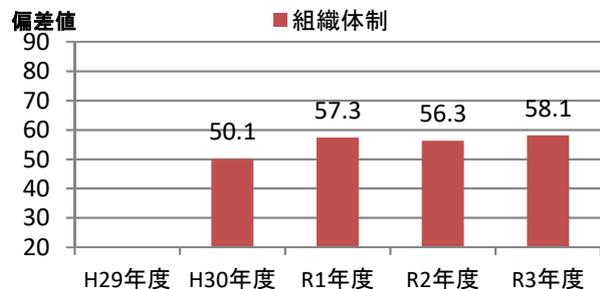
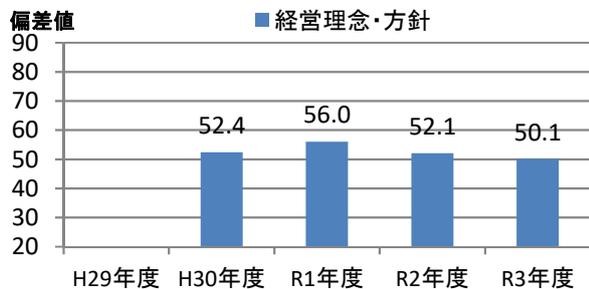
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	-	701~750位	501~550位	701~750位	1151~1200位
総合評価	-	53.6(-)	58.3(↑4.7)	57.0(↓1.3)	53.5(↓3.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上 社員の生産性の向上および、労働時間の削減を図ることが課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営に取り組むことで、社員の健康状態の改善が労働生産性の向上に寄与し、労働時間の短縮に繋がることを期待している。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で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.takisawa.co.jp/csr/human.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	47.3	48.7	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	50.8	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	50.2	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.2	49.4	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.4	46.9	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.2	48.8	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	63.2	50.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	48.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	49.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.5	46.5	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	ワークライフバランスと生活時間の確保を図るために、有給休暇の取得率を向上させることを課題として、取得推進活動を行っている。2021年度は取得率80%以上をめざすことを目標としている。また、2021年9月からフレックスタイム制度を導入し、個人の生活習慣に合わせて勤務時間を調整することを可能にした。
	施策実施結果	・有給休暇一斉取得日の設定、休暇取得計画を策定、取得推進ポスター・川柳の社内公募と掲示を行い、意識啓発と休暇を取りやすい雰囲気を作りだすの醸成を図った。今期はポスター14枚と川柳46句の応募があった。
効果検証結果	取得率の計測を開始した2014年度以降、2020年度を除いて増加傾向である。(2020年度業績不信による一時帰休を実施したため、取得率は2019年度比6%低下した。)	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	安全衛生ニュースを3か月に1回発行し、健康増進のための情報提供や、部門責任者から注意喚起を行うことで、労働災害の抑制に努めている。全部門でKYT訓練を月に1回実施し、注意箇所の確認を行う。安全衛生委員会を設置し、実際の事故事例の検討や社内安全に関する改善箇所について意見交換を行っている。
	施策実施結果	労働災害（4日以上以上の休暇が発生する災害）連続未発生339日（2021年10月22日現在）
効果検証結果	安全衛生ニュースの閲覧数、KYT訓練の実施状況を確認する。	

※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 F U J I

英文名：FUJI COPORATION

■加入保険者：F U J I 健康保険組合

上場

■所属業種：機械

①健康経営度評価結果

■総合順位： **1801~1850位** / **2869社中**

■総合評価： **48.0** ↓2.2 (前回偏差値 50.2)

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

②評価の内訳



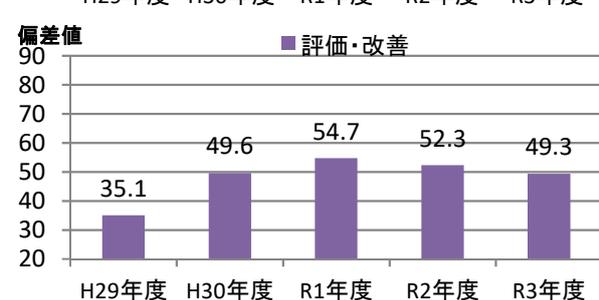
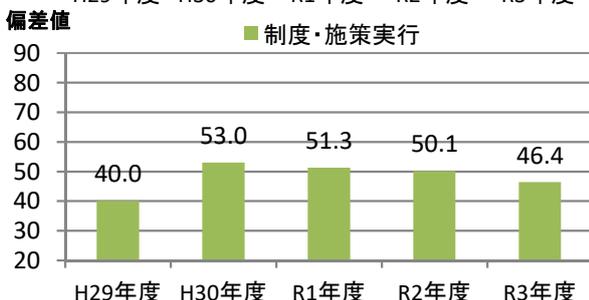
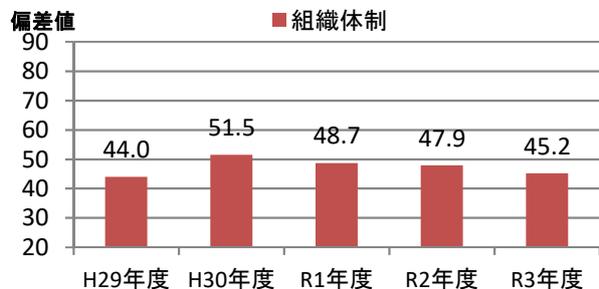
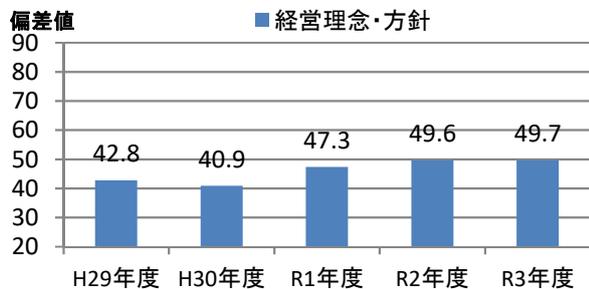
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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）

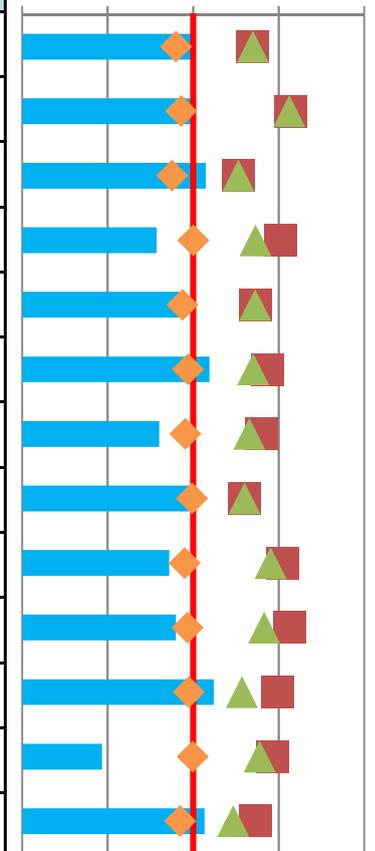
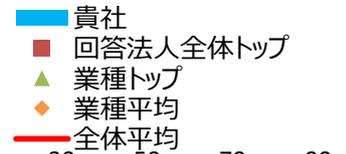
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1001~1050位	1051~1100位	1201~1250位	1351~1400位	1801~1850位
総合評価	40.7	48.4(↑7.7)	50.6(↑2.2)	50.2(↓0.4)	48.0(↓2.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値）			
			貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	50.0	64.0	64.0	46.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.5	72.9	72.5	47.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.0	60.6	60.6	45.1
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	41.5	70.5	64.6	50.1
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	48.0	64.5	64.5	47.5
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	53.8	67.5	64.1	48.8
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	42.1	66.0	63.2	48.2
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	50.0	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	44.4	71.1	68.1	48.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	46.0	72.5	66.6	48.7
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.9	69.8	61.4	49.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	28.7	68.5	65.6	49.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.7	64.5	59.4	47.0



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>企業競争が今後ますます高まっていく中で、従業員ひとりひとりが心身の健康を保持し、十分にその能力を発揮し続けられることが、事業活動を推進する上で大きな課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員が心身ともに健康で、意欲的に働けることを期待している。具体的な指標として、健診結果異常に対する受診勧奨報告率100%を目指し、またストレスチェックにおける高ストレス者割合については、10.0%未満への改善を目指す。2021年度よりストレスチェックにオプション設問を追加しており、WHO-HPQにて、プレゼンティズムを継続して測定しその低減を目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で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.fuji.co.jp/sustainability/health https://www.fuji.co.jp/en/sustainability/health

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.6	48.7	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	52.6	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.5	50.2	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.9	49.4	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	46.9	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.4	48.8	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	26.9	50.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	48.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.8	49.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	44.6	46.5	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	健診結果異常者に対する受診勧奨は実施し、回答率も85%まで上昇していたが、2019年度生活習慣病の管理不良による休務社員（心筋梗塞や脳梗塞の発症、腎臓透析の導入、糖尿病など）が7名発生し、生活習慣病の重症化とアブセンティズムの悪化が課題となっていた。
	施策実施結果	2020年度より、産業医によるハイリスク者の抽出と保健指導、継続的な指導支援、就業制限などの対応により、2020年度は生活習慣病管理不良による入院治療等の休務者はゼロとなった。
効果検証結果	受診勧奨を実施するだけでなく、ハイリスク者へ踏み込んだ集中的な支援、指導として関わったことで、早めに積極的に医療機関へかかる社員が増え、生活習慣病管理不良による病気休務者の削減につながっている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	受動喫煙防止、喫煙率の低減には、「禁煙に関心があるが喫煙を続けている社員 約50%」への介入が第一課題、「禁煙に関心がない社員 約50%」への介入が第二課題となっていた。
	施策実施結果	2019年度から会社喫煙対策として「2022年度から敷地内全面禁煙」を宣言。喫煙所の屋外化、喫煙は休憩時間のみという制限に加えて、現在週2日（水・金）の禁煙デーの実施、オンライン禁煙費用補助実施
効果検証結果	喫煙率 前年比-1%/年前後→2021年度は喫煙率 前年比-1.6%まで向上。6月の喫煙者への禁煙意識調査では、自力禁煙開始者 27名、オンライン禁煙参加者 5名、年度内に禁煙する意思表示者 21名と、禁煙意識も高まっており効果が確認できている。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

英文名：TSUDAKOMA Corp.

■加入保険者：津田駒工業健康保険組合

上場

■所属業種：機械

①健康経営度評価結果

■総合順位： **1451~1500位** / **2869社中**

■総合評価： **51.2** ↑7.4 (前回偏差値 43.8)

※「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



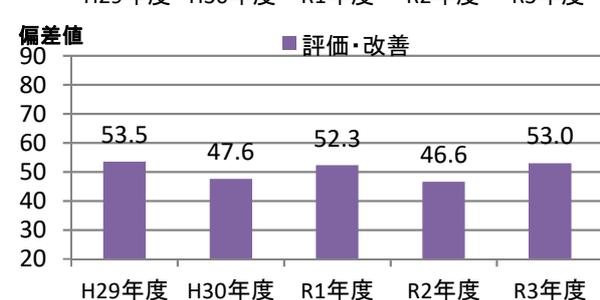
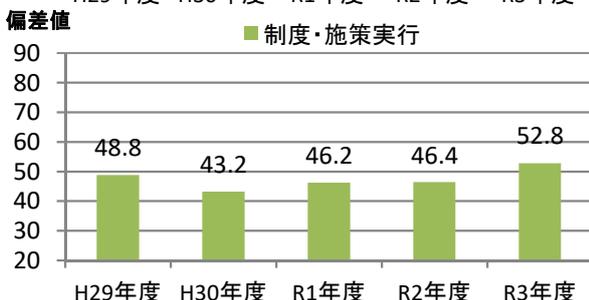
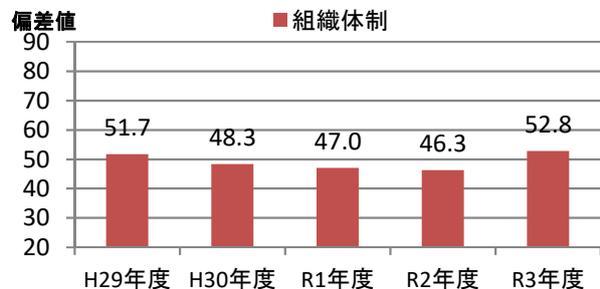
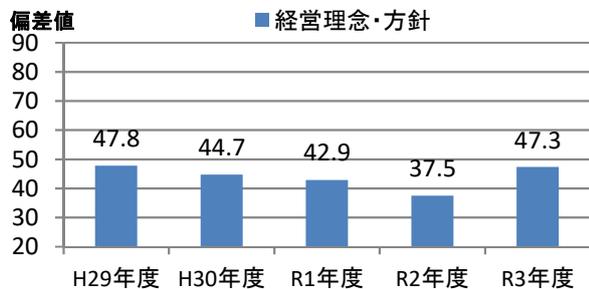
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	1201~1250位	1451~1500位	1851~1900位	1451~1500位
総合評価	50.0	45.6(↓4.4)	47.2(↑1.6)	43.8(↓3.4)	51.2(↑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	中長期的な企業価値向上 企業価値の向上のためには生産性を上げることが重要で、そのためには従業員が心身共に健康でいきいきと働ける事が必要である。
健康経営の実施により期待する効果	指標として、BMI25以上の割合を24.3%以下、有所見者率（血圧、脂質、肝機能、血糖）を14.1%以下、メンタル不調による欠勤者率を0.5%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.tsudakoma.co.jp/sustainability/csr/rights/healthy.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.9	48.7	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	57.1	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.2	50.2	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.7	49.4	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.5	46.9	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.8	48.8	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	56.7	50.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	48.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.4	49.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	44.6	46.5	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	定期健康診断の結果から、若年層からの体重増加が顕著で、生活習慣病を引き起こす症状での有所見者が増加している事がわかった。重症化しないよう改善が必要である。
	施策実施結果	40歳以上の特定保健指導に加え、39歳以下の対象者に積極的に声掛けをし、社内看護師による保健指導を行った。
効果検証結果	前年度に比べ、39歳以下の保健指導への参加率は上昇(15% → 27%)した。また39歳以下で保健指導に参加した従業員の目標値を達成させた(効果をあげた)割合が高かった。効果が表れやすい若い時から意識や行動を改善していくことが重要とわかった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙者本人および受動喫煙による健康被害の発生
	施策実施結果	社有車内での喫煙を禁止。また全事業所で室内喫煙の禁止、屋外喫煙場所の指定および喫煙可能時間を設定し、制限を厳しくした。
効果検証結果	喫煙率が低下した(2019年度 30.8%、2020年度 29.2%)。ただし事業所による差が大きく(松任鑄造工場 50.1%、本社工場 27.7%、野々市工場 28.4%)、鑄造工場は他の事業所に比べて喫煙率が高い。じん肺健診対象の事業所でもある事から、より効果的な対策を講じていきたい。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: A I メカテック株式会社

英文名: AIMECHATEC,Ltd.

■加入保険者: 全国健康保険協会茨城支部

上場

■所属業種: 機械

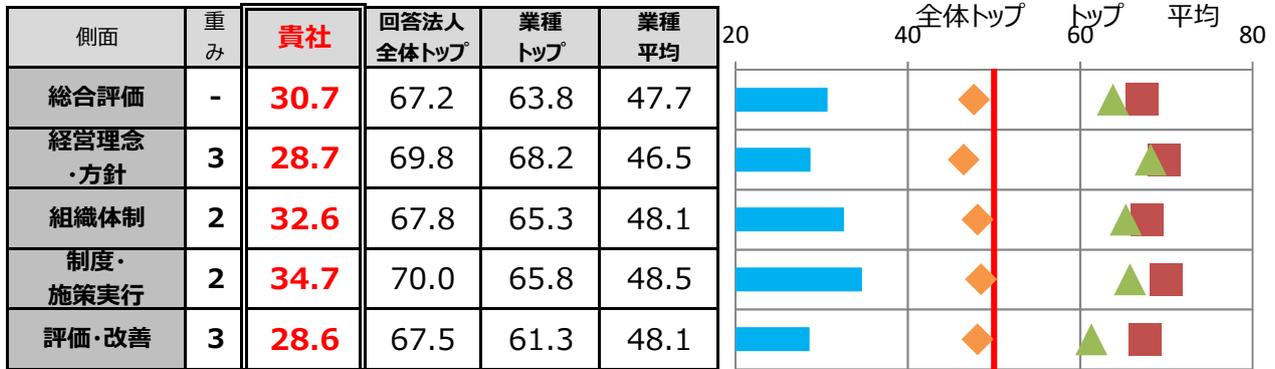
①健康経営度評価結果

■総合順位: **2701~2750位** / **2869社中**

■総合評価: **30.7** (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。

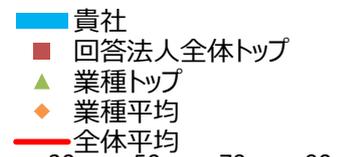
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	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	-	-	-	-	2701~2750位
総合評価	-	-	-	-	30.7(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値）			
			貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	27.2	64.0	64.0	46.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	31.5	72.9	72.5	47.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	34.6	60.6	60.6	45.1
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	36.4	70.5	64.6	50.1
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	31.4	64.5	64.5	47.5
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	33.1	67.5	64.1	48.8
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	32.7	66.0	63.2	48.2
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	43.7	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	37.0	71.1	68.1	48.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	36.7	72.5	66.6	48.7
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	29.6	69.8	61.4	49.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	46.8	68.5	65.6	49.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	26.9	64.5	59.4	47.0

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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	-
健康経営の実施により期待する効果	-

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	-
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	30.5	48.7	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	35.1	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.7	50.2	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.4	49.4	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	46.9	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	37.2	48.8	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	48.6	50.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.2	48.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	34.9	49.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	32.1	46.5	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

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

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

英文名：Nissei Corporation

■加入保険者：プラザ健康保険組合

非上場

■所属業種：機械

①健康経営度評価結果

■総合順位： **151~200位** / **2869社中**

■総合評価： **62.4** ↓0.9 (前回偏差値 63.3)

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

②評価の内訳



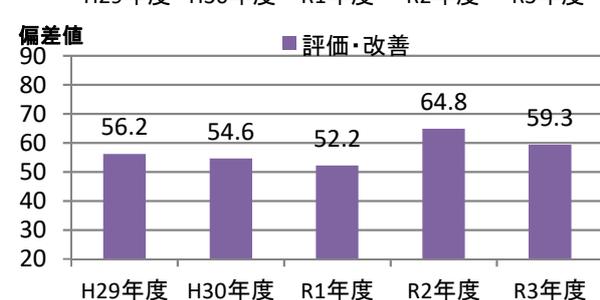
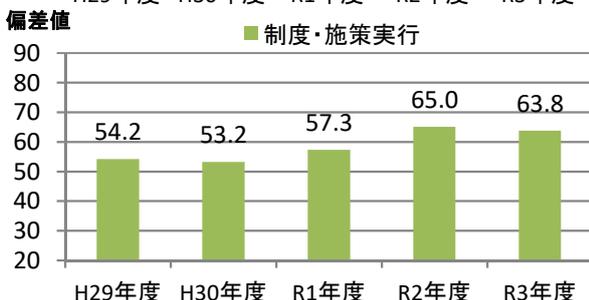
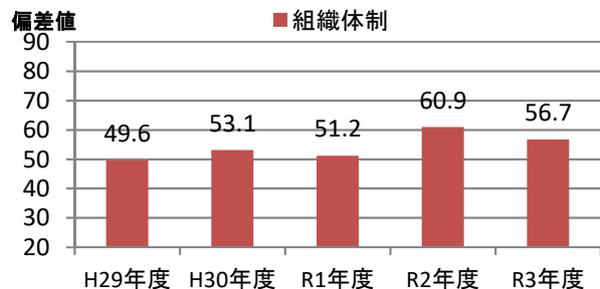
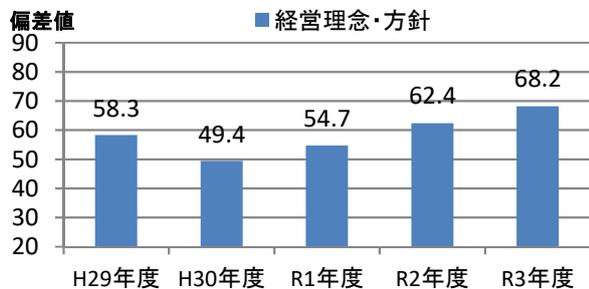
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	351~400位	801~850位	951~1000位	101~150位	151~200位
総合評価	54.9	52.3(↓2.6)	53.8(↑1.5)	63.3(↑9.5)	62.4(↓0.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>新規採用が難しい状況や従業員の高齢化により、従業員一人一人の能力やパフォーマンスを引き出すことが、チームや企業活動の目標達成には大きな課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員一人ひとりが能力を発揮できパフォーマンスが向上することを期待している。具体的にはポピュレーションアプローチやハイリスクアプローチなどのフィジカル面とメンタルヘルス対策の両面からアプローチし、アブセンティーズムの低減(1か月以上の休職者発生率0.5%以下)プレゼンティーズムの改善(Wfun21点以上の者10%以下)を目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で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.nissei-gtr.co.jp/corporate/employee_health/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.3	48.7	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	60.3	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.2	50.2	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.3	49.4	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.7	46.9	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.2	48.8	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	61.2	50.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.0	48.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	49.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	64.1	46.5	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	従業員の平均年齢の高齢化に伴い、フィジカル面でのリスクが健康白書からも伺える。（健診結果の有所見率2015年78.6%→2019年度87.2%）また若年層からのメタボも増加傾向（2019年度前年比8.6%増）であり、特に若年からの健康づくりが必要である。
	効果検証結果	従業員全体には2か月間健康的な生活習慣に取り組む活動を実施。若年メタボには3回の運動セミナーを実施。動機づけができるよう筋力・柔軟性の体力チェックも行った。
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	健康生活月間では参加者は30%ではあったが、運動・食事などの生活習慣の改善や元気が出たなどの体調改善また健康意識が高まったなど9割の方が改善したと回答があった。若年メタボの運動セミナーでは、2割の参加であったが健康意識変化は83%、行動変容は61%、また仕事への良い影響（モチベーション・気持ちが良い・業務効率向上など）があった方は66%であった。
	効果検証結果	喫煙者には就業時間内に産業医による禁煙セミナーを全員参加で実施。また非喫煙者と禁煙者とペアになり禁煙に取り組むペア禁煙を実施。また随時参加できる禁煙サポートも行った。
	効果検証結果	禁煙セミナーは98%の参加、ペア禁煙は31ペア参加し27ペア禁煙達成、ニコチンパッチでの禁煙は4名参加し、喫煙率は23.4%まで下がった。喫煙者と禁煙者とのプレゼンティズムをwfun指標で比較すると、21位点以上の中等度労働機能障害の割合は、喫煙者は18%禁煙者は13%と禁煙者の方が業務パフォーマンスがよい結果となった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

英文名：MAEDASEISAKUSHO CO,LTD

■加入保険者：全国土木建築国民健康保険組合

非上場

■所属業種：機械

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** ↓4.7 (前回偏差値 50.9)

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

②評価の内訳



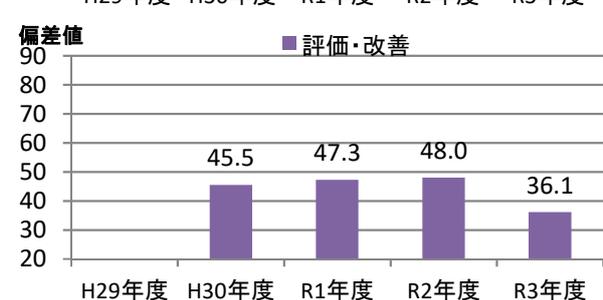
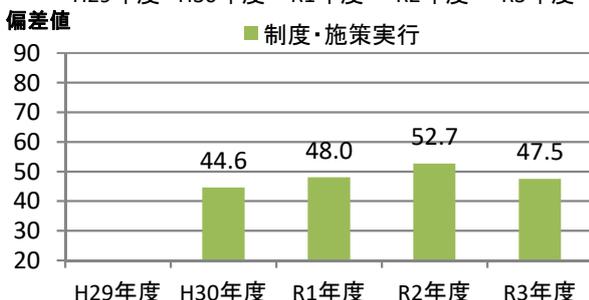
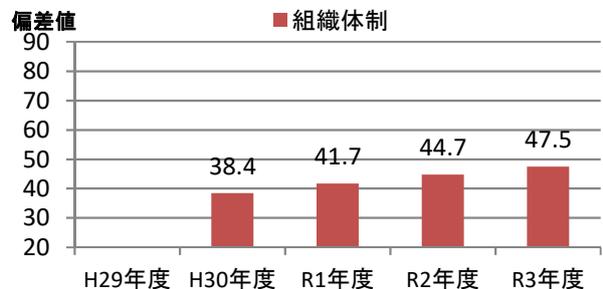
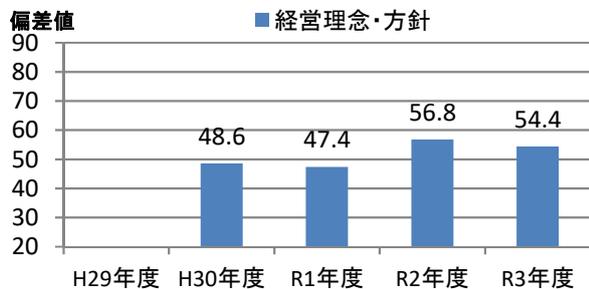
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

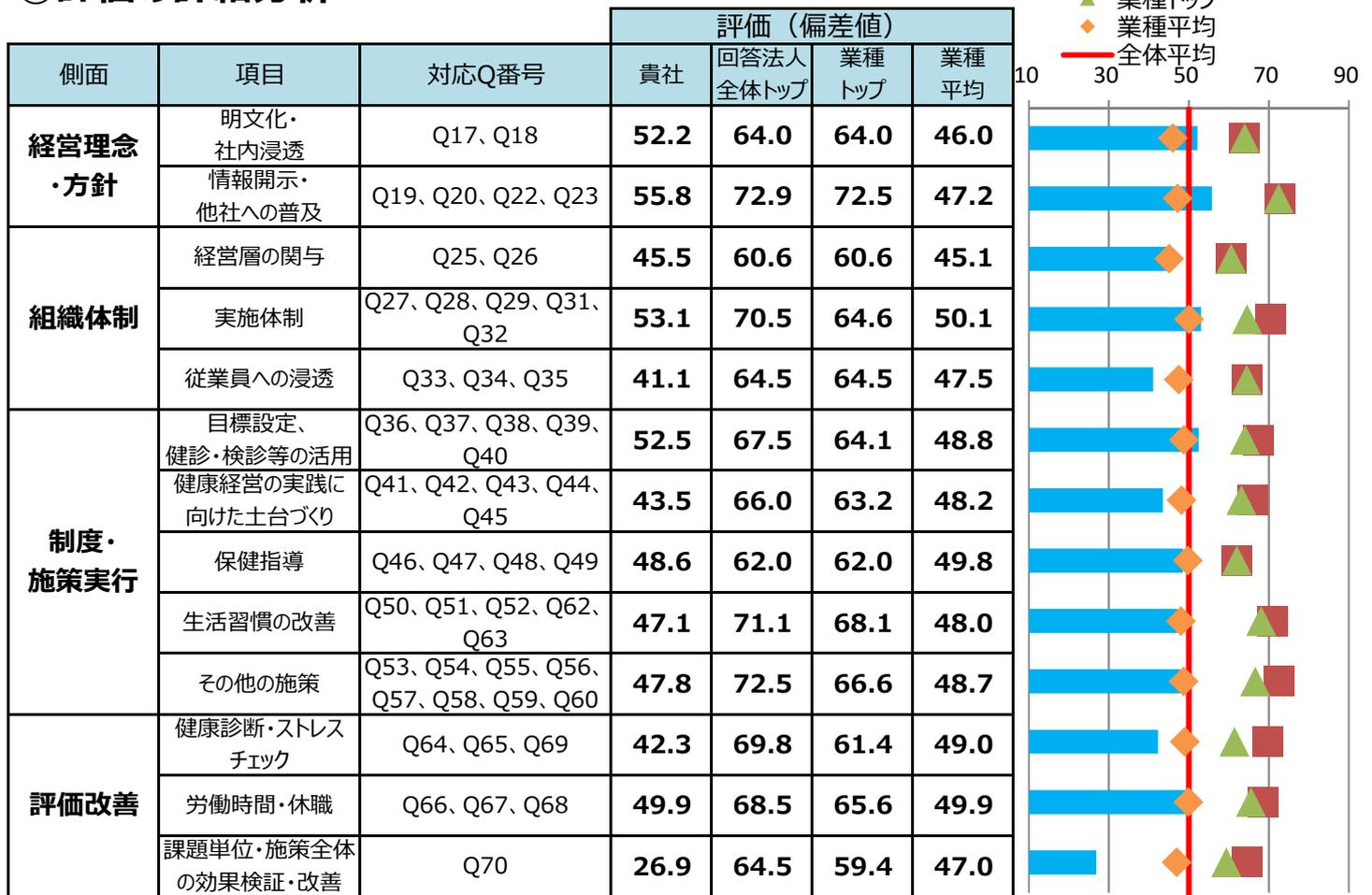
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1501~1550位	1251~1300位	1951~2000位
総合評価	-	44.7(-)	46.4(↑1.7)	50.9(↑4.5)	46.2(↓4.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>禁煙活動：社内喫煙率35%</p> <p>運動促進活動：1日あたりの歩数7000歩</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>喫煙率低減や歩く事を推進する事で社員の健康意識が変わる。また意識が変わる事で自身の健康に関心を持ち仕事などのパフォーマンス向上につながる事を期待</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で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	49.9	48.7	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	49.0	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.5	50.2	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.2	49.4	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.6	46.9	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.6	48.8	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	44.2	50.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.2	48.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.7	49.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	49.4	46.5	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

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

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

英文名： seikocorporation

■加入保険者： 給与健康保険組合

上場

■所属業種： 機械

①健康経営度評価結果

■総合順位： **1701~1750位** / **2869社中**

■総合評価： **48.8** ↑6.3 (前回偏差値 42.5)

※「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



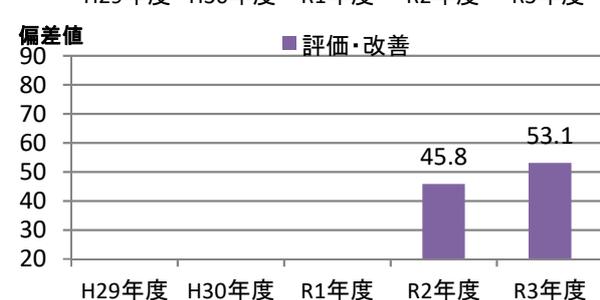
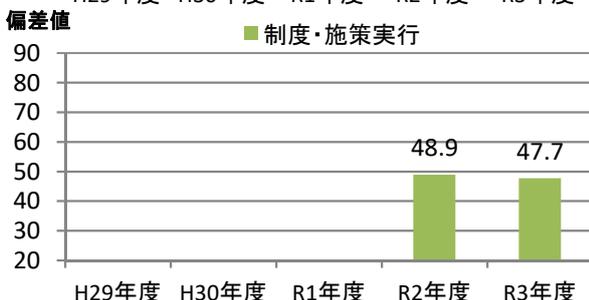
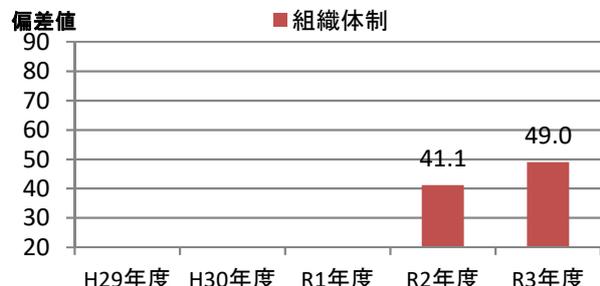
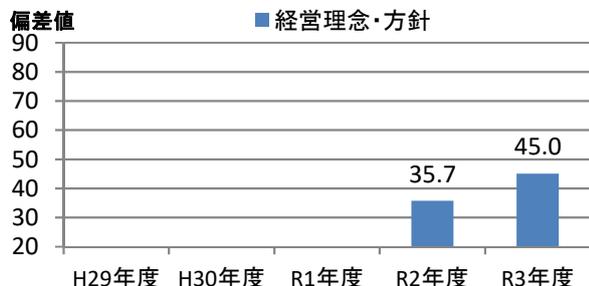
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	-	-	-	1951~2000位	1701~1750位
総合評価	-	-	-	42.5(-)	48.8(↑6.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 近年、少子高齢化が加速するなど人材確保が難しい状況にある中で、従業員が継続して働き続けることができる職場環境づくりを行う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	職場環境の改善、健康に関するサポートを行うことで、70歳以上になっても生き生きと元気に働くことができる企業になることを目指す。

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.seiko-co.com/images/kenkoukeiei.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	47.9	48.7	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	48.9	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.8	50.2	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.3	49.4	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	46.9	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.6	48.8	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	54.1	50.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	48.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.6	49.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.7	46.5	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	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	近年、20代の乳がんや子宮頸がんの発症率が上昇し、婦人病に対する悩みや知識が不足していると考え、女性社員の健康増進や働きやすい環境の向上が企業の人材の定着に必要と考えられる為、改善が必要である。
	施策実施 結果	ジェンダー班（女性社員のみ）を発足し、病院と連携し、健診結果の見方、婦人病についてや経験談などを情報発信（パンフレット作成）を行った。
	効果検証 結果	その結果、女性社員の離職者を集計したところ、2019年は9%だったが2020年は3%まで減少した。今後も女性社員に対する問題や働きやすい職場環境を目指す為、情報発信やまた女性社員だけではなく、男性社員の理解が必要になる為、社員全体に配信していく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

英文名：SATO Holdings Corporation

■加入保険者：埼玉機械工業健康保険組合

上場

■所属業種：機械

①健康経営度評価結果

■総合順位： **551~600位** / **2869社中**

■総合評価： **58.6** ↑6.6 (前回偏差値 52.0)

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

②評価の内訳



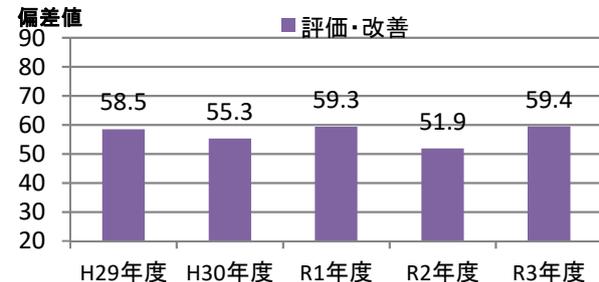
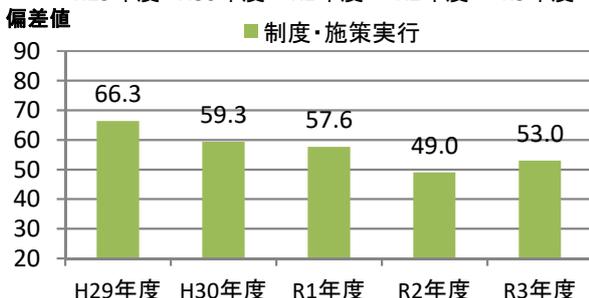
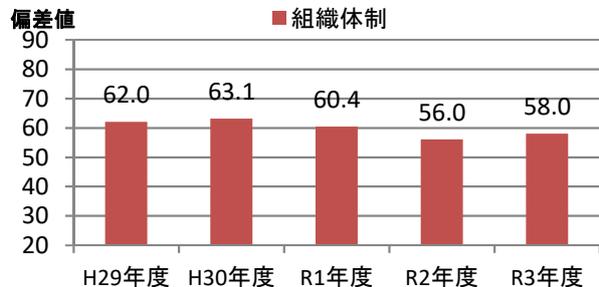
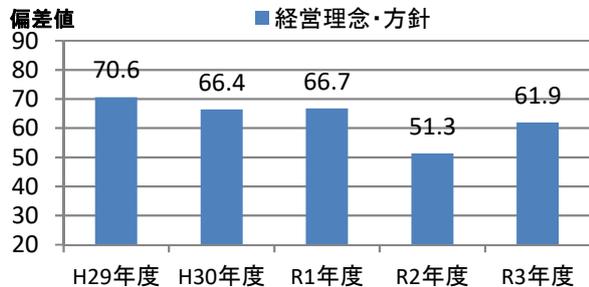
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	51~100位	151~200位	201~250位	1151~1200位	551~600位
総合評価	65.2	61.4(↓3.8)	61.4(↑0.0)	52.0(↓9.4)	58.6(↑6.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>継続的な生産性向上を目指すにあたって、風土的に健康経営の取り組みを軸に組織の活性化・健全化を図ることが近道戦略と考え、健康度向上の意識付け、行動変容を効果的に支援する事が大きな課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営の実施効果は、個々においては心身の健康度向上効果、組織においてはコミュニケーション円滑化によるチームワーク向上効果、健康度改善による生産性向上等、一体感醸成にも有効と捉えている。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で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.sato.co.jp/about/sustainability/foundation/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	57.7	48.7	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	52.3	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.1	50.2	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.1	49.4	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.2	46.9	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.9	48.8	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	47.2	50.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.1	48.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.6	49.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.1	46.5	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	コロナ禍の体調変化についてKENKO企業会8社合同でアンケート実施、回答者約40%が体重増との回答が顕著となり健康のマイナス面が浮き彫りとなった。疾病の発生予防の為に運動不足解消策①室内運動奨励と健保タイアップウォーキングイベントでの参加率向上を目指した。②食生活改善施策として管理栄養士の免疫力改善レシピを多数、イントラネットや全国の担当者向け配信で年間の健康経営推進計画に取り込み推奨を行った。
	施策実施結果	イントラネット継続周知と全国の責任者・担当者に随時メール周知し全社ウォーキング大会参加率は8%アップ前年比（19年度参加率12%⇨20年度参加率20%）食生活免疫力施策に取り組んだ拠点部門は約10%。
効果検証結果	運動習慣者率を比較すると19年度39%⇨20年度38%ほぼ横倍だったが、コロナ禍状況では伸び悩みはやむを得ない。ただ徹底した感染対策で実施のウォーキングイベント参加率が前年比8%増はコロナ環境でも何とか健康維持したいという従業員の行動変容の機会創出ができたと考える。また、免疫力改善施策参加については拠点・部門の女性担当者がリードすることが多くアプローチ頻度も女性中心に増加させた事が功を奏した。	
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	仕事にもっとも影響する健康課題に関する全社定点アンケートで「こころの健康に関すること」が19年度は10.2%、20年度は11.3%と前年比1.1%増。コロナ禍でのメンタルヘルス課題の改善策が必要と考え健康経営組織に笑顔・交流チームを新設し、「こころの未病対策」としてオンラインで同じ趣味・嗜好や行動特性を持つ人と気楽に語り合えるオンラインコミュニケーションイベント「SATOパレット」の新規施策を開始
	施策実施結果	企画内容の全社告知は約社員50%が閲覧し、本コミュニケーション活性施策に高い関心を持っていることが判明。
効果検証結果	孤立化やメンタル不調は外部環境と様々な施策継続が必要。仕事の関係性を超えて同僚と話すこと、交流することで気持ちが楽になるなど参加者の80%以上から支持を頂き施策を継続中。今後も定性・定量情報をアンケート等でのトラッキング・分析を継続し、さらなる展開施策を検討予定。	

※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：株式会社技研製作所

英文名：GIKEN LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会高知支部

上場

■所属業種：機械

①健康経営度評価結果

■総合順位： **2201~2250位** / **2869社中**

■総合評価： **43.6** (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



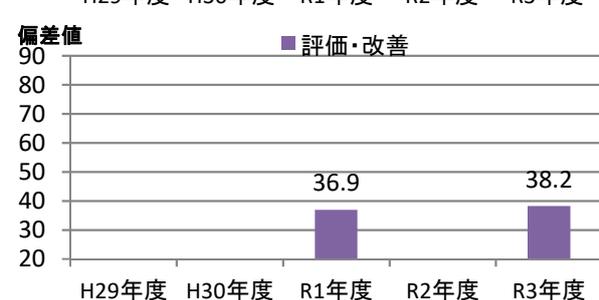
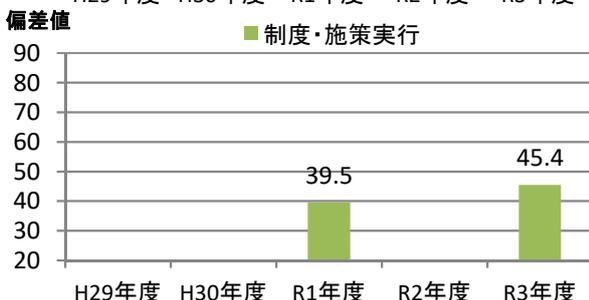
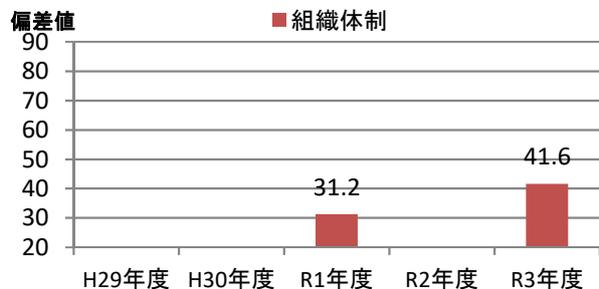
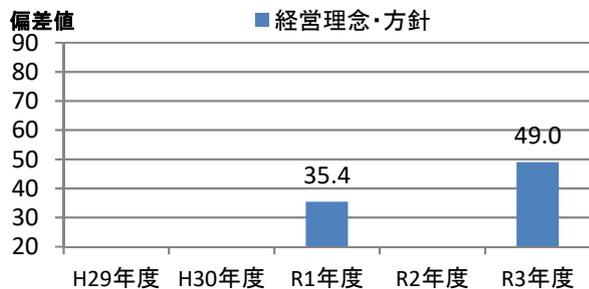
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	-	2201~2250位
総合評価	-	-	35.8(-)	-	43.6(-)
【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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>日々変化する社会情勢に適応しながら成長し続けるには、社員一人ひとりが健康で、いきいきと仕事ができる職場作りが大きな課題である。加えて、職場の生産性向上と社員のワークライフバランス向上とをうまく両立させることも企業にとって重要であると考え、よって、社員一人ひとりが高いヘルスリテラシーを持ち、ワークライフマネジメントを実践することで、心身ともに健康でベストパフォーマンスを発揮できる環境創出を目指す。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>社員が生き生きと働くことができる環境は、エンゲージメント向上につながり、離職率の低下に寄与する。具体的には、3年目までの離職率を13%から8%以上へ、勤続年数を10.5年から15年以上への改善を目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で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.giken.com/ja/positiveaction/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	39.2	48.7	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	34.7	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.7	50.2	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	35.1	49.4	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.2	46.9	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.5	48.8	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	48.4	50.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	48.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	49.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	32.1	46.5	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	ワークライフバランスの適正化を目的に調査を実施したところ、2018年度の男性の育児休暇取得率が0%であった。この結果より、誰もが気兼ねなく育児休業を取得できる雰囲気づくりと、仕事と子育てを上手に両立し、いきいきと働ける職場環境の整備が課題となった。
	施策実施 結果	全社員を対象に育休説明会を実施（参加率100%）したほか、育休中の収入面の不安を和らげるため、国から支給される給付金のシミュレーションツールを構築する等し、育児休暇の取りやすい環境づくりに取り組んだ。
	効果検証 結果	その結果、男性の育児休暇取得率は、2019年度には30%、2020年度は61.5%（全国平均：12.65%）に向上した。また、イクメン企業アワード2020においてはグランプリを受賞した。
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：日精樹脂工業株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会長野支部

上場

■所属業種：機械

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** ↑7.4 (前回偏差値 45.9)

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

②評価の内訳



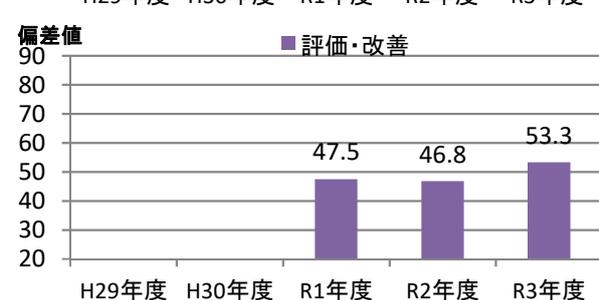
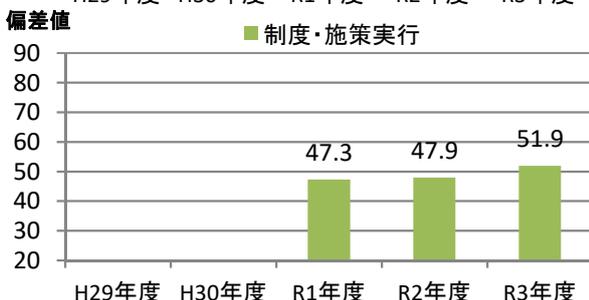
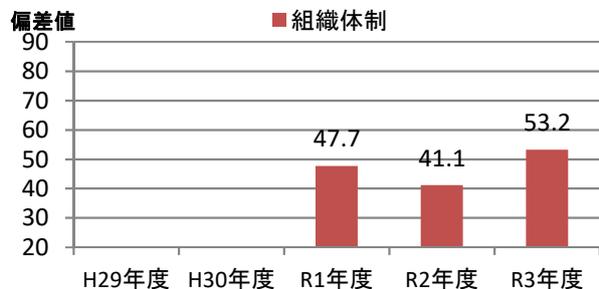
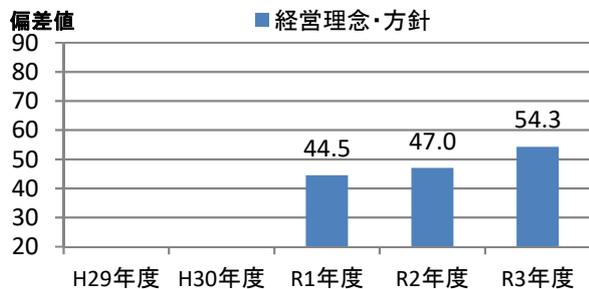
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	1701~1750位	1151~1200位
総合評価	-	-	46.6(-)	45.9(↓0.7)	53.3(↑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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>70歳定年雇用延長に伴い、豊富な経験とスキルで活躍する従業員に健康で長く働き続けてもらうため、「生涯現役」といったライフスタイル確立に向けた健康管理の充実が事業活動を推進する上で課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営の取組により、会社にとってかけがえのない財産である従業員が健康で、最大限の能力を発揮できることを期待している。具体的な指標として、傷病による従業員の離職者0人を目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で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.nisseijushi.co.jp/corporate/kankyo.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	51.2	48.7	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	55.0	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.9	50.2	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.7	49.4	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.6	46.9	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.9	48.8	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	53.5	50.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	48.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	49.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.8	46.5	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	国の喫煙率の目標値は12%（2022年）となるが、20年度に行った社内アンケートより当社は21.5%（19年度23.5%）となり、喫煙率が高い。さらなる喫煙率の低減に向け、今年度もアンケート調査より実態を把握し、禁煙対策に向けた取組を継続する必要がある。
	施策実施結果	喫煙率低減を目的とし構内禁煙化を継続し21年度全社アンケート調査の結果、喫煙者の内68.0%（20年度74.3%）は喫煙本数減、1年以内の禁煙は13.4%（20年度7.3%）となり、禁煙に繋がった。
効果検証結果	喫煙率低減に向け、引続き全従業員向け喫煙アンケート調査の結果、禁煙に前向きな社員の関心に合わせ、禁煙補助剤・禁煙外来等、禁煙に役立つ情報提供を中心とし支援を行う。また、就業時間内の喫煙を減らす働きかけとして受動喫煙や、健康への害について定期的に情報提供を行う。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	全国健康保険協会のデータより製造業の平均メタボ率は約25%となるが、20年度に行った健康診断結果より当社は29.5%（19年度28.1%）となる。前年度比にてメタボ率が1.4%増加したため、メタボ率低減に向け、運動促進や食事改善に向けた新たな取組を進めていく。
	施策実施結果	メタボ率削減に向け「ウォーキング推進」による歩数アップと「食事改善＝サキベジ」による体重減少を狙いとした、活動を実施。参加者は54名、内取組前と比較し体重が減少した者は現時点で全体の11%となった。
効果検証結果	現時点では最終的な取組結果はまだ出ていないが取組後、参加者全員の現体重と3ヵ月後の体重の減少率より、効果の有無を確認していく。ウォーキング等運動を中心とした具体的な取組や、ウォーキングやサキベジ等取組に関する定期的な情報提供を進めていく。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社小松製作所

英文名：Komatsu Ltd.

■加入保険者：小松製作所健康保険組合

上場

■所属業種：機械

①健康経営度評価結果

■総合順位： **201~250位** / **2869社中**

■総合評価： **61.8** ↓0.3 (前回偏差値 62.1)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.8	67.2	63.8	47.7
経営理念・方針	3	61.0	69.8	68.2	46.5
組織体制	2	62.9	67.8	65.3	48.1
制度・施策実行	2	63.0	70.0	65.8	48.5
評価・改善	3	60.9	67.5	61.3	48.1



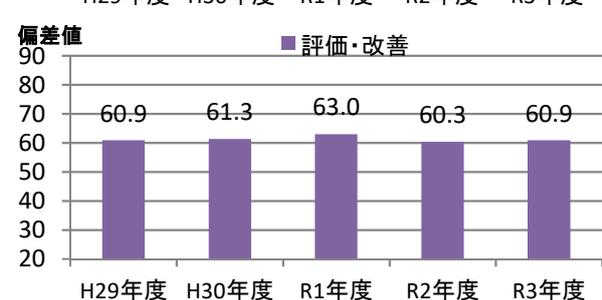
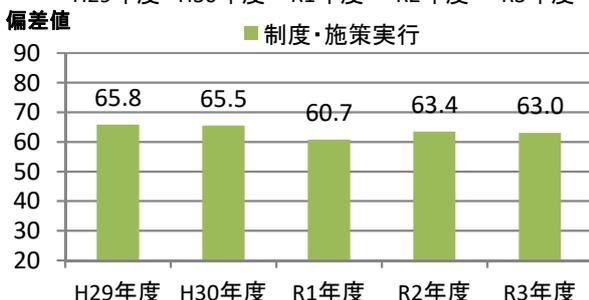
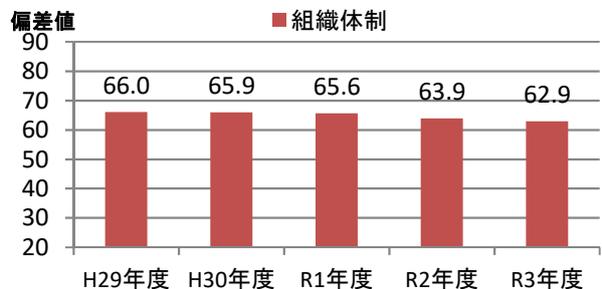
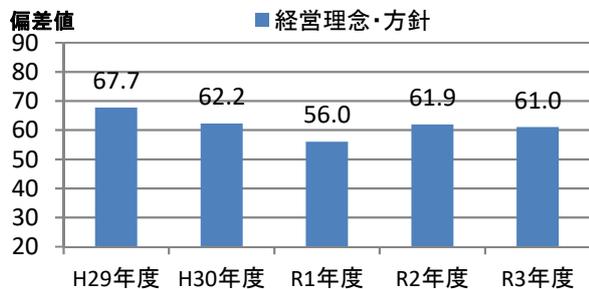
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	151~200位	201~250位
総合評価	65.4	63.8(↓1.6)	61.0(↓2.8)	62.1(↑1.1)	61.8(↓0.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>弊社は従来より定期健康診断後の精密検査の受診率は高く、有所見者を早期に医療につなげる風土は確立している。しかし、それでは生活習慣病の有所見者を減らすことはできず、一部の社員のパフォーマンスの低下も予防することが難しい。したがって、生活習慣病を事前に予防することが大きな課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>社員一人一人に自分の健康状態の把握をしてもらい、個別に目標を立てて健康増進活動を進める目的で、ウェアラブルデバイスの配布を進めている。これにより、社員一人一人が、ヘルスリテラシーの一つである自分で健康行動を計画し実践する能力の向上を目指す。(2022年3月末で上記能力のある社員50%を目指している。)</p> <p>本活動が進むことによって生活習慣病の有病者を減らし、社員のパフォーマンス向上が期待できる。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で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://sustainability-cms-komatsu-s3.s3-ap-northeast-1.amazonaws.com/jp/csr/pdf/KOMATSUCSR2021_j.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.9	48.7	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	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	66.0	50.2	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.8	49.4	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.7	46.9	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.2	48.8	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	58.3	50.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	48.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	49.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.7	46.5	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	1回/年の問診票結果より、運動習慣がない、身体活動をしていない人の割合が多く、社員の生活習慣改善・推進するモチベーション向上につながる仕組みづくりが必要。
	施策実施結果	一部事業所の小松製作所健康保険組合被保険者のうち希望者(616名)を対象にウェアラブル端末 (Fit bit) とアプリケーション (Pepup) を提供し、社員の身体活動・運動量の向上を図った。
効果検証結果	アンケートの結果、「自身の活動量・睡眠状態の把握」の項目では8割、「健康行動目標決定への寄与」の項目では7割強、「活動量の増加」の項目では5割強が肯定的な評価をしていた。実際の活動量が増加している傾向も見られたため、2021年4月より順次全事業所に展開することとした。	
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	様々な禁煙対策活動（環境整備、教育・啓発、禁煙支援）を実施しているが、各事業所間の喫煙率の較差が大きく、コマツの喫煙率は全国平均喫煙率（厚生労働省調査結果）より高い。
	施策実施結果	比較的喫煙率の高い事業所において禁煙推進メンバーを選出し、喫煙者のみならず非喫煙者も巻き込んだ事業所全体で禁煙活動を推進した。
効果検証結果	当該事業所において喫煙率は前年度比▲13.0%と大きく低下した。2021年度以降も喫煙率の高い事業所から優先的に禁煙活動を推進することとした。	

※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：住友重機械工業株式会社

英文名：Sumitomo Heavy Industries,Ltd.

■加入保険者：住友重機械健康保険組合

上場

■所属業種：機械

①健康経営度評価結果

■総合順位： **751~800位** / **2869社中**

■総合評価： **56.9** ↓0.4 (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



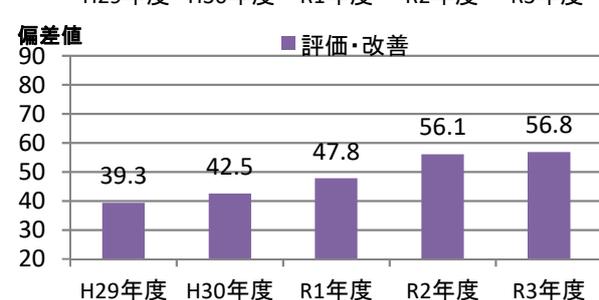
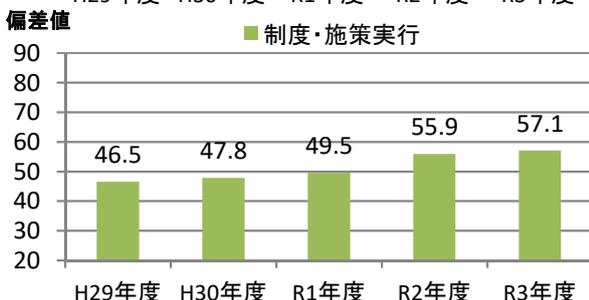
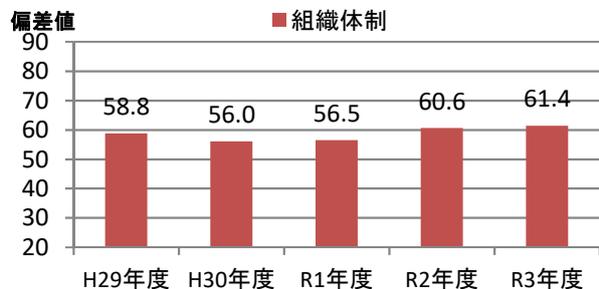
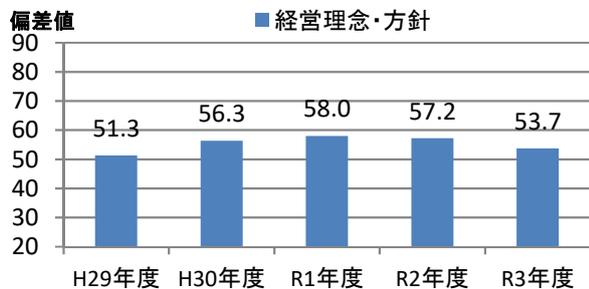
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	651~700位	901~950位	1001~1050位	651~700位	751~800位
総合評価	49.0	50.9(↑1.9)	52.9(↑2.0)	57.3(↑4.4)	56.9(↓0.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 住友重機械グループが解決を目指す社会課題の一つに、従業員の健康、安全、育成があります。ウェルビーイングの実現に向けて、企業活動を行う人と組織の健康づくりを推進し、持続的な企業価値拡大に貢献していきます。
健康経営の実施により期待する効果	コンプライアンスの実践、健康障害による労働力損失の低減、ワークエンゲージメントの向上

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	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.shi.co.jp/csr/employee/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	54.5	48.7	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	59.6	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.0	50.2	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.2	49.4	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.1	46.9	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.3	48.8	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	56.5	50.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	48.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.6	49.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	49.8	46.5	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	循環器疾患によって入院する社員が後を絶たず、入院による労働時間の喪失、脳血管障害による後遺症からの退職が大きな課題になっていた（2017年の循環器疾患による入院件数179人月、入院日数2206日）。
	効果検証結果	高血圧を放置している者が多く、高血圧者に対する就業制限が不十分であったことから、事後措置の徹底を図った。 2020年度の循環器疾患による入院件数は145人月、入院日数は1579日と減少し、脳出血による入院日数に至っては、2017年の887日から2020年は103日と著しく低下した。
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	適応障害やうつなどのメンタルヘルス疾患に起因する自宅療養（アブセンティーズム）や退職によって労働力を損失することは、当社でも大きな健康上の課題となっている。当社ではメンタルヘルス系疾患に対する傷病手当金の支給日数と一人当たりの平均支給月数を自社のメンタルヘルス不調の指標としている。
	効果検証結果	ストレスチェックの集団分析を踏まえ、ニーズに応じたメンタルヘルス研修を年1回実施している。また慣らし勤務制度などを策定し自宅療養となった者のリハビリテーションや復職支援を実施している。 メンタル不調に対して傷病手当金が支給された人数2017年はグループ企業全体で88人であったのに対して、2020年は131人と増加しているが、支給月数は2017年の5.5か月に対して2020年は5.1か月と減少傾向にあるもの高止まりしている。メンタル不調者を早期に発見して重症化を防ぐため、新規採用者など急性ストレス反応が生じやすい状態にある社員に対する支援をより充実させることを検討している。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日立建機株式会社

英文名：Hitachi Construction Machinery Co.,Ltd

■加入保険者：日立健康保険組合

上場

■所属業種：機械

①健康経営度評価結果

■総合順位： **951～1000位** / **2869社中**

■総合評価： **54.7** ↑1.4 (前回偏差値 53.3)

※「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



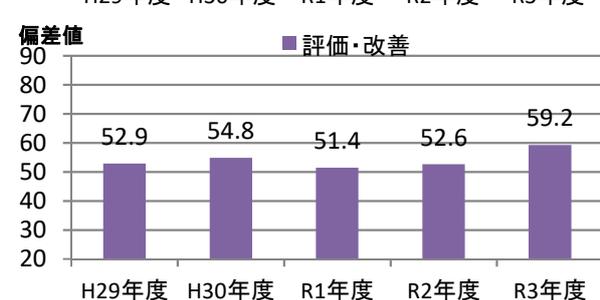
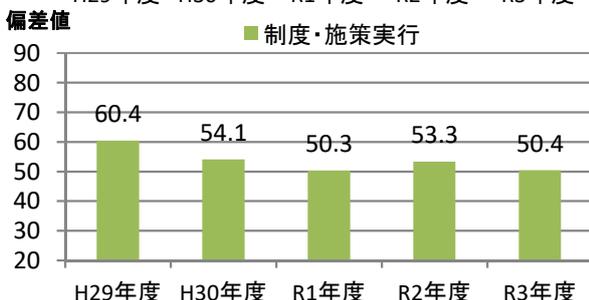
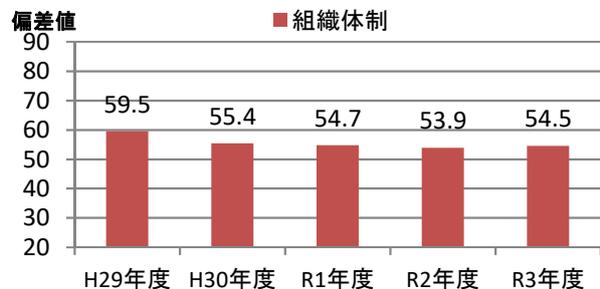
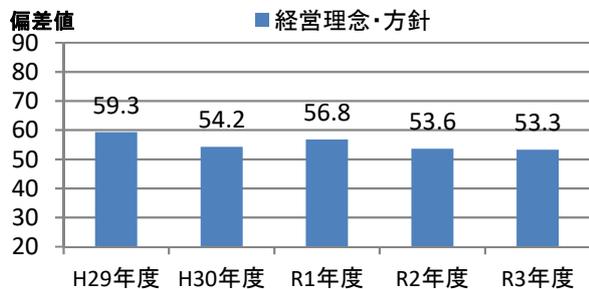
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	201～250位	651～700位	951～1000位	1051～1100位	951～1000位
総合評価	58.4	54.5(↓3.9)	53.5(↓1.0)	53.3(↓0.2)	54.7(↑1.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>当社の製造部門では重量物を扱うため、女性従業員が活躍する機会が限られている。新規採用が難しい中、女性従業員が働きやすい職場環境を整えることが、安定的な事業活動推進に向けて大きな課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>既存の女性従業員が働きやすい職場環境の創出は、女性が健康かつ安全な環境で長く働くことにつながり、女性の新規採用の増加を期待できる。また、ノウハウや技能を持つシニア従業員も健康で安全に働くことができる機会が増え、長く働いてもらうことを実現できる可能性がある。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で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.hitachicm.com/global/jp/sustainability/social/labor/healthandsafety/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	48.7	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	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.8	50.2	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.3	49.4	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.1	46.9	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.3	48.8	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	56.4	50.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	48.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	49.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	41.4	46.5	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	血圧リスク者率が2018年度0.26%→2019年度0.37%に、血糖リスク者率が2018年度0.39%→2019年度0.55%に増加した。特定保健指導を通じて生活習慣病の高リスク者の改善を図る。
	施策実施結果	特定保健指導の未実施者への勧奨、及び産業医等の医療職との面談、受診勧奨の際の指導を通じて、生活習慣病の予防と生活改善を図った。
効果検証結果	血圧リスク者率が2020年度0.5%に増加したが、血糖リスク者が0.3%と減少した。増加要因を検証していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	従業員のセルフケアに対する意識向上を図ることや精度の高い集団分析結果に基づく職場環境改善を進めるためには、ストレスチェックを従業員全員に受検してもらうことが必要だが、年々ストレスチェックの受検率が低下していた。
	施策実施結果	会社貸与のPC以外でも受検できるように個人のモバイル端末・PCを使用できる環境に整えた。その結果、前年92.3%だった受検率が98.7%になり6.4ポイント受検率が改善された。
効果検証結果	ストレスチェック実施後、精度の高い集団分析結果を用いた組織分析結果報告会を管理職対象に開催できた。さらに、職場環境改善に関するニーズを調査するためのアンケートを当該管理職対象に実施し、ニーズに基づいた社内外のリソースを活用した支援プログラムを作成、提供した。今年度のストレスチェック実施後の職場環境改善に活用してもらえるように推進していく。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：井関農機株式会社

英文名：ISEKI&Co.,LTD.

■加入保険者：井関農機健康保険組合

上場

■所属業種：機械

①健康経営度評価結果

■総合順位： **2501~2550位** / **2869社中**

■総合評価： **38.1** (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。

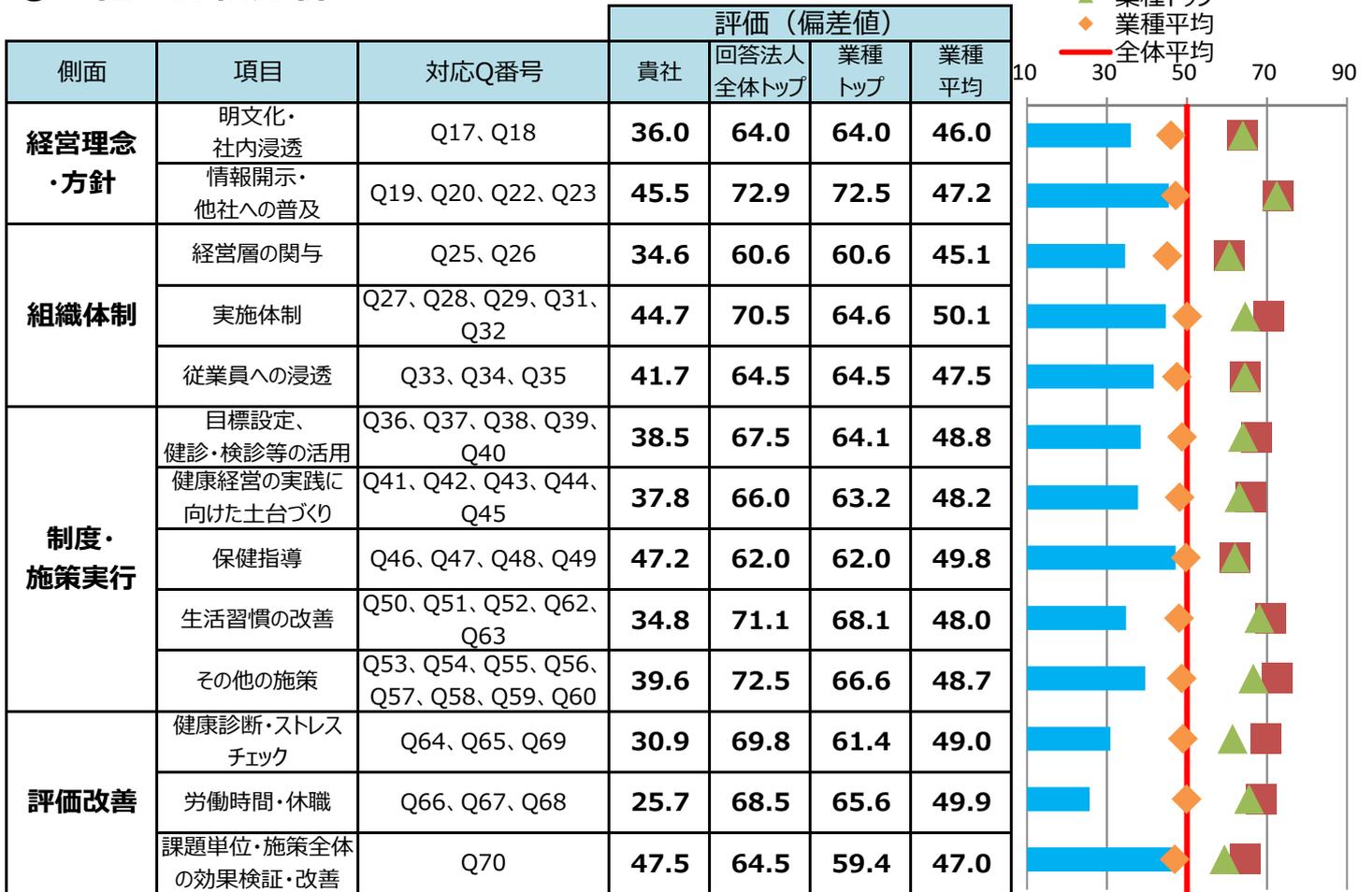
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	2501~2550位
総合評価	-	-	-	-	38.1(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.iseki.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	34.4	48.7	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	38.9	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	39.3	50.2	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.4	49.4	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	33.8	46.9	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	27.6	48.8	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	43.0	50.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	32.2	48.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.1	49.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	32.1	46.5	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	従業員の健康管理、ワークライフバランス改善を目的として、継続的な長時間労働への対策を実施する。
	施策実施 結果	ノー残業デーの実施、並びに長時間労働者の上長へメールで指導・注意喚起を行った。
	効果検証 結果	時間外労働の実績について、 2018年度：12.4H/月、2019年度：11.3H/月、2020年度：10.5H/月 と着実に成果が現れてきた。引き続き、フォローを行っていく。
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：株式会社クボタ

英文名：KUBOTA

■加入保険者：クボタ健康保険組合

上場

■所属業種：機械

①健康経営度評価結果

■総合順位： **651~700位** / **2869社中**

■総合評価： **57.7** ↑5.1 (前回偏差値 52.6)

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

②評価の内訳



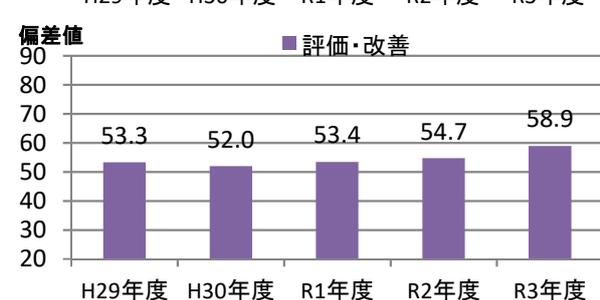
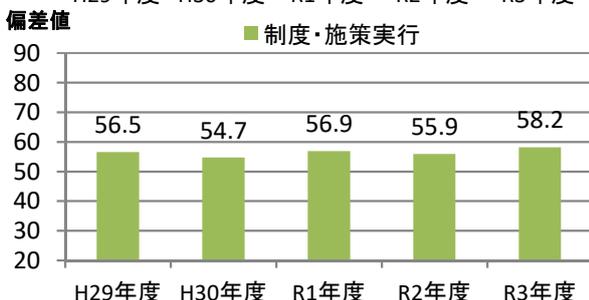
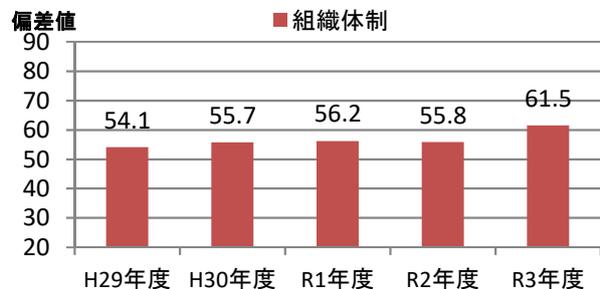
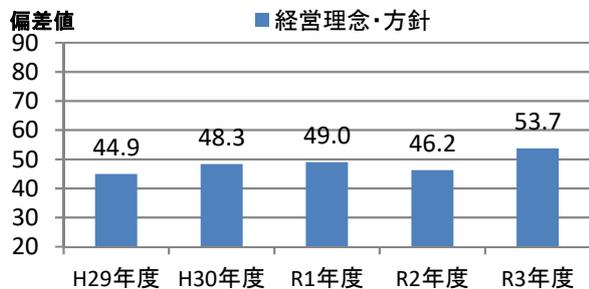
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	551~600位	801~850位	1001~1050位	1101~1150位	651~700位
総合評価	51.9	52.4(↑0.5)	53.3(↑0.9)	52.6(↓0.7)	57.7(↑5.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>「生活習慣病」や「メンタルヘルス」「がん」による長期休務者が発生している。また、一部の従業員はこれらの疾患のため十分に能力や個性を發揮できない状況に陥っている。従業員の健康を大切にす風土を醸成し、一人ひとりが心身ともに健康を保ち、いきいきと働き続けることができる職場づくりを通して従業員がより能力と個性を發揮できるよう人財力を高め、企業としての持続的成長につなげることが課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>生活習慣の改善、いきいきとした職場づくりとメンタルヘルス対策、がん検診受診率向上により、長期休務を防止すると共に就業にあたっては能力や個性を發揮できるようにしていく。これにより、従業員が心身共に健康で生き甲斐や幸福感を実感(well-being)できるようにすること、働き甲斐のある職場環境を実現することにより組織のパフォーマンスを最大化し、クボタの目指すESG経営に貢献することを期待している。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で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.kubota.co.jp/sustainability/employee/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.6	48.7	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	60.6	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.6	50.2	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.6	49.4	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	46.9	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.4	48.8	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	61.9	50.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.1	48.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.7	49.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.7	46.5	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	各事業所に健康づくり事業推進委員（健康クボタ21推進員）を委嘱し、『運動・食事・禁煙』の3つをテーマに、健康保険組合と共同し健康づくり活動を行っている。 毎年メインテーマを決め、全社統一での取り組みを行っているが、事業所毎に健診結果や生活習慣も異なることから、重視する健康課題も事業所によって若干異なり、健康の保持増進の為の効果的で効率的な事業としてなかなか活用できていなかった。
	施策実施結果	健康課題を見える化する事で事業所毎に必要な健康施策を実施してもらうべく、定期健康診断の有所見率と生活習慣について、事業所単位の社内順位をつけ、結果を公表。年度末には各事業所へ事後アンケートを実施。
効果検証結果	禁煙対策に課題感を持ち取組む事業所が13/21拠点あった反面、参加しなかった事業所に行ったアンケート（回答率90.5%）では食事・運動を事業所の健康課題と捉え、継続的に取り組みたいと考える事業所は74%あることが分かった。各事業所が事業所の特性に応じた健康施策に取り組むことで、従業員の参加率上昇に繋がり、従業員のヘルスリテラシー向上に有効と考え、実施スタイルを変更する事とした。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	当社では定期健診後とストレスチェックを同時期に実施し、社内基準に該当する者には、看護職による面談（安全衛生法保健指導と特定保健指導・高ストレス者補助面談）を就業時間内に同時実施していた。コロナ禍になり、会社で実施責任のある安全衛生法保健指導と高ストレス者補助面談は産業医の判断で書面指導に切り替えたが、保険者に実施責任のある特定保健指導は面談実施の必要性が生じた。
	施策実施結果	ICTを用いてのオンライン面談実施が可能な事業所にて特定保健指導を実施する事とした。その結果、19/21事業所で実施でき、昨年とほぼ同様の特定保健指導初回面談実施率（約95%）となった。
効果検証結果	ICTによるオンライン面談実施後に行った参加者アンケートでは①「話しやすさ」で76%、②「聞き取りやすさ」で77%の者が良好と回答、③今後の保健指導実施方法では56%が「ICT・対面どちらでもよい」と回答し、「ICT面談がよい」と回答した者も17%あり。特定保健指導実施率や参加者アンケートにより、次年度は安衛法面談と高ストレス者面談にもICTによる面談を取り入れ面談の効果と効率を高めるようにした。	

※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：新東工業株式会社

英文名：Sintokogio,Ltd.

■加入保険者：新東工業健康保険組合

上場

■所属業種：機械

①健康経営度評価結果

■総合順位： **501~550位** / **2869社中**

■総合評価： **59.0** ↑1.5 (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



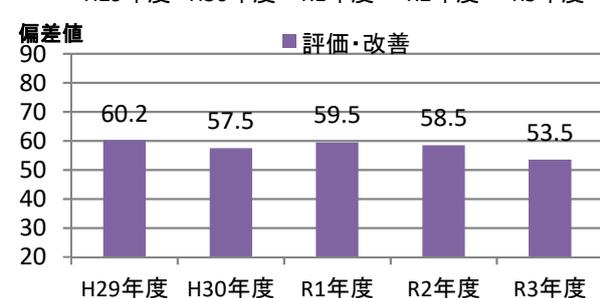
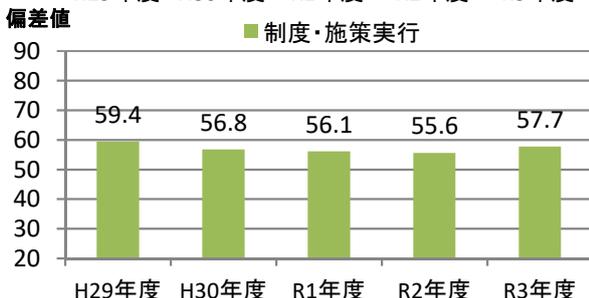
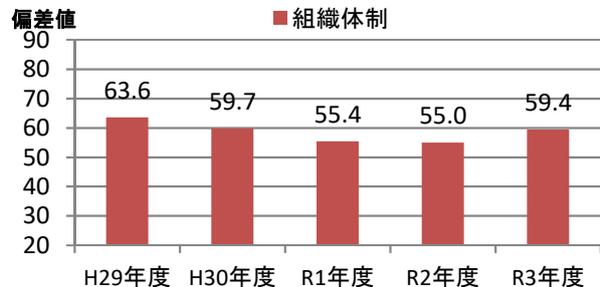
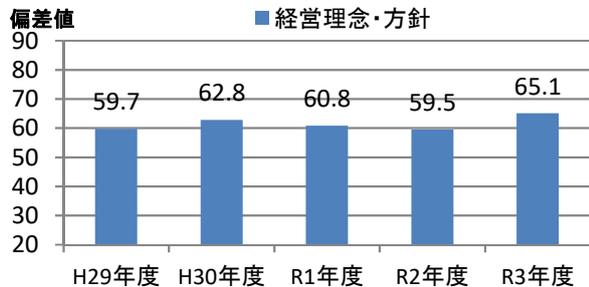
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	151~200位	301~350位	451~500位	651~700位	501~550位
総合評価	60.5	59.3(↓1.2)	58.4(↓0.9)	57.5(↓0.9)	59.0(↑1.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>前中期経営計画の3年間に於いて、現役社員が脳・心疾患等などの生活習慣病に係る疾病で6名死亡しているため、生活習慣病の早期発見・重症化予防のための有所見者の受診率向上が課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>生活習慣病の早期発見・重症化予防のため、健康診断結果の有所見者の再検査・精密検査の受診勧奨を産業医の介入を強化するとともに、就業上の配慮も考慮し、管理職との連携も図り、再検査・精密検査の受診率を昨年の80%から100%へ改善を目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で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.sinto.co.jp/company/csr/society/?id=sec04

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.1	48.7	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	55.3	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.3	50.2	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.4	49.4	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.8	46.9	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.2	48.8	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	48.4	50.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	48.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	49.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.0	46.5	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	2020年度の健康診断の結果では全体としての有所見者割合の改善が見られない。有所見の社員は重症化リスクが高いと考えられるが、産業医のいない支店や営業所はフォローができないため、健康管理の担当者で重症化予防を行っていく必要がある。
	施策実施結果	産業医の指示に沿って、有所見者の再検査の受診勧奨を行った。特にリスクの高い社員については就業制限も考慮し、所属長にも協力してもらうことで再検査率は前年度よりも約25%増加した。
効果検証結果	再検査の受診勧奨により通院した社員は増えたと考えられるが、2021年度の健診結果が揃っていないため、比較した有所見者数の変化はまだ確認できていない。しかし、健診後、通院しても数値の改善が見られない社員には産業医面談を実施したことで、対象社員の肝酵素やHbA1cの低下が認められた。また、面談が困難な社員においても、メール等で産業医と保健師で継続して検査結果の確認をすることで、数値の改善がみられた。	
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	今までは業者を通じた禁煙プログラムを従業員に対して行ってきたが、参加者へのケアが弱く本人の意思に依存したプログラムであったため、成功率が50%と低かった。
	施策実施結果	スマホアプリを利用した禁煙アプリに変更し、こまめに吸いたくなるタイミングで、アドバイスをもらえるため、禁煙が継続でき、禁煙成功率が80%に増加した。
効果検証結果	禁煙成功者にアンケートを実施し、優しい専門家がスマホでタイムリーに吸いたくなる気持ちをとどめてくれた。苦しまずに成功できたとの声が半数以上あった。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社荏原製作所

英文名：EBARA CORPORATION

■加入保険者：荏原健康保険組合

上場

■所属業種：機械

①健康経営度評価結果

■総合順位：**501～550位** / **2869社中**

■総合評価：**59.3** ↑2.8 (前回偏差値 56.5)

※「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



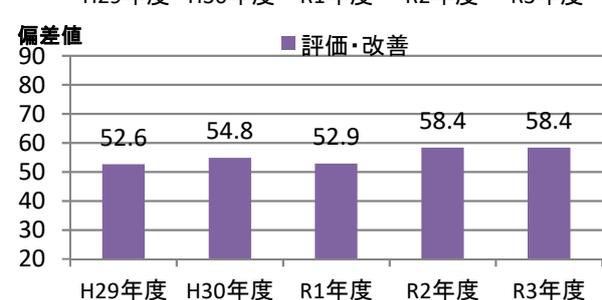
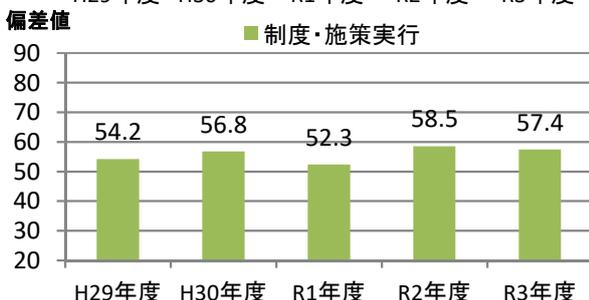
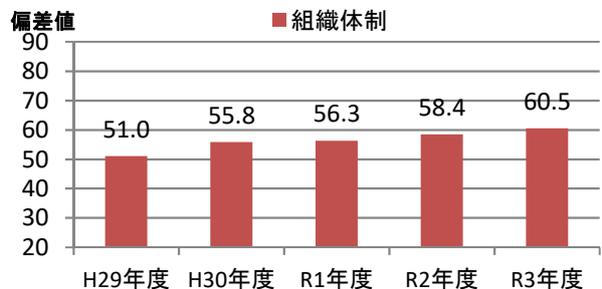
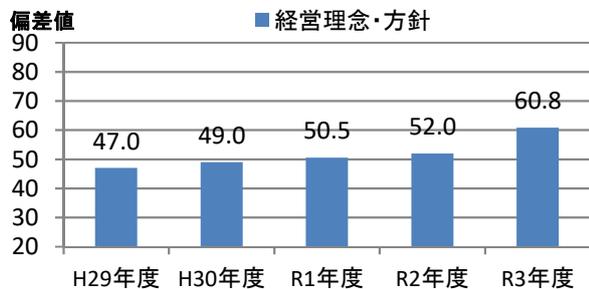
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	601～650位	701～750位	1051～1100位	751～800位	501～550位
総合評価	51.1	53.9(↑2.8)	52.7(↓1.2)	56.5(↑3.8)	59.3(↑2.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <ul style="list-style-type: none"> 健康経営に関する様々な取り組みを通じ、従業員の健康を保持・増進すると同時に、従業員間のコミュニケーションを促進 メンタルヘルス疾患の予防・早期発見対応によるプレゼンティーズムの向上 各種健康診断結果の事後措置徹底により、疾病の早期発見・早期治療によるアブセンティーズムの向上
健康経営の実施により期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> 従業員のワークエンゲージメントの向上 プレゼンティーズムの改善 アブセンティーズムの改善 従業員への安全安心な環境の提供

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で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.ebara.co.jp/sustainability/social/information/occupational-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	54.2	48.7	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	54.5	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.2	50.2	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.5	49.4	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.1	46.9	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.6	48.8	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	60.3	50.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.0	48.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	49.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	60.6	46.5	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	新型コロナウイルスの重症化リスクでもあり、又、2次・3次喫煙による非喫煙者への健康被害の防止の観点からも従業員の喫煙率の削減は大きな課題である。又、肺がんのリスクファクターでもある喫煙習慣の改善は、新型コロナウイルスの感染防止の観点からもより強化して取り組みべき課題である
	効果検証結果	2019年の喫煙率20.1%と比較して当社の喫煙率は19.9%と微減したが、以前として目標値である17%以下には達していない。 現状の禁煙外来費用の実質無償化では、禁煙希望者を増加する十分な効果がないと判断し、今後は、就業時間内禁煙又は、事業所の全面禁煙を含めた施策を経営者のトップダウンでの発信を検討し物理的にタバコが吸えない環境を作ることで、より多くの従業員が禁煙と向き合えるような施策を検討する
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	コロナ禍で、在宅勤務を推進する中で、従業員同士のコミュニケーション機会の減少や今までなら対面で相談できたことが相談しづらいという環境の中でメンタル不調を訴える従業員数が増加している。又、当社のメンタルヘルス担当医への受診希望者が増加している状況から、メンタル不調やストレスを抱える従業員への施策が喫緊の課題であると考え
	効果検証結果	オンラインでの医療職によるメンタルヘルス相談は、一定の効果があると考え。今後はオンライン相談窓口だけでなく、kokoraboやストレスチェック委託先の実施する自分自身でのストレスの簡易チェック等も活用し、メンタル不調の早期発見・早期対応を強化する。 又、管理職向けの部下のメンタルヘルス不調の早期発見方法や、自身のメンタル不調への対応方法等のメンタルヘルス教育に注力する必要があると考える。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

英文名：TOYO KANETSU K.K.

■加入保険者：産業機械健康保険組合

上場

■所属業種：機械

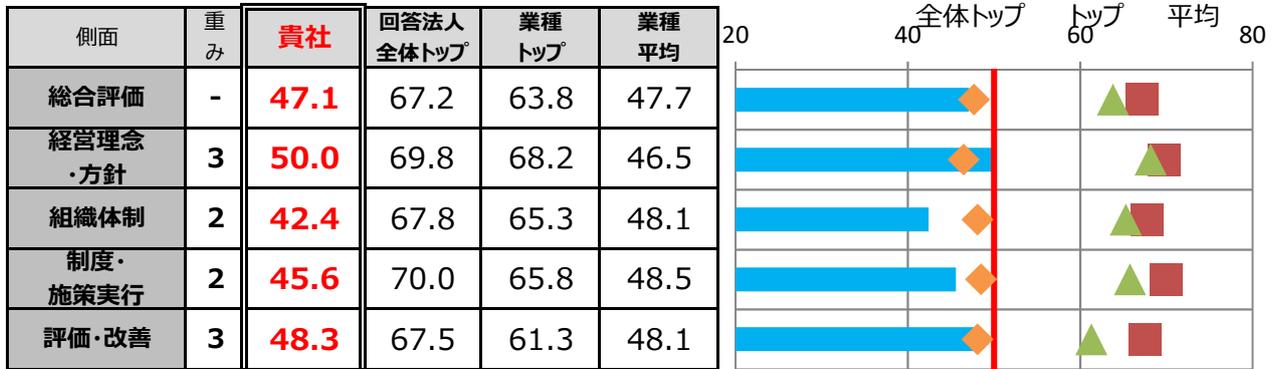
①健康経営度評価結果

■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	-	-	-	-	1851~1900位
総合評価	-	-	-	-	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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>多様な従業員がいきいきと働き、その個性や能力を最大限発揮できるよう健康増進や職場環境づくりが課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>多様な従業員が健康で当社で長く働き続けることにより組織が活性化し、その結果、生産性が上がり企業価値の向上や株価上昇につながることを目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で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.toyokanetsu.co.jp/pdf/toyo_kanetsu_2615.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.4	48.7	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	47.0	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.3	50.2	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.2	49.4	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.1	46.9	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.8	48.8	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	40.8	50.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	48.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.7	49.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	43.0	46.5	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	生活習慣病や人間ドック受診者の内、特に高血圧等のリスク者に対してまったく対応ができていない為、特定指導対象者に対して二次検査受診勧奨や健康相談実施等のフォローが必要である。
	施策実施結果	有所見者に対し、産業医若しくは保健師より電話やメールにて二次検査の案内を全対象者に実施。対象者のうち53%が産業医若しくは保健師へ健康相談を実施。継続してフォローを行っている。
効果検証結果	現時点では健康診断結果等への定量的な効果はまだ出ていないが、2021年度の結果を基に検証を行っていく予定である。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	コロナ禍において在宅勤務者が増加したことにより、「精神的に不安定になる」若しくは「不安定とまではいかないまでも不調を感じやすくなった」という従業員が増加していたため、日頃の過ごし方に改善が必要である。
	施策実施結果	「いきいきと働くためのセルフケア術（セルフケア研修）」及び「安全意識定着のための心の健康保持（ラインケア研修）」をEラーニング形式で実施。対象従業員の50%が受講した。
効果検証結果	現時点ではセルフケアに関する定量的な効果はまだ出ていないが、定性的な効果を把握するために受講者を対象に行ったアンケートでは、回答者のうち30%が「不調に対する対処法を理解できた」と回答した。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

英文名: ANEST IWATA Corporation

■加入保険者: 産業機械健康保険組合

上場

■所属業種: 機械

①健康経営度評価結果

■総合順位: **101~150位** / **2869社中**

■総合評価: **62.6** ↑3.2 (前回偏差値 59.4)

※「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



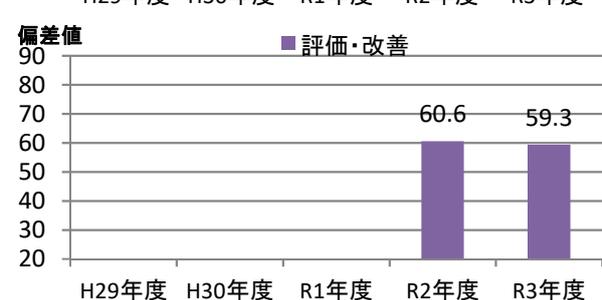
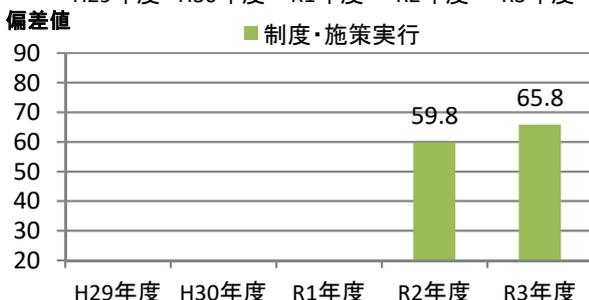
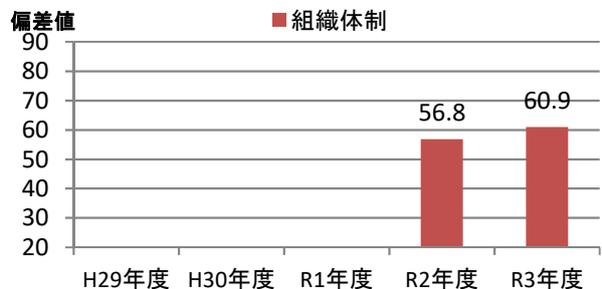
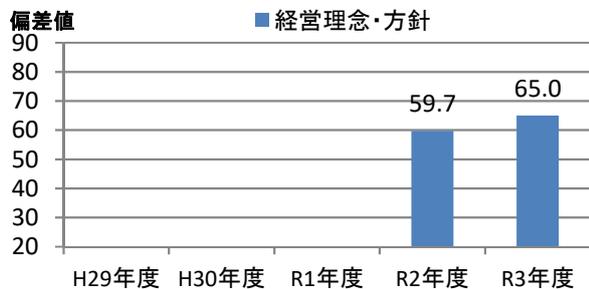
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	-	-	-	451~500位	101~150位
総合評価	-	-	-	59.4(-)	62.6(↑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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>企業の発展にはひとりひとりの『生産性の向上』と『組織の活性化』が重要であり、その基盤は従業員が健康であることと考える。具体的には全従業員に対して実施する健康アンケートにおける属性（年代別）や職場などでのコミュニケーションやワークエンゲージメントにおいて、意識の差を埋めることが重要である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営を通じて従業員とその家族が笑顔でイキイキと輝き、当社はもとより地域社会の発展にも貢献し、機械セクターホワイト企業No.1と認識してもらえることを期待する。なお、具体的な目標として、『十分な休息の取得が生産性の向上やモチベーションアップにつながると考え、有給休暇を『スマイルホリデー』と取得しやすいネーミングとし、2021年度までに有給休暇取得率100%を目指し取得推進している。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で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.anest-iwata.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	60.9	48.7	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	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.1	50.2	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.8	49.4	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	74.7	46.9	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.5	48.8	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	63.7	50.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.0	48.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	49.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	62.5	46.5	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	40歳以上の適性体重維持者率が54.4%と健康経営度調査回答企業平均と比較しても低く、中でもBMI25以上の割合が高い。肥満者の割合が高いということは健康リスクを抱えやすい状況と認識し、発生予防として従業員全体で健康意識を高めていくことが重要と考えた。
	施策実施 結果	運動習慣・食事支援等の取組 ・オンラインフィットネストライアル実施 ・社内スポーツジム開設 ・ウォーキングイベント実施
	効果検証 結果	適性体重維持者率が54.4%から56.1%まで向上した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	組織体制が事業ごとの縦割りであり、海外勤務者も含め部門を超えたコミュニケーションをとる機会が少ない。また、事業部毎に風土が異なり、ボトムアップとして社員同士交流しやすい場の設定、トップダウンでのコミュニケーション改善を進めていく必要があると考える。また、コロナ禍の影響によるコミュニケーションが希薄になることが想定され、従来とは異なるコミュニケーション方法を検討し実施した。
	施策実施 結果	・ワークエンゲージメントを実施し現状把握 ・在宅勤務に対しオンラインランチの実施（家族を含め昼食代補助） ・組織を超えた若手社員によるプロジェクトで、コミュニケーション活性化の方策を検討実施した。
	効果検証 結果	健康意識調査の一環として従業員のワーク・エンゲージメントを確認した結果、他社平均と比べ若手と工場勤務者が低い傾向にあったため、今までとは違う全社を対象としたコミュニケーション施策を検討し次年度の活動に反映する。

※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：株式会社ダイフク

英文名：Daifuku Co., Ltd.

■加入保険者：ダイフク健康保険組合

上場

■所属業種：機械

①健康経営度評価結果

■総合順位： **1001~1050位** / **2869社中**

■総合評価： **54.4** ↓1.3 (前回偏差値 55.7)

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

②評価の内訳



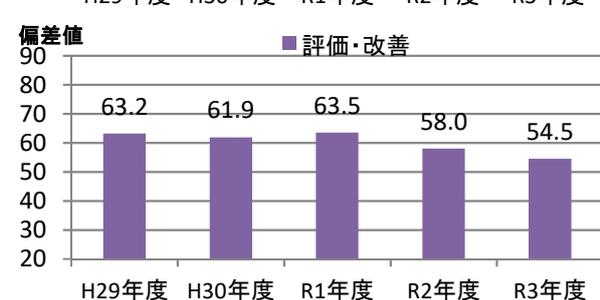
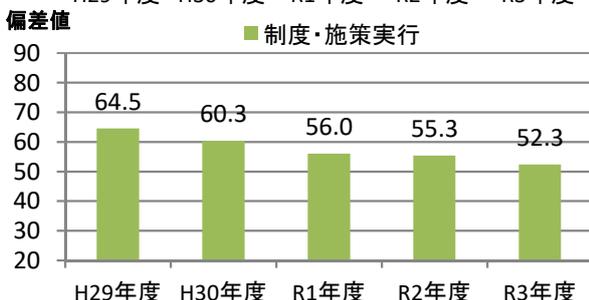
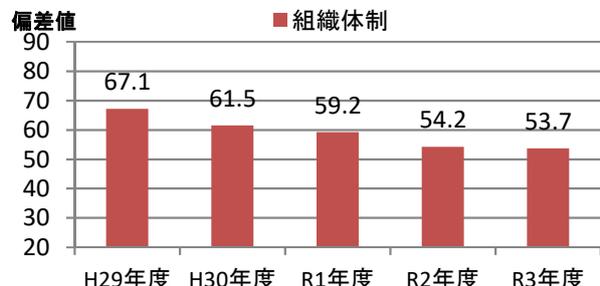
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	401~450位	801~850位	1001~1050位
総合評価	65.1	63.0(↓2.1)	59.1(↓3.9)	55.7(↓3.4)	54.4(↓1.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>従業員のパフォーマンス向上には、生き活きと働くための職場環境づくり、健康な体づくりが重要となるが、全社的に、運動不足が指摘されている。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>ストレスチェックの高受検率を維持し、結果を分析、現状を把握することは、職場改善につながる効果がある。また、生活習慣病の有所見率低減のため、健康保険組合・産業医・保健師と取り組み内容を協議し、実施することは、重症化リスクを防ぎ、「有所見者予備軍」を「有所見者」にしない効果があると考えられる。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で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.daifuku.com/jp/sustainability/action/human-dignity/workplace-environment/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.8	48.7	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	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.6	50.2	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.3	49.4	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.9	46.9	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.5	48.8	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	47.5	50.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.1	48.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.2	49.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	47.5	46.5	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	生活習慣病の有所見率が増加傾向にある。疾病発生予防のためにも、有所見者だけでなく、予備軍の重症化を防ぐことも重要である。
	施策実施 結果	社員全員が閲覧できる社内のサイトや、社内報を通じて、健康情報を発信。ウォーキングや階段の利用など、手軽にできる運動イベントの開催。
効果検証 結果	従業員の平均年齢は上昇しているが、有所見者については急増はしていない。健康への意識づけ、運動習慣のきっかけづくりなど、わずかではあるが、効果が見え始めてはいる。	
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	コロナの影響もあり、長期欠勤者、退職者が増えている。重症化する前に未然に防ぐことが重要である。
	施策実施 結果	ストレスチェックの分析結果を利用し、ストレスの高い職場は、職場改善計画書、報告書を作成。今年度のストレスチェックでの結果で検証。
効果検証 結果	全部署の改善には至らなかったら、保健師との面談を利用したり、相談しやすい環境づくりを心がけたことで、ストレスが軽減された職場もいくつかあり、効果は出ている。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

英文名：TADANO Ltd.

■加入保険者：タダノ健康保険組合

上場

■所属業種：機械

①健康経営度評価結果

■総合順位： **801~850位** / **2869社中**

■総合評価： **56.3** ↑0.9 (前回偏差値 55.4)

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

②評価の内訳



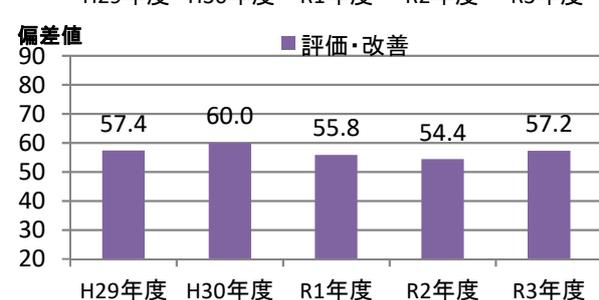
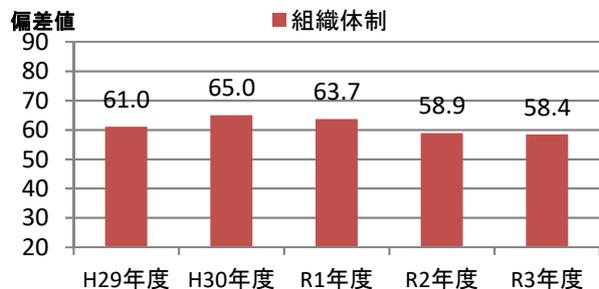
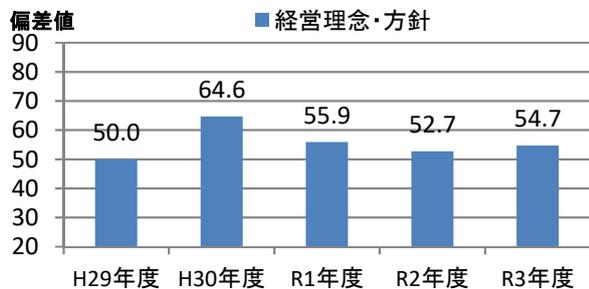
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

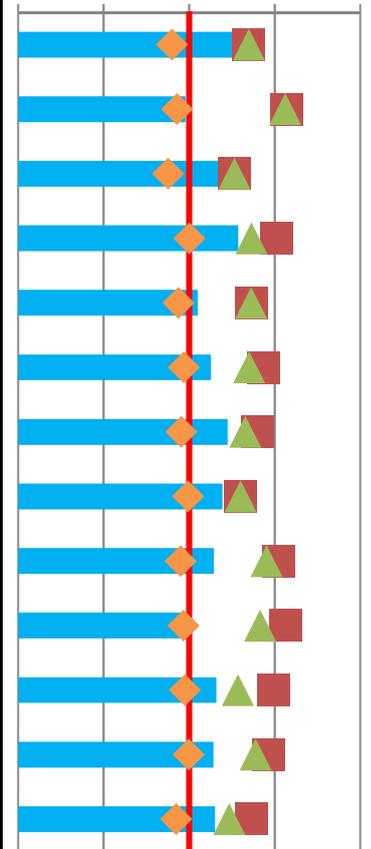
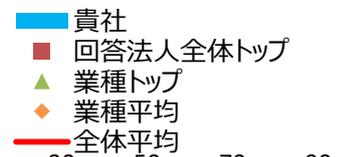
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	351~400位	51~100位	551~600位	851~900位	801~850位
総合評価	55.3	63.1(↑7.8)	57.7(↓5.4)	55.4(↓2.3)	56.3(↑0.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値）			
			貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	61.1	64.0	64.0	46.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.2	72.9	72.5	47.2
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.4	60.6	60.6	45.1
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.5	70.5	64.6	50.1
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	52.0	64.5	64.5	47.5
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	55.1	67.5	64.1	48.8
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	59.0	66.0	63.2	48.2
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.8	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	55.8	71.1	68.1	48.0
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	50.2	72.5	66.6	48.7
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.4	69.8	61.4	49.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.7	68.5	65.6	49.9
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	56.1	64.5	59.4	47.0



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>健康課題は、1 糖尿病リスクが高い、2 運動習慣率が低い、3 高ストレス者が30代に多い点である。健康課題が、当グループの活性化を80%にし、プレゼンティーズム損失額が年間1人当たり86万円、グループ全体では20億9000万円を占める。運動習慣率を上げ、健康課題を解決するために、社員が運動を主体的に、継続できる仕組みづくりが課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>仮説として、全国平均運動習慣率になるため運動習慣率が2.6%上がれば、活性化も3%上がるとすると、プレゼンティーズム損失額が年間1人あたり13万円改善し、グループ全体では3億1500万円の削減につながることになる。施策①既存施策の継続と改善、②新たに導入する施策で、ITツール（健康アプリ）を展開し、社員の「主体性」のある健康行動を促す。登録率を上げるため具体策を3つ行い、登録率70%を目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で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.tadano.co.jp/ir/integrated_report/pdf/integrated_report2020.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	58.9	48.7	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	55.2	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.0	50.2	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.8	49.4	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.8	46.9	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.7	48.8	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	54.5	50.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.0	48.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.8	49.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.8	46.5	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	2019年要精査受診率が41.3%であった。有所見率が63%であり、要精査の受診率を高め、高リスク者に対する重症化予防を図る必要がある。
	施策実施結果	要精査の健診フォローを、オンライン面談もしくはメール・電話などで対応した。また、健診結果を産業医にみてもらい、就労判定とともに医学的所見を伺い、社員と共有した。
効果検証結果	2020年要精査受診率が44.7%と前年に比べ、3.4%上昇した。まだ、半数以上の方が、未受診の状態だったので、引き続き、重症化予防のため健診フォローおよび受診勧奨を行う。	
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	メンタルヘルス活動の指標として、2019年セルフケア取組率68.9%（目標70%以上）、管理監督者快適職場づくり取組率78.2%（目標80%以上）であった。目標を未達であり、今後のメンタルヘルス活動の推進のため改善が必要である。
	施策実施結果	2020年度衛生月間行事として「健康づくり自己宣言」と「職場改善活動・メンタルヘルス職場環境改善」を立案・実行してもらった（実施率40%）。これらを各職場毎に一覧でみえる化した。
効果検証結果	2020年セルフケア取組率71.2%（前年68.9%）で目標70%以上を達成した。また、管理監督者快適職場づくり取組率79.6%（前年78.2%）と前年より改善したが、目標80%以上は未達成だった。今後も、衛生月間行事で各職場の取組状況を見える化し、実施率を上げ、メンタルヘルス活動をより活性化する。	

※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: CKD株式会社

英文名: CKD Corporation

■加入保険者: CKD健康保険組合

上場

■所属業種: 機械

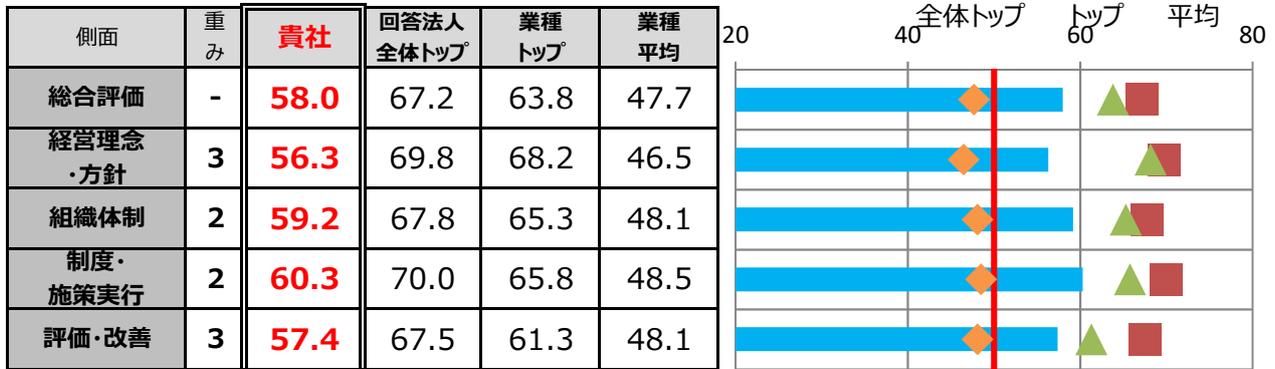
①健康経営度評価結果

■総合順位: **651~700位** / **2869社中**

■総合評価: **58.0** ↑4.1 (前回偏差値 53.9)

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

②評価の内訳



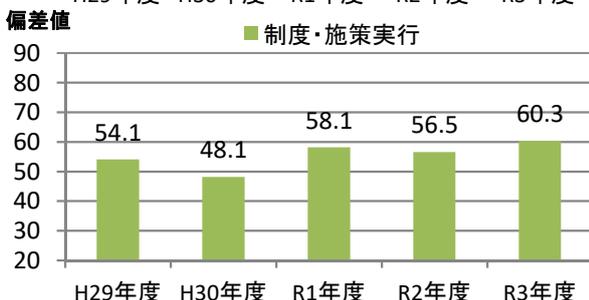
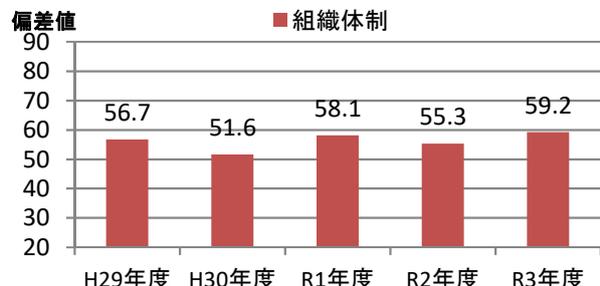
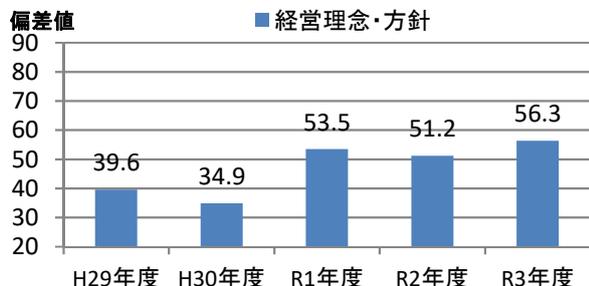
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成29年度	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	1201~1250位	651~700位	951~1000位	651~700位
総合評価	50.4	45.5(↓4.9)	56.7(↑11.2)	53.9(↓2.8)	58.0(↑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	<p>組織の活性化</p> <p>70才までの雇用が求められる中、従業員には健康で長く勤めて頂くことが求められています。また、メンタルを含めた病気を罹ると十分に力を発揮できない状況になります。健康を害することなく、全従業員が生き生きと働き続ける職場にすることが弊社の持続的成長に繋げる大切な課題です。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>職場環境改善により、従業員が生き生きと働ける環境づくりが重要と考え、エンゲージメントを現在の48ポイントから50ポイント以上に改善を目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で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.ckd.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	59.0	48.7	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	60.4	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.1	50.2	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.2	49.4	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	46.9	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.0	48.8	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	53.5	50.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	48.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	49.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	59.4	46.5	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題の内容	メンタル不調による退職から職場復帰して、再発により再退職するケースが散見される。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。
	効果検証結果	改善した復職ルールを適用し復職した4名のうち、現時点で3名は就業継続（1名自己都合により退職）復職後の所属長面談を行い就業状況を確認すると、周りの協力を頼る部分が多く、リワークの効果についてははっきりしないため、引き続き産業医の面談を実施し様子を見ながら個別のフォローが必要。
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	定期健康診断の結果より、喫煙率が25%となっており、全国平均17.8%よりもかなり高い数字となっている。個人の健康影響と合わせて、受動喫煙防止に向けた取り組みとして喫煙率の改善が必要である。
	効果検証結果	喫煙率低下を健康課題の一つとして位置づけ、オンライン禁煙、全社禁煙の日など様々な禁煙チャレンジ施策や喫煙者への個別指導を実施。 オンライン禁煙は8名チャレンジし7名が禁煙達成するなど、2020年度の喫煙率は23%に改善した。今後は、禁煙達成者の声を全国平均に向け継続して禁煙施策に取り組んでいく。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社マースグループホールディングス

英文名：Mars Group Holdings Corporation

■加入保険者：東京都情報サービス産業健康保険組合

上場

■所属業種：機械

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** ↑1.3 (前回偏差値 55.7)

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

②評価の内訳



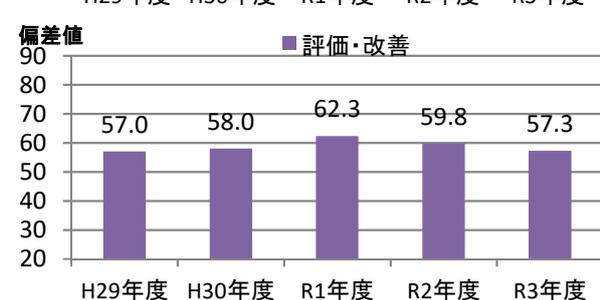
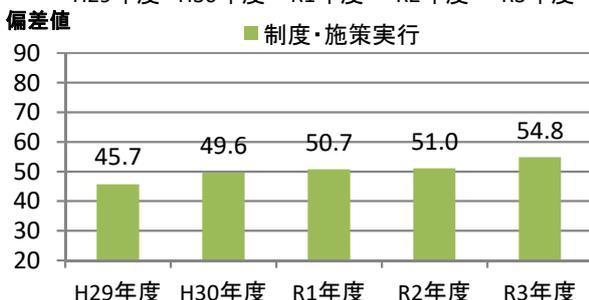
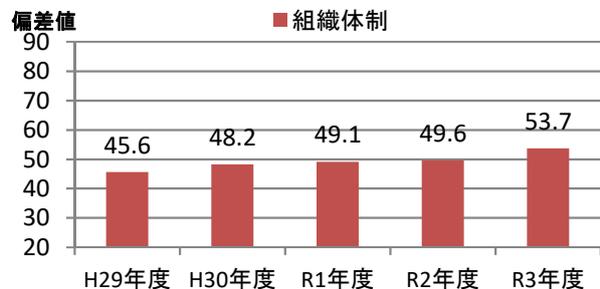
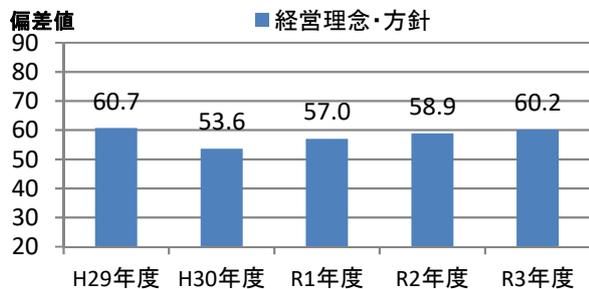
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	801～850位	751～800位	801～850位	751～800位
総合評価	52.4	52.2(↓0.2)	55.8(↑3.6)	55.7(↓0.1)	57.0(↑1.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>日本の人口の減少や高齢化が進み、人材の確保が困難になることが予想されるため、社員の定着と生産性を向上させることが大きな課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員が安心して長く働き続けられるように体制の充実を図り、アブセンティーズム（病欠率）が0.5%以下を維持していく。具体的な体制の充実として今期、傷病有給休暇制度の拡充を図り、上限を20日から40日に拡大した。また、用途も病欠の他、サバティカル休暇としても利用できるようにした。</p> <p>今後は、プレゼンティーズムも検証したい。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で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.mars-ghd.co.jp/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	53.0	48.7	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	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.2	50.2	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.6	49.4	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.0	46.9	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.7	48.8	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	60.5	50.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	48.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.5	49.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	68.7	46.5	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	当社従業員の喫煙率は、全国平均や健保組合平均よりも高かった。喫煙は、将来的な健康リスクが高いこと、非喫煙者に比べて休憩時間が長い傾向にあり不公平感や生産性が低いことが課題であった。
	施策実施結果	①敷地内禁煙及び就業時間内禁煙。②喫煙者に対し年2回健康奨励金を支給。③禁煙を宣言した従業員に対し、禁煙応援金を支給。④喫煙による健康リスクを啓蒙。拠点ごとの喫煙率を社内イントラで掲示し禁煙を促した。
効果検証結果	当初の喫煙率は30.7%だったが、2020年度は15.8%となった。健康に対する意識が向上し、社内の評判も良い。生産性の向上が高まっていると感じる。一方、禁煙しない人はインセンティブを求めているため、喫煙による健康リスク等について時間をかけて説明し禁煙を促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	昨年から開発職を中心にテレワークを実施したが、一般的にテレワークは通常の勤務に比べてストレスを感じる人が多いことが問題視されている。
	施策実施結果	3か月に1度、ストレスチェックを実施し、高ストレス者に対しては、医師の面談を促した。また、自宅での労働環境を整えるための支度金としてテレワーク手当を支給した。
効果検証結果	予想通り、テレワーク勤務者は通常勤務者と比べて、ストレスが高いという結果が出たので、3か月に1度ストレスチェックを実施したのは妥当だった。テレワーク者へのアンケートによると、ストレスチェックがあった方が安心して働けるとの高評価を得ている。高ストレス者率を改善するにはまだ時間を要すると思われるので、次の対策を検討する。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

英文名:

■加入保険者: 全国健康保険協会愛知支部

上場

■所属業種: 機械

①健康経営度評価結果

■総合順位: **2601~2650位** / **2869社中**

■総合評価: **34.2** ↓9.7 (前回偏差値 43.9)

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

②評価の内訳



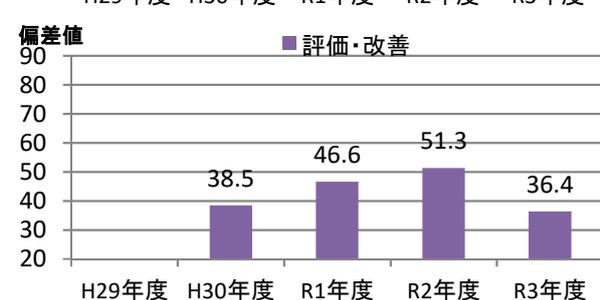
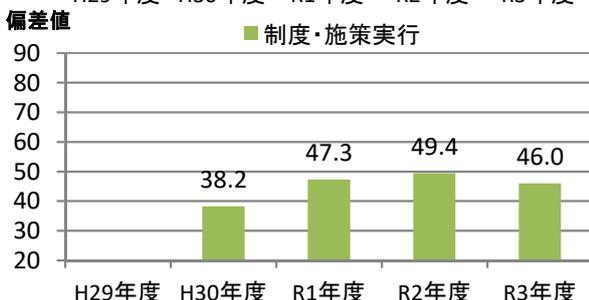
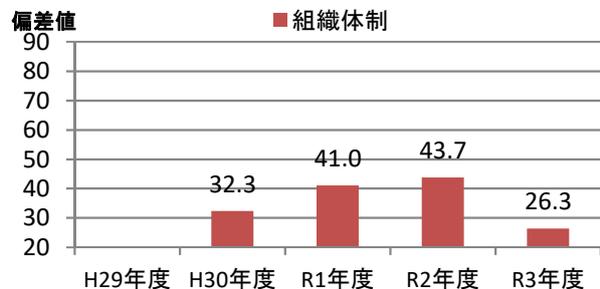
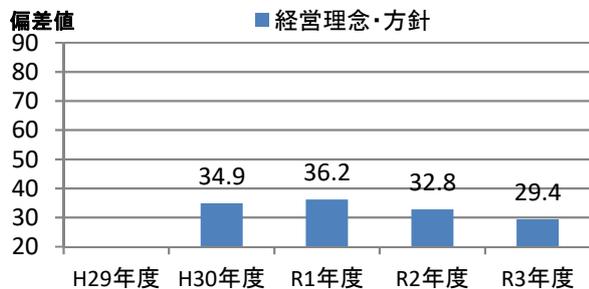
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

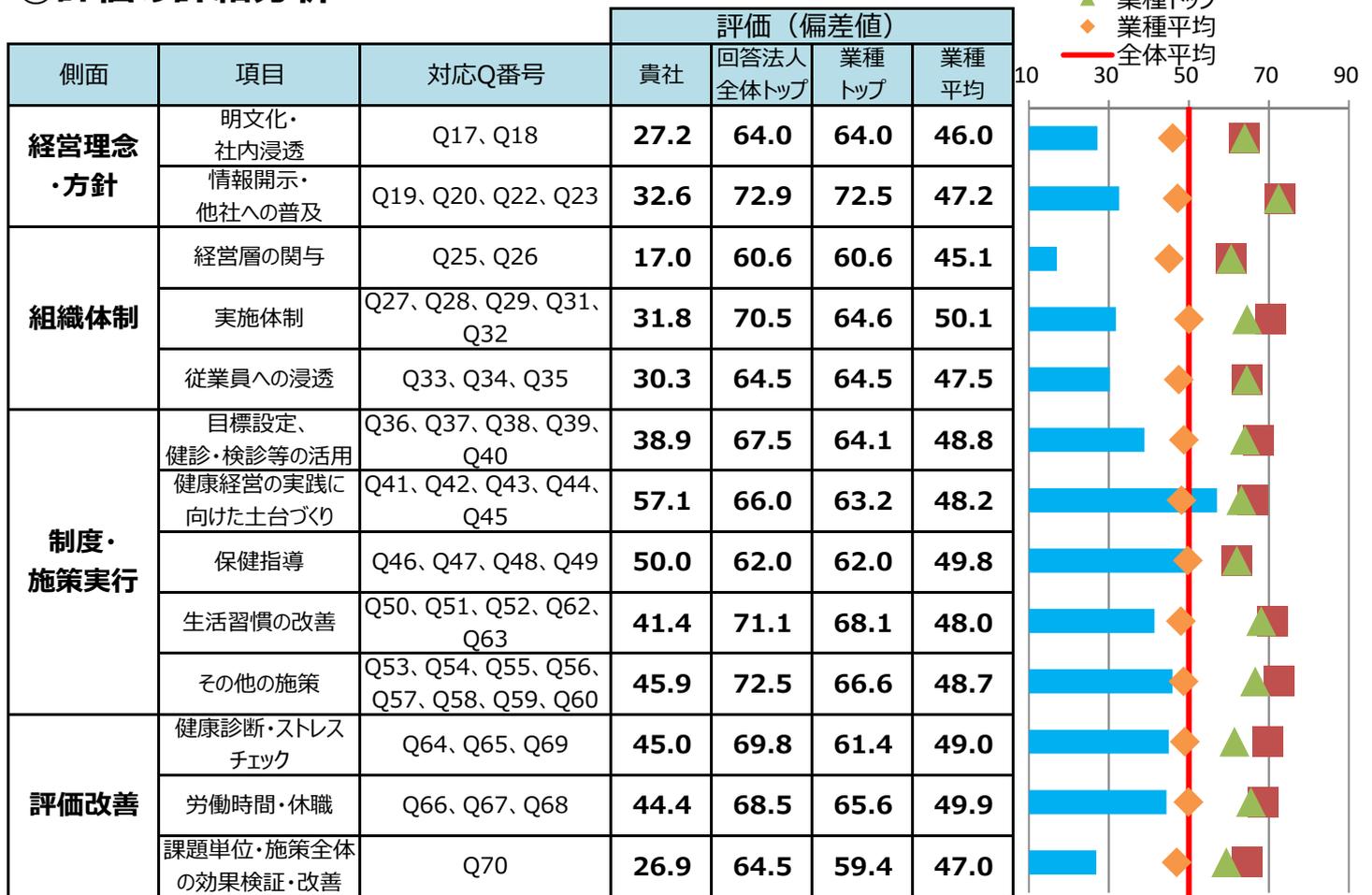
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1601~1650位	1751~1800位	1851~1900位	2601~2650位
総合評価	-	36.1(-)	42.5(↑6.4)	43.9(↑1.4)	34.2(↓9.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	-
健康経営の実施により期待する効果	-

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	-

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.1	48.7	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	48.7	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.0	50.2	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.6	49.4	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.1	46.9	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.8	48.8	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	57.0	50.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.2	48.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.4	49.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	35.5	46.5	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

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

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

英文名：TAKEUCHI MFG.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：機械

①健康経営度評価結果

■総合順位： **1201~1250位** / **2869社中**

■総合評価： **53.2** ↓3.9 (前回偏差値 57.1)

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

②評価の内訳



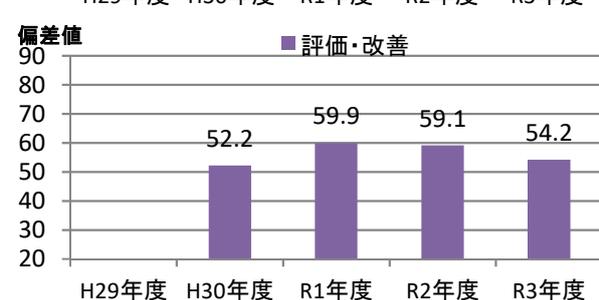
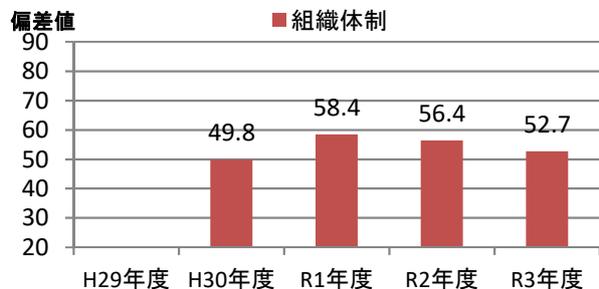
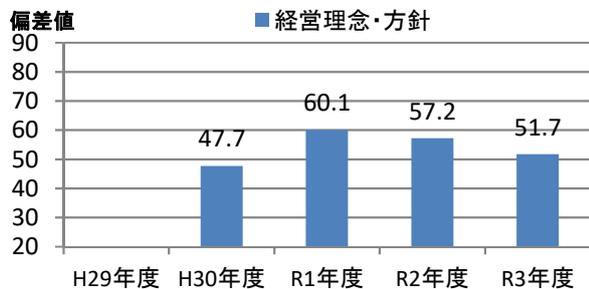
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	451~500位	651~700位	1201~1250位
総合評価	-	50.0(-)	58.5(↑8.5)	57.1(↓1.4)	53.2(↓3.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>少子高齢化が進む中で、ノウハウや熟練された技能を持つ従業員に健康かつ生き生きと長く働いてもらうことが、活動を推進するうえで重要な課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>会社・産業医・健康保険組合・従業員とその家族が相互連携しながら健康意識を高め、労働生産性の向上を図ることで、従業員の心身の健康が増進され、ノウハウや熟練された技術が次世代に継承されることを期待する。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で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.takeuchi-mfg.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	57.9	48.7	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	55.5	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	50.2	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.1	49.4	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.6	46.9	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.7	48.8	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	53.2	50.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	48.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	49.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	49.6	46.5	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	定期健康診断の有所見率は年々増加傾向にある。特にBMI、血圧、脂質、血糖等の血管障害を引き起こす検査高値者が多く、将来安定的な事業継続を実施するうえで重要な課題と認識し、集団健康診断の受診率向上を図りたい。
	施策実施結果	会社で就業時間中に集団健康診断を実施した。集団健康診断以外にも人間ドックの受診勧奨を行い、全体の健康診断受診率は2019年度、2020年度ともに100%を維持している。
効果検証結果	会社で集団健康診断を実施することにより就業中に多くの従業員が健康診断を実施できたと考える。また、有所見後の受診率向上のため、引き続き人間ドックの受診勧奨を行い、特定保健指導率100%を目指す。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	社内でインフルエンザ等の感染症を未然に防止することが、事業継続するうえで重要なテーマと位置づけ、感染拡大防止のため効果的な対策に取り組むことが重要な課題としている。
	施策実施結果	就業中の集団インフルエンザ予防接種と費用補助を実施した。また、感染症対策（ルール整備、職場分散化、物理的に接触機会を減らす設備導入等）を実施した。
効果検証結果	就業中にインフルエンザの集団予防接種を行った結果、接種者数は2019年度403名から2020年度520名となり、多くの従業員が接種することができた。また、会社内で実施された感染対策が有効的であったと考え、今後も定期的に見直し・改善を図りながら実施するべきと捉えている。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：アマノ株式会社

英文名：AMANO Corporation

■加入保険者：神奈川県鉄工業健康保険組合

上場

■所属業種：機械

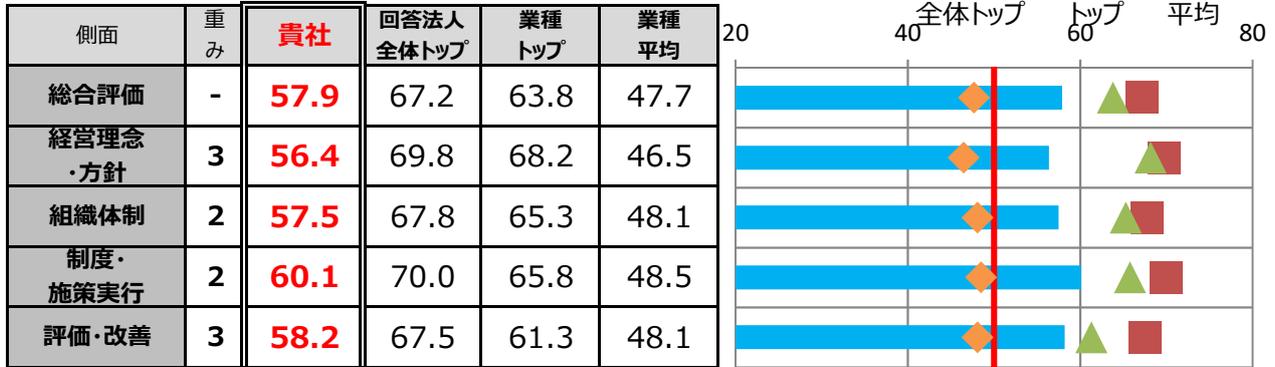
①健康経営度評価結果

■総合順位：**651~700位** / **2869社中**

■総合評価：**57.9** ↓0.9 (前回偏差値 58.8)

※「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



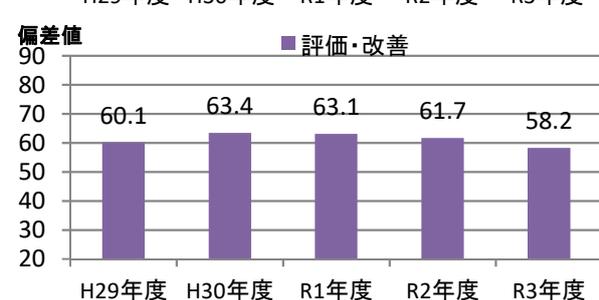
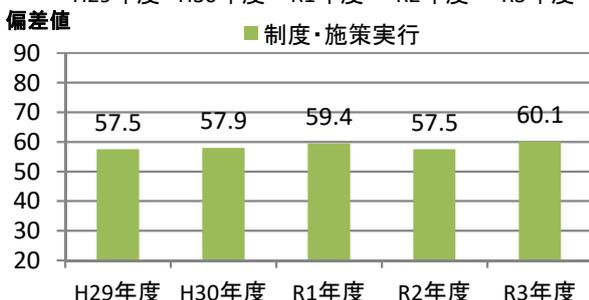
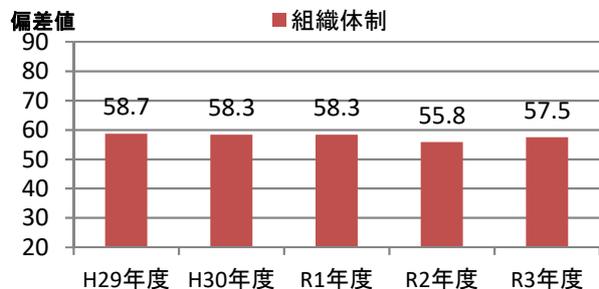
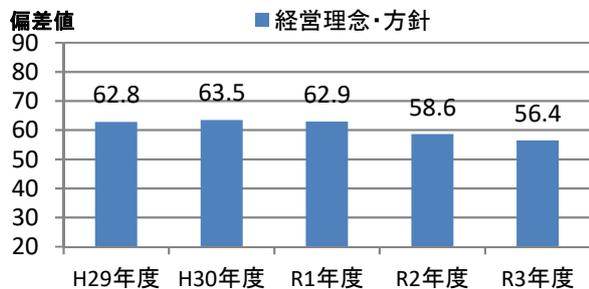
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

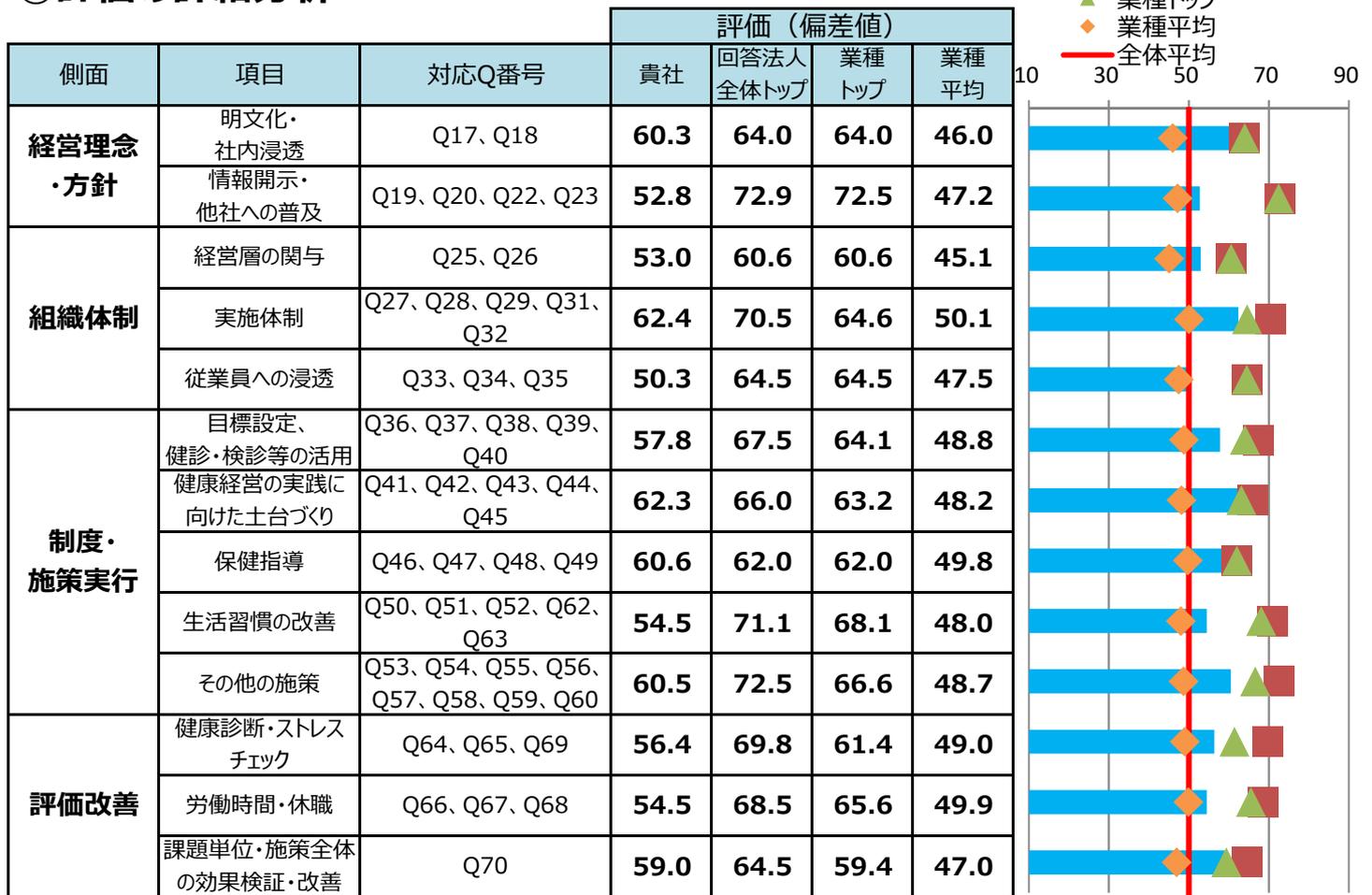
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	151~200位	201~250位	201~250位	501~550位	651~700位
総合評価	59.9	60.8(↑0.9)	61.3(↑0.5)	58.8(↓2.5)	57.9(↓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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>病欠者、メンタル不調者等の長欠者が増加傾向にある中で、ノウハウや技能を持つ従業員が、心身ともに健康で、ハイパフォーマンスを維持しながら長く働いてもらうことの実現が、事業活動を推進する上で課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員一人ひとりが健康に対して意識改善を行い、「心身ともに健康ありき」を実行することで、組織の活性化につながり、生産性向上／優秀な人材の確保につながることを期待している。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で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.amano.co.jp/corp/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	61.4	48.7	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	58.5	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.1	50.2	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.9	49.4	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	46.9	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.9	48.8	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	64.4	50.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	48.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	49.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.7	46.5	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタル疾患により退職し、職場復帰するも1年以内に1カ月以上再療養してしまう従業員は、その後も休職・復職を繰り返す傾向で、それを防止することが必要である。
	施策実施結果	復職の際、及びその後定期的に対象者（場合により上司含め）と産業医面談を行い、体調・治療状況・業務進行状況の確認をし、就業制限・就業配慮を行っている。
効果検証結果	2019年度の再療養率は30%だったが、2020年度は7%と減少し、メンタル疾患患者へのフォロー体制が機能している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	新型コロナウイルス（COVID-19）の感染予防対策
	施策実施結果	新型コロナウイルス対策の1つとして、事業所内で職域接種を実施。支店等遠隔地は交通費を補助し、接種時間を就業時間と認め、接種率向上を図った。その結果、90%以上の従業員が接種済となった。
効果検証結果	新型コロナウイルスへの感染者はいたものの、職場内クラスターを起こすことなく、事業継続できている。2021年10月時点で、感染者率0.8%、そのうち入院率33%。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

英文名：GLORY LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会兵庫支部

上場

■所属業種：機械

①健康経営度評価結果

■総合順位： **1951~2000位** / **2869社中**

■総合評価： **46.1** ↑1.4 (前回偏差値 44.7)

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

②評価の内訳



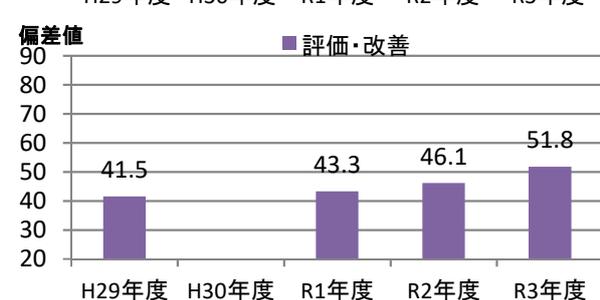
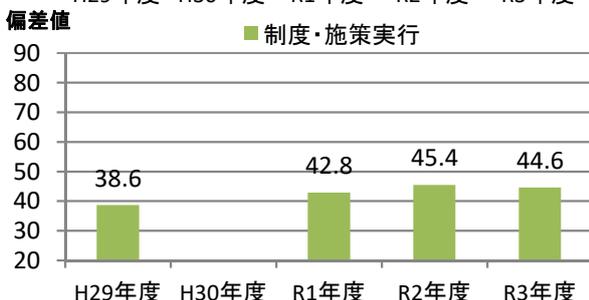
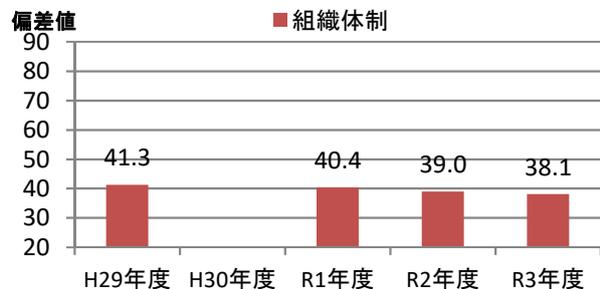
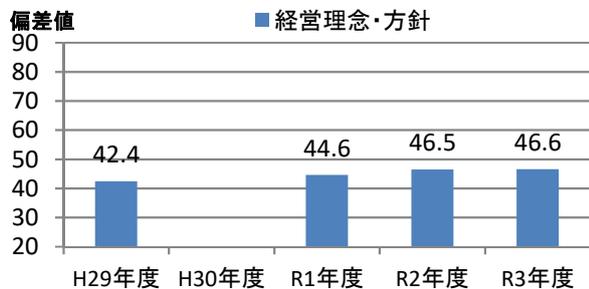
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	-	1751~1800位	1801~1850位	1951~2000位
総合評価	40.9	-	43.0(-)	44.7(↑1.7)	46.1(↑1.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 事業活動を継続するうえで、従業員全員が仕事と生活を両立し健康で活躍し続けられる環境が必要であると考える。
健康経営の実施により期待する効果	全従業員がイキイキと働きやすいと感じられることを期待している。具体的にはノー残業デーの設定、在宅勤務やフレックスタイム制などの導入によるワークライフバランスの推進。企業内保育所の設置、育児短時間勤務制度の整備（法を上回る小学校3年生修了まで）等による育児とキャリア形成を支援。より一層の時間外労働の削減や働きやすい職場環境（外部機関に全従業員サーベイ実施）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.glory.co.jp/csr/society/human_resources/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.5	48.7	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	45.1	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.7	50.2	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.1	49.4	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.1	46.9	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.1	48.8	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	50.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	48.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.7	49.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	50.4	46.5	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	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。精密検査の受診率を調べたところ、要精密検査の診断後も受診せずに放置している社員が半数以上いることが判明した。重篤な疾病に至る従業員もあり、精密検査の受診率向上を図る。
	施策実施結果	精密検査の重要性を周知し、また二次検診(精密検査)費用を一人5,000円まで会社で補助することで、受診率の向上を促した。
効果検証結果	受診率が2019年度は46.1%であったが、2020年度は55.3%に上昇し、目標(50%)を達成することができた。今後も継続的に課題に取り組み更なる受診率の向上を目指す。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙率が26.6%もあったこと。健康増進法改正もあり、全社禁煙に向けて段階的に移行していく予定であること。新型コロナウイルス感染症は喫煙者が重篤になるリスクが高いこと。
	施策実施結果	禁煙デーの設定、Webサイトでの通知、ポスター掲示、喫煙所の巡視、禁煙外来受診費用の会社補助などにより啓蒙活動を行った。
効果検証結果	喫煙率が2019年度の26.6%から2020年は23.7%に低下し、一定の効果は確認できた。引き続き段階的に全社禁煙施策に取り組み喫煙率低下を目指します。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大豊工業株式会社

英文名：TAIHO KOGYO 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：機械

①健康経営度評価結果

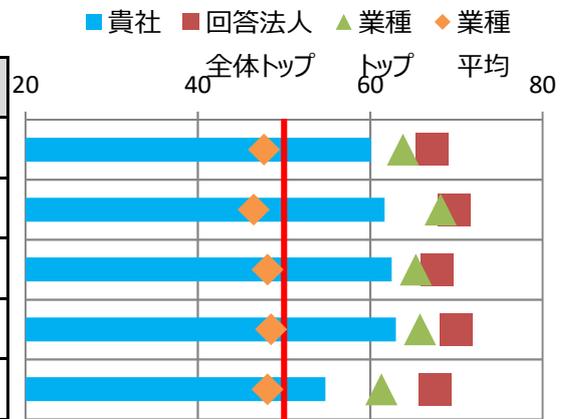
■総合順位： **401~450位** / **2869社中**

■総合評価： **60.1** ↓1.1 (前回偏差値 61.2)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	60.1	67.2	63.8	47.7
経営理念・方針	3	61.7	69.8	68.2	46.5
組織体制	2	62.5	67.8	65.3	48.1
制度・施策実行	2	63.0	70.0	65.8	48.5
評価・改善	3	54.8	67.5	61.3	48.1



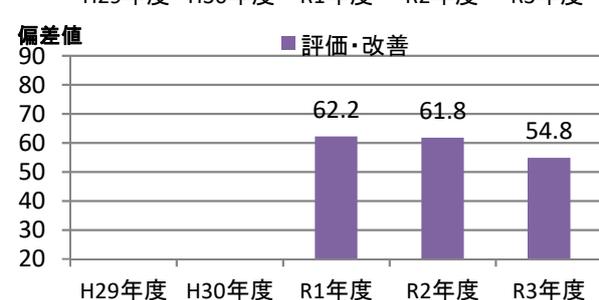
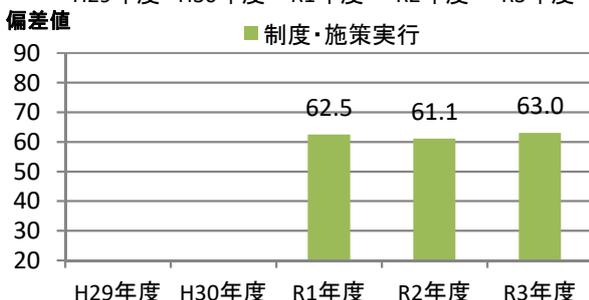
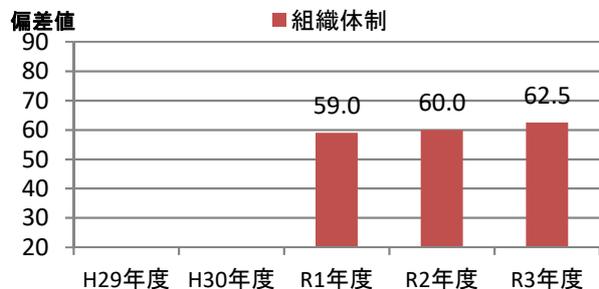
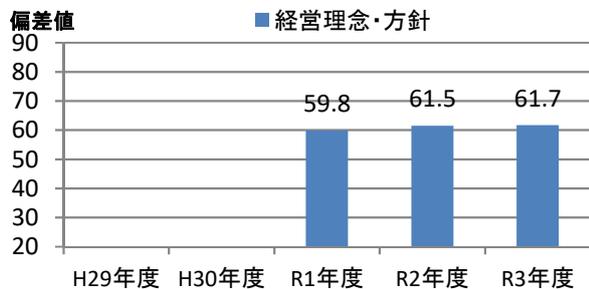
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	251~300位	251~300位	401~450位
総合評価	-	-	60.9(-)	61.2(↑0.3)	60.1(↓1.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 老若問わず、一人ひとりの従業員が最大のパフォーマンスが出せる人財づくりが課題
健康経営の実施により期待する効果	70歳まで健康で働けるような健康人財づくり

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	コーポレート・ガバナンス報告書
URL	http://www.taihonet.co.jp/company/report2019.html http://www.taihonet.co.jp/company/report2020.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	48.7	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	59.5	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.3	50.2	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.1	49.4	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	72.9	46.9	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.7	48.8	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	64.3	50.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	48.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	49.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.5	46.5	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	「オフジョブやライフをサポートする福利厚生への満足度が低い」アンケート結果が得られた
	施策実施結果	自分の生活スタイルに合わせてメニューを選択できるカフェテリアプラン 福利厚生制度を2018年4月から実施した。
効果検証結果	多くのメニューの活用が増えた（満足度の向上の数値化は未実施）	
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	2020年度は社員の健康意識醸成と早期発見、生活習慣改善を目的に全社員の採血検査を実施。結果、有所見率が増加した。 また日常の運動習慣を確認したところ、運動ができていない割合が健保平均より悪い結果が得られた。
	施策実施結果	運動習慣づくりの一環として「てくてく大作戦」イベントの期間延長 → 1日の平均歩数が増加していた。
効果検証結果	健診結果から健康意識を高め、若年者からの運動習慣定着を図り 有所見率の経年変化を確認する。	

※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：日本精工株式会社

英文名：NSK Ltd.

■加入保険者：日本精工健康保険組合

上場

■所属業種：機械

①健康経営度評価結果

■総合順位： **201~250位** / **2869社中**

■総合評価： **61.6** ↓0.2 (前回偏差値 61.8)

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

②評価の内訳



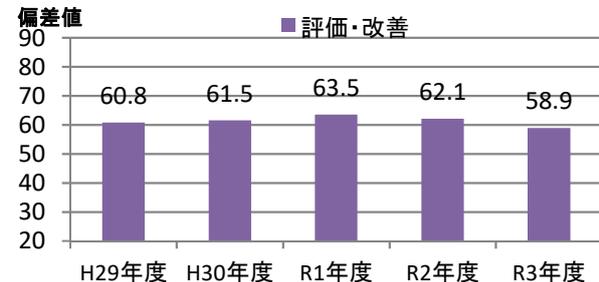
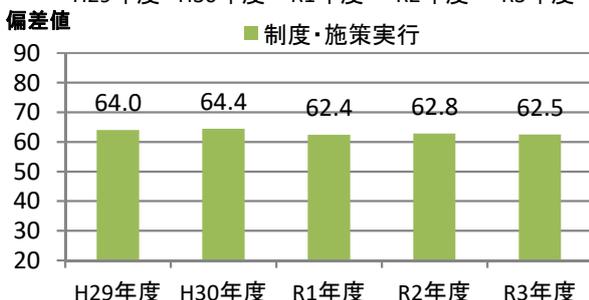
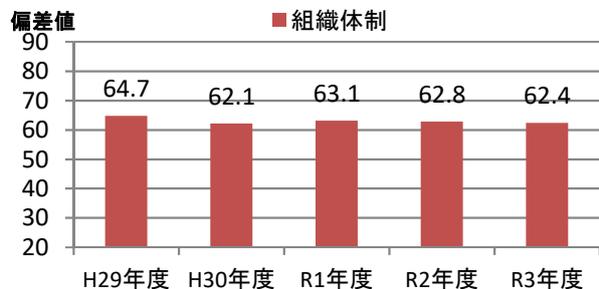
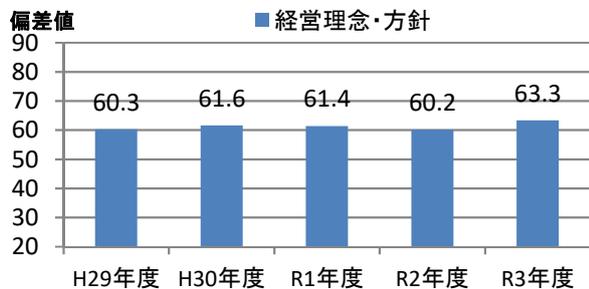
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	101~150位	201~250位	201~250位
総合評価	62.4	62.5(↑0.1)	62.6(↑0.1)	61.8(↓0.8)	61.6(↓0.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>人材マネジメント本部の中期経営計画の中で、会社を取り巻く環境（従業員の意識／雇用環境）が大きく変わる中、一人ひとりの自立・自考を促し、個々人が持つポテンシャルを最大限に引き出す環境作りと機会の提供を行うことが課題と捉えている。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員が働いて良かったなあと思える会社を目指すため「仕事に誇りを感じられる」「仕事に熱心に取り組むことができる」「仕事から活力が得られる」状況を作る。具体的な指標として毎年調査を行っているストレスチェックの高ストレス者比率の低減（10%以下）、エンゲージメント指数の向上を図り、従業員一人一人が活力を持って働ける職場環境を目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で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.nsk.com/jp/csr/hr/#tabe

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.8	48.7	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	60.3	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.9	50.2	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.7	49.4	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.5	46.9	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.7	48.8	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	69.8	50.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.0	48.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	49.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.2	46.5	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	定期健康診断で有所見者になっても面談に来ない人もあり、重症化につながってしまうケースが出ている。重症化すると長欠や休職につながるなど、会社にとっても生産性の低下などで影響があり、定期健康診断結果を有効に活用し、健康保持や増進につなげて行く必要がある。
	施策実施結果	有所見者に対し、就業時間内での産業医、保健師・看護師面談を勧奨している。また全従業員にNSKオリジナルの健康冊子を配布したり、健康フェア・衛生講話を開催し、健康リテラシーの向上を推進した。
効果検証結果	特定保健指導の対象者率を2019年度25.1%から2020年度27.3%と悪化の傾向。年齢構成の変化特に50代の増加が悪化の原因と考えられる。対象者を分析したところ40歳前にメタボ予備軍になっていることが多いことを把握。40歳以下のメタボ予備軍の対象者に対して対策検討。対象者へ健診結果から推測される将来の疾病罹患リスクを送付。アプリを活用した管理栄養士のサポートプログラムも提供。	
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	メンタル不調で欠勤や休職状態になる人がおり、各事業所でも業務にも影響が出るケースが発生し、メンタル不調者を低減させる対策に取り組んでいる。メンタル不調者になってしまった人には、EAPの導入などによる復帰支援で成果が出始めており、今後は新たなメンタル不調者を発生させない取り組みが必要になって来ている。
	施策実施結果	全管理者層に対し、ストレスチェックの組織別診断結果説明会を開催し、職場改善計画シートを作成した。計画に沿って各自が行動し、2020年度末には取り組みの振り返りを実施。
効果検証結果	高ストレス者割合は2019年度11.8%であったが、職場改善活動の実践により2020年度は10.2%まで低減。コロナの影響による一時的な業務量の減と減少時における職場改善活動実施が影響。外部委託（SOMPOヘルスサポート株式会社）によるEAPでも事業所の特性に合わせた取り組みを実践し、不調者の早期対応、復帰までの期間短縮や、管理職層へのラインケア研修を継続している。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

英文名：NTN Corporation

■加入保険者：NTN健康保険組合

上場

■所属業種：機械

①健康経営度評価結果

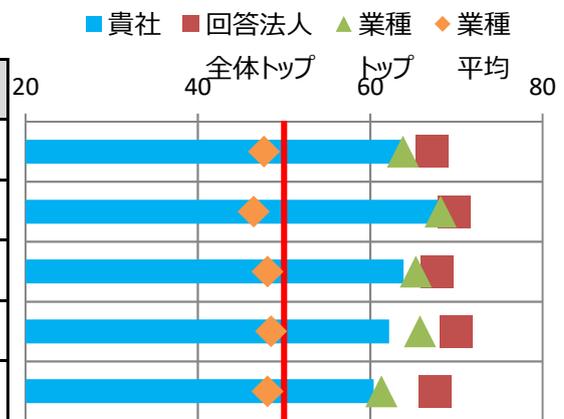
■総合順位： **51~100位** / **2869社中**

■総合評価： **63.8** ↑3.4 (前回偏差値 60.4)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.8	67.2	63.8	47.7
経営理念・方針	3	68.2	69.8	68.2	46.5
組織体制	2	63.9	67.8	65.3	48.1
制度・施策実行	2	62.2	70.0	65.8	48.5
評価・改善	3	60.4	67.5	61.3	48.1



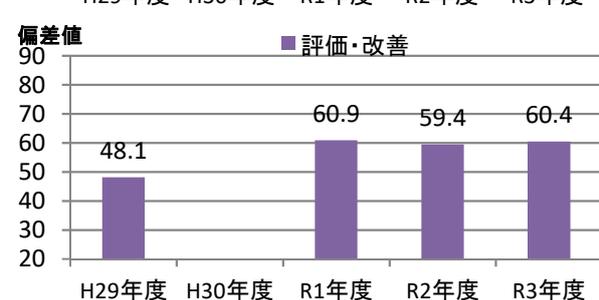
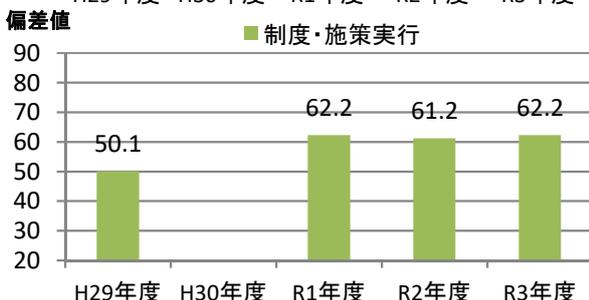
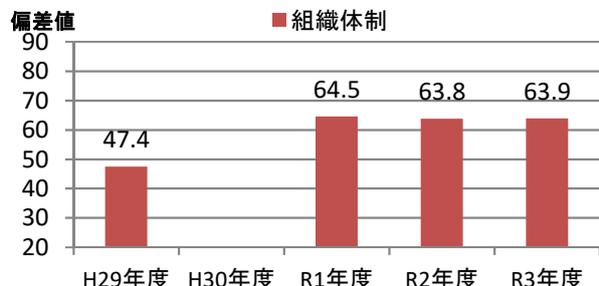
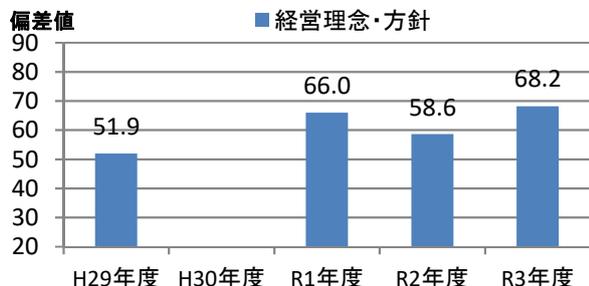
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

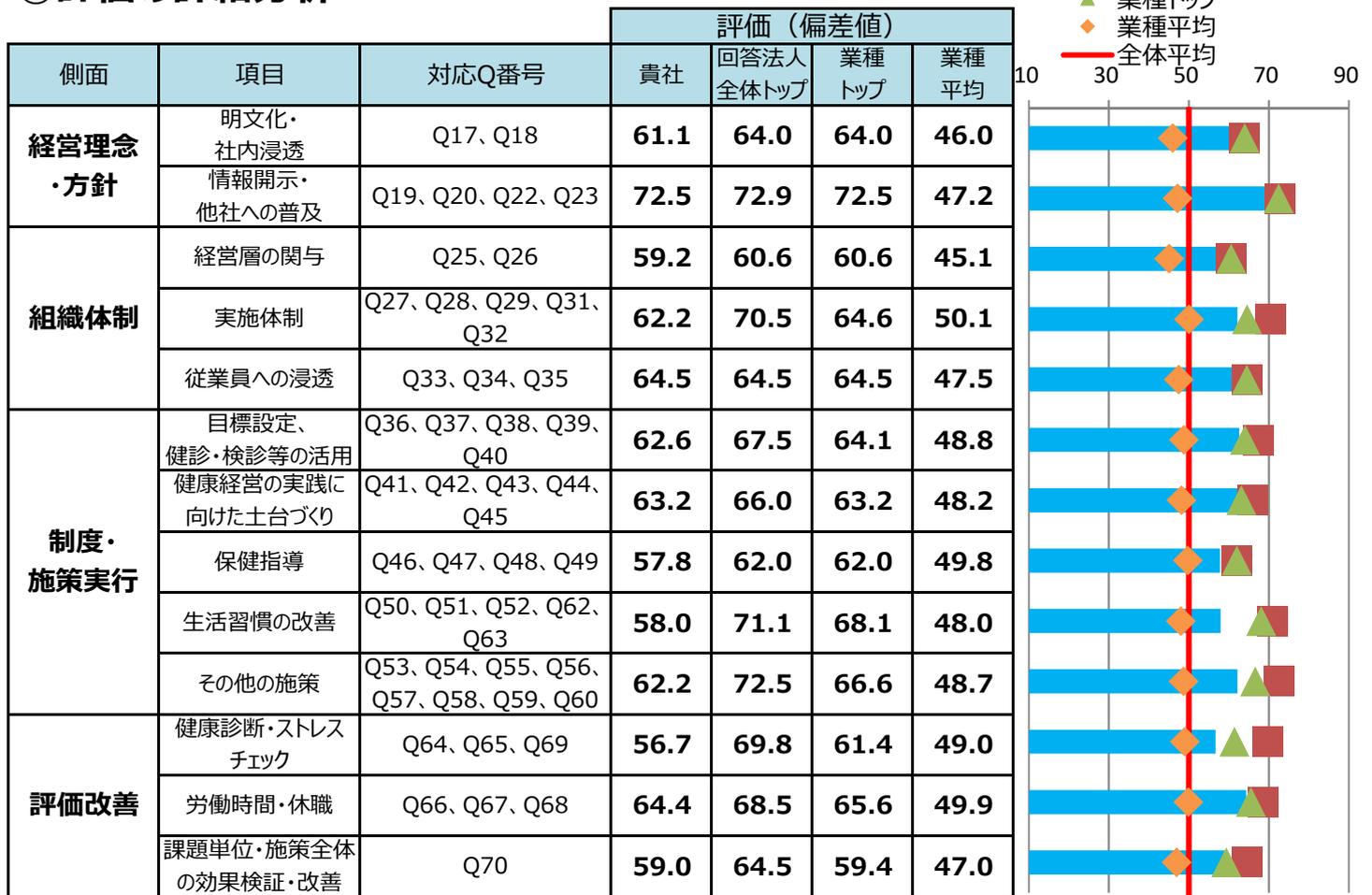
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	-	51~100位	351~400位	51~100位
総合評価	49.7	-	63.4(-)	60.4(↓3.0)	63.8(↑3.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>NTN企業グループで働くすべての人の安全と健康の確保は、経営の基盤として、あらゆる事業活動に優先する最も大切な価値であり、この基本姿勢のもと、安全で健康的に働き活躍できる職場環境の実現を目指しています。しかし、今まで減少傾向で推移していた有所見率の2020年度の有所見率が前年に比べて増加するなど、従業員の健康維持に課題を感じている。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員が安全で健康的に働き、活躍できる職場環境づくりとして、健康の維持・増進に向けた積極的な取り組みを実施する。具体的な指標として、有所見率を2020年度実績52.7%から、2023年47.0%への改善を目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で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.ntn.co.jp/japan/csr/pdf/ntn_health_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	60.4	48.7	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	58.8	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.0	50.2	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.0	49.4	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.1	46.9	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.6	48.8	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	71.6	50.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.0	48.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	49.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.2	46.5	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	当社は製造業であり、男性比率が90%と高いため、喫煙率は日本男性の平均値と比較検証しております。当社は2004年から喫煙に関する健康リスクから従業員を守る施策に取り組んでおり、喫煙率は年々減少傾向にありますが、2020年度の実績は29.6%と日本男性平均値の27.1%より高い喫煙率となっています。喫煙者の健康や、喫煙に関する健康被害から従業員を守るべく、喫煙率の低下が課題です
	施策実施結果	2020年2月に部門長向けに受動喫煙と禁煙セミナーを実施。2021年4月に禁煙宣言を発布。事業場安全衛生担当者との打ち合わせで、専属医療職がない事業場でも利用できるオンライン禁煙プログラムを新設。
効果検証結果	喫煙率が2012年37.1%から、2020年度29.6%と低下傾向にある。セミナーに参加した部門長に実施したアンケートでは、83%の方より受動喫煙防止対策の推進に賛成と回答があった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	当社の健康宣言は、「従業員が安全で健康的に働き、活躍できる職場環境づくり」を掲げています。従業員が安全で健康の指標として「有所見率」をKPIとしています。有所見率の低下とあわせ、将来の有所見者の発生を予防すべく、40歳未満の若年層をターゲットにした生活習慣の改善に取り組む必要があります。
	施策実施結果	ライフスタイル調査にて運動習慣や生活改善の意欲をアンケートにて調査。また、在宅勤務者を対象したアンケートにより回答者の6割から運動不足になったとの結果から、12月にオンラインストレッチセミナーを開催。
効果検証結果	現時点では健康診断結果等への定量的な効果はまだ出ていない。従業員全員に対するアプローチとして運動啓発ポスターをエレベーター前に掲示し、生活の改善意欲を「ライフスタイル調査」にて実施。40歳未満のメタボリックシンドロームの該当者・予備軍に対し保健指導を実施し、その効果を2021年秋に検証予定。	

※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：株式会社ジェイテクト

英文名：JTEKT CORPORATION

■加入保険者：ジェイテクト健康保険組合

上場

■所属業種：機械

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** ↑3.1 (前回偏差値 54.9)

※「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



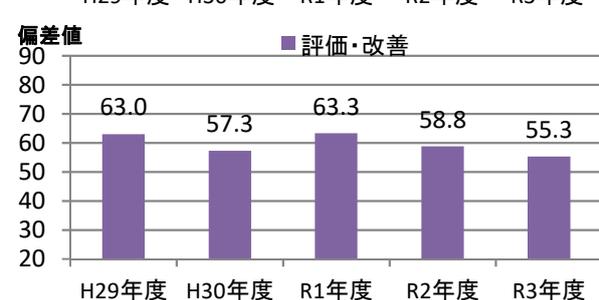
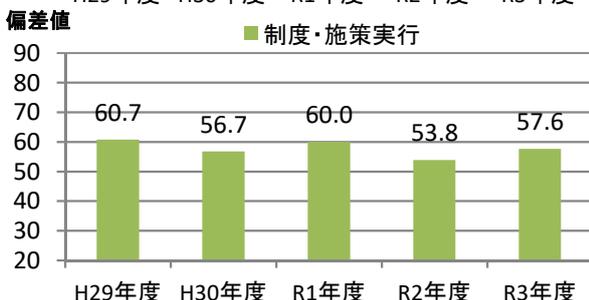
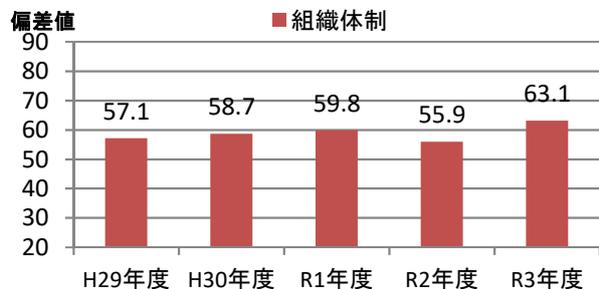
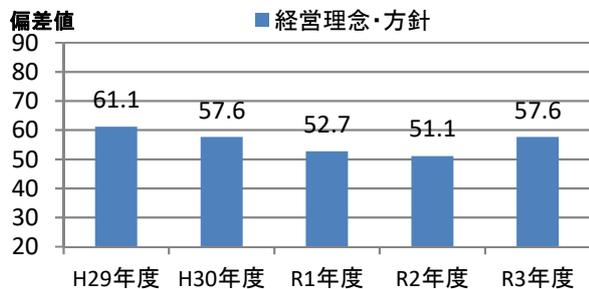
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	151~200位	401~450位	451~500位	901~950位	651~700位
総合評価	60.6	57.5(↓3.1)	58.8(↑1.3)	54.9(↓3.9)	58.0(↑3.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>中長期的な企業価値向上</p> <p>従業員と家族の健康が第一と考え、健康増進、疾病予防活動に重点を置き、社員の働きやすさ、満足度を向上させることが、企業価値向上を推進する上で課題となっている</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>中期的な目標を掲げ、従業員のヘルスリテラシーを向上させ、自ら健康行動が取れるような会社風土を醸成し、自ら健康行動がとれる従業員の比率62%を70%以上にしたい</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で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.jtekt.co.jp/sustainability/society/employee/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.4	48.7	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	54.3	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.6	50.2	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.0	49.4	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.1	46.9	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.2	48.8	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	50.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.0	48.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.2	49.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.3	46.5	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	
	課題の内容	疾病を未然に防ぐためには、従業員の健康意識を向上し、自ら健康行動がとれる人づくりが必要である	
	施策実施 結果	各年代（20代、30代、40代、50代）で直面する健康問題をテーマにして、健康教育を実施した。対象となる従業員の参加率は90%である。	
効果検証 結果	私傷病による休業日数率は0.95%から0.91%に減少した		
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	①工場内にタバコの自動販売機がある できる（直接部門の不公平感あり）	②間接部門はいつでも喫煙
	施策実施 結果	2020年は全社でたばこ販売の廃止、就業時間内禁煙を実施	
効果検証 結果	喫煙率が32.8%→29.4%に減少		

※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：日本ピラー工業株式会社

英文名：NIPPON PILLAR PACKING CO., LTD.

■加入保険者：大阪産業機械工業健康保険組合

上場

■所属業種：機械

①健康経営度評価結果

■総合順位： **2051~2100位** / **2869社中**

■総合評価： **45.4** ↑7.0 (前回偏差値 38.4)

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

②評価の内訳



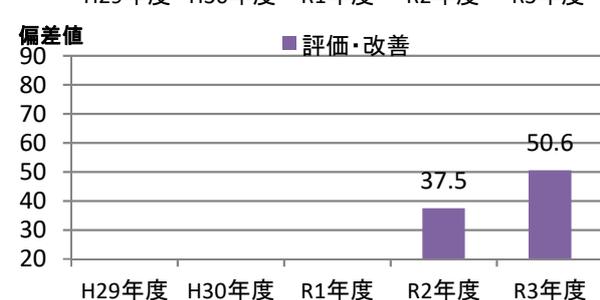
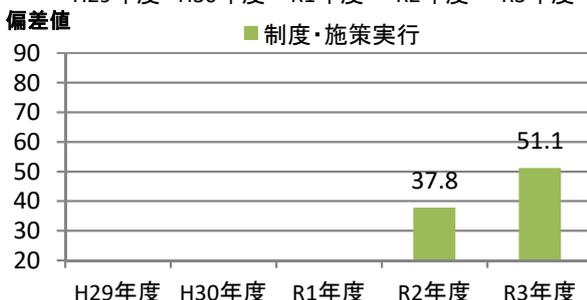
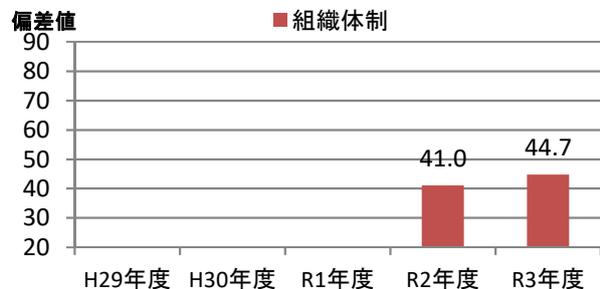
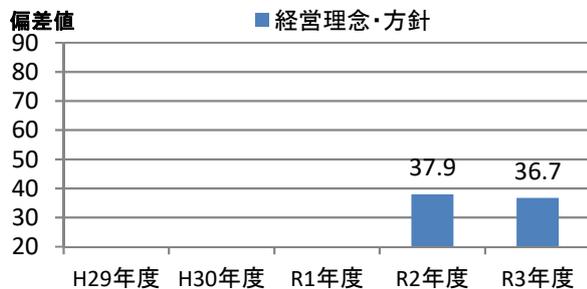
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2151~2200位	2051~2100位
総合評価	-	-	-	38.4(-)	45.4(↑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	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>今までにない新しい発想は多様な人材によって生み出されるという考えからダイバーシティの推進に力を入れております。今まで以上に様々な女性が活躍できる機会の創出や、外国人人材の積極登用、障がい者の方にも活躍いただける社内体制の整備など、これからも多様性を尊重し、企業の持続的な成長を目指します。そのための働き方支援や福利厚生を取り組みが課題となります。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> 女性の育児休暇取得率100%の継続 2025年には女性の管理職比率を5%、2030年には女性の管理職比率を10%にすることを目指し、女性のキャリア支援、社内の女性社員ネットワーク構築等に継続的に取り組み、女性がさらに活躍できる機会の創出を実現していきます。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.8	48.7	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	43.9	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.2	50.2	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	35.1	49.4	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.6	46.9	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.6	48.8	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	60.4	50.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	48.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	49.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	34.3	46.5	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	例年、社内でのインフルエンザワクチン接種率は約50%であり、2020年度に関してはインフルエンザにかかった場合、コロナウイルスの感染と似た症状により医師の診断が難しくなるという懸念点より接種率向上の策を図る必要があります。
	施策実施結果	ワクチン接種の必要性を謳った通達を社内に周知。また、ベネフィット・ワン：カフェテリアプランにて、本人・家族のワクチン接種費用のポイント利用を可能としました。
効果検証結果	2020年度は、主要拠点において社内でのインフルエンザワクチン接種を実施し、接種率は70%を達成し、20%の上昇となりました。 また、インフルエンザワクチンの接種率上昇との関係性は明確ではありませんが、インフルエンザ罹患者により新型コロナウイルス対応の現場に混乱が見られることはありませんでした。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題の内容	今までにない新しい発想は多様な人材によって生み出されるという考えからダイバーシティの推進に力を入れております。今まで以上に万人の女性が活躍できる機会の創出や社内体制の整備など、これからも多様性を尊重し、企業の持続的な成長を目指します。そのための働き方支援や福利厚生への取り組みが課題となります。
	施策実施結果	「女性社員が考える働きやすい、働きがいのある職場環境とは」をテーマに社長と女性総合職による交流会を開催。またベネフィット・ワン：カフェテリアプランにて育児施設・サービスや不妊治療費用の補助を実施。
効果検証結果	2020年度、女性の育児休暇取得率100%を達成しました。	

※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：日立造船株式会社

英文名：Hitachi Zosen Corporation

■加入保険者：日立造船健康保険組合

上場

■所属業種：機械

①健康経営度評価結果

■総合順位：**1151~1200位** / **2869社中**

■総合評価：**53.5** ↑2.2 (前回偏差値 51.3)

※「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



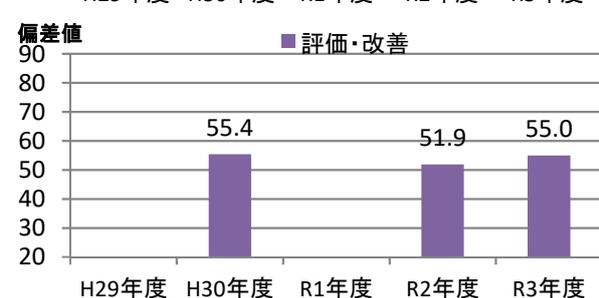
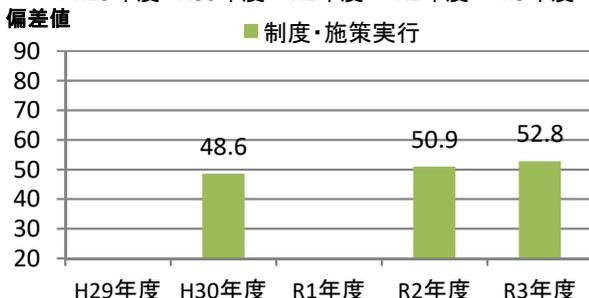
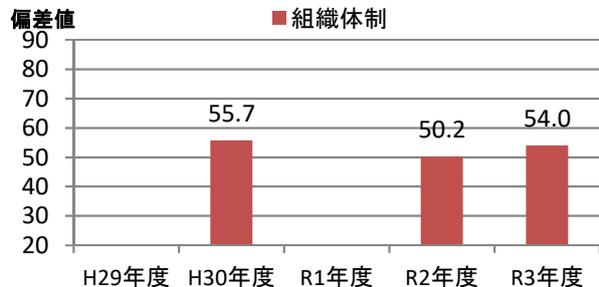
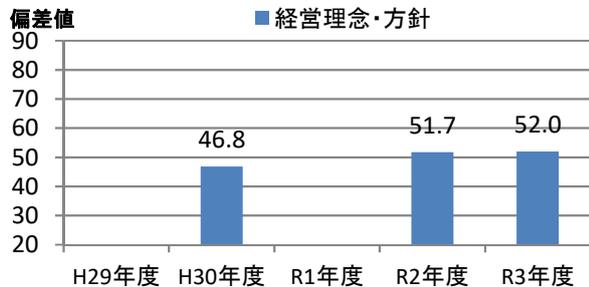
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	-	901~950位	-	1201~1250位	1151~1200位
総合評価	-	50.8(-)	-	51.3(-)	53.5(↑2.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>労働人口の減少が進む中、多様な人材が心身ともに健康で自分の持つ力を最大限発揮し、生き活きと生産性高く働くことができる環境の実現が、事業活動を推進するうえで大きな課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>職員が健康で生き活きと生産性高く働くことを期待している。具体的には年休取得日数の向上（事技職15日以上、技能職18日以上）の割合50%→70%、労働時間の削減（単月80H以上延べ223名→100名以下）、特に生活習慣病予防に関する健康診断項目の有所見率の低減（約30%→20%）を目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で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.hitachizosen.co.jp/sustainability/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.1	48.7	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	50.3	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.6	50.2	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.3	49.4	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.1	46.9	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.9	48.8	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	54.9	50.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	48.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	49.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.6	46.5	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	2019年度ストレスチェックの集団分析による健康リスク値が120を超える部門が39部門あり、当該部門のリスク値を低減し、メンタル不調発生リスクを抑制する必要があった。
	施策実施結果	リスク値120超の部門に対し、職員参加型の職場環境改善活動の実施を義務づけ、その後、人事部門による管理職へのヒアリングおよびフォローを実施した。
効果検証結果	2019年度にリスク値が120超であった部門の2020年度のリスク値は平均で12.6ポイント減少し、メンタルヘルスの発症リスクが低減された。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	年休の取得が少ない職員や長時間労働となってる職員に偏りが見られ、疲労の蓄積に繋がっていることから、一部の職員にのみ負担がかかっている状況を改善する必要があった。
	施策実施結果	四半期に一度、経営会議で長時間労働者を報告するとともに、部門長あてに名簿を送付し、業務の平準化の指示、年休の取得計画の作成およびフォローを行った。
効果検証結果	2019年度比で時間外労働が1か月80時間超の職員は60%減、時間外の年平均60時間超の職員は78%減、年休取得目標の達成者は38%から50%に増加した。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

英文名：IHI Corporation

■加入保険者：IHIグループ健康保険組合

上場

■所属業種：機械

①健康経営度評価結果

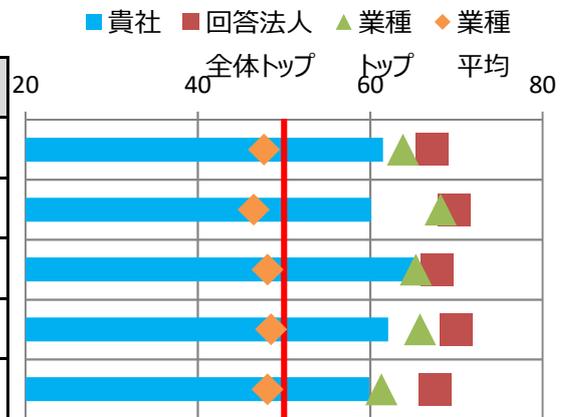
■総合順位： **251~300位** / **2869社中**

■総合評価： **61.5** ↓2.2 (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上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.5	67.2	63.8	47.7
経営理念・方針	3	60.1	69.8	68.2	46.5
組織体制	2	65.3	67.8	65.3	48.1
制度・施策実行	2	62.1	70.0	65.8	48.5
評価・改善	3	59.9	67.5	61.3	48.1



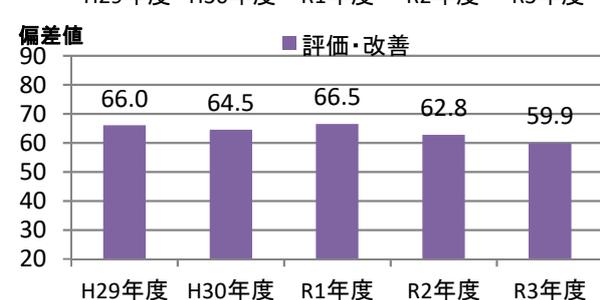
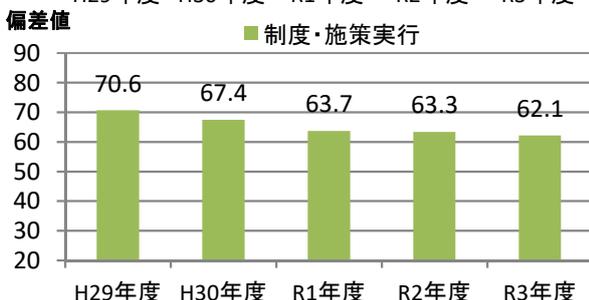
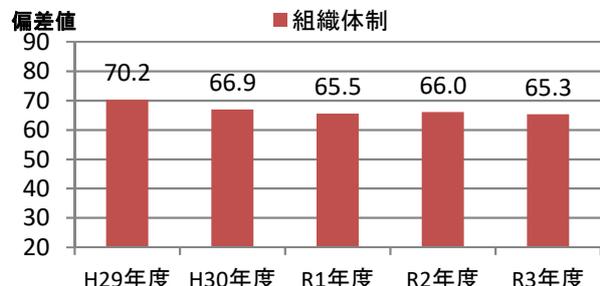
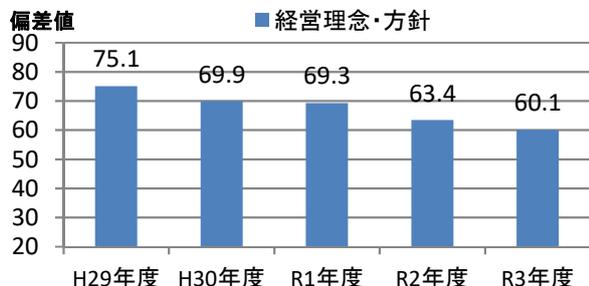
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

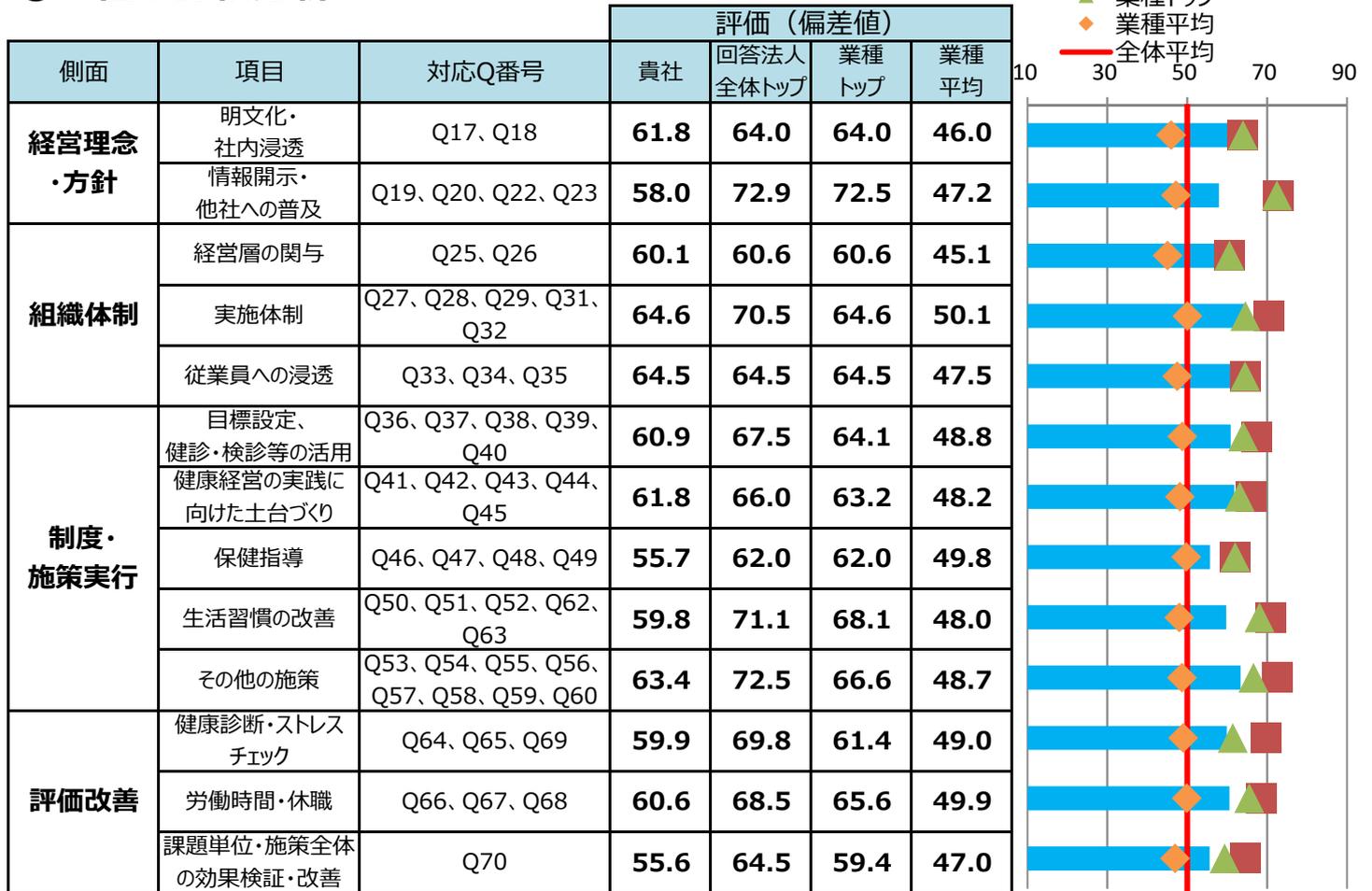
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1~50位	1~50位	1~50位	51~100位	251~300位
総合評価	71.0	67.5(↓3.5)	66.6(↓0.9)	63.7(↓2.9)	61.5(↓2.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>『環境変化に打ち勝つ事業体質への変革』に向けて、グループ従業員および組織のウェルビーイングを高めることが、事業活動を成長させる上で大きな課題である。</p> <p>※ウェルビーイング (Well-Being) の定義：“こころ”と“からだ”が健康で、いきいきと働き、個人も組織も活力ある状態。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>ウェルビーイング (Well-Being) な状態を目指すべく、経営層自らウェルビーイングの向上に取り組んでいる。具体的な指標として、ストレスチェックでの高ストレス職場ゼロ、当社独自の職場健康度調査にて、職場活力指標の向上を目指している。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で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://inetms.ty.ihl.co.jp/csr/download02/pdf/sdb2020_ohs.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	63.5	48.7	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	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.6	50.2	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.9	49.4	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.0	46.9	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.1	48.8	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	67.6	50.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.0	48.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	49.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.6	46.5	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題の内容	退職から職場復帰し、職場に再適応するまでステップが標準化されていない事業所があり、特にメンタル不調のケースにおいて、対応が後手に回る事例が発生していた。 産業保健スタッフ・人事スタッフ用の手引き、上司用の手引き、本人用の手引きを標準化し、関係者に対する教育を実施した。
	施策実施結果	グループ会社を含め標準化が進んだ。
効果検証結果	従業員、上司、人事の納得感が高まった。再退職に至る確率が低くなっている。今後、経年的な経過をみていく必要がある。	
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	職場健康リスクが高いところのみに対応していると、モグラ叩きのような対策になるため、普通の職場を良い職場に、良い職場をもっと良い職場にすることのほうが本質的であると考え、職場健康度調査をグループ全体で導入した。 ①健康度調査を実施、②職場へのフィードバック、③職場との対話、④効果検証
	施策実施結果	管理職に対するアンケートで、非常にポジティブなフィードバックをもらっている。
効果検証結果	職場環境改善の良好事例が生まれている。ストーリーとして横展開をさらに図っていく。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

英文名：STAR MICRONICS CO., LTD.

■加入保険者：シチズン健康保険組合

上場

■所属業種：機械

①健康経営度評価結果

■総合順位： **1501~1550位** / **2869社中**

■総合評価： **50.5** ↑0.9 (前回偏差値 49.6)

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

②評価の内訳



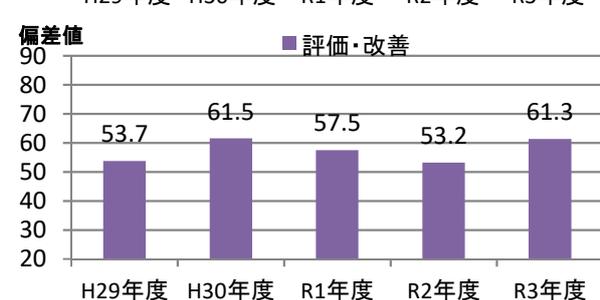
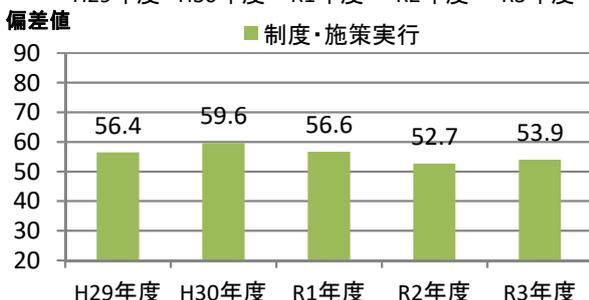
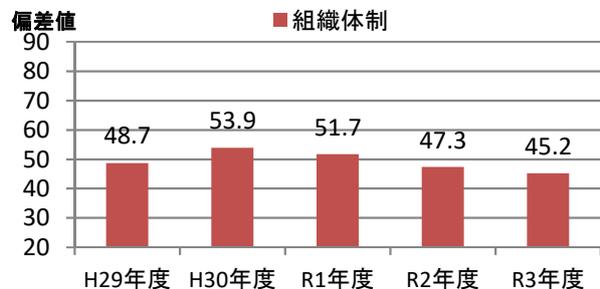
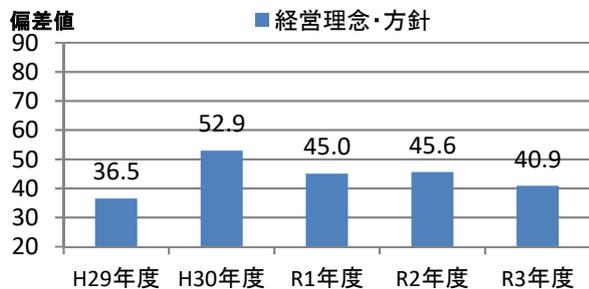
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	451~500位	1051~1100位	1401~1450位	1501~1550位
総合評価	48.4	56.8(↑8.4)	52.4(↓4.4)	49.6(↓2.8)	50.5(↑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	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.star-m.jp/company/co05/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.4	48.7	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	53.9	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.1	50.2	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.4	49.4	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	46.9	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.2	48.8	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	57.1	50.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.0	48.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	49.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.3	46.5	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	社員平均年齢が40歳以上であり、生活習慣病やがんの罹患リスクが高くなる年齢である。実際、定期健康診断の結果から2017年にはBMI25以上の社員が15.1%であったが、2020年度には18.8%に増加している。生活習慣病予防のために社員の健康関心度を高める必要がある。
	施策実施結果	生活習慣病一次予防予防のために健康教室やウォーキングイベントの開催したり、運動部の活動費用補助、禁煙指導を実施している。効果確認のため人間ドック、がん検診の費用補助を行い二次予防の実践にも努めている。
効果検証結果	40歳以上メタボリックシンドロームの該当者および予備軍の割合は、2017年男性16.7%、女性4.7%であったが、2020年度は、男性22.8%、女性1.2%と変化した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	2017年の定期健診の有所見者の精密検査実施率は50.0%であり、放置することで重症化リスクが高まる。
	施策実施結果	産業医、看護師が個別の受診勧奨を行っている。
効果検証結果	2020年の有所見者の精密検査実施率は70.4%と改善した。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：キャタピラー・ジャパン合同会社

英文名：Caterpillar Japan LLC

■加入保険者：三菱重工健康保険組合

非上場

■所属業種：機械

①健康経営度評価結果

■総合順位： **1551~1600位** / **2869社中**

■総合評価： **49.9** ↑0.1 (前回偏差値 49.8)

※「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



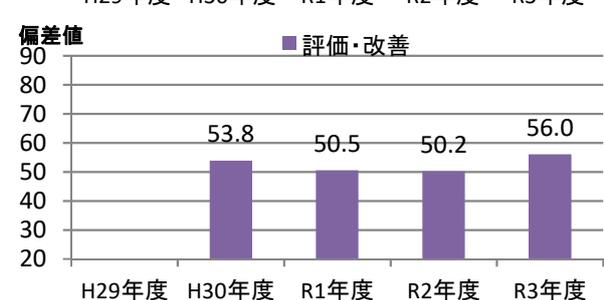
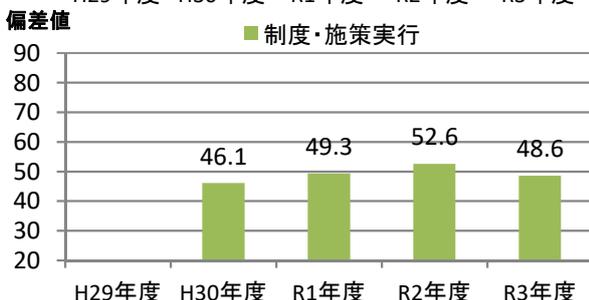
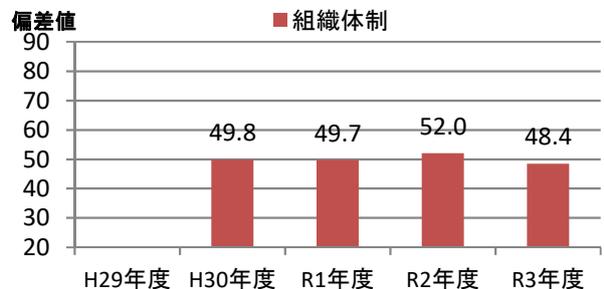
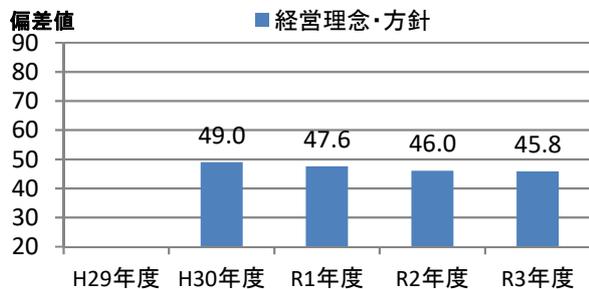
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	-	1051~1100位	1301~1350位	1351~1400位	1551~1600位
総合評価	-	49.3(-)	49.2(↓0.1)	49.8(↑0.6)	49.9(↑0.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>「安全と健康を守ることは、全てに優先する」という基本姿勢を認識し、災害の無い快適な職場づくりと自身の健康づくりを推進する。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>年間ゼロ災の達成と業務上新規疾病発生病件数0件</p> <p>具体的な対策として、「安全文化の構築」「基本ルールの徹底とKYの推進」「設備の安全性向上」「交通安全対」「業務上疾病予防対策」「メンタルヘルス対策」の各種施策に取り組んでいく。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で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.caterpillar.com/ja/company/caterpillar-in-japan.html https://www.caterpillar.com/ja/company/code-of-conduct.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	46.9	48.7	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	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.3	50.2	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.9	49.4	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.1	46.9	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.1	48.8	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	58.9	50.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.0	48.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.3	49.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	38.8	46.5	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	生活習慣病等の重症化予防として、日本高血圧学会の診断基準にてIII 度高血圧症に該当する場合は就業制限を行い、適切な治療等により、基準値を下回った場合は制限を解除する。
	施策実施結果	2021年度から始めた施策であるが、2021年8月末で4名が該当し、全員が適切な治療を受け、基準を下回る値となり制限解除されている。
効果検証結果	これまで、健診結果を受けても治療に至らなかった者が、適切な治療を受けた結果、生活習慣病等の重症化予防に繋がっている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	毎年新患として、メンタル不調による退職が発生しているため、（再発者も含め）新規の心の病発症者を減らしていく。
	施策実施結果	2021年度のストレスチェック結果は、まだでないが、経営トップからのメンタルヘルスに関するメッセージ周知やオンラインでのメンタルヘルス関連教育の充実化等により、従業員のストレス度軽減を図る。
効果検証結果	目に見える改善は難しいが、少しずつでも進めていく。特に各部門でストレス度の高い「職場環境によるストレス」「技能の活用度」「働きがい」の項目に注視している。	

※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：キヤノンモールド株式会社

英文名：Canon Mold Co., Ltd.

■加入保険者：キヤノン健康保険組合

非上場

■所属業種：機械

①健康経営度評価結果

■総合順位： **601~650位** / **2869社中**

■総合評価： **58.4** ↓0.1 (前回偏差値 58.5)

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

②評価の内訳



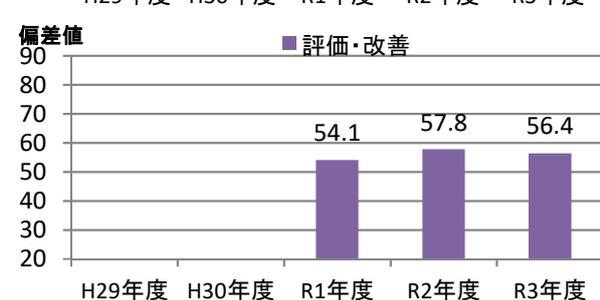
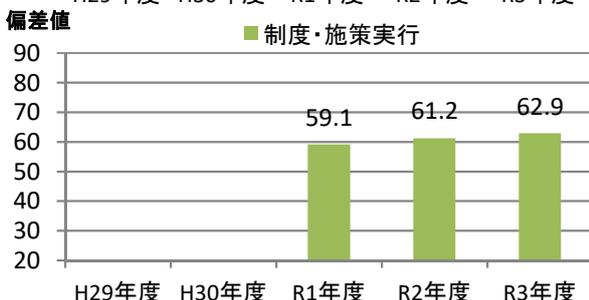
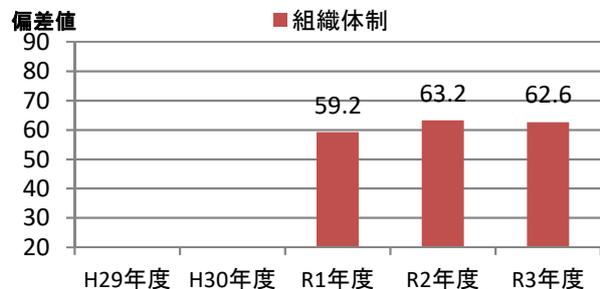
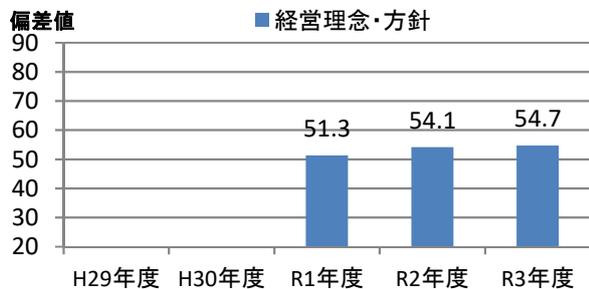
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	551~600位	601~650位
総合評価	-	-	55.3(-)	58.5(↑3.2)	58.4(↓0.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>納期遵守など顧客第一の対応をするため、時間外労働が多くなる傾向があり、疲労等によって十分なパフォーマンスが発揮されないことが懸念される。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>一斉定時退社日を設けるなどの働き方改革の取り組みによって、業務のメリハリをつけワークライフバランスの推進およびパフォーマンスの向上につなげる。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で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://mold.canon/ja/csr/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	62.8	48.7	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	62.3	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.1	50.2	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.2	49.4	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.1	46.9	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.4	48.8	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	55.5	50.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.0	48.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	49.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	59.0	46.5	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題の内容	傷病退職から復職直後、業務負荷の調整がうまくいかず再度退職するケースがある。
	施策実施結果	産業医・職場とも連携し、復職支援プログラムを実施している。2名に対してプログラムを実施し、職場復帰を支援した。その上で本人の体調や意欲をみながら就業時間を段階的に延ばし、負荷に慣らしていった。
効果検証結果	プログラムを実施した2名は、その後フルタイム勤務となり、再退職することなく職場に貢献できている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	例年冬期になるとインフルエンザ感染者が発生し、感染が拡がることによって業務に支障が出るリスクがある。しかし、新型コロナウイルス感染症の流行により、医療機関へ出向いての予防接種が敬遠されてしまう。
	施策実施結果	これまで各自が就業時間外に予防接種を行っていたが、2020年から医療機関による来社接種を実施し、就業時間中に実施できるようにした。
効果検証結果	2020年はインフルエンザ感染者が発生しなかった。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：モリマシナリー株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会岡山支部

非上場

■所属業種：機械

①健康経営度評価結果

■総合順位： **2101~2150位** / **2869社中**

■総合評価： **44.5** ↑1.8 (前回偏差値 42.7)

※「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上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



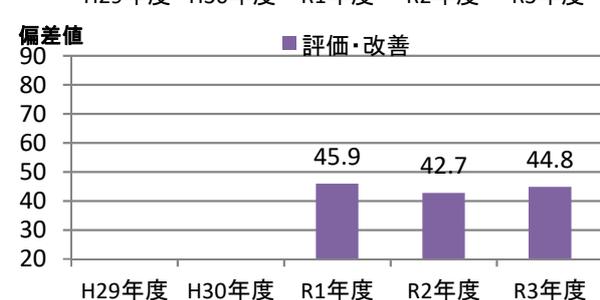
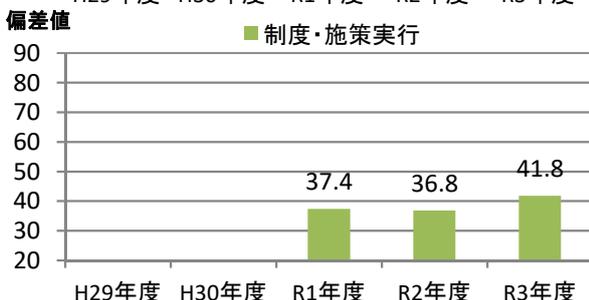
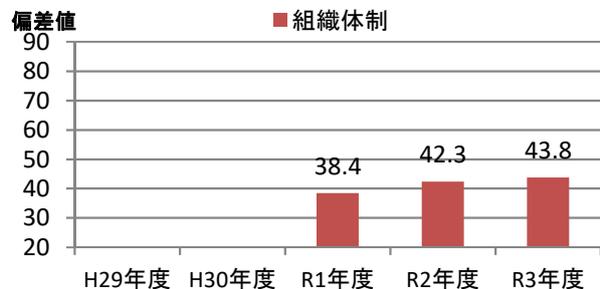
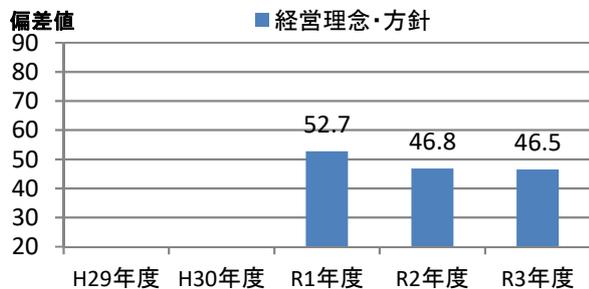
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1601~1650位	1901~1950位	2101~2150位
総合評価	-	-	44.7(-)	42.7(↓2.0)	44.5(↑1.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>少子高齢化、共働き世帯の増加、働き方改革等の労働環境を取り巻く社会経済状況の変化に伴い、従業員の体調・精神的健康の維持するため企業として積極的なアプローチを行うことで個人・組織がより活動的で健康に長く働ける環境づくりが課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員一人一人が健康的でより良く働きやすい環境を手に入れることで、結果として組織としての行動力・活性化に結び付き個人・組織ともに長く活動的な事業活動を継続することができるようになるという効果を期待している。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で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://mori-machinery.com/2018/08/01/461

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	38.9	48.7	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	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	50.2	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.8	49.4	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	35.2	46.9	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.8	48.8	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	46.9	50.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.1	48.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.6	49.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	38.4	46.5	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	コロナウイルスの長期にわたる感染流行下において、社内外の行動における予防対策を十分に行い、会社の動きの鈍化・停滞を避けること
	施策実施結果	多人数での集まりの回避、パーティー越しでの会話、常時マスク着用、ワクチン接種の推奨等を実施している。
	効果検証結果	現在に至るまで従業員のコロナウイルス感染は1名にとどまっており、社内外での徹底した予防対策および指導が成果を出しているといえる。続いている全国的な流行下でも感染者を出さないよう引き続き企業努力が必要である。
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	従業員の健康で快適な就業の継続を目的とした労働環境の整備のため、受動喫煙も含めた全社的な予防対策の実行。
	施策実施結果	喫煙場所の撤廃および限定、各自家用車内での喫煙推奨等の実施。
	効果検証結果	現状喫煙率の顕著な低下は未だみられていないが、受動喫煙の防止という意味ではある程度の効果は出ていると思われる。引き続き喫煙機会の限定・減少、禁煙推奨も含めた動きが必要である。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社神崎高級工機製作所

英文名：KANZAKI KOKYUKOKI MFG.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：機械

①健康経営度評価結果

■総合順位： **1501~1550位** / **2869社中**

■総合評価： **50.3** ↑0.7 (前回偏差値 49.6)

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

②評価の内訳



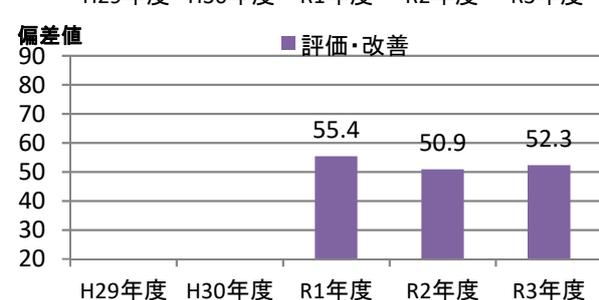
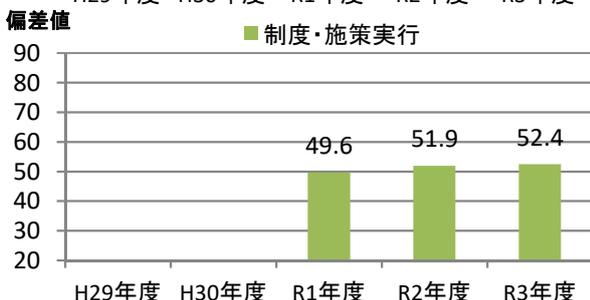
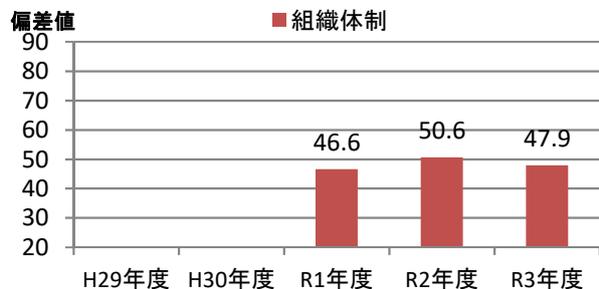
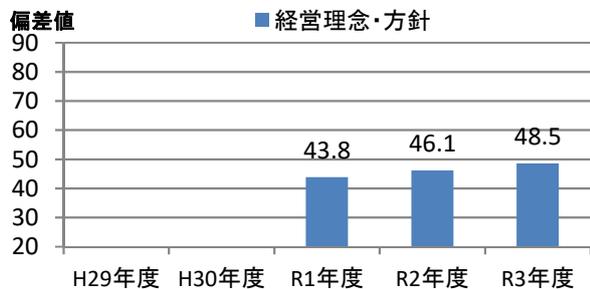
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	1401~1450位	1501~1550位
総合評価	-	-	49.0(-)	49.6(↑0.6)	50.3(↑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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>製造業である当社では従業員の健康が生産性に直結します。従業員の健康状態が悪化すると出勤率が下がったり、中でも突発の休暇が生産に悪影響を与えます。急遽交代要員で対応したとしても、慣れない業務で生産性が落ちたり安全面からも労働災害の発生リスクが高まることとなります。尚且つ長時間労働にも繋がるので「従業員の健康」は経営に直結した課題となっています。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>上記の裏返しとなりますが、従業員が健康を維持することで安定した出勤率で生産活動を進めることができ、安全で快適な職場づくりができます。従業員が健康を維持することが会社経営の基盤をなすものであり、また従業員本人のQOLの向上に繋がります。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で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.kanzaki.co.jp/csr/health_care/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.6	48.7	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	51.6	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.1	50.2	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.9	49.4	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.0	46.9	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.1	48.8	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	59.0	50.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	48.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.6	49.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.8	46.5	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	2019年春から新型コロナウイルス蔓延の状況下、考えうるルールと体制作りにより従業員の感染防止と、社内クラスターの発生予防に努めた。新型コロナウイルス感染対策は、従業員の健康と命を守る上での最重要課題と位置づけこの予防施策を徹底した。主として新型コロナ対策であったが、結果的にはインフルエンザを含めた感染症全般を抑え込むことに繋がった。
	施策実施結果	ルールの制定①出張外出の抑制 ②人数制限（会議室等）③手洗い消毒徹底④咳エチケット⑤体温測定 ⑥換気の徹底他。体制の構築①時差出勤 ②時差喫食 ③リモート会議（Teams）④リモートワーク他
	効果検証結果	インフルエンザ罹患人数の推移…2017年度36名、2018年度28名、 2019年度18名、2020年度 0名 新型コロナ関連…社内クラスター発生件数 0件 新型コロナ対策で行った諸施策であるが明らかに感染症予防に効果があることが認められる。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

英文名：TAIHO SEIKI

■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：機械

①健康経営度評価結果

■総合順位： **1551~1600位** / **2869社中**

■総合評価： **50.1** ↓1.0 (前回偏差値 51.1)

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

②評価の内訳



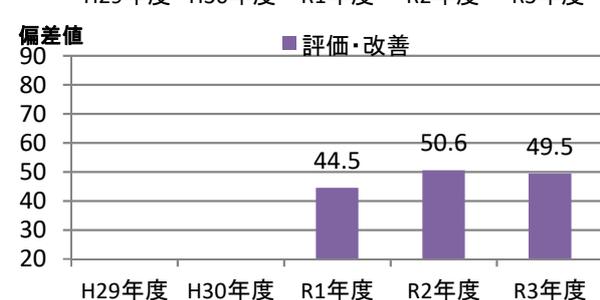
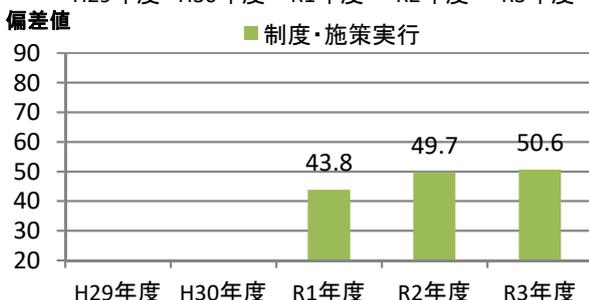
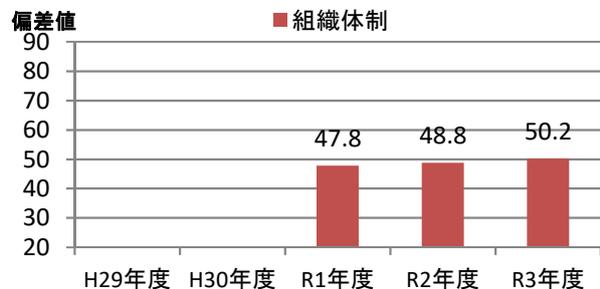
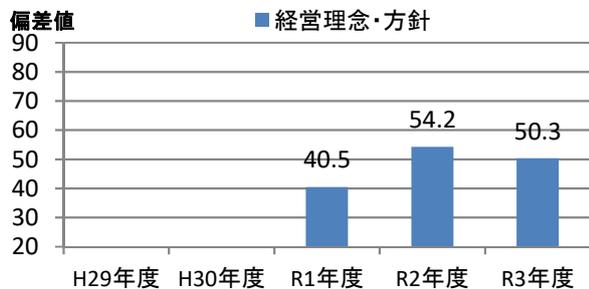
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

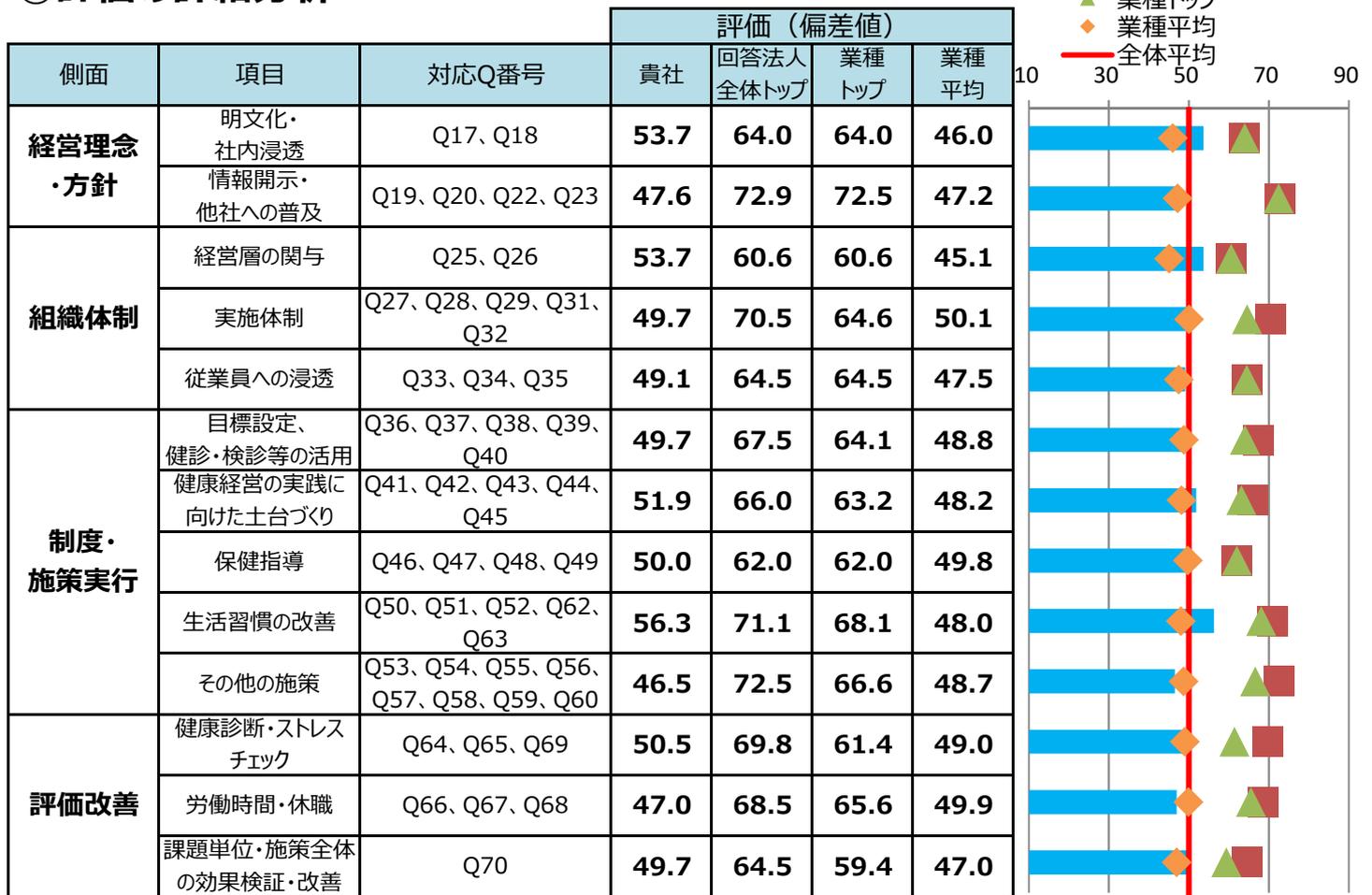
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	1701~1750位	1201~1250位	1551~1600位
総合評価	-	-	43.8(-)	51.1(↑7.3)	50.1(↓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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>就業制限により100%のパフォーマンスを発揮できない従業員もいる為、今後の取り巻く環境変化への対応に向けて全従業員が一丸となり100%以上のパフォーマンスを発揮する必要がある。そのためには社員の健康改善が課題と認識している</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>一人ひとりが健康を意識して改善出来るようになることを期待している。その中で就業制限者を現状の人数より50%低減してパフォーマンス向上を狙う</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で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.tsk.taihonet.co.jp/assets/pdf/csr-kenkoho_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	54.2	48.7	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	51.9	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	38.9	50.2	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.8	49.4	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	46.9	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.6	48.8	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	45.5	50.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.1	48.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.8	49.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.8	46.5	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	コロナ禍もあり働き方（特に出勤）に大きな変化が必要となった
	施策実施 結果	テレワーク規定の制定、リソース（VPNを活用したリモート設定）を整えることで在宅勤務時においても限りなく出勤時と同様の働き方が出来る 利用者は全社30%程
	効果検証 結果	残業時間低減にもかなり効いている為、継続的に実施していく 2019年度 年間残業平均：32H 2020年度 年間残業平均：28H
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：株式会社日立テクノロジーアンドサービス

英文名：

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：機械

①健康経営度評価結果

■総合順位： **1551~1600位** / **2869社中**

■総合評価： **50.1** ↑8.6 (前回偏差値 41.5)

※「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



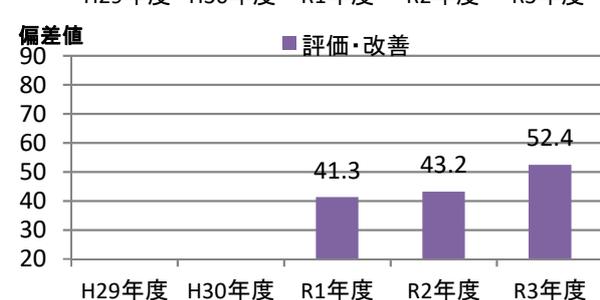
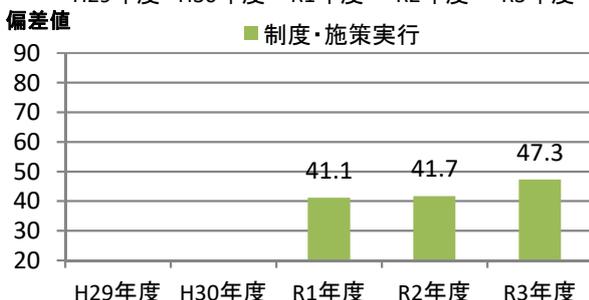
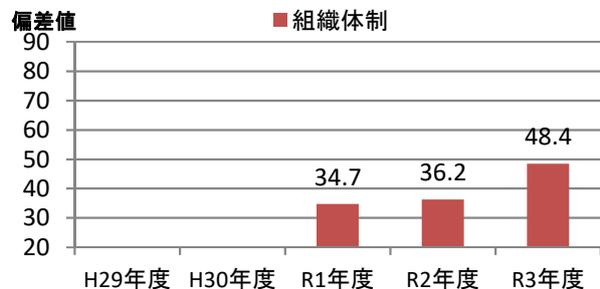
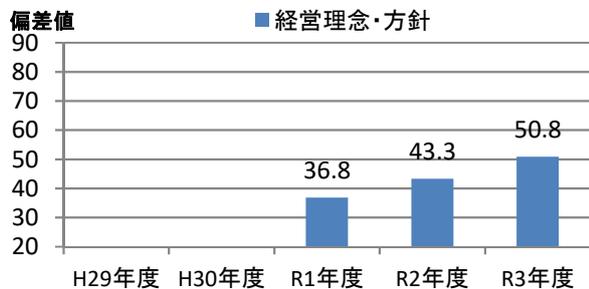
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	-	-	1951~2000位	2001~2050位	1551~1600位
総合評価	-	-	38.6(-)	41.5(↑2.9)	50.1(↑8.6)
【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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>従業員が健康で長く働いてもらうことで、安定した事業活動を継続することが経営上の課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 定期健康診断100%受診による特定保健指導対象者の把握と保健指導実施。 ・ 働き方改革の推進による法令順守・健康影響の低減。 ・ メンタルヘルス研修実施によるメンタル休職者の低減。

※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	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.hitachi-ts.co.jp/corporate/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.7	48.7	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	55.5	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	36.0	50.2	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.5	49.4	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.5	46.9	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.7	48.8	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	44.5	50.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.1	48.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.6	49.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	43.1	46.5	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	一般的に社員の行動や発言の変化に真っ先に気が付くのは職場の上司や同僚であり、早期段階で不調を発見・把握することが重要。特に若手の管理職は対応方法が身につけていない可能性がある為、対応方法の共有・標準化が必要と考える。
	施策実施結果	①管理職約80名を対象にメンタルヘルス研修会の開催を計画していたが、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、開催を中止した。 ②総務部門と産業医が個別対応を実施。
	効果検証結果	①開催を延期したため、効果未測定。 開催延期となったことから、2021年度に開催を計画する。 ②総務部門と産業医の個別対応により、2020年度のメンタルヘルス不調者は、1名減の6名となった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

英文名：Nakanishi Metal Works Co.,LTD

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種：機械

①健康経営度評価結果

■総合順位：**1101~1150位** / **2869社中**

■総合評価：**53.6** (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



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

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

③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1101~1150位
総合評価	-	-	-	-	53.6(-)
【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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>NKCグループのスローガンや指針に基づいて2021年4月に「NKCグループ健康宣言」が制定されました。このトップメッセージはホームページにも掲載し、社内外に周知しています。その健康宣言でも触れているように、『従業員一人一人が個性と能力を最大限発揮できるように、安全・快適で明るく、健康的な職場を実現することで従業員が健康で生き活きと仕事に誇りと熱意をもって取り組み、生産性の向上に努める。』が課題です。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>健康は個人の財産であるだけでなく、会社の資産であるという認識を持ってもらいたい。健康宣言に掲げている『ライフ・ワーク・バランス』充実のためにも健康意識の高揚は必要不可欠である。そのためにウエルネスプログラム（食生活改善・運動機会増進等）の参加率80%以上を目指し、健康習慣を身につけてもらい有所見率を減少させ、退職後も一生涯健康で健康寿命を延ばすことを究極目標としている。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で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.nkc-j.co.jp/eco_csr/#health

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.7	48.7	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	55.0	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.9	50.2	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.6	49.4	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.1	46.9	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.9	48.8	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	58.3	50.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	48.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.8	49.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	44.8	46.5	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	2020年度の健康診断結果では68.9%の有所見者（治療継続、要再検査、要精密検査、要経過観察者）がいる。全国平均は66.0%なので約3%ほど数値が高い。この有所見率を毎年把握し、有所見者個々人の症状に対する認識や治療の有無、生活習慣に問題が無いかどうかを確認し、改善対策を話し合っ、有所見率を低減させることが重要な課題である。
	効果検証結果	該当者をA～D、D+の5段階にランク分けし、保健師・看護師が該当者と勤務時間中に面談を行い、所見に対する該当者の認識や治療状況（治療中の場合）を確認し、対策行動や改善目標を設定してもらっている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	ここ3年間の有所見率推移は2018年が73.1%、2019年66.0%、2020年68.9%となっている。有所見者面談でのヒアリングでは、コロナ禍による閉塞感から心理的・社会的ストレスが増加し、経過が悪化していることが大きな要因であると判断している。不要不急の外出を避けることは運動不足につながり、またストレス過多は偏った摂食にもつながっている。
	効果検証結果	有給休暇の取得推進を図るだけでなく、ワークライフバランス休暇制度を労使で協定したり、2019年からは1日所定労働時間を8時間から7時間45分（15分削減）に変更している。
	効果検証結果	ここ3年間の年間総労働時間推移は2018年が1870時間、2019年は1799時間、2020年は1744時間となっている。年間総労働時間の減少に伴い、「睡眠により十分な休養が取れている人」の割合が2018年64.7%⇒2020年72.5%と増加、運動習慣者比率（1週間に2回、1回当たり30分以上の運動を実施している人の割合）も2018年21.0%⇒2020年度26.6%と増加している。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トーヨーエイトック株式会社

英文名：Toyo Advanced Technologies Co.,Ltd.

■加入保険者：マツダ健康保険組合

非上場

■所属業種：機械

①健康経営度評価結果

■総合順位： **1951~2000位** / **2869社中**

■総合評価： **46.5** (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	-	-	-	-	1951~2000位
総合評価	-	-	-	-	46.5(-)
【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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>私たちはすべてのステークホルダーから信頼され、お客様から末永く選び続けていただける企業となるために、従業員とその家族が心身ともに健康であることが不可欠であると考え、事故の無い職場、風通しの良い職場、働きやすい職場の実現を重要課題として取り組みます。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>すべての従業員が健康で働き続けることでエンゲージメントがさらに向上し、常に最高のパフォーマンスが発揮できることを目指します。具体的な取り組みとしては、災害ゼロ活動、感染症予防対策、健康診断による健康維持活動、ストレスチェックによる不調者の早期発見、予防活動、生産性改善と業務の効率化活動による長時間労働のない環境・休暇取得推進を進めていきます。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で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.toyo-at.co.jp/corporate/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.3	48.7	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	48.2	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.0	50.2	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.5	49.4	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.7	46.9	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.9	48.8	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	51.0	50.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	48.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.5	49.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	41.4	46.5	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタル不調による欠勤・退職を防止するためには、未然に高ストレス者の割合を少なくする必要がある。ストレスの原因は多岐に渡るため社員一人一人が自身の現状を正しく認識することおよび、職場環境の影響について理解することが重要な課題である。
	施策実施 結果	・全社員のストレスチェックの実施（12月） ・メンタルヘルスセミナー教育の受講によるラインケア能力向上
効果検証 結果	・ストレスチェックの100%実施 ・メンタルヘルスセミナー予定者数の受講済み ⇒高ストレス者の割合を「前年度から0.5%向上させる」目標が達成することができた。	
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	従業員の健康維持として禁煙サポート活動ならびに、受動喫煙防止活動を推進する。
	施策実施 結果	・吸わんマラソン活動の実施（5月、10月） ・コロナ緊急事態宣言中は、屋外喫煙所1カ所の閉鎖 ・加熱式タバコへの変更による節煙案内の実施
効果検証 結果	喫煙率は、前年比0.6%改善の目標を達成することができた。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

英文名: IHI Transport Machinery 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: 機械

①健康経営度評価結果

■総合順位: 1051~1100位 / 2869社中

■総合評価: 54.1 (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



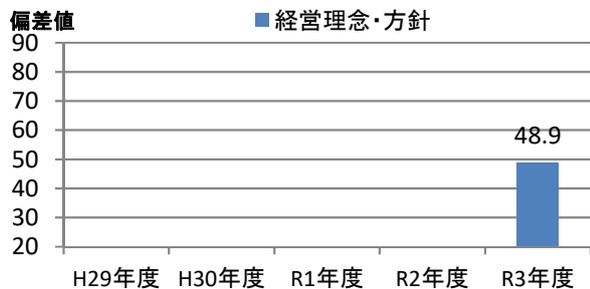
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

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

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>職場において総合健康リスクが120以上になると、従業員のパフォーマンス低下や休職者が増えるリスクが高まることはもとより、潜在的な問題点があることを示しており、大きな課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>総合健康リスクを120未満にすることにより、ストレスがなく働きやすい職場となり従業員のパフォーマンスが向上することを期待している。具体的な指標として「2年連続総合健康リスク120以上の職場ゼロ」を掲げ、2019年度から2020年度の2年連続該当職場はゼロであった。2020年度単年度での該当職場は2職場あるので2021年度は該当しないよう改善を目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で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.iuk.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	52.9	48.7	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	62.2	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.0	50.2	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.7	49.4	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.0	46.9	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.4	48.8	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	57.0	50.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	48.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	49.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	39.0	46.5	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	職場において総合健康リスクが120以上になると、従業員のパフォーマンス低下や退職者が増えるリスクが高まることはもとより、潜在的な問題点があることを示しており、大きな課題である。
	施策実施 結果	部門長が、人事担当者および産業保健スタッフと連携し、ストレスチェックや職場健康度調査等を活用した職場改善活動を行なった。また、人事担当者と産業保健スタッフが相互連携の上、職場改善活動の支援を実施した。
	効果検証 結果	2年連続総合健康リスク120以上の職場はゼロとなり、施策は効果的であった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

英文名：IHI Logistics & Machinery Corporation

■加入保険者：IHIグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：機械

①健康経営度評価結果

■総合順位： **901~950位** / **2869社中**

■総合評価： **55.2** (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	-	-	-	-	901~950位
総合評価	-	-	-	-	55.2(-)
【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	<p>組織の活性化</p> <p>『環境変化に打ち勝つ事業体質への変革』に向けて、グループ従業員および組織のウェルビーイングを高めることが、事業活動を成長させるうえで大きな課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>“こころ”と“からだ”が健康で、いきいきと働き、個人も組織も活力ある状態＝ウェルビーイング(Well-Being)な状態を目指すべく、経営層自らウェルビーイングの向上に取り組んでいる。具体的な指標として、ストレスチェックでの高ストレス職場ゼロ、当社含むグループ独自の職場健康度調査にて、職場活力指標の向上を目指している。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で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://inettms.ty.ihl.co.jp/ilm/health_management/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.4	48.7	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	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.2	50.2	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.2	49.4	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.8	46.9	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.8	48.8	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	64.0	50.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.0	48.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	49.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	41.1	46.5	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題の内容	退職から職場復帰し、職場に再適応するまでステップが標準化出来ていなかった。特にメンタル不調のケースにおいて、対応が後手に回る事例が発生していた。 上司用の手引き、本人用の手引きを標準化し、関係者に対する教育を実施した。
	施策実施結果	新規メンタル不調者発生の際に、本人・上司・人事部門・産業医で共通の認識が生まれ、スムーズな復職対応が可能となった。
効果検証結果	従業員、上司、人事の納得感・共通認識が高まった。再退職に至る確率が下がっている。今後も経年的に確認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	職場健康リスクが高い職場だけへのアプローチでは、原因追及にとどまることが多く、それ以外の職場の活力をさらに高めていくことにまで行き届かれないと考えた。そのため、グループ内で導入している職場健康度調査を導入した。 ①健康度調査を実施、②職場へのフィードバック、③職場との対話、④高ストレス職場・活力の高い職場の部門長交流・事例検討、⑤効果検証
	施策実施結果	参加した部門長からはポジティブなフィードバックをもらい、その後もストレスチェック・即場健康度調査に非常に大きな関心を示している。
効果検証結果	職場改善の良好事例横展開が行えた。2021年度も継続して、さらなる効果検証を続けていく。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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：株式会社三井三池製作所

英文名：Mitsui Miike Machinery Co. Ltd.

■加入保険者：東京機器健康保険組合

非上場

■所属業種：機械

①健康経営度評価結果

■総合順位： **1501~1550位** / **2869社中**

■総合評価： **50.3** (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



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

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1501~1550位
総合評価	-	-	-	-	50.3(-)
【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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社主力商品の一つである石炭等のハンドリング設備は、顧客である電力・鉄鋼各社の脱炭素化の影響を受け、今後大幅な需要減少が予測される。いかに経営者および社員のパフォーマンスを最大化し、経営と技術の革新を行い、石炭等のハンドリング設備に代わる主力商品を確立するかが課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>社員のパフォーマンス最大化を図るための、プレゼンティーズム、アブセンティーズムの低減およびワークエンゲイジメントの向上</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で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.mitsumiike.co.jp/company/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.2	48.7	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	55.3	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	50.2	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.9	49.4	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	46.9	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.1	48.8	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	45.1	50.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	48.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.7	49.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.9	46.5	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	例年、全社にて年間約60名の従業員がインフルエンザに感染し、年間で200日を超える休業が発生している。同一のセクションで集団感染が発生し、半数が出勤出来なくなった事例もあった。ワクチン接種は、個人で予防接種を実施している最寄りの病院で実施していた。
	施策実施結果	ワクチン接種を事業所内で接種出来るように変更した。 接種率 R1年度 41%、R2年度 50%
	効果検証結果	R1年度：感染による休業者 前年64名⇒32名、休業日数 前年234日⇒121日 ※おおよそ半減となった。 R2年度：感染者なし ※新型コロナの影響と思われる。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	定期健康診断時に調査した前年度の喫煙率の結果は、35%を超えている。主力事業所が地方に所在しており、喫煙率が他社に比べ非常に高いと思われる。喫煙は、体に悪影響を及ぼすため、喫煙率の削減を図る必要がある。
	施策実施結果	事業所内で勤務時間内の喫煙を禁止した。（昼休み時間除く） また、喫煙場所も一部室内に喫煙室を設けていたが、全て建屋外とした。 本支店でも同様に勤務時間内を禁煙とした。
	効果検証結果	前年度に比べ、全体の喫煙率は2.5%の減少にとどまっているが、喫煙者の一日当たりの喫煙本数で比較すると10本未満の人員は5.2%増加となっている。 勤務時間を禁煙にしたことで、一日に喫煙する本数は全員減少傾向にあると思われる。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○
-------------	---

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

英文名：IHI Rotating Machinery Engineerig Co.Ltd

■加入保険者：IHIグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：機械

①健康経営度評価結果

■総合順位： **1501~1550位** / **2869社中**

■総合評価： **50.5** (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



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

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1501~1550位
総合評価	-	-	-	-	50.5(-)
【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	<p>組織の活性化</p> <p>環境変化に打ち勝つ事業体質の構築のため、新たな組織がつけられ、見直され、時にはクローズされるような一連の変化の中で、変化に強い従業員・職場づくりが課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員がその能力を遺憾なく発揮し、やりがいを持って働ける職場と感じられることを期待して、年一回行われるストレス調査において、高ストレスの職場ゼロを目指している。さらに、グループ独自の健康度調査を活用して、やりがいをもてる組織マネジメントの改善を目指している。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で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/irm/company/health-management/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.8	48.7	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	53.9	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.1	50.2	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.8	49.4	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.2	46.9	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.4	48.8	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	58.2	50.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	48.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.1	49.4	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.7	46.5	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	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	男性社員が8割以上を占めていることもあり、これまで女性に特化した健康教育は実施してこなかった。今夏に健康経営宣言をが社内外に明文化したことをきっかけに、今まで手を当ててこなかった、女性の健康保持・増進に特化した健康教育を企画・計画した。
	施策実施結果	教育動画を作成し、男女の区別なく、すべての従業員対象に動画視聴を通知し、視聴後の理解度について確認した。
効果検証結果	その結果、女性社員45%が動画を視聴した。視聴した社員の8割以上が、教育内容について、「よく理解できた・理解できた」と回答した。さらに、継続的な健康教育の要望の他に、男性社員からも、女性のライフサイクルや女性特有の疾患について知ってよかったという意見も聞かれ、相互理解の一助となったことがうかがえた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題の内容	復帰支援に関する具体的なガイドラインや支援方法が確立されておらず、特にメンタル不調では、復帰後の再発や休業を繰り返すケースが散見されていた。また、産業保健職が復帰支援の一連の対応を一任されている状況で、人事・所属長との連携が十分ではなかった。
	施策実施結果	2019年に「職場復帰の手引き」を作成し、全社規定と定め、ガイドラインを作成した。管理監督者を対象に教育を行い、展開した。
効果検証結果	人事・上司・健康管理部門の役割が明確になったことで、関係者が連携して、職場復帰の対応ができるようになってきている。5年前と比べて、メンタル不調による休業者および再休業者の人数が減少してきている。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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