確定版

CODE: 000006

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：横河マニュファクチャリング株式会社

英文名：Yokogawa Manufacturing Corporation

■加入保険者：横河電機健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

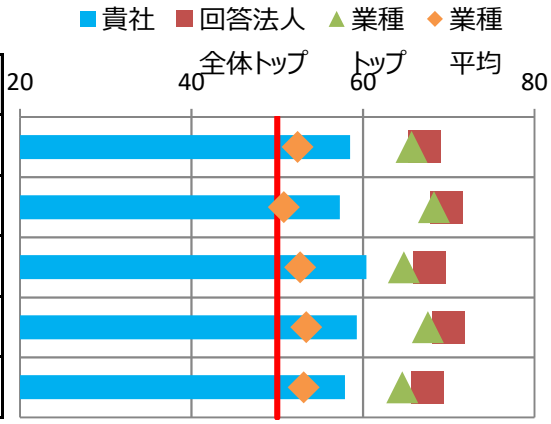
■総合順位：　**601～650位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**58.5**　↑1.8　（前回偏差値　56.7 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	58.5	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	57.3	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	60.4	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	59.3	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	57.9	67.5	64.6	53.1

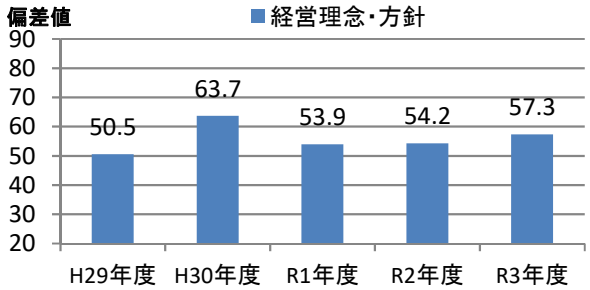


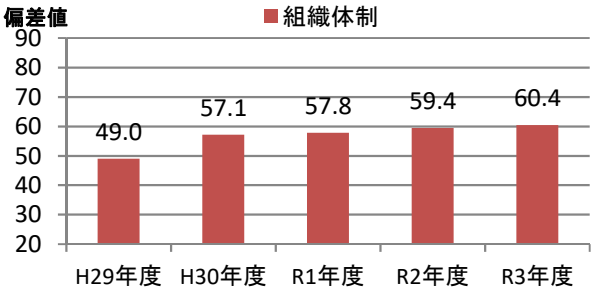
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

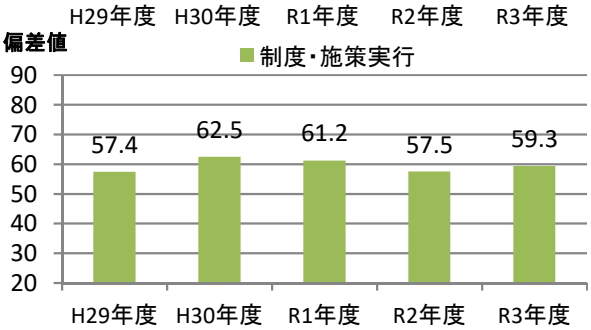
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

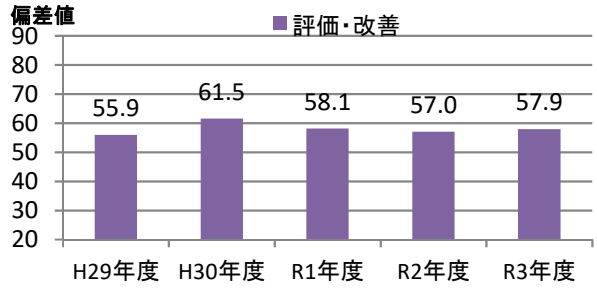
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	451～500位	151～200位	551～600位	701～750位	601～650位
総合評価	53.4	61.6(↑8.2)	57.4(↓4.2)	56.7(↓0.7)	58.5(↑1.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



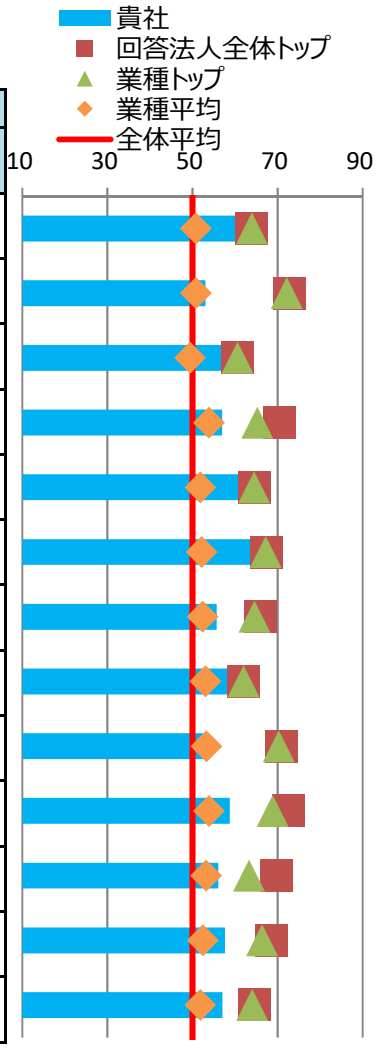






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	61.8	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	53.1	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	60.6	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.0	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	64.3	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	55.7	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	53.2	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	58.8	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.1	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.7	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.1	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 全社員の年齢構成が40歳以上72.6%。定年後再雇用者増の中で、中高年齢層労働者が安心・安全に働ける環境、心身の健康保持増進が課題。
健康経営の実施により期待する効果	40歳代有所見率が60%超、治療管理の必要性も高まる中で、個人面談での個別サポートを継続し、心身の悩みや不安・治療確認などの健康管理サポートの充実を図る。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.yokogawa.com/jp-ymg/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.0	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.5	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.0	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.2	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.0	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.2	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.7	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	49.4	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	2019年度の高ストレス職場（13職場）に対する改善が課題。
	施策実施結果	高ストレス職場、高ストレス者への産業保健スタッフによる面談強化、職場管理者との連携・マネジメントにより、2020年度は高ストレス職場が3職場に減少した。
	効果検証結果	集団分析から、ストレスの原因を探り、アプローチポイントを各職場と共有することで、必要可能なマネジメントに繋がる。職場管理者の連携・協力は大きい。企業活動は、生もので、背景によりストレス状況に変化があることから、今後も継続して連携を行っていきたい。
効果検証②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	中高年齢層の年齢構成が高い中で、2019年度は有所見率が80%超。健康に対するマインドの向上と、生活習慣病等の重症化予防（精密検査受診率向上と必要な治療管理に繋げる）が課題。
	施策実施結果	2020年度は特に有所見（高リスク者）個人面談強化。個別指導を行うことで、よりマインドを高めることに繋げ、精密検査受診と治療管理へと結びつけた。コロナ禍でオンラインによる面談も導入した。
	効果検証結果	再検査（定健結果）を自ら受診して結果を提出される方、面談希望者が増えた。精密検査受診率60%⇒75%、全年齢での治療管理者は13.5%⇒22.6%、全年齢での有所見率は73.85%⇒60.7%となった。社員が健康に生産活動が行えるよう、今後も継続支援をしていく。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 000079

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：住友電装株式会社

英文名：Sumitomo Wiring Systems

■加入保険者：電線工業健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

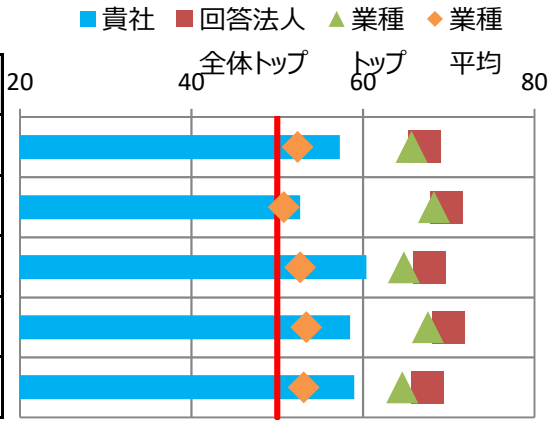
■総合順位：　**701～750位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**57.3**　↓1.4　（前回偏差値　58.7 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	57.3	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	52.7	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	60.4	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	58.5	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	59.0	67.5	64.6	53.1

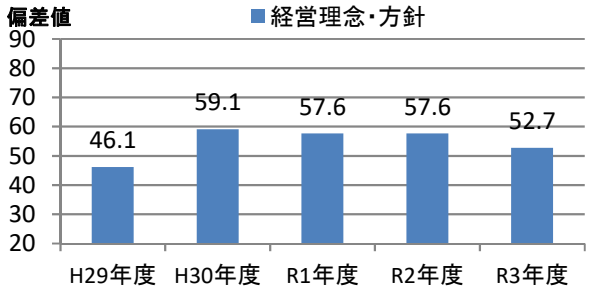


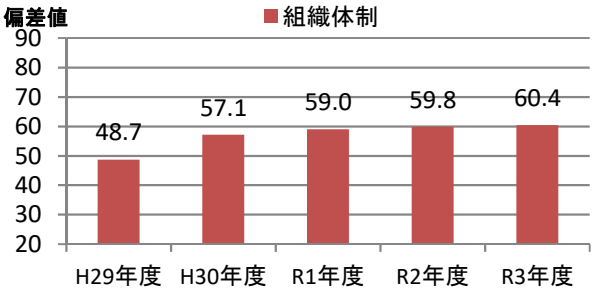
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

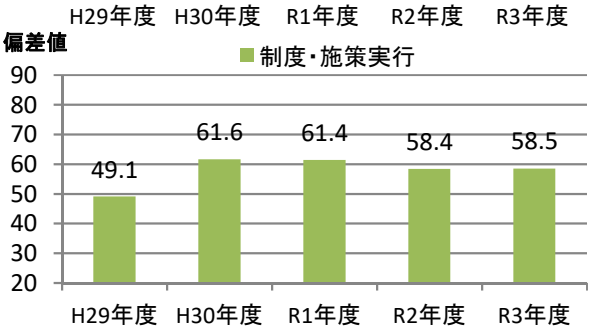
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

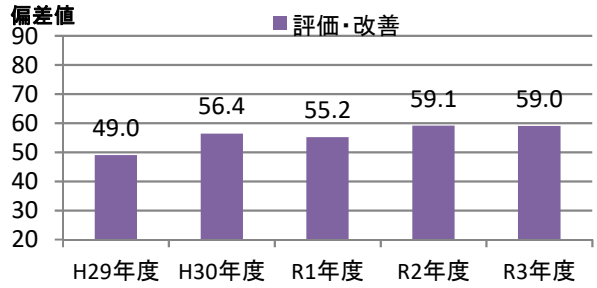
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	701～750位	301～350位	501～550位	551～600位	701～750位
総合評価	48.1	58.9(↑10.8)	57.9(↓1.0)	58.7(↑0.8)	57.3(↓1.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



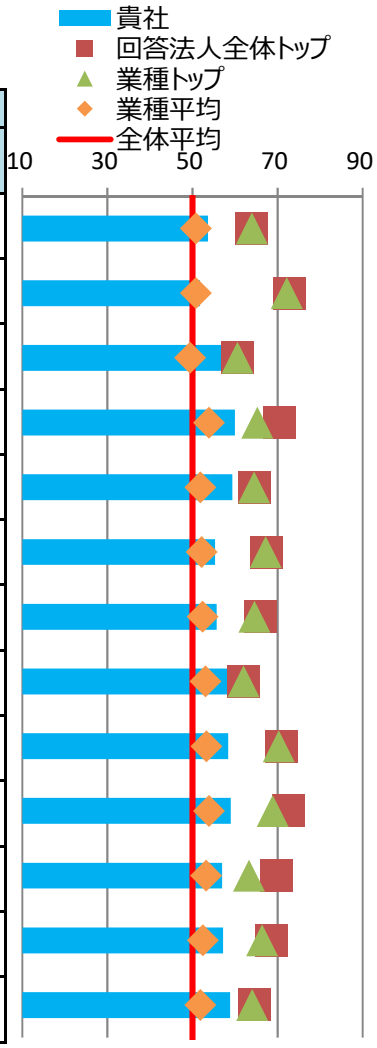






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	53.7	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	51.8	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.3	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.0	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	59.4	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	55.3	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	55.7	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.2	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	58.4	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	59.0	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	57.0	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.2	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.9	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 新規採用が難しい中で、やりがいや技能の活用がままならず退職する社員を減らし、モチバーションを保ちながら活き活きと働く社員を増やすことが事業活動推進していく上で課題となっている。
健康経営の実施により期待する効果	個人の持ちうる能力を最大限に活かすことで、モチベーションを保ち、活き活きと活動し、会社に貢献したいと思える社員が増えることを期待している。 具体的な指標としては、従業員意識調査で「職場の風土」カテゴリが現在3.36ポイント（直近’19）から3.5ポイント以上への改善を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	CSR報告書
URL	https://www.sws.co.jp/csr/report/docs/SWScsr2020_all.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.9	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.8	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.8	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.9	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.9	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.5	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.1	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.1	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	健康診断・問診回答より「運動機会」が少ない、あるいは継続的に運動をしている社員が20%程度で、少ないことがわかった。継続的な運動は、生産性向上や心身の健康保持に役立つため、この割合を増やす取組が必要である。
	施策実施結果	コロナ禍であることに配慮し、オンライン上で健康コミュニティを立ち上げ、希望者にトレーニング内容紹介や正月太り解消キャンペーン等のイベントを実施し、36名の参加者があった。
	効果検証結果	現時点では、運動機会に関する定量的な効果は継続してみている状態であるが、正月太り解消キャンペーンでは成功率86%、前後の体重差平均-2.38ｋｇであった。
効果検証②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	全国平均よりも高い喫煙率について、問題視されているものの、敷地内全面禁煙等の実施施策が思うように進まず、なんとか喫煙率を下げる取組を続けていく必要があった。
	施策実施結果	喫煙者だけを悪者にさせないよう、禁煙希望者とその応援団を１つのチームとし、禁煙をサポートしていく「禁煙ダービー」イベントを企画、１３名がエントリーした。
	効果検証結果	喫煙率は徐々に低下傾向にあるものの、定量的な効果というところまではいたっていない。しかし、「禁煙ダービー」では、76.9%が成功した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 000094

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ＰＨＣ株式会社

英文名：PHC Corporation

■加入保険者：ＰＨＣ健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

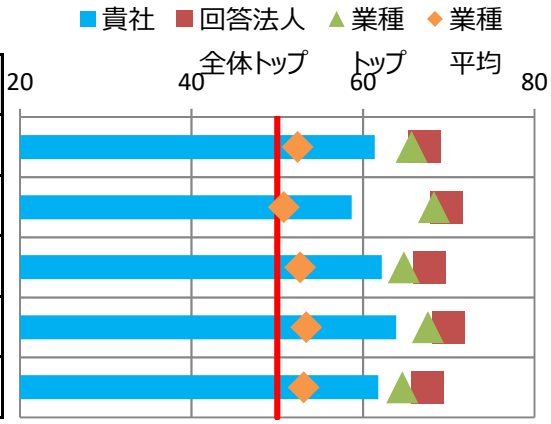
■総合順位：　**251～300位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**61.4**　↑1.1　（前回偏差値　60.3 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.4	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	58.7	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	62.2	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	63.9	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	61.8	67.5	64.6	53.1

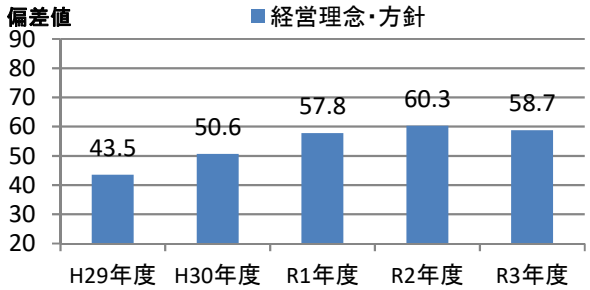


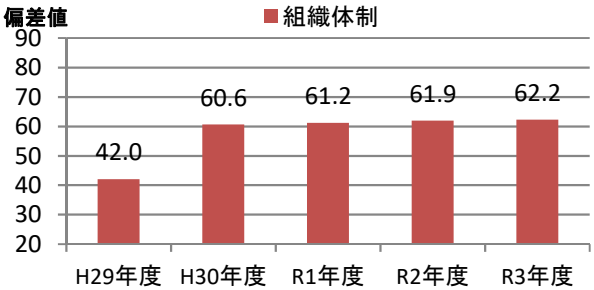
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

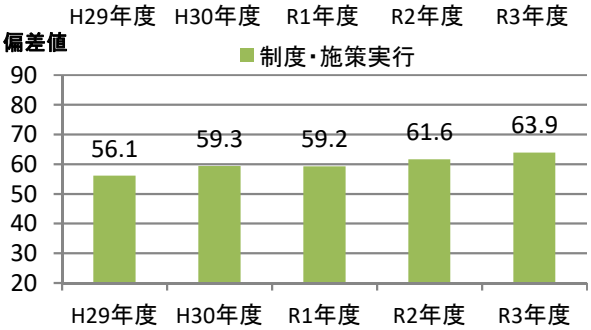
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

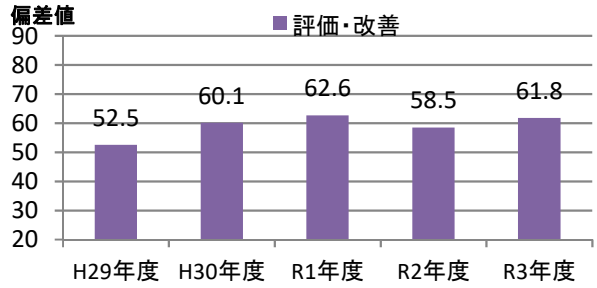
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	701～750位	451～500位	301～350位	351～400位	251～300位
総合評価	48.8	57.1(↑8.3)	60.2(↑3.1)	60.3(↑0.1)	61.4(↑1.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



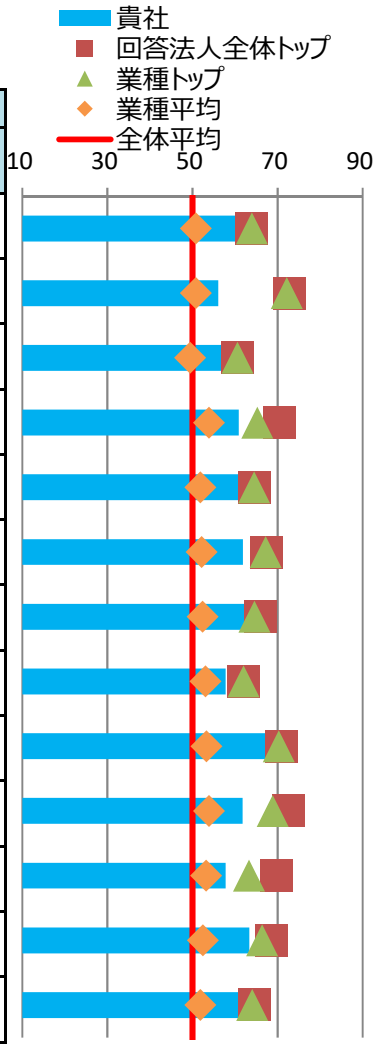






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	61.1	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	56.1	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.6	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.9	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	61.9	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	62.3	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.8	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	67.2	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	61.8	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	57.8	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	63.4	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	61.3	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社は医療機器及び医療ITシステムのメーカーであるため、製品・サービスの安定供給について重い責務を有している。こうした中において従業員の平均年齢は年々上昇し、身体機能の衰えに起因すると思われる傷病休職・休業者は増加傾向にある。対策を講じなければ製品不具合の多発や労働生産性の低下などを引き起こし、業績悪化及び当社企業価値の毀損に発展しかねない。ゆえに、従業員の健康増進は重要な経営課題となっている。
健康経営の実施により期待する効果	休職・休業者の減少による労働生産性の向上、代替人員の確保に伴う人件費増の回避を期待している。具体的な指標としては、年間の休職者率（2020年度は0.32%）及び休業者率（同・0.39%）を用いる。2023年度までに休職率は0.2%、休業者率では0.25%に低下させることを目指す。また、疾病の早期発見・早期治療を通じて休職・休業者を減少させるため、精密検査受検率を80%以上に改善する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.phchd.com/jp/phc/corporate/health

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.2	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.4	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.9	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	71.1	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.2	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	68.2	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.9	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	67.6	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	障害物の無い平坦な通路を歩行中に突然転倒するといった、従来はほとんど無かった内容の負傷が相次いだ。原因としては、加齢に伴い基礎体力が低下した高年齢従業員が増えていることに加えて、新型コロナの感染拡大による外出自粛や在宅勤務の長期化が拍車をかけているものと思われる。また、新型コロナへの恐怖感から従業員が精神疾患を発するなどの影響もあり、2020年度の休職率・休業率はともに前年度から悪化した。
	施策実施結果	産業保健スタッフによる「健康づくりニュース」（全従業員に月1回以上発信）で在宅勤務時の健康増進策などを掲載した。また、オンライン健康プログラムを開催したところ、合計で97人の従業員が参加した。
	効果検証結果	こうした取り組みは直ちに従業員の健康保持増進につながり、休職・休業率を低下させる効果を持つものではない。しかし、2020年度に多発した高年齢労働者の歩行中の転倒は、2021年度上期には起きていない。オンライン健康プログラム参加者に対して行ったアンケートでは、メンタルヘルスに関する回の満足度が高く、かつ運動不足への関心の強さが明らかになった。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	休職・休業者の半数がメンタルヘルス不調によるものである。就業不能には至っていないものの、その予備軍である高ストレス者も一定数存在する。どの職場や従業員が高ストレスであるかをより的確に把握するには、ストレスチェック受検率の向上が不可欠である。そのための方法として、未受検者への受検勧奨回数を3回以上に増やす。
	施策実施結果	高ストレスでありながら産業医面談を求めない従業員に対しては、看護職からの推奨を行い、これも拒否する者については看護職による相談の場を設けた。
	効果検証結果	2019年度に93.9%だったストレスチェック受検率は、2020年度に97.7%へ改善した。同様に、2020年度の高ストレス者率も前年度から減少（12.7%→11.1%）した。未受検者への受検勧奨を積極的に行うことで、当初の目的である受検率の改善だけでなく、ストレスチェックを行う意義やその重要性を従業員に説明し、理解してもらう良い機会にもなった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 000141

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：横河ソリューションサービス株式会社

英文名：Yokogawa Solution Service Corporation

■加入保険者：横河電機健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

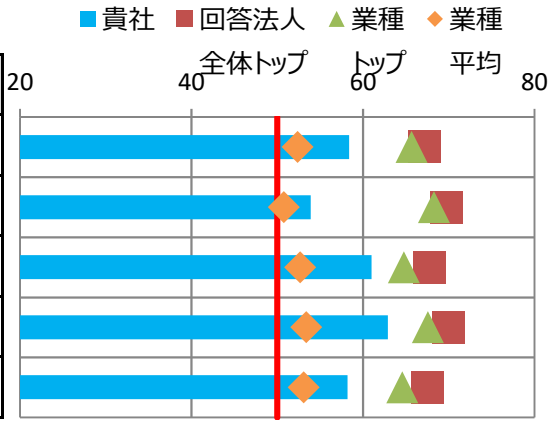
■総合順位：　**601～650位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**58.4**　↑3.4　（前回偏差値　55.0 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	58.4	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	53.9	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	61.0	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	62.9	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	58.2	67.5	64.6	53.1

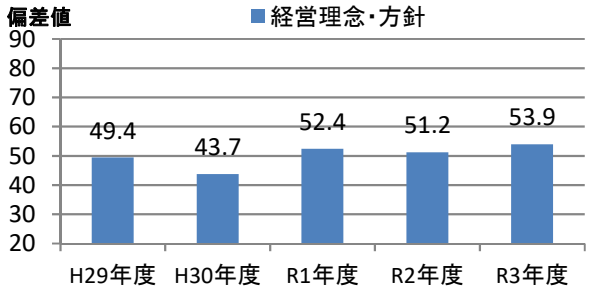


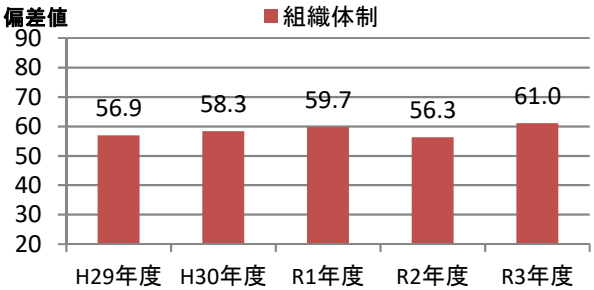
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

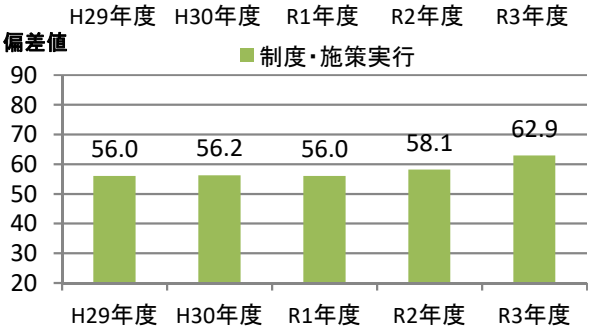
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

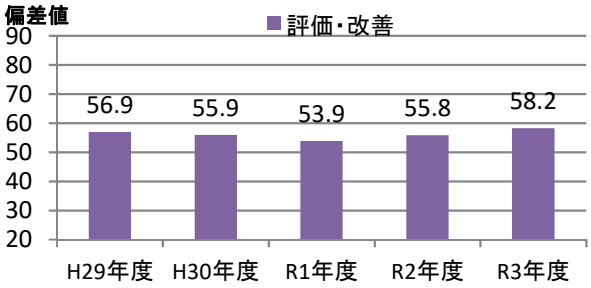
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	401～450位	751～800位	801～850位	901～950位	601～650位
総合評価	54.4	52.8(↓1.6)	55.0(↑2.2)	55.0(↑0.0)	58.4(↑3.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



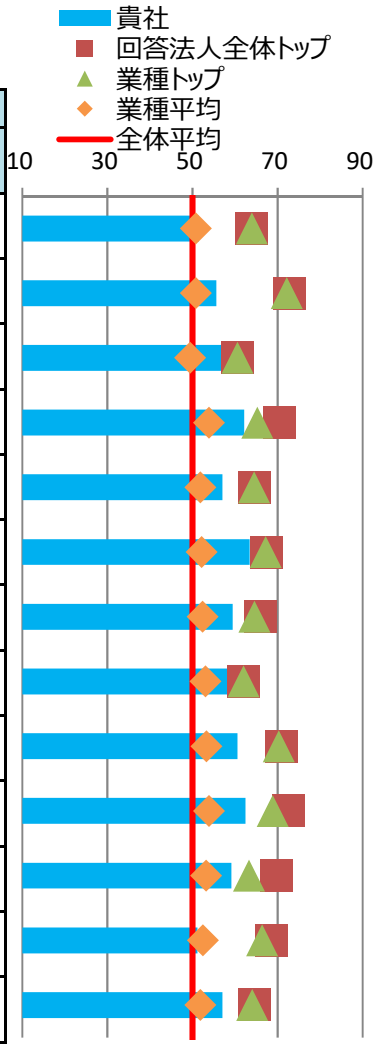






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	51.5	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	55.6	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.4	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.2	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	57.1	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	63.5	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	59.5	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	60.6	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	62.5	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	59.2	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.2	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.1	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 コロナ禍においてちょっとした雑談やリアルコミュニケーションが難しい状況の中、多様性を認め合い、風通しの良い職場風土づくりの実現が、従業員のWell-being向上を目指すうえで大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	with/afterコロナ下においても気軽に会話ができ、相互支援のある職場風土づくりを期待している。具体的な指標として、全従業員対象のアンケートにて、職場の一体感があると回答した割合が82%、職場内で充分にコミュニケーションが取れている85%、職場でお互いに声を掛け合っている90%を目指す。また、健康イベントへの参加率10pointアップを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.yokogawa.co.jp/about/yjp/company-initiatives/health-management/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.1	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.1	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.1	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	66.5	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.8	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.3	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.3	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.0	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.3	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	健診の結果より有所見率が上昇傾向にある。加えてテレワーク主体の勤務形態であり、コロナ禍により運動不足、身体活動量の低下の声が挙がっていることから更なる健診結果の悪化が懸念されるため、生活習慣の改善が必要である。
	施策実施結果	生活習慣改善の機会として「いきいきチャレンジ月間」を実施。参加率21.7%、イベント参加延べ人数1,686人。運動習慣定着のため、毎週オンラインフィットネスを実施、アーカイブ閲覧回数13,168回/年
	効果検証結果	生活習慣に関する定量的な効果としては、運動習慣のある割合が25.4%（前年比＋1.1point）と微増した。定性的な効果としては、イベント開催後のアンケートでは、回答者の93.9%が「今回の体験を今後も活かしていきたい」と回答した。
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	徐々に喫煙率は低下しているものの、依然高い状態が続いている。喫煙は生活習慣病との関係性が高く、また喫煙者は新型コロナウィルスに感染した場合の重症化リスクや後遺症が懸念されるため、事業継続のみならず従業員のWell-beingへの影響を考慮し、喫煙対策の推進が必要である。
	施策実施結果	全従業員を対象に禁煙挑戦者と非喫煙者のサポーターの参加を募集し、「禁煙キャンペーン」を実施。参加者は挑戦者19名、サポーター25名の計44名、禁煙継続率95%。禁煙に関する定期的な健康情報の提供。
	効果検証結果	2020年度喫煙率23.6%（前年比0.7point改善）。定性的な効果としては、キャンペーン終了後のアンケートでは、挑戦者からは「体の変化を感じる。禁煙のきっかけになった」、サポーターからは「挑戦者が健康的になった。受動喫煙の防止の役立った」との声が聞かれた。喫煙者だけでなく非喫煙者に対しても風土醸成の機会になった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 000377

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：プライムアースEVエナジー株式会社

英文名：Primearth EV Energy Co.Ltd

■加入保険者：トヨタ自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

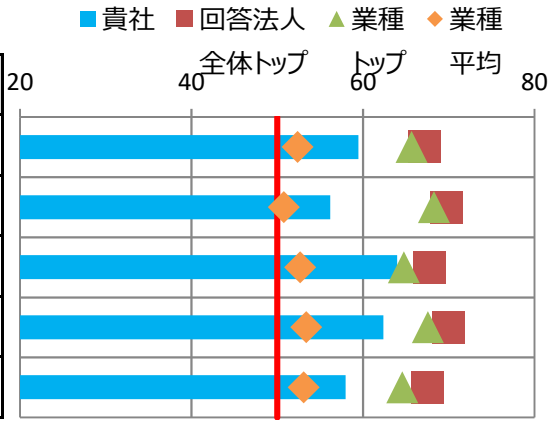
■総合順位：　**451～500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.5**　↓2.1　（前回偏差値　61.6 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	59.5	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	56.2	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	64.0	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	62.4	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	58.0	67.5	64.6	53.1

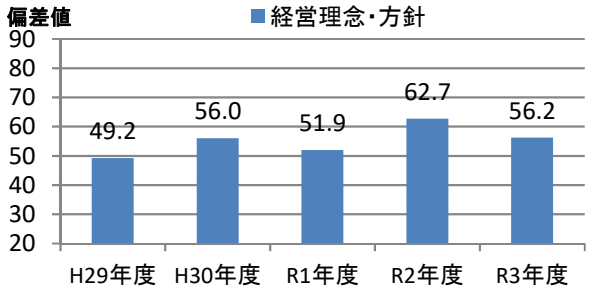


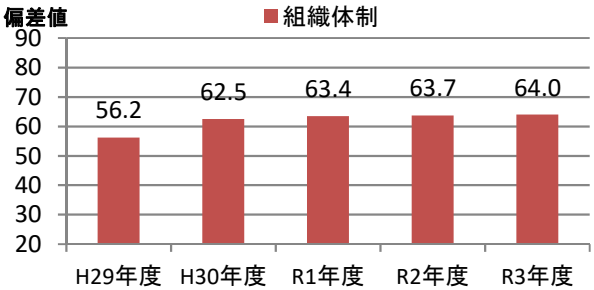
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

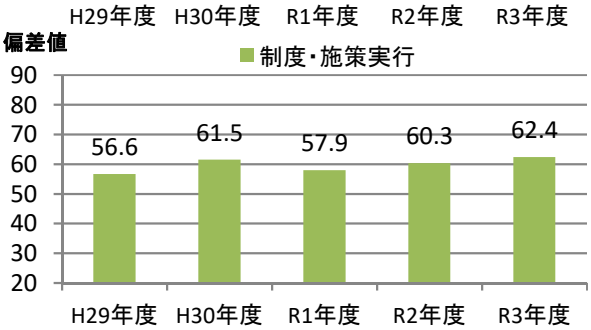
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

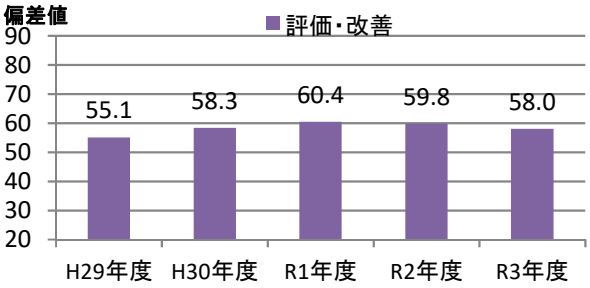
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	401～450位	251～300位	501～550位	201～250位	451～500位
総合評価	54.0	59.4(↑5.4)	58.0(↓1.4)	61.6(↑3.6)	59.5(↓2.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



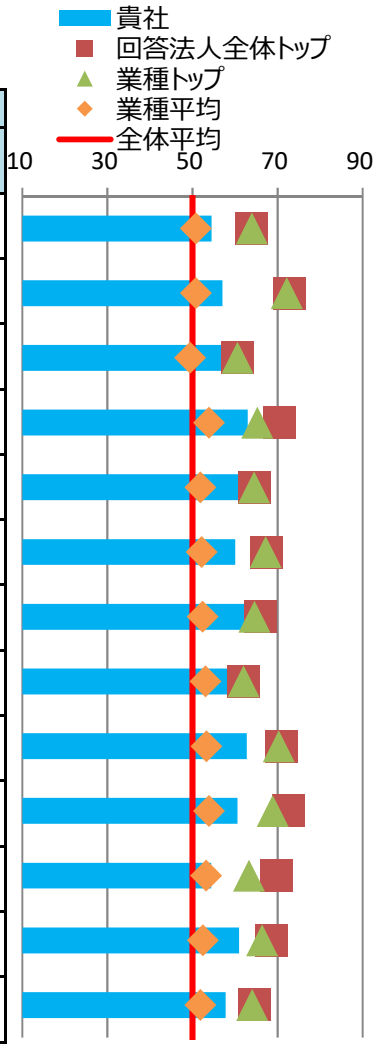






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	54.5	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	57.1	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.6	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.0	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	60.1	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	62.3	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.9	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	62.8	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	60.6	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.4	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	61.0	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.8	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 プレゼンティーズムやアブセンティーズムを減らす為、従業員が自身の健康について自ら考え行動する力を養うことが課題。健康管理の主管部署だけではなく、各本部毎に独自の健康施策を実施し全社一丸で健康意識を高めていきたい。
健康経営の実施により期待する効果	個々の従業員が健康状態を把握し健康増進に取組むことでアブセンティーズム、プレゼンティーズムが改善し組織に活力が生まれ、生産性が高まり、会社全体の活性化が期待できる。従業員の高年齢化に対応する為、会社独自の健康指標を定め、中長期的な目標を立て健康増進を推進している。 ≪2030年達成レベル≫メタボ率：30%未満　喫煙率：23%未満　運動習慣率：30% 熟睡率：70%以上

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.peve.jp/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	63.1	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.9	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.6	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.5	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.0	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.0	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.3	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.4	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	インフルエンザ罹患による生産性の低下（アブセンティーズム）
	施策実施結果	インフルエンザワクチン接種率向上のために社内接種と接種費用の補助を実施、手指消毒イベントや消毒液設置の適正化を図った結果、2020年度のインフルエンザワクチン接種率80%達成（2019年度：64%）
	効果検証結果	インフルエンザ罹患者が減少し、インフルエンザ罹患に伴うアブセンティーズムが改善した。 各種感染症対策イベントを実施した効果として社内の感染症防止意識が大きく高まり罹患発生率が大きく減少した。 ※2019年度：112名（2.3%）→2020年度1名（0%）
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	今後、社員の高齢化が進んで行く中で50/60代になっても心身ともに健康に就業を継続するためには、全国平均より高い喫煙率が課題であり、低減する必要がある。
	施策実施結果	2023年1月の敷地内禁煙に向け2020年度の取組みとして4月：役員を対象に敷地内禁煙を開始。7月：屋内喫煙所撤廃、2021年1月：禁煙デー拡大（月２日→週１日）と基幹職以上を対象に敷地内禁煙を実施。
	効果検証結果	喫煙率34.5%→32.7%と1.8%の低減を達成。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 000433

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：サン電子工業株式会社

英文名：Sun Electronic Industries Corp.

非上場

■加入保険者：サンヨー連合健康保険組合

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

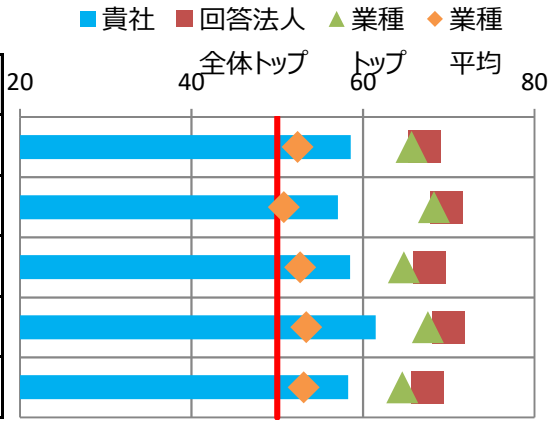
■総合順位：　**551～600位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**58.6**　↓1.6　（前回偏差値　60.2 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	58.6	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	57.1	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	58.5	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	61.5	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	58.3	67.5	64.6	53.1



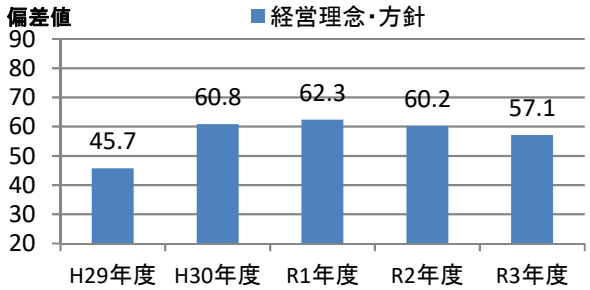
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

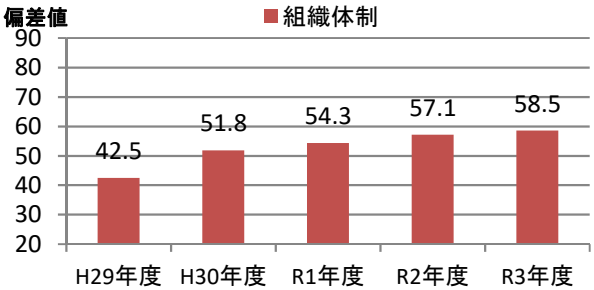
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

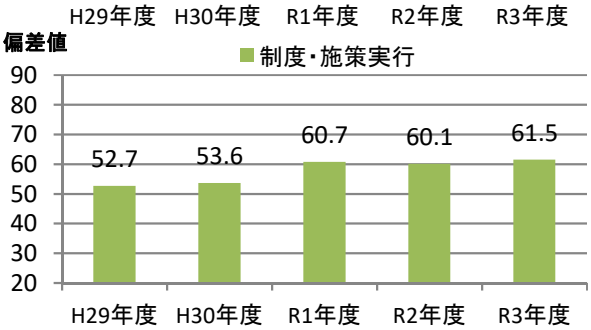
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

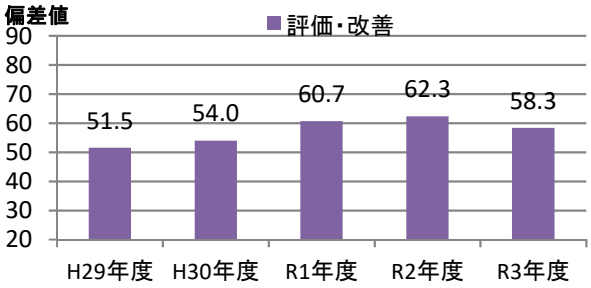
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	701～750位	551～600位	301～350位	351～400位	551～600位
総合評価	48.3	55.5(↑7.2)	59.9(↑4.4)	60.2(↑0.3)	58.6(↓1.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



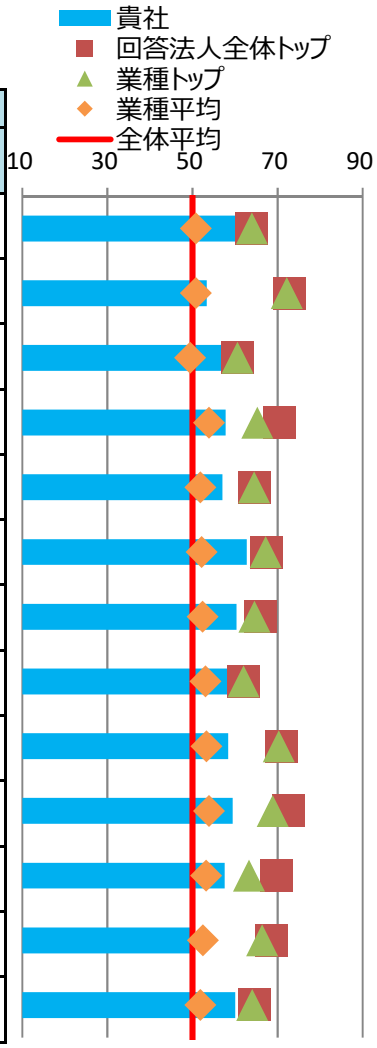






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	61.1	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	53.4	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.5	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.8	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	57.1	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	62.8	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	60.4	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	58.4	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	59.5	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	57.6	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	49.6	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	60.1	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 近年、コロナ禍も相まってメンタルヘルス不調や何らかの疾病や症状を抱えながら出勤もしくは就業できない社員が増加傾向である。生産予定を実行するにあたり周りの社員がフォローするために残業の増加などの影響を及ぼし、疲労の蓄積といった二次的な影響、業務遂行能力や労働生産性の低下が課題となっている。この課題を解決するために、不健康や疾病による生産性の低下を改善することが必要である
健康経営の実施により期待する効果	健康課題の知識向上の時間を設け、啓蒙活動の実施、残業や睡眠時間等モニタリングを行い社員一人ひとりが健康を損なわれる前のセルフケアを促す。心身ともに健康な状態で業務に専念できる環境が整えば、経営サイクルが順調に循環することが想定でき、健康な社員が増えることで事業が安定し、組織が活性化し、生産性が向上するという好循環を生み、最終的には業績アップにつながることが期待できる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.3	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.6	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.9	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.4	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.7	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.6	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.7	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	当社の喫煙率は2020年時点で32.9%と、健保加入企業平均と比較して高い結果となっていた。また、全社員に「職場の受動喫煙対策と社員の喫煙についてのアンケート」を行った結果、喫煙環境・教育啓発・禁煙支援が必要との課題が明らかになった。 喫煙者及び喫煙者周辺の社員の健康を害し生産性の低下に影響を与える可能性が高いため改善が必要である。
	施策実施結果	喫煙環境を整備・喫煙場所及び喫煙時間を設定し社員に周知。リテラシー向上の為、受動喫煙・健康被害に関するセミナーを行い30人が参加。参加できない社員に対しイントラで公開、一人でも多くの参加を可能にした。
	効果検証結果	2021年度の喫煙率は26.1%まで低下しました。 今後もセミナーを継続して行い目標値である喫煙率25%を目指して喫煙率の低下を促進するために年1回セミナーを開催する。 併せて非喫煙者に対しても受動喫煙対策や、禁煙チャレンジ中の人に対してのサポートのために知識の向上セミナーを年に1回実施する
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	過去インフルエンザに感染し、1週間以上の欠勤者が多数発生したため、生産工程が停止。生産能力が著しく低下した為生産へ影響を及ぼし、再発防止のため改善の必要があった。 コロナウイルス感染者が社内で発生すると、感染力や待期期間等の関係でインフルエンザ以上の生産への影響が考えられる。
	施策実施結果	社員負担0インフルエンザ予防接種449人中384人が接種 コロナ含む感染症予防のアナウンスを定期的に行い意識向上を図り、物理的対策（クレベリン設置・加湿器設置・マスク常備）・環境対策（換気等）を実施
	効果検証結果	2019年度のインフルエンザ感染者数が21人に対して、2020年度は全拠点で０人。 2020年4月～現在までのコロナウイルス感染者は全拠点で2人。 感染者数が少なかった為、生産への影響は出なかった。 対策に効果があったとして次年度もインフルエンザ予防接種の拡大を図る。 また、コロナウイルスワクチン接種状況の確認を行うとともに、物理対策・環境対策を継続していく。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 000463

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立アイイーシステム

英文名：Hitachi IE Systems Co.,Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

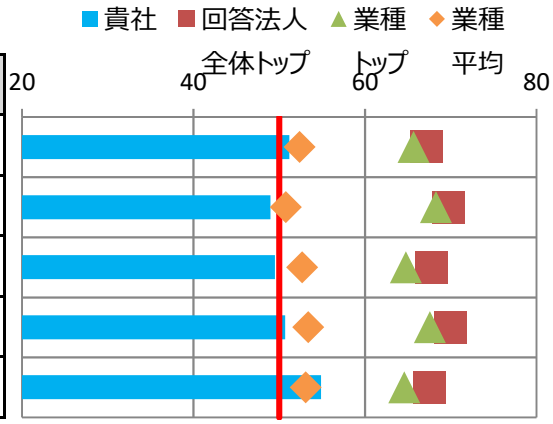
■総合順位：　**1451～1500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**51.2**　↑1.8　（前回偏差値 49.4 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	51.2	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	49.0	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	49.5	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	50.7	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	54.9	67.5	64.6	53.1



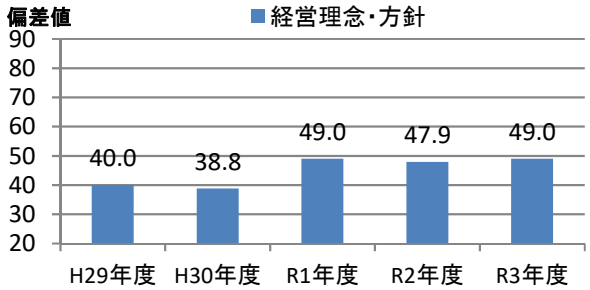
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

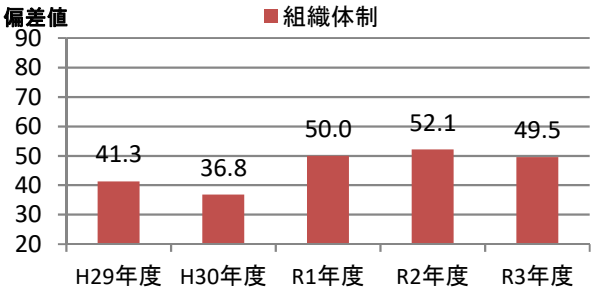
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

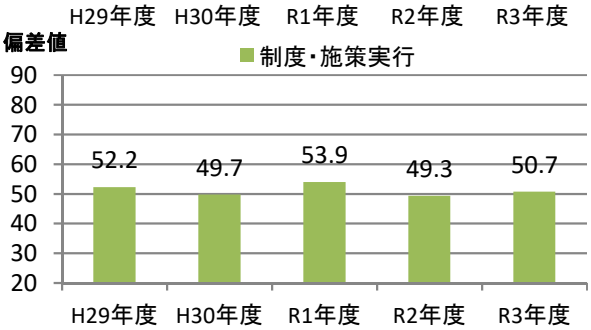
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

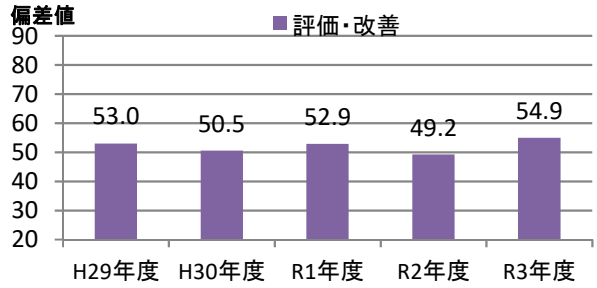
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	801～850位	1301～1350位	1151～1200位	1401～1450位	1451～1500位
総合評価	46.5	44.0(↓2.5)	51.4(↑7.4)	49.4(↓2.0)	51.2(↑1.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



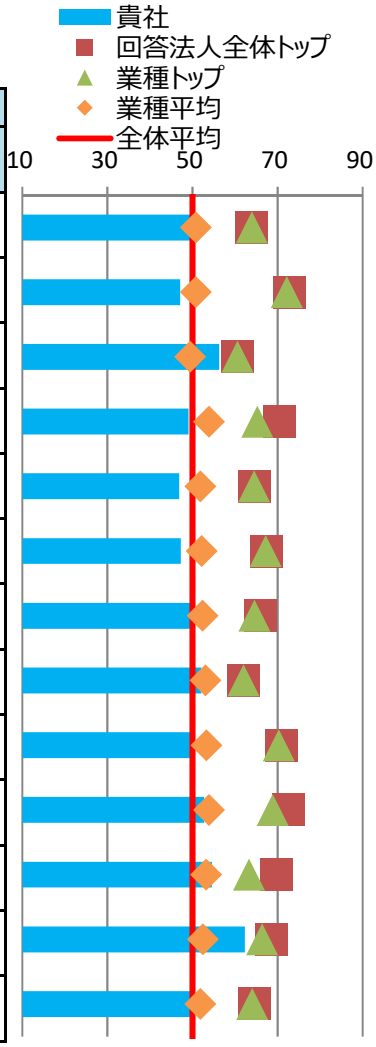






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	51.5	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	47.1	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	56.3	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	49.1	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	46.9	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	47.3	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	50.5	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	52.1	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	49.7	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	52.8	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.6	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	62.3	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	49.8	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上
	従業員が自発的に健康保持・増進に取組むことにより自らの活力向上や生産性向上等の組織活性化を通じて、事業に貢献する。 従業員が充実した社会生活を送るためには、安全と健康が何よりも大切である。 安全と健康を重視した経営活動を推進し、心身ともに健康で働ける会社をめざす。 また、ワークライフバランスの推進による働きやすい職場環境の構築やメンタルヘルスケアにおける職場のコミニュケーションの活性化を図り、より一層の充実した会社生活が過ごせる取り組みの推進が必要である。
健康経営の実施により期待する効果	健康管理・増進の推進により、従業員の健康意識向上に伴い、疾病発生率低下に伴う生産性の向上が図られる。 また、メンタルヘルスケア施策により職場環境の改善やメンタル疾患発生率の低下を図ることが出来る。 健康経営を推進し、より一層安全で健康に働ける会社をめざす。 ・メンタル：未然予防を徹底し、新規発症者を削減する。 ・フィジカル：生活習慣病予防を徹底し、企業評価を向上する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.hitachi-ie.jp/company/kenko.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.5	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.6	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.1	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.6	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.1	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.2	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.2	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.2	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	49.7	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	特定保健指導の実施率が低い状態にあり、従業員の健康意識の向上が課題。
	施策実施結果	健康ポータルの登録率向上のため、健保の情報提供より未登録者へ登録案内を実施。 定期的に登録状況を確認し、未登録者へフォロー。
	効果検証結果	2019年度の健康ポータルの登録率50%であったが、2020年度の健康ポータルの登録率は90%以上となった。 特定保健指導の実施率も10%から30%と向上し、一定の効果があったと評価している。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘル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	メンタルヘルス対策においては、メンタル不調者の早期発見・早期対応が必要となり、職場での業務内容や人間関係で感じている従業員のストレスレベルをストレスチェック等により把握し、社内全体で改善に取り組む必要がある。
	施策実施結果	ストレスチェック制度によるストレスチェックの実施や産業医による健康相談を実施し、セルフチェックや不安の解消を行っている。
	効果検証結果	ストレスチェックの受検率は2019年度は84%であったが、2020年度は93%と増加している。また、ストレスチェックにおける高ストレス者率について、2019年度は15%であったが、 2020年度は13%と若干減少している。 2020年度結果について職場分析を行い、各部門毎のストレス度を分析し、ストレス度が高い職場の管理者へ職場環境等の改善を徹底した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 000563

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立産業制御ソリューションズ

英文名：Hitachi Industry & Control Solutions, Ltd.

非上場

■加入保険者：日立健康保険組合

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

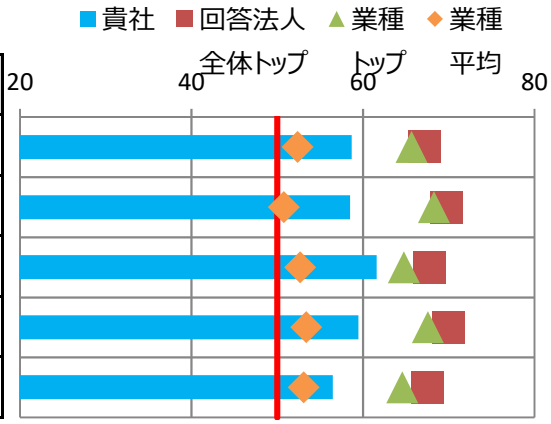
■総合順位：　**551～600位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**58.7**　↑2.7　（前回偏差値　56.0 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	58.7	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	58.5	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	61.6	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	59.5	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	56.5	67.5	64.6	53.1



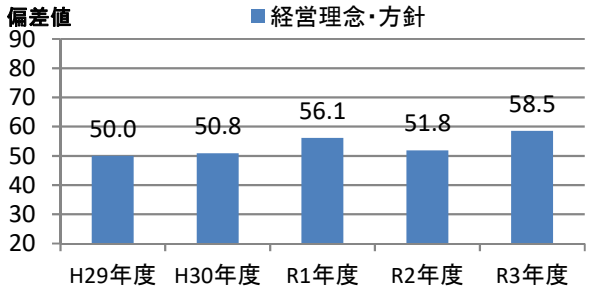
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

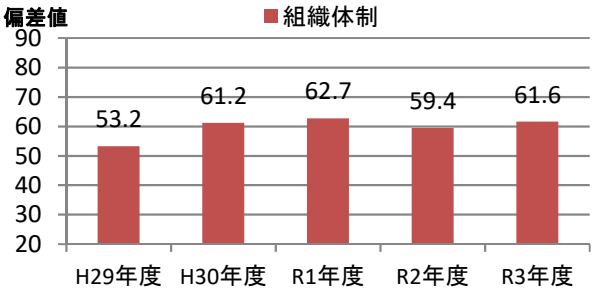
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

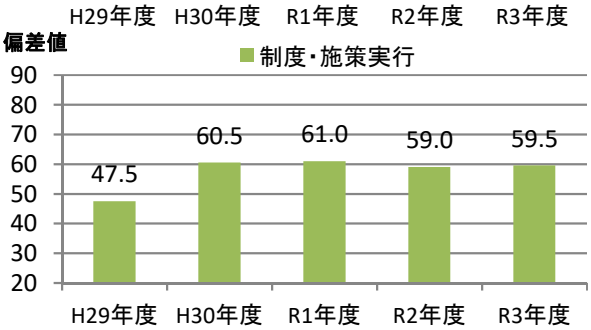
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

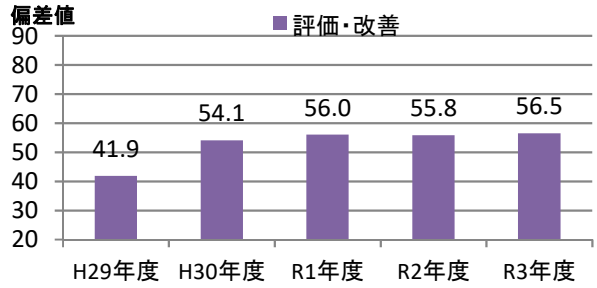
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	701～750位	451～500位	451～500位	801～850位	551～600位
総合評価	48.3	56.5(↑8.2)	58.4(↑1.9)	56.0(↓2.4)	58.7(↑2.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



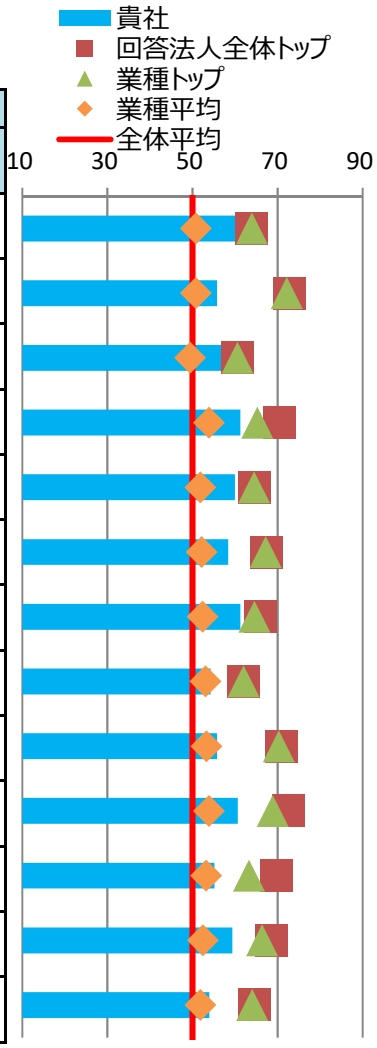






④評価の詳細分析

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	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	55.8	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.8	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.3	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	60.0	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.4	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	61.3	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	54.3	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	55.8	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	60.7	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.2	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	59.4	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.0	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	その他 当社では、従業員の健康管理・疾病予防の対策・改善により、労働生産性を高め組織の活性化を図っています。課題は、2020年の疾病による休業者の状況は(罹病率(全病類)：1.2%)、精神疾患者罹病率は(0.9%)となっており、再発による休業者も少なくない状況です。また、従業員の高齢化による生活習慣などの健康リスクの増大も課題と考えている。
健康経営の実施により期待する効果	健康保持増進活動を通じた、従業員の更なる付加価値向上のための施策を継続的に展開する。１．定期健康診断、人間ドック受診未受診者のフォロー強化による、疾病の早期発見。２．精神疾患者低減のため、勤休実績不安定者の理由・体調について職場上長ヒアリングや、産業保険スタッフと情報共有による早期課題摘出、対策。３．継続的にメンタルヘルス研修を実施することにより、セルフケアのポイント理解　等。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.0	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.1	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.5	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.0	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.9	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.4	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.0	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	51.9	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	・これまで精神疾患罹病率を低減するために、様々な施策を展開し、その効果が徐々に出始めているため、現在行っている活動を継続的に実施することにより、目標値の達成をめざしていく。 ・2020年度の精神疾患休職者数は、新規27名、再発15名、合計43名となっている。休職者は様々な要因により休職しているため、下記に記載した施策を実施しながら、個々の要因を把握、対策、実行を行うことにより更なる削減を行う。
	施策実施結果	１．メンタルヘルスケアの階層別教育実施　２．メンタル疾患罹患の予兆管理強化 ３．リワークプログラムの推奨強化　４．重点管理指定部門対策強化
	効果検証結果	・2020年度の精神疾患罹病率は(0.90%)となり、目標値(0.72%)に対し未達だった。しかし、2019年度の(0.97%)からは(-0.07%)改善。現状続けている活動を継続的に実施する。 ・昨年の休職者の要因は「コミュニケーション不全」「職務内容の変化」の業務による発症と、「家族・家庭のトラブル」「ストレス耐性」の個人理由による発症に分けられる。今後も継続的に分析をしながら対策を進める。
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	・死因に多くみられる「がん、心疾患、脳血管疾患」に影響する動脈硬化の原因のひとつである、喫煙率低減と健康意識の醸成が課題（2020年度の目標値は(25.0%)に対して、2019年度(27.9%)であった） ・様々な機会を利用して、喫煙を行うことによる健康障害について伝えているが、従業員の約28%は禁煙をすることができずにいる。下記に記載した施策を継続的に展開を進めることにより、喫煙率の低減を行う。
	施策実施結果	１．喫煙・受動喫煙健康障害のＰＲ(安全衛生委員会にて実施) ２．禁煙プログラムの継続実施 ３．健康被害に関する情報提供（産業医監修）
	効果検証結果	2020年度は(27.1%)と目標値の(25.0%)に対して未達。しかし、対前年度(27.9%)から(-0.8%)改善。今後は継続的に下記の活動を展開する。 １．禁煙に関する専用教材による正しい知識と記録による、禁煙の推奨と受動喫煙対策に向けた従業員への意識醸成。 ２．喫煙・受動喫煙健康障害のＰＲ(安衛委員会・健保ポスター掲示等)強化による喫煙率の低減。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 000576

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立産機システム

英文名：Hitachi Industrial Equipment Systems Co.,Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

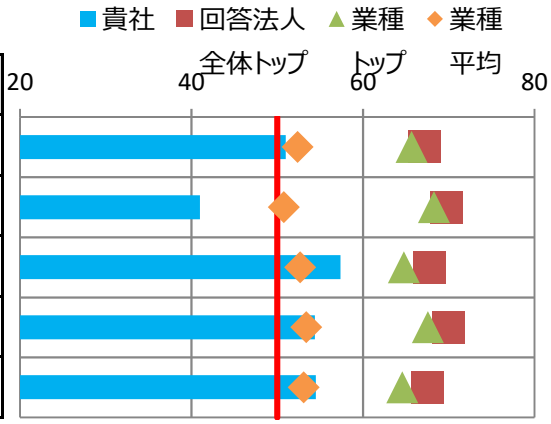
■総合順位：　**1451～1500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**51.0**　↑1.3　（前回偏差値 49.7 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	51.0	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	41.0	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	57.4	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	54.4	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	54.5	67.5	64.6	53.1

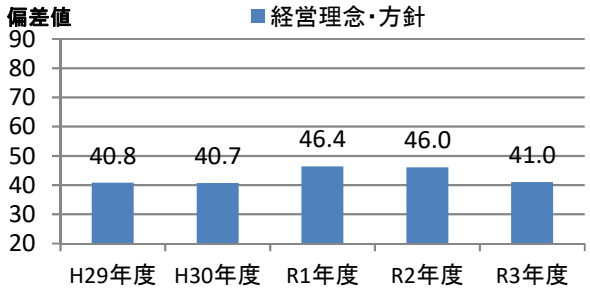


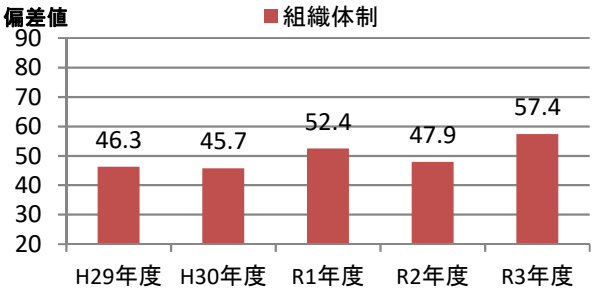
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

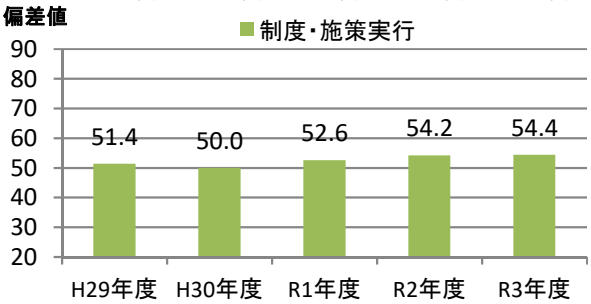
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

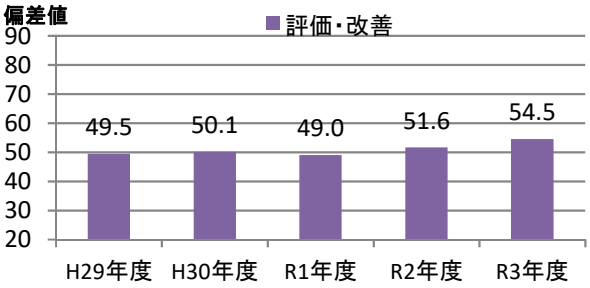
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	751～800位	1151～1200位	1301～1350位	1401～1450位	1451～1500位
総合評価	46.8	46.4(↓0.4)	49.6(↑3.2)	49.7(↑0.1)	51.0(↑1.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



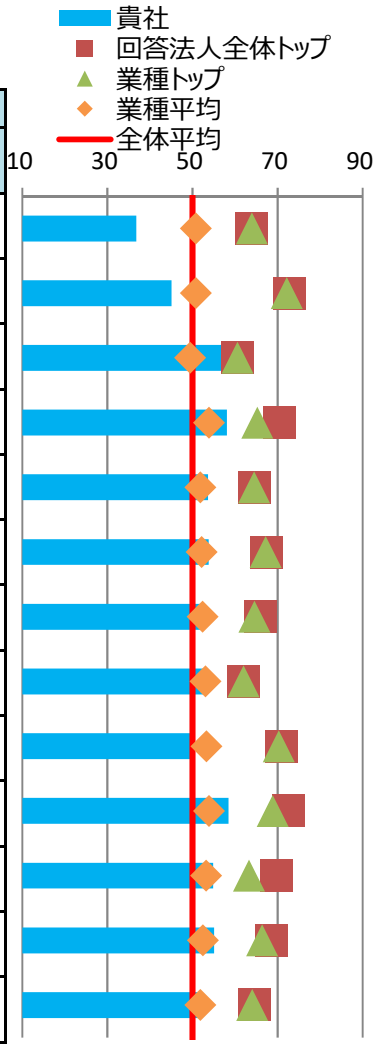






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	36.8	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	45.1	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.1	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	58.1	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	53.7	64.5	64.5	51.9
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	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	52.4	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	52.8	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	49.7	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	58.5	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.9	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.1	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.0	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	–
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hitachi-ies.co.jp/kaisha/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.5	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.7	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.8	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.4	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.3	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.7	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.7	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.3	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	多様な人財が活躍できる職場とするために、長時間労働を縮減し、仕事と家庭の両立を支援する。2016年度以前は、労働時間80時間超過者が月平均50人前後で推移しており、健康障害発生のリスクがあった。
	施策実施結果	長時間労働職場での外部コンサルの業務分析を実施、システム改修等の業務改善を進めている。管理者による日々の勤休管理の徹底、従業員教育、毎月の経営会議での報告、計画年休選択日の設定等、各種取り組み実施。
	効果検証結果	各種指標で数値が改善しているが、今後も取り組みを継続予定。 ・年次有給休暇取得日数：2017年度14.3日→2020年度17.3日 ・平均時間外残業：2017年度27.6時間→2020年度20.5時間 ・80時間超過者：2017年度14.8人→2020年度1.2人 ・深夜労働実施者：2017年度367人→2020年度114人
効果検証②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	新型コロナウイルス感染症とインフルエンザの同時流行に備え、インフルエンザ予防接種の実施勧奨を行ったところ、医療機関に行くことを控えたい意見を多く受けた。新型コロナウイルス感染拡大対策により在宅勤務中心の働き方に切り替えてはいたが、製造業であるため在宅勤務を実施しづらい社員がおり、接種控えにより事業所内での感染症の流行が懸念された。また、在宅勤務者は家族内感染によるインフルエンザ感染が予想された。
	施策実施結果	各拠点で接種日を分散し、3密を避け、1時間当たりの接種者人数を制限したうえで巡回予防接種を実施した。予防接種を受けた社員とその家族にはインセンティブとして2000円分の健康ポイントを付与した。
	効果検証結果	全社合計で1388名が接種を受けることができた。社員のおよそ1/3が接種を受けたことになった。インフルエンザに感染した社員が出ることなくシーズンを終えることが出来た。またインフルエンザ予防接種の際に風疹麻疹抗体検査の実施も勧奨し、風疹は31名、麻疹は5名抗体検査を実施することが出来た。今後も社員の働き方に合せた感染症予防の取り組みを行っていく。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 001004

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：オムロンヘルスケア株式会社

英文名：OMRON HEALTHCARE CO.,Ltd.

■加入保険者：オムロン健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

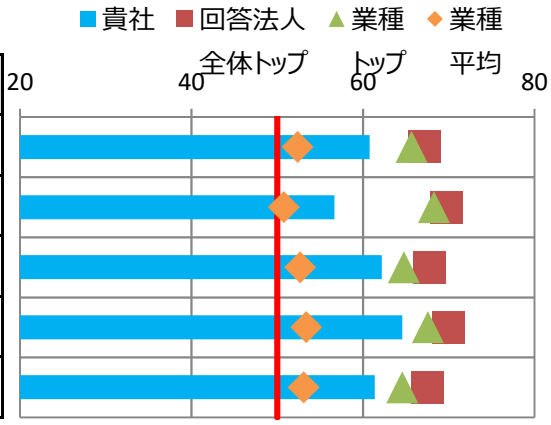
■総合順位：　**301～350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**60.8**　↓3.7　（前回偏差値　64.5 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	60.8	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	56.7	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	62.2	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	64.6	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	61.4	67.5	64.6	53.1

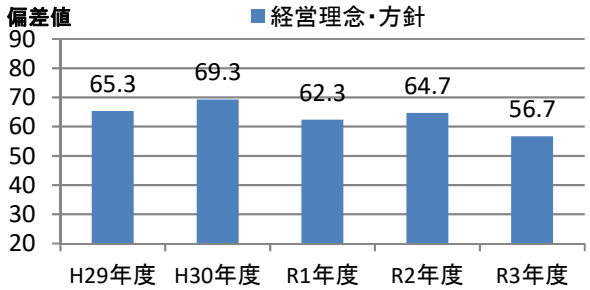


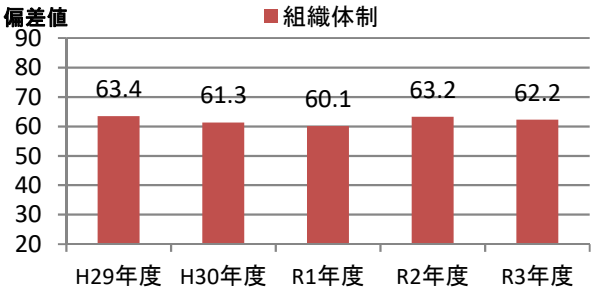
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

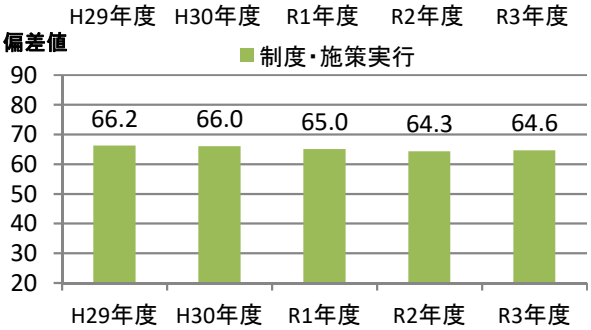
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

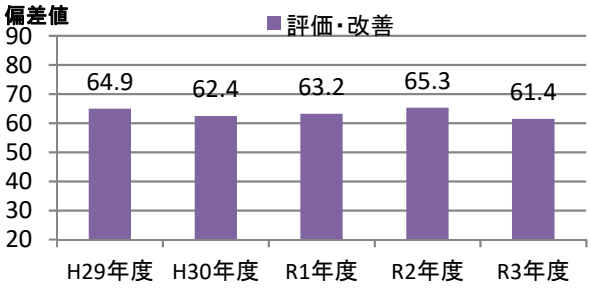
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	51～100位	1～50位	101～150位	1～50位	301～350位
総合評価	65.1	65.3(↑0.2)	62.7(↓2.6)	64.5(↑1.8)	60.8(↓3.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



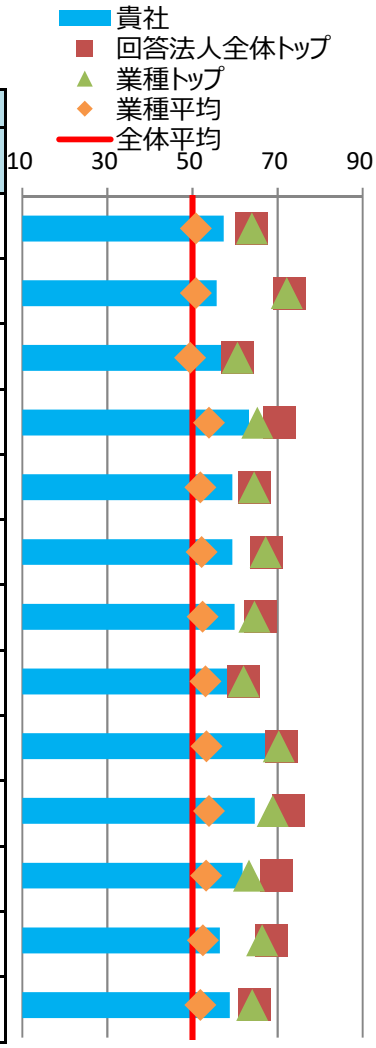






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	57.4	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	55.7	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.5	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.3	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	59.4	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	59.4	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	59.9	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	60.6	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	68.9	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	64.7	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	61.8	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.5	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.8	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 脳・心血管疾患発症ゼロ（ゼロイベント）を目指す弊社は、2次予防の領域で、高精度なデバイシング技術に基づく、家庭用デバイスの提供、健康状態の可視化という価値提供から、今後はグローバルでの1次～3次予防サービスとデバイス・頭脳を提供し、医療費抑制と医療格差の是正を実現へ更に進化する必要がある。その実現にはイノベーションの更なる発揮と社員が健康であり続けることが経営上の課題であると認識している。
健康経営の実施により期待する効果	①社員やご家族が安心できる企業風土の醸成 ②お客様からの理解と共感による事業拡大 ③仕入先や行政などステークホルダーからの企業イメージ向上 ④新卒、キャリア入社希望者増加による更なるイノベーションの創出 ⑤高齢社員の心理的安全性の担保

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.healthcare.omron.co.jp/corp/health-and-productivity.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.2	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.8	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.4	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.7	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.9	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.1	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.6	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	70.6	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	弊社独自予防企画「オムロンゼロチャレンジ」は社員全員へ血圧計を配布、イベント期間中の1か月朝6回夜6回自宅で家庭血圧を測定、自分の血圧の特徴を把握、行動変容を行うことで血圧適正化（135/85以内）を目的とした企画を2017年より開始。しかし、実際の測定率は70%から80%で推移。血圧適正化率も70%から80%で推移、未測定、降圧コントロールが実現できていないハイリスク社員が存在することが顕在化
	施策実施結果	測定率向上については、部門内アンバサダー制度を導入。事務局からのアナウンス＋部門内で楽しく血圧測定を誘導。適正化については、さまざまな運動企画、野菜摂取促進イベント、禁煙促進など様々な企画を実施
	効果検証結果	測定率ついては、上記施策によりイベント期間中は目標達成。イベント期間以外でも、毎月1日を血圧測定日と設定。自発的に1日に測定する社員を増やすことで潜在的な高血圧社員を顕在化する。適正化向上の打ち手は、先ずハイリスク者が自発的に行動変容する社員を増やすことに目標修正。血圧適正化行動100%を目標と設定。結果主観的健康度（大変、まあ健康）が83%から93%へ上昇。健康度とヘルスリテラシーが向上した。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	事業の成長に伴い、新卒だけでなく、キャリア採用、グループ内公募、転籍などさまざまな価値観を持った採用を増加、加速している。しかしながら、入社キャリアの浅い社員のエンゲージメントが平均より低い数値を示している。会社として社歴の浅い社員の活躍の是非が大きな課題である（20年度25歳未満高ストレス者割合13.3%、29歳未満高ストレス者割合6.3%）
	施策実施結果	アンケートを実施した結果、社歴の浅い社員は上下のコミュニケーションが希薄、弊社独自のビジネス用語や表現、過去からの阿吽の呼吸運営などが阻害要因であることが顕在化できた
	効果検証結果	上記結果より ①経営基幹職全員に部下へのフィードバック研修開催 ②産業カウンセラーによる入社3年目までの社員全員面談によるストレス把握 ③全社員に対し医療職によるオンラインストレスチェック結果読み方説明会開催 ④新入社員実習先を営業からリアル体験できる工場へ変更 などの施策を実施。21年度25歳未満高ストレス者割合8.3%（前年比▲5%）29歳未満高ストレス者割合5.4%（前年比▲0.9%）と改善

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 001032

経済産業省　令和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ＰＦＵ

英文名：PFU Limited

非上場

■加入保険者：富士通健康保険組合

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

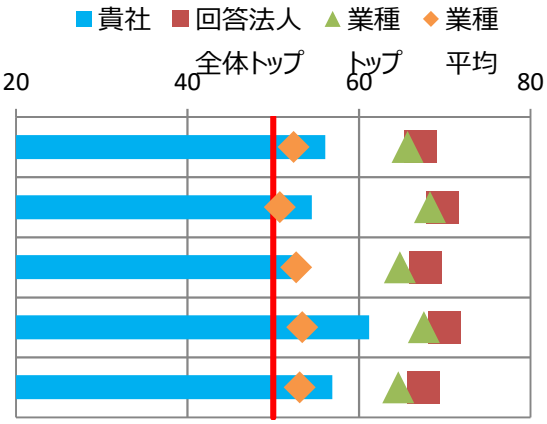
■総合順位：　**851～900位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**56.1**　↓1.3　（前回偏差値　57.4 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	56.1	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	54.5	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	52.3	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	61.2	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	56.9	67.5	64.6	53.1



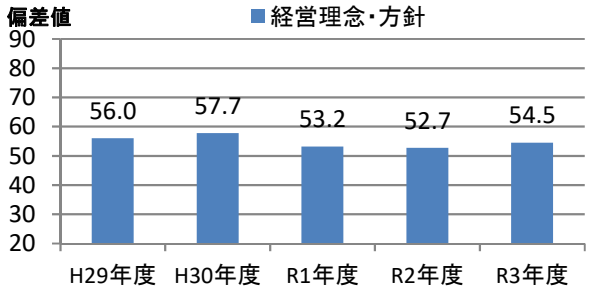
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

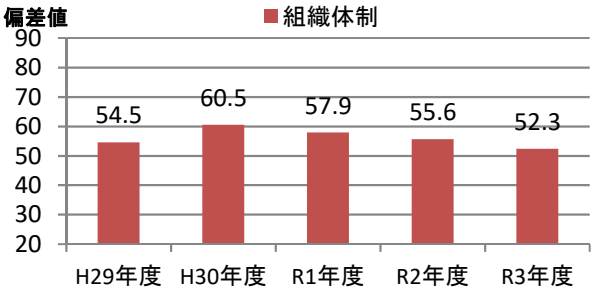
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

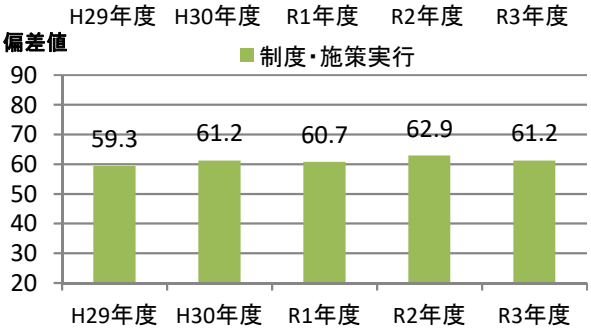
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

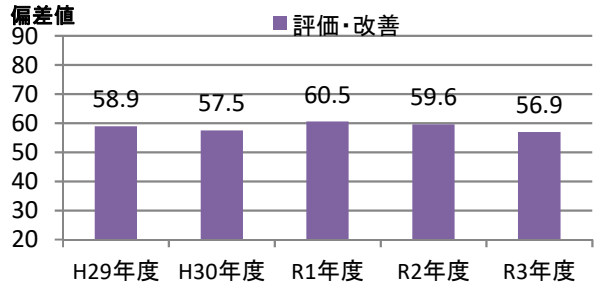
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	251～300位	301～350位	551～600位	651～700位	851～900位
総合評価	57.3	59.3(↑2.0)	57.8(↓1.5)	57.4(↓0.4)	56.1(↓1.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



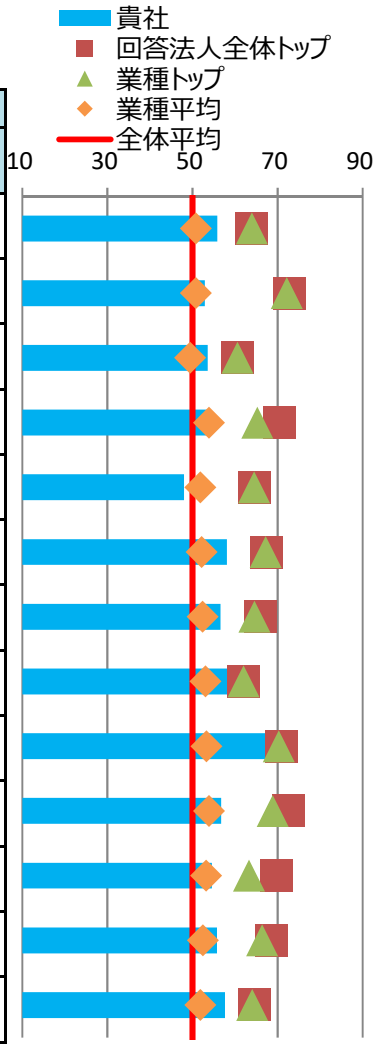






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	55.9	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	52.9	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.6	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	54.2	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	48.0	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.1	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	56.6	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	68.5	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	56.8	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.6	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.8	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.7	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康宣言に基づき、「社員一人ひとりが心身ともに元気で働く会社」を目指す弊社にとってメンタルヘルスの維持・向上は、従業員のパフォーマンスを向上させる重要な課題の一つである。
健康経営の実施により期待する効果	メンタルヘルス不調者の発生を抑制するとともに、不調者の早期発見、早期治療を行うことで、重症化を抑え、早期に復帰することで、休業期間が減少し、従業員のパフォーマンスが発揮できる機会を増えることを期待している。指標として、メンタル系疾患により、診断書を提出し1か月以上休んだ人の人数と休業期間の積を、人月数として管理指標とし、現在の332人月から、2年後10%減の300人月以下にすることを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.pfu.fujitsu.com/sustainability/society/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.1	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.5	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.5	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.2	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.3	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.6	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.1	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.0	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	65.6	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙による健康リスク、非喫煙者への受動喫煙被害は、企業の健全な活動を妨げる要因であり、喫煙率を下げることは重要な課題の一つとして位置付けている。 喫煙者の禁煙に向けてのサポート体制の強化、施策の拡充、喫煙場所の縮小や禁煙時間の設定・拡大を進め、喫煙率の低下が見られたが、全国平均喫煙率と比較すると5ポイント以上高い状況にある。また、事業場毎の喫煙場所の環境、臭いの問題も上がってきている。
	施策実施結果	禁煙に向けてのサポート体制の強化を進めるとともに、社長自らのメッセージの下、就業時間内の全面禁煙（事業場、出張先、リモートワーク、顧客先の区別なし）を実施。
	効果検証結果	2020年度の集計の結果、喫煙率は男性23.3%（前年比-2.7%）、女性4.6%（前年比+0.1%）、全体で19.7%（前年比-2.4%）となり、初めて20%を下回った。
効果検証②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	生活習慣病は、事業計画を推進する上で大きなリスクになりうる重要な課題の一つとして位置付けている。その対策として、肥満（BMI有所見率）に着目し、運動を管理できるプログラムの提供や、運動イベントを通して、BMI有所見率の低下を目指してきたが、ここ数年下げ止まりとなり、またコロナ禍により一部の運動イベントが開催できない状況となっていた。
	施策実施結果	運動だけでなく、まずは健康意識の醸成を図るため、生活習慣に関連する睡眠・食事・歯と口腔など含めたe-Learningを全社員に向け実施した。今後、定期的に実施し、社員の意識の向上を図っていく。
	効果検証結果	e-Learning受講後の健康診断結果への定量的な効果はまだ確認できていないが、アンケートの結果、受講者の98%が内容を理解し、97%が何かしら得るものがあった（役に立った）との回答が得られた。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 003105

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日清紡ホールディングス株式会社

英文名：Nisshinbo Holdings Inc.

上場

■加入保険者：日清紡健康保険組合

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

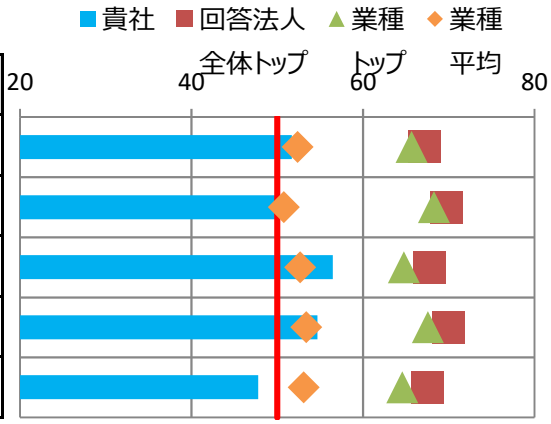
■総合順位：　**1351～1400位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**51.7**　↓1.3　（前回偏差値　53.0 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	51.7	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	50.3	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	56.5	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	54.7	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	47.8	67.5	64.6	53.1



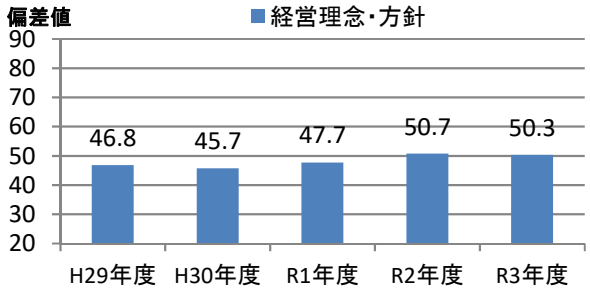
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

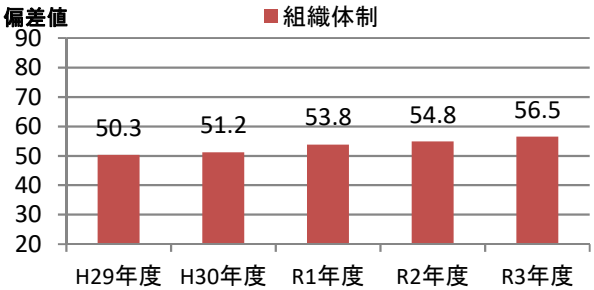
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

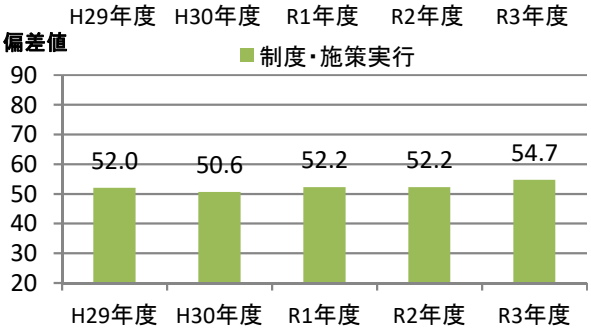
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

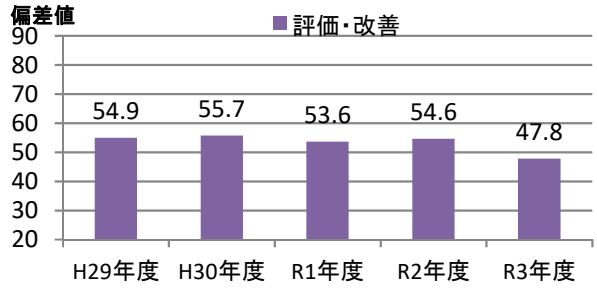
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	601～650位	951～1000位	1151～1200位	1051～1100位	1351～1400位
総合評価	50.7	50.3(↓0.4)	51.6(↑1.3)	53.0(↑1.4)	51.7(↓1.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



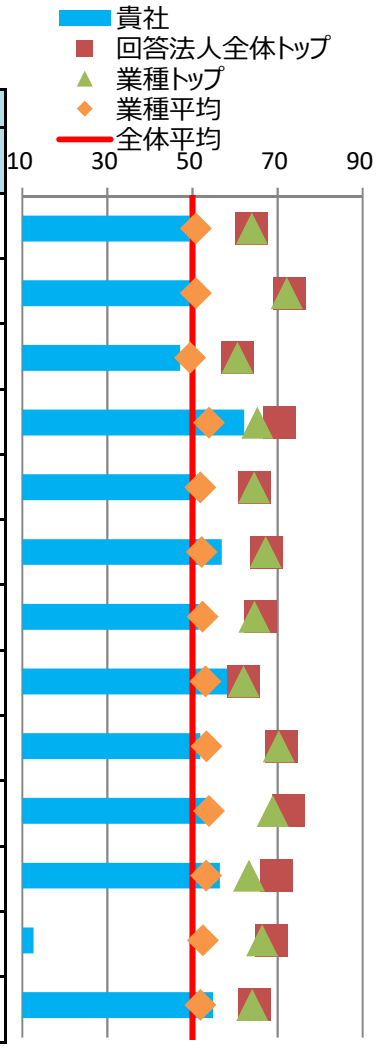






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	49.3	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	51.1	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	47.1	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.2	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	50.8	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	56.9	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	51.5	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	60.6	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	51.9	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	53.4	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.5	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	12.7	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.9	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 中長期的な企業価値の向上には生産性の向上が不可欠であるが、生産性向上の基盤となる個人と組織、双方の健康度の改善が課題である。
健康経営の実施により期待する効果	個人の健康は、喫煙率を2020年度の27.4%から今年度1ポイント以上の改善、22年度に25%を目指す。「1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2回以上、1年以上実施している」人の比率は20年度の20.2%から今年度2ポイント以上の改善、22年度には25%を目指す。組織の健康は、ストレスチェックの総合健康リスク値で20年度に100超の2社を今年度100未満、22年度以降も全社100以下を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.nisshinbo.co.jp/csr/human-rights/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	56.6	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.6	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.9	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.0	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.9	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	30.1	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	33.9	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.7	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.8	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	運動習慣比率については2019年度の19.4%に対して2020年度は20.2%、喫煙率は同じく29.1%に対して27.4%といずれも改善されている。しかしながら、運動習慣比率、喫煙率ともに世間水準に比べてまだ劣位の数値にある。
	施策実施結果	運動については全社のウォーキングイベントを実施中。喫煙については新型コロナウイルス感染症の重症化にも繋がることをPRしている。
	効果検証結果	2021年度の健康診断は事業所によってはこれから実施のため、定量的な結果は出ていない。定性的な効果を把握するために喫煙者へ行ったアンケートでは、回答者の12%が禁煙を、40%が喫煙本数を減らしたいという希望があるという回答を得た。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 004062

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：イビデン株式会社

英文名：IBIDEN CO.,LTD.

上場

■加入保険者：イビデン健康保険組合

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

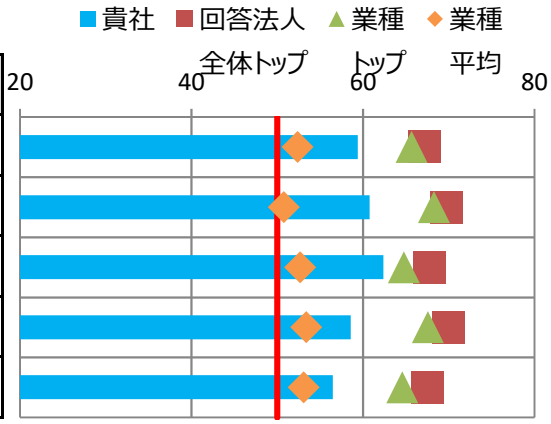
■総合順位：　**501～550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.4**　↑0.0　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	59.4	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	60.8	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	62.4	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	58.6	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	56.5	67.5	64.6	53.1



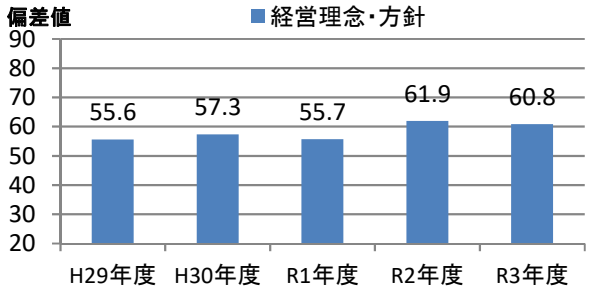
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

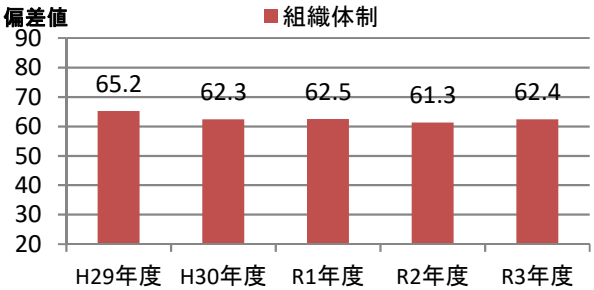
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

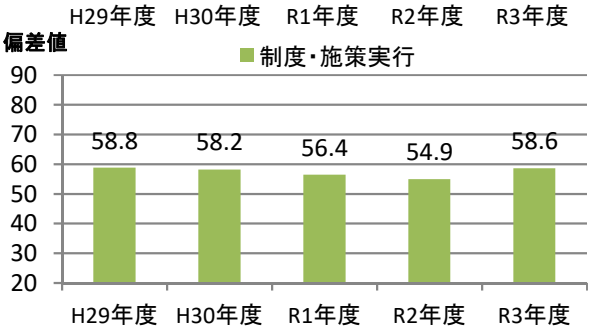
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

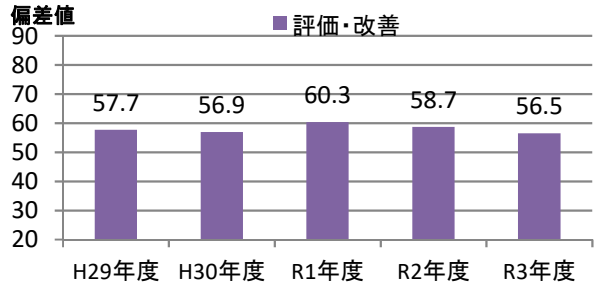
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	201～250位	351～400位	451～500位	451～500位	501～550位
総合評価	58.9	58.5(↓0.4)	58.6(↑0.1)	59.4(↑0.8)	59.4(↑0.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



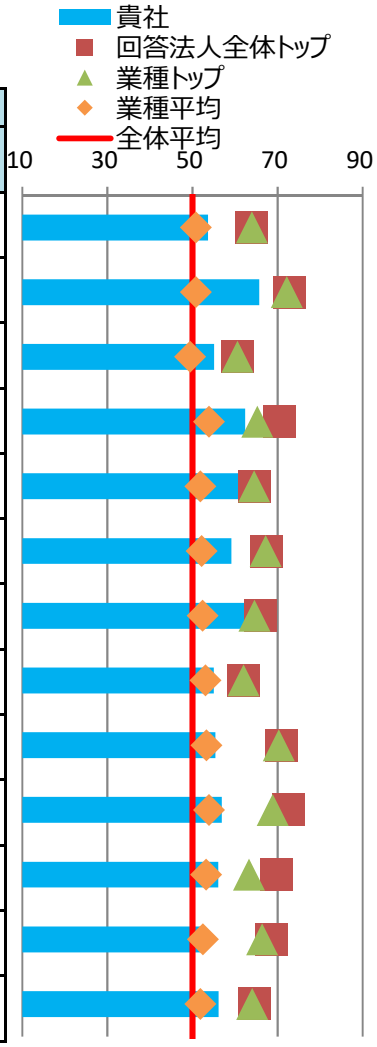






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	53.7	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	65.7	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	55.1	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.4	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	59.2	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	62.3	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.0	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	55.4	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	56.9	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.1	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	52.9	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	56.2	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 コロナ禍で大きな環境の変化と、事業拡大による職場異動があり、ストレスを抱える社員が増加すると予測。特に若手社員へのキャリア支援体制やメンタルケアを手厚く行うことで、現在2%の離職率と増加傾向にあるメンタルヘルス不調者の発生（Q68）を抑えたい。→心身ともに健康でイキイキと働ける職場環境と、多面的なメンタルケアおよびサポート体制を整えることが課題であり、進行中の施策を進化させながら取り組みたい。
健康経営の実施により期待する効果	若手社員の離職率ゼロ、メンタルヘルス不調者発生率を2%以下を目標に、若手社員の健康的な働き方【生産性向上と新たな価値創造力の発揮】の推進を強化する ①入社2年目・3年目・5年目の全社員を対象にキャリアコンサルタント有資格の社員がメンタルケアやキャリア形成サポートを目的とした個別面談を実施 ②先輩制度で気軽に相談できる先輩を任命した環境作り（コミュニケーションを活性化させるための補助金有り）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.ibiden.co.jp/esg/social/talent-management/ https://www.ibiden.co.jp/esg/data/social/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.8	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.1	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.1	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.7	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.7	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.7	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.7	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.0	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	①コロナ禍の影響により毎年開催の全社員集合型イベントが実施できず、従来通りの方法では、社員間の懇親やコミュニケーション、運動習慣の機会を創出できなくなった。 ②行動自粛要請やテレワークの導入などで、社員同士のコミュニケーション機会や運動機会が減少し、ストレスを発散しづらい状況となっていた。 ③コロナ禍をきっかけに、社員や家族が日々の健康管理の大切さを再認識する機会に活用させたいと考えた。
	施策実施結果	感染予防対策後、社員同士が誘い合って個別に行動できるウォーキング等のイベントを年2回以上実施し30%が参加した。 イベント後調査で、朝礼時声掛け等コミュニケーション活性化に繋がったことを確認した。
	効果検証結果	取組みにより運動習慣者比率は17年度19%から21%まで増加した。(Q64) 20年度実施のイベント後アンケートでの改善点を活かし、21年度ではコミュニケーション促進を工夫したイベントを実施した。その結果、イベント参加者は45%まで増え、参加者の80%が健康意識が向上したと回答した。健康に繋がる情報や運動に関する話題提供を積極的に行うことで、さらなるコミュニケーション活性化に繋げる。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙者を禁煙させ、後戻りさせないためには、会社が強制力をもって禁煙させるのではなく、会社が禁煙を推進することで、喫煙者に気づきを与え、自主的に禁煙にチャレンジし成功させたい思考機軸に基づき、環境整備や取組を進めている。 ただし、受動喫煙防止のため、紙巻タバコの屋内喫煙所は2023年までに撤去する。
	施策実施結果	保健師主導の禁煙ラリー（補足説明※2）を開催、成功すると表彰される。20年度までに158名が参加した。 10箇所あった紙巻タバコ屋内喫煙所は5箇所へ撤去、喫煙所の人数を制限、物理的に禁煙を働きかけた。
	効果検証結果	取組みにより喫煙率は17年度31%から29%まで低下した（Q64）。 禁煙ラリー参加者の成功体験談や家族の応援メッセージをポータルサイトに掲示した。禁煙は本人の健康増進だけでなくWLBの充実にも繋がるというメリットを強く啓発した。喫煙者にとって禁煙は我慢のチャレンジであるが、今後も個々とのコミュニケーションを大切にしながら地道な活動を継続させ、禁煙成功者を増やして喫煙率低下に繋げていく。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 004902

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：コニカミノルタ株式会社

英文名：KONICA MINOLTA, INC.

上場

■加入保険者：コニカミノルタ健康保険組合

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

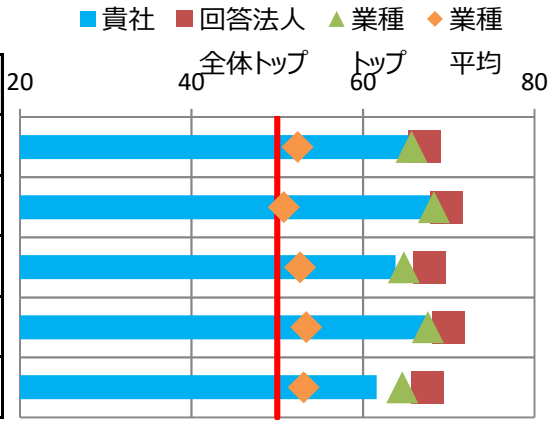
■総合順位：　**1～50位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**65.3**　↓0.8　（前回偏差値　66.1　）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	65.3	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	68.3	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	63.8	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	67.6	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	61.6	67.5	64.6	53.1



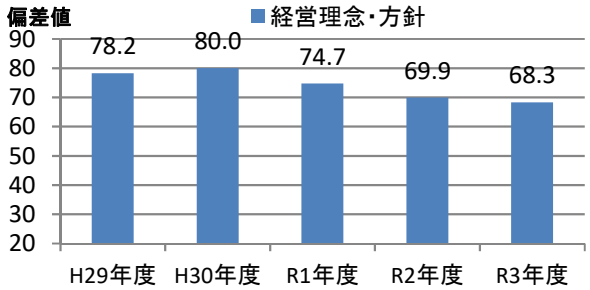
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

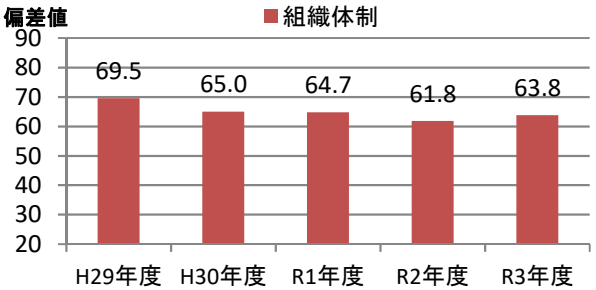
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

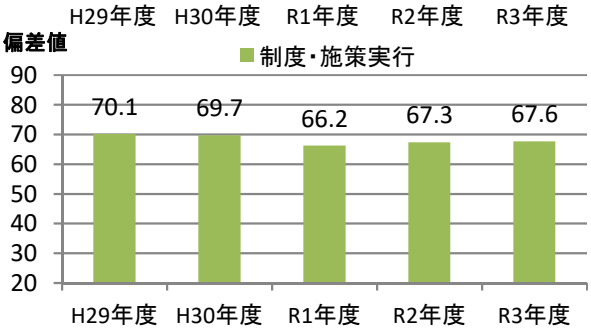
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

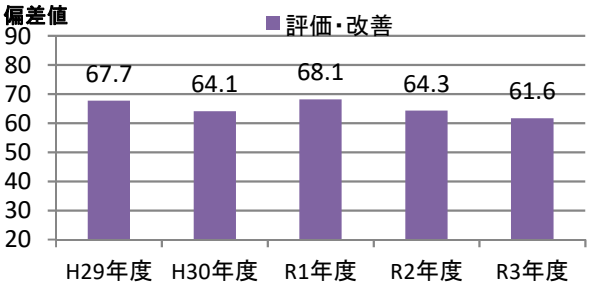
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1～50位	1～50位	1～50位	1～50位	1～50位
総合評価	71.9	70.7(↓1.2)	69.0(↓1.7)	66.1(↓2.9)	65.3(↓0.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



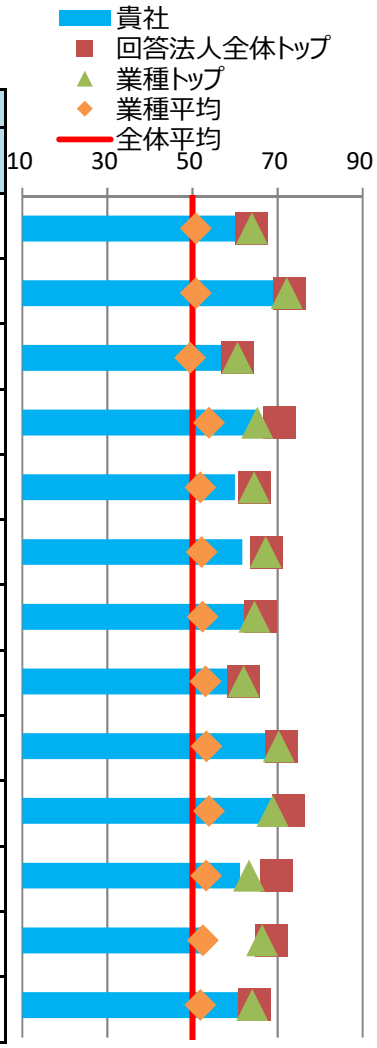






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	61.8	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	72.2	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.0	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	65.3	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	60.0	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	61.7	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	62.7	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	70.3	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	68.9	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	61.2	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	52.3	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	62.1	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 新型コロナの感染拡大に伴うリモートワークの普及により、各企業での出社頻度が減少し、主力の情報機器事業（特にオフィスで使用されるMFP事業）を取り巻く環境が厳しさを増す中で、従業員が高い目標にチャレンジし、その過程で自らの成長を実感できるような職場環境を創出することで、モチベーション、エンゲージメント、創造性の向上を図り、組織全体の活力アップにつなげることが課題となっている。
健康経営の実施により期待する効果	20年度から活性化の指標となる「組織健康度調査（12設問）」を全従業員を対象に実施し、全設問（1～5点）の平均点が3.5未満の「組織健康度下位レベル」から、同3.5以上の相対的に活性化された「上位レベル」に移行する職場比率を21年度で5%、22年度で10%とする全社目標を設定。職場ごとの分析結果を全組織長にフィードバックし、強みを伸ばし問題点を改善するよう促すことで、その達成を目指している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.konicaminolta.jp/about/csr/human-capital/health-improvement.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	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.1	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.6	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	66.2	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	66.6	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.9	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.4	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.0	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	68.8	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	新型コロナの感染拡大に伴うリモートワークの普及で顧客企業での出社率が低下し、主力のオフィス機器事業を取り巻く環境が厳しさを増す中で、当社が持続的な成長を成し遂げていくためには、従業員の生産性、創造性、エンゲージメントの向上が不可欠である。そのためには、定量的な評価指標を設定し、人事部が各事業部門の状況を把握した上で、組織長をサポートしながら、各部門が自律的に対策を立案・実行していく必要がある。
	施策実施結果	昨年6月に「組織健康度調査」を全従業員を対象に実施（回答率は約90%）し、結果を全組織長にフィードバックするとともに、調査結果の見方や活用方法に関するレクチャー、重点職場に対する改善活動の支援を実施。
	効果検証結果	本年6月に2回目の「組織健康度調査（生産性と強い相関のあるGALLUP社のKQ12がベース）」を実施し、前年度からの変化を検証した結果、全設問（1～5点で回答）の平均点が3.5以上の生産性の高い職場比率が28.0%から33.1%に増加（＋5.1%）していることを確認。併せて、産業医による管理職研修やグループディスカッション等の取り組みを行った重点部門での改善率が相対的に高い状況も確認できた。
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	構内喫煙所の段階的な削減（屋外化）や一日禁煙デーなどの対策を実施した結果、全社の喫煙率は漸減傾向にあるが、「禁煙によるがんや生活習慣病の発症リスク低減」、「受動喫煙による健康障害防止」等の健康面の視点に加えて、就業中の喫煙による離席時間を減らし、生産性の向上につなげるには、より抜本的な対策を実施し、一人でも多くの従業員を禁煙に導くことで、もう一段の喫煙率低下を実現させる必要がある。
	施策実施結果	昨年4月から構内・所定就業時間内全面禁煙に踏み切り、喫煙者には「禁煙サポートプログラム（看護職が行うコースと外部の専門スタッフによるICTを活用したコースの2本立て）」への参加を積極的に働き掛けた。
	効果検証結果	全面禁煙の実施に際しては、その目的や概要を従業員に繰り返し周知したことで、これを機に自主的に禁煙に踏み切る従業員が増加。「禁煙サポートプログラム」への参加者も20年度は前年比1.75倍と大幅に増えたため、全社の喫煙率は13.8%となり、19年度の16.7%から約3%低下。喫煙による離席損失（1人当たり31万円/年）に禁煙者数（181名）を乗じると、約5,600万円/年の生産性アップにつながった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 006448

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ブラザー工業株式会社

英文名：BROTHER INDUSTRIES,LTD.

上場

■加入保険者：ブラザー健康保険組合

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

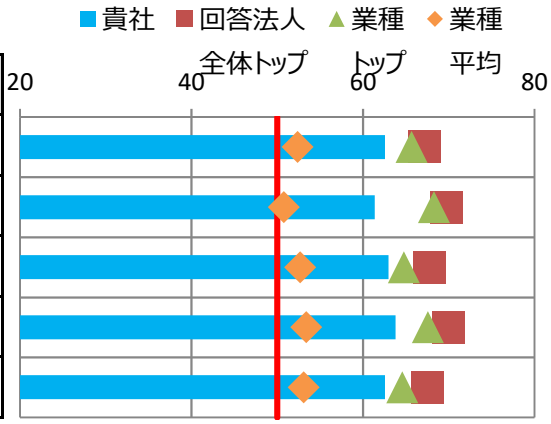
■総合順位：　**101～150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**62.6**　↓2.6　（前回偏差値　65.2 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.6	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	61.4	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	63.0	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	63.8	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	62.6	67.5	64.6	53.1

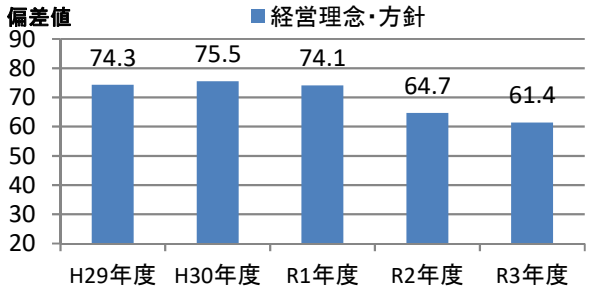


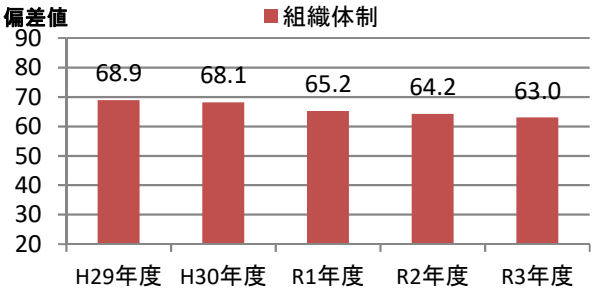
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

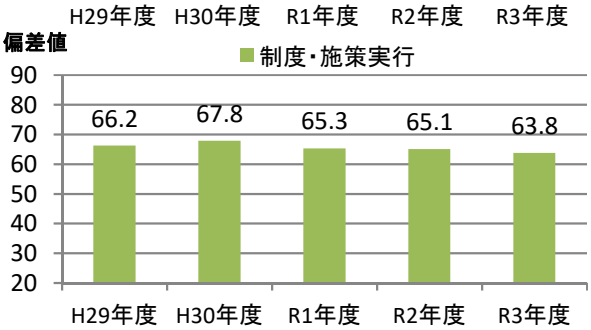
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

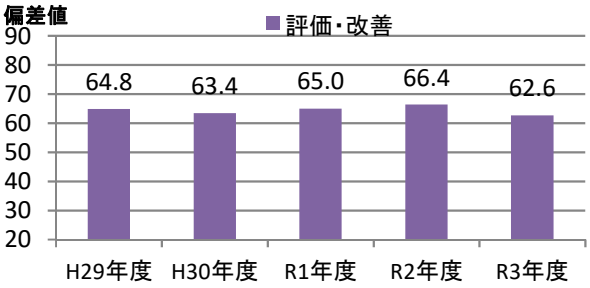
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1～50位	1～50位	1～50位	1～50位	101～150位
総合評価	68.9	69.3(↑0.4)	67.8(↓1.5)	65.2(↓2.6)	62.6(↓2.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



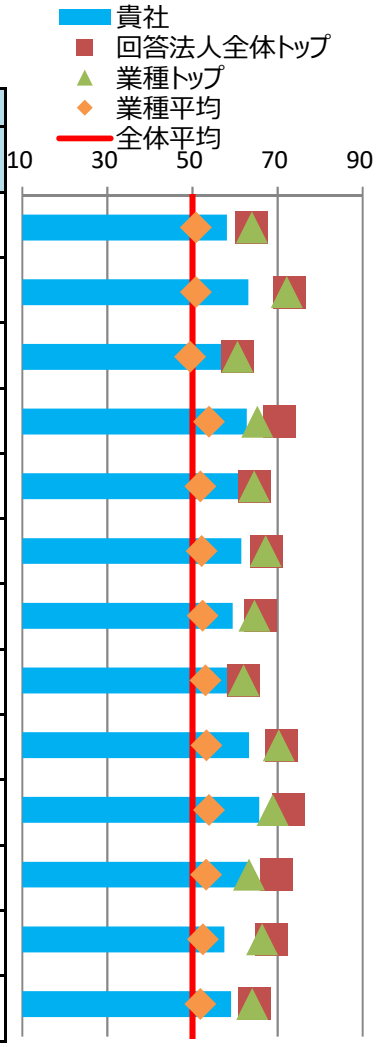






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	58.1	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	63.2	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.5	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.8	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	61.5	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	59.5	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.2	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	63.3	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	65.7	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	63.3	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.5	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.1	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康経営を推進する上で大きな課題は、会社を休むまではいかず出社はできているが、心身の不調により十分なパフォーマンスが発揮できていない、いわゆるプレゼンティーズムである。 身体的、精神的、社会的に健康で、十分なパフォーマンスを発揮できるようにプレゼンティーズムを改善することが大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営を実施することにより、従業員が心身ともに健康になり十分なパフォーマンスを発揮し、結果として生産性が向上することを期待している。 具体的な指標としてプレゼンティーズムの状況を表すWfunが21以上の割合を2025年に10%以下とすることを目標に個人的な対応や職場環境改善を進める。現状は23.4%となっている。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	CSR報告書
URL	https://global.brother/ja/csr/stakeholder/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	61.5	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.8	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.3	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.5	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.1	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.8	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.0	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	61.8	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルヘルスに関しては、全従業員を対象にしたセルフケア講習を実施しているが、ストレスチェックによる高ストレス者の割合は10%前後で推移しており、長期目標である5%に対してはまだまだ乖離がある。 高ストレス者の割合低減に向けて、現状のセルフケアに加えてストレスチェックの結果を分析して問題点を明確にし、的を絞った更なる対応の必要性がある。
	施策実施結果	ストレスチェックの集団分析の結果から、部門ごとに結果のフィードバックを行い環境改善を推進した。ストレスチェックでは独自に個人と職場のいきいき度を測定し、その結果も環境改善に結び付けて説明した。
	効果検証結果	上記の施策を実施した結果、高ストレス者の割合が0.2ポイント減少した。また、いきいき度に関して個人のいきいき度、職場のいきいき度ともに高いと回答した従業員の割合が4ポイント上昇し60%となった。 他にも睡眠により十分な休養がとれている従業員の割合も66%と改善されてきている
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙率につては10%以下を目標に様々な禁煙支援を行ってきたが、最近2年ほど喫煙率の低下が鈍ってきており、これまでの施策を続けるだけでは2025年に喫煙率を10%以下にするという目標の達成が困難になってきた。 また、喫煙者に対してアンケートを実施したところ、現状の禁煙支援では禁煙する意思が無い従業員が多いことが分かり、新たな施策が必要になった。
	施策実施結果	これまでの施策では禁煙に挑戦しようという従業員も少なかったので、新たに禁煙に挑戦する人にサポーターをつけ、サポーターが励ましながら2人で一緒に禁煙に挑戦する”サポーター禁煙”企画を実施した。
	効果検証結果	今回の企画には社長もサポーターとして参加してもらいPRに役立った。 実際の参加者も100ペアを超え、禁煙の成功率も80%近くになり、これまでの企画での成功率に比較して約2倍となった。 企画段階ではここまで喫煙成功率が高くなるとは予想していなかったので、改めて良い企画が実施できたと感じている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 006479

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ミネベアミツミ株式会社

英文名：MinebeaMitsumi Inc.

上場

■加入保険者：ミネベアミツミ健康保険組合

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

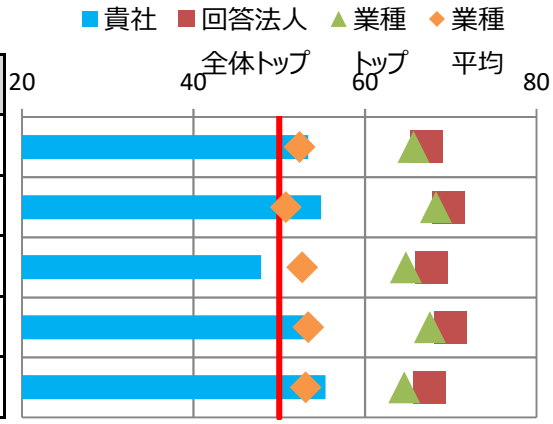
■総合順位：　**1151～1200位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**53.4**　↑6.5　（前回偏差値　46.9 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	53.4	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	54.9	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	47.9	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	53.5	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	55.4	67.5	64.6	53.1

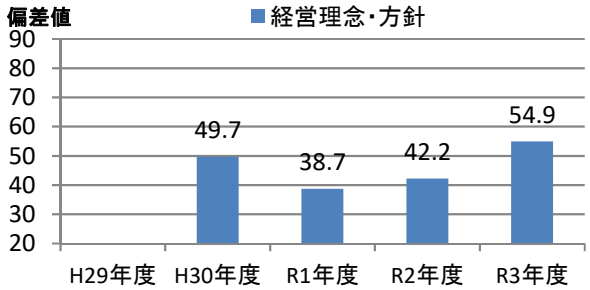


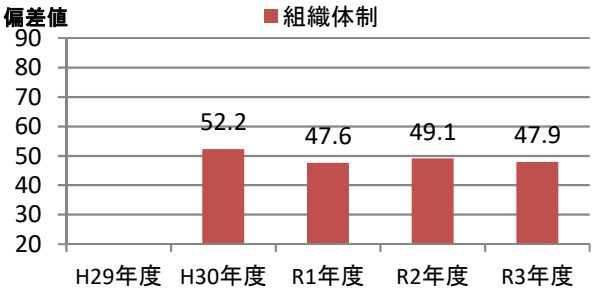
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

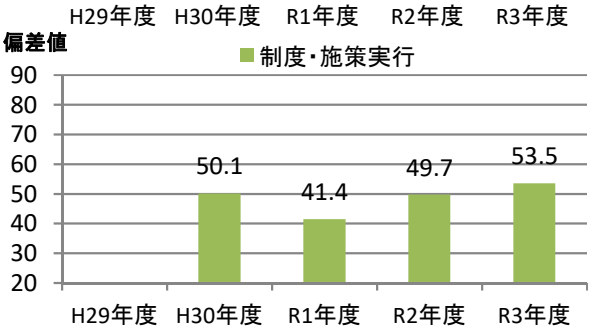
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

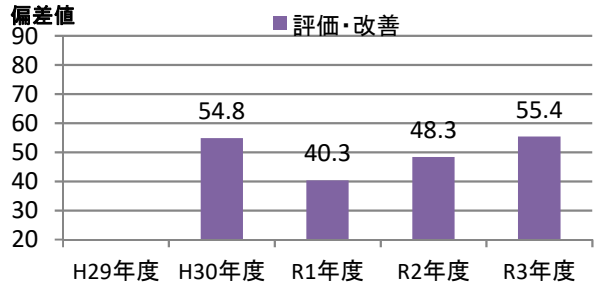
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	901～950位	1801～1850位	1601～1650位	1151～1200位
総合評価	-	51.3(-)	41.5(↓9.8)	46.9(↑5.4)	53.4(↑6.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



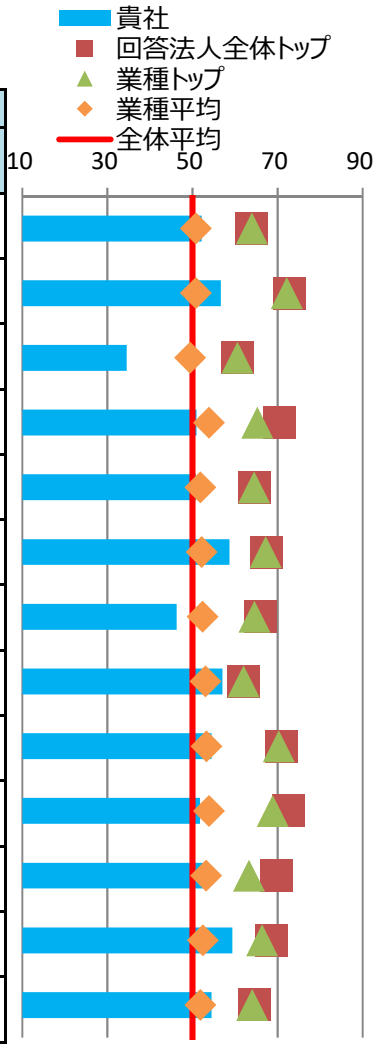






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	52.2	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	56.7	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	34.6	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	51.0	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	50.8	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.7	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	46.3	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.1	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	54.5	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	51.8	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	52.9	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	59.4	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.5	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 労働災害ゼロを目指し、労働災害未然防止の為の体制強化及び教育を推進するとともに、健康管理・メンタルヘルスケアの徹底を経営上の課題として認識しています。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康が、常識を超えた「違い」で新しい価値をつくり、他にはない強みを発揮していくための原動力であり、成長の礎と考えております。従業員ひとり一人が誇りを持ち、健康で生き生きと活躍し、能力を最大限に発揮できる働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組むことで、創業100周年に向けたサステナブルな組織を目指します。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.minebeamitsumi.com/csr/social/employees/2020/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.0	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.9	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.4	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.6	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.5	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.6	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.0	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.6	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	精密検査の受診率が低いため、重大な病気を発見できない恐れがあるため，健診後から速やかに受診勧奨を行う。
	施策実施結果	産業医が受診勧奨・看護職面談・産業医面談の一次判定を実施。受診勧奨面談者には面談に受診状況確認のフォローメール配信を実施。
	効果検証結果	精密検査の受診率は、2019年度と比較し低下しているが、新型コロナウイルスの感染への懸念より受診控えが要因と考えられる。2017年度からの長期的な視点では受診率は向上、下げ止まりの傾向にあると言える。また、身体疾患の年間長期欠勤・休職者数は2019年度から2020年度にかけ減少した効果があった。
効果検証②	課題のテーマ	－
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	－
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 006501

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立製作所

英文名：Hitachi, Ltd.

上場

■加入保険者：日立健康保険組合

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

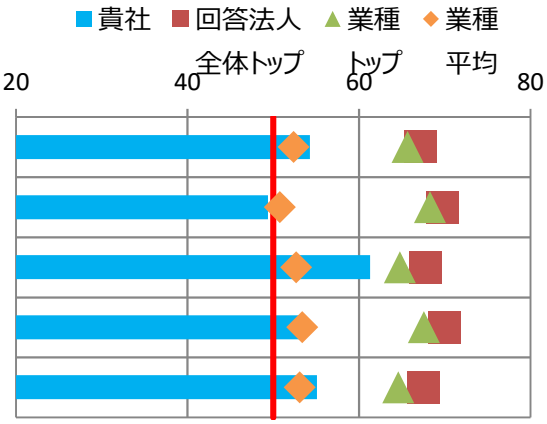
■総合順位：　**1051～1100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**54.3**　↑4.0　（前回偏差値　50.3 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	54.3	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	49.4	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	61.3	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	53.3	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	55.1	67.5	64.6	53.1



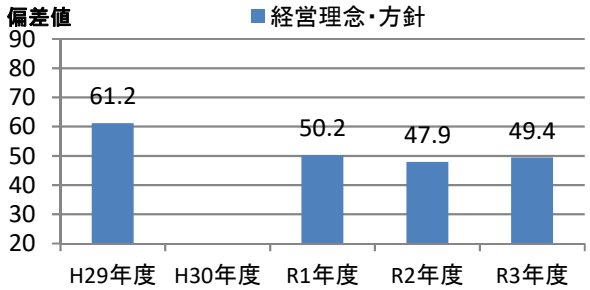
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

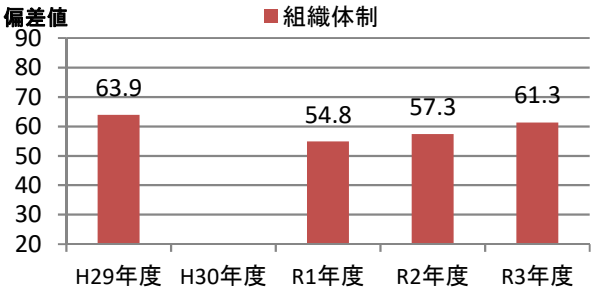
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

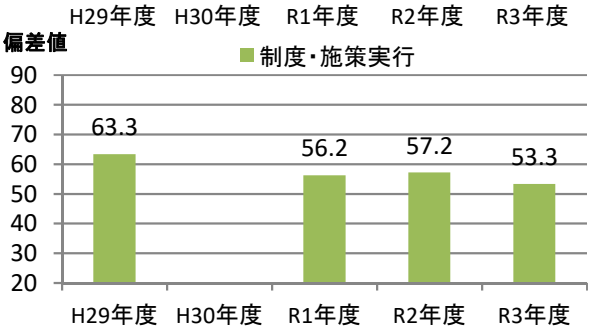
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

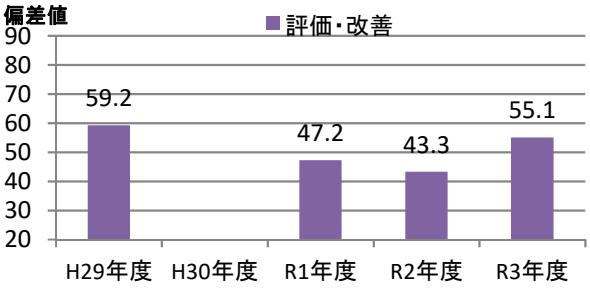
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	101～150位	-	1151～1200位	1301～1350位	1051～1100位
総合評価	62.0	-	51.4(-)	50.3(↓1.1)	54.3(↑4.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



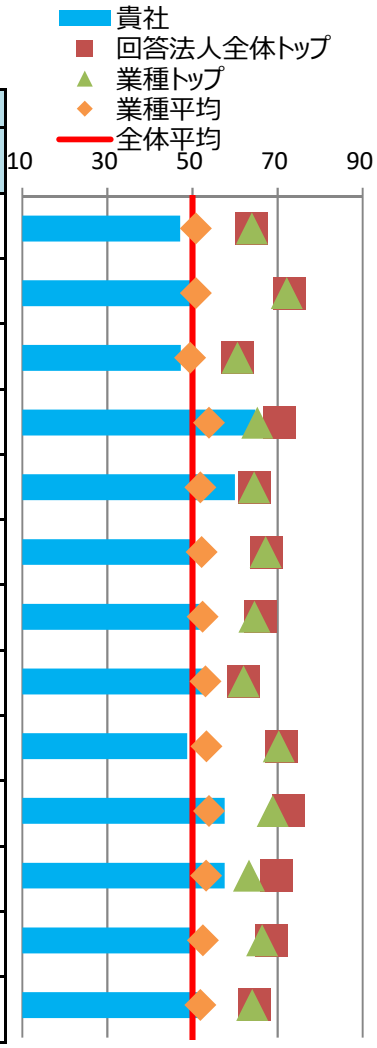






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	47.1	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	51.2	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	47.3	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	64.8	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	60.0	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	50.6	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	52.4	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	52.8	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	48.8	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	57.6	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	57.6	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	50.0	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.3	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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
	精神疾患休職者はこれまでの取組みの効果もあり減少傾向にあるものの、働き方の多様化やコロナ禍を踏まえた施策が急務であり、かつ、生活習慣病対策においても、保険者宛の健康スコアリングレポートにおける生活習慣病リスク保有者の割合が全組合平均より高い状況であることから、従業員と組織が継続的に成長・発展していくためには、更なる心身両面でのプロアクティブな取組みは必要。
健康経営の実施により期待する効果	明確な目標やＫＰＩを掲げ、プロアクティブな施策に力点をおいた施策を推進することで、自らの健康は自らが責任を持つという行動を実践するとともに、相互に啓発し合う文化を構築する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.hitachi.co.jp/sustainability/download/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.6	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.0	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.8	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.0	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.2	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.8	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.0	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.7	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	在宅勤務に関する従業員サーベイの結果、コロナ禍と比較して精神的負担感が「大きく増加した」「増加した」と回答したこと従業員が半数近くいたことから、働き方の多様化やコロナ禍を踏まえたプロアクティブな対応が必要となった。
	施策実施結果	在宅勤務サーベイ結果を踏まえて、上長との定期的な1on1面談の実施を徹底するとともに、産業医や保健師等の産業保健スタッフとのリモート相談など働き方の多様化を踏まえた支援策を拡充した。
	効果検証結果	休務者割合（連続7日以上の病気欠勤者および休職制度利用者の割合）が、2019年度実績と比較して約15%低下した。
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	在宅勤務においては、出社時と異なり喫煙の制約が受けにくいことや在宅勤務中のストレスから喫煙率が増加する恐れがあった。
	施策実施結果	コロナ禍における禁煙外来への受診控えや在宅勤務における禁煙促進のため、遠隔指導による禁煙プログラムを導入した。
	効果検証結果	遠隔指導による禁煙プログラム申込者のうち8割以上が禁煙に成功し、喫煙率も21.8%から20.5%に低下した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 006502

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社東芝

英文名：Toshiba Corporation

上場

■加入保険者：東芝健康保険組合

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

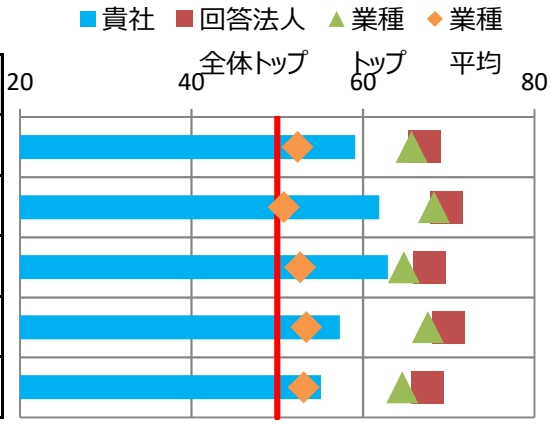
■総合順位：　**501～550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.1**　↑0.3　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	59.1	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	61.9	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	62.9	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	57.3	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	55.1	67.5	64.6	53.1

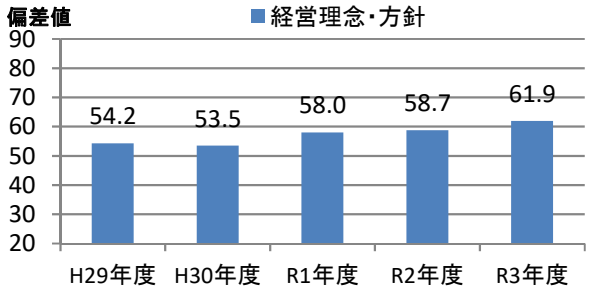


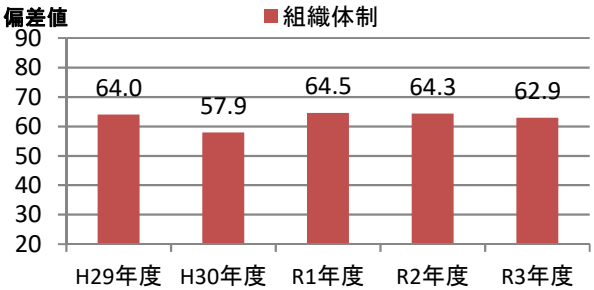
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

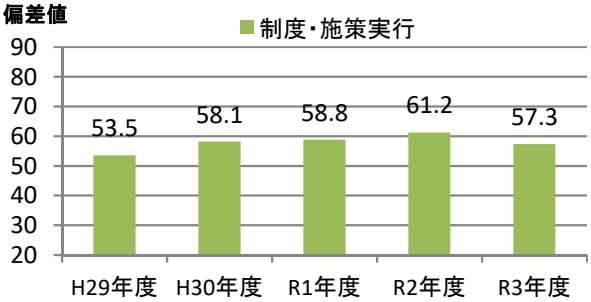
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

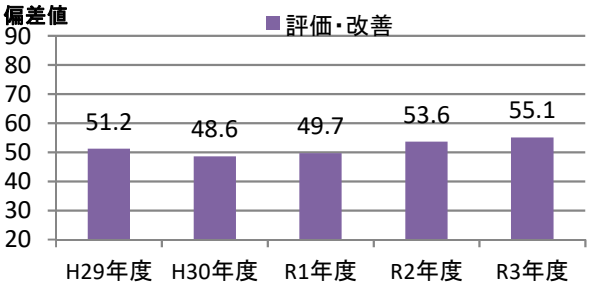
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	351～400位	601～650位	601～650位	501～550位	501～550位
総合評価	55.4	54.8(↓0.6)	57.0(↑2.2)	58.8(↑1.8)	59.1(↑0.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



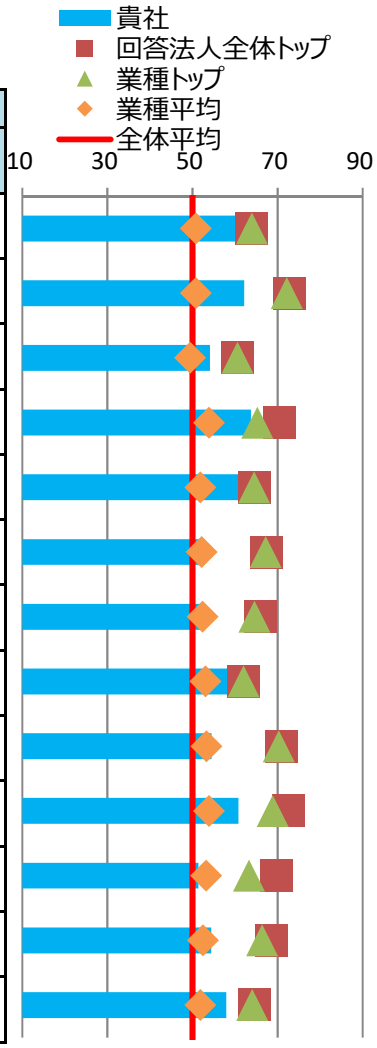






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	60.3	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	62.2	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	54.1	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.8	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	51.9	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	52.9	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	54.5	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	60.8	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	51.4	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.4	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.0	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康状態（コンディション）の悪化による、従業員のパフォーマンス低下と本来のパフォーマンスが出せないでいる状態の継続。
健康経営の実施により期待する効果	業務に限らず、「いきいき人生」という側面からの、従業員のパフォーマンスの最大化。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.toshiba.co.jp/sustainability/jp/performance/social/safety.htm#saf_01

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.6	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.0	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.4	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.5	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.8	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.7	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.0	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.9	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	61.7	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	重大な脳・心臓疾患の発症リスクが高い従業員に着目した重点支援や就業制限等を行っていたが、全国の各拠点間で対応方法に差があり、職場異動や転籍があると、職場での安全配慮が継続できない状況であった。
	施策実施結果	グループで統一した基準による、健康診断結果と既往歴を基にした就業区分判定の実施。事業場間での運用差を無くすことで、統一した管理（確実な安全配慮と必要な保健指導の実施）を実現。
	効果検証結果	グループ内の健康経営KPIである高血圧や高血糖の有所見率は制度導入以降で低減しており、厚生労働省発表の国民健康栄養調査と比べても低い有所見率となっているため、施策をさらに推進していく。
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	メンタル不調の従業員が発生した際の対応として、全国の各拠点間で対応方法に差があり、職場異動や転籍があると、職場での安全配慮が継続できない状況であった。
	施策実施結果	グループ統一の職場復帰プログラム、拠点間での運用差がなくなり、新任の医療職や管理職でも漏れのない対応が可能となった。また、予防的な側面としての休職に入る前の段階での従業員や管理職から相談が増えた。
	効果検証結果	グループ内のメンタル面での健康経営KPIの一部である従業員睡眠状況は、厚生労働省発表の国民健康栄養調査と比べても良い値となっているため、施策をさらに推進していく。

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 006503

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三菱電機株式会社

英文名：Mitsubishi Electric Corporation

上場

■加入保険者：三菱電機健康保険組合

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

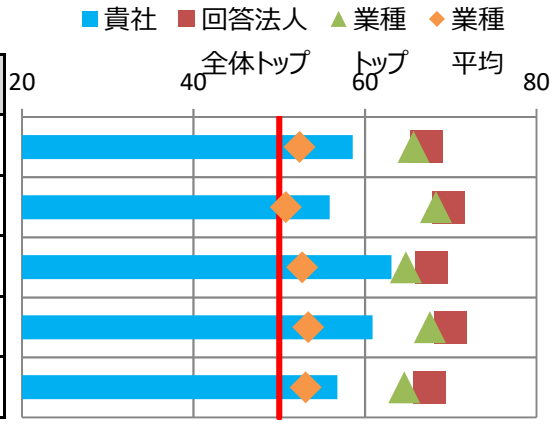
■総合順位：　**551～600位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**58.6**　↓1.2　（前回偏差値　59.8 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	58.6	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	55.9	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	63.1	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	60.9	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	56.8	67.5	64.6	53.1



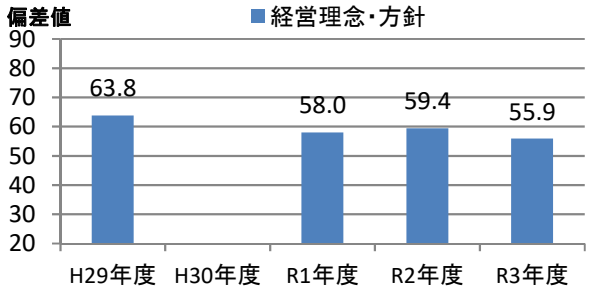
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

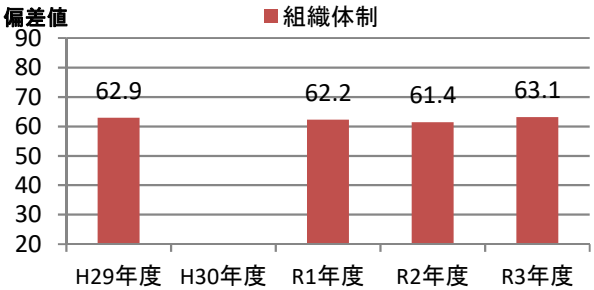
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

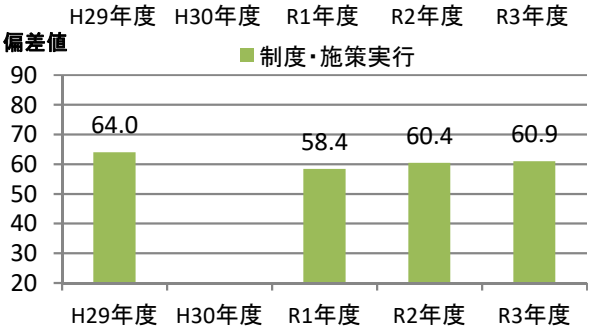
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

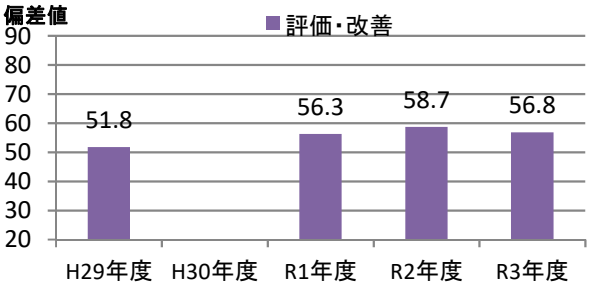
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	101～150位	-	451～500位	401～450位	551～600位
総合評価	61.3	-	58.4(-)	59.8(↑1.4)	58.6(↓1.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



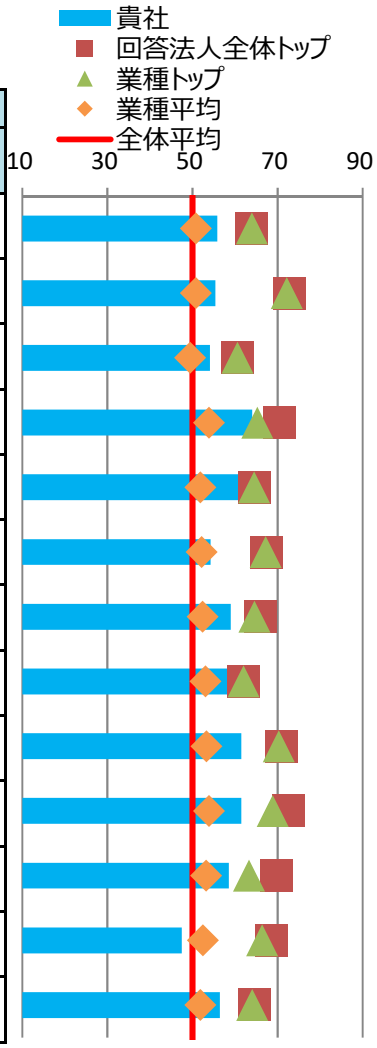






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	55.9	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	55.4	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	54.1	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	64.1	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	54.3	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	59.0	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	61.5	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	61.5	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	58.6	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	47.5	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	56.5	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 少子高齢化に伴い、今後我が国の労働力人口が大幅に減少するとともに、育児や介護等を担いながら働く従業員が男女問わず一層増えていくことが予想される中、当社が厳しい国際競争を勝ち抜き、持続的成長を実現していくためには、従業員一人ひとりが限られた時間の中でその能力を最大限発揮できる職場環境づくりが必要。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営を通じ、全従業員が心身の健康を維持し、安心していきいきと働ける職場環境を実現することで、従業員のエンゲージメント、ひいてはパフォーマンスが向上することを期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.mitsubishielectric.co.jp/corporate/csr/social/labour/safety/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.5	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.6	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.1	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.5	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.1	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.6	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.1	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.9	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	当社でのメンタルヘルス関連疾患発症状況は、19年度は欠勤・休職者の千人率は、前年度から微減傾向にあったが、1ヶ月以上の連続した欠勤・休職者の千人率については緩やかな増加傾向にあり、一進一退の状況にある。新規発生や再発の防止と休職時のケアや復職時のサポートを確実に行い、発症抑制を図っていく必要がある。
	施策実施結果	セルフケア・ラインケアに関する教育やストレスチェックの組織分析結果を活用した職場風土改善活動などの従来の取り組みに加え、相談窓口の充実化や復職時の職場の同僚による支援強化など新たな施策の展開を行った。
	効果検証結果	在宅勤務の増加による影響は検証できていないが、20年度のストレスチェックの高ストレス者割合は9.4%と10.6%から減少した。 一方、欠勤・休職者の千人率は微増傾向にあり、1ヶ月以上の連続した欠勤・休職者の千人率は横ばいの状況と、アブセンティーズム改善に向けた取り組みを継続していく必要がある。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	全従業員を対象に毎年実施している生活習慣調査結果によると、2019年度の喫煙率は19.8%であった。当社は、安全衛生管理5ヶ年計画において2021年度までに「就業時間内禁煙」を目指しており、喫煙所の統廃合や移設、構内でのたばこ販売終了などの対策を進めてきた。また、喫煙者の中には禁煙意志のある者が23.7%いることも分かっており、就業時間内禁煙に向けて禁煙支援も一層強化していくことが必要である。
	施策実施結果	2020年度からは原則屋内禁煙とし、就業時間内禁煙に向けて受動喫煙対策を進めると共に、禁煙支援推進として禁煙キャンペーン（禁煙マラソンの募集案内、禁煙教室の開催、ポスター掲示など）の展開を行った。
	効果検証結果	在宅勤務の増加による影響は検証できていないが、2020年度の生活習慣調査結果では、喫煙率が18.6%（-1.2%）、禁煙意思のある者が23.3%（-0.4%）に改善した。さらに性・年齢別で分析すると、男女共に30代の喫煙率が最も減少していることが分かった（男性-1.9%、女性-0.9%）。なお、男性は全ての年代が喫煙率が減少しているものの、女性の50代及び60代は僅かに増加していることが分かった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 006504

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：富士電機株式会社

英文名：Fuji Electric Co.,Ltd.

■加入保険者：富士電機健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

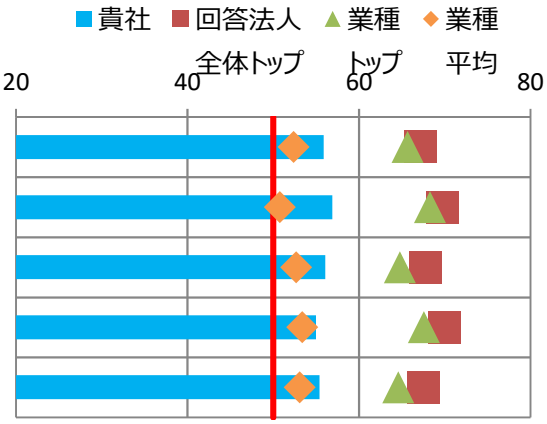
■総合順位：　**851～900位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**55.9**　↑3.2　（前回偏差値　52.7 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	55.9	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	56.9	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	56.1	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	55.0	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	55.4	67.5	64.6	53.1

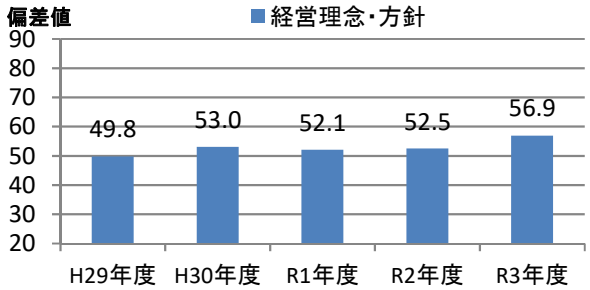


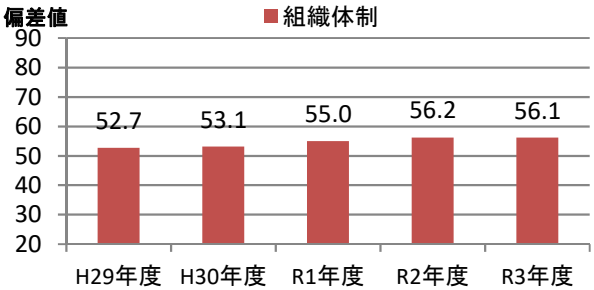
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

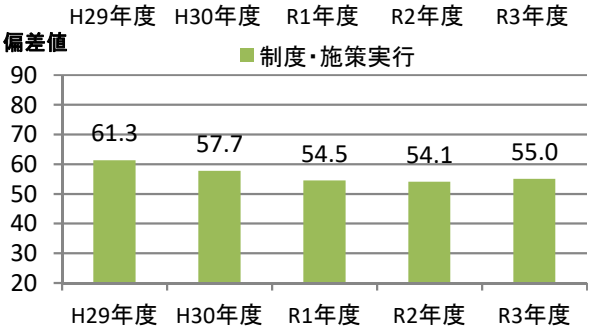
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

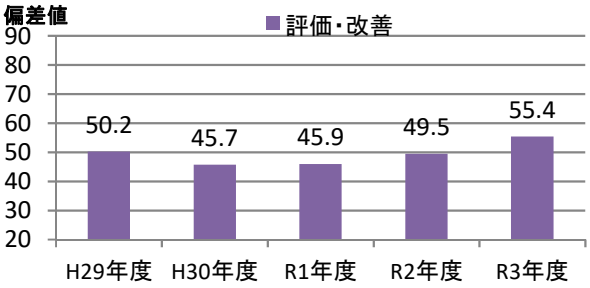
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	401～450位	751～800位	1151～1200位	1101～1150位	851～900位
総合評価	53.9	53.0(↓0.9)	51.3(↓1.7)	52.7(↑1.4)	55.9(↑3.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



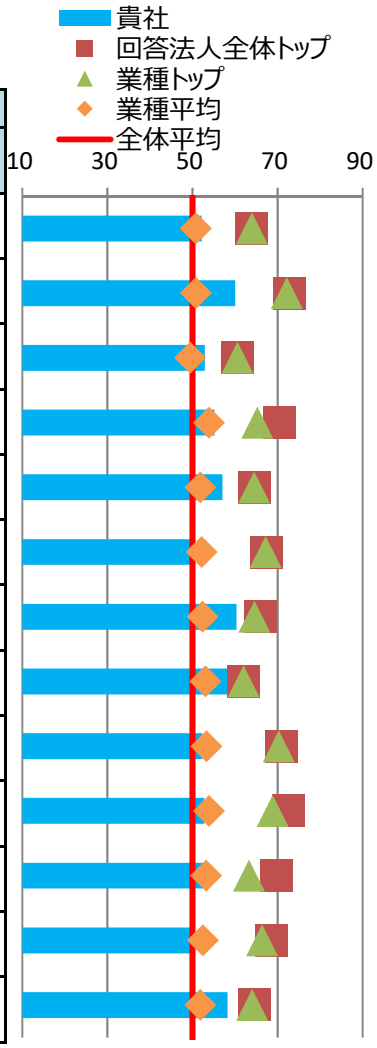






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	52.2	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	60.1	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	52.9	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	55.2	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	57.1	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	50.3	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	60.4	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.2	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	52.3	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	52.8	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	53.3	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	50.3	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.3	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 全ての従業員が、健康でいきいきと働くことができるよう、一人ひとりの健康維持・増進を支援するべく、重点課題としている「生活習慣病の予防と改善」に取り組む。
健康経営の実施により期待する効果	重度の生活習慣病該当者に対する受診勧奨、その予備軍への保健指導の強化、不適切な生活習慣者への健康指導に加え、「健康づくり」のeラーニング等により、すべての従業員が心身の健康を意識した生活を実践し、仕事と家庭のパフォーマンスを向上をさせる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	当社HP（https://www.fujielectric.co.jp/about/csr/social/safety_management.html、https://www.fujielectric.co.jp/about/csr/social/work-lifebalance.html、https://www.fujielectric.co.jp/about/csr/social/diversity_02.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	52.6	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.2	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.9	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.5	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.3	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.2	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.0	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.9	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.5	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	毎年生活習慣病を発症し、治療が必要な状態にあるにも関わらず、治療していない社員が一定数存在する。それにより数名の死亡者がいる。 産業保健スタッフより受診勧奨しているが、最終的には本人任せになっている。会社として貴重な人材を失うリスクや安全配慮義務違反なども生じることから、積極的な介入が必要である。
	施策実施結果	健診結果により、高血圧、糖尿病の高リスク者261名に対し受診勧奨を行い、受診につながらない場合は上司、人事部門との面談を実施し、100%受診確認を行った。
	効果検証結果	健康診断結果への効果や死亡者数はまだ確認できていないが、年度末の時点で100%の受診が確認できている。治療継続ができているかの確認は今後必要だが、重症化予防につながっていくと考える。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙者率が、全国平均に比較し高い。
	施策実施結果	喫煙者に対し、アンケートを実施。禁煙希望者に対し、禁煙補助剤（ニコチンガム）を無料配布、地区保健師が禁煙サポートの内容を説明。
	効果検証結果	2020年度の喫煙者率27.6%。対前年で▲1.7%減少。 禁煙の成功談を広報誌に掲載、各地区へ禁煙施策を拡大展開。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 006505

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東洋電機製造株式会社

英文名：TOYO DENKI SEIZO K.K.（TOYO ELECTRIC MFG. CO., LTD.）

上場

■加入保険者：東洋電機健康保険組合

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

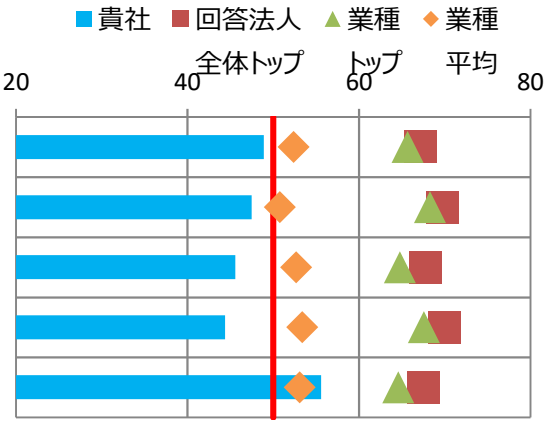
■総合順位：　**1701～1750位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**48.9**　（前回偏差値　-　）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	48.9	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	47.5	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	45.6	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	44.4	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	55.6	67.5	64.6	53.1

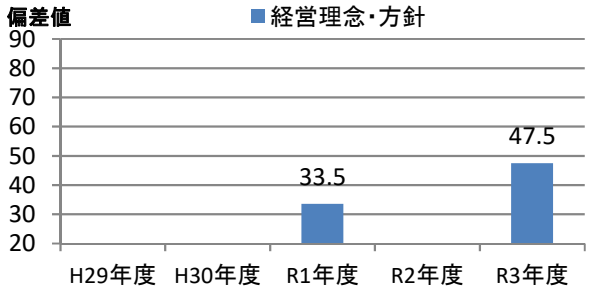


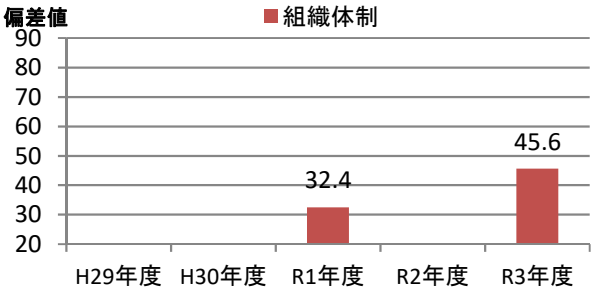
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

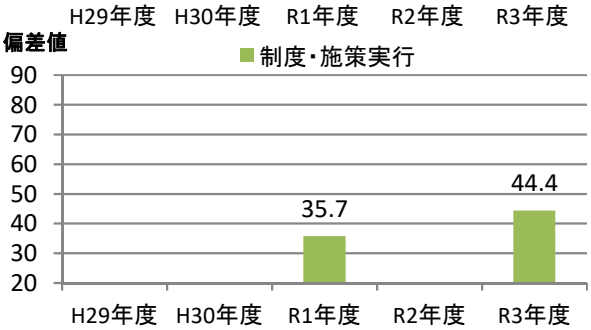
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

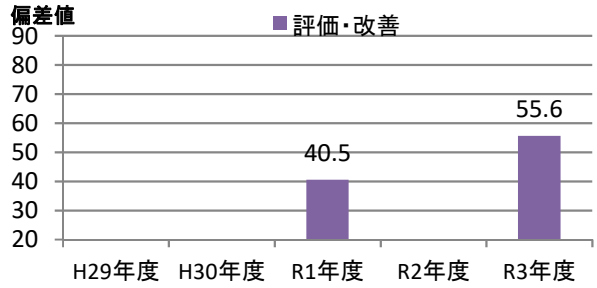
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	2101～2150位	-	1701～1750位
総合評価	-	-	35.8(-)	-	48.9(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



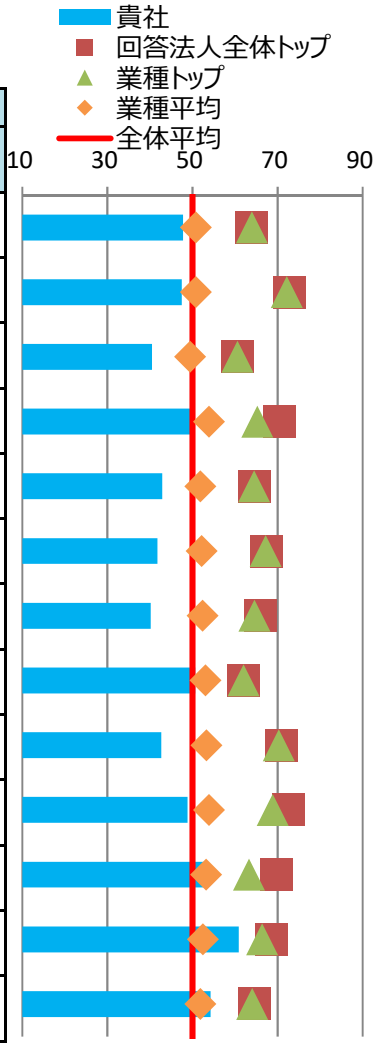






④評価の詳細分析

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	47.8	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	47.5	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	40.5	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	50.1	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	42.9	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	41.8	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	40.2	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	50.7	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	42.7	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	48.9	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	52.8	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	60.9	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.3	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 高齢化が進み、高齢者雇用も進んでいく中、事業活動を推進するためには従業員が長く健康で働けることが重要である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身ともに健康を保ち長く働き続けることで、高齢者雇用の促進に対応し、かつ生産性の維持も見込める。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.toyodenki.co.jp/esg_csr/health.php

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.3	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.9	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.4	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.3	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.9	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.4	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.9	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.2	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.8	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	38.9	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	特定健診において健診結果や質問票による判定が行われた後に、対象者への生活習慣を見直す指導「特定保健指導」を実施しているが、これまで受診率が低い状態にあった。まずは、未受診者を確実にフォローして、初回受診率（参加率）をアップさせることが必要である。
	施策実施結果	就業時間中に事業所内での初回面談を実施。会社から対象者、上長へリマインドメールを送付、遠隔タブレット利用等を行った。初回受診率が前年71%から78.3%に上昇し、当初目標75%を達成した。
	効果検証結果	特定保健指導の初回面談の受診率が71%から78.3%に向上したことにより、対象者の意識づけ、生活習慣の改善が期待される。実績評価の段階において、特定保健指導の終了率60%（対象者比）の達成が見込まれる。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	社員の労働時間の適正化については、残業時間の削減や年休取得の推進により、労働時間の削減を行うことが必要である。
	施策実施結果	会社と労働組合が協働して毎月（本社は2か月に1度）「時間管理適正化委員会」を開催して管理を実施。その結果、1人1か月あたりの残業時間については、21時間から14時間に減少した。
	効果検証結果	残業時間を1人1か月あたり7時間削減できたことで、生活時間確保という観点でワークライフバランスに資することができたと考える。今後、勤務間インターバル等の施策についても検討したいと考えている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	－
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 006508

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社明電舎

英文名：Meidensha Corporation (MEIDEN)

上場

■加入保険者：明電舎健康保険組合

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

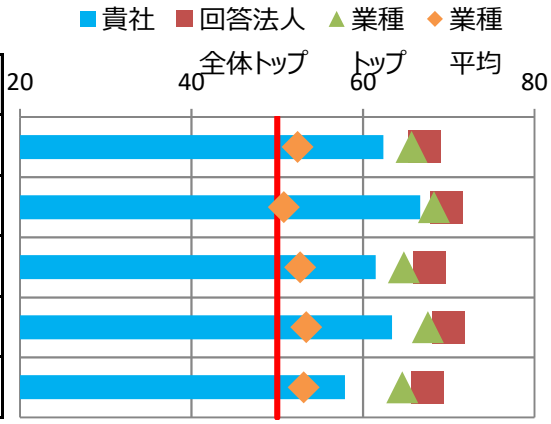
■総合順位：　**151～200位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**62.4**　↓4.0　（前回偏差値　66.4 ）

※「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	-	62.4	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	66.7	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	61.5	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	63.4	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	57.9	67.5	64.6	53.1

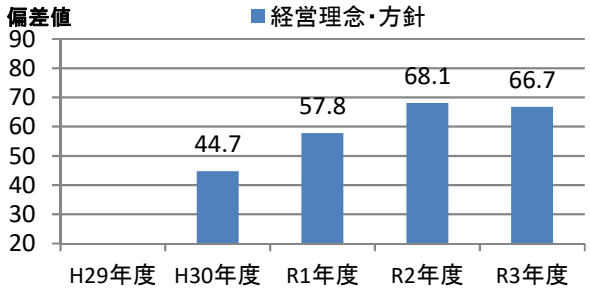


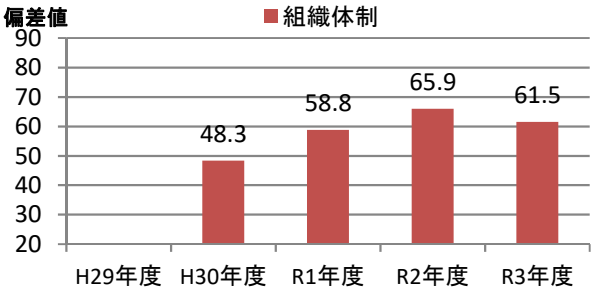
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

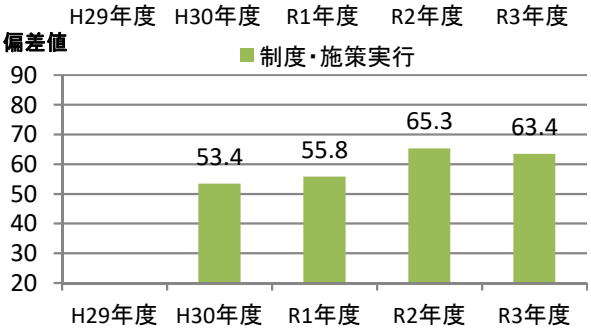
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

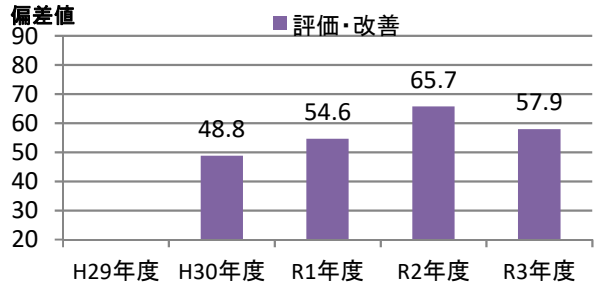
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1051～1100位	651～700位	1～50位	151～200位
総合評価	-	48.9(-)	56.6(↑7.7)	66.4(↑9.8)	62.4(↓4.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



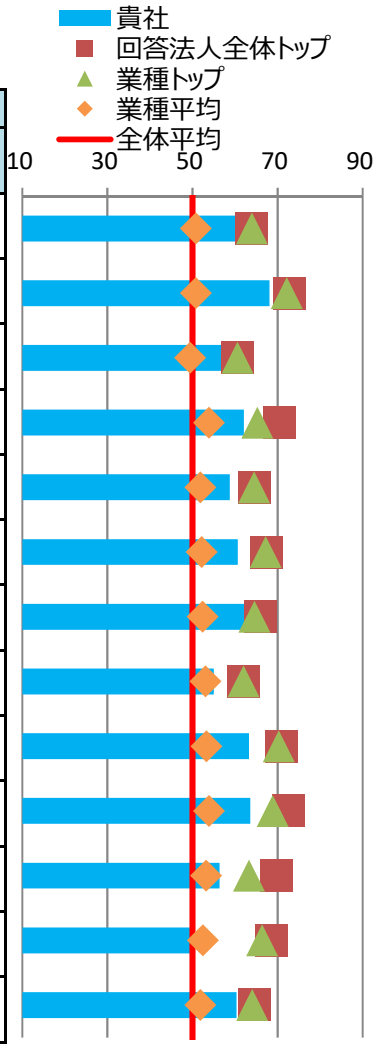






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	63.3	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	68.1	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.2	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.1	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	58.8	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	60.7	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	64.6	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.0	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	63.3	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	63.6	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.4	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	50.4	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	60.4	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 生き生き職場を増やすための、ワークエンゲージメントとエンプロイーエンゲージメントの両エンゲージメントの向上と、体調不良による労働損失を減らすためのアブセンティズム、プレゼンティズムの低減による、従業員のウエルビーイングの向上。
健康経営の実施により期待する効果	従業員がウェルビーイング（健康で幸せ）かつエンゲージメントが高ければ、安心かつ豊かさ・ワクワクを感じられる社会の実現に貢献する、サステナビナリティ・パートナーとしての役割を担えることを期待する。ワークエンゲージメントの向上を前年度より+.2、プレゼンティズムの低減を前年度比-2を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	CSR報告書
URL	https://meidensha.disclosure.site/ja/themes/99 https://meidensha.disclosure.site/ja/themes/97

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.5	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.0	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.3	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.7	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.0	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.8	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.7	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	2019年度の活動を踏まえた課題設定をした時の以下の根拠を基に、40歳未満の若年層の肥満対策を継続した。 「生活習慣病と関連の深い適正体重維持者率は、他健保平均に比べ全年代で低い。特に30代は10%以上低く、将来的な健康維持・生活習慣病の予防には、40歳未満の若年層への肥満予防が不可欠。 また、特定保健指導対象者の75%が、「20歳時の頃よりも体重が約10kg増加している」と回答(2018年度)」
	施策実施結果	2020年度はICTを利用した健康指導プログラムを提供し、食事・運動習慣の改善・定着による減量を図った。主観的な健康観（体調やパフォーマンス）の変化や達成感を感じてもらえるよう工夫した。
	効果検証結果	全体的な結果としては有所見者は前年度より悪化した（BMI25以上が前年32.8%から34.6%）。ただし、40歳未満の若年層の肥満対策や、40歳以上の特定保健指導を目的とした生活習慣病対策-ＵＮＤＥＲ-３９、ＯＶＥＲ-４０のプログラム参加者224名に関しては、90%の参加者が完了し、特に若年層では、体重で-3.2Kg、腹囲で－4cm、食事習慣の改善85.5%、運動習慣の改善55.1%の結果となった。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	2019年度病欠・休職者100名のうち67名(67%)がメンタル不調を原因としたものであった。ストレスチェック集団分析から、「健康リスク値の高い職場（100以上）ほど高ストレス者及びメンタル休職者が多い」ことから高健康リスク職場（8職場）に対しての実態把握と職場改善が必要であった。ヘルスリテラシー調査より情報活用が難しいとの回答が、一般疾病16%に対し心の問題で36%のため幅広い啓蒙を課題とした。
	施策実施結果	高いストレスチェック受検率維持のため受検勧奨・啓蒙を確実に行った（前年比96.1%→96.6%）。高健康リスク職場に対して職場改善を実施(前年比8職場→5職場)。メンタルヘルス検定受検奨励1名合格。
	効果検証結果	2020年度実績で、全体の指標としては、病気欠勤休職者が前年比67名→60名、高ストレス者率15.6%→13.4%、職場健康リスク値（会社全体）97→96と改善方向に推移した。病気休職者の減少が前年比-10%にも関わらず、休職日数の減少が前年比-3%となっており、これは再発者の療養長期化がしていることが要因の一つとなっている。よって、復職支援等の療養中のケアや、復職後のケアを強化する必要がある。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	－
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 006516

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：山洋電気株式会社

英文名：SANYO DENKI CO., LTD.

上場

■加入保険者：電設工業健康保険組合

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

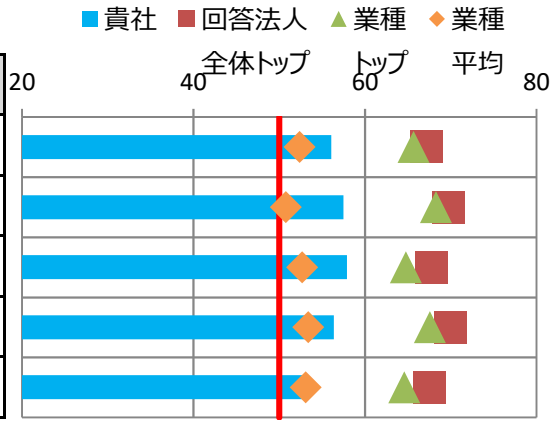
■総合順位：　**851～900位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**56.1**　（前回偏差値　-　）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	56.1	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	57.5	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	57.9	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	56.4	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	53.3	67.5	64.6	53.1

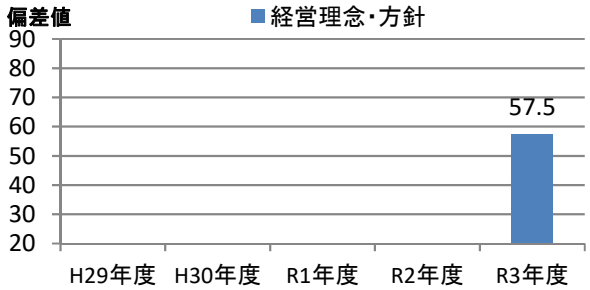


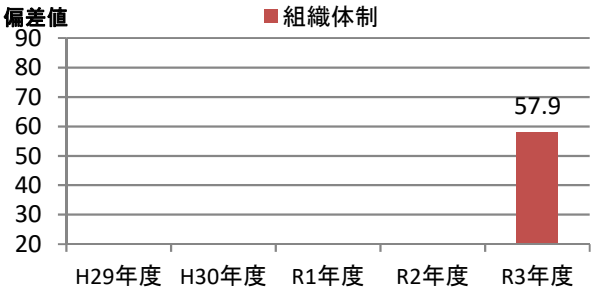
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

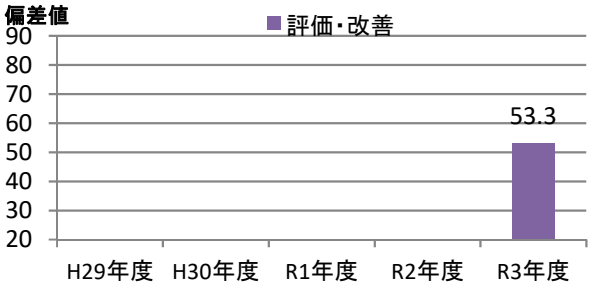
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	851～900位
総合評価	-	-	-	-	56.1(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。

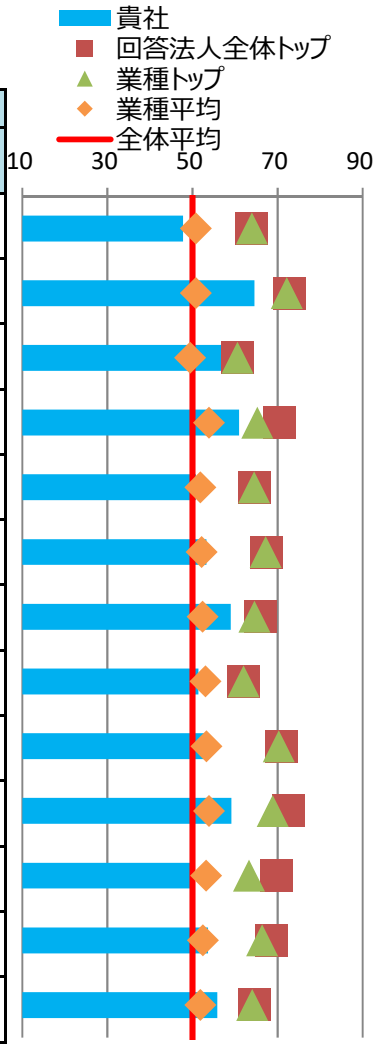






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	47.8	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	64.6	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.0	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.0	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	50.8	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	53.3	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	59.0	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	51.4	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	52.8	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	59.2	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	50.2	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	53.7	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.9	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 グローバル企業として中長期的な成長と企業価値の向上を目指す中で、企業理念を理解し実現できる能力を持つ従業員に健康で長く働いてもらうことの実現が、事業活動を推進する上で大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が長く働き続け、個人のスキルやパフォーマンスを高めていくことで、企業としての成長も図られることを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.1	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.8	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.1	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.6	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.7	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.8	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.4	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	47.9	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	2018年のストレスチェックの職場分析で、健康リスクの高い部署（健康リスクが120以上）が21部署（18.1%）あった。働きやすい職場にするには、職場改善活動の実施が必要である。
	施策実施結果	健康リスクの高い部署に、職場改善（職場改善ミーティング・全員ヒアリング・360度評価）の施策を実施し、原因を解明し働きやすい職場づくりを実施した。対象の管理職と相談し、その職場に合った施策とした。
	効果検証結果	その結果、2019年には11部署（9.3%）、2020年には10部署（7.5%）まで減少させることができたが、未だ健康リスクの高い部署はみられるので、今後も職場改善活動を継続していく。
効果検証②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	2018年の定期健康診断の有所見率70.3%、全国平均の56.6%よりかなり高い状況であった。全従業員に対する疾病の発生予防を講じる必要がある。
	施策実施結果	保健師による受診勧奨や精密検査勧奨や保健指導を実施し、食堂のメニューの改善など食の取り組み、健康イベントなどの運動の取り組みを実施した。
	効果検証結果	2020年度の有所見率は65.6%と低減させることに成功したが、未だ全国平均の有所見率56.6%より高い状況にある。また平均年齢も2020年度は42.4歳となっているため、今後も、全従業員に対する疾病の予防が課題となる。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	－
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 006592

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：マブチモーター株式会社

英文名：MABUCHI MOTOR CO.,LTD.

上場

■加入保険者：全国健康保険協会千葉支部

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

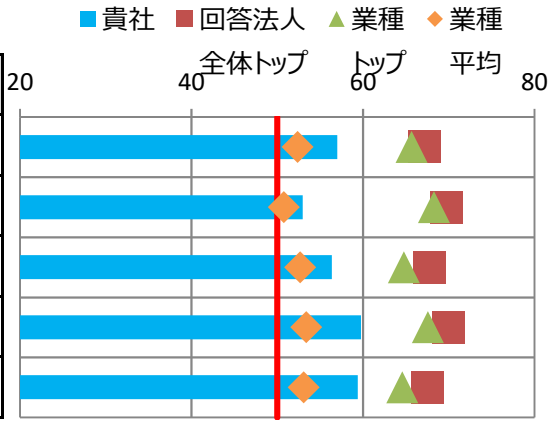
■総合順位：　**751～800位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**57.0**　↑0.9　（前回偏差値　56.1　）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	57.0	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	53.0	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	56.4	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	59.8	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	59.4	67.5	64.6	53.1



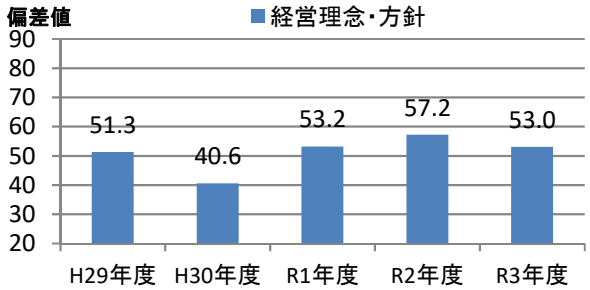
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

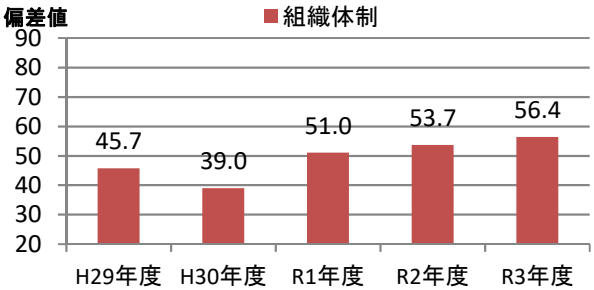
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

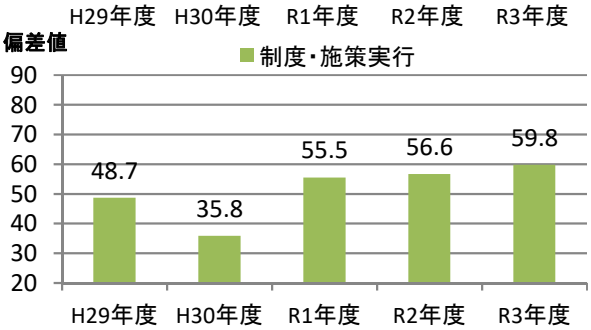
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

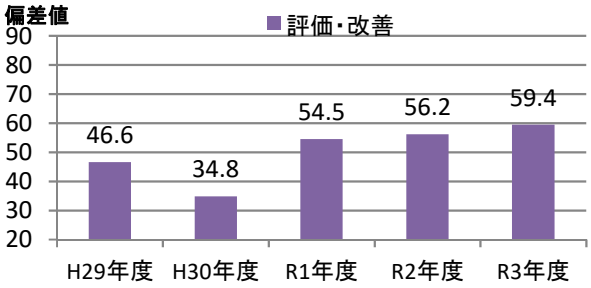
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	701～750位	1551～1600位	951～1000位	751～800位	751～800位
総合評価	48.5	37.7(↓10.8)	53.6(↑15.9)	56.1(↑2.5)	57.0(↑0.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



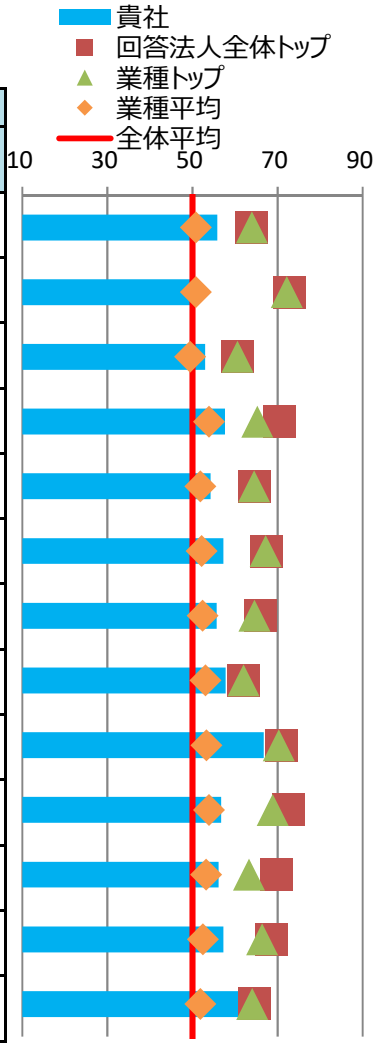






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	55.9	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	50.5	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.0	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.7	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	54.3	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	57.3	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	55.7	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.8	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	66.8	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	56.8	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.2	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.3	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	60.8	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 会社としてROICを重要な指標として位置付け、各部門が目標達成に向けたKPIを設定して会社一体となって取り組んでいる。その中で従業員のエンゲージメント（働き甲斐、身心の健康含む）向上は大きなテーマであり、継続的な活動が必要と認識している。
健康経営の実施により期待する効果	組織の活性化は会社の目標達成には大きな要因となるものと認識している。その為には従業員のエンゲージメント（働き甲斐、身心の健康含む）向上は不可欠であり、これを高めることで全体の生産性は高まり、会社の業績向上（目標達成）に繋がる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.3	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.8	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.8	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.4	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.9	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.4	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.9	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	67.7	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	2012年6月に策定された第2期「がん対策推進基本計画」（厚生労働省）では、「2022年度までに成人喫煙率を12%とすること」が掲げられ、弊社においても2015年に禁煙治療費補助実施したが、2016年度の弊社の喫煙率は19.1%であったため、改善が必要であると考えた。
	施策実施結果	段階的に禁煙対策を実施していき（就業時間中の喫煙禁止→禁煙を推奨する日を制定→2020年1月から敷地内全面禁煙）、2020年度の喫煙率は13.7%である。
	効果検証結果	段階的に対策を行っていったため、社員のストレスがたまりすぎることなく、喫煙率は2016年19.1%→2017年18.6%→2018年17.6%→2019年15.7%→2020年13.7%と徐々に減少。 2022年までに12%達成するべく、敷地内全面禁煙と並行して、たばこの健康影響についての教育・研修を継続して実施していく。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	2017年度はインフルエンザ感染者数は弊社において60名いた。また、2018年までは社内においてインフルエンザ予防接種を実施していなかった。
	施策実施結果	2018年度より社内でインフルエンザ予防接種を社内で実施。外部で受診している人も多く、正確な接種人数は把握していないが、初年度である2018年度107名接種に対し、2020年度は194名接種できた。
	効果検証結果	感染者数においても2018年度40名→2019年度23名→2020年度1名と減少していった。2020年度は例年よりもインフルエンザの感染者数が日本全体で少なかったということもあるが、新型コロナ対策にて、テレワーク活用やアルコール消毒の徹底により、感染を防げた効果もあると考えられる。次年度以降においても接種人数を徐々に増やしていくことを検討中である。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	－
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 006594

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本電産株式会社

英文名：Nidec Corporation

上場

■加入保険者：東京都電機健康保険組合

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

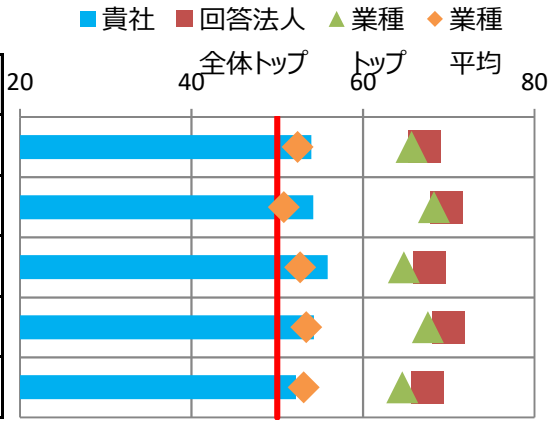
■総合順位：　**1051～1100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**54.0**　↑4.3　（前回偏差値　49.7 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	54.0	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	54.2	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	55.9	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	54.3	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	52.2	67.5	64.6	53.1

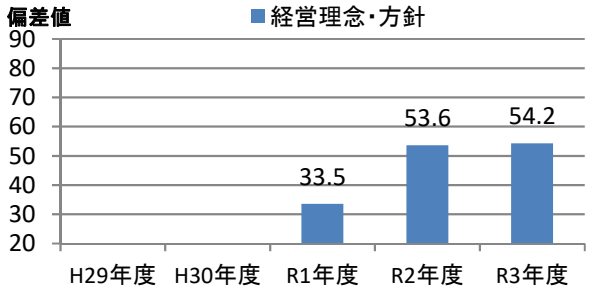


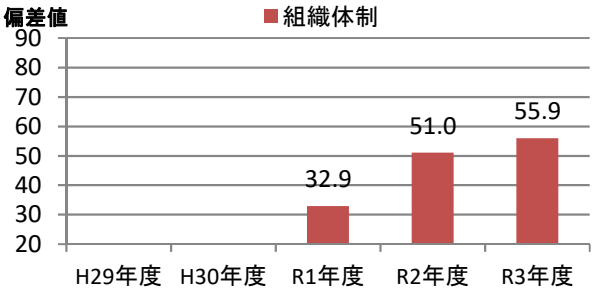
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

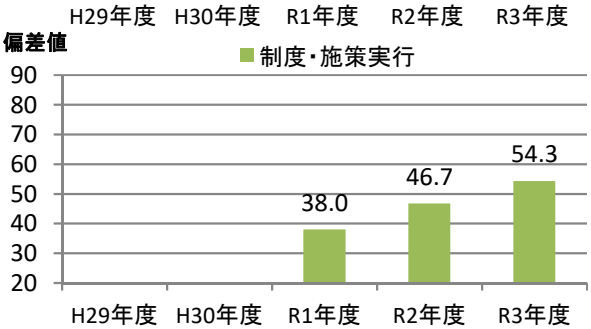
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

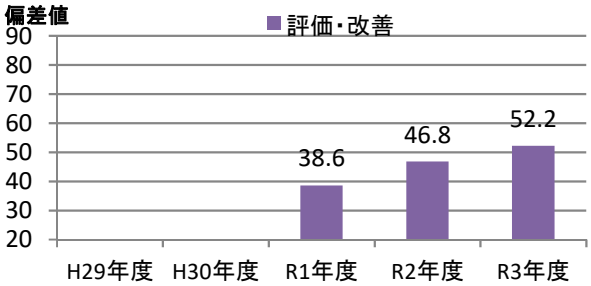
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	2101～2150位	1401～1450位	1051～1100位
総合評価	-	-	35.8(-)	49.7(↑13.9)	54.0(↑4.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



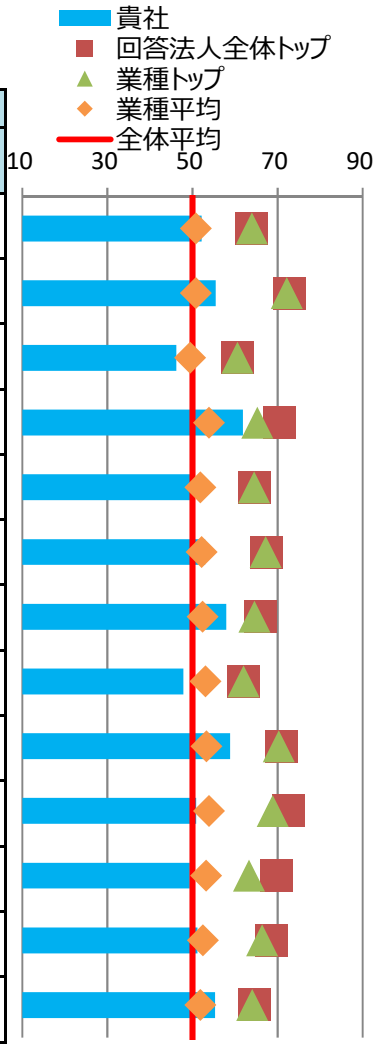






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	52.2	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	55.5	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	46.2	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.9	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	50.3	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	53.0	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	58.0	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	47.9	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	58.9	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	50.9	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	49.4	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.2	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.3	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 会社の持続的な成長を目指す上で、社員の生産性維持・向上を図る必要があることが課題である。健康経営の推進によって、社員が健康に働き続けられることで生産性を維持・向上を図っていきたい。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営により、社員の健康状態を把握、維持し、心身の不安なく業務に集中できる職場環境を整備していきたい。また、健康維持によって、エンゲージメント向上に繋げ、社員が前向きに業務に臨める会社としていきたい。 （目標）社内のサーベイ2項目について、次の値の達成。 「健康に関して、なんらかの不安はありますか？」30%（昨年47%） 「当社は健康的に働きやすい会社だと思いますか？」75%（昨年56%）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.nidec.com/jp/sustainability/social/employee/topic008/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.8	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.5	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.4	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.9	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.5	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.2	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.7	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.0	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	63.6	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題の内容	メンタルヘルスの不調により長期欠勤や休職をしている社員が、職場に復帰できず退職に繋がってしまうケースが多く見受けられ、人材の流出として課題を感じていた。
	施策実施結果	復職対応として、休職中に外部のリワークプログラムの参加を推奨しており、フルタイムでの勤務が可能な状態のみ、産業医が復職を許可するなど、復職判断基準の運用を徹底した。
	効果検証結果	復職後の退職防止を見据えた、上記の復職支援策を通じて、長期欠勤者および休職者を分母とした退職率（年度内の長期欠勤者および休職者のうちの退職者数/年度内の長期欠勤者および休職者）が2017年度48%から2020年度14.8%まで改善した。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	会社全体の喫煙率は高くはないが、喫煙者はヘビースモーカーの割合が比較的高い。社員の健康増進および新型コロナウイルス感染および重症化リスクの回避のため、喫煙率を下げる必要がある。
	施策実施結果	2020年度より、段階的に敷地内禁煙（時間帯による敷地内禁煙や禁煙Weekの設定等）を進め、2021年7月に敷地内終日完全禁煙を実施した。
	効果検証結果	敷地内完全禁煙実施に伴い、40歳以上の喫煙率が23.1%から19.5%に低下した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	－
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 006632

経済産業省　令和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ＪＶＣケンウッド

英文名：JVCKENWOOD Corporation

■加入保険者：ＪＶＣケンウッド健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

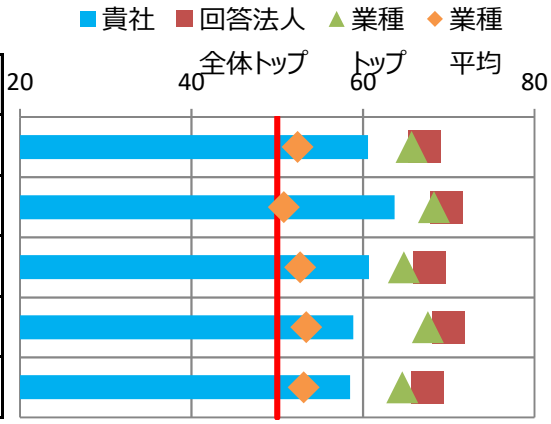
■総合順位：　**301～350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**60.6**　↑4.6　（前回偏差値　56.0 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	60.6	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	63.7	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	60.7	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	58.9	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	58.5	67.5	64.6	53.1

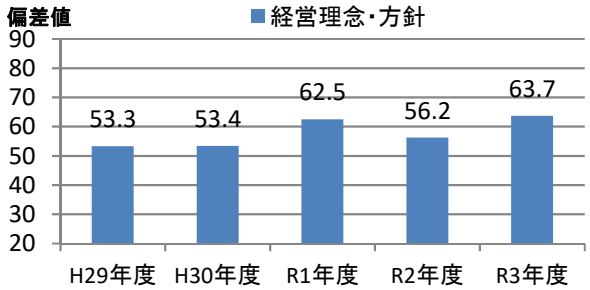


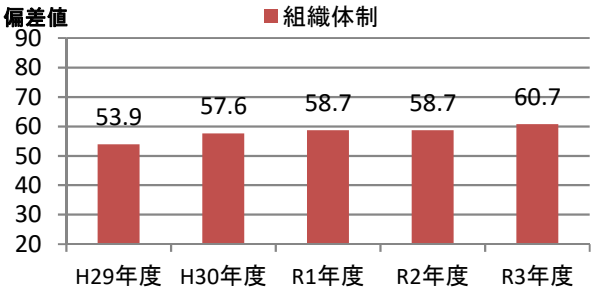
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

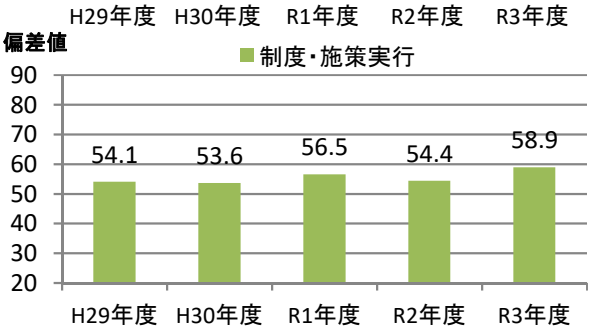
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

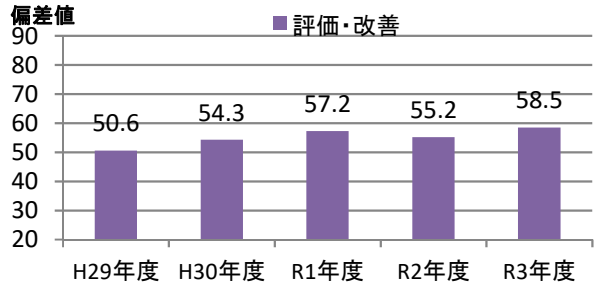
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	451～500位	651～700位	401～450位	801～850位	301～350位
総合評価	53.1	54.5(↑1.4)	59.0(↑4.5)	56.0(↓3.0)	60.6(↑4.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



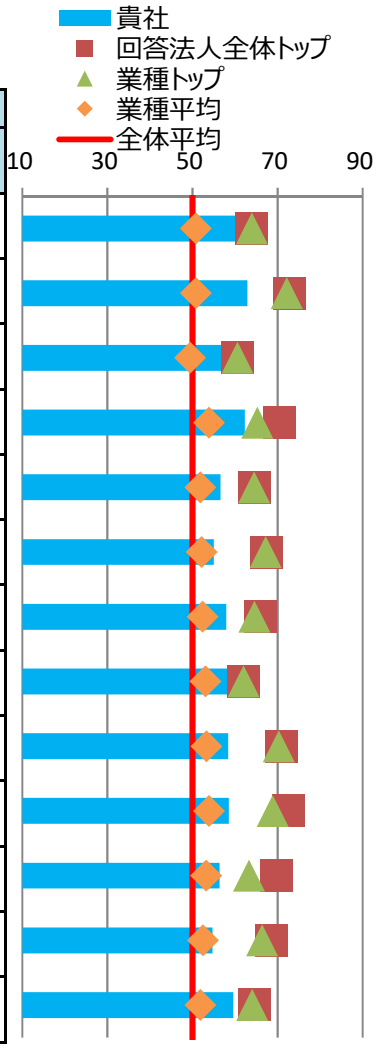






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	63.3	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	62.9	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.1	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.3	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	56.6	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	55.0	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	58.0	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.9	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	58.4	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	58.6	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.4	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.7	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.6	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 新中期経営計画VISION2023達成に向けて、「一人ひとりの活躍を下支えする健康経営の取り組み」を推進するための起点である「JVCケンウッド健康宣言」を改めて確認し、当社グループ「変革と成長」の源泉である、従業員一人ひとりが心身共に健康であることが重要な経営課題です。
健康経営の実施により期待する効果	「変革と成長」を実現するための新たな行動指針（Value）「変わる・創る・かせぐ・つなぐ」を、それぞれの職場で体現するためには、まず心とからだが健康であり、健康であってこそ、家族や友人と趣味や余暇を楽しむことができ、そこから生まれる心身の充実を、変革と成長のエネルギーとして当社を成長軌道に導いていくことが、すなわち「健康経営」であると考えます。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.jvckenwood.com/jp/sustainability/social/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	54.5	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.9	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.6	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.9	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.1	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.0	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.9	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.7	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	63.7	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	従業員の約6割が50歳以上のこともあり生活習慣病予防対策が課題である。特に血圧については健康診断で①最高血圧「130mmhg以上」が全体の26.3%（2019年度）②最低血圧「85mmhg以上」が全体の28.4%（2019年度）の結果であった。従業員のパフォーマンス発揮と、企業の労働生産性向上のためアブセンティーズム予防に向けた対策が必要である。
	施策実施結果	最高血圧160mmHg以上もしくは最低血圧100mmHg以上を対象として、医療機関受診を産業医から促し継続管理を徹底し73%が受診完了した。
	効果検証結果	産業医からのアプローチで受診者が増えたが、2020年度健康診断結果①最高血圧「130mmhg以上」が全体の30.4%、②最低血圧「85mmhg以上」が全体の28.0%の結果であった。引続き受診勧奨と管理を続けていく必要がある。
効果検証②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	新型コロナ流行で通勤含め運動の機会が減少した。健康診断問診「1 回 30 分以上の軽く汗をかく運動を週 2 日以上、1 年以上実施」に「はい」と回答割合が全体の23・4%と前年29.2%より増加。健康診断で①空腹時血糖「100mg/dl以上」が全体の39.4%（2019年度）②ＨｂＡ１ｃ「5.6%以上」が全体の39.4%（2019年度）の結果でアブセンティーズム予防に向けた対策が必要である。
	施策実施結果	HbA1c7.5%以上を対象として、医療機関受診を産業医から促し継続管理を徹底し97%が受診完了した。
	効果検証結果	2020年度健康診断結果①空腹時血糖「100mg/dl以上」が全体の39.9%、②ＨｂＡ１ｃ「5.6%以上」が全体の39.9%の結果であった。産業医からの粘りづよいアプローチに加え、運動や食事に関する対策が必要である。

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 006639

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社コンテック

英文名：Contec Co., Ltd.

上場

■加入保険者：ダイフク健康保険組合

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

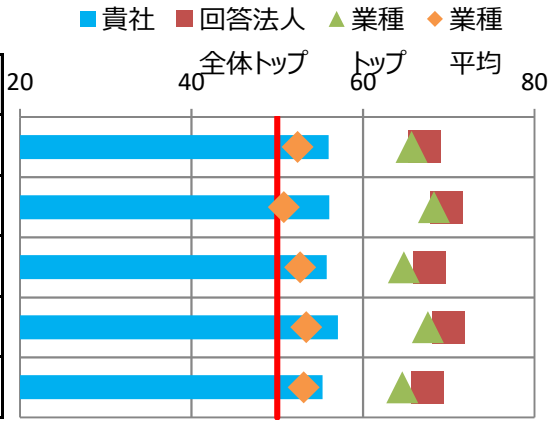
■総合順位：　**851～900位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**56.0**　↑2.5　（前回偏差値　53.5 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	56.0	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	56.1	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	55.8	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	57.1	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	55.3	67.5	64.6	53.1

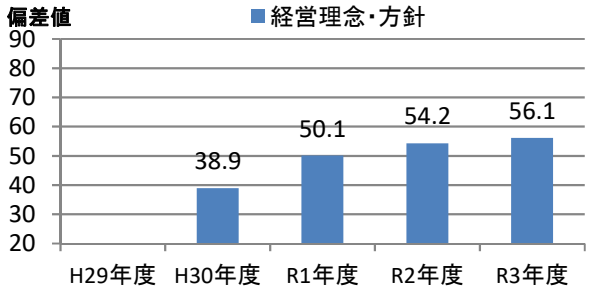


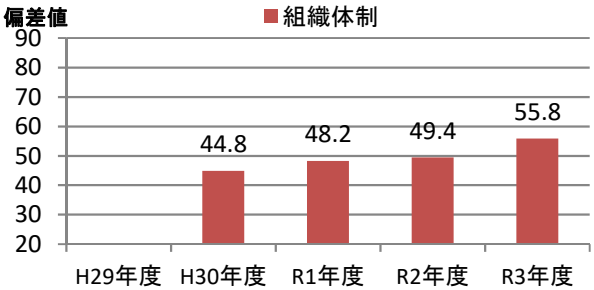
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

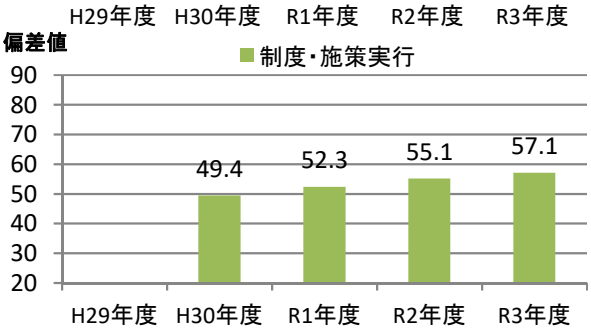
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

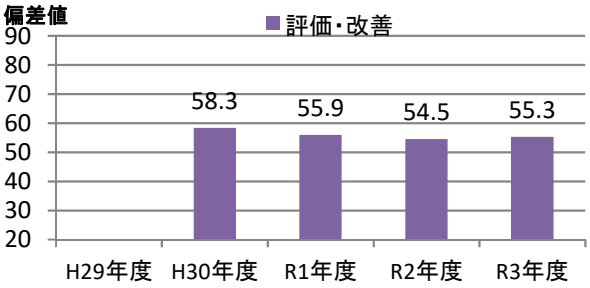
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1151～1200位	1101～1150位	1001～1050位	851～900位
総合評価	-	47.1(-)	51.9(↑4.8)	53.5(↑1.6)	56.0(↑2.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



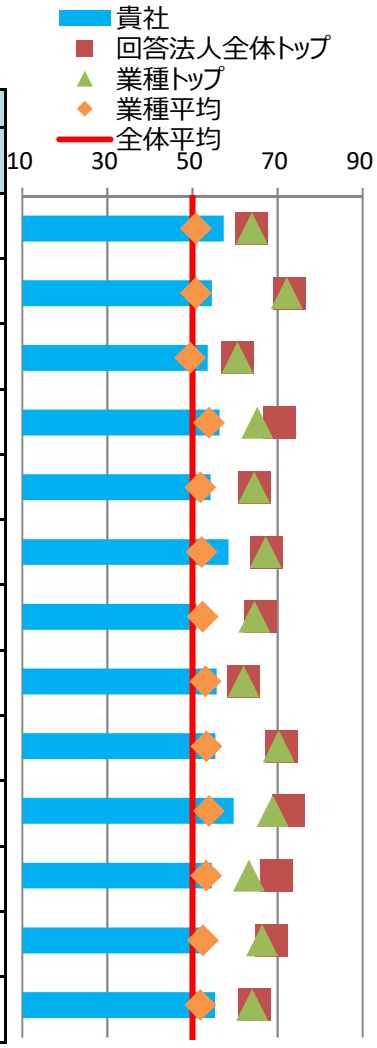






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	57.4	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	54.6	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.6	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	56.4	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	54.3	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.5	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	51.0	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.7	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	55.4	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	59.7	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.6	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	52.8	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.3	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 60歳定年制度を65歳定年へ延長したことに伴い、社員の高年齢化に伴い健康面で不安を抱えて働く人の増加が見込まれます。このことで、全体的なパフォーマンスの低下が予想され、事業活動を推進する上での課題となります。
健康経営の実施により期待する効果	多くのノウハウや技能を持つ60歳以上の従業員に、健康で長くイキイキと働いてもらうことが、会社の成長につながると考えております。具体的な指標としては、肥満が将来的なあらゆる病気の入口になると考え、BMI 25以上の社員の割合を現在の31.5%から25.0%への改善を目指していきます。

※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

媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.contec.com/jp/about-contec/esg/work/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.8	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.3	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.1	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.1	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.5	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.1	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.5	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.0	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	毎年スマートワーク活動を行い、労働時間削減、有給休暇取得率の向上に取組んできたが、新型コロナウイルス感染防止対策として行ったテレワークやローテーション勤務を経験したことを踏まえて、業務の二人体制やオンラインを利用した会議なども取組テーマの一つとする。
	施策実施結果	所属単位でマネージャーが実情にあった改善目標と重点取組を宣言、開示し、所属全体で取組む。
	効果検証結果	2019年の平均オーバータイム17.3Hから2020年は16.2Hに減少。
効果検証②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題の内容	2019年以降、子宮がん、乳がん検診の受診率が減少している。
	施策実施結果	定期健康診断時の採血を利用し、腫瘍マーカー（CA125）検査を実施。対象者のうち47%の女性社員が受診。 受診者には健診結果配布と同時に数値の見方、人間ドック補助制度、相談窓口を紹介。
	効果検証結果	受診率向上の効果はまだ把握出来ていないが、今後も産業医、保健師と連携の上、女性特有の健康保持増進に取組んでいく。

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 006641

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日新電機株式会社

英文名：Nissin Electric Co., Ltd.

上場

■加入保険者：日新電機健康保険組合

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

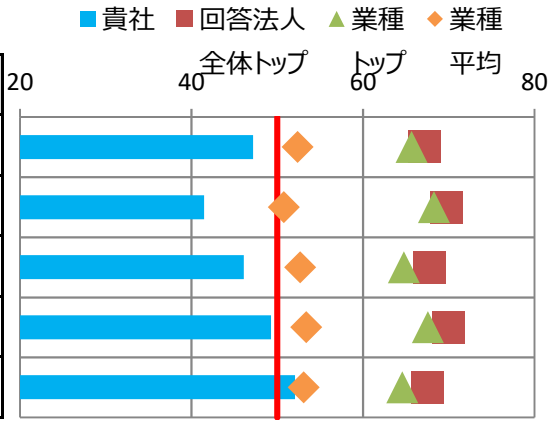
■総合順位：　**1851～1900位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**47.2**　↓0.9　（前回偏差値 48.1 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	47.2	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	41.5	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	46.1	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	49.3	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	52.1	67.5	64.6	53.1



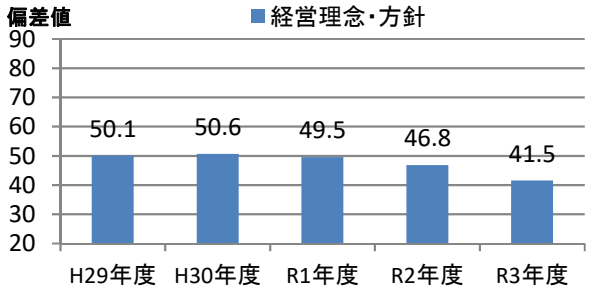
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

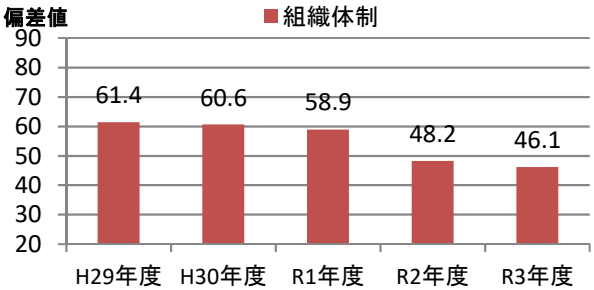
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

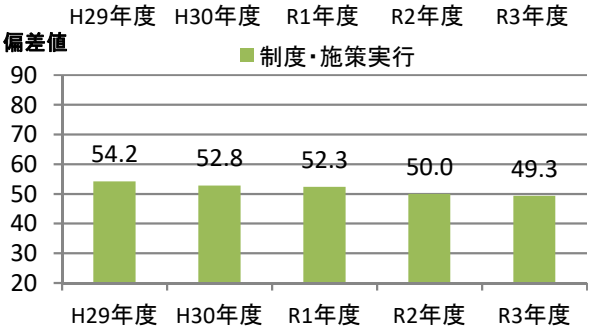
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

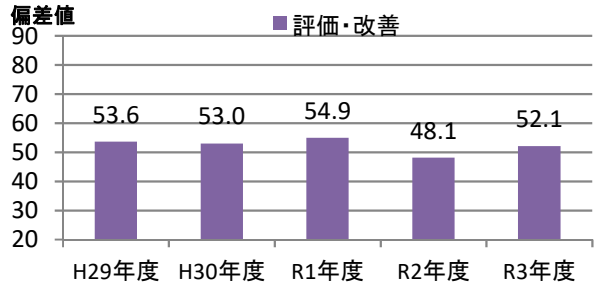
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	401～450位	701～750位	951～1000位	1501～1550位	1851～1900位
総合評価	54.3	53.7(↓0.6)	53.6(↓0.1)	48.1(↓5.5)	47.2(↓0.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



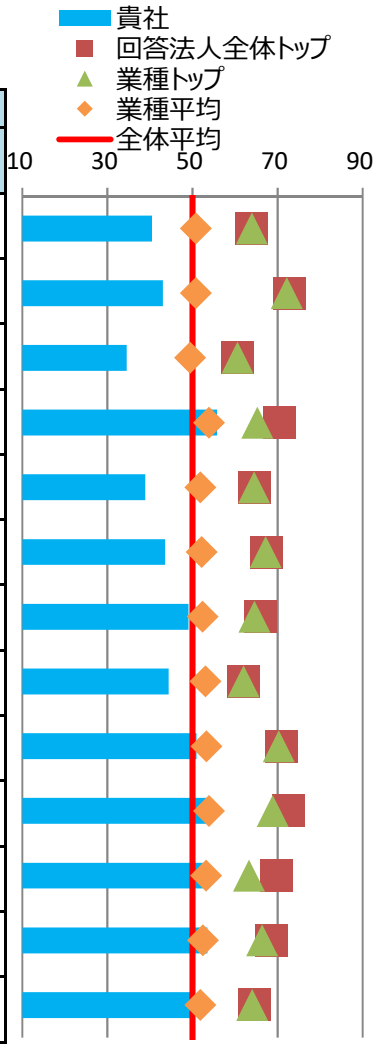






④評価の詳細分析

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	40.5	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	43.1	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	34.6	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	55.8	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	38.9	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	43.6	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	49.1	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	44.4	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	51.0	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	54.0	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	52.5	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	53.5	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	50.0	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	–
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	CSR報告書
URL	https://nissin.jp/csr/fivetrusts/employee/satisfaction.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.7	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	43.7	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.8	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.2	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.5	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.8	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.4	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.2	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.8	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.5	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	健保組合より６０歳以上被保険者の医療費が１７年度より年率１３％で増加しており実質的雇用延長により６０～６４歳被保険者数は２１７名から５００名と２倍になる見込みの為、コラボヘルス水準を上げ生活習慣病予防対策徹底すべきとの提題があった。また、２０年に分析委託した医療コンサルの結果報告から前期高齢者の高額医療者ＴＯＰ２５のうち７人が早期発見、早期治療により回避、抑制可能であったとの報告を受けた。
	施策実施結果	①２０年度特定保健指導対象４６８名中、１０４名の治療放置者に対して産業医、事業主衛生管理者等を通じ受診勧奨を行う。②２１年度より定期健診結果は１週間毎に３週以内に産業医に報告し精査の上受診勧奨を行う。
	効果検証結果	対策は着手したばかりであり、まだ、医療機関を受診し治療開始したかのアウトプット検証しかできない。健保組合と連携し、医療費減等のアウトカム検証を今後行っていく予定。
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	新型コロナウイルス感染防止対策として在宅勤務を開始したため、事業所に設置している入出門時の打刻データがとれず、自己申告の就労時間を認定する客観的な記録がなく在宅勤務による過重労働の懸念があった。
	施策実施結果	パソコンのオン・オフ打刻システムを導入し、自己申告の時間と打刻記録に乖離がある社員がわかるようになった。
	効果検証結果	自己申告と打刻記録に頻繁に乖離がある社員、日に30分を超える乖離がある場合に記入を義務付けている乖離理由の内容について労働の懸念がある社員をピックアップし、実態調査を行い健康状態の確認を今後も継続していく。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 006643

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社戸上電機製作所

英文名：Togami Electric Mfg. Co., Ltd.

上場

■加入保険者：全国健康保険協会佐賀支部

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

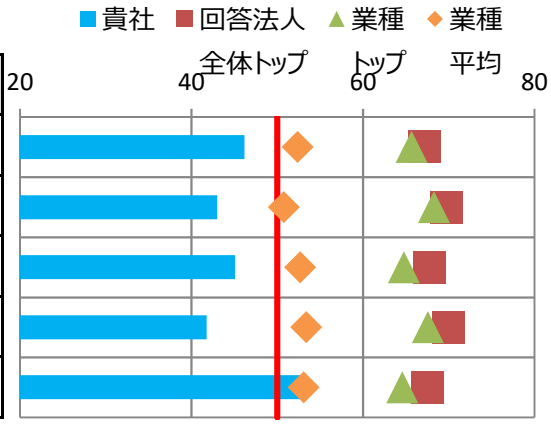
■総合順位：　**1951～2000位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**46.2**　（前回偏差値　-　）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	46.2	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	43.0	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	45.1	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	41.8	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	53.2	67.5	64.6	53.1

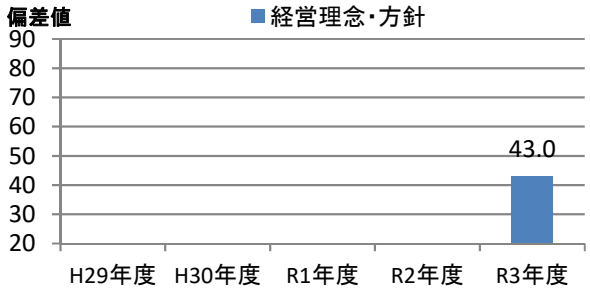


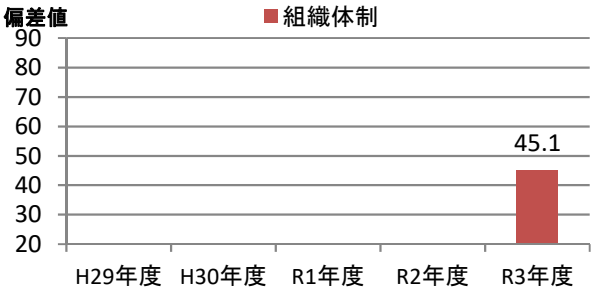
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

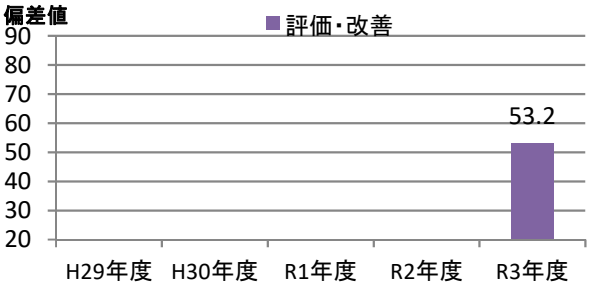
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	1951～2000位
総合評価	-	-	-	-	46.2(-)
【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。

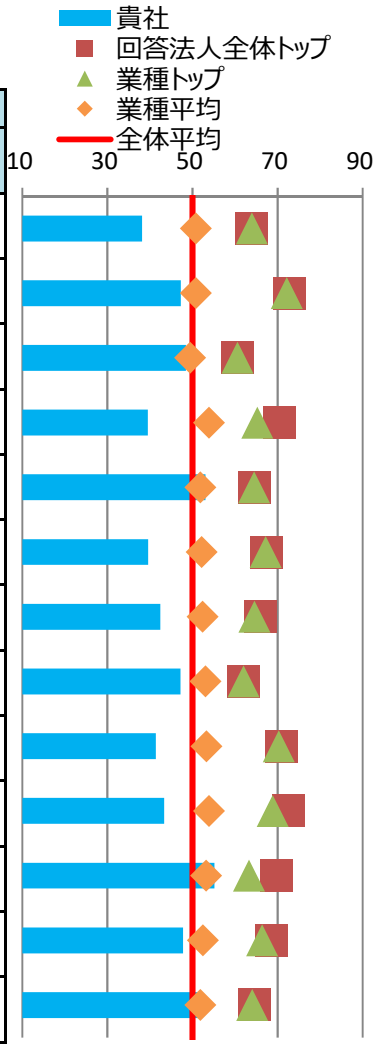






④評価の詳細分析

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	38.2	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	47.3	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	48.5	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	39.5	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	53.1	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	39.6	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	42.5	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	47.2	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	41.4	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	43.4	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.2	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	47.8	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.0	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	–
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.togami-elec.co.jp/about/healthmanagement.php

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.2	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.8	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.1	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.9	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	29.2	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.1	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.1	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.0	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	41.0	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	コロナ禍で、家にいることが多くなり、運動不足が考えられる。また、従来実施していた社内ソフトボール大会や各種社内イベントが中止となり、従業員間のコミュニケーションがとれていない状態である。 そのため、運動不足解消と同時に従業員間のコミュニケーションの促進を図る必要があった。
	施策実施結果	従業員とその家族を対象に、会社周辺でのスタンプラリー方式のウォーキングイベントを開催した。 なお、参加者の体力等にあわせて３つのコースを用意した。
	効果検証結果	会社周辺でのウォーキングイベントを開催し、参加者からの感想を聞いたところ、「同僚との会話を楽しみながらウォーキングができ、コミュニケーションをがしっかりとれた。」「ウォーキングを続けたいと思った。」などの感想を聞くことができ、コロナ禍での運動のきっかけ作りとコミュニケーションの促進ができた。今後も健康促進イベントについて継続して開催したい。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	2020年の冬は、新型コロナウイルスとインフルエンザの同時流行が想定される中、新型コロナウイルスに対する、ワクチンも特効薬もまだ存在していなかった。しかし、インフルエンザのワクチン接種により、免疫力がアップし、インフルエンザのみならず、新型コロナウイルスに対しても感染抑制効果があるとの大阪大学教授の見解もあったため、インフルエンザ予防接種の接種率向上と、感染予防の呼びかけが必要であった。
	施策実施結果	社内でインフルエンザのワクチン接種希望者を募集するにあたり、大阪大学教授の見解をあわせて紹介し、インフルエンザのみならず、新型コロナウイルスに罹患しないためにワクチン接種を強く推奨した。
	効果検証結果	インフルエンザの予防接種の接種率は2019年より3%向上した。 ※2019年の接種率は90%、2020年の接種率は93%となった。 なお、新型コロナウイルス感染症対策の効果もあると考えるが、インフルエンザの社内での拡大や新型コロナウイルス感染者は無かった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	－
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	－
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 006644

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大崎電気工業株式会社

英文名：OSAKI ELECTRIC CO.,LTD

上場

■加入保険者：電設工業健康保険組合

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

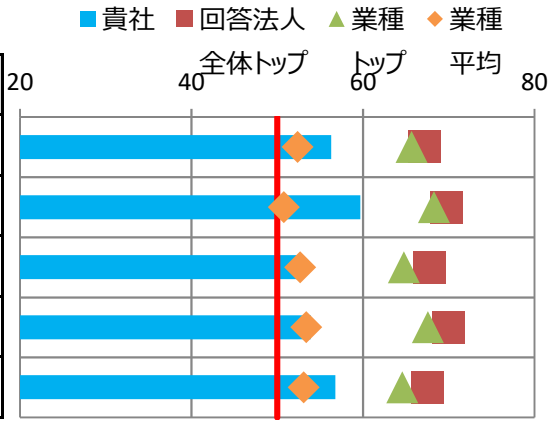
■総合順位：　**801～850位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**56.3**　↑1.2　（前回偏差値　55.1　）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	56.3	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	59.7	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	52.9	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	53.9	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	56.8	67.5	64.6	53.1



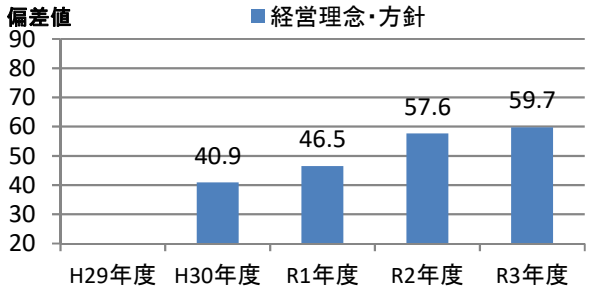
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

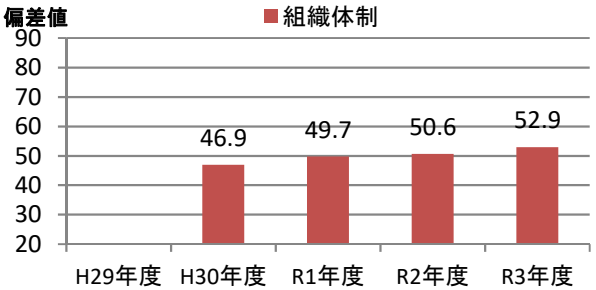
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

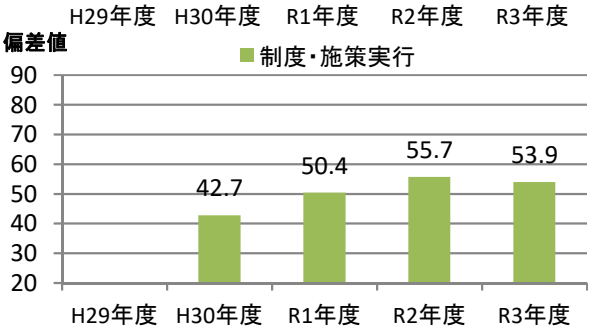
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

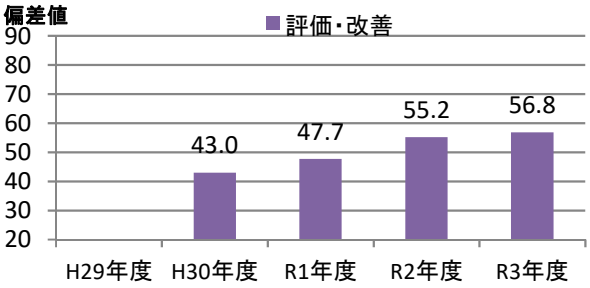
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1301～1350位	1401～1450位	851～900位	801～850位
総合評価	-	43.1(-)	48.3(↑5.2)	55.1(↑6.8)	56.3(↑1.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



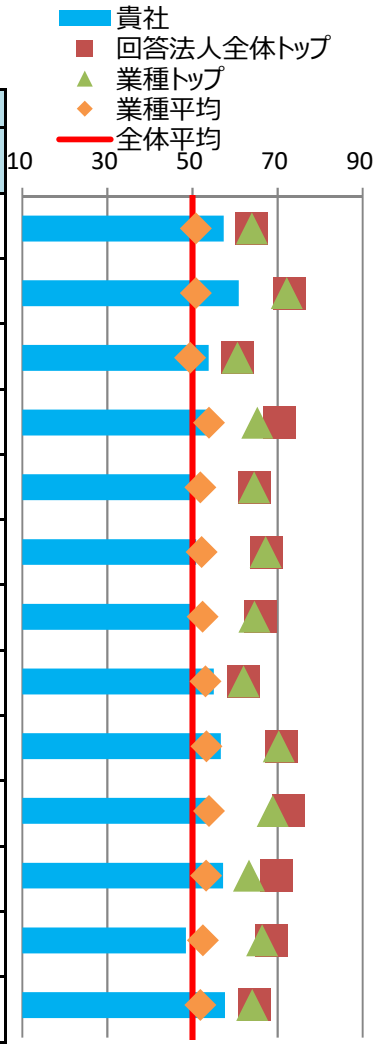






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	57.4	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	60.9	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.8	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	53.8	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	50.3	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	50.9	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	50.5	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.0	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	56.7	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	54.3	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	57.2	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	48.5	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.7	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員を大切な財産（＝人財）と捉え、健康で生産性の高いパフォーマンスを上げることにより『変わる、OSAKI』を体現してもらうことが重要である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が抱える健康課題（運動不足;約70%が該当、睡眠不安・不足;約50%が該当 等）に対し、ウォーキング大会や快眠セミナー等を開催し、アブセンティーズム、プレゼンティーズムの低減を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	統合報告書
URL	https://www.osaki.co.jp/ja/ir/library/annual/main/013/teaserItems2/00/linkList/04/link/ESG%20Section.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	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.6	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.1	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.2	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.6	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.5	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.0	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.0	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.2	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	2020年は新型コロナウイルスの感染拡大に加え、冬季にはインフルエンザとの『同時流行』が懸念され、インフルエンザワクチンの確保、職域接種の実施等により集団免疫を早期に獲得し、従業員の健康を守る必要があった。
	施策実施結果	補助金支給に加え、職域接種を2020年10月より複数回に渡り実施した。結果、2019年度は411人（67%）だった接種者が、2020年度には495人（83%）にまで増加した。
	効果検証結果	2020年度にインフルエンザに罹患した従業員はおらず、また同年度内に新型コロナウイルスに罹患した社員は３名と極めて低く、早めの予防接種と高い衛生意識による感染予防は有効であったと判断し、2021年度以降も継続的に実施していく。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	2020年度に実施した「※健康習慣アンケート」において、職場における受動喫煙の割合が高い（46%）ことが判明し、早急に喫煙対策を講じる必要があった。 ※健康習慣アンケートは、アクサ生命保険株式会社と共同実施
	施策実施結果	埼玉事業所の喫煙所が社内バスの停留所近くにあり、バスを待つ乗客や従業員が受動喫煙となることが分かったためこの喫煙所を直ちに閉鎖した。また、５月３１日を禁煙デーと定め、全社の喫煙所利用を終日停止した。
	効果検証結果	2021年度に実施する「健康習慣アンケート」において、職場の受動喫煙割合は大きく低下する見込みである。しかし、喫煙者そのものの割合が引き続き20%超の見込みであることから、今後も喫煙対策を継続していく。（2025年度までに喫煙者15%が目標）

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	－
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 006645

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：オムロン株式会社

英文名：OMRON Corporation

■加入保険者：オムロン健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

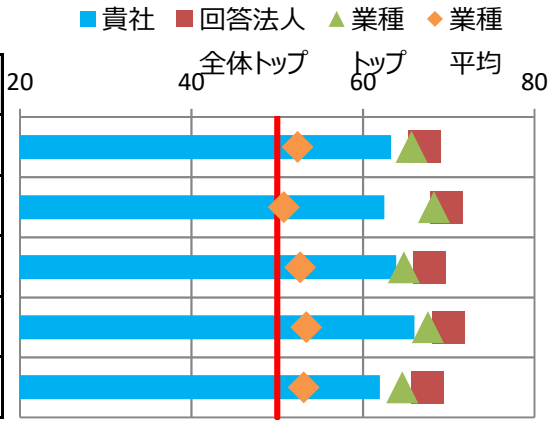
■総合順位：　**51～100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**63.3**　↓2.4　（前回偏差値　65.7 ）

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

②評価の内訳

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	-	63.3	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	62.5	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	63.9	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	66.0	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	62.0	67.5	64.6	53.1

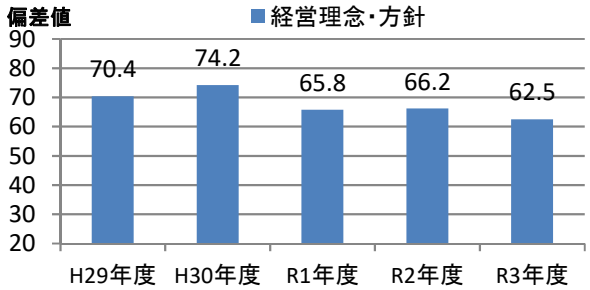


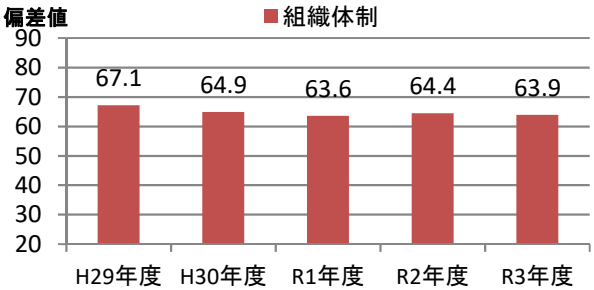
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

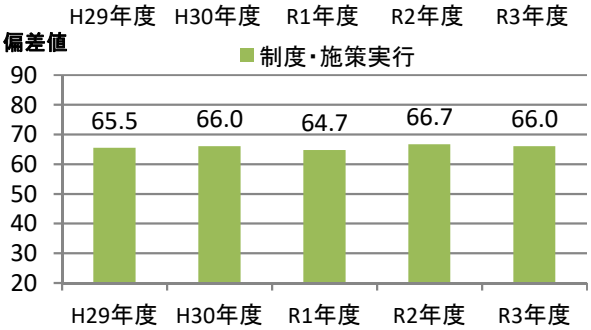
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

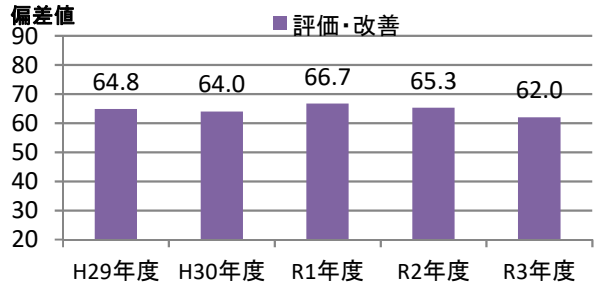
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1～50位	1～50位	1～50位	1～50位	51～100位
総合評価	67.2	67.8(↑0.6)	65.4(↓2.4)	65.7(↑0.3)	63.3(↓2.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



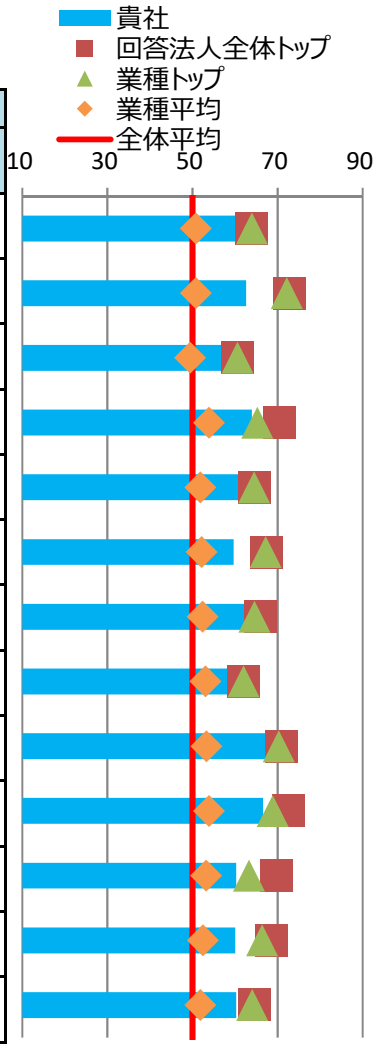






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	61.1	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	62.6	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.8	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	64.0	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	59.7	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	63.7	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	60.6	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	68.5	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	66.6	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	60.3	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	60.1	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	60.3	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 事業を通じて社会的課題を解決するという企業理念を自ら体現し、フルパフォーマンスを発揮し続けることができる多様な人財を育成・獲得する
健康経営の実施により期待する効果	・パフォーマンスの向上 ・エンゲージメントの向上 ・チャレンジ風土の醸成

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	オムロン健康経営宣言 https://sustainability.omron.com/jp/rights/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	61.3	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.5	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.5	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.0	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	67.1	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.6	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.0	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	69.1	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	グローバル市場における事業成長に伴い、社員一人ひとりに求められる役割、業務が質・量の両面で高まっており、国内グループ全体として所定外労働時間の増加傾向が見られた。 そのような状況の中で、新型コロナが発生し、これまでの出社をベースとした働き方から、出社と在宅勤務を組み合わせた働き方に変化させながら、所定外労働時間を削減しつつ生産性を高める必要があった。
	施策実施結果	新型コロナ禍での「働く時間」・「働く場所」の選択肢の拡大による総実労働時間削減に取り組んだ。具体的には、フレックスタイム制のコアタイムの短縮や在宅勤務制度の週２日の利用回数上限を撤廃した。
	効果検証結果	全従業員の約7割が在宅勤務制度を利用（前年度は約2割） テレワークによるＩＴツール活用等の効率化が加速し、総実労働時間・所定外労働時間は対前年で大きく減少 ・総実労働時間 FY19：1,890H　FY20：1,856H ・所定外労働時間 FY19：201H　FY20：146H 働き方改革が進む中、2021年1月のエンゲージメントサーベイの結果、社員満足度、エンゲージメント指数共に既往ピークとなった
効果検証②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	5つの重点項目（運動・睡眠・メンタルヘルス・食事・タバコ）を「Boost5」として指標化。分析の結果、Boost5の達成項目が多い人ほど健診結果が良好で医療費も低く、高パフォーマンス傾向があり、特に「運動」をクリアすれば3項目以上の達成者が大幅に増え、KPI（3項目以上の達成者割合80%）に近づけることがわかった。コロナ禍の運動不足等への課題対応も含めた「運動」の取組をさらに加速させる必要がある。
	施策実施結果	健康行動を促す情報を提供し、全従業員の79%が閲覧。各種施策（ウォーキング大会、webフィットネス、ラジオ体操導入他）を実行し全従業員の45%が利活用。これらの取組で全従業員の94%が健康経営を認識。
	効果検証結果	2021年7月の全従業員アンケートの結果、Boost5「運動」（週2回以上の運動）実践者は42%（前年比＋6pt）、またBoost5「3項目以上」の達成者は54%（前年比＋9pt）で、どちらも年々上昇していたなか、過去最大の増加幅となった。また各拠点の「Boost5」指標及びKPIを一元的に集計・見える化し、PDCAを回して改善を図った結果、全拠点にてBoost5「3項目以上」の達成者が増加した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 006653

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社正興電機製作所

英文名：SEIKO　ELECTRIC　CO.,LTD.

■加入保険者：東京電子機械工業健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

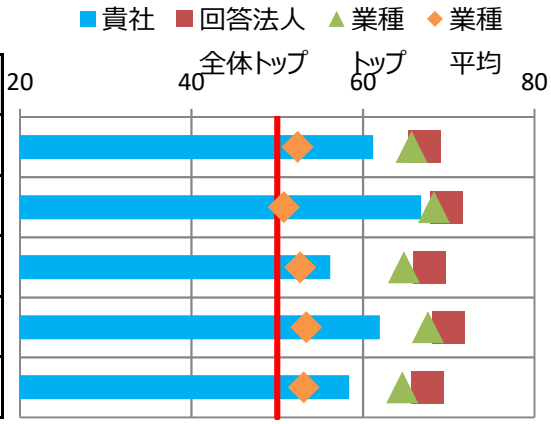
■総合順位：　**251～300位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**61.2**　↑5.3　（前回偏差値　55.9 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.2	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	66.8	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	56.2	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	62.0	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	58.4	67.5	64.6	53.1

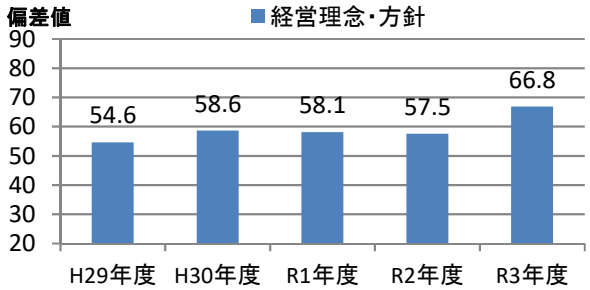


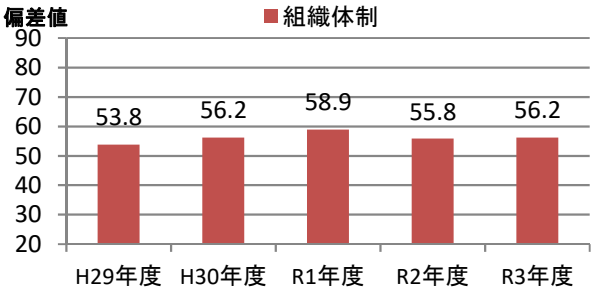
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

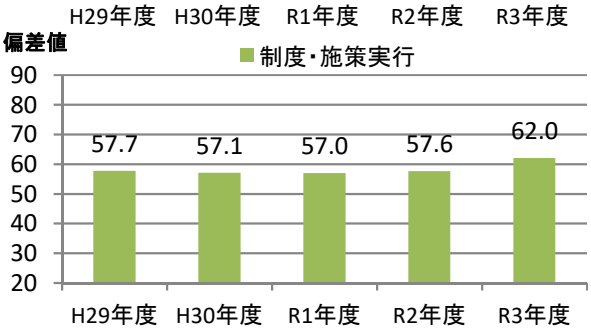
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

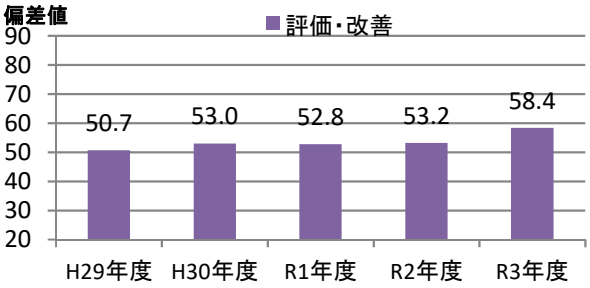
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	401～450位	451～500位	651～700位	801～850位	251～300位
総合評価	54.6	56.6(↑2.0)	56.5(↓0.1)	55.9(↓0.6)	61.2(↑5.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



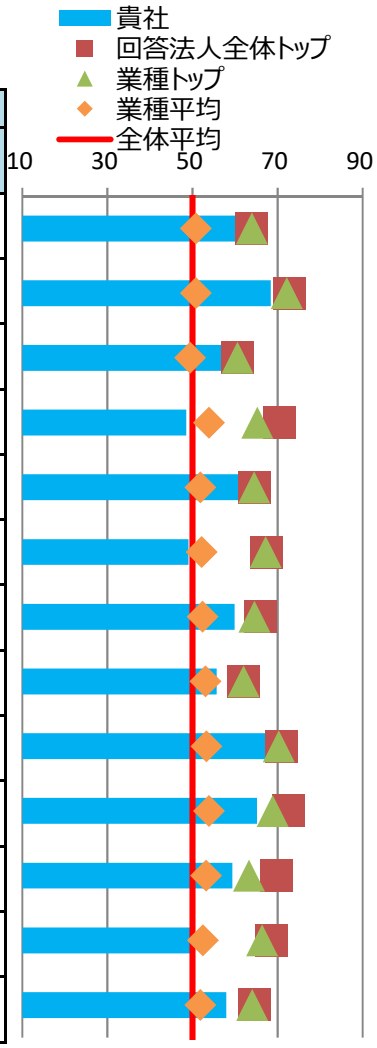






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	63.3	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	68.4	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.2	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	48.6	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	49.1	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	59.9	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.7	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	68.5	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	65.2	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	59.4	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	49.7	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.0	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上
	定期健康診断後の再検査（精密検査）受診率 放置することで、病気のリスクを招き、重篤な状態になってしまいかねない。心身の不調によるパフォーマンスの低下を防止したい。
健康経営の実施により期待する効果	早期に再検査（精密検査）を受診することで、異常の原因を突き止め、早期に治療を開始することで、病気が治る可能性が高まる。 病気でなかったとしても生活習慣を見直すきっかけになり、その結果病気の予防につながる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.seiko-denki.co.jp/environment/healthmanage/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.8	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.1	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.8	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.0	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.9	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.3	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.0	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	68.0	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	安全衛生委員会の中で、戸外喫煙室から屋内へ流入するたばこの煙が問題となっており、受動喫煙による健康被害を予防するため改善が必要であると考えられる。また、喫煙率を下げるための具体的な施策が必要である。
	施策実施結果	敷地内全面禁煙を実施し、これをきっかけに喫煙者に対して禁煙を促すお知らせを案内し、同時に健康管理室にて「禁煙サポート」を実施していることを社内へ周知を行いました。
	効果検証結果	喫煙率は2019年23.9%→2020年19.6%と減少してきている。
効果検証②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	コロナ禍での運動不足による生活習慣病等の発症・重症化予防のため、従業員の運動不足を解消するための施策が必要である。
	施策実施結果	スマホアプリを導入し個人・チーム対抗で歩数競争を実施しました。 上位者には賞品を贈呈していましたが、飛び賞を設けるなどしてインセンティブ効果を高めています。
	効果検証結果	脂質代謝異常なし率は2019年51.9%→2020年53.7%、肥満(BMI>25) は2019年32.0%→2020年31.7%と減少してきている。

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 006701

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本電気株式会社

英文名：NEC Corporation

上場

■加入保険者：日本電気健康保険組合

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

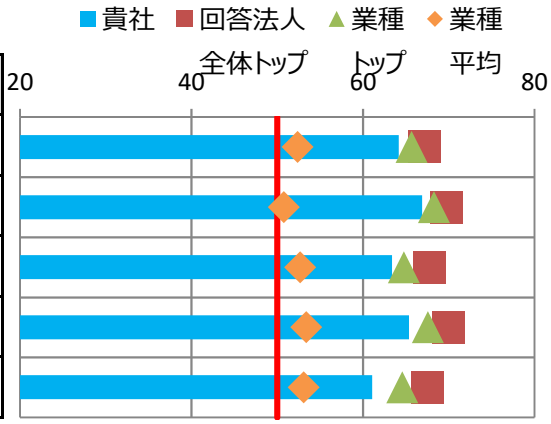
■総合順位：　**1～50位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**64.2**　↑4.2　（前回偏差値　60.0 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	64.2	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	66.9	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	63.4	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	65.4	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	61.1	67.5	64.6	53.1



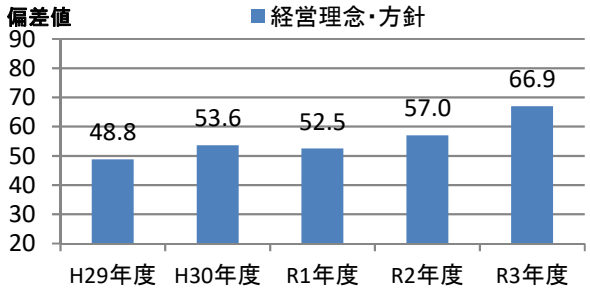
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

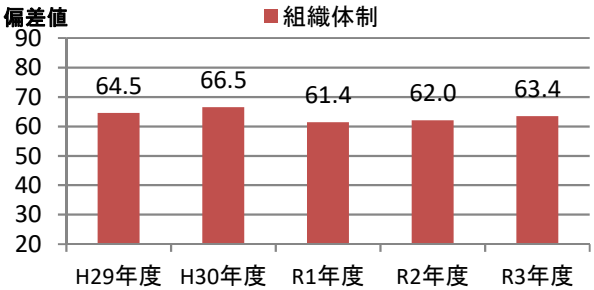
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

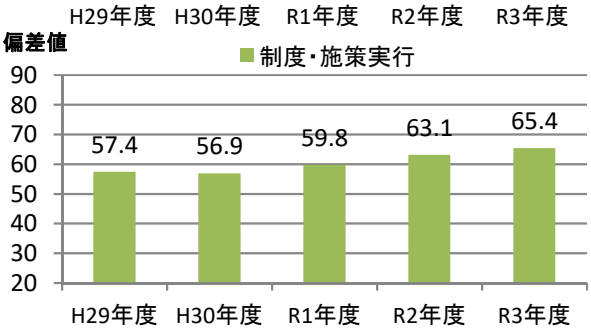
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

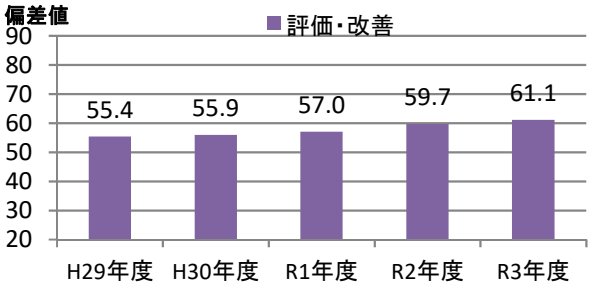
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	301～350位	401～450位	601～650位	401～450位	1～50位
総合評価	55.8	57.6(↑1.8)	57.1(↓0.5)	60.0(↑2.9)	64.2(↑4.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



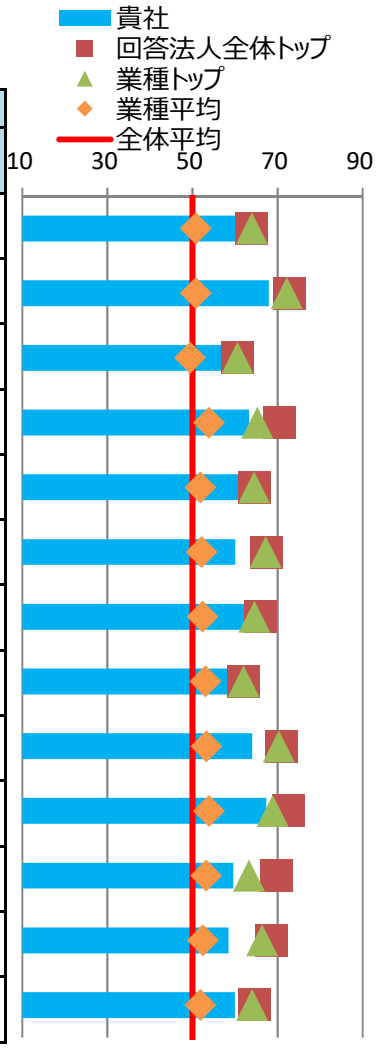






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	64.0	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	68.0	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.3	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.3	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	60.1	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	64.6	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.9	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	64.1	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	67.4	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	59.6	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.5	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	60.0	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 企業価値向上の実現に向けて、NEC Wayの下に多様な人材が集いイノベーションを追求する会社、そして多様な人材に選ばれる会社を目指している。多様な人材に選ばれる会社としての指標をNECグループ社員のエンゲージメントスコアと捉え、その向上を経営上の課題として掲げている。目標として、2020年度時点で25%だったエンゲージメントスコアを2025年度までに50%にすることを社内外に公表している。
健康経営の実施により期待する効果	エンゲージメントスコア向上には、「効率的な働き方」「働きがい」「良好な心身のコンディション」が重要と捉えており、当社独自のパルスサーベイにより、スコア化して把握している。「良好な心身のコンディション」のスコア向上には、健康経営施策の関連性が深いため健康経営施策を実施することによりエンゲージメントスコア向上、そして企業価値向上を期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://jpn.nec.com/csr/ja/society/labour_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	60.5	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.0	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.1	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.1	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	67.9	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.2	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.9	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	61.5	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	多様な人材に選ばれる会社としての指標をエンゲージメントスコアと捉え、その向上を経営上の課題として掲げている。スコア向上には「効率的な働き方」「働きがい」「良好な心身のコンディション」が重要と捉えており、「良好な心身のコンディション」のスコア向上には、健康経営施策の関連性が深い。平均年齢の上昇や有所見者の増加傾向がある中で、健康への関心が高くないため、リテラシーと生活習慣改善意識向上が課題となる。
	施策実施結果	従業員の定期健康診断の結果を基に3年後までの健診数値を予測し、それに対する生活習慣の改善結果をセルフチェックできる健診結果予測シミュレーションを導入。施策の実施結果として、対象者の8割が利用した。
	効果検証結果	課題である、健康リテラシーと生活習慣改善意識向上についての効果検証として、健診結果予測シミュレーションの利用者アンケートをとった。 その結果として、「生活習慣改善に取り組む意欲が高まった」という設問に対するポジティブな回答が2019年度：60.4%から、2020年度：74.0%まで向上した。
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	多様な人材に選ばれる会社としての指標をエンゲージメントスコアと捉え、その向上を経営上の課題として掲げている。スコア向上には「効率的な働き方」「働きがい」「良好な心身のコンディション」が重要と捉えており、「良好な心身のコンディション」のスコア向上には、健康経営施策の関連性が深く、健康に有害であることが明白な喫煙は、会社として取り組む健康推進とは相反する行為のため、”卒煙”を目指す社員を支援している。
	施策実施結果	敷地内全面禁煙に向けた2022年度末までの喫煙所閉鎖スケジュールの作成と段階的な閉鎖の実施。またオンライン禁煙プログラムを自己負担なしで利用できる制度を導入し、グループ全体628名の申し込みがあった。
	効果検証結果	課題である、卒煙を目指す社員の支援の効果検証として、本施策の参加者の卒煙率は90%を超える結果となった。 これに関連して喫煙率自体も低減し、グループ全体の喫煙率が2019年度：20%から、2020年度：18.1%まで低減した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 006702

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：富士通株式会社

英文名：FUJITSU LIMITED

上場

■加入保険者：富士通健康保険組合

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

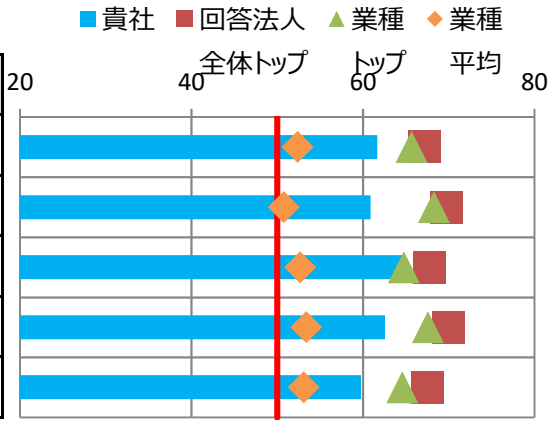
■総合順位：　**201～250位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**61.7**　↓2.4　（前回偏差値　64.1 ）

※「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	-	61.7	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	60.9	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	64.8	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	62.6	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	59.8	67.5	64.6	53.1

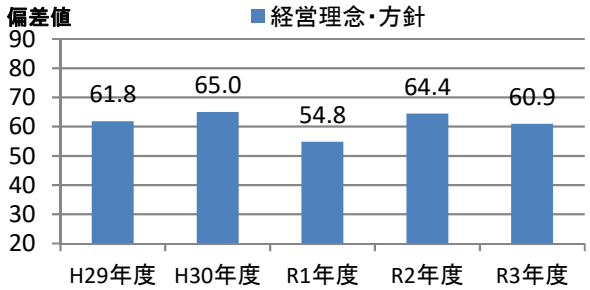


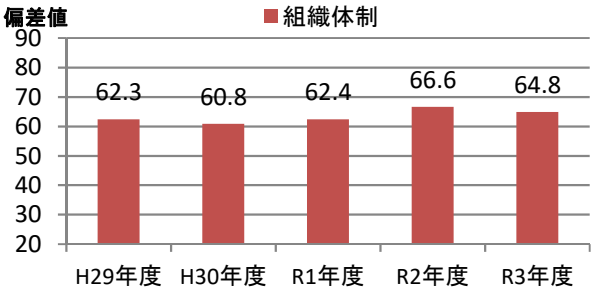
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

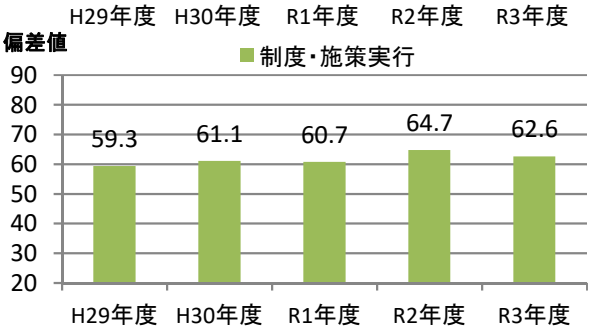
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

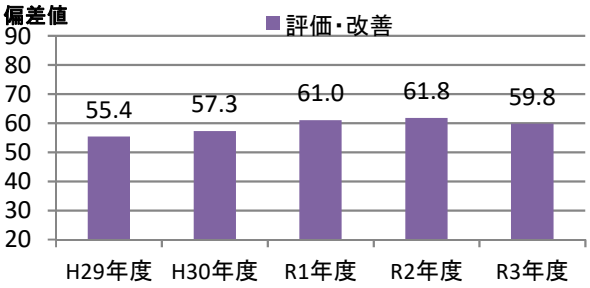
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	151～200位	151～200位	351～400位	51～100位	201～250位
総合評価	59.9	61.5(↑1.6)	59.4(↓2.1)	64.1(↑4.7)	61.7(↓2.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



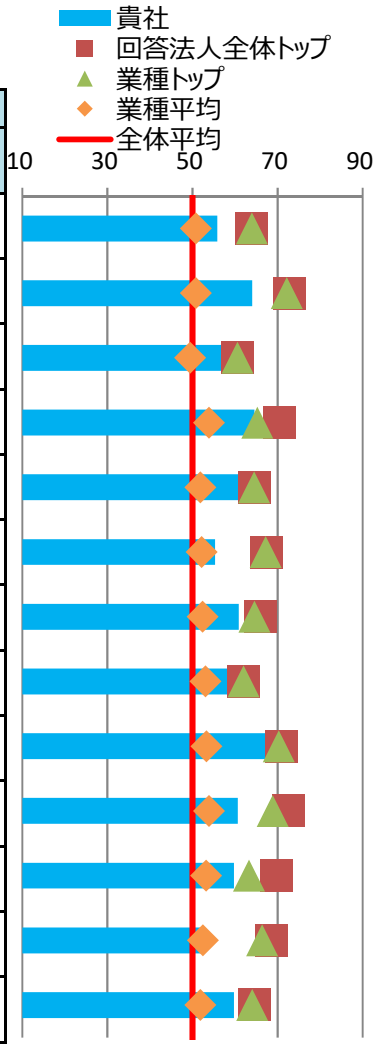






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	55.9	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	64.1	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.3	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	64.6	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	55.3	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	60.9	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	67.6	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	60.7	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	59.8	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	52.2	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.8	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 すべての従業員が心身ともに健康でいきいきと働くことができる環境をつくりだす。
健康経営の実施により期待する効果	エンゲージメントと個人の健康を高めることによって、社員意識調査「ワークライフバランス」「職場環境」に対する肯定回答率71%を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.5	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.0	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.3	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.1	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.6	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.7	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.9	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	66.6	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	2018年度の事前調査では85%の従業員が頭痛を自覚し、その中の84%は治療の経験がないと回答した。生産性では頭痛全体の平均で23%の損失があると算出され、頭痛が仕事の生産性に影響を与えていることがわかった。本人も含め頭痛は過小評価され適切な治療や対処がなされていないと考え、まず正しい知識と対処法の教育が必要である。
	施策実施結果	頭痛の正しい知識と対処法についてのeラーニングを全従業員対象に実施した。
	効果検証結果	eラーニングの受講率は89%だった。アンケートでは90%以上が有益だったと回答し、本eラーニングによって71%が「頭痛の考え方や印象が変化した」と回答。「日常生活への支障が大きい病気」が71%で最も大きい比重を占めた。
効果検証②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題の内容	女性従業員の増加に伴いがん発生が増加傾向にあるため、がん予防、早期発見、早期治療の意識向上が課題と認識している。予防、早期発見早期治療のためにも婦人科健診受診率向上が必要である。
	施策実施結果	女性の健康ポータルサイト運用、ピンクリボンデーイベント開催、女性健康セミナーや健保組合はじめ関係者からの積極的な検診受診勧奨をおこなった。2020年度の婦人科健診受診率は56.8%となった
	効果検証結果	コロナ禍で健診控えなどの声が聞こえる中においても2019年度55.4%から56.8%へと受診率が向上した。ピンクリボンデーイベントのがんセミナーの聴講者アンケートでは92.7%が有益だったと回答した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	－
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 006703

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：沖電気工業株式会社

英文名：Oki Electric Industry Co., Ltd.

上場

■加入保険者：沖電気工業健康保険組合

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

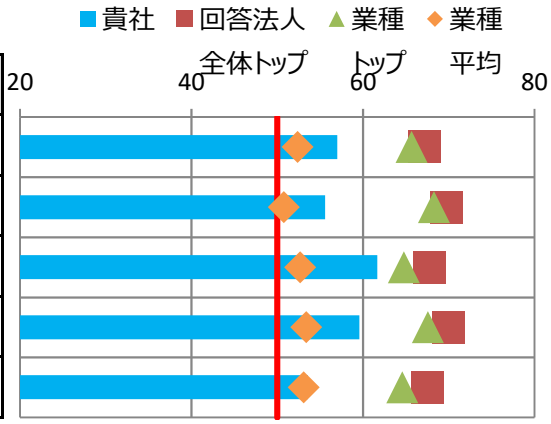
■総合順位：　**751～800位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**57.0**　↓1.6　（前回偏差値　58.6 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	57.0	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	55.6	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	61.7	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	59.6	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	53.6	67.5	64.6	53.1

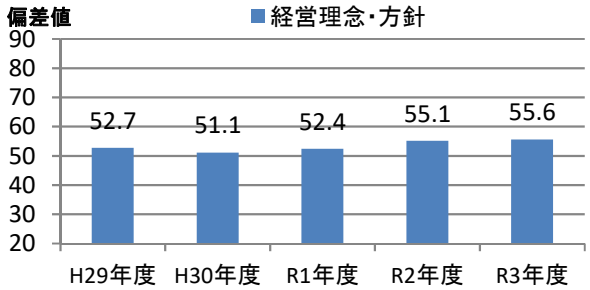


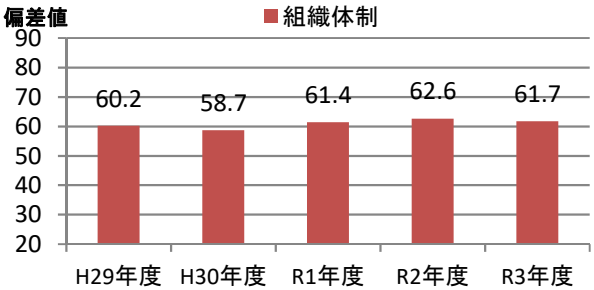
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

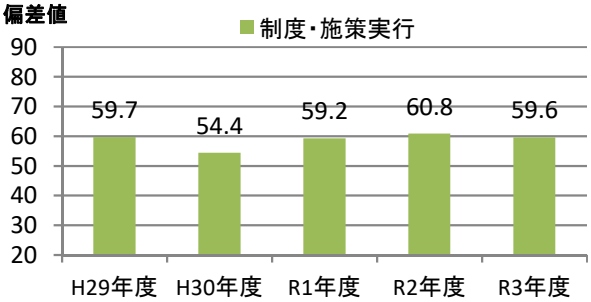
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

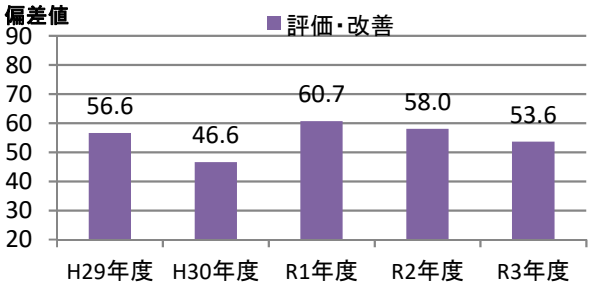
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	251～300位	751～800位	501～550位	551～600位	751～800位
総合評価	57.1	52.7(↓4.4)	58.1(↑5.4)	58.6(↑0.5)	57.0(↓1.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



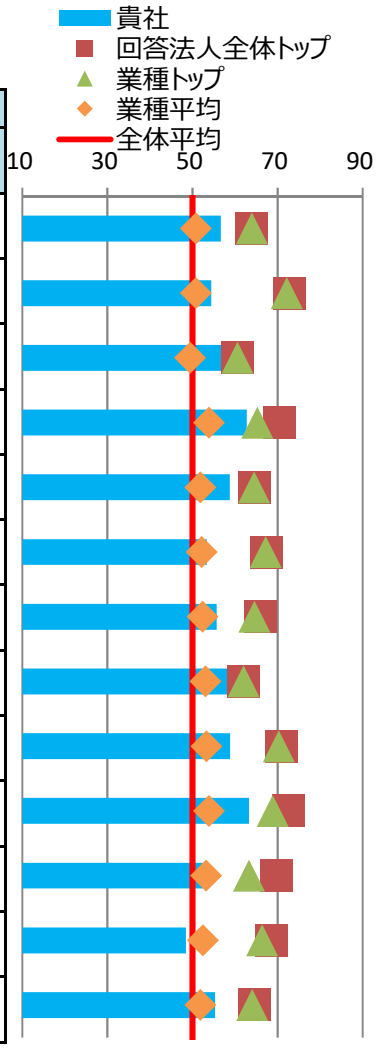






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	56.7	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	54.4	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.2	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.8	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	58.8	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	53.4	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	55.7	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.2	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	58.9	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	63.3	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	53.2	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	48.5	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.3	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 現在、大きな社会変化の中で生き抜くための変革期にある。社員ひとりひとりが心身共に健康であり、十分な力を発揮することを実現することが、中期経営計画で掲げる「社会の大丈夫をつくっていく。」上で大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	コロナ禍で肥満に該当する者が増えており、グループ全体で重点的に取り組む健康課題の一つとして設定している。 まずは悪化した分を確実に戻すことで肥満を起因とする疾病予防を期待する。26年度では、肥満率をグループ平均で18年度並みの31%への改善を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.oki.com/jp/sustainability/csract/emply/health_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	55.6	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.1	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.9	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.0	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.6	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.7	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.8	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	60.0	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	定期健康診断の結果から、2018年度からOKIグループ全体で肥満率が世の中の平均よりも高い状態が継続しており、2020年からはコロナ禍も加わって悪化傾向にある。肥満は様々な疾病に繋がるリスクがある為、重点的に改善に取り組む必要があった。
	施策実施結果	生活習慣を改善する為に2018年度から社員参加の健康増進イベントを実施している。2020年度では、より多くの社員が生活習慣改善に取り組めるよう、社内プロジェクトや職場と連携し推進活動に取り組んだ。
	効果検証結果	2020年度では健康増進イベントの参加者が2019年度に対し680名増え、イベントの中で予め用意している生活習慣改善コースの達成率についても5.2%向上した。2021年度6月に実施した社員アンケートでは、回答者の約65%が生活習慣改善の行動を取れていると回答した。
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	2019年度におけるOKI社内の喫煙率は22.0%であり、厚生労働省公表の成人喫煙率16.7%と比べると高い。喫煙は様々な疾病の発症に繋がるため喫煙者を減らす必要がある。
	施策実施結果	社内では、屋内喫煙所閉鎖、就業時間中の禁煙を実施した。また、コラボヘルスでの禁煙支援策として、新たにオンライン禁煙プログラムを導入し、オンライン診察等の支援を10カ月にわたって実施した。
	効果検証結果	オンライン禁煙プログラムの参加者について、禁煙達成率は82%で禁煙へ繋がる効果があった。また、2020年度における喫煙率は20.1%となり、喫煙率低下の効果があった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 006707

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：サンケン電気株式会社

英文名：

■加入保険者：サンケン電気健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

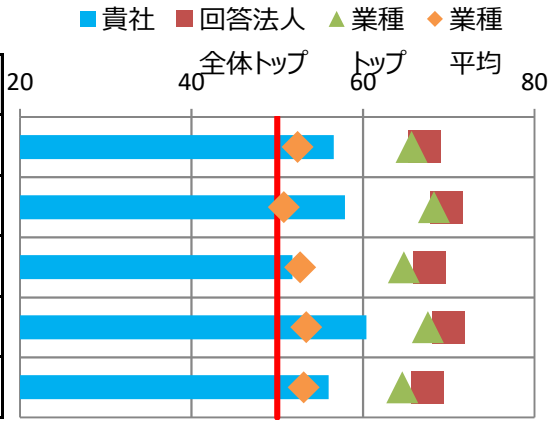
■総合順位：　**801～850位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**56.6**　↓0.8　（前回偏差値　57.4 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	56.6	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	57.9	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	51.8	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	60.4	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	56.0	67.5	64.6	53.1

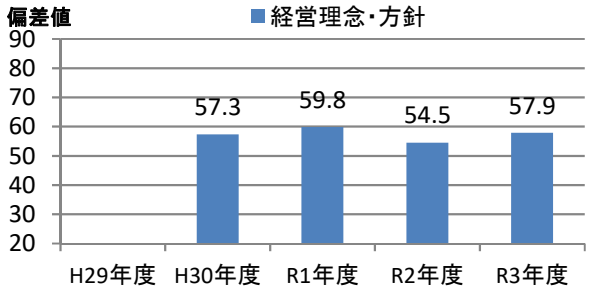


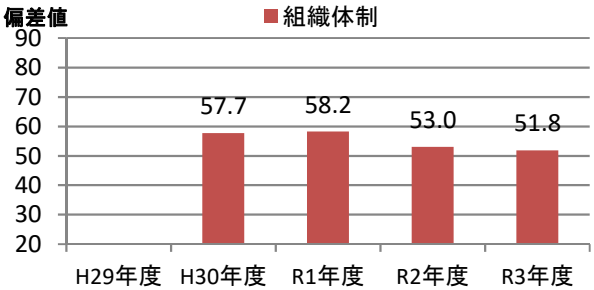
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

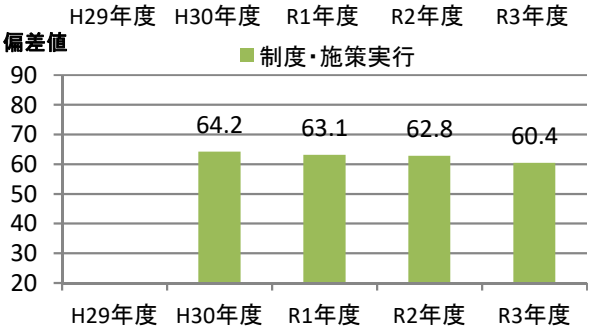
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

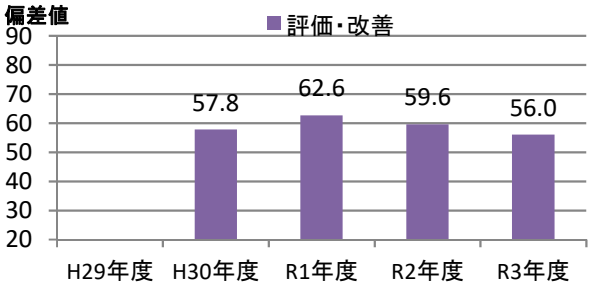
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	251～300位	251～300位	651～700位	801～850位
総合評価	-	59.6(-)	61.0(↑1.4)	57.4(↓3.6)	56.6(↓0.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



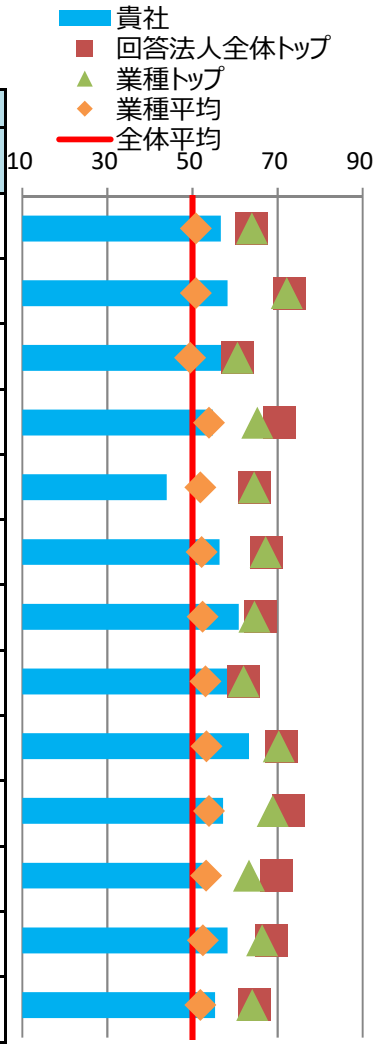






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	56.7	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	58.3	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.3	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	54.8	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	44.0	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	56.4	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	60.9	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.9	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	63.3	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	57.2	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	53.8	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.3	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.3	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 社員とその家族が心と体がともに健康であること、また、弊社製品を通し、 利用される方々が健康であり続けるための一助となることが重要と考えております。 常に安全と健康を最優先する意識を、社員一人ひとりが考え、行動する環境づくり
健康経営の実施により期待する効果	社員とその家族の自律的な健康保持・増進活動に取り組んでいくことと、 パワーエレクトロニクスにおけるイノベーションを通して、お客様の健康についても貢献していくこと

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.sanken-ele.co.jp/corp/health/index.htm

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.2	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.0	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.4	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.3	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.7	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.6	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.7	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	66.3	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	生活習慣病に関する項目すべてにおいて、全国平均と比べて低い状況 毎年血圧や血糖値が高い社員が増加傾向にあり、重症化の危険もあるため
	施策実施結果	保健指導の実施率向上　保健指導に関する認識度向上
	効果検証結果	医療費若干減少　保健指導による生活習慣改善者増加 ただ新たに若年層など生活習慣病に関係者社員は全体で絵減少していない
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	所定外労働者が多く、またストレスチェックにおいても高ストレス者が多数発生していた
	施策実施結果	人事関係制度対応　働き方改革で在宅やセレクティブタイム制という出勤時間や退社時間を選択できる制度により勤務方法に変化をつけ、在宅活用による睡眠不足の減少を狙った
	効果検証結果	所定外労働者や高ストレス者が減少した　また睡眠における状況も改善を図れた

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	－
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 006724

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：セイコーエプソン株式会社

英文名：SEIKO EPSON CORPORATION

■加入保険者：エプソン健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

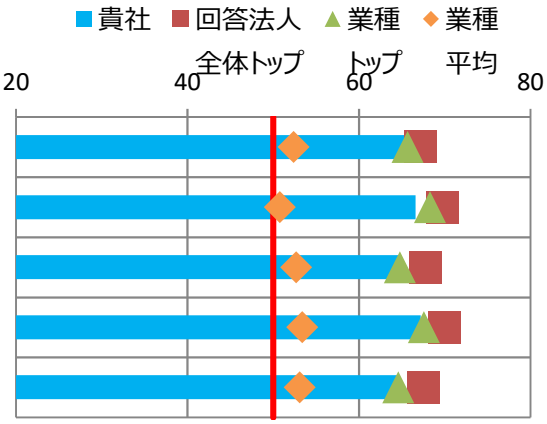
■総合順位：　**1～50位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**65.7**　↑2.3　（前回偏差値　63.4 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	65.7	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	66.6	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	64.6	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	67.2	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	64.6	67.5	64.6	53.1

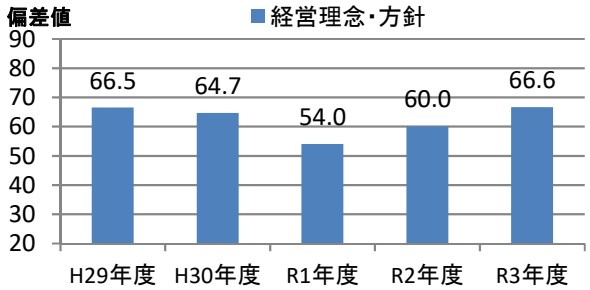


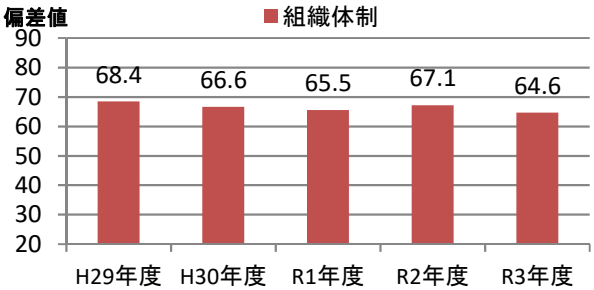
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

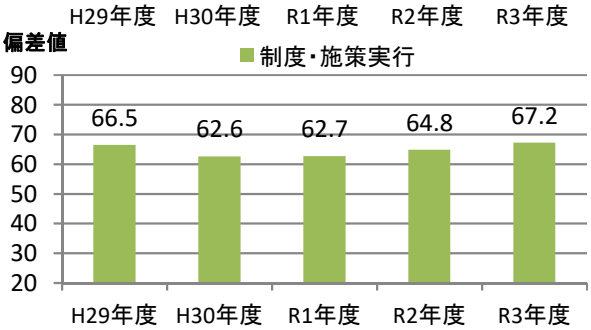
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

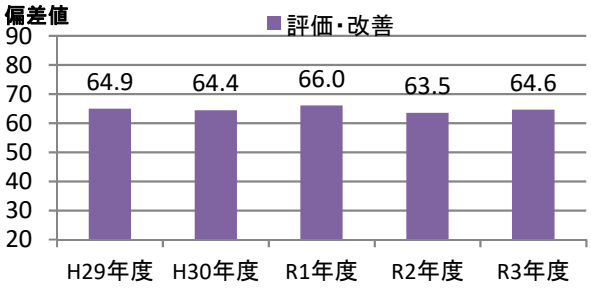
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1～50位	51～100位	201～250位	101～150位	1～50位
総合評価	66.6	64.4(↓2.2)	61.6(↓2.8)	63.4(↑1.8)	65.7(↑2.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



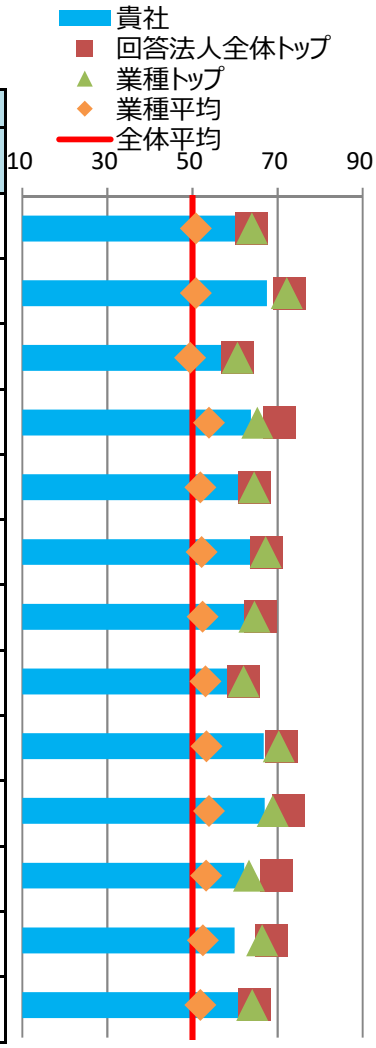






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	64.0	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	67.5	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.5	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.8	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	65.4	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	64.1	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	66.8	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	67.0	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	62.2	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	59.9	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	64.1	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 エプソンは長期ビジョンにおいて、イノベーション実現のための経営基盤強化の取り組みの一つとして「組織活性化」を挙げ、①ダイバーシティを尊重しチーム力を最大限に発揮、②自由闊達で風通しの良い組織風土作り、③働き方の多様化に対応、を推進している。会社の目的は「社会貢献」と「従業員の幸せ」であり「(心と体の)安全・健康、コンプライアンスは業績に優先する」と社長が宣言し、社内での意識徹底を図っている。
健康経営の実施により期待する効果	組織風土改革の取り組み（①管理職・リーダーが中心となって職場を変える、②健康経営を実践する、③個性を尊重しダイバーシティ(多様性)を実現する）により自由闊達で風通しの良いコミュニケーション環境をつくることで、組織の成功循環モデル(関係の質→思考の質→行動の質→結果の質→関係の質にポジティブに戻る）のグッドサイクルが回り、会社の目的（社会貢献・従業員の幸せ）の実現につながることを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.epson.jp/SR/our_people/health_and_productivity.htm https://www.epson.jp/SR/our_people/pdf/epson_healthaction2020_2.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.7	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.5	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.9	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.3	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.4	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.0	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.0	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	66.2	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	場におけるメンタルヘルス不調を減らすため①再燃再発防止②新規発症抑制を重視して職場環境改善に取り組んできているが、①復職後１年間の出勤継続率は2018年84%→2019年88%→2020年89%、②1カ月以上の新規発症休務者率（指数換算）は2018年を100とすると2019年95→2020年75、となっている。①②ともに改善傾向だがまだ改善の余地があり、引き続き職場環境改善への取り組みが必要。
	施策実施結果	年2回の組織風土調査・ストレスチェックにより各職場の状況を把握し職場環境改善活動を推進、各事業の取り組みは経営会議での報告事項とした。各職場での改善事例は社内HPに掲載、他職場への参考としている。
	効果検証結果	職場環境改善の管理指標として組織風土調査「チームで働く力」、ストレスチェック「総合健康リスク120以上職場数」を設定、チームで働く力は目標3.7ポイントに対し2020上期3.4→2021下期3.6→2021上期3.6、総合健康リスク120以上職場数は2020上期を100とする指数換算では2020下期69→2021上期53となっており、いずれも改善傾向となっている。
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	喫煙に関しては卒煙と受動喫煙防止を重要視。2016年喫煙率は21.1%だったが、喫煙率目標を「2021年に16%以下」と設定、専門職による禁煙支援や社内喫煙環境を段階的に削減（喫煙所削減・屋外化→2018年就業時間内禁煙）してきた。ただ2018年喫煙率19.3%と想定より低下しなかった。2018年下期に全社員調査した結果、喫煙者・非喫煙者ともに3次喫煙と加熱式タバコの害への理解不足も判明した。
	施策実施結果	2019年、全社員を対象に卒煙と受動喫煙防止への理解と機運醸成を目的としてEラーニング実施（受講率96%）。2020年10月には全事業所を敷地内終日禁煙化し、卒煙機会の提供と社内受動喫煙防止を実現。
	効果検証結果	2021年10月現在で喫煙率15.9%となり目標達成。敷地内終日禁煙の効果検証として、2019年喫煙者対象のアンケート調査を実施（2020年11月、回答率84%）。卒煙者の44%が敷地内禁煙を契機に卒煙、継続喫煙者の30%は禁煙を考え始めていることがわかった。一方、継続喫煙者の49%は卒煙意思がなく帰宅後の喫煙が依存症治療を困難にする可能性が示唆された。（2021年日本産業衛生学会でも研究発表）

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 006728

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社アルバック

英文名：

■加入保険者：アルバック健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

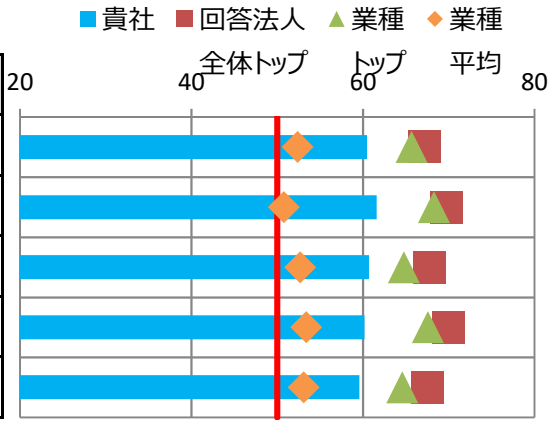
■総合順位：　**351～400位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**60.5**　↓4.5　（前回偏差値　65.0 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	60.5	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	61.6	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	60.7	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	60.2	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	59.6	67.5	64.6	53.1

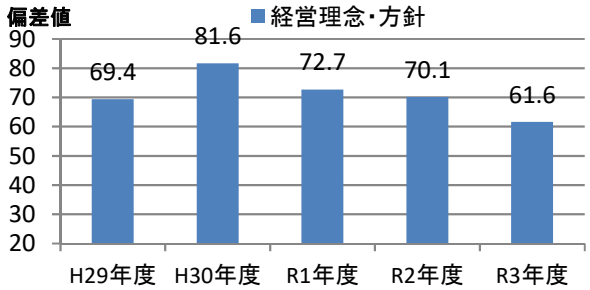


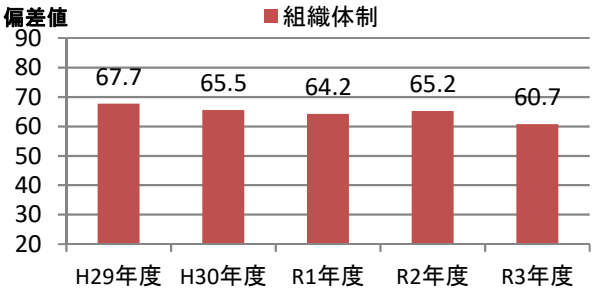
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

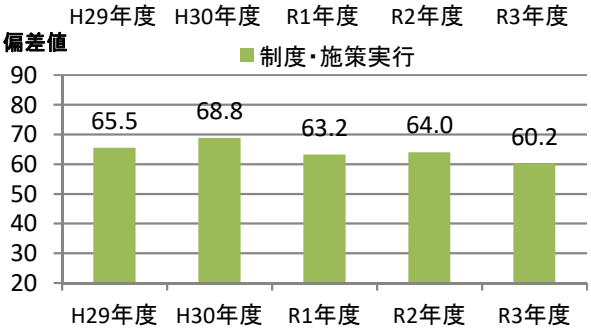
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

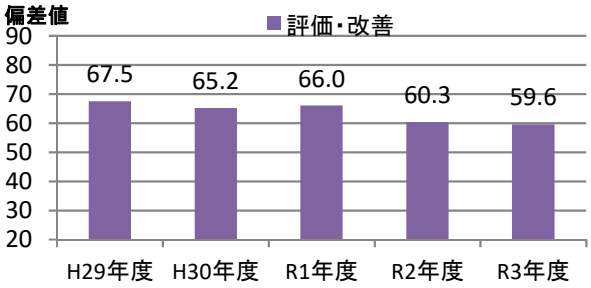
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1～50位	1～50位	1～50位	1～50位	351～400位
総合評価	67.5	71.3(↑3.8)	67.1(↓4.2)	65.0(↓2.1)	60.5(↓4.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



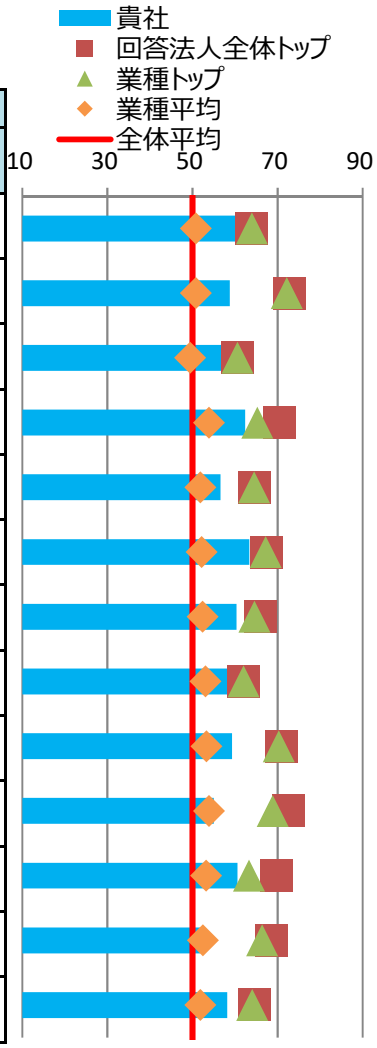






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	64.0	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	58.8	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.6	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.4	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	56.6	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	63.4	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	60.4	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	61.3	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	59.3	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	55.0	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	60.6	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.9	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.2	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員一人ひとりが心身ともに健康で活気に満ち、自分の能力を最大限に発揮できる環境づくりをさらに進展させていくことは、会社の発展において重要である。特に、会社内部に蓄積されてきた優れた人財や技術の再開発に積極的に取り組み、未曾有の危機に立ち向かう力をつけると共に、将来に向けた変化に対するレジリエンスを高める事が重要である。
健康経営の実施により期待する効果	全従業員に実施している仕事への活力調査（期待役割の理解・強みの発揮・困難前向き・尊重・相談）において、5段階評価で「5_とてもそう思う」と回答する社員の割合が「2020年度までに2014年度比で20%増になる」ことを期待してきた。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	統合報告書
URL	https://www.ulvac.co.jp/sustainability/report/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	66.1	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.8	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.2	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.3	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.5	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.2	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.1	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	50.4	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	アルバックは、健康リスク低減を目的に健康年齢(約160万人分の健診データと医療費をもとにJMDC社が開発した指標)と実年齢との差を測定したところ、2016年度-0.8歳であったことから、「2020年度までに-3.0歳にする」ことを、健康リスク低減の目標に活動を展開した。
	施策実施結果	「長時間労働教育、栄養教育、女性の健康、健康診断前教育」などのオンライン教育、PepUpを活用したウォーキング企画等を展開し、健康診断前教育は100%受講、ウォーキングは40%以上の社員が参加した。
	効果検証結果	目標の-3.0歳には届かなかったが、2020年度には-1.9歳まで改善した。特にウォーキング施策の効果は高く、60分/日以上歩いている社員の割合は17.7%(2014年度)から29.4%(2020年度)まで上がったことが、大きく影響しているものと考えられる。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	アルバックは、従業員一人ひとりが心身ともに健康で活気に満ち、自分の能力を最大限に発揮できる環境づくりをさらに進展させていくために、「2020年度までにイキイキ働く従業員が2014年度比で20%増になる」ことをWellness向上の目標として、経営層を巻き込んだ活性化施策を展開した。
	施策実施結果	健康度調査を使った活性化研修を2017年度には全事業部で事業部長を中心に実施し、以降も階層別研修等で定例開催中。2020年度には社長を含めた経営層を対象に1年間のレジリエンスプログラムを開催した。
	効果検証結果	ワークエンゲイジメント(UWES12)は測定開始の2016年から2020年にかけて1.1ポイントUPし、「自分に期待されている仕事が何か分かっている」にYESと回答した人が測定開始の2013年から2020年にかけて10.5%増え、自社でこの項目にYESと回答した人は離職率が低く、平均点が良い事業部は営業利益率が高いことが、2020年度までのDATAで分かった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	－
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 006737

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ＥＩＺＯ株式会社

英文名：EIZO Corporation

上場

■加入保険者：北陸情報産業健康保険組合

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

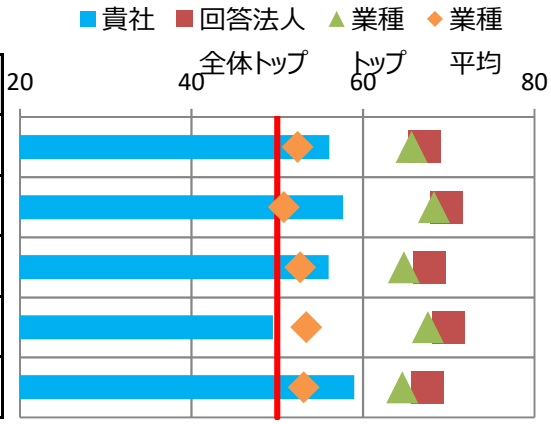
■総合順位：　**851～900位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**56.1**　↑5.9　（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り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	56.1	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	57.7	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	56.0	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	49.5	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	59.0	67.5	64.6	53.1



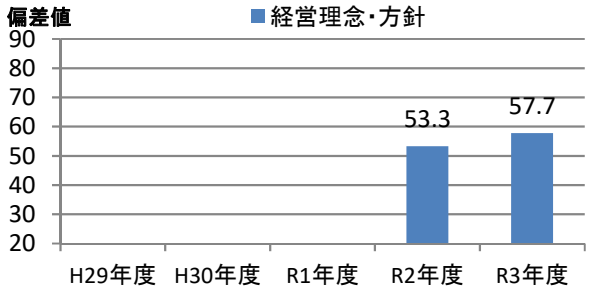
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

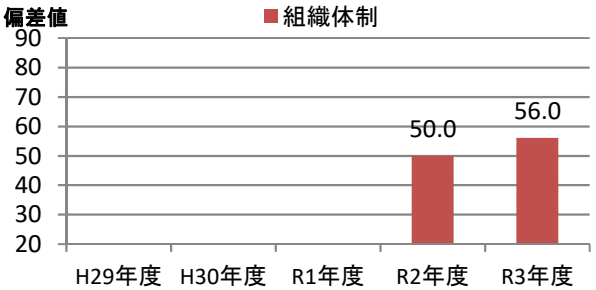
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

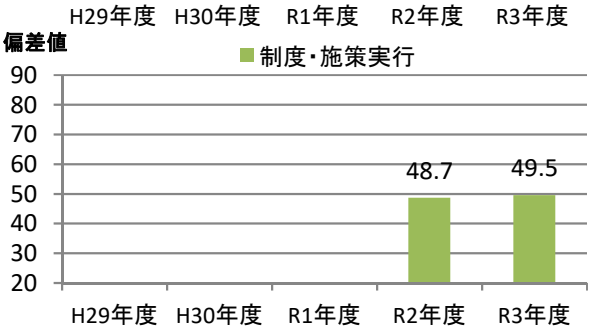
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

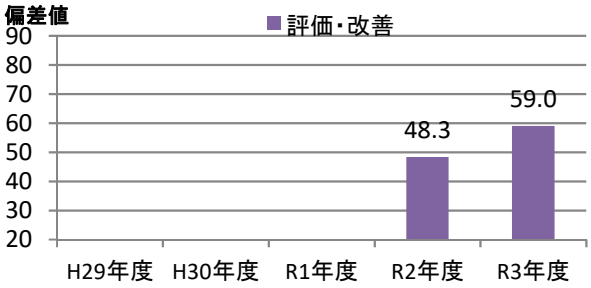
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1351～1400位	851～900位
総合評価	-	-	-	50.2(-)	56.1(↑5.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



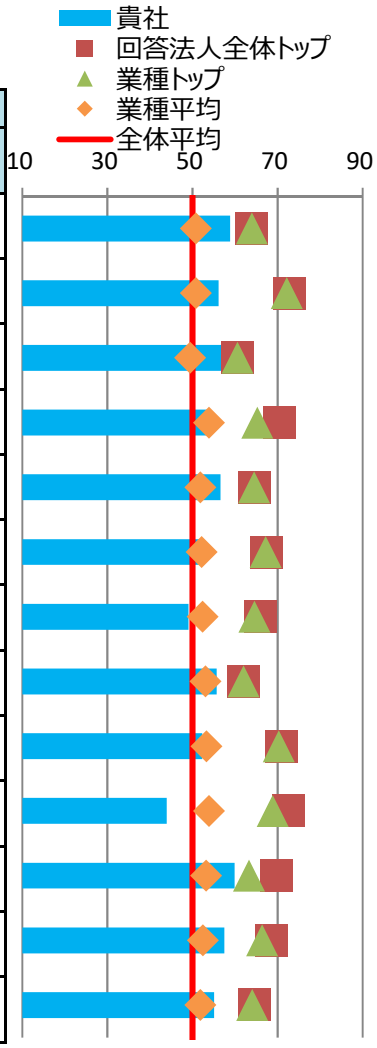






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	58.9	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	56.2	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.3	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	53.5	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	56.6	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	52.0	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	49.1	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.7	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	52.3	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	44.0	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	59.9	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.5	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.1	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社のサステナビリティ中期目標である「誰もが生き生きと活躍できる職場環境の構築」を実現すること。
健康経営の実施により期待する効果	定期健康診断有所見者のフォローとストレスチェック集団分析結果のフォローを通じて、メンタル疾患含む私傷病による休業者数、休業日数の削減。健康教育・健康イベントを通じて社員の健康意識の向上と健康づくり活動を通して業務以外の社内のコミュニケーションの向上。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.eizo.co.jp/company/csr/6/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.9	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.7	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.6	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.5	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.1	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.5	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.5	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.7	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.8	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	50名未満の事業所については産業医が配置されておらず、ストレスチェック結果による面接やメンタル疾患休職者の復職時フォローについて適切な対応ができる体制になっていないため、10名以上の全事業所に産業医を配置する。
	施策実施結果	従業員数が10名以上、50名未満の5事業所に対し、新たに産業医契約を締結し、面接対応を実施できるようにした。（但し、1事業所は期間中に50名以上となった。）
	効果検証結果	期間中に50名となった事業所は月1回の安全衛生委員会参画、巡視を含め、必要な管理を実施している。対象事業所全体で年間で8回の面接指導（ストレスチェック事後フォロー、定期健康診断事後フォロー、メンタル休職者の復職時）を実施しており、メンタル不調の発生予防や休職者の復職時フォローによる再発防止に寄与していると判断する。
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	心身の健康のためにはワークライフバランスの向上が重要であり、時間外労働の削減、有給休暇の取得率向上により、総労働時間を削減する必要がある。部門毎に時間外削減、有休取得計画を立案・実行し、人事部は進捗管理を行う。フレックスタイムの拡大等、柔軟な働き方を推進することで時間外削減につなげる。 総労働時間削減　2020年度：1,900時間、2022年度：1,820時間
	施策実施結果	有給休暇取得促進施策の継続に加え、フレックスタイム制度の対象範囲拡大（経理部・企画部・営業部）等の施策を実施した。
	効果検証結果	2020年度の総労働時間は1,904時間とほぼ目標を達成でき、ワークライフバランスの向上・生活時間の確保に寄与したと判断する。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 006740

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ジャパンディスプレイ

英文名：Japan Display Inc.

■加入保険者：ジャパンディスプレイ健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

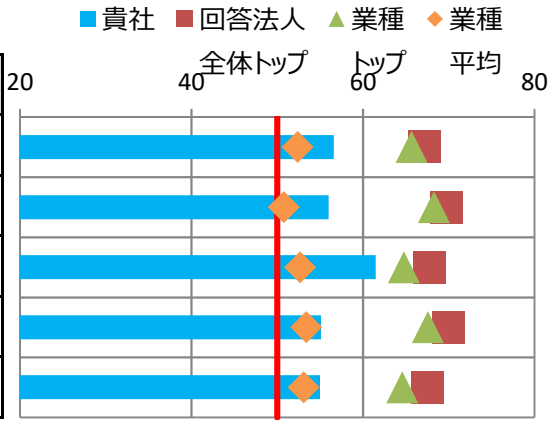
■総合順位：　**801～850位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**56.6**　↑12.1　（前回偏差値　44.5 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	56.6	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	56.0	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	61.5	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	55.1	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	55.0	67.5	64.6	53.1

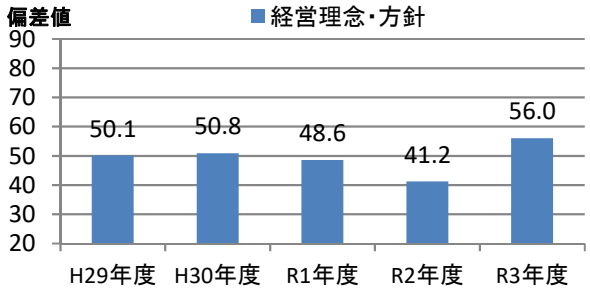


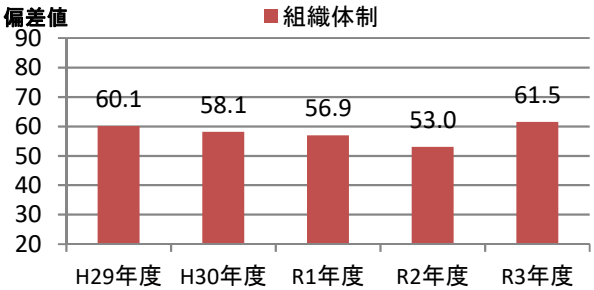
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

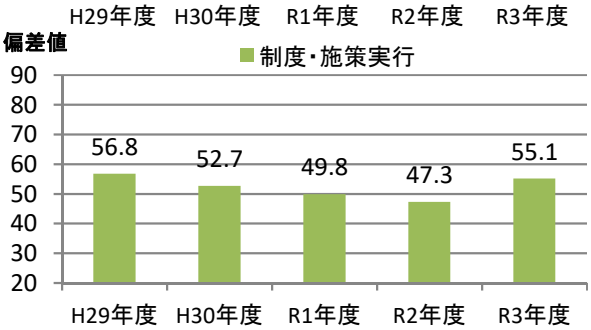
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

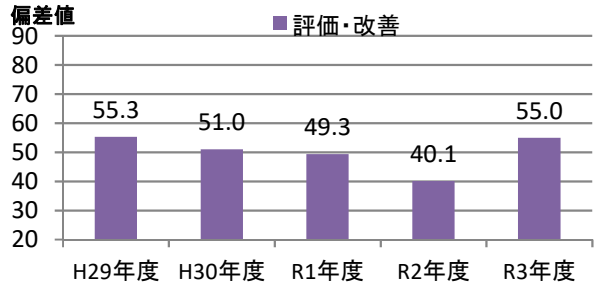
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	351～400位	751～800位	1201～1250位	1801～1850位	801～850位
総合評価	55.2	52.9(↓2.3)	50.7(↓2.2)	44.5(↓6.2)	56.6(↑12.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



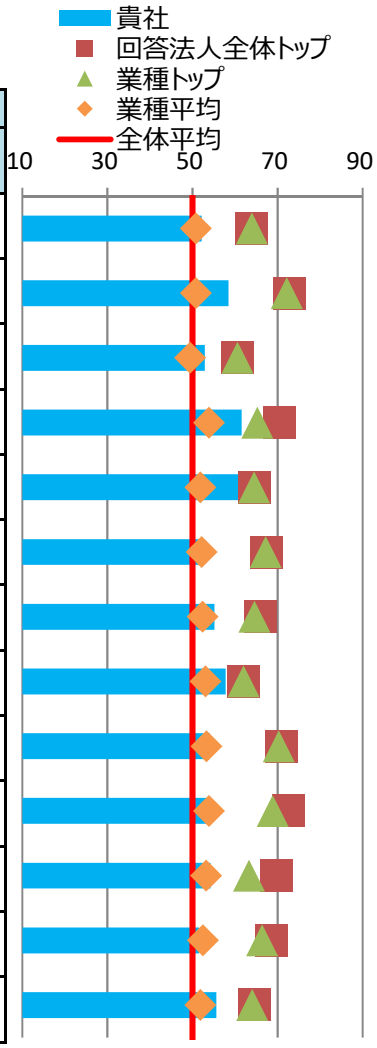






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	52.2	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	58.5	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	52.9	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.6	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	52.2	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	55.2	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.8	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	54.1	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	54.5	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.3	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.6	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.6	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ストレスチェックによるワークエンゲイジメントの偏差値が48.9と全国平均より低くなっている。経年の比較でみると作業資源の中の「技能の活用・役割の明確さ」に課題が残されている。
健康経営の実施により期待する効果	業務のマッチングを職場内だけににとどめず、会社全体として社内公募や教育研修の機会を増やすことなどを経営層へ提言したり、長時間残業者への健康フォローや両立支援フォロー・フレックスタイムの活用・有休取得・業務効率の向上などワークライフバランスの充実をはかり、従業員のワークエンゲイジメントを高める。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.j-display.com/Environment/report.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.0	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.7	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.5	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.1	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.2	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.8	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.6	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	51.4	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	高ストレス者の割合は、2018年12%➡2019年11.2%➡2020年9%と全国平均以下まで低下してきたが、長期欠勤・休職からの復帰率は、65.2%にとどまっており、復職支援のさらなる充実が課題となっている。また、来年度に向けてプレゼンティーイズムやワークエンゲイジメントの現状を分析し対策を立てていくことが急務の課題である。
	施策実施結果	ストレスチェック受検率97.3%、高ストレス者への面談、研修参加率（セルフケア：99.3%、ラインケア：98%）　ヘルスリテラシー向上のための情報提供（アンコンシャス・バイアスについて）を実施した。
	効果検証結果	高ストレス者の割合は、全国平均より低下してきており、研修参加率もセルフケア（99.3%）・ラインケア(98%)と高く維持されていることから、社員のメンタルヘルスリテラシーは年々向上していると考えられる。また、高ストレス者面談や継続フォロー面談・就業配慮・職場とともに考える復職支援を実施していることが長期欠勤・休職者数の減少、退職者が1名という結果につながったと考える。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙率は、年々減少傾向にあり、昨年度は男性（29.6%)女性（7.6%)と全国平均並みにまで低下してきた。しかし、禁煙支援キャンペーンを展開しても利用者は、17人と少なく、今後も喫煙者を減らし続けることは、難しい課題として残っている。受動喫煙対策についてもルール化された内容は遵守できるが、ルール化できるまでに高いハードルがあり、時間をかけて取り組まなければ推進できない課題である。
	施策実施結果	健保の禁煙施策（禁煙補助薬助成、遠隔禁煙外来支援）の利用推奨。全拠点で禁煙タイム・屋内喫煙室の利用人数の見直し（浮遊粉塵・気流の風速・CO濃度の測定結果に基づき）一部拠点では屋内全面禁煙が実施できた。
	効果検証結果	禁煙支援の利用者は17人と少なかったが、その達成率は100%と効果のある対策だった。禁煙タイムや屋内喫煙室利用人数の限定などは、パトロールを繰り返し遵守状況を確認することで定着につながった。屋内禁煙は、一部拠点のみで運用開始となったが、大きなトラブルもなく受け入れられており、全拠点へ展開できるよう実績を共有していくことが次のステップとなる。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 006744

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：能美防災株式会社

英文名：

■加入保険者：電設工業健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

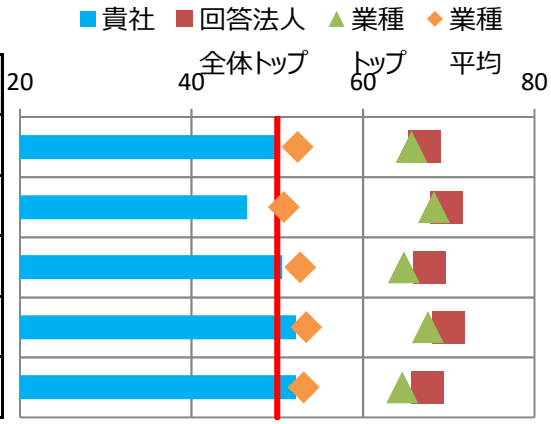
■総合順位：　**1551～1600位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**50.2**　↑0.8　（前回偏差値　49.4 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	50.2	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	46.5	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	50.6	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	52.2	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	52.2	67.5	64.6	53.1

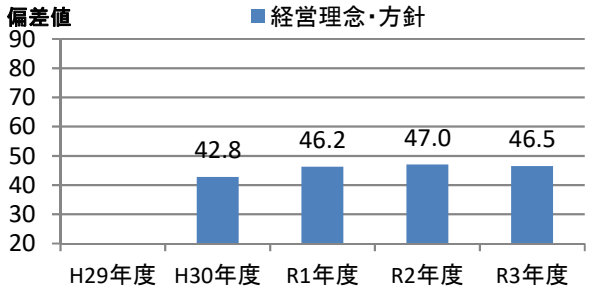


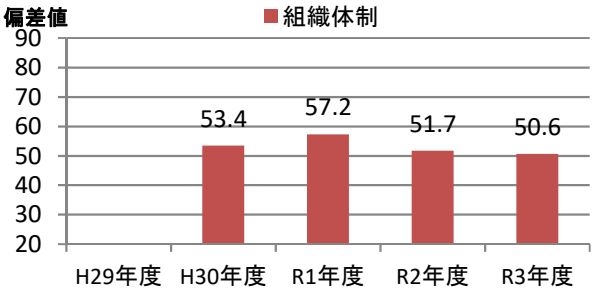
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

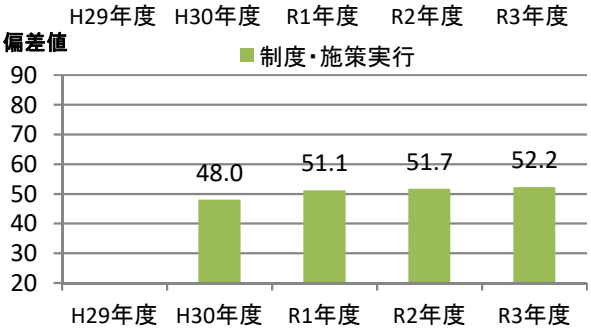
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

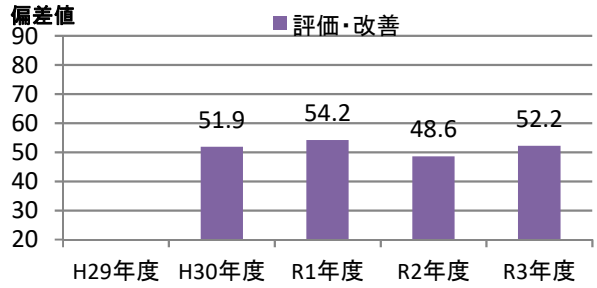
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1051～1100位	1101～1150位	1401～1450位	1551～1600位
総合評価	-	48.3(-)	51.8(↑3.5)	49.4(↓2.4)	50.2(↑0.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



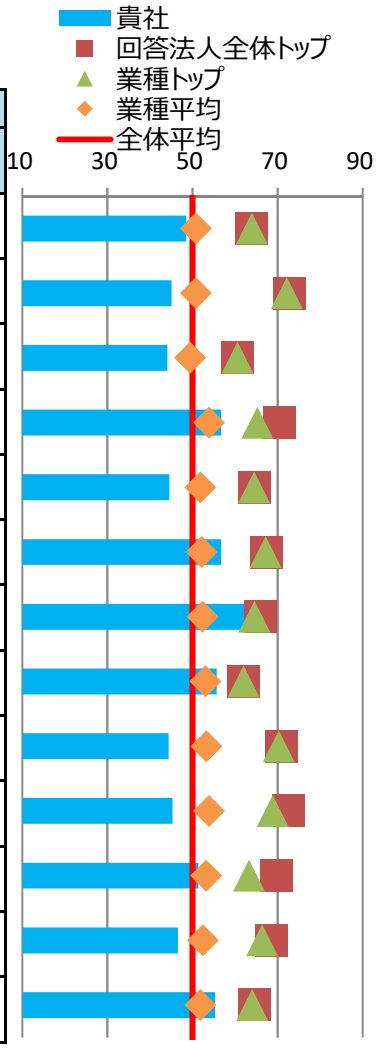






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	48.6	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	45.1	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	44.1	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	56.8	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	44.6	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	56.8	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	63.7	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.7	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	44.4	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	45.3	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	51.4	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	46.6	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.3	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 「健康」であることは、本人の幸福度を高めるだけではなく、従業員のパフォーマンスを向上させ、ひいては会社の発展へとつながるというWIN-WINの効果をもたらす。会社の発展のために、労使双方がこれを共通認識し、一体となって、従業員のパフォーマンス向上を目指し、事業活動を推進していくことが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	当社のワークエンゲージメント指標「eNPS(Employee Net Promoter Score)」の数値をマイナスからプラスに転換することを目標とする。 ※eNPS(%)＝推奨者の割合(%)－批判者の割合(%)の式で求めます。 Q69のSQ1の回答を参照

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.nohmi.co.jp/about_nohmi/018/010.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.7	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	41.2	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.6	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.9	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.3	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.4	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.8	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.2	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	健診結果から、精密検査の対象者に増加がみられるが、2019年から健康e-Learningを通して健康に関する教育を始めたばかりである。個人によるセルフケアの意識づけは引き続き課題となるため、まずは健康診断の結果に目を向け、個人個人が適切な対処ができることが必要である。
	施策実施結果	健康診断の数値の見方を題材にした健康e-Learningを３年計画で開始し、受講率は2019年度は94.0%、2020年度は96.5%だった。
	効果検証結果	精密検査の受診率は2019年度は58.7%だったが、2020年度は70.2%となった。従業員全体では、「知識の整理や確認、新たな気づきがあった」の回答が92.3%となった。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	2019年度に行ったアンケートによると、全社員の喫煙率が24.2%と、平成30年国民健康・栄養調査結果の17.8%よりも高い数値であった。
	施策実施結果	世界禁煙デーに合わせて、2019年度は禁煙ポスターを社内に掲示、2020年度は社内SNSにて禁煙の呼びかけと禁煙デーの周知を行い、社会的な禁煙月間の啓発した。
	効果検証結果	2020年8月に実施したアンケートによると、全社員の喫煙率は23.7%に低下した。アンケート結果喫煙中の一部社員は、禁煙を開始するきっかけを求めていることがわかったので、今後はさらに禁煙に目を向けてもらえるよう、健康ポイント制度の計画を開始した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 006745

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ホーチキ株式会社

英文名：HOCHIKI CORPORATION

上場

■加入保険者：電設工業健康保険組合

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

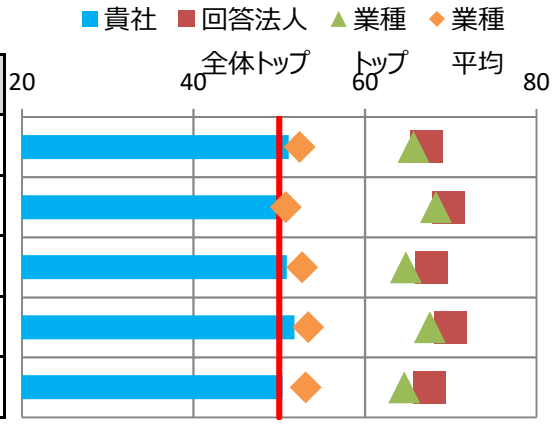
■総合順位：　**1451～1500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**51.1**　（前回偏差値　-　）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	51.1	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	51.3	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	50.9	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	51.8	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	50.4	67.5	64.6	53.1

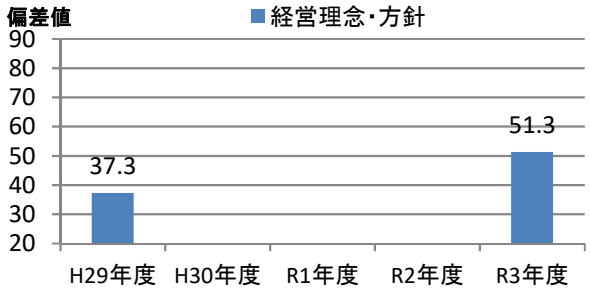


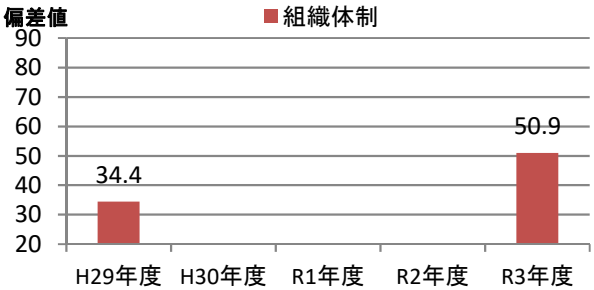
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

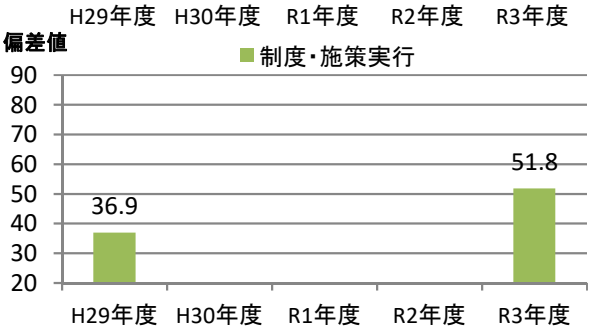
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

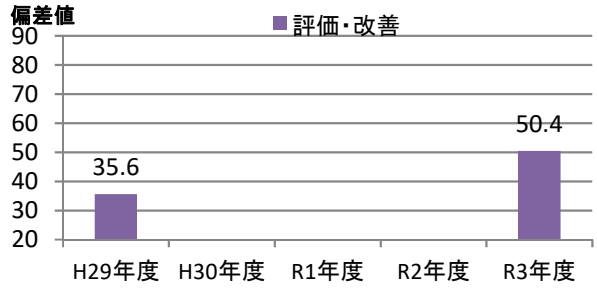
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1101～1150位	-	-	-	1451～1500位
総合評価	36.3	-	-	-	51.1(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



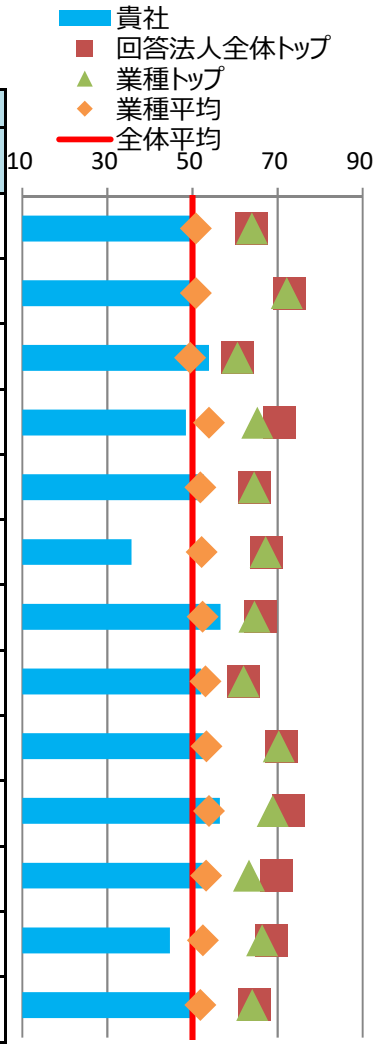






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	51.5	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	51.1	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.9	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	48.5	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	52.6	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	35.7	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	56.6	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	52.1	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	53.2	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	56.5	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	52.6	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	44.7	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	50.2	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 退職者減少、休暇取得日数向上、ストレス減による満足度向上の実現が課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員がこの会社で働きたいと感じられることを期待している。具体的な指標として、自己都合離職者35名以内、個人別年次有給休暇取得6.0日以上、全社ストレス指数97.0以下、従業員満足度0.44以上を目指し、定着化と採用力向上に繋げていく。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.0	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.7	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	41.9	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.9	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.1	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.1	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.0	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	49.6	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルヘルス不調者へヒアリングをすると相談できるタイミングがないという意見が多かった。コミュニケーションを強制発生させる必要があると考えられた。
	施策実施結果	四半期毎の定期面談と新規入社後3年間のOJT担当者との人事面談を実施
	効果検証結果	それぞれの悩みに早期に対応することができ、メンタルヘルス不調等の人数が減少（前年比6名減、9名⇒3名）しているため、発生を抑制することとその予兆の芽を摘むことが出来たと考えている。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	－
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	－
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 006752

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：パナソニック株式会社

英文名：Panasonic Corporation

■加入保険者：パナソニック健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

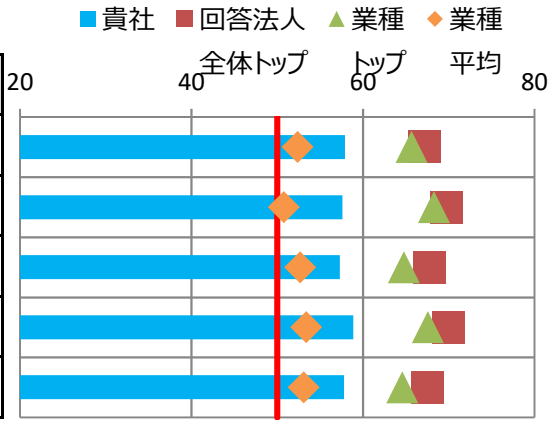
■総合順位：　**651～700位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**57.9**　↑0.4　（前回偏差値　57.5 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	57.9	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	57.6	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	57.3	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	58.9	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	57.8	67.5	64.6	53.1

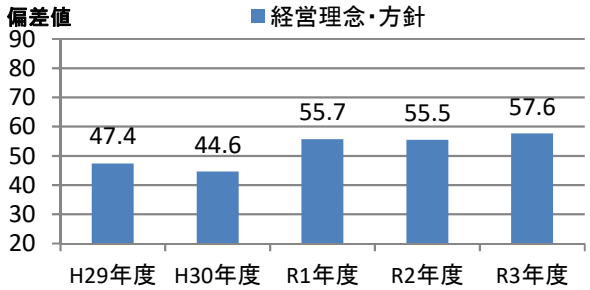


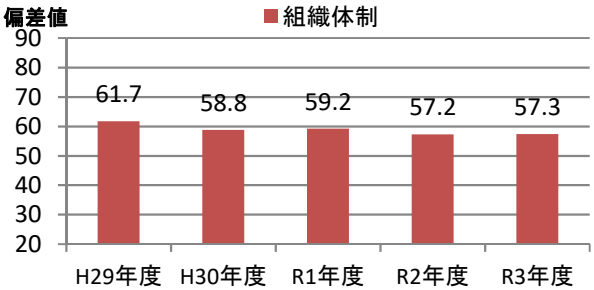
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

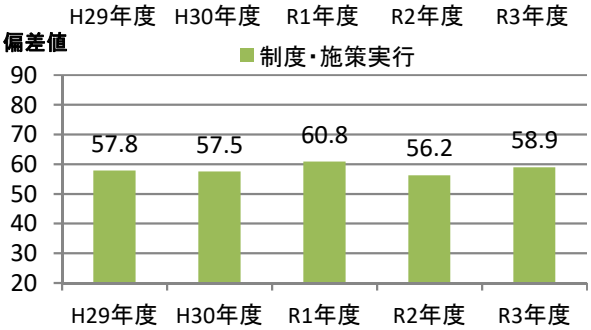
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

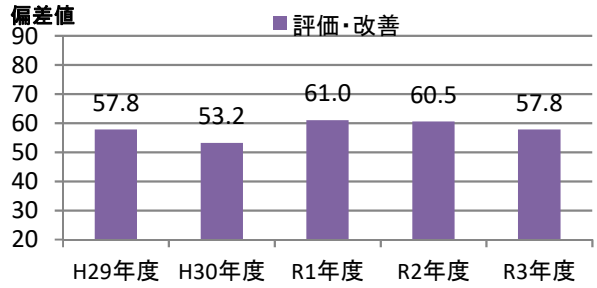
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	351～400位	751～800位	401～450位	651～700位	651～700位
総合評価	55.5	53.0(↓2.5)	59.0(↑6.0)	57.5(↓1.5)	57.9(↑0.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



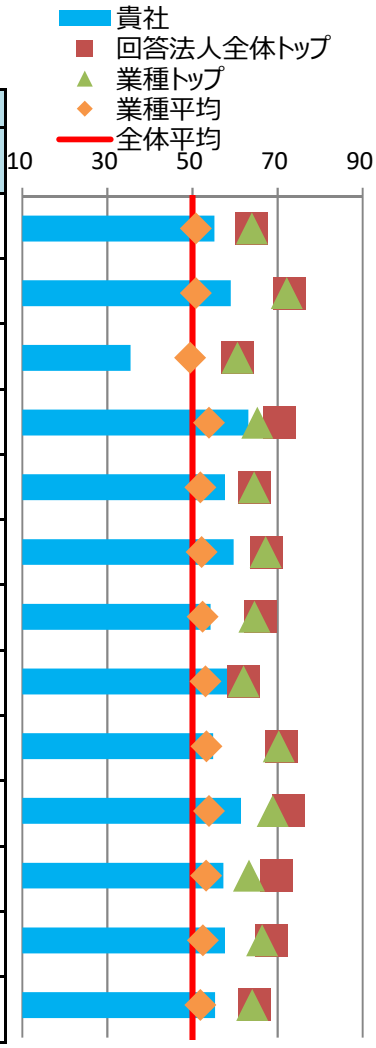






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	55.2	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	59.0	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	35.5	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.2	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	57.7	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	59.7	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	54.3	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	58.5	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	54.9	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	61.4	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	57.3	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.7	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.3	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上
	生活習慣に起因する疾病やプレゼンティーズムによる生産性低下、体力、筋力の低下にともなう転倒、転落等の労働災害増加、メンタルヘルス不調による本人、職場の生産性低下等の従業員の健康や体調に起因したパフォーマンス低下
健康経営の実施により期待する効果	安全配慮や健康増進の体制を構築するとともに、従業員ひとり一人のヘルスリテラシー向上による自発的な健康行動や適正な生活習慣の実践を促すことにより、疾病予防と日々の体調管理による持続的なパフォーマンス向上を期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.panasonic.com/jp/corporate/sustainability.html2021j-health_safety.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.8	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.7	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.1	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.5	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.3	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.0	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.5	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.5	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	疾病の発生予防に関係の深い、睡眠、食事、運動、飲酒、禁煙の5項目の適正な生活習慣を有する従業員を増加させるためには、従業員のヘルスリテラシー向上を図り自発的な健康行動を促すことが必要
	施策実施結果	2020年度は運動をテーマに、オリジナルの職場体操や体力チェックの実施、従業員や職場からの「ニューノーマルな健康づくり事例」の募集、ICTによるeラーニングや健康チャレンジの案内等を行った
	効果検証結果	・ICTの健康づくりコンテンツの自発的利用者が前年比110と増加した。 ・1回30分以上週2回以上の運動実施者が前年より0.6%（男性0.9%）増加した。 ・数値目標の適正な生活習慣を4項目以上有する割合も36.2%と前年より3.2%増加した。
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	喫煙率が低下するにともない低下に鈍化傾向がみられた
	施策実施結果	2020年度向けて全社で屋内禁煙化を進めるとともに、健康保険組合と連携して健康管理センターや事業場健康管理室での禁煙指導や禁煙治療、あるいは禁煙外来の一部費用助成を行った
	効果検証結果	2021年4月時点で屋内禁煙化は92%完了した。喫煙率も、2017～2019年度にかけて前年より男性は0.6%、1.1%、1.4%減少、女性は0.1%、0.3%、1.4%減少と、喫煙率の低下が進んだ。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	－
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 006755

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社富士通ゼネラル

英文名：FUJITSU GENERAL

上場

■加入保険者：富士通ゼネラル健康保険組合

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

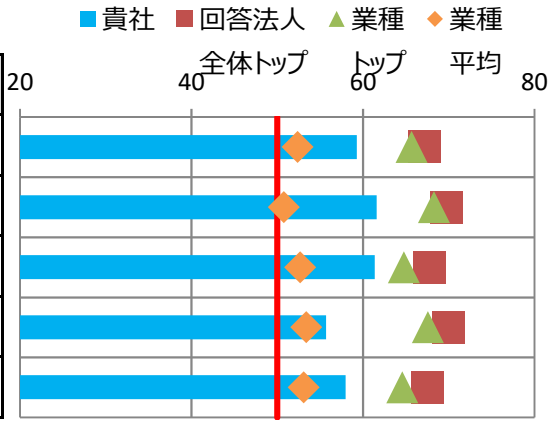
■総合順位：　**501～550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.3**　↓0.9　（前回偏差値　60.2 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	59.3	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	61.6	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	61.4	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	55.7	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	58.0	67.5	64.6	53.1



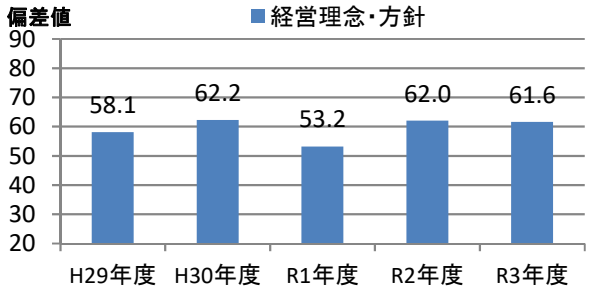
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

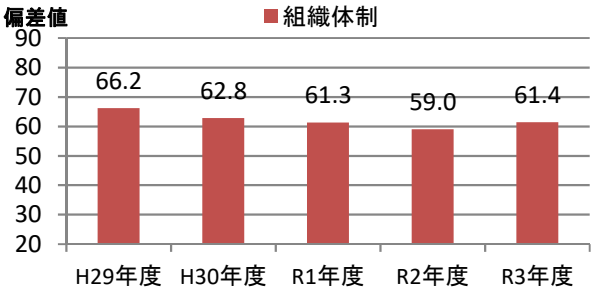
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

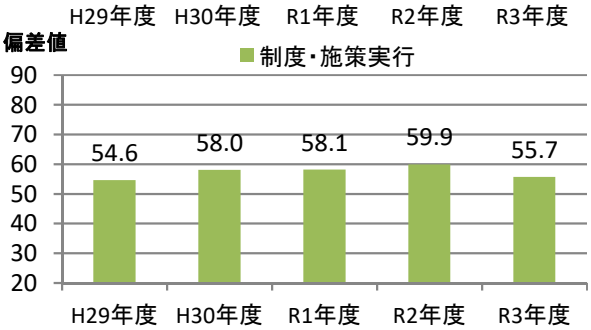
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

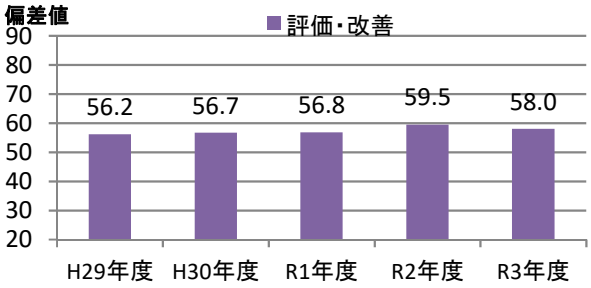
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	201～250位	251～300位	651～700位	351～400位	501～550位
総合評価	58.3	60.0(↑1.7)	56.9(↓3.1)	60.2(↑3.3)	59.3(↓0.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



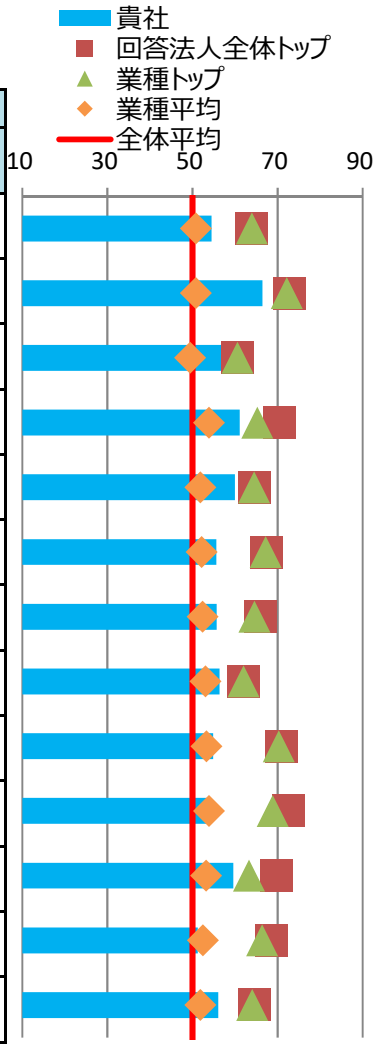






④評価の詳細分析

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	54.5	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	66.5	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.2	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.1	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	60.0	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	55.6	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	55.7	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	56.4	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	54.9	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	54.1	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	59.6	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.3	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	56.1	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 健康経営を「事業の持続的成長の実現に向け、戦略的に健康施策を実現すること」と考えております。社員の健康は経営の貴重な財産であることを明確にし、「働きやすい、働きがいがある職場」「社員全体の意欲・総合力の向上」に向けて、健康でいきいきした職場作りに取り組み、中長期的に「社会課題の解決へのイノベーションの創出」が生まれやすい環境をつくることが経営上の課題である。
健康経営の実施により期待する効果	心理的安全性のあるいきいきした職場の重要性を浸透させるため、コミュニケーション増を目指すワークショップを職場内、他部門間交流の手段として様々なテーマで実施している。その効果の指標として、毎年実施しているストレスチェック総合健康リスク（2020年度　96）、ワークエンゲージメント（2020年度2.49）の向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.fujitsu-general.com/jp/health-productivity/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.5	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.2	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.1	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.9	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.5	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.2	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.9	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.5	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	2020年度ストレスチェック、ワークエンゲージメントのストレス判定図の結果をもとに、職制別・従業員区分別・年代別・時間外別で分析したところ、特定の部署や地方拠点での総合健康リスクが高い結果が出ている。ストレス関連疾患の発生予防、早期発見のため職場環境の改善が必要である。
	施策実施結果	総合健康リスクが高い結果の部署や地方拠点に職場環境改善施策を実施。本社の該当部署には産業医による管理監督者研修を開催、地方拠点にはオンラインを使い、産業カウンセラーによるセルフケアセミナーを実施した。
	効果検証結果	参加者を対象に行ったアンケートでは、「活発に議論をし、お互いの考えや抱えている課題を知り、とても意義がある時間だった」との回答が多かった。また、セルフケア（自分自身でストレスの存在に気付き、それに対処するための知識と方法）を学び、自らストレス疾患の予防につながる対処方法を学ぶ機会になった。本年度末に実施するストレスチェックを利用し、昨対比比較分析の上、施策効果検証する。
効果検証②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	2020年度の健康診断の結果、肥満・脂質異常の対象社員の人数が昨年に比べ増加した。今は健康でも生活習慣病関連のリスクが高まる原因になる。コロナの影響による外出自粛、在宅勤務による運動不足が一因と考え、対策が必要である。
	施策実施結果	スポーツ指導員ライブ配信やライン体操アプリを使った毎日の運動啓発を実施。当社独自健康アプリ（ウオーキング・食事・睡眠・コミュニケーションなど１日の健康行動をポイント）で個人・チームで競うイベント実施。
	効果検証結果	様々な健康施策により、コロナ禍で減ってしまった運動習慣とコミュニケーションを取り戻す機会になり、疾病の発生予防の啓発になった。参加者を対象に行ったアンケートの結果では運動不足の解消とともに、継続的に運動を継続するとの回答が90%以上を占め、健康リテラシーの向上につながった。来年度の健康診断結果を分析の上、各施策の効果検証をする。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	－
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 006756

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立国際電気

英文名：Hitachi Kokusai Electric Inc.

非上場

■加入保険者：東京電子機械工業健康保険組合

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

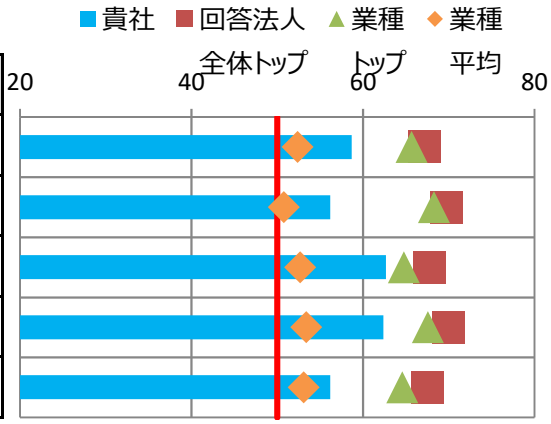
■総合順位：　**551～600位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**58.7**　↓2.2　（前回偏差値　60.9 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	58.7	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	56.2	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	62.7	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	62.4	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	56.2	67.5	64.6	53.1



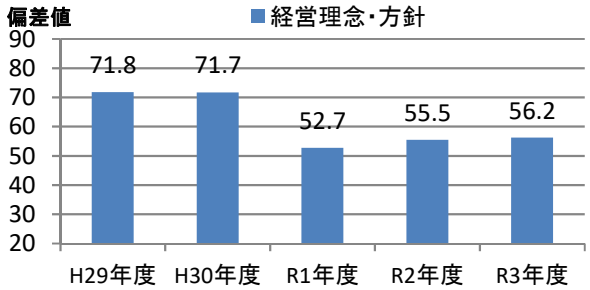
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

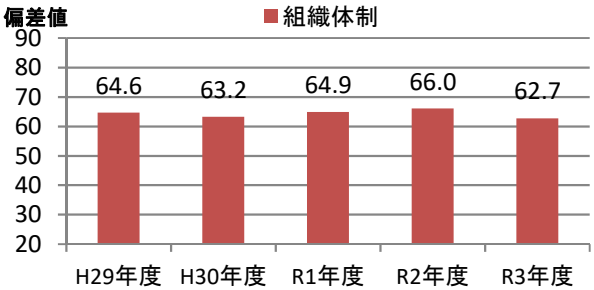
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

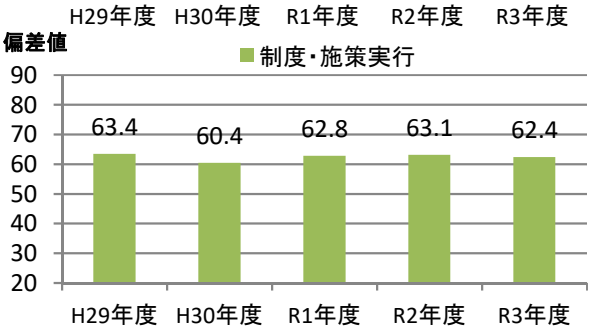
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

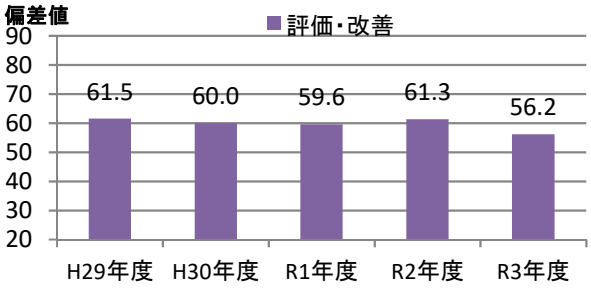
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1～50位	51～100位	401～450位	301～350位	551～600位
総合評価	65.8	64.3(↓1.5)	59.2(↓5.1)	60.9(↑1.7)	58.7(↓2.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



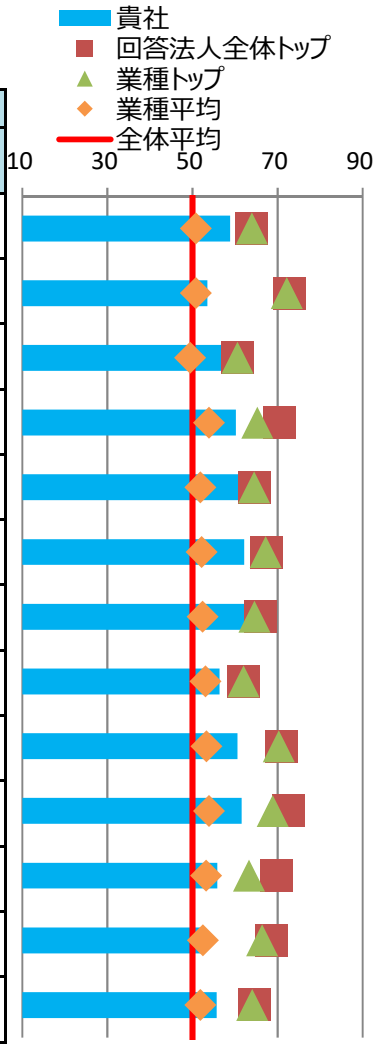






④評価の詳細分析

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	58.9	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	53.5	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.8	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.2	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	62.2	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	63.2	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	56.4	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	60.6	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	61.6	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.9	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	52.9	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.7	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 幸福で安心・安全な社会を実現するには、当社で働く全ての従業員が心身ともに健康で働いてもらうことが必要不可欠であり、その実現のためには「安全で健康を守ることは全てに優先する」を基本とし、活力ある職場風土づくりを推進していくことが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	「安全と健康は全てに優先する」を基本とし、休業災害ゼロへの取組みを継続して社内の安全衛生文化定着を図る。また、ヘルスリテラシー向上に向けた全社員教育を行い、従業員の心身両面の予防管理強化を図る。これらの取組みを継続することで心身ともに健康で働くことができ、活力ある職場風土づくりが形成される。結果、全ての事業活動を通じて幸福で安心・安全な社会に貢献する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.hitachi-kokusai.co.jp/csr/society/staff_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	65.0	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.9	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.3	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.5	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.4	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.7	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.0	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	健康でいきいきと働く事が出来る職場づくりを行うため、健康診断の精密検査対象者の受診率を向上させる必要がある。そのため、社員が健康について自ら考え、自ら行動する習慣への変容が求められている。
	施策実施結果	二次健診受診勧奨者263名（健診結果236名＋産業医27名）に二次健診を受診するよう、当社保健師が細かくフォローアップを実施。 ヘルスリテラシー研修を全社員へe-learningで実施。
	効果検証結果	二次健診受診勧奨者262名全員が二次健診を受診。 2018年度二次健診受診者90.0%、2019年度96.0%、2020年度99.6%となった。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 006757

経済産業省　令和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ＯＳＧコーポレーション

英文名：OSG CORPORATION

上場

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

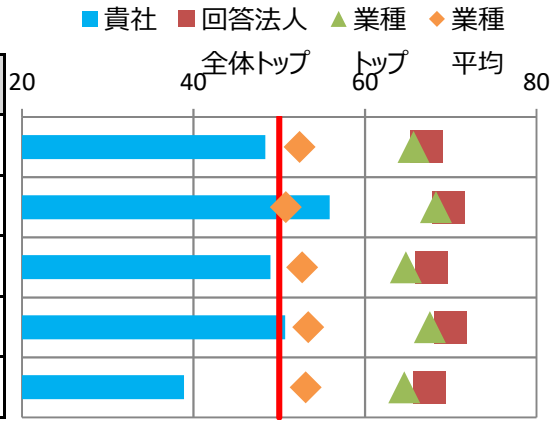
■総合順位：　**1751～1800位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**48.4**　（前回偏差値　-　）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	48.4	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	55.9	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	49.0	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	50.7	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	38.9	67.5	64.6	53.1

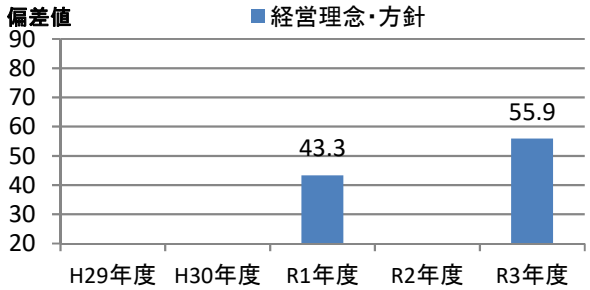


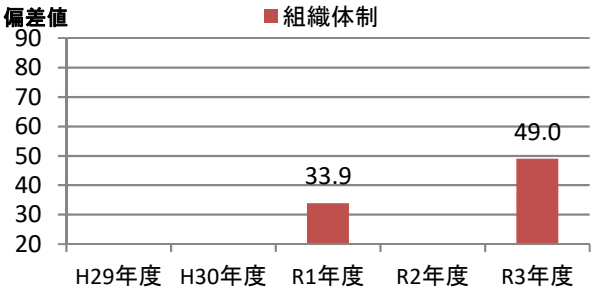
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

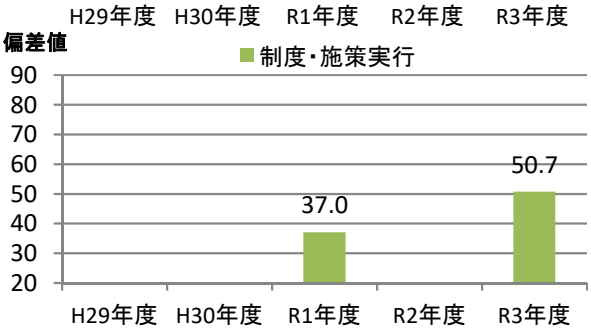
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

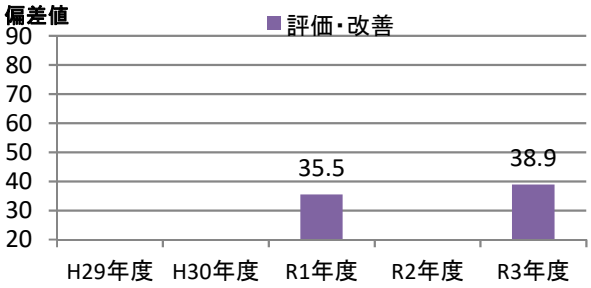
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	2001～2050位	-	1751～1800位
総合評価	-	-	37.8(-)	-	48.4(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



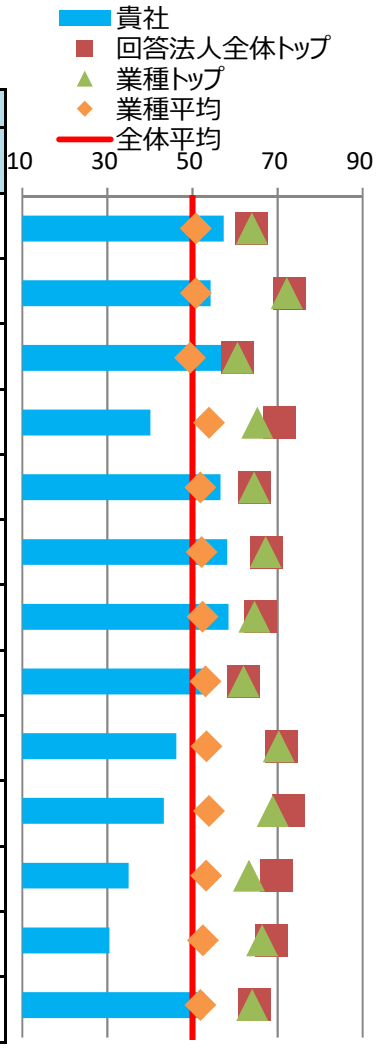






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	57.4	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	54.3	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	60.6	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	40.1	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	56.6	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.2	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	58.5	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	52.8	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	46.2	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	43.3	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	35.0	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	30.5	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.6	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 今後社員及びその家族のみなさまが、年齢をかさねていく中で、自身の健康課題によって業務内容が限られたり、家族の介護による業務制限などが発生することによって、本来の自己成長のキッカケが損なわれることが課題と考えています。
健康経営の実施により期待する効果	社員及び家族のみなさんの心身の健康を第一に考え、全社員が一丸となって健康増進へ積極的に取組むことは、自己成長そして企業発展の根幹であると考えています。 また「明るさの磁場経営」「LMPノート」といった独自の企業文化の啓発を通して健康診断再検査率25%未満にむけて取組んで参ります。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.osg-nandemonet.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	48.6	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.2	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.9	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.4	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.6	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.7	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.2	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	41.2	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	39.3	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	新型コロナウィルス感染予防の為、テレワーク、直行直帰、社内イベントなどが実施出来ないことで社員間のコミュニケーションの機会が課題。
	施策実施結果	毎朝、各事業部全員でのオンラインでの朝礼を実施。現時点で全ての営業、管理部門が実施。優秀社員が集うプロフェッショナルクラブを毎月1回オンライン実施（その内容も社内へ共有）。
	効果検証結果	現時点では、健康診断結果などへの定量的な効果はまだ出ていないが、今まで５０％程の社員さんが直行などの理由で拠点朝礼に参加できていませんでしたが、現在９０％以上の社員さんがオンライン朝礼に参加。コミュニケーションの場が向上していると社員さんから声が上がるようになりました。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 006768

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社タムラ製作所

英文名：TAMURA CORPORATION

■加入保険者：タムラ製作所健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

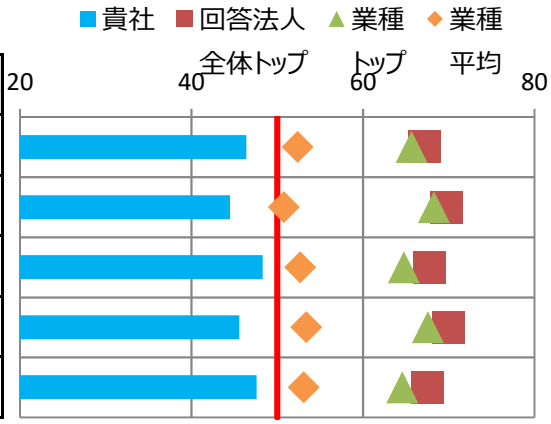
■総合順位：　**1951～2000位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**46.4**　↑1.5　（前回偏差値 44.9 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	46.4	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	44.5	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	48.3	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	45.6	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	47.6	67.5	64.6	53.1

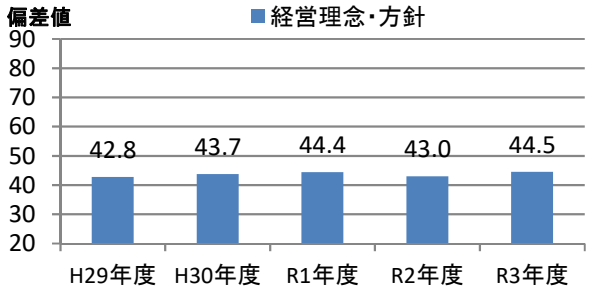


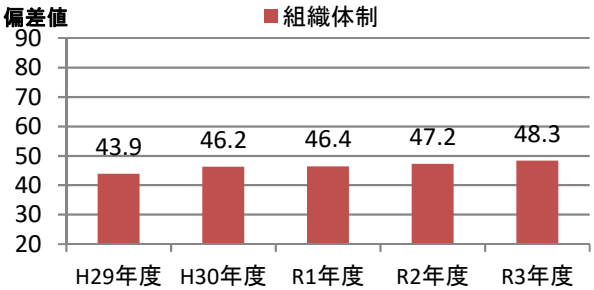
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

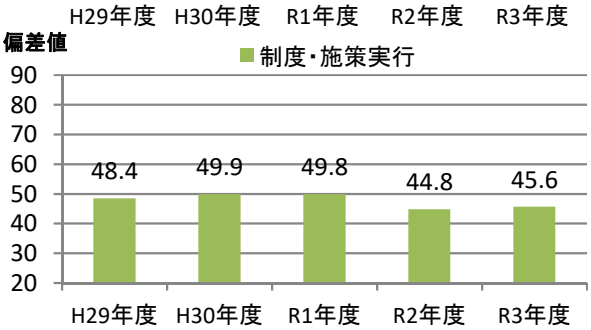
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

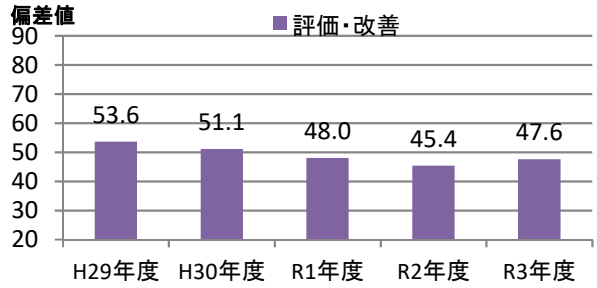
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	751～800位	1101～1150位	1451～1500位	1751～1800位	1951～2000位
総合評価	46.9	47.5(↑0.6)	47.0(↓0.5)	44.9(↓2.1)	46.4(↑1.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



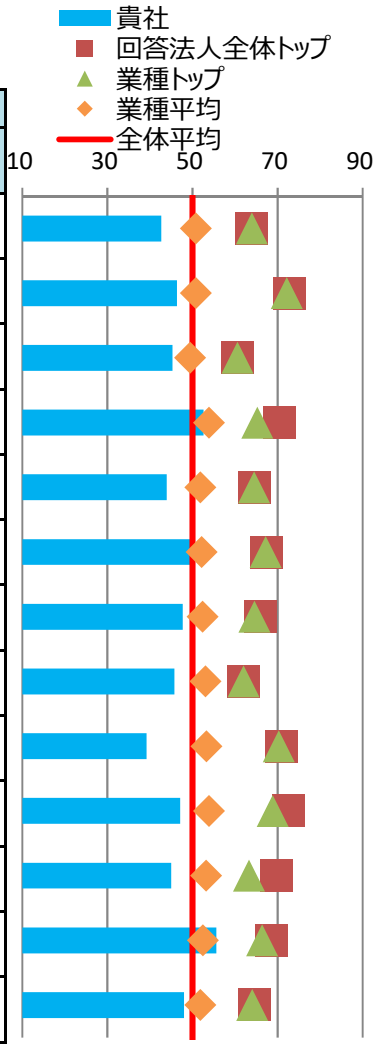






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	42.7	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.4	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	45.3	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	52.6	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	44.0	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	50.6	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	47.7	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	45.8	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	39.2	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	47.1	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	45.0	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.6	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	48.0	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社では働き方改革を進めており、社員が心身ともに健康健全な状態を保つことにより、働き甲斐を持ち、またワークライフバランスを両立することが出来ると考え、それにつながる事項はすべて経営上の課題と認識している。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営に関する事項の改善を続けることにより、従業員のモチベーション、パフォーマンスが向上すると考えている。具体的には定期的に重要員満足度や職場の心理的安全性を調査、数値化し経年変化や効果を確認し、経営層と共有することとしている。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	-
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	46.5	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.5	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	35.8	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.0	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.8	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.2	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.8	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.7	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	39.8	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルヘルス不調者の発生によるES損失、生産性損失を懸念している。
	施策実施結果	予防的対策として、管理監督者への研修実施を、顕在化した不調者へカウンセリング受診勧奨、復職者へのリハビリプログラムの実施、フォロー面談などを実施している。
	効果検証結果	不調者数の減少、ES向上が見られる。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	ES、生産性向上の観点から、従業員の疲弊度を下げ、ライフを充実させることが肝要。また在宅勤務が広がり長時間労働につながりやすい環境となっている。
	施策実施結果	在宅勤務時の勤務時間把握（PC稼働時間を自動取得）を厳格化、管理職への教育を実施した。
	効果検証結果	労働時間が的確に把握できるようになり、快適に在宅勤務を行えるようになった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 006770

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：アルプスアルパイン株式会社

英文名：ALPS ALPINE CO., LTD.

■加入保険者：アルプス電気健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

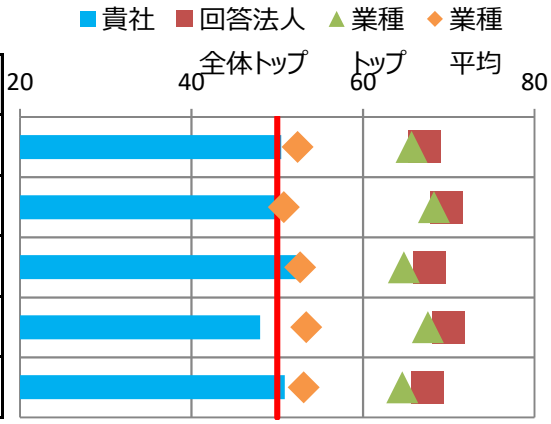
■総合順位：　**1501～1550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**50.5**　↑5.7　（前回偏差値 44.8 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	50.5	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	50.1	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	52.9	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	48.0	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	50.9	67.5	64.6	53.1

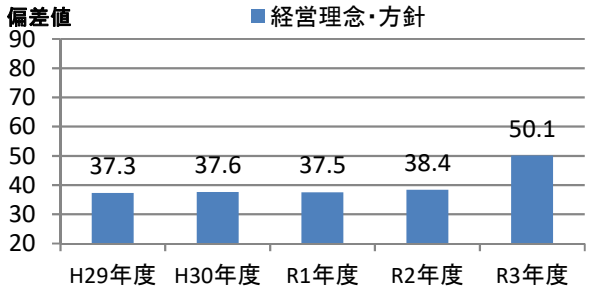


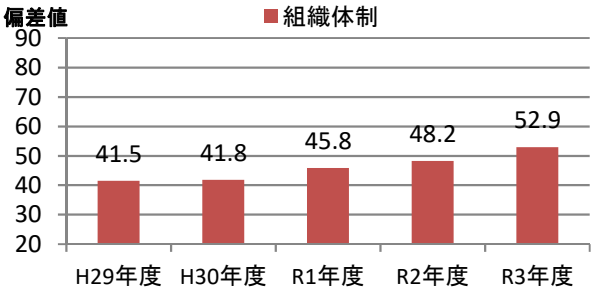
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

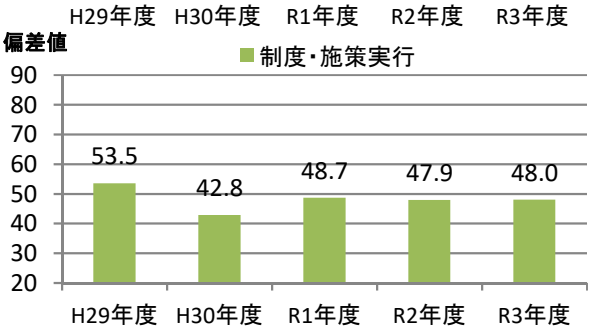
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

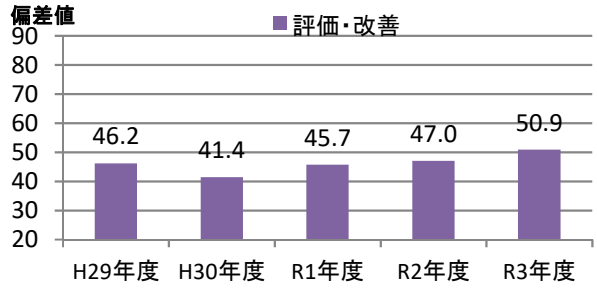
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	851～900位	1401～1450位	1651～1700位	1751～1800位	1501～1550位
総合評価	44.8	40.8(↓4.0)	43.9(↑3.1)	44.8(↑0.9)	50.5(↑5.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



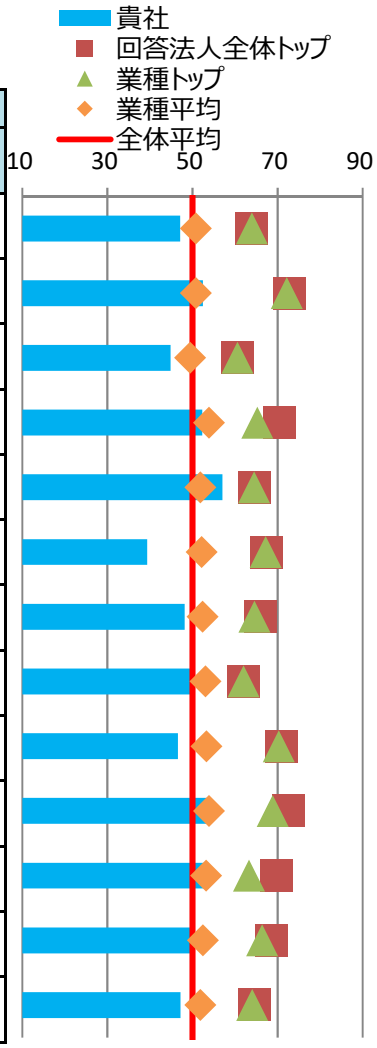






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	47.1	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	52.5	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	44.9	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	52.3	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	57.1	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	39.4	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	48.2	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	50.0	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	46.6	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	53.8	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	53.9	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	50.1	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	47.2	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 メンタル不調者増加による、個人・組織のパフォーマンス低下。
健康経営の実施により期待する効果	産業医・保健師・カウンセラーとの面談を通じてメンタル不調者を減らし、個人・組織のパフォーマンス向上させる。2021年10月からは新たにメンタル専門の産業医と契約し体制強化を図っている。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	統合報告書
URL	https://www.alpsalpine.com/j/ir/annual.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	39.5	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.1	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.1	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.4	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.6	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.6	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.2	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.3	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	食堂での喫食率は、揚げ物やラーメンなど高カロリーなメニューが高く、ヘルシーメニューが低い。
	施策実施結果	ヘルシーメニューの喫食率が向上するよう食堂業者とタイアップして、彩や野菜の添え物を増やすなど改善。
	効果検証結果	一桁台だった喫食率が、10%を超えるようになった。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	－
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 006771

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：池上通信機株式会社

英文名：

■加入保険者：東京電子機械工業健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

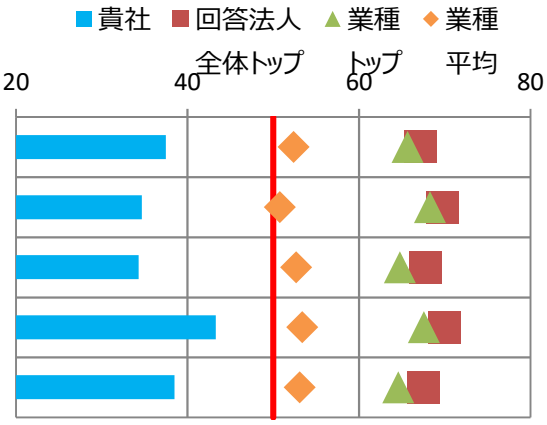
■総合順位：　**2551～2600位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**37.5**　↓2.3　（前回偏差値　39.8 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	37.5	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	34.7	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	34.3	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	43.3	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	38.5	67.5	64.6	53.1

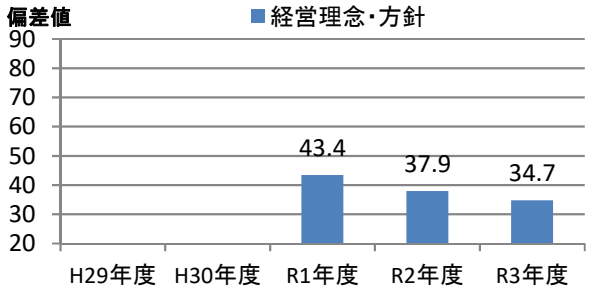


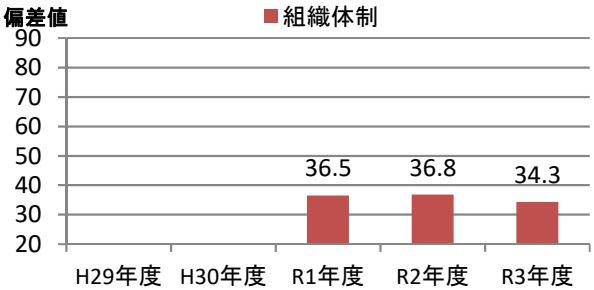
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

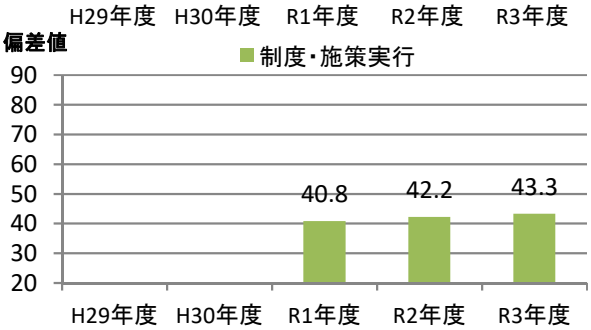
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

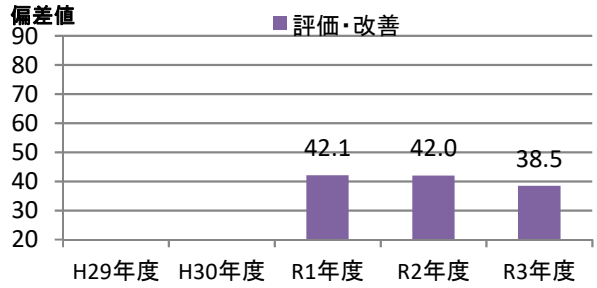
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1801～1850位	2101～2150位	2551～2600位
総合評価	-	-	41.1(-)	39.8(↓1.3)	37.5(↓2.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



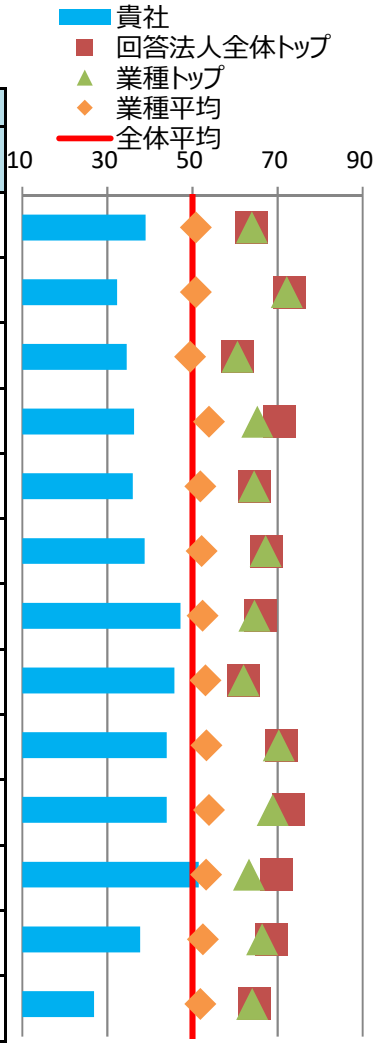






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	39.0	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	32.3	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	34.6	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	36.3	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	36.0	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	38.8	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	47.2	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	45.8	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	44.0	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	44.0	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	51.5	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	37.7	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	26.9	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	–
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	–
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.0	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.9	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	41.4	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.5	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.2	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	40.7	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	37.2	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.9	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	49.4	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

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

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	–
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	–
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	–
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 006788

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日本トリム

英文名：NIHON TRIM CO.,LTD.

上場

■加入保険者：大阪薬業健康保険組合

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

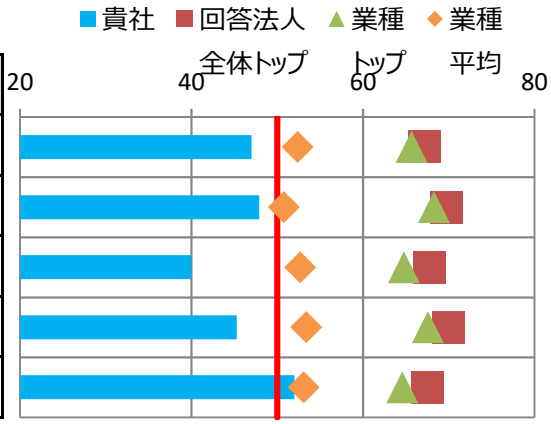
■総合順位：　**1901～1950位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**47.0**　↓0.6　（前回偏差値 47.6 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	47.0	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	47.9	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	40.0	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	45.3	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	52.0	67.5	64.6	53.1

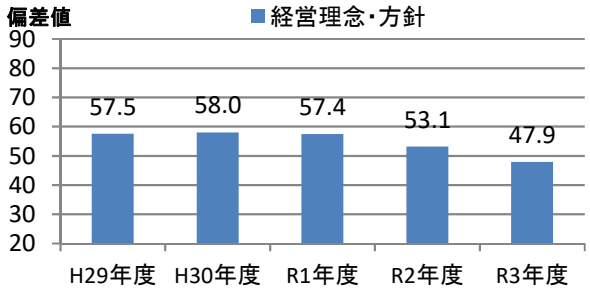


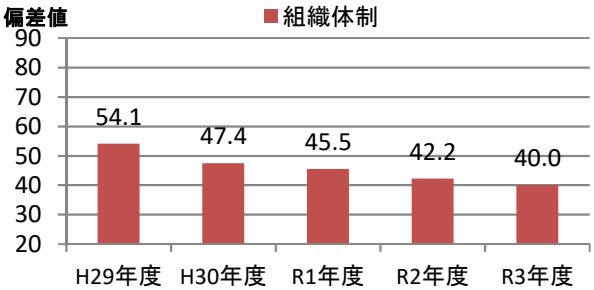
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

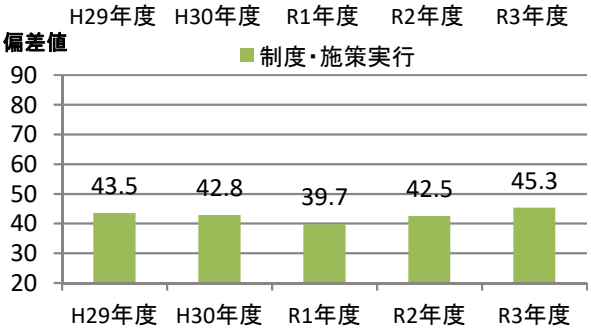
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

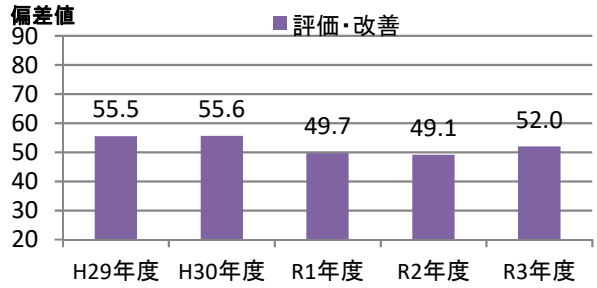
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	501～550位	901～950位	1301～1350位	1551～1600位	1901～1950位
総合評価	52.2	50.8(↓1.4)	49.2(↓1.6)	47.6(↓1.6)	47.0(↓0.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



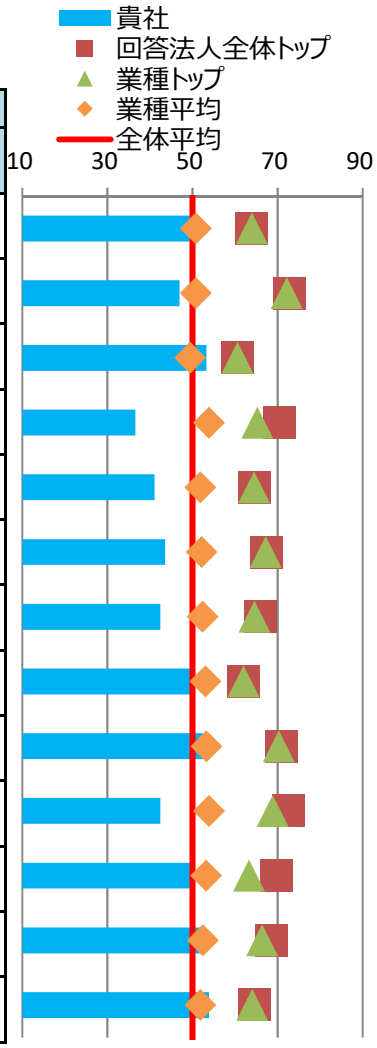






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	49.3	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	47.0	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.3	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	36.6	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	41.1	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	43.6	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	42.5	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	50.0	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	52.8	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	42.5	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	49.9	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	52.0	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.9	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 投資判断材料としてROE等の経営指標が重要視され、収益性を高めることが求められている。その対策として社員の健康を維持し、生活習慣病を予防し、大きな病気やケガを防ぐことが必要で、それをもって経営上の生産効率の低下を防ぐことが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	社員の病気やケガによる休みを少なくし、生産効率の向上によって収益性を高めていく。そのための施策として適正BMI維持者率を指標とし、その向上のために運動の習慣化に取り組んでいる。 適正BMI維持者率 2019年度　68.3% 2020年度　70.5% 適正維持者率が増加している。2021年度はさらに適正維持者率を増やすべく、72%を目標として、引き続きウォーキングイベントの実施や啓蒙に取り組む。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.3	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.3	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.1	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.6	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.7	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.6	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.2	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.6	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.9	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	2017年度より継続して喫煙率を低下させることを課題として取り組んでいる。これは喫煙が自身の健康リスクを高めるだけでなく、受動喫煙による他者への健康被害や業務中の喫煙によってモラルの低下が引き起こされ、経営上の問題として生産性の低下が考えられるためである。
	施策実施結果	禁煙デーのアナウンス強化や拠点責任者の禁煙への取組推進が奏功している。大阪薬業健康保険組合からのオンライン禁煙プログラムの活用も推奨している。 2019年度 32% → 2020年度 27%
	効果検証結果	2017年度より継続して取り組んでおり、2022年度の最終目標値を25%と設定している。 また、2020年度の目標数値である27%を達成できた。要因として、拠点の責任者や、リーダー格の社員が率先して禁煙することで喫煙率が低下するので、積極的にこうした成功社員の声を発信したり、幹部層への働きかけを強化していく。
効果検証②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	適正な体重管理は生産性低下につながるアブセンティーズム、プレゼンティーズムを防ぐ有効な対策とされていることより、適正体重維持者率の向上を目指している。その施策の1つとして運動習慣比率を高めることが課題である。
	施策実施結果	実施施策としてウォーキングイベントを開催した。イベント参加率の平均は37%であった。ウォーキングアプリは77%が登録しており、無理なく参加できるようイベントを工夫し登録者の参加率引き上げを目指す。
	効果検証結果	ウォーキングイベントの展開等により、運動習慣比率は2019年度34%から、2020年度36%となった。これにより適正体重維持者率が2019年度68.3%→2020年度70.5%という結果を得ている。引き続き2022年度の運動習慣比率38%達成と、それによる適正体重維持者率の（2022年度 72%）目標達成に向けて施策を継続する。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 006794

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：フォスター電機株式会社

英文名：Foster Electric Company, Limited

上場

■加入保険者：東京金属事業健康保険組合

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

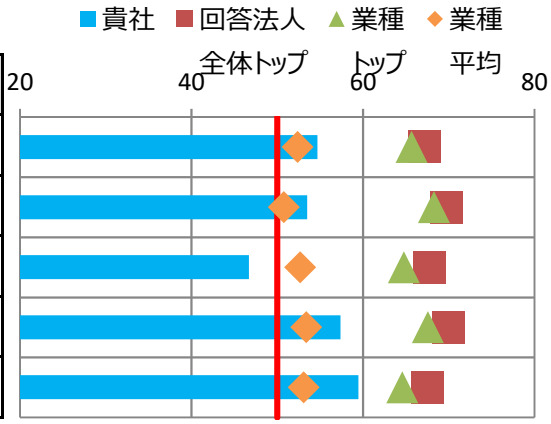
■総合順位：　**951～1000位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**54.7**　↑3.5　（前回偏差値　51.2 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	54.7	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	53.5	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	46.7	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	57.4	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	59.5	67.5	64.6	53.1



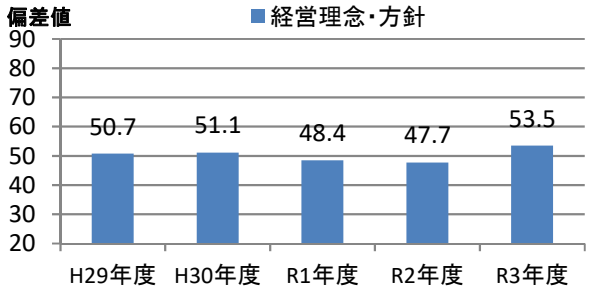
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

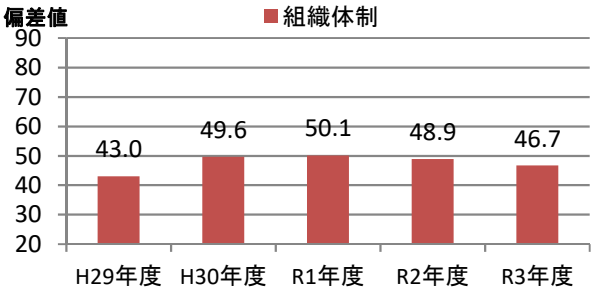
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

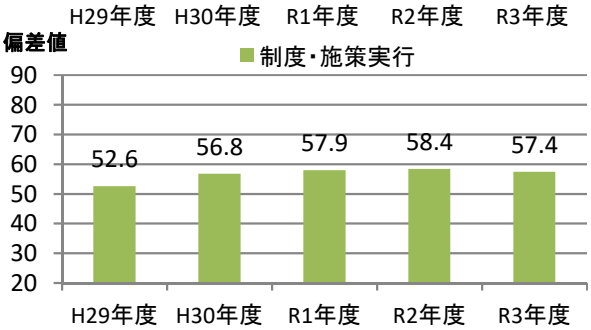
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

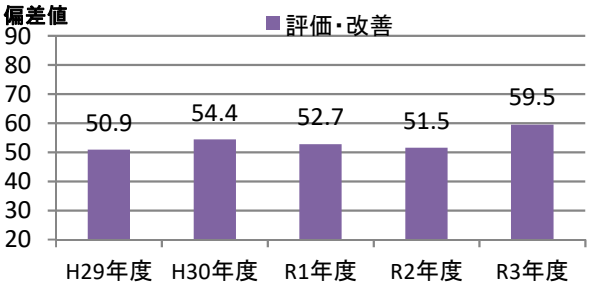
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	651～700位	751～800位	1101～1150位	1201～1250位	951～1000位
総合評価	49.8	53.2(↑3.4)	51.9(↓1.3)	51.2(↓0.7)	54.7(↑3.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



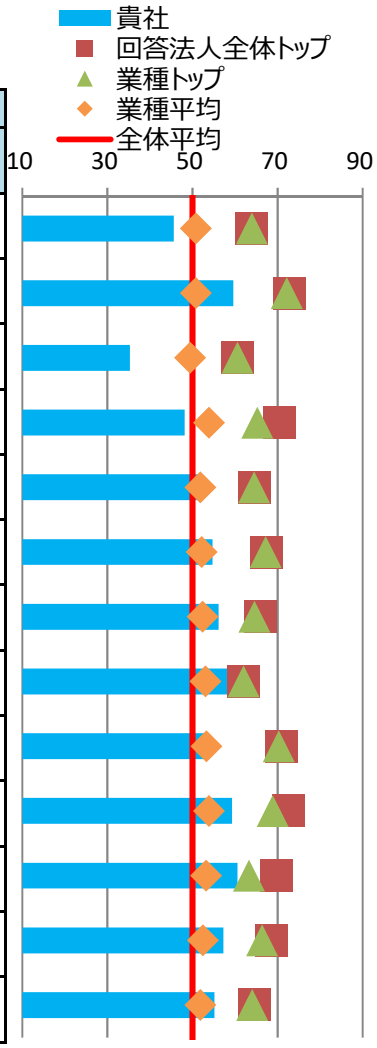






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	45.6	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	59.6	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	35.3	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	48.2	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	51.4	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	54.7	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	56.2	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.9	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	53.2	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	59.3	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	60.6	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.3	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.2	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 製造業という比較的女性が少ない業種において、女性の活躍を推進し、組織の活性化や仕事の生産性向上を目指すことが、経営上重要な課題となっている。
健康経営の実施により期待する効果	女性従業員が安心して長く働き、より責務のある仕事を目指してくれることを期待している。健康経営における具体的な取り組みとして、女性特有の健康課題に対する制度の充実や教育を通し、職場の理解を深め、女性の活躍を推進することで、管理職に占める女性管理職の比率を2020年の13%から2025年までに30%にすることを目標とする。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.foster.co.jp/csr/news/post_63.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.2	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.3	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.5	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.5	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.8	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.5	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.0	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.3	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	副流煙や有害アレルギー物質に対する対策のため、2019年度に喫煙所を屋内から屋外へ移行したが、従業員からエレベーター内の臭いに対する苦情や自転車利用者から受動喫煙を懸念する声が多く上がっていた。
	施策実施結果	2020年7月に全社敷地内の全面禁止を実施。また敷地内禁煙実施以前は卒煙支援プログラムを導入し、非喫煙者によるサポーター制度や医療機関および市販薬剤の金銭補助を実施した。
	効果検証結果	健保組合から提供されるスコアリングレポートにおいて、喫煙率は2018年度：24.6%、2019年度：21.6%と減少し、2020年度のスコアリングレポートは未だ提供されていないが、2021年度のストレスチェック内に取り込んだ従業員調査では喫煙率が18.4%と、減少傾向であることを確認した。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	感染症予防として社内でインフルエンザの予防接種を行っているが、2018年・2019年度は接種可能数に対し接種希望者数が多く、社内での予防接種が受けられない従業員が発生していた。
	施策実施結果	社内接種日や委託する医療機関を増やすなどし、ワクチン確保数を大幅に増加した。また、健康診断受診と同時にインフルエンザ予防接種が受けられるよう、一部の医療機関へ協力を要請し、希望者へ実施した。
	効果検証結果	昨年度は、コロナ禍もあり、社内での接種希望者が例年のおよそ2倍だったが、希望者へ100%接種することが出来、安全衛生面が向上したと思われる。本年度も引き続き、社内では2日間の日程で実施を予定し、また健康診断との同時接種も計画している。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	－
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 006810

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：マクセル株式会社

英文名：Maxell, Ltd.

■加入保険者：東京電子機械工業健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

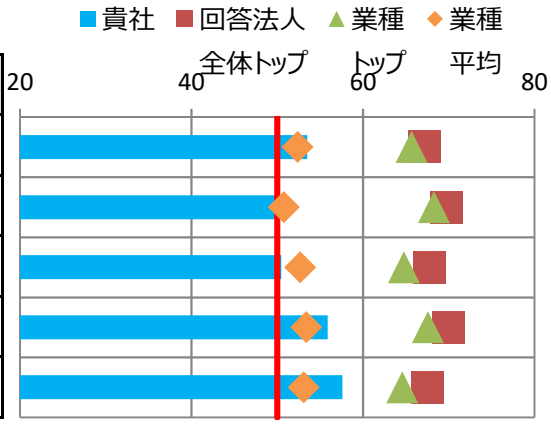
■総合順位：　**1151～1200位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**53.5**　↑2.7　（前回偏差値　50.8 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	53.5	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	49.8	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	50.5	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	55.9	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	57.6	67.5	64.6	53.1

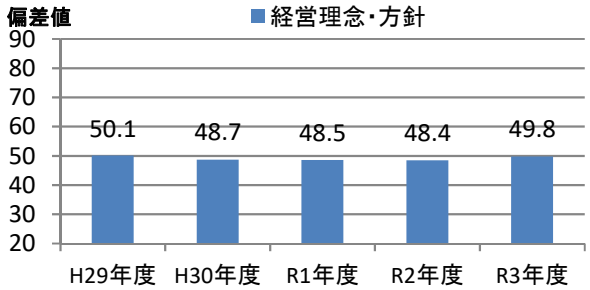


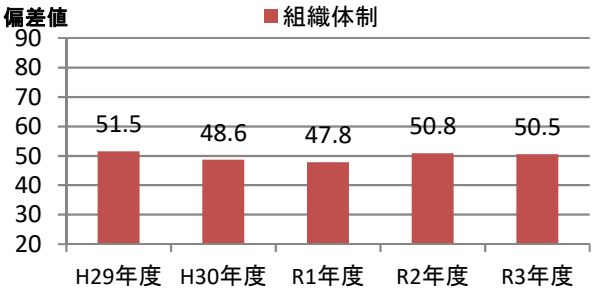
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

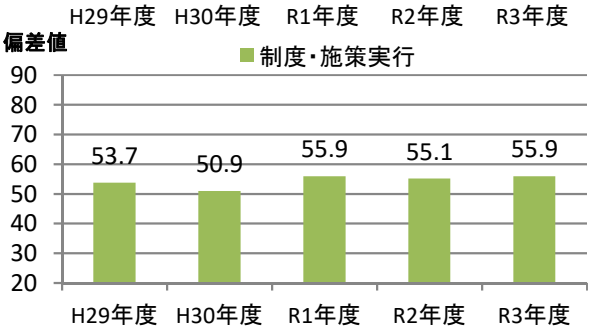
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

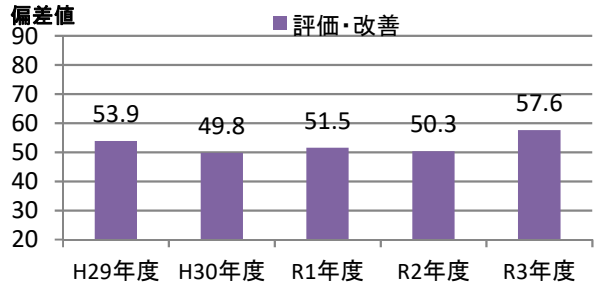
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	501～550位	1001～1050位	1201～1250位	1251～1300位	1151～1200位
総合評価	52.2	49.6(↓2.6)	50.7(↑1.1)	50.8(↑0.1)	53.5(↑2.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



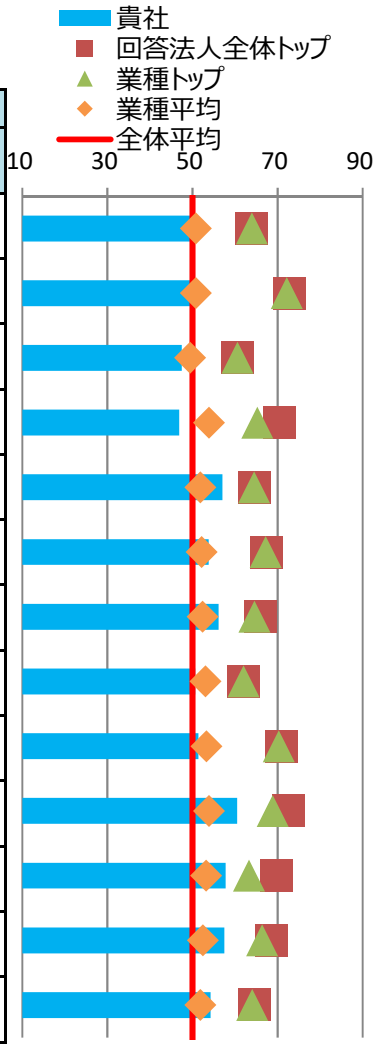






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	50.0	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.7	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	47.5	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	46.9	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	57.1	64.5	64.5	51.9
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	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	56.2	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	50.7	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	51.4	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	60.5	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	57.8	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.5	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.3	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 会社運営にあたり、従業員が常に健康で最大限のパフォーマンスを発揮するため、欠勤・休職を発生させないことを課題として考えている。
健康経営の実施により期待する効果	従業員がパフォーマンスを存分に発揮することで、安心して長く働き続けたいと思うことを期待している。具体的な指標として、アブセンティーズムによる罹病率0.6%以下を目指し、欠勤した従業員に変わる代替要因に掛かるｺｽﾄ(約3M￥/月)を削減する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.3	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.0	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.6	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.0	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.9	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.1	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.0	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	44.8	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	2019年7月のｽﾄﾚｽﾁｪｯｸから個人のｽﾄﾚｽ耐性をより細かく分析するためを設問を98問へ追加、2020年度も継続して実施した。
	施策実施結果	個人の耐ｽﾄﾚｽ性ﾁｪｯｸを導入し、職場の集団教育やｶｳﾝｾﾘﾝｸﾞに対する取り組みを見直しました。部門毎の弱点が見えて来たので改善が進むと思われる。
	効果検証結果	外部講師を招いて、全ての事業所の管理者向けに「ﾗｲﾝｾﾐﾅｰ」を実施した。 設問数を増やすことで、従来のｽﾄﾚｽﾁｪｯｸで得られなかった個人のｽﾄﾚｽ耐性と職場の課題を共有し、改善に取り組んでいく。
効果検証②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	健康診断結果から、重症化リスクのある所見と一般的な所見の階層分けを行い、生活習慣病の高リスク者の指導
	施策実施結果	高リスク者への定期面談・指導実施
	効果検証結果	各種指導によって、従業員の喫煙率低下と適正睡眠時間が増加した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 006814

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：古野電気株式会社

英文名：FURUNO ELECTRIC CO., LTD.

上場

■加入保険者：古野電気健康保険組合

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

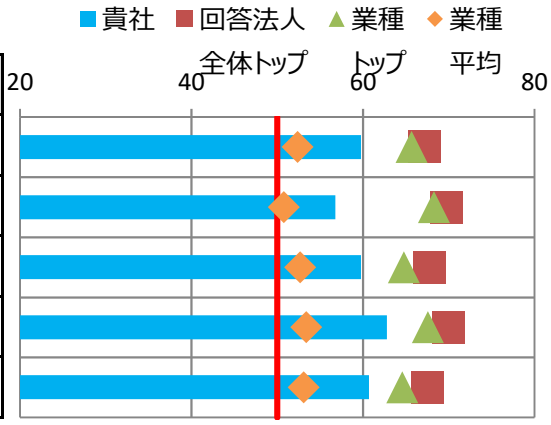
■総合順位：　**401～450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.8**　↓1.8　（前回偏差値　61.6 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	59.8	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	56.8	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	59.8	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	62.8	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	60.7	67.5	64.6	53.1

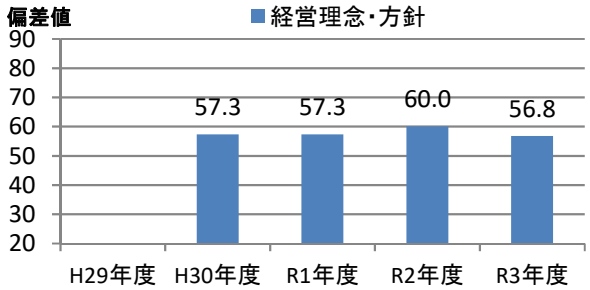


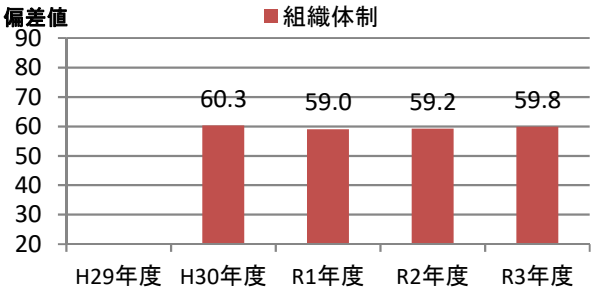
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

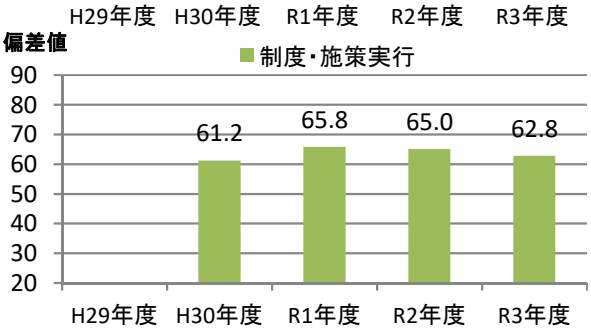
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

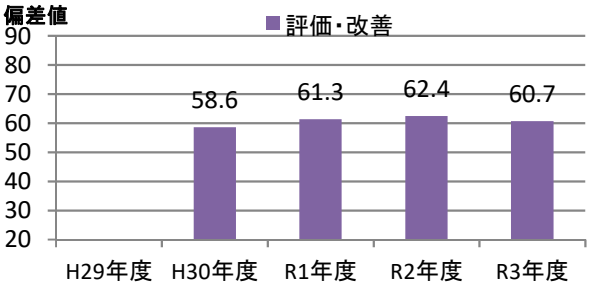
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	251～300位	251～300位	201～250位	401～450位
総合評価	-	59.3(-)	60.5(↑1.2)	61.6(↑1.1)	59.8(↓1.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



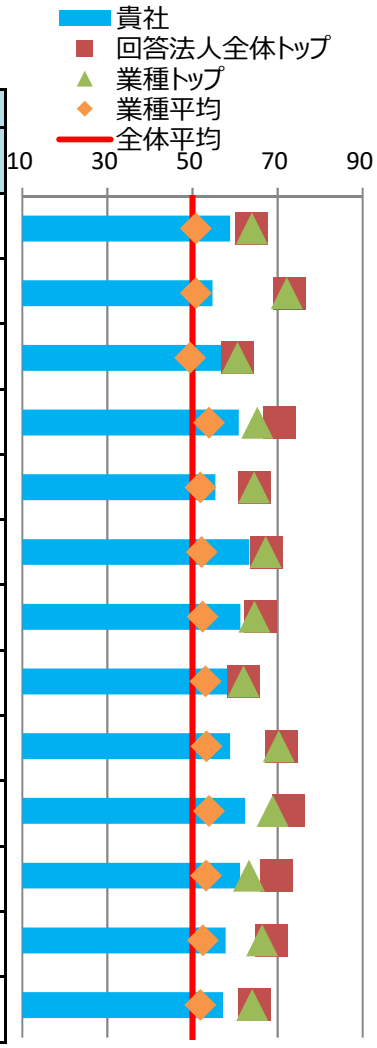






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	58.9	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	54.7	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.3	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.9	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	55.4	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	63.4	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	61.3	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	58.9	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	62.4	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	61.2	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.8	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.2	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 今後長期的に労働力人口が少なくなる中で、新規採用が難しくなることが予想される。そのため、現在在籍している従業員が健康で長く働いてもらえるよう、疾病予防やけがの防止が課題となっている。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の疾病やけがによる離職や就業不能を減少させることで、労働生産性を向上させる。また、同僚が離職や就業不能となったことによる職場の方の勤労意欲低下を防止する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.furuno.co.jp/corporate/philosophy/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.8	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.5	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.7	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.6	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.5	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.9	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.3	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.0	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	例年、社員がインフルエンザの罹患により一定期間就業ができないことや、職場内でのインフルエンザの集団感染が発生している。生産性の低下に影響を与えているため、改善が必要である。
	施策実施結果	インフルエンザワクチンの職域接種を主要事業所従業員を対象に実施。413名に対して実施。
	効果検証結果	昨年の職場内でのインフルエンザの集団感染の報告は0であった。
効果検証②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	生活習慣病リスク者の低減を図るとともに、従業員の健康意識を向上させることが課題である。健康診断での生活習慣病の有所見率が増加傾向にある。
	施策実施結果	毎年実施しているウォーキングキャンペーン参加者を増加させるため、期間中の平均歩数が一定数以上の者全員を対象とする賞を新設。 結果、参加者が増加。2019年度417名→2020年度503名
	効果検証結果	歩数カウント日数が30日以上ある参加者が70%から94%に上昇し、運動習慣の高まりに寄与した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 006845

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：アズビル株式会社

英文名：Azbil Corporation

■加入保険者：ａｚｂｉｌグループ健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

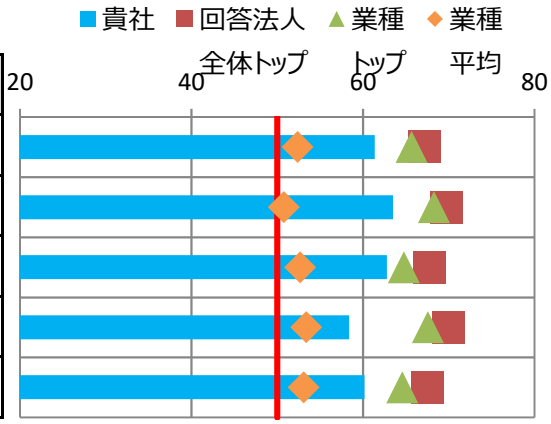
■総合順位：　**251～300位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**61.4**　↑3.3　（前回偏差値　58.1　）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.4	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	63.5	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	62.8	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	58.4	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	60.2	67.5	64.6	53.1



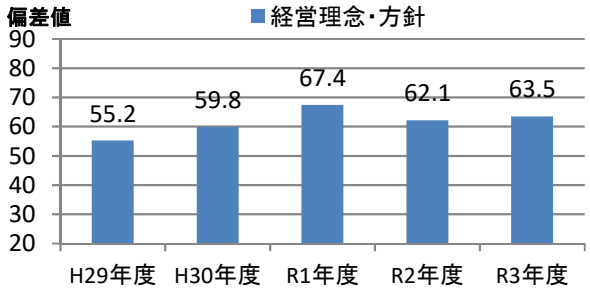
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

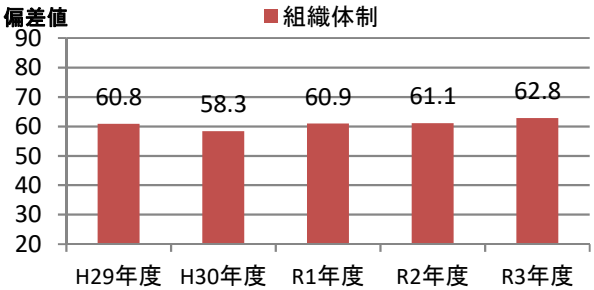
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

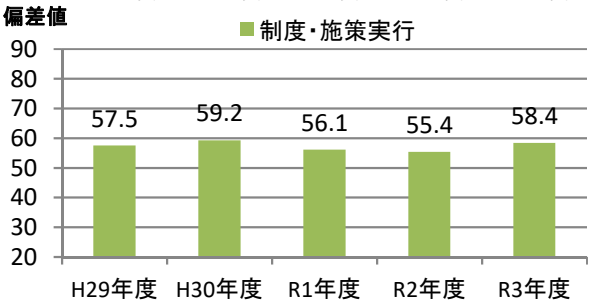
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

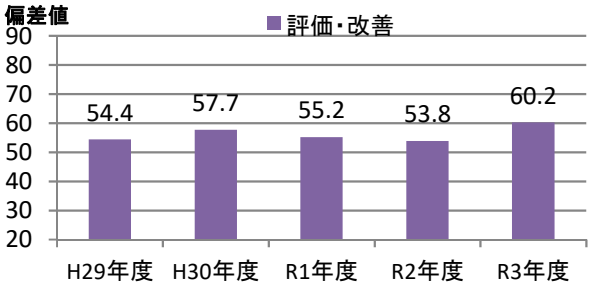
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	301～350位	301～350位	301～350位	601～650位	251～300位
総合評価	56.9	58.9(↑2.0)	60.2(↑1.3)	58.1(↓2.1)	61.4(↑3.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



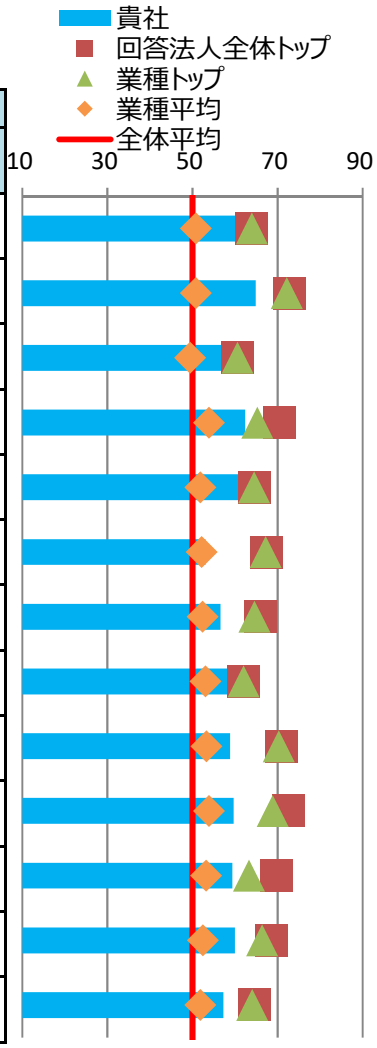






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	60.3	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	64.9	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.3	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.4	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	53.1	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	56.6	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	58.5	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	58.9	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	59.7	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	59.4	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	60.0	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.3	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 高年齢化、労働人口の減少等の環境の中で、社員の生産性を向上させるとともに、社員が生産性を発揮しやすい環境を整備することが、事業活動の推進の上で大きな課題と位置付けている。
健康経営の実施により期待する効果	社員の健康増進、ワークライフバランス向上等を通じて、仕事の生産性を高め、ひいては顧客満足度の向上や企業理念の実現につなげることを期待している。具体的には、社員満足度調査において「azbilグループで働くことに満足している社員」の比率を65%以上とすることを、azbilグループSDGs目標として定めている。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.azbil.com/jp/csr/basic/health_care.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.1	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.9	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.8	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.0	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.0	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.0	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.0	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.1	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	社員の高齢化、肥満の増加などを背景に、生活習慣の改善を支援する取り組みが必要である。
	施策実施結果	全従業員が利用可能な、オンラインで実施できる食生活改善プログラムを提供した。現時点までに78名がサービスを利用した。
	効果検証結果	実施前のアンケート調査では、参加者の8割以上が40代であった。肥満傾向の人は参加者の4割程度であった。今後、実施ごとのアンケート調査を予定している。健康診断結果等への変化はまだ出ていない。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	デスクワークをしている社員が多く、一般的にプレゼンティーズムの原因と言われている肩こり等の対策が必要である。
	施策実施結果	全従業員が利用可能な、オンラインで実施できる肩こり・腰痛等の改善プログラムを提供した。現時点までに100名がサービスを利用した。
	効果検証結果	実施後のアンケートを実施した。アンケートの回収率は12.3%。ストレッチ等の習慣がついている者が増加し（運動習慣あり 46%→69%）、自覚症状を感じる日数の減少（30日当たり19.3日→14.8日）、うつリスクの低減などの効果が見られた。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	－
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 006848

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東亜ディーケーケー株式会社

英文名：DKK-TOA Corporation

上場

■加入保険者：計機健康保険組合

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

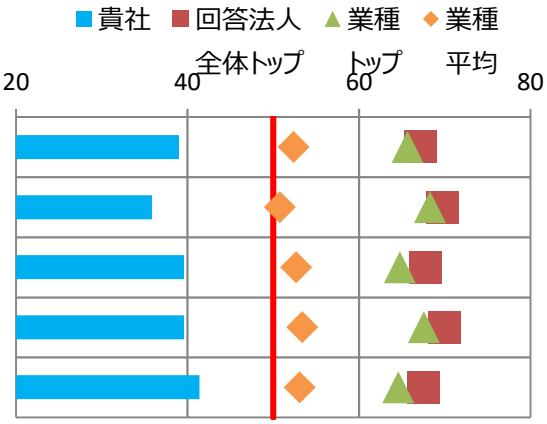
■総合順位：　**2451～2500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**39.0**　↑3.5　（前回偏差値　35.5 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	39.0	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	35.9	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	39.6	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	39.6	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	41.4	67.5	64.6	53.1



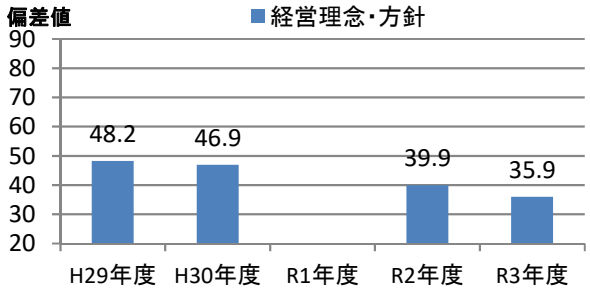
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

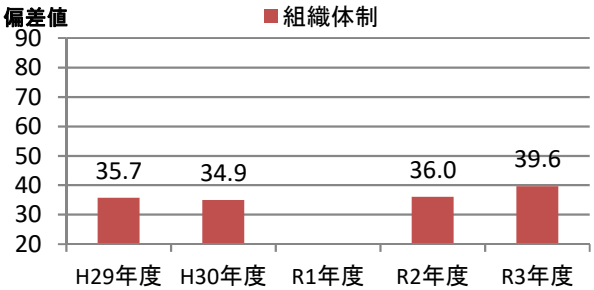
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

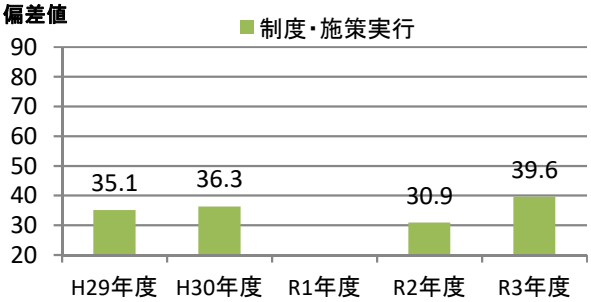
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

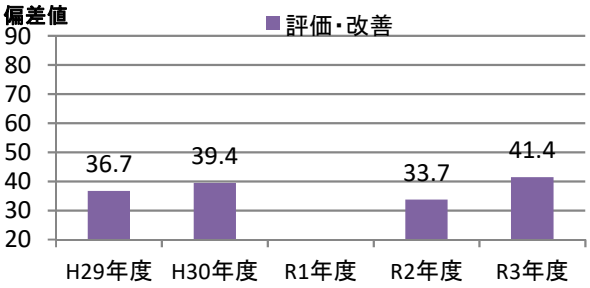
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1001～1050位	1451～1500位	-	2251～2300位	2451～2500位
総合評価	39.5	39.8(↑0.3)	-	35.5(-)	39.0(↑3.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



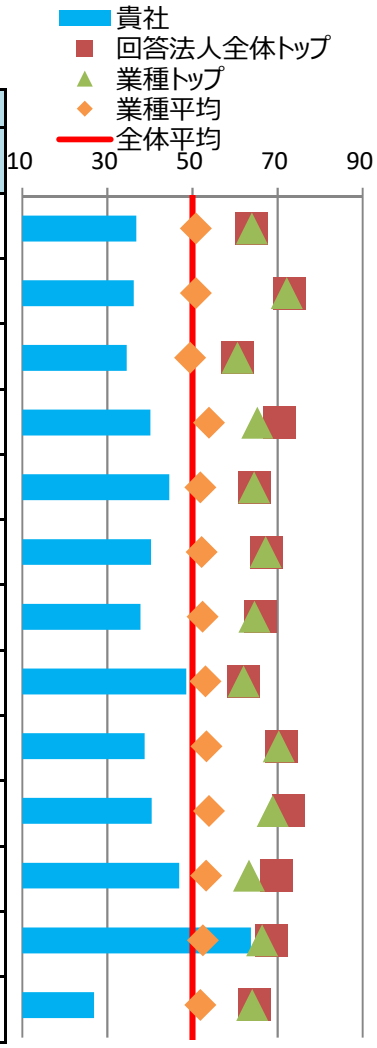






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	36.8	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	36.2	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	34.6	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	40.1	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	44.6	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	40.3	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	37.8	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	48.6	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	38.8	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	40.4	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	46.9	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	63.8	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	26.9	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	–
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	–
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	40.8	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.5	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	40.8	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.0	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.6	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.3	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.4	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.2	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.0	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	43.3	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

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

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	–
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	–
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	–
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	–
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	–
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 006856

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社堀場製作所

英文名：HORIBA, Ltd.

■加入保険者：堀場製作所健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

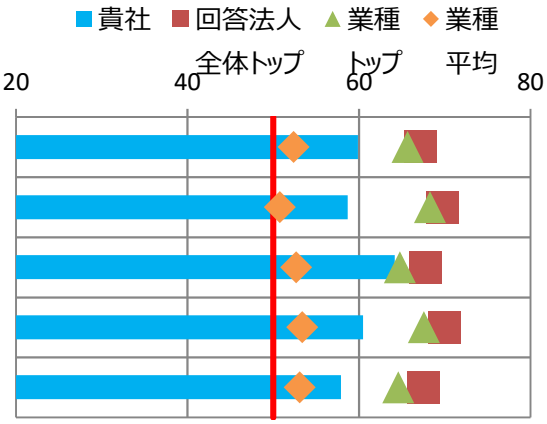
■総合順位：　**401～450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.9**　↓3.5　（前回偏差値　63.4 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	59.9	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	58.7	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	64.2	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	60.5	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	57.9	67.5	64.6	53.1

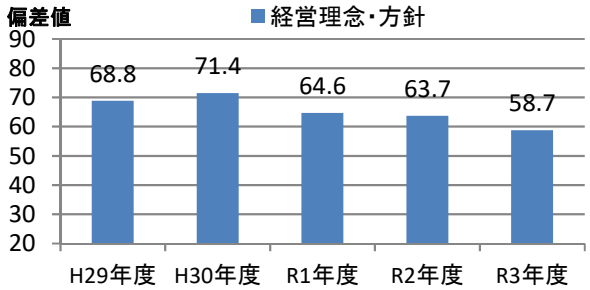


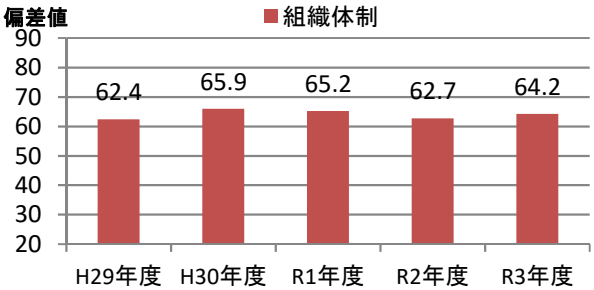
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

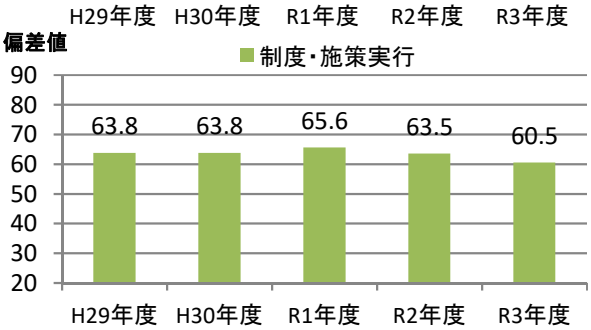
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

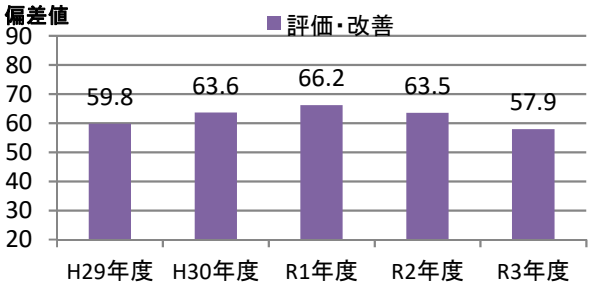
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	51～100位	1～50位	1～50位	101～150位	401～450位
総合評価	64.2	66.5(↑2.3)	65.4(↓1.1)	63.4(↓2.0)	59.9(↓3.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



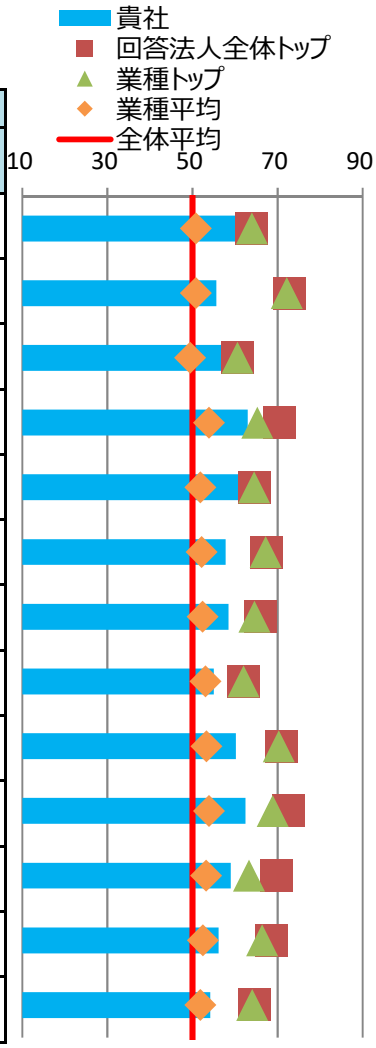






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	61.8	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	55.6	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.8	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.0	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	57.8	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	58.5	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.0	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	60.2	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	62.5	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	59.0	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.2	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.2	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 HORIBAでは、従業員をかけがえのない大切な財産と考え「人財」 と表現している。当社グループでは、社是「おもしろおかしく」のもと、個々の個性・才能を最大限に引き出す取り組みを続けてきた。これからもHORIBA独自の人財戦略を通じて、社是「おもしろおかしく」を 具現化し、一人ひとりがより強く輝く仕組みを構築することが、最も大事だと考える。
健康経営の実施により期待する効果	HORIBAの社是「おもしろおかしく」は、人生のもっとも活動的な時期を費やす「会社での日常」にやりがいとチャレンジ精神を持って取り組むことで、実り多い人生にすることができるとのおもいが込められている。おもしろおかしくを体現するためには、従業員の心身の健康が最も大切と考えて、健康経営の取り組みを進めている。おもしろおかしくの実現は、ワークエンゲージメントを高めることにもつながるものと考えている。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.horiba.com/jpn/company/social-responsibility/social/health-and-productivity/declarations-of-health-and-productivity-management/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.8	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.7	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.0	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.3	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	68.3	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.1	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.2	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.8	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	新型コロナウイルスの感染拡大が続く中、営業活動の制限や出社率の抑制のみならず、感染者の発生により、接触者と認定されることで、まとまった人数が自宅待機を強いられ、業務に支障を来すケースが増えている。従業員の健康のため、感染リスクを抑えることが一番重要であるものの、BCPの観点から社内クラスターを避けることも重要な課題でであると考える。
	施策実施結果	①感染者との接触者への自宅待機措置や職場復帰時の取り扱いについて、会社独自ルールによる対応。②職域接種によるワクチン接種。他の職域接種会場や京都とも連携し、接種希望者には、その機会を提供。
	効果検証結果	①新型コロウイルス感染者は発生したものの、早い段階での対応が奏功し、社内クラスターが発生することはなかった。また、感染者についても、重症化した者もおらず、早いタイミングで職場に復帰できた。 ②ワクチン接種を終えたことで、社員やその家族の安心に繋がった。京都府内の職域接種会場と連携することで、広く接種を実施できた。今後、感染した場合も、ワクチンの効果により、重症化予防に繋がると考える。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	これまで、総合健康リスク120以上の職場に対し、①産業医から部署長・人事担当者へ結果のFBと、産業医による全員面談を実施②総合健康リスクが90以下の職場に対して、臨床心理士から部署長へのヒアリングをし、好事例として社内に横展開、という取り組みをしていたが、結果をFBする範囲が限られており、ストレスチェックの集団解析結果の開示を希望する部署にまでは対応ができていなかった。
	施策実施結果	集団解析の結果開示の取り扱いルールを明確化。リスクの有無に関わらず、職場環境改善やコミュニケーション活性化の活動に、集団解析結果が利用できるように、臨床心理士から、4つの部門に、結果説明実施。
	効果検証結果	ストレスチェックは、個人のストレス状況を確認するだけではなく、集団解析により、組織の状況を確認するツールとして活用できることを理解したライン長が増えてきた。施策を実施する中で、ストレスチェック実施のタイミング、集団解析を踏まえた質問内容、結果提供の方法等、健康管理部門においても、ストレスチェックのさらなる活用を検討する機会となった。次回以降、結果説明を実施する部門を増やしていく。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 006857

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社アドバンテスト

英文名：Advantest Corporation

上場

■加入保険者：アドバンテスト健康保険組合

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

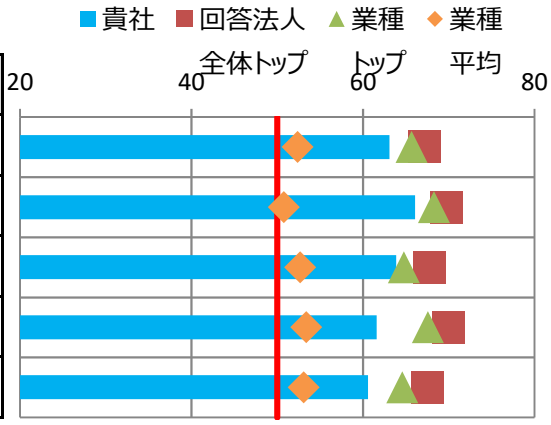
■総合順位：　**51～100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**63.1**　↓0.6　（前回偏差値 63.7 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.1	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	66.1	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	63.9	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	61.6	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	60.6	67.5	64.6	53.1



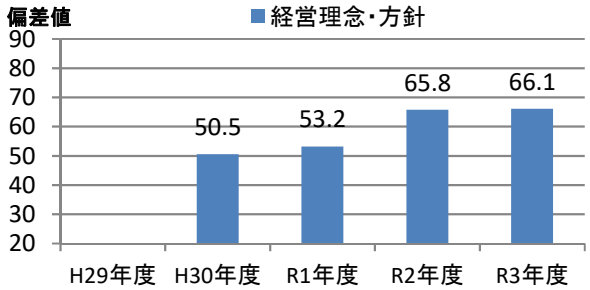
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

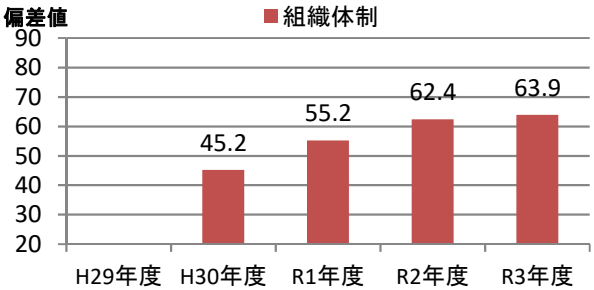
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

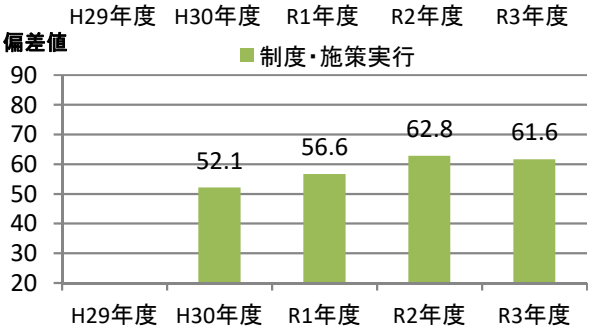
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

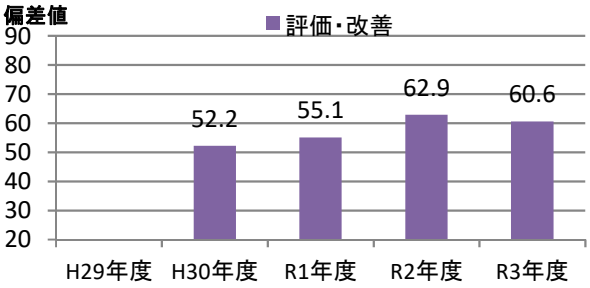
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	951～1000位	851～900位	51～100位	51～100位
総合評価	-	50.3(-)	54.9(↑4.6)	63.7(↑8.8)	63.1(↓0.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



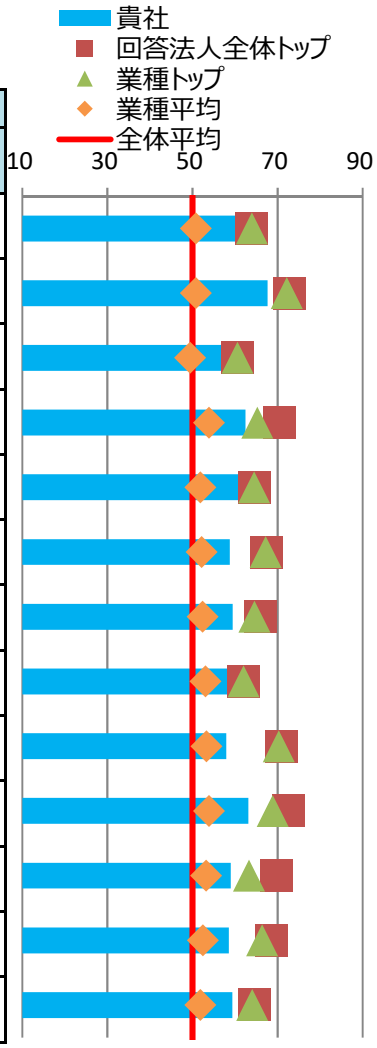






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	62.6	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	67.7	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.5	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.5	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.8	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	59.5	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	58.0	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	63.2	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	59.0	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.6	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.4	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社が目指す姿（業績目標達成、社会貢献、従業員満足）を実現するためには、健康で活き活きと働けるようワークライフバランスを推進し、生産性を向上させることが不可欠である。労組アンケートによると疲労感を感じている従業員は相応に存在するため、量的な負担よりも質的な負担に着目する必要性を認識している。また、特定の従業員が過重労働になる傾向があり、今後も労働時間管理を徹底することが必要であると認識している。
健康経営の実施により期待する効果	会社として、勤怠システムでの本人・上司に残業時間の把握を可能都市、マネジメント層で毎月部署別の時間外勤務実態や休暇取得の状況および課題を共有とノー残業デーや制度の改善を図ることで、従業員の労働時間の縮減と有給休暇の取得推進し、健康で活き活きと働けるようワークライフバランスを推進し、生産性を向上させる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.4	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.6	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.5	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.8	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.3	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.4	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.0	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.2	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	時間外勤務データおよび有給休暇取得データから見ると過重労働によるリスクは低いものと捉えている一方、労組アンケートによると疲労感を感じている従業員は相応に存在することから、時間に表される量的な負担よりも質的な負担に着目する必要性を認識している。また、所定の上限値まで勤務する従業員の割合が多く、特定の従業員が過重労働になる傾向があることから、今後も労働時間管理を徹底することが必要であると認識している。
	施策実施結果	【テーマ①：労働時間の縮減】月平均の時間外勤務時間16時間程度を達成。 【テーマ②：有給休暇の取得推進】有給休暇取得義務5日について全員がクリアし、平均年間有給休暇取得率70%程度を達成。
	効果検証結果	メンタル不調者数が、2015年（22人）から2018年（20人）→2019年（20人）→2020年度（13人）と減少傾向である。また、ストレスチェックの総合健康リスクが2018年（100）→2019年（95）→2020年（92）と減少している。健保の協力のもとメンタル系疾病の通院者を分析し、ストレスチェックだけでは見えないストレス要因を保有する社員が潜在することがわかってており、対応を検討していく
効果検証②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	当社は55歳前後を境に生活習慣病を発症する割合が高く、現在最も人数の多い40～55歳の社員が同様の傾向を辿った場合、将来に渡り組織としてのパフォーマンスを維持することが難しいと課題認識し、定期健康診断等の結果をわかりやすく従業員に伝えるとともに、健康リスクが判明した方には速やかに健康管理室（産業医・医療専門職）がフォロー（二次検診等受診勧奨）する体制をとることが課題である。
	施策実施結果	定期健診結果を分類し、二次健診対象者に専門職から案内し、二次検診受診率が前年度比上昇（66.8%）。生活習慣改善対象者に、健保と連携し「特定保健指導」を実施し、前年度比実施率増（61.5→76.0%）
	効果検証結果	従業員の年齢上昇がある中、特定保健指導該当率の2019年度は2018度比減少（20.3%）したが、2020年度は増加（22%）しており、これは、コロナ禍による定期健診の受診時期遅れと、テレワークの影響であると考察。また、健康管理室および健保組合による特定保健指導を両輪で実施した当社のトータルの対策の成果としての特定保健指導実施率については2020年度（65%）と高い水準を維持しており、評価している

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 006869

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：シスメックス株式会社

英文名：Sysmex Corporation

■加入保険者：近畿電子産業健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

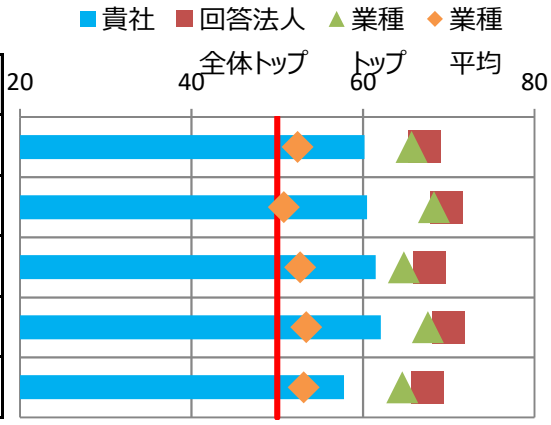
■総合順位：　**351～400位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**60.2**　↑1.8　（前回偏差値　58.4 ）

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

②評価の内訳

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	-	60.2	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	60.5	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	61.5	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	62.1	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	57.8	67.5	64.6	53.1

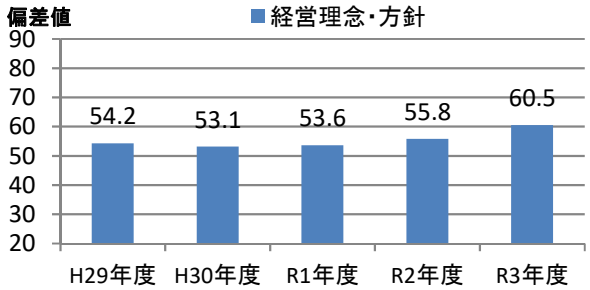


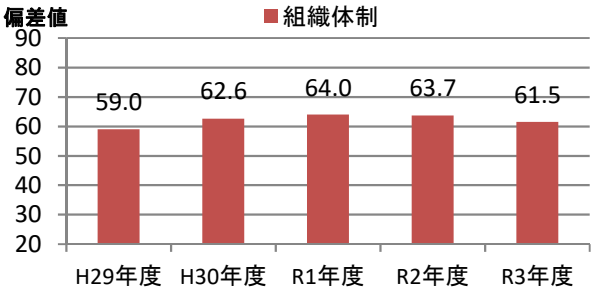
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

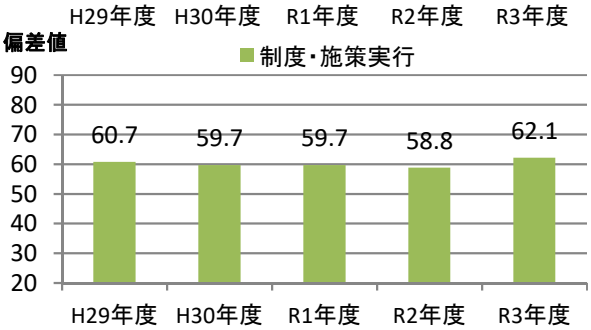
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

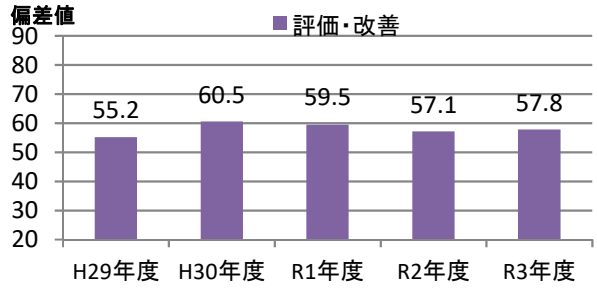
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	251～300位	351～400位	451～500位	551～600位	351～400位
総合評価	57.3	58.5(↑1.2)	58.7(↑0.2)	58.4(↓0.3)	60.2(↑1.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



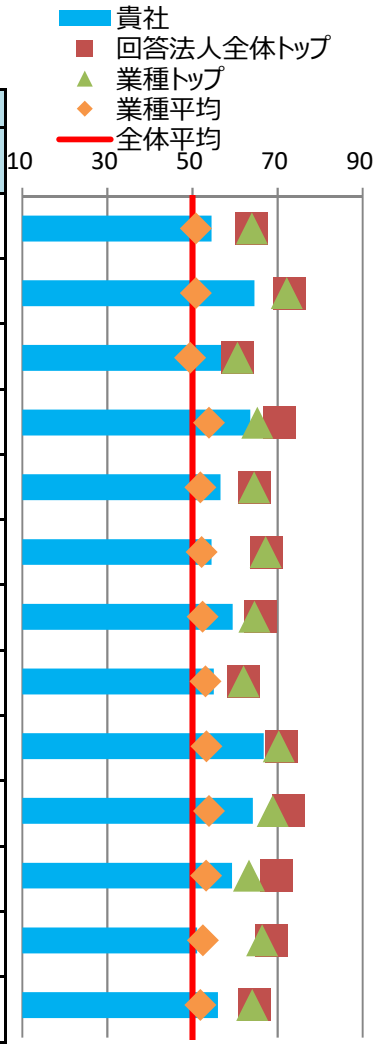






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	54.5	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	64.6	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.2	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.6	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	56.6	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	54.5	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	59.5	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.0	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	66.8	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	64.2	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	59.3	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.1	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	56.0	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 人員の確保が難しい世間状況もある中、働く従業員が健康でエンゲージメント高く働ける会社であることは、グローバルに活躍するヘルスケア分野でのリーディングカンパニーとしての経営課題である。
健康経営の実施により期待する効果	グループ企業理念を実践する基盤となる従業員が心身ともに充実した人生を歩むために、経営課題の一つとして健康経営を推進。マテリアリティに沿った健康増進施策や多様性が尊重される職場環境の整備を継続的に展開し、より魅力ある職場作りの実現を目指し、ワークエンゲージメントを高めたい。すべての従業員が能力を発揮することで、ヘルスケアカンパニーとして事業活動を通じて社会へ貢献していくことを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.sysmex.co.jp/csr/report/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.3	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.9	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.0	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.1	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.5	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.8	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.1	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	67.0	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	両立支援制度は比較的整備されているが、効率良く働き方の既存制度：スーパーフレックスタイム制や対象者を限定した在宅勤務制度の導入などにより、根本的に時間効率よく働く意識の低さや制度の十分な活用がされていない課題があった。またコロナ渦となり新しい働き方を求められる中、自宅に近いサテライトオフィススペースの確保・整備を早急に行う必要性があった。
	施策実施結果	働く場所・時間を自律的・計画的に選択するスマートワークをコーポレイト部門の横断PJで多角的な視点で議論し、2021年6月より制度運用。環境面もミーティングスペースなどオフィスを開放的に改修実施。
	効果検証結果	生産性向上について現時点では結果確認できる段階ではないため、具体的な結果は今後実施予定であるが、フレックスを併用したモバイルワーク70%程度の従業員が実施した。また2021年度の企業風土調査でのワークライフバランスの満足度は高評価が継続している。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	コロナ渦以降、一時的に勤務時間は減少したものの、徐々に残業時間の増加がみられる。また部門や人に偏りが見られる傾向がある。他社傾向は有給消化低下傾向の情報もあり、懸念事項であった。過重労働対策は重大な経営課題であることから、国内ｸﾞﾙｰﾌﾟ統括の中央安全衛生委員会にて対策強化について審議を実施した。
	施策実施結果	残業が多い部門長へ2020年3月追加実施、部長職へ2021年度9月に再教育実施。過重労働者に業務調整依頼・インターバル時間の確保を上司へ通知、新勤怠システムにインターバル時間の見える化を対応。
	効果検証結果	検証結果は今後継続的に実施となるものの、研修後に部門運営等の相談等も増え、課題共有・対策検討など部門と人事で協議している。過重労働の改善・インターバル時間を確保できる所属も見られた。業務時間の管理だけでなく、休憩時間を確保するメリハリをつけた働き方を推奨していることからか、2020年度は有給休暇消化率は目標60%以上を達成し、2021年度も取得率の低下は見られていない。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 006923

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：スタンレー電気株式会社

英文名：STANLEY ELECTRIC CO., LTD.

上場

■加入保険者：スタンレー電気健康保険組合

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

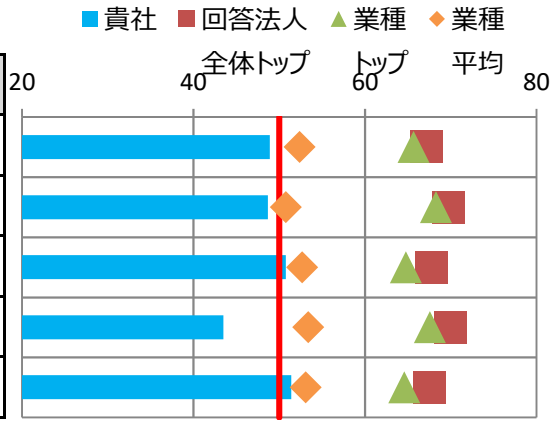
■総合順位：　**1701～1750位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**48.9**　↑1.0　（前回偏差値 47.9 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	48.9	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	48.7	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	50.8	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	43.5	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	51.4	67.5	64.6	53.1

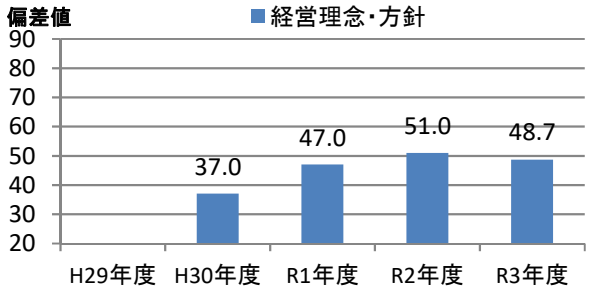


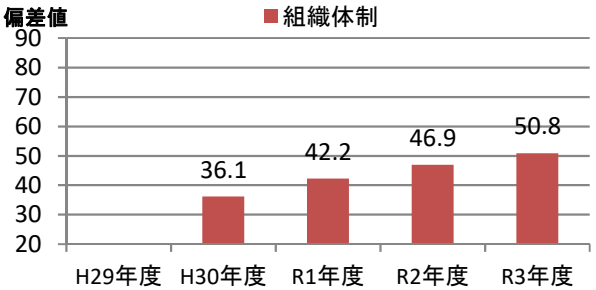
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

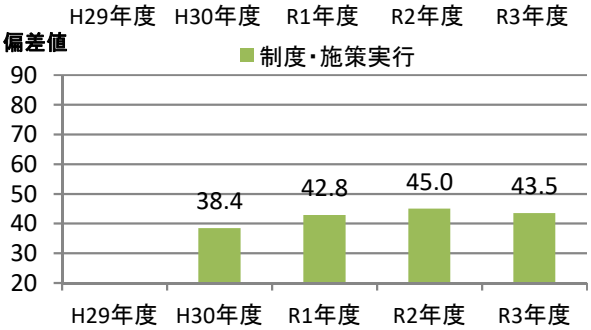
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

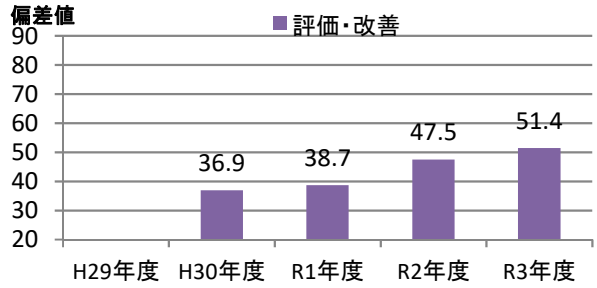
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1551～1600位	1751～1800位	1501～1550位	1701～1750位
総合評価	-	37.2(-)	42.7(↑5.5)	47.9(↑5.2)	48.9(↑1.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



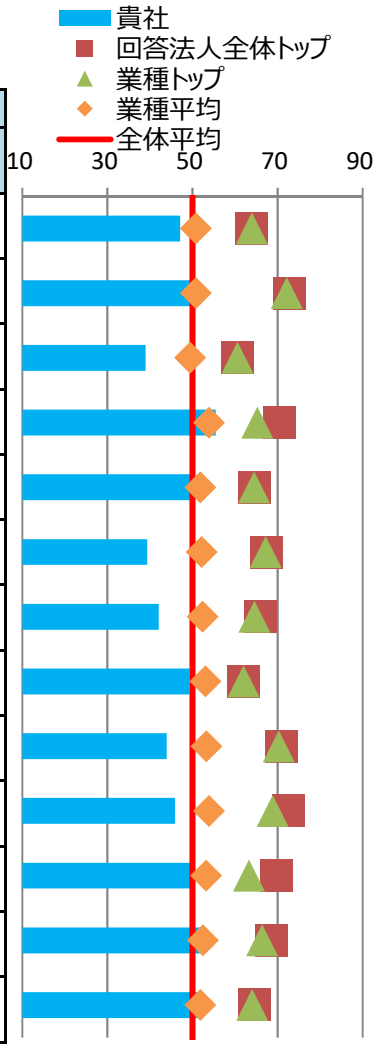






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	47.1	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	50.0	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	39.0	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	55.5	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	49.7	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	39.4	67.5	67.2	52.2
	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	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	49.3	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	44.0	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	45.9	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	50.4	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	52.7	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.6	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 身体的・精神的な不調によって健康を害し、休職する事例が増えている。 企業価値をより高めていくために、社員の健康問題を解消し、心身の健康を維持し高いパフォーマンスを継続的に発揮させたい。
健康経営の実施により期待する効果	身体的不調への対策は、健康診断等をﾃﾞｰﾀ化し、高ﾘｽｸ者を選定、受診勧奨･保健指導等個別支援体制を整える。精神的不調への対策は、ﾃﾞｰﾀ化に加え全事業所で衛生管理窓口を開設、不調者早期発見･対応を行う。休職者数を現在の1.17%→0.58%へ低減させ、今後5年で一人当たりの医療費を約5%削減を目指す。（一人当たり医療費は2014年度から約5%増加、医療費全体では50代以上が6割を占める。）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	統合報告書
URL	https://contents.xj-storage.jp/xcontents/69230/145a4710/c1b6/4db7/9df9/ba579142629b/20211006170910706s.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	40.0	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.4	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.7	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.0	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.5	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.7	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.2	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.4	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	43.9	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	一般社員の45時間超過残業や、管理者の月100時間超えや複数月平均で80時間超過など長時間残業が散見され、健康に重大な被害をもたらしかねない状況であった。
	施策実施結果	当月45時間超過見込み者は問診票提出を必須とし、産業医が就業判定を行い、必要時産業医面談を実施する。長時間労働はレッドゾーン（100時間超過）、イエローゾーン（80時間超過）を設け、管理する。
	効果検証結果	基準値を超えた残業をしない風土が浸透し始め、一般社員の月45時間超過者が2019年度は延べ2062人に対し、2020年度は延べ1843人(10.7%減)となった。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	－
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 006937

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：古河電池株式会社

英文名：The Furukawa Battery CO., LTD.

上場

■加入保険者：古河電池健康保険組合

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

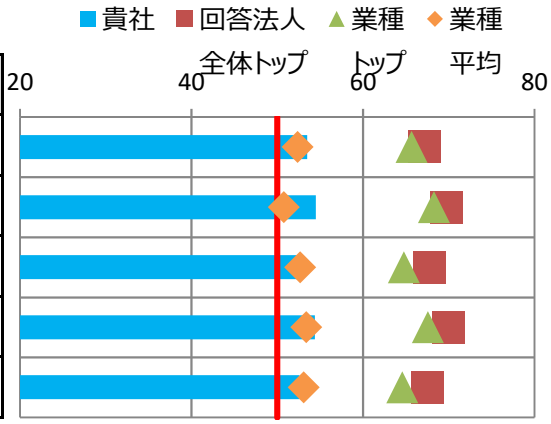
■総合順位：　**1101～1150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**53.5**　↑12.0　（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り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	53.5	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	54.5	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	52.6	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	54.4	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	52.6	67.5	64.6	53.1

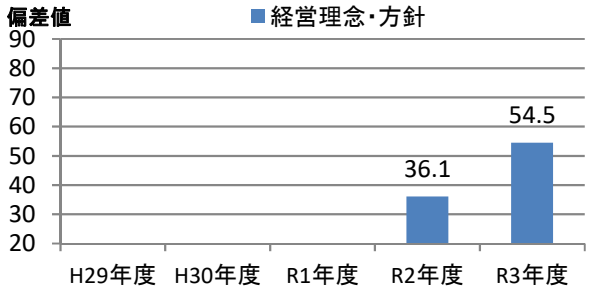


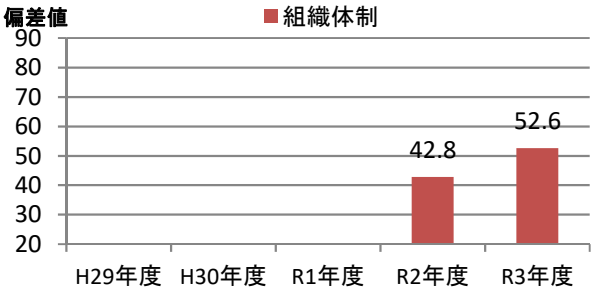
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

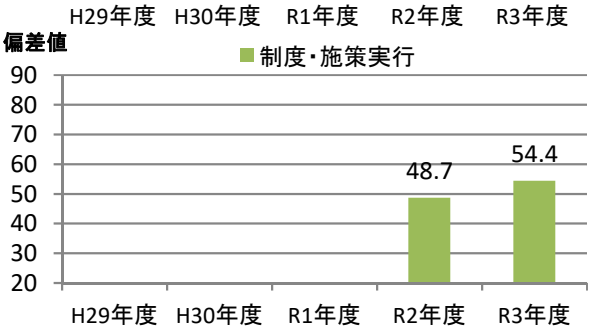
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

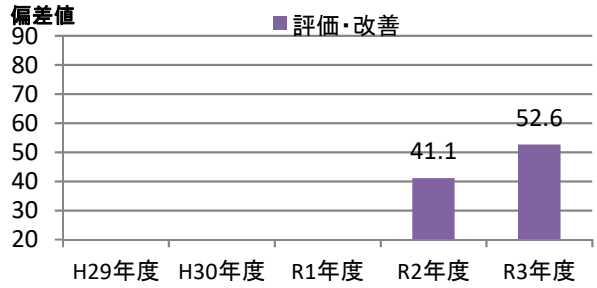
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2001～2050位	1101～1150位
総合評価	-	-	-	41.5(-)	53.5(↑12.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



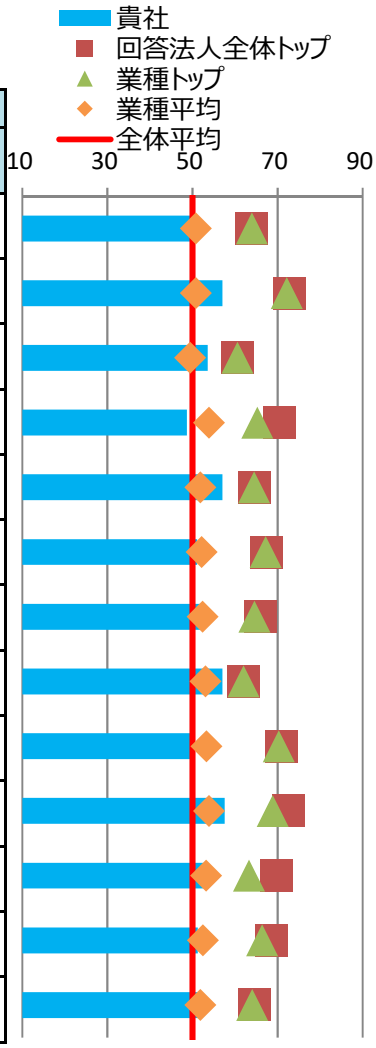






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	50.8	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	57.1	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.6	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	48.7	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	57.1	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	51.1	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	52.4	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.1	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	50.6	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	57.6	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	52.6	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.3	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.2	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 社員の健康が自社企業運営の重要な基盤であると認識している。よって企業の成長、つまり中長期的な企業価値向上に向けて、社員の健康増進を一つの経営課題として捉えている。特に弊社は、喫煙率約35%で社員の5人に2人が喫煙者、肥満率は約43%で社員の2人に1人が肥満と高い割合である。肥満は万病の元、喫煙はがんの原因の１つであり、長く健康的に働き続けてもらうには両課題へのアプローチで重要あると考えられる。
健康経営の実施により期待する効果	社員の健康増進が進むことにより、従業員個人のパフォーマンスが向上し、さらには組織のパフォーマンスも向上し企業業績の向上が見込める。また、健康面での障害によって発生している経費の削減にもつながる。 例えば、喫煙率を35%⇒20%へ減らすことや、肥満の方には減量を呼びかけ、適正体重維持できるようは働きかけを行い生活習慣病予防に繋げていきたいと考えている。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://corp.furukawadenchi.co.jp/ja/news/news-20201116_01.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.6	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.2	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.4	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.6	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.9	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.9	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	35.2	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.9	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	禁煙対策
	施策実施結果	・毎月「２」のつく日を禁煙推奨デーとし全社に告知を実施した。 ・オンライン禁煙外来を導入。
	効果検証結果	・全社の喫煙率について、2019年度比で2%低下が認められた。 ・オンライン禁煙外来では４名が参加し、４名とも禁煙に成功。
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	新型コロナ対策
	施策実施結果	正しい知識を提供し、正しい対処ができるよう産業医による教育機会を設けた。産業保健スタッフと連携し、感染対策や職場復職ルールを作成し、社長室から情報を発信した。
	効果検証結果	・社員に手洗い・消毒・換気の習慣が身に付いた。 ・感染者が発生した際も混乱することなく対処することができた。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	－
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 006945

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：富士通フロンテック株式会社

英文名：Fujitsu Frontech Limited

■加入保険者：富士通健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

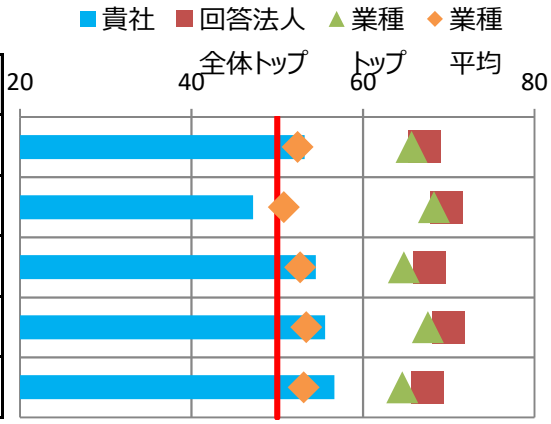
■総合順位：　**1151～1200位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**53.2**　↑7.5　（前回偏差値　45.7 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	53.2	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	47.2	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	54.5	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	55.6	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	56.7	67.5	64.6	53.1

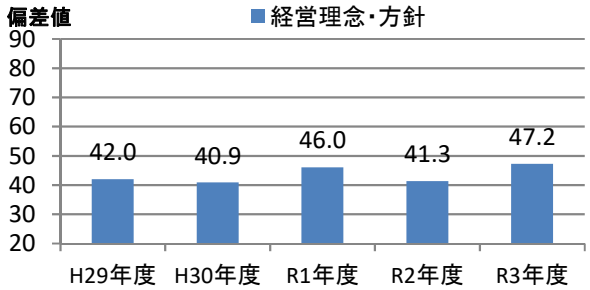


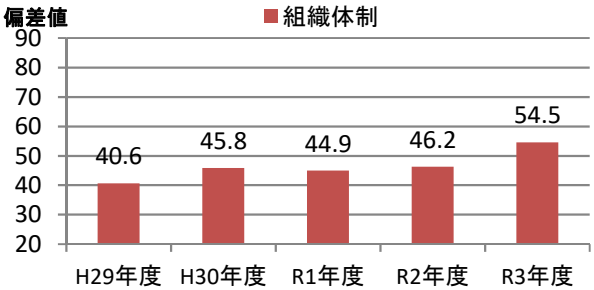
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

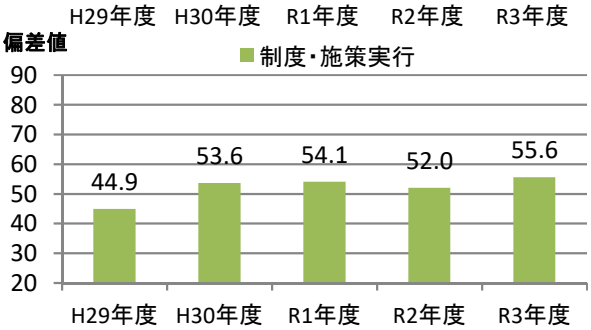
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

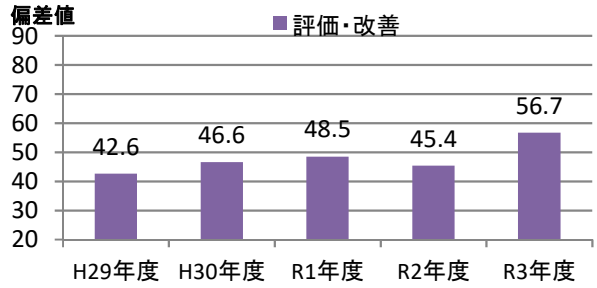
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	901～950位	1151～1200位	1401～1450位	1701～1750位	1151～1200位
総合評価	42.7	46.8(↑4.1)	48.2(↑1.4)	45.7(↓2.5)	53.2(↑7.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



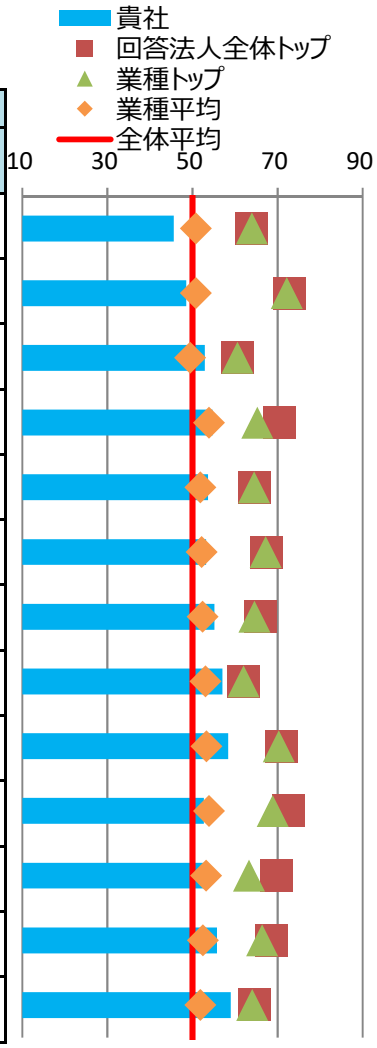






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	45.6	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	48.6	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	52.9	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	54.7	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	53.7	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	53.2	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	55.2	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.1	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	58.4	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	52.7	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	53.1	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.8	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.0	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 コロナ禍により、メンタル面での休業者やフィジカル面でも問題を抱える従業員が増加傾向にある。一人ひとりのエンゲージメントを向上させ、生産性を向上させることが大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	エンゲージメント向上のためには、職場環境の改善に注力している。具体的な指標としては、ストレスチェックにおける高ストレス者の割合を3年後13%まで下げることを目標にしている。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.fujitsu.com/jp/group/frontech/about/sustainability/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.1	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.7	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.3	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.8	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.9	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.4	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.8	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.6	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	63.2	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	特定保健指導対象者やメタボ該当者が増加傾向。コロナ禍の影響もあり、運動不足が深刻な状態である。 若年者の今後の生活習慣病該当の懸念もあるため、本人たちのモチベーションを上げて積極的に運動習慣を身に着けさせることが課題。
	施策実施結果	グループ全社でのイベントであるウォーキング活動にまずは参加してもらい、運動することの楽しさに気付いてもらうため、独自表彰を設けるなど呼びかけを注力し、前回から179名（11%）増・歩数も200歩増。
	効果検証結果	2020年度途中からの独自表彰実施のため、健康診断問診票などでの運動習慣回答など定量的な結果は出ていないが、継続してウォーキングを続けている人も多く見られる。 また今後は運動だけでなく、食生活についても管理栄養士と連携し情報発信をしていく。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙者の健康リスクなど禁煙についてのアナウンスを行っていたが、20%後半～30%台と横ばい状況が続いていた。 非喫煙者からは休憩時間の不公平さなどからモチベーションの低下。 また、受動喫煙の問題も課題となっていた。
	施策実施結果	従来のビル内喫煙所撤去から、2020年度は事業所内全面禁煙、就業時間内の喫煙禁止などを打ち出した。 2020年度実施の禁煙プログラムへ11名（オンライン禁煙プログラム含む）と積極的に参加した。
	効果検証結果	喫煙率は、2020年度22.9%と低下した。引き続き、喫煙者に対しての施策を実施し、喫煙率の更なる低下を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 006951

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本電子株式会社

英文名：JEOL Ltd.

上場

■加入保険者：日本電子健康保険組合

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

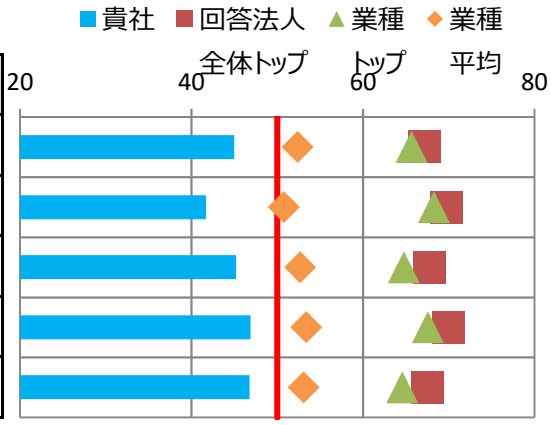
■総合順位：　**2051～2100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**45.0**　（前回偏差値　-　）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	45.0	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	41.7	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	45.2	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	46.9	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	46.8	67.5	64.6	53.1

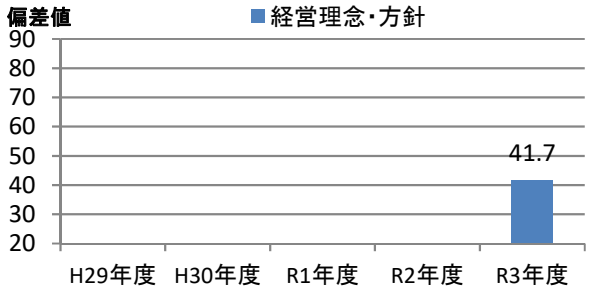


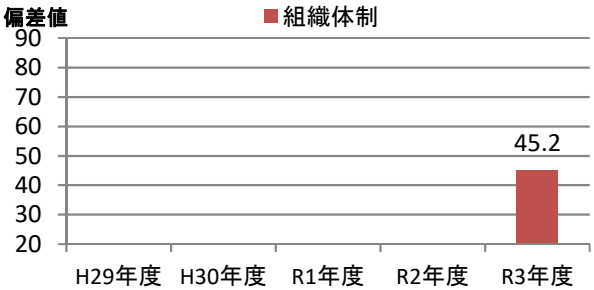
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

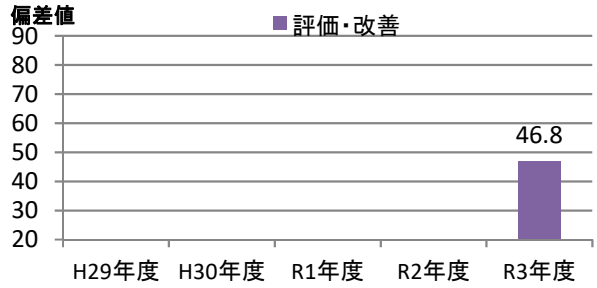
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	2051～2100位
総合評価	-	-	-	-	45.0(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。

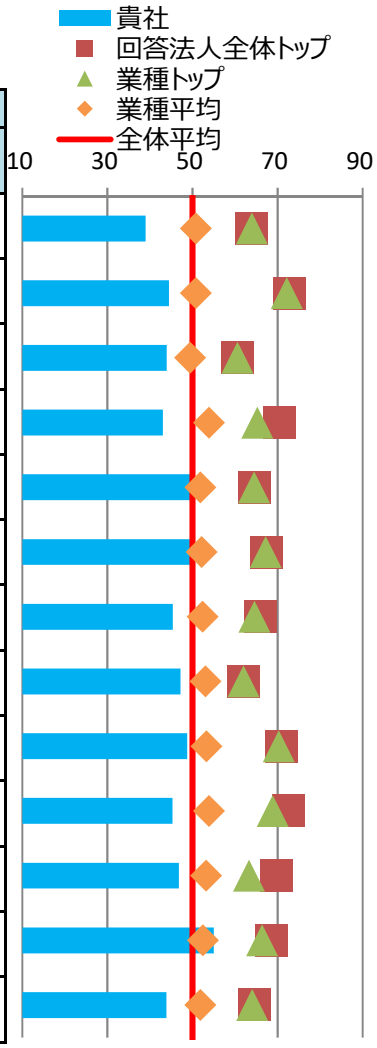






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	39.0	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	44.5	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	44.0	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	43.1	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	50.3	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	50.5	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	45.4	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	47.2	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	48.8	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	45.3	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	46.8	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.0	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	43.9	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	–
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.0	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.1	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	32.7	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.2	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.0	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.4	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.7	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.2	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	41.2	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	49.5	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	新型コロナウィルス感染者数を事業所対象者の2%未満に抑えること、クラスタの発生を防ぐことを目標に各取り組みを実施した。
	施策実施結果	通勤リスク回避のため、時差出勤・在宅勤務の導入、臨時駐車場の設置を実施した。社内感染対策として毎日の検温、消毒液を各職場へ定期配布した。発熱者発生の際は濃厚接触者の速やかな特定を行い拡大を防いだ。
	効果検証結果	現時点ではクラスタは発生していない。また事業所対象者数の2%未満の感染者数に抑制している。以上のことから予防策は成功し、社員の安心感を得ることができ、結果、生産性の低下はない。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	－
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 006963

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ローム株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会京都支部

上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

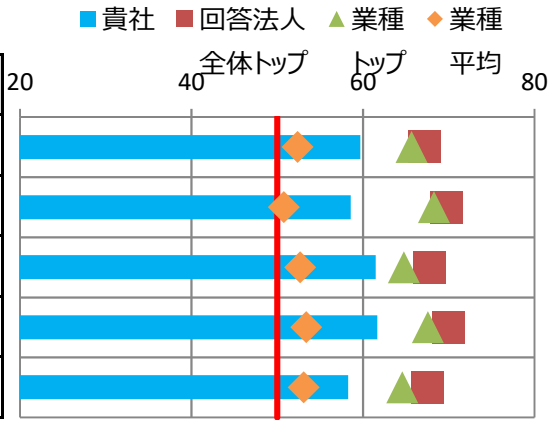
■総合順位：　**451～500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.7**　↓1.0　（前回偏差値　60.7 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	59.7	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	58.6	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	61.5	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	61.7	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	58.3	67.5	64.6	53.1

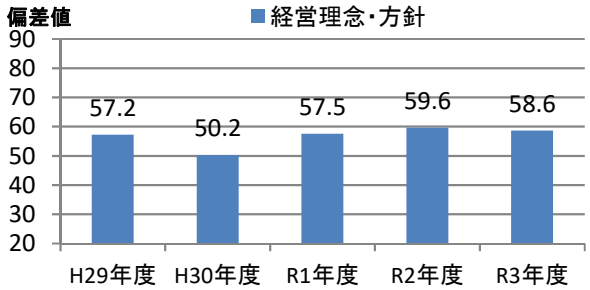


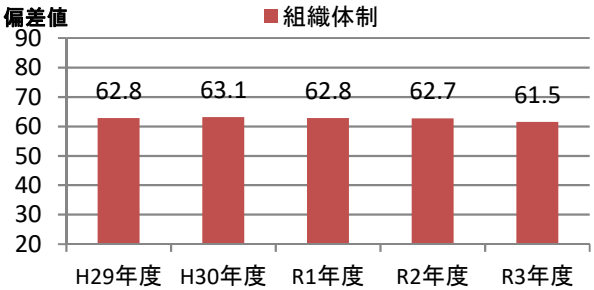
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

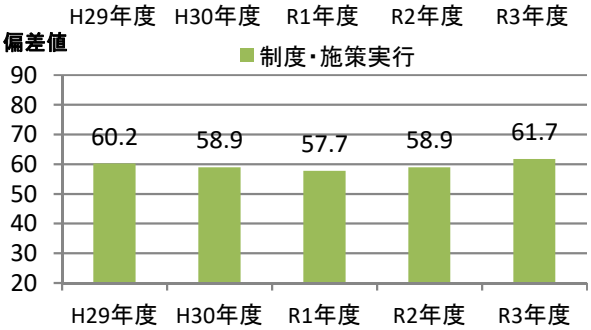
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

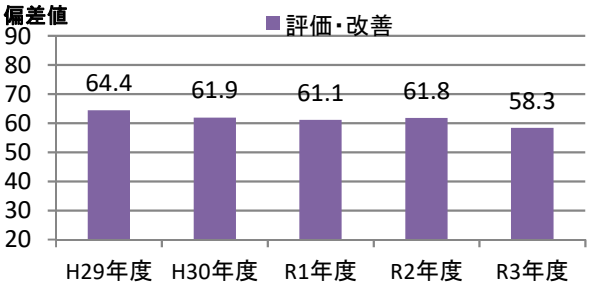
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	151～200位	401～450位	351～400位	301～350位	451～500位
総合評価	60.7	57.7(↓3.0)	59.7(↑2.0)	60.7(↑1.0)	59.7(↓1.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



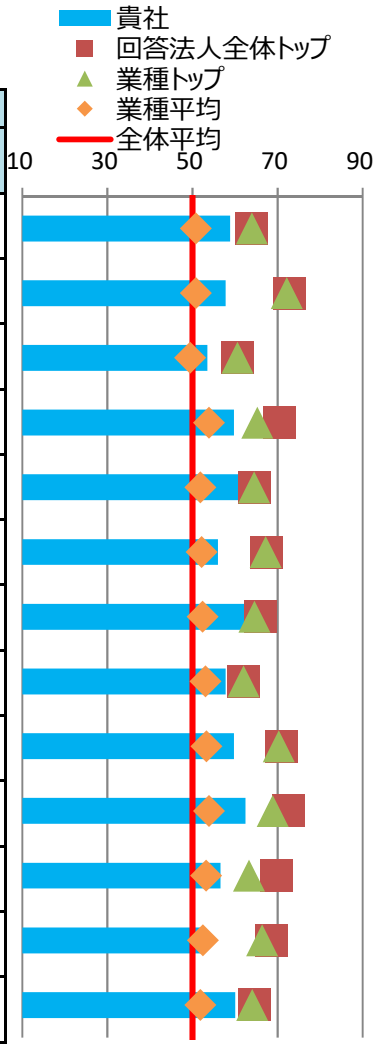






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	58.9	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	57.8	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.5	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	59.8	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	56.0	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	64.6	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.8	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	59.8	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	62.5	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.6	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	52.0	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	60.1	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 ロームで働く全ての従業員が活き活きと働くことができる会社になるため、様々なライフスタイル・ライフステージに身を置く従業員一人ひとりが、働きやすく、成果を上げることができる環境を整えることが重要な課題と考える。
健康経営の実施により期待する効果	あらゆる職場で失敗を恐れず果敢に挑戦し続ける企業風土の醸成と、新常態に対応した多様な働き方を積極的に推進し、従業員一人ひとりが認められているという実感を持ち、活き活きと働きながら成果を実感できる職場環境の実現。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://csr.rohm.com/jp/human-capital/safety-health.html#anc-06

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.6	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.0	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.9	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.3	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.8	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.7	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.4	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	社員の平均年齢の上昇に伴い、生活習慣病の有所見率が徐々に上昇傾向であり、2020年度には全体の57.0%に達していた。有所見率を改善しメタボを予防するため、運動機会の確保が必要であったが、会社主催の歩こう会はコロナ禍のため中止、また在宅勤務率が増加し、通勤を利用した歩行や会社提携スポーツジムの利用を推奨することが困難となった。コロナ禍においても運動習慣率を上げる施策が必要と考えた。
	施策実施結果	自宅でできる運動動画の配信、ウォーキングキャンペーン及びヨガ・肩こり腰痛予防等のオンラインセミナー、中高年齢者対象の身体機能測定、各職場単位での活動推進など、コロナ禍でも工夫した形で取り組みを行った。
	効果検証結果	2020年度末の運動習慣率は40%まで上昇。また、2021年春の定期健康診断における有所見率は50.8%と-6.2%の大幅な低下を達成。コロナ禍の外出制限下においても有効な運動習慣上昇のための施策をとることで、生活習慣病を減らすことに貢献できた。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	COVID-19の流行に伴い、社内でも感染者や、行政から濃厚接触者認定される社員が出現した。社員、取引先を含むすべてのステークホルダーに対して、感染による業務遂行が滞ることは何としても避ける必要があり、社内における感染拡大防止が急務と考えた。
	施策実施結果	社内感染防止ガイドラインを策定。'20年春より、在宅勤務率目標を感染状況に応じて40-70%以上、食堂でのマスク非着用時の対人距離を2m以上に設定。ワクチン職域接種に社員の80%超が参加。
	効果検証結果	現在に至るまで、社員のCOVID-19感染者発生ケースにおける、他の社員への感染や行政からの濃厚接触者認定は０件となっており、適切な社内感染予防策が実施出来ていると考える。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	－
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 006965

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：浜松ホトニクス株式会社

英文名：HAMAMATSU PHOTONICS K.K.

上場

■加入保険者：ホトニクス・グループ健康保険組合

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

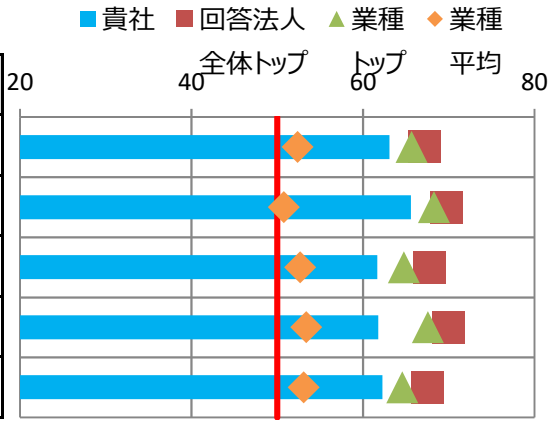
■総合順位：　**101～150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**63.1**　↑2.4　（前回偏差値　60.7 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.1	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	65.6	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	61.7	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	61.8	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	62.3	67.5	64.6	53.1

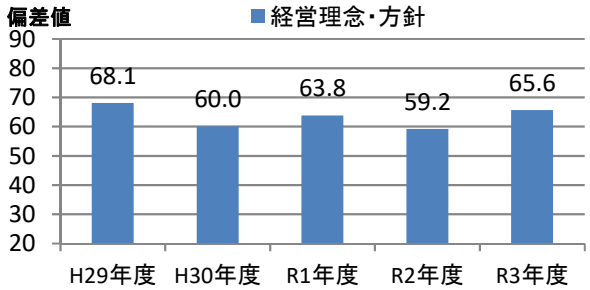


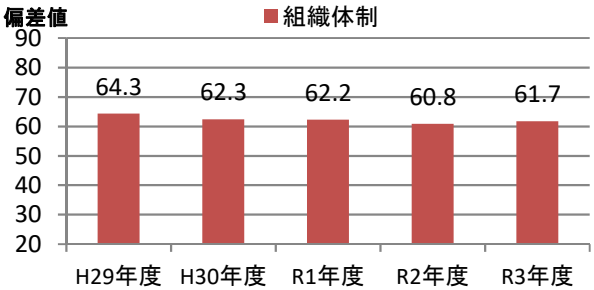
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

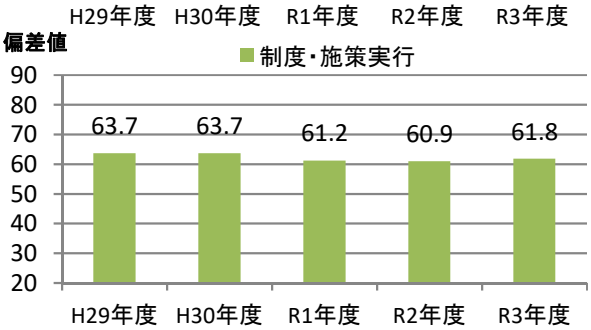
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

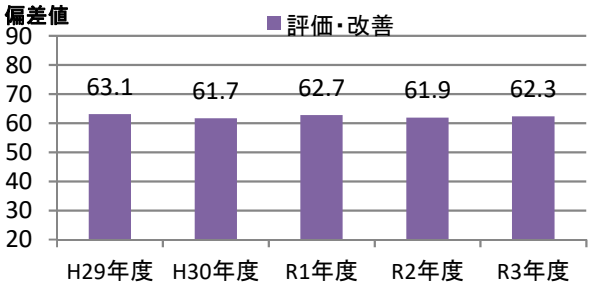
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	51～100位	101～150位	101～150位	301～350位	101～150位
総合評価	65.0	61.9(↓3.1)	62.6(↑0.7)	60.7(↓1.9)	63.1(↑2.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



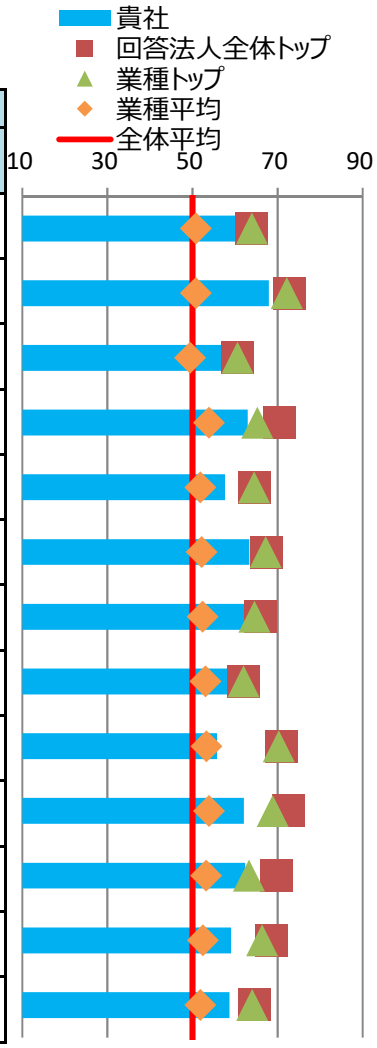






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	61.1	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	68.0	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.5	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.0	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	57.7	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	63.4	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	62.7	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	58.5	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	55.8	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	62.1	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	62.4	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	59.1	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.7	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員数が年々増加する中、会社の財産である全ての社員が仕事と家庭を両立しながら活き活きと長く働き続けるために、心身の不調や疾病休業による労働生産性低下の防止の実現が、事業活動を推進する上で大きな課題と認識している。
健康経営の実施により期待する効果	指標として、アブセンティーズム・プレゼンティーズム・ワークエンゲージメントの改善を期待し、目標は以下の通り。これを実現し、一人当たりの生産性を向上させ、労働時間の短縮により仕事と家庭を両立しながら活き活きと働ける環境を整える。 プレゼンティーズム：90.4%を上回る アブセンティーズム：1.03%を下回る ワークエンゲージメント：『働きがい』が2.14、『仕事に満足だ』が2.18 を下回る

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.hamamatsu.com/jp/ja/our-company/csr/esgdata/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	62.1	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.4	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.7	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	67.0	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.0	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.7	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.5	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	業務を進める上で、上司の支援や同僚の支援が少ないことが原因となりメンタルヘルス不調に陥ることを防止するため、職場環境改善に取り組む。
	施策実施結果	ストレスチェックの結果に基づく集団分析の結果を踏まえ、管理職主導型の職場環境改善研修会を継続して実施。
	効果検証結果	2020年度の集団分析結果、「職場の支援」の値が全国平均より悪い『105以上』職場数の割合が全集団分析実施の内の13.7%となり、抑制目標として設定していた25%以下を達成した。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	従業員が新型コロナウイルス若しくはインフルエンザに感染した際は、復帰までに約1週間の休業期間を要するため、会社にとって大きな労働損失となる。また、新型コロナウイルスについては、二次感染のリスクも高く、会社として対処する必要がある。
	施策実施結果	就業時間中に社内でインフルエンザ予防接種を行い、接種率は59.16%と過去最高となった。当社社員・派遣・請負・関係会社の社員及び配偶者に対して新型コロナの職域接種を実施し、社員接種率は約8割となった。
	効果検証結果	インフルエンザについては、世間において流行が見られなかったこともあるものの、シーズンを通じて、従業員の感染者数はゼロとなった。 新型コロナウイルスワクチンの二回目接種二週間経過後となる9月中旬以降は、新規感染者数はゼロとなった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 006967

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：新光電気工業株式会社

英文名：SHINKO ELECTORIC INDUSTRIES CO., LTD.

■加入保険者：富士通健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

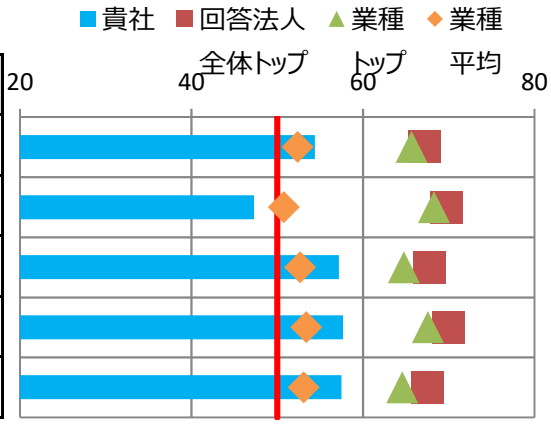
■総合順位：　**1001～1050位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**54.4**　↑2.1　（前回偏差値　52.3 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	54.4	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	47.3	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	57.2	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	57.7	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	57.5	67.5	64.6	53.1

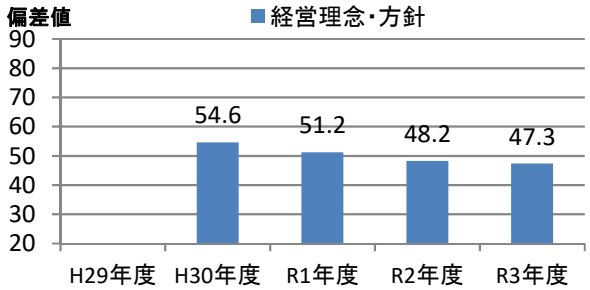


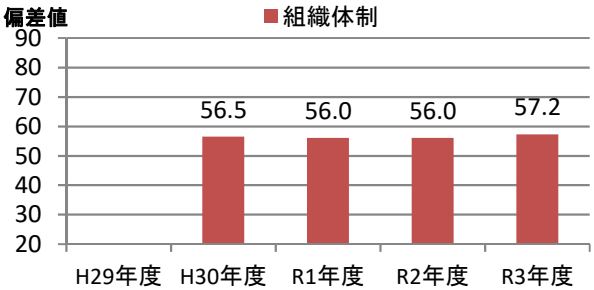
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

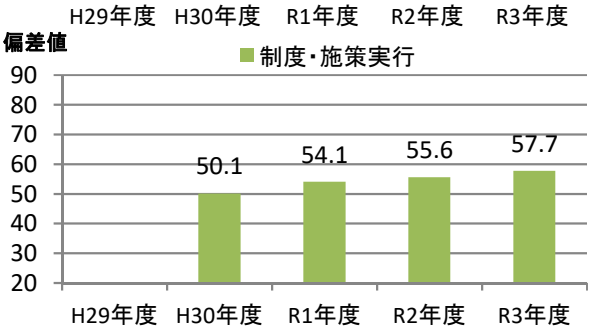
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

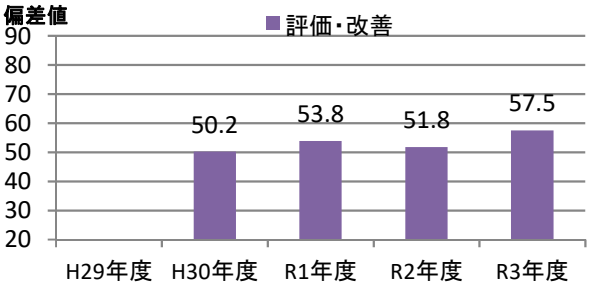
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	751～800位	951～1000位	1101～1150位	1001～1050位
総合評価	-	52.8(-)	53.5(↑0.7)	52.3(↓1.2)	54.4(↑2.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



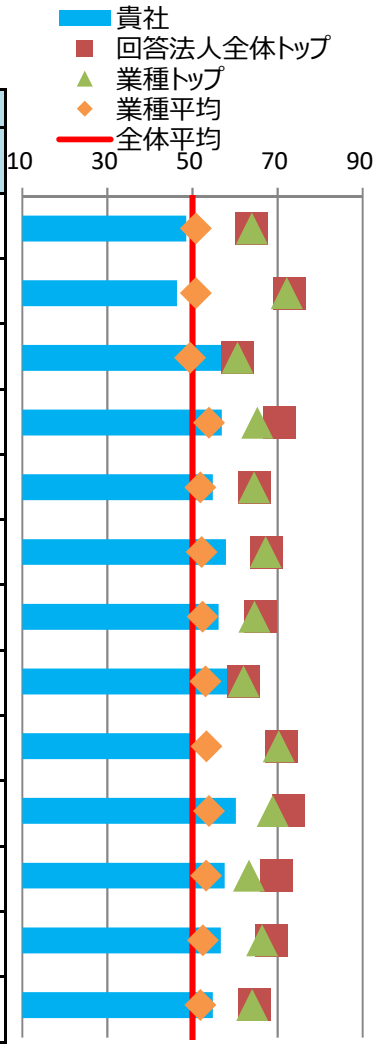






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	48.6	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.4	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.5	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	56.9	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	54.8	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	57.9	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	56.2	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	60.6	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	50.1	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	60.2	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	57.6	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.7	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.8	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員の安全と健康確保を経営の最重要課題の一つと位置づけ、全ての事業活動において、「安全と心とからだの健康を守る」ことを最優先に取り組んでいるが、従業員の平均年齢が上昇し、健康診断の有所見率は横ばいとなっている。
健康経営の実施により期待する効果	健康診断有所見率低減の取組みとして、喫煙率が全国平均と比較し高い傾向であることから、喫煙率低減の目標を設定し、特定保健指導や禁煙イベントを重点的に実施し、社員の健康管理意識の向上をはかるとともに、社員が心身ともに健康でいきいきと働くことができる職場環境を目指す。 ※2019年喫煙率に対し、2022年度に5ポイント低減を目標

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	CSR報告書
URL	https://www.shinko.co.jp/sustainability/docs/2021.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.2	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.8	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.2	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.5	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.8	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.7	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.8	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.7	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	新型コロナウイルス感染症の流行により、従業員の感染症への意識が高まり、また、新型コロナウイルスと季節性インフルエンザの同時流行による操業への影響が懸念された。
	施策実施結果	医療機関とも調整し、社内での予防接種を実施しリスク低減を図った。
	効果検証結果	1,571名（33.4%）が社内接種を利用し、季節性インフルエンザの社内での流行は発生しなかった。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 006971

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：京セラ株式会社

英文名：KYOCERA Corporation

上場

■加入保険者：京セラ健康保険組合

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

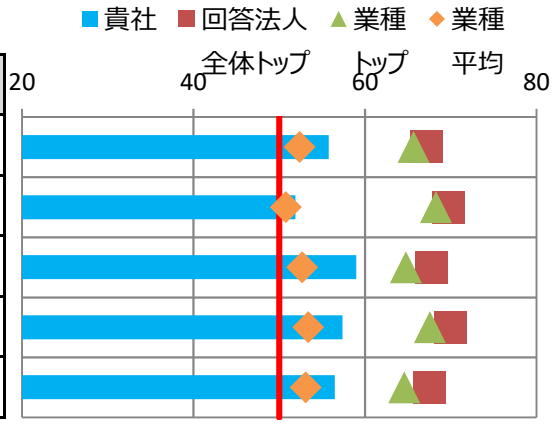
■総合順位：　**851～900位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**55.8**　↑2.4　（前回偏差値　53.4 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	55.8	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	51.9	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	59.0	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	57.4	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	56.5	67.5	64.6	53.1



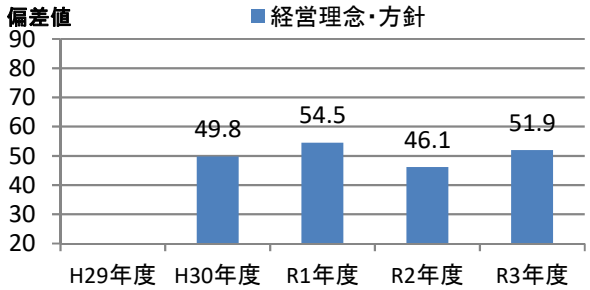
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

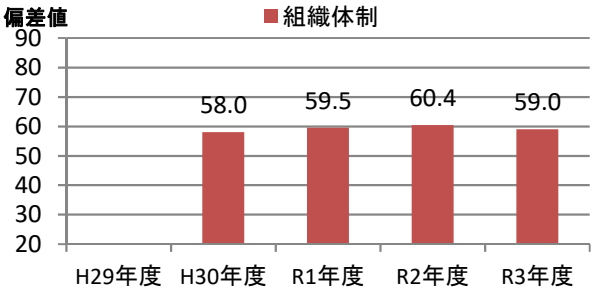
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

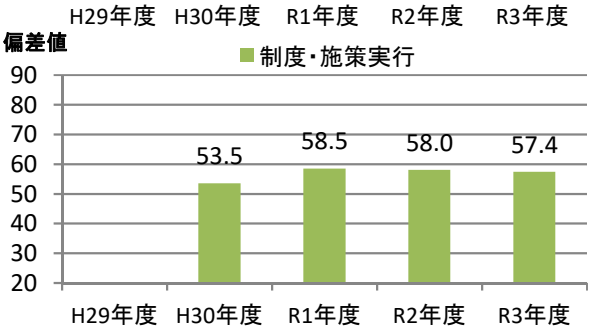
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

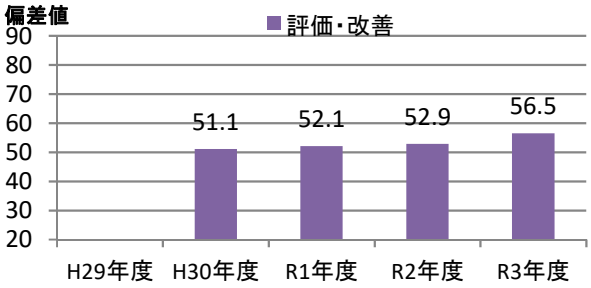
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	751～800位	751～800位	1001～1050位	851～900位
総合評価	-	52.8(-)	55.6(↑2.8)	53.4(↓2.2)	55.8(↑2.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



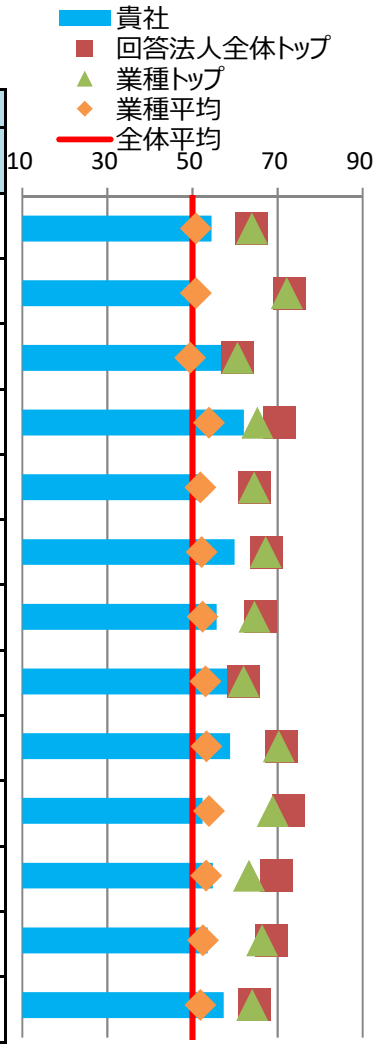






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	54.5	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.6	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.5	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.1	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	52.0	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	59.9	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	55.7	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	60.6	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	58.9	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	52.4	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.8	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	53.6	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.4	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員一人ひとりがいきいきと働くことができるためには、社員１人１人の健康が重要ですが、健康診断における有所見率が増加する傾向に有り、事業活動を推進する上で大きな課題と考えます。
健康経営の実施により期待する効果	目標として、健康診断における有所見率：1%低減（2018年度比）、喫煙率：10%低減（2018年度比）、社内基準に定める健康リスクが高い社員の病院受診率：100%を掲げ、食事対策、運動対策、受動喫煙防止対策・禁煙推進対策、メンタルヘルス対策を図ると共に、健康増進アプリの導入や健康管理体制の強化等を推進して参ります。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.3	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.5	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.2	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.7	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.9	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.4	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.2	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.1	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.4	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	定期健康診断で、34歳以下の血液検査を全員に行ったところ、予想以上に有所見者が多く、将来の健康経営に大きな課題であることが分かりました。
	施策実施結果	20・25・30歳での血液検査を必須とし、健康リスクを層別、有所見者については、健康リスクに応じ、産業医等による個別フォロー・ヘルスリテラシーを目的とした冊子の配布等を行っています。
	効果検証結果	現状、施策を展開してから間もないこと、有所見の改善には時間がかかること等から、有所見率等の検証は、行えていませんが、34歳以下の社員に対する、個別フォロー率が、高くなっています。その結果、社員全体として、病院受診率が向上しています。
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	健康診断の結果、喫煙者と非喫煙者の有所見率を比較したところ、血圧・脂質代謝・肝機能・糖代謝の何れにおいても、喫煙者の有所見率が高い状態にありました。喫煙のみが原因とは考えていませんが、健康増進の一環として早急に禁煙を進める必要があります。
	施策実施結果	喫煙者に対する禁煙教育、禁煙外来・遠隔禁煙外来に対する補助、屋内全面禁煙等を実施しました。
	効果検証結果	喫煙率が、2018年度：29.0%から、2020年度：25.0%に下がりました。健診有所見率については、現状、効果を得るまでに至っていませんが、今後も対策を継続し、経過を見ていきたいと思います。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 006976

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：太陽誘電株式会社

英文名：TAIYO YUDEN CO.,LTD.

上場

■加入保険者：太陽誘電健康保険組合

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

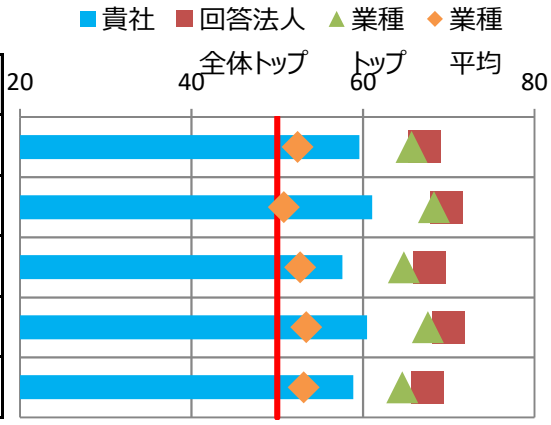
■総合順位：　**451～500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.6**　↑0.1　（前回偏差値　59.5 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	59.6	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	61.1	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	57.6	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	60.5	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	58.9	67.5	64.6	53.1



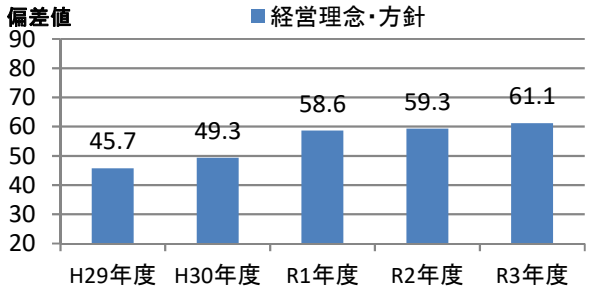
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

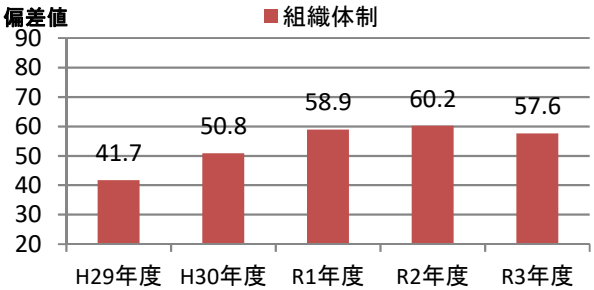
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

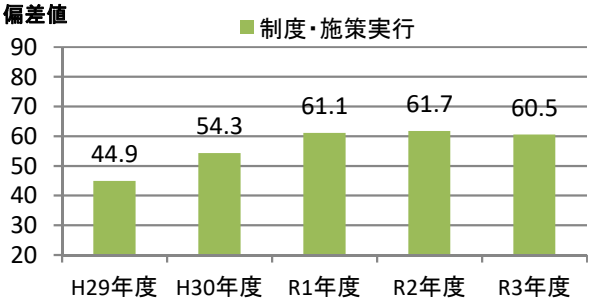
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

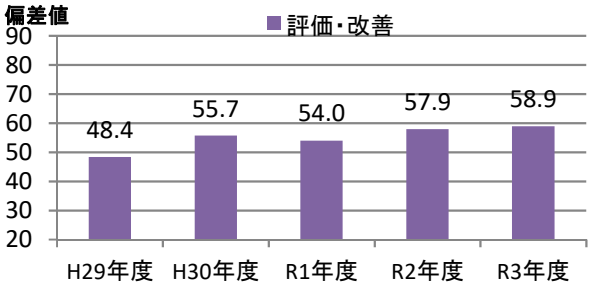
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	851～900位	801～850位	551～600位	451～500位	451～500位
総合評価	45.2	52.4(↑7.2)	57.8(↑5.4)	59.5(↑1.7)	59.6(↑0.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



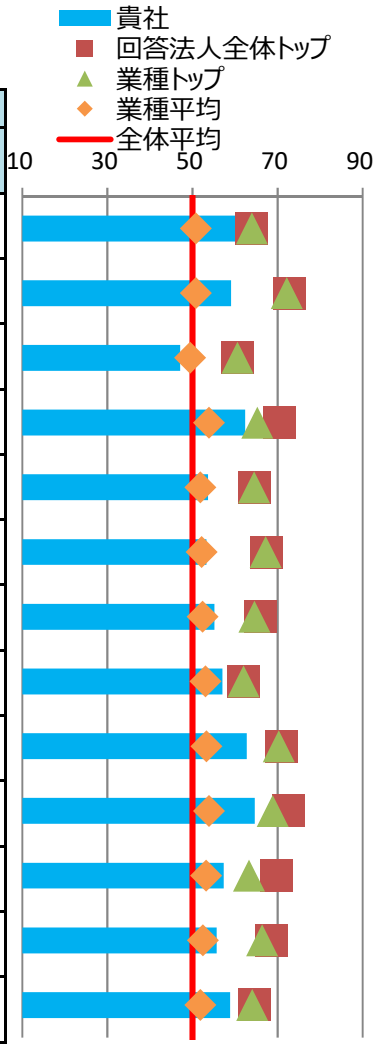






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	62.6	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	59.1	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	47.1	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.4	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	53.7	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	53.3	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	55.2	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.1	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	62.8	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	64.7	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	57.4	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.7	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.9	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 ”強固な企業体質”を実現するため、仕事を通して活力を得て、健康でいきいきと働く従業員を増やしていく。企業成長の土台を固めることが大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営を＜安全第一＞と同じく、企業として最も基本的な土台としてとらえ、従業員が健康的な生活習慣を獲得し、アブセンティーズムやプレゼンティーズムを低減する施策を展開予定。また、ストレスチェックの設問から今期初めて測定したワークエンゲージメント2.27を、全国平均並みの2.5以上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.8	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.3	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.0	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.2	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.5	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.1	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.1	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.0	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	66.6	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	以前よりハラスメント事例が発生していたが、これまで会社全体での現状把握が不十分であった。おりしも2020年6月から職場におけるハラスメント防止対策が強化されたため、対応策を検討した。そして、全従業員の90%以上が受検するストレスチェックに着目し、2020年度から57問標準版を、セクハラやパワハラを含む職場のいじめの有無を問う設問がある新職業性ストレス簡易調査票80問版に切り替えた。
	施策実施結果	「職場でいじめにあっているか？（セクハラ、パワハラ含む）」の設問に対し、39名が「そうだ」と回答。これは受検者の1.4%に該当した。受検者全体の平均値は3.66で、全国平均並みであった。
	効果検証結果	2020年度は初回ということで、現状の把握をメインとした。 「そうだ」と回答した39名に対して看護職が面談を行い、実際にハラスメントが疑われるケースが確認でき、本人同意の下で上司の管理職等を交えての協議を行い、配置転換に至った。 次年度はハラスメント防止研修はじめ、製造現場の監督職対象のラインケア研修の実施等に繋げていく予定である。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	交替勤務者による通勤災害が複数発生したため、交替勤務者を対象に睡眠に関するアンケートを実施した。その結果、交替勤務者の半数以上が、睡眠に問題を感じていた。 交替勤務者の睡眠障害は、生産性低下、通勤災害や労働災害に影響を与えていると考えられるため、改善が必要である。
	施策実施結果	製造の主力部署で、交替勤務者を対象に「良質な睡眠をとる」をテーマにした健康セミナー（外部講師に委託）を複数回実施し、40～50代の交代勤務者80名が受講した。 睡眠の質を上げるための実践策を学んだ。
	効果検証結果	セミナーでの学びを確認するため、受講者を対象に、3ヵ月後に再度アンケート（回収率85%）を実施した。 実際にセミナー内容を実践したアンケート回答者は約42%だった。実践者の46%は効果を実感しており、その90%が「今後も継続していきたい」と回答している。今後は、セミナー講師を内製化し、交替勤務者が全員、セミナーを受講できるように調整していく予定である。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 006981

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社村田製作所

英文名：

■加入保険者：村田製作所健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

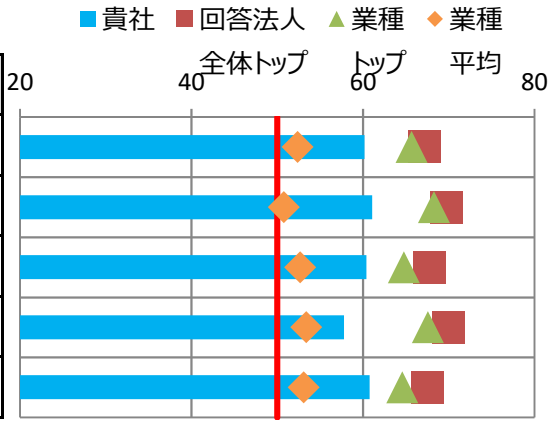
■総合順位：　**351～400位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**60.2**　↓0.4　（前回偏差値　60.6 ）

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

②評価の内訳

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	-	60.2	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	61.1	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	60.4	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	57.8	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	60.8	67.5	64.6	53.1

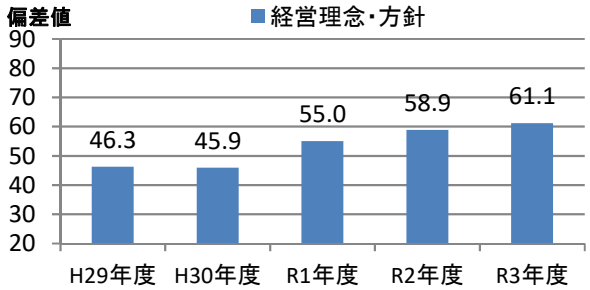


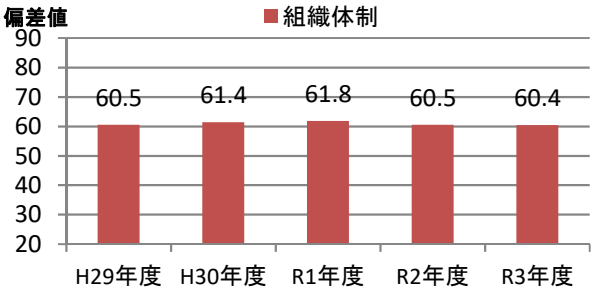
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

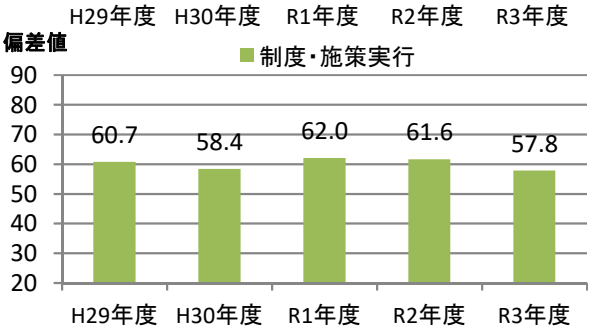
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

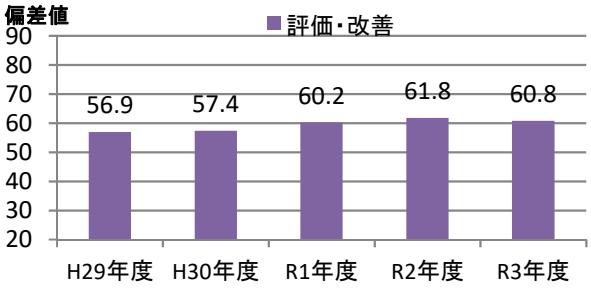
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	351～400位	601～650位	401～450位	301～350位	351～400位
総合評価	55.6	55.1(↓0.5)	59.3(↑4.2)	60.6(↑1.3)	60.2(↓0.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



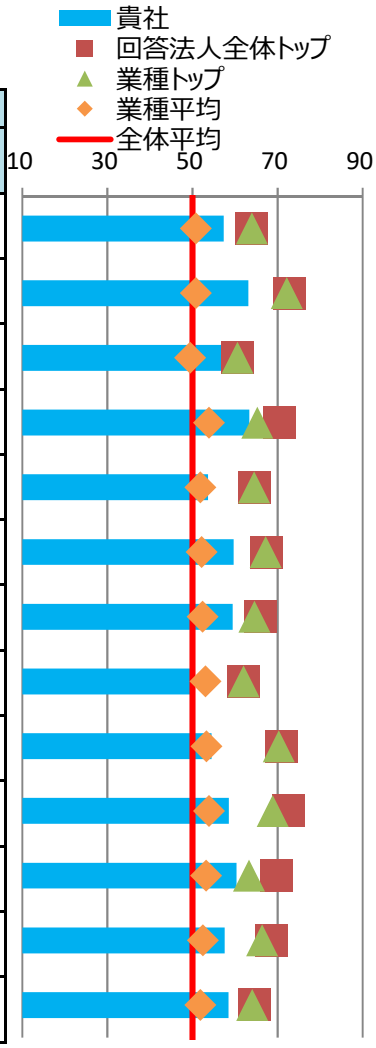






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	57.4	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	63.2	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.5	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.4	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	53.7	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	59.7	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	59.5	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	50.0	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	54.5	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	58.6	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	60.4	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.6	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.5	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 グローバルなビジネス展開に伴う従業員の健康への影響（時差対応、交替勤務等）を改善すること、心身の健康状態が起因している可能性のある労災を今まで以上に低減すること、健康に対する従業員の根強い先入観や正常性バイアスを変えていくこと、新型コロナの感染拡大による従業員の心身の負荷への対応が課題である。
健康経営の実施により期待する効果	健康・安全を奨励する風土が醸成されていくこと、自然体の健康・安全行動ができる従業員が増えること、メンタルやフィジカルの不調になったとしても早期に回復できること、労災が減少する、といった効果が出せると考えている。最終的な目標値として、従業員の主観的健康観（現在78%）80%達成・維持を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://corporate.murata.com/ja-jp/csr/people/employees

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.1	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.2	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.5	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.7	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.1	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.3	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.7	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.9	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.4	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	過去より、健康診断問診やストレスチェック結果で「腰痛・肩こり」を訴えている従業員が一定数いる。加えて19F末からコロナによる在宅勤務の増加、自粛生活による運動習慣の低下などが課題となっている。
	施策実施結果	20Fより在宅勤務の環境整備に関する情報発信や、特に症状が重い方（110名）を対象に腰痛・肩こり対策アプリを導入した。また一般向けには外部講師を招いたセミナーも開催。
	効果検証結果	ストレスチェック項目「腰痛・肩こり」において、１．ほとんどいつもあった、２．しばしばあった、３．時々あった、４．ほとんどなかったの4つで評価を行い、全体に占める１－３に該当する人数を把握している。 肩こりに関しては、19F78%→20F77%、腰痛に関しては、19F：58%→20F：52%と両方の項目において、減少傾向がみられる。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	ストレスチェック集団分析の結果を、対象となる部門長にフィードバックを行うが、組織環境改善に有効に活用されることがほとんどないことが課題。
	施策実施結果	19Fでは全部門長を対象に結果の見方や改善ポイントの説明、職場環境改善事例の共有を行った。20Fではさらに部門長との対話を行い、そこから得た情報をもとに職場目線に立った結果の読み解きマニュアルを作成。
	効果検証結果	効果については、「職場の支援」という項目でみており、19F→20Fは数値変化なしとの結果になった。20Fに実施した施策に対する結果は引き続き効果検証を行っていく。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 006997

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本ケミコン株式会社

英文名：

■加入保険者：日本ケミコン健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

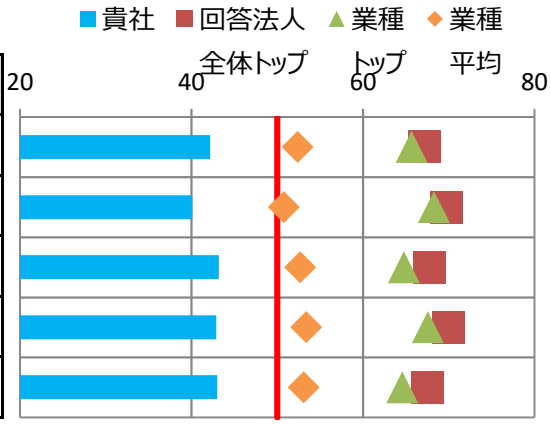
■総合順位：　**2301～2350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**42.2**　↑0.2　（前回偏差値 42.0 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	42.2	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	40.1	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	43.2	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	42.9	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	43.0	67.5	64.6	53.1

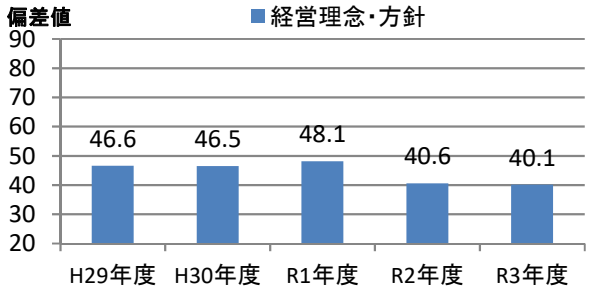


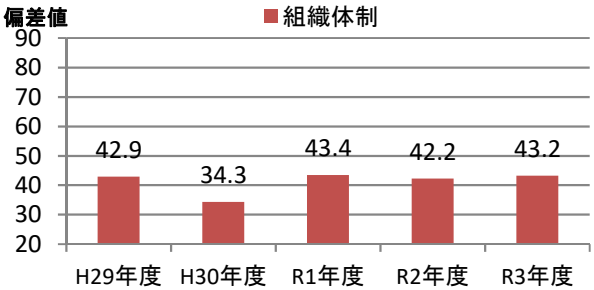
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

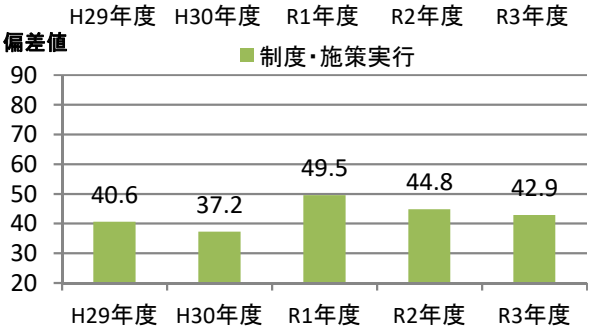
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

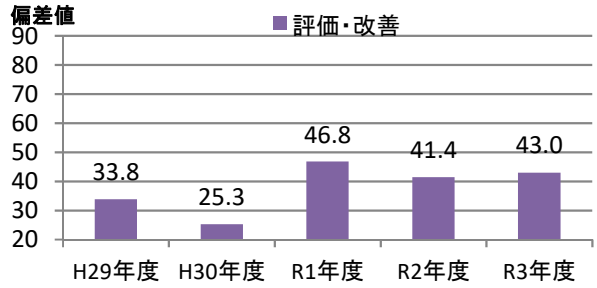
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	951～1000位	1551～1600位	1451～1500位	1951～2000位	2301～2350位
総合評価	41.5	37.0(↓4.5)	47.1(↑10.1)	42.0(↓5.1)	42.2(↑0.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



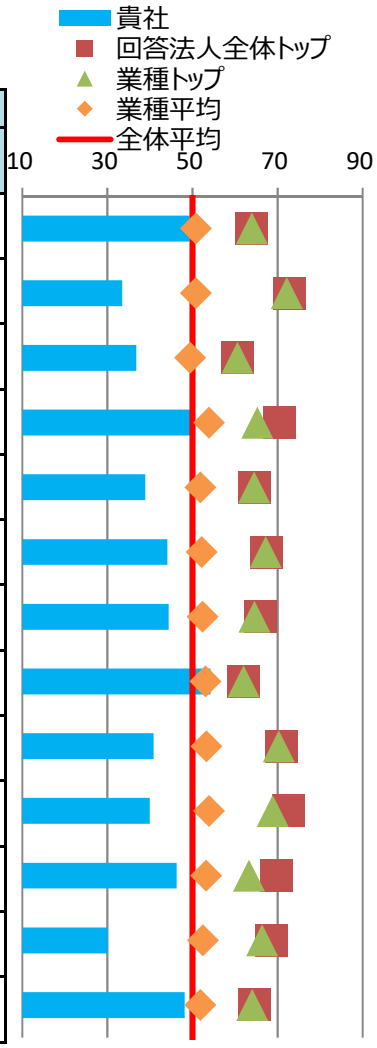






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	49.3	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	33.5	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	36.8	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	49.9	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	38.9	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	44.1	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	44.4	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	54.3	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	40.9	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	40.0	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	46.3	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	30.1	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	48.2	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 知識やスキルを持った従業員が健康な状態で長期間働くことができる、働きやすい環境の会社をつくる。
健康経営の実施により期待する効果	従業員一人ひとりが主体的に健康管理、健康維持・増進に取り組み、個々人の能力を最大限発揮してもらうことで、企業の持続的な発展を実現させることができる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	-
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	38.6	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.7	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	38.9	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.2	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.6	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	20.2	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.9	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.1	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.9	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	42.5	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙率が30%を超えており、世間水準より大幅に高い状態にある。
	施策実施結果	就業時間内全面禁煙を実施した。
	効果検証結果	喫煙率が2019年度実績33.9%⇒2020年度実績32.4%となった。因果関係の立証は難しいが、終業時間内全面禁煙の効果があったものと推定する。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	–
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	–
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	–
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 006999

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ＫＯＡ株式会社

英文名：KOA Corporation

上場

■加入保険者：ＫＯＡ健康保険組合

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

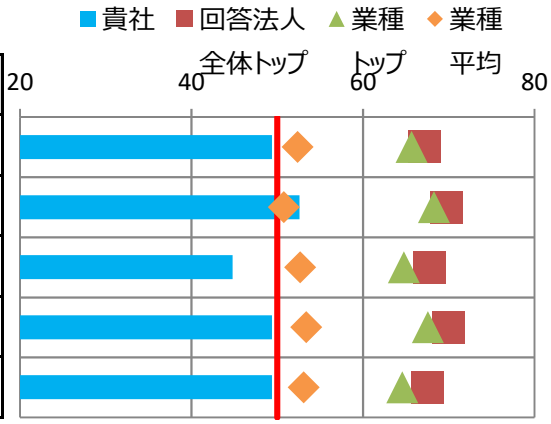
■総合順位：　**1651～1700位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**49.4**　（前回偏差値　-　）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	49.4	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	52.6	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	44.8	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	49.4	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	49.4	67.5	64.6	53.1

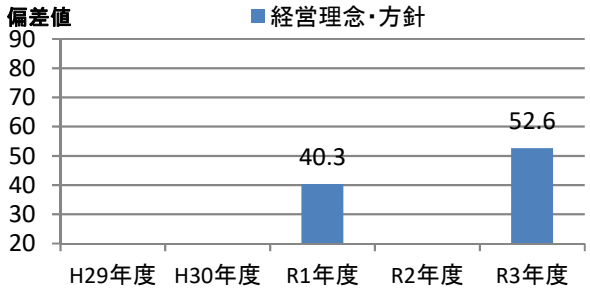


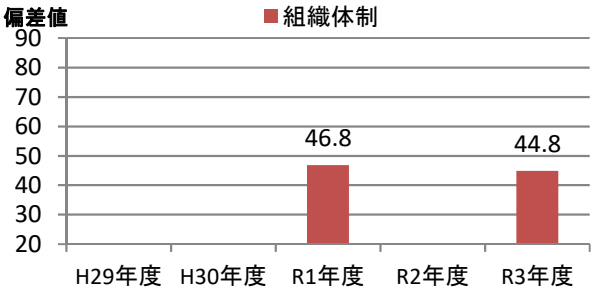
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

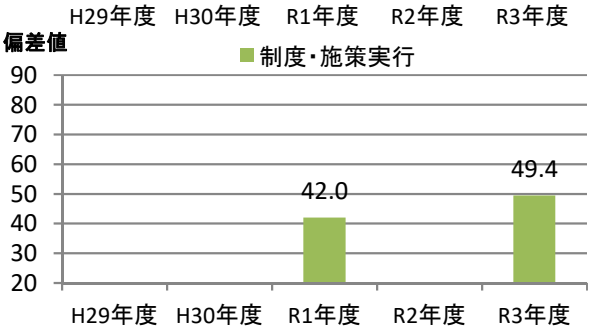
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

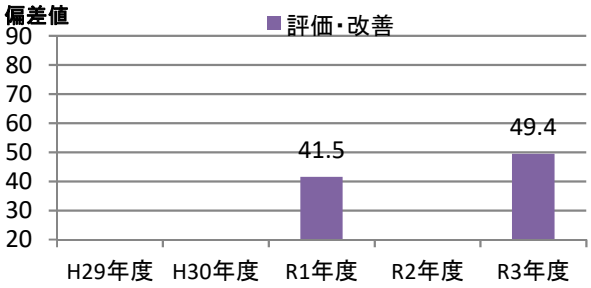
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1751～1800位	-	1651～1700位
総合評価	-	-	42.3(-)	-	49.4(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



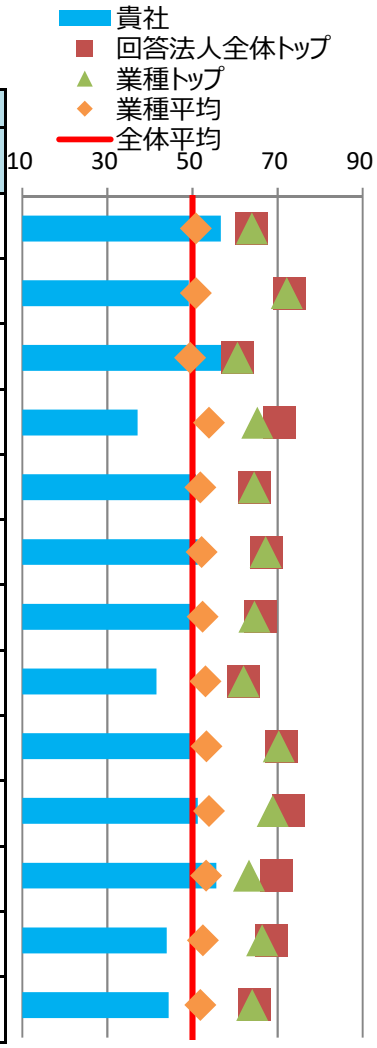






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	56.7	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.2	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.3	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	37.1	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	50.8	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	51.3	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	49.6	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	41.6	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	50.1	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	51.3	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.6	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	44.0	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	44.4	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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
	様々な環境の中で生活をしている従業員が、心身ともに健康で働ける環境をつくり、会社の社是である「どこよりも明るく楽しい職場づくり」を実現する。
健康経営の実施により期待する効果	働く中でのストレスを減らし、従業員がやりがいを感じることのできる環境を整えることで、従業員のパフォーマンスを向上し、離職率を低下させることができ、それらが採用力の向上にもつながる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.koaglobal.com/corporate/kenkoukeiei2/kenkoukeiei

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.3	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.6	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.6	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.2	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.2	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.0	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	39.3	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.9	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.1	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	従業員のストレスから生じる病気や精神障害による病欠を予防するため、社内報や健康保険組合ニュースなどで啓もう活動は行っているが、効果が十分出ていない。ストレスの大きなウェイトを占める要因として、上司とのコミュニケーション問題が挙げられている。
	施策実施結果	ストレスの原因となる要素を調べるため、従来のストレスチェックだけでなく、上司への期待と満足度を調査する「エンゲージメントサーベーイ」を実施し、上長へのフィードバックおよび研修を実施した。
	効果検証結果	この研修において、上長は今後の自身の行動の改善計画を作成し、部下及び上司に宣言する仕組みとし、それに沿った行動を実践することとした。これによる効果は、次回のストレスチェックおよびエンゲージメントサーベイにて評価される。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 007735

経済産業省　令和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ＳＣＲＥＥＮホールディングス

英文名：SCREEN Holdings Co., Ltd.

上場

■加入保険者：印刷製本包装機械健康保険組合

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

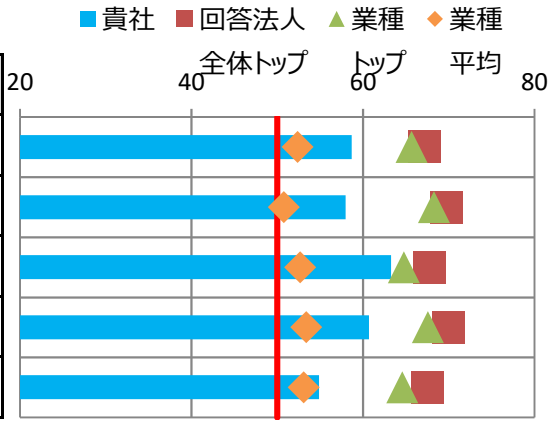
■総合順位：　**551～600位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**58.7**　↓3.4　（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	-	58.7	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	58.0	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	63.3	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	60.7	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	54.9	67.5	64.6	53.1



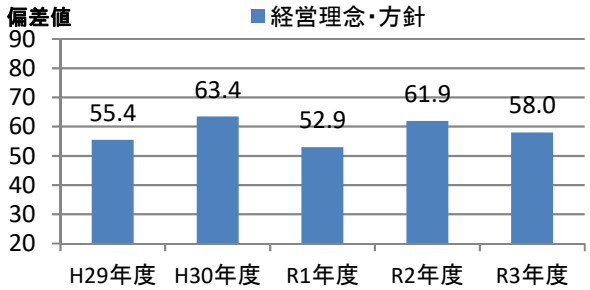
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

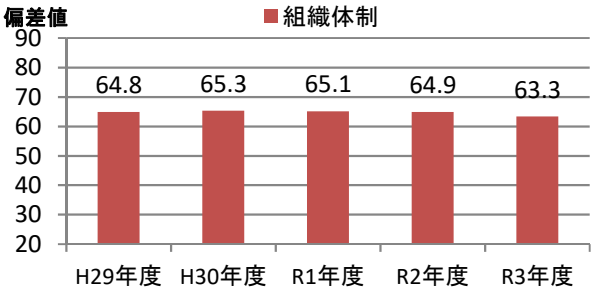
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

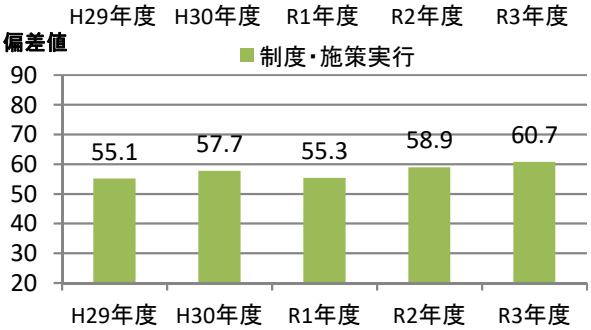
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

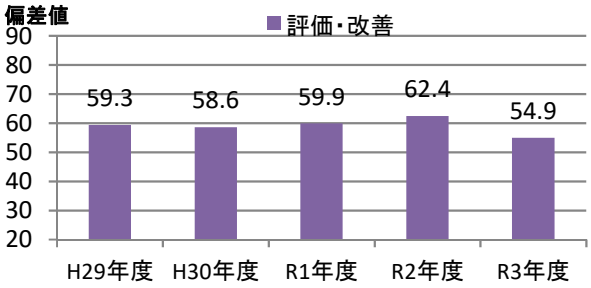
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	251～300位	151～200位	501～550位	151～200位	551～600位
総合評価	58.0	61.1(↑3.1)	57.9(↓3.2)	62.1(↑4.2)	58.7(↓3.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



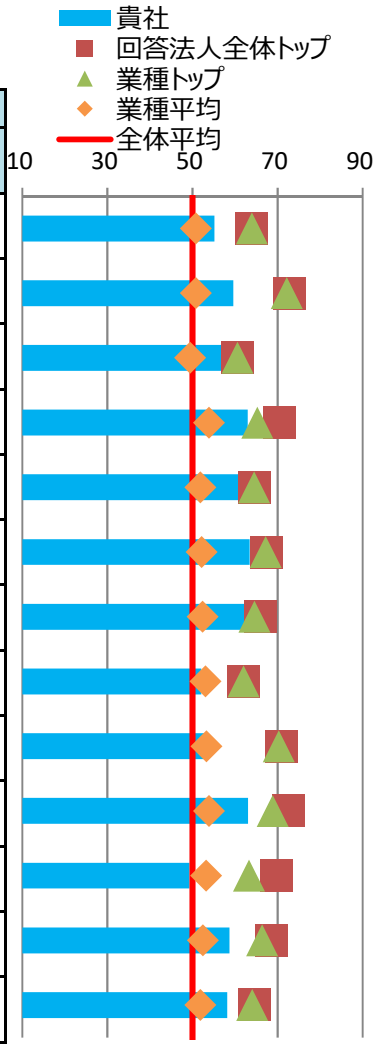






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	55.2	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	59.6	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.4	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.0	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	63.5	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	62.7	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	52.1	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	53.2	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	63.1	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	49.3	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.7	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.2	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の高齢化に伴い、健診での有所見率の上昇がみられ、生活習慣病による職場の長期離脱等が近年見られるようになった。従業員の健康管理のレベルを上げ、また、疾病の早期発見早期治療などに結び付く施策により、従業員に健康で長く働いてもらうことが事業活動の上で重要な課題である。
健康経営の実施により期待する効果	人間ドック型定期健康診断の導入による検査項目の充実や重大所見者への指導、健康リテラシー教育などの徹底を通じて、従業員の疾病の早期発見による対処や、疾病による休業を減少させることで、従業員の帰属意識や生産性の向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	統合報告書
URL	https://www.screen.co.jp/ir/annual

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.5	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.1	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.8	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.7	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.1	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.4	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	50.6	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	高齢化による有所率の増加のもと、教育による健康リテラシーの向上。人間ドック型健康診断の実施による検査項目の増加と有所見者への事後指導を通じての疾病の早期発見早期治療につながる精密検査受診率の向上を図る。
	施策実施結果	健康リテラシーに関するｅラーニングの実施（受講率85%）。有所見者の健康診断事後指導の実施により有所見者の精密検査受診率の向上（2019年51.9%→2020年77.5%）。
	効果検証結果	人間ドック型健康診断の導入について健康診断実施後のアンケートでは6割強が”満足”と回答を得られた。また健診実施後の精密検査受診率の向上。事後指導の強化により、重症懸念有所見者の精密検査受診率を100%達成できた。 結果、数件の重症化する可能性のある疾病の早期発見があった。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	2018年度全国平均の受動喫煙率（28.9%）に対し弊社の受動喫煙率が高かった。 2018年度受動喫煙率：48.8%、2018年度喫煙率：22.2% 従業員の受動喫煙防止対策を進めるうえで、喫煙者に対する施策を取り入れていく必要がある。
	施策実施結果	屋内喫煙所を廃止し、通常の人の動線から外れた場所に屋外の喫煙所を設置。期間を定めて一時的に屋外喫煙所を閉鎖。
	効果検証結果	毎年3月に喫煙に関するアンケートを全社員に実施。現状把握をすると同時に施策立案の検討材料としている。 受動喫煙率：2020年度28.3%　（2019年度39.9%） 喫煙率　　：2020年度18.9%　（2019年度21.5%） 受動喫煙率についてはコロナ対応での在宅勤務の影響も考えられる。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 007739

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：キヤノン電子株式会社

英文名：CANON　ELECTRONICS　INC.

上場

■加入保険者：キヤノン健康保険組合

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

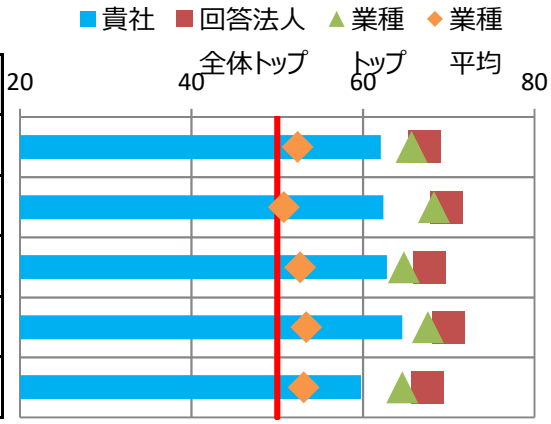
■総合順位：　**151～200位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**62.1**　↓0.6　（前回偏差値　62.7 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.1	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	62.4	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	62.8	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	64.6	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	59.8	67.5	64.6	53.1



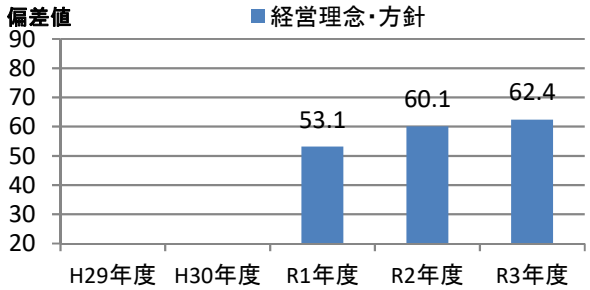
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

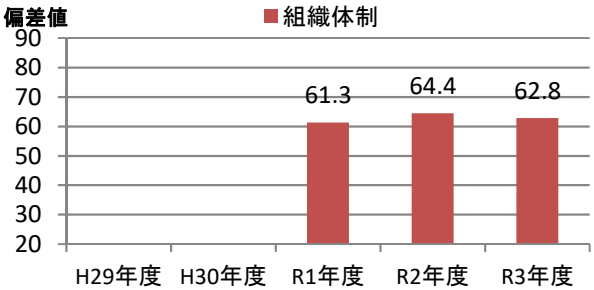
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

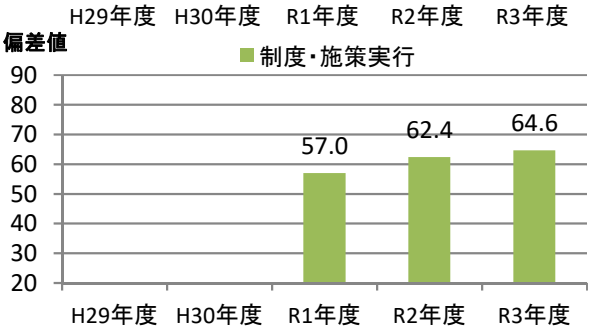
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

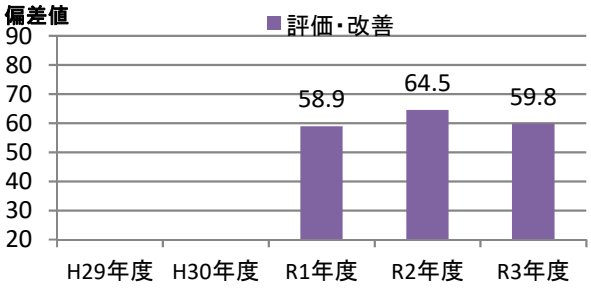
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	601～650位	101～150位	151～200位
総合評価	-	-	57.3(-)	62.7(↑5.4)	62.1(↓0.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



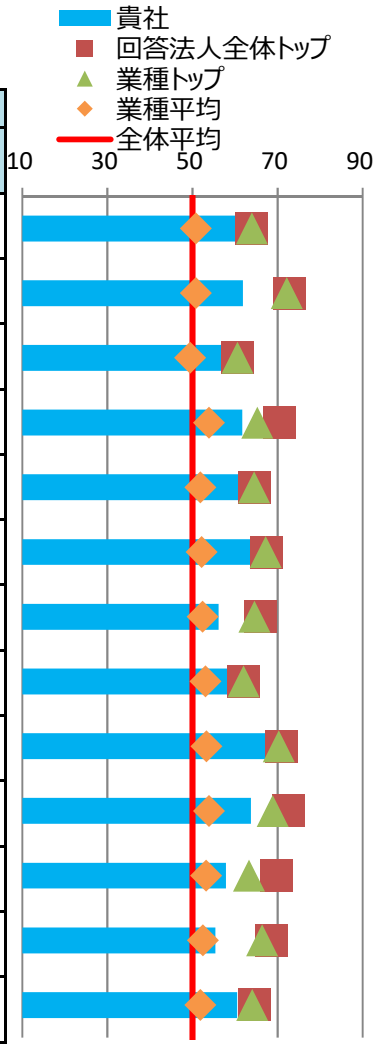






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	61.8	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	61.9	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.3	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.7	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	65.2	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	56.2	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	67.6	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	63.8	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	57.9	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.4	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	60.5	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 当社では、社員一人ひとりが健康で長く働き続けるため、社員が健康の自己管理に取り組め、安心して働ける環境づくりを目指している。社員は自分自身の健康状態を知り、自分で改善・向上に向けた行動を起こし、継続的に自己管理ができるようになることで、心身の不調をきたす社員の発生を防ぎ、更には休職者、離職者を減らすことが大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営の推進が、生活習慣病やその他の疾患、またメンタル不調による休職者や離職者を削減することを期待している。2020年からはプレゼンティーイズムやアブセンティーイズムなどの新しい指標の調査を開始し、今後はこれらの指標が改善され、社員の健康度が高められることにより、人材の定着や健康で長く活躍できる環境となることを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.canon-elec.co.jp/csr/#circulation

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.6	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.7	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.0	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.3	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.2	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.2	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.2	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.0	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	65.2	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	特定保健指導の対象者が年々増加していたが、実施率は22.3%(2018年度)と低迷していた。利用率が伸びない背景には、本人の予防活動への意識が低いことや、保健指導の質の確保ができていないことが考えられた。生活習慣病の社員の増加は、生産性の低下や医療費の増大を招くため、実施率の向上を図ると共に、健康診断の結果の改善に結びつけることができるような指導内容に変更する必要があった。
	施策実施結果	制度を利用しやすい環境に整えた。対象者には保健指導を受ける必要性を理解してもらい指導内容を見直した。その結果、2019年度の実施率は92.2%まで上昇し、参加者の75.5%が参加して良かったと答えた。
	効果検証結果	保健指導の参加者の約8割が健康への意識が変わり、食事・運動習慣を見直した。その結果、指導前後で体重が減少した人の割合は、76.4%で、平均 - 1.3kg、減少率は - 1.7%であった。腹囲は72.9%の人が減少し、平均 - 2.0ｃｍ、減少率は-2.2%であった。さらに167人いた特定保健指導対象者は2020年に148人に減少し、施策に一定の効果がみられた。今後は医療費や生産性についての効果検証が必要。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 007751

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：キヤノン株式会社

英文名：CANON INC.

■加入保険者：キヤノン健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

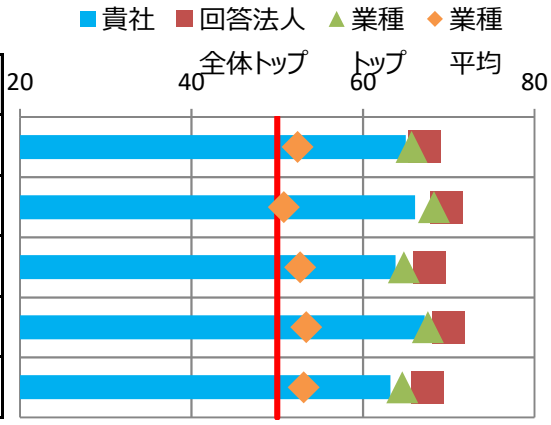
■総合順位：　**1～50位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**65.0**　↓1.8　（前回偏差値　66.8 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	65.0	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	66.1	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	63.8	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	67.2	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	63.2	67.5	64.6	53.1

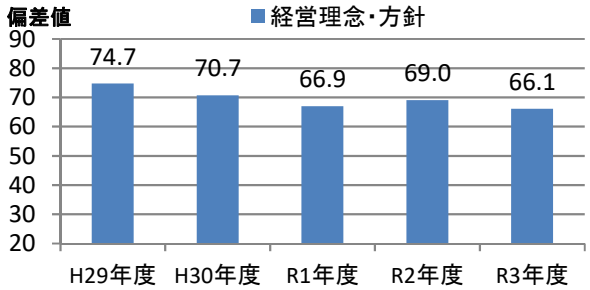


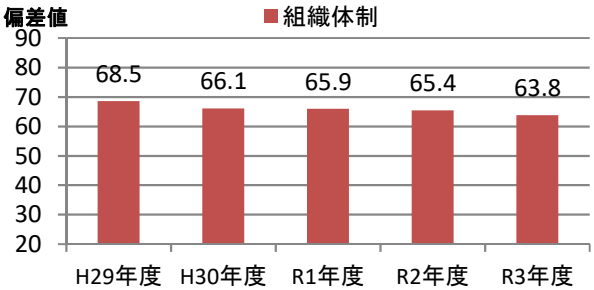
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

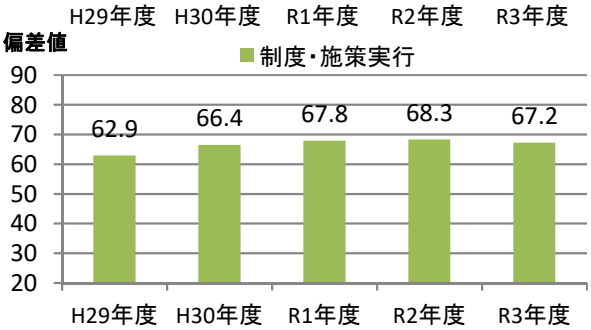
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

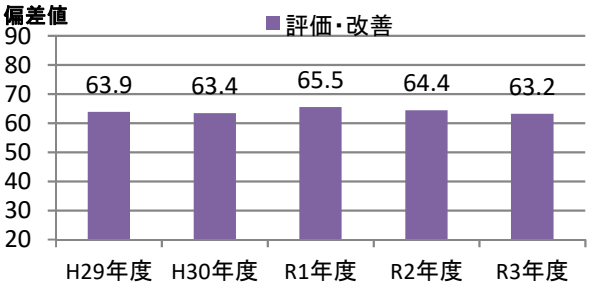
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1～50位	1～50位	1～50位	1～50位	1～50位
総合評価	67.8	67.0(↓0.8)	66.5(↓0.5)	66.8(↑0.3)	65.0(↓1.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



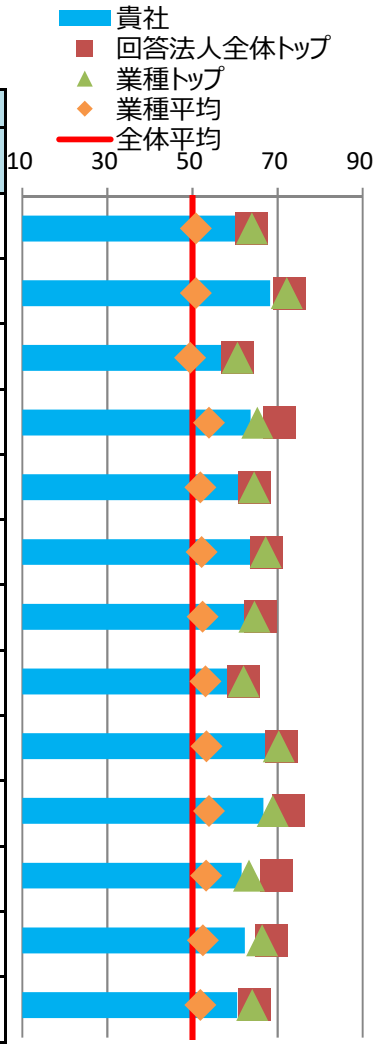






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	61.8	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	68.3	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.2	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.7	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	65.7	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	62.3	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	61.3	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	69.4	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	66.7	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	61.6	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	62.3	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	60.5	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	その他 行動指針の一つである「健康第一主義」「三自の精神」により地域や協力会社、サプライチェーン、顧客と共に「共生」し『企業が持続的に成長しつづけること』がテーマである。これは1～5の全項目を含む。新型コロナにより雇用や就労形態の多様化がすすみ、競争制度を拡充し社員一人ひとりの生産性を向上させることが課題。人材育成と社内教育体制の拡充と社内転職制度を推進し適材適所の仕事に就くような人事施策を実施する。
健康経営の実施により期待する効果	人材確保・人材育成・働き方・福利厚生・健康支援が連動し、人を活かし経営・事業に貢献することを期待している。これらを複合的に推進することで、事業と連動したイノベーションの推進、ワークエンゲージメントをはじめとした労働生産性の向上および、離職率の低下の改善等を目指す

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://global.canon/ja/employ/new/workstyle/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	64.6	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.6	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.8	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.8	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.0	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.0	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	67.0	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.0	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	68.6	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	ストレスチェックにおいて会社全体の総合健康リスクは100を下回るが、職場別（部レベル）では、総合健康リスクが120を超えるハイリスク職場の割合が4.1%あり、個別の高ストレス者対応に加え、職場単位の結果のフードバックや職場改善活動の推進が課題であった。。
	施策実施結果	管理職e-learningや職場へヒアリング、全職場に「健康レポート」を作成しフィードバック実施。受験率は95%達成、高ストレス者割合と総合健康リスクの低下、ハイリスク職場割合が－2.5ポイント改善。
	効果検証結果	2019年より導入した労働生産性の問診項目の改善が見られたため、生産性への効果は評価できるが、生産性に影響する他の要因も多く継続的な検証が必要。また、業務内容により仕事の負荷調整範囲の差があり、職場の支援力向上へのサポートがより重要になるため、キーマンである管理職の教育内容のアップデート、生産性向上の指標を網羅した質問票の変更やフィードバックの迅速化等の仕組みの導入を計画中。
効果検証②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	社員の平均年齢の上昇とともに、メタボ該当者／予備軍の割合が増加傾向、また、脳心血管イベント発症者の直前健診結果でのメタボ率が上昇している。そのため、社員データの分析結果や、メタボの有無で年間の医療費差があるなどの健康保持や重症化予防を徹底する必要性があった。一方で、マンパワー不足により特定保健指導の実施率を向上させることが難しい課題もあった。
	施策実施結果	特定保健指を外部委託化し、対面やICTなど実施方法などの選択肢を増やし、実施終了率が65%を超え、指導軍では、すべての検査値と食事／身体活動／禁煙などのライフスタイルの改善がみられた。
	効果検証結果	2018-2020の取り組みの結果、上昇を続けていたメタボ該当者／予備軍の割合が0.3ポイント減少、特定保健指導対象者も1.2ポイント減少し、効果があらわれてきている。ただし、対象者の約半数がリピータが占める状況もあるため、指導効果の評価に基づき、指導方法等の改善を継続するとともに、並行して30代以下への予防的な支援実施予定。また、中長期的には医療費などへの影響についても検証していく。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 007752

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社リコー

英文名：Ricoh Company, Ltd.

■加入保険者：リコー三愛グループ健康保険組合

上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

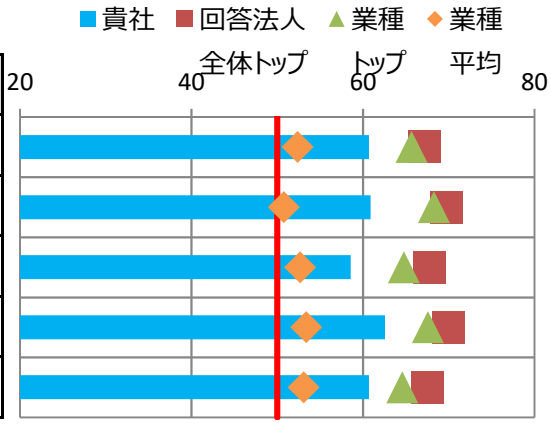
■総合順位：　**301～350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**60.7**　↑0.0　（前回偏差値　60.7 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	60.7	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	60.9	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	58.6	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	62.6	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	60.7	67.5	64.6	53.1

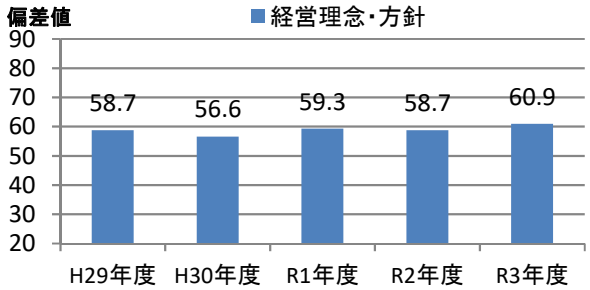


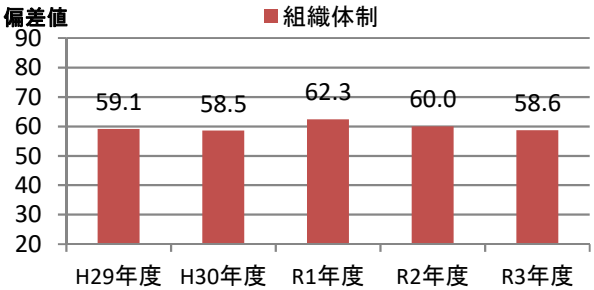
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

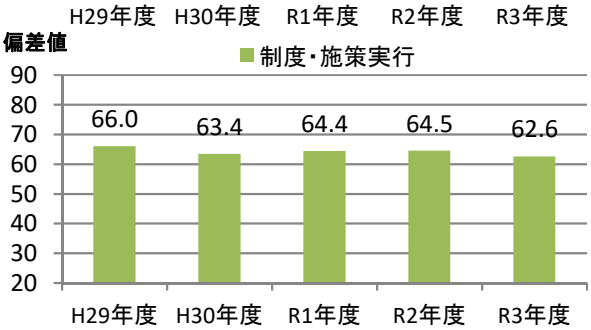
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

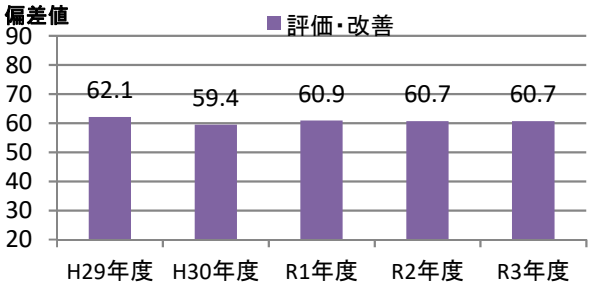
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	101～150位	251～300位	201～250位	301～350位	301～350位
総合評価	61.7	59.6(↓2.1)	61.4(↑1.8)	60.7(↓0.7)	60.7(↑0.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



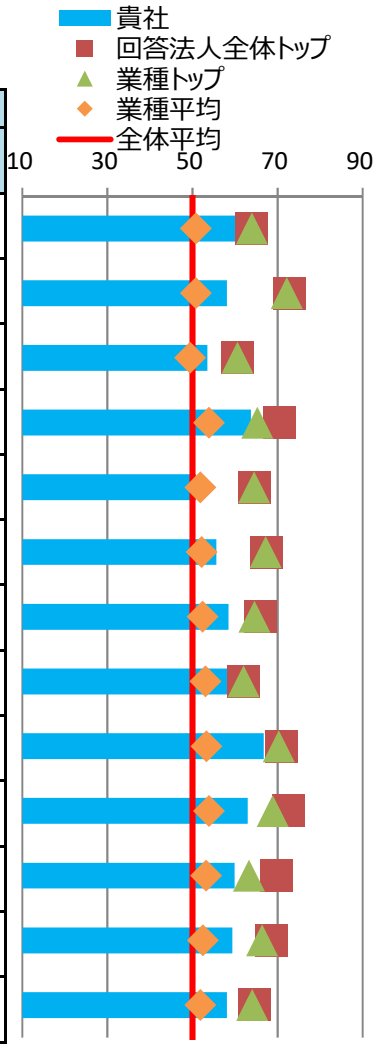






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	63.3	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	58.1	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.5	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.8	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	50.8	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	55.6	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	58.5	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	60.6	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	66.8	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	63.0	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	59.9	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	59.4	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.1	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	その他 新型コロナウイルス感染拡大もあり働き方改革を推進する中で急速に在宅勤務・リモート化が進んでいる。そのような環境変化に対応すべくヘルスリテラシーを向上し、一人ひとりがより自己保健意識を高めることで、自律型人材の活躍実現につなげていくことが、事業活動を推進していく上での課題である。
健康経営の実施により期待する効果	ヘルスリテラシーを向上させるために、健康教育や産業保健スタッフによる健康フォロー等を実施することにより、疾病に対する理解度、精密検査の受診率、さらにはストレスチェック等を通じたイキイキ度・組織の活性度を指標にして、改善と向上をめざす。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://jp.ricoh.com/csr/labor/safety/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.8	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.1	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.7	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.3	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.7	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.3	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.2	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	66.8	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	2015年度より就業時間中・敷地内の全面禁煙を実施してきており、喫煙率の低下がみられたが、依然として喫煙を継続する従業員に対しての更なる喫煙率の低減が課題。
	施策実施結果	全社員に向けて喫煙に関する月次アンケートを実施し、喫煙者のみならず非喫煙者に対しても、改めて受動喫煙の害について理解を深めてもらうための取り組みを行った。
	効果検証結果	在宅勤務による喫煙再開が懸念されたが、啓発が行われていることにより喫煙者、非喫煙者双方に受動喫煙防止に対する理解が深まり、喫煙率は前年より1.1%低下した。
効果検証②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	糖尿病の高リスク者に対して、重症化予防施策を実施してきているが、対象者が低減しないこと、健康意識に改善が見られないことを課題と捉えていた。
	施策実施結果	重症化予防の為に対象者に対し産業保健スタッフにより受診勧奨を継続的に実施。また個人フォローだけでなく対象者推移を安全衛生推進責任者と共有し会社としてもヘルスリテラシーの向上の必要性、課題共有を図った。
	効果検証結果	前年度HbA1c8以上の対象者の内、57%が明らかな改善を認めた。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 008035

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東京エレクトロン株式会社

英文名：Tokyo Electron Limited

上場

■加入保険者：東京エレクトロン健康保険組合

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

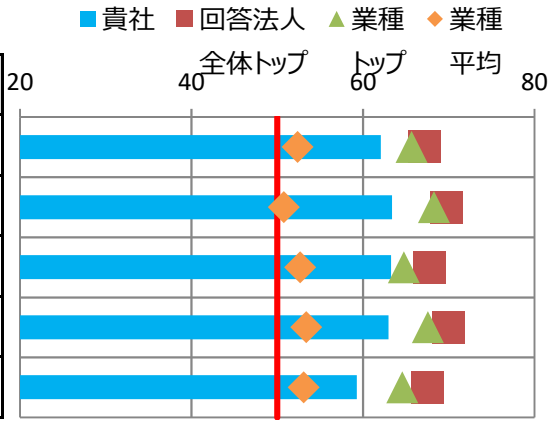
■総合順位：　**151～200位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**62.1**　↑1.4　（前回偏差値　60.7 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.1	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	63.4	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	63.3	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	63.0	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	59.3	67.5	64.6	53.1



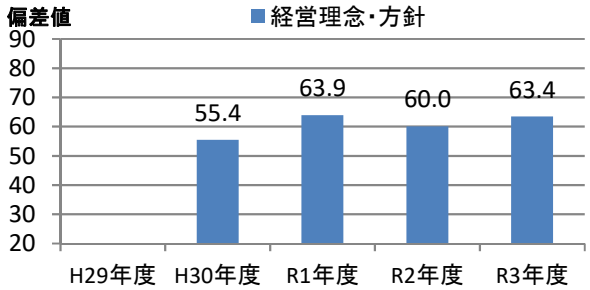
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

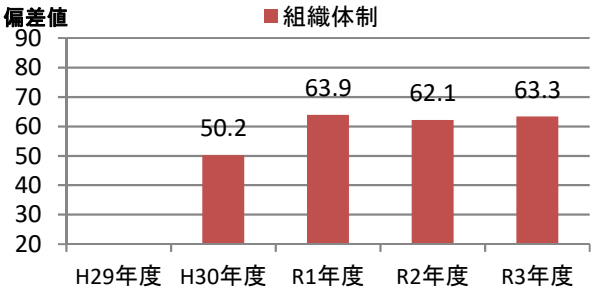
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

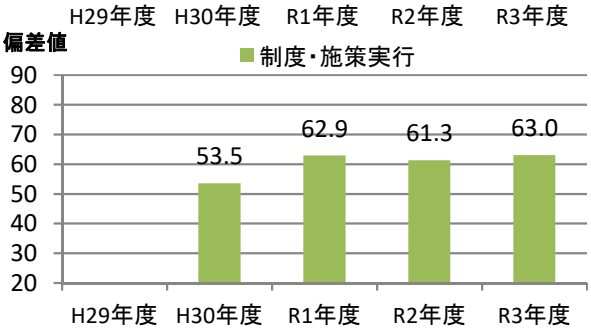
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

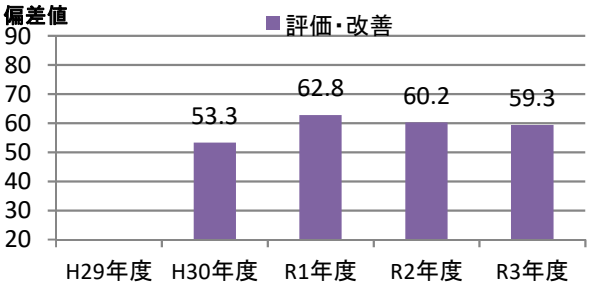
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	751～800位	51～100位	301～350位	151～200位
総合評価	-	53.4(-)	63.4(↑10.0)	60.7(↓2.7)	62.1(↑1.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



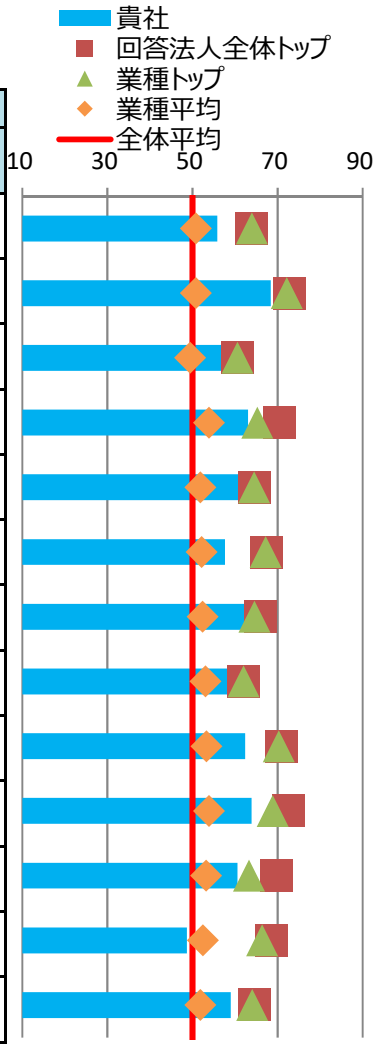






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	55.9	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	68.4	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.0	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.1	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	57.7	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	63.2	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.2	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	62.4	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	63.9	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	60.6	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	48.7	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.0	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員が健康を維持・向上し、個々の能力を十分に発揮し夢と活力のある会社を創造することで、一人ひとりの生産性の向上を目的とする
健康経営の実施により期待する効果	全ての社員が健康を維持・向上し、個々の能力を十分に発揮することを期待し、幅広く多種多様の健康施策を実施をしていく。 その結果として、まずは健康事由で能力が発揮できていない社員が個々の能力を発揮できるようになることを目指す。 （プレゼンティーズム、アブセンティーズムの改善）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.tel.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	62.6	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.7	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.9	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.1	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.7	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.8	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.5	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.0	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.3	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	【課題】 特定保健指導実施率の改善 【課題設定の背景】 従業員の平均年齢の上昇と共に有所見率も上昇傾向にある。社員の生活の質の向上および労働力の損失を防ぐ意味で、特定保健指導実施率の改善（CSR目標）を主軸とした生活習慣病対策が会社、健保共に重要課題との認識である
	施策実施結果	特定保健指導実施率について、2019年度22%⇒2020年度45.0%と大幅に向上。具体的には、約9割の導入率である個人向けヘルスケアプラットフォームや、自動連携取れるウェアラブル活動量計を活用した
	効果検証結果	・2020年度の前年度比特定保健指導実施率の大幅な向上は、対策取り組み指標としてコラボヘルス強化による成果と捉えている ・個別検証の一つとして、上述のウェアラブル活動量計活用有無により、運動習慣や「健康年齢」改善にも若干の有意差がみられた。今後も特定保健指導を積極的に推進していくと共に、特定保健指導対象者を増やさないリスク予防への取組みも併行して実施予定
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	【課題】 ①新たなワークスタイルの確立（新規） ②過重労働対策（継続） 【課題設定の背景】 ①新型コロナ発生に際して、新たな働き方の確立が必須だった ②従来より、過重労働の発生予防を着実に実施していた。コロナ禍の現在、世界的な半導体需要の爆発的な高まりへの対応の必要性から、過重労働の発生が以前よりも増えてしまっており、今一度、過重労働発生時の確実な健康維持を主軸に据えて実施している
	施策実施結果	①本社のみで行っていた在宅勤務制度をグループ全社に展開 ②80時間超過者が、前年度の1名から、2020年度82名と大幅増加。発生時は、原則1か月以内に確実な産業医面談に繋ぎ、就業制限含めた対策を実施
	効果検証結果	①の成果として、首都圏は出勤率1割~2割に抑え、感染対策と生産性の維持を両立した。並行して有給休暇取得促進を例年通り実施し、62.5%の取得率となった。 ②については、発生したものに対しての働きかけではなく、過重労働を発生させない仕組みづくりが今後の課題であると認識している。 今後は、新型コロナ対策として在宅勤務のWithコロナの新たな働き方の構築が喫緊の課題であると認識している。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 010062

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立パワーソリューションズ

英文名：Hitachi Power Solutious Co.,Ltd.

非上場

■加入保険者：日立健康保険組合

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

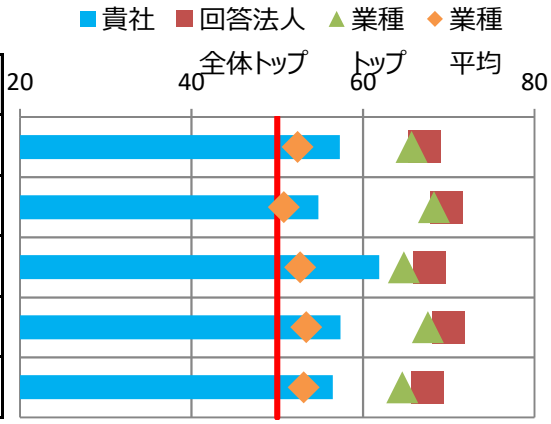
■総合順位：　**701～750位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**57.3**　↑0.2　（前回偏差値　57.1　）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	57.3	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	54.8	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	61.9	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	57.4	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	56.5	67.5	64.6	53.1



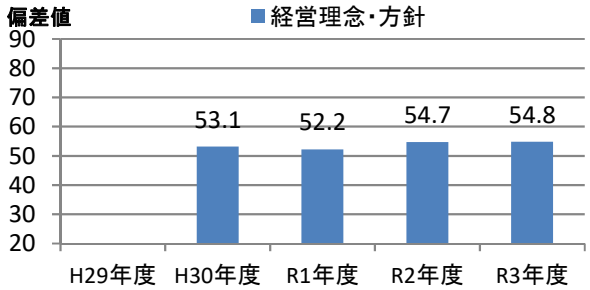
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

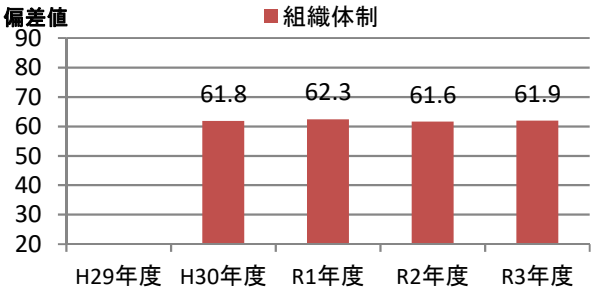
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

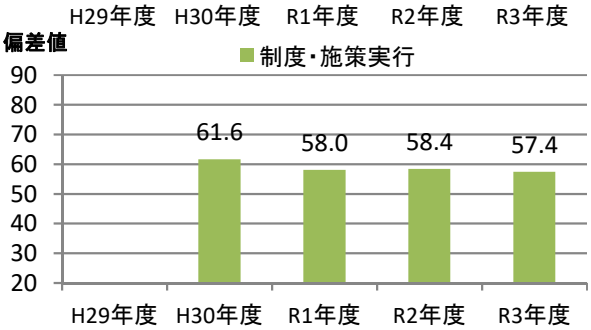
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

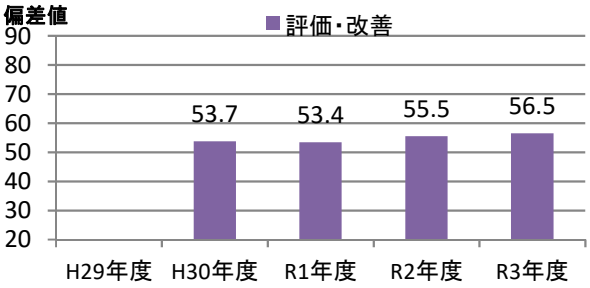
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	401～450位	751～800位	651～700位	701～750位
総合評価	-	57.5(-)	55.7(↓1.8)	57.1(↑1.4)	57.3(↑0.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



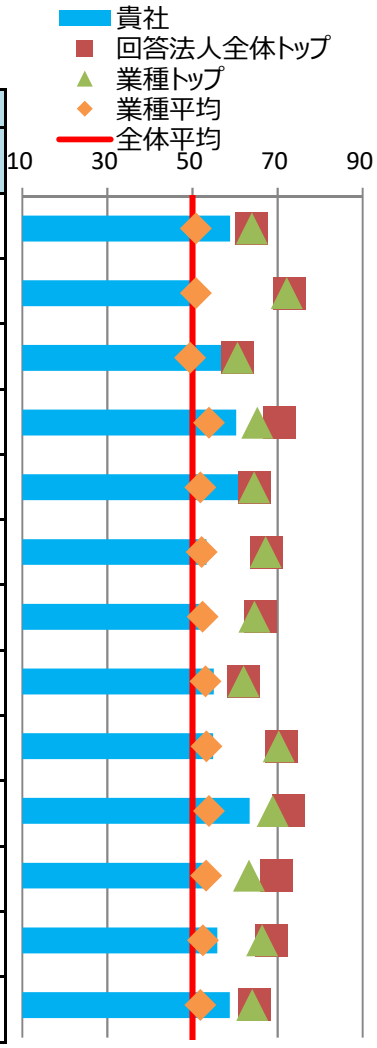






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	58.9	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	51.2	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.5	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.3	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	53.3	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	51.9	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.0	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	54.9	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	63.5	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	52.9	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.9	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.8	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 多様な人材が生き生きと活躍できる職場を実現すること。その為には従業員の心身の健康維持が鍵であり、健康経営の取組みを通じて、従業員が自発的に健康保持・増進に取組むこと。
健康経営の実施により期待する効果	心理的安全性の高い組織を醸成し、従業員の心身の健康保持・増進による活力向上や生産性向上、また、職場のコミュニケーション力向上等を通じて、各人の幸福感の向上と働きがいのある組織づくりの推進を図り、企業の持続的な成長に貢献すること。2021年度KPIを罹病率0.92%に設定し、その数値に対して直近の単月での罹病率は0.72%と改善傾向。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.hitachi-power-solutions.com/csr/emphasis/emphasis_03.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.2	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.8	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.6	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.2	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.7	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.4	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.2	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.4	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	当社は、メタボ(BMI25以上)比率が高い傾向にある。生活習慣病予防強化として、従業員の健康意識を高めるために健康ポータルの登録率向上と、メタボ(BMI25以上)比率の低減が課題である。また、従業員が健康に関するどのようなテーマの教育・セミナーを希望しているか調査し、従業員のニーズに合ったセミナーを実施していくことが必要である。
	施策実施結果	ポップアップや安全衛生委員会でウォーキング・ダイエットプログラムの活用可能な健康ポータルを周知。産業保健スタッフによる階層別教育を開催。従業員アンケートにより、セミナーのニーズを調査した。
	効果検証結果	健康ポータル登録率は、2019年度44.2%から67.0%まで向上。健康意識高揚に効果があった。メタボ比率は2019年度34.4%に対し、2020年度35.3%と増加。ニーズ調査アンケートでは、「運動不足」を不安と感じている従業員が45%おり、在宅勤務による運動不足もメタボ比率が悪化した原因であると考え、自宅や職場でできる筋トレやストレッチのセミナーを実施。メタボ比率低減に向け取組みを強化する。
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	私傷病による罹病率が増加傾向となっており、特にメンタル関連疾患による休職者が増えている。従業員のセルフケア力およびメンタルヘルスケア意識を向上させ、休職者を減らし、罹病率を低減させることが課題である。
	施策実施結果	セルフケア研修、ラインケア相談を定期開催。メンタルヘルスへの理解を深めるため、部長個別面会やメンタルヘルス動画配信、安全衛生委員会での講座を実施。従業員の意識向上を図った。
	効果検証結果	罹病率については、2019年度0.98%に対し、2020年度0.94%と改善した。 セルフケア研修実施後アンケートでは、参加者の92%が「今後積極的にセルフケアを取り入れていく」と回答。また、参加者の98%が「セルフケアに役立ちそう」と回答し、セルフケア力の向上による一次予防に繋がり、罹病率が改善されている。休職者の減少・罹病率の低減に効果があったため、継続していく。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 010141

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東芝ライテック株式会社

英文名：Toshiba Lighting & Technology Corporation

■加入保険者：東芝健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

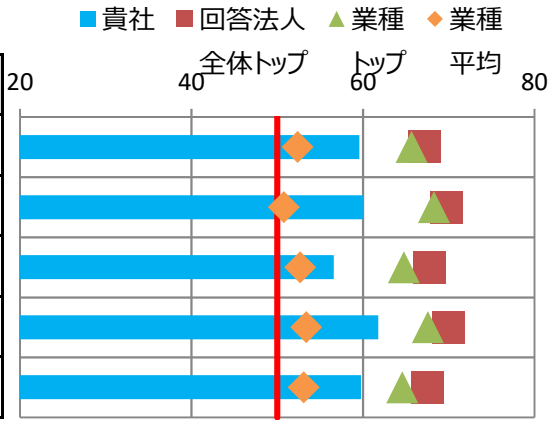
■総合順位：　**451～500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.6**　↓0.6　（前回偏差値　60.2 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	59.6	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	60.0	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	56.6	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	61.8	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	59.8	67.5	64.6	53.1

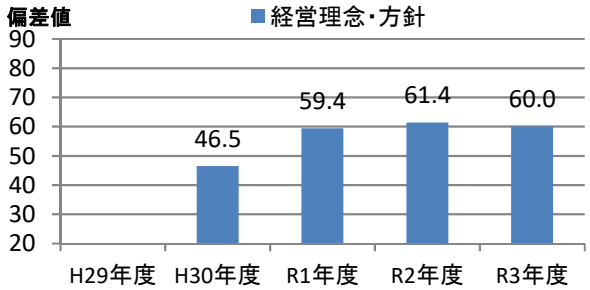


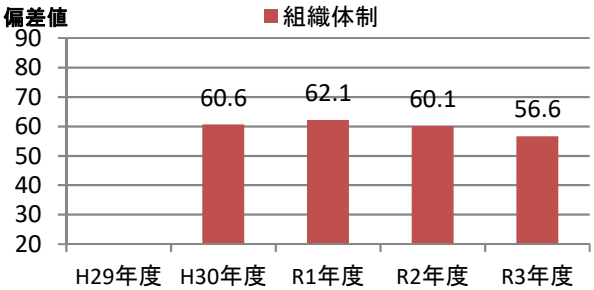
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

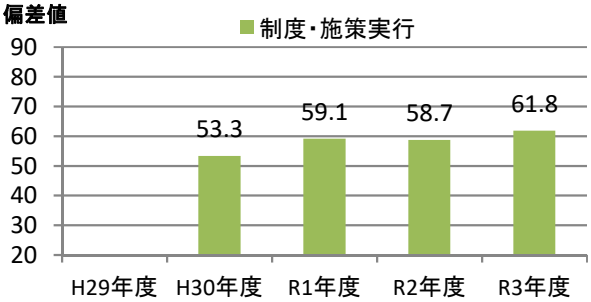
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

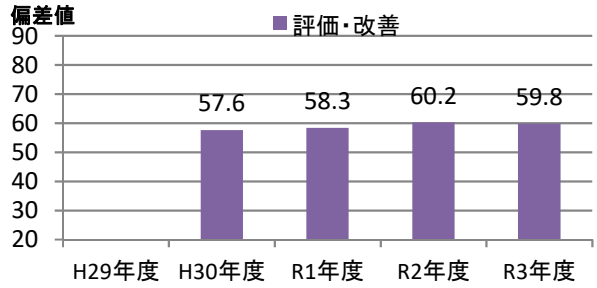
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	701～750位	351～400位	351～400位	451～500位
総合評価	-	53.6(-)	59.6(↑6.0)	60.2(↑0.6)	59.6(↓0.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



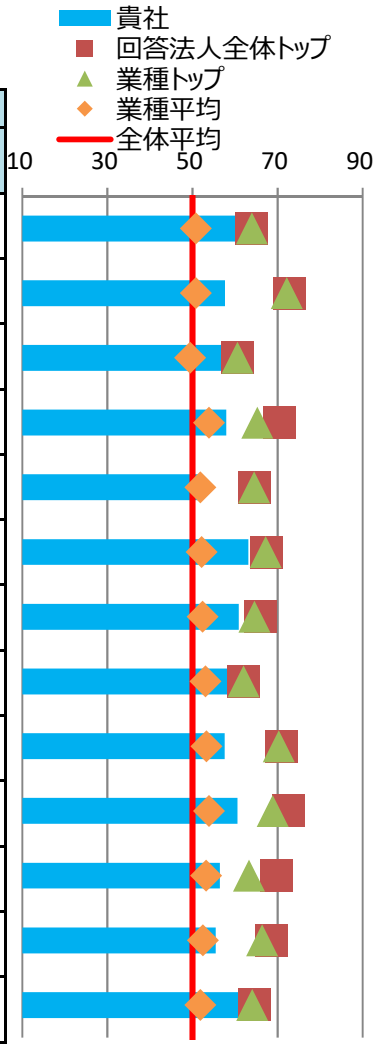






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	61.8	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	57.7	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.7	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	58.0	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	51.4	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	63.2	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	60.9	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	57.6	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	60.6	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.5	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.5	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	62.0	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 日々、わくわく・ドキドキしながら楽しく仕事をしている従業員が少ない事。コミュニケーション良く　何でも話や提案、意見が出来ている従業員が少ない事。等により、従業員一人ひとりが１００％のパフォーマンスを発揮できていないと認識。『従業員が　健康で、明るく・楽しく働ける環境、何でも話せる・相談できる環境を提供出来ていない』事が課題。
健康経営の実施により期待する効果	従業員一人ひとりのパフォーマンスを向上させることで、結果的に売り上げ拡大/利益拡大に繋がる。また、よい会社で働き続ける事が出来れば、定年退職後も「この会社に居て良かった。この会社で働けて良かった」と思ってもらう事が出来、社会的にも健康で居続けられると思う。定量的な目標尺度は持たないが、期待する部分は　『明るく楽しい企業風土の醸成～エンゲージメント向上』。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.tlt.co.jp/tlt/corporate/csr/safety/safety.htm

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.5	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.5	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.3	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.7	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.0	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.2	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.3	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.3	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	当社業員数の単身赴任率（一人暮らし含む）は、約15%と非常に高い。単身赴任者の食生活を聞き取り調査した所、夕食は『弁当とお酒』と言う回答が約70%と高く、バランスが悪い事と野菜不足でカロリーが高い事が顕著。このまま放置すると、生活習慣病（成人病）罹患リスクが高くなり、健康を害する可能性が高い従業員が多い事から意識改革を促すため、単身者に限定せず　全従業員に向けた楽しい施策を展開する事を考えた。
	施策実施結果	国内工場２か所で、食の専門家による『食育セミナー』をランチタイムに開催。クイズ形式、ハイブリッド方式でウェビナー参加も可能とした。また録画を全従業員が何時でも何処でも視聴可能とし、産直野菜も同時販売。
	効果検証結果	２工場の単身赴任者１８１人中、現地出席＋ウェブ出席＋事後視聴者数合計１５３名（９月３０日時点）と８５％の出席。実際の食堂喫食率も新型コロナ禍で出勤制限（開催は緊急事態発令中の7月だったため）している中、当日は７０％の席が埋まる等好評だった。さらに、単身赴任者へのヒヤリングで、毎夕野菜を１品追加した。野菜を最初に食べるようになった。と言う、定性的ではあるがバーバルも拾えた。
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	従業員の５０％以上が在宅勤務（テレワーク）を実施している最中、肩こり・腰痛及び運動不足と言う状況が顕著になりつつある。重要なのは『食生活と運動』。『何時でも、何処でも、誰でも、一人で、簡単に出来る』をキーワードに、それぞれの状況の従業員が、自分にあったものを選べるように　継続実施している『ＦＵＮ＋ＷＡＬＫ』ウォーキング以外にも『軽い運動の推奨』をした方が良いと考え、イントラネットを活用。
	施策実施結果	社内ポータルにトップページからワンクリックで入れる『健康経営の部屋』を開設。室伏さん考案エクササイズ動画（肩甲骨、足首、胸椎、股関節、下半身）や、東大の松平先生考案の健康いきいき体操動画を掲載・通知。
	効果検証結果	毎月１回、産業医療職と施策に関しての定例打合せを実施しており、産業医や保健師から従業員の声を確認している。定量的な結果は、来年度の健康診断結果に反映されると推察するが、従業員からの直接の意見・会話や産業医療職からの意見からも、運動量の増加につながっている事は確信している。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 010164

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：リコーテクノロジーズ株式会社

英文名：

■加入保険者：リコー三愛グループ健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

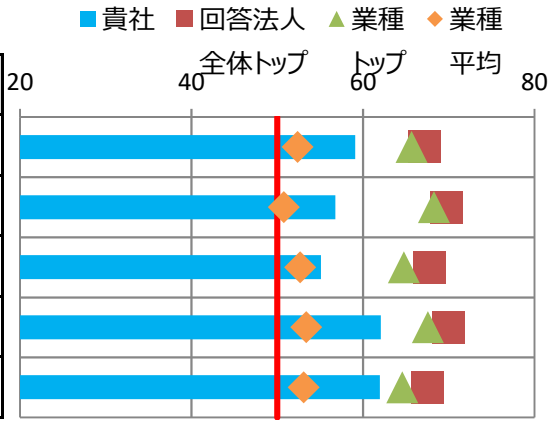
■総合順位：　**501～550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.1**　↓3.6　（前回偏差値　62.7 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	59.1	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	56.8	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	55.1	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	62.1	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	62.0	67.5	64.6	53.1

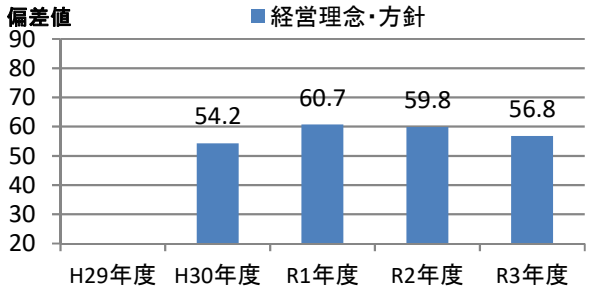


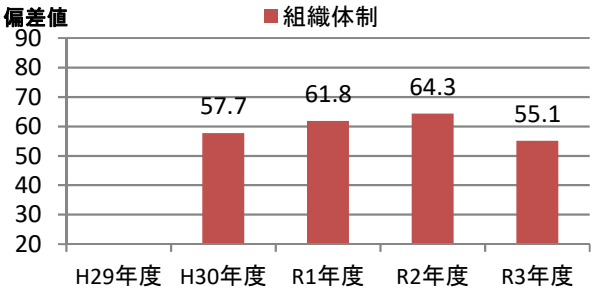
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

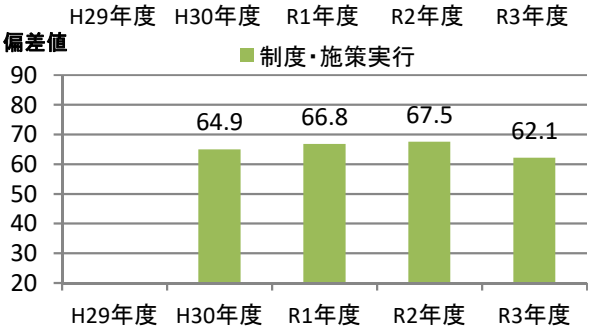
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

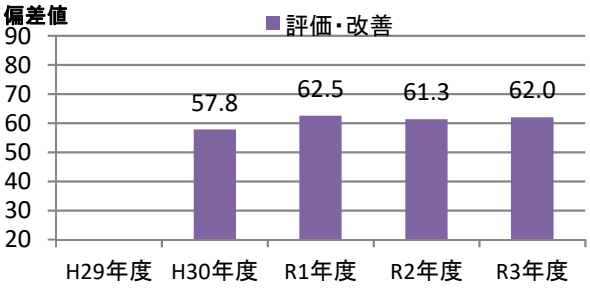
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	301～350位	101～150位	101～150位	501～550位
総合評価	-	58.8(-)	62.7(↑3.9)	62.7(↑0.0)	59.1(↓3.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



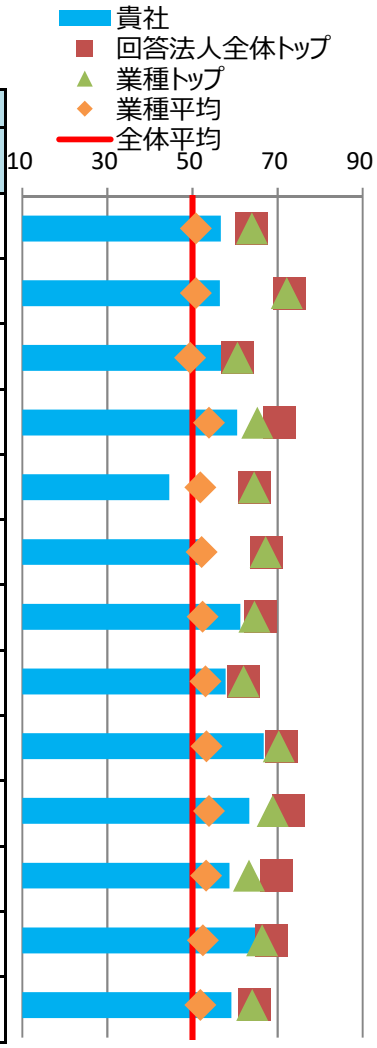






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	56.7	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	56.5	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.4	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.5	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	44.6	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	51.8	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	61.3	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.8	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	66.8	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	63.4	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	58.7	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	66.4	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.2	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 総労働時間削減、社員定着率の増加、社員の健康保持増進、多様な働き方などを実践していきたい。
健康経営の実施により期待する効果	アプセンティーイズムの低減、プレゼンティーイズムの低減、者五年ゲージメントの向上。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.technologies.ricoh.co.jp/about/news/2021/0302.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	57.8	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.7	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.8	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.5	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	66.0	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.7	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	67.3	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	社内での受動喫煙防止対策（就業時間内禁煙、敷地内禁煙）を徹底し、喫煙者に対しては就業時間外での敷地外禁煙所での喫煙を徹底したものの、職場に戻る際の臭気は非喫煙者にとっては不快感を感じるという課題が生じた。
	施策実施結果	全社員への月次アンケートお飛び啓発クイズに実施により、受動喫煙の危険性等について喫煙者、非喫煙者双方への理解を求めた
	効果検証結果	喫煙者と非喫煙者双方の受動喫煙防止に対する理解が深まり、喫煙率も低下した。
効果検証②	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題の内容	就業と治療の両立に際しては、運用レベルで支援施策を実施してきていたが、社員の施策理解に関して課題があった。
	施策実施結果	治療と仕事の両立に関する施策を制度化し、周知・社内掲示板に掲載した。また、個別事例に対し、関係者への説明や産業医との連携などを進めていった。
	効果検証結果	周知に努めることにより、治療を必要とする社員、その社員の関係者ともに制度への理解が深まり、スムーズな施策運用につながった

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 010191

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：マクセルフロンティア株式会社

英文名：Maxell Frontier Co., Ltd

■加入保険者：東京電子機械工業健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

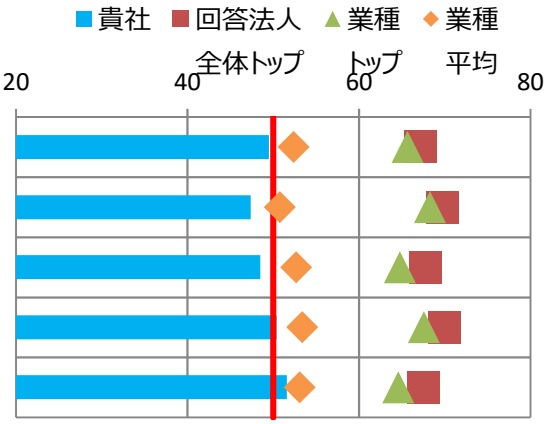
■総合順位：　**1601～1650位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**49.5**　↑5.7　（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り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	49.5	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	47.4	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	48.5	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	50.4	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	51.6	67.5	64.6	53.1

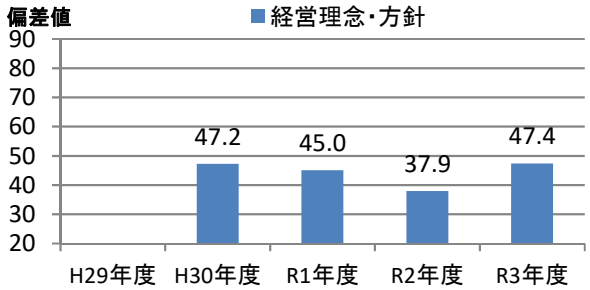


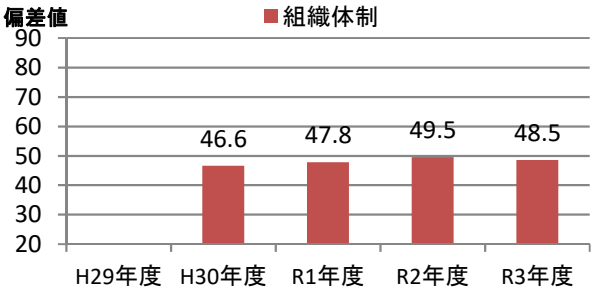
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

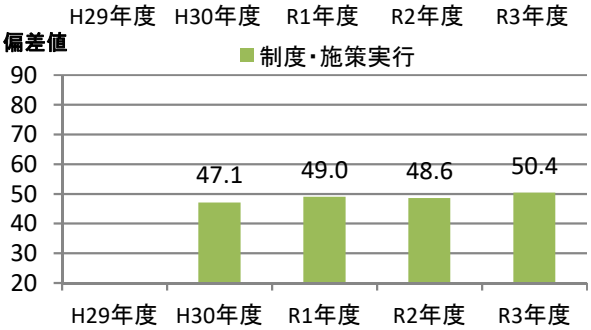
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

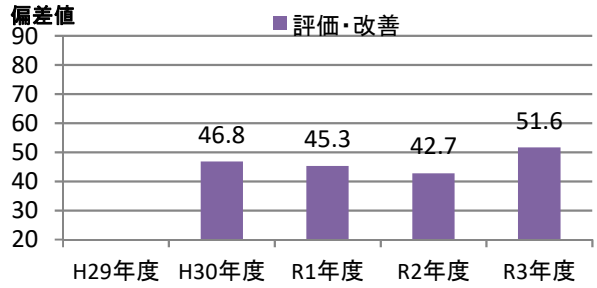
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1151～1200位	1501～1550位	1851～1900位	1601～1650位
総合評価	-	47.0(-)	46.5(↓0.5)	43.8(↓2.7)	49.5(↑5.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



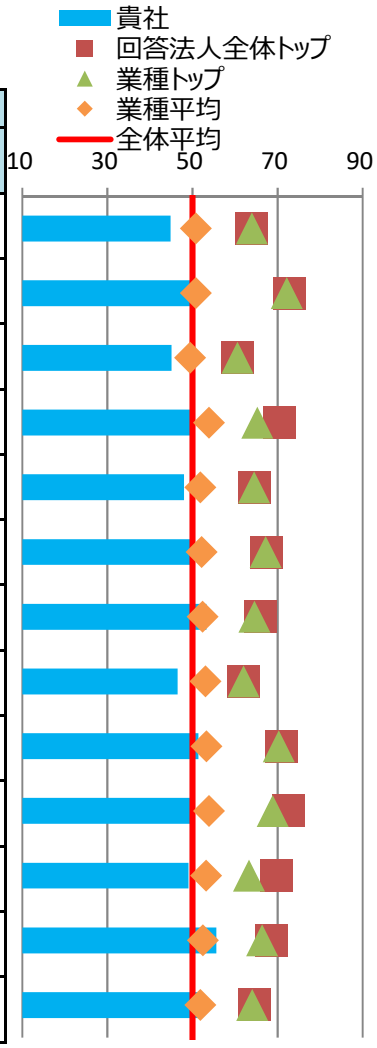






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	44.9	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.6	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	45.1	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	50.4	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	48.0	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	50.0	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	53.3	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	46.5	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	51.4	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	49.7	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	49.1	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.6	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.2	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 従業員の平均年齢が上昇し、健康診断の有所見率が全国平均よりも高い。疾病による休職・離職を減らし、健康で長く働いてもらうことが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	全従業員がはつらつと活躍できることが企業の成長と企業価値の向上に欠かせないと考え、全従業員の健康を大切に働きやすい会社作りをめざす。 具体的には有所見率(20年度67.6%)・休業率(0.53%) を前年度数値よりも改善させる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.0	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.2	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.8	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.9	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.4	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.1	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.9	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.4	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	新型コロナウイルス感染症のまん延とその対策の影響を受けて、仕事や生活に不安やストレスを感じている方も少なくない状況と考えられ、またストレスチェックの結果にも同様の不安を訴える従業員おり、メンタルヘルスに関する取り組みの強化が必要である。
	施策実施結果	EPA窓口を新たに設置し、従業員が抱える様々な悩みを外部の専門家へ相談できるようにした。
	効果検証結果	数名ではあるがEAP相談窓口を利用されている従業員もおり、ストレス関連疾患の発生予防等へつながった。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 010210

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：京セラドキュメントソリューションズ株式会社

英文名：KYOCERA Document Solutions Inc.

■加入保険者：京セラドキュメントソリューションズ健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

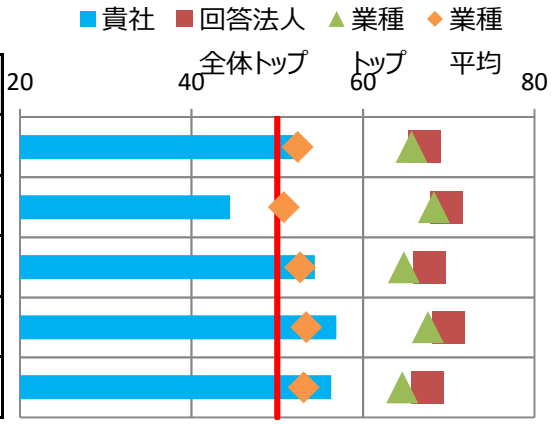
■総合順位：　**1251～1300位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**52.5**　↑0.7　（前回偏差値　51.8 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	52.5	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	44.5	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	54.4	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	56.9	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	56.3	67.5	64.6	53.1

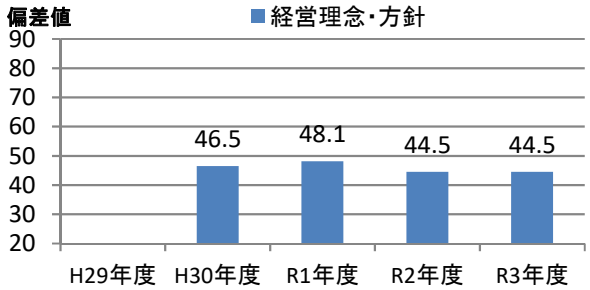


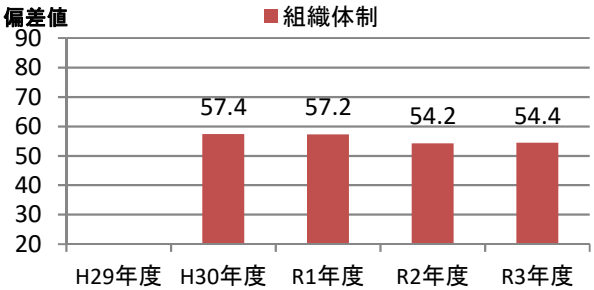
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

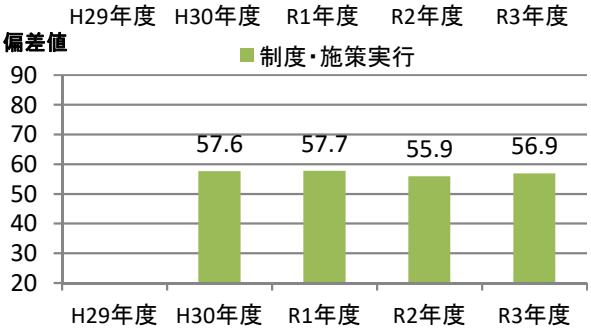
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

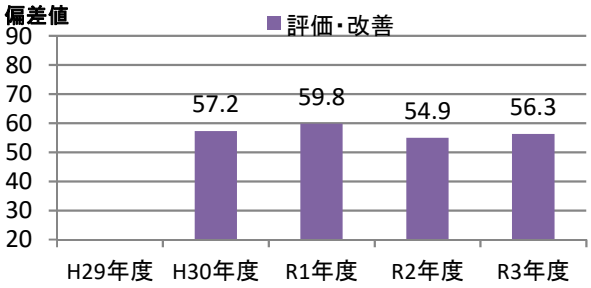
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	651～700位	801～850位	1151～1200位	1251～1300位
総合評価	-	54.2(-)	55.4(↑1.2)	51.8(↓3.6)	52.5(↑0.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



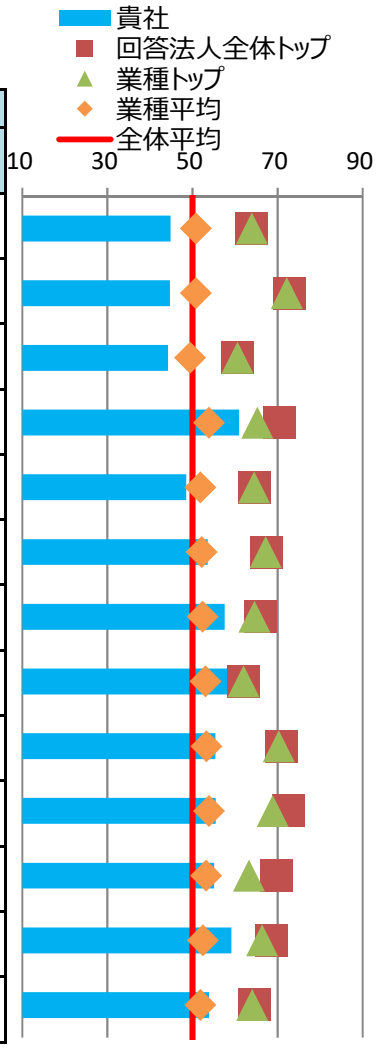






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	44.9	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	44.7	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	44.3	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.0	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	48.6	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	53.6	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	57.6	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	60.6	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	55.4	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	55.5	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.1	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	59.2	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.9	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 新型コロナウィルスやインフルエンザ等の感染症罹患による重症化や集団感染、心身の疾病による生産性の低下
健康経営の実施により期待する効果	・従業員一人一人が、若いうちから健康の重要性・生活習慣・健康状態を認識し、ヘルスリテラシーの向上、自己管理を行う ・従業員の心身の健康を維持・増進し、従業員に健康で良かったと感じてもらうこと ・会社としての生産性を向上させ活気ある集団にすること ・全従業員の心身の健康、幸福

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.kyoceradocumentsolutions.co.jp/social/employee/benefit.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	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.3	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.9	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.7	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.5	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.6	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.7	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.1	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	課題：糖尿病の重症化予防対策 根拠：糖代謝関連の検査値の有所見者率が毎年、上昇傾向である （糖尿病治療中：2017年 1.8%→2018年 1.9%、 要受診　　：2017年 1.0%→2018年 0.6%、 要経過観察：　2017年 4.1%→2018年 5.4% ）
	施策実施結果	HbA1c:6.0以上の社員を対象に糖尿病の重症化予防セミナーを実施（2019年度） HbA1c:6.0以上の社員を対象に糖尿病の重症化予防に関する個別面談を実施（2020年度）
	効果検証結果	HbA1cが6.0以上の割合：2018年 8.1%→2019年 9.7%→2020年 6.7% （糖尿病治療中：2019年 2.1%→2020年　2.6%、 要受診　　：2019年 1.3%→2020年　1.3%、 要経過観察　：2019年 7.7%→2020年　4.8%）
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	課題：乳がん・子宮がん予防対策として、30才以上の女性社員を対象に婦人科検診の費用補助を実施しているが、子宮頸がん検診の受診率が低い状態が続いている。 根拠：子宮頸がん検診受診率：2017年 4%→2018年 8%
	施策実施結果	2019年度より子宮頚がん検診を社内で就業時間内に実施し、対象を25歳以下とする （乳がん検診は2017年より社内で就業時間内に実施し、対象は30歳以上）
	効果検証結果	子宮頸がん検診受診率：2019年 43%、2020年 63% (乳がん検診受診率:2017年 71%、2018年 74%、2019年 70%、2020年 75%) 毎年、受診機会を提供しています。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 010333

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社島根富士通

英文名：Shimane Fujitsu Limited

■加入保険者：富士通健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

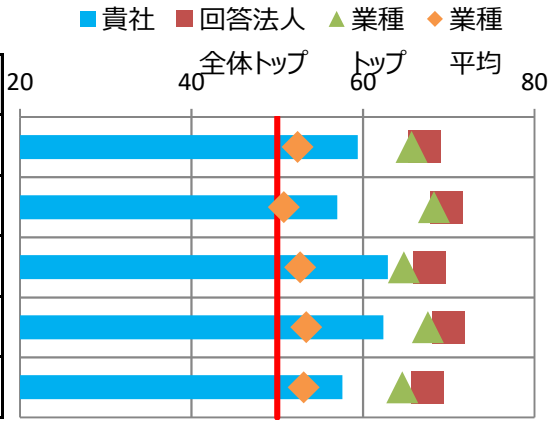
■総合順位：　**451～500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.4**　↑1.7　（前回偏差値　57.7 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	59.4	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	57.0	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	62.9	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	62.4	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	57.6	67.5	64.6	53.1

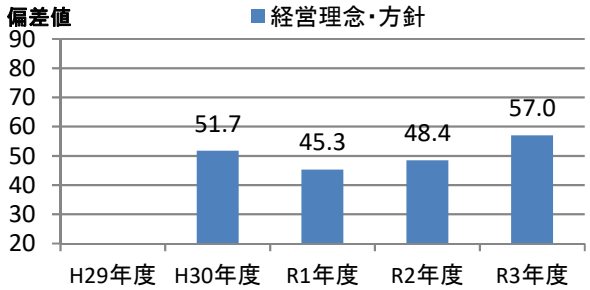


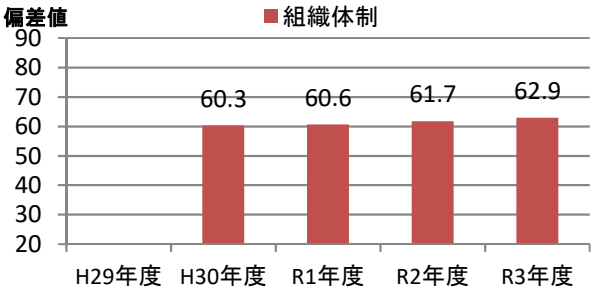
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

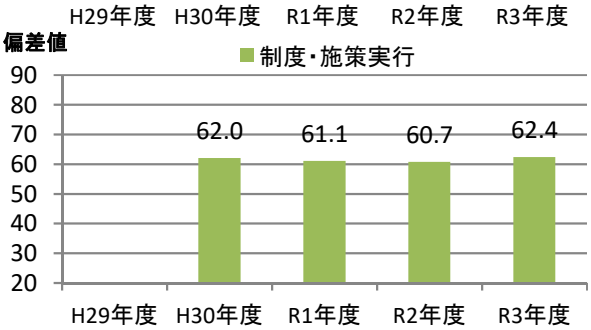
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

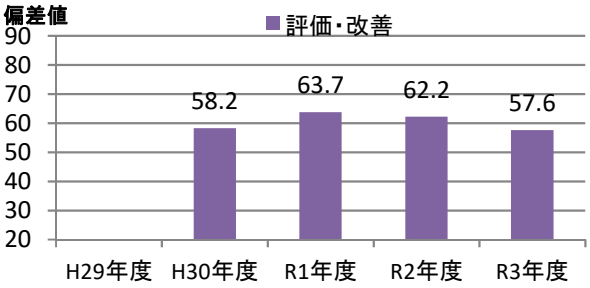
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	401～450位	601～650位	601～650位	451～500位
総合評価	-	57.8(-)	57.0(↓0.8)	57.7(↑0.7)	59.4(↑1.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



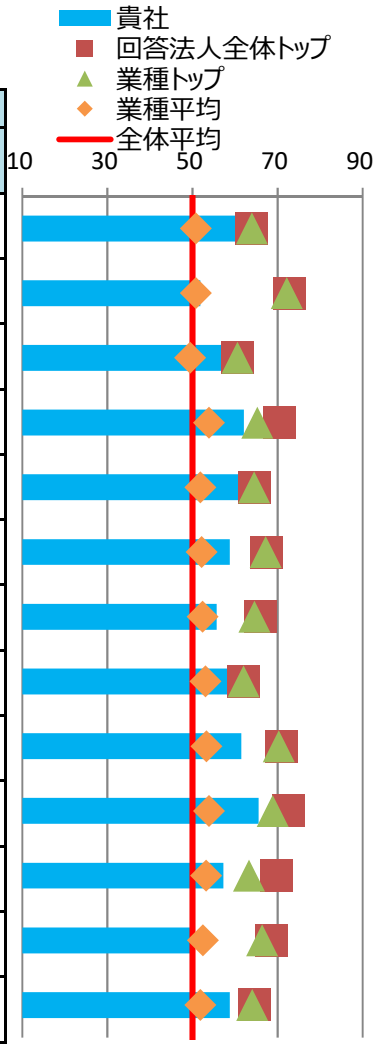






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	62.6	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	51.9	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.9	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.1	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.8	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	55.7	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	61.5	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	65.6	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	57.3	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	50.0	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.8	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 従業員の高年齢化とともに、生活習慣病を中心に疾病率が上昇していく。それにより医療費の上昇リスクが高まる（会社の負担が増大する）。また、疾病リスクが上がれば、疾病休業日数率の上昇（疾病による休業延日数の上昇）は避けられず、そのことが事業継続をしていく上で大きな課題になる。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営を実施することは疾病による休業率の低下につながる。毎月算出している疾病休業日数率（＝ 疾病休業延日数 /在籍労働者の延所定労働日数×100）は、2020年度実績が月平均で0.78（※年休による1日単位の体調不良も含む）であった。今後も健康経営を継続することで、3年後には休業日数を約35%減らし、疾病休業日数率を0.5まで低減していくことを目指したい。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.fujitsu.com/jp/group/sfj/about/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	61.6	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.1	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.5	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.1	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	68.1	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.9	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.6	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	59.3	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	ストレスチェックのハイリスク者の4分の1が交替勤務従事者だと判明。3班2交替で、どうしても不規則な生活になりやすく、睡眠が上手く取れなかったり、生活習慣が悪化している従業員が散見された。
	施策実施結果	ストレスチェックに先駆け、9月の下期健診時に交替勤務者全員にストレスチェックにも含まれる設問で健康調査を実施（回答率100%）。希望者とハイリスク者に産業医や嘱託精神科医面談を実施。
	効果検証結果	全社のハイリスク者の交替勤務の割合が2019年25%→2020年20%に減少。面談を希望していない従業員であっても、悩みやキガカリを相談する機会を作ってもらえてよかったという声があり、今後も継続してフォロー体制を強化していく必要性を感じた。
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	コロナ感染症の流行により、飲み会の自粛（歓送迎会の中止）、密になる会議や巡視の見直し（人数縮小、会議頻度減少）などにより従業員間でコミュニケーションを取る機会が非常に少なくなっていた。特に部署異動した人、新入社員、出向者については、ヒアリングおよび健診結果面談時に確認したところ、関係性構築に悩んでいる声が多く聞かれた。
	施策実施結果	部署異動者、新入社員、出向者へ意識的に声がけし、ウォーキングイベントへの積極的参加を促した。イベントは年2回開催し、2018年春～毎回参加率50%以上を維持している。（2021年春58.6%）
	効果検証結果	アプリを使用してイベントに参加し、アプリ内でスタンプのやりとりや歩数ランキングなどが職場で話題にあがるなど、コミュニケーションツールとして非常に役立ったという感想がよせられた。（メール等で確認）。毎日の歩数が可視化され、コロナ禍で運動不足だった従業員の運動意欲向上にもつながった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 010339

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：伊藤超短波株式会社

英文名：ITO CO.,LTD.

■加入保険者：東京電子機械工業健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

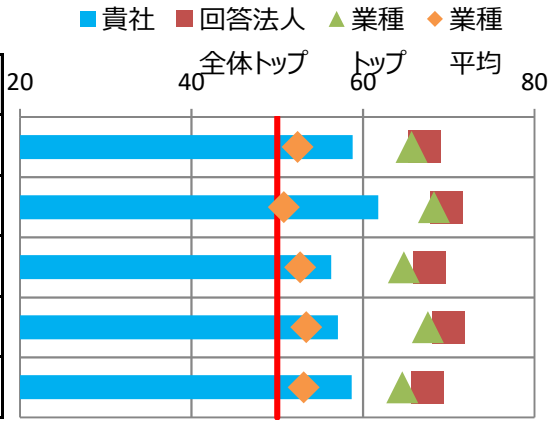
■総合順位：　**551～600位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**58.8**　↓1.3　（前回偏差値　60.1　）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	58.8	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	61.8	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	56.3	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	57.1	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	58.7	67.5	64.6	53.1



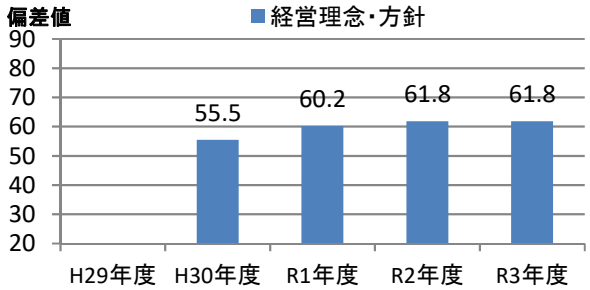
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

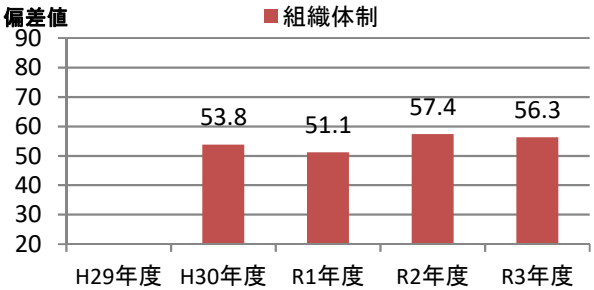
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

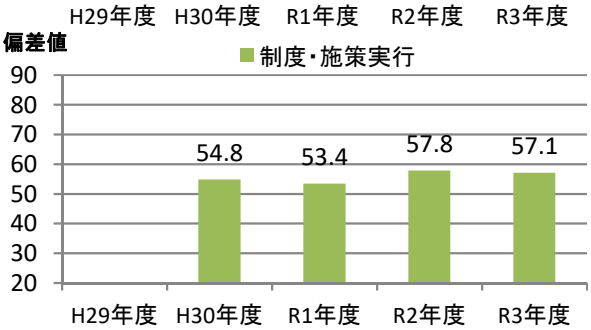
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

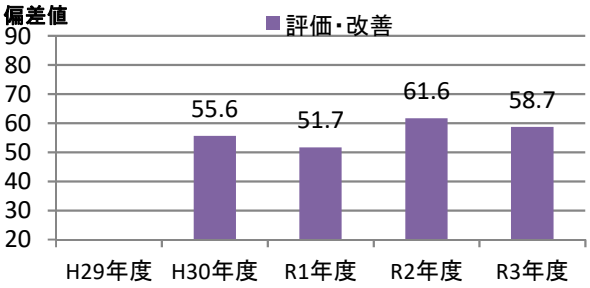
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	601～650位	851～900位	351～400位	551～600位
総合評価	-	55.0(-)	54.5(↓0.5)	60.1(↑5.6)	58.8(↓1.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



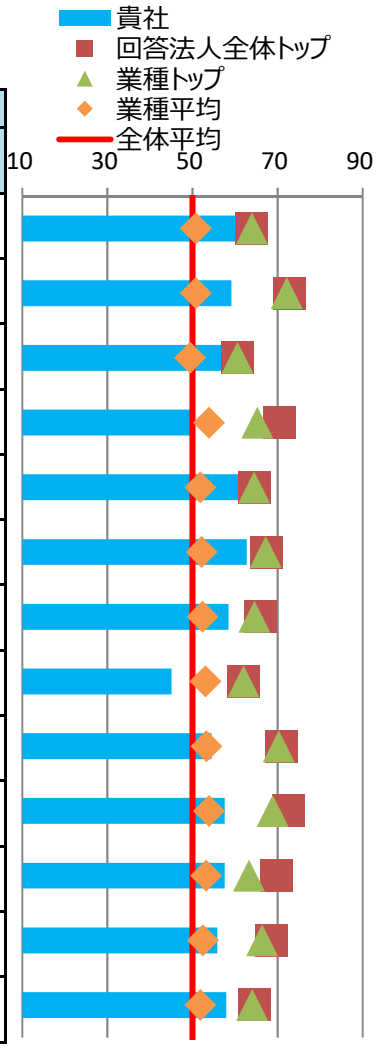






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	64.0	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	59.2	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	60.3	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	49.9	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	61.7	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	62.8	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	58.5	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	45.1	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	54.5	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	57.6	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	57.6	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.9	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.0	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 仕事のパフォーマンス向上や、モチベーションの維持は、そもそも健康であることが不可欠であり、仕事によって得られる生活の充実も健康でないと満喫が出来ません。全ては健康が土台となっていますが、現在、従業員の健康意識は高いとは云えず、健康経営を通じ、ヘルスリテラシーの向上と健康意識の変化を課題と考えています。 その指標として従業員向けのセミナー参加率の向上とプレゼンティーイズムの削減を計測していきます。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営サイクルの実現により、モチベーション及び業績向上に繋がることを期待しています。具体的には3年後までに、独自で運営している健康サポート制度の利用率を現在の40%から70%まで増加、従業員向けの健康セミナーへの参加率を現在の20%から50%まで増加させたいと考えています。これにより従業員のモチベーションとヘルスリテラシーの向上、プレゼンティーイズムの削減（現62点→65点）を目指します。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.itolator.co.jp/health-management/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.7	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.0	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.6	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.6	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.7	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	63.5	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.4	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.6	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	51.1	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	社内健康度調査にて、健康に関する何らかの悩みがあると回答した人が87.4%でした。また、自己健康度も33.1%が「悪い」と回答しており、自己幸福度でも「普通」または「不満」と回答した従業員が75.8%おり、うち47.3%が不満の理由に不健康を挙げていました。 お客様に健康を届ける私達自身が健康で活き活きと働き、生活を充実させようという目標に対して、この数値の改善を健康経営の課題と捉えています。
	施策実施結果	健康課題を細分化し、特に悩みが多い5項目に関する従業員向けセミナーを開催。参加者は初回は12%でしたが、5回目は21.6%に増加し、受講後アンケートでは95%が生活改善に取り組むと回答していました。
	効果検証結果	その後の追跡調査で、健康に関する何らかの悩みがあると回答した人は81.5%で、数値としては5.9ポイントの改善が見られました。 また、上述したセミナーの参加者には増加が見られ、受講後アンケートにて次回の希望テーマなどの自由回答が増えてきました。また、健康サポート制度の利用率は昨年比170%と大幅に増加し、健康への意識は確実に上昇しており、今後は更に利用率の増加とリテラシーの向上を目指します。
効果検証②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	健康診断受診率は100%ですが、集計ではBMI・血圧(高低)・血糖・脂質に注目し、生活習慣病に対するリスク者とハイリスク者の割合を算出したところ ■BMI：30.9% ■血圧：高値22.3% 低値18.1% ■血糖：25% ■脂質：38.6% という結果でした。生活習慣病の予備軍が全体の3割近くおり、会社の平均年齢40歳と併せ、今後上昇する可能性があり、改善すべき課題として捉えました。
	施策実施結果	主に改善には運動の習慣化と食生活の改善が挙げられ、すぐに取り組める運動＝ウォーキングを中心にイベントの施策を実施しました。参加者は初回40.8%から、4回目のイベントでは62.2%まで増加しました。
	効果検証結果	健診結果は来年2月に集計し、課題4項目の変化を観測します。 行動変容に関しては、上述した通り参加者は回を重ねる毎に増加しており、2024年度目標で85%を目指しています。 また、歩数に関して初回6,077歩から6,862歩と12.9%増加し、イベントを機にウォーキングを始めたという方が増え、これは大きな変化だと考えます。特に50～60代の平均歩数は8,000歩を超え、健診結果の改善が見込めます。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 010405

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東芝ＩＴコントロールシステム株式会社

英文名：TOSHIBA IT & CONTROL SYSTEMS CORPORATION

非上場

■加入保険者：東芝健康保険組合

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

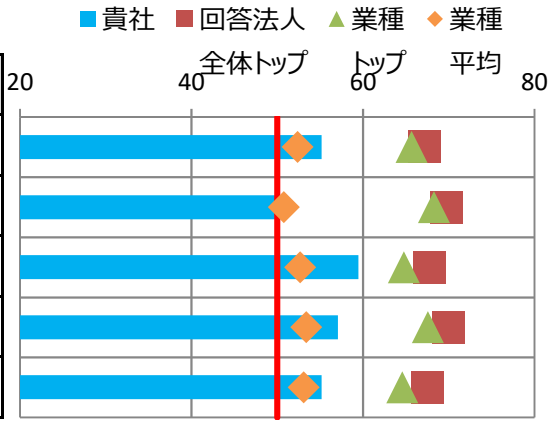
■総合順位：　**901～950位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**55.2**　↓0.3　（前回偏差値　55.5 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	55.2	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	51.0	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	59.5	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	57.1	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	55.2	67.5	64.6	53.1



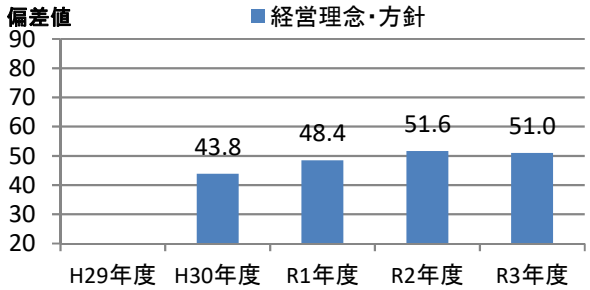
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

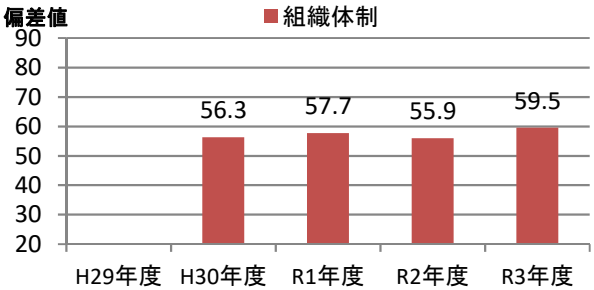
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

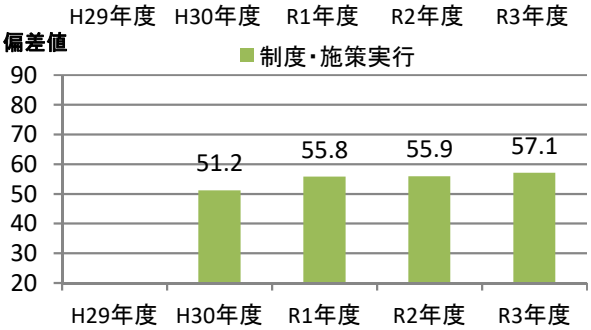
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

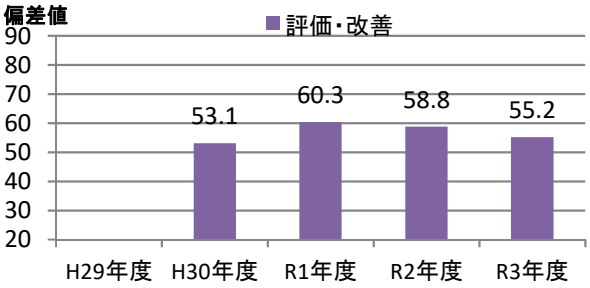
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	951～1000位	801～850位	851～900位	901～950位
総合評価	-	50.4(-)	55.3(↑4.9)	55.5(↑0.2)	55.2(↓0.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



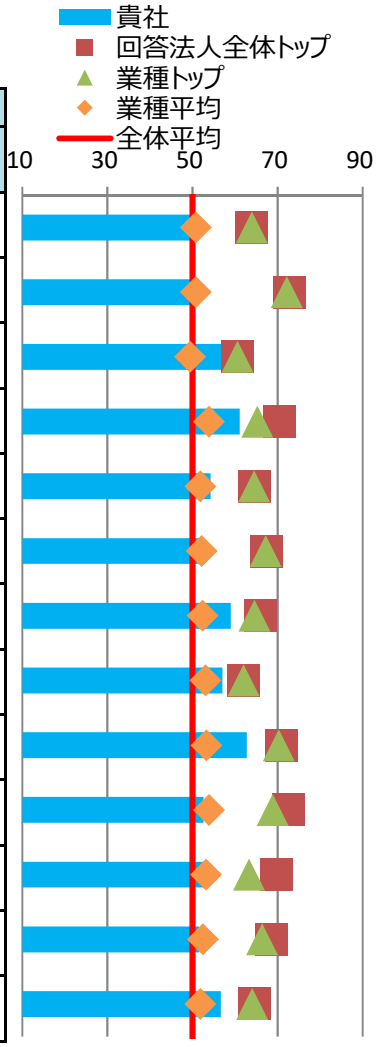






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	51.5	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	50.6	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.5	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.1	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	54.3	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	52.0	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	59.0	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.1	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	62.8	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	52.6	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	53.8	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.6	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	56.7	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健診結果に基づき脳・心臓疾患等の健康ハイリスク者に対して就業上の制限（残業時間や出張制限など）を設けているが、制限対象となる社員が一定数おり、更に対象者の周囲もサポートなどの負荷が発生することから、個々が十分なパフォーマンスを発揮できない状況が推進上の課題である。
健康経営の実施により期待する効果	社員が健康によるリスクを解消し個々のパフォーマンスを向上させ十分な労働力が提供できることを期待。具体的な指標として、現在の全社員に対する制限対象者率7%台から5年以内に5%台への改善を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.toshiba-itc.com/company/health.php

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.9	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.6	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.4	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.3	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.7	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.1	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.1	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.2	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	62.5	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	グループ会社共通で定めている指標の目標値に対し、高血糖によるハイリスク者（HbA1cの数値が基準値以上）の割合が高いことが判明。 問診等により未治療者も含まれていることが確認できたため、重症化を防ぐために、まず未治療者へは受診勧奨、治療中の対象者へは血糖コントロールの継続支援が必要。
	施策実施結果	健診担当及び医療職から、未治療者に対しては受診勧奨と受診確認。治療中の対象者へは毎月、受診時の血糖値確認を実施。未治療者4名については全員が治療を開始。
	効果検証結果	直近の健診結果で目標値の割合には達していないが、高血糖によるハイリスク者（HbA1cの数値が基準値以上）の人数が前年の19名から15名に減少。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	社内における喫煙率が27%と全国平均を大幅に上回っており、受動喫煙および喫煙による身体的健康度悪化防止、リスク減少のため早急に喫煙率を下げる必要がある。
	施策実施結果	【勤務時間内の喫煙禁止】【事業場内の喫煙所撤廃】を制度として導入。また、禁煙（卒煙）希望者に対し医療職からの支援及び禁煙外来の紹介を行い禁煙成功者にはインセンティブポイントを付与するなどの施策を展開。
	効果検証結果	2020年度の問診結果では喫煙率が約3%減少。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 010458

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東芝キヤリア株式会社

英文名：TOSHIBA CARRIER CORPORATION

非上場

■加入保険者：東芝健康保険組合

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

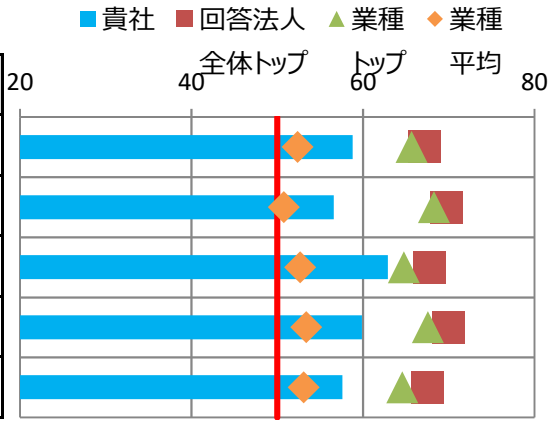
■総合順位：　**551～600位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**58.8**　↑1.5　（前回偏差値　57.3 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	58.8	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	56.6	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	62.9	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	59.9	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	57.6	67.5	64.6	53.1



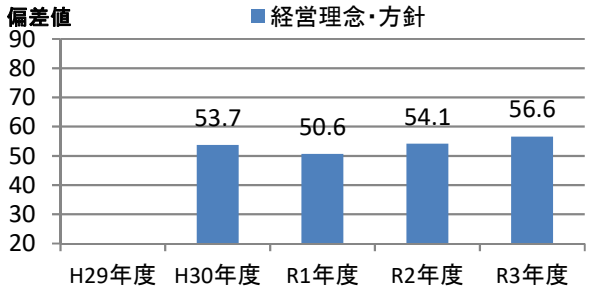
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

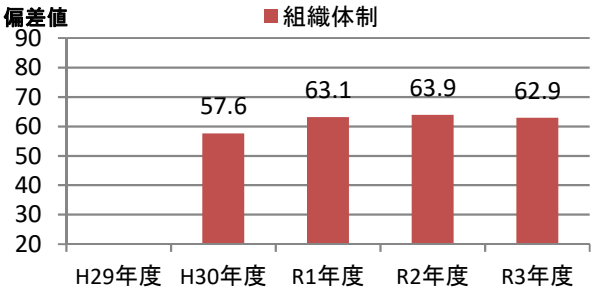
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

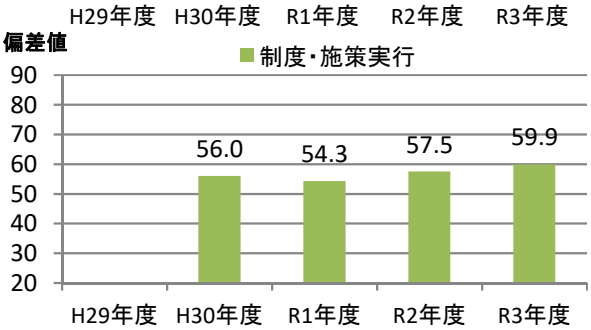
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

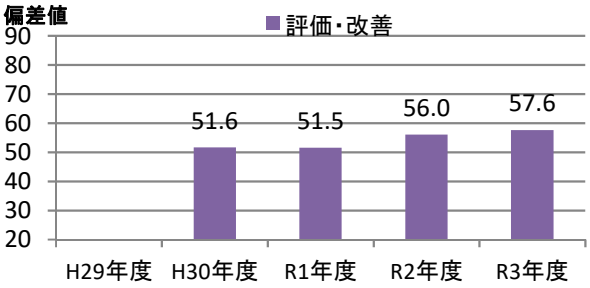
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	601～650位	901～950位	651～700位	551～600位
総合評価	-	54.8(-)	54.1(↓0.7)	57.3(↑3.2)	58.8(↑1.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



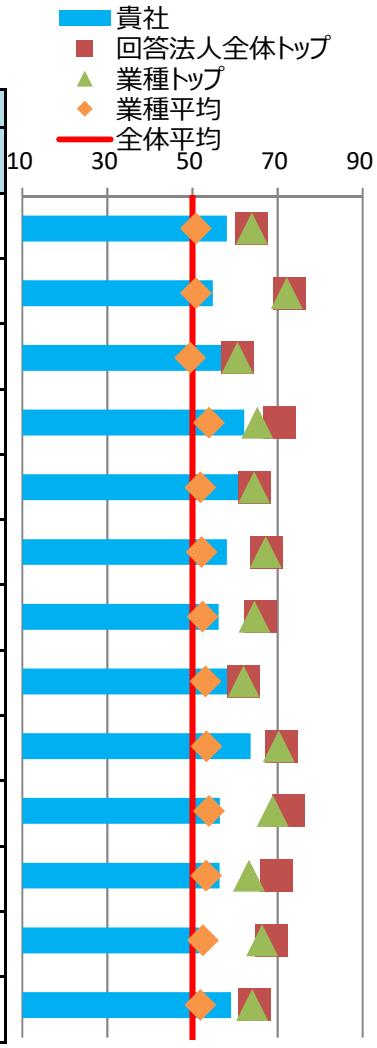






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	58.1	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	54.8	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.5	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.2	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.1	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	56.2	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	63.7	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	56.5	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.4	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.6	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.1	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 経営リソースの柱である人材において傷病等で休業したり、休業に至らないまでもパフォーマンスを十分に発揮できない方もおり人材価値が毀損している状況にある
健康経営の実施により期待する効果	従業員各々がベストコンディションで業務に臨んでもらうことで人材価値を最大化し、ひいては企業の持続的成長、企業価値の最大化を図る。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.toshiba-carrier.co.jp/company/safety.htm

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.3	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.2	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.3	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.0	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.2	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.6	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.5	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.0	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.1	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルヘルス休業者に占める、再休業者および中途採用者の割合が多い状況があった。再休業予防のために、早期発見中心の管理者教育に加え、休業開始から復職後に至る管理者の関わりについて、参加者少人数での事例検討を、人事担当、産業保健職とがアドバイザーとなり繰り返し実施した。一方中途採用者のソーシャルサポート強化のために、中途採用者集合研修を定期的に企画、ストレス要因解消のための入社時対応改善図った。
	施策実施結果	年度内休業開始者に占める再休業者割合2016年度46.7⇒2020年度18.8%　中途採用者の割合2016年度62.5%⇒2020年度46.1%と改善。
	効果検証結果	メンタルヘルス不調による全体の休業率、さらに再休業率、中途採用者の休業割合は減り施策の効果はあった。しかし、休業社員の平均休業日数の長期化という新たな課題が浮上しつつあり、さらなるしかけが必要だと考えられる。2021年11月の教育では長期化させないことを目指した、オンライン環境下での日頃のコミュニケーションの重要性について強調した教育を計画である。
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	従業員喫煙率が全国平均より高く、2016年時点では社内57カ所の喫煙所すべてがガイドラインの基準を満たしていなかった。喫煙所の改善には莫大な費用がかかると試算されたため段階的な喫煙所廃止計画し2022年4月構内完全禁煙の予定である。
	施策実施結果	2020年1月全拠点の屋内禁煙化とともに就業時間内禁煙となった。屋外喫煙所9カ所が残存しているが、2022年3月末閉鎖にむけ準備を進めている。
	効果検証結果	喫煙率　2016年度35.6%⇒2020年度28.0%へと漸減しているが、まだ全国平均より高い。構内禁煙化にて、さらに喫煙者が減ることが期待できるが、併せて喫煙者に対する禁煙への動機づけ強化が必要と考えられ、2020年度からは従来の保健指導時の禁煙の促しに加え、喫煙者だけを集めての禁煙教育を開始、2021年から禁煙外来卒園者への治療費キャッシュバック施策を開始した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	－
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 010619

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：コニカミノルタメカトロニクス株式会社

英文名：Konica Minolta Mechatronics Co.,Ltd.

■加入保険者：コニカミノルタ健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

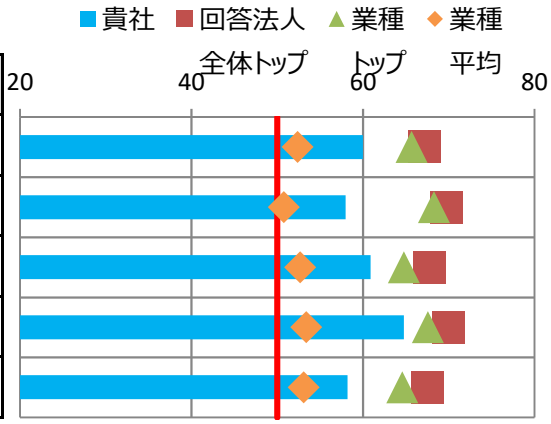
■総合順位：　**401～450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**60.0**　↑1.0　（前回偏差値　59.0 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	60.0	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	58.0	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	60.9	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	64.8	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	58.2	67.5	64.6	53.1

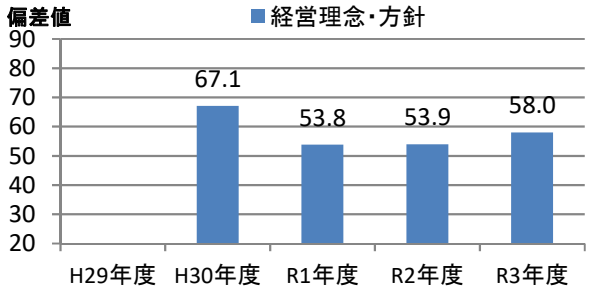


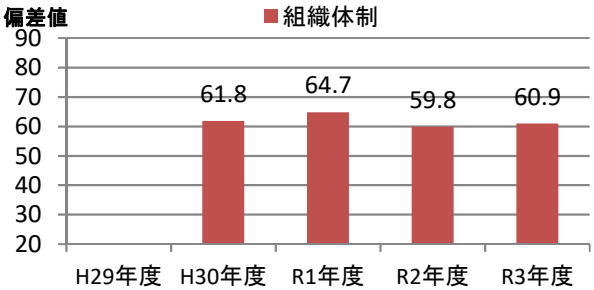
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

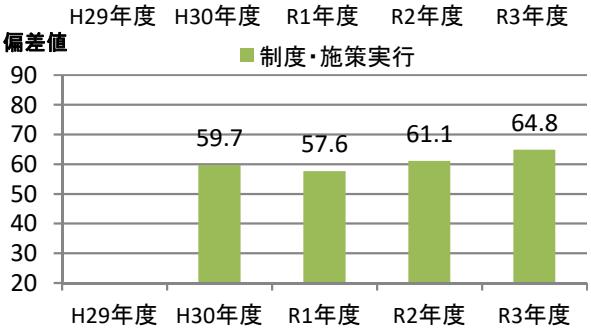
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

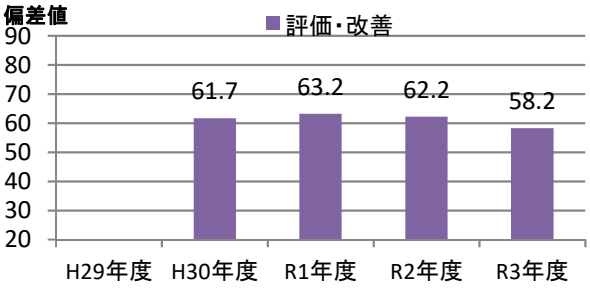
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	101～150位	351～400位	501～550位	401～450位
総合評価	-	62.7(-)	59.6(↓3.1)	59.0(↓0.6)	60.0(↑1.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



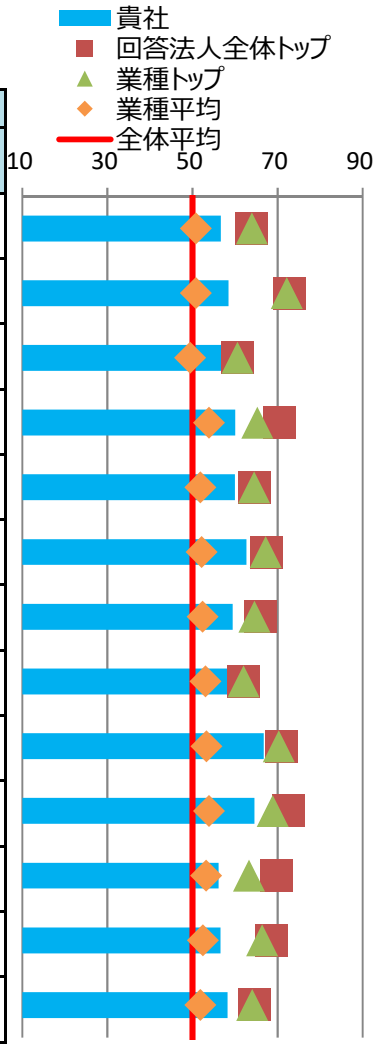






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	56.7	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	58.5	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.5	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.1	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	60.0	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	62.7	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	59.5	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	66.8	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	64.6	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.2	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.6	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.3	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 新型コロナウイルスおよび働き方の改革の影響により、会社の業績が厳しい状況であるが、会社の業績回復には従業員のモチベーションを高め、パフォーマンスを上げる事が重要であるが、まずは、従業員がパフォーマンスを発揮できる、健康状態にすることが重要な事と認識している。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康に対する意識が高まり、主体的な健康維持活動をすることにより、健康が維持され、従業員のパフォーマンスが向上する事を期待にする。指標としては、総実労働時間縮や所定外労働時間が短縮され、期間効率が高まっていることを期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://bmme.konicaminolta.jp/company/csr/index.html https://www.konicaminolta-kenpo.or.jp/UploadedFiles/1015_KMME.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.1	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.2	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.3	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.7	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.7	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.1	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.4	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	65.4	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	新型コロナウイルスおよび働き方の改革の影響により、会社の業績が厳しい状況であるが、会社の業績回復には従業員のモチベーションを高め、パフォーマンスを上げる事が重要である。従業員が健全な状況で、パフォーマンスを向上させ、労働時間や所定労働時間の短縮化が課題と認識している。
	施策実施結果	①有給休暇義務の5日間の義務化されたことやワークライフバランスの重要性などを安全衛生委員会やメールにて従業員に啓蒙。 ②週1回No残業Dayを設定や原則20時以降の勤務の禁止
	効果検証結果	上記対策の結果、2020年度の平均月間総実労働時間は、前年に比べ10時間、平均月間所定労働時間は5時間の短縮となった。時間効率のアップにより健康習慣も改善され、身体活動（1日1H以上の歩行又は身体活動or1日30分以上の運動を週2回以上実施している割合）、睡眠（睡眠で休養が十分に取れていない人の割合）、食事（不適切な食事をしている人の割合）は前年に比べ、2020年度は3項目ともに改善されている。
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	構内喫煙所の段階的な削減（屋外化）や一日禁煙デーなどの対策を実施した結果、全社の喫煙率は漸減傾向にあるが、「禁煙によるがんや生活習慣病の発症リスク低減」と「受動喫煙による健康障害防止」の観点からは、より抜本的な対策を実施し、もう一段の喫煙率低下を実現させる必要性があると認識している。
	施策実施結果	昨年4月から構内・所定就業時間内全面禁煙に踏み切り、喫煙者には「禁煙サポートプログラム（看護職が行うコースと外部の専門スタッフによるICTを活用したコースの2本立て）」への参加を積極的に働き掛けた。
	効果検証結果	国内コニカミノルタグループ全体の禁煙施策実施に伴い、主体的に禁煙に踏み切る従業員が増加。喫煙率は、2018年度32.9%、2019年度31.1%、2020年度26.4%と毎年確実に低下をしており、2020年度は4.7%と大きく減少した。喫煙による離席損失（1人当たり31万円/年）に禁煙者数（37名）を乗じると、約1,147万円/年の生産性アップにつながった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	－
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 011045

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ジーエスエレテック

英文名：

■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：電気機器

①健康経営度評価結果

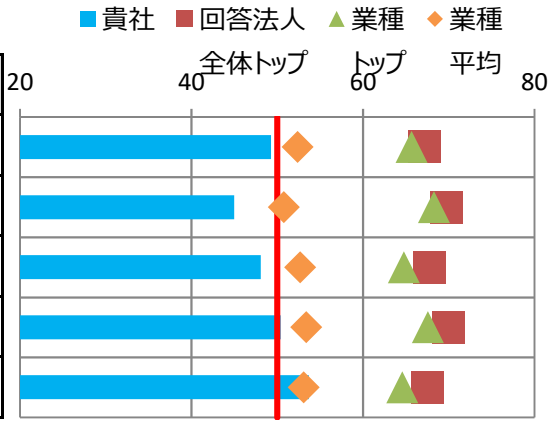
■総合順位：　**1651～1700位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**49.3**　↑0.8　（前回偏差値 48.5 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	49.3	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	45.0	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	48.1	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	50.4	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	53.7	67.5	64.6	53.1

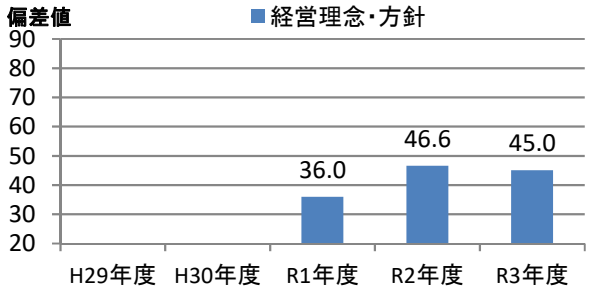


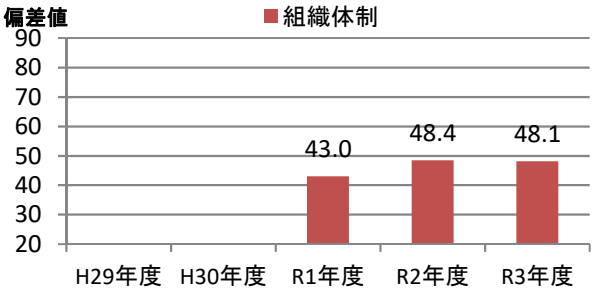
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

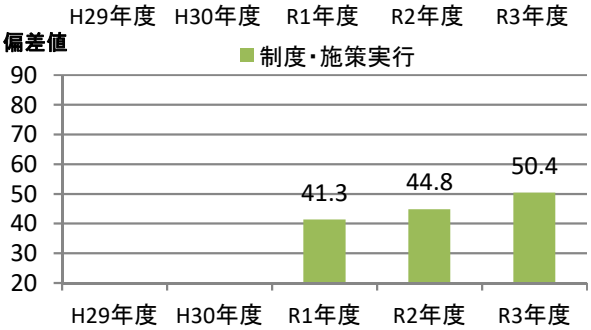
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

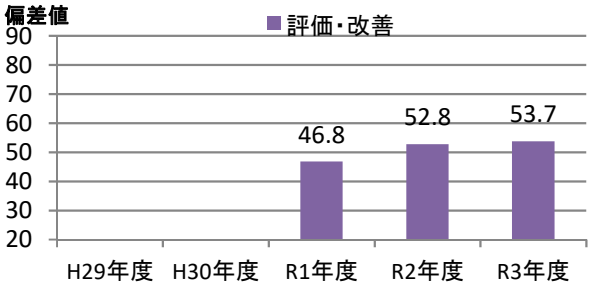
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1801～1850位	1501～1550位	1651～1700位
総合評価	-	-	41.7(-)	48.5(↑6.8)	49.3(↑0.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



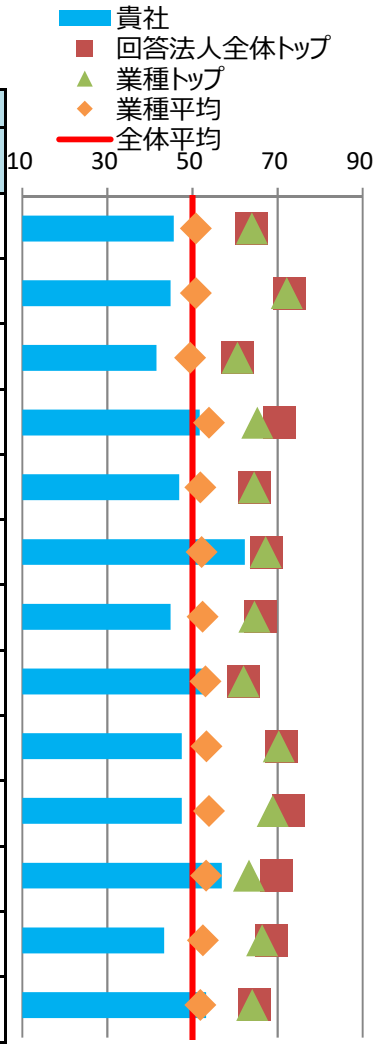






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	45.6	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	44.9	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	41.6	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	51.7	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	46.9	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	62.3	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	44.9	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	53.6	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	47.5	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	47.5	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.9	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	43.4	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.2	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 シニア世代が増加していく中、経験豊富なスタッフに健康で長く働いてもらうことがこれからの大きな課題となっている。
健康経営の実施により期待する効果	60歳以上のシニア世代の、疾病防止と重症化を未然に防ぎ長く活躍できる様に、要受診・要精密判定の方の再受診率を現在の約90%から100%を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.gs-electech.co.jp/csr/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	56.8	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.1	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.6	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.9	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.9	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	31.7	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.9	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.1	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.7	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.2	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題の内容	女性従業員割合が約66%と高く、女性特有の疾病についてはサポートしていかなければならないが、女性特有のがん検診については受診率が健保全体に比べ低いという結果が出ており、改善をする必要があった。
	施策実施結果	巡回検診を斡旋し乳がん検診の受診率約10%増加
	効果検証結果	職場検診にプラスして、健保の巡回検診を勧めることで、都合の良い日時を自分で選べるので受診しやすいと多くの受診者から意見を得られた。また、会社での職場検診の際、受診できなかった方に対し、個人病院等の予約代行も行うことで、受診率が増加した。今後も乳・子宮がんの検診率を現在の約40%から50%以上の受診率を目指す。
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	毎年実施している「禁煙チャレンジ活動」の参加者が3年前の13名から徐々に減り、昨年度は1名の参加のみとなってしまった。継続的に喫煙率を低下させるために参加者を増やす改善の必要があった。
	施策実施結果	敷地内紙たばこ禁止やニコチンパッチやニコチンガムの費用補助を実施したが、参加者は1名と変化がなかった。
	効果検証結果	当社喫煙率は18%と健保全体の平均よりも大きく低いため、ニコチンパッチ、ガムの補助では参加しない、たばこを「やめたくない」層への対策が必要だと感じた。今後は更なる受動喫煙対策も視野に入れ15%以下を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 011077

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：長浜キヤノン株式会社

英文名：

■加入保険者：キヤノン健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

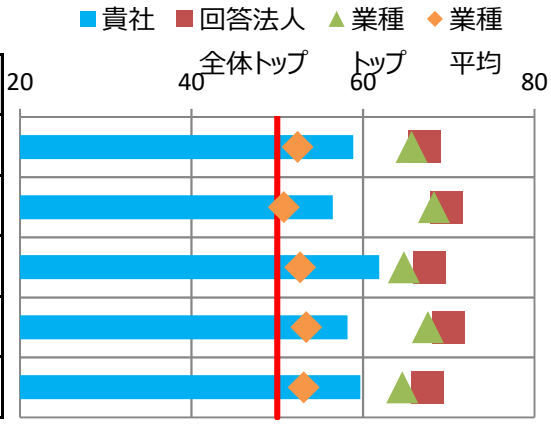
■総合順位：　**551～600位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**58.9**　↓3.2　（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	-	58.9	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	56.5	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	61.9	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	58.2	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	59.7	67.5	64.6	53.1

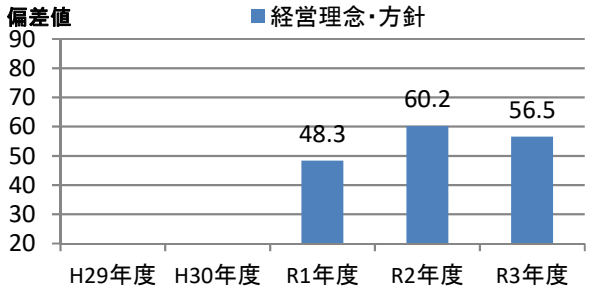


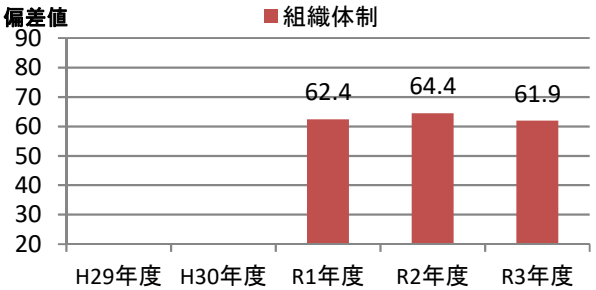
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

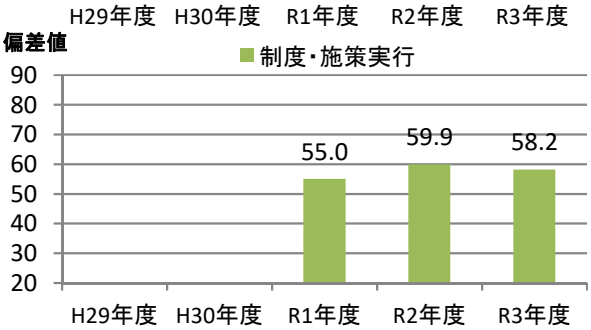
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

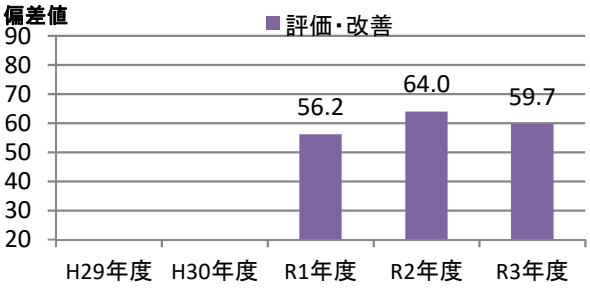
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	851～900位	151～200位	551～600位
総合評価	-	-	54.8(-)	62.1(↑7.3)	58.9(↓3.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



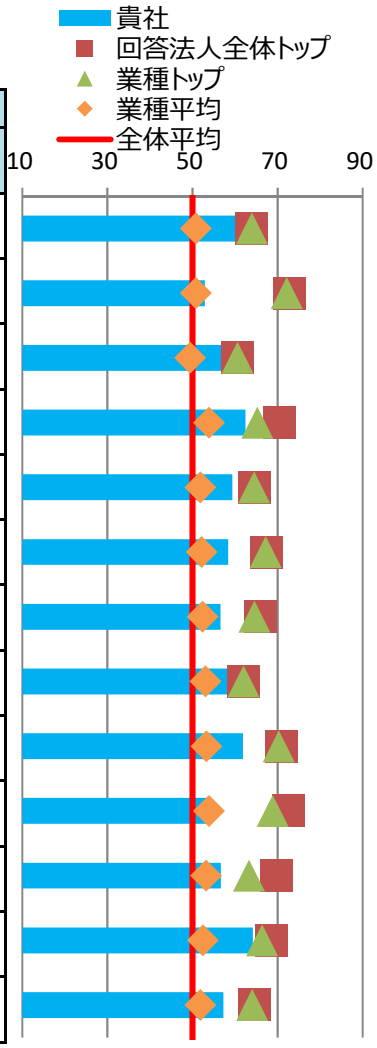






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	60.3	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	52.9	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.2	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.5	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	59.4	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.4	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	56.6	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	58.5	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	61.9	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	53.8	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.7	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	64.2	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.3	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	その他 創立当時は若い年代の採用が多くあったが、その後30年で採用数が一度に減り、人数比率は40・50代が約75%を占める状態となっている。そのため生活習慣病やがんの罹患割合も増え、労働力の損失へとつながっている。年代比率をすぐに変えることはできないこともあり、現在所属している従業員が健やかに働き続けられるよう支援することが課題となっている。
健康経営の実施により期待する効果	健康づくりを支援することで、労働力の損失を防ぐ。また、健康づくり支援により従業員が安心感を得て、会社の魅力と感じ、働き甲斐向上につなげることを目指す。指標として生活習慣病のもととなる肥満率の減少を5年で-5%とし、健康診断にて確認している「生活習慣の改善意思」は「改善するつもりはない・改善するつもり」の割合を2年で半減させ、「すでに改善に取り組んでいる」を2年で1.5倍にすることを目標としている。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://nagahama.canon/ja/csr/safty.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	56.1	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.0	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.8	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.7	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.1	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	68.5	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.0	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.8	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	63.5	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	高年齢化とともに肥満率が年々増加。併せて血圧高値（内服治療開始者含む）・脂質異常・耐糖能異常の割合が増加し、心・血管系の生活習慣病発症者が増加。 このままでは今後も増加することが懸念され、まず肥満の改善や社員の意識改革が必要な状況。
	施策実施結果	特定保健指導を就業時間内に実施。食堂でダイエットメニューの割引提供イベント実施。定期健康診断後の産業医判定にて、特に高リスクとなる高血圧・糖尿病の従業員に関しては就業制限等にて産業医での継続管理。
	効果検証結果	特定保健指導においては、上司を通じて参加を促したこともあり継続実施率が増加。2020年度は96.5%の継続率となっている。また終了したもののうち、体重減少者は65.6%となった。 食堂でのイベントにおいては、BMI25以上の従業員の喫食率がイベント中は2.5倍に増加。 産業医フォロー者は継続管理により改善するものの、毎年新規の管理対象者が生じている状態。2019年28名→2020年33名
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	社員の高年齢化により、体力低下・労働災害の発生・生産性の低下が懸念される状態。通勤は車通勤がほぼ100%のため、日常生活に運動を取り入れなければ、体力低下が進む一方である。 平均年齢は2011年～2020年の間に7.4歳上昇し44.3歳となった。また運動習慣ありとする者は2014～2018年の間14～15%を推移するだけで変化がなく、加齢による体力低下だけが進むと懸念される状態であった。
	施策実施結果	2014年・2019年・2021年に下肢筋力とバランス能力を測定する体力測定を実施。対象者は2014年は40歳以上であったが、以降は全社員に実施。2017年からは年に2回のウォーキングイベントを実施。
	効果検証結果	定期健康診断における問診より、運動習慣の有無を確認している。取り組み始めた2014年は30分以上/日の運動を週に2回以上取り組んでいる者は14.9%であったが、2020年には18.5%に上昇。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 011089

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：富士電機津軽セミコンダクタ株式会社

英文名：Fuji Electric Tsugaru Semiconductor Co.,Ltd.

非上場

■加入保険者：富士電機健康保険組合

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

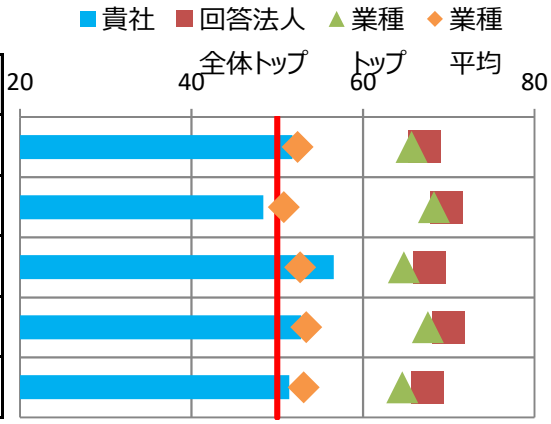
■総合順位：　**1351～1400位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**51.8**　↑0.1　（前回偏差値　51.7　）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	51.8	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	48.4	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	56.6	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	52.8	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	51.4	67.5	64.6	53.1



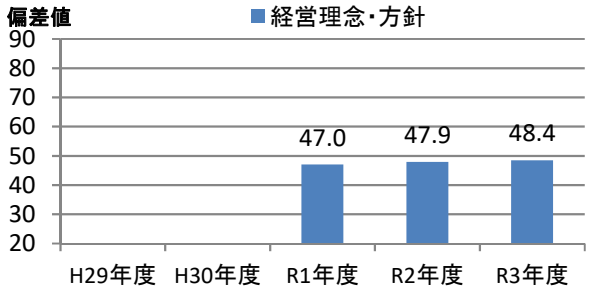
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

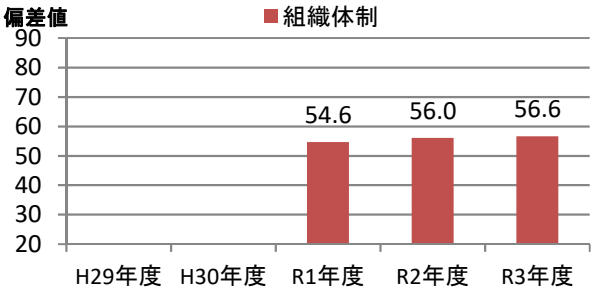
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

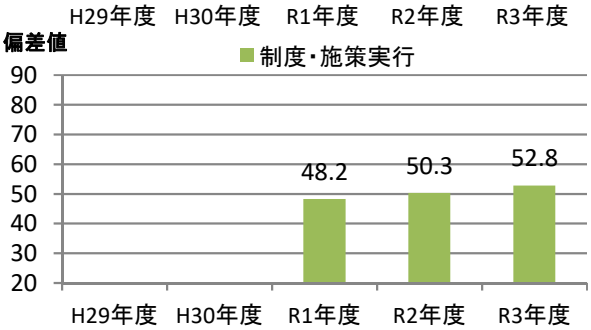
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

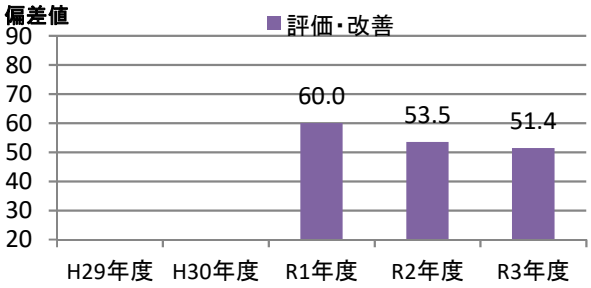
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1051～1100位	1201～1250位	1351～1400位
総合評価	-	-	52.7(-)	51.7(↓1.0)	51.8(↑0.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



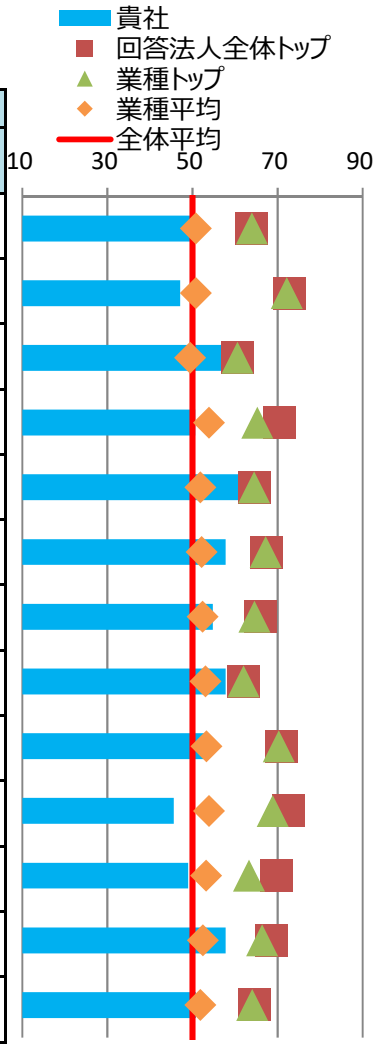






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	50.0	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	47.1	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.5	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	50.7	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	57.8	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	54.8	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.8	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	52.8	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	45.6	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	49.0	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.8	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	50.8	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 従業員の平均年齢が上がる中で、ノウハウや技能を持つ従業員に健康で長く働いてもらうことの実現が、事業活動を推進する上で大きな課題である。また、新規採用にあたり健康に留意した働きやすい会社であることを認知頂き、採用活動に反映させる。
健康経営の実施により期待する効果	事業拡大や技術の伝承のため、また、従業員が60歳定年後も再雇用で長く働き続けたいと感じられることを期待している。具体的な指標は定めていないが65歳までの再雇用を継続している。新卒者や中途採用者の安定採用に繋げたい。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.fujielectric.co.jp/fts/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	59.1	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.0	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.3	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.0	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.6	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.7	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.4	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.0	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	Withコロナの中で感染防止策の継続、政府等の方針見直しに対応した緩急の対応
	施策実施結果	2021年9月現在　新型コロナ対応　第21版発行 ・日常の対応　・発熱等の対応　・濃厚接触の対応　・出張の対応　・来場者の対応 ・会議室等の運用対応　・会食等の対応　・COCOA推奨　・ワクチン推奨
	効果検証結果	2021年9月現在　従業員及び家族のコロナ罹患者はなく、各種対応の成果が出ている。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙による健康被害を低減させるため　禁煙を勧めているが漸減に留まっている。 全国平均に比べて非常に多い（2012年54.8%、2019年42.5%、全国平均男性27.8%）
	施策実施結果	産業医講演会（喫煙の影響）、禁煙週間取組み、禁煙外来紹介、 定期健診後の健康指導における指導
	効果検証結果	喫煙率：2020年度　43.6%、2021年度　39.5%　効果は出つつある。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 011148

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立ハイテクマニファクチャ＆サービス

英文名：Hitachi High-Tech Manufacturing & Service Corporation

非上場

■加入保険者：日立健康保険組合

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

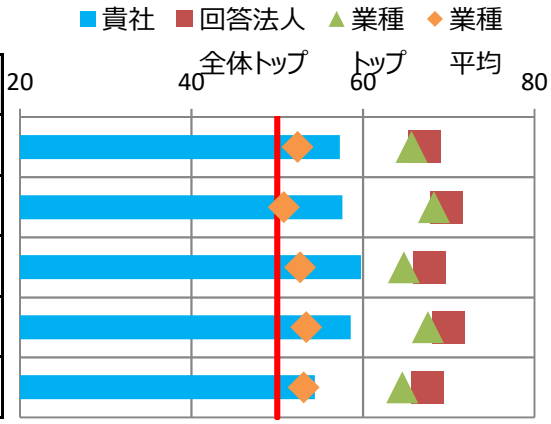
■総合順位：　**701～750位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**57.3**　↑4.5　（前回偏差値　52.8 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	57.3	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	57.6	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	59.8	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	58.6	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	54.4	67.5	64.6	53.1



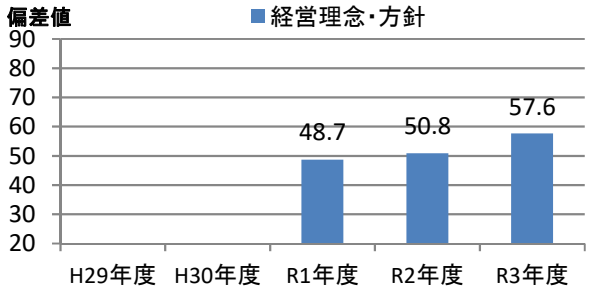
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

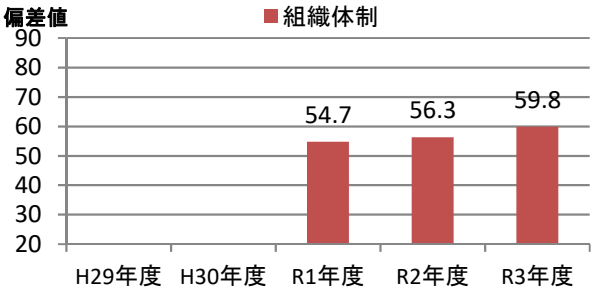
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

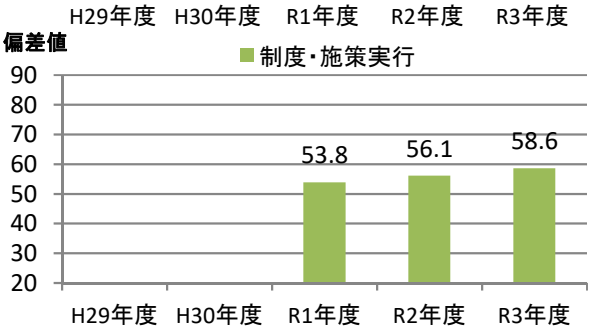
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

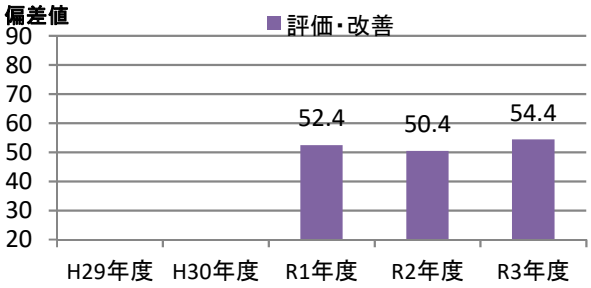
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1101～1150位	1051～1100位	701～750位
総合評価	-	-	52.0(-)	52.8(↑0.8)	57.3(↑4.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



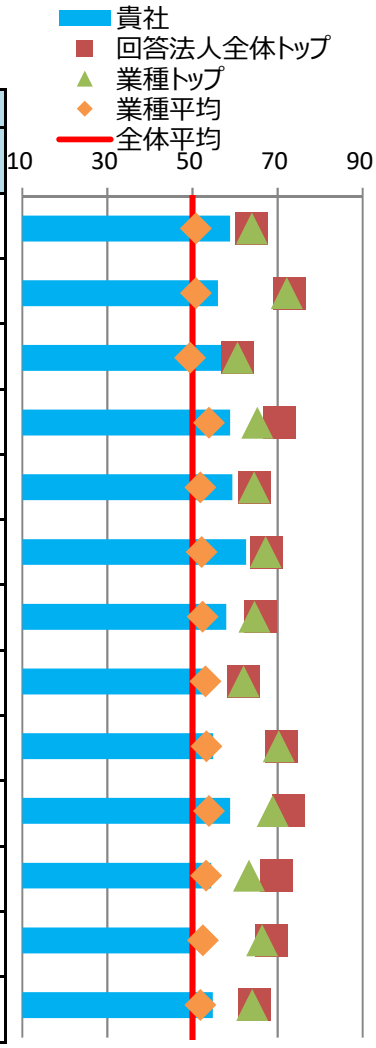






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	58.9	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	56.0	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.5	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	58.9	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	59.4	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	62.6	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	58.0	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	52.8	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	54.9	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	58.9	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.4	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	50.0	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.8	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が自発的に健康保持・増進に取組むことにより自らの活力向上や生産性向上等の組織活性化を通じて、事業に貢献する。
健康経営の実施により期待する効果	・メンタル：未然予防を徹底し、新規発症者を削減する。 ・フィジカル：生活習慣病予防を徹底し、企業評価を向上する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.hitachi-hightech.com/hms/about/corporate/csr/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.2	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.1	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.3	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.3	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.2	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.7	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.1	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.1	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	①働き方改革の一つでもある在宅勤務制度は、新型コロナウィルスへの感染予防策にもなっており、管理系部門は積極的に利用しているが、製造部門及び関連部門は生産活動を行うことから利用できなく不公平感がある。 ②メンタル罹患者の繰返し休職率(1年以内の休職)が高く改善策が必要。
	施策実施結果	①有給行使率向上施策(労働時間管理の取組み)を、製造部門及び関連部門(1,154名)に周知徹底。 ②2020年4月よりメンタルヘルス専門産業医による再発予防策を展開。
	効果検証結果	①製造部門及び関連部門の有給取得平均日数は、2019年(17.5日/人)から2020年(19.0日/人)に向上し、施策の徹底による一定の効果が出てきたと評価している。 ②メンタルヘルス罹患者の繰返し休職率は、2019年(49.3%)から2020年(38.6%)に改善され、2021年現時点では(0%)で推移していることからも、施策による一定の効果が出てきたと評価している。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	従業員一人ひとりがやりがい・働きがいをもって仕事に取り組むとともに育児や介護等との両立を実現できるよう、過度な長時間労働の防止を含めた働き方の改革が必要。
	施策実施結果	・部長会議で進捗報告(1回/Q) ・ガイドライン通達による労働時間管理推進(4月) ・「時間単位年休」取得促進(全従業員対象) ・「勤務間インターバル(10時間の休息時間)」を導入。
	効果検証結果	2019年度の平均所定外労働時間24時間であったが、2020年度は14時間に低下。ガイドライン通達による労働時間管理推進等により働き方変化に一定の効果が出てきたと評価している。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012141

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：NEOMAXエンジニアリング株式会社

英文名：

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

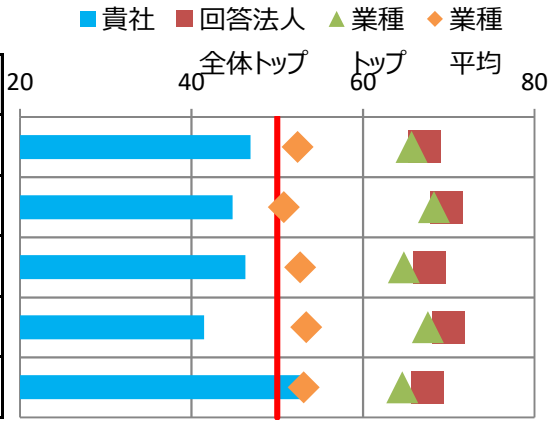
■総合順位：　**1901～1950位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**46.9**　↑2.2　（前回偏差値　44.7 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	46.9	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	44.8	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	46.3	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	41.5	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	52.9	67.5	64.6	53.1

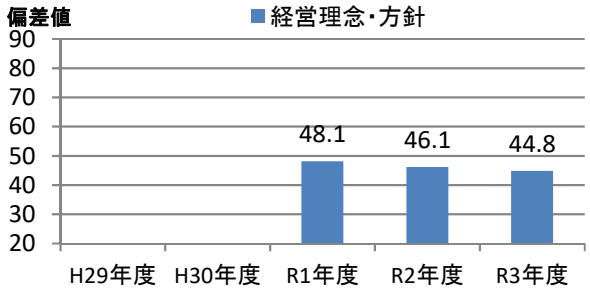


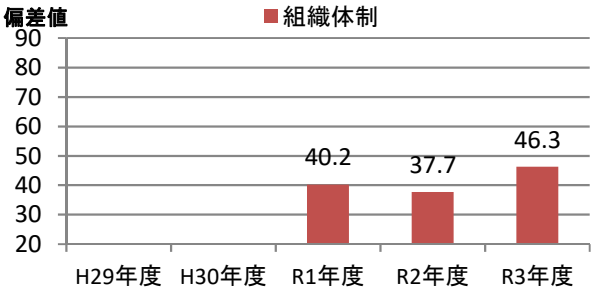
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

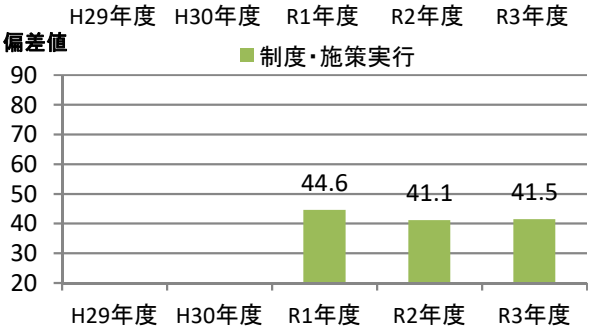
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

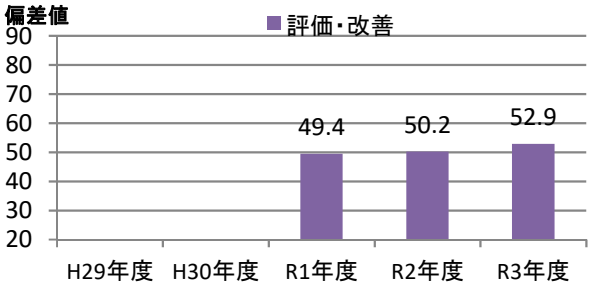
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1551～1600位	1801～1850位	1901～1950位
総合評価	-	-	46.2(-)	44.7(↓1.5)	46.9(↑2.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



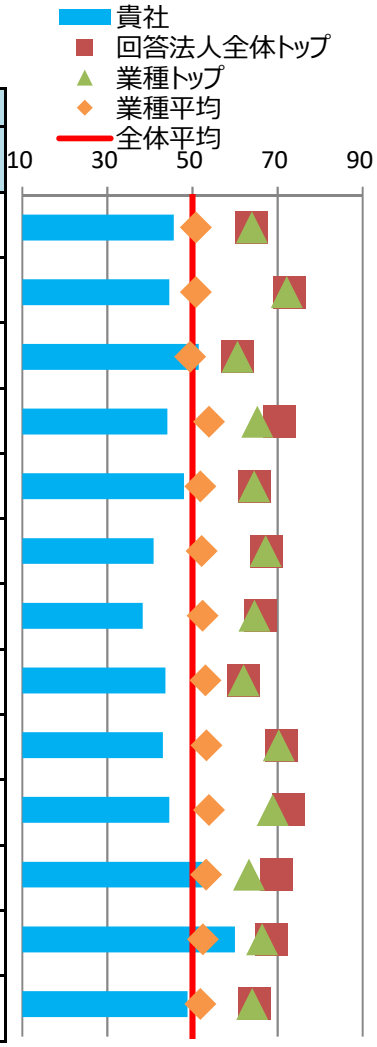






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	45.6	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	44.6	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	51.5	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	44.1	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	48.0	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	40.9	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	38.3	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	43.7	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	43.1	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	44.6	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	52.4	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	60.0	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	48.9	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が自発的に健康保持・増進に取組むことにより自らの活力向上や生産性向上等の組織活性化を通じて、事業に貢献する。
健康経営の実施により期待する効果	心身の健康増進が期待できる。 心：未然予防を徹底し、新規発症者を減少する。 身体：生活習慣病予防を徹底し、企業評価を向上する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.nxe.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	41.0	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.0	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.1	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.6	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.6	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.5	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.8	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.2	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.4	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.8	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	コロナ感染拡大の状況の中、インフルエンザ予防に対する意識が低下していた。
	施策実施結果	インフルエンザ予防接種の重要性を社内に周知徹底した。
	効果検証結果	2019年度に比べてインフルエンザの予防接種率が7%から9%へと若干だか増加。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙率が日立健康保険組合の目標値30%を上回っているうえ、ここ近年は喫煙率が横ばいであった。
	施策実施結果	喫煙時間や喫煙場所の人数制限を設けるなど喫煙し難い環境を設定。安全衛生委員会の場では経営トップからも禁煙への呼びかけを行い、会社として禁煙対策を進める姿勢を示した。
	効果検証結果	ここ数年横ばいであった喫煙率が、2019年33.1%⇒2020年29.8%と低下。少しずつ禁煙への意識が出ており、引き続き禁煙取組みを進めていきたい。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	－
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012151

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：富士フイルムヘルスケアシステムズ株式会社

英文名：FUJIFILM Healthcare Systems Corporation

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

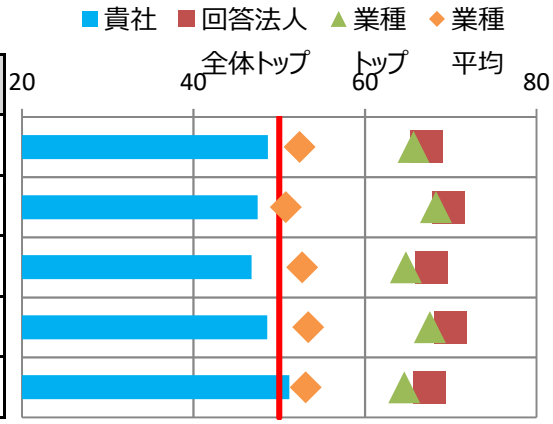
■総合順位：　**1701～1750位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**48.7**　↑7.5　（前回偏差値 41.2 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	48.7	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	47.5	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	46.8	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	48.6	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	51.2	67.5	64.6	53.1

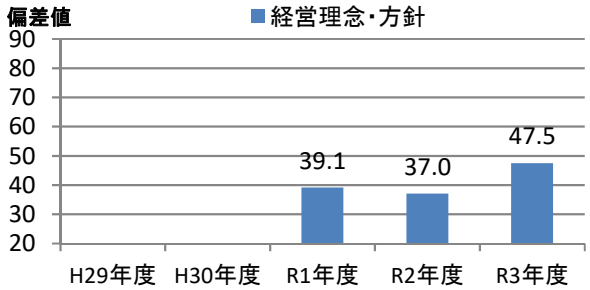


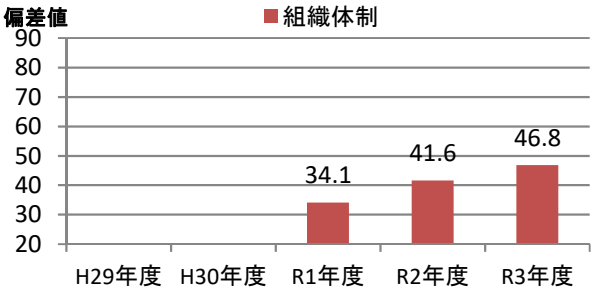
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

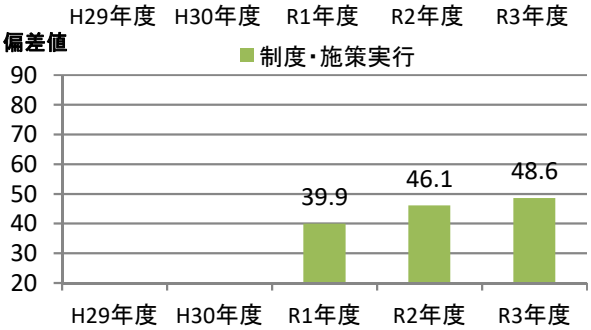
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

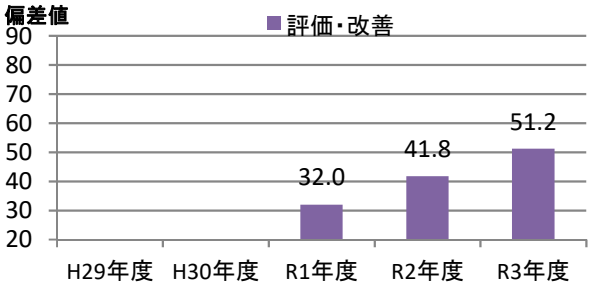
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	2051～2100位	2001～2050位	1701～1750位
総合評価	-	-	36.1(-)	41.2(↑5.1)	48.7(↑7.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



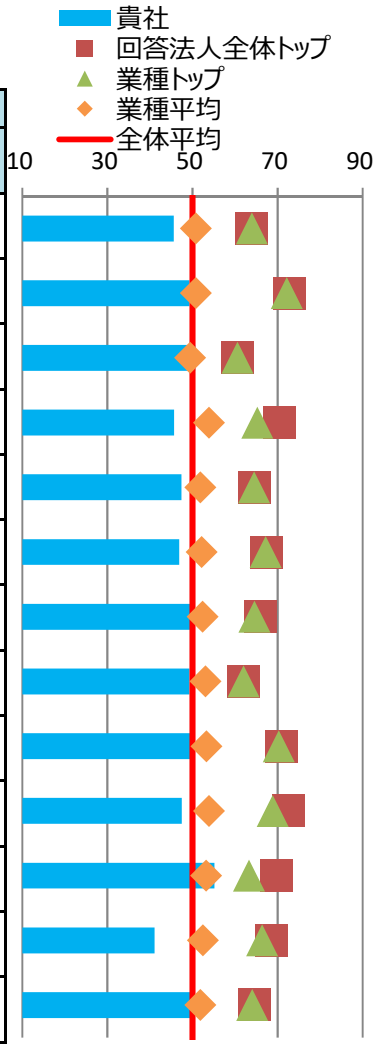






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	45.6	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.3	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	50.7	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	45.7	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	47.4	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	46.9	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	50.5	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	49.3	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	50.1	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	47.5	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.2	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	41.1	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	50.6	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が自発的に健康保持・増進に取組むことにより自らの活力向上や生産性向上等の組織活性化を通じて、事業に貢献する。
健康経営の実施により期待する効果	・メンタル：未然予防を徹底し、新規発症者を削減する。 ・フィジカル：生活習慣病予防を徹底し、企業評価を向上する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.fujifilm.com/hcs/ja/about/sustainability/health

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.3	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.6	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.0	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.2	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.5	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.6	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.7	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.6	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.7	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	自社だけでなくグループ企業全体で喫煙率の低下を課題としている。
	施策実施結果	「遠隔禁煙」・「ライト禁煙」プログラムを実施した。
	効果検証結果	喫煙者にフォローを行い、5名がプログラムに参加した。
効果検証②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	特定保健指導の実施率が低い状態にあり、従業員の健康意識の向上が課題。
	施策実施結果	健康ポータルの登録率向上のため、健保の情報提供より未登録者へ登録案内を実施。 定期的に登録状況を確認し、未登録者へフォロー。
	効果検証結果	2019年度の健康ポータルの登録率50%であったが、2020年度の健康ポータルの登録率は90%以上となった。 特定保健指導の実施率も10%から30%と向上し、一定の効果があったと評価している。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012215

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立インダストリアルプロダクツ

英文名：Hitachi Industrial Products, Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

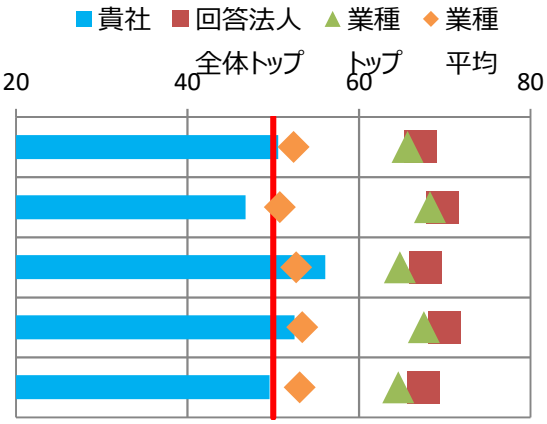
■総合順位：　**1501～1550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**50.6**　↑2.9　（前回偏差値　47.7 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	50.6	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	46.8	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	56.1	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	52.5	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	49.6	67.5	64.6	53.1



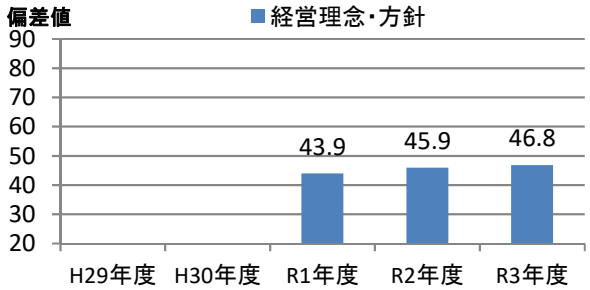
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

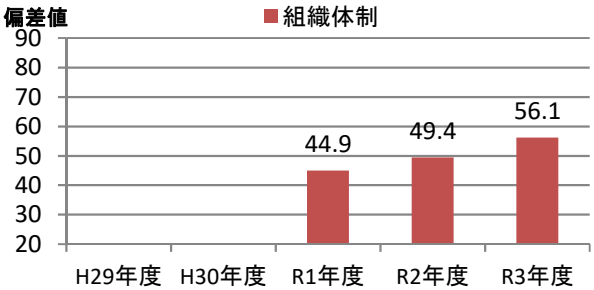
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

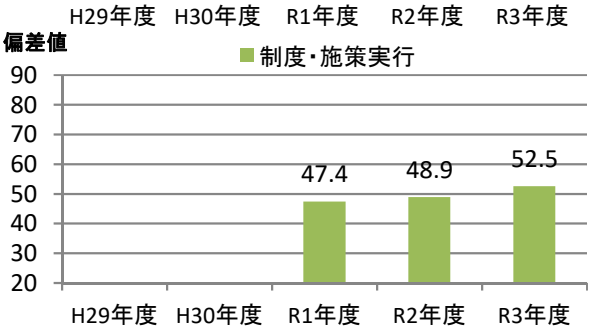
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

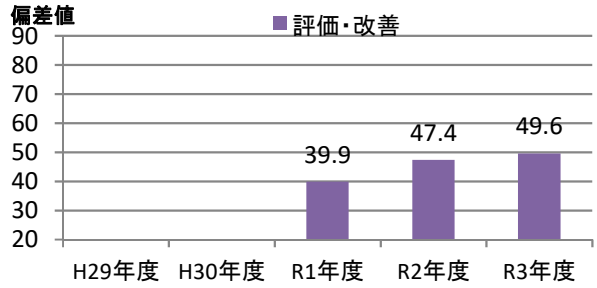
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1701～1750位	1551～1600位	1501～1550位
総合評価	-	-	43.6(-)	47.7(↑4.1)	50.6(↑2.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



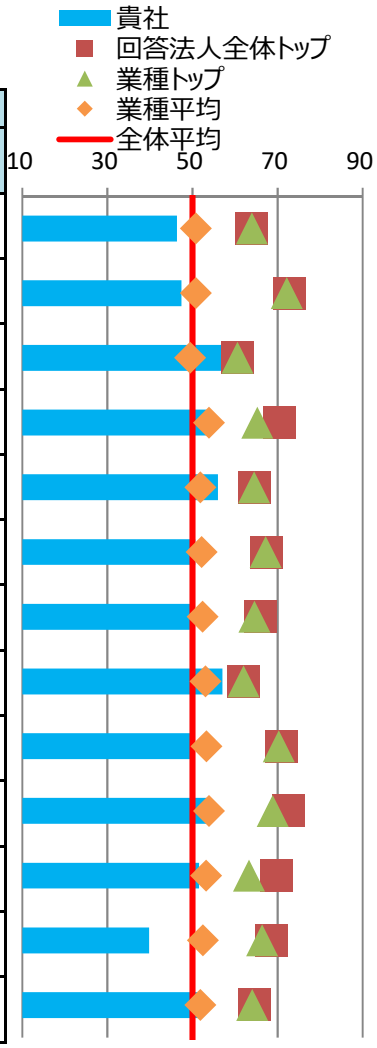






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	46.4	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	47.4	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	60.6	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	53.4	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	56.0	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	50.7	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	50.5	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.1	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	50.1	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	53.7	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	51.6	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	39.8	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.1	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 安全と健康は全てにおいて優先するという当社理念の下、ヘルスリテラシーを向上させ、従業員が自発的に健康保持・増進に取組むことにより自らの活力向上や生産性向上等の組織活性化を通じて、事業に貢献する。
健康経営の実施により期待する効果	・メンタル：未然予防を徹底し、新規発症者を削減する。 ・フィジカル：生活習慣病予防を徹底し、健康を保つことにより、生産性維持向上、企業評価を向上する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hitachi-ip.co.jp/csr/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	47.3	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.9	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.2	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.7	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.9	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.6	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.6	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.8	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	44.2	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	2020年度のストレスチェックの組織分析結果において、総合評価が非常に悪く、退職者も数名出ている職場があり、メンタルヘルス不調や更なる退職のリスクが高いため、個別の対策が必要
	施策実施結果	当該職場の従業員一人ひとりに個別のヒアリングを実施し、問題点を抽出、凡そ人財配置に問題があることが判明した。
	効果検証結果	適材適所となるように人事異動を実施。その後のヒアリングにおいては職場環境が改善しているという所感を確認しているが、2021年度のストレスチェックにおいて、数値的な改善状況を確認する。
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	製品不具合、トラブルが発生した職場の従業員（管理職含む）の長時間労働が問題となっており、労働時間適正化のための対策が必要。
	施策実施結果	事業所トップと当該職場と勤労部門により労働時間対策会議を実施し、長時間労働になりそうな対象者について対策を協議し、適正化に向けた改善に加えて、労働時間管理に対する意識も向上
	効果検証結果	長時間労働者は減少し、労働時間の適正化、生活時間の確保に寄与。但し、一部、管理職の労働時間管理に対する意識がまだ十分でない職場があり、引き続き、対策を検討・実施していく

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	－
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012246

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：富士フイルムマニュファクチャリング株式会社

英文名：FUJIFILM Manufacturing Corp.

非上場

■加入保険者：富士フイルムグループ健康保険組合

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

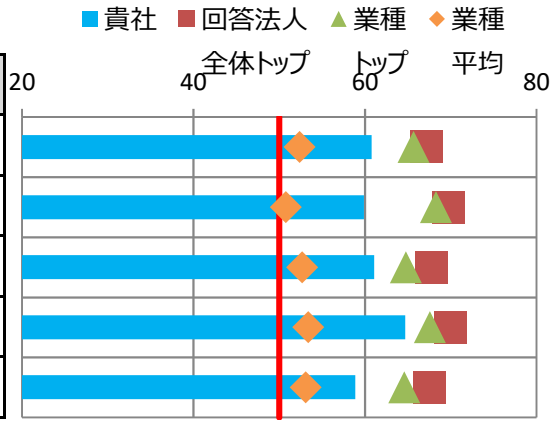
■総合順位：　**301～350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**60.8**　↑0.8　（前回偏差値　60.0 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	60.8	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	59.9	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	61.1	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	64.7	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	58.9	67.5	64.6	53.1



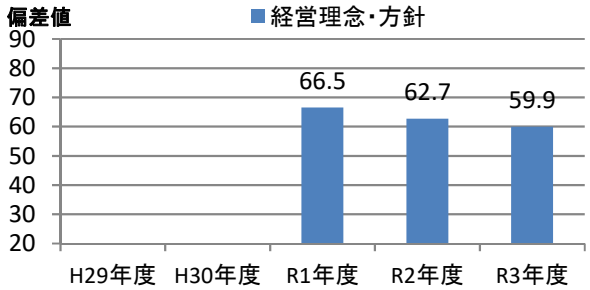
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

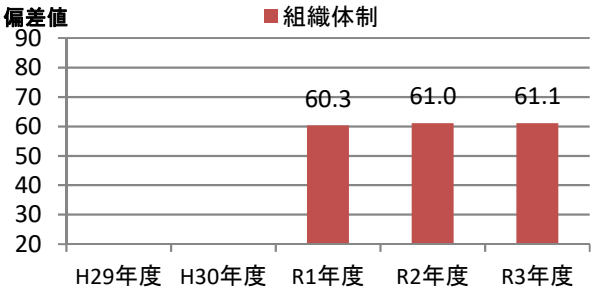
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

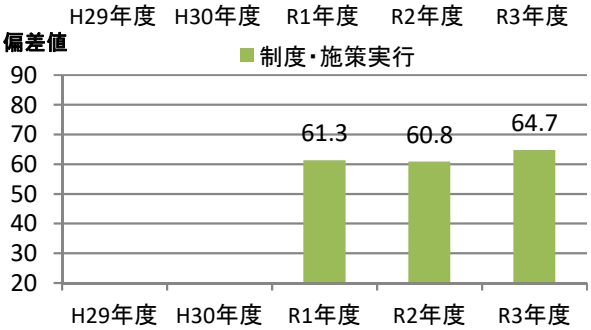
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

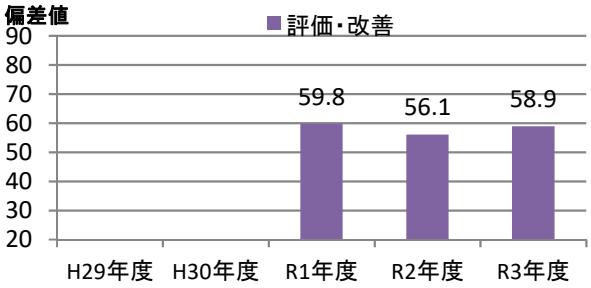
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	151～200位	401～450位	301～350位
総合評価	-	-	62.2(-)	60.0(↓2.2)	60.8(↑0.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



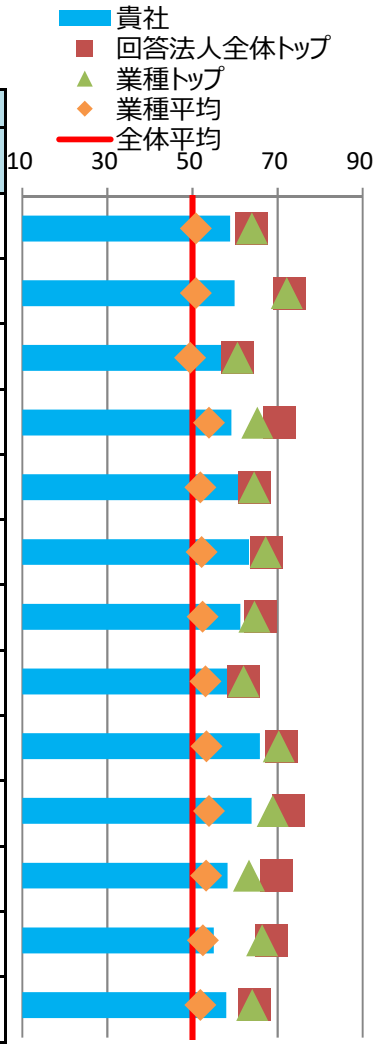






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	58.9	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	59.9	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.7	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	59.2	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	63.3	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	61.3	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	60.6	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	65.9	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	63.9	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	58.3	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.0	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.0	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康経営推進の重点領域とする[生活習慣病/喫煙/がん/メンタルヘルス/長時間労働]の受診率/精密検査率の向上はもとより、さらなる業務パフォーマンスの向上のため、メンタルヘルス不調者の調査/分析を加速することで、ストレス関連疾患の予防的な施策として、個々の疾患治療を優先しつつ、職場の快適性の向上等 就労環境の改善も並行して進めることが、喫緊の課題である。
健康経営の実施により期待する効果	「治療と就労」の両立支援を基本的な考え方に据え、予防的な観点からの取組みとして職場環境の改善を進めるとともに、疾患を有する従業員に対しては重症化予防施策として既往歴にも配慮した面談/保健指導を行うことで継続的なフォロー態勢を構築する。結果、生産性の向上/会社業績の向上から事業目標の達成につなげる。さらに、こうしたサイクルを回すことで、社会から「働きたい会社」として認めていただける存在を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	富士フイルムマニュファクチャリング株式会社ホームページ https://www.fujifilm.com/fbmfg/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.9	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.1	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.4	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	66.2	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.3	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.0	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.0	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	65.0	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	従業員の長期欠勤理由を調査すると、身体・精神疾患が散見され、生産性低下要因であり健康経営推進上の課題と捉えた。重点領域として[生活習慣病/喫煙/がん/メンタルヘルス/長時間労働]をグループ共通のKPIと設定し、特に高リスク者の重症化予防・発生予防として、検診受診率の向上と有所見者に対する精密検査受診の確実な実行を重点課題とした。
	施策実施結果	がん検診未希望者に面談/メール/手紙にて未受診理由に則した内容で受診勧奨の結果、20%の従業員が受診。要精密検査者で受診遅延の従業員に連携医療機関でのスムーズな受診を提案し受診勧奨、結果90%が受診。
	効果検証結果	がん検診受診率は前年比検診率[胃がん:4.1%増][大腸がん:5.8%増][乳がん:6%増]と目標を達成。未受診理由に則した内容での受診勧奨は適切な情報提供ができ効果があったが、どのような説明を受けても受検拒否の方が一部存在し今後の課題と考える。精密検査受診率は定期健康診断項目:0.4%減、便潜血:33.8%増であり、連携医療機関での精密検査紹介は社員の安心につながり、精査率が向上した。
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	業務パフォーマンスの低下防止/抑制には従業員自らに自身のストレス状態に気づかせ、ストレスが原因とされる健康問題とそれに付随する職場環境を改善することが健康経営推進上の課題と捉えた。全従業員を対象としてストレスチェックを行うことで、ストレス状態の可視化と個々の事由に即した改善対策の実行が課題である。
	施策実施結果	e-ラーニングによるセルフケア/ラインケア教育：全員参加。ストレスチェックの詳細集団分析実施展開：高ストレス職場の改善計画策定実施。高ストレス者には積極的に面談勧奨、全体の約10%に産業医面談実施。
	効果検証結果	ストレスチェックの総合健康リスク・高ストレス者数は大きな改善を認められなかったが、高ストレス職場数(総合健康リスク120点以上)とアラート者数(有ストレス性症状者)は共に減少。休業率は1.7と軽度上昇。休業者は非正規社員・再燃者に多く、コロナ感染症による環境変化の影響も認められた。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012285

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立産機ドライブ・ソリューションズ

英文名：

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

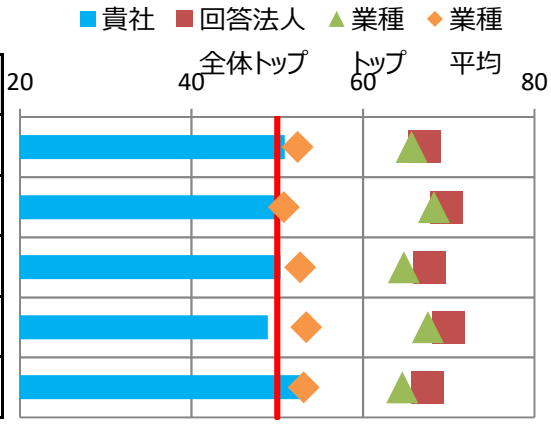
■総合順位：　**1451～1500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**50.9**　↑3.8　（前回偏差値 47.1 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	50.9	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	50.4	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	50.4	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	48.9	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	52.9	67.5	64.6	53.1

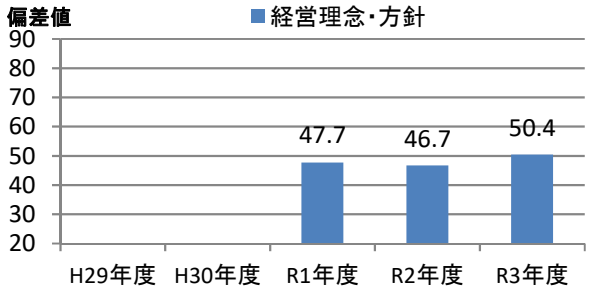


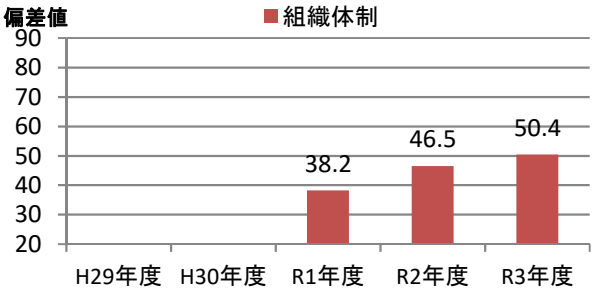
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

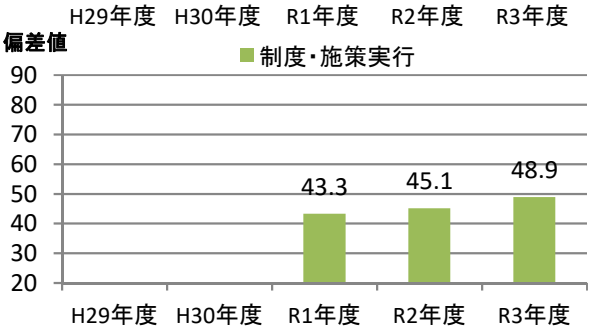
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

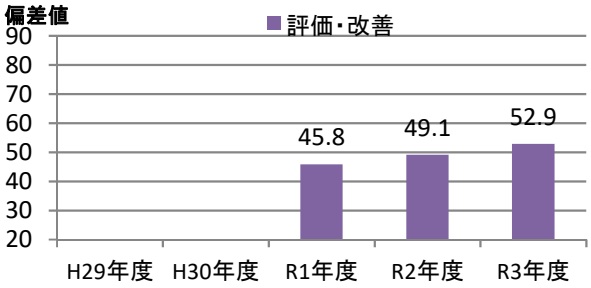
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1651～1700位	1601～1650位	1451～1500位
総合評価	-	-	44.4(-)	47.1(↑2.7)	50.9(↑3.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



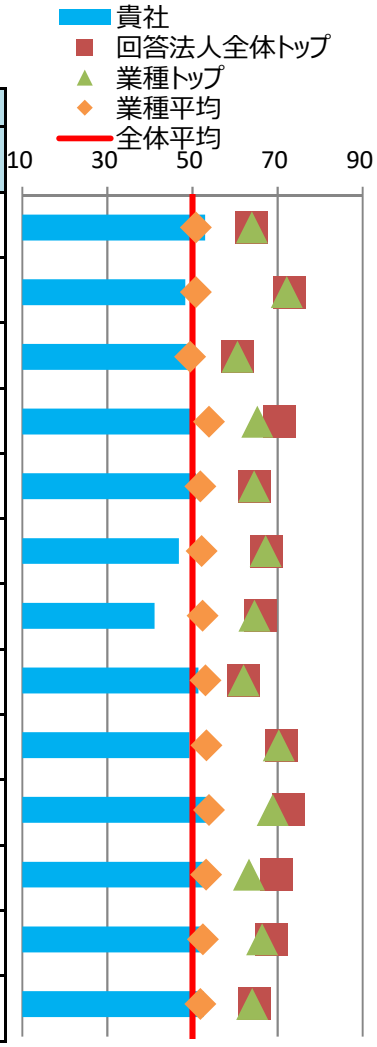






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	53.0	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	48.3	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	49.7	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	50.3	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	50.8	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	46.8	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	41.1	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	51.4	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	49.3	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	54.1	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	52.7	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	52.0	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.6	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が自発的に健康保持・増進に取り組むことにより自らの活力向上や生産性向上等の組織活性化を通じて、事業に貢献する。
健康経営の実施により期待する効果	・メンタル：未然予防を徹底し、新規発症者を削減する。 ・フィジカル：生活習慣病予防を徹底し、企業評価を向上する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hitachi-kenpo.or.jp/member/info/intro.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	44.6	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.7	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.1	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.6	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.9	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.4	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.7	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.6	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	49.7	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	保険者より展開される事業所別健康スコアリングレポートによると、高リスク者の割合が高い結果となった。生活習慣病などの疾病の高リスク者であり、対策が必要である。
	施策実施結果	特定保健指導等の保健指導及び医療機関の未受診の方への受診勧奨を実施し、全従業員にメールで周知した。
	効果検証結果	9月時点のハイリスク対象者の割合は11.8%となっている。2021年12月に2020年度のハイリスク対象者の割合が確定し、効果測定を実施する。
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	2017年以降、若年層のメンタルヘルスが増加傾向にある。
	施策実施結果	産業医との連携を強化しリワーク・リハビリ出社の活用による再休職者の防止
	効果検証結果	2019年は5人、2020年は9人と休職者数は増加傾向にあり、歯止めがかかっていないので新たな施策が必要である。

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012311

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日立グローバルライフソリューションズ株式会社

英文名：Hitachi Global Life Solutions, Inc.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

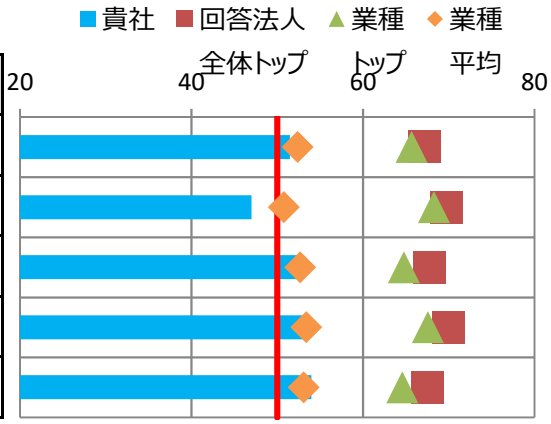
■総合順位：　**1401～1450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**51.5**　↑9.8　（前回偏差値　41.7 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	51.5	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	47.0	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	52.5	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	53.7	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	54.0	67.5	64.6	53.1

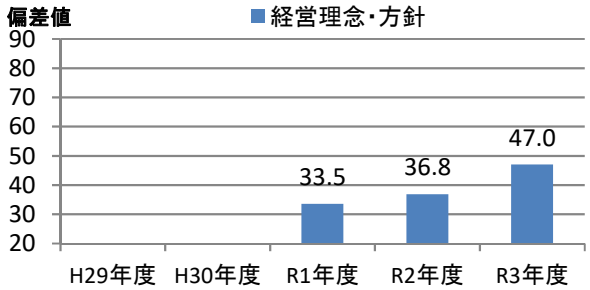


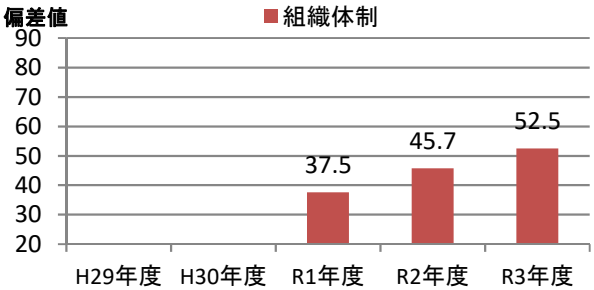
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

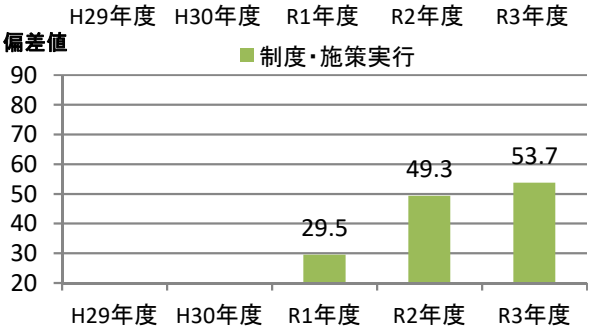
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

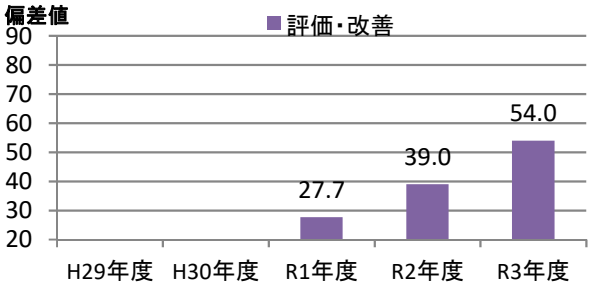
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	2251～2300位	2001～2050位	1401～1450位
総合評価	-	-	31.8(-)	41.7(↑9.9)	51.5(↑9.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



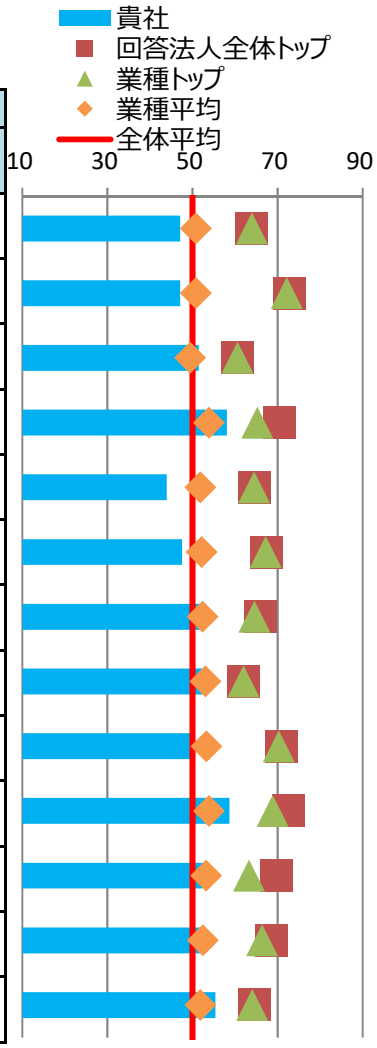






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	47.1	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	47.1	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	51.5	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	58.1	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	44.0	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	47.6	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	52.9	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	53.6	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	50.6	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	58.7	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	52.4	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	52.1	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.4	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 企業風土として「健康管理は個人任せ」という意識が残っており、会社・社員個人双方がヘルスリテラシーを向上させる必要があり、健康経営を通じて、全従業員が健康で明るくいきいきと働くことのできる会社の実現をめざす。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営施策を通じ、従業員個々人の「健康に対する意識向上・健康維持増進活動」などを支援します。さらに、各種指標を継続的に観察しながら、組織の健康度状況を都度把握し、改善に取り組むことで、活力向上、行動変容に繋がり、会社全体が活発で生き生きとした会社に成長できる効果を期待している

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.hitachi-gls.co.jp/about/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	48.9	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.8	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.4	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.2	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.1	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.1	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	50.4	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	コロナ禍において、急激な仕事環境の変化、在宅勤務への切り替えがうまくいかない人が多数発生し、フォロー体制の強化が課題であった。
	施策実施結果	2020年5月、全国に向け「リモートワーク相談窓口」を設け10件弱の利用があり、メンタル不調の悪化する前に対応できた。同時に、職場、人事などにも働きかけ、職場環境改善につながった事例が複数あった
	効果検証結果	次年度も社内の「リモートワーク相談窓口」の活用、従業員向けメンタルヘルス教育（セルフケアストレス対処法など）を実施する他、EAP相談窓口を開設し、未然防止への取り組みを加速。受講率や利用実績、相談内容などを精査し、長残状況なども含め、メンタル不調者を減少させたい。
効果検証②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	メタボリックシンドロームに該当する社員が一定数いるが、自覚なく、社員一人一人が健康リスクとその改善を理解し行動変容につなげることが課題である。
	施策実施結果	健康保険組合と連携した「糖尿病重症化予防プログラム」を実施し、リスク該当者への特定保健指導を行った
	効果検証結果	一人ひとりの生活習慣病に対する認識、意識向上に向け、会社、健保、本人、医療スタッフ、一体となって情報共有し、改善を促す体制を構築したものの、始まったばかりであり、対象者の参加率が低く、対象者の低減につながっていないため、参加率向上が今後の課題との認識。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	－
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012345

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立パワーデバイス

英文名：Hitachi Power Semiconductor Device, Ltd.

非上場

■加入保険者：日立健康保険組合

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

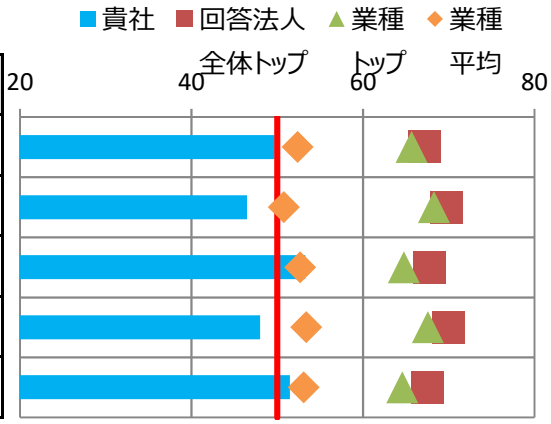
■総合順位：　**1601～1650位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**49.7**　↑3.3　（前回偏差値　46.4 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	49.7	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	46.5	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	53.3	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	48.0	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	51.5	67.5	64.6	53.1



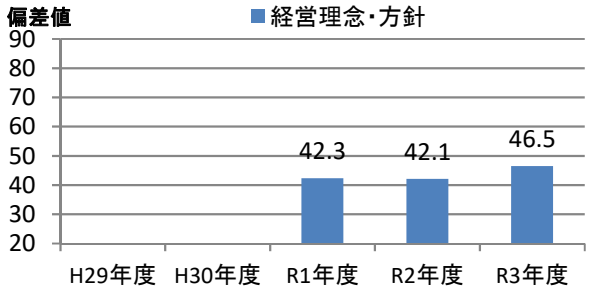
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

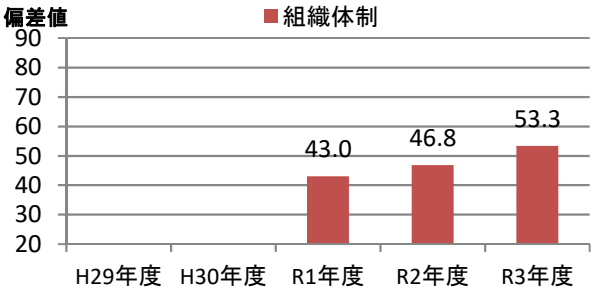
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

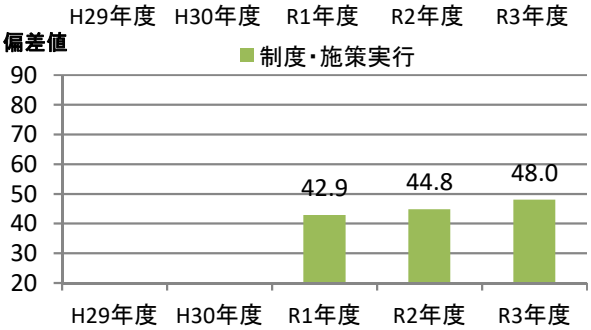
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

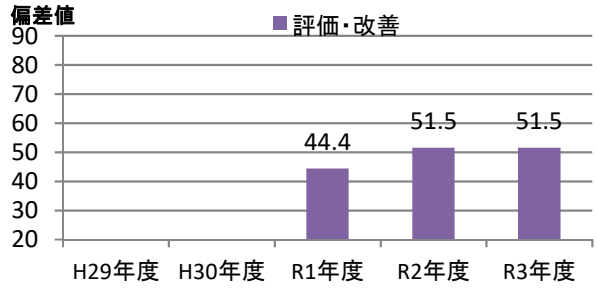
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1701～1750位	1651～1700位	1601～1650位
総合評価	-	-	43.2(-)	46.4(↑3.2)	49.7(↑3.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



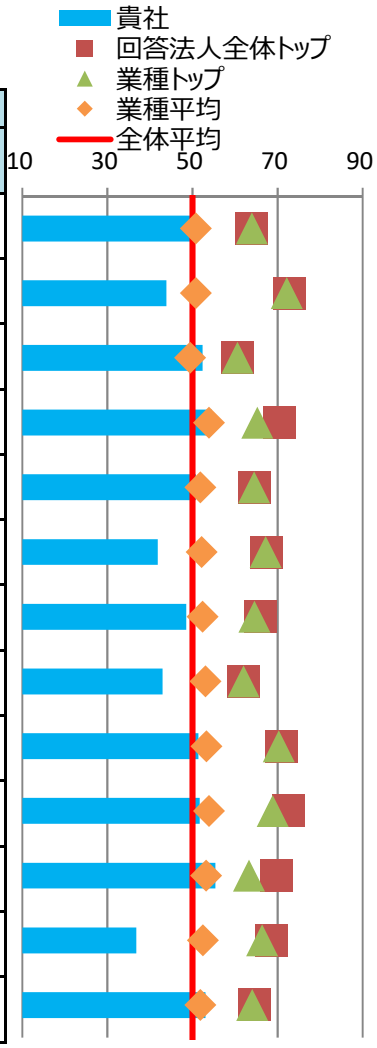






④評価の詳細分析

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	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	43.9	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	52.4	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	54.6	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	50.8	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	41.9	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	48.6	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	43.0	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	51.4	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	51.7	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.4	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	36.8	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.1	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が自発的に健康保持・増進に取組むことにより自らの活力向上や生産性向上等の組織活性化を通じて、事業に貢献する。
健康経営の実施により期待する効果	・メンタル：未然予防を徹底し、新規発症者を削減する。 ・フィジカル：生活習慣病予防を徹底し、企業評価を向上する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.hitachi-power-semiconductor-device.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.2	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.6	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.1	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.2	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.1	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	18.9	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.3	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.0	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.7	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	50.8	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	毎年実施している従業員意識調査（Hitachi Insight）の働き方関連項目に関する質問への回答結果（肯定率）が2019年度は20%台であり、他の設問の肯定率に比べ低い状態であった。
	施策実施結果	全社で労働時間管理指標を見直す等の働き方改革を実施。毎月の経営会議で労働時間の状況を報告するとともに管理基準に合った労働時間管理を徹底。
	効果検証結果	労働時間は全社平均で前年より減少し、従業員意識調査の働き方関連に関する質問に対する回答結果（肯定率）も前年より5%向上した。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012437

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立ハイテクファインシステムズ

英文名：

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

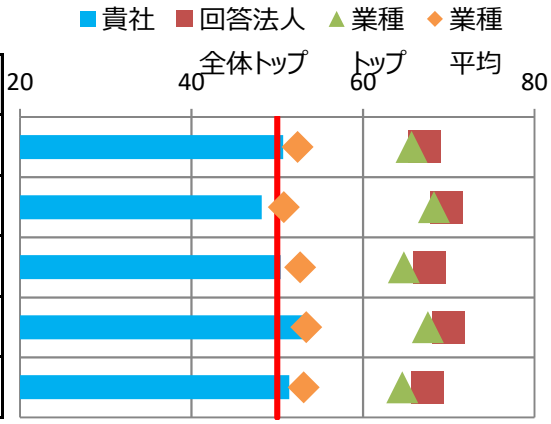
■総合順位：　**1501～1550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**50.7**　↑0.6　（前回偏差値　50.1　）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	50.7	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	48.2	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	50.4	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	53.8	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	51.4	67.5	64.6	53.1

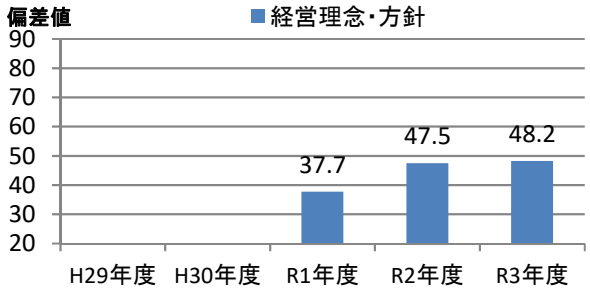


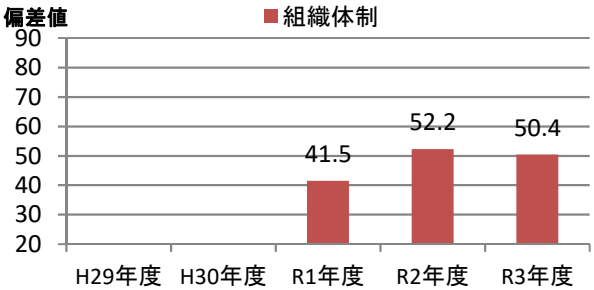
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

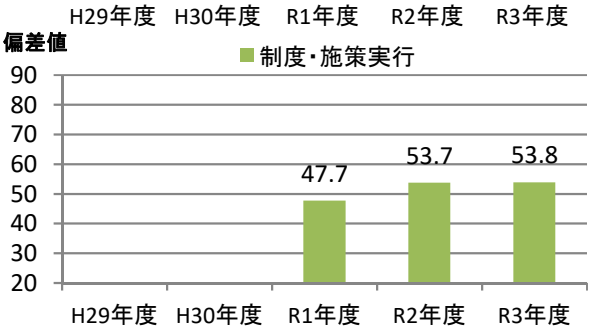
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

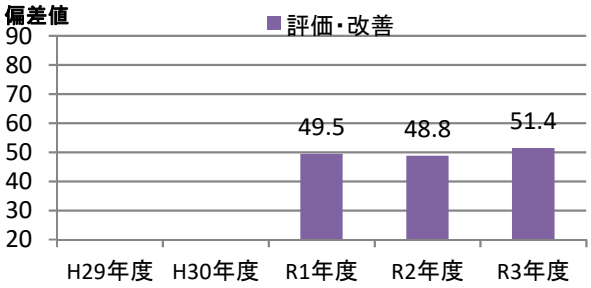
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1651～1700位	1351～1400位	1501～1550位
総合評価	-	-	44.0(-)	50.1(↑6.1)	50.7(↑0.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



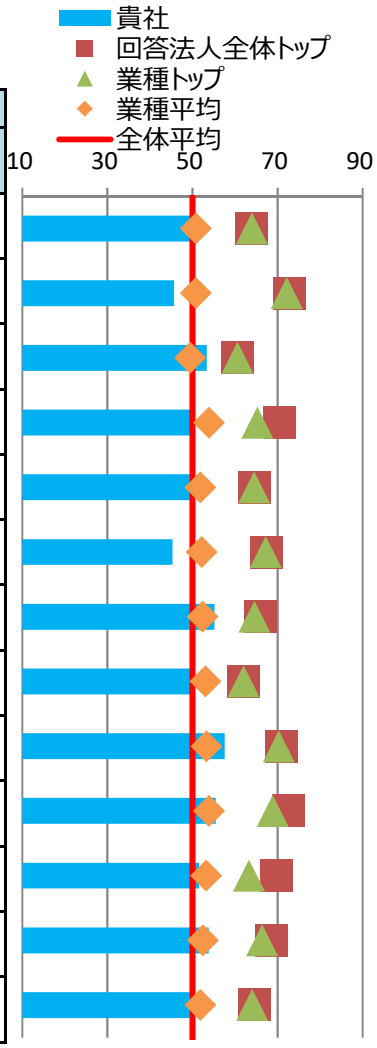






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	51.5	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	45.7	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.4	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	49.8	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	49.7	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	45.3	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	55.2	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	50.0	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	57.6	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	55.5	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	51.6	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	53.8	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	49.4	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が自発的に健康保持・増進に取組むことにより自らの活力向上や生産性向上等の組織活性化を通じて、事業に貢献する。
健康経営の実施により期待する効果	・メンタル：未然予防を徹底し、新規発症者を削減する。 ・フィジカル：生活習慣病予防を徹底し、企業評価を向上する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.3	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.3	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.2	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.9	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.5	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.6	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.8	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.1	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.7	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.1	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	特定保健指導の実施率が低い状態にあり、従業員の健康意識の向上が課題。
	施策実施結果	健康ポータルの登録率向上のため、健保の情報提供より未登録者へ登録案内を実施。 定期的に登録状況を確認し、未登録者へフォロー。
	効果検証結果	2019年度の健康ポータルの登録率50%であったが、2020年度の健康ポータルの登録率は60%以上に向上し、一定の効果があったと評価している。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	例年インフルエンザによる罹患者が複数発生し、社内で流行してしまう。
	施策実施結果	社内でインフルエンザ集団予防接種を行っている
	効果検証結果	予防接接種の受診率はあがってきているものの、予防接種を受けた方からも感染者がでていることから、効果測定が難しい。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012571

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ＳＷＳ西日本株式会社

英文名：SWS WEST JAPAN LTD.

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会三重支部

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

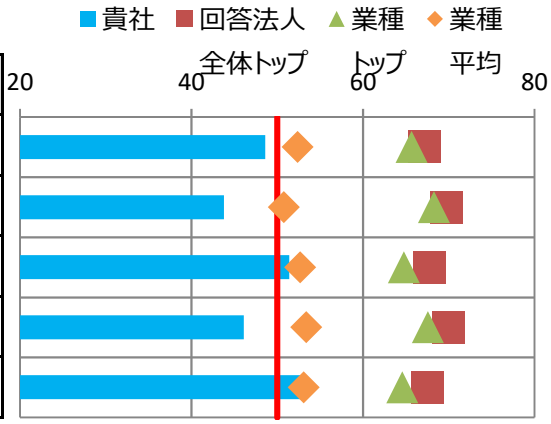
■総合順位：　**1701～1750位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**48.6**　↑4.4　（前回偏差値　44.2 ）

※「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	-	48.6	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	43.8	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	51.4	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	46.1	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	53.3	67.5	64.6	53.1

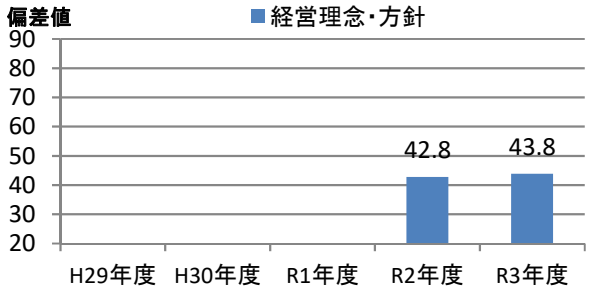


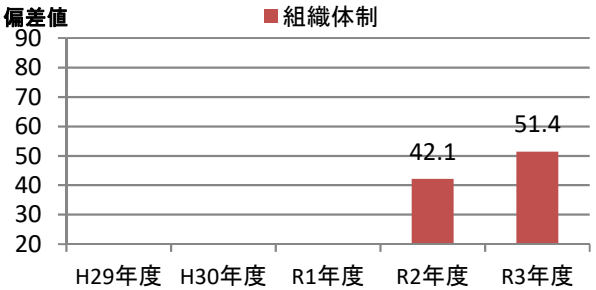
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

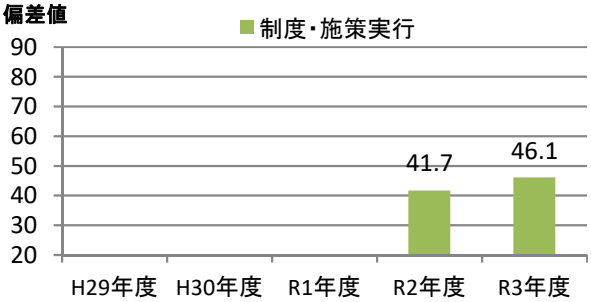
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

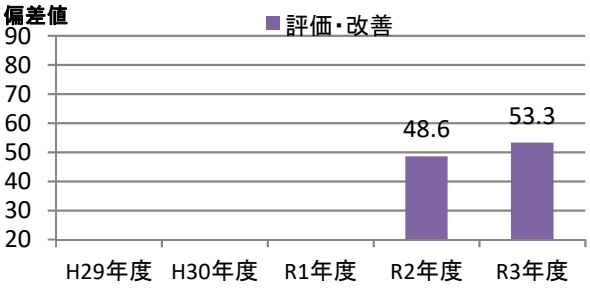
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1801～1850位	1701～1750位
総合評価	-	-	-	44.2(-)	48.6(↑4.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



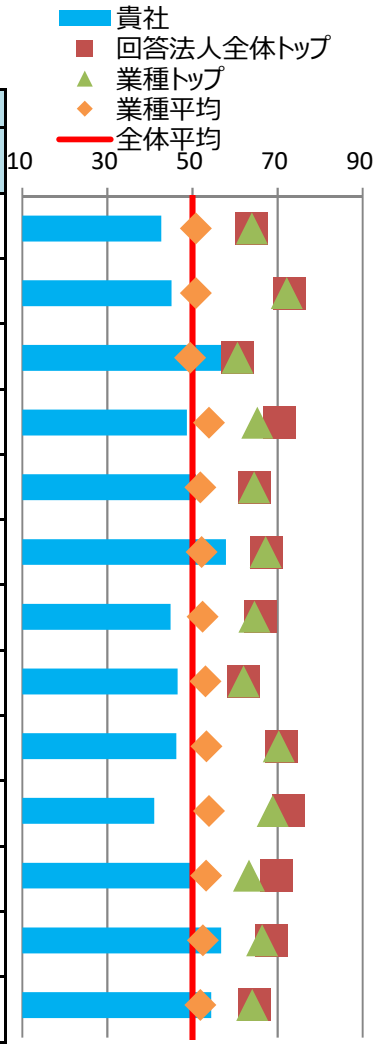






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	42.7	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	45.1	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.6	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	48.7	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	50.8	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	57.9	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	44.9	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	46.5	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	46.2	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	41.0	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	49.9	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.8	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.4	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	–
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	弊社ＨＰﾄｯﾌﾟﾍﾟｰｼﾞ　http://www.sws-w.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	52.2	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.1	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.0	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.3	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.1	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.5	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.5	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.3	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	50.5	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	フィジカル疾患による産業医就業制限者は全地区発生はない。定期健康診断の有所見者率は2019年度、67.8%と従業員の約7割を占めている。2020年度は、68.2%と0.4%の上昇にとどまっている。要因として、平均年齢の上昇、各自の健康意識の停滞によるものが考えられる。
	施策実施結果	2018年度より健康チャレンジ（健康意識の向上のための施策）を開始している。参加者率が2020年度は48.9%（2019年度35.8%）と増加しており、健康意識の高まりも感じられる。
	効果検証結果	上記健康チャレンジにより、健康意識の向上が図られている。また、この企画をきっかけに生活習慣の改善・継続につながっている。年々、チャレンジ参加者人数も増え、健康企画への関心も高まってきている。また、2020年度の有所見率は昨年度と比較し、0.4%の上昇にとどまっている。翌年以降も検証していく必要がある。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	法改正に伴い社内に喫煙環境を見直しを実施。また、労使協議の上、2020年4月より就業時間内禁煙を開始したが、当社の喫煙率は29.3%（全国平均16.7%（2019）と比較し、10%以上も上回っている）と依然として高い状況にある。
	施策実施結果	グループ会社で実施する禁煙企画にも参加者を募ってはいるが、参加者ゼロの状況が続いている。健康チャレンジ企画にも禁煙の項目を織り込んでおり、参加者は全体の１%未満。
	効果検証結果	禁煙企画参加者は依然として少ない状況が続いている。企画エントリー者は実施中の禁煙は守られているが、企画終了後は再喫煙してしまう方がほとんどである。今後は禁煙継続のためのフォローや禁煙支援を拡大していく必要がある。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	–
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012606

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：AGCディスプレイグラス米沢株式会社

英文名：AGC Display Glass Yonezawa Co.,Ltd.

非上場

■加入保険者：全国硝子業健康保険組合

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

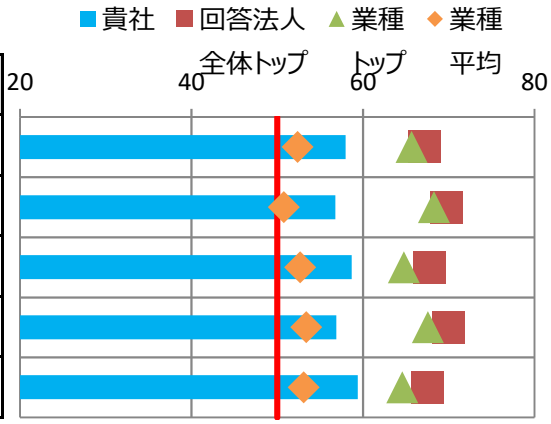
■総合順位：　**651～700位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**58.0**　↑7.8　（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り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	58.0	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	56.8	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	58.7	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	56.9	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	59.4	67.5	64.6	53.1



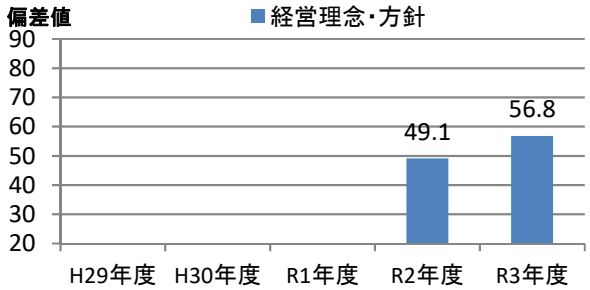
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

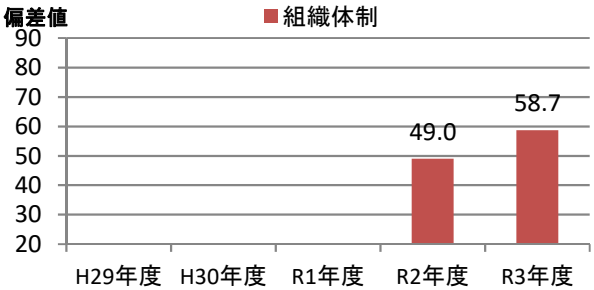
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

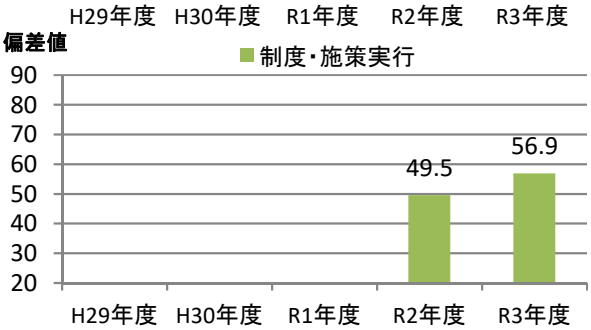
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

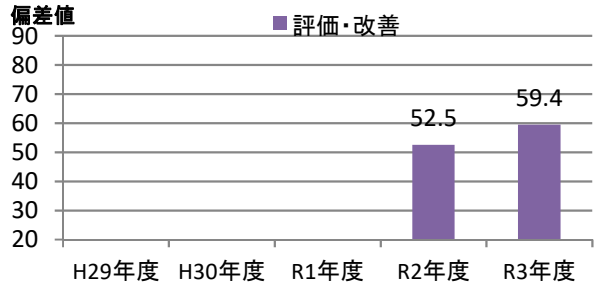
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1351～1400位	651～700位
総合評価	-	-	-	50.2(-)	58.0(↑7.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



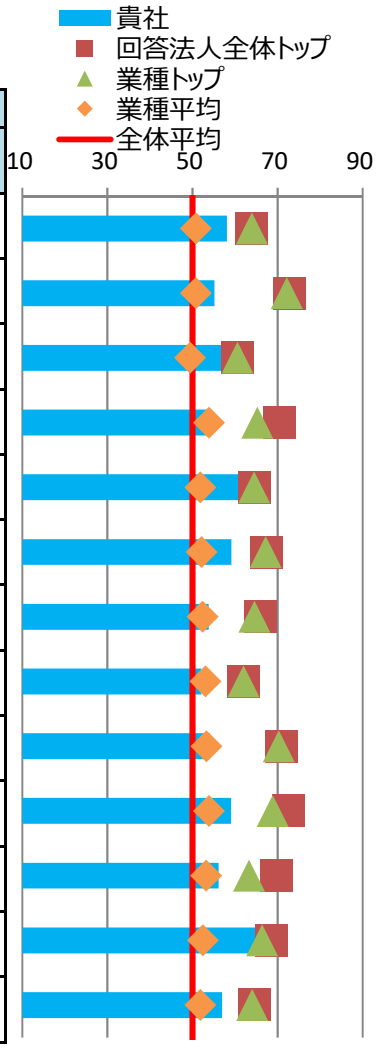






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	58.1	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	55.2	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	60.6	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	54.2	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	61.7	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	59.2	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	53.8	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	52.1	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	54.1	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	59.1	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.2	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	65.0	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.0	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 生産年齢人口が減り続ける中、ノウハウや技能を持つ社員に65歳まで元気で働いてもらうことが当社の人材確保となる。そのためにも心身共に健やかな状態を維持してもらうことが大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	健康診断における有所見者率の削減に取り組むことは、ひいては生活習慣改善の働きかけ、各種健診の推奨を行うことであり、結果、重篤な病気の早期発見早期治療に、また健康を意識した自己管理につながり、一人一人の健康力向上につながることを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://y-ady.co.jp/action

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.6	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.9	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.2	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.3	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.2	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.4	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.6	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	40.1	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	従業員全員に問題意識をもってもらうことが課題である。そのためには、少数の有所見者を対象にするより、多数を占める血中脂質の異常者削減に取り組むことで、会社全体で危機感をもって活動に取り組めると考えた。
	施策実施結果	運動の奨励としてウォーキングイベント開催（参加率２０％）、食習慣に野菜を多く摂る、ベジファーストを習慣化させるために、会社食堂で野菜の小鉢、野菜ジュースを無償提供（喫食平均73%）おこなった。
	効果検証結果	一気に血中脂質の有所見率が削減した。（45.3%→35%） 施策が食・運動習慣改善につながったのか今後分析し、今後も食と運動に対するイベントを行っていく。ただし、運動への関心が弱く課題である。
効果検証②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	がん検診、特に胃がんの受検率が低いこと、また、喫煙者が多いことから、生活習慣病等の重篤な疾病予防の取り組みが課題
	施策実施結果	がんセミナーの開催、胃カメラ検査料の補助、胃カメラ健康診断医療機関の追加対応、喫煙所の削減、タバコ自販機の撤去を実施。
	効果検証結果	胃がんの受検率は向上（62%→75.5%）したが、喫煙者を減らすには至っていないのが課題（男性40%、女性20.7%横這い）。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012672

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：マスプロ電工株式会社

英文名：MASPRO DENKOH CORP.

■加入保険者：通信機器産業健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

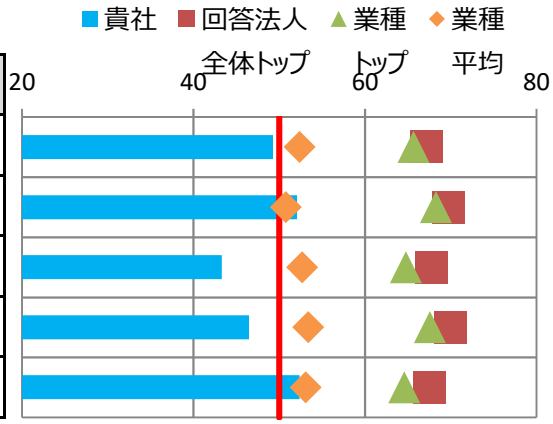
■総合順位：　**1651～1700位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**49.3**　↑9.4　（前回偏差値　39.9 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	49.3	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	52.1	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	43.3	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	46.5	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	52.4	67.5	64.6	53.1

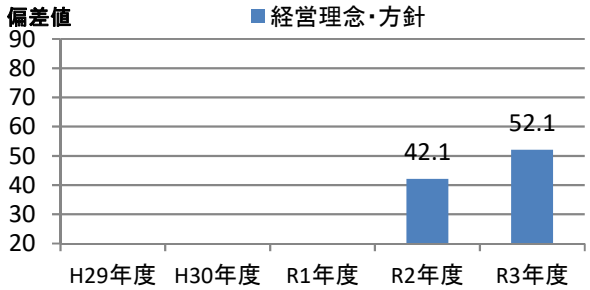


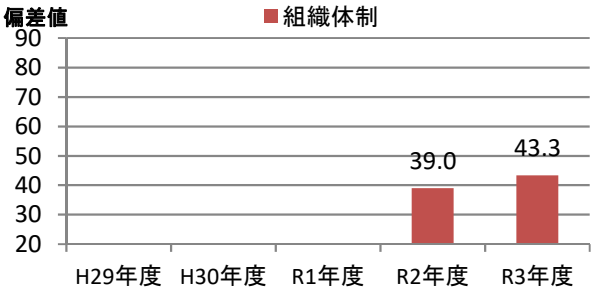
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

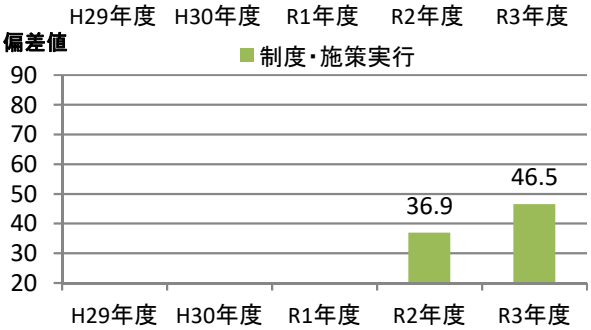
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

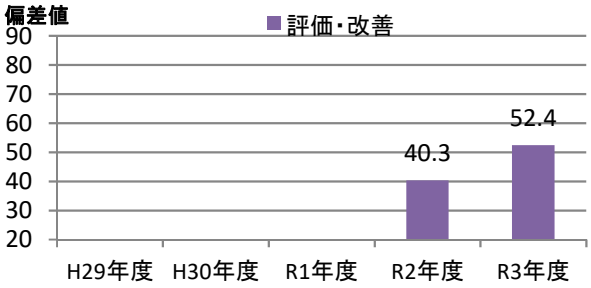
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2101～2150位	1651～1700位
総合評価	-	-	-	39.9(-)	49.3(↑9.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



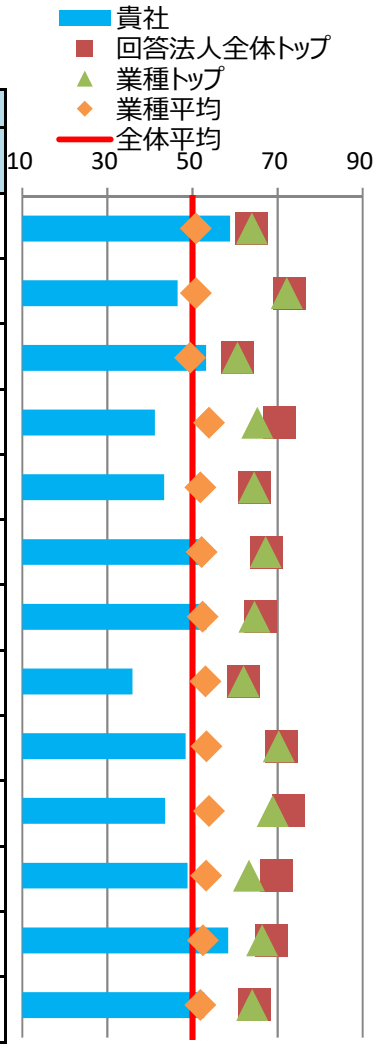






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	58.9	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.5	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.2	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	41.2	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	43.4	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	51.5	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	53.3	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	35.9	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	48.4	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	43.6	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	48.9	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.4	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.8	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 限られた人的資源により、業績の向上を図るためには、従業員一人ひとりのパフォーマンスの向上が必要不可欠であり、事業活動上の大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	最大の健康阻害要因である生活習慣病に関わる各数値を基準内に抑えるとともに、悪性腫瘍等の早期発見に努めることにより、プレゼンティーズム・アブセンティーズムの極少化を図り、各従業員がその能力を最大限発揮することにより、効率的な業務運営と業績の向上に期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.maspro.co.jp/global/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	52.5	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	41.9	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.3	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.7	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.3	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.5	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.9	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.2	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.7	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	長年にわたり恒常的な長時間労働が改善されず、労働時間の適正化、ワークライフバランスの実現が進まない状況にあり、管理体制の強化・制度の導入が必要であった。
	施策実施結果	長時間労働抑制策として、20時以降のPCの利用を申請制とし、申請の無いPCは20時以降システム制御により使用できない仕組みとした。
	効果検証結果	平均月間総労働時間数が2017年度は171時間であったものが、2020年度では166時間となった。 また平均月間所定外労働時間が2017年度は10時間であったものが、2020年度では8時間となった。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	年次有給休暇取得率の向上が進まず、ワークライフバランスの実現が進まない状況にあり、管理体制の強化・制度の導入が必要であった。
	施策実施結果	年次有給休暇取得率の向上策として、年度初めにあらかじめ７日分の有給休暇を登録することにより、有給休暇の取得がしやすい環境を確保しました。
	効果検証結果	年次有給休暇取得率が、2017年度が49.3%であったものが2020年度には62.0%まで向上した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	–
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	–
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	–
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012684

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：パナソニック　エコシステムズ株式会社

英文名：Panasonic Ecology Systems Co.,Ltd.

■加入保険者：パナソニック健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

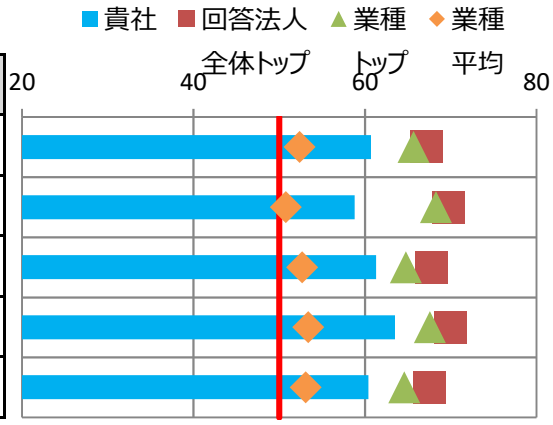
■総合順位：　**301～350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**60.7**　↑2.9　（前回偏差値　57.8 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	60.7	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	58.8	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	61.3	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	63.5	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	60.4	67.5	64.6	53.1

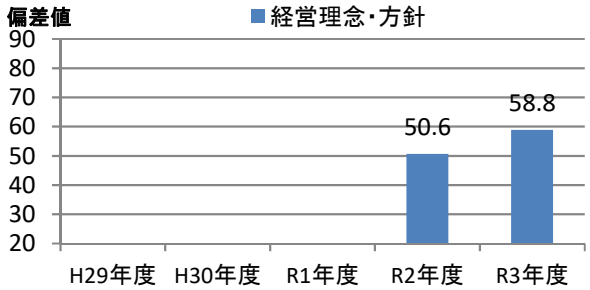


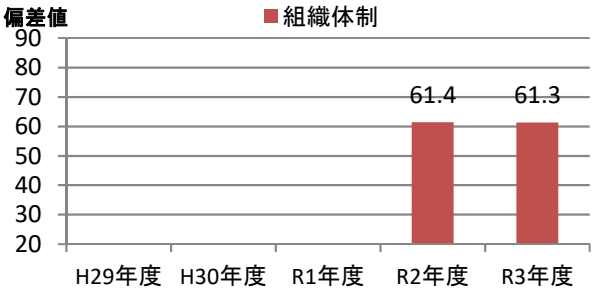
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

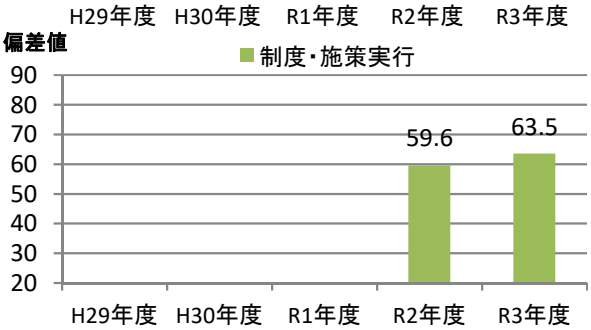
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

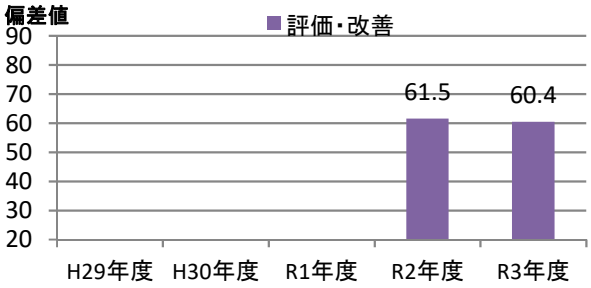
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	601～650位	301～350位
総合評価	-	-	-	57.8(-)	60.7(↑2.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



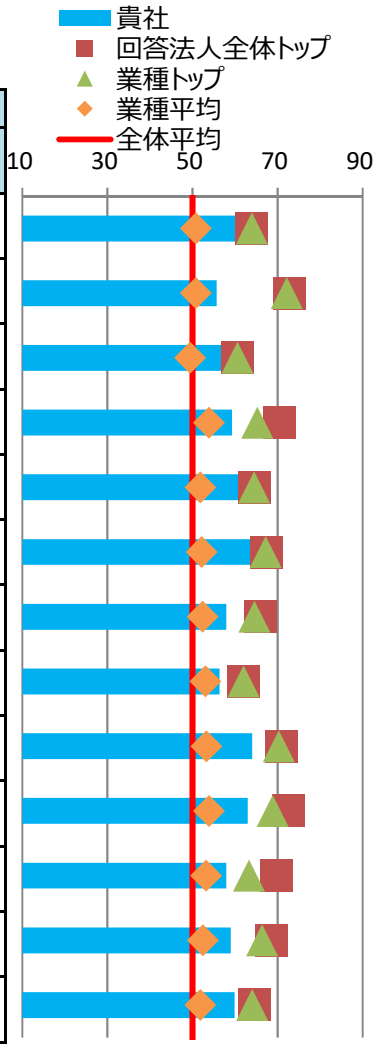






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	61.8	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	55.7	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.5	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	59.3	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	67.2	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	58.0	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	56.4	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	64.1	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	63.0	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	58.0	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	59.0	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.9	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 「人々のくらしを豊かにし、くらしの安心・安全を守る」という当社の環境事業を実現するために、「①社員とその家族の健康確保　②いきいきと働くことのできる職場づくり　③健康に配慮した経営の取り組み」の健康経営方針をもとに、資産である従業員の「個人パフォーマンス向上」について更なる改善・向上を推進していくことが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	社員とその家族の健康確保、いきいきと働くことのできる職場づくりを通して、元気に働く従業員が増えることを期待している。具体的な指標として、歯科健診受診率70%、子宮がん検診受診率50%、乳がん検診受診率70%、平均年休取得日数18日、1on1ミーティング実施率100%、ストレスチェック実施率100%、喫煙率20%を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://panasonic.co.jp/ls/pes/company/csr/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.5	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.6	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.0	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.4	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.6	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.9	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.6	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.7	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	近年、行動災害が件数・割合ともに増加しており、加えて高年齢従業員（定年後再雇用者）の増加、またコロナ禍での在宅勤務増による運動不足・体力低下から、更に行動災害リスクが高まっていることが課題である。
	施策実施結果	転倒・筋力低下を予防し、元気に働ける体力をつけることを目的とした健康パナソニックエクササイズを2021年1月に導入。導入8ヵ月後に実施したアンケート調査では、全社での実施率96%。
	効果検証結果	2020年11月、ｴｸｻｻｲｽﾞ推進役として全職場の健康・安全委員向けにｾﾐﾅｰ実施。また動画配信等で全従業員対象にＰＲを実施。導入後は定期巡視と指導を実施。行動災害ﾘｽｸ(件数、災害比率)については現在検証中。2021年度定期健診問診「健康への意識（運動編）」項目は良化。「運動している」は22%横ばいであるものの、「改善取り組み中」は19%→22%と従業員の意識づけには一定の効果があった。
効果検証②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	事業成長に向けて責任者と個人が信頼関係に基づき共創することを目指す。一方現状は2019年従業員意識調査（EOS）結果が「協力体制：肯定的回答45%」と目指す姿と実態に乖離がある。対話の質と量を増やし自律する個人と協働する責任者を作るため、1on1ﾐｰﾃｨﾝｸﾞの定着100%を目指す。引き続き職場内のコミュニケーションＵＰにつなげる施策が必要である。
	施策実施結果	定期的にコンテンツ配信、全課長向けコーチング・コミュニケーション研修（2, 3月、セミナー参加率100%）、組合員向けコミュニケーションセミナー開催（7月）するなど取組を実施。
	効果検証結果	2020年度末の1on1ミーティング実施率は68%、現時点は71.8%であり、目標の100%には達していないものの少しずつではあるが改善傾向がみられる。2020年従業員意識調査（EOS）結果では「協力体制：肯定的回答46%」「社員エンゲージメント：肯定的回答63%」となり、いきいき度が高い割合についても少しずつ向上している。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012733

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：フェニテックセミコンダクター株式会社

英文名：Phenitec Semiconductor.Co

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会岡山支部

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

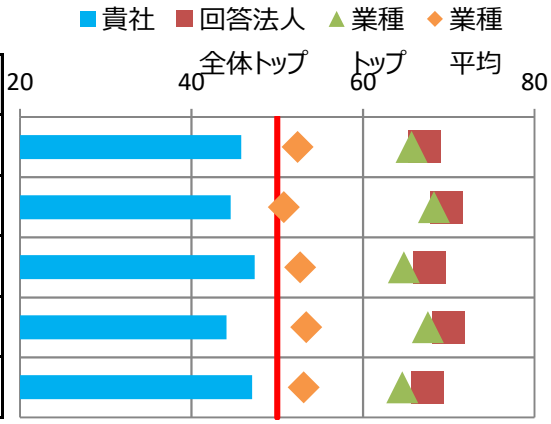
■総合順位：　**2001～2050位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**45.8**　↑2.8　（前回偏差値 43.0 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	45.8	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	44.6	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	47.4	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	44.1	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	47.1	67.5	64.6	53.1

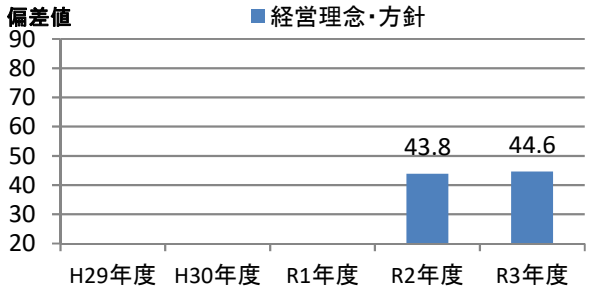


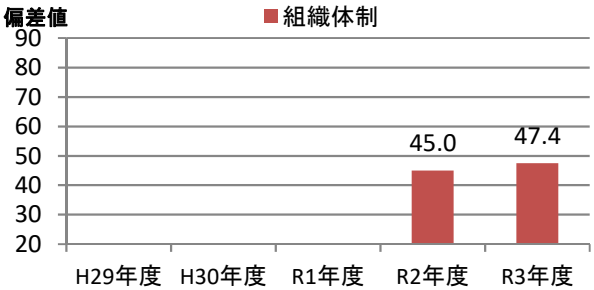
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

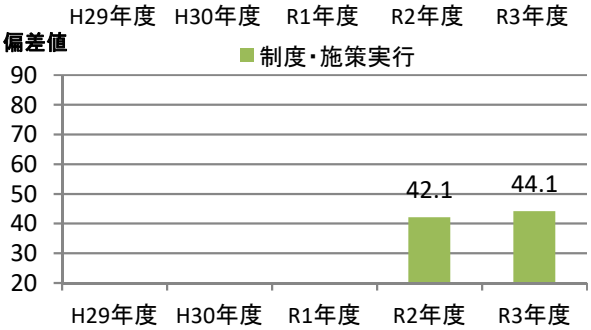
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

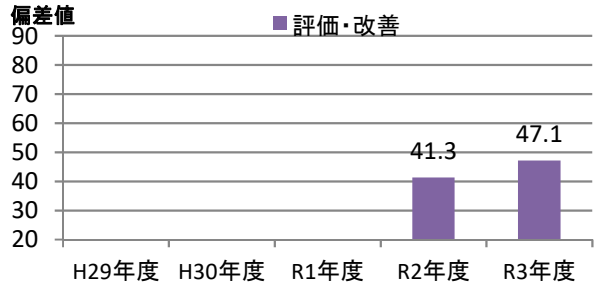
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1901～1950位	2001～2050位
総合評価	-	-	-	43.0(-)	45.8(↑2.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



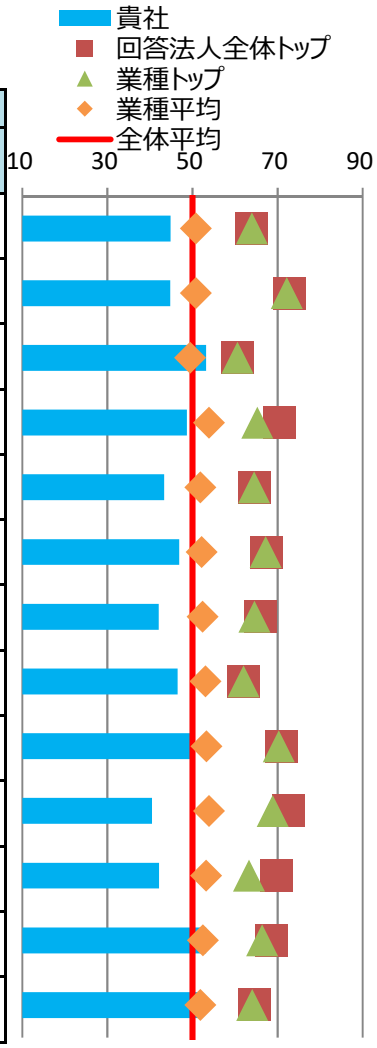






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	44.9	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	44.8	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.2	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	48.7	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	43.4	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	46.9	67.5	67.2	52.2
	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	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	46.5	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	50.1	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	40.5	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	42.2	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	53.2	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.5	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 働き方や働き方に対する考え方の多様化、企業規模の拡大などで部署間や労使間のコミュニケーション不足、あるいはモチベーション鼓舞の機会が減少していると感じている。
健康経営の実施により期待する効果	人事として苦慮している人材マネジメントの改善が健康経営の推進により全社に広がってほしいと考えている。 改善により、より生産性が高く強靭な組織を目指すことで企業の持続的な成長を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.phenitec.co.jp/company/kenko.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	42.8	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.8	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.3	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	35.1	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.5	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.8	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.0	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.2	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.1	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.3	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	社員の7割強がクリーンルーム内で作業するため、常時空気の流れのあるクリーンルーム内では、インフルエンザのような感染力の高いウイルスは工場稼働に大きな影響を及ぼす。
	施策実施結果	アレルギーなどを考慮し接種を強制はしていないが、ワクチン接種費用を全額会社負担とした。主製造拠点については提携医療機関による社内接種を実施した。なお流行予測から２類型のうち１類型のみを接種している。
	効果検証結果	特に社内接種を実施している拠点での接種率が如実で、費用の全額負担以前は30%台だったものが、2016年度以降70%以上と高水準となっていた。コロナ禍の2020年度は55%とやや低下してしまっている。
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	交替勤務での肉体的精神的な負荷が強く、精神的に不安定になる従業員が絶えない。 当社の継続稼働にはヒューマンパワーが欠かせない。精神疾患の予防は人材マネジメント上、大きな課題である。
	施策実施結果	法定義務である「長時間労働者への医師による面談義務」を基準である80時間以上を超えて60時間以上を基準とし、総務人事部門による推奨・指定で産業医・臨床心理士との面談を実施している。
	効果検証結果	上記施策は健康経営への取組み以前から実施している。個人の素養によるところもあるとはいえ、精神疾患による休職の取得者は直近3年で4名である。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	－
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012810

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大分キヤノン株式会社

英文名：oitacanon

■加入保険者：キヤノン健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

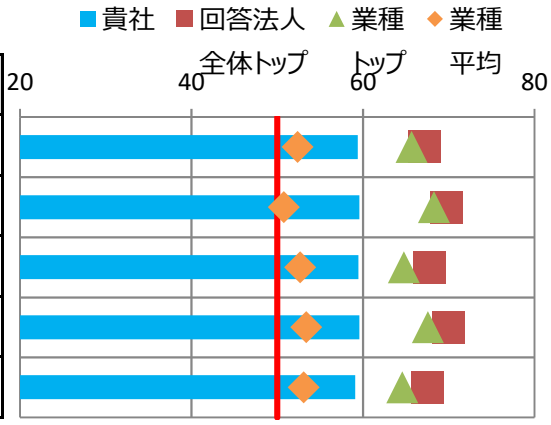
■総合順位：　**451～500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.4**　↑6.7　（前回偏差値　52.7 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	59.4	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	59.6	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	59.5	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	59.6	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	59.1	67.5	64.6	53.1

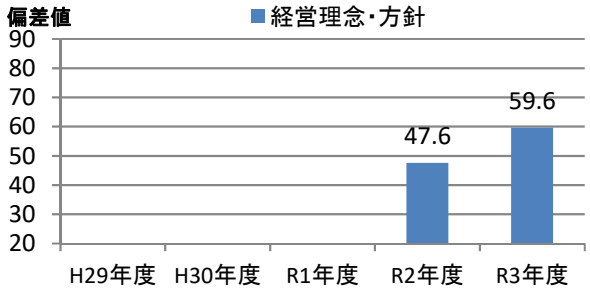


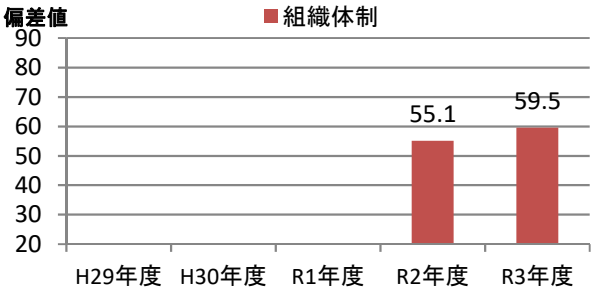
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

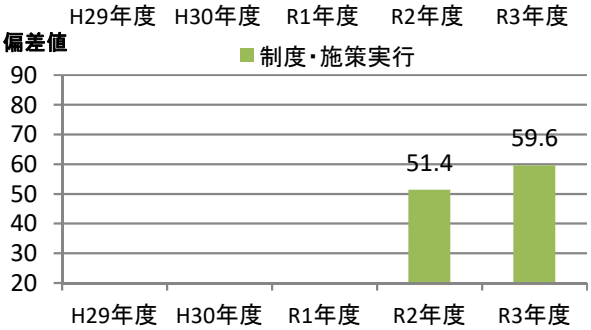
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

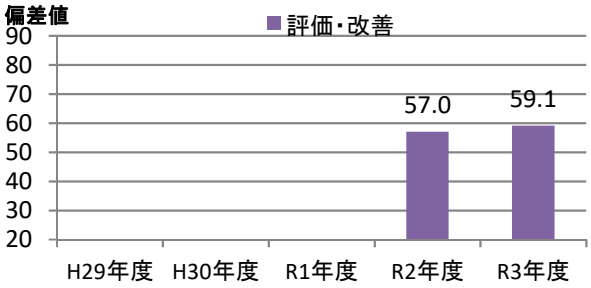
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1101～1150位	451～500位
総合評価	-	-	-	52.7(-)	59.4(↑6.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



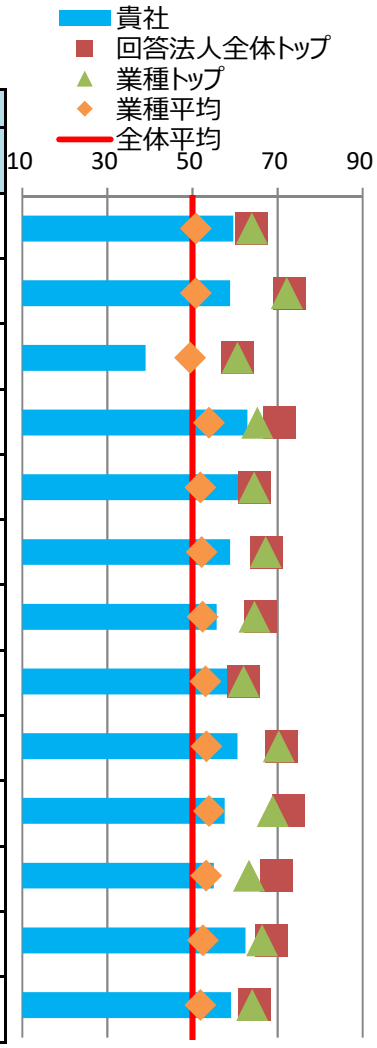






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	59.6	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	58.9	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	39.0	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.9	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.9	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	55.7	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	60.6	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	57.6	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.0	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	62.5	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.1	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の平均年齢が経年的に上昇していく中で、疾病やプレゼンティーイズムによる従業員の生産性低下は会社の事業活動を推進する上で大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員一人ひとりのパフォーマンスが向上することにより会社の生産性向上や固定費削減につながることを期待している。 具体的な指標として、時間外労働時間の減少と有給取得率の増加に取り組むことで、総実労働時間の5%減少を目指したい。また従業員一人当たりのプレゼンティーイズム損失額10%減を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.oita-canon.co.jp/tech/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	54.4	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.6	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.6	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.2	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.1	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.2	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.4	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	64.4	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	大分キヤノンはキヤノングループで独自の管理区分を設け健康診断事後フォローガイドラインに沿って受診勧奨をしている。しかし2019年精密検査受診率は40.3%と低く。精密検査に行かない社員が多いことが課題となっていた。
	施策実施結果	健康診断事後フォローガイドラインに沿って受診勧奨を実施。安全衛生委員会で精密検査受診率を報告し職場全体の健康意識の醸成を図った。また職場の上司経由での受診勧奨を追加し職場と連携した受診勧奨体制を構築した。
	効果検証結果	安全衛生委員会での報告に加え、受診勧奨の回数を2回から更に職場の上司経由で2回追加実施した。受診しない社員には保健師面談を実施し、必要性の説明と受診勧奨を実施。2020年は精密検査受診率は70.6%まで上昇した。
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	大分キヤノンでは喫煙率が高い状態で推移しており、2016年は35%であった。その背景として、社員同士での喫煙所や飲み会の席での喫煙が広まっていること、長年の喫煙習慣がやめられない社員が多くいることが考えられた。2017年から構内全面禁煙を実施し従業員の喫煙率低下に取り組んでいる。
	施策実施結果	2017年から構内全面禁煙を実施。安全衛生委員会で禁煙の産業医講話を実施し、新入社員に全員面談で入社後喫煙習慣をつけないように禁煙指導を実施。喫煙者にはオンライン禁煙プログラムの参加を促した。
	効果検証結果	構内全面禁煙を導入後、喫煙率は徐々に低下。禁煙や新型タバコに関する産業医講話、健康推進委員への禁煙教育、世界禁煙デーの啓発、禁煙プログラムの参加推進を実施した結果、2020年には全従業員の喫煙率が26.9%へ低下した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012811

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：長崎キヤノン株式会社

英文名：nagasakicanon

■加入保険者：キヤノン健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

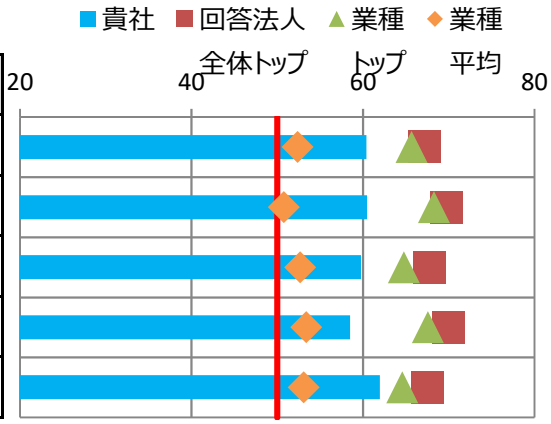
■総合順位：　**351～400位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**60.4**　↑9.5　（前回偏差値　50.9 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	60.4	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	60.5	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	59.8	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	58.5	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	62.0	67.5	64.6	53.1

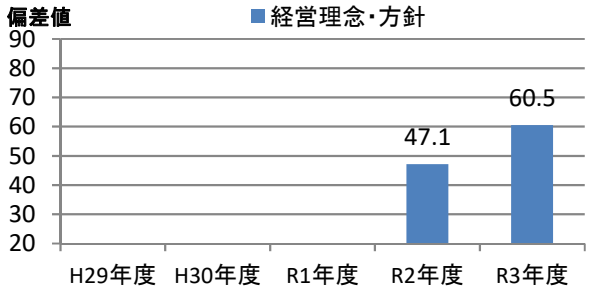


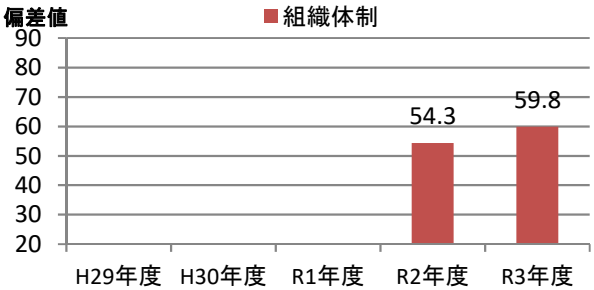
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

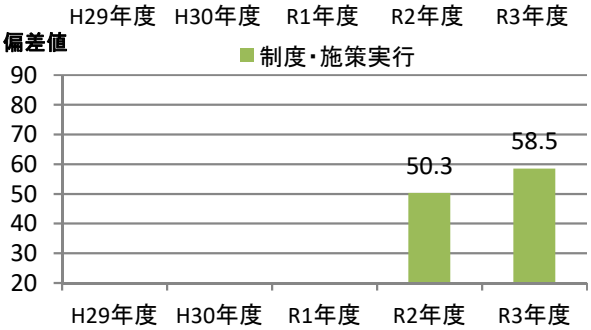
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

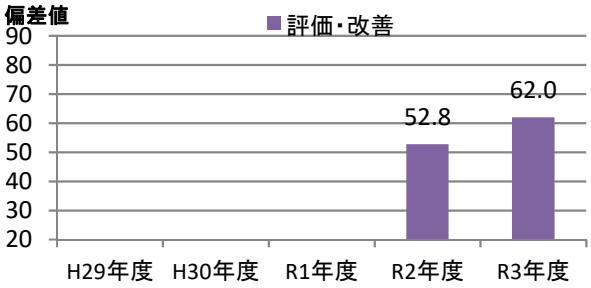
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1251～1300位	351～400位
総合評価	-	-	-	50.9(-)	60.4(↑9.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



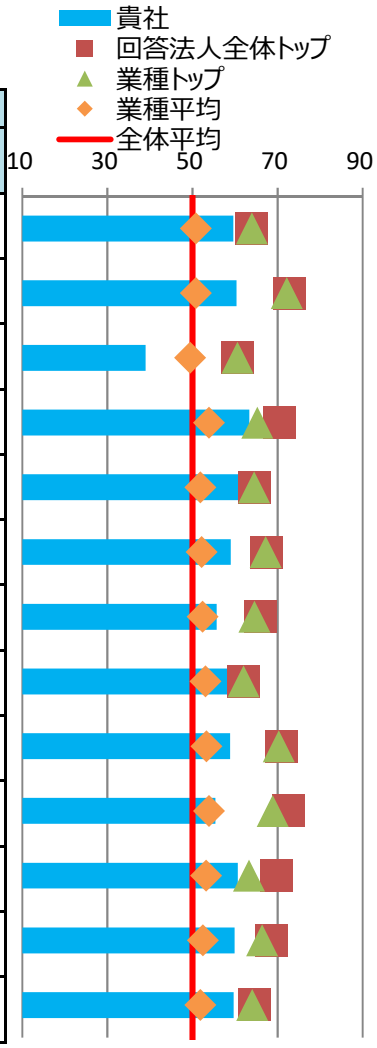






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	59.6	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	60.4	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	39.0	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.4	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	59.0	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	55.7	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	58.9	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	55.4	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	60.7	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	59.9	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.7	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 疾病やプレゼンティーイズムに起因した遂行能力・集中力の低下などによる生産性低下は、会社の事業活動を推進する上で大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員一人ひとりのパフォーマンスが向上することにより会社の生産性向上や固定費削減につながることを期待している。 具体的な指標として、時間外労働時間の減少と有給取得率の増加に取り組むことで、総実労働時間の5%減少を目指したい。また従業員一人当たりのプレゼンティーイズム損失額10%減を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://nagasaki.canon/recruit/workplace.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.6	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.1	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	66.0	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.1	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.2	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.9	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	66.4	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	キヤノングループ独自の管理区分を設け、ガイドラインに沿って受診勧奨を行っているが2019年の要精密検査受診率は30.4%と低い状況にあった。
	施策実施結果	文書での受診勧奨を実施し、未受診の場合は職場と連携し上司経由での受診勧奨、その後も未受診の場合は産業医面談を実施し受診勧奨を実施する体制を構築している。
	効果検証結果	受診勧奨を職場の協力を得て実施したこと、未受診者には受診の必要性の説明を丁寧に行うことにより、2020年に実施した健康診断の精密検査実施率は66.4%に向上した。
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	長崎キヤノンでは喫煙率が高い状態で推移しており、2016年は25%であった。その背景として、社員同士での喫煙所や飲み会の席での喫煙が広まっていること、長年の喫煙習慣がやめられない社員が多くいることが考えられた。2018年から構内全面禁煙を実施し従業員の喫煙率低下に取り組んでいる。
	施策実施結果	2018年から構内全面禁煙を実施。安全衛生委員会で禁煙の産業医講話を実施し、新入社員に全員面談で入社後喫煙習慣をつけないように禁煙指導を実施。喫煙者にはオンライン禁煙プログラムの参加を促した。
	効果検証結果	構内全面禁煙を導入後、喫煙率は徐々に低下。禁煙や新型タバコに関する産業医講話、健康推進委員への禁煙教育、世界禁煙デーの啓発、禁煙プログラムの参加推進を実施した結果、2020年には全従業員の喫煙率が19.3%へ低下した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012839

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：キヤノンメディカルシステムズ株式会社

英文名：CANON MEDICAL SYSTEMS CORPORATION

■加入保険者：キヤノン健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

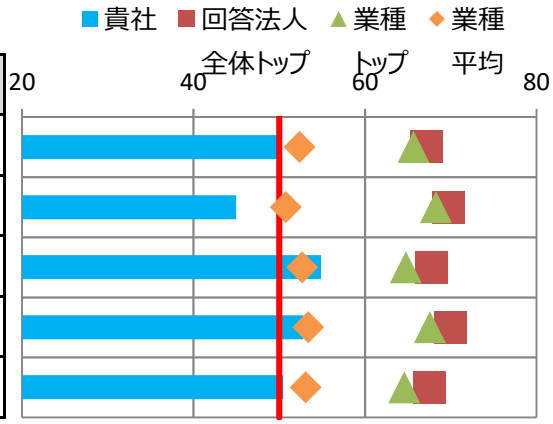
■総合順位：　**1551～1600位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**50.2**　↓5.1　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	50.2	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	45.0	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	54.9	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	52.8	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	50.5	67.5	64.6	53.1

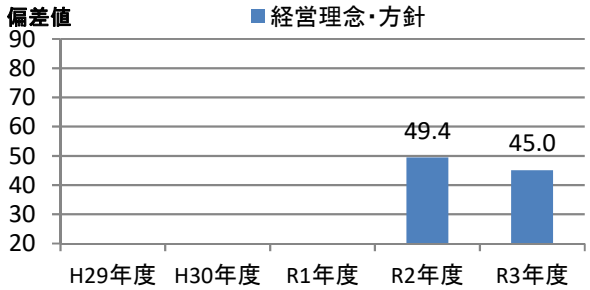


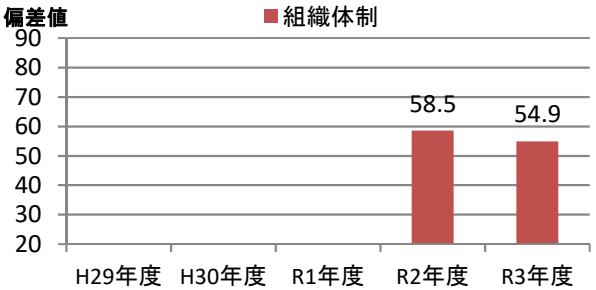
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

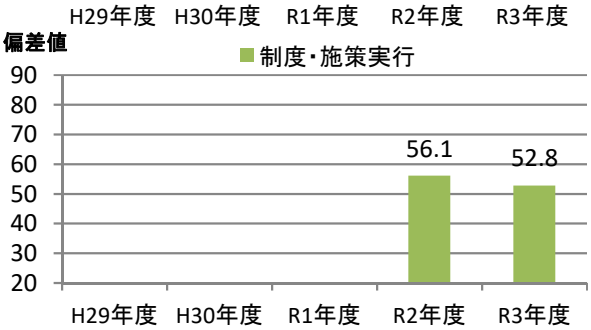
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

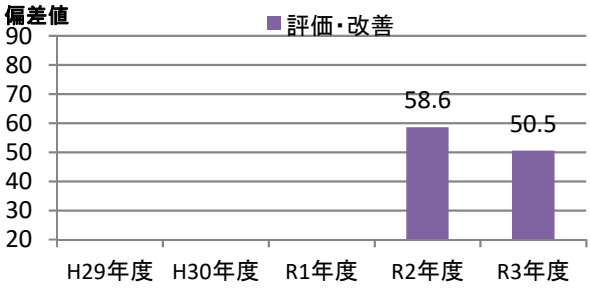
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	851～900位	1551～1600位
総合評価	-	-	-	55.3(-)	50.2(↓5.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



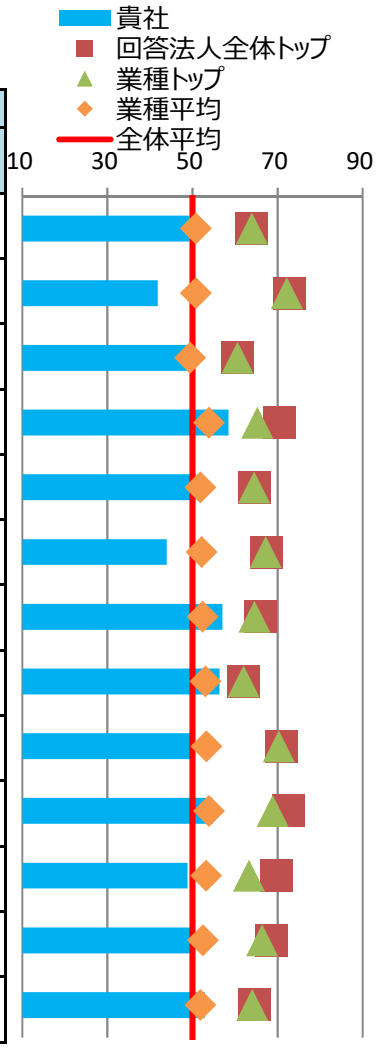






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	49.3	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	41.9	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	49.7	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	58.5	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	50.8	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	44.0	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	57.1	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	56.4	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	49.7	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	54.8	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	48.9	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	49.5	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.9	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 医療に貢献し続ける企業として、すべての従業員が健康への意識を高め、自主的な健康管理の実践により自身の能力を十分に発揮できる職場づくりが、事業活動の推進における大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	心身の健康の維持・向上に向けた各種健康づくり施策を継続実施することで、一層の健康意識の高揚・定着に繋げ、メンタル休職者率を0.5%から更なる減少を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://jp.medical.canon/about/corporate/Safety_Policy

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.4	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.6	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.8	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	39.5	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.9	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.7	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.9	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.4	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	49.4	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	若年世代（～20代）の朝食欠食率が約30%と高い傾向にあり、勤務中の体調不良者発生時の保健師による確認でも朝食未摂取が見受けられる。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。
	施策実施結果	雇入時・定期健康診断結果面談、新入社員教育等の機会において、朝食の重要性（朝食を食べること）を内容とした教育を行った。
	効果検証結果	2020年定期健康診断問診票の結果から、若年世代の朝食欠食率で2.4ポイントの改善傾向が見られた。2021年は安全衛生委員会で産業医講話（朝食を食べよう）の啓蒙推進を行い、継続して効果を見ていく。
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	健康保険組合と連携した人間ドック・がん検診制度において、女性がん検査項目をオプション追加し受診機会を隔年設定で運用している（現行の人間ドックは2019年に改定、がん検診は2020年に導入）。受診状況を把握し今後の受診率向上に繋げたい。
	施策実施結果	受診履歴としては、2019年：314名（48%）、2020年：448名（43%）、2021年：148名（14%）で現在も受診期間中、の状況にある。2020年以降、2年単位での隔年設定としている。
	効果検証結果	2019年の受診者の94%が2020年・2021年の隔年設定でも受診しており、積極的な利用と受診サイクルが定着しつつある。また、社員からの意見としてがん健診機関の拡大希望もあることから、健康保険組合および運営委託先との交渉を行い追加対応を図っている。受診状況を継続監視し受診率向上を目指すとともに、制度面の充実を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	－
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 013070

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：リコーインダストリー株式会社

英文名：Ricoh Industry Company Ltd.

非上場

■加入保険者：リコー三愛グループ健康保険組合

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

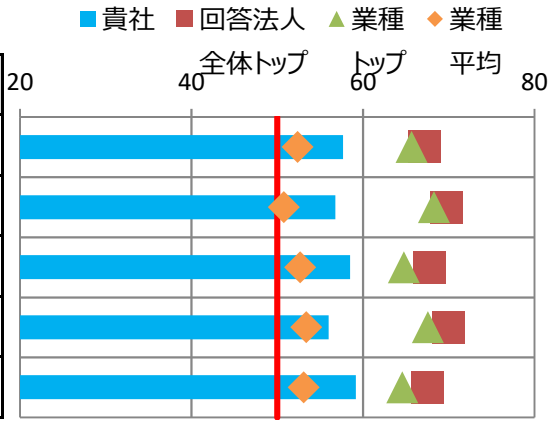
■総合順位：　**651～700位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**57.7**　（前回偏差値　-　）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	57.7	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	56.8	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	58.5	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	56.0	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	59.2	67.5	64.6	53.1

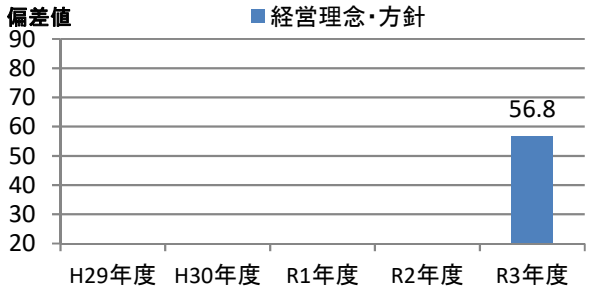


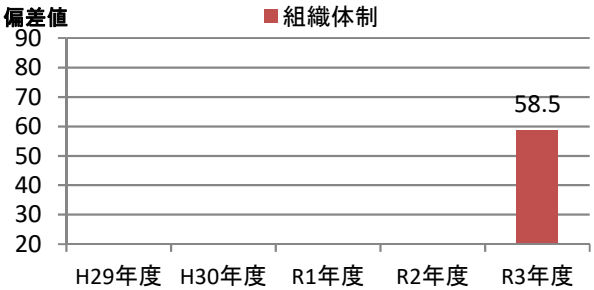
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

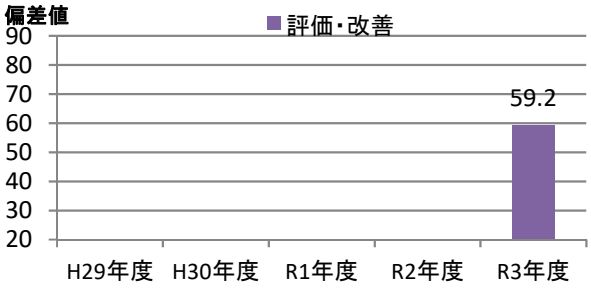
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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
総合評価	-	-	-	-	57.7(-)
【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。

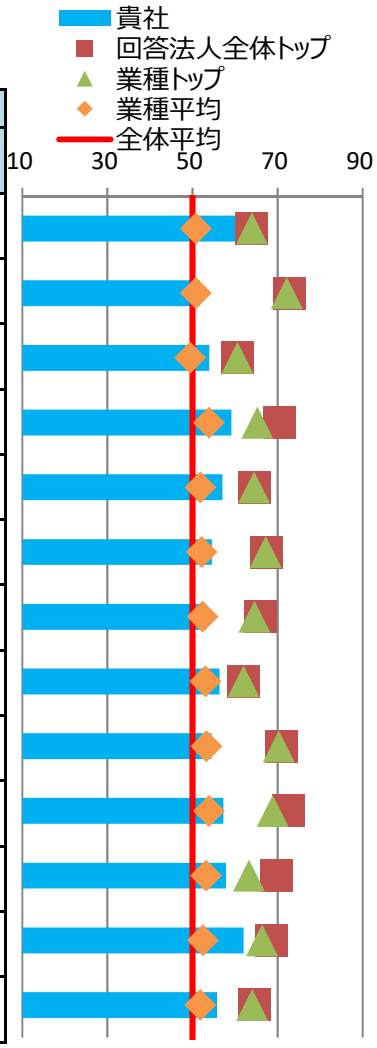






④評価の詳細分析

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	62.6	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	51.7	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	54.0	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	59.2	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	57.1	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	54.6	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	53.3	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	56.4	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	54.5	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	57.3	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	57.9	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	62.0	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.8	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 ものづくりを行う企業として、従業員の心身の健康・安全は必須である。疾病による従業員のパフォーマンス低下やプレゼンティーズム低下による労働災害の発生を抑え、従業員がイキイキと笑顔で働くことができる職場の構築が課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が安心して働ける職場の構築を通じて、組織が活性化することを期待している。 疾病による休業者の低減（20年度6人→3人）、社員エンゲージメントの改善（20年度：3.19→3.57）、ゼロ災の実現（20年度：不休業災害2件→0件）を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.industry.ricoh.co.jp/about/csr/rodoanzeneisei.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	53.9	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.9	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.2	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.3	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.5	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.0	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.3	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.0	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.3	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.4	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙率が日本全国平均（平成30年度）・リコーグループ平均と比べても高く推移している。敷地内は全面禁煙としているが、敷地外での喫煙者からの三次喫煙および喫煙者本人の疾病による生産性の低下が課題。
	施策実施結果	健康保険組合協力のもと禁煙サポートプログラムを実施したが、利用者は2名しかおらず喫煙率は19年度：31.6%→20年度：31.7%とほぼ変化がなかった。
	効果検証結果	せっかく実施した禁煙サポートプログラムだったが、PR方法が悪く利用者が2名しかいなかった。次年度は積極的にPRし利用者増加を行う。また禁煙による好影響を共有するなどして、禁煙に興味がない従業員を禁煙に導く。
効果検証②	課題のテーマ	－
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	－
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 013105

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東芝ホームテクノ株式会社

英文名：Toshiba Home Technology Corporation

■加入保険者：東芝健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

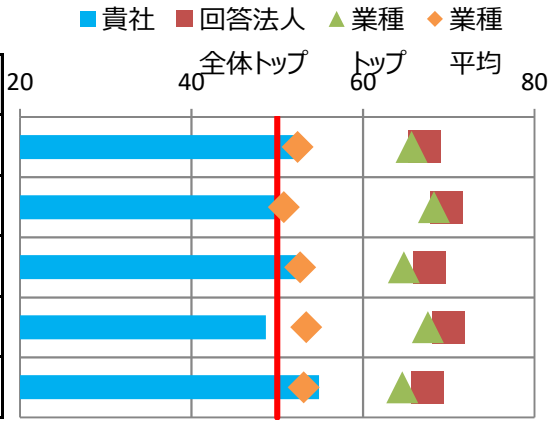
■総合順位：　**1351～1400位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**52.0**　（前回偏差値　-　）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	52.0	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	50.9	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	52.7	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	48.7	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	54.9	67.5	64.6	53.1

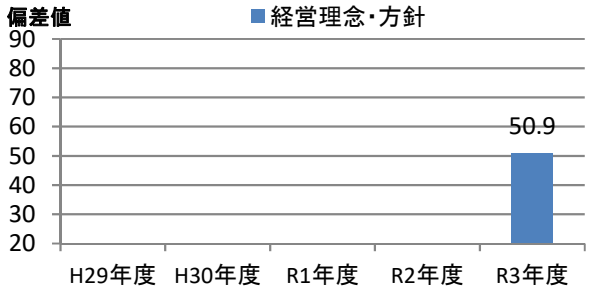


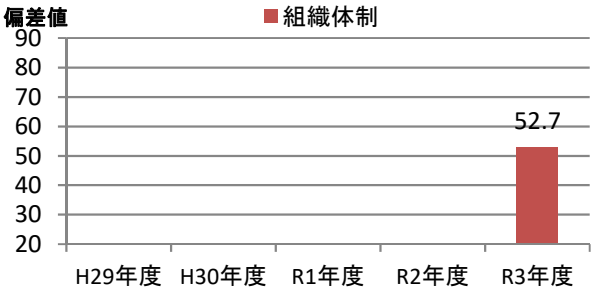
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

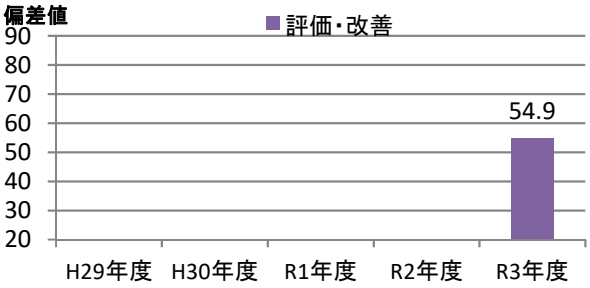
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	1351～1400位
総合評価	-	-	-	-	52.0(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。

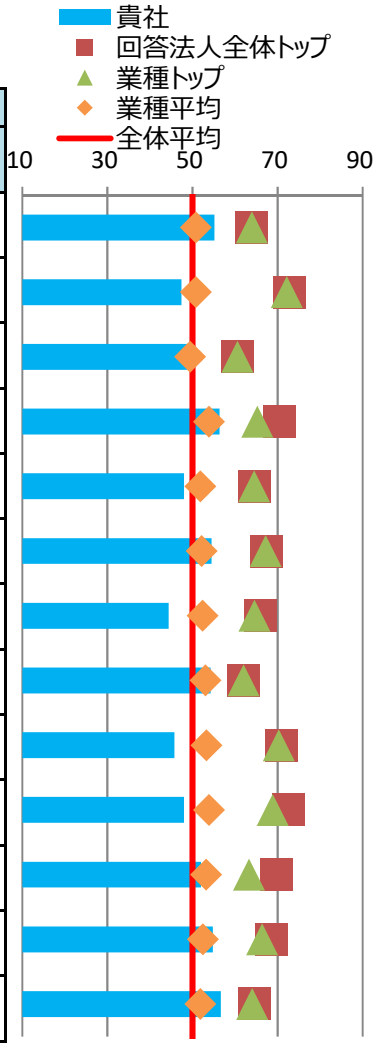






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	55.2	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	47.4	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	50.0	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	56.4	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	48.0	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	54.5	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	44.4	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	54.3	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	45.8	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	48.0	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	52.0	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.8	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	56.7	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の健康診断結果として、過年度からの推移で、平均年齢が高いことの影響もあるが、各有所見率が増加傾向にある。特に脂質異常の項目は19年度が34.6%に対し、今年度は47.4%で12.8ポイントの上昇。ほぼ半数近くに所見がある。
健康経営の実施により期待する効果	食事及び運動指導を充実させ、従業員を健康体に導きパフォーマンスの向上を図る。 従業員が健康になり、個々人のライフバランスが充実することによる就業意識、業務パフォーマンスが向上し、業務及び製造品質が改善されることに期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.5	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.4	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.4	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.5	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.4	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.9	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.2	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.8	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	43.1	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタル疾患が原因による長欠、休職者が全従業員の2%に達していた。また、休職延長やメンタル疾患の再発も多く、早期の解決が求められていた。
	施策実施結果	休業前に保健師による休業者・職制への「休業のしおり」の説明を充実、休業中の職制での休業者への定期連絡・確認（意思疎通の充実）の徹底。更に復帰前の職制・休業者との事前面談で休職者を0.5%まで減小。
	効果検証結果	休業期間中に休業者が職制との意思疎通の充実により、安定した治療を進めることができ、復帰時の不安要素を取り除くことができ、休業延長、再発も激減させることができた。今後は、発症前のサポートの充実が重要。
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	これまで婦人科健診を実施していなかった。検診を受けたいが、仕事を休んで検診を受けに行かなくてはならない。という声もあった。
	施策実施結果	2021年に婦人科検診（乳がん、子宮頸がん）を実施。 乳がん検診29名（53.7%）、子宮頸がん検診36名（37.9%）が受診。
	効果検証結果	特に子宮頸がんに関して、若年層では関心はあるが、受診に関し不安があり、健診受診率が伸び悩んだように思う。次年度以降、婦人科疾患全般に関し、啓発活動を積極的に行い、検診受診の定着をはかっていく必要がある。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 013107

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：オムロン ソーシアルソリューションズ株式会社

英文名：OMRON SOCIAL SOLUTIONS CO.,LTD.

■加入保険者：オムロン健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

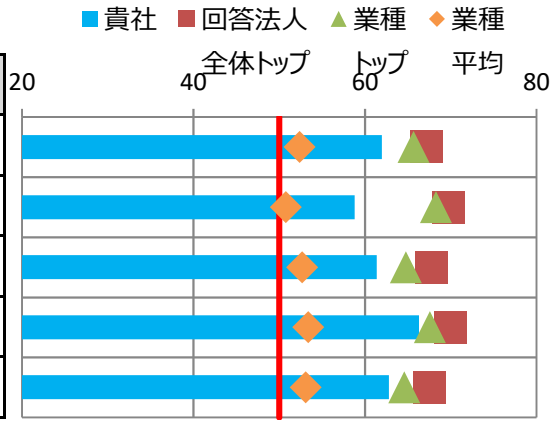
■総合順位：　**151～200位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**62.0**　（前回偏差値　-　）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.0	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	58.8	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	61.4	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	66.3	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	62.8	67.5	64.6	53.1

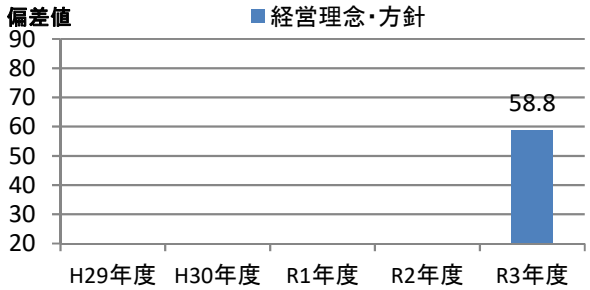


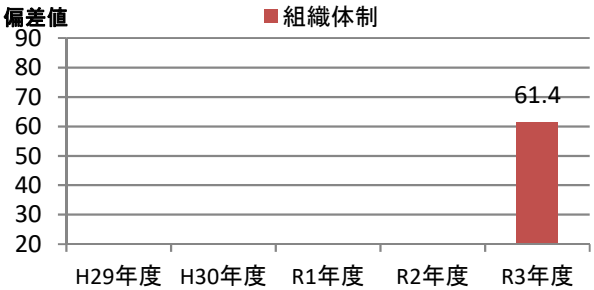
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

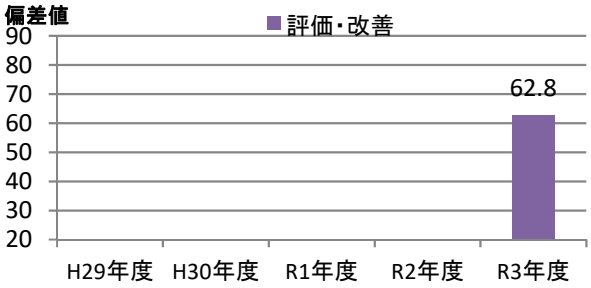
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	151～200位
総合評価	-	-	-	-	62.0(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。

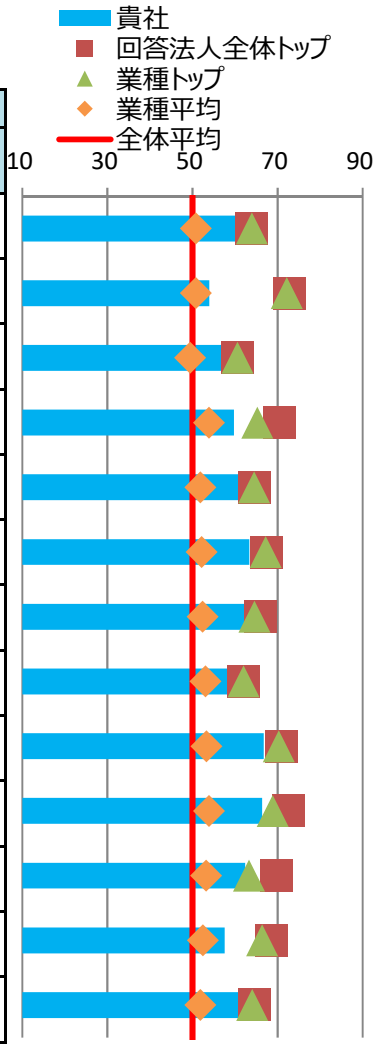






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	64.0	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	54.0	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.8	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	59.8	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	63.4	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	63.7	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	60.6	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	66.8	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	66.4	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	62.4	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.6	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	60.9	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 健康経営で解決したい経営上の課題は、未来価値創造に向けたソーシャルオートメーションの進化を通じた会社のミッション・ビジョンの実現と社員のWell-Beingを両立させることである。このことが、「世界中の人々が、安心・安全・快適に生活し続ける豊かな社会を創造する」という当社のミッションの実現につながるものと確信している。
健康経営の実施により期待する効果	新型コロナウイルス感染症拡大を経験し、事業を進めていく際最も大切なことは、社員が健康であることだと認識した。コロナ禍で働き方が大きく変わり、新たな心身の健康リスクも顕在化してきている。社員が心身共に健康でいきいきと働くことができる環境をつくることが、社員一人一人が持つ力を最大限に発揮する土台となり、結果的に会社の成長と将来にわたる社員のWell-Being向上につながる効果を期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	オムロン ソーシアルソリューションズ株式会社の健康経営 https://socialsolution.omron.com/jp/ja/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	62.7	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.2	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.0	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.3	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	68.6	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.2	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.7	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	69.3	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	従来は事業量の増加に伴い、総実労働時間が高止まりする傾向にあった。昨年度は、新型コロナウイルス感染対策として、対面とリモートワークを組み合わせた働き方の推進により通勤や移動時間縮減など効率的な働き方を実現し、身体面での負担軽減や総実労働時間の短縮につなげた。一方、リモートワークなど新たな働き方に伴うコミュニケーションの取りづらさに因る孤立感やストレスの増加を新たな課題として認識するようになった。
	施策実施結果	昨年度は、社員の健康確保と働く場所の柔軟化を促進。リモートワークによる在宅勤務推奨を行い、20年度の在宅勤務率は約80%（前年度は約1%）まで達した。
	効果検証結果	働き方の選択肢拡大による移動時間減少やテレワークによるITツール活用等の効率化が加速し、総実労働時間は対前年で大きく減少 ・総実労働時間 19年度：1,967H　20年度：1,861H コロナ禍を機に急速に拡がった新しい働き方に伴う、新たな心身両面の健康リスク（コミュニケーションの取りづらさ、孤立感に起因するメンタル不調や在宅勤務における運動不足など）を未然防止することを21年度の重点項目とした。
効果検証②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	5つの重点項目（運動・睡眠・メンタルヘルス・食事・タバコ）を「Boost5」として指標化。Boost5の達成項目が多い人ほど健診結果が良好で医療費も低く、高パフォーマンスの傾向を示している。とくに「運動」をクリアすれば3項目以上の達成者が大幅に増えることがわかった。コロナ禍の運動不足等への課題対応も含めた「運動」の取組みをさらに加速させる必要がある。
	施策実施結果	健康行動を促す情報を提供し、全従業員の68%が閲覧。各種施策（ウォーキング大会、webフィットネス、ラジオ体操導入他）を実行し全従業員の34%が利活用。これらの取組で全従業員の88%が健康経営を認識。
	効果検証結果	2021年7月の全従業員アンケートの結果、Boost5「運動」（週2回以上の運動）実践者は43%（前年比＋8pt）、またBoost5「3項目以上」の達成者は54%（前年比＋5pt）で、どちらも年々上昇していたなか、過去最大の増加幅となった。また「Boost5」指標及びKPIを集計・見える化し、PDCAを回して改善を図った結果、全拠点にてBoost5「3項目以上」の達成者が増加した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 013121

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ラピステクノロジー株式会社

英文名：LAPIS Technology Co., Ltd.

■加入保険者：東京電子機械工業健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

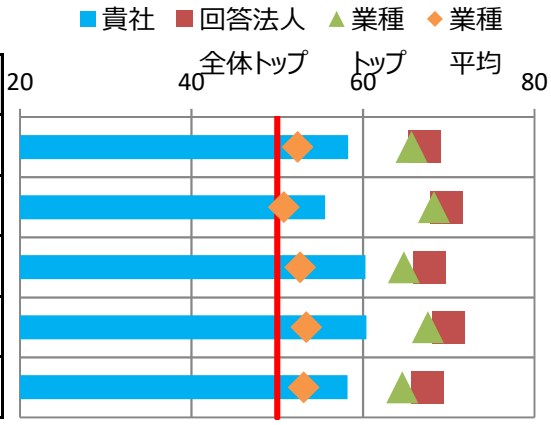
■総合順位：　**601～650位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**58.3**　（前回偏差値　-　）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	58.3	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	55.6	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	60.3	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	60.4	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	58.2	67.5	64.6	53.1

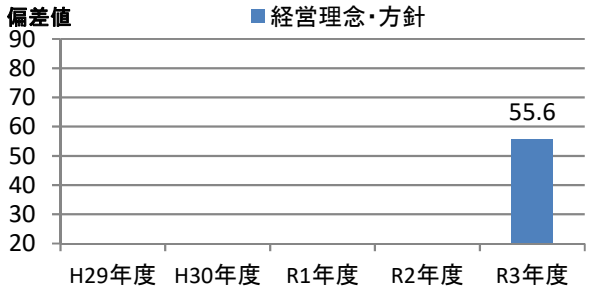


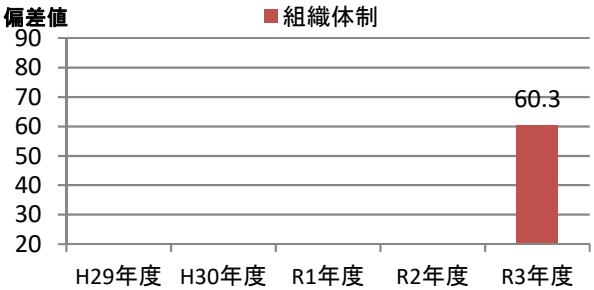
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

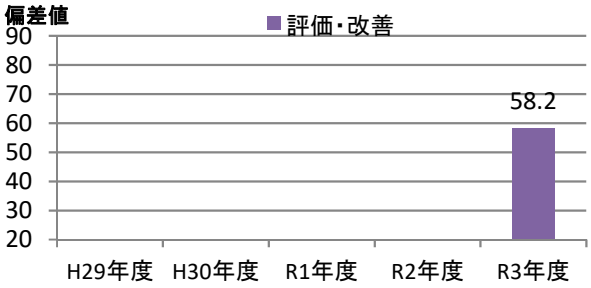
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	601～650位
総合評価	-	-	-	-	58.3(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。

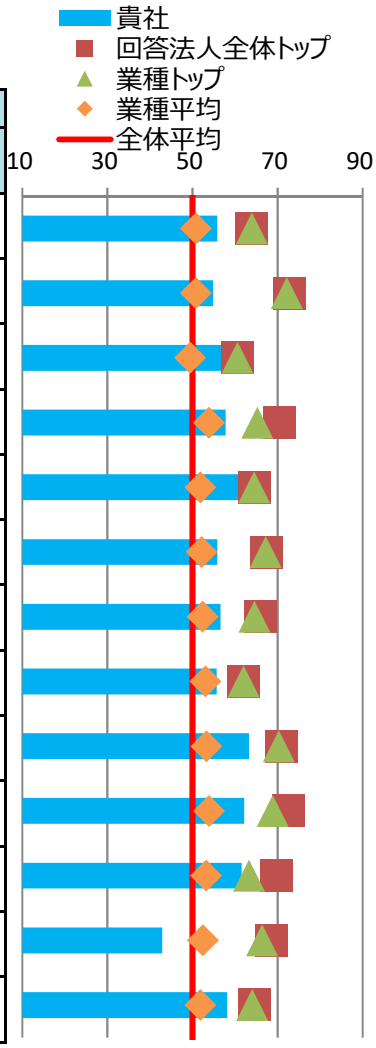






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	55.9	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	54.9	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.7	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.8	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	55.9	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	56.6	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.7	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	63.3	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	62.2	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	61.6	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	42.9	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.2	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 近年は、社員の高齢化に加えて、若手社員が体調不良等で退職するケースが増えてきている。育成した人材が退職してしまうことは会社だけでなく、本人にとっても大きな損失となってしまう。以上のことを防ぐため、会社全体で従業員（中でも特に若手）の心の健康維持をし、長く働くことができる職場環境の実現（改善）が大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員のメンタルヘルスケアに重点を置き、心の健康不良を減らすこと・明るく元気に働く社員が増えることを期待している。具体的な目標数値としては、20代のメンタル不調を理由とした離職者を0名にすること、社員の平均年次有給休暇取得率を現在の53%から60%に引き上げ、ワークライフバランスを整えることを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.lapis-tech.com/jp/company/product.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	62.1	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.1	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.3	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.3	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.4	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.3	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.9	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	62.1	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	特定保健指導について、2018年度までは対象者に対して実施率が約20～23%と低い結果であった。生活習慣病へのリスク軽減のため、実施率の向上を図りたいものの、会社からの周知連絡等はあまりなく、対象者も申し込みを忘れる・業務多忙により申し込みが出来ないなどの課題があった。
	施策実施結果	社内で指導可能ということを対象者に強調して連絡し、リマインド配信を行うことで申し込み忘れも予防した。業務多忙で実施予定日に指導が受けられなくなった場合も日付変更ができるよう個別対応・調整を行った。
	効果検証結果	指導希望者が40%近くまで増え、実際に特定保健指導を受けた割合も36%まで上昇した。スケジュールを個別で調整したことで、業務により当日指導が受けられないということもなくなり、1人を除き全員が指導を受けることができた。加えて、社内で指導が受けられなかった者へは、医療機関でスムーズに指導が受けられるようにこちらも個別サポートを行ったことで、以前よりも対象者が気軽に指導を受けられる環境になった。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	経済産業省推進の健康経営オフィスレポートより全従業員にアンケートを行ったところ、「仕事中に間食を時々摂っている」の設問に「はい」と答えた割合が25%と低い結果となった。デスクワークは長時間同じ体制となるため、疲労等で作業効率が落ちることも多く、リフレッシュの時間は生産性アップのためにも大切であると考える。そのため、間食は太る・良くないなどの負のイメージをなくし、「適切な間食」を奨める必要がある。
	施策実施結果	大手菓子メーカーによるセミナーを開催し、間食のメリットや適切な間食時間・量などについて学んだ後に、「間食イベント」を開催。2ヶ月間定期的に間食をしてもらい、終了後にアンケートを実施した。
	効果検証結果	イベント参加者は100名を超え、アンケートでも参加者のうち90%が「間食を今後も続けていきたい」と回答した。参加者の感想は「間食をすることでリフレッシュできた」というものが多く、その他効果を確認できた内容として「いつ・どのくらい間食しているか意識するようになった」や「お菓子を買う際にカロリーを確認したり、健康にいいものを選ぶようになった」との回答も多く挙がり、健康面への意識も促すことができた。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 013292

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：長野日本無線株式会社

英文名：Nagano Japan Radio Co., Ltd.

■加入保険者：日本無線健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

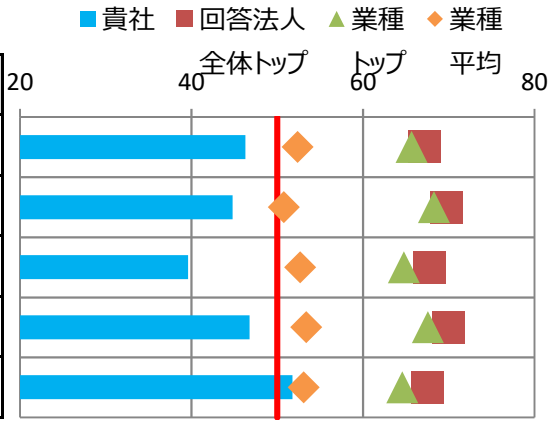
■総合順位：　**1951～2000位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**46.3**　（前回偏差値　-　）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	46.3	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	44.8	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	39.6	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	46.8	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	51.8	67.5	64.6	53.1

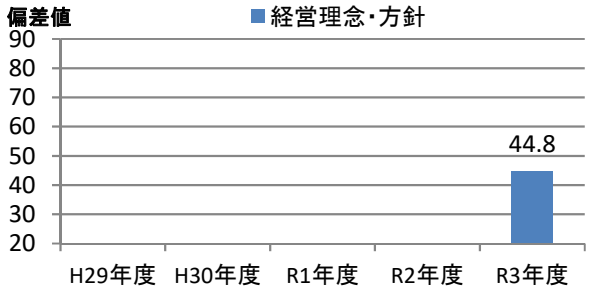


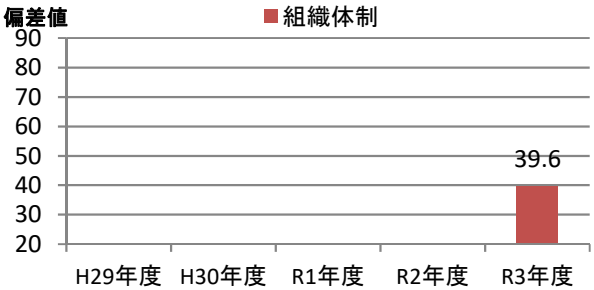
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

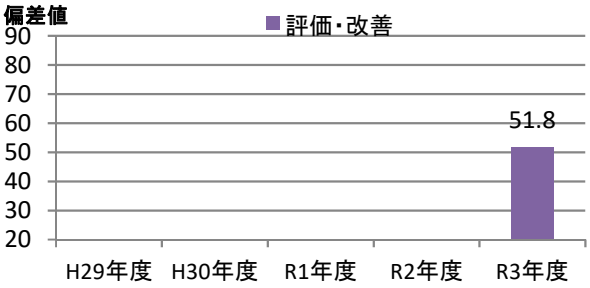
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	1951～2000位
総合評価	-	-	-	-	46.3(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。

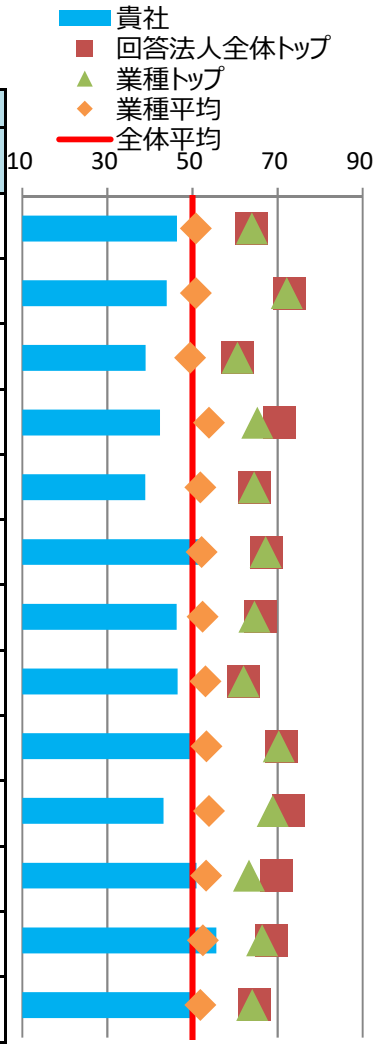






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	46.4	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	44.0	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	39.0	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	42.4	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	38.9	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	52.1	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	46.3	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	46.5	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	49.7	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	43.2	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	51.0	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.6	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	50.2	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 当社人員構成上、高年齢化が進んでおり、30～40代が少ない状況となっているため、今後の事業継続において、大きな課題となっている。新卒採用者数を増やすとともに、中途採用者数を増やしていく必要がある。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が満足感を持って当社で長く働きたいと思えること。具体的な指標として、新卒および中途入社した従業員の5年後定着率について80%以上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.njrc.jp/ecology/ecology05.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.0	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.5	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	42.3	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.9	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.3	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.1	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.6	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.0	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	51.0	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	健康診断の有所見率が高い状況であるが、二次検査の受診率が例年低い状態となっている。まずは、従業員の健康意識の醸成を行い、自分の健康は自分で守ることを徹底する。
	施策実施結果	対象者に対してメールにて二次検査の受診勧奨を行った。その上で定期的に受診の有無を確認し、未受診者に対しては再度、人事部門からメールにて受診勧奨を行った。
	効果検証結果	二次検査受診率が、2019年度に比べて増加した。 2019年度43%→2020年度60%（17%増加）
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルヘルス不調者が増加している。発生予防および早期発見・対応が必要となっている。
	施策実施結果	保健師と体調不良者との相談や面談回数を増やし、従業員が長期休業（1ヵ月以上）となる前に措置を講じた。
	効果検証結果	長期休業者（1ヶ月以上）の人数が、2019年度に比べて減少した。 2019年度延べ人数39人→2020年度延べ人数27人（12人減少）

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 013545

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：キヤノン化成株式会社

英文名：CANON CHEMICALS INC

■加入保険者：キヤノン健康保険組合

非上場

■所属業種：電気機器

①健康経営度評価結果

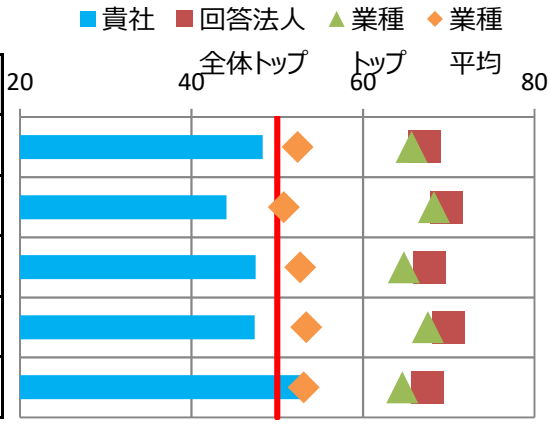
■総合順位：　**1751～1800位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**48.3**　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	48.3	67.2	65.7	52.4
経営理念・方針	3	44.1	69.8	68.3	50.8
組織体制	2	47.5	67.8	64.8	52.7
制度・施策実行	2	47.4	70.0	67.6	53.4
評価・改善	3	53.6	67.5	64.6	53.1

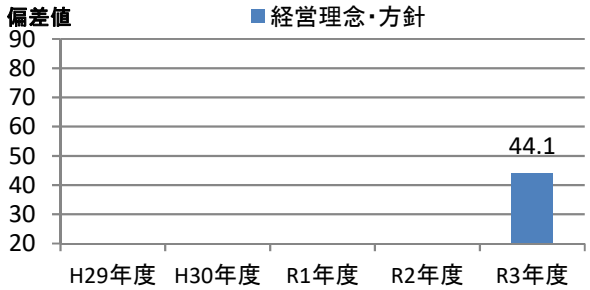


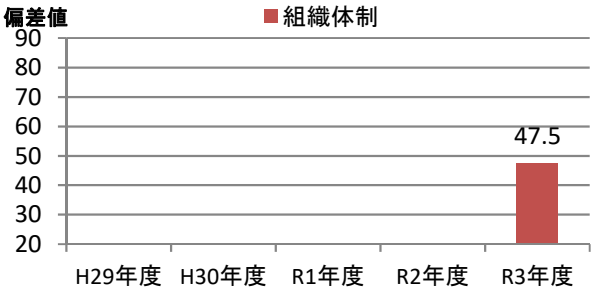
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

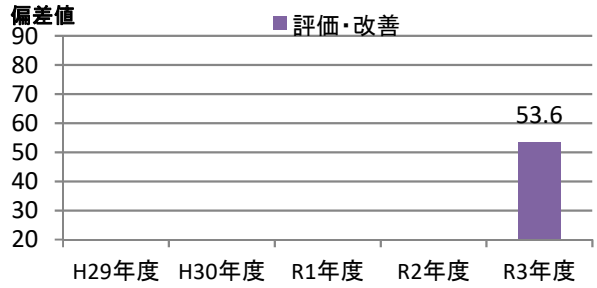
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	1751～1800位
総合評価	-	-	-	-	48.3(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。

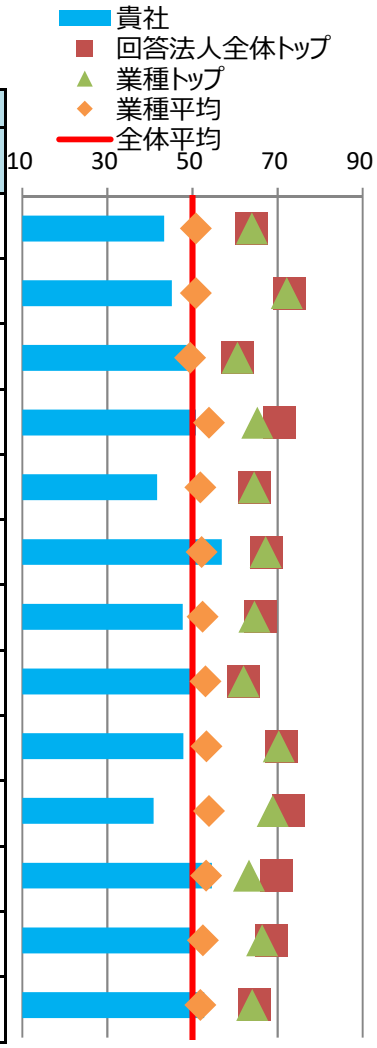






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	43.4	64.0	64.0	50.8
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	45.2	72.9	72.2	50.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	50.6	60.6	60.6	49.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	50.8	70.5	65.3	53.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	41.7	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	56.9	67.5	67.2	52.2
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	47.7	66.0	64.6	52.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	50.0	62.0	62.0	53.1
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	47.9	71.1	70.3	53.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	40.9	72.5	68.9	53.9
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.6	69.8	63.3	53.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	49.8	68.5	66.4	52.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.8	64.5	64.1	51.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上
	従業員の平均年齢が上がり、有所見率が高くなると健康状態の悪化が懸念される。 従業員の健康状態は企業の生産性を低下させることに繋がるため、従業員の健康保持・増進の取り組みを積極的に実践することで心身共に健康な従業員を育成することが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	プレゼンティーイズムの指標により損失割合を算出し、労働生産性損失額を換算し、 パフォーマンス低下度による損失金額を把握する。パフォーマンス向上のためには様々な健康保持増進活動を実践することにより生産性損失を防ぐ。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://kasei.canon/ja/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	50.5	53.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	53.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.5	53.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.6	53.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.9	52.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.3	51.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.2	53.7	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	51.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	38.5	53.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.8	52.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	肥満者の割合が全従業員の32.5%であったため
	施策実施結果	健康管理アプリを利用した歩数を競うイベントを実施し110名参加
	効果検証結果	イベントの参加者110名の健診データで肥満率とBMI数値を測定 肥満率が32.5%が32.2%にとどまったが、参加者のうち39名のBMI数値は下がった。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。