

経済産業省 令和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SOKEN

英文名：SOKEN,INC.

■加入保険者：デンソー健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

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** ↓2.9 (前回偏差値 63.5)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	60.6	67.2	64.6	52.4
経営理念・方針	3	55.4	69.8	67.2	50.7
組織体制	2	61.4	67.8	64.9	52.8
制度・施策実行	2	66.3	70.0	68.4	54.1
評価・改善	3	61.5	67.5	63.9	52.6



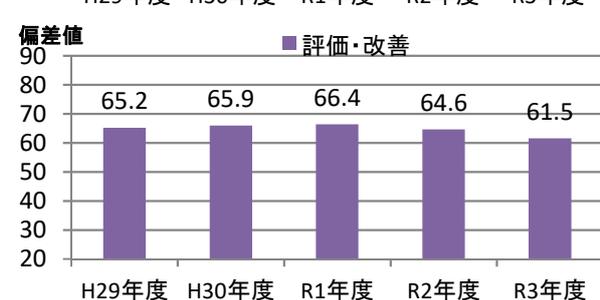
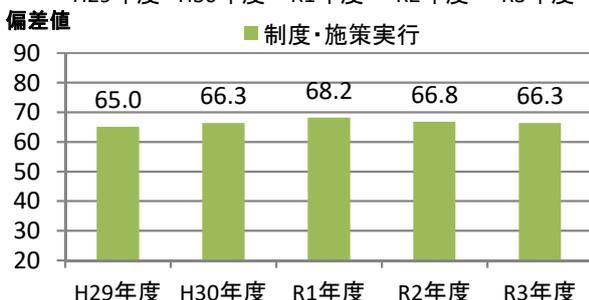
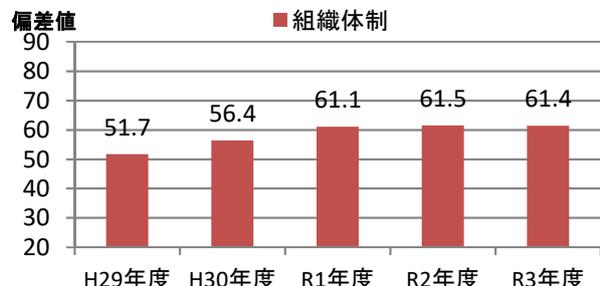
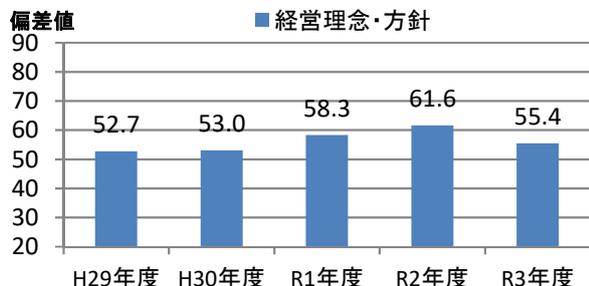
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

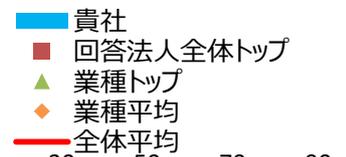
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	201~250位	201~250位	51~100位	51~100位	301~350位
総合評価	58.7	60.3(↑1.6)	63.3(↑3.0)	63.5(↑0.2)	60.6(↓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	58.9	64.0	64.0	50.9
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	52.2	72.9	70.9	50.5
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	60.6	60.6	60.6	51.4
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	58.7	70.5	63.8	53.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	51.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	61.1	67.5	65.5	53.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	62.7	66.0	66.0	51.8
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	55.0
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	66.8	71.1	71.1	54.8
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	67.8	72.5	69.9	53.7
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	59.3	69.8	63.9	52.5
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	62.2	68.5	64.0	52.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.3	64.5	62.2	51.8

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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>従業員の長時間労働による心身の疲弊、2017年度まで社員の約25%が長時間（法定外労働月45h超）労働者に該当しており、全社の有給休暇取得日数も15日と低い状態であった。ワークライフバランスの推進とパフォーマンス向上のため、2018年度より適切な業務管理にもとづく残業時間の削減と有給休暇を取得しやすい職場環境づくりに取り組んでいる</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員が毎日、心身共にイキイキと元気に働け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（45h/月）以上該当者率1%未満の継続、有給休暇取得日数20日/人の継続を目指すために、毎月開催の経営会議にて、チェック・アンド・フォローを実施</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.soken-labs.com/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	63.3	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	54.5	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	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	67.0	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	79.3	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.3	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.4	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	60.9	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	2017年度まで社員の約25%が長時間(法定外労働月45H超)労働者に該当しており、全社の有給休暇取得日数も15日と低い状態であった。ワークライフバランスの推進とパフォーマンス向上のため、2018年度より適切な業務管理にもとづく残業時間の削減と有給休暇を取得しやすい職場環境づくりに取り組んでいる。
	施策実施結果	①時間外労働時間と有給休暇取得日数を会社目標に設定、②zoom導入とオンライン会議の実施。③組織体制に少人数のチーム制導入を実施。これらにより負荷の軽減と有給休暇が取得しやすい職場環境づくりに貢献。
効果検証結果	取組の結果、長時間労働者数と有給休暇取得日数は大幅に改善された。(17年度→20年度) 長時間(法定外労働月45H超)労働者数：25%→1%にまで減少 有給休暇取得日数：15日/人→19日/人にまで増加	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	コロナ禍における在宅勤務定着に伴い、面着でのコミュニケーションが出来なくなり、オンライン会議においても言葉のみのコミュニケーションで表情等の情報が無いため、コミュニケーション不足からの孤独感、気にかけてもらえない不安感・喪失感や躁鬱感発生の危険性を低減させる
	施策実施結果	全従業員へWebカメラを配布し、出社、在宅を問わず顔を見せる会議による安心感・情報の共有化の向上や、会社トップからの雑談会励行により、連帯感、気分転換によるストレス解消を図ることができた
効果検証結果	コミュニケーション向上の検証は、2020年度①ストレスチェックにおける上司からのサポート、②同僚の支援の結果が2019年度より、①は7.7→7.9、②は7.9→8.0にそれぞれ向上した	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタテクニカルディベロップメント株式会社

英文名：

■加入保険者：トヨタ自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

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** ↓3.1 (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



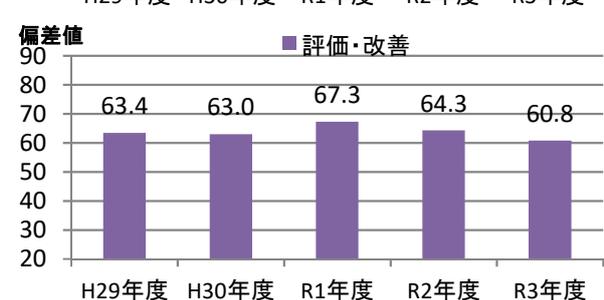
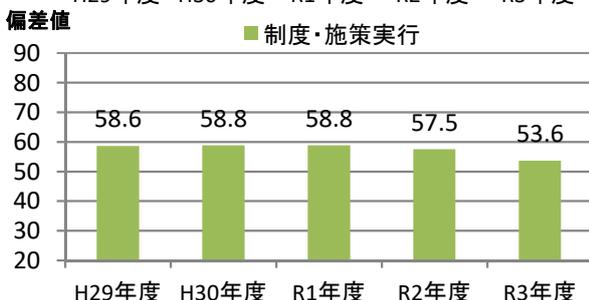
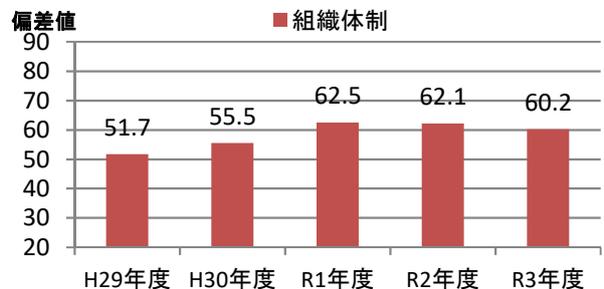
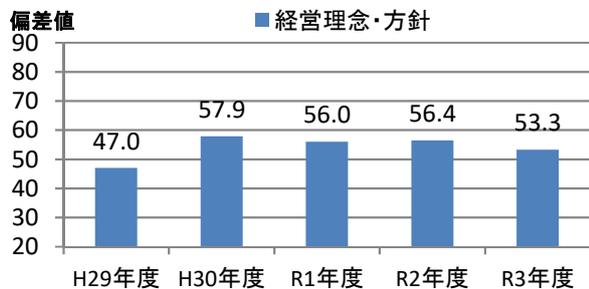
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	301~350位	201~250位	351~400位	751~800位
総合評価	54.7	58.7(↑4.0)	61.3(↑2.6)	60.1(↓1.2)	57.0(↓3.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>①(特に在宅勤務による)情報機器による疾患</p> <p>②睡眠不足</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>①在宅勤務においても肩こり・腰痛なく業務できる</p> <p>②睡眠により十分な疲労回復できる</p> <p>→①・②より、従業員がイキイキとはたらくことができる</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.toyota-td.jp/corporate/csr/employee/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.6	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	54.5	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	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.9	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.1	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.0	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.2	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.8	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	62.7	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	従業員への意識調査より、日常的に6h睡眠をとれていない(45.2%)、熟睡できていない(22.7%)と回答。また医療職との面談でも睡眠で疲れが取れないと回答した従業員が28.8%おり、「睡眠時無呼吸症候群」が疑われる症状が見られた。
	施策実施結果	昼間の眠気度を測定するアンケートを実施し、日中の眠気度が高く、かつ希望者に対して産業医との面談を実施。(24名)
	効果検証結果	面談実施者24名のうち2名に対し病院を紹介。
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	弊社のビジョン「従業員の多様性が活かされ、イキイキと働き続ける会社をめざす」多様性を活かす1つとしての「女性の活躍推進」にあたり、女性特有の病気(がん)を早期する機会が少ない。(節目健診時のみ・1回/4年)
	施策実施結果	女性特有のがん(乳がん・子宮頸がん)検診制度を導入。(節目健診と併せ1回/2年)導入にあたっては、検査は業務扱いとし、また自身の希望する病院で検査を受けられるよう、受診しやすい体制を整備。
	効果検証結果	現在、17名が受診。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社デンソー勝山

英文名: DENSO KATSUYAMA CO., LTD.

■加入保険者: デンソー健康保険組合

非上場

■所属業種: 輸送用機器

①健康経営度評価結果

■総合順位: **1301~1350位** / **2869社中**

■総合評価: **52.2** ↓4.1 (前回偏差値 56.3)

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

②評価の内訳



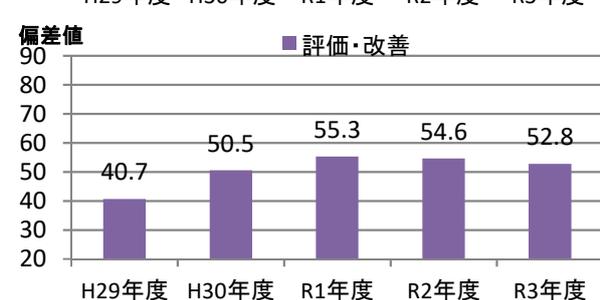
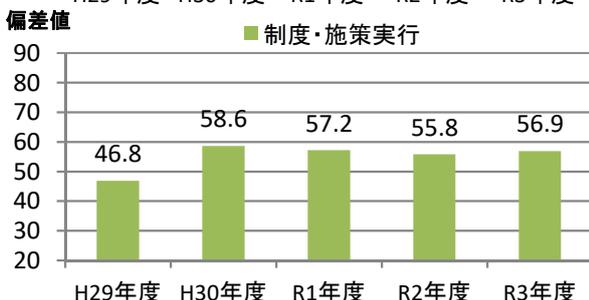
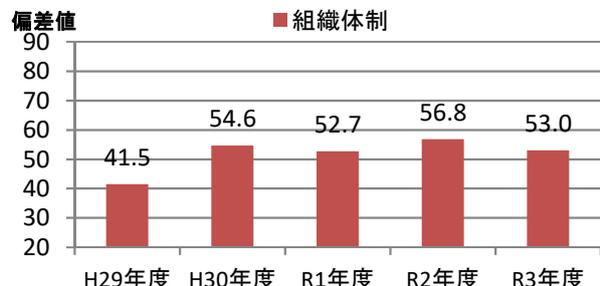
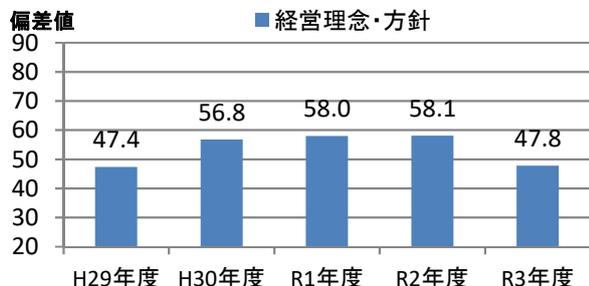
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

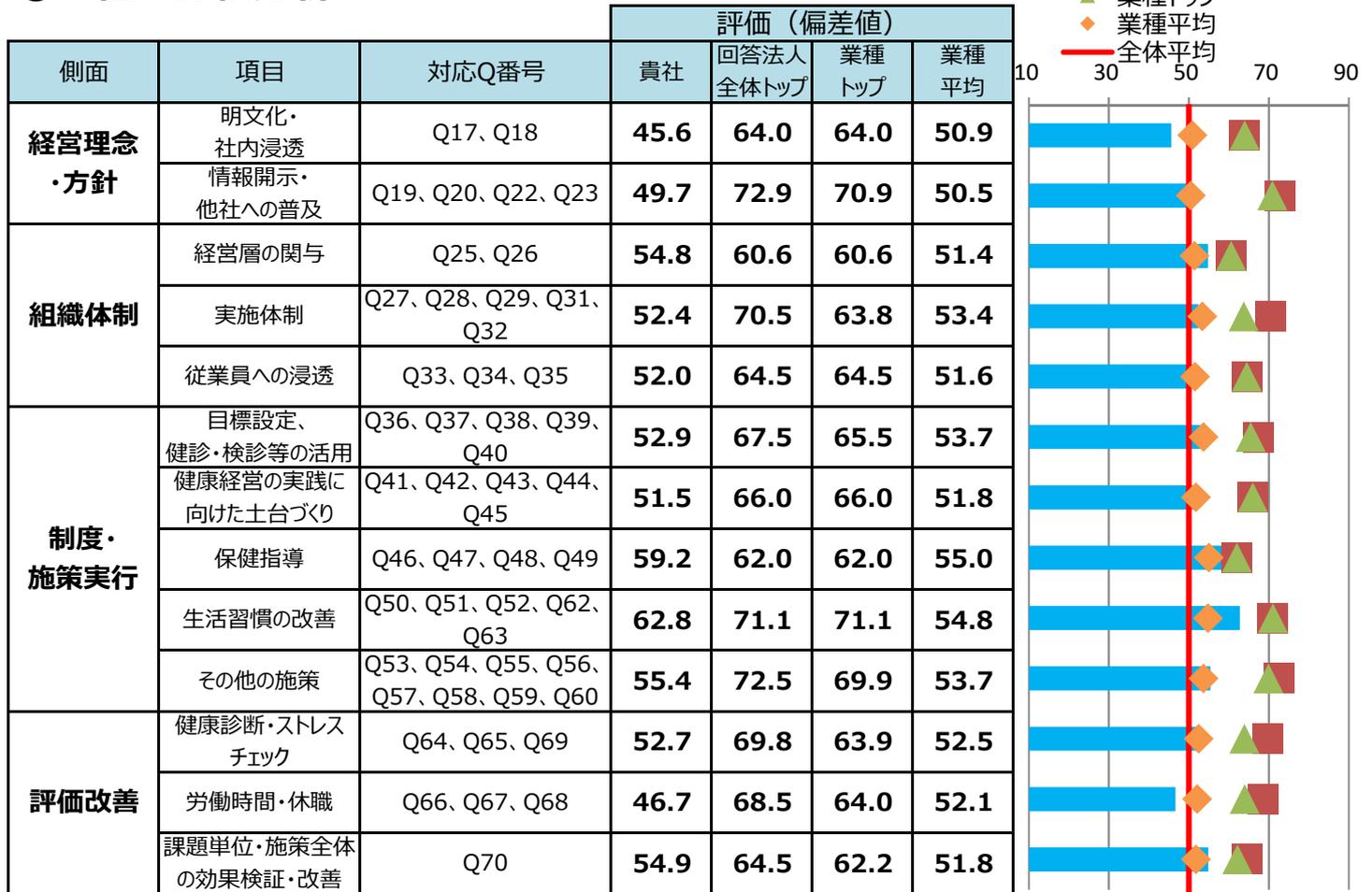
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	851~900位	551~600位	701~750位	751~800位	1301~1350位
総合評価	44.7	55.6(↑10.9)	56.0(↑0.4)	56.3(↑0.3)	52.2(↓4.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>企業の社会的責任</p> <p>健康意識の向上として、「健康が全ての基盤であり、20年後の健康は、今作られる」という考えのもと、働き方改革を重点として、従業員が自主的に健康を増進する取組みを実施していき、豊かで安心な人生を送れるようにしていくこと。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員自身が長く働けるように、従業員自身が体調管理しやりがいを持って生き生きと働くことによって、従業員の能力を最大限に発揮してもらう。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.d-katsuyama.com/environment/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.1	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	54.5	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	46.7	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.9	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.0	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.0	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.4	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.8	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.0	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	19年度の従業員の生活習慣を把握すると、40歳以上の適正体重維持(BMI 18.5~24.9)をしている方の割合が61.3%と低い結果であったため、食生活の改善を図り、その割合を高める施策を図る。
	施策実施 結果	食堂の給食メニュー(昼・夜)をカロリー計算の上、ヘルシーメニューを織り込むように食堂運営している業者へ依頼し、実施している。
効果検証 結果	20年度の40歳以上の適正体重維持している方の割合は61.2%と若干下がったものの現状を維持となり、改善には結び付けるところまでには至らなかった。	
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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社デンソーエアクール

英文名：DENSO AIRCOOL CORPORATION

■加入保険者：デンソー健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

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** ↓1.5 (前回偏差値 60.8)

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

②評価の内訳



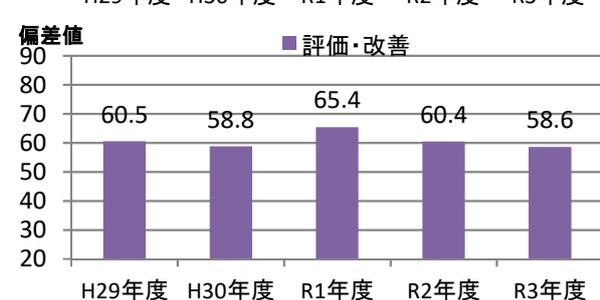
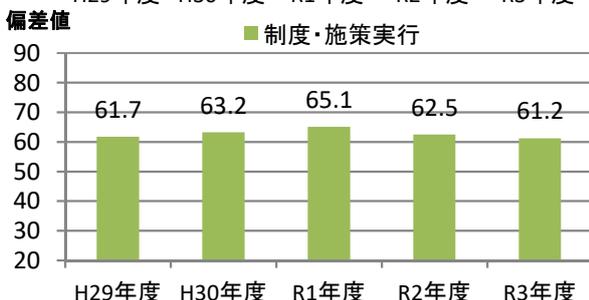
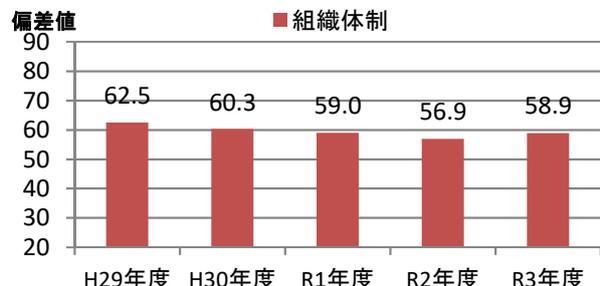
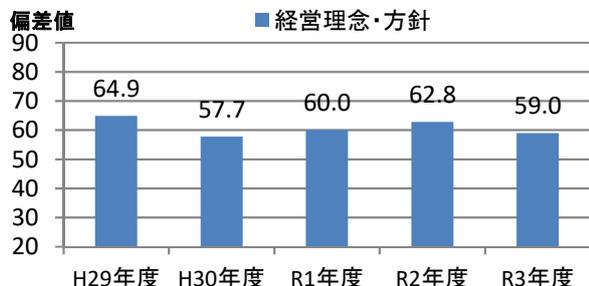
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	101~150位	201~250位	101~150位	301~350位	501~550位
総合評価	62.6	60.1(↓2.5)	62.4(↑2.3)	60.8(↓1.6)	59.3(↓1.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>社会的な労働力の大幅な減少に備えるため、より限られた人員で事業を運営し、ステークホルダーの満足を向上させていくことが求められており、そのためには一人ひとりが自身の能力を十分に発揮できる環境を整え、生産性を向上させることが、重要な課題の一つである。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>能力を十分に発揮するためには心身の健康が前提であるため、従業員の健康の維持増進を図ることで、生産性向上を推進する。身体的な健康面においては、特定保健指導の実施率を現状の88%（20年度の暫定値）から100%への改善をめざし、精神面においては、メンタル不調による休業者を前年比半減を目標に取り組みを実施する。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	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.denso-aircool.co.jp/csr/csr-health

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.4	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	54.5	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	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.3	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.9	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.3	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.3	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.3	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	特定保健指導対象者率が全国平均と比べて高く、休業者の発生及び重症化による休業の長期化リスクを低減する
	施策実施結果	2016年度までゼロ%だった特定保健指導実施率を、2017年度60.2%、2018年度86.5%、2019年度88.3%と向上させ、加えて35～39歳のメタボ対象者への生活習慣の改善支援を行った。
効果検証結果	特定保健指導対象者2020年度86人→2021年度68人（最終集計前の暫定値）	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	社員の喫煙率が全国平均と比べて高く、2019年度は、男性31.8%（全国平均27.1%）、女性9.6%（全国平均7.6%）であり、喫煙者及び受動喫煙により非喫煙者もがん発症リスクが高まる。
	施策実施結果	卒煙支援アプリ、ニコチンパッチ購入補助、卒煙支援本貸出し、オンラインセミナー、面談時の卒煙支援、50歳以上胸部CT検査費用補助、2020年4月～屋内禁煙、2021年4月～紙煙草禁止の受動喫煙対策を実施
効果検証結果	喫煙率 2019年度31.8%→2020年度31.0%（男性社員） 2019年度9.6%→2020年度7.5%（女性社員）	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社東郷製作所

英文名：TOGO SEISAKUSYO CORPORATION

■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：輸送用機器

①健康経営度評価結果

■総合順位： **1951~2000位** / **2869社中**

■総合評価： **46.0** ↓0.5 (前回偏差値 46.5)

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

②評価の内訳



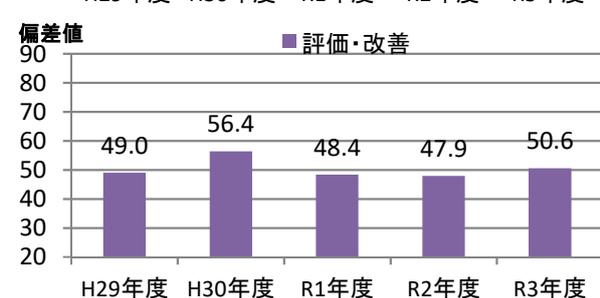
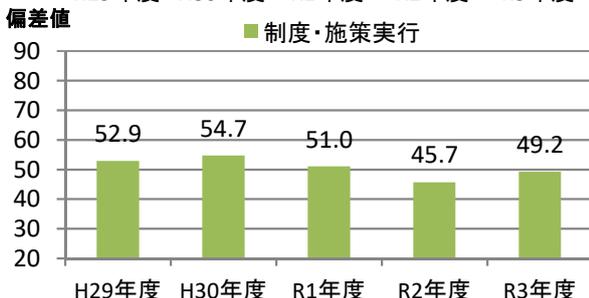
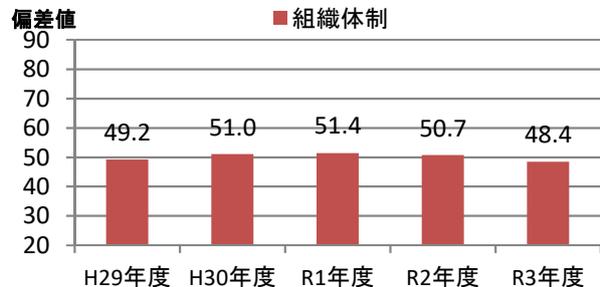
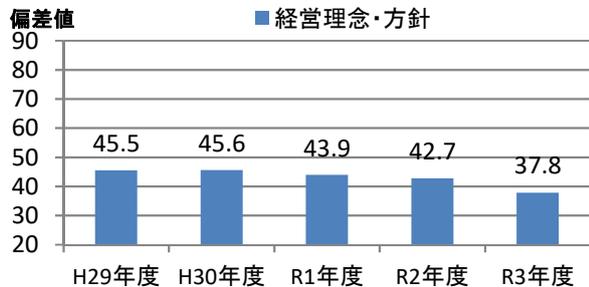
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	651~700位	851~900位	1401~1450位	1651~1700位	1951~2000位
総合評価	49.2	51.6(↑2.4)	48.2(↓3.4)	46.5(↓1.7)	46.0(↓0.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.togoh.co.jp/activity/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.1	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	54.5	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	48.8	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.3	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.6	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.0	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.3	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.2	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.9	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	49.8	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	ストレスチェックによる高ストレス判定者、メンタルヘルス不調により欠勤する従業員は年々増加傾向であり、生産性の低下に大きな影響を及ぼしている。
	施策実施 結果	ストレスチェック集団分析結果報告会を各部門単位で実施し、要因解析及び改善のための行動目標を部門に設定させ、翌年の報告会で評価・改善を行っている。
効果検証 結果	メンタルヘルス不調による欠勤者数の低減には至っていないが、ストレスチェックの高ストレス判定者の割合、集団分析結果の評価点はやや改善してきている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタ自動車北海道株式会社

英文名：TOYOTA MOTOR HOKKAIDO,INC.

■加入保険者：トヨタ自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

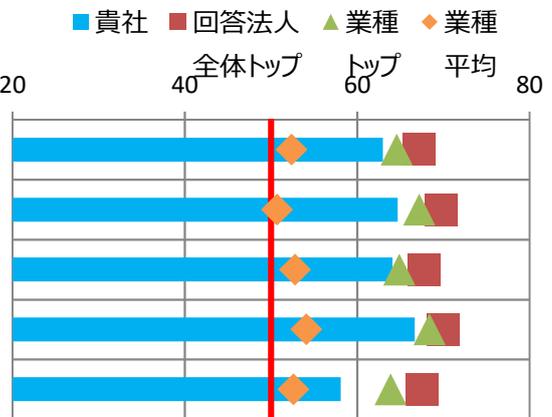
■総合順位： **101~150位** / **2869社中**

■総合評価： **63.0** ↑2.5 (前回偏差値 60.5)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.0	67.2	64.6	52.4
経営理念・方針	3	64.7	69.8	67.2	50.7
組織体制	2	64.1	67.8	64.9	52.8
制度・施策実行	2	66.7	70.0	68.4	54.1
評価・改善	3	58.1	67.5	63.9	52.6



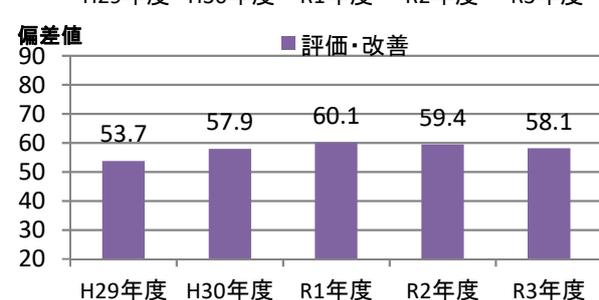
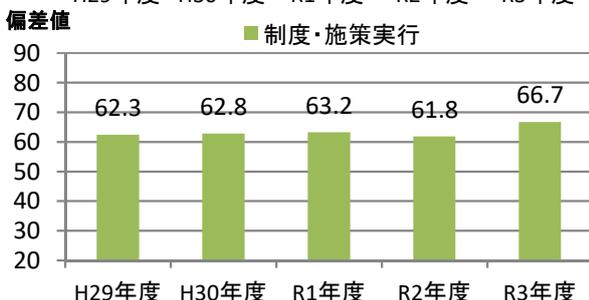
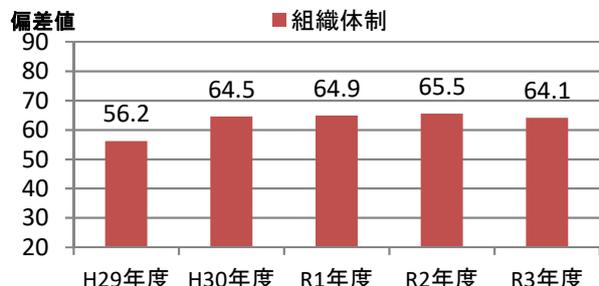
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

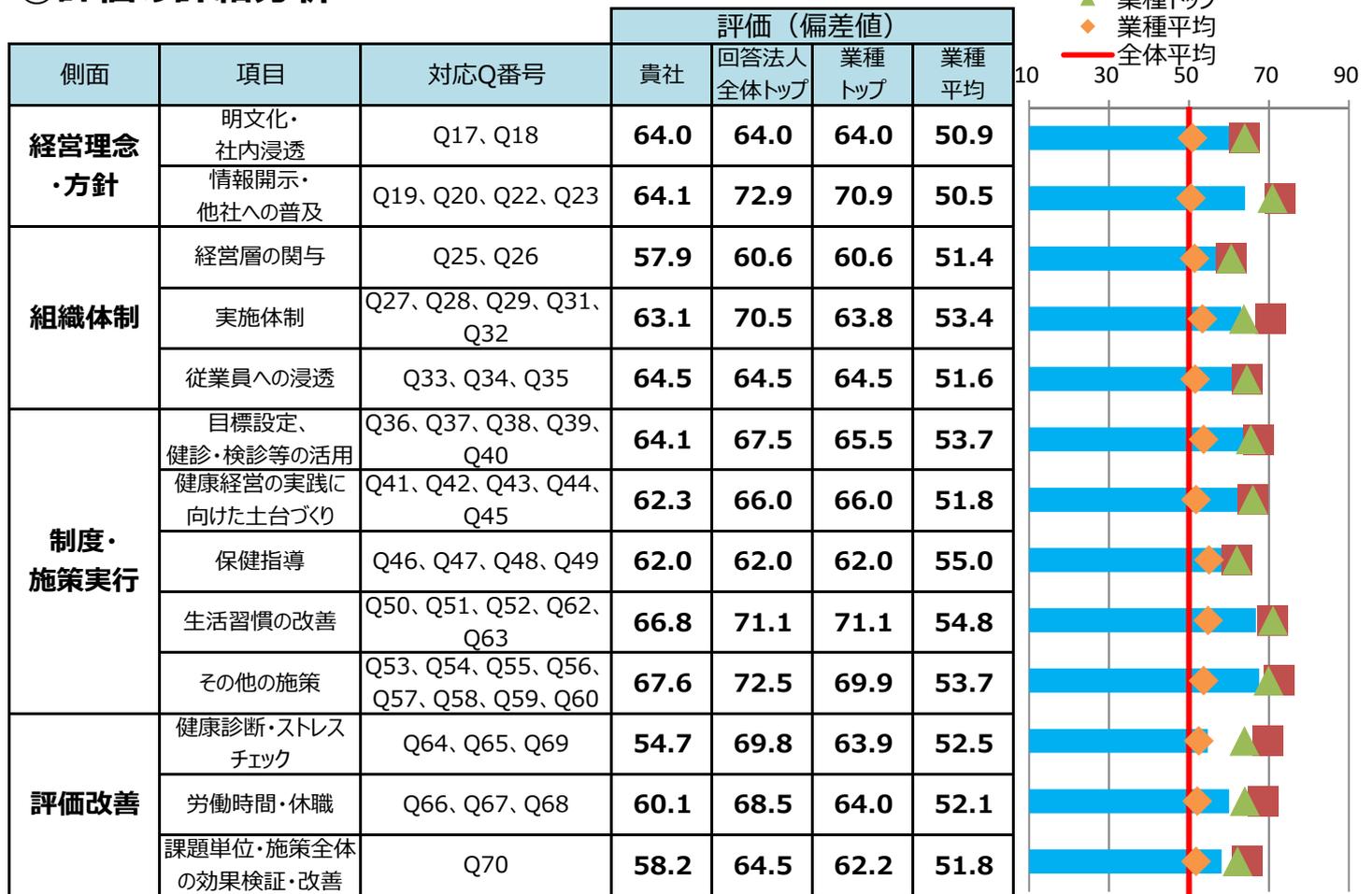
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	201~250位	101~150位	251~300位	351~400位	101~150位
総合評価	58.0	62.9(↑4.9)	60.8(↓2.1)	60.5(↓0.3)	63.0(↑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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>従業員の平均年齢が上昇するなか、健康診断結果での有所見率は60%、現病歴率は30%となっており、リスクを抱えて勤務している従業員がいる状態を課題として捉えている。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>「BMI・朝食・間食・飲酒・禁煙・運動・睡眠・ストレス」の8つの健康習慣を、現状より一つでも多く、あるいはできている項目を改善（健康チャレンジ8活動）することで、心身の健康を保持・増進。全社の平均点を現在の5.2点から6.0点を目標とし、心身疾患等によるリスクが少ない状態を目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.tmh.co.jp/wp-content/uploads/docs/endeavor-healthmanagement.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	64.6	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.0	54.5	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	64.1	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.4	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.8	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.7	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	68.2	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	62.3	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	従業員の平均年齢が上昇するなか、健康診断結果での現状の有所見率は60%、現病歴率は30%となっており、リスクを抱えて勤務している従業員が多数いる状態を課題として捉えている。
	施策実施結果	8つの健康習慣改善活動（健康チャレンジ8）について、社内掲示板、社内オンライン掲示板、社内放送、社内報等の媒体を通し、目的や活動への参加等を継続的に呼びかけた。（第1ステップ：認知度向上）
	効果検証結果	実施率上昇（2020年度：4.8点⇒直近：5.2点）
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	従来より喫煙率低減のための施策に取り組んでいるが、依然として喫煙率が高い。さらなる禁煙活動の推進が必要。
	施策実施結果	敷地内全面禁煙（'20年4月）、喫煙違反者パトロール、非喫煙者に対するインセンティブ支給、オンライン禁煙外来補助、禁煙外来補助、コフィンパッチ・コフィンガム費用補助、喫煙率見える化を実施
	効果検証結果	喫煙率減少（2017年度46.5%⇒2020年度36.0%）

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：豊田鉄工株式会社

英文名：TOYODA IRON WORKS CO.,LTD.

■加入保険者：トヨタ関連部品健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

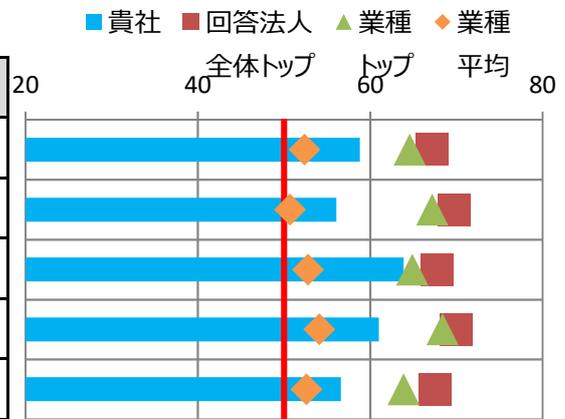
■総合順位： **551~600位** / **2869社中**

■総合評価： **58.8** ↑1.0 (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	-	58.8	67.2	64.6	52.4
経営理念・方針	3	56.1	69.8	67.2	50.7
組織体制	2	63.9	67.8	64.9	52.8
制度・施策実行	2	61.0	70.0	68.4	54.1
評価・改善	3	56.6	67.5	63.9	52.6



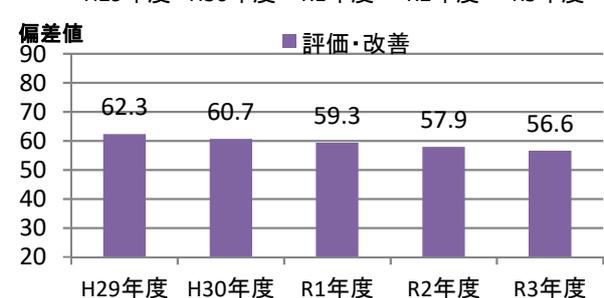
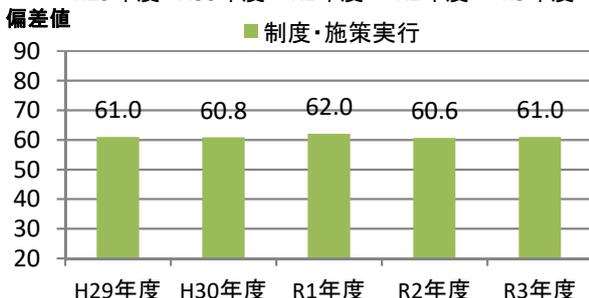
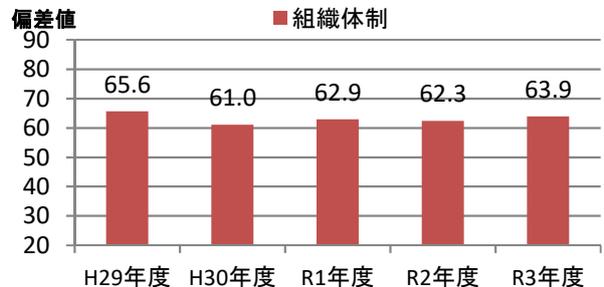
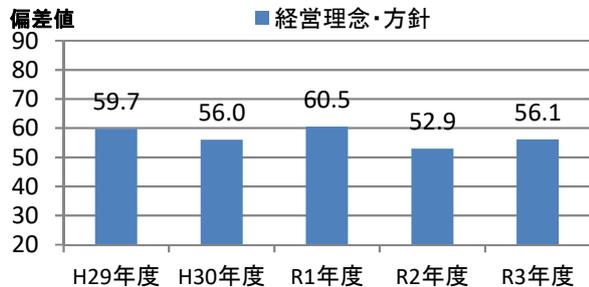
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	101~150位	251~300位	251~300位	601~650位	551~600位
総合評価	61.8	59.4(↓2.4)	60.9(↑1.5)	57.8(↓3.1)	58.8(↑1.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 少子高齢化による人口減少で人材の確保が難しくなっている中、技術や技能を持つ従業員に健康で長く働いてもらうことと育児休暇取得後復帰できることが事業活動を推進する上で大きな課題である
健康経営の実施により期待する効果	新卒社員の5年後定着率79.7% 中途入社5年後定着率61.2%、平均勤続年数17.31年 産休・育休復帰後の就業継続率100%

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.tiw.co.jp/company/health_management

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.1	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	54.5	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	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.1	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.5	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.4	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.6	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	62.2	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題の内容	海外赴任、基幹職、技術系などあらゆる分野で活躍する女性が増えている。「女性の活躍」を進めていくためには、健康と職場環境の整備が必要である。乳・子宮がん検診受診率が低いこと、女性の身体や各年齢の健康問題に対してアプローチできていないことに気付いた為取り組みが必要と考えた。
	施策実施結果	2019年から毎年、全女性従業員に対しサロン形式でセミナーを行い受講者からの大きな反響を得ている。それに伴い、がん検診受診率は向上し女性特有の健康に関する相談は増えている。
効果検証結果	受講者から相談件数の増加とがん検診受診率の向上【乳・子宮がんともに向上した（乳：2018年52.8% 2019年55.1% 2020年55.2% 子宮：2018年32.3% 2019年36.4% 2020年30%）】自分の体は自分で守ると言う意識、働く人のがん対策などについてヘルスリテラシーの向上が図れたと感じる。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	2018年度まで減少傾向であった喫煙率が、加熱式たばこや電子たばこの普及により喫煙する従業員が増えた。しかし有害性成分が低減されているとはいえ、使用者本人や受動喫煙の健康影響はある為、継続して禁煙活動を進めていく必要がある。
	施策実施結果	2020年から、敷地内禁煙デーを設定し禁煙に対する取り組み（禁煙のお願いを兼ねた見回り）・サポート（禁煙補助薬や禁煙外来、アプリの紹介を毎月配信）を充実させて、2021年は終日敷地内全面禁煙とした。
効果検証結果	今回の敷地内全面禁煙を機に多くの従業員が禁煙に取り組むようになった。喫煙率は2019年43% ⇒ 2021年38%と減少し、集計以降も禁煙に取り組んでいる従業員が増加している。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社デンソーファシリティーズ

英文名：DENSO FACILITIES

■加入保険者：デンソー健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

■総合順位： **401~450位** / **2869社中**

■総合評価： **60.1** ↓4.6 (前回偏差値 64.7)

※「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	-	60.1	67.2	64.6	52.4
経営理念・方針	3	62.1	69.8	67.2	50.7
組織体制	2	58.0	67.8	64.9	52.8
制度・施策実行	2	64.5	70.0	68.4	54.1
評価・改善	3	56.4	67.5	63.9	52.6



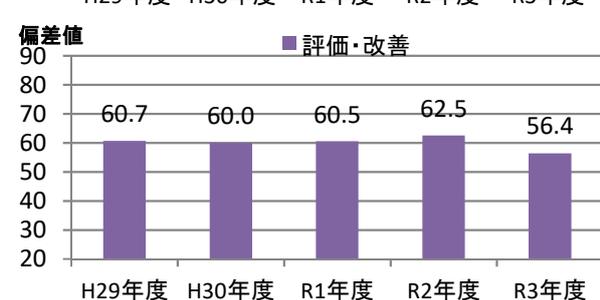
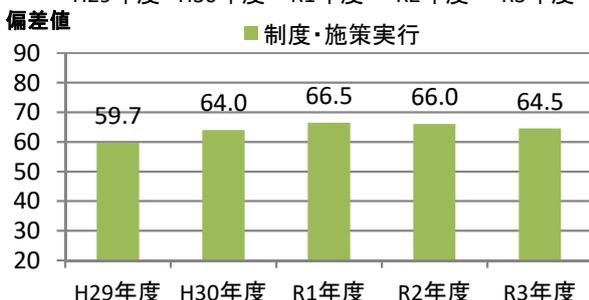
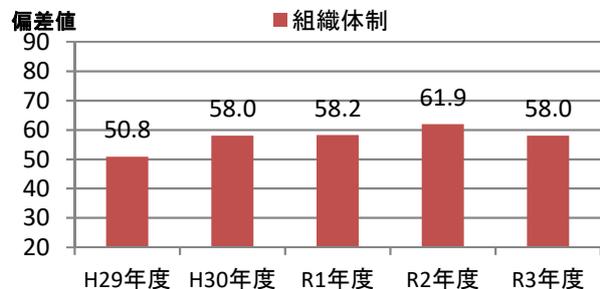
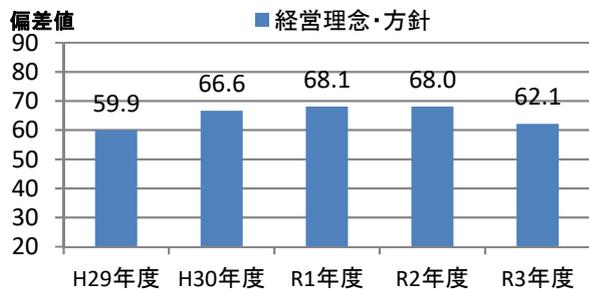
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	201~250位	101~150位	51~100位	1~50位	401~450位
総合評価	58.2	62.8(↑4.6)	63.5(↑0.7)	64.7(↑1.2)	60.1(↓4.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>コロナ禍による在宅勤務の継続で、面着での打合せ機会が減少しオンライン会議が増加したが、お互いの顔が見えない状態もあり発言しにくく、コミュニケーションが図れず、業務遂行に支障が出ていることが課題であった。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>zoom、teamsを利用した打ち合わせ機会を増加するとともに、部内メンバーにはWebカメラを配布することによってお互いに発言しやすい環境を整えた。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.0	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	54.5	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	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.4	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	79.6	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.6	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.5	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.6	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	40歳以上で血圧や血糖リスクのある方の割合が高く、全体の6割がリスクを保有している状況であるが、特定保健指導の受診率が低いことが課題となっている。
	施策実施 結果	部長会議、全社安全環境委員会の場合を活用して、特定保健指導の大切さと現状の実施率を共有化し、受診推奨について依頼した。
効果検証 結果	昨年コロナ禍で特定保健指導参加率も低かったが、指導方法を面着→zoomに切り替えて実施したことにより参加率の向上を図れた。	
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	親会社の生産支援を24時間体制で実施しており、交替勤務者の突然の発症はその支援活動に支障をきたす恐れがある。
	施策実施 結果	新型コロナウイルス感染症対応として、ソーシャルディスタンス確保のための配置換え、会議室利用、間仕切り設置、出入り口にアルコールディスペンサーを設置等を実施し、感染予防に対する意識づけを実施した。
効果検証 結果	各部でも自主的に換気や定期的な職場消毒を実施するなど、感染予防に対する意識向上を図れた。	

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社協豊製作所

英文名：

■加入保険者：トヨタ自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

■総合順位： **1401~1450位** / **2869社中**

■総合評価： **51.3** ↓0.9 (前回偏差値 52.2)

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

②評価の内訳



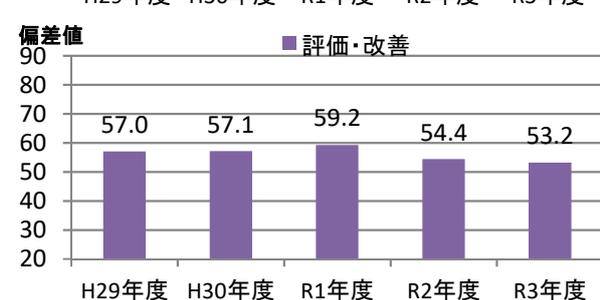
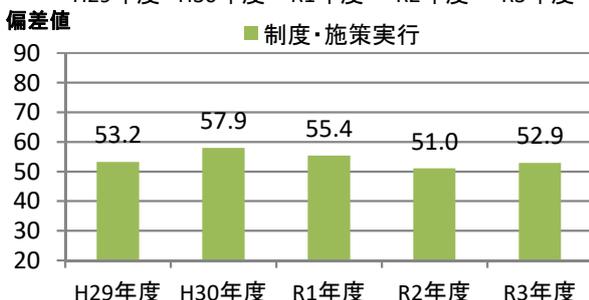
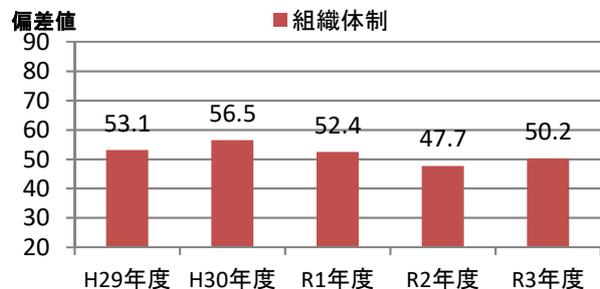
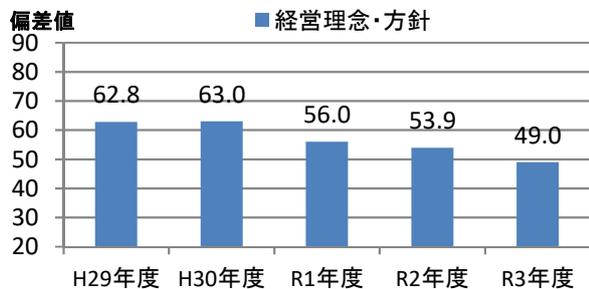
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	301~350位	301~350位	701~750位	1151~1200位	1401~1450位
総合評価	56.8	59.0(↑2.2)	56.1(↓2.9)	52.2(↓3.9)	51.3(↓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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>「高ストレス者」割合が同業他社と比較して、やや高い傾向にあり、社員の健康状態改善と、併せて会社生産性の向上の両面で「イキイキした組織の活性化」を目指す</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>前年ストレスチェック結果など活用し、各部課題の把握とアクションプランの策定 中間・期末での活動報告と当年度ストレスチェックによる効果把握を通じ、「働きやすく、イキイキした職場づくり」を目指す</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.kyoho-ss.co.jp/company/environment/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.9	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.2	54.5	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	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.6	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.8	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	30.8	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.3	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.1	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	51.8	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	傷病欠勤日数の40%以上をメンタル疾患者が占めており、またいったん発症すると長期休業化し、本人・職場ともに影響が大きい。このため、早期処置と再発防止に向けた、職場・人事部門と連携した活動による、メンタルの長期化と再発の防止を重点とした長期欠勤者の減少が課題である
	施策実施 結果	1. 早期発見と受診勧奨の実施など早期復帰への活動 2. 発症要因解析と、復職プログラムの実施による再発防止 3. 各部課題の抽出とアクションプランを各部で作成。→メンタル疾患の未然防止に活用
効果検証 結果	20年度に1～3の内容を着実に実施してきた効果が、20年度末から現れ、20年度末傷病欠勤率は1.23%であったが、21年度4月～9月では1.07%と改善しており、目標値達成している	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	健保参加企業の中で、運動習慣の低さが特に顕著である。BMI値・運動習慣の値と生活習慣病発症者との関係は指摘されており特に改善が必要と考える
	施策実施 結果	コロナ禍でも参加可能な自宅でのエクササイズ、3密回避してできるウォーキングなど特化した、「楽しく参加できる」イベントの開催、運動習慣の定着を図る
効果検証 結果	「運動習慣がある」との健診時アンケート回答者42.5%→45.7%と向上しており、一定の効果があつたと考えられる。来年度さらに運動習慣率向上と、併せてBMI値の向上図った施策を実施したい。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日立Astemoハイキャスト株式会社

英文名：Hitachi Astemo High Cast,Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

■総合順位： **2101~2150位** / **2869社中**

■総合評価： **44.4** ↓5.9 (前回偏差値 50.3)

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

②評価の内訳



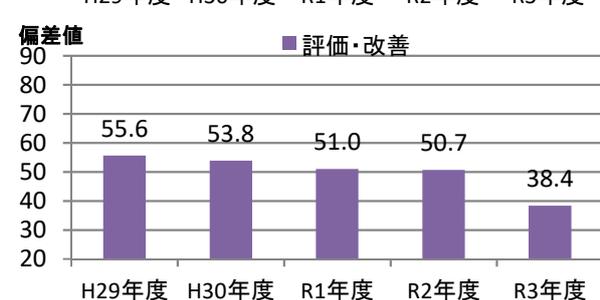
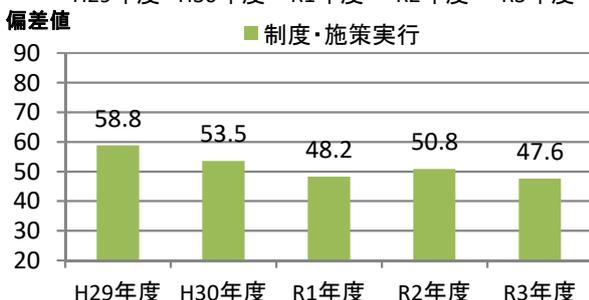
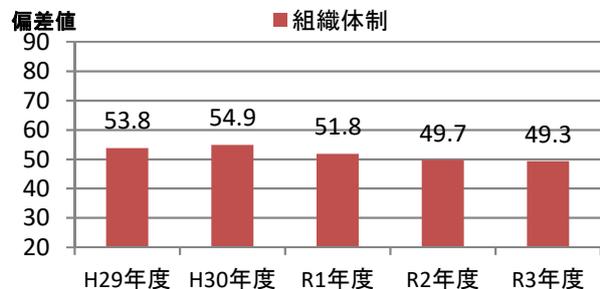
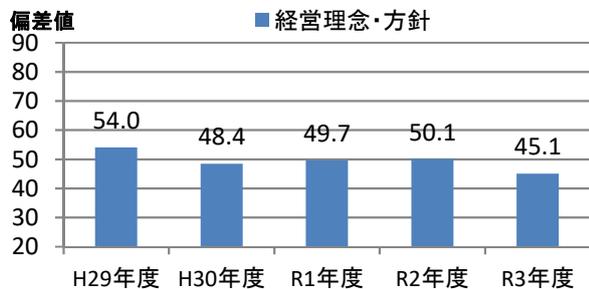
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

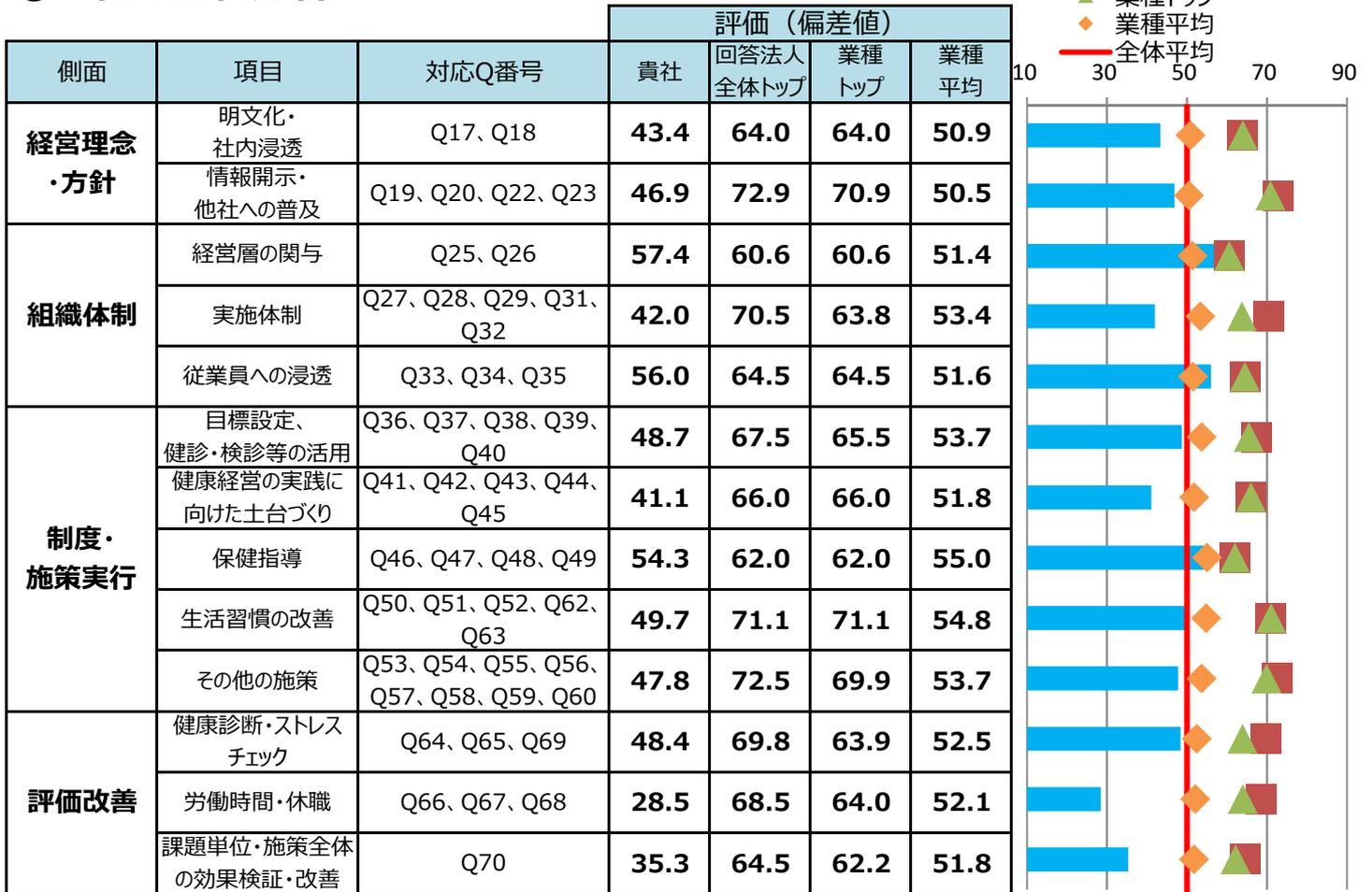
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	301~350位	801~850位	1251~1300位	1301~1350位	2101~2150位
総合評価	55.7	52.3(↓3.4)	50.2(↓2.1)	50.3(↑0.1)	44.4(↓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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	40.7	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.0	54.5	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	49.8	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.4	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.0	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.5	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	34.7	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	38.5	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.3	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	労働時間の適正化：サービス残業の撲滅
	施策実施 結果	PCの稼働時間と実働時間との乖離時間監査を実施し、改善が必要な場合は是正措置を実施
	効果検証 結果	自己監査の結果、年間4名程度是正措置を実施
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日立Astemo株式会社

英文名：Hitachi Astemo, Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

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** ↑3.6 (前回偏差値 52.5)

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

②評価の内訳



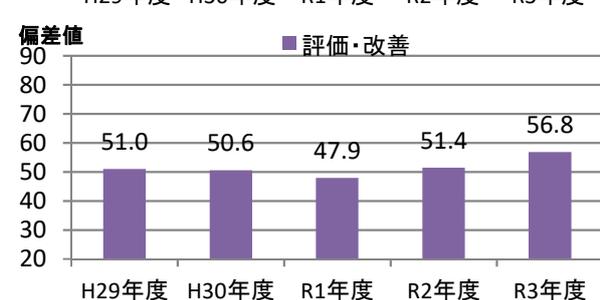
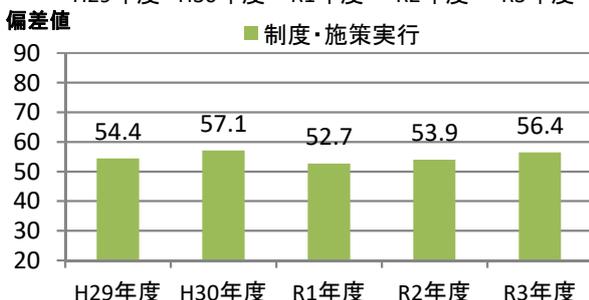
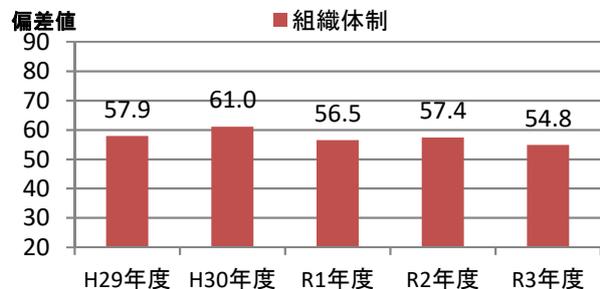
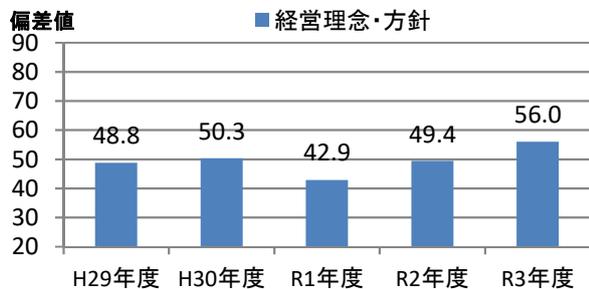
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	501~550位	651~700位	1351~1400位	1101~1150位	851~900位
総合評価	52.7	54.5(↑1.8)	49.1(↓5.4)	52.5(↑3.4)	56.1(↑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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>従業員が自発的に健康保持・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。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> ・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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://hitachiastemo.hpadm.hitachi.co.jp/jp/sustainability/human/pop01.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	54.0	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	54.5	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	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.1	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.3	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.0	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.7	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.3	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	特定健診のハイリスク者が2018年度9.5%であり、2017年度8.5%より1.0ポイント悪化した結果となった。
	施策実施 結果	特定保健指導勧奨を実施。特定保健指導実施率は2018年度9.3%、2019年度9.5%、2020年度29.7%となった。
効果検証 結果	2019年度のハイリスク者は9.1%と前年から0.4ポイント改善した。2020年度分は2021年12月に確定後、効果測定を実施する。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙者の割合が2019年37.62%と全国平均を大きく上回っている。
	施策実施 結果	遠隔禁煙プログラムの周知、参加希望者へプログラムを実施。2020年4月から施設内喫煙所封鎖等を行った。
効果検証 結果	2020年度の喫煙者割合は前年比△1.99ポイントの35.63%へ減少した。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：イオインダストリー株式会社

英文名：IO INDUSTRY CO.,LTD.

■加入保険者：日本自動車部品工業健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

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** ↓0.3 (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



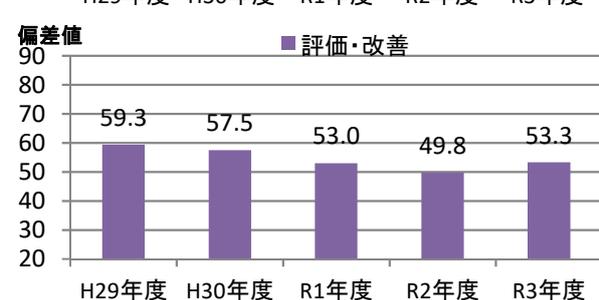
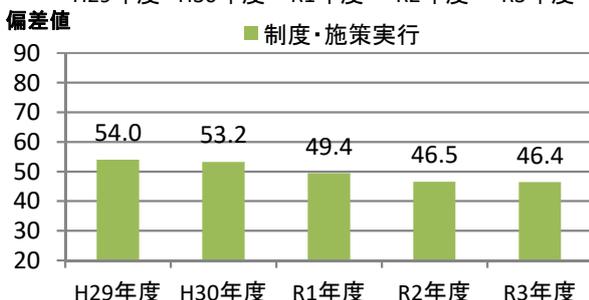
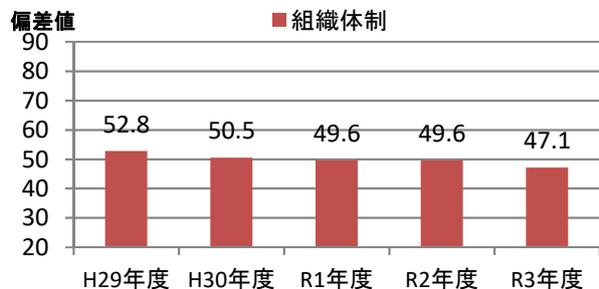
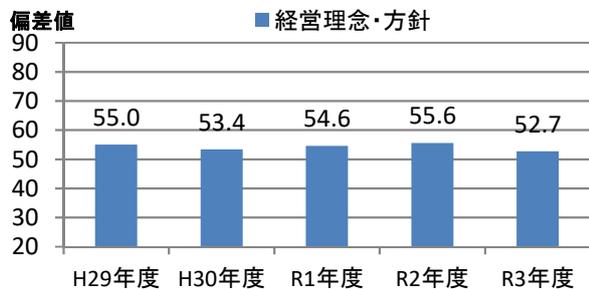
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

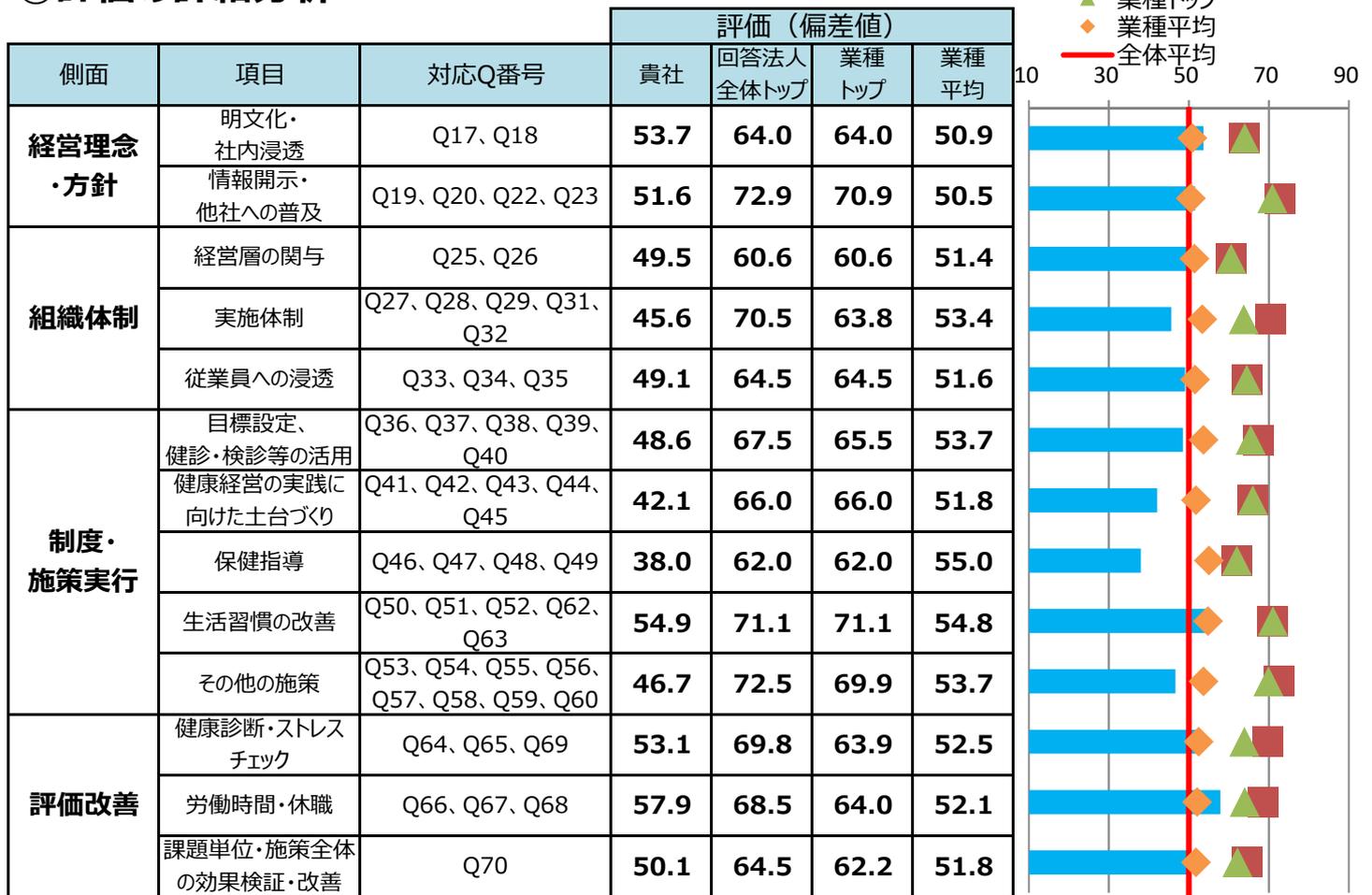
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	701~750位	1101~1150位	1251~1300位	1501~1550位
総合評価	55.1	53.6(↓1.5)	52.1(↓1.5)	50.8(↓1.3)	50.5(↓0.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 採用に繋がる方が少ない中で、既存社員に健康で長く働いてもらうようにする事が、事業継続の為の課題である。
健康経営の実施により期待する効果	長く働きたいと感じてもらえるを期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://io-news.sakura.ne.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	51.5	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	42.8	54.5	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	47.7	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.8	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.8	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.9	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.0	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.3	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	51.4	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	就業時間後の残業であると時間の制限なく仕事をしてしまう事が考えられた。
	施策実施 結果	技術部門、管理部門は、後残業ではなく、早出残業にシフトし、残業の大幅削減ができた。
効果検証 結果	限られた時間の中で仕事を行うため、業務効率が上がり残業の削減がされた。生活時間の確保の向上にもつながった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	例年、弊社全従業員に対し社内敷地内においてインフルエンザ予防接種を行っている。同工場内には社内外注の従業員、派遣社員等も働いている。施設内における感染対策の強化が必要である。
	施策実施 結果	インフルエンザ予防接種を社内外注社員に呼び掛け、弊社社員と同様に受ける事とした。
効果検証 結果	2020-2021年シーズンにおけるインフルエンザによる欠勤者の削減がされた。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社 F T S

英文名：FTS CO.,LTD

■加入保険者：トヨタ関連部品健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

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** ↓1.3 (前回偏差値 61.8)

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

②評価の内訳



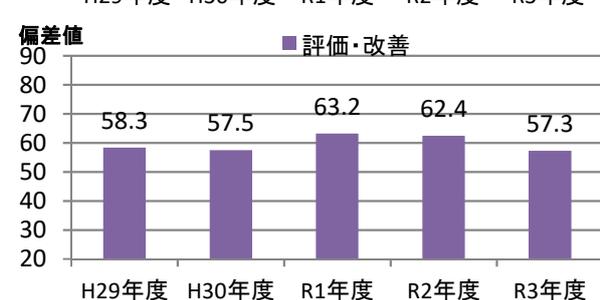
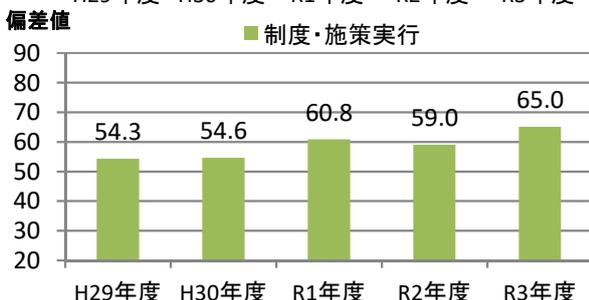
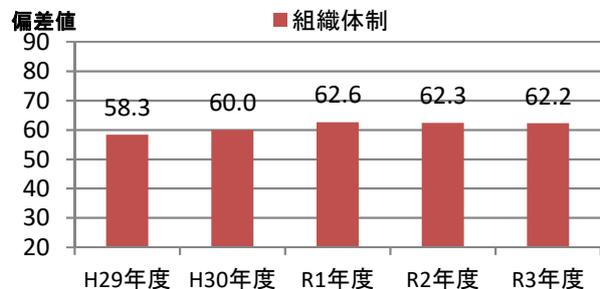
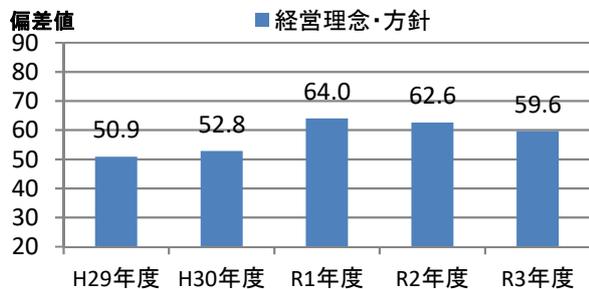
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	351~400位	501~550位	101~150位	201~250位	351~400位
総合評価	54.9	55.7(↑0.8)	62.8(↑7.1)	61.8(↓1.0)	60.5(↓1.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>「元氣な会社、元氣な社員、元氣な家族」を取り組みスローガンに掲げ「社員の幸福」の実現に向け健康経営を推進する中で、一人ひとりが健康意識を高め能力を最大限に発揮し、職場が一体感を持つことが重要である。生産性ならびにESの向上を図り、組織の活性化につながる活動の一つひとつを一人ひとりが着実に推進することができる様、会社方針に基づきより具体的な活動を提示し、成果に結び付けなければならない。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>会社方針に掲げている「健康経営の推進」の基、①職場主体の全員参加活動 ②きめ細やかなケアを中心とした個別活動 ③活動の活性化に向けた職場環境整備 を取り組みの三本柱に掲げ具体的な活動を展開することで、「治療」中心から「予防」重視への取り組みの転換をより一層加速させ、一人ひとりの健康の維持・増進を図ると共に、自身の持てる能力を最大限に発揮してもらい、仕事へのやりがい・満足度の向上につなげる。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.fts-com.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	62.0	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	54.5	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	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.3	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.7	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.6	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.6	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	64.7	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	生活習慣改善の取り組みとして①運動習慣の定着②食生活改善③就寝前歯磨き④歯間ブラシ・フロスでの歯のケア⑤朝食喫食勧奨⑥睡眠（熟睡）の啓蒙⑦体重の維持・管理について、達成目標を設定し3カ月間の全員参加活動として展開している。運動習慣・食習慣の現状は、健保内評価水準の平均を下回り早急な改善が求められている。生活習慣病発症リスク低減に向け、全社一丸となった健康意識の向上を図る施策の展開・定着が必要。
	施策実施結果	最大20名程のグループで全社を83グループに分け、上記の7項目の取り組み結果を競う3カ月間の全員参加イベントを展開。参加者率は100%、設定目標達成率は全社平均90%で目標85%に対して達成。
効果検証結果	日頃の運動習慣のない人の割合は、過去4年間取り組みを継続した結果6%程改善、全員参加活動の継続による運動習慣定着の効果が出ている。食生活改善に取り組む人も年々増加している。朝食を必ず摂る・早食い防止・就寝直前の夕食禁止等の意識付けの情報提供を定期的実施し意識高揚を図ったことも結果につながっている。歯のケア・良い睡眠・体重推移の日常管理の取り組みも定期的な情報展開により認知度は高まってきた。	
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	喫煙者全員を対象に3カ月間の『脱タバコ』への取り組みを全社展開、「禁煙外来」受診（受診費用全額キャッシュバック）・「禁煙補助薬」利用（購入費用補助）の活用推奨を行っているが利用希望者は非常に少なく（利用率2%）、『脱タバコ』の取り組みには参加するものの「自力禁煙」で取り組む者が殆どでなかなか禁煙にはつながっていない。喫煙者率の低減は毎年2%程度に留まっており喫煙者率は34%程と高い水準にある。
	施策実施結果	『脱タバコ！作戦』を年2回（3カ月／回）実施し取り組みの機会を増やすと共に、喫煙機会の削減で禁煙デーを月1回から4回に段階的に増加、喫煙場所削減として各事業場の屋外喫煙所を段階的に1箇所までに削減。
効果検証結果	喫煙者率4.7%減（『脱タバコ』達成者55名）に結び付けた。「煙の無い職場づくり」の3カ年計画で、2021年4月からの構内全面禁煙に向けての環境整備（喫煙機会の縮小と喫煙場所の削減）も段階的に着手。喫煙者の『脱タバコ』への意識強化にもつなげる中で、『脱タバコ！作戦』の展開も年2回に増やし、毎回『脱タバコ』への誓約書を上司連名で提出させ、上司支援のもと『脱タバコ』への活動促進も図ることが出来た。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：曙ブレーキ山陽製造株式会社

英文名：AKEBONO BRAKE INDUSTRY CO., LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会岡山支部

非上場

■所属業種：輸送用機器

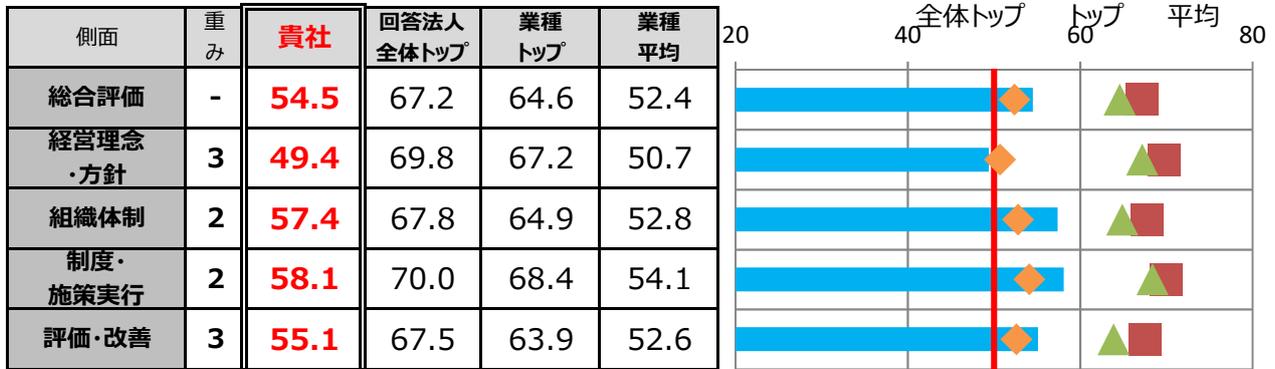
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1001~1050位** / **2869社中**

■総合評価： **54.5** ↑0.2 (前回偏差値 54.3)

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

②評価の内訳



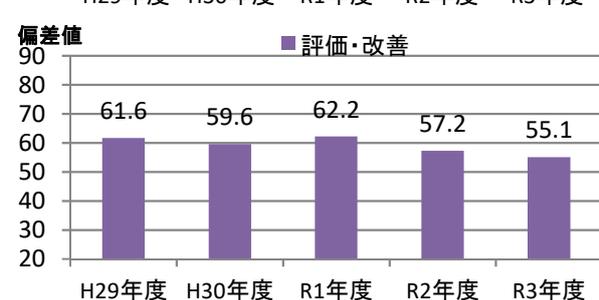
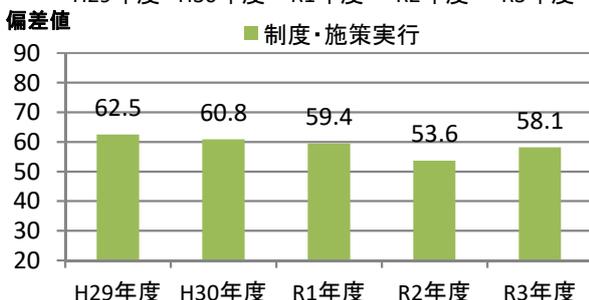
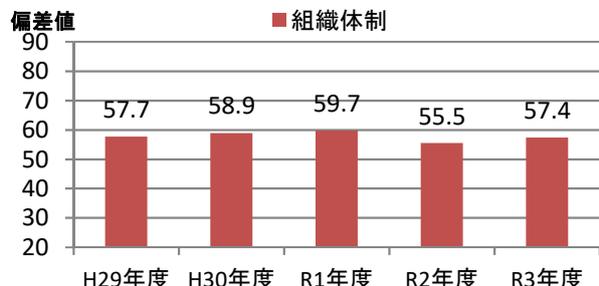
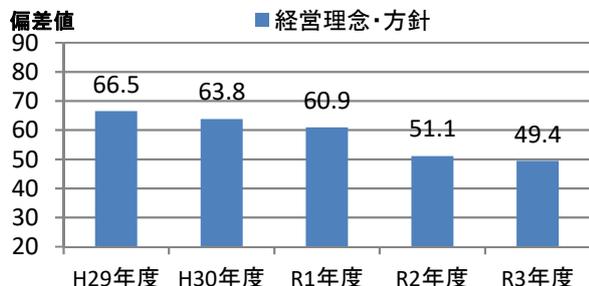
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	101~150位	151~200位	251~300位	951~1000位	1001~1050位
総合評価	62.6	61.1(↓1.5)	60.8(↓0.3)	54.3(↓6.5)	54.5(↑0.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>コロナ禍における働き方の変化（先読みが困難な受注増減や、在宅勤務の推奨等）に伴い、メンタル不調を未然に防ぐ、またはメンタル不調に気づくことができる支援・仕組みや環境の整備</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>メンタルヘルス研修（幹部職及び一般）の計画的実施や、ストレスチェック結果の経年悪化者への面談勧奨強化、またストレスチェックで職場ごとに分析した結果を元に、各職場へ働き方改善のワーキングを仕組み化する。社員の健康意識の底上げを目指し、職場環境の改善を進めることで、心身ともに健康で充実した状態を創り出し、生産性・創造性の向上を目指します。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.akebono-brake.com/csr_environment/social/employees/health_management/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.9	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.3	54.5	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	52.7	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.0	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.8	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.7	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.4	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.7	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.8	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	社内では、毎年冬季にインフルエンザの発症が30名前後発生していた。発症した場合発症から解熱期間等の5日間の出勤制限により業務への支障もあった。（人手不足や感染拡大の懸念）コロナウイルス対策にも連動し、発熱が出た場合は出勤制限（自粛）といった対応も必要であることから、より感染症予防を課題として対策を行った
	施策実施結果	インフルエンザワクチンの集団接種を行い、2020年度300名の接種希望による接種を行った。（全従業員の60%以上の接種率）手指消毒の増設や換気ルール化、次亜塩素酸ナトリウムによる清掃を毎日実施した。
効果検証結果	2020年度のインフルエンザ発生はゼロであった。（社内、2019年度は18名の感染者数）全国的なインフルエンザ発生数の減少（コロナウイルス対策に連動した）も要因として大きいですが、有意な改善が見られた。（2020年度はインフルエンザ、コロナウイルス共に発生はゼロであった ※社内従業員）	
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	疾患の発症予防には、従業員一人ひとりのヘルスリテラシーの向上が不可欠と考えられた。健康診断の2次検査などもヘルスリテラシーが向上することで、受診率が上がることが推測された。2018年度からヘルスリテラシーを把握するための質問項目をストレスチェック時に収集しており、「情報がどの程度信頼できるかを判断できる」や「情報をもとに健康改善のための計画や行動を決めることができる」などの項目で低い結果であった。
	施策実施結果	メンタルヘルス研修をはじめ、女性の健康、高齢労働者の健康教育等、多くの従業員が興味を持つ内容の研修を幅広く実施。実施方法に関しても、動画化していつでもどこでも研修が受講できるように工夫した。
効果検証結果	2020年度のヘルスリテラシー調査によると、課題であった「情報がどの程度信頼できるかを判断できる」の項目に関しては、「そう思う」「ややそう思う」を合わせた割合が2018年度比で4%改善した。「情報をもとに健康改善のための計画や行動を決めることができる」の項目に関してはほとんど変化がないことから、健康情報を得て、判断し、行動するところまでをサポートできるような健康教育を展開していく必要がある。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタ紡織株式会社

英文名：TOYOTA BOSHOKU CORPORATION

■加入保険者：トヨタ紡織健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

■総合順位： **201~250位** / **2869社中**

■総合評価： **61.9** ↑5.2 (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	-	61.9	67.2	64.6	52.4
経営理念・方針	3	61.7	69.8	67.2	50.7
組織体制	2	63.4	67.8	64.9	52.8
制度・施策実行	2	63.2	70.0	68.4	54.1
評価・改善	3	60.2	67.5	63.9	52.6



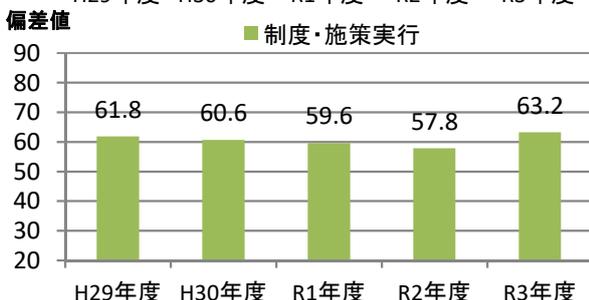
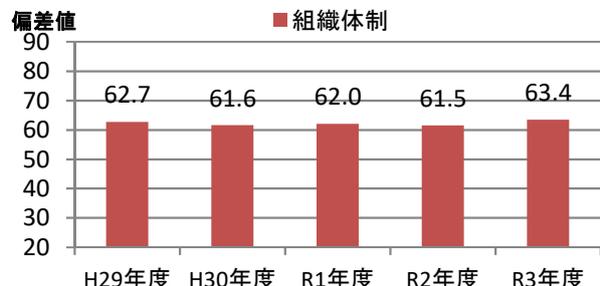
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	151~200位	151~200位	651~700位	701~750位	201~250位
総合評価	60.9	61.8(↑0.9)	56.9(↓4.9)	56.7(↓0.2)	61.9(↑5.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>心身の健康度向上により疾病罹患リスクの低減およびQOL向上を実現させ、従業員一人ひとりが最大限のパフォーマンスを発揮できることが、持続可能な事業活動を推進する上で重要な課題であると考えている。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>パフォーマンスを向上させる為に、従業員一人一人が弊社の健康指標であるチャレンジ8を念頭に理想的な意識・行動をとる事で、健診結果・エンゲージメント・プレテンションを改善させていく事を期待する。</p> <p>在職期間のみならず定年後もいきいき元気に働き続けて頂きたいと願っており、その実現へ繋げる事を目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.toyota-boshoku.com/jp/sustainability/social/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	61.4	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.2	54.5	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	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.2	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.7	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.9	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.9	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.4	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	高ストレス職場を指名しラインアを義務付けてきた事で「職場改善活動は罰でやらされるもの」というイメージが定着。上司が前向きな気持ちで取組めなければ逆効果を生じ得る為、取組む際の上司達のマインド調整は重要課題。またラインアは職場上司主体で取組む活動であるが、支援に当たるメンタルヘルス専門職への依存度が高い為、7のポリシーや内容を精選して自律性を高める支援へ移行していく必要がある時期。
	施策実施結果	ラインアに取組む職場を指名制から希望制へ変更したところ、9職場がエントリーした。支援内容は各職場の要望に合わせ構築し、全上司と個別面談形式を基本とし支援を実施。
効果検証結果	9職場全てに職場ストレス数値の改善が見られた。また、ラインア支援を受けた上司の8割以上が主体的に今後の職場改善目標を語れるようになった。エントリー制への変更と職場の要望に沿った支援内容により「やらされ感」を抱く上司はゼロとなりモチベーションへ繋がった。個別面談制は心理的安全性の確保に寄与し、本音の引出しや実態に沿った活動支援へ繋がったと考える。	
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	弊社は35歳で節目健診を受ける為、その結果を用いてセミナーを開催しメタ予防を図ってきた。しかしBMI25%以上の社員割合は、17年度26.4%から20年度30.6%と増加している。セミナー内容が十分に寄与していない若しくは指導時期が自社社員にマッチしていない可能性がある。セミナーの効果検証が不十分であり施策改善へ繋がっていない点が最大の課題。
	施策実施結果	19年度対象者は158名であり、血糖値に関する内容に注力し食事前後の変動も実測で体験。急激な血糖値上昇や持続的高血糖が及ぼす悪影響やその予防策を学んだ。
効果検証結果	例年9割以上の参加者が「健康活動への意識変化あり」と回答しているが、意識・行動変容が半年以上継続できている者は3割程度に留まった。また弊社社員は20代後半からBMI値が悪化し始めている事が判った。35歳セミナーに一定の効果がある事は判明したが、PDCAを回す中で継続性への課題や20代への保健指導を強化する必要性も判明。よってセミナー後のフォロー体制および若年層セミナーの構築を見据えている。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社豊田自動織機

英文名：TOYOTA INDUSTRIES CORPORATION

■加入保険者：豊田自動織機健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

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** ↑0.9 (前回偏差値 59.9)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	60.8	67.2	64.6	52.4
経営理念・方針	3	62.0	69.8	67.2	50.7
組織体制	2	59.6	67.8	64.9	52.8
制度・施策実行	2	61.0	70.0	68.4	54.1
評価・改善	3	60.1	67.5	63.9	52.6



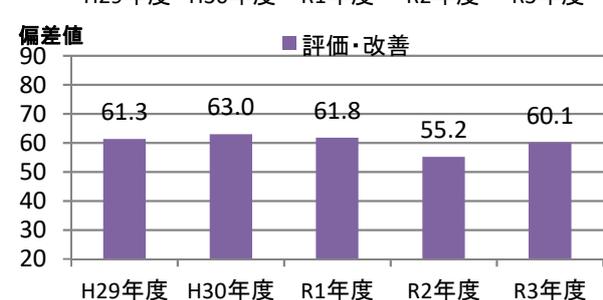
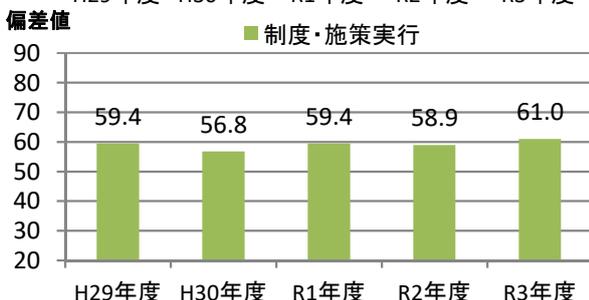
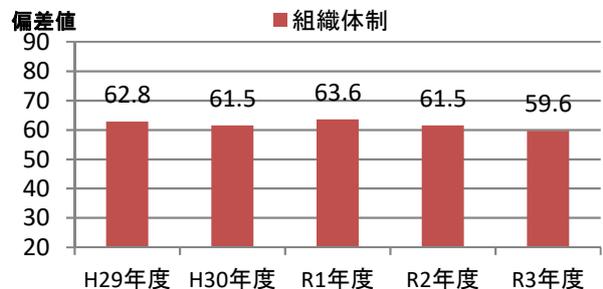
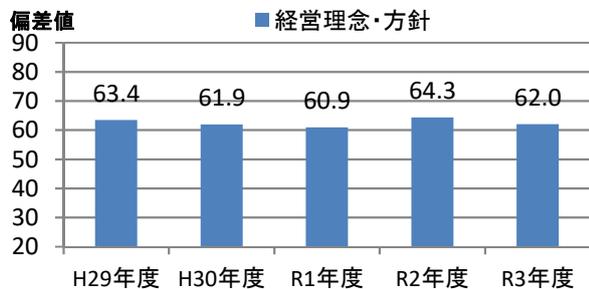
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

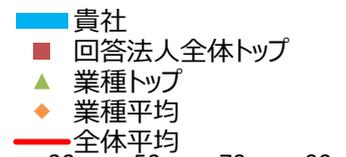
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	101~150位	201~250位	201~250位	401~450位	301~350位
総合評価	61.7	60.5(↓1.2)	61.4(↑0.9)	59.9(↓1.5)	60.8(↑0.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値）			
			貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	61.8	64.0	64.0	50.9
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	61.2	72.9	70.9	50.5
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.2	60.6	60.6	51.4
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.5	70.5	63.8	53.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	53.1	64.5	64.5	51.6
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	65.5	53.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	54.8	66.0	66.0	51.8
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	55.0
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	58.0	71.1	71.1	54.8
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	62.7	72.5	69.9	53.7
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	58.0	69.8	63.9	52.5
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	60.7	68.5	64.0	52.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.4	64.5	62.2	51.8

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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>従業員の高齢化の進展や若年層の肥満により、従業員の健康状態の低下が予想される。これによりアプセントリーズム、プレゼンティーズム共に悪化する可能性があるため、未然防止のための施策として「健康チャレンジ8」を活用し生活習慣の改善および、パフォーマンスの向上を図る必要があると考えている。</p> <p>※「健康チャレンジ8」とは、食事・運動・睡眠等の生活習慣8項目の継続的な調査、分析結果をもとに行動変容を促す施策</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>「健康チャレンジ8」により行動変容ステージを引き上げ、従業員の健康状態の維持増進により、経営的には生産性向上と医療費の削減を図る。</p> <p>また、個人のQOLの向上に繋げる。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	統合報告書
URL	https://www.toyota-shokki.co.jp/csr/reports/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.8	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	54.5	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	60.9	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.8	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.7	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.0	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.7	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.4	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	健康診断での問診を活用したハイリスク者対応は実施していたが、健康診断のタイミングだけでは把握しきれず、早期発見につなげられる事例が少なかった。そのため、ラインケアとして日常的な管理が必要と考え、職場での上司などによるメンタルヘルスチェックが継続的に実施され、体調不調者の早期発見・早期対応ができる状態を確立させる。 ・上司による体調チェック（体調不良状態の気づき）の視点の認知度向上（目標63%）
	効果検証結果	・上司による体調チェック（体調不良状態の気づき）の視点の認知度向上： 72.0% ・体調不良状態の気づきポイントをまとめたカード作成や、社内階層別教育での周知を徹底し、認知度向上や休務者低減への効果は上がった。その一方で事前把握なしの休務者は発生している。管理者だけでなく監督者へ対象範囲を広げ、管理・監督者への事例も活用し繰り返し教育を行うことで、認知度を強化し「ラインケア力の向上」を図る。
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	生活習慣に係わる糖尿病・高血圧・脳卒中による在職中の本人死亡が散見されるため、改善が必要 <推移> 9人(2017年度)→8人(2018年度)→5人(2019年度)
	効果検証結果	・産業医による各種健康診断の判定結果からの指導強化 ・早期の保健師、看護師による介入と継続指導の強化 ・保険者による糖尿病の重症化未然予防指導の継続実施 2020年度は、生活習慣に係わる在職中の本人死亡を『4人』に抑えることができ、前年度比で、20%の削減 今後は重症化予防に注力するため、保険者と連携して未然防止に努めていく

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社デンソー

英文名：DENSO CORPORATION

■加入保険者：デンソー健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

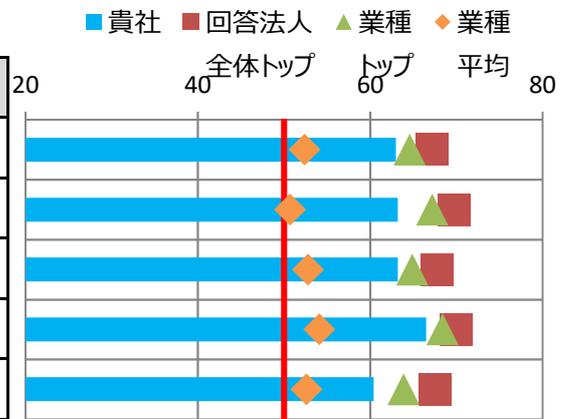
■総合順位： **101~150位** / **2869社中**

■総合評価： **63.0** ↓3.5 (前回偏差値 66.5)

※「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	-	63.0	67.2	64.6	52.4
経営理念・方針	3	63.2	69.8	67.2	50.7
組織体制	2	63.2	67.8	64.9	52.8
制度・施策実行	2	66.5	70.0	68.4	54.1
評価・改善	3	60.4	67.5	63.9	52.6



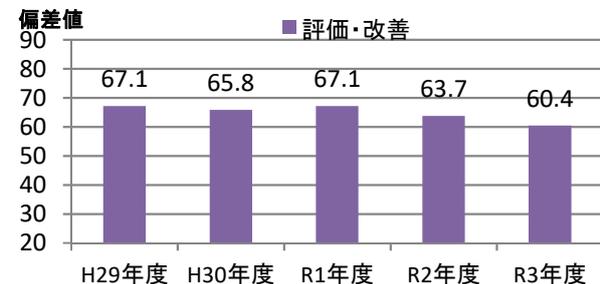
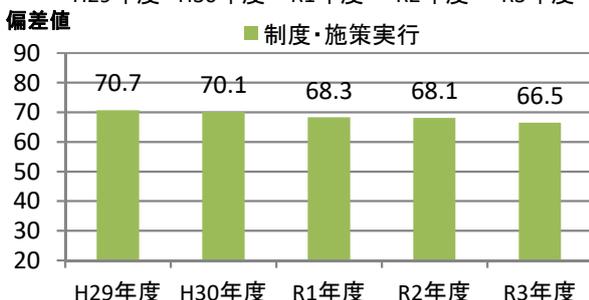
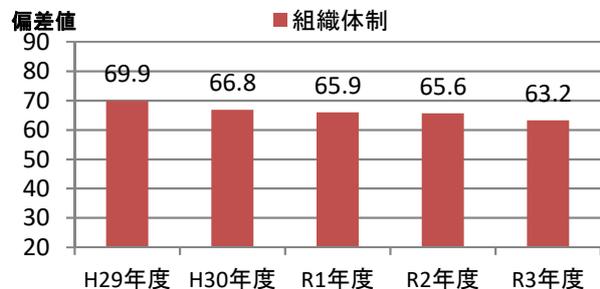
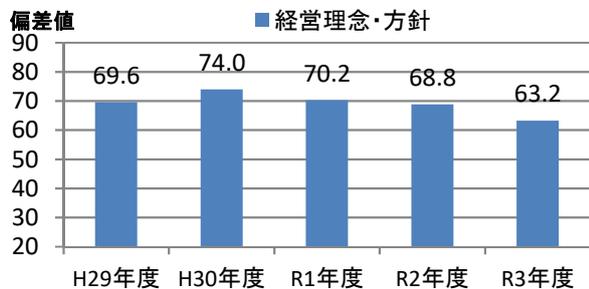
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1~50位	1~50位	1~50位	1~50位	101~150位
総合評価	69.5	69.8(↑0.3)	68.0(↓1.8)	66.5(↓1.5)	63.0(↓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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <ul style="list-style-type: none"> 健康関連データ、人事データ、生産性指標（WLQ-J）結果を多角的に分析し、健康不調による損失の実態（プレゼンティーズムコスト・アブセンティーズムコスト）とその要因分析を実施し、それらの要因を視覚的に図示。 当社のプレゼンティーズムコストは、アブセンティーズムコストの約4倍であることが判明し、未着手の睡眠改善に取り組み、プレゼンティーズ低減による生産性向上を図ることが課題として挙げた。
健康経営の実施により期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> ストレスチェック時に「不眠重症度質問票」を導入して、各自の睡眠リスクを層別把握。重症度とWLQ-Jとに相関が確認でき、睡眠状態の改善による生産性向上を期待し、リスクに応じた対策を実施（知識啓発～精神科産業医診察）。 WLQ-J値 93%以下*割合を管理指標に設定 *当社分析でWLQ-J 93%以下は有意に休業者が増加 昨年度28.0%、今年度27.3%、2025年度（目標期限）20%

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.denso.com/jp/ja/about-us/sustainability/society/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	63.0	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	54.5	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	65.2	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	67.8	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.8	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.9	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.2	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.0	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.1	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	当社では、生活習慣スコア（健康行動＋健診データを点数化）という独自の健康経営指標を設け評価を行っている。健康行動については、食事・運動・喫煙・飲酒・睡眠で構成されているが、その中の一番の課題は運動習慣のある従業員が少ない事、次いで非喫煙率が全国平均と比較し低い事が課題となっている。更にコロナ禍によるテレワーク推奨、行動制限により運動を含む他の健康行動、健診データの悪化が懸念される状況である。
	施策実施結果	健診時に通勤・家事等の生活動作を運動化させるための指導を実施。社内外講師を活用したオンラインフィットネスの開催など時間・場所を選らばずにできる健康づくりを支援。オンラインセミナーは3,300人が利用。
効果検証結果	生活習慣スコアの健康行動データ（運動）は悪化も想像されたが、19年16.2点から20年16.5点に改善。また、健康行動データ全体も19年57.4点から20年58.4点と改善され、上記施策がデータ良化の一助となったと考える。今後は運動動画利用率を拡大など、コロナ禍でも健康データを悪化させない支援を行っていく。	
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	健保との協業で禁煙支援アプリの展開、インセンティブ付与、事業所単位での禁煙・受動喫煙防止セミナー等を展開し禁煙支援を行ってきたが、非喫煙率は18年69.6%、19年70.1%の0.5%増と横ばい程度であった。喫煙者に対し、禁煙への行動変容を促すインパクトのある施策を展開することが課題となっている。
	施策実施結果	2020年4月より段階的に敷地内での紙巻きタバコ喫煙禁止（加熱式タバコの喫煙は可）し、2021年4月1日に完了。また同時に社内喫煙所の灰皿を撤去し、喫煙し難い環境へ変化させた。
効果検証結果	非喫煙率は、19年70.1%から20年71.2%と1.1%増加。従来の横ばい傾向から若干の上昇が見られ始めている。また、社内でも実施した喫煙に関するアンケートから、紙巻きタバコを禁止したことにより、受動喫煙にさらされて迷惑と感じる人の割合が2018年60%から2021年7月に実施したアンケートでは13%と激減。禁煙支援、受動喫煙防止両面からの効果が得られている。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社東海理化電機製作所

英文名：TOKAI RIKA CO.,LTD.

■加入保険者：トヨタ関連部品健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

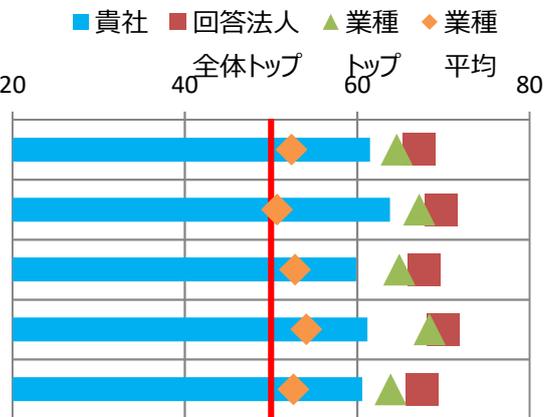
■総合順位： **201~250位** / **2869社中**

■総合評価： **61.5** ↑2.0 (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	-	61.5	67.2	64.6	52.4
経営理念・方針	3	63.8	69.8	67.2	50.7
組織体制	2	59.9	67.8	64.9	52.8
制度・施策実行	2	61.2	70.0	68.4	54.1
評価・改善	3	60.6	67.5	63.9	52.6



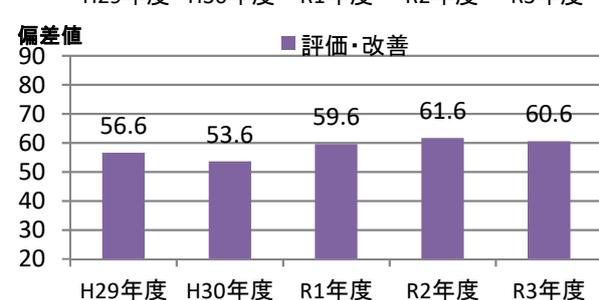
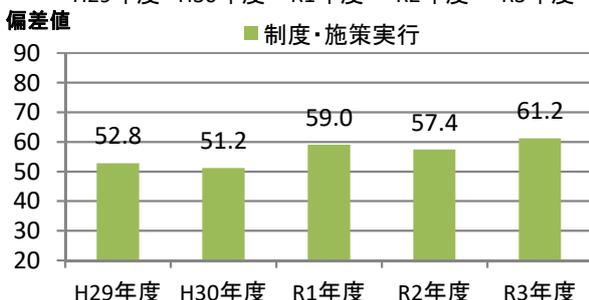
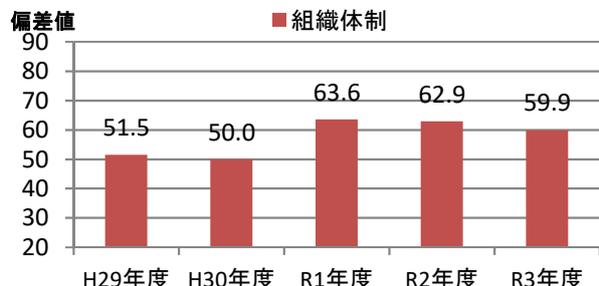
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

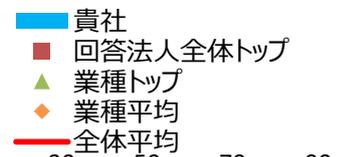
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	651~700位	1101~1150位	501~550位	451~500位	201~250位
総合評価	49.9	47.7(↓2.2)	58.2(↑10.5)	59.5(↑1.3)	61.5(↑2.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



側面	項目	対応Q番号	評価 (偏差値)			
			貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	59.6	64.0	64.0	50.9
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	66.2	72.9	70.9	50.5
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.5	60.6	60.6	51.4
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	58.6	70.5	63.8	53.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	60.0	64.5	64.5	51.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	61.1	67.5	65.5	53.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	54.8	66.0	66.0	51.8
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	58.5	62.0	62.0	55.0
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	69.8	71.1	71.1	54.8
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	57.0	72.5	69.9	53.7
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.9	69.8	63.9	52.5
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	62.3	68.5	64.0	52.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	60.2	64.5	62.2	51.8

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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>生活習慣病は、健康長寿の最大の阻害要因となり、日本人の死因や疾病負担の主要な部分を占めている。健康な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。現状の肥満率27.4%に対し、2025年までに23%以下に向けて、肥満者を300名削減し、病気休職による生産性低下を防ぐ</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員が健康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1週間あたりの運動頻度指標として、1回30分以上の運動を週2回以上実施した場合、糖尿病のリスクが3.2%減少、高血圧リスク1.7%減少、腰痛・肩こりなど自覚症状も緩和し、休務率の改善を目指す</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	統合報告書
URL	http://www.tokai-rika.co.jp/society/report/2021/pdf/tr_report2021_p20_p25.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	62.9	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	54.5	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	56.2	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.6	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.2	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.7	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.0	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	65.7	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	2019年度の喫煙率は27.2%、2020年度より、従業員の受動喫煙防止の観点から禁煙活動を実施してきた。2021年度の喫煙率は22.5%と全国平均に対して高値である。今後は受動喫煙対策としての会社内禁煙だけでなく、現在喫煙中の従業員の健康意識向上と生涯にわたる生活習慣病リスクの低減に向けた禁煙施策を実施し、喫煙率を低下させる活動が求められる
	施策実施結果	2020年10月～上級職の敷地内禁煙、2021年4月～全社員の敷地内禁煙を制度化。禁煙達成者社長より禁煙推進メッセージを発信、禁煙サポート活動として禁煙外来の自己負担分を支給し29名が利用
効果検証結果	禁煙外来補助を利用した29名のうち17名が禁煙に成功した。全体の喫煙率は2019年度25.0%→2020年度22.5%へ減少。喫煙意思のない方が44.0%であり、意識変容を促すことが必要。2-3年以内に禁煙したいと26.6%が回答、個別に禁煙外来の受診勧奨を行い禁煙達成者を増やしたい。2021年度は上記施策により喫煙者170名の削減を目標とし、禁煙を迷っている28.6%の意識変容も促していく	
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	生活習慣病は、健康長寿の最大の阻害要因となり、日本人の死因や疾病負担の主要な部分を占めている。健康な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。現状の肥満率27.4%に対し、2025年までに23%以下に向けて、肥満者を300名削減し、病気休職による生産性低下を防ぐ。健康チャレンジ10のなかでも運動が47.8%と低い為、運動習慣の定着が必要である
	施策実施結果	在宅勤務者の運動不足を解消し健康的な在宅勤務習慣を作り、オンラインフィットLIVEセミナーを実施。合計1,300回の視聴があった。自宅トレーニングを活用することにより運動習慣を定着させ生産性を高めた
効果検証結果	参加者の健康チャレンジ10の運動の項目について、(2019)46.5%→(2020)47.8%と上昇した。運動習慣の重要性や運動を始めるきっかけづくりになったと考えられる。 ・ウォーキングしたり、買い物に出かけるなど日常生活で積極的に体を動かすようになった ・ストレッチや軽い体操、コロナ対策予防しながら、運動不足を解消した 今後もPDCAをしっかりと回すことにより、より効果のある活動にしていきたい	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日産自動車株式会社

英文名：NISSAN MOTOR CO.,LTD.

■加入保険者：日産自動車健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

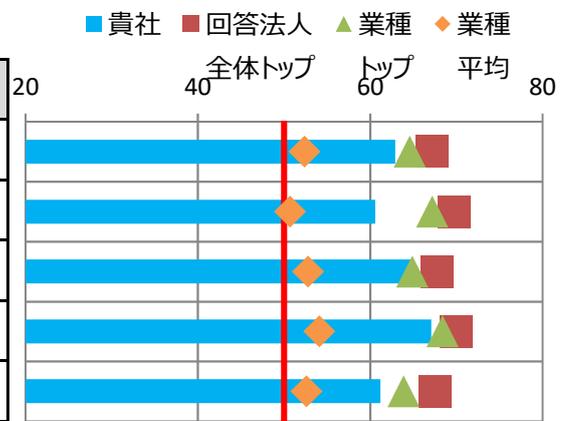
■総合順位： **101~150位** / **2869社中**

■総合評価： **62.9** ↓0.8 (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	-	62.9	67.2	64.6	52.4
経営理念・方針	3	60.6	69.8	67.2	50.7
組織体制	2	64.9	67.8	64.9	52.8
制度・施策実行	2	67.1	70.0	68.4	54.1
評価・改善	3	61.2	67.5	63.9	52.6



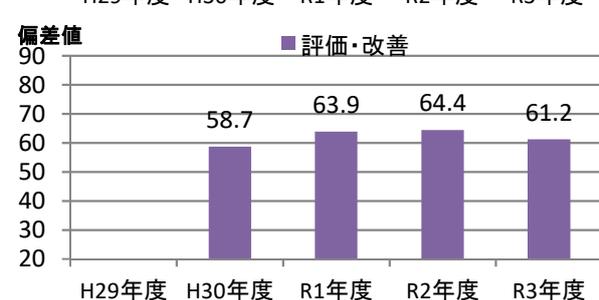
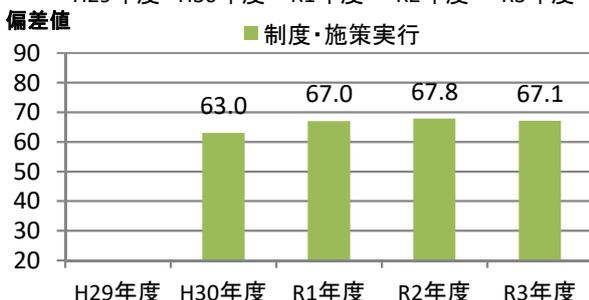
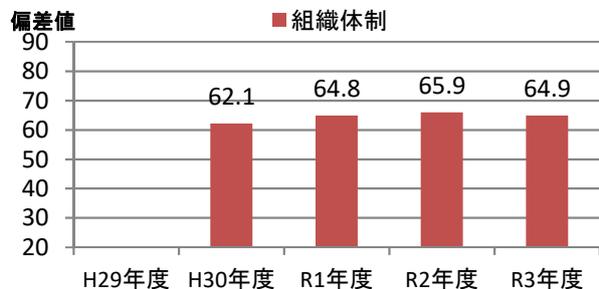
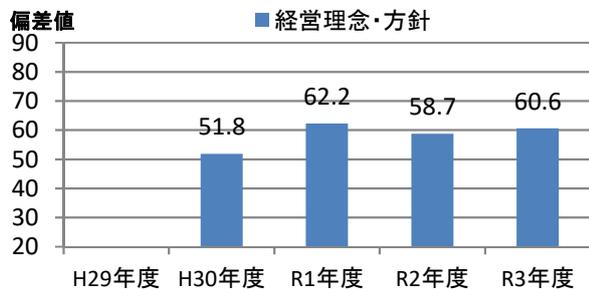
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	301~350位	51~100位	51~100位	101~150位
総合評価	-	58.6(-)	64.2(↑5.6)	63.7(↓0.5)	62.9(↓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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>近年ワークエンゲージメント指標に着目している。毎年社内アンケートで計測をしているが、全社データで16年と比較して20年では0.3ポイント悪化している。20年は他のデータは良化となった中、ワークエンゲージメント指標は前年よりも悪化となった。このまま放置しておく、メンタル疾病や離職に繋がる可能性もある。事業活動を推進していく上で大きな課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>会社全体での働きやすい職場環境の整備、健康活動への取り組みにより、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・従業員のワークエンゲージメントの向上 ・従業員、職場全体のヘルスリテラシーの向上、 <p>に繋がると考えている。</p> <p>現在は人事や安健部署主導で実施をしているが、職場の管理職や監督者が、自主的な職場改善活動が実施できるようにすることを目指している。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.nissan-global.com/JP/COMPANY/LIBRARY/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.2	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.9	54.5	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	64.8	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.9	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.1	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.8	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.5	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	66.0	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	社内アンケートで、集団のストレスの特徴及び傾向を分析する集団分析を実施している。各部門・部単位で報告を実施すると、改善活動実施の必要性は感じているが進め方がわからない、若年層とのコミュニケーションで課題を感じている管理職という声や、人事部署から若手の離職、メンタルダウンが多いという事があった。ラインケアの充実、強化が必要であると考え、職場懇談会や個別コンサルテーションの取り組みを実施した。
	施策実施結果	19年は職場懇談会（一般層にグループで話を聞きヒアリング内容をまとめて管理職に課題や改善リコメンドを実施）を22部署実施した。20年は管理監督者との個別相談を数多く実施し職場問題への相談を受けた。
効果検証結果	19年活動実施した職場の20年の組織分析結果を確認すると、仕事量は3.2ポイント増加で多忙ではあるが、上司コミュニケーションは4.9ポイント改善となっており、心身の健康状態を図る指標も6.2ポイント改善している。20年活動の結果はまだ出ていないが、組織分析結果が出る前から管理職の関心も高まり、自発的な相談が入るようになってきた。	
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	自社健診データより50歳以上に生活習慣病罹患者が高くなっていること（有所見率90%程度）を確認した。特定保健指導が導入される40歳時にはすでに81.5%に所見が認められ、20～30歳代の若年層から健康づくり活動の強化が必要であった。40歳未満の有所見者は、2018年度70.0%・2019年度69.5%。25歳からのデータ悪化が顕著であったため、25歳からの健康教育を企画した。
	施策実施結果	リスクが高くなる前の25・30・35歳に対し生活習慣関連（血液・血糖・脂質異常・肝機能・腎機能）改善指導プログラムの実施。FY20対象者1150名、FY21対象者1745名/1187名実施済（9月末）
効果検証結果	中長期での計画となる為初年度は意識改革・行動変容を促すことが目的とする。 ・実施直後と実施後3か月目のアンケート調査のデータ比較では受講者の46%に「生活習慣に変化があった」と行動変容（改善）が見られた。 ・栄養・運動・睡眠の3テーマのうち、特に栄養についての行動変容が見られた。 ・受講の翌年となる今年度は、行動変容だけでなく健診データ評価も実施予定。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: トヨタ自動車株式会社

英文名: TOYOTA MOTOR CORPORATION

■加入保険者: トヨタ自動車健康保険組合

上場

■所属業種: 輸送用機器

①健康経営度評価結果

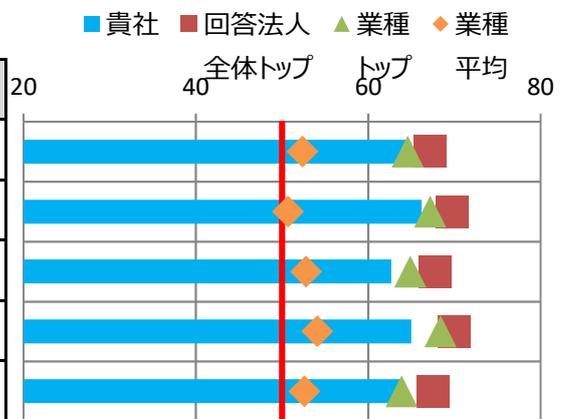
■総合順位: **1~50位** / **2869社中**

■総合評価: **64.6** ↓0.8 (前回偏差値 65.4)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	64.6	67.2	64.6	52.4
経営理念・方針	3	66.2	69.8	67.2	50.7
組織体制	2	62.7	67.8	64.9	52.8
制度・施策実行	2	65.0	70.0	68.4	54.1
評価・改善	3	63.9	67.5	63.9	52.6



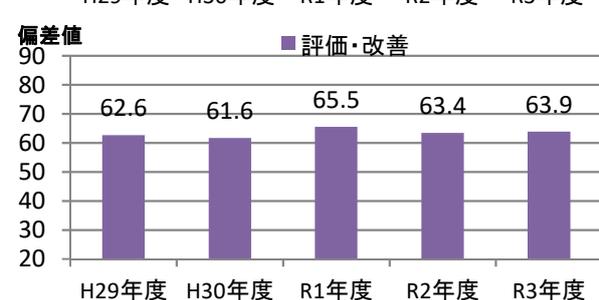
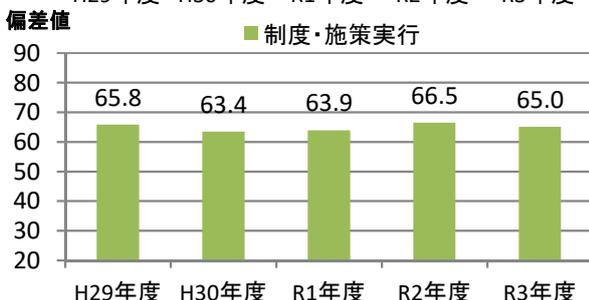
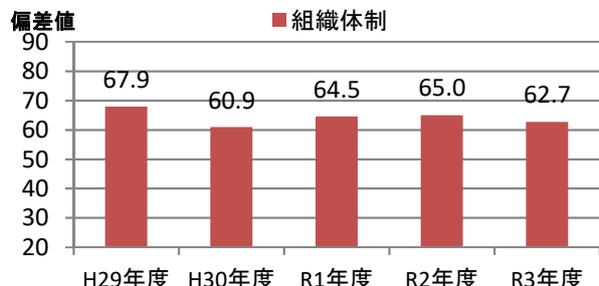
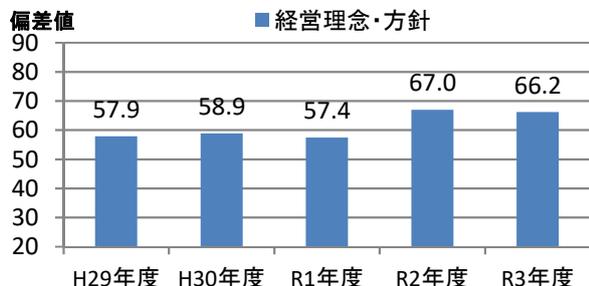
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	51~100位	151~200位	101~150位	1~50位	1~50位
総合評価	63.2	61.2(↓2.0)	62.6(↑1.4)	65.4(↑2.8)	64.6(↓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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 心身の不調の予防（休務者の抑制）
健康経営の実施により期待する効果	一人ひとりが成長を実感しながらやりがいを持って、成果が発揮しやすい活力ある職場づくり・人づくり（自律的な幸福の量産を示し、社会への浸透・拡大することでESG・SDGsにつなげる）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://global.toyota/pages/global_toyota/sustainability/report/sdb/sdb21_jp.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	68.9	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.2	54.5	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	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.1	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	72.1	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.5	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.5	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.7	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	従業員がいきいき活躍できる職場環境を目指して支援することで日常のパフォーマンスを上げようとする一方、体調不良や傷病等の理由による休務が生産性低下につながるため、その予防が重要である。
	施策実施 結果	全従業員が健康状態に関わらず、心身の疾病予防に関係する「8つの良い生活習慣（適正体重/朝食/飲酒/間食/禁煙/運動/睡眠/ストレス）」に1つでも多く実践する『健康チャレンジ8』に取り組んだ。その結果全従業員の実践平均＝2018年：6.14 2019年：6.20 2020年：6.27
	効果検証 結果	全従業員の傷病による休務者数は、「健康チャレンジ8」を中心としたポピュレーションアプローチとハイリスクスクエアアプローチの総合的取り組みによって減少につながった。 ■全体務者数：前年比3%減少 ＜内訳＞メンタルヘルス不調：前年比 新規3%減少、再発7%減少 生活習慣病：前年比：前年比 26%減少
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日野自動車株式会社

英文名：Hino Motors Ltd.

■加入保険者：日野自動車健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

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** ↓1.5 (前回偏差値 55.9)

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

②評価の内訳



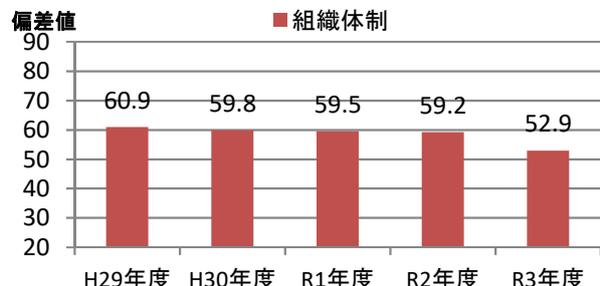
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	501~550位	751~800位	801~850位	1001~1050位
総合評価	57.1	56.0(↓1.1)	55.7(↓0.3)	55.9(↑0.2)	54.4(↓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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>2020年4月から定年を60歳から65歳に延長した。更に現在、努力義務である70歳までの雇用延長等が義務化に移行することも踏まえると、今まで以上に前期中年者（40～54歳）と高齢者（55歳以上）の健康管理と疾病予防による生産性低下の防止は重要な課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>40歳以上の特保対象者数が2016年度と比較すると23%増加しており、疾病リスク保持者の増加は休業リスクの増加に直結しているため事業推進上で大きな課題である。</p> <p>特定保健指導による改善効果は確認済であることから、具体的な指標として保健指導完了率を現在の90%から2023年度までに100%に引き上げを目指す。</p> <p>特定保健指導率向上による未病対策により、将来的な高齢従業員のパフォーマンス向上を期待できる。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.hino.co.jp/corp/csr/backnumber/parts/pdf/2020/sr20_076-110.pdf#view=FitV,0

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.0	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	54.5	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	52.7	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.0	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.6	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.1	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.0	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	51.5	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	40歳以上の特定保健指導の人数が年々増加しているため、40歳未満の若年層への健康意識の改善や行動変容の動機づけを実施する必要がある。 40歳未満の若年層の健康リスクが高い者を対象に生活習慣改善の取り組みを強化した。
	施策実施結果	医療職による個人別保健指導(面談)を実施し、健康意識や運動習慣の把握・確認に基づいた1か月間の取り組み自主目標を設定。2か月目に再度、医療職による個人別面談実施し、健康意識や運動習慣の変化を確認した。
効果検証結果	2回の保健指導が完了した人の実施率は89%であった。 1回目の面談時は、行動変容を「実行している人」と「維持している人」の割合が26%だったが、2回目の面談後は、75%に上昇し、健康意識の改善に効果が見られた。 上記の結果から、1か月で、平均0.9Kg、BMI0.4kg/m ² 減少した。 一部の若年層の方については改善が見られたため、全体的には悪化しているのでも今後も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	インフルエンザの流行時期になると、社内でも罹患者が休業することにより、生産ラインの稼働への影響による生産性の低下、また事務所内でも感染拡大による休業者の増加が発生している。 2018年度から4事業所で事業所内接種を開始し、2019年度以降は全事業所（10事業所）に拡大しインフルエンザの罹患を予防し、生産性低下を改善する
	施策実施結果	事業所内インフルエンザ予防接種の接種率が2019年度は32.2%から2020年度は40.2%に向上した。
効果検証結果	上記の結果から、外部要因も考えられるがレセプトデータでの罹患率が昨年度と比較すると減少しており、休業日数の低減が図れた。 日野本社 9.3%→2020年度 1.3% 日野事業所 5.7%→2020年度 1.3% 羽村事業所 7.8%→2020年度 1.3% 新田事業所 7.5%→2020年度 1.2% 古河事業所 9.1%→2020年度 2.4%	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日産車体株式会社

英文名：NISSAN SHATAI CO., LTD.

■加入保険者：日産自動車健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

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** ↓0.7 (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	-	60.0	67.2	64.6	52.4
経営理念・方針	3	54.2	69.8	67.2	50.7
組織体制	2	63.9	67.8	64.9	52.8
制度・施策実行	2	65.5	70.0	68.4	54.1
評価・改善	3	59.5	67.5	63.9	52.6



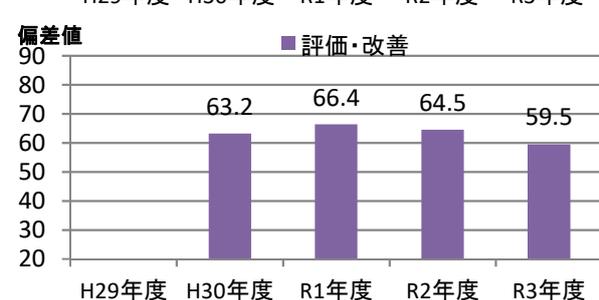
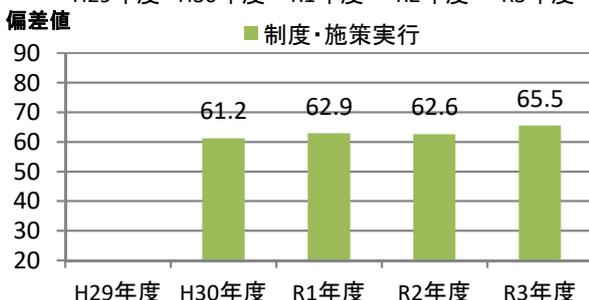
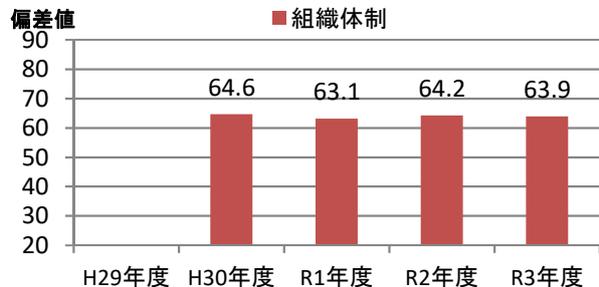
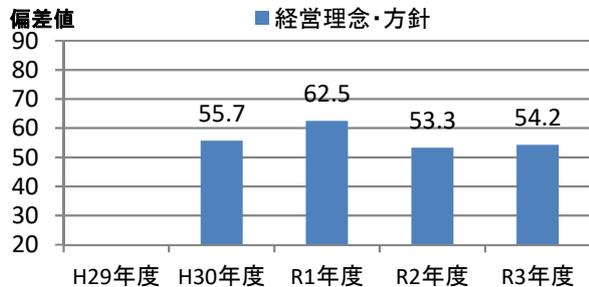
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	201~250位	51~100位	301~350位	401~450位
総合評価	-	60.6(-)	63.9(↑3.3)	60.7(↓3.2)	60.0(↓0.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>疾病による休業が増加傾向で20年度では延べ休業者人数（全休業者の年間休業日数合計を365日で1人とカウント）はフィジカル、メンタル合計22.8人で労務費損失は1億円を超えており経営課題である。特にメンタル疾患による休業が64%と多く、職場環境が主要因の方が2割、他が個人要因が主要因または職場要因との複合であった。個人要因に起因する休業者が増加傾向にあり、個人の耐ストレス性への取り組み強化が課題。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>メンタル疾患による不調を職場環境改善等に加え、個人の耐ストレス性への取り組みを強化することで生産性向上を期待する。具体的な指標としては、「新規休業者人数」「延べ休業者人数」を21年度でそれぞれ39%、14%減（直近3年平均以下）を目標とした。加えてプレゼンティズム評価を次年度導入を目指し、ストレスチェックの関連設問や健康診断問診票の自覚症状設問等との因果関係を分析し取り組みのPDCAを廻す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	コーポレート・ガバナンス報告書
URL	https://www.nissan-shatai.co.jp/IR/MANAGEMENT/HIGHLIGHT/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	63.5	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	54.5	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	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.7	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	68.3	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.6	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.9	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.0	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	【保健指導による生活習慣の改善】19年の定期健康診断における有所化者率は54.7%と全国平均をやや上回り毎年横ばい状態。生活習慣に起因する所見が殆どで保健指導等の活動により昨年所見者が8.1%脱所見化したものの所見なし者の所見化が11.4%。保健指導対象者アンケート結果では、約9割が意識変容しているものの生活習慣改善が長続きしないとの回答が約5割と多く生活習慣改善の定着が重点課題。
	施策実施結果	保健指導を各人に2回行い（対象全員209人）指導と実践のサイクルを廻し生活習慣の定着を図った。また所見ハイリスク者の産業医面談と要受診者への受診勧奨を実施するとともに受診状況をフォロー。
効果検証結果	20年11月に行った定期健康診断の結果、有所見率は56.0%で昨年比で1.3%悪化。保健指導を行った有所見者の16.4%が脱所見化（昨年比で2.0%良化）し大きな成果につながった。一方で、所見なし者の所見化は25.2%（昨年比で4.6%悪化）と増加。所見化者はBMI悪化者が多く、コロナ過での在宅勤務や運動不足、食生活の影響があり今後アンケート調査で深掘りして次年度の取り組みに反映する。	
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	近年では若年層の離職やメンタル不調が増加傾向である。ストレスチェック結果では20代前半は仕事の満足感や周囲のからのサポートなどのストレスが高く、20代後半では業務負荷が高くなりストレスレベルが急増傾向にある。社内アンケート結果では、若年層は対面コミュニケーションが苦手なストレスに弱く解消も苦手、職場中堅層以上では若年層への面倒見不足が顕在化した。若年層や職場環境の特質を捉えた取り組みが課題。
	施策実施結果	若年層メンタルヘルス研修を若年層や管理監督者に追加した。また新入社員全員に対し職場の面倒見役を人事制度とし任命し、面倒見役への教育や取り組み状況を定期的に関係者共有する仕組みを導入した。
効果検証結果	20年11月のストレスチェック結果では、20代の総合ストレスレベルは昨年比で偏差値で2.4ポイント改善。若年層アンケートでは「気軽に相談できるようになり安心感」、職場からは「若年層への接し方が専門家の指導で身についてきた」など高評価。一方で、コロナ過で在宅勤務が増えたことで若年層が周囲に相談するタイミングや対面機会が減り、意思疎通などの課題が顕在化した。次年度に向けて更に取り組みを深化していく。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：極東開発工業株式会社

英文名：KYOKUTO KAIHATSU KOGYO CO.,LTD.

■加入保険者：極東開発健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

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** ↓1.8 (前回偏差値 53.3)

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

②評価の内訳



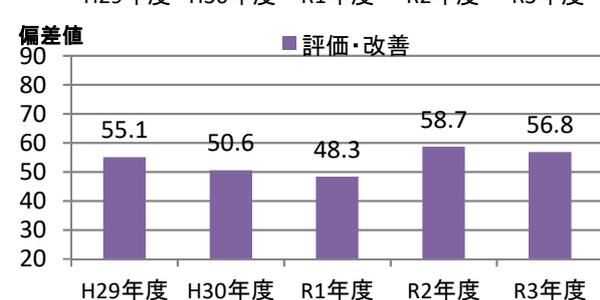
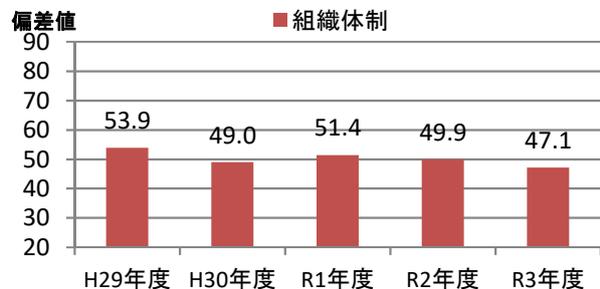
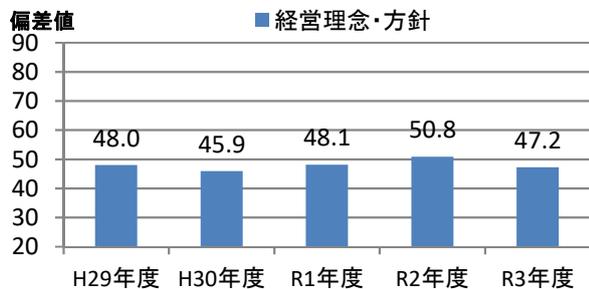
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	451~500位	1051~1100位	1251~1300位	1051~1100位	1401~1450位
総合評価	53.1	49.2(↓3.9)	50.2(↑1.0)	53.3(↑3.1)	51.5(↓1.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>生産量に変動がある業界のため、従業員が常に100%に近いパフォーマンスを発揮できる労働環境が必要と考えている。当社では平均年齢が40歳台目前であり、高年齢法の改正もあり、年齢層の幅が今後広がりがつつある。従業員の健康促進によりパフォーマンスを発揮してもらうことで生産性向上を高めていかなければならない。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>年齢層に関係なく、生活習慣病等の疾病の高リスク者に対する重症化を防ぐ予防対策や日常的に運動習慣をつけさせる対策を行い、従業員の健康意識を向上させ、働き甲斐のある職場にすることで、生産性向上を高めることに繋がり、社会インフラ整備に関わる製品をタイムリーに提供し社会貢献する。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	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.kyokuto.com/csr/healthmanage.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.0	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.3	54.5	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	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.2	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.6	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.6	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.5	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.2	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	50.4	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	適切な運動習慣を有する従業員が少なく、それに起因して「肩・首がこる」「腰が痛む」などの症状を訴える者が多かった。 長く続けることができる運動を習慣にしてもらう必要があるが、まずは誰でもできるウォーキングから始めてもらい、運動を始めるきっかけとしてもらう必要があった。
	効果検証結果	ウォーキングキャンペーン終了後のアンケート回答者のうち70.9%の方が、施策に対して「大変満足」もしくは「満足」と回答した。 また、健康診断結果の簡易集計レポートによれば、「1時間以上続けて歩いても疲れしない。」と回答した従業員の割合が、26.4%から26.8%に上昇した。
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	これから当社が成長する上で、女性がいきいきと仕事をし活躍することが不可欠である中、女性特有の健康問題について、積極的に取り組むという視点が欠けていた。まずは、女性特有の健康問題へのリテラシーを高め、理解を深める必要があった。
	効果検証結果	女性特有の健康問題に特化した「女性セミナー」を開催した。コロナ禍によりWEBでの開催となったが、全拠点から71名の女性がWEB会議システムを通じて参加した。 参加した女性のうち98.6%の参加者が、女性の疾病について理解が深まったと回答した。リテラシーを高めることを目下の目標としていたため、十分な成果が得られたと評価している。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トピー工業株式会社

英文名：TOPY INDUSTRIES, LIMITED

■加入保険者：トピー健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

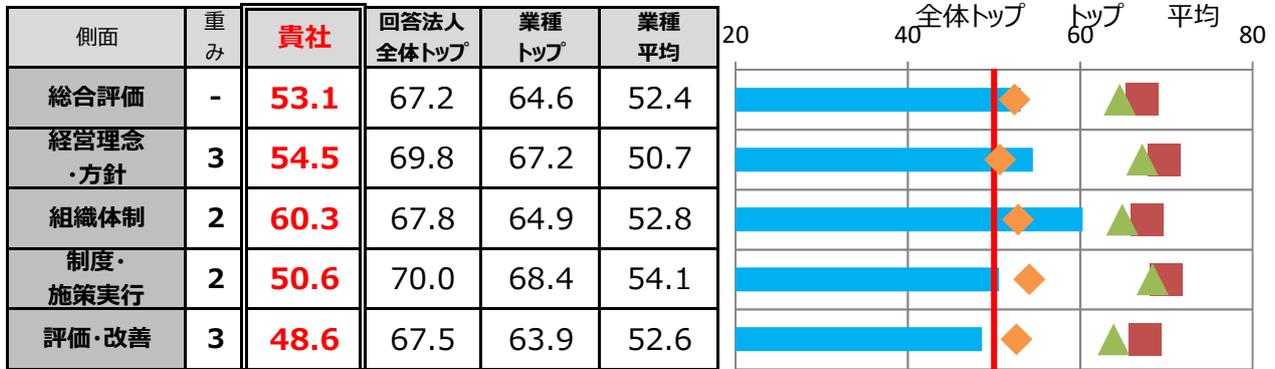
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1201~1250位** / **2869社中**

■総合評価： **53.1** ↑4.3 (前回偏差値 48.8)

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

②評価の内訳



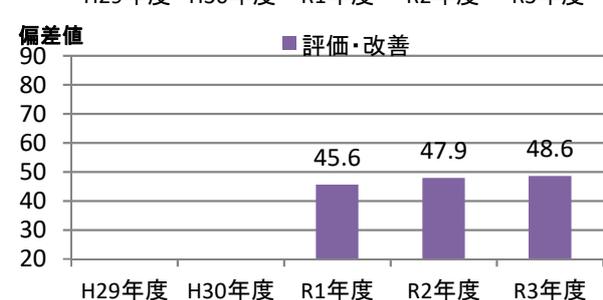
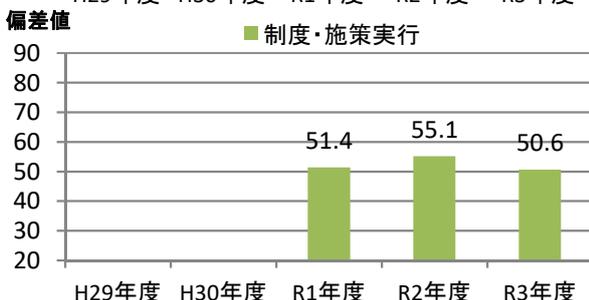
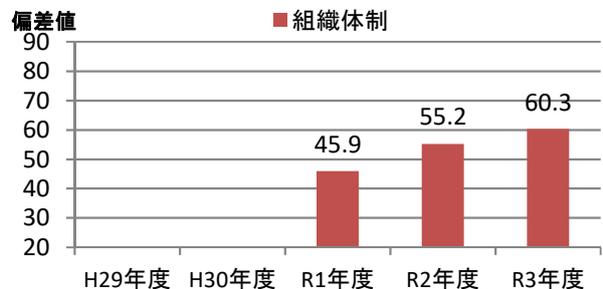
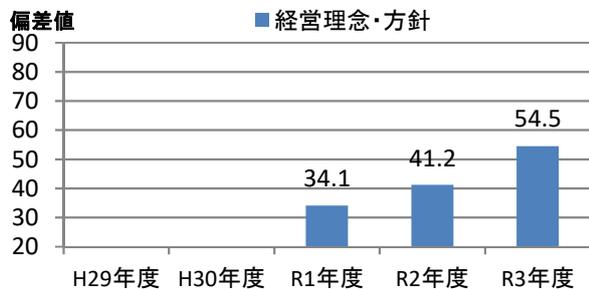
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1701~1750位	1451~1500位	1201~1250位
総合評価	-	-	43.4(-)	48.8(↑5.4)	53.1(↑4.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>当社は、新しい時代に挑戦していくための『新生トピー』を目標とし、重点課題のひとつとして、「働きがいのある、活力あふれる職場づくり」を目指しています。健康で安心して社員が能力を発揮できる環境を整備し、会社および職場の魅力を高めることを目標にしています。</p>
健康経営の実施により期待する効果	従業員の働きがい向上、ES向上、定期健診項目の健康度向上

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	アニュアルレポート
URL	https://www.topy.co.jp/ja/csr/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	52.3	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.3	54.5	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	48.4	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.2	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.0	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.3	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.0	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.8	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	42.0	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	2020年度は2019年度と比較して時間外労働が減少したが、業務減少に伴い雇用調整休業を行ったことも要因として挙げられる。テレワークも増加し、適正な業務管理が求められるようになってきている。
	施策実施結果	・ 時間外労働時間削減計画では、時間外労働時間前年度対比5%の削減ができた。 ・ 2020年9月よりテレワーク制度を導入。2021年度からはフレックスタイム制度も導入した。
	効果検証結果	従業員のワークライフバランスが向上し、生活時間の確保につながられている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	①若手スタッフ社員の離職率（2016年度26.1%）が高い（働きがいが低い） ②従業員満足度（ES）向上には多面的で継続的なコミュニケーションの促進・定着が必要
	施策実施結果	●若手スタッフ社員の離職防止（気軽に相談できる環境構築）として、「チューター制度、メンター制度」で支援 ●従業員を対象とした多面的なコミュニケーション促進施策（全19施策）の提供
	効果検証結果	従業員満足度（ES）調査では、総合満足度スコア（5点満点）が開始時（2016年度）の“2.79点”と比較し、2020年度は“3.05点”に向上した。従業員のコミュニケーションは年々改善傾向にある。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東京ラヂエーター製造株式会社

英文名：TOKYO RADIATOR MFG. CO., LTD.

■加入保険者：日産自動車健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

■総合順位： **1401~1450位** / **2869社中**

■総合評価： **51.3** ↓0.5 (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上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



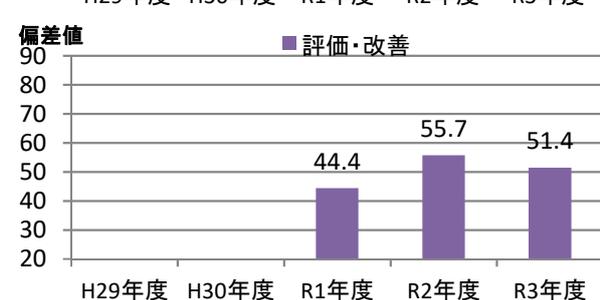
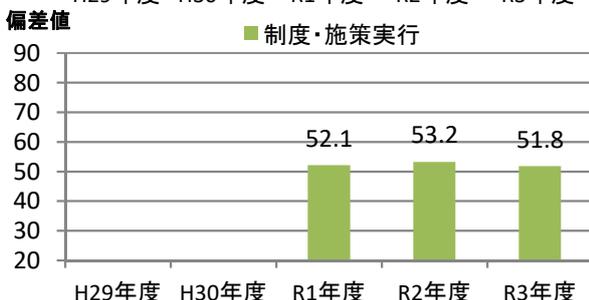
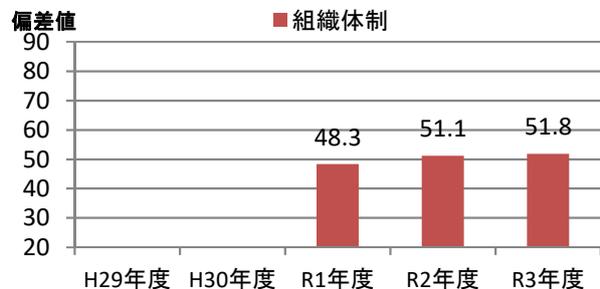
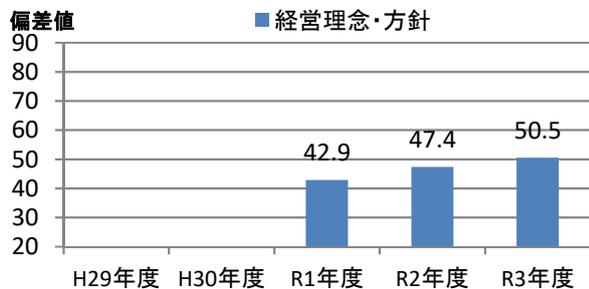
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1501~1550位	1151~1200位	1401~1450位
総合評価	-	-	46.3(-)	51.8(↑5.5)	51.3(↓0.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>会社の貴重な財産である社員の健康を確保することは企業が成長発展するうえでの大きな課題となることから、社員が健康でいきいきと創造的に働ける環境を整えることで、組織の活性化と会社の持続的成長を実現し、社員本人や家族の幸せにつなげる活動を進める必要がある。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>社員の健康リテラシーを高めることで社員が自身の健康状態と向き合い改善に向けた行動を起こすことでプレゼンティーズムの向上と、組織の活性化が進むことによる会社の持続的成長を期待する。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	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.tokyo-radiator.co.jp/company/csr_04/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.2	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.3	54.5	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	49.0	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.7	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.6	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.8	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.0	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.7	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.5	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	ストレスチェック結果において、19年度総合的ストレスレベル52.5（やや課題あり）・要注意者割合13.4%（全企業平均11.8%）とストレスレベル・要注意者割合ともに高い水準で経過しており、組織の生産性やパフォーマンスの低下に影響すると考えられるため、改善が必要である。
	施策実施結果	①ストレスチェック結果の職場別フィードバックと改善アクションプラン作成・実施12職場 ②管理職教育（e-learning）を実施した。受講率100%
効果検証結果	20年度ストレスチェック結果では総合的ストレスレベル51.8（19年度比-0.7ポイント）・要注意者割合13.2%（19年度比-0.2%）と改善した。19年度、20年度と2年連続で改善が認められているが、全企業平均とはまだ差があり課題レベルのため、新たな施策の追加を行うとともに引き続き効果検証を実施していく。	
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	社員の喫煙率が高止まりしており、社員の健康と疾病予防のために改善が必要。 18年度の全社員の喫煙率39.1%
	施策実施結果	①PepUpコラボにて遠隔禁煙外来受診者ヘインセンティブ付与 ②毎月月末禁煙チャレンジデー実施、全面禁煙デー実施（1回/年） ③無料禁煙プログラム（ニコレットを使用して3日間で禁煙チャレンジ）実施
効果検証結果]	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：曙ブレーキ工業株式会社

英文名：AKEBONO BRAKE INDUSTRY CO., LTD.

■加入保険者：曙ブレーキ工業健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

■総合順位： **901~950位** / **2869社中**

■総合評価： **55.4** ↓0.4 (前回偏差値 55.8)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	55.4	67.2	64.6	52.4
経営理念・方針	3	49.4	69.8	67.2	50.7
組織体制	2	59.5	67.8	64.9	52.8
制度・施策実行	2	59.0	70.0	68.4	54.1
評価・改善	3	56.3	67.5	63.9	52.6



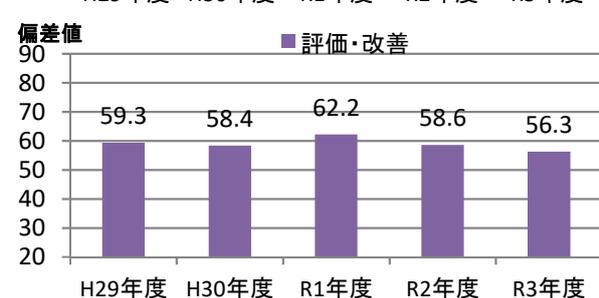
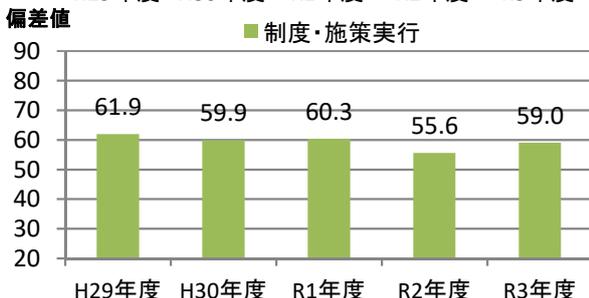
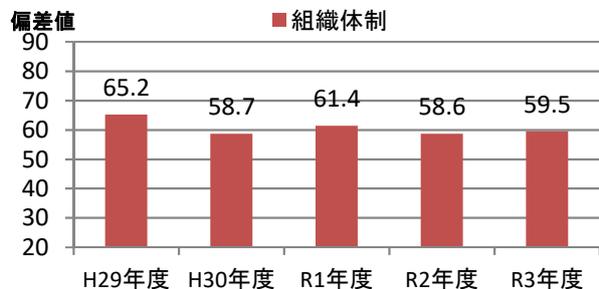
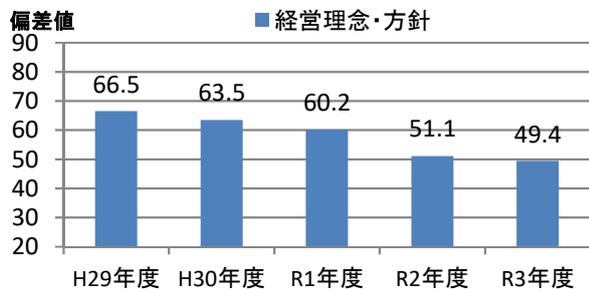
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

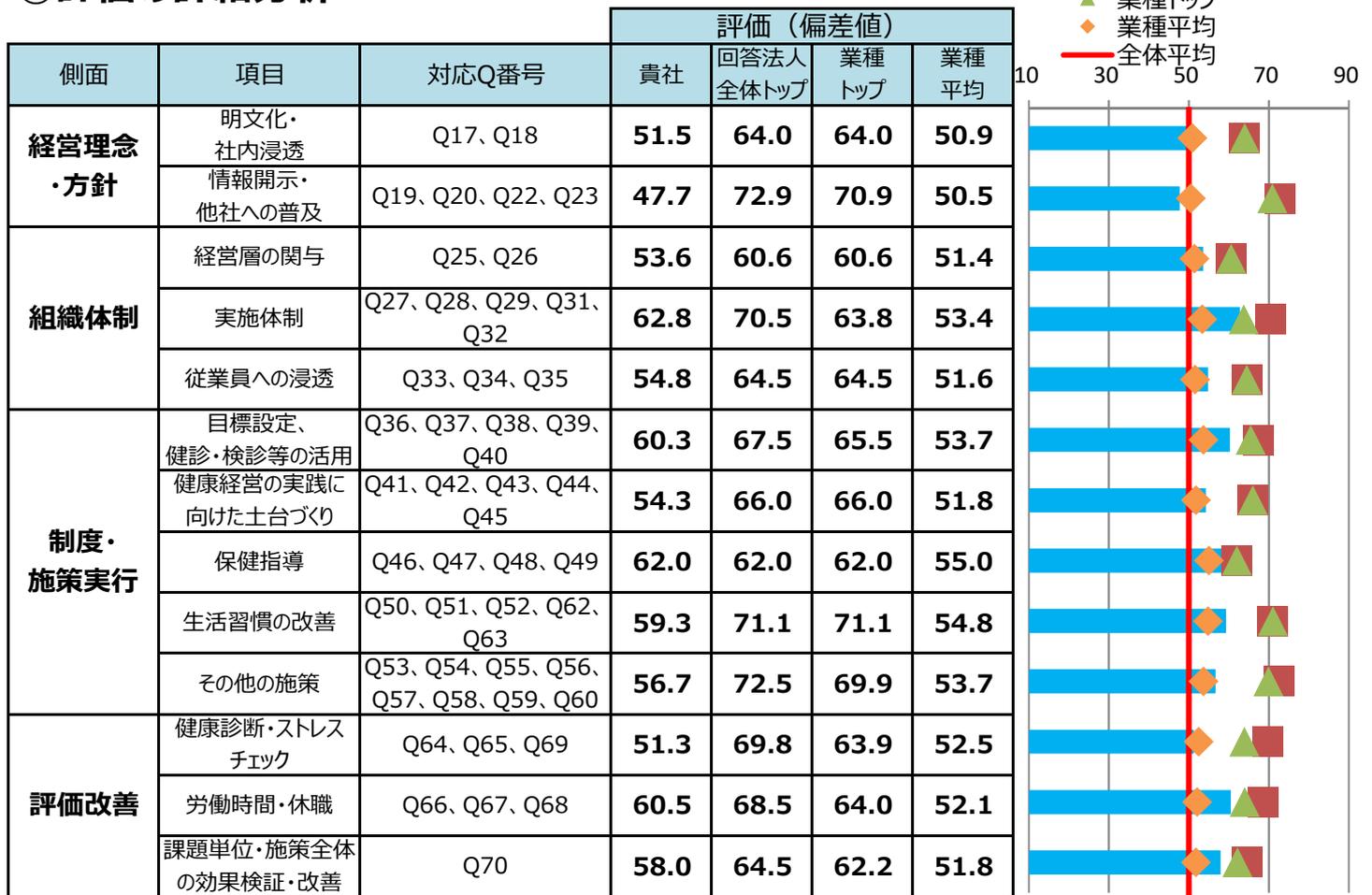
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	51~100位	201~250位	251~300位	801~850位	901~950位
総合評価	63.4	60.4(↓3.0)	61.1(↑0.7)	55.8(↓5.3)	55.4(↓0.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>コロナ禍における働き方の変化（先読みが困難な受注増減や、在宅勤務の推奨等）に伴い、メンタル不調を未然に防ぐ、またはメンタル不調に気づくことができる支援・仕組みや環境の整備</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>メンタルヘルス研修（幹部職及び一般）の計画的実施や、ストレスチェック結果の経年悪化者への面談勧奨強化、またストレスチェックで職場ごとに分析した結果を元に、各職場へ働き方改善のワーキングを仕組み化する。社員の健康意識の底上げを目指し、職場環境の改善を進めることで、心身ともに健康で充実した状態を創り出し、生産性・創造性の向上を目指します。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.akebono-brake.com/csr_environment/social/employees/health_management/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.1	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	54.5	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	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.5	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.1	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.1	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.4	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.9	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.6	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	毎年実施されているストレスチェックであるが、組織診断結果等については管理職対象に結果説明会を行う程度であり、十分に職場改善等に活用されていない実態であった。特に、生産拠点ではストレスチェックの結果も全国平均を大きく上回る拠点が存在し、職場環境についての改善を求める声も多く、職場改善によりストレスチェック結果の改善はもちろん、安全性や生産性も含めて向上が期待された。
	効果検証結果	2017年度から一部拠点にて従業員参加型の職場改善活動「職場いきいき改善活動」を開始。2018年度は約2200名・258部署、2019年度は約1700名・200部署が参加した。 ストレスチェックの結果（総合健康リスク）は、5年間（2016年度対2020年度）で10%低減した。また、2019年度の職場いきいき改善活動を実施した職場の総合健康リスクは、実施しなかった職場より前年比で有意な改善が見られた。（未実施職場前年比4%悪化、実施職場前年比0.7%改善）
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	疾患の発症予防には、従業員一人ひとりのヘルスリテラシーの向上が不可欠と考えられた。健康診断の2次検査などもヘルスリテラシーが向上することで、受診率が上がることが推測された。2018年度からヘルスリテラシーを把握するための質問項目をストレスチェック時に収集しており、「情報がどの程度信頼できるかを判断できる」や「情報をもとに健康改善のための計画や行動を決めることができる」などの項目で低い結果であった。
	効果検証結果	メンタルヘルス研修をはじめ、女性の健康、高齢労働者の健康教育等、多くの従業員が興味を持つ内容の研修を幅広く実施。実施方法に関しても、動画化していつでもどこでも研修が受講できるように工夫した。 2020年度のヘルスリテラシー調査によると、課題であった「情報がどの程度信頼できるかを判断できる」の項目に関しては、「そう思う」「ややそう思う」を合わせた割合が2018年度比で4%改善した。「情報をもとに健康改善のための計画や行動を決めることができる」の項目に関してはほとんど変化がないことから、健康情報を得て、判断し、行動するところまでをサポートできるような健康教育を展開していく必要がある。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: K Y B 株式会社

英文名: KYB Corporation

■加入保険者: K Y B 健康保険組合

上場

■所属業種: 輸送用機器

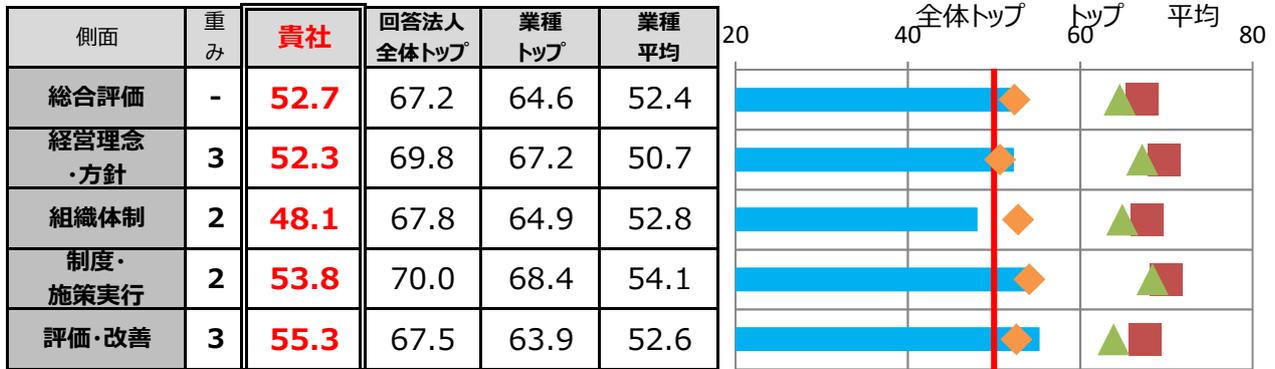
①健康経営度評価結果

■総合順位: **1251~1300位** / **2869社中**

■総合評価: **52.7** ↑2.5 (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



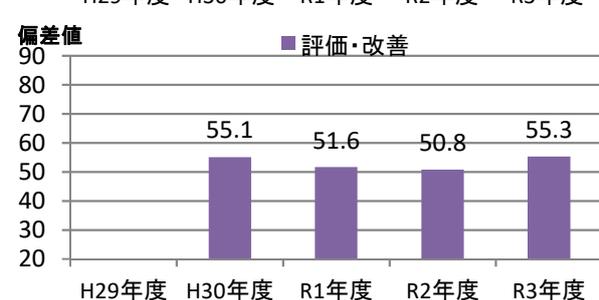
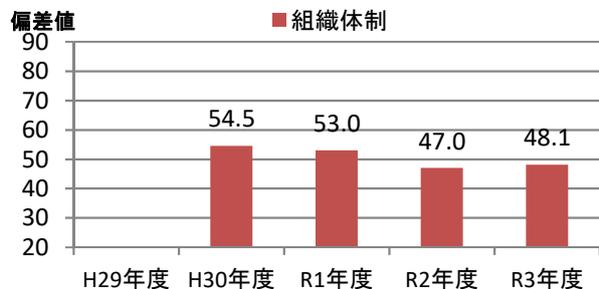
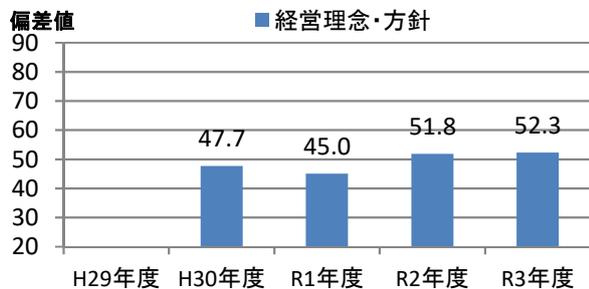
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成29年度	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	1301~1350位	1351~1400位	1251~1300位
総合評価	-	51.3(-)	49.5(↓1.8)	50.2(↑0.7)	52.7(↑2.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>従業員や家族の健康を重要な経営資源、企業活力の源泉と位置付け、持続的な成長を実現するため、従業員一人ひとりが心身ともに健康でいきいきと働くことができる環境づくりを実現することが課題である</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員が心身ともに健康で、長く働きたいと感じることを期待しており、従業員満足度調査における総合満足度スコア4.0以上(5点満点)を目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	統合報告書
URL	https://www.kyb.co.jp/company/integrated_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	55.0	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	54.5	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	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.8	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.3	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.5	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.5	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.4	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	60.0	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	従業員満足度調査において、仕事の充実感、負担感のスコアが平均値(3.5点)以下の推移となっており、長時間労働抑制や休暇取得促進等によるワークライフバランスの向上のための改善が必要となっている。
	施策実施 結果	管理監督者の長時間労働抑制施策として日々の労働時間を集計し、日次・週単位での労働時間状況を経営層にも共有し管理体制を強化。また全従業員に対し、日々の勤務時間申請徹底のため、週次にてアラート配信を実施。
効果検証 結果	2021年9月実施の従業員満足度調査にて、仕事の充実感、負担感のスコアは3.25となっており、全体では前年度と変わらない。しかしながら、管理監督者の長時間労働は大きく改善傾向にある。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	2020年より喫煙率をストレスチェックの設問に追加し確実に把握できるようにした。2020年は34.2%で国民栄養調査などの全国的な喫煙率と比較してかなり高い状況にある。従業員自身の健康のためにも、受動喫煙対策推進のためにも、喫煙者を減らしていく必要がある。
	施策実施 結果	屋内喫煙所の廃止、就業時間中禁煙などの環境対策に加え、禁煙希望者には健康保険組合とのコラボ事業として禁煙サポートをすすめている。
効果検証 結果	2021年度の喫煙率は32.3%に減少した。人数にすると約100人の従業員が禁煙したことになる。今後はさらに敷地内全面禁煙、社内たばこ販売中止などの環境対策をすすめ、喫煙者の減少を推し進めていく。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 大同メタル工業株式会社

英文名: DAIDO METAL CO., LTD.

■加入保険者: 大同メタル健康保険組合

上場

■所属業種: 輸送用機器

①健康経営度評価結果

■総合順位: **2051~2100位** / **2869社中**

■総合評価: **45.4** ↑4.1 (前回偏差値 41.3)

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

②評価の内訳



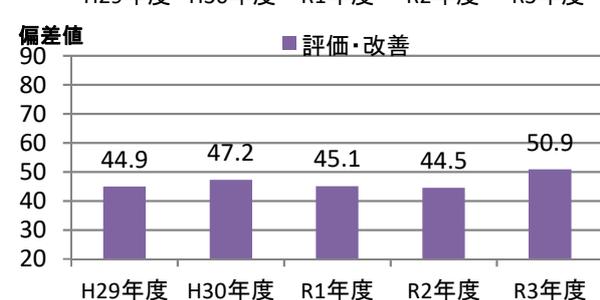
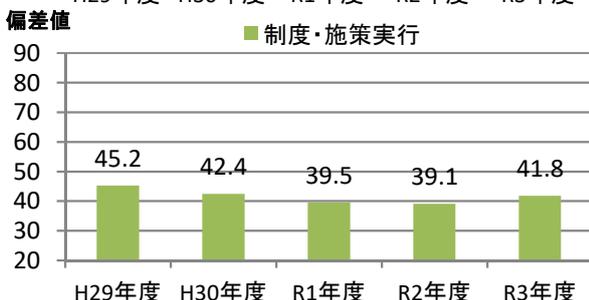
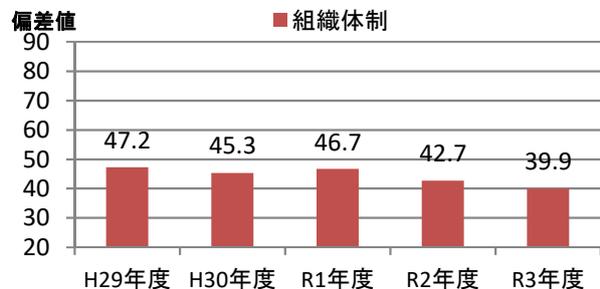
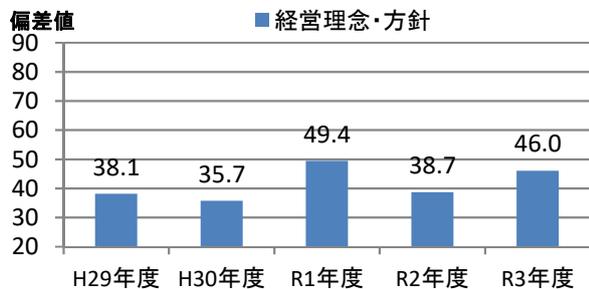
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

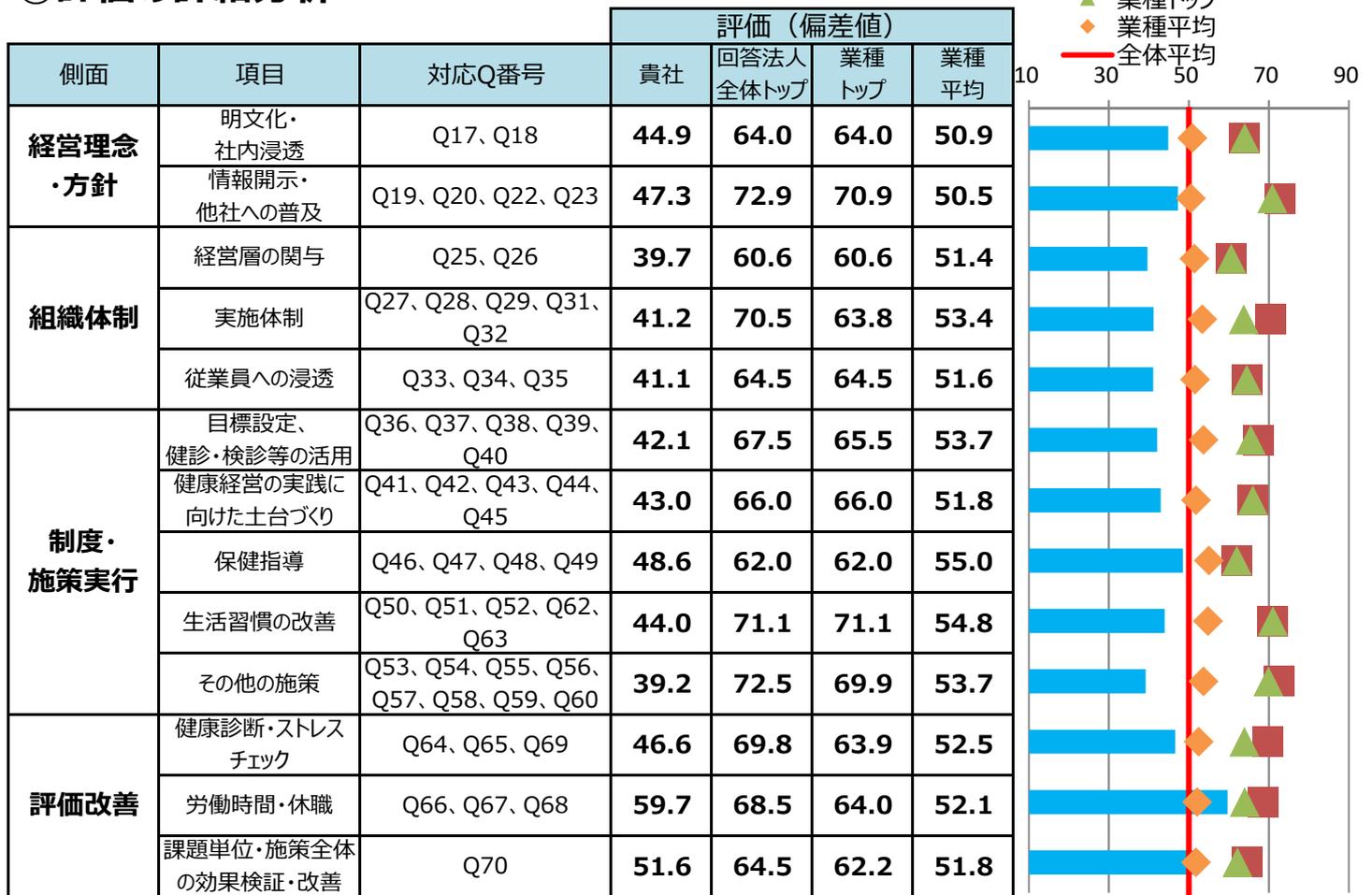
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	901~950位	1351~1400位	1551~1600位	2001~2050位	2051~2100位
総合評価	43.4	41.9(↓1.5)	45.6(↑3.7)	41.3(↓4.3)	45.4(↑4.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>従業員が心身ともに健康で働いてもらうことの実現が、更なる生産性向上に向けた大きな課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員が長く働き続けたいと感じられることを期待している。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.daidometal.com/jp/company/health_management/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.6	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	54.5	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	45.7	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	35.5	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.1	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.8	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.0	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.2	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	31.3	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	36.0	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	定期健康診断後の精密検査受診率を向上させる。
	施策実施 結果	精密検査を受診すると補助がもらえる制度を健康管理スタッフから案内する。
	効果検証 結果	受診率の著しい低下はなく、ほぼ横ばい。
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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ミクニ

英文名：MIKUNI CORPORATION

■加入保険者：ミクニ健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

■総合順位： **951~1000位** / **2869社中**

■総合評価： **54.8** ↑1.1 (前回偏差値 53.7)

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

②評価の内訳



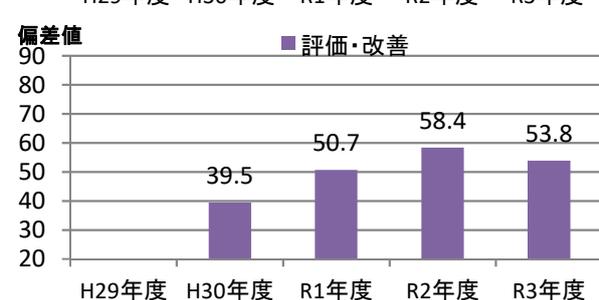
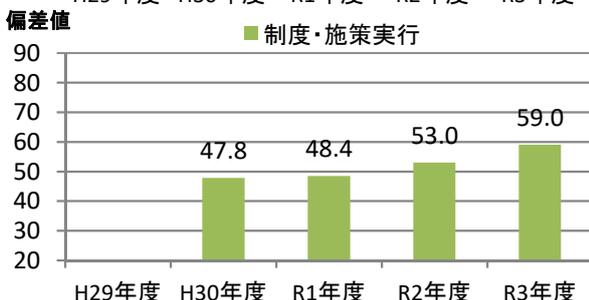
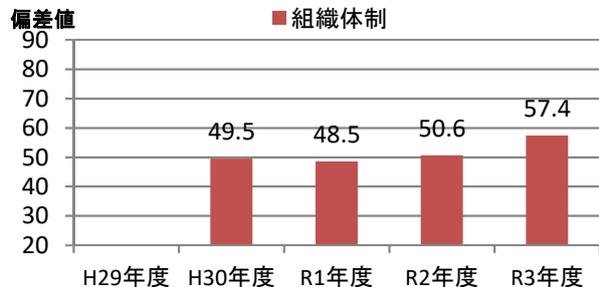
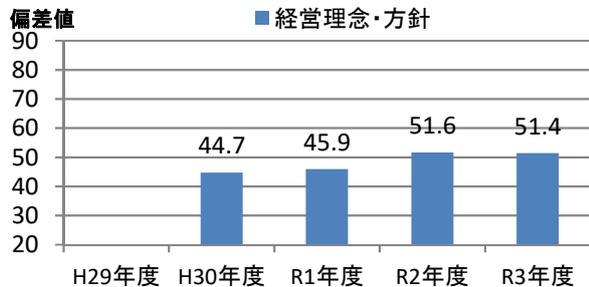
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1201~1250位	1351~1400位	1001~1050位	951~1000位
総合評価	-	45.6(-)	48.4(↑2.8)	53.7(↑5.3)	54.8(↑1.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>中長期的な企業価値向上</p> <p>100年に一度の大変化期と言われる当社が属する自動車業界において、持続可能な成長を実現させるためには、人的資本の最大活用が必須であり、人的資本経営の一環として健康経営に取り組んでおります。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員のパフォーマンス向上、組織の活性化のためには、従業員エンゲージメント向上が必要だと考えており、そのための施策の一つが健康経営の推進だと考えています。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	CSR報告書
URL	https://www.mikuni.co.jp/data/csr_report_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	56.3	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	54.5	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	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.3	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.0	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.1	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.9	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.1	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	当社の喫煙率は全国平均より高い。従業員が健康で有り続けるために喫煙の有害性を周知し、禁煙推進に取り組む必要がある。
	施策実施結果	全社でスモークゼロ活動を開始。皮切りに一部の事業所で職制主導で喫煙者・職制・希望者を対象に卒煙セミナーを開催。22年度事業所内全面禁煙に向け喫煙所一部廃止と事業所内での禁煙時間を段階的に拡大。
	効果検証結果	皮切りに実施した一部の事業所における卒煙セミナーでは47名が受講し、アンケートより定性的な効果の把握として受講者47名中6名（12.7%）が禁煙する、又は禁煙を検討するとの意見を把握できた。また、職制主導で行ったことによりこれまでになかった禁煙推進の企業風土が芽生えた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：マレリ株式会社

英文名：Marelli Corporation

■加入保険者：日産自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

■総合順位： **1201~1250位** / **2869社中**

■総合評価： **53.2** ↓0.1 (前回偏差値 53.3)

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

②評価の内訳



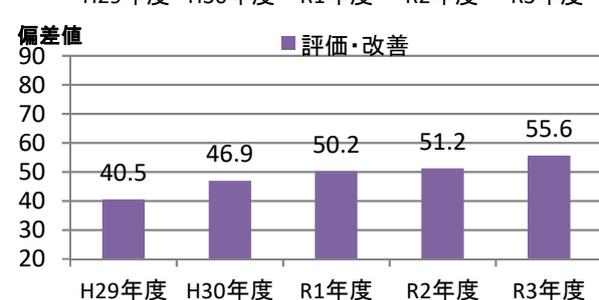
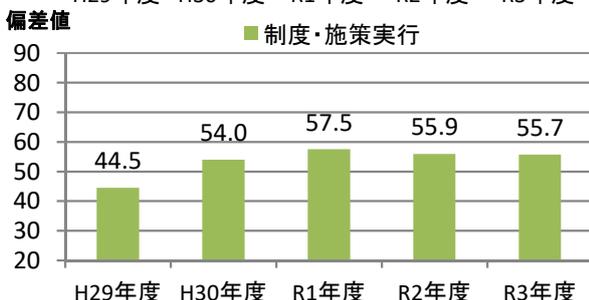
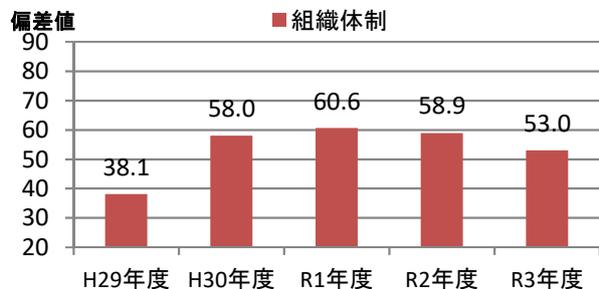
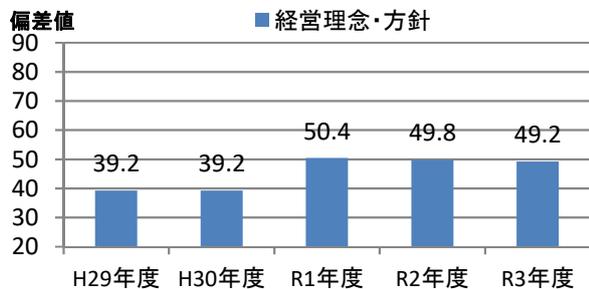
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1001~1050位	1051~1100位	951~1000位	1051~1100位	1201~1250位
総合評価	40.8	48.9(↑8.1)	53.8(↑4.9)	53.3(↓0.5)	53.2(↓0.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>弊社は、企業として全社員の健康安全を確保する施策を積極的に推進することによって、生き生きと創造的に働ける環境を整えることを目指しています。健康診断結果などで判明した、生活習慣病に関する各種課題や心身不調による休職率が高いこと、さらには組織変更によるワーク・エンゲイジメントが低いといったことが、パフォーマンス向上への課題ととらえている。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>健康診断システムを導入することにより健康診断、長時間労働、ストレスチェックなどのデータが一元的に管理することが出来るようになるので、今後、AI・センシングの分析や従業員の生活習慣や健康に関するヘルシネスの改善などの諸施策を講じるなどの健康経営を推進する事で2020年の休職率は3.6%、ワークエンゲイジメントは51.6pであるが、5年後は1.8%と50.5p迄改善したい。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.marelli-corporation.com/csr/updates/2021/20211025/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.9	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.1	54.5	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	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.1	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.7	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.6	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.5	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	49.6	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	2018年度まで活動していた中途入社者に対しては一定の効果がしたが、今後も中途採用活動はゼロにはならないので、中途入社者に対しては引き続き教育を継続する必要がある。また、全社的な職場環境等に起因するメンタルヘルス不調者の発生および休職日数の低減の為、職場環境改善を目的として、ラインによるケアを強化する必要がある。
	施策実施結果	新任管理職教育の中でラインケアの教育を49名に実施、その他管理監督者に対するラインケアeラーニング教育を869名に実施した。
効果検証結果	コロナ禍のため、在宅勤務の環境整備を強力に推進したが、同時にコミュニケーションガイドを策定・展開した事で、懸念していたコミュニケーション不足に伴うメンタル不調者の発生は無く、むしろ入社時より積極的に意思疎通を図るようになり、結果としてストレスチェックの職場の一体感が0.4p、職場の一体感が0.3p良くなった。2020年度のメンタル発症率は下がったけれど、引き続き、啓発活動は継続して行っている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	2019年度の当社の40歳以上の被保険者の健康年齢（加齢年齢）は50.2歳で健保加入会社46社中の39位で悪かった。生活習慣病を発症する前からの健康意識向上施策が重要であった。また、在宅勤務が高い割合で推奨されたことにより、肩こり・肩の痛みや運動不足であるという従業員からの意見があったので、戦略マップで掲げた1つの方策である「Web運動セミナー」を実施することとした。
	施策実施結果	提携しているスポーツクラブと連携し、週末までのWeb運動セミナーを企画し、当社および関係会社の方で年齢制限なく参加を募った結果、2日間の定員の60%の方が参加した。
効果検証結果	参加従業員90%から良かったという反響が得られた他、運動不足、体重増加、筋力低下、坐骨神経痛、体が硬くなる、眼精疲労、頭痛などがあり、一部既にウォーキングを始めた方の中にはいるが、体を動かすことの重要性について認識が得られ「直ぐ又はゆくゆく運動に取組みたいという方が67%居た。また次回以降にどのようなセミナーを希望しているのかを回答をして頂いた事で経営と従業員の両者の課題認識を得ることができた。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：太平洋工業株式会社

英文名：Pacific Industrial Co.,Ltd.

■加入保険者：トヨタ関連部品健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

■総合順位：**1201~1250位** / **2869社中**

■総合評価：**53.1** (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



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

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

③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	751~800位	-	-	-	1201~1250位
総合評価	47.4	-	-	-	53.1(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>ものづくり企業として、技能やノウハウ継承のため、一人ひとりの従業員に健康で長く働いてもらうこと、また活力あふれる職場づくりの実現が生産性の維持・向上への課題となっている。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員が仕事への熱意・活力を持って働き続けたいと感じられることを期待している。具体的な指標として、自己都合による離職率について、現在（2019年データ）の2.2%から1%台への改善を目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	54.5	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	49.9	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.5	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.9	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.0	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.3	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.6	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.4	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	2019年度のBMI25以上者率（当社26.4%、健保平均26.1%）、危険因子3個以上者率が健保平均より高く（当社28.7%、健保平均27.2%）、年々上昇傾向にある。疾病発生リスクの高い従業員が増えていると考えられるため、一人ひとりの生活習慣の見直しと改善が必要である。
	効果検証結果	2020年度のBMI25以上者率は1%増の27.4%、危険因子3個以上者率も2.9%増の31.6%となった。食生活・運動習慣改善キャンペーンへの参加と期間中の取り組みはできているが、その後改善継続ができていない。今年度は、保健指導対象を40歳以上から全年齢へと広げ、より多くの対象者に対し、生活習慣の見直し・改善を指導中。対象者が自分に合った生活習慣を見つけ、継続できるようフォローを行う。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	当社では過去3年間喫煙率35%台が続いている。健保調査の結果では、約4割の従業員が受動喫煙を受けていると感じている。毎年、喫煙者の中から参加者を募り禁煙キャンペーンを実施しているが、年々参加者が集まりにくくなっており、参加率（2018年9.3%、2019年8.2%）、達成率（2018年8.6%、2019年8.8%）ともに低い。喫煙者を減らすとともに、分煙の環境づくりを進めていく必要がある。
	効果検証結果	喫煙率が2020年も34.3%と高く、禁煙意思のある者の割合も前年より2.8%減り、喫煙者率低下につなげることができていない。そこで今年度は「1年以内に禁煙したい」という意思のある方に対象を絞り、禁煙キャンペーンを案内。禁煙へのハードルを下げるため、事前に禁煙補助薬の試供品を配布。実施期間内は、定期的に禁煙メリットを伝え、励ましレターを配布。現在全喫煙者の10%がキャンペーン参加中。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社アイシン

英文名：AISIN CORPORATION

■加入保険者：アイシン健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

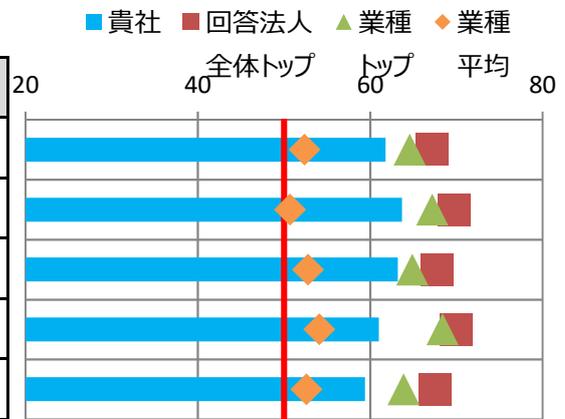
■総合順位： **201~250位** / **2869社中**

■総合評価： **61.8** ↑1.8 (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	-	61.8	67.2	64.6	52.4
経営理念・方針	3	63.7	69.8	67.2	50.7
組織体制	2	63.2	67.8	64.9	52.8
制度・施策実行	2	61.0	70.0	68.4	54.1
評価・改善	3	59.4	67.5	63.9	52.6



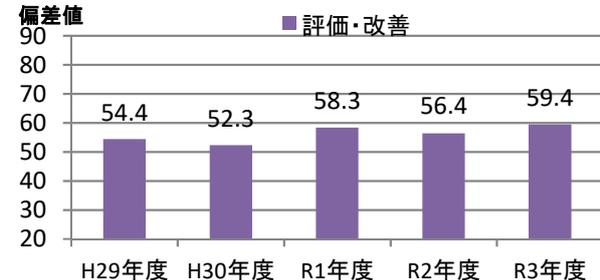
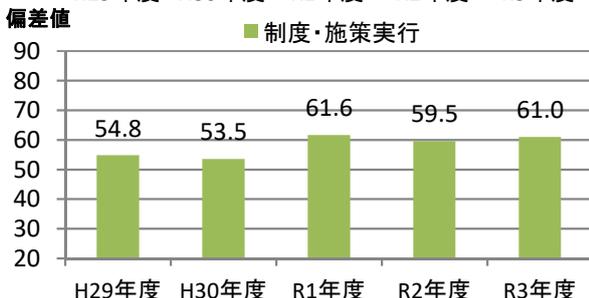
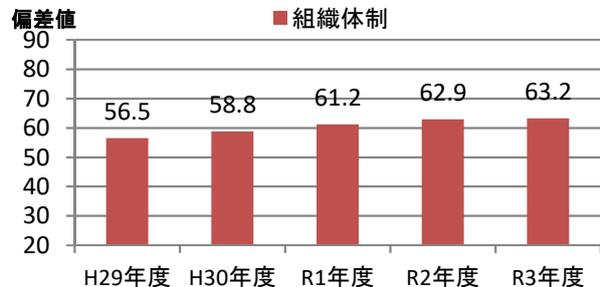
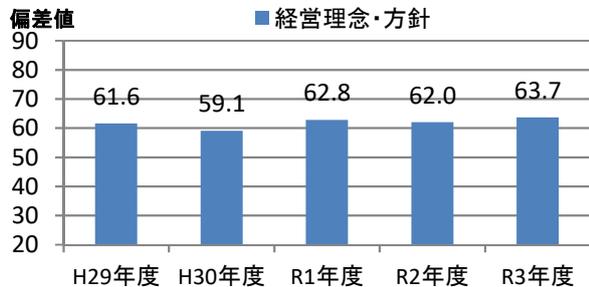
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	251~300位	501~550位	251~300位	401~450位	201~250位
総合評価	57.1	56.0(↓1.1)	60.9(↑4.9)	60.0(↓0.9)	61.8(↑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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>働く仲間の成長・幸せに向けた投資を加速していく中で、健康な社員が一体となって、自己成長と働きがい、人生の幸せを感じられる会社を目指すことが、企業の持続的な成長を実現する上で、重要な課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>社員が、心身ともに健康で、実り豊かな生涯を送ることを期待している。</p> <p>具体的な指標として、社員意識調査における「働きがい指数」について、2030年までに、現在の3.4ポイントから4.0ポイント以上を目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	統合報告書
URL	https://www.aisin.com/jp/sustainability/report/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.0	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.4	54.5	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	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.9	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.3	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.0	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.9	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.8	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	高齢化・多様化に伴い、より脳・心臓疾患のリスクが高くなると考えられる。健康診断結果を活用し、脳・心臓疾患による労災発生の未然防止を行うことが課題。
	施策実施結果	健康診断結果を活用し、「要受診者」に対して優先順位付けを行ったうえで、産業医面談を実施。現時点まで、産業医面談対象者は100%面談を実施している。
効果検証結果	2020年度脳・心臓疾患による労災件数は0件であった。	
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	経営統合準備とコロナウイルス流行による環境変化に伴い、メンタル不調者が増加すると考えられる。メンタル不調者の早期発見・対応の取り組み強化により、疾病休業による業務ロスを軽減し生産性向上につなげることが課題。
	施策実施結果	グループ会社との合同ラインケア教育、職長を対象としたラインケア教育、中途入社を含む新入社員教育、正社員登用時教育を実施。現時点まで、対象者のうち9割以上が受講している。
効果検証結果	2021年6月度までの月別新規メンタル不調休業者率は、2020年度の月別新規メンタル不調休業者率を下回っている。また、2021年7月度より、休業者率の若干の増加はみられるが、大幅な増加は見られていない。	

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：本田技研工業株式会社

英文名：Honda Motor Co.,Ltd.

■加入保険者：ホンダ健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

■総合順位： **901~950位** / **2869社中**

■総合評価： **55.4** ↑6.7 (前回偏差値 48.7)

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

②評価の内訳



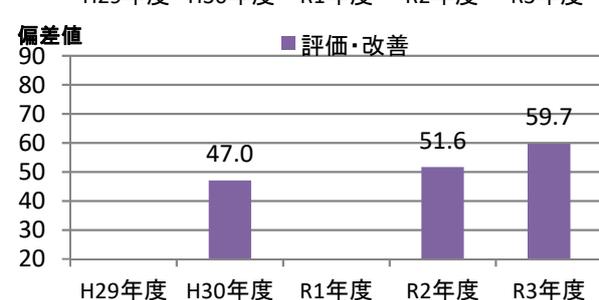
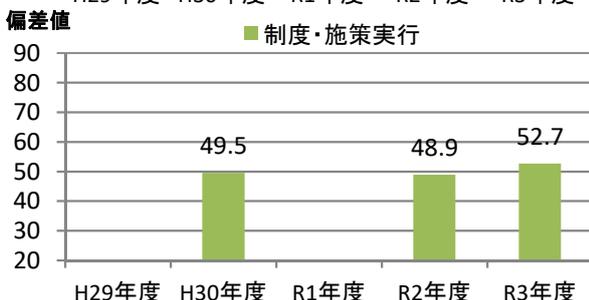
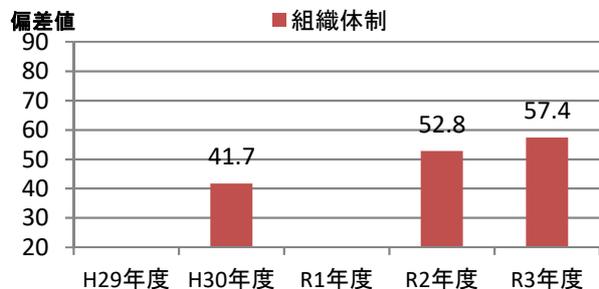
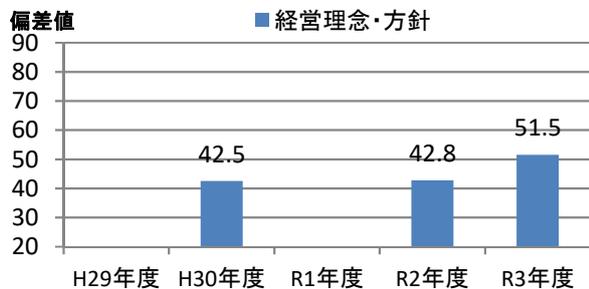
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1201~1250位	-	1451~1500位	901~950位
総合評価	-	45.3(-)	-	48.7(-)	55.4(↑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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>生産現場の従業員も高齢化が進むなか、労働力を確保するとともに、全ての従業員が生き生きと就労することで生産性が向上し、『生涯健康』で働くことができる心身を保持ならびに増進することが課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員が、Hondaフィロソフィー（企業哲学）を体現し『生涯健康』を目指して生き生きと就労できることを基本要件としている。具体的指標は、在職中の健康問題による死亡・休職や就業制限者発生を減少させることである。在職中に本展開の基本要件を達成することで、リタイア後の人生の充実にもつながると考えている。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.honda.co.jp/sustainability/report/pdf/2021/Honda-SR-2021-jp-109-132.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.1	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.0	54.5	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	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.3	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.1	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.5	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.7	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.0	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.3	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	一般的に、生活習慣と生産性の関連が研究され報告されているが、社内データでも生活習慣（Hondaでの5つの行動目標）と物事への集中力を分析したところ、生活習慣が良好なの方が、有意に集中力が高いことが証明された。健康面へのアプローチから、現有の資源（人）で最大のパフォーマンスを発揮することが必要である。
	施策実施結果	上位層の理解促進を図るため管理監督者研修を行い、弊社設定の5つの行動目標に関する理解は93%となり、部門メンバーに健康の大切さに関する情報共有の場を設定することを92%の者が取り組めると回答した。
効果検証結果	生産性・医療費等への効果検証には至っていないものの、取組前と比べて、5つの行動目標の守れている項目数は、取組み前の3.0から3.2へと変化し、全項目達成している人の割合は9%から11%へと繁華した。特に睡眠時間を6時間以上確保する人の割合は、4%増加している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙率が国内平均と比べても高い状況にある。特に、生産領域の喫煙率が高い。
	施策実施結果	2023年敷地内禁煙にすることを決定し、従業員に周知している。また喫煙可能時間を段階的に少なくしたり、喫煙所数を減らす等環境面の対策をしている。
効果検証結果	喫煙率が	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社SUBARU

英文名：SUBARU CORPORATION

■加入保険者：SUBARU健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

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** ↑0.7 (前回偏差値 49.8)

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

②評価の内訳



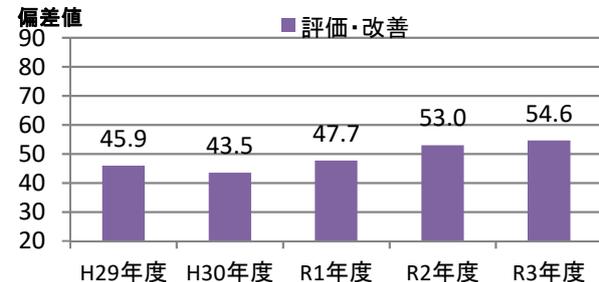
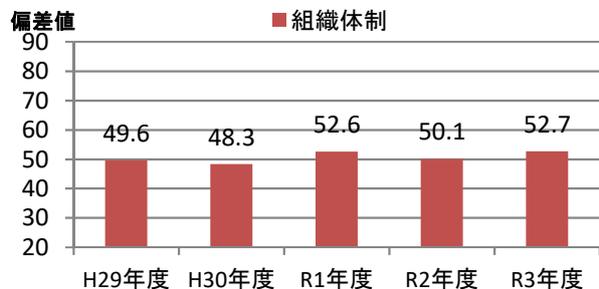
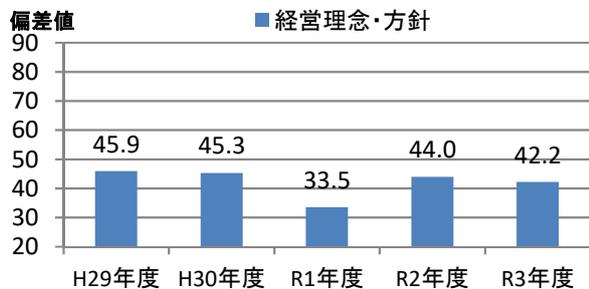
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

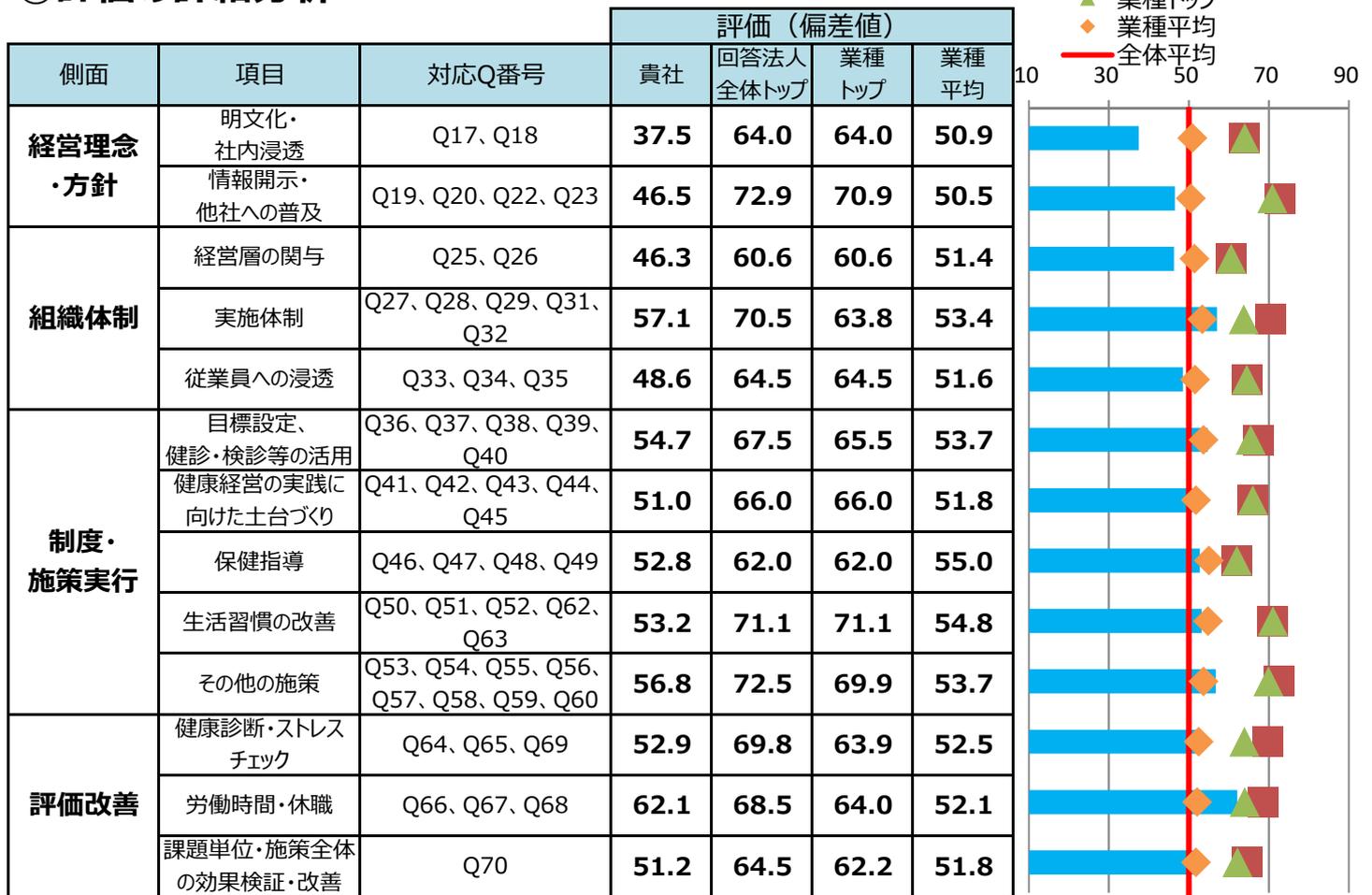
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	651~700位	1151~1200位	1551~1600位	1351~1400位	1501~1550位
総合評価	49.0	47.2(↓1.8)	46.1(↓1.1)	49.8(↑3.7)	50.5(↑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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>中期経営計画の中で、組織風土改革・品質改革・SUBARUらしさの進化を課題として取り組んでおり、すべての課題を推進する「人財」の土台をつくる健康経営で底支えをして解決していきたい。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営の実施により、安心して働くことができ、挑戦し続けることができる環境づくりを実現し、従業員の「働きやすさ」と「働きがい」の寄与し、エンゲージメント向上につながることを期待している。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	CSR報告書
URL	https://www.subaru.co.jp/csr/social/resources/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.7	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	54.5	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	55.9	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.3	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.5	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.9	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.0	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.2	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.2	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	コロナ禍でのメンタル不調者が増加することを懸念し、特に在宅勤務が多くメンタル疾患の多い事業所は早急な対応が必要である。
	施策実施 結果	重点部門は3か月に1度のサーベイにて、メンタルや業務状況だけでなく、睡眠状況や身体愁訴をチェック。積極的な上司へのラインケア、セルフケア研修も行い、また産業保健スタッフの窓口の宣伝も併せて行った。
効果検証 結果	全社でメンタル休業日数率が上昇傾向にある中、対策をとった事業所の日数率はほぼ横ばい（1.15→1.25）もしくは下降した。（1.72→1.22）	
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	女性特有のがん検診受検率が低い
	施策実施 結果	全女性従業員を対象に、女性健康セミナーを実施。がん検診の重要性を丁寧に説明することで、受診勧奨を行った。
効果検証 結果		

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ヤマハ発動機株式会社

英文名：YAMAHA MOTOR CO.,LTD.

■加入保険者：ヤマハ健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

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** ↓4.1 (前回偏差値 62.0)

※「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上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



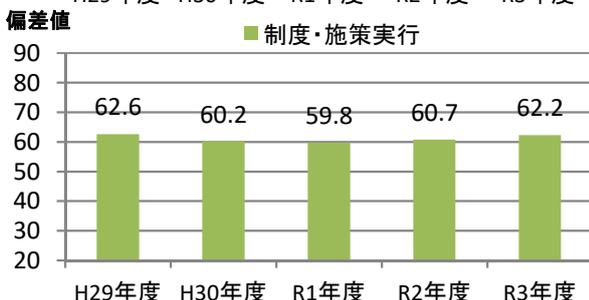
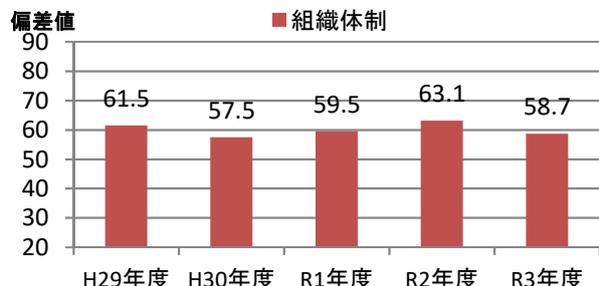
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	251~300位	501~550位	851~900位	151~200位	651~700位
総合評価	57.1	55.7(↓1.4)	54.7(↓1.0)	62.0(↑7.3)	57.9(↓4.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>中長期的な企業価値向上</p> <p>事業の継続・発展は社員とステークホルダーの健康の上になり立っており、社員の健康が会社の発展に欠かせない重要な経営課題である。</p> <p>具体的には、生活習慣病リスクの低減、高リスク者の重症化予防、健康リテラシーの向上をテーマに総合的に取り組みを進めている。</p> <p>また、高齢化が進む社員への健康づくり企画や女性活躍推進なども手掛けている。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>社員の健康を維持・増進することで、生産性の維持・向上を目指すとともに、健康関連指標として、就業制限者を2.97→2.75%以下、特定保健指導対象者を12%→10.5%以下への改善を目指している。</p> <p>また、健康経営の実施により、社員のエンゲージメント指標の向上にもつながるものと考えている。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://global.yamaha-motor.com/jp/profile/csr/stakeholder/employee/#sec-07-09

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.9	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.4	54.5	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	45.4	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.1	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	68.8	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.4	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.7	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.6	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	健康診断の結果、就業制限に至る重大な所見を有する者が減少しておらず、また保健指導を受診しない有所見者も見られる。高リスク保有者に対する保健指導の確実な実施、重症化予防の徹底が課題。
	施策実施結果	精密検査あるいは就業上の措置が必要な健康診断有所見者に対し、職制を通じた受診勧奨により産業医の面接指導・看護職による保健指導を100%実施。
効果検証結果	就業区分該当者率は3.07%→2.67%と改善が見られた。また疾病休業統計において、循環器系疾患での休業者が男性では件数・日数とも減少傾向(44件、701日→25件、404日)を認めた。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	社員全体の生活習慣指標（肥満、運動、飲酒、睡眠等）が長期的に悪化しており糖尿病をはじめとする生活習慣病リスクが増大傾向にある。健常者を含めた社員全体の健康リテラシーの向上、生活習慣改善の自発的な取組の促進が課題。
	施策実施結果	特定保健指導の推進により終了率の向上を図り、2020年度は70.5%と前年より6.4ポイントの上昇となった。
効果検証結果	2019年度と比較して、2020年度では肥満者率(27.9→27.3%)、運動未実施率(71.9→68.6%)、朝食未摂取者率(15.1→11.6%)、睡眠不十分者率(49.6→36.6%)の低下が見られ、生活習慣改善傾向が認められた。また、特定保健指導対象者の発生率も改善傾向(21.3→20.8%)となった。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：豊田合成株式会社

英文名：

■加入保険者：豊田合成健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

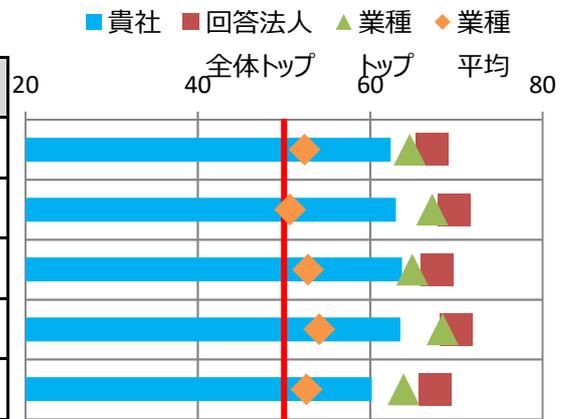
■総合順位： **101~150位** / **2869社中**

■総合評価： **62.4** ↑1.6 (前回偏差値 60.8)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.4	67.2	64.6	52.4
経営理念・方針	3	63.0	69.8	67.2	50.7
組織体制	2	63.7	67.8	64.9	52.8
制度・施策実行	2	63.5	70.0	68.4	54.1
評価・改善	3	60.2	67.5	63.9	52.6



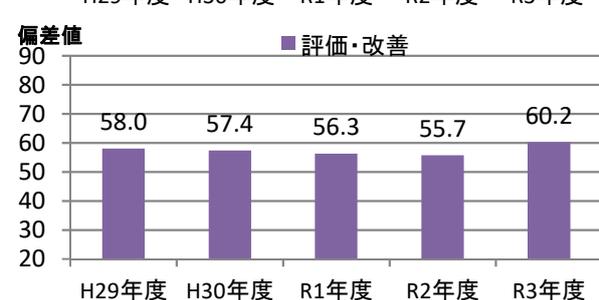
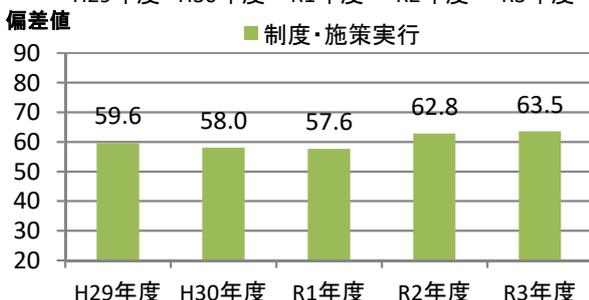
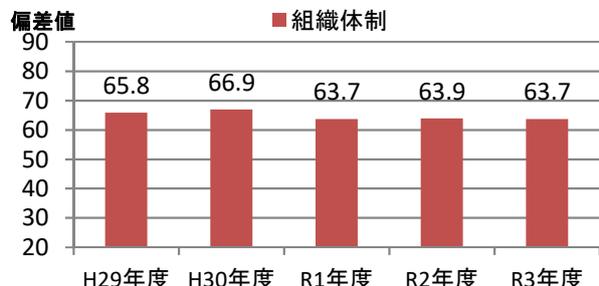
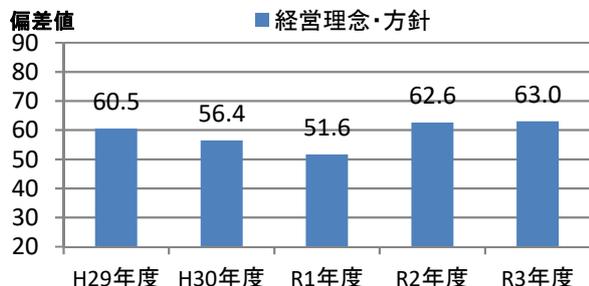
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	151~200位	301~350位	651~700位	301~350位	101~150位
総合評価	60.8	59.2(↓1.6)	56.6(↓2.6)	60.8(↑4.2)	62.4(↑1.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>従業員の平均年齢が上昇すると共に、定期健康診断の有所見率も上昇傾向にある。年齢を重ねても、元気でイキイキと働くことができる従業員を支援することが、事業活動を推進する上で大きな課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員の相互啓発により、健康文化の醸成と定着を推進することで、健康の改善意識がある人の割合を70%から80%に、また、健康行動に移す人の割合を45%から60%への改善を目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.kenko-keiki.prf.aichi.jp/company/dentail/264

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.9	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.7	54.5	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	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.1	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.7	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.3	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.2	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	65.2	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	従業員が健康で働くために、社内全体の健康文化が醸成が必要である。健康への取りくみを従業員個人に任せきりにせず、職場単位で推進することで相互啓発型の健康づくりを実践し、健康意識や行動変容率を上昇させることが課題である。
	施策実施結果	「職場単位健康づくり活動」を全社に展開し、健康推進リーダーを中心に健康づくりを実施。2020年度は90%の実施率だった。
	効果検証結果	定期健康診断問診票にて、食事に気を配っている人の割合は59.4%から69.7%へと改善。運動を習慣化している人の割合が20%から23%。
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の再発者が4割近くを占め、またその要因はストレス耐性や、認知・行動に問題があることが分かり、再発防止のための復職支援強化が必要である。
	施策実施結果	医療職による長欠中の面談回数を増やし、長欠要因の振り返りと深堀を100%行うことで、認知の修正を促し、再発防止を図った。
	効果検証結果	長欠者における再発者の割合が38%から22%へと改善。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：愛三工業株式会社

英文名：Aisan Industry Co., Ltd.

■加入保険者：愛三工業健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

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** ↑0.5 (前回偏差値 60.7)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.2	67.2	64.6	52.4
経営理念・方針	3	59.0	69.8	67.2	50.7
組織体制	2	62.9	67.8	64.9	52.8
制度・施策実行	2	62.7	70.0	68.4	54.1
評価・改善	3	61.2	67.5	63.9	52.6



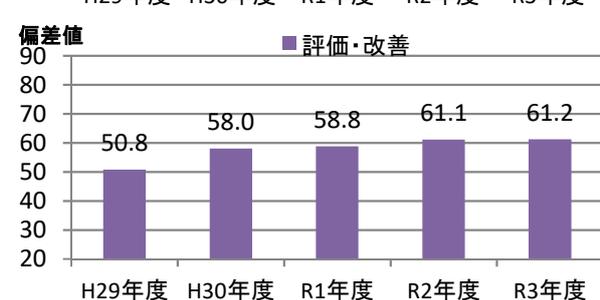
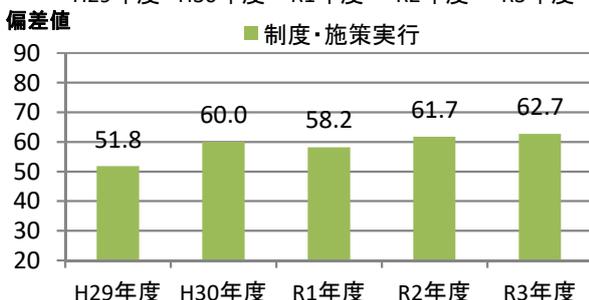
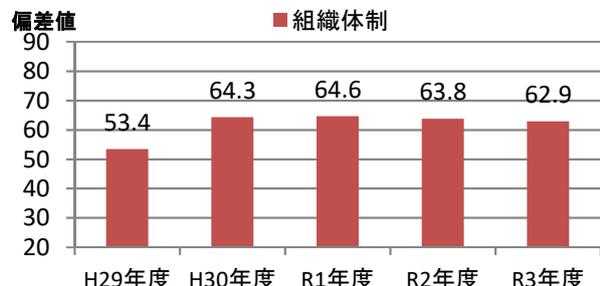
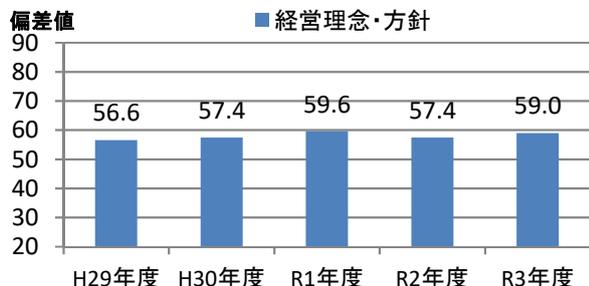
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	451~500位	251~300位	301~350位	301~350位	251~300位
総合評価	53.4	59.7(↑6.3)	60.1(↑0.4)	60.7(↑0.6)	61.2(↑0.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>創立80周年を迎えた2018年に健康経営を本格的にスタートさせたが、変化の激しい自動車業界において、100年を超えて持続的に成長する為には、従業員一人ひとりの心身の健康維持・増進が大きな課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員一人ひとりのヘルスリテラシーが向上し、健康イベントを通してコミュニケーションも向上。働きがいをもって活躍し続けることができる企業に成長することを期待する。主な具体的改善項目として、健康アプリ登録者向上（70.8%⇒80%）、運動習慣者率（22.7%⇒30%）喫煙率低下（28.5%⇒20%）、ワークエンゲージメントの向上等を目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.aisan-ind.co.jp/_resource/pdf/csr/employee/healthdeclaration_report2021.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.9	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	54.5	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	58.4	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.5	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.0	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.1	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.0	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	63.0	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	インフルエンザの集団感染から生産部門を守る為にも、毎年インフルエンザ予防接種を全従業員を対象に実施している。新型コロナウイルス感染症対策としては、特に在宅勤務ができず出勤率を低減するすることができない生産部門のクラスターを防ぐことが課題。
	効果検証結果	全従業員に対応マニュアルを展開。社員食堂利用の分散シフト化・対面喫食禁止、工場間移動制限、通勤手段の変更推奨（車通勤へ）、間接部門の在宅勤務推奨等により生産部門を始めとする職場クラスターを回避。 生産部門の出勤率は下げずに、新型コロナウイルス感染症の職場クラスターも回避できた。主に新型コロナウイルス感染症の対策として実施した施策だが、例年100名を超えるインフルエンザ罹患患者（2018年度：154名、2019年度：134名）が発生するところ、2020年度のインフルエンザ罹患患者数は0人の結果となった。
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年度の全社の喫煙者率は32%。2020年10月開始の敷地内全面禁煙実施に向けた全従業員対象のアンケート結果では、施策実施に対する不満の声が多く（喫煙者の34.4%は施策を受け入れられないと回答）、非喫煙者と喫煙者の施策実施理解にも差がある。全社で禁煙に取り組む為には、非喫煙者も禁煙をサポートする風土醸成が必要。更に、敷地内全面禁煙に対応する為に喫煙者率の低減が急がれる。
	効果検証結果	2020年8月に「第1回愛三ダービー」として禁煙チャレンジイベントを実施。全社より「禁煙挑戦者+応援者」のチーム制で参加者を募り禁煙日数を競った。イベント終了時点の挑戦者の禁煙率は93.8%の結果。 第1回愛三ダービー終了から半年後の禁煙継続アンケートでは、56.3%が禁煙継続の結果。2020年度の全社の喫煙者率は28.5%に低下。イベント実施により非喫煙者も禁煙挑戦者を応援する風土が醸成され、2021年度の第2回目の禁煙チャレンジイベントでは禁煙達成者が次の禁煙挑戦者を紹介するなど、徐々に風土も変化中。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本精機株式会社

英文名：NIPPON SEIKI CO., LTD.

■加入保険者：日本精機健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

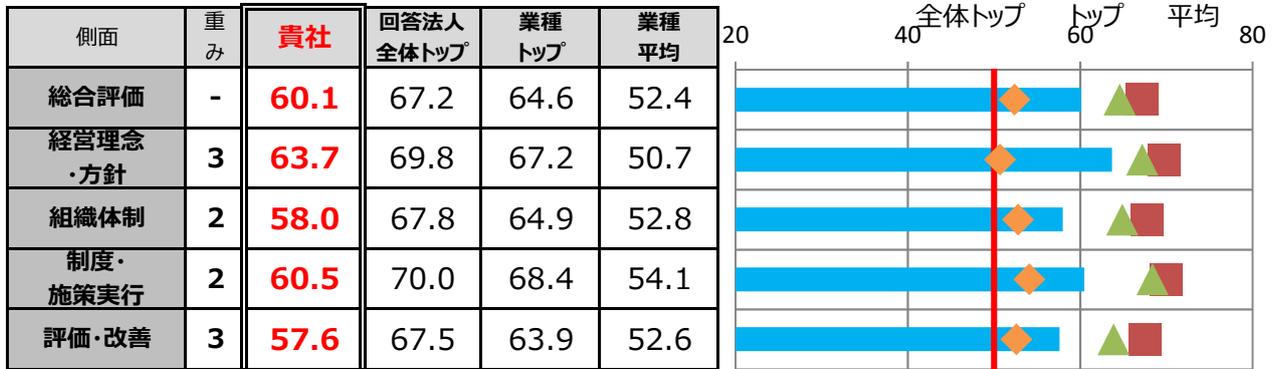
①健康経営度評価結果

■総合順位： **401~450位** / **2869社中**

■総合評価： **60.1** (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



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

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

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

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>従業員一人が健康で、いきいきとやりがいを持ってチャレンジできるような企業風土を醸成することが、当社が持続可能な成長をする上では不可欠な課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>いきいきとチャレンジできる指標として、社内公募のチャレンジ制度の応募数が募集定員に対して2倍以上、アイデアコンテストへの応募数が前回の応募件数127件を上回り、これらが新規ビジネスの成長につながることを期待している。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.nippon-seiki.co.jp/sustaina_sc/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.5	54.5	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	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.6	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.1	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.8	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.4	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	47.5	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	ストレスチェック集団分析結果で総合健康リスクが高い職場があった。健康リスクが高いことにより、健康障害の発生、生産性の低下等が考えられるため、健康リスクが高くなっている要因を分析し、改善策を検討する必要がある。
	効果検証結果	ストレスチェック実施者の保健師と当該本部長（役員）が結果と実状について話し合い、本部に所属する全員に対してアンケート調査を実施、保健師及びカウンセラー面談を実施した。 総合健康リスクが120を超える職場の割合は、2019年度は35.7%であった。そこで、その結果を保健師が担当役員にフィードバックし、職場改善アンケートや保健師とカウンセラー面談等を行い、業務改善を行った。その結果、2020年度には総合健康リスクが120を超える職場の割合は22.7%に減少。しかし、仕事の量的負担が高い職場があり、今後も改善活動を行い、生産性やワークエンゲージメントの向上を目指す。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	有給取得状況や残業時間について、職場ごとにばらつきがあった。また、ワークライフバランスへの理解促進、情報発信を会社として積極的に行っていなかった。
	効果検証結果	有給取得状況について定期的に管理職層へ情報配信を行い、各職場での管理徹底を行い、残業時間削減のための業務効率化を働きかけた。また、WLBについてや男性の育児休業促進に向けた情報発信を行った。 有給休暇の取得率は2019年度62.6%で、2020年度55.8%と減少したが、月の平均残業時間は2019年度16.26hに対し、2020年度5.14hに減少した。その結果、休養が取れている人の割合は前年比8.7%増加し、健康づくりに取り組んでいる者の割合は5.7%増加。男性育児休業取得率は、2018年度9%に対し2020年度は36%に上昇し、働き方改革による効果が出ているものと推測している。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 日本プラスト株式会社

英文名: NIHON PLAST CO.,LTD.

■加入保険者: 静岡県東部機械工業健康保険組合

上場

■所属業種: 輸送用機器

①健康経営度評価結果

■総合順位: **1351~1400位** / **2869社中**

■総合評価: **51.9** (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



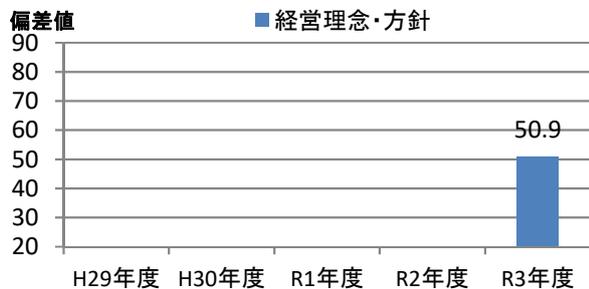
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

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

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>第5次中期経営方針の取組みであるSDGsの貢献として、働く人に優しい企業を目指して、すべての社員が健康で生き活きと働ける社会そのものをつくっていくことが企業としての役割であり、また事業活動を通じて生活の向上に貢献することが課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>代表取締役社長を健康経営責任者とする健康経営推進体制を構築し、ふじのくに健康づくりホワイト推進事業所として、「社員の検診 100%」、「メンタルヘルス対策」、「生活習慣改善」、「働き方改善の推進」を具体的な取組み目標として宣言し、従業員が日常生活の多くを過ごす職場での健康づくりを推進する。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.n-plast.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.5	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.1	54.5	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	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.3	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.1	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.5	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.0	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	51.7	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	労働環境の多様化にとまなない、従業員アンケート結果からワークライフバランスを求める声が多く聞かれた。働く場所と時間の柔軟度を高め、フレキシブルで効率の良い業務が出来る就業環境を整えることが働き方改革を進めるうえで課題である。
	施策実施結果	まず施策として従業員が個々のワークスタイルに基づき、仕事（ワーク）と育児・介護など家庭（ライフ）の両立と質の向上を促進することを目的に社内、テレワーク内規を定めるなど取得を促進させた。
効果検証結果	社内、働き方改善委員会にてILOが提唱するディーセントワーク（人間らしい生活を継続的に営める、人間らしい労働環境と労働条件の仕事）ができる環境に取り組んでいます。調査結果、テレワーク取得率の向上、さらに、有給休暇取得率、残業時間削減率について昨年度数値を上回る結果となった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ジェコー株式会社

英文名: Jeco Co.,Ltd

■加入保険者: 電設工業健康保険組合

非上場

■所属業種: 輸送用機器

①健康経営度評価結果

■総合順位: **1501~1550位** / **2869社中**

■総合評価: **50.4** ↑4.3 (前回偏差値 46.1)

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

②評価の内訳



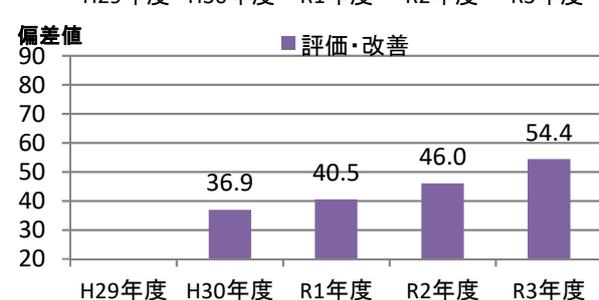
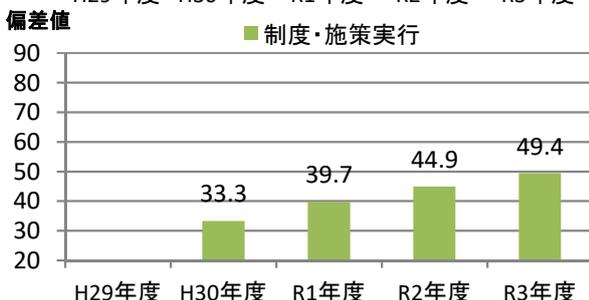
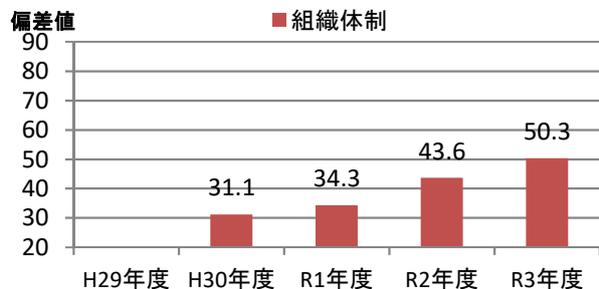
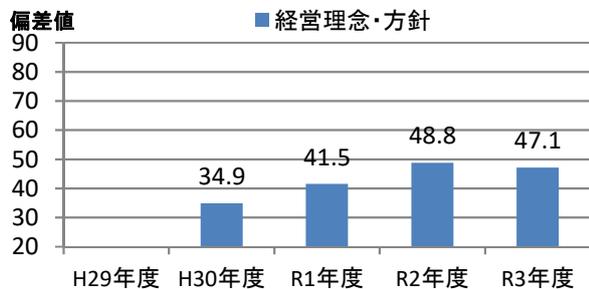
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

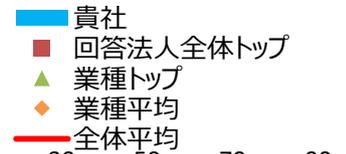
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1651~1700位	1901~1950位	1651~1700位	1501~1550位
総合評価	-	34.1(-)	39.4(↑5.3)	46.1(↑6.7)	50.4(↑4.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



側面	項目	対応Q番号	評価 (偏差値)			
			貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	48.6	64.0	64.0	50.9
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.2	72.9	70.9	50.5
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.0	60.6	60.6	51.4
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	47.9	70.5	63.8	53.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	49.7	64.5	64.5	51.6
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	65.5	53.7
	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	66.0	51.8
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	39.4	62.0	62.0	55.0
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	49.3	71.1	71.1	54.8
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	52.6	72.5	69.9	53.7
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.3	69.8	63.9	52.5
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	53.1	68.5	64.0	52.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.4	64.5	62.2	51.8

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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 管理間接の部門を中心に、時間外労働が中々低減が進まず、負荷の高い人が離職するリスクがあった。フレックス勤務の利用やジョブローテーション、負荷調整などで、時間外労働削減の取組みを行なうことが課題であった。
健康経営の実施により期待する効果	時間外労働を妥当な水準まで削減し、特定の人の負荷が集中することなく、従業員に時間的・心理的なゆとりを生み、定着率の改善を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	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.jeco.co.jp/csr.php#csr_health_sc

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.4	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.7	54.5	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	51.0	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.8	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.2	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.2	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.7	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.2	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	44.7	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	健康診断・人間ドック問診票回答集計をとったところ、年々運動習慣者比率が減少している。（2017年33.3%、2019年度20.0%、2020年度19.2%）生産性の低下に影響を与える可能性があるため改善が必要と考える。
	効果検証結果	運動習慣のきっかけ作りとして、全従業員・派遣社員を対象に5月に1ヵ月間のウォーキングイベントを企画・実施した。参加率12.1% ウォーキングイベント後継続している従業員がおり、2021年9月時点の健康診断・人間ドックを受診者に運動習慣調査を行ったところ、16%が30分以上の運動習慣があると回答している。
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	毎年実施しているストレスチェック結果は、部署ごとに大きく異なるため、ストレスチェック結果の悪い部署においては、ストレス要因を特定し、対策が必要である。
	効果検証結果	経過分析が2019年度から可能となった。部署ごとに取り巻く環境等や諸施策にも経過があるため、ストレスチェック結果の経過との対比分析を行い、その結果をもって部署ごとに対策を講じた。 当初、50%の部署でストレスチェック結果の総合点が危険な水準になっていたが、経過分析をすることによりストレス要因を特定し、人材補強や業務システム刷新などの対策を講じた結果、2020年のストレスチェックでは総合点が危険な水準になっている部署は13%に達した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：テクノイト株式会社

英文名：TECHNOL EIGHT CO.,LTD

■加入保険者：トヨタ関連部品健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

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** ↓0.5 (前回偏差値 62.5)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.0	67.2	64.6	52.4
経営理念・方針	3	63.9	69.8	67.2	50.7
組織体制	2	64.3	67.8	64.9	52.8
制度・施策実行	2	66.1	70.0	68.4	54.1
評価・改善	3	55.9	67.5	63.9	52.6



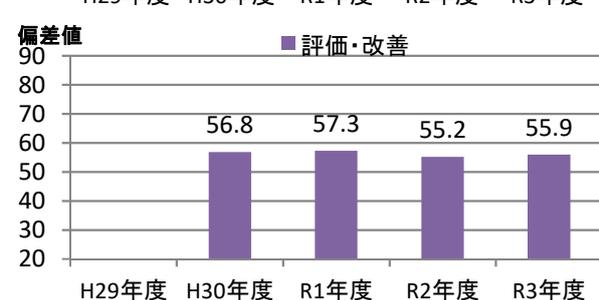
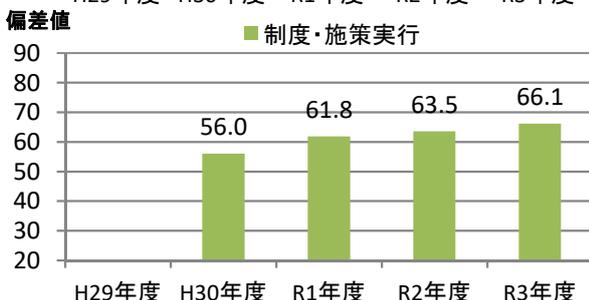
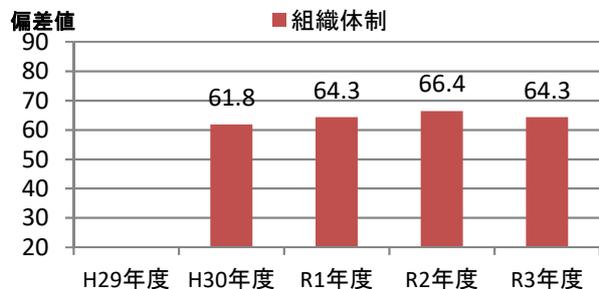
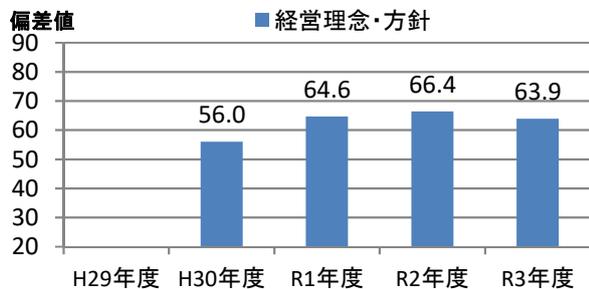
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

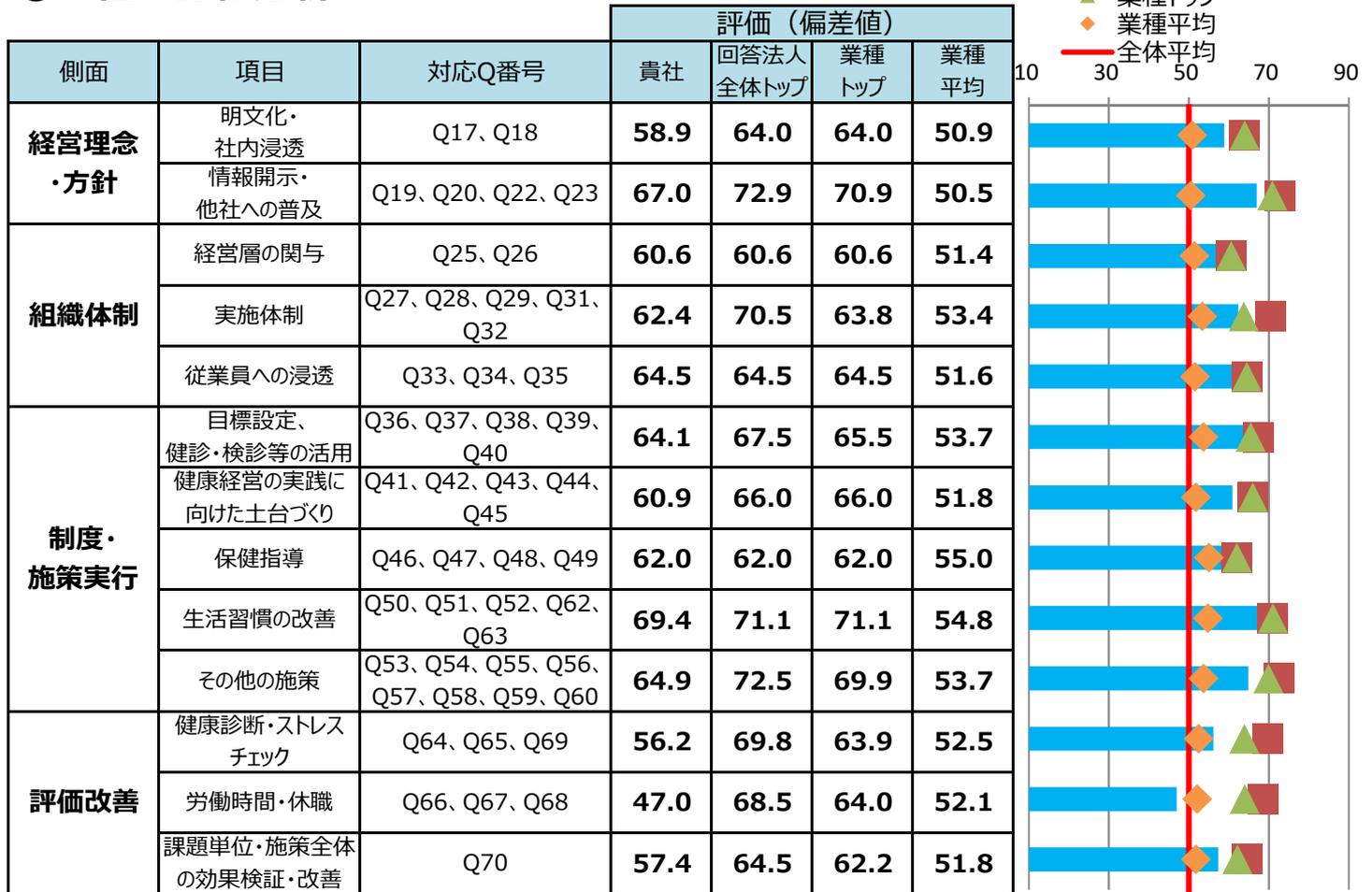
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	401~450位	151~200位	151~200位	151~200位
総合評価	-	57.3(-)	61.8(↑4.5)	62.5(↑0.7)	62.0(↓0.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>若年層の離職率を改善し、人材の定着を図ることが急務である。若手の従業員として能力の開発・育成をされている時期から、将来に向けて心身ともに健康で長く働くことを意識し、実践することにより、企業活動を継続推進するための土台を築くことが大きな課題となっている。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>社内におけるコミュニケーション不足は、従業員の定着率にも影響を及ぼす。最良のコミュニケーションには「従業員同士がお互いに情報やスキルを共有し合い、関係性を深める」さらに「良好なコミュニケーションを取ることで企業の利益に貢献する」という目的があると考え、従業員が長く働きたいと感じる、活気ある職場環境の醸成を期待している。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.technol-eight.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.6	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.2	54.5	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	61.1	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.1	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.0	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.0	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.1	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	62.9	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	2020年シーズンは、インフルエンザと新型コロナウイルス感染症の同時流行が懸念され、感染予防対策の充実が必要であると考えた。
	施策実施 結果	手洗い等の基本的な感染対策の他、社内にて集団予防接種を実施した。接種費用の補助や派遣会社へも協力いただき、接種率向上を促した。
効果検証 結果	社内での接種者は派遣社員も含め、合計で過去最高の457名となり、77.1%の接種率（社員に関しては78%）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、国や健保平均に比べ、喫煙率が39%と高値だったため、健康経営をすすめる中で禁煙対策が社内において急務であるとし、今まで以上に施策の工夫が必要であると考えた。
	施策実施 結果	敷地内全面禁煙を2020年12月～実施、その他、禁煙講話や禁煙補助薬購入費用補助等を実施した。
効果検証 結果	喫煙率は、2020年3月に37%、2021年3月に34.7%まで低下している。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社三五

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：輸送用機器

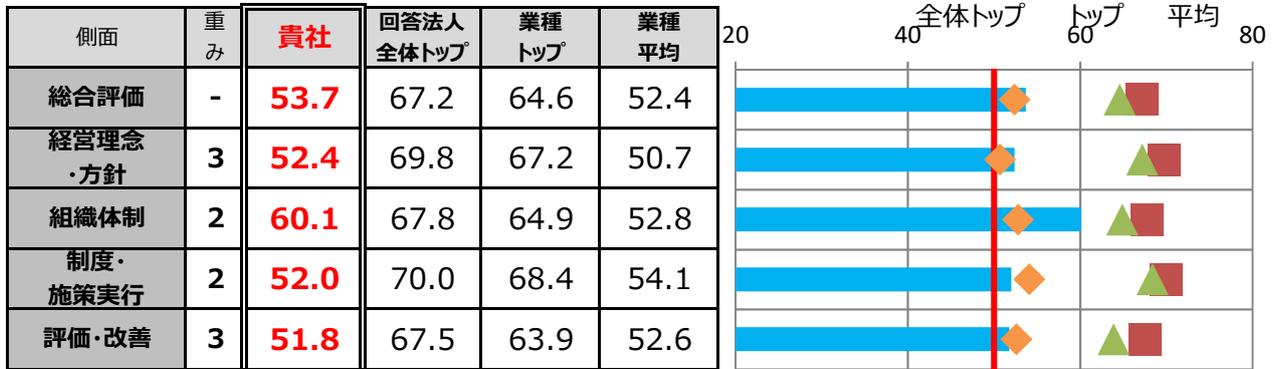
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1101~1150位** / **2869社中**

■総合評価：**53.7** ↑0.9 (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



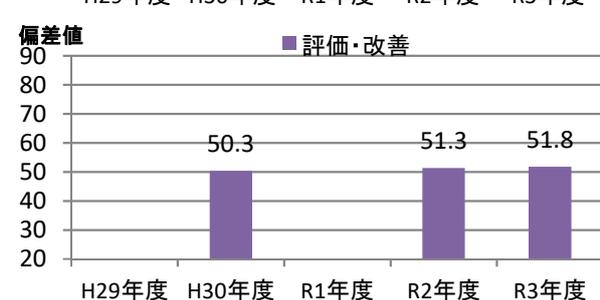
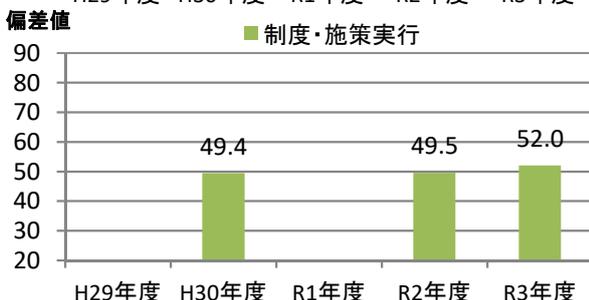
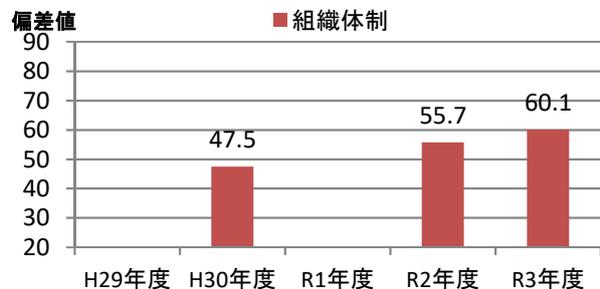
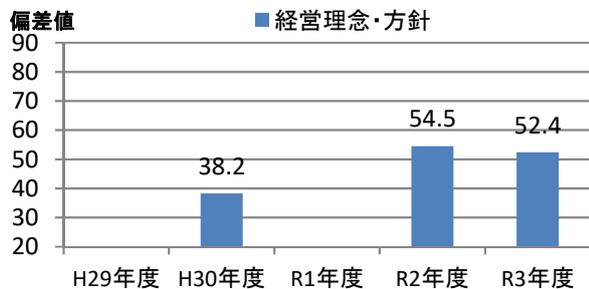
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1201~1250位	-	1101~1150位	1101~1150位
総合評価	-	45.8(-)	-	52.8(-)	53.7(↑0.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康上の問題により、前触れが無く突然休みに入ったり、パフォーマンスが低下した状態で働き続ける続ける人がおり、人員数が厳しい中で職場運営に影響を与えることが多々ある。一方で、それを支援する体制が不十分であり、課題となっている。
健康経営の実施により期待する効果	健康支援体制(早期の相談体制、復職支援体制 など)の見直し・再構築を行い、健康障害の予防～早期発見早期治療や重症化予防を早期に行うことで、生産性低下の防止を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://sango.jp/csldata.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	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	54.5	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	45.5	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.2	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.3	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.2	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.3	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.9	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	51.1	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	健康保険組合による健康調査にて、歯のケアへの意識が低く改善が必要と考えた。 [健康調査結果] 1年に1回以上歯科健診を受けている率 2018年 28.4% 2020年 36.9% デンタルフロスを殆ど使わない率 2018年 54.2% 2020年 50.2%
	施策実施結果	社内歯科健診・保健指導を就業時間内に自己負担無しで実施。2019年度は一部の事業所のみで実施をしていたが、2020年度は全事業所に対象を広げ、従業員の44.3%が受診をした。
効果検証結果	2021年3月に行った健康保険組合による健康調査にて「1年に1回以上歯科健診を受けている」の質問に対し、40.4%の従業員が「はい」と回答をした。また同調査において「デンタルフロスや歯間ブラシを使用している」の質問に対し「殆ど使わない」と回答したのは48.4%となった。	
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	女性比率が低い会社であるため、女性に特化した健康施策が少なかった。また乳がん・子宮がん検診の健診受診率が低く、女性特有の健康問題や疾患のリスクが懸念された。 乳がん検診受診率 2020年3月調査 50.3% 子宮頸がん検診受診率 2020年3月調査 42.6%
	施策実施結果	女性特有の健康課題についてのセミナーを開催し、その中で乳がん・子宮がん検診の現状(受診率)や受診方法・費用負担等について紹介し、受診を促した。
効果検証結果	2021年3月の調査において、2020年度の乳がん検診受診率65.4%、子宮頸がん検診受診率50.3となった。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社デンソーソリューション

英文名：DENSO SOLUTION CORPORATION

■加入保険者：デンソー健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

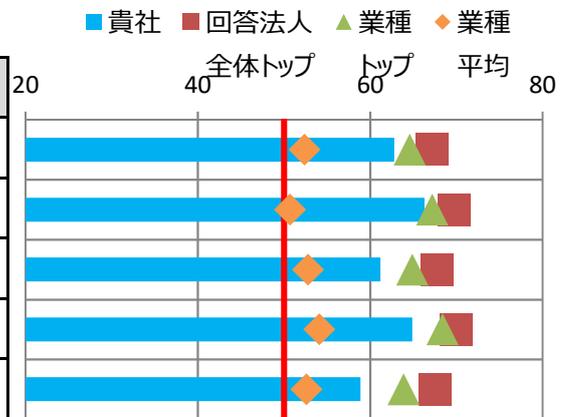
■総合順位： **101~150位** / **2869社中**

■総合評価： **62.8** ↓1.0 (前回偏差値 63.8)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.8	67.2	64.6	52.4
経営理念・方針	3	66.3	69.8	67.2	50.7
組織体制	2	61.2	67.8	64.9	52.8
制度・施策実行	2	64.9	70.0	68.4	54.1
評価・改善	3	58.9	67.5	63.9	52.6



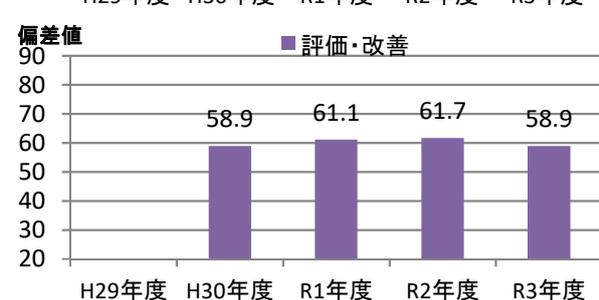
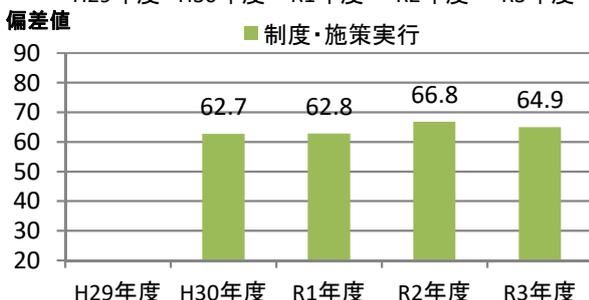
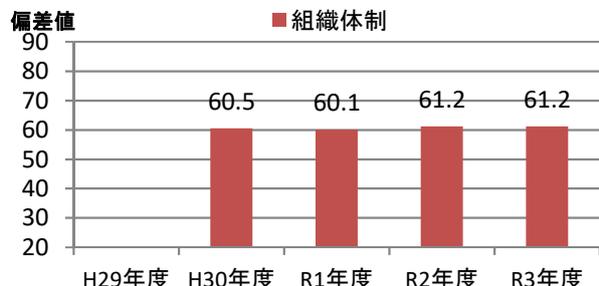
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	251~300位	51~100位	51~100位	101~150位
総合評価	-	59.5(-)	63.1(↑3.6)	63.8(↑0.7)	62.8(↓1.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>定期健診結果から社員全体の40%が健康に何等かの問題（軽度・重度のリスク）がある状況だが、「健診後の改善行動の予定なし」の回答が39歳以下は70%となり、40歳以上（特定保健指導対象外含む）の56%と比較しても、重篤化リスクや予防への意識が低い。中・長期的な視点で組織の活性化や医療費低減の促進に影響を及ぼすと考えられ、会社の将来を担う若手・中堅社員の健康数値・健康行動レベルの担保と健康増進が課題。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>定期健診結果から39歳以下で健康数値・健康行動の要改善者（メタボ・生活習慣病予備軍194名）に対して、各人の定期健康診断結果の振り返りと、メタボ・生活習慣病リスクの当事者意識の促進や、予防・改善のためのEラーニングを実施。（参加率93%）若手・中堅社員への健康増進施策に注力し、中・長期的に特定保健指導の新規参加率を減少させ（現在の53%から25%以下へ）、組織全体の活性化と医療費の低減を目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.denso-solution.com/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	60.4	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.4	54.5	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	65.7	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.9	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.3	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.1	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.8	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.5	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	ヘルスリテラシー向上のため、毎年、複数の健康教育を実施し、参加率も90%以上を担保しているが、コロナ禍では特に教育動画視聴等の一方通行のコミュニケーション形式となることや、参加後の学習成果やアウトプットが見えにくいことが課題。また、実施後のアンケートで理解度や今後の活用度を集計し、70~80%の結果が得られているが、理解や活用の定着化を客観的に計り、視覚化して社員一人ひとりが腹落ちする必要がある。
	施策実施結果	健康教育の動画視聴後、理解度確認テストをWeb上で実施。合格ラインを80点以上とし、未到達の場合は、動画内容を確認後、再テストとした。理解度確認テスト付きの健康Eラーニングの参加率は98%だった。
効果検証結果	健康教育の動画視聴と理解度確認テストでの理解や活用の定着化・視覚化に加えて、施策を自分事と捉えるために、全社員に一人ひとりの健康宣言を依頼。（健康宣言実施率は100%）動画視聴とテスト受検を完了した社員が各人の健康目標を設定し、職場単位でフォーマットに集約して公表。職場内で健康目標の共有の機会を設け、メンバー間でコミュニケーションを図るとともに、健康施策の当事者意識の醸成と目標実行を促進した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	ストレスチェック受検後の高リスク職場のフォロー施策として、毎年、集団結果の詳細確認と改善策の検討、改善アクションプランシートの作成依頼を展開。職場単位で結果分析や課題の深掘りを行ってきたが、検討方法については各職場の状況（方針）に応じて進められてきたため、職場によって改善策の水準に差が生じていた。また、改善アクションプランシートの提出、改善策の実現度・進捗度の確認が徹底できていなかったことが課題。
	施策実施結果	高リスク職場の改善策の検討方法と水準を統一し明示。改善アクションプランシートの構成を見直し（昨年度からの改善状況を振り返り今年度プランを策定する仕様）、対象職場の対応完了を確認した。（提出率100%）
効果検証結果	改善アクションプランシート提出後、実現度（数値改善率）を職場単位で確認する機会は次回のストレスチェック（11月）になるため、効果測定が未実施。会社全体におけるストレス対策の継続実施と現時点での実現度を確認する必要性から、個人単位での施策として心の健康保持・疾病予防支援のEラーニング（参加率93%）とアンケートを実施。アンケートでは、施策に満足が63%、ストレスへの気づきありが66%の結果となった。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○
-------------	---

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社デンソーエレクトロニクス

英文名：DENSO ELECTRONICS CORPORATION

■加入保険者：デンソー健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

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** ↓0.7 (前回偏差値 62.8)

※「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	-	62.1	67.2	64.6	52.4
経営理念・方針	3	60.7	69.8	67.2	50.7
組織体制	2	63.4	67.8	64.9	52.8
制度・施策実行	2	65.5	70.0	68.4	54.1
評価・改善	3	60.4	67.5	63.9	52.6



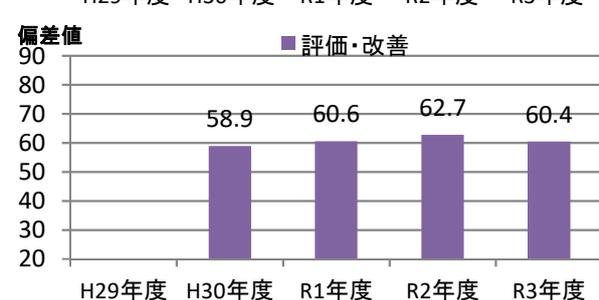
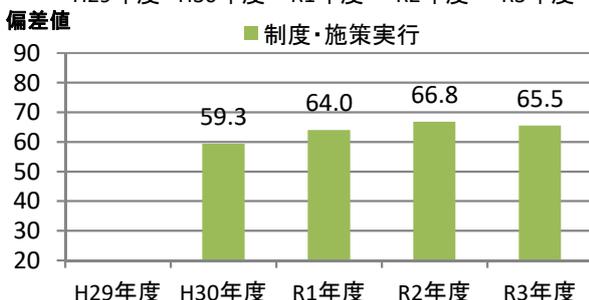
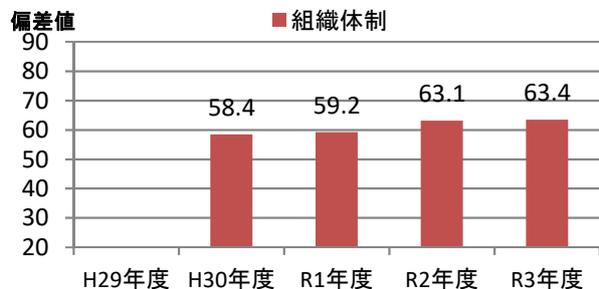
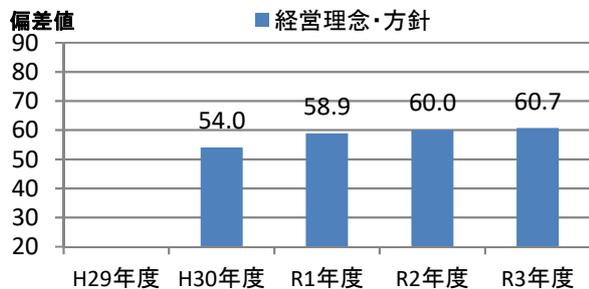
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	401~450位	301~350位	101~150位	151~200位
総合評価	-	57.5(-)	60.5(↑3.0)	62.8(↑2.3)	62.1(↓0.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>少子高齢化の影響で労働者人口が減少しており、一人ひとりの生産性の向上が求められている。メンタル不調による休職や、復帰後のプレゼンティーズムが低下した状態での就労は、その従業員だけではなく、周囲の者へ負荷がかかり生産性低下を招いている。受動的ではなく、能動的に従業員が自らの力で、健康な人はより健康的に、疾病や不調がある人はプレゼンティーズムを落とす事無く、治療や就労を両立出来る環境づくりが課題。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>具体的には、プレゼンティーズム低下を防止すべく、復職時の再発防止策を強化し、メンタル疾患復職後1年以内再発率5%以下の継続を目指す。そして、健康と安全を最優先とし従業員が心身ともに健康でいきいきと働くことができ、デンソーエレクトロニクスで働くことで喜びと達成感が得られる企業となる。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.denso-electronics.com/wellness.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	64.3	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	54.5	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	64.1	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.1	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.4	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.0	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.4	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.0	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	デンソーグループ方針でがん対策が推奨されているが、当社は定期検診を出張バス検診で行っており、実施可能な検査に限られる等の理由により、がん検診は行っていない。また、人間ドックの受診率（任意）も3.5%と低い現状がある。受診率向上のための強化施策を検討。
	効果検証結果	2020年10月より人間ドック受診費用補助を導入。デンソー健保の17,850円に補助に加え、会社独自で正社員・嘱託社員（40歳以上）に対し10,000円/年度の補助を行い、受診率4.2%に向上。
効果 検証 ②	効果検証結果	年間受診率は0.7%UPと微増だったが、補助を開始した下期の受診人数は上期の5.7倍となった。20年度はコロナの影響で受診率が大幅低下するところだったが、下期の伸びを見ても費用補助の効果は高かったといえる。ただし、下期に「人間ドックを受診しない理由」のアンケートを行ったが、予約が面倒（40.3%）がトップで、料金が高い（22.4%）を大幅に上回った。予約方法の周知が更なる受診率向上のカギとなる。
	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	2019年度は特定保健指導は1社に外部委託し、初回面談（個別）+手紙やりとりの方法で対象者の約4割に実施するが、保健指導対象者割合が減少せず、22.7%の目標達成どころか、対象者割合が増加傾向である。特定保健指導者数を増やして対象者割合を減少させたいが、委託先のマンパワー不足により実施者数を増やすことが難しく、対象者割合をなかなか減少できないことが課題。
効果 検証 ②	施策実施結果	19年度40歳未満対象の生活習慣指導で成果が高かったICT特定保健指導を20年度に正式導入。従来の保健指導と合わせ、実施者数が19年度比1.5倍増加した結果、対象者割合が19年度比2.2%減少した。
	効果検証結果	21年度の健診結果において保健指導対象外の割合は全体で19年度比約5%改善したが、従来の面着式保健指導とICT保健指導を比較した場合、ICT保健指導の方が悪化した割合が高かった。当社が社内でのスマホ携帯や使用を制限しており、WEB上で日々記録できるICTのメリットを活用できない環境や、アプリに不慣れな従業員も多く、日々の生活習慣改善への意識づけが、なかなか出来なかった事が原因と推測される。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社デンソーテン

英文名：DENSO TEN Limited

■加入保険者：デンソー健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

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** ↓2.9 (前回偏差値 63.1)

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

②評価の内訳



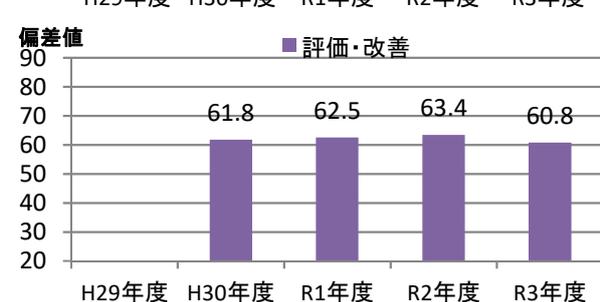
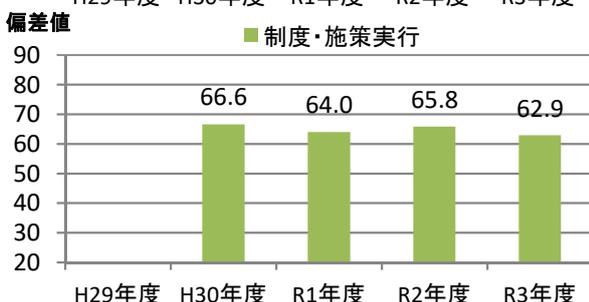
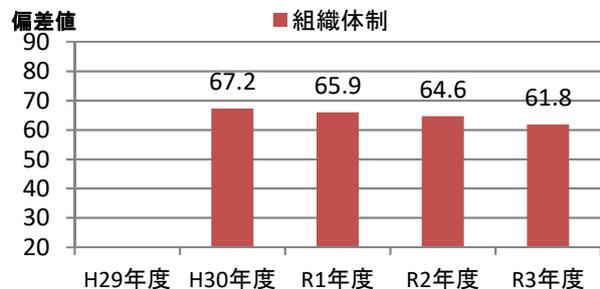
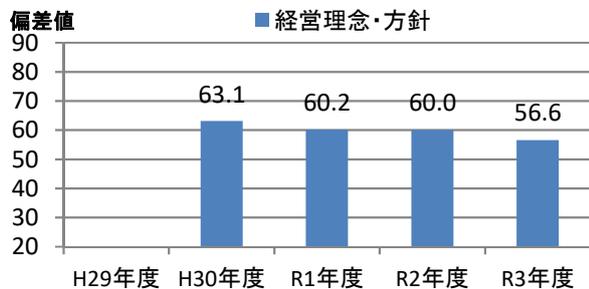
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

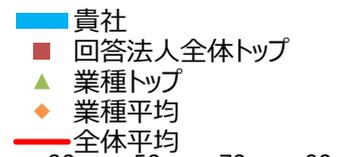
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	351~400位
総合評価	-	64.7(-)	62.8(↓1.9)	63.1(↑0.3)	60.2(↓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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>従業員にイキイキと健康で長く働いてもらい、従業員各自が持つ能力を発揮し、パフォーマンスを高めていくことは、やりがいや働きがいのある職場づくりには欠かせない課題である。組織職場や会社としての組織の活性化が大きな課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員ひとり一人の会社への満足感、成長感、やりがいや達成感や、職場における満足感やメンバーとの信頼感、コミュニケーション等の向上を期待している。これらの項目を取り上げた「職場力アンケート」を実施(会社独自で作成、年1回実施)しており、具体的な指標として、昨年度以上の結果を目指している(19年度: 3.65→20年度: 3.79 ※5点満点)</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.9	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.7	54.5	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	57.0	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.1	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.9	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.9	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.4	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	59.8	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	労働時間の適正化に向け、業務の生産性向上と柔軟な勤務制度の活用や定時退社日の設定等を行い残業時間の削減に努め、一定の効果が出ていたが、ここ数年は残業時間が横ばいとなっており、更なる削減に向けた取組が必要である。
	施策実施結果	業務は定時時間内で行うもの、とトップダウンでメッセージを発信。残業の状況を見える化し、上下間で業務効率化に向けたコミュニケーションと仕事の取捨選択を進めた他、DX推進を支援する専門部署を設置。
効果検証結果	残業に対する従業員の認識が変わり、時間に対する意識が強まったとの声が多く聞かれている。また所定外残業は19年度平均23H/月から20年度平均13H/月へと減少した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	2016年の安衛法改正により企業における受動喫煙の防止対策が強く求められることになったことを機会に、喫煙者の禁煙に向けての取組みを本格的に取り組み始めた。喫煙対策のフロントランナーを目指すとともに、将来の構内全面禁煙に向けての第一段階として、事務技術職が中心で当社の約7割の人員が所属する神戸本社地区（約2500人）の喫煙率を約2%削減（22.3%→20%）することを目標とした。
	施策実施結果	20年度は①世界禁煙デーに合わせ、国内喫煙者全員（844人）に「喫煙と健康リスク」の異なるテーマの資料を6/1～5に送付、②禁煙外来は7人参加、卒煙は5人、③就業時間内禁煙、屋外喫煙場所削減を実施
効果検証結果	20年度末の状況では、喫煙率は18.3%（昨年度比：▲1.8%）となり減少となった。年度目標としていた20%以下も達成できた。16年度から推進してきた活動成果が毎年着実に出てきている。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：小島プレス工業株式会社

英文名：Kojima industries Corporation

■加入保険者：小島健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

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** ↑4.0 (前回偏差値 57.2)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.2	67.2	64.6	52.4
経営理念・方針	3	63.4	69.8	67.2	50.7
組織体制	2	59.2	67.8	64.9	52.8
制度・施策実行	2	61.9	70.0	68.4	54.1
評価・改善	3	59.7	67.5	63.9	52.6



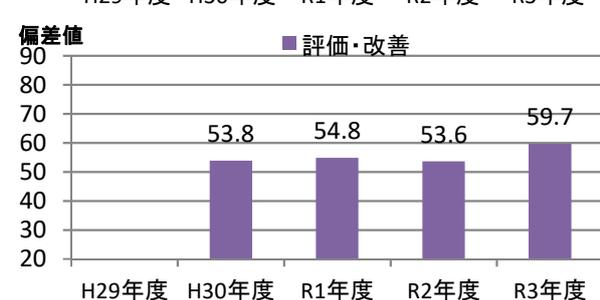
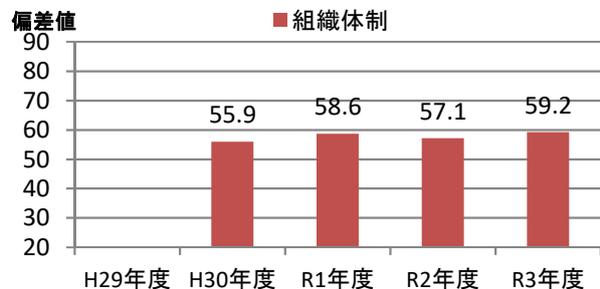
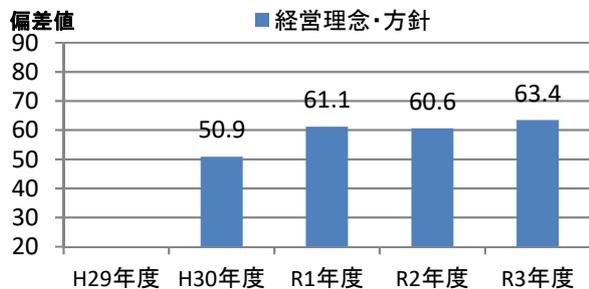
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	751~800位	601~650位	651~700位	251~300位
総合評価	-	52.8(-)	57.2(↑4.4)	57.2(↑0.0)	61.2(↑4.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>企業の社会的責任</p> <p>当社は創業以来から、「人をつくり、人をまもる」、「対話と参加」を掲げ、人中心の経営を行っており、従業員が安全に健康で職業生活を過ごすことが出来ることは重要な経営課題であると考えてきました。自動車産業が大きな変革期にある中で、今まで以上に自信と誇りを持って果敢に課題に取り組む人材を中心とした当社のステークホルダーへ健康投資を行い、健康長寿で働きがいのある会社に変革していくことが課題だと考えています。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員が、健康長寿でイキイキ元気に定年を迎えることに関係する指標として医療費の10%低減と労働生産性の向上を重要視している。それぞれに関係する指標として、2018年度比で要生活改善者数の低減：8.6%以下、BMI適正率67.2%以上、特定保健指導受診率：60%以上、睡眠十分率：67.7%、喫煙率：24.7%以下を掲げている。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.kojima-tns.co.jp/profile/pdf/health_management2021.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.3	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.2	54.5	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	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	67.7	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.5	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.0	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.9	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.1	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	精神疾患は当社の長欠人数・日数共に最大の原因であり、医療費や労働損失額にも影響が大きい。産業医の健康相談で、ストレスが背景に想定される胃腸症状、過呼吸、腰痛、頭痛、めまいなどさまざまな不調が訴えられている。ストレスの原因は複雑であり、公認心理師を活用し状況把握と改善を行うことが重要だと考えている。ストレスの自覚的症状で多いものとして不眠が挙げられ、睡眠改善を中心とした対策が重要だと考えている。
	効果検証結果	公認心理師を2名配置し、健康相談を延べ101件対応した。睡眠計を活用した睡眠健康状態確認とアドバイスを70件行った。リワークプログラムや復職後のフォロー面談で、睡眠改善に向けたアドバイスをを行った。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	精神疾患の労働損失額は前年比6.72%減少し、睡眠十分率は64.7から70.2%に上昇した。睡眠計を活用した状態確認とアドバイスを受けた70人中、精神科を受診をする等して体調を保持し、長欠に至った社員はいなかった。産業医と公認心理師が連携し、早期に不調者を発見し、ストレスの原因の把握と改善することで就業継続に繋がった事例もある。粘り強い相談活動で長欠者数低減に結びつけていくことが課題である。
	効果検証結果	禁煙チャレンジ・禁煙外来補助の実施、社長の禁煙推進の呼びかけ、社内禁煙日の設定、喫煙者への禁煙に役立つ情報配信などを行った。2020年度は喫煙率26.8%と減少。2021年1月から敷地内禁煙を行う。
	効果検証結果	禁煙による健康診断結果や長欠者数への効果は、禁煙後すぐに認められないと考え、検証を行っていない。喫煙者の意識調査では、調査に協力した118名のうち自力で禁煙した社員が8名、2021年1月の敷地内禁煙までには禁煙する意向固めた社員が25名で、禁煙施策を活用して辞めた人が9名であった。急激に喫煙率を減少させることは望めず、根気よく禁煙者を増やすことや長期的な健康への影響検証が重要だと考えている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタ車体株式会社

英文名：TOYOTA AUTO BODY CO., LTD.

■加入保険者：トヨタ車体健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

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** ↓1.5 (前回偏差値 61.4)

※「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	64.6	52.4
経営理念・方針	3	55.3	69.8	67.2	50.7
組織体制	2	63.4	67.8	64.9	52.8
制度・施策実行	2	60.4	70.0	68.4	54.1
評価・改善	3	61.9	67.5	63.9	52.6



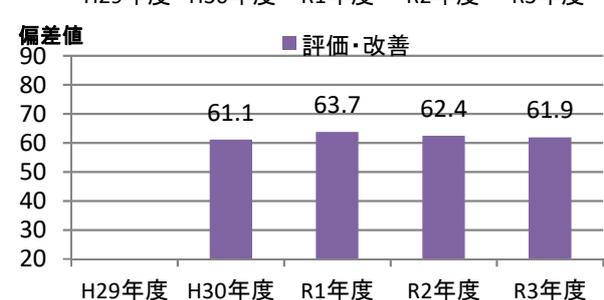
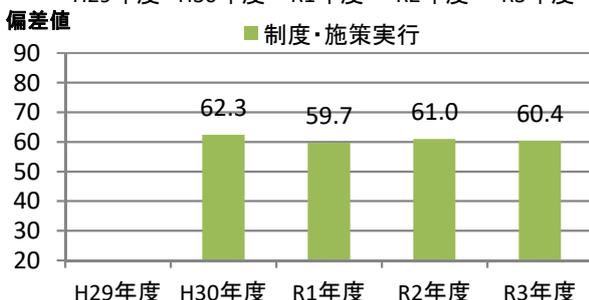
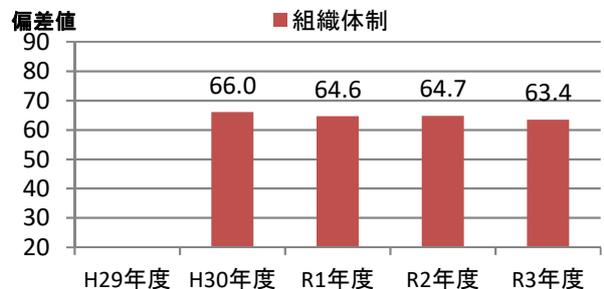
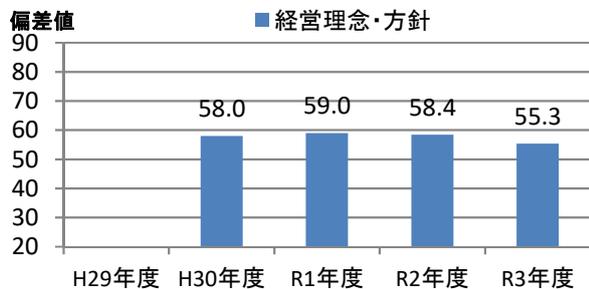
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	151~200位	201~250位	251~300位	401~450位
総合評価	-	61.5(-)	61.7(↑0.2)	61.4(↓0.3)	59.9(↓1.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>企業の社会的責任</p> <p>世間で喫煙に関する取り組みが進む中、弊社の喫煙率（男性）は20年度で34%と高い。喫煙者への禁煙支援（禁煙外来の費用補助、禁煙挑戦者への保健師が介入した禁煙継続フォローなど）と敷地内禁煙実施に向けた施策（禁煙デーの設定、喫煙場所の段階的な削減など）を両輪として23年度敷地内禁煙実施に向けた活動の推進</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>喫煙時間の労働損失時間の削減、喫煙及び受動喫煙の健康障害減少による生産性の向上を目指すことで従業員がいきいきと働き続けられる環境となることを期待している</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.toyota-body.co.jp/csr/management/pdf/kinen-roadmap.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	69.3	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.7	54.5	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	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.2	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.0	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.3	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.0	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.6	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	脳血管、心臓疾患による本人死亡が発生しており、リスク要因となる高血圧、糖尿病の確実な治療管理が課題。①血圧 収縮期：170mmHg以上 拡張期：110mmHg以上 ②血糖 HbA1c：9.0以上で就業制限を付与するルールを設定し、健診後の治療状況の確認も継続的に実施。
	施策実施結果	20年度は年間で20人制限制限者が発生。21年度は上期で9人が制限対象となった。やや減少したが、昨年度は問題のなかった方が今年度の健診で悪化して制限対象となっている。
効果検証結果	制限対象者に対する継続フォローにより、2年連続で制限対象となるケースは減少しているがコロナ禍による巣ごもり影響もあり新たな制限者が発生している。フォロー対象の基準値を下げて対象予備軍への対策していくことが必要。	
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	社内の多様な変化により、メンタル不調者、休業者が増加した。特に、上司は部下の異変に気付かず、部下は誰にも相談せずに休業するような事例が多い。健康の保持増進、生産性低下の防止、労災の防止の観点から、メンタル不調者の早期発見、早期相談に向けた取り組みが必要である。
	施策実施結果	①社内臨床心理士への相談促進の為、全従業員に相談窓口案内のカードを配布②部下の異変の早期気づき・早期対応を目的としたEラーニングを実施。結果、相談回数が前年度比14%増加。
効果検証結果	休業率を結果KPIとして管理。トヨタグループ内の同業他社比較では、休業者率は最低水準を達成。一方、社内の休業者の年度推移は、社内変化点やコロナ禍の影響により増加しているため、さらなる不調者の早期発見、早期相談に取り組む必要がある。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社オーテックジャパン

英文名：AUTECH JAPAN,INC

■加入保険者：日産自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

■総合順位： **301~350位** / **2869社中**

■総合評価： **61.0** ↓0.7 (前回偏差値 61.7)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.0	67.2	64.6	52.4
経営理念・方針	3	61.9	69.8	67.2	50.7
組織体制	2	61.0	67.8	64.9	52.8
制度・施策実行	2	60.0	70.0	68.4	54.1
評価・改善	3	60.6	67.5	63.9	52.6



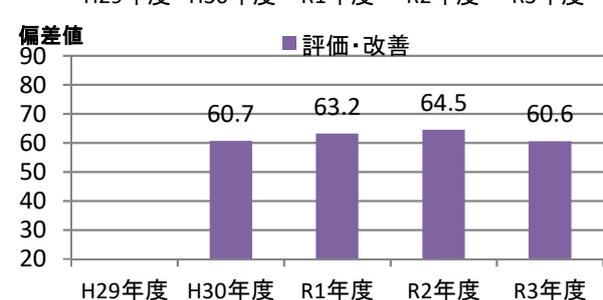
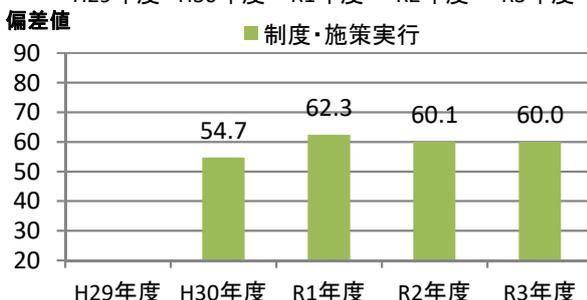
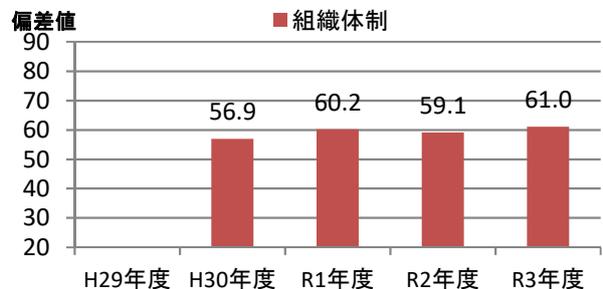
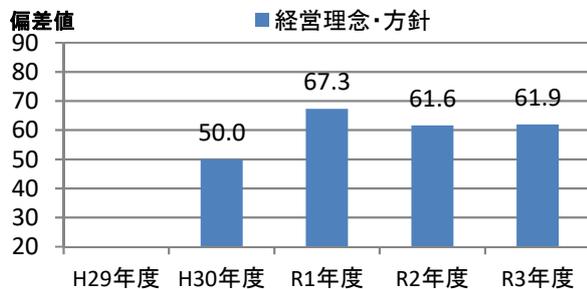
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	601~650位	51~100位	201~250位	301~350位
総合評価	-	54.9(-)	63.7(↑8.8)	61.7(↓2.0)	61.0(↓0.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 課題：会社パフォーマンスを向上させるためのベースとなる「社員のエンゲージメント意識」の向上。主なポイントは下記の通り 1. 当社で働くことに誇りを感じる 2. 他社に当社を勧める事が出来る 3. 出来るだけ長く当社で働きたい 4. 求められる以上のことを自発的にやろうと思う
	期待する効果：健康経営の活動を通じて下記の項目の改善を図る（毎年の従業員グローバルサーベイにて定点観測・PDCAを実施） 1. 安全で健康的な職場環境の提供 2. 社員のワークライフに対する職場のマネジメントの気遣い 3. 必要な会社の設備（ワークスペースや建物など）の整備 4. 仕事を効率的に行うための必要なリソースの確保

※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

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.autech.co.jp/company/recruit/index.html#Wellness

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.3	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.8	54.5	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	54.5	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.7	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.0	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	64.8	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.8	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.5	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	40歳以上の健康診断結果「血圧・血糖」の有所見者が増加傾向にあり、高リスク者には受診勧奨を促しているが、通院してくれず改善が見られない。 血圧：基準値オーバー29%、高リスク4% 血糖：基準値オーバー31%、高リスク6.3% ①血圧180/110以上、②血糖HbA1c8.4%以上に該当する高リスク者と設定。 2018年度対象者5名。
	施策実施結果	対象者と上司に治療開始勧告し、一時的な就業制限（残業禁止、長期出張禁止）を設け3か月毎に担当が通院状況をヒアリング。適正值まで改善したら就業制限を解除。2019年度健診結果で対象者全て適正值まで改善。
効果検証結果	その後毎年ハイリスク者をチェックしているが、2020年時点で該当ハイリスク者は発生していない。上司を巻き込んだ計画的な継続的関わりは、意識と行動変容に効果があった。	
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	2019年度の健康診断の問診項目「睡眠」において、結果が「55%」と健保組合全体「61%」より低い。改善しないと今後生活習慣病や生産パフォーマンス低下につながるリスクがある。
	施策実施結果	「睡眠がパフォーマンスにもたらす影響」や「睡眠」に関する情報をポータルサイトに掲載、産業医面談等で睡眠に問題がありそうな対象者に本を勧め健康リテラシー向上を促す。
効果検証結果	2020年から在宅勤務が本格稼働し、残業ゼロ活動も相まって必要以上の残業はなくなり、生活習慣が健全化し、睡眠時間の確保がしやすい環境が整ったため、2020年度健診結果では、「63.7%」と前年比「8.7%」も向上した。睡眠に対する健康リテラシーが向上した結果となった。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社デンソーFA山形

英文名：DENSO FA YAMAGATA CO., LTD.

■加入保険者：デンソー健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

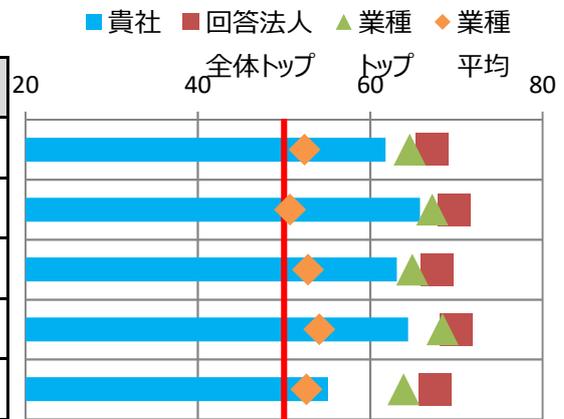
■総合順位： **201~250位** / **2869社中**

■総合評価： **61.8** ↓2.6 (前回偏差値 64.4)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.8	67.2	64.6	52.4
経営理念・方針	3	65.8	69.8	67.2	50.7
組織体制	2	63.1	67.8	64.9	52.8
制度・施策実行	2	64.4	70.0	68.4	54.1
評価・改善	3	55.1	67.5	63.9	52.6



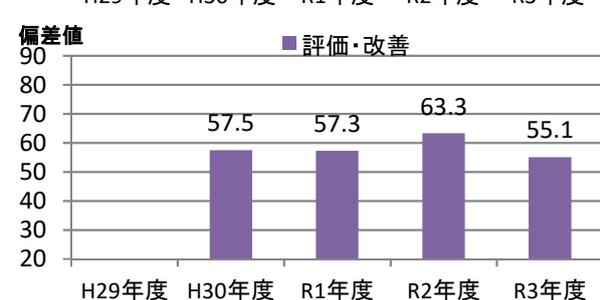
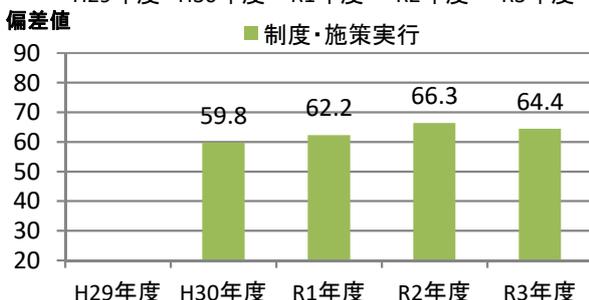
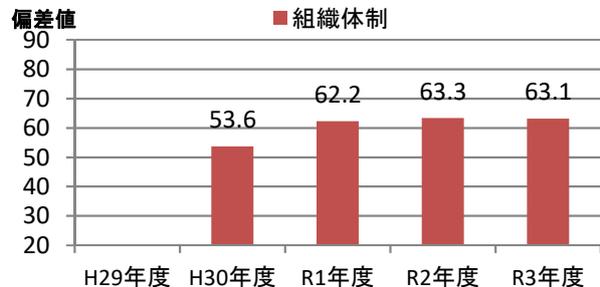
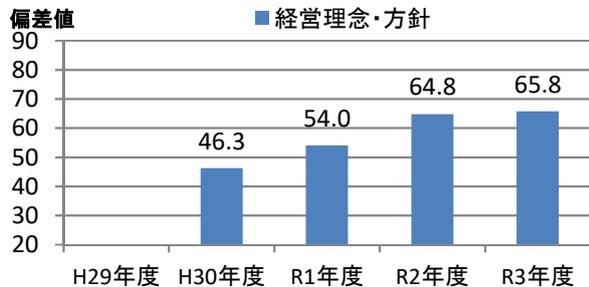
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	651~700位	501~550位	51~100位	201~250位
総合評価	-	54.1(-)	58.3(↑4.2)	64.4(↑6.1)	61.8(↓2.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 人材の確保や社員の定着が課題となっており、従業員一人ひとりが心身ともに健康な状態を維持できる環境を構築し、安心して長く働いてもらうことの実現が必要。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が長く働きたいと感じてくれることを期待している。具体的な指標としては、入社3年後の定着率90%を目指す。また、健康経営の取り組みを社外に積極的にアピールし、採用計画の100%達成を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	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.denso-fy.co.jp/csr/health-declaration.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.3	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	54.5	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	66.0	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.0	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	81.1	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.6	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.8	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.7	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	51.7	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	社内でヒアリング調査を実施したところ、「インフルエンザ予防接種の希望があるが受けに行く時間がない。予約の手続きが面倒。費用の補助がないなら接種しない」という回答が目立った。インフルエンザの職場内・家庭内感染の防止は生産性の向上につながるため改善が必要である。
	施策実施結果	全従業員にメール周知、事業所内集団接種を実施。集団接種できない者や家族には医療機関への予約手続きを代行。費用の一部補助を実施。結果、接種率は従業員35%（集団接種日）、扶養14歳未満51%であった。
効果検証結果	2019年10月～翌年3月の間、社内インフルエンザ発症数は4人（1%）であり、職場内感染は生じなかった。全従業員を対象とした満足度アンケート調査の結果は、大変よい47%、よい34%で8割以上の従業員から良い評価が得られた。よって、インフルエンザによる欠勤や業務への影響を防ぐことができ、生産性の向上につながったと評価できる。	
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	2015年より受動喫煙の防止・喫煙率の低下を課題として取り組んできたが、喫煙率は2017年度38%、2018年度27%、2019年度28%で、下げ止まり・横ばい状態が続いている。喫煙および受動喫煙はがん等疾病の発生要因になるだけでなく、ニコチン依存症による生産性の低下にも影響するため、事業所全体での取り組み、改善が必要である。
	施策実施結果	敷地内禁煙計画の周知、50歳以上の全従業員に対し胸部CT検査を定期健診に組み込んで実施（自己負担金なし）、卒煙支援アプリの費用補助、非喫煙者へのインセンティブ付与、敷地内紙巻きたばこの禁止を開始。
効果検証結果	2020年度喫煙率は25%であり、前年比3%低下、改善した結果であった。全従業員を対象とした満足度アンケート調査の結果は、大変よい49%、よい22%で7割以上の従業員から良い評価が得られた。2020年度プレゼンティーイズムの測定結果は93.8%であり、今後も継続して生産性の向上の効果検証を可視化していく必要がある。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社デンソー九州

英文名：

■加入保険者：デンソー健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

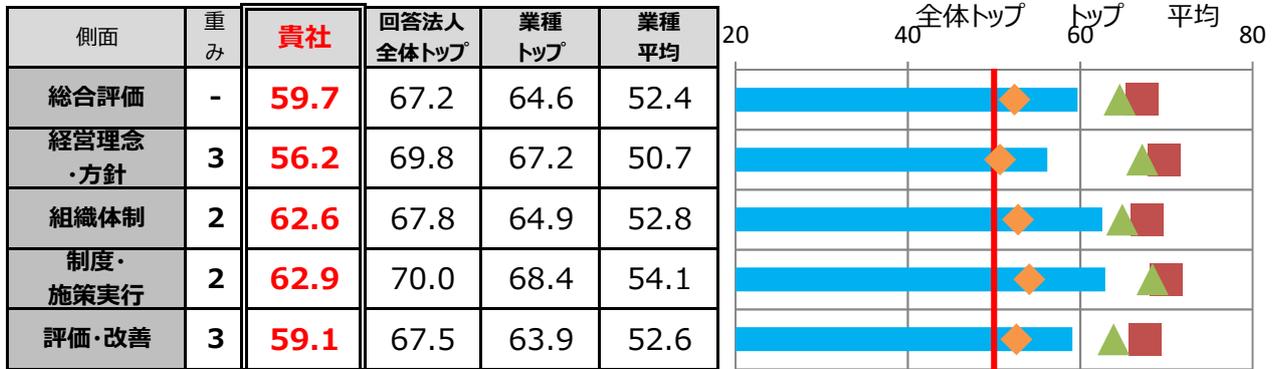
①健康経営度評価結果

■総合順位： **451~500位** / **2869社中**

■総合評価： **59.7** ↑0.2 (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



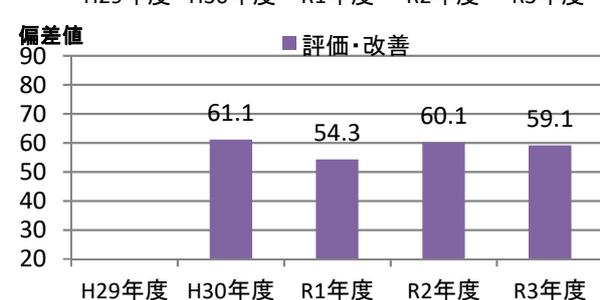
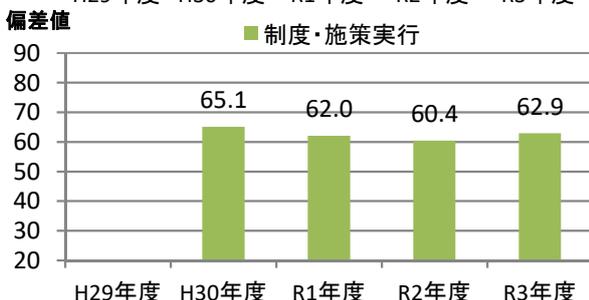
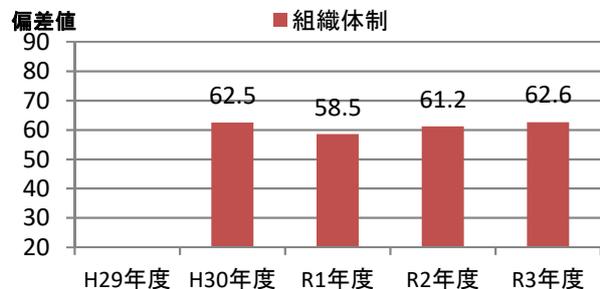
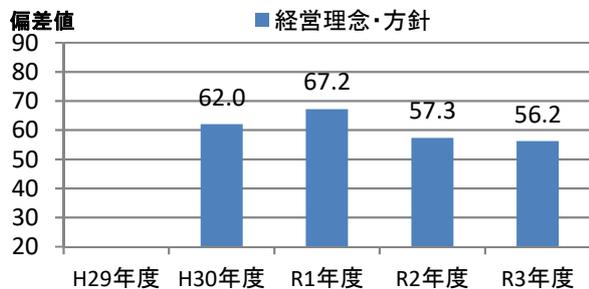
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	451~500位	451~500位
総合評価	-	62.9(-)	60.6(↓2.3)	59.5(↓1.1)	59.7(↑0.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>女性への健康増進意識の向上、喫煙率低下の実現、それらの取り組みを社内外へ十分に情報公開されておらず従業員全体に浸透していないことや発信不足が大きな課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>特に情報公開と発信を積極的に行い、会社が定める具体的な指標（KPI）やその年に特に重点的に実施する健康施策を従業員の参加率によって効果測定し、会社と従業員が一体となった健康経営施策の浸透率を評価することで組織の活性化をはかる。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.3	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	54.5	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	51.3	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.2	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.5	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.8	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.4	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	61.6	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	製造業特有の喫煙率の高さから、従業員の将来の健康不安と、非喫煙者の受動喫煙による健康被害の防止に大きな課題を持っている
	施策実施 結果	2017年：建屋内喫煙所撤去。建屋外での喫煙のみとするように喫煙所移設。 2020年：敷地内完全禁煙実施による社内での受動喫煙防止化。 健康保険組合と連携して卒煙支援アプリの無料提供を実施。
効果検証 結果	社内での受動喫煙を完全防止（敷地内完全禁煙）。 喫煙率の低下2017年⇒2020年 3%低下。全従業員の健康増員を図ることが出来た。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	インフルエンザ等、例年流行する感染症の集団感染を防止し安定した事業遂行の為、希望する従業員を対象に予防接種を実施している。集団免疫獲得のために、より多くの従業員が接種することが望ましいが、例年8割程の接種者である。今後、接種者数を増やしていくことが課題として挙げられる。
	施策実施 結果	就業時間中に社内での予防接種を実施。社外医療機関での予防接種を行う者への費用補助制度を導入。インフルエンザワクチンの正しい情報展開を行い、予防接種希望者の増加を図った。
効果検証 結果	全従業員の93%の予防接種希望者全員に社内でのインフルエンザ予防接種を実施。 事業遂行が停滞する程の社内感染は無し。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ダイハツ工業株式会社

英文名：DAIHATSU MOTOR CO.,LTD.

■加入保険者：ダイハツ健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

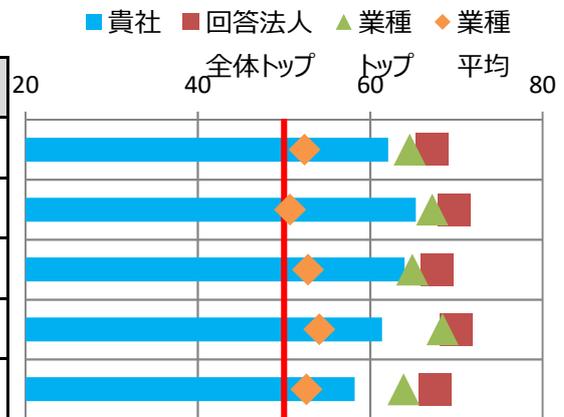
■総合順位： **151~200位** / **2869社中**

■総合評価： **62.1** ↓3.5 (前回偏差値 65.6)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.1	67.2	64.6	52.4
経営理念・方針	3	65.3	69.8	67.2	50.7
組織体制	2	64.0	67.8	64.9	52.8
制度・施策実行	2	61.4	70.0	68.4	54.1
評価・改善	3	58.2	67.5	63.9	52.6



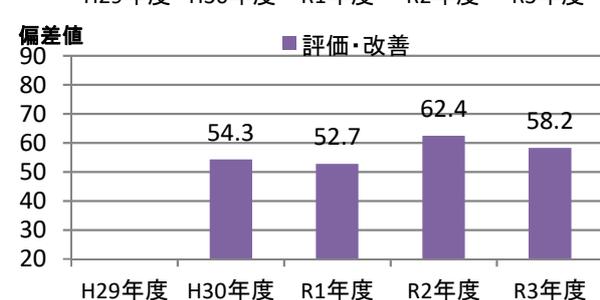
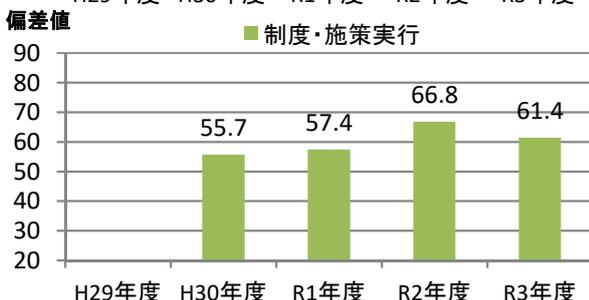
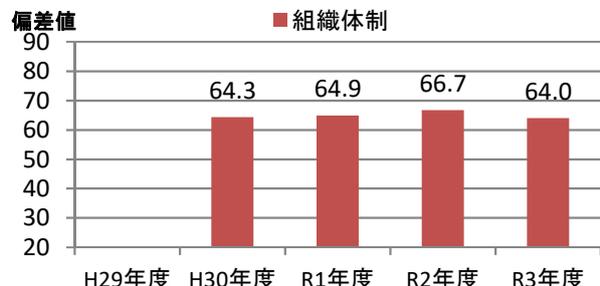
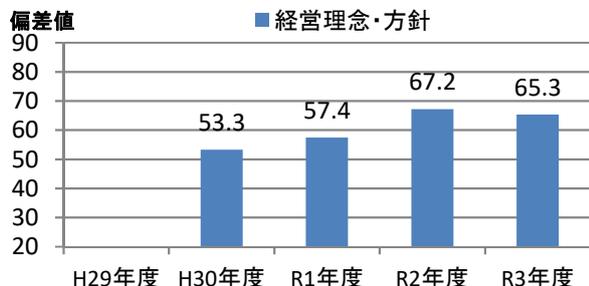
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	451~500位	551~600位	1~50位	151~200位
総合評価	-	56.4(-)	57.5(↑1.1)	65.6(↑8.1)	62.1(↓3.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>「組織の活性化には社員の健康がベースとして必須である」との考えから社員一人ひとりが自主自立的な「心と体の健康づくり」の実践を目指し、労使で取り組んでいる。 労使相互確認事項に次の事項を取り上げている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・健康チャレンジ8 ・メンタルの新規発症者数低減等 <p>これらを踏まえ、組織のレベルに応じた対処が課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>メンバーが仕事の遂行にやりがいをもって、生き活きと働くことを期待している。組織として、より良い環境づくりを目指さなければならない。その指標の一つとして離職者数の低減を目指している。（'20/222人→100人）</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.daihatsu.com/jp/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	62.9	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	54.5	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	65.5	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.8	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.2	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.1	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.3	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.4	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	新規休業者のうち、入社年数の浅い（5年目迄）社員の割合が増加。 （'19/36%⇒'20/38%） ・特にA事業所では5年目迄の新規休業者が56%を占め、 その中でも1年未満の休業が50%
	施策実施 結果	①入社1年目社員に対しメンタル不調のスクリーニング調査を実施。・不調者（11%）に対し個別面談を実施 ②不調者多発職場へセルフケア・ラインケアの取組み意識向上を狙う研修を実施。（参加率86%）
効果検証 結果	①対策実施後、入社1年未満者の休業発生がゼロ。（9月時点） ②不調者多発職場のストレスチェック総合健康リスク値が改善。（'20/88.6⇒'21/84.4）	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	①全社喫煙率（'20/33.1%）は前年から2%減少するも、 工場部門の喫煙率は依然高く（'20/44.2%）、工場部門での禁煙対策強化が課題 ※参考）事技部門（'20/24.4%） ②'18～'20の現役死亡者（循環器系及び内科疾患）のうち75%が喫煙者 ③工場部門では操業都合で禁煙対策がほとんど展開できず、事技部門に比べて関心度が高まりにくい
	施策実施 結果	①禁煙教室の充実で参加者増72名 ②個別支援参加者（トライ者）増40名 ③敷地内禁煙デー開始に向けニコチンパッチ配布、希望者526名 ④禁煙を促す工場長宣言を展開
効果検証 結果	上記施策実施により、全社喫煙率が'20/33.1%⇒31.2%（7月時点）に減少 ライン職においては、'20/44.2%⇒'21/40.0%（7月時点）とスタッフ職を上回る喫煙率の低下が見られた。 ※参考）スタッフ職'20/24.4%⇒22.9%（7月時点）	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：中央精機株式会社

英文名：CENTRAL MOTOR WHEEL CO.,LTD.

■加入保険者：トヨタ関連部品健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

■総合順位： **301~350位** / **2869社中**

■総合評価： **60.9** ↑1.6 (前回偏差値 59.3)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	60.9	67.2	64.6	52.4
経営理念・方針	3	61.0	69.8	67.2	50.7
組織体制	2	62.2	67.8	64.9	52.8
制度・施策実行	2	62.2	70.0	68.4	54.1
評価・改善	3	58.9	67.5	63.9	52.6



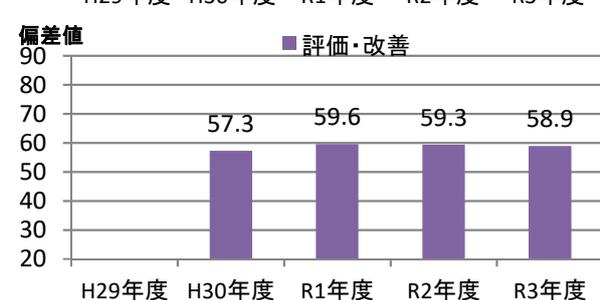
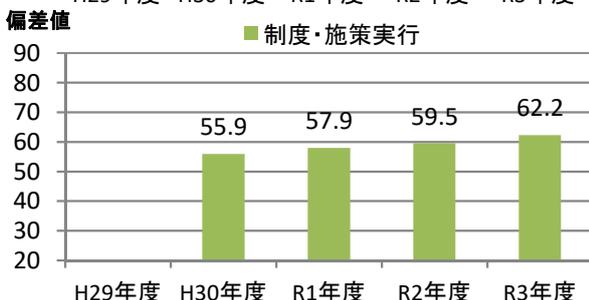
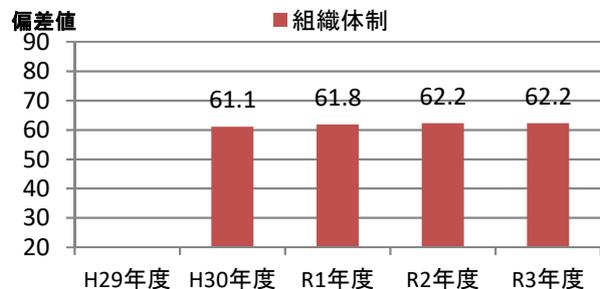
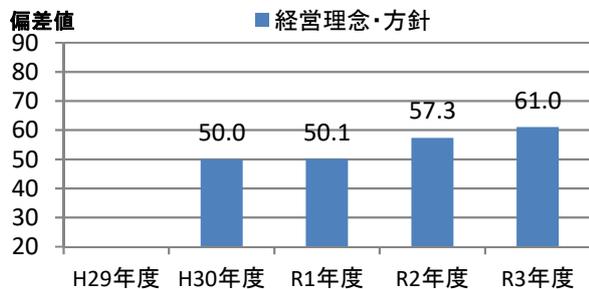
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	551~600位	651~700位	451~500位	301~350位
総合評価	-	55.5(-)	56.9(↑1.4)	59.3(↑2.4)	60.9(↑1.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>ものづくりは人づくりであり、健全な人と組織は全ての活動の土台であるという考え方のもと、“主体的にチャレンジできる人づくり(従業員の活力向上)”と“組織横断でチャレンジする風土づくり(組織の活性化)”を中長期的な経営課題に位置付けている。「人づくり・働き方・風土改革」の3方向から施策を講じ課題解決に挑んでいる。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員全員が最大限の能力を発揮できる、一人ひとりが健全な状態で組織が活性化し健全な状態であることを期待している。健全な身体は、健保2025ビジョンにそった目標を掲げ(2025年に低リスク者率44%以上)、併せて重症化疾患の抑制やメンタル不調以外の疾病休職低減も目指す。心と組織は、ストレスチェック組織分析結果が全職場総合健康リスク100未満を目標とし、仕事満足度とワークエンゲージメント向上を目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.chuouseiki.co.jp/company/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.7	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.9	54.5	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	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.4	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.5	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.4	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.8	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	63.5	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	ストレスチェックの高ストレス者比率が10%を上回っており、メンタル不調者が増加傾向にある。また、ストレスチェックの総合健康リスクは90台で推移している中、“働きがい”や“仕事満足度”、“ワークエンゲージメント”の結果は良い状態ではない。メンタルヘルスを個人だけでなく、組織の問題としてとらえることの風土づくりが、不調者発生の未然防止にとどまらず、いきいきと働ける職場づくりにつながると考えた。
	効果検証結果	2020年度の総合健康リスクは93、高ストレス者比率11.5%で改善傾向。コロナ禍で休業や残業削減も改善の要因と考えるが、職場改善シート作成により“どうしたら職場環境を良くできるか”または“さらに高めることができるか”をマネジメントが考え始めたことも数値改善につながったと考える。ストレスチェック結果をポジティブな捉え方で活用し、組織全体を活性化させ、ワークエンゲージメント向上につなげていく。
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	当社の2017年3月度時点の喫煙率は38.0%であり、当社加入のトヨタ関連部品健保全体平均(35.0%)よりも常に高い状態であった。吸う人も吸わない人も従業員全員の健康と、またご家族の健康のためにも喫煙対策は重要であることと、受動喫煙対策についての法改正もあり社会全体の中でも必要な取組みと認識し、喫煙率低下と受動喫煙対策を課題として掲げた。
	効果検証結果	2017年度から5か年計画で「喫煙環境整備」と「禁煙チャレンジ応援」の両面を実施。喫煙環境は2021年1月から敷地内全面禁煙に至り、2021年3月時点の喫煙率は31.8%まで低下した。
	効果検証結果	現時点では健康診断結果や医療費抑制等への定量的な効果はまだ出ていない。しかし、喫煙は生活習慣病やがん・脳・心疾患との関係が明らかであることから、喫煙率が改善していることは、目標である“良い生活習慣”に近い状態と効果といえる。また、当社の活動は“吸う人と吸わない人の相互理解によって”というスワンスワンの精神をうたっており、“人づくり”や“チャレンジする風土づくり”にもつながっていると考える。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日産工機株式会社

英文名：Nissan Kohki Co.Ltd.

■加入保険者：日産自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

■総合順位： **701~750位** / **2869社中**

■総合評価： **57.2** ↑0.3 (前回偏差値 56.9)

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

②評価の内訳



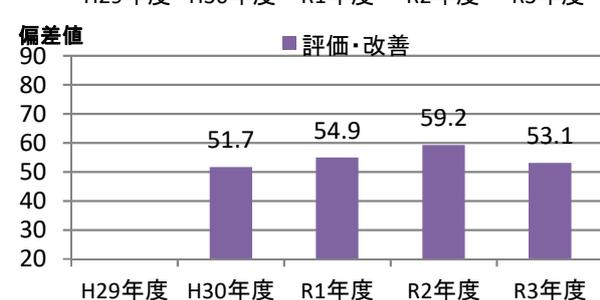
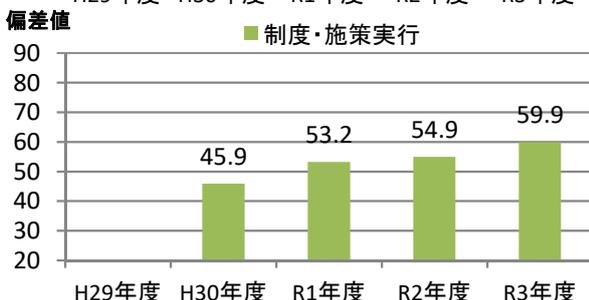
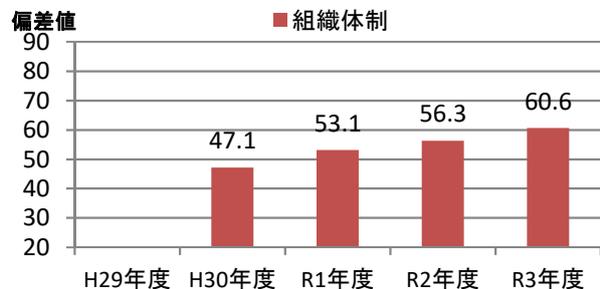
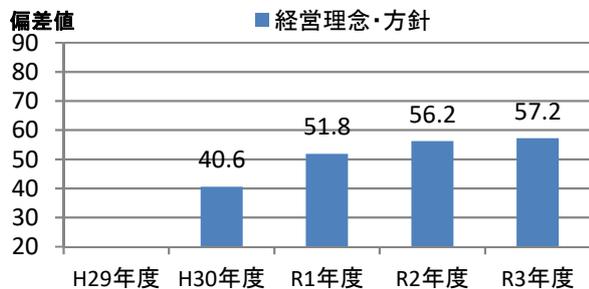
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1201~1250位	1001~1050位	701~750位	701~750位
総合評価	-	45.7(-)	53.3(↑7.6)	56.9(↑3.6)	57.2(↑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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>中長期的な企業価値向上</p> <p>優秀な人材確保が難しい中、各種専門知識やノウハウ、優れた技能を有する従業員に健康で長く働いて貰うことの実現が、事業活動を継続・推進させる上で重要な課題となっている。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員が長く働き、貢献し続けたいと感じられることと共に、ロコミ等で評判が良くなり優秀な人材が採用し易い環境に繋がることを期待する。</p> <p>具体的な指標としては、離職率に影響するエンゲージメント、イネーブルメント及びイネーブルメント構成要素の1つとなるワークライフバランスを頂上指標とし、それぞれの基点値（FY14～FY18）に対し、1.25倍、1.41倍、1.75倍を2022年度までに目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.nissan-kohki.jp/healthy-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	59.6	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	54.5	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	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.0	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.8	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.9	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.4	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	62.1	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	人財不足、業務負荷増大に伴う過重労働が年々大きな課題となっており、従業員の健康&モチベーションを向上させ、生産性を上げるためにも時間外時間の削減や有給休暇取得率の向上等が課題となっている。
	施策実施結果	業務負荷調整や標準化など効率化の推進、人財増強等を図りつつ、経営層や労使が参加する会議等で毎月、高負荷勤務者の推移について目標を決め、論議を行った。
効果検証結果	単月の時間外80時間/月の平均人数（人/月）について、一般従業員はFY17の0.7人/月からFY19以降0人/月へ、また職制はFY17の10.5人/月からFY20は4.8人/月と改善傾向で推移しており、効果有と判断している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	当社は従業員自身の健康と家族も含めた第三者への受動喫煙リスク軽減のため、2018年4月以降、構内協力企業も含めた敷地内全面禁煙に移行したが、依然として従業員本人の喫煙率が高い値で推移しており、健康被害やそれに起因する生産性低下リスクを削減することが課題となっている。
	施策実施結果	敷地内禁煙パトロール、監視カメラの設置、日産自動車健康保健組合との連携による遠隔禁煙外来の費用補助、禁煙達成者の社長表彰などに取り組んできた。
効果検証結果	喫煙率は世間相場と比較し決して良い値では無いが、FY17の45.8%からFY20の37.7%へと約2~3%/年ほどのペースで、緩やかながら改善傾向にはある。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ジヤトコ株式会社

英文名: JATCO Ltd

■加入保険者: 日産自動車健康保険組合

非上場

■所属業種: 輸送用機器

①健康経営度評価結果

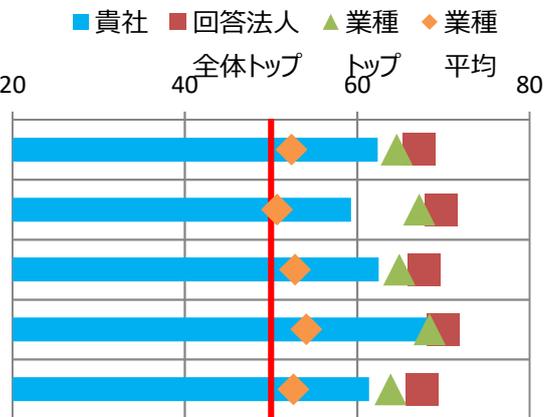
■総合順位: **151~200位** / **2869社中**

■総合評価: **62.4** ↓1.6 (前回偏差値 64.0)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.4	67.2	64.6	52.4
経営理念・方針	3	59.3	69.8	67.2	50.7
組織体制	2	62.5	67.8	64.9	52.8
制度・施策実行	2	68.4	70.0	68.4	54.1
評価・改善	3	61.4	67.5	63.9	52.6



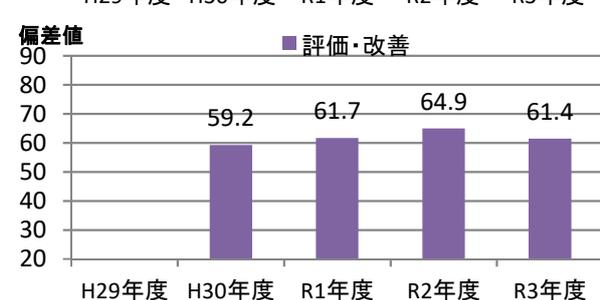
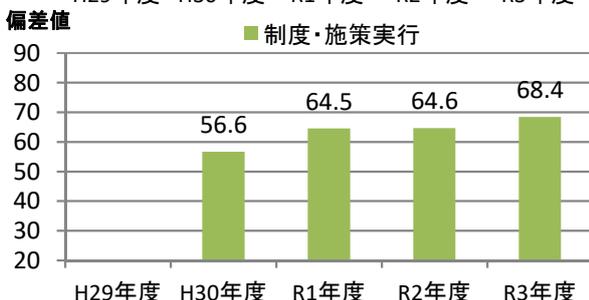
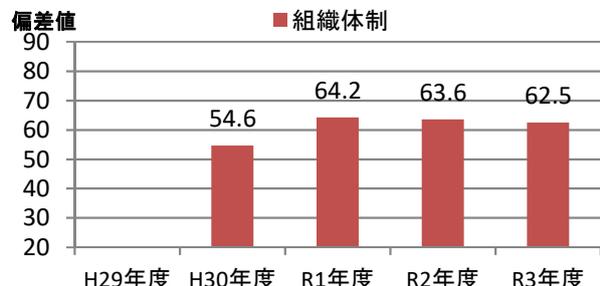
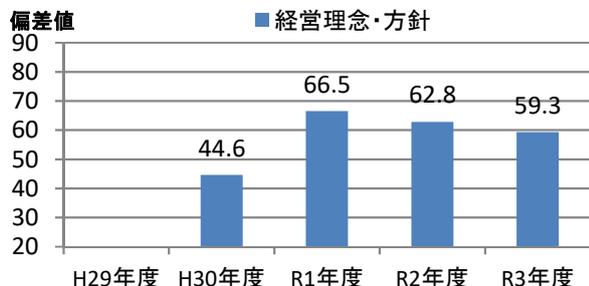
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	751~800位	51~100位	51~100位	151~200位
総合評価	-	53.1(-)	64.2(↑11.1)	64.0(↓0.2)	62.4(↓1.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>仕事のやりがいやワークライフバランスを向上させ、アブセンティーズムやプレゼンティーズムを低減させることにより、社員のパフォーマンスを高め、健康でいきいきと仕事ができる環境を作ることにより、「社員の生産性向上」を図る。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>長時間労働を抑制し、年休取得や在宅勤務を柔軟に取り入れること、従業員による働き方の意見交換の開催により従業員満足度を高める。ストレスチェック時にアブセンティーズムやプレゼンティーズムの調査により、労働損失を評価し、モチベーションアップが企業活動の活性化につながることを示す。これらから従業員モチベーションを2019年度69%から2023年度80%まで高めることを目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	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.jatco.co.jp/society/social/employees.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	65.4	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.0	54.5	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	65.4	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	67.4	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	70.9	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.1	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	70.5	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	63.1	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	当社の定期健康診断における有所見率は年々上昇を認めている。この背景に従業員平均年齢の高年齢化による影響もあるが、若年者における悪化割合も増加を見せている。その中でも他社より有所見者の割合が高い糖代謝異常に焦点を絞り、医療機関受診指示や社内の有所見率を社内報などで話題提供を行い、糖代謝異常への関心を持たせる仕掛けを作り、治療対象になる以前の段階で予防対策を講じ、発生防止を狙う。
	効果検証結果	知識の周知啓発や確実な医療機関の受診により、若干ではあるが効果を示している。糖代謝異常は脳血管疾患など重篤な健康障害を起こし、休業や業務への支障が生じ、従業員のパフォーマンス低下に直結する。2022年度における最終目標を20%としているため、更なる情報提供を行い従業員のリテラシー向上を狙う。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルヘルス不調による長期休業者は2015年度（5.9/千人）と比較し2019年度（6.8/千人）は増加している。一方、休業しないまでも不調を抱えながら業務することで作業効率の低下、事故発生のリスク、モラルの低下等、業績低下に影響し得る可能性が懸念される。全従業員対象とした各種階層別の教育やメンタルヘルスの話題提供を行い、不調の発生予防・早期発見・対応に取り組むことにより企業活動の活性化を狙う。
	効果検証結果	新型コロナ感染症の影響により教育をオンラインで実施した結果、参加率は90%を超えた。EAPの相談も増え、2020年度は6.1/千人だった。
	効果検証結果	全従業員が悩みを抱えたときにどこに相談することが良いのかを周知啓発することは以前より行っているが、自分には関係ないと認識していない従業員も多かったが、オンライン教育を行うことで参加が向上し、より多くの従業員に重要性を伝えることができた。2021年度は5.8/千人の目標を掲げており、早めの相談を促すように活動を進める。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本トレクス株式会社

英文名：NIPPON TREX

■加入保険者：愛鉄連健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

■総合順位：**1851~1900位** / **2869社中**

■総合評価：**47.3** ↓2.3 (前回偏差値 49.6)

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

②評価の内訳



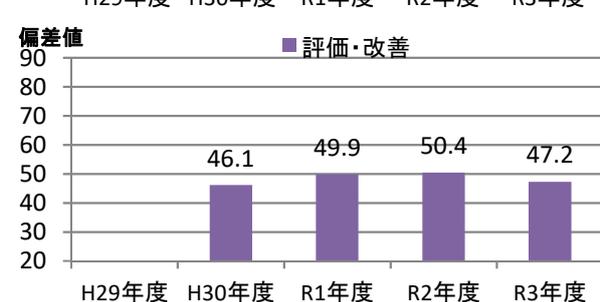
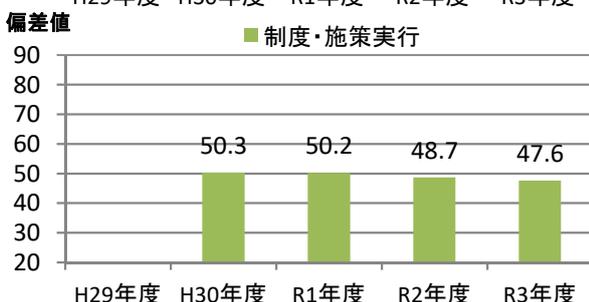
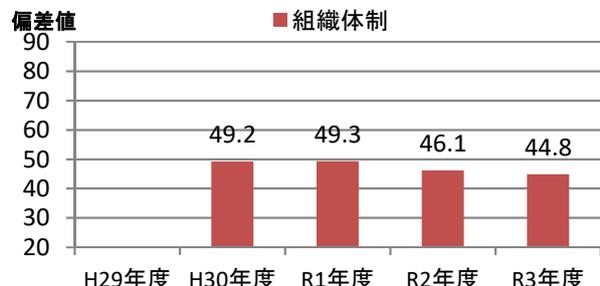
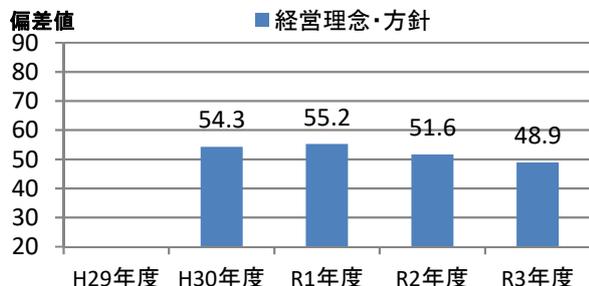
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

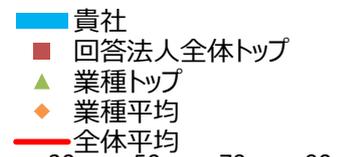
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	1151~1200位	1401~1450位	1851~1900位
総合評価	-	50.4(-)	51.4(↑1.0)	49.6(↓1.8)	47.3(↓2.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



側面	項目	対応Q番号	評価 (偏差値)			
			貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	49.3	64.0	64.0	50.9
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	48.7	72.9	70.9	50.5
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	47.0	60.6	60.6	51.4
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	44.1	70.5	63.8	53.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	46.3	64.5	64.5	51.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	46.9	67.5	65.5	53.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	48.6	66.0	66.0	51.8
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	48.6	62.0	62.0	55.0
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	48.4	71.1	71.1	54.8
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	47.3	72.5	69.9	53.7
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	47.5	69.8	63.9	52.5
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.9	68.5	64.0	52.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	45.6	64.5	62.2	51.8

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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>工場現場での職場環境（暑熱対策や休憩場所など）がまだ十分ではなく、また、明確化されていないルールや規程等があり、従業員にとってまだ働きにくい環境であることが課題として捉えている。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>心身負担軽減のための休暇設定（暑熱対策）や工場従事者に対して夏場や冬場の服装、器具等の充実化を図ることと、従業員が理解しやすいルール、規程の見直しや制定を進め、従業員が働きやすい環境になるよう期待する。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.7	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.4	54.5	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	49.9	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.1	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.0	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.4	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.2	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.6	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	47.1	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題の内容	女性従業員の健康維持のため、女性特有の検査機会を設けることで自身の身体状態を把握してもらうエクオール検査を実施。
	施策実施 結果	30名参加。エクオールがつくれていた11名、つくれていなかった19名。
効果検証 結果	自分自身の健康状態をすることで、食生活でエクオールを含む食品の摂取、腸内環境を整えることが重要であることを理解してもらいました。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	新型コロナウイルス感染症に従業員が感染しないよう、感染防止対策を策定し、社内の感染拡大防止と操業停止を回避する。
	施策実施 結果	会社全体で新型コロナウイルス感染症が発生した2020年2月～今日現在の期間で累計感染者は従業員全体の4.5%で抑え込むことが出来ている
効果検証 結果	時差出勤、在宅勤務の実施、食堂や事務所内の飛沫対策設置、消毒液の配布と備蓄、定期的な感染対策の徹底注意喚起による効果。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：愛知機械工業株式会社

英文名：

■加入保険者：日産自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

■総合順位：**1151~1200位** / **2869社中**

■総合評価：**53.3** ↓1.0 (前回偏差値 54.3)

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

②評価の内訳



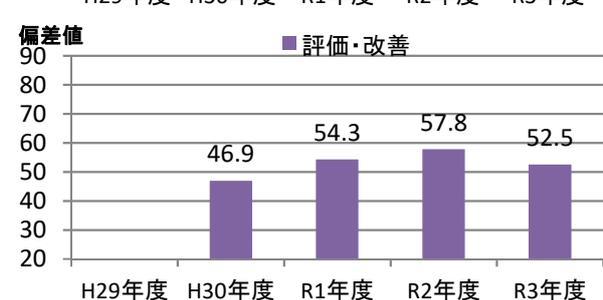
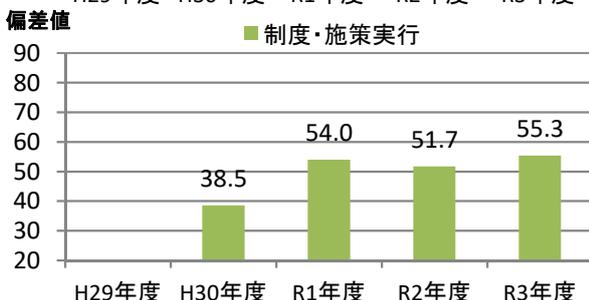
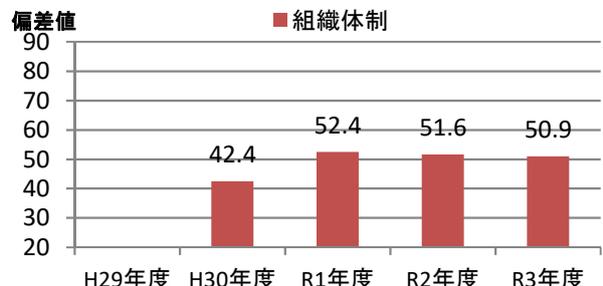
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

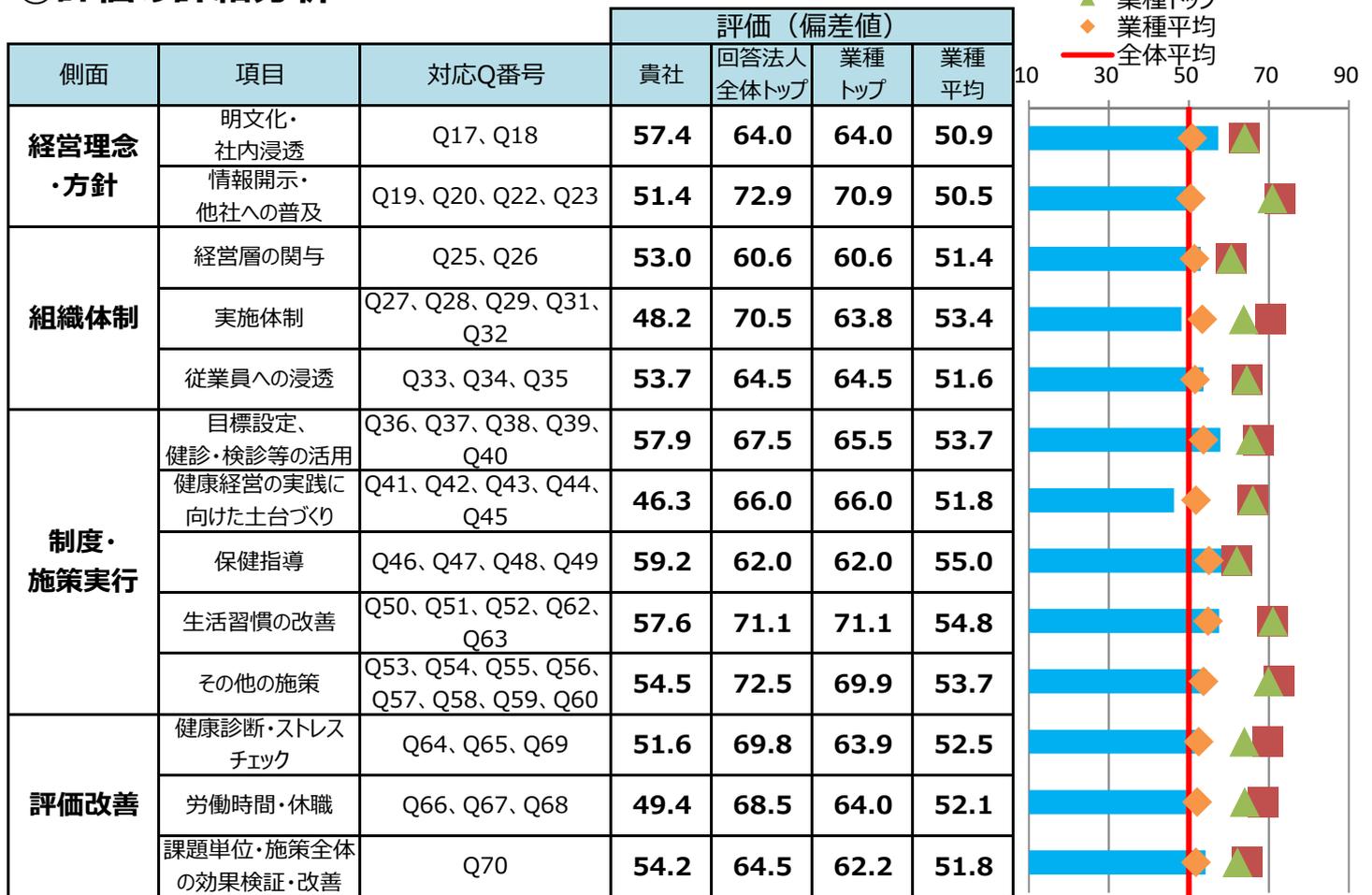
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成29年度	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	951~1000位	951~1000位	1151~1200位
総合評価	-	42.3(-)	53.6(↑11.3)	54.3(↑0.7)	53.3(↓1.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>従業員一人一人が業務に対し当事者意識を持ち、主体的に動いてもらうと同時に、心身ともに健康に努めることにより、モチベーション高く、かつ活き活きと働いてもらう事で、企業全体の生産性が高まり、ひいては会社業績向上に貢献してもらう事が経営上の課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員一人ひとりが活き活きと仕事をしていくため、まずは従業員の心身の健康が基盤となる。また、エンゲージメントの向上のため、ワークライフバランスが重要である。このため、残業時間の抑制、有給休暇取得率の向上、在宅勤務の環境整備を通じ、従業員に働きやすい職場を実感してもらい、そしてパフォーマンスの最大限の発揮を目指すことにより、結果的に業績向上につなげていく。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.aichikikai.co.jp/company/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	55.3	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.9	54.5	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	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.7	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.5	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.0	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.4	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.4	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	60.0	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタル不調にて長期にわたり退職する従業員が増加傾向にあるため、生産性低下のリスクがある。そのため早期にメンタル不調者を発見し退職者を減少させるため改善が必要である。
	施策実施 結果	新任の管理・監督者へラインケア研修を実施。アンケート結果より受講者から職務・対応で活かせると回答。
効果検証 結果	千人率にて2019年度=13.5から2020年度=8.0へ低下した。また新規・再発者数においても2019年度新規者数=16名、再発者=12名から2020年度新規者数=8名、再発者=6名と減少に転じた。	
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	企業や従業員個人のパフォーマンスを向上するためには、ワークライフバランスの推進は必要不可欠であると考え、従業員が仕事と私生活どちらも充実させ、心身ともに健康でいきいきと働くための風土づくりの一環として残業時間の削減に取り組んでいる。
	施策実施 結果	①効率的な業務遂行のため在宅勤務の適用拡大 ⇒2021年度の対象者の所定勤務のうち、約12%の所定日で在宅勤務が実施された。 ②毎月の所定外労働時間の実績の役員報告及び全管理職展開の実施
効果検証 結果	正社員の平均月間所定外労働時間が2019年度27.8時間から2020年度21.8時間へ低下した。	

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社キャタラー

英文名：

■加入保険者：アイシン健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

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** ↑0.9 (前回偏差値 56.4)

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

②評価の内訳



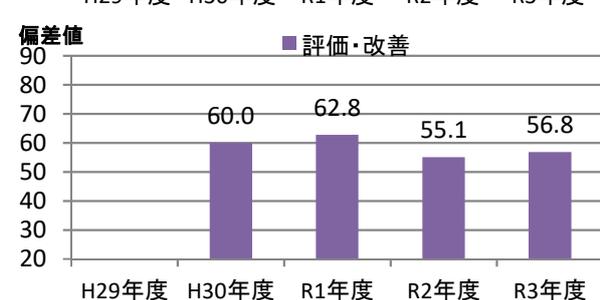
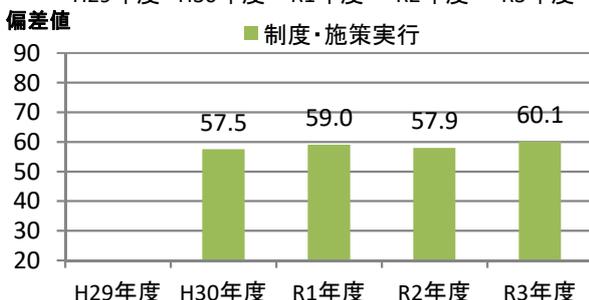
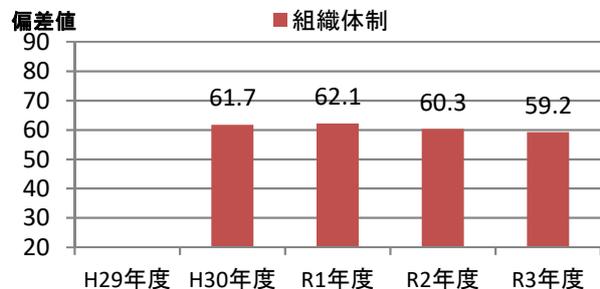
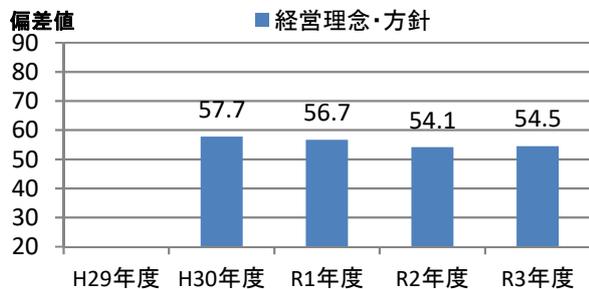
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	301~350位	301~350位	751~800位	701~750位
総合評価	-	58.9(-)	60.1(↑1.2)	56.4(↓3.7)	57.3(↑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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>会社としての経営の質向上に取り組み、TQM活動を通してデミング賞に挑戦。従業員や家族の健康は、心の質・体の質であり、これを向上することで、いきいきと働き更なるパフォーマンスを上げることができる。特にメンタルヘルスは重要な取り組み。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>ストレスチェック、毎年開催のモラルサーベイ（従業員意識調査）で心身の状態や働きやすさの意見を従業員から聞くことにより、不調初期段階での対応を行い、職場全体の活性を上げてチームとしてのパフォーマンスが上がる。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<p>ホームページ https://www.cataler.co.jp/csr/safety.php#sec1</p> <p>https://www.cataler.co.jp/pdf/csr/csr2018.pdf</p> <p>https://www.cataler.co.jp/pdf/csr/sustainability_report2021(11/4公開予定)</p>

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.3	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.5	54.5	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	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.8	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.4	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.6	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.6	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.6	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	ストレスチェック・モラールサーベイの結果から部署単位でのストレス状況、困りごとを把握。環境配慮、人的支援不足等の課題が上がった。
	効果検証結果	結果を各部管理職にフィードバック、風通しの良い職場作りを目標とし部署ごとに職場環境改善を実施。ラインケア研修により部下対応教育を実施。併せて高ストレス判定者への医師・EAP・保健師との個別面談勧奨。
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	社内喫煙率が全国平均と比較して高く、禁煙希望者を募り保健師指導の案内をしても応募者が集まらない現状であった。毎年衛生週間に合わせ受動喫煙防止教育として、保健師によるeラーニング指導を実施しているが、禁煙率減少に繋がらず。
	効果検証結果	受動喫煙の影響、ソーシャルディスタンス確保、啓蒙活動の継続。構内終日禁煙デー1日/月の設定、2021年は2日/月に増加。喫煙場所の見直し（執務エリアから300m、近隣歩道から70mの屋外で禁煙を促す）
	効果検証結果	喫煙率推移は、19年度32.8%→20年度31.7%→21年度20.7%。受動喫煙の影響、新型コロナウイルス感染防止（距離確保）と併せた効果で大幅改善した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：アート金属工業株式会社

英文名：ART METAL MFG. CO., LTD.

■加入保険者：トヨタ関連部品健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

■総合順位： **1501~1550位** / **2869社中**

■総合評価： **50.4** ↑7.1 (前回偏差値 43.3)

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

②評価の内訳



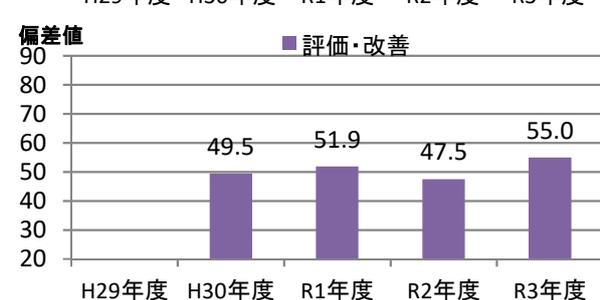
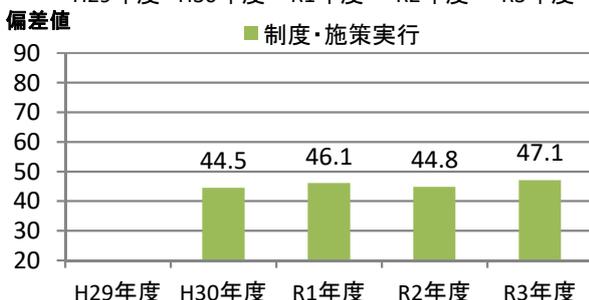
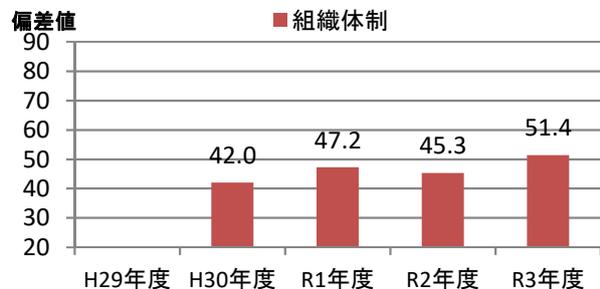
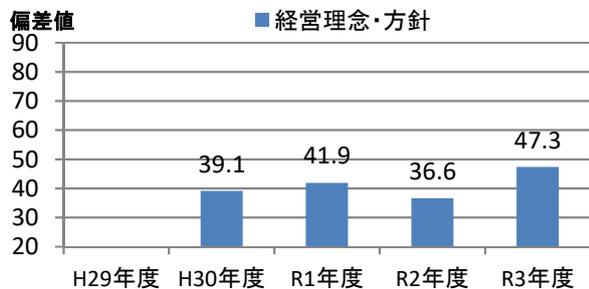
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

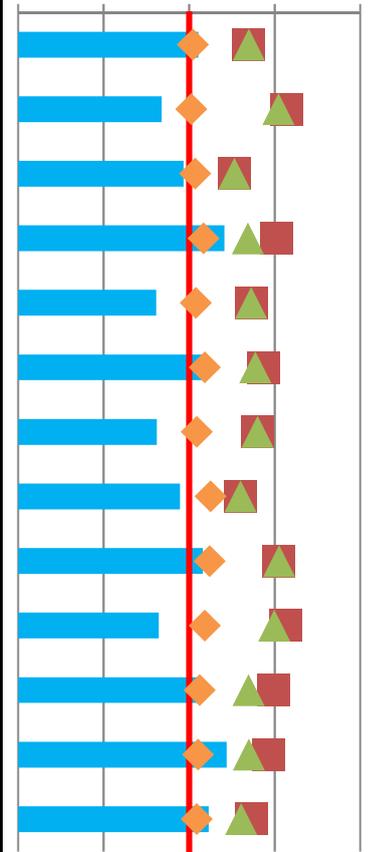
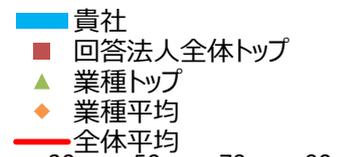
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1301~1350位	1501~1550位	1851~1900位	1501~1550位
総合評価	-	43.4(-)	46.8(↑3.4)	43.3(↓3.5)	50.4(↑7.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値）			
			貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	52.2	64.0	64.0	50.9
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	43.6	72.9	70.9	50.5
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	48.7	60.6	60.6	51.4
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	58.3	70.5	63.8	53.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	42.3	64.5	64.5	51.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	53.2	67.5	65.5	53.7
	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	66.0	51.8
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	47.9	62.0	62.0	55.0
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	53.2	71.1	71.1	54.8
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	42.9	72.5	69.9	53.7
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	52.3	69.8	63.9	52.5
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.8	68.5	64.0	52.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.6	64.5	62.2	51.8



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 少子高齢化の波により、新規採用が難しくなる中、技能を習得した従業員（特に若年者）の早期退職を減らしていくことが事業活動を推進する上で課題である。
健康経営の実施により期待する効果	労働環境が良くなることで、従業員が安心して長く働くことが出来ることを期待している。具体的な指標としては、勤続10年未満の離職率を現在の38%から20%未満への改善を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.art-piston.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	55.6	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	54.5	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	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.2	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.1	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.1	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.5	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.2	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.7	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.7	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	血圧高値の人が全年齢で42.2%と多く、健康課題と捉えている。車社会であり体を動かす機会が少ない地域でもあるので意識して身体活動を増やしていくことで生活習慣を改善する機会を作っていくことが必要である。
	施策実施 結果	期間を決めて各自で運動目標をたて、全員参加で取り組んでもらった。参加率を上げるために職場内にメンバーの目標及び実施状況が一目でわかる一覧表を掲示。
	効果検証 結果	終了後に運動の効果の確認を記入してもらったところ、「体重が〇kg減った」「ストレス解消になった」「体調が良くなった」など回答者の88%が効果ありと回答した。血圧低下の効果は検証できていないが毎年継続して実施していくことで血圧高値者の割合の低下を図っていきたい。
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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ジヤトコエンジニアリング株式会社

英文名: JATCO Engineerring Ltd

■加入保険者: 日産自動車健康保険組合

非上場

■所属業種: 輸送用機器

①健康経営度評価結果

■総合順位: **201~250位** / **2869社中**

■総合評価: **61.8** ↓0.4 (前回偏差値 62.2)

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

②評価の内訳



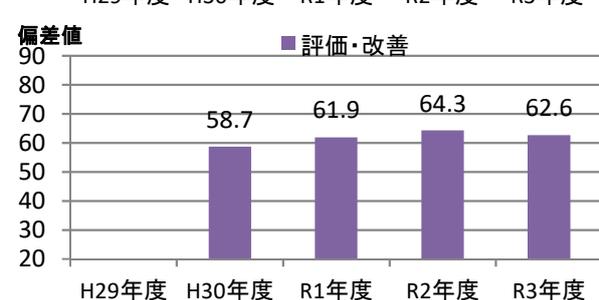
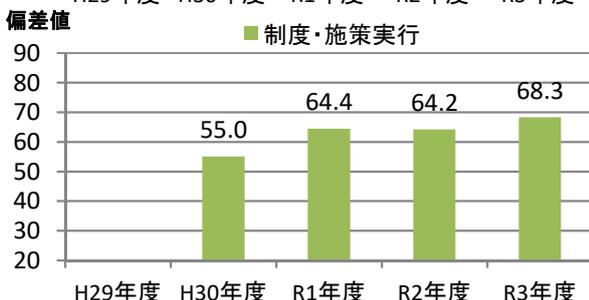
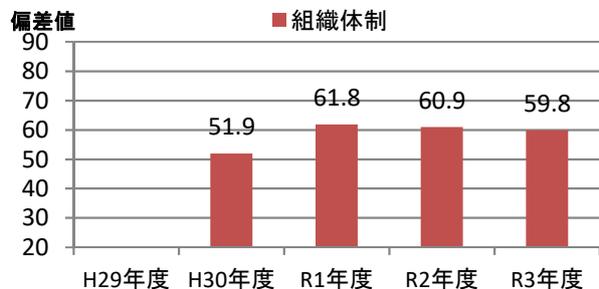
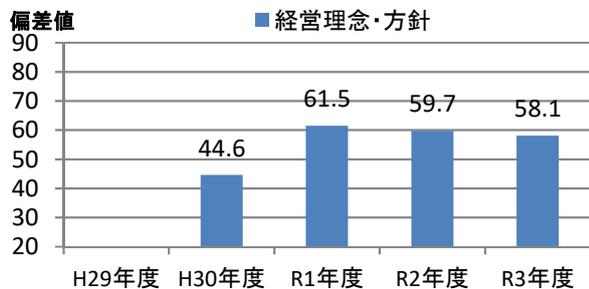
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成29年度	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	151~200位	151~200位	201~250位
総合評価	-	52.0(-)	62.3(↑10.3)	62.2(↓0.1)	61.8(↓0.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>仕事のやりがいやワークライフバランスを向上させ、アブセンティーズムやプレゼンティーズムを低減させることにより、従業員のパフォーマンスを高め、健康で生き生きと仕事ができる環境を作ることにより、「従業員の生産性向上」を図る。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>長時間労働を抑制し、年休取得や在宅勤務を柔軟に取り入れること、従業員による働き方の意見交換の開催により従業員満足度を高める。ストレスチェック時にアブセンティーズムやプレゼンティーズムの調査により、労働損失を評価し、モチベーションアップが企業活動の活性化につながることを示す。これから従業員モチベーションを2020年度71%から2023年度80%まで高めることを目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.jatcoeng.co.jp/company/healthcare.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	66.2	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.4	54.5	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	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	68.2	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	70.6	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.2	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	69.8	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	65.8	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルヘルス不調による長期休業者は2015年度5.9/千人と比較し2019年度は6.8/千人は増加している。休業しないまでも不調を抱えながら業務する事で作業効率の低下、事故発生のリスク、モラルの低下が懸念される。全従業員対象とした各種階層別教育やメンタルヘルスの話題提供を行い、不調の発生予防・早期発見・対応に取り組む事により企業活動の活性化を狙う。
	効果検証結果	全従業員が悩みを抱えた時にどこに相談することが良いのかを周知啓発する事は以前より行っているが、自分には関係ないと認識していない従業員も多かったが、オンライン教育を行う事で参加率が向上し、より多くの従業員に重要性を伝える事が出来た。2021年度は5.8/千人の目標を掲げており、早めの相談を促すように活動を進める。
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	喫煙は、脳血管疾患や呼吸器疾患のリスクを高める。これらの疾患による休業や新型コロナウイルス感染症に罹患した場合重症化するため、回復後の職場復帰を含め、作業効率の低下をもたらす。当社では、疾患による労働損失防止を目的に、喫煙従業員の卒煙を健康経営中期計画主要課題の一つに決めている。非喫煙率の向上に向けて、健康サポート室や日産健保様との連携で諸活動を実施しており目標達成すべく取り組んでいる。
	効果検証結果	卒煙のメリットを社内掲示板で従業員に周知、健康サポート室で禁煙外来を再開、日産自動車健康保険組合でスマホで禁煙を展開。結果喫煙率が2019年度30.1%が2020年度28.0%となった。
	効果検証結果	喫煙従業員への啓発・環境提供により卒煙を達成が2019年度の30%に対して2.0%改善した。2023年度の喫煙率の最終目標を25.0%と設定し、そこを目指して活動を強化するとともに、卒煙者の声を聴き、喫煙・非喫煙者に知らせること職場一丸となって諸活動に取り組む。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：豊精密工業株式会社

英文名：Yutaka Gears and Machinery Corp.

■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：輸送用機器

①健康経営度評価結果

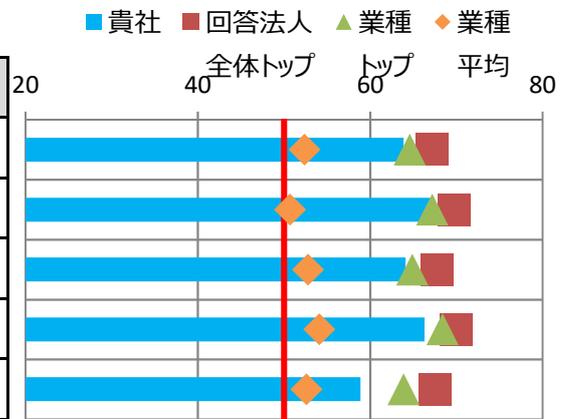
■総合順位：**1~50位** / **2869社中**

■総合評価：**63.9** ↑8.6 (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	-	63.9	67.2	64.6	52.4
経営理念・方針	3	67.2	69.8	67.2	50.7
組織体制	2	64.1	67.8	64.9	52.8
制度・施策実行	2	66.3	70.0	68.4	54.1
評価・改善	3	58.9	67.5	63.9	52.6



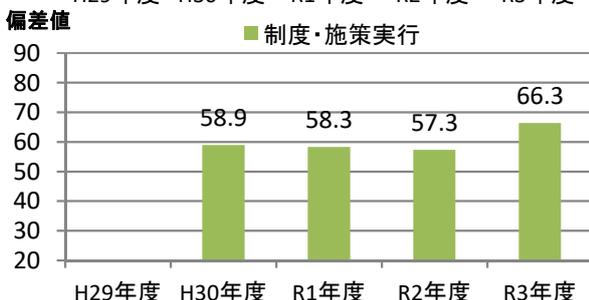
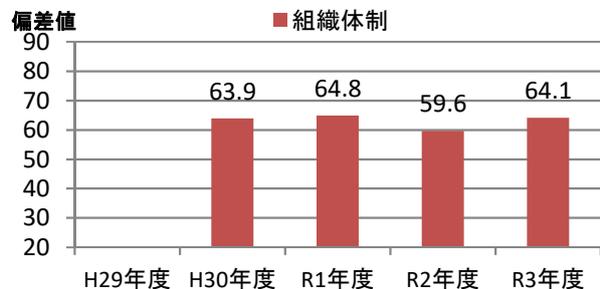
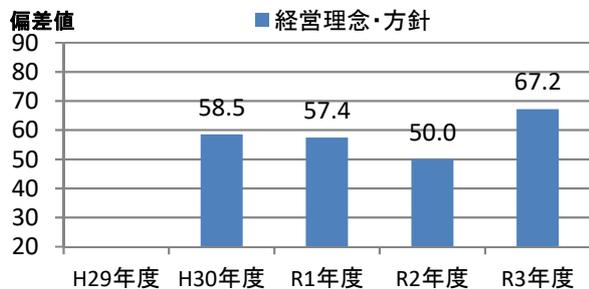
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	251~300位	351~400位	851~900位	1~50位
総合評価	-	59.8(-)	59.8(↑0.0)	55.3(↓4.5)	63.9(↑8.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>20年度のストレスチェックにて「プレゼンティーズム」を初めて測定し、従業員がどれだけのパフォーマンスで仕事に取り組んでいるかを把握した。その結果を受け21年度の会社方針に「プレゼンティーズムの改善」を掲げ、会社全体で改善活動に取り組むことにより、パフォーマンスの低下を解消する。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>21年度の会社方針に掲げた「プレゼンティーズムの改善」により、仕事に対する集中力・パフォーマンスが向上し、各部署の労働生産性の向上が期待できる。また心身の不調を放置せず改善することにより医療費コストが削減でき企業イメージの向上にも期待できる。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトの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.yutaka.co.jp/policy/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	65.5	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	54.5	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	65.9	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.3	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	72.7	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.5	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.5	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.0	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	ストレスチェックと健保独自のメンタルヘルス状況、さらに会社独自の職場マネジメントアンケートの実施により、会社及び各部署のストレス状況やマネジメント状況も把握している。毎年測定してはいるものの状況は、一進一退であり、ストレスチェックにおいては、2020年度の健康リスク値は118と高値。社内基準の健康リスク値においても106と高値であった。昨年度よりも職場をよりよい改善に繋げる活動が必要となっている。
	施策実施結果	高リスク者に対し保健師面談を推奨、必要時産業医面談に繋げた。管理監督者に対し、経営者側からもアプローチし、座談会を実施。不満の吐き出しと現在の問題の把握と解決方法の洗い出し改善方法を検討した。
効果検証結果	ストレスチェックと会社独自の職場マネジメントアンケートにおいては、回答率99.6%と高く、より正確に組織を把握することができている。会社全体の健康リスク値は116となり2ポイント改善1.69%低下、社内基準の健康リスク値においても104となり2ポイント改善1.89%低下した。フリーコメントでも「職場が話しやすい環境になった。」と声があった。	
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	「業務改革活動」にて各部署毎に座談会を設定し直接従業員からの意見や困り事を抽出、また中途退職者のヒアリングで把握した内容から、マネジメントの不備やコミュニケーション不足による問題が散見された。イキイキとした働き甲斐あふれる職場を目指すため、職場のどこにどのような問題があるのかを把握し有意義な改善を進める必要がある。
	施策実施結果	2019年度より職場マネジメントアンケートを実施。その結果をもとに、各職場の担当役員が今後の職場改善の取り組みを宣言し、目標として2020年度の肯定回答率10ポイントアップを会社方針に掲げた。
効果検証結果	2020年度の肯定回答率の結果は7ポイントアップに留まり、会社方針の目標10ポイントアップには、わずかに及ばなかった。ただし、「方針管理」「マネジメント振返り」等が大きく改善したことは、取り組みの成果と判断し、今後もPDCAを確実に実行し成果を出し続ける活動とする。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三共ラヂエーター株式会社

英文名：SANKYO RADIATOR CO.,LTD.

■加入保険者：デンソー健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

■総合順位： **1051~1100位** / **2869社中**

■総合評価： **54.1** ↓0.5 (前回偏差値 54.6)

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

②評価の内訳



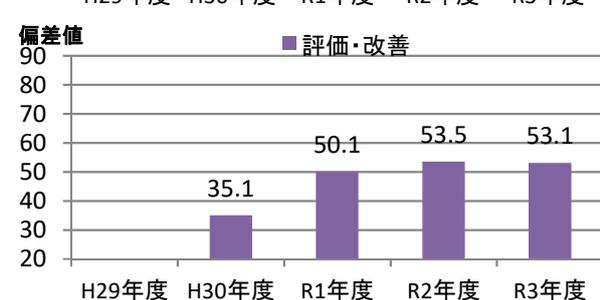
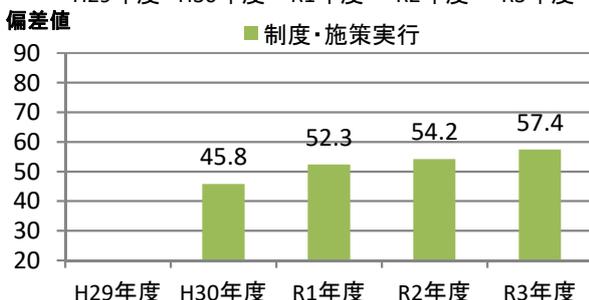
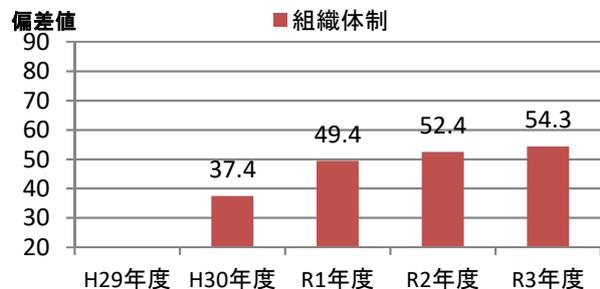
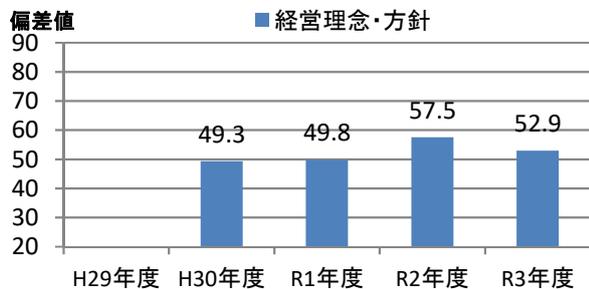
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1301~1350位	1201~1250位	901~950位	1051~1100位
総合評価	-	43.0(-)	50.3(↑7.3)	54.6(↑4.3)	54.1(↓0.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>自動車部品メーカーとして供給責任を果たすためにはすべての従業員が健康であることが前提となるが、2020年度は事務・間接部門の在宅勤務を徹底し感染症拡大防止に努めたものの、出勤率を必要最低限に抑えたことで上司が部下の体調管理を行うことが難しくなった。一方で生産ライン従事者の体調管理と感染リスクを抑えることも課題となった。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員の日々の体調を報告・管理するために、オンラインアプリを使用した体調報告体制を構築。また出勤する従業員へは入門時の検温と手指消毒をルール化し、食堂の時差利用やパーテーションの設置等対策を実施し、従業員の健康維持、新型コロナウイルスの感染拡大防止と体調不良者の早期発見に努める。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.sankyo-rad.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	55.4	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.3	54.5	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	47.6	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.4	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.9	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.7	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.4	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.7	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.9	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	社内喫煙者の割合は37.6%で、グループ会社の29.3%や「健康日本21」の喫煙率目標12%に比べ依然高い状況にある。
	効果検証結果	健康保険組合の卒煙プログラム参加募集や、副流煙を含む受動喫煙の悪影響を説いた啓発ポスターを全喫煙所に掲示し、卒煙を促した。 ポスター掲示などで喫煙者の自発的な卒煙を促したが、喫煙率低減への効果は見られなかった。ただし、喫煙者間で減煙や卒煙に関する会話が生まれ、自身や周囲の健康について再考を促す効果があった。今後はセミナー開催や禁煙奨励の書籍貸出に加え、喫煙所使用可能時間の設定や電子タバコへの切り替え推奨など、卒煙・受動喫煙防止両面に効果のある施策を段階的に実施していく。
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	メンタルに起因する療養や退職者の継続的に発生しており、大きな生産効率低下要因の一つと考えられる。従来のメンタルケア方針の改善と共に、仕事内容や職場環境にメンタル不調発生の原因がないか調査が必要。
	効果検証結果	職制を対象としたメンタルケア基礎研修実施に加え、療養者の復職には医師の診断をもとに本人の状態に合わせた復職プログラムを設定。それぞれのメンタル不調の原因を特定し徹底的に遠ざけ、再発の未然防止に務めた。 メンタル不調者が復職後再発させないよう、適宜面談を実施し、必要があれば部署異動やジョブローテーションを行ってストレスの原因を排除した結果、2019年度の休職者5名は2020年度に全員職場復帰した。今後の未然防止策として職場環境に関する相談窓口を設け、メンタル不調の予兆を会社が早期発見・即対応に努める。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本飛行機株式会社

英文名：NIPPI Corporation

■加入保険者：日本飛行機健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

■総合順位： **1001～1050位** / **2869社中**

■総合評価： **54.7** ↑4.4 (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上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



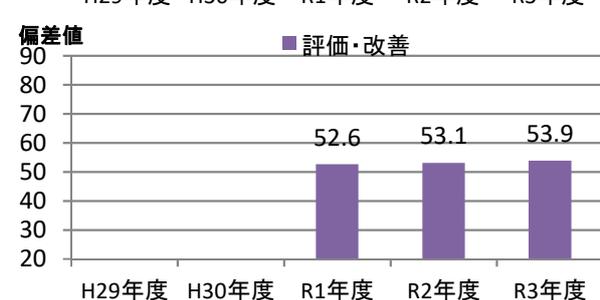
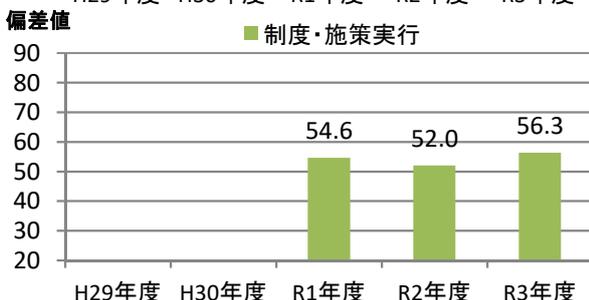
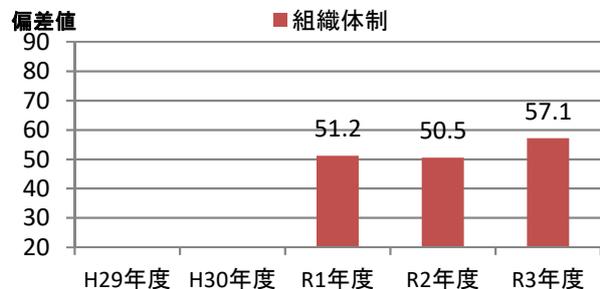
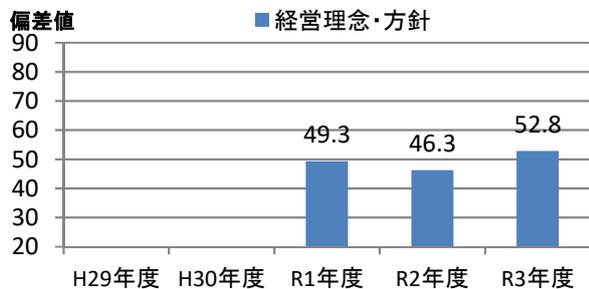
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1101～1150位	1301～1350位	1001～1050位
総合評価	-	-	51.7(-)	50.3(↓1.4)	54.7(↑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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.nippi.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	60.1	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	54.5	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	56.6	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.8	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.1	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.2	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	71.9	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.8	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	47.0	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	血圧、血糖、及び中性脂肪の健診結果に所見があり、特定保健指導の対象となる者が23.4%であった。保健指導対象者は2019年度より増加傾向。
	施策実施結果	特定保健指導の実施により生活習慣病の発生予防を進めている。保健指導の実施率は21.8%(2019)からx x % (2020)へ増加し、対象者を重症化せず健常者へ戻す一定の効果はあった。
効果検証結果	一部の対象者を健常者へ戻しても新たな対象者が加わり、結果として対象者数は2020年度増加した。211名(2019)→x x x名(2020)	
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	①インフルエンザに罹患する従業員が年間8%、年度末生産性の低下。 ②新型コロナウィルスのワクチン接種が、地域每でばらつき若年層への優先度が低く、従業員が罹患し蔓延リスクや生産性の低下リスクがある。
	施策実施結果	①インフルエンザ予防措置で社内で初めて就労時間内に希望する従業員等634名予防接種を実施。②新型コロナワクチン接種医療機関と提携し、従業員594名ワクチン接種させることが出来た。
効果検証結果	①インフルエンザ罹患者が0人であった。 ②希望する社員に新型コロナワクチンを個人2回事故なく接種することができ、罹患防止、生産低下のリスクを最小限に減少させた。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：美濃工業株式会社

英文名：MINO INDUSTRY CO.,LTD.

■加入保険者：岐阜県プラスチック事業健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

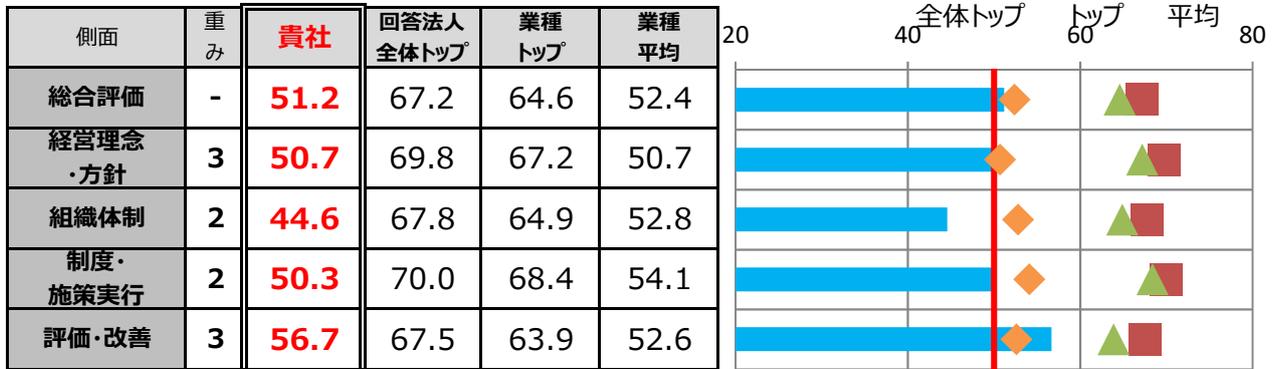
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1451~1500位** / **2869社中**

■総合評価： **51.2** ↓1.8 (前回偏差値 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



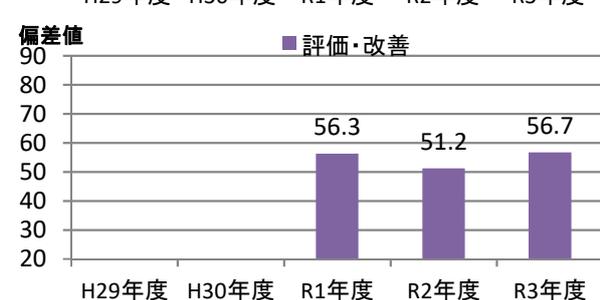
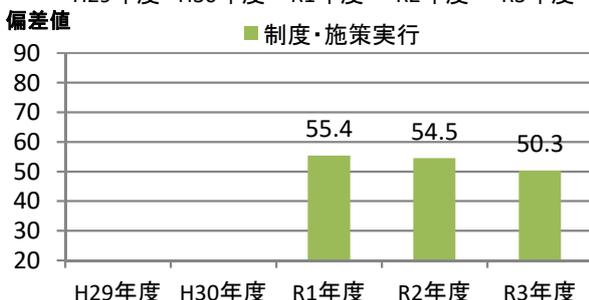
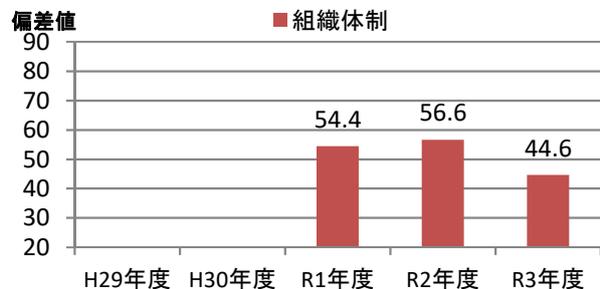
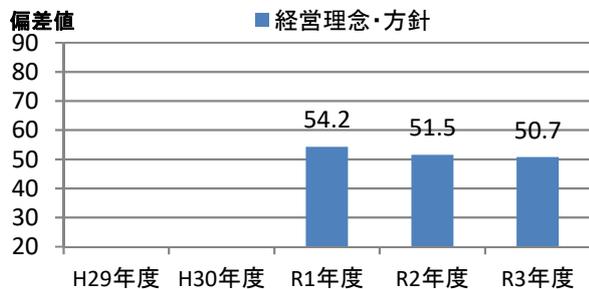
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	1051~1100位	1451~1500位
総合評価	-	-	55.1(-)	53.0(↓2.1)	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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 コロナ禍により新規採用で高卒、大卒人材を確保が難しい状況の中、会社を国内国外へと広く展開グローバル化に対応するため、技術・能力の高い人材を育て、健康で長年働いてもらうことが現状できないのが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	弊社に就職した後も健康で永続的に働いてもらいたいと考えている。具体的な指数として新卒（高卒、大卒）の従業員の5年後定着率が現在19.23%なので20.00%以上向上させることを目指し、中途社員の5年後定着率が現在43.40%なので45.00%以上向上させることを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.mino-in.co.jp/%e5%81%a5%e5%ba%b7%e7%b5%8c%e5%96%b6%e5%84%aa%e8%89%af%e6%b3%95%e4%ba%ba2020%ef%bc%88%5%a4%a7%e8%a6%8f%e6%a8%a1%e6%b3%95%e4%ba%ba%e9%83%a8%e9%96%80/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.4	54.5	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	51.9	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.3	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.0	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.3	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.8	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.9	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	44.0	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	2018年の健康診断の結果において当社の喫煙者は全体の36.1%を占めており、1日11本以上喫煙する社員は19.3%であった。喫煙するデメリットのひとつとして、発がん性を高めることが挙げられる。万が一発症すると発症者は長期休業の可能性があり、生産効率の低下が懸念される。
	施策実施結果	屋内の喫煙所を廃止、喫煙所の規模縮小、1回の休憩で喫煙所で喫煙できる人数を制限、喫煙抑制ポスターの掲示。 1か所の上限30人に対しコロナ禍もあり12人までの喫煙所を設置。（5ヶ所）
効果検証結果	2020年のアンケート結果によると当社の喫煙者の数は34.5%（-1.6%）になり徐々に減少傾向にある。1日11本以上喫煙される社員は15.2%（-4.1%）で1日10本以内で抑えている社員が増え、大きな改善となった。今後、禁煙セミナー等を検討して喫煙率を更に低減させたいと考えている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	2018年度の健康診断結果は、睡眠不足者率が全体の44.2%であった。人間にとって睡眠は日常生活や心身の健康に密接に関わりがあるということを認識している社員が少ないため、睡眠不足者率が高いことが課題である。
	施策実施結果	睡眠に対する周知ポスターの掲示、睡眠セミナーの受講
効果検証結果	2020年度の睡眠不足者率は37.0%（-7.2%）と減少した。この2年で施策を通じて社員の睡眠に関する意識・関心が醸成された結果、睡眠習慣を見直したり、睡眠をしっかりとれる社員が増加したと考えられる。朝礼等で、上長が課員の顔色を確認すると課員のほとんどが良好になっている。2030年度には20.0%以下を目指していきたい。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：浜名湖電装株式会社

英文名：Hamanakodenso Co.,LTD.

■加入保険者：デンソー健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

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** ↓1.3 (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



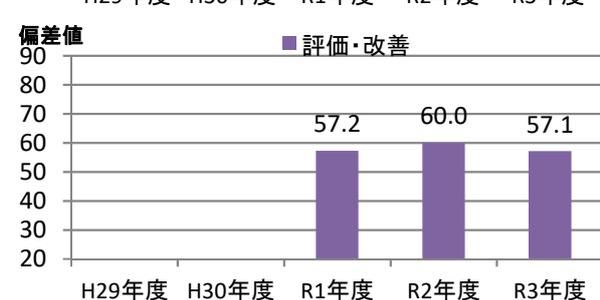
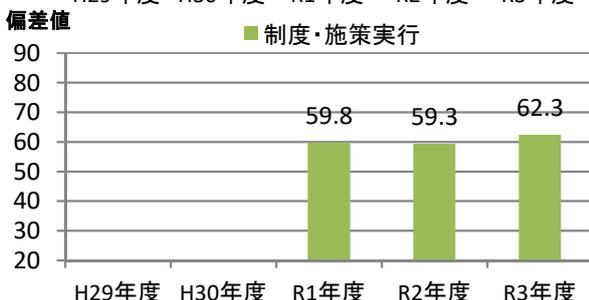
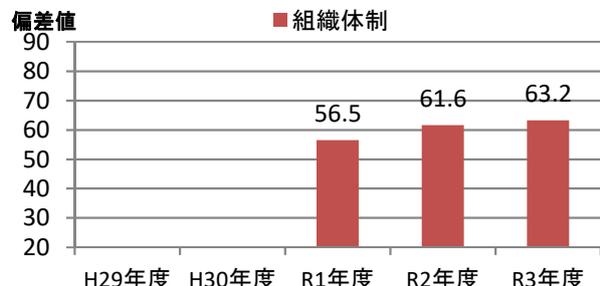
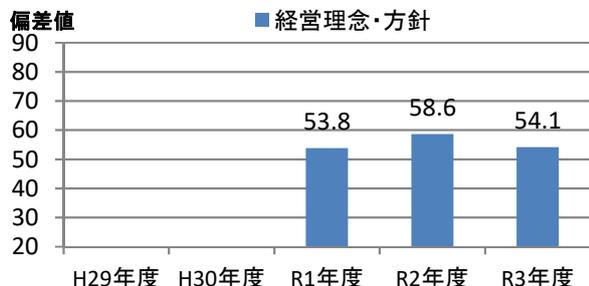
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	401~450位	601~650位
総合評価	-	-	56.6(-)	59.8(↑3.2)	58.5(↓1.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>特定保健指導の対象者率が厚生労働省公表の全国値と比較して高いため、生活習慣病の発症及びその重症化疾患の発症によるパフォーマンス低下を防ぐことが課題である。また、特定保健指導の確実な受講を促すため、就業時間内に社内で受講できる環境を整えているが、指導受講に伴う離業時間は職場の生産性低下に直結することも課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員が長く健康に働けることを期待している。そのために特定保健指導実施率100%を行い従業員の健康意識の向上を図る。具体的には、対象者率を現状の31.0%から5年後20.6%までの改善を目指す。また、特定保健指導対象者の中の要受診判定者の受診率を2022年3月までに高血圧では現状21.4%から50%、高血糖では83.3%から100%への改善を目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hamanakodenso.co.jp/csr/health/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.7	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	54.5	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	61.1	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.2	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.7	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.9	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	68.4	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	49.6	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	健康保険組合から展開されるコラポヘルスレポートよりメンタル疾患罹患人数が13.3人/100人当たりと組合平均の11.7人よりも多い。また、令和2年度に診断書を提出の上1か月以上退職をした退職者率が1.9%と退職者率0.4%（厚生労働省、令和2年度）と比較しても高い。メンタル疾患を罹患している従業員に対して休まないための支援、休業者に対して退職中からの絶え間ない支援・フォロー体制の構築が課題。
	施策実施結果	2か月以上継続して休業した従業員を対象としているが20年度は2ヵ月未満休業者に対しても復職プログラムを実施。6か月間かけて産業医・保健師・関係者による継続的なフォローを行い、20年度は16名が利用。
	効果検証結果	2013年度より復職プログラムを導入しているが、退職者率が全国平均よりも高いため従来の復職プログラムの一律の導入基準から休業期間に関わらず個々の事情をくみとりよりきめ細やかなフォローを実施した。その結果、復職プログラム導入以前から比較して2020年度では復職プログラム実施後に再度休業してしまう従業員が1/3まで減少をした（2020年度実績1名）。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：京三電機株式会社

英文名：KYOSANDENKI CO.,LTD

■加入保険者：デンソー健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

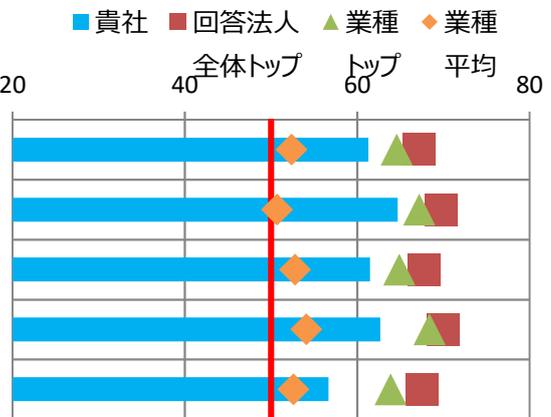
■総合順位： **251~300位** / **2869社中**

■総合評価： **61.3** ↓1.2 (前回偏差値 62.5)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.3	67.2	64.6	52.4
経営理念・方針	3	64.7	69.8	67.2	50.7
組織体制	2	61.5	67.8	64.9	52.8
制度・施策実行	2	62.7	70.0	68.4	54.1
評価・改善	3	56.7	67.5	63.9	52.6



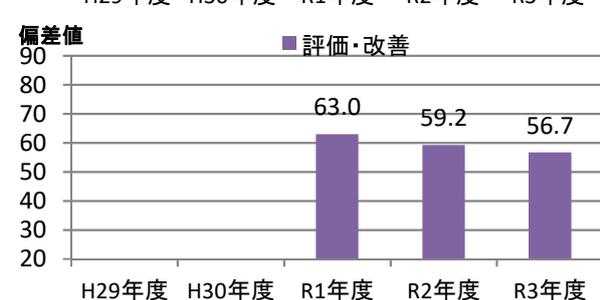
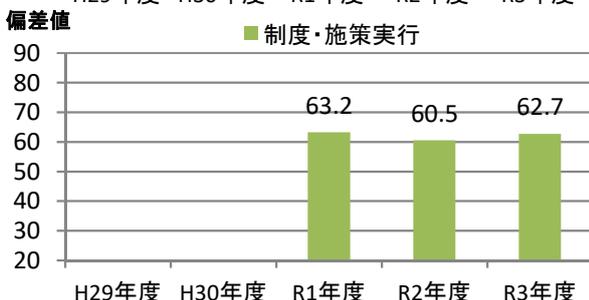
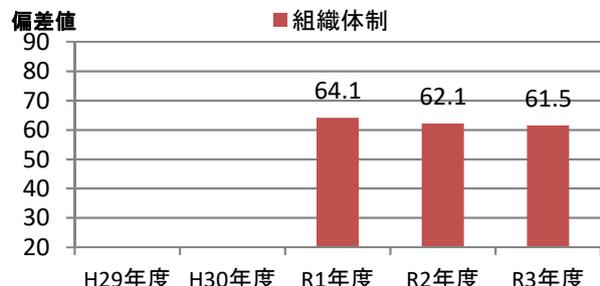
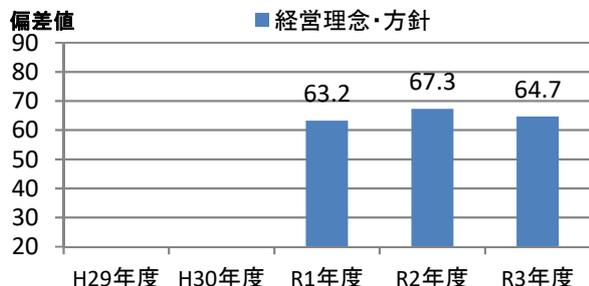
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

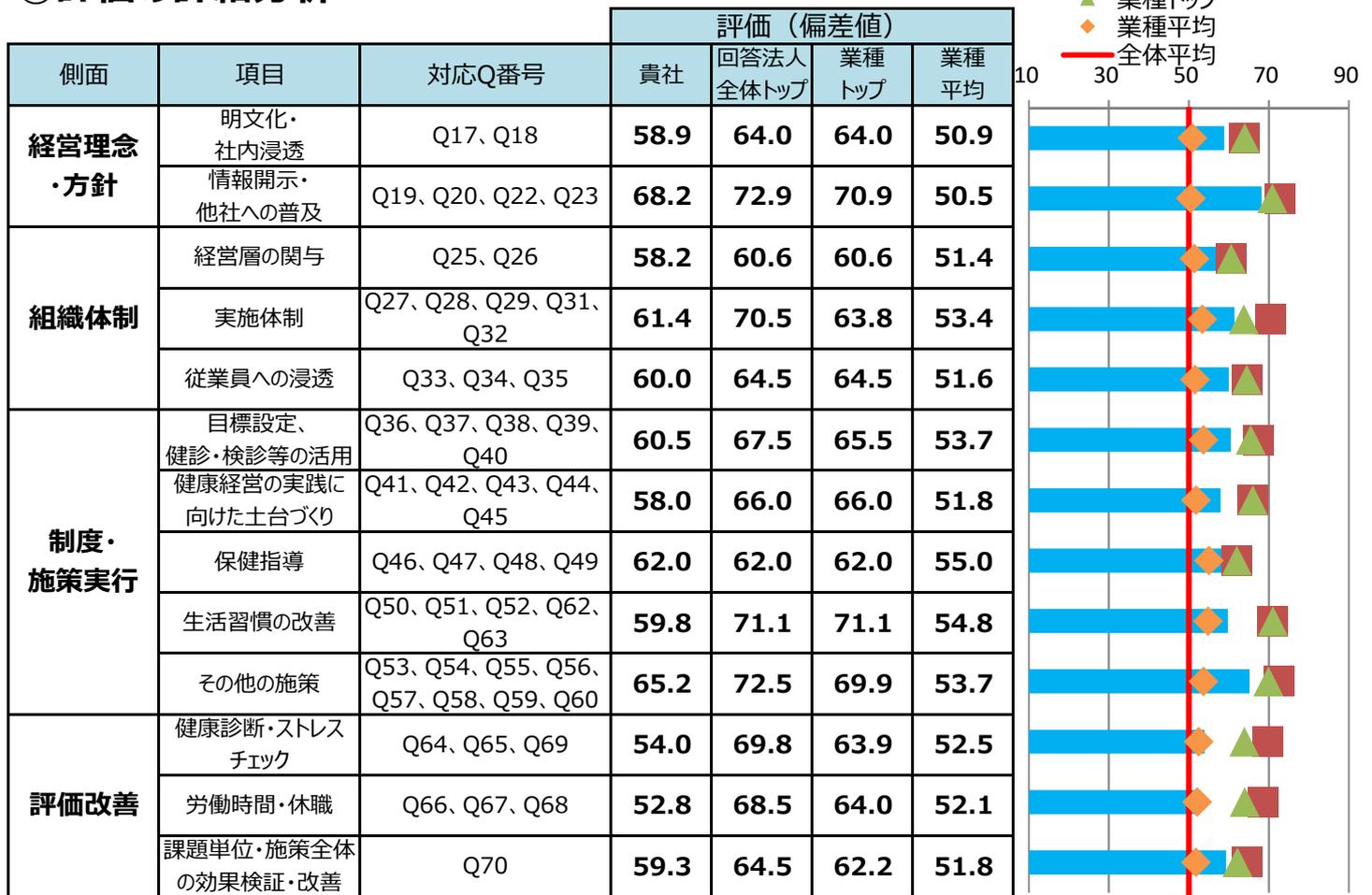
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	51~100位	151~200位	251~300位
総合評価	-	-	63.3(-)	62.5(↓0.8)	61.3(↓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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>従業員の年齢構成では、特に大量採用世代の50代が多く、高齢化し、社員の平均年齢が上昇している状況、及び、厚労省の70歳就業機会確保の努力義務により、従業員が定年、及び、再雇用となっても、元気で働き続けられる様に、自分の健康に興味関心を持ち、健康労働者として社会貢献できる様に、健康を維持・増進することが課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>定期健康診断の結果より、有所見者の医療機関の100%受診フォロー、及び、特定保健指導の対象年齢の拡大(当社の独自の取組みとして、30歳代のハイリスク者を特保予備軍として捉えて指導の実施対象化)、及び、ストレスチェックの結果を基にした、高リスク者の面談、職場単位でのMTGによる、メンタルヘルスケアの実施で、全従業員が、再雇用まで、心身とも健康な労働生活を送ることを目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.kyosan-denki.co.jp/healthmanagement/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.7	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.7	54.5	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	57.5	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.2	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.9	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.6	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.9	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	47.6	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	2019年度からの継続的課題として、生活習慣病の重症化予防を重視している。定期健康診断結果より、ハイリスク者への対応として、①特定保健指導の実施率の向上(2021年度には90%台に引き上げる。)に加えて、②医療機関での二次健診が必要な従業員の受診率向上(2021年度には目標90%にする。)が課題である。担当医療職2名で、①②の活動を強化する。
	施策実施結果	①特定保健指導は内製化により、従業員158名に対し保健師と看護師が各個人の状況に合わせた指導を実施。②二次健診が必要な従業員全員(329名)と面談をして、受診勧奨及び受診確認を実施した。
効果検証結果	上記の活動により、①2020年度の特定保健指導実施率は90%で1年前倒しで実施。②の2次健診の受診率は、20年度の目標値85%に対し88%に上昇し、21年度目標90%への見込みが立った。次年度以降も、継続強化を図り、指導・面談の実施率、受診率の向上を図る。	
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	病気休業者のうち、全体の約32%がメンタル疾患である。又、休業まで至らない、何らかの理由でメンタルクリニックで通院加療している従業員もいる(現状、正確な人数把握には至っていない)。メンタル疾患は一度罹患すると長期に渉るものが多く、発生予防・早期の発見・対応は、個人の救済はもとより、会社としても、生産性の低下を防ぎ、仕事のパフォーマンスを上げるための課題である。
	施策実施結果	ストレスチェックの結果を基に、高ストレス者(22人)に対しては面談を実施、又、20年度より集団分析MTGとして、高ストレス職場(4部署)の職制と医療職でMTGを行い、職場環境の改善活動を行った。
効果検証結果	2020年のメンタル休業者は、32.0%⇒30.5%と若干ではあるが良化傾向の結果を得た。メンタル疾患の改善、特に、職場環境の改善においては、会社として中長期に一貫した考えの施策が必要と考える為、次年度以降も継続して集団分析MTG活動の強化を図り休業者の発生を抑制していく。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ヤマハモーターエンジニアリング株式会社

英文名：YAMAHA MOTOR ENGINEERING CO., LTD

■加入保険者：ヤマハ健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

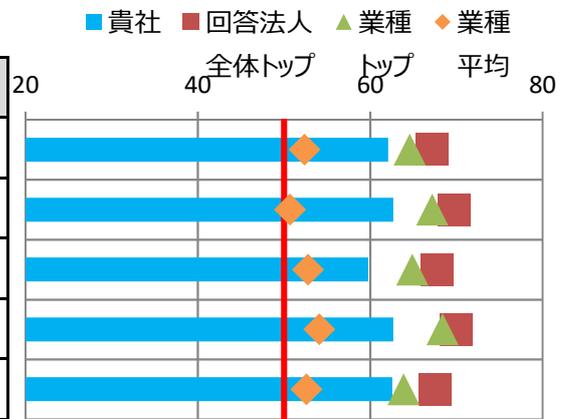
■総合順位： **151~200位** / **2869社中**

■総合評価： **62.1** ↑0.5 (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上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	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	64.6	52.4
経営理念・方針	3	62.7	69.8	67.2	50.7
組織体制	2	59.8	67.8	64.9	52.8
制度・施策実行	2	62.7	70.0	68.4	54.1
評価・改善	3	62.6	67.5	63.9	52.6



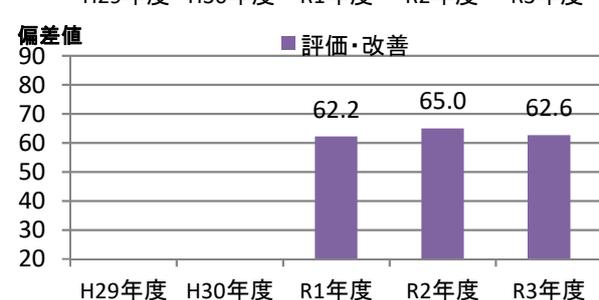
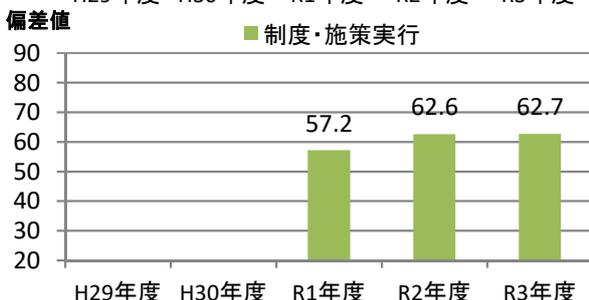
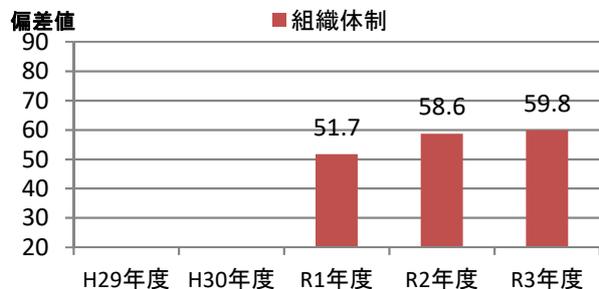
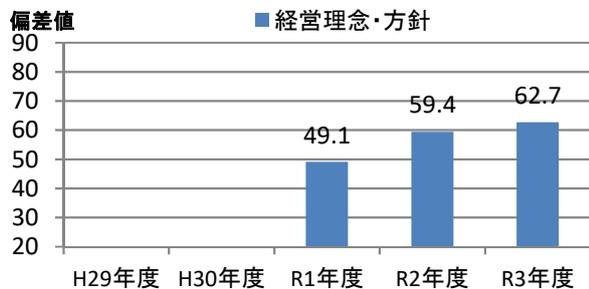
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

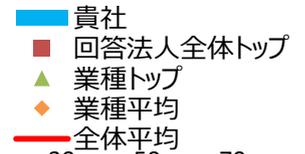
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	801~850位	201~250位	151~200位
総合評価	-	-	55.2(-)	61.6(↑6.4)	62.1(↑0.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値）			
			貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	61.8	64.0	64.0	50.9
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	62.5	72.9	70.9	50.5
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.9	60.6	60.6	51.4
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	56.3	70.5	63.8	53.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	51.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	63.2	67.5	65.5	53.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	58.0	66.0	66.0	51.8
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	55.0
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	63.3	71.1	71.1	54.8
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	61.1	72.5	69.9	53.7
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	60.6	69.8	63.9	52.5
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	64.0	68.5	64.0	52.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.3	64.5	62.2	51.8

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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社は2020年→2030年の10年間で50代が1.4倍、60代が3倍へと高齢者が急増することから病気罹患者の増加が懸念されている。また、今後は生産労働人口の減少によって新規人材の採用も厳しくなることから、個人と組織の労働生産性を高めることも重要になっている。そして、従業員の健康状況は、個人と組織の労働生産性に影響することから従業員の健康増進が経営の重要課題と位置付けている。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>現在65歳雇用が定着していますが、高齢者雇用安定法の改正（70歳までの就業機会確保など）により、いずれ70歳雇用時代を迎えると思われる。年齢の高まりと共に病気罹患率も高まりますが、健康増進活動によって病気の罹患リスクを低減することで、仕事と生活の両立を図れるよう働く環境の整備を目指していく。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	64.3	54.5	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	56.7	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.3	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.7	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	63.9	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.2	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.7	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	66.2	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	当社は、2009年より従業員の健康増進に取り組み一定の成果が出ていますが、近年では65歳雇用が定着していることから今後高年齢者が急増することが予測される。（2019年→2025年で50歳以上が1.5倍） また、年齢が高いほど病気になる率が高まる中で、高年齢者雇用安定法の改正（70歳までの就業機会確保など）により将来的な70歳雇用も想定すると以前にも増して病気の早期発見と予防が重要になっている。
	効果検証結果	定期健診の有所見率は2014年比で2019年には3.6ポイント低下。但し、2020年は1.0ポイント上昇したが、新型コロナウイルス感染の長期化による生活と仕事の環境変化による影響が新たな課題になっている。 法定外検査の利用率は増加（甲状腺：2015年7%→2020年8%、前立腺：2015年7%→2020年16%）、定期健診有所見者の精密検査受診率が向上（2017年→2020年5.2ポイント向上）
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	当社は、開発設計が主業で長時間労働が常態化した者が多く、健康障害リスクが懸念されていた。対策として2013年に労使でワークライフバランス推進委員会を設置し、長時間労働の削減と有給休暇の取得促進、労働生産性の向上を目指して働く環境の改善に取り組んできた。また「所定外労働に関する規則」で時間外労働の上限時間と有給休暇の目標取得日数を定め、実績を踏まえて毎年見直しを行い総労働時間の削減を進めている。
	効果検証結果	長時間労働者は確実に減少し、有給休暇の取得率も向上している。また、2019年まで増加傾向にあったメンタル不調者も2020年に減少している。 年間の時間外労働360時間超過人数が、2012年139名→2020年1名に減少。 年間の平均時間外労働が、2012年336時間→2020年114時間に減少。 年間の平均有給休暇取得日数が、2012年13.4日→2020年15.6日に増加。 一人当たり労働生産性（付加価値額÷労働投入量）が、2012年→2020年29%向上。 メンタル不調の長期休暇者と退職者が、2020年8月以降0名を継続中。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社デンソー北海道

英文名:

■加入保険者: デンソー健康保険組合

非上場

■所属業種: 輸送用機器

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** ↓1.6 (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



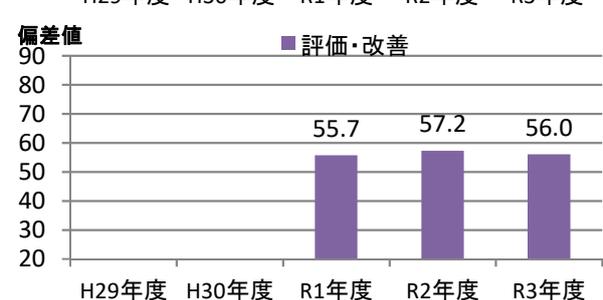
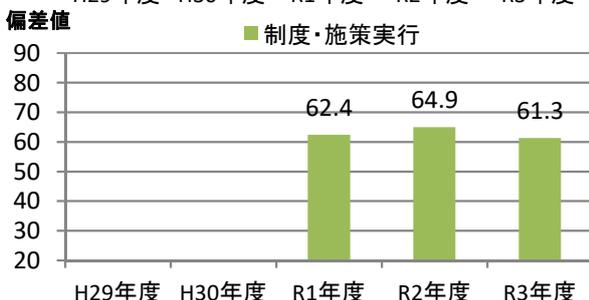
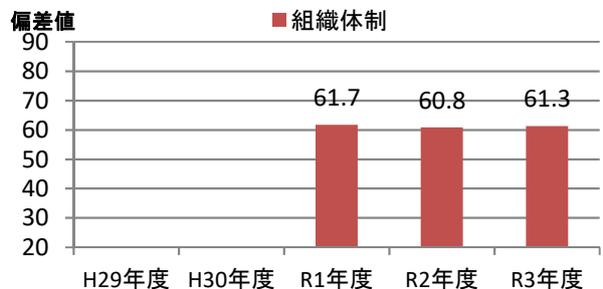
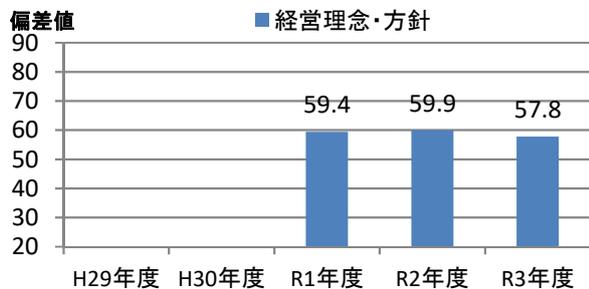
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成29年度	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	351~400位	551~600位
総合評価	-	-	59.4(-)	60.3(↑0.9)	58.7(↓1.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>会社の成長に伴う従業員数の増加や価値観の多様化、更にコロナ禍の影響によって一体感のある組織風土が薄まっており、従業員と会社のつながりが弱くなっている。会社の更なる成長には、組織の活性化が課題。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員と従業員、会社と従業員、会社と地域のつながりが強化され、エンゲージメントの高い会社に成長すること。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.0	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.3	54.5	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	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.2	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.4	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.4	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.1	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	63.5	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	メタボ・メタボ予備軍の割合がグループ他社に比べて高く、健康的な食習慣や運動習慣を身につけ、予防をはかる必要があるが、従業員の平均年齢が若く、生活習慣病に対する認識の低さ、生活習慣改善の動機が不足していることが課題。中でも、朝食を食べない者の割合（健康診断問診結果より）が全従業員の40.8%と高いことに着目し、朝食を摂ることから食習慣改善のきっかけ作りとする必要があると考えた。
	施策実施結果	全従業員を対象に「朝食を食べよう！キャンペーン」として①情報掲示（朝食のメリット・手軽なメニュー紹介）②手軽に摂れる朝食の無料配布③アンケートを実施。全従業員のうち50%が参加した。
効果検証結果	朝食を食べない者の割合がグループ会社内でワースト1位であることを絡めてキャンペーンを展開したところ、従業員より関心の声が多々寄せられた。キャンペーンの参加率は50%と目標の80%を大きく下回ったものの、アンケートでは参加者の91%が朝食を食べるきっかけとなったと回答。キャンペーン実施後の健康診断問診結果では、朝食を食べない者の割合が37.5%に低減した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	新型コロナウイルス感染拡大により、従業員の生命の危機・健康障害のリスク、感染・感染疑い者増加による労働力の損失のリスクが高まり、事業継続の危機に及ぶことが予想されるため、感染リスク低減に有効とされるワクチン接種を、希望者全員が出来るだけ早期に受けられることが重要と考えた。
	施策実施結果	全従業員（派遣・パート・請負、関連会社含め）のうち希望者に新型コロナワクチン職域接種を実施。就業時間内での接種とし、副反応による休務保証制度も整備した。
効果検証結果	職域接種により、希望者の殆どが職域外接種より早期に接種を受けることが出来た（8月に2回接種終了）。全従業員の約80%が接種を受け、ワクチン接種による感染予防、重症化リスクの低減を図ることが出来た。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：パナソニック サイクルテック株式会社

英文名：Panasonic Cycle Technology 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：輸送用機器

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** ↓2.1 (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



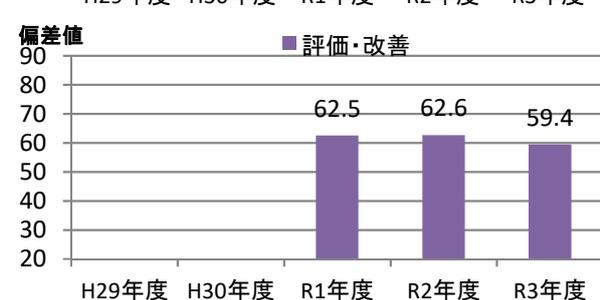
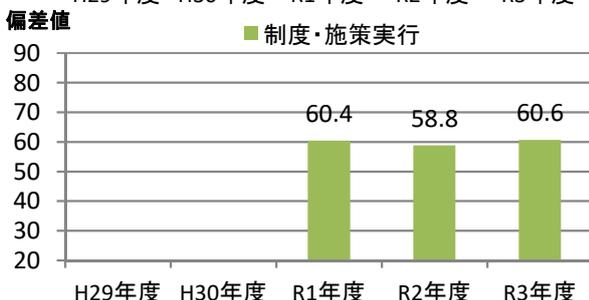
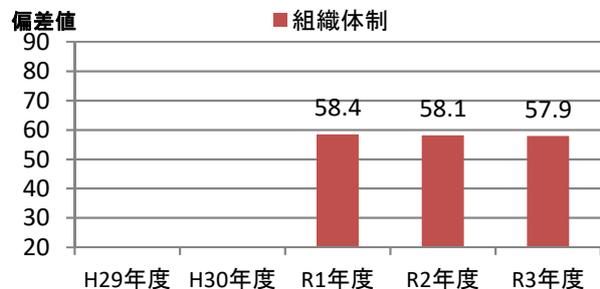
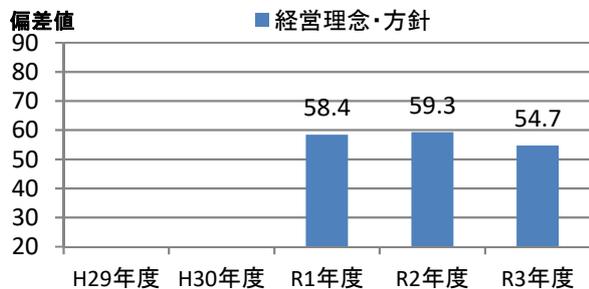
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	651~700位
総合評価	-	-	60.0(-)	60.0(↑0.0)	57.9(↓2.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>ストレスチェックやEOSにおいて会社全体の平均値としては大きな問題はないが、モチベーションを持って働いている部署もある一方で、モチベーションの低下している職場との分布乖離が大きい。 (21年度部門別「組織の総合健康度指数」⇒最小「45.3」最大「56.7」)</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営を通じて、全ての従業員が心身ともに健康になりいきいきと働くことのできる職場環境をつくることにより、全ての職場で一人一人が満足感とやる気を持って仕事に取り組めるように促していく。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://panasonic.co.jp/ls/pct/healthy_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	61.7	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	54.5	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	60.2	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.7	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.9	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.9	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.1	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.7	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	営業拠点では「適正体重率」「運動実施率」も低く、健康取組への関心が薄いことが課題となっていた。 19年運動実施率 本社40.9% 営業拠点20.2% 19年適正体重率 本社66.2% 営業拠点54.4%
	施策実施結果	各営業拠点における職場健康サポーターを通じて、積極的なウォークラリーやサイクルラリーのイベント参加を促したり、毎月の社内の健康ニュースを発信する等して営業所への健康取組の情報共有の強化を図った
効果検証結果	営業拠点において大きな改善効果が得られた 20年運動実施率 本社40.9%（変化なし） 営業拠点26.2%（+6.0%） 20年適正体重率 本社66.4%（+0.2%） 営業拠点56.3%（+1.9%）	
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	15年時点の29.1%に対し19年は20.5%迄低下したが、2割以上の方が喫煙を続けている状況
	施策実施結果	本社では2019年4月から室内喫煙場を廃止し屋外3か所に集約した。事業所内での禁煙治療を継続し、営業拠点へもTV会議等でサポートを実施する。
効果検証結果	20年の喫煙率は22.3%で過去より上昇（+1.8%） 変化点として「吸わなくなった人：2名、再喫煙者：8名」「19年度受診なしだった方（入社者・復帰者等）：30名のうち喫煙者6名」 特に再喫煙防止への対策を実施することが課題	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社デンソー福島

英文名：DENSO FUKUSHIMA CORPORATION

■加入保険者：デンソー健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

■総合順位： **1601~1650位** / **2869社中**

■総合評価： **49.6** ↑0.6 (前回偏差値 49.0)

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

②評価の内訳



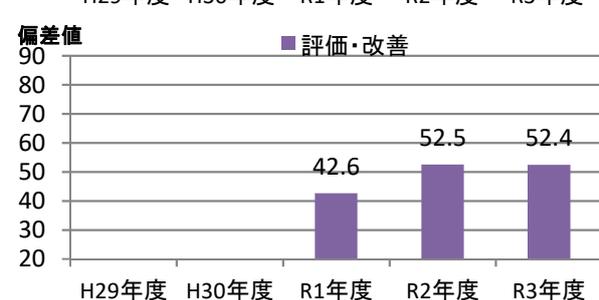
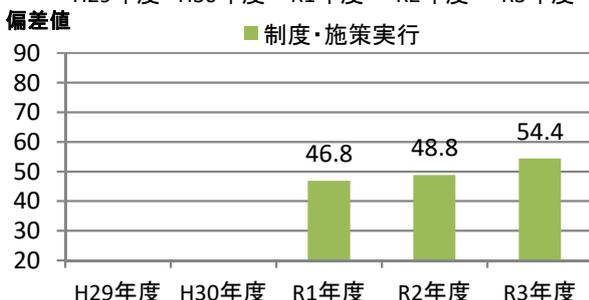
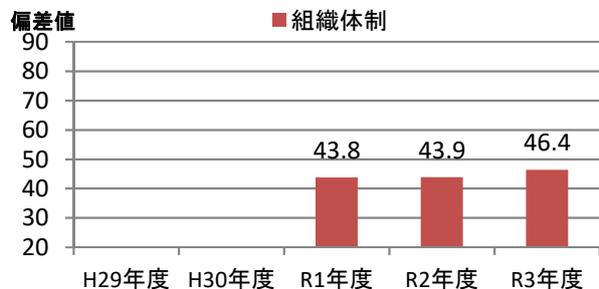
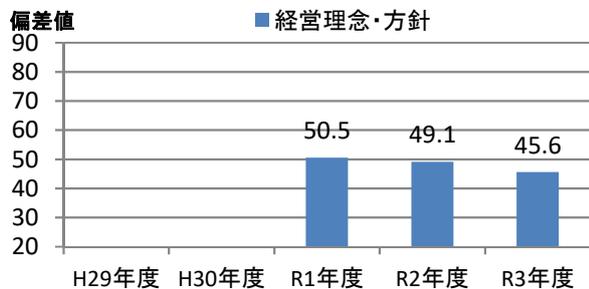
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

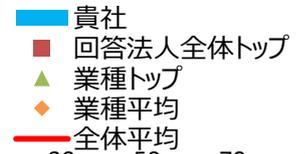
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1551~1600位	1451~1500位	1601~1650位
総合評価	-	-	46.1(-)	49.0(↑2.9)	49.6(↑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	47.8	64.0	64.0	50.9
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	44.1	72.9	70.9	50.5
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	50.8	60.6	60.6	51.4
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	52.3	70.5	63.8	53.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	36.6	64.5	64.5	51.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	53.3	67.5	65.5	53.7
	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	66.0	51.8
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.2	62.0	62.0	55.0
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	59.3	71.1	71.1	54.8
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	52.3	72.5	69.9	53.7
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.2	69.8	63.9	52.5
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.8	68.5	64.0	52.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	49.5	64.5	62.2	51.8

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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>喫煙は労働生産性に影響を及ぼすリスクの一つである。弊社は男性喫煙率が42%、女性喫煙率が0%と、男性喫煙率が全国値（29%、2020年厚労省「最新たばこ情報」統計値）と比較して高く、受動喫煙対策を含めた喫煙対策は、従業員により長く健康で、持てる能力をに発揮してもらうため、取り組むべき経営上の課題となっている。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員が長く健康に働くことができることを期待している。具体的な指標として2021年度より段階的に敷地内禁煙日を設け、2024年度に敷地内全面禁煙化を目指すとともに、喫煙者への禁煙支援を強化し、男性喫煙率を現状の42%から25%以下への改善を目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.denso-fukushima.co.jp/news/20191017_800/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.0	54.5	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	48.3	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.9	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.2	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.0	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.2	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.0	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.2	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	構内の喫煙環境について、従業員にアンケートをとったところ、「満足」と回答した者の割合が25%であり、建屋内に煙や臭いが入ってくることにに対する不満のコメントが散見された。受動喫煙防止の観点から対策が必要であった。
	施策実施 結果	建屋から離隔した場所に喫煙所を移設し、併せて、喫煙者に対して喫煙マナーの啓蒙を行った。
	効果検証 結果	移設後、再度アンケートをとったところ、「満足」と回答した者が39%と良化した。コメントには、「工場に煙や臭いが入ってこなくてよい」という意見が確認できた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日産車体九州株式会社

英文名：NISSAN SHATAI KYUSHU CO., LTD.

■加入保険者：日産自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

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** ↓0.4 (前回偏差値 59.9)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	59.5	67.2	64.6	52.4
経営理念・方針	3	55.2	69.8	67.2	50.7
組織体制	2	64.1	67.8	64.9	52.8
制度・施策実行	2	66.2	70.0	68.4	54.1
評価・改善	3	56.2	67.5	63.9	52.6



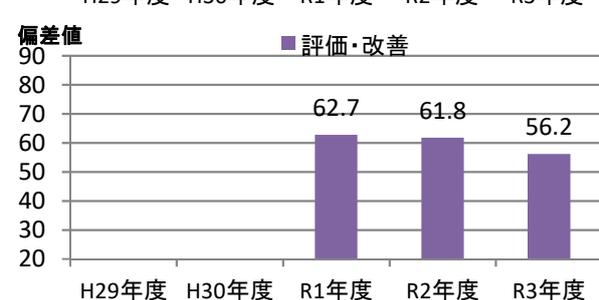
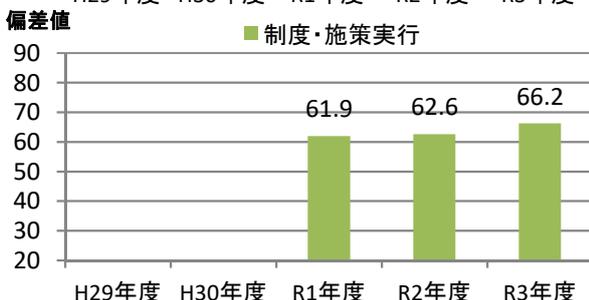
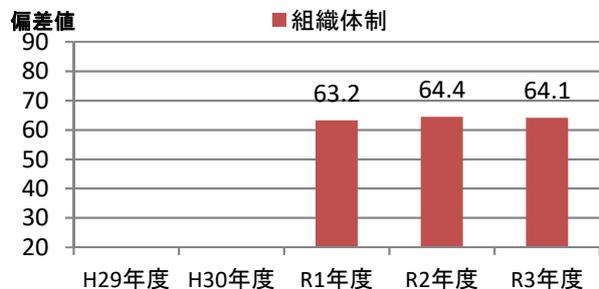
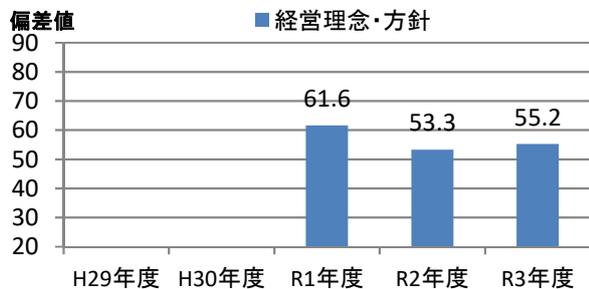
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	151~200位	401~450位	451~500位
総合評価	-	-	62.3(-)	59.9(↓2.4)	59.5(↓0.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>弊社は製造業務に携わる従業員が96%と多い中、交代勤務による心身への負荷や熟練を要とする作業への適応など健康面や生産性、離職などへの影響が散見。事業活動を推進する上で大きな課題である。特に新入社員や高齢者、異動者を中心に腰痛や睡眠、塗料アレルギー症状、業務不適應によるメンタル不調などが散見。これらをきっかけに職場内の不和につながるケースもあり、改善に向けた取り組み強化が急務である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>取り組み成果の指標として(a)項関連の「新入社員の5年定着率」「プレゼンティズム評価」の導入を目指す。要因系指標として「シニア層50歳以上の健康診断問診票での自覚症状発症率」や「ストレスチェックでの心身評価項目」などを取り入れ分析をしていく。産業医や職場監督者、産業保健スタッフによる取り組み体制の強化や現在進めている軽作業などの業務創出と適所適材の取り組みも併用し改善を目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	コーポレート・ガバナンス報告書
URL	https://www.nissan-shatai.co.jp/IR/MANAGEMENT/HIGHLIGHT/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	63.1	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.0	54.5	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	61.2	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.7	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	75.3	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.7	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.8	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	51.8	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	健康診断の有所見者率では、18年は48.3%、19年39.6%であった。要因分析の結果、新入社員採用や他社からの応援者による年齢構成の影響で8.7%良化に転じていた。特定保健指導等による成果で脱所見化は9.3%と改善したものの、所見なし者の所見化が10.1%と大きかった。有所見率の上位項目は脂質異常、肝機能、高血圧であり、生活習慣病の改善による疾病の予防活動が重点課題である。
	施策実施結果	日産健保と協業し特定保健指導を実施。従業員の96%が製造職場勤務のため就業時間内に確実にを行うため、職場と日産健保などの関係者と綿密に連携するとともに生活習慣改善定着に向けてのフォローメールを全員実施。
効果検証結果	有所見者率は、19年39.6%に対し20年は45.5%と悪化。所見項目では血圧は0.9%良化したものの、脂質異常が3.3%、肝機能が5.4%悪化。生活習慣を日産関連47社と比較したところ飲酒習慣(2.8%)、就寝2前以内に夕食(12.1%)、メタボ(5.3%)と比率が悪く、コロナ禍の生活習慣も影響している。21年は指導対象の拡大やコロナ禍の生活習慣改善を社内報や研修などを通じて推進していく。	
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	直近のストレスチェック結果では、総合偏差値は17年(49.6)18年(50.3)19年(50.4)と職場環境改善活動の成果はあるものの、急激な増産や減産による二交代、三交代生産体制や人員変動、残業などの変化により「仕事の負荷」が悪化し「職場マネジメント、周囲のサポート」が負のサイクルで影響されている。離職率にも影響しており、変化点があってもストレス過多にならない職場環境改善が経営課題である。
	施策実施結果	現場監督者に新入社員、若年層の面倒見やし声掛けをこまめに行う「工長の面倒見」の役割を強化し、何でも気軽に相談できる職場風土を醸成。職場診断書をもとに各職場への説明会と施策内容のフォロー実施。
効果検証結果	総合偏差値は19年(50.4)に対しコロナ禍で部品供給による生産変動が大きい中、20年(49.8)と良化。適切な人員配置や褒める意識付け、こまめな対話などが功を奏し「仕事の負担(0.5)」「周囲のサポート(0.3)」改善。高ストレス職場数も8⇒6職場に削減。一方で製造業共通課題の「仕事の満足度」は悪化傾向で外部EAPと協業し従業員自身が仕事のやりがいを高めるスキル研修の導入など検討中。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社キーレックス

英文名：KEYLEX CORPORATION

■加入保険者：広島東友健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

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** ↓1.4 (前回偏差値 48.3)

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

②評価の内訳



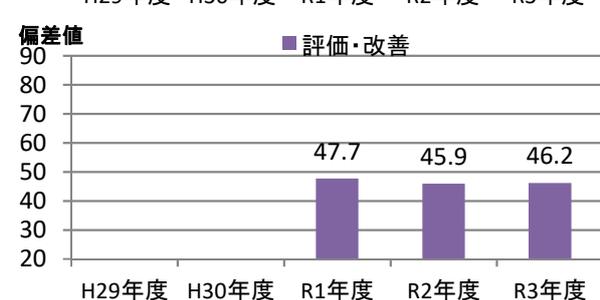
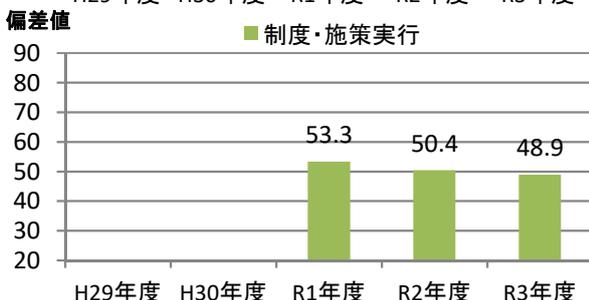
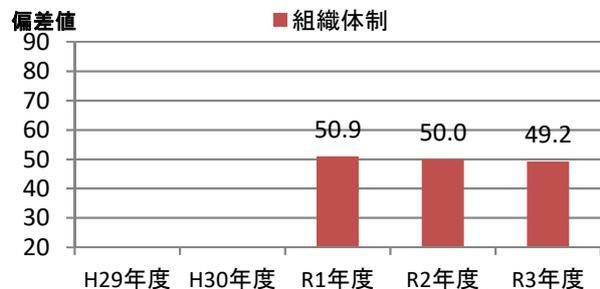
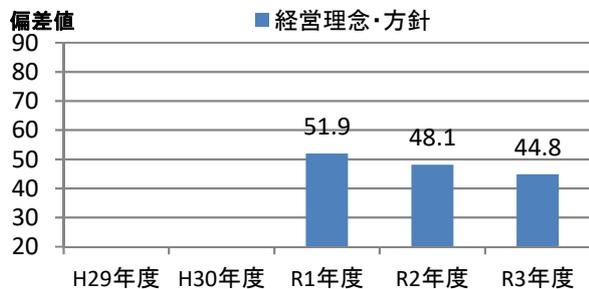
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1201~1250位	1501~1550位	1901~1950位
総合評価	-	-	50.7(-)	48.3(↓2.4)	46.9(↓1.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>ブランド価値共創活動は前年度を踏襲し進めたが、働き方改革も含め、各人が目的を実現／成長するために日々行動できる環境づくりが課題</p>
健康経営の実施により期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> 各階層の「困り事」の吸い上げと組織での人材育成を通じた風土改革 労働環境整備による働き方改革の推進 ⇒ 働きがいの向上 (人員配置・シフト構成構築、人事・賃金制度改革、時間外45h/月・人)

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.keylex.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	49.3	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.6	54.5	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	45.8	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.0	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.7	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.4	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	39.8	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	49.2	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	2019年度の長時間労働者（過重労働）78名であり、業務の偏りが発生していた。 また、有給休暇の取得に際しても、最低限の法令順守（5日/年）は年度末に実施できたが、社内の月1日有給取得の取り組みに関しては課題がある。
	施策実施結果	過重労働撲滅及び有給休暇取得促進を経営層及び労働組合執行部で行われている会議にて毎月報告、課題の共有、経営トップからの指示を行い、改善に努める。また、時間外管理システムにて毎月管理を実施。
効果検証結果	毎月時間外管理システムにて監視を実施し、45時間及び80時間を超過しないよう業務振り分けを実施。また、経営層及び労働組合執行部で行っている会議にて報告し、改善を実施。 過重労働者数：2018年度＝331名、2019年度＝78名、2020年度＝46名	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	定期健康診断の結果、要受診判定者で健康管理に関して緊急性のある従業員が複数名おり、再検査受診勧奨を行ってきたが治療を中断する者もいた。
	施策実施結果	健康管理に関して緊急性の高い者と所属上司・産業保健師で面談し、健康管理の重要性及び受診勧奨を行う。また、要受診者の中で、治療継続が必要な者に対して、受診勧奨後のフォローを行い、治療を継続させる。
効果検証結果	産業保健師の介入により、受診率が向上するとともに治療中断しないようフォローを実施。 再検査受診率：2019年度＝78%、2020年度＝82.4% * 最終目標は受診率100%及び治療継続による健康改善	

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社デンソーダイシン

英文名：DENSO DAISHIN Corporation

■加入保険者：デンソー健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

■総合順位： **1001~1050位** / **2869社中**

■総合評価： **54.5** ↓1.3 (前回偏差値 55.8)

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

②評価の内訳



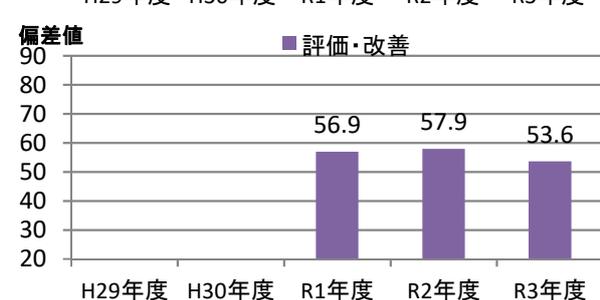
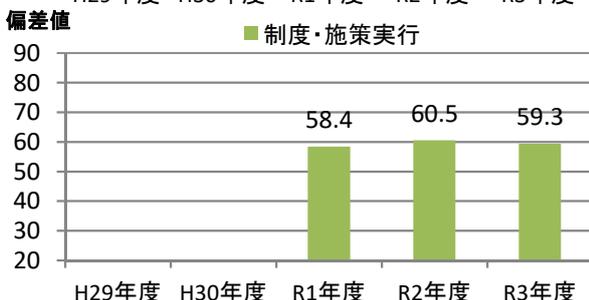
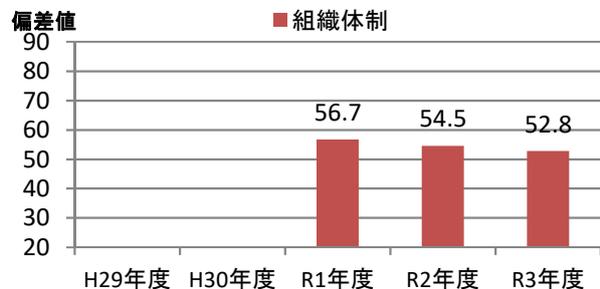
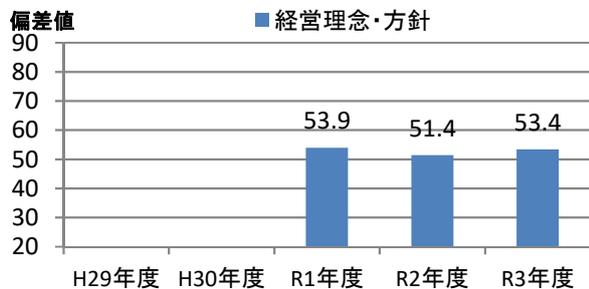
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	701~750位	801~850位	1001~1050位
総合評価	-	-	56.3(-)	55.8(↓0.5)	54.5(↓1.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>コロナ禍において、不安や悩みを抱えてメンタルに不調をきたす従業員が増えている。メンタル疾患を予防し、生産性を上げることが課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>メンタル疾患を防ぎ、パフォーマンスが向上することを期待。具体的な指標としては現在ストレスチェックにおける総合健康リスクが116であり、全国平均100より高い値である。総合健康リスクの目標値を100とし、100以下を維持できることを目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	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.denso-daishin.co.jp/company/kenkou/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	58.2	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.0	54.5	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	56.1	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.9	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.7	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.7	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.8	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.9	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.2	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	健康診断後の要治療、要精査、要指導となった方へ、医療機関への受診勧奨が十分されていなかったため受診率の向上が課題。
	効果検証結果	書面にて産業医からの受診勧奨を実施。特定保健指導とは別に要指導の方には保健指導を実施。 2019年度は要治療、要精査となった方の内受診した割合は16%だったのに対し、2020年度は39.2%と向上している。今後も受診勧奨を続け、高リスク者の重症化予防に努める。
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	健診での問診にて睡眠で十分な休養が取れていると答えた方が2019年度は52.4%と低い割合であった。睡眠負債は心身の不調につながり、プレゼンティーイズムに与える影響が大きいため改善が必要。
	効果検証結果	全従業員へ睡眠についての情報を定期的にメールでの展開や、食堂のテレビでの放映を実施。 2019年度の睡眠で十分な休養が取れていると答えた方の割合は52.4%だったのに対し、2020年度では59.8%へ上昇している。ストレスチェックにおいてWLQ-Jを用いたパフォーマンス総合評価（最大値100%）は2019年度は92.8%、2020年度は92.7%とほぼ横ばいであった。引き続き生産性向上のために啓蒙活動実施していく。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：シミズ工業株式会社

英文名：SHIMIZU INDUSTRY CO., LTD.

■加入保険者：トヨタ関連部品健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

■総合順位： **1301~1350位** / **2869社中**

■総合評価： **52.1** ↑0.8 (前回偏差値 51.3)

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

②評価の内訳



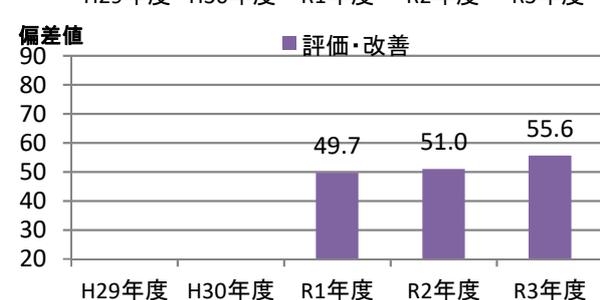
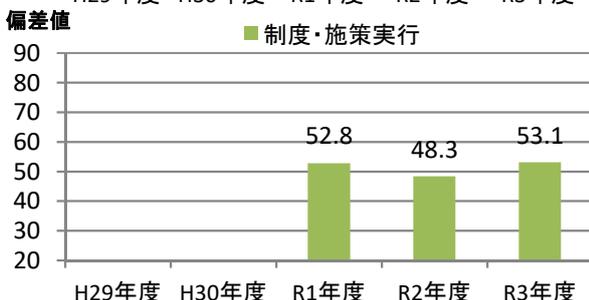
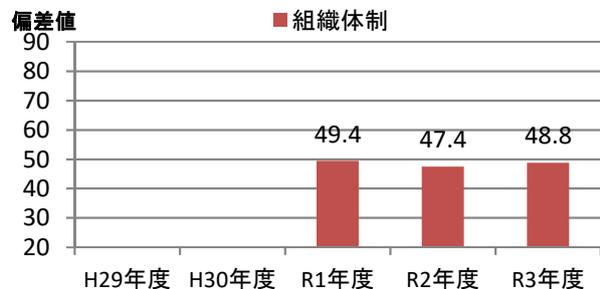
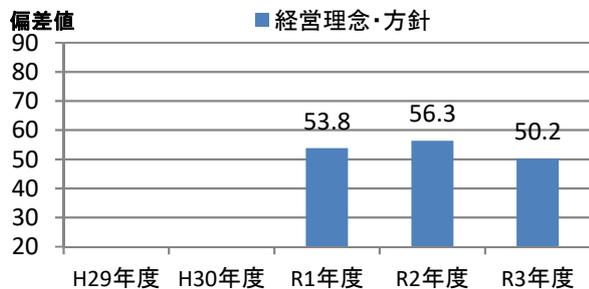
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1151~1200位	1201~1250位	1301~1350位
総合評価	-	-	51.5(-)	51.3(↓0.2)	52.1(↑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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 コロナ渦の影響もあり、メンタル不調者が増加傾向である。休職者の増加、休職期間の長期化は事業活動を円滑に推進するうえで大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	メンタル不調による休職者数減少、再休職させないことを目標として掲げている。休職者数前年比減、再休職者0を目指しており、2020年度は求職者数14名から5名と前年比減達成、再休職者数も0名を達成。今後も目標値継続で改善に取り組む。

※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

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.shimizu-industry.co.jp/about/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	57.6	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	54.5	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	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.1	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.3	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.1	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.3	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.7	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	41.2	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	定期健康診断結果から要精密検査該当者のうち、2019年度再検査受診率は29.1%と低く、重症化リスクが高まっている
	施策実施結果	産業医面談を開始して再検査の受診勧奨を実施。面談後も再検査に行かない社員に対しては人事より受診勧奨の案内を定期的に配布し継続フォローを実施
効果検証結果	2020年度の再検査受診率は48.5%と改善	
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	初動遅れによる休職期間の長期化、適切な復職支援不足による再休職が課題
	施策実施結果	メンタル不調者に対して産業医、人事、職場が連携して対応することで初動に遅れが出ないよう担当窓口を明確化。重症化予防策として管理職向けメンタルヘルス教育の実施、メンタルヘルスガイドブックを作成・配布。
効果検証結果	2020年度より再休職者0を継続。総務人事、職場の連携により、メンタル専門産業医の面談を早期に実施することで、2020年度に発生したメンタル不調者4名中3名の早期復職（3か月以内）を実現。2019年度より休職していた社員1名も適切な復職支援のもと復職した。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社青山製作所

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：輸送用機器

①健康経営度評価結果

■総合順位： **701~750位** / **2869社中**

■総合評価： **57.4** ↓0.2 (前回偏差値 57.6)

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

②評価の内訳



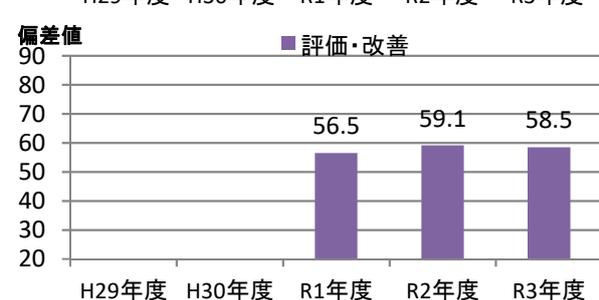
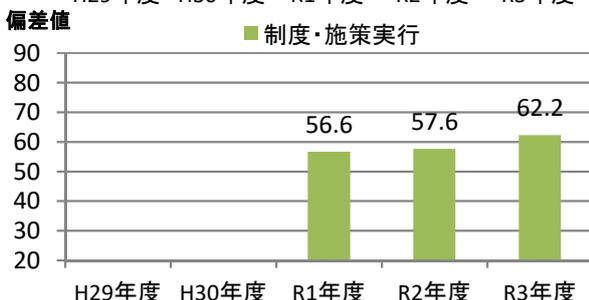
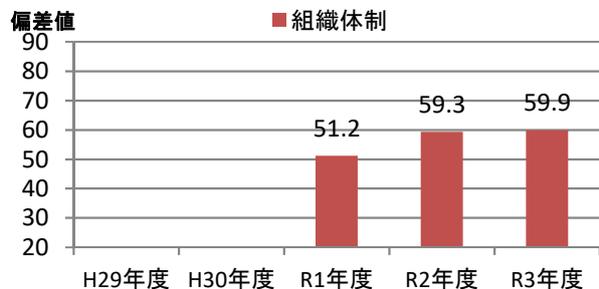
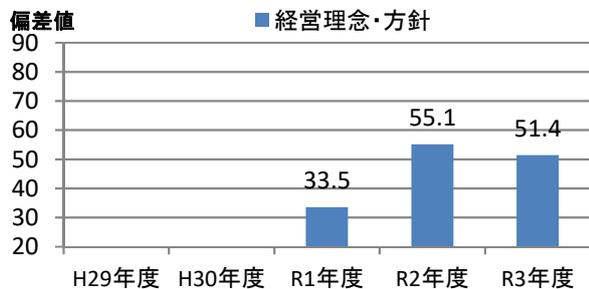
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

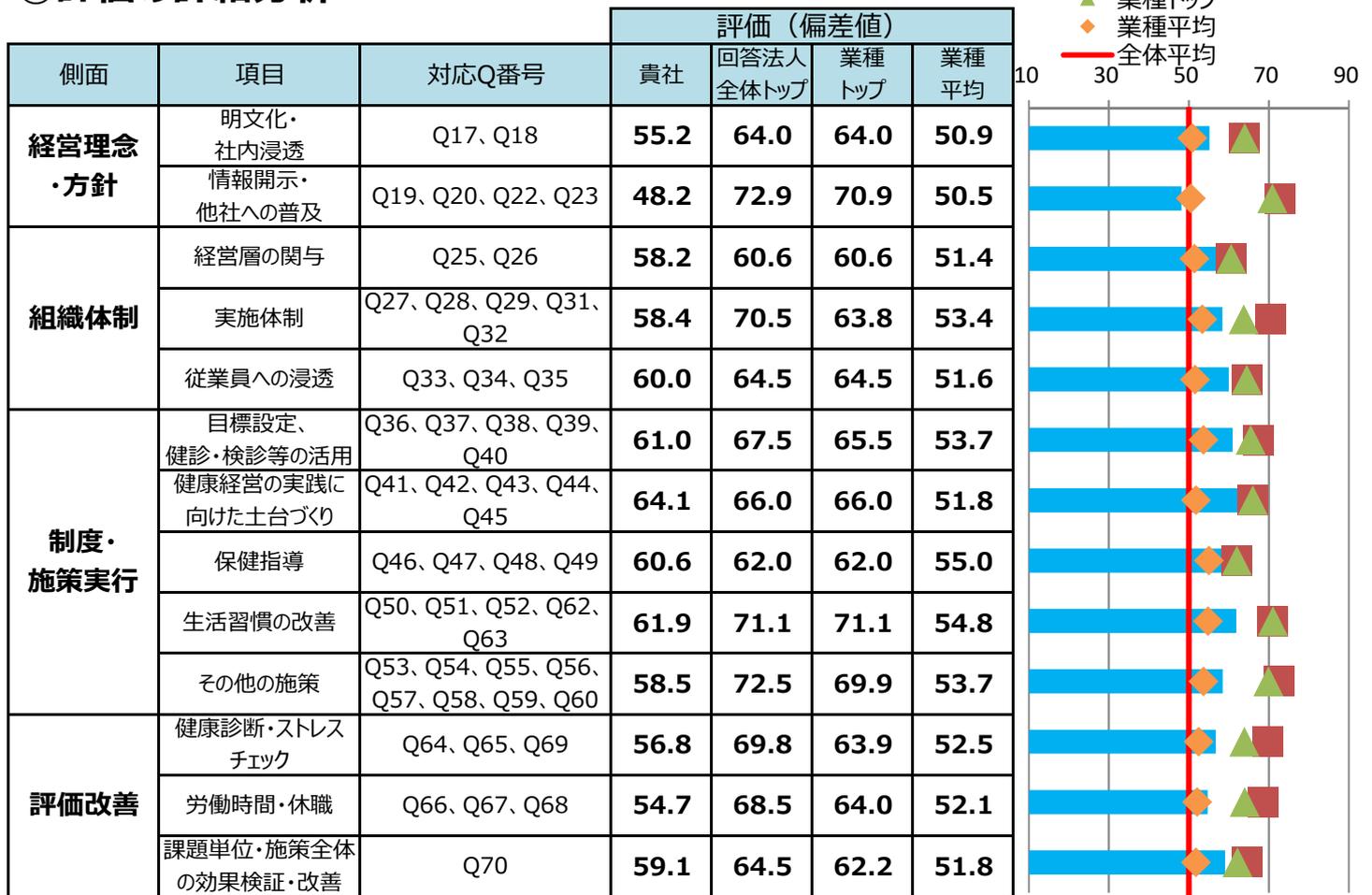
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1351~1400位	601~650位	701~750位
総合評価	-	-	48.6(-)	57.6(↑9.0)	57.4(↓0.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>女性や外国人の積極的な採用活動をしているが、それ以上の施策はなく、結果的には定着率も高くなく、ダイバーシティが遅れている。多様な人材を意識した職場環境を積極的に取り組んでおらず、女性や外国人に働き良い環境になっていない部分が随所にある。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>外国人材・女性人材・高年者が心的に働き易さを感じる職場を目指し、ハード環境の改善やリモートワークの推奨をすることで、女性雇用率8.3%を2025年までに20%に向上させる。ダイバーシティを促進させることで、組織全体の活性化を目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.asj-fasteners.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	63.0	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	54.5	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	61.1	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.2	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.7	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.2	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.8	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.5	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	肥満・脂質・血圧・血糖で異常のない人を「健常者」として捉えているが、2018年健常者率33.9%が、2019年30.1%と大きく悪化した。考えられる原因として、①2018年にコンビニ・アイスの自販機導入により、スイーツ・アイスクリーム・お菓子をいつでも購入できるようになったこと、②社員食堂がカフェテリア形式で栄養バランスに関係なく好きなように食べることができること、が要因の1つとして考えられた。
	施策実施結果	①自販機業者と打合せを重ね、高カロリーから低カロリー商品に内容を変更をした。②W炭水化物を意識できるように、おかず提供カウンターに炭水化物コーナーを明確に示し、100カロリーを★1つで表示した。
効果検証結果	従業員からは、低カロリー商品が入ったことに喜びの声が聞かれることもあり、カロリーや栄養バランスを意識できるようになったとの意見が出ている。健常者率も2020年の健常者率は32.3%と改善がみられた。しかし、これらの取組みは、健康意識が高い人には積極的に参加してもらるが、意識が低い人はすり抜けてしまう。今後は、意識の低い人もヘルスリテラシーを向上させられるような取組みを施行していくことが課題である。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	『健康いきいき職場づくり』の考え方を基に『いき職！活動』を展開し、2019年役員・職制に対して勉強会を実施したが、ストレスチェックの集団分析に対する具体的な取組みが開始できていなかった。そこで、2020年、臨床心理士によるストレスチェック集団分析について、具体的な取組みについての説明会を開催して、『いき職！活動』として本格的な活動をスタートした。
	施策実施結果	課・グループごとに部署の集団分析として作成した「いき職！レポート」を8月に職制に配付し、各部署での取組みを2つ以上決めてもらい、2020年12月中間報告書・2021年7月最終報告書の提出を求めた。
効果検証結果	全76部署から153の取組みの提出があり、約1年間取り組んでもらった結果、「かなりできた」と回答した部署が4、「まあできた」が44、「少しはできた」が88、「できなかった」が24だった。多少なりともできたとの回答を含めるとできた部署は81%にもなるが、指標とする健康総合リスクの目標「104を100にする」は達成できず、108という悪化の結果だった。2021年は展開内容を見直して活動を継続していく。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東急テクノシステム株式会社

英文名：TOKYU TECHNO SYSTEM CO., LTD.

■加入保険者：東京西南私鉄連合健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

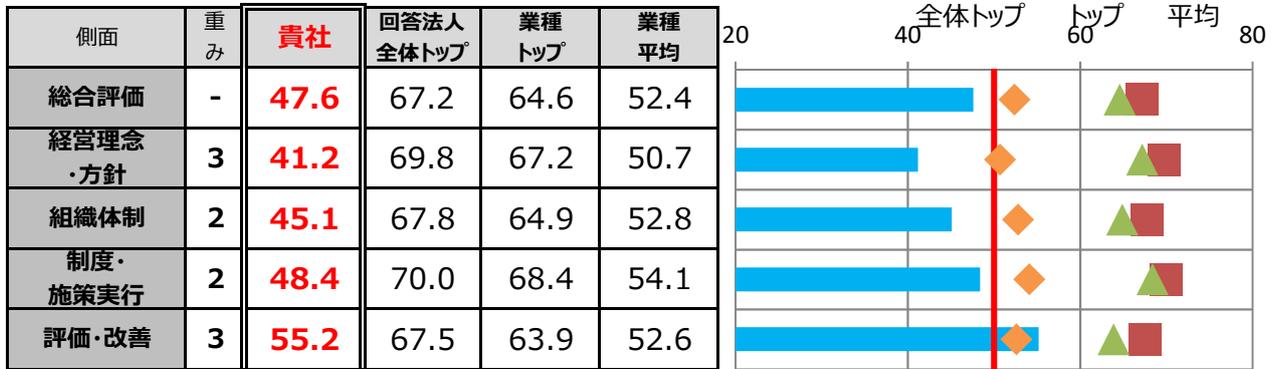
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1851~1900位** / **2869社中**

■総合評価： **47.6** ↓2.2 (前回偏差値 49.8)

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

②評価の内訳



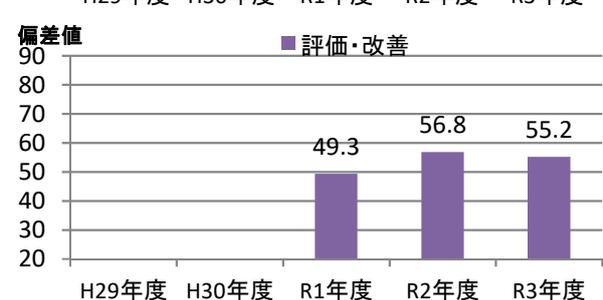
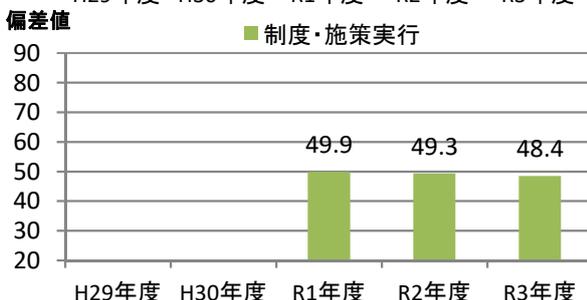
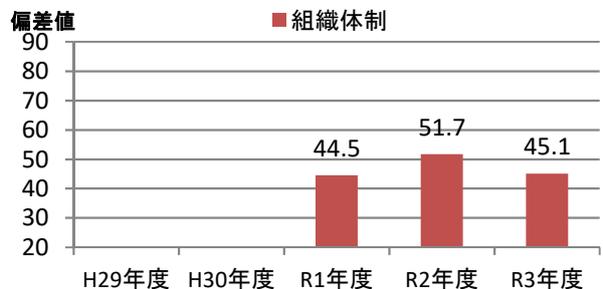
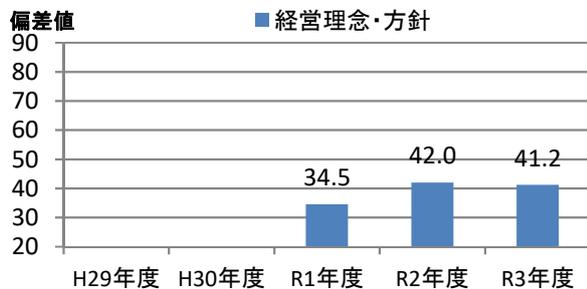
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1651~1700位	1351~1400位	1851~1900位
総合評価	-	-	44.0(-)	49.8(↑5.8)	47.6(↓2.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>少子高齢化に伴う労働人口の減少と若者の就労ニーズの変化により、優秀な人材が集まりにくくなるため、ベストコンディションで働ける心身ともに健康かつ生産性の高い従業員を多く育てることが課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>プレゼンティズムの改善や所定外時間の平準化により、従業員がライフワークバランスを保ち、安心して働き続けたいと感じられることを期待している。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.8	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	54.5	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	52.8	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.9	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.5	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.9	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.9	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.3	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	41.9	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	健康診断後の医療機関の受診（二次健診）、特定保健指導を本人任せにしており、治療状況の把握や有所見者へのフォローを行っていなかった。
	施策実施 結果	上長より二次健診受診の呼びかけを行い、受診勧奨後の結果を上長より報告させ、勤奨状況の把握を行った。特定保健指導は、保健指導が途絶えそうになった場合は、対象者の上長に連絡し保健指導の継続を促した。
効果検証 結果	定期健診結果におけるD判定者・特定保健指導対象者が減った。（D判定者は149名→102名に減少、特定保健指導対象者は77名→66名に減少）	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日産自動車九州株式会社

英文名：NISSAN MOTOR KYUSHU CO., LTD.

■加入保険者：日産自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

■総合順位： **151~200位** / **2869社中**

■総合評価： **62.3** ↑1.5 (前回偏差値 60.8)

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

②評価の内訳



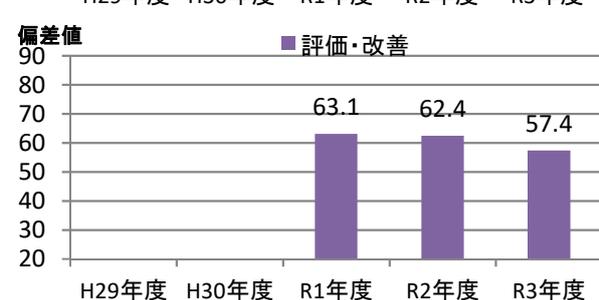
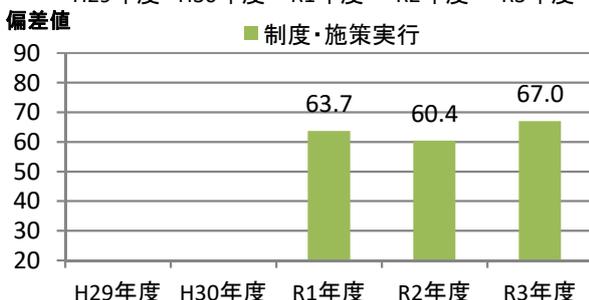
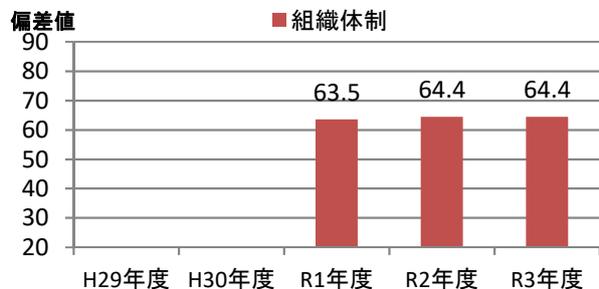
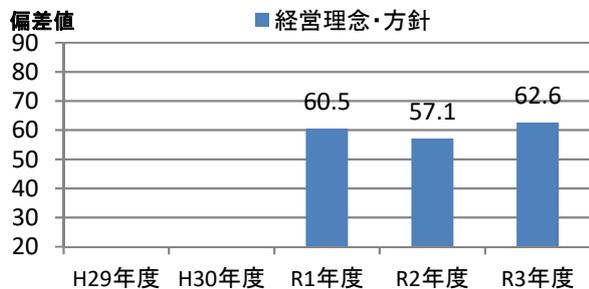
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	101~150位	301~350位	151~200位
総合評価	-	-	62.5(-)	60.8(↓1.7)	62.3(↑1.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>従業員の高齢化が進む中で、フィジカル休業者が多くなっている。また若年層のメンタルによる休業者増加により、すべての従業員が心身ともに健康で安全・快適に生産活動ができる環境づくりに影響を及ぼしている。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>安心して働くことができる職場を実現し、従業員それぞれが喜びをもって業務に従事してもらうために、以下の目標値を掲げている。</p> <p>①フィジカル休業件数 64件以下 ②メンタル休業件数 24件以下</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/SR/2021/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.2	54.5	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	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.5	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.1	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.5	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.1	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.6	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	61.3	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	社内ストレスチェックの結果から、「仕事の量」「仕事の質」「コミュニケーション」「ハラスメント」状況を調査し、この結果とメンタル休業者の発生状況から、総合的にメンタルヘルス発生リスクの高い職場を選定し、職場改善活動に取り組んでいる。
	施策実施結果	監督者と、一般層を分けて職場懇談会を外部コンサルタントによって実施し、職場で何が起きているか？また上司と部下の考えに相違はないか？などの課題を洗い出して、改善活動に取り組んだ
効果検証結果	①ナビチェックの結果改善：20年度の当該職場の「仕事の量」が53.6、「仕事の質」が51.8、「コミュニケーション」が53.3、「ハラスメント」が53.6、となっており、21年度は、9月に実施し、11月に結果が出る。（工場全体の偏差値50） ②従業員独自ESサーベイの結果向上：19年度の結果121.0に対して、20年度の結果123.7と改善された。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	健康診断の結果から、糖尿病有所見者のうち、脳血管疾患、心疾患の発生リスクが高いと思われる従業員が180人いたため、安心して働くことができないことが危惧された。
	施策実施結果	産業医が必要と判断した対象者（19名）に対して、「糖尿病重症化予防プログラム」に18名が参加した。
効果検証結果	参加者18人のうち、12人の血糖値や、HbA1cのデータが改善した。（67%）	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社デンソートリム

英文名：

■加入保険者：デンソー健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

■総合順位： **1151~1200位** / **2869社中**

■総合評価： **53.3** ↓1.4 (前回偏差値 54.7)

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

②評価の内訳



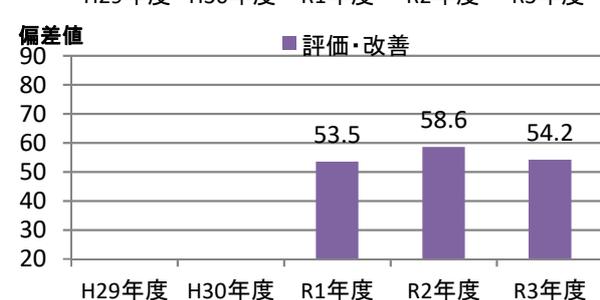
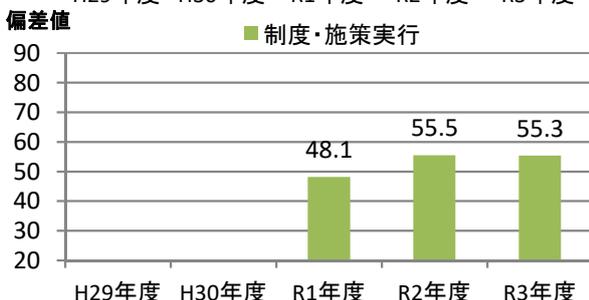
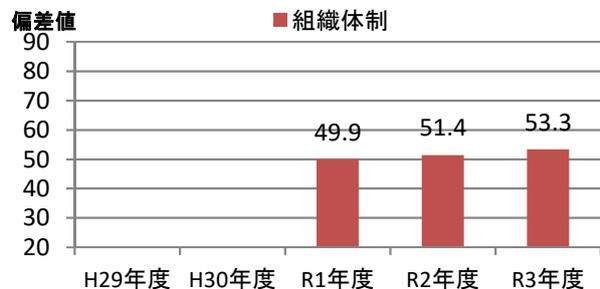
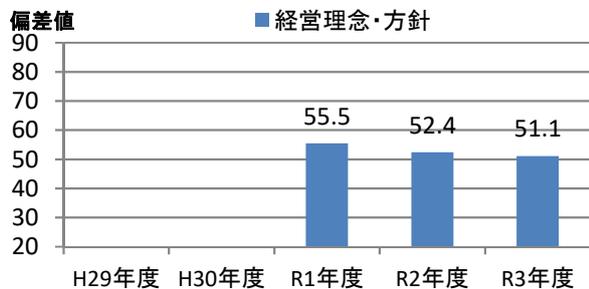
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1051~1100位	901~950位	1151~1200位
総合評価	-	-	52.3(-)	54.7(↑2.4)	53.3(↓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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員のパフォーマンス向上により、労働生産性損失を可能な限り減ら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	従業員の健康の保持・増進施策や職場環境改善等に取り組み、プレゼンティイズムが防止できることを期待している。数値指標としては、WLQ-J値の平均を現状の93%から95%への上昇を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	CSR報告書
URL	http://www.densotrim.co.jp/company/csr

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.9	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.4	54.5	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	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.9	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.6	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.8	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.5	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.9	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.3	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	特に男性の喫煙率が全国平均より依然高く、平均年齢も上がっていく中、生活習慣病リスクが高くなる大きな要因となってくる。
	施策実施結果	21年4月より社内の喫煙は加熱式たばこ以外認めない方針を19年度に全社に宣言展開し、実際に21年4月からその施策を実施した。
	効果検証結果	事前展開の効果もあり、20年度の健診時の結果で会社全体の喫煙率が初めて30%を切る状態（27.7%）になった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題の内容	メンタルヘルス不調による休業・退職者数が減らないこと、復職後短期間での再発休業・退職者がでている。本人はもとより、支援している職場の負担も大きいと考える。
	施策実施結果	復職制度を見直し、産業保健スタッフによる復職前後の支援を強化。職場や人事労務担当とも連携して、復職者を支援する体制を図った。以後、徐々に本人および職場からの相談依頼が増えてきている。
	効果検証結果	現時点では、再発による休業・退職者の減少には至っていないが、職場から産業保健スタッフや人事労務担当者への相談件数が増加していることから、連携して支援していく体制が、浸透してきているように思われる。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：福寿工業株式会社

英文名：FUKUJU KOGYO CO., LTD

■加入保険者：全国健康保険協会岐阜支部

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

■総合順位：**1651~1700位** / **2869社中**

■総合評価：**49.2** ↑1.3 (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上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



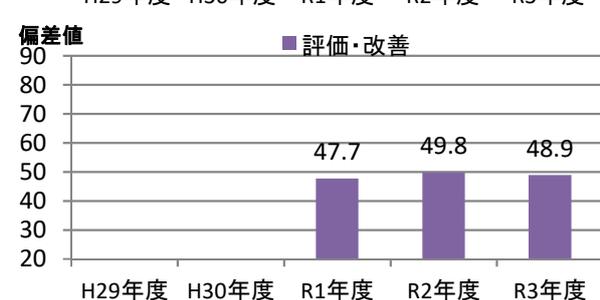
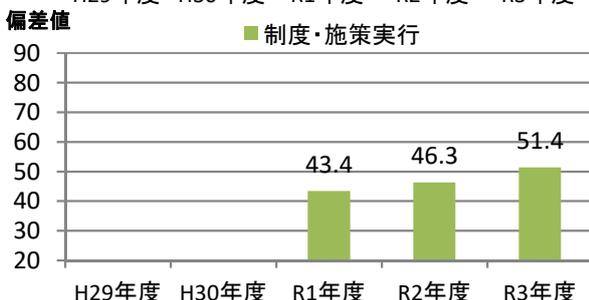
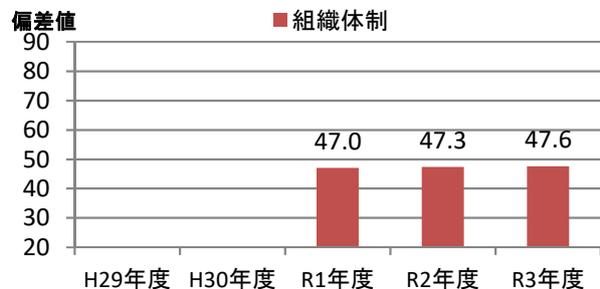
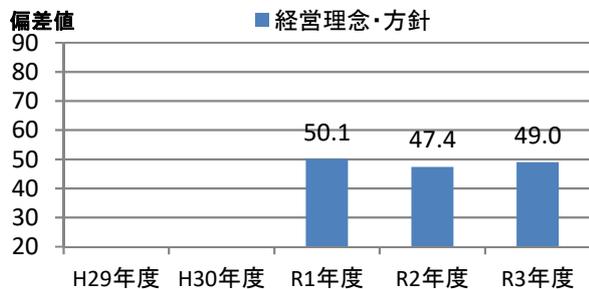
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1451~1500位	1551~1600位	1651~1700位
総合評価	-	-	47.4(-)	47.9(↑0.5)	49.2(↑1.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>年齢上昇とともに生活習慣病のリスクが高くなって、毎年長期病欠などによる現場の欠員などが数回発生しています。生活習慣病予備軍がかなりの人数で存在し、事業活動を推進するには大きなリスクになります。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>コロナ禍も理由になるかもしれませんが、本年度の生活習慣病労災二次健診該当者数は65人になります。健康経営の実施により、来年度二次労災健診該当者数を50名以下への改善を目指します。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.0	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.8	54.5	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	46.7	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.1	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.3	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.0	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.1	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.5	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.6	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	生活習慣病関係の項目について基準を超える従業員が多くいます。労災二次健診は定期健康診断のコースにセットされ、受診率が高いが、精密検査対象者の受診率が改善する余地はまだあります。特に基準値をわずかに超える場合、なかなか精密検査を受けなくて、中に体の不調が発生した事例もありました。
	施策実施結果	精密検査対象者のフォローを強化し、特にかかりつけ病院がない20代、30代の対象者に病院の紹介なども行い、コロナ禍中でも、昨年度より受診率が高くなって、今の時点は76.4%になっています。
効果検証結果	積極的に精密検査を推進した結果、大腸炎の早期発見できた30代の従業員もいました。すぐに治療し、いま病状が安定しています。精密検査対象者にアンケート調査の結果、回答者の83%は精密検査が必要と記入しました。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	製造業、特に製造ラインの従業員が有休を取りにくい状況が続いています。予備の人員があまりいないため、有休をとることについて罪悪感を感じる従業員が少なくないです。それは従業員のストレスに繋がると考えられるので、改善の必要があります。
	施策実施結果	管理監督者の教育、有休取得状況の管理を強化しました。随時有休確認できるシステムを導入し、取得日数少ない従業員の取得を推進した結果、今の時点で昨年度少し改善できて、平均取得日数は5.9日になっています。
効果検証結果	コロナ禍など複数の要因もあって、今年度のストレスチェックの結果、昨年度より総合健康リスクがわずかに上昇しましたが、「イライラ感」や、「疲労感」、「不安感」などは、全部業種平均を下回りました。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社 I H I キャスティングス

英文名：IHI Castings Co.,Ltd.

■加入保険者：IHIグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

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** ↑5.3 (前回偏差値 50.7)

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

②評価の内訳



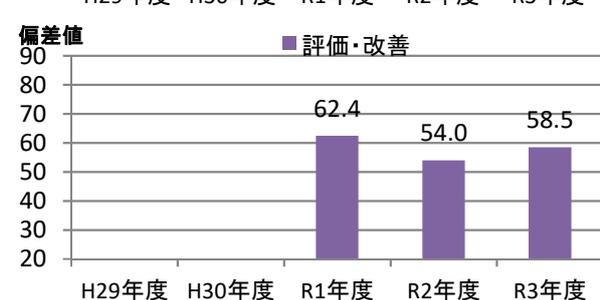
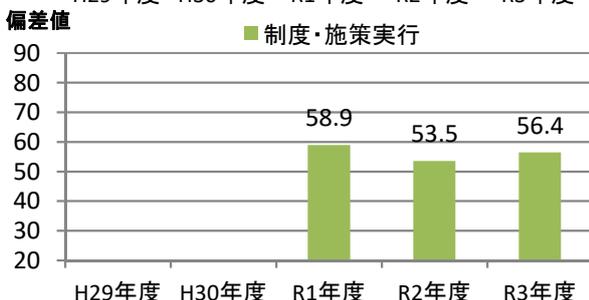
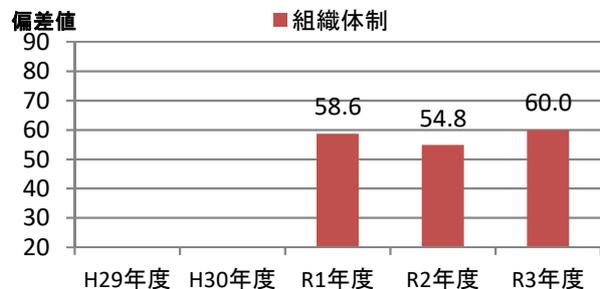
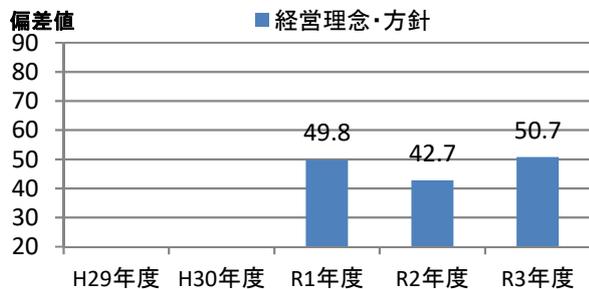
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

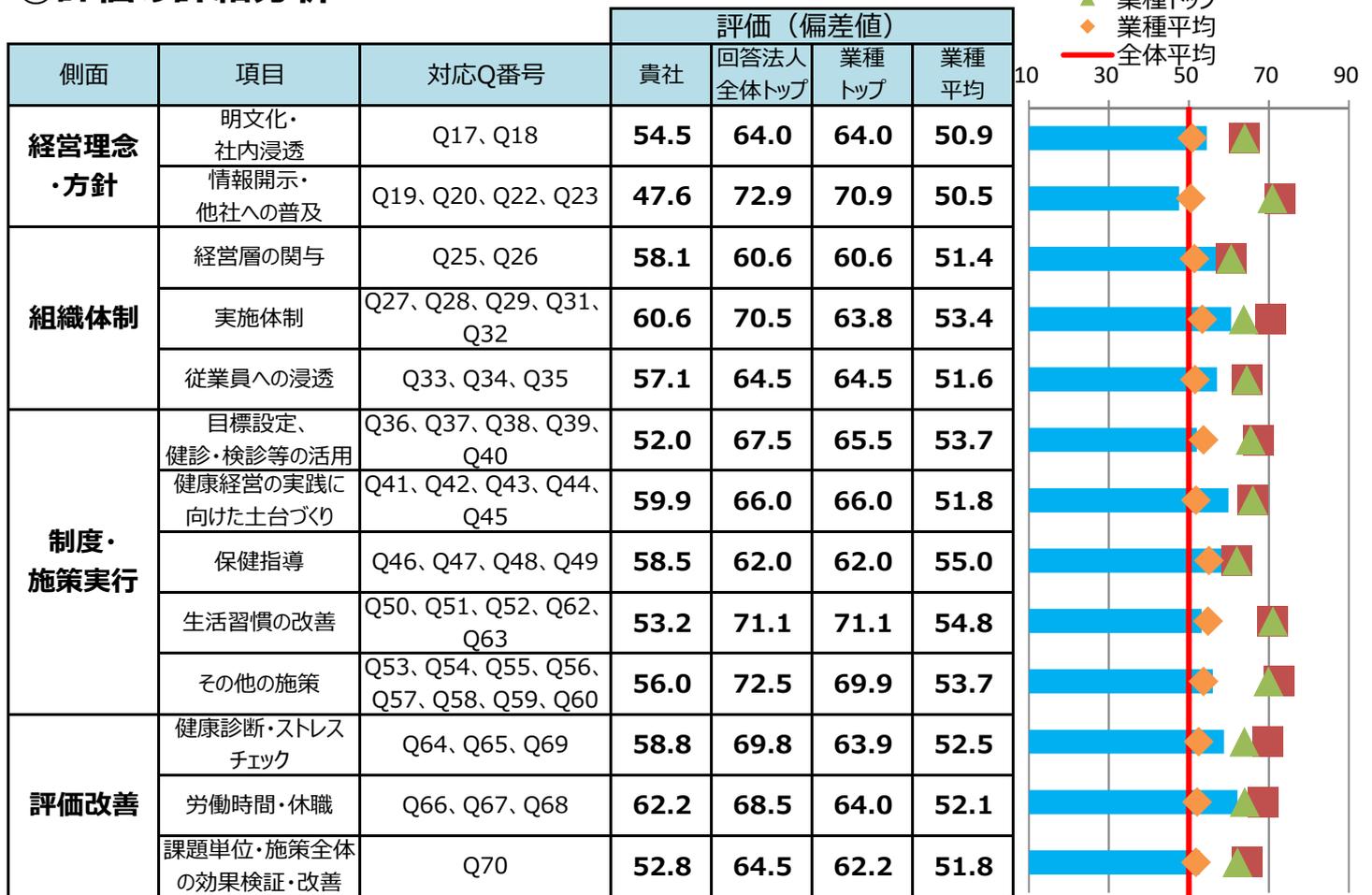
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	601~650位	1301~1350位	851~900位
総合評価	-	-	57.2(-)	50.7(↓6.5)	56.0(↑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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.ihico.jp/icc/info/kenkou_sengen.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	57.6	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	54.5	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	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.7	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.5	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.9	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.4	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.0	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	42.7	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題の内容	退職から職場復帰し、職場に再適応するまでステップが標準化されていなかった。特にメンタル不調のケースにおいて、対応が後手に回る事例が発生していた。 IHIグループ全体で産業保健スタッフ・人事スタッフ用の手引き、上司用の手引き、本人用の手引きが標準化し、関係者に対する教育を実施した。
	施策実施結果	IHIグループ全体で標準化が進んだ。
効果検証結果	従業員、上司、人事担当者の納得感が高まった。再退職に至る確率が低くなっている。今後、経年的な経過をみていく必要がある。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	職場健康リスクが高いところのみに対応していると、モグラ叩きのような対策になるため、普通の職場を良い職場に、良い職場をもっと良い職場にすることのほうが本質的であると考え、職場健康度調査をグループ全体で導入した。 ①健康度調査を実施、②職場へのフィードバック、③職場との対話、④効果検証
	施策実施結果	新たな取り組みとして工場幹部の理解と協力を得られるようになりつつある。
効果検証結果	職場環境改善の良好事例を展開する。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：神星工業株式会社

英文名：SHINSEI INDUSTRIAL CO.,LTD.

■加入保険者：トヨタ関連部品健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

■総合順位： **2101~2150位** / **2869社中**

■総合評価： **44.7** ↑0.9 (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



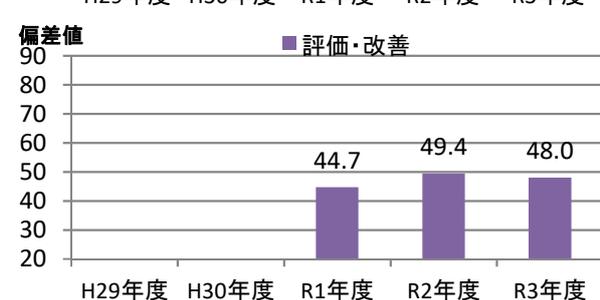
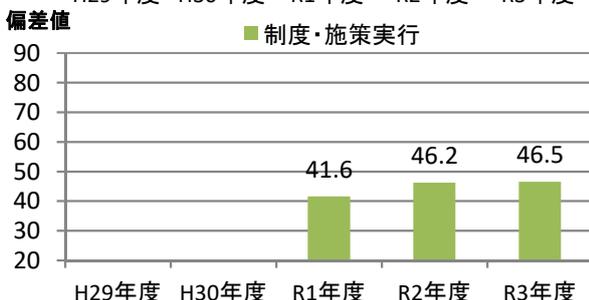
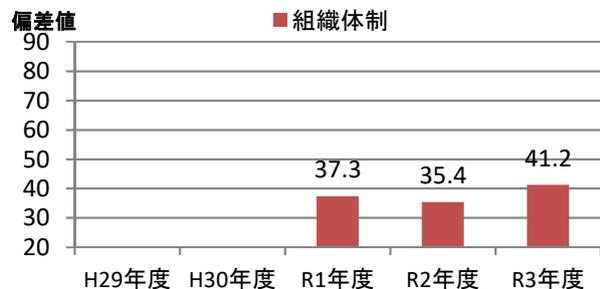
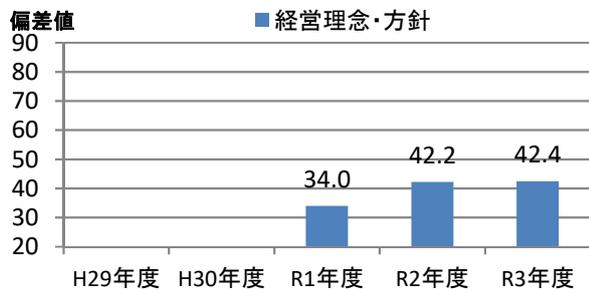
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	1851~1900位	2101~2150位
総合評価	-	-	39.4(-)	43.8(↑4.4)	44.7(↑0.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.shinsei21.co.jp/activity/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.8	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	54.5	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	42.0	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.3	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.7	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.1	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	29.5	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.9	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.3	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	<ul style="list-style-type: none"> ・昨年現場を中心に腰痛が5件発生。 ・扱う製品がどんどんと大きくそして重たくなっている事が第1の要因であり、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	腰痛防止ベルトの装着、休憩後の腰痛防止体操の展開を実施。製造部門の全体の8割が実施。
効果検証結果	今期は腰痛2件発生に留まる。また、休憩後の腰痛防止体操では約6割の従業員が効果ありそうと回答。	
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	コロナウイルス感染拡大が深刻となり、社内感染防止（クラスター）対策が急務である。
	施策実施結果	保健所基準より厳しい基準での座席間隔確保や接触者定義設定、在宅勤務推進、会議室等の入室人数制限等を行い、社内指示/展開を徹底実施。
効果検証結果	『社内感染拡大（クラスター）』は発生していない。	

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立ニコトランスミッション

英文名：Hitachi Nico Transmission Co., Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

■総合順位： **1201~1250位** / **2869社中**

■総合評価： **53.1** ↑5.3 (前回偏差値 47.8)

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

②評価の内訳



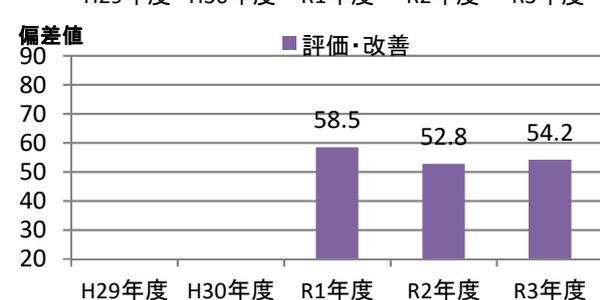
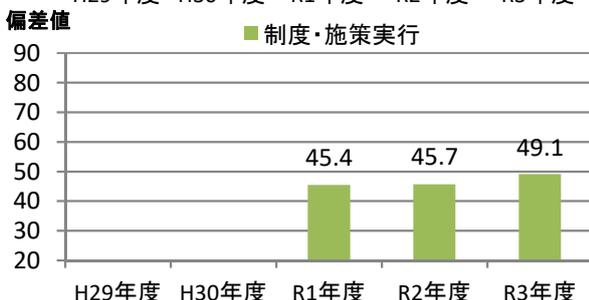
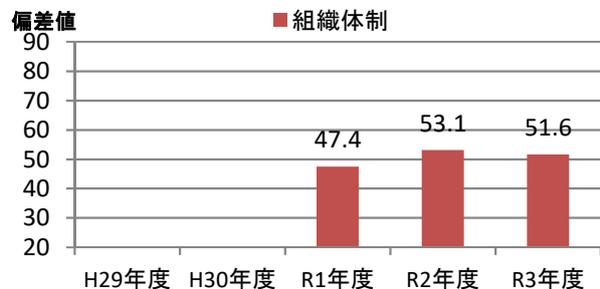
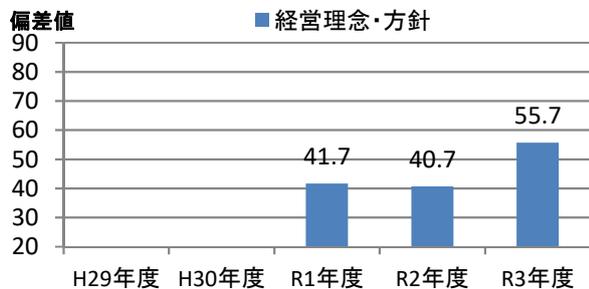
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1351~1400位	1551~1600位	1201~1250位
総合評価	-	-	48.6(-)	47.8(↓0.8)	53.1(↑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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>①業務プロセス再構築・IoT活用による業務効率向上。 ②育児・介護等に対応した、多様な勤務形態の実現。 ③アフターコロナ後の「新常态」を前提とした、制度・体制・文化の構築。 ④健康診断・特定健診に基づく保健・生活指導による従業員の健康サポート。 ⑤健康意識再徹底と行動変容による、健康保持・増進。 ⑥各種行動計画に基づき、相談窓口活用等による健康・予防意識向上。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>①従業員のワークライフバランスの実現 ②心と身体の健康維持・向上（MH発生の未然予防及び新規罹患ゼロ）</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hitachi-nico.jp/company/health/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.0	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.5	54.5	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	49.9	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.1	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.8	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.7	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.3	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.8	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	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	健康ポータルへ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	2020年度の健康ポータルへの登録率は60%以上となった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙率の割合が健保全体と比較して高い状態にあり、喫煙率の低下が課題。
	施策実施 結果	健保の提供する「遠隔禁煙」プログラムを案内し、未登録者にフォロー。
	効果検証 結果	2017年度の喫煙率29%であったが、2020年度の喫煙率は26%に低下。 プログラムに参加しないものも会社側から禁煙に関する働きかけにより、 自主的に禁煙したことも想定され、一定の効果があったと評価している。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社デンソーエアシステムズ

英文名：Denso Air Systems corporation

■加入保険者：デンソー健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

■総合順位： **1551~1600位** / **2869社中**

■総合評価： **50.3** ↓3.3 (前回偏差値 53.6)

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

②評価の内訳



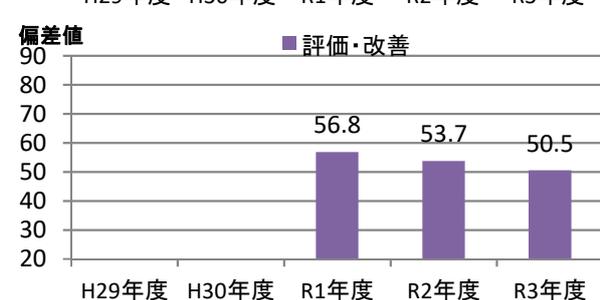
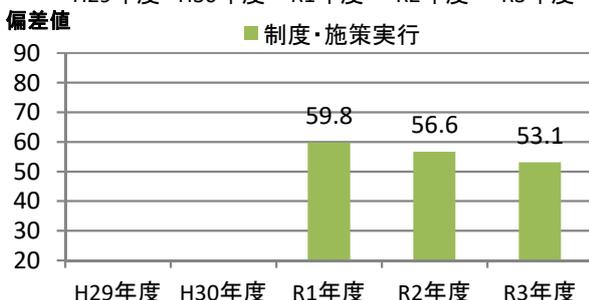
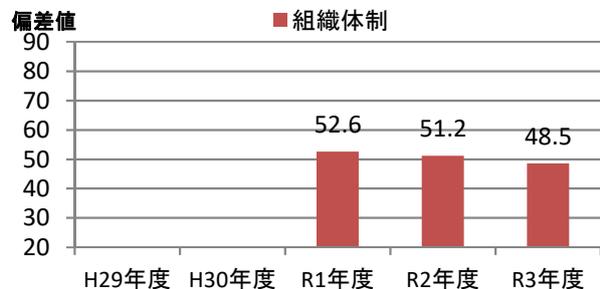
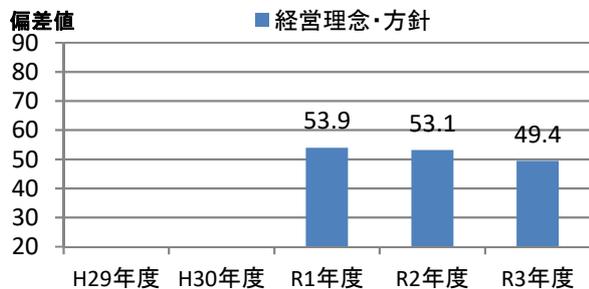
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	1001~1050位	1551~1600位
総合評価	-	-	55.7(-)	53.6(↓2.1)	50.3(↓3.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	経営層、管理職層、一般社員層の一方のコミュニケーションによる、働くモチベーションの低下による業務効率、業務品質の低下を改善し、双方向コミュニケーションの活性化を通じて、風通し良い一体感ある組織風土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	マインド面と職場環境面の両軸での一体的コミュニケーション活性化施策を通じて、社員が働き続けたいと思えることを期待。組織の一体感を測る指標として、社員の半数以上の施策への巻き込み度（参加率）を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.dnas.co.jp/pdf/news/21614.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.8	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.5	54.5	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	57.6	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	38.8	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.0	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.5	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.8	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.5	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.1	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	2016年度管理職において約5%が過労死ガイドライン（月80H超）を超過する勤務が発生、適正に労働時間を把握する仕組みを整備しながら長時間労働者数を低減する、一方で有給取得促進を進め生活との調和を図ることが課題である
	施策実施結果	毎月のKPI会議にて状況報告するとともに高残業が発生している職場をフォロー、また管理職の高残業については低減に向けた残業時間KPI目標として残業時間と有給取得日数を設定し経年毎に良化している
効果検証結果	【管理職】 残業時間が単月で100H超、又は2ヶ月平均で80H超の人が年間で0人となるよう目標を設定。2018年度64人→2019年度36人→2020年度35人で減少傾向である。 【一般社員】 残業時間が2ヶ月連続で60H超が年間で0人となるように目標設定。2018年度14人→2019年度13人→2020年度4人となり年々減少傾向である	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	近年会社の核となる中堅層クラス（リーダー、班長、係長）でのメンタル不調者が増加傾向であり職場の環境、働き方改善を含め、強化することが重点課題、その為にも部門毎での仕事に対する一人ひとりの現状をしっかりと把握し施策を進める必要がある
	施策実施結果	全社ストレスチェックを実施、各部門の苦戦要因から部門長を対象に組織診断報告会を開催し部門毎のリスク傾向を分析し共有の場設け、議論を通し年度計画へ落とし込み推進し次年度次年度への更なる反映とする
効果検証結果	総合健康リスク2018年度116 2019年度 119 2020年度 121 環境変化（生産変動大/コロナ等）特に母体 が大きい製造部で苦戦を強いられているのが実情今年度目標116以下としている	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：豊臣機工株式会社

英文名：Toyotomi Kiko Co. Ltd

■加入保険者：トヨタ関連部品健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

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** ↓0.9 (前回偏差値 52.9)

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

②評価の内訳



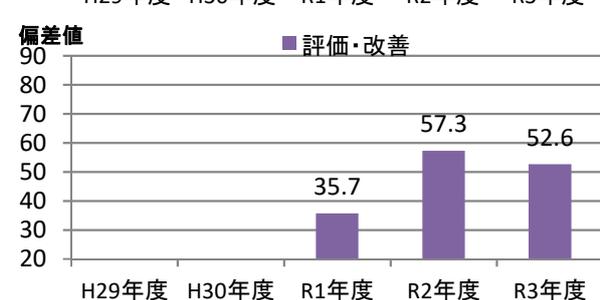
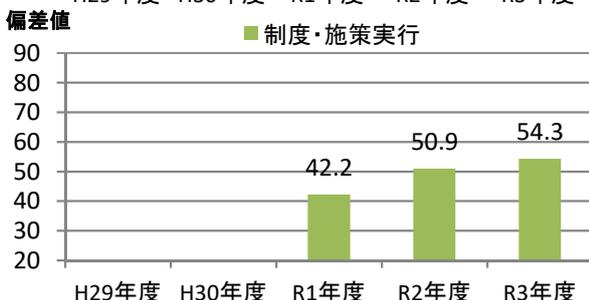
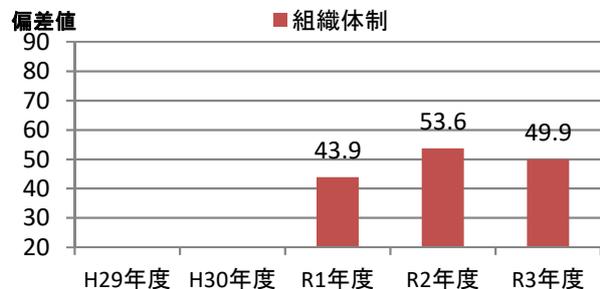
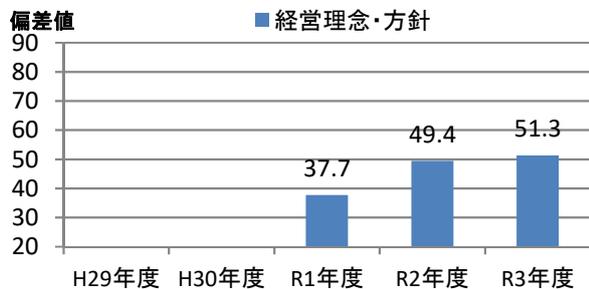
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1951~2000位	1051~1100位	1351~1400位
総合評価	-	-	39.2(-)	52.9(↑13.7)	52.0(↓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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>傷病者に対する復職支援が効率よく運用されておらず、職場・人事労務担当部署、安全衛生担当部署間で三位一体となった活動（連携）が不十分。中々浸透しきれていない、各セクションで温度差がある等の要因が考えられ、健康で長く働いてもらうことを推進する上で大きな課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員が長く健康で働き続けられる環境が整備できることに期待。</p> <p>具体的な指標として、新規休務者：昨年5名に対し40%減、労働損失：全体の50%減、復職率：65%以上、定着率：70%の改善を目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.toyotomi-kiko.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.2	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	54.5	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	50.5	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.7	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.4	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.0	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.3	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.8	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	41.5	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題の内容	約4割の女性従業員から職場内で健康相談がしにくいとの意見。管理者へ相談しても解決策が出ない（解決に導かない）、話を聞いてもらえるような雰囲気ではないとのこと。このままの状態だと女性社員のモチベーション低下、定着率の低下などに影響を与える可能性が大きい。
	施策実施結果	健康関連課題については、管理者向けの研修で女性への健康管理を導入。健康保持増進活動については、女性社員向けの健康器具測定や月経周期関連のセミナーを実施し、セルフケアの重要性について周知を行った
効果検証結果	現在時点、（デリケートな相談以外で）相談がしづらい、職場で解決しないといった意見はない。ある程度、管理者が理解して適切な対応が出来ている。健康保持増進については約80%の女性社員が「イベントを継続して欲しい」、「私生活で活かせる」、「今後、色々な内容で取組んで欲しい」と意見があった。女性社員からモチベーション向上に繋がっていると語っていただいている。	
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	1600名近く従業員がいる中で、コロナウイルスの集団感染が起こるのではないかと従業員より不安の声が多くあった。家族や生産の影響がでるなどの懸念事項により、何か社内では取り組む必要がある。
	施策実施結果	ワクチン職域接種を実施。約800名の従業員が接種。また、近隣企業や家族を巻き込んだ活動となった。
効果検証結果	自治体での接種、職域接種と合わせ、約85%～90%近くの集団免疫をつくることが出来た。また、現在のところ集団感染もなし。生産に影響もなし。家庭内感染もなし。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：マレリ福島株式会社

英文名：MARELLI FUKUSIMA COPORATION

■加入保険者：日産自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

■総合順位：**1251~1300位** / **2869社中**

■総合評価：**52.7** ↑1.0 (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上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



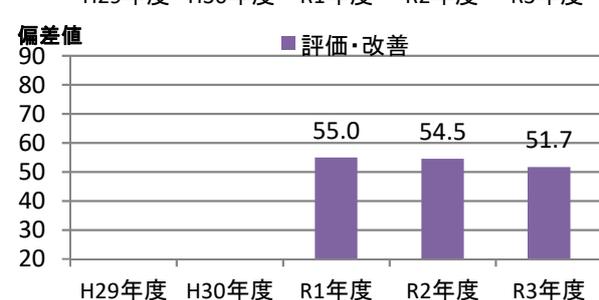
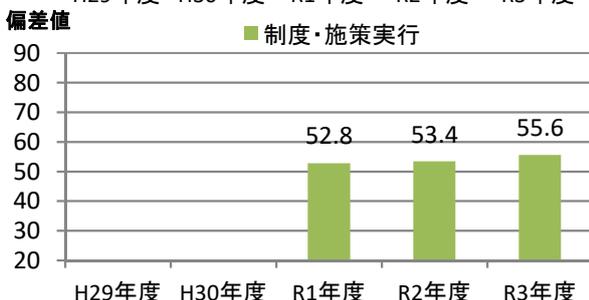
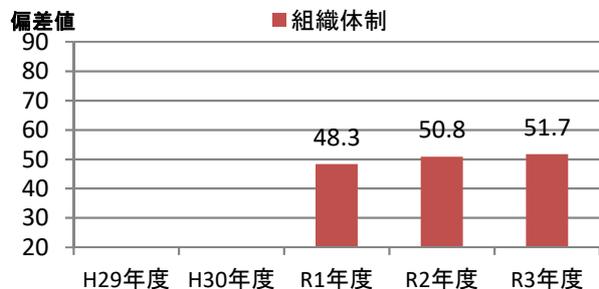
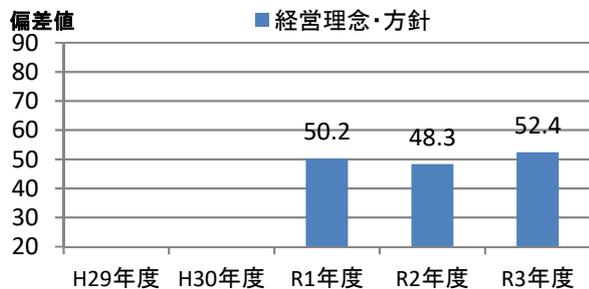
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1101~1150位	1201~1250位	1251~1300位
総合評価	-	-	51.8(-)	51.7(↓0.1)	52.7(↑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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>コロナ禍において休業が続き、外出制限、又医療機関への受診中断などあり健康診断結果において体重増加、血圧、血糖値の悪化、運動習慣の低下がみられ従業員のモチベーションの低下が懸念されるひいては会社の今後の発展の阻害因子となってしまふ</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>社員の健康リテラシーを高めることで自身の健康に対する意識を変え心も体も万全な状態をつくることでパフォーマンスも向上し会社を活性化していくことにもつながる</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.marelli-corporation.com/about-us/uploads/0fcf363b1498183b4818e6c7663ff177337a501d.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	57.0	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	54.5	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	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.6	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.8	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.0	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.7	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.9	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	49.5	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	ここ数年リーダーや班長職に就いた方がメンタルヘルス不調に陥りその職を降りることになってしまう方が数人いた、又昨年は入職3年目の方がメンタルヘルス不調に陥った方が数名いた。ラインケアも必要だが折れない心と体をつくる必要があると感じた
	施策実施結果	リーダー、班長をメインにラインケア研修と自らストレス解消法の研修を行い、入職3年目の方対象にメンタルタフネスセミナーを実施参加率は53%
効果検証結果	不調者がいる時は早めに監督者が声掛けをし看護職につなげ情報共有し不調に陥らないようケアしている。現時点でメンタルヘルス不調者の発症はゼロで経過している。ストレスチェック結果もストレスレベル53から51.6と改善傾向にある。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	新型コロナウイルス発症に伴いクラスターの発生は生産性の低下につながる。また重症化した場合は従業員の健康さえも脅かしてしまう状況になり絶対に出してはならないと感じた。
	施策実施結果	テーブル、ドアノブなど手の触れる所は毎日2回の消毒、と健康状態のチェック、体調不良者や周囲の感染状況を把握し早期に帰宅、休暇を取るなどし対処した。
効果検証結果	コロナウイルスのワクチンができていない昨年はインフルエンザの予防接種の促進（健保のポイント付与など特典を与えた）38%の実施だった。インフルエンザ、コロナ罹患者はゼロで経過している。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：マレリ九州株式会社

英文名：Marelli Kyushu Corporation

■加入保険者：日産自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

■総合順位： **1301~1350位** / **2869社中**

■総合評価： **52.2** ↑1.3 (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



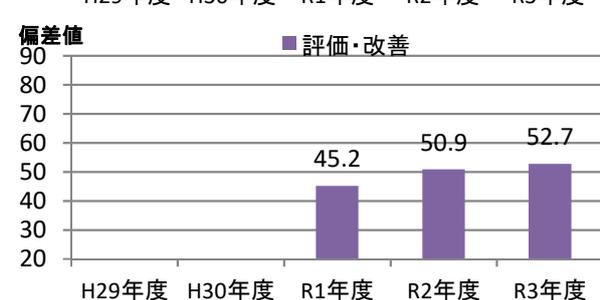
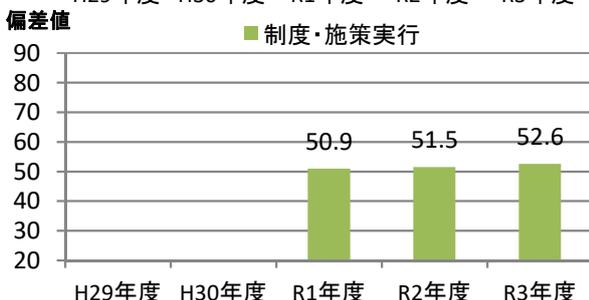
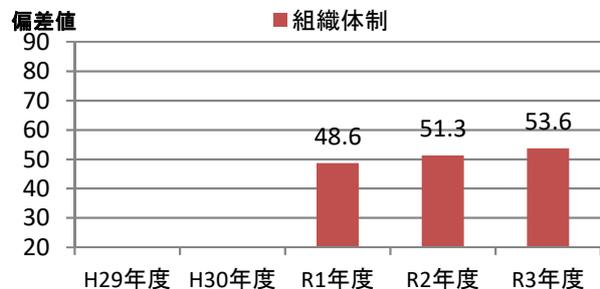
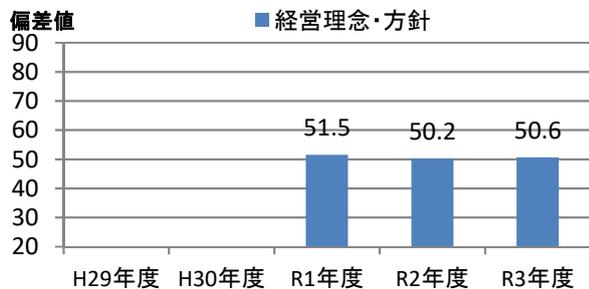
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	1251~1300位	1301~1350位
総合評価	-	-	48.9(-)	50.9(↑2.0)	52.2(↑1.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>全社員の健康安全を確保する施策を積極的に推進することによって、生き生きと創造的に働ける環境を整えることが重要</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>不健康や疾病による生産性低下の防止</p> <p>①企業の持続的な成長 ②人材の採用・定着 ③組織の活性化 ④企業ブランドの向上</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.marelli-corporation.com/global-network/group-companies/pdf/Marelli_kyushu_corporation_profile.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	54.3	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.7	54.5	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	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.1	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.1	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.1	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.5	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.8	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	49.5	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	新型コロナウイルス感染症が流行しているが、ワクチンがなく、冬季にかけ再流行の可能性あり、同時期にインフルエンザの流行も考えられる為、各自の予防が必要。
	施策実施 結果	感染拡大を防ぐために、マスクの着用、手洗いうがいの励行、毎日の健康チェック表の記入をし、健康状態を把握する。インフルエンザに対しては予防接種を会社が一部補助。
効果検証 結果	接種率の向上（約8%）、感染防止のためのマスク着用、手洗い等の励行によりインフルエンザの発症者は0名を達成。	
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	弊社の喫煙率が48%で日産健保平均32%を大きく上回り、健保ランキングでワースト4位と非常に悪い結果である。
	施策実施 結果	<ul style="list-style-type: none"> 毎月1回 禁煙デーの実施 健保と連携し、喫煙者に対し低価格で遠隔禁煙外来が受診できる制度を設け展開 社内で管理職中心に禁煙チャレンジを実施
効果検証 結果	活動の取組みを実施しているがまだ成果があらわれていないため、継続して活動を推進していく。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社デンソーウェーブ

英文名：DENSO WAVE Incorporated

■加入保険者：デンソー健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

■総合順位： **1201~1250位** / **2869社中**

■総合評価： **52.9** ↓1.1 (前回偏差値 54.0)

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

②評価の内訳



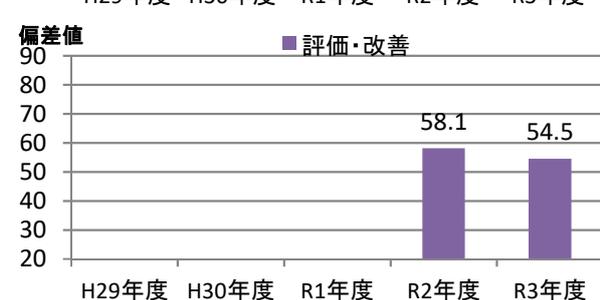
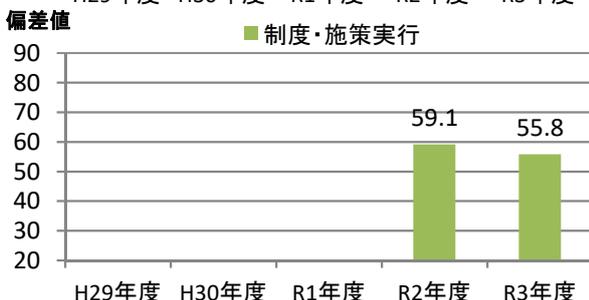
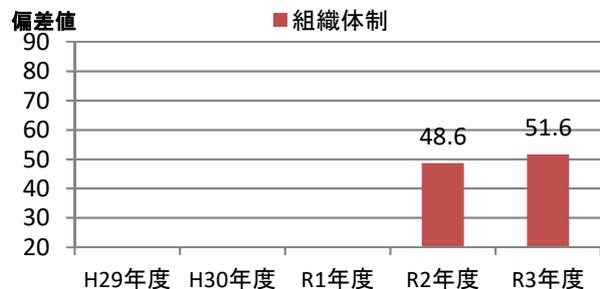
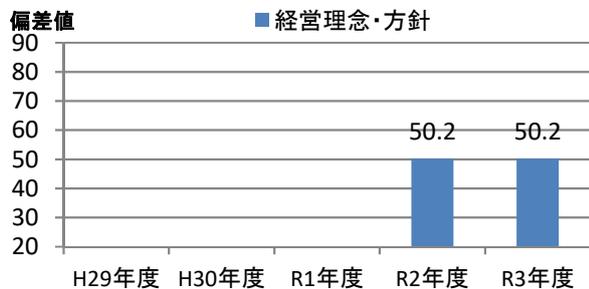
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	951~1000位	1201~1250位
総合評価	-	-	-	54.0(-)	52.9(↓1.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 専門性のある高い技術を持っている社員が多く働いている中で、そのような社員が健康を維持し、長く働いてもらうことが事業を拡大する上では非常に重要であるが、休職者や退職者がここ数年増加傾向にあ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	社員が健康で長く、安心して働くことのできる職場環境を目指すために、社員のモチベーション向上や休職者の減少を目指し、長期的には企業の業績向上を目標とする。具体的な指標としては、ストレスチェックの仕事の総合パフォーマンスの総合評価を現在の94%から97%まで向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.denso-wave.com/ja/about/csr/sociality/employee/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.4	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.4	54.5	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	49.0	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.6	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.1	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.4	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.5	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.6	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	61.1	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙率は18.4%と低水準を維持できているが、2017年度より喫煙率が18%台と大きな減少が無い。喫煙者が固定的になっていると考えられ、喫煙率の更なる低下が困難になっていることが課題である。また、喫煙率の低下に加えて、受動喫煙への対策も課題であった。
	施策実施結果	現在喫煙所は、屋外の一か所のみとなっているが、それに加えて受動喫煙対策として紙巻たばこを禁止し、加熱式たばこのみを喫煙所での喫煙可能とする施策を実施した。
効果検証結果	喫煙率低下の定量的な数値結果は出ていないが、敷地内での紙巻きたばこが禁止となったことにより、受動喫煙防止対策としての効果が期待できる。 また、将来的に全面禁煙を目指すにあたり、段階的に禁煙施策を進めているとの意識付けにもなると考えられる。	
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	これまで、感染症予防の対策ができていなかったことが課題であった。 また、新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、社内でも感染のリスクが大きくなったことにより、在宅勤務が難しい社員もいるので、嚴重な感染防止対策を行うことが課題として挙げられていた。
	施策実施結果	感染症全般への対策として、ワクチン接種の費用補助を新規に導入。新型コロナウイルス対策では、会議室をフリースペースとし座席の間隔を2mで維持。更に濃厚接触者を把握できるよう使用履歴を管理した。
効果検証結果	19年度はインフルエンザによる、病気欠勤者が26人いたが、20年度は、インフルエンザによる病気欠勤者は0人であった。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社オティックスホールディングス

英文名：OTICS HOLDINGS Corporation

■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：輸送用機器

①健康経営度評価結果

■総合順位： **1201~1250位** / **2869社中**

■総合評価： **52.9** ↑2.0 (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



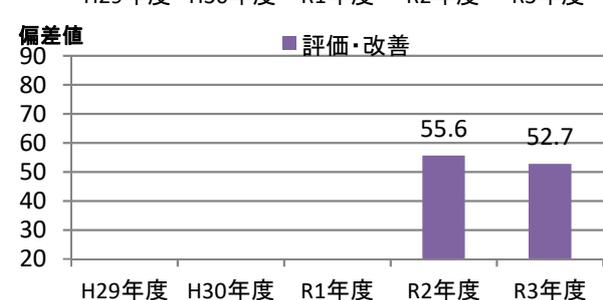
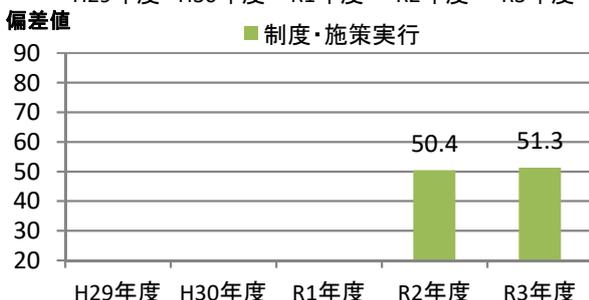
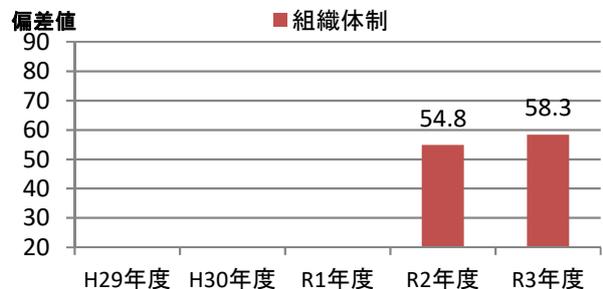
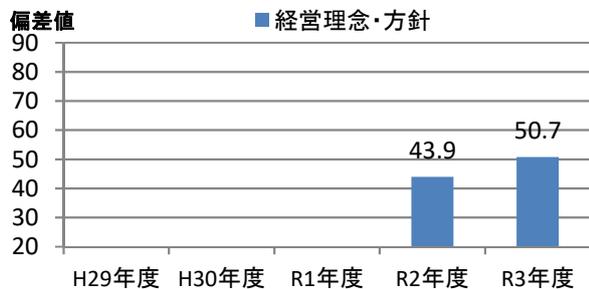
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

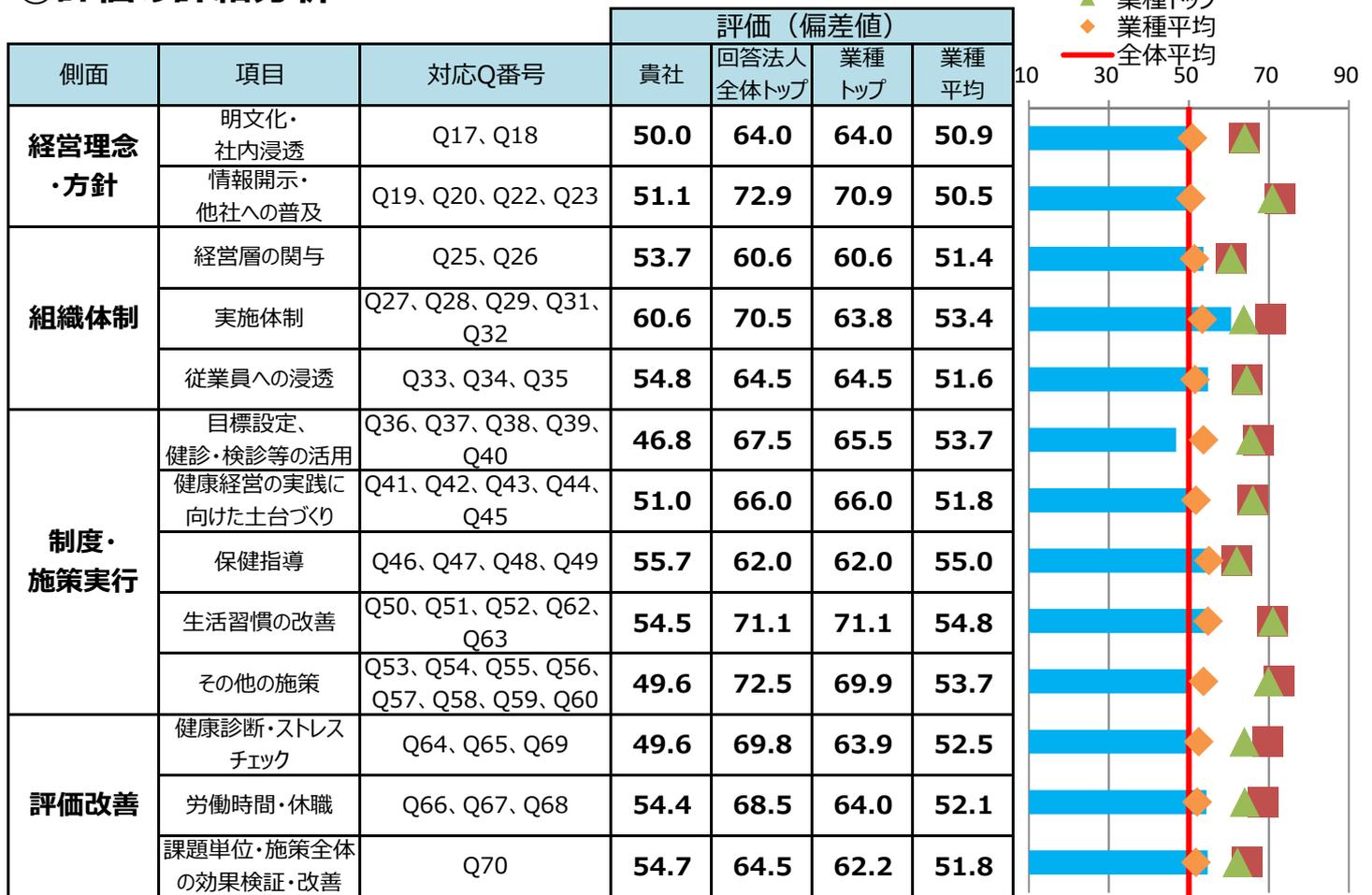
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	1201~1250位
総合評価	-	-	-	50.9(-)	52.9(↑2.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 人材確保が困難な中で、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（肥満と喫煙率）である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員がオティックスで働いて良かったと感じてもらえることを期待している。具体的な指標としては危険因子3個以上の従業員を27%以下とするため、健康づくり3ヵ年計画を作成し活動している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.otics.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	53.9	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	54.5	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	38.1	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.9	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.4	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.6	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.9	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.0	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.4	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	2020年度の健康調査より、運動習慣の数値が健保全体平均より不良という結果となった。弊社は肥満が多いという特徴もあるため、まずは運動を習慣化させ、最終的にはBMI25以上者率を低減する必要がある。
	施策実施結果	ヘルスマ活動に推進リーダーを設置し、活動の活性化を図った。 は、ヘルスマ活動に加えて、オティックス版ヘルスマを展開予定。 今年度について
効果検証結果	ヘルスマ活動（運動）の目標85.8%に対して結果89.0%と4.2%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	2019年度の喫煙率の数値が37.1%と2018年度より0.4%悪化という結果となった。脱タバコ作戦への参加者も年々減少傾向にあるため、新たな施策を展開し、喫煙率を低減する必要がある。
	施策実施結果	2020年5月には、禁煙支援制度の導入、2021年には禁煙デーを1日追加した。 は喫煙率30%に向けた禁煙ロードマップを経営層に提示することを予定している。 更に今年度中に
効果検証結果	2020年度の喫煙率については、35.1%と2.0%低減することができた。 に結びつくかまでの検証は出来ていないが、今までの施策は粘り強く、新たな施策はPRをしっかりと行い、喫煙率30%を実現する。 どの活動が効果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタ福岡株式会社

英文名：TOYOTETSU FUKUOKA CO., LTD

■加入保険者：トヨタ関連部品健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

■総合順位： **751~800位** / **2869社中**

■総合評価： **56.8** ↓4.8 (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



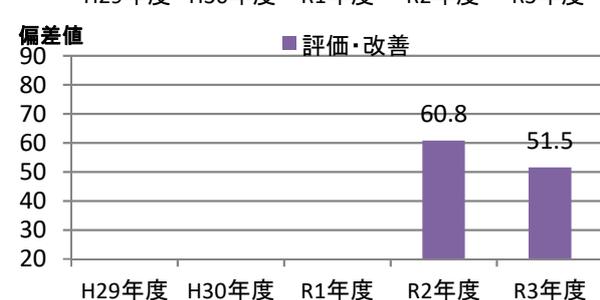
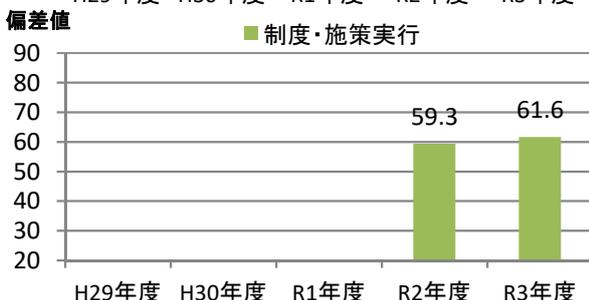
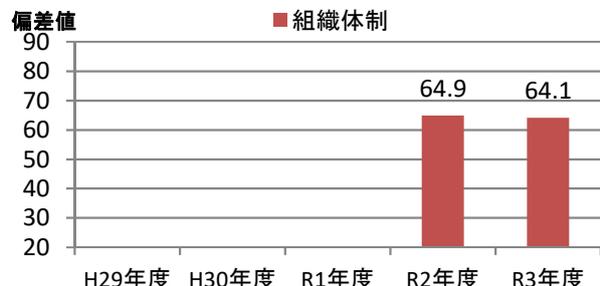
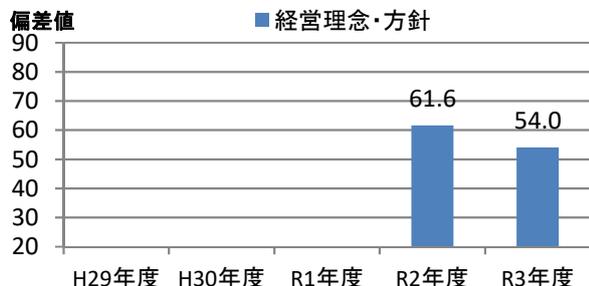
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	751~800位
総合評価	-	-	-	61.6(-)	56.8(↓4.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規採用及び人材定着が年々難しくなる中、正社員退職率は2019年度4.79%、2020年度4.02%である。会社を運営するにあたり、健康でかつ技術・技能が習熟した人材を育成すること及び定着させることが安全な生産活動や業務の遂行に繋がると考えている。また、従業員がトヨタテック福岡で働くことで幸せを実感でき、長く働きたいと思っ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	トヨタテック福岡で働くことの満足度を上げ、正社員退職率の抑制を期待し、幸福度の目標を74.0%とし、前年の63.8%からの向上を目指す。また、仕事に責任感を与えることや仕事のメリハリをつけることで正社員退職率を前年4.02%から1.3%以下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

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://contents.tiw.co.jp/fukuoka/company/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	66.7	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	54.5	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	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.5	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.5	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.6	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.8	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	59.2	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	従業員の肥満割合が高く、2019年度までは横ばいの経過であったが、2020年度はコロナウイルスによる行動自粛の影響もあり大きく増加した。今まで肥満に高血圧・高血糖・脂質異常のいずれかが伴っている場合に年齢を問わず保健指導を実施していたが、それらの危険因子を伴わない肥満者も将来的な疾病の高リスクであるため、指導を行う必要がある。
	施策実施結果	従来実施していた保健指導対象者に加えて、年齢にかかわらず、高血圧・高血糖・脂質異常のないBMI25以上の肥満である従業員に対する個別保健指導を定期的実施。体重を毎月報告してもらった。
効果検証結果	2019年度BMI25以上の率22.4%⇒2020年度32.2%⇒2021年度4月時点26% 体重を毎月測定報告してもらい2020年度大きく上昇していた率が下がっていたと考えられる。個々の生活習慣を聞き取り、深夜に帰宅する勤務体系とどううまく付き合っていくか、どんな習慣が肥満につながるかを一緒に探り改善するのを支援していく。経年で体重・腹囲の変化を見て体の変化を共通理解していこうと考えている。	
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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ソミック石川

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：輸送用機器

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** ↓2.0 (前回偏差値 57.8)

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

②評価の内訳



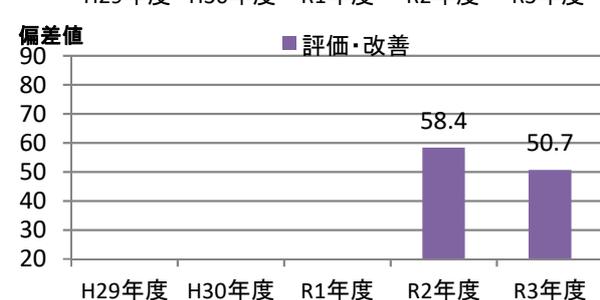
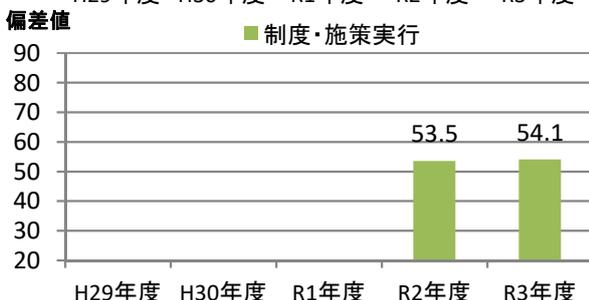
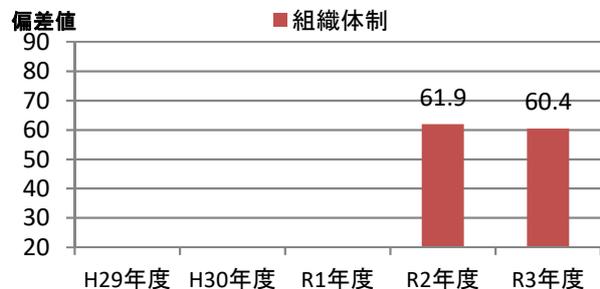
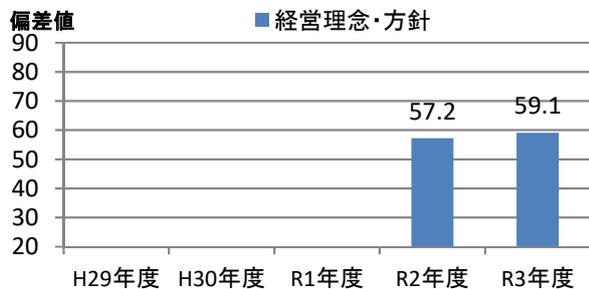
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	601~650位	851~900位
総合評価	-	-	-	57.8(-)	55.8(↓2.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>『健康宣言』に掲げた3本の矢、「からだと心が健康」「いきいき働ける職場」「家族に自慢できる企業」を目指し昨年、初めての取り組みとして従業員自らこの3本の矢に対して一人ひとりテーマを決め行動して頂き2つの矢の満足度、自己評価目標80%以上クリアすることができました。しかしながら「家族に自慢できる企業」の矢については唯一70%の結果になり、この3本の矢を課題とし、全社一丸となり健康経営に取り組む。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>『健康宣言』の3本の矢を健康課題の位置づけとし、従業員やその家族の皆さんを含めた取り組みにしてい。今年度はこの3本の矢の満足度を全て85%以上にする。最終目標値は90%以上を目指していく。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.somic.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	55.2	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	54.5	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	57.5	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.3	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.4	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.2	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.6	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.0	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	44.3	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	社会全体でも予防・健康づくり推進が行われているなか 会社、安全としても従業員の健やかな生活習慣形成、疾病予防重症化予防 を推進、サポートするため、部門長様とも活動を共有したく、部門の状況を確認する。
	施策実施 結果	MTGの内容は、①部門の健康診断結果の状態（特徴）、②退職者の現状 やフォローの状況について説明する。
	効果検証 結果	定量的な効果確認を検討中
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタ自動車東日本株式会社

英文名：TOYOTA MOTOR EAST JAPAN INC

■加入保険者：トヨタ自動車東日本健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

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** ↓4.6 (前回偏差値 57.1)

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

②評価の内訳



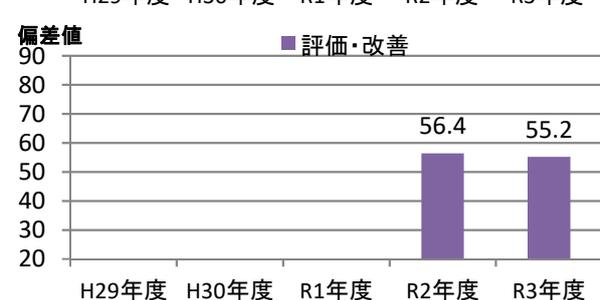
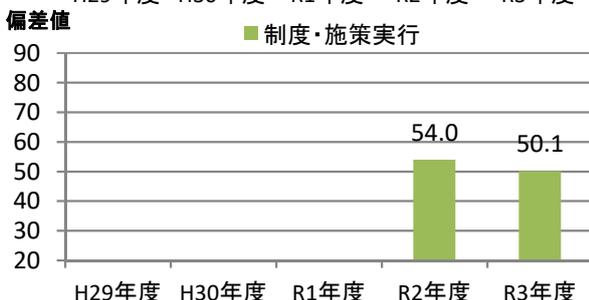
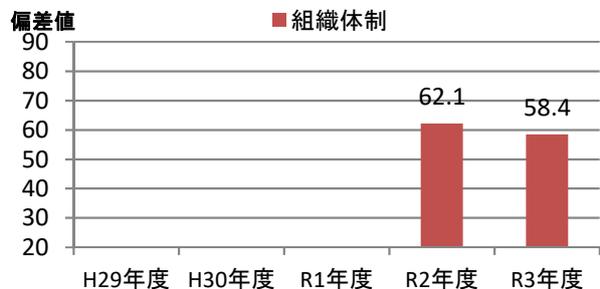
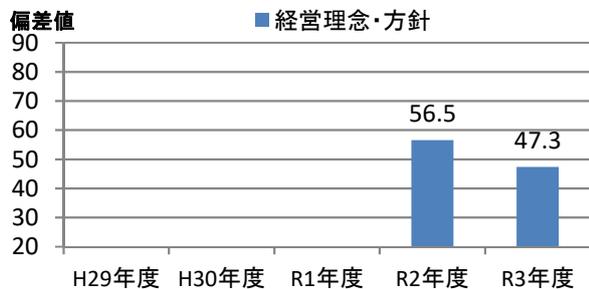
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	651~700位	1251~1300位
総合評価	-	-	-	57.1(-)	52.5(↓4.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.toyota-ej.co.jp/activities/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.6	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	54.5	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	51.3	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.1	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.7	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.7	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.8	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.1	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.7	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	健診結果有所見者の割合が5割程度有、特に単身者に割合が多い事がわかり、ヒヤリング結果単身者は野菜の取得率が極めて低い事がわかった。又、有所見者は共通して運動習慣が無い事もわかった。
	施策実施結果	野菜を積極的にとってもらう為に、社員食堂運営会社と協力し、生活習慣病へ効果の見込まれる野菜を提供するイベント実施（社員食堂にて無料小鉢・ヘルシーメニュー等）
効果検証結果	用意した提供メニューの喫食率100%、又、運動習慣のきっかけ作りを目的に行ったウォーキングラリーについても春・秋と2回/年実施で参加者50%	
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	トヨタグループ内でも喫煙率が下位にある事に加え、受動喫煙防止の為に法改正も始まり、社内・社外での喫煙に対するルールが強化されていることを踏まえ、従業員の健康増進のため取り組む
	施策実施結果	役員・基幹職全員の禁煙実施。禁煙日の設定⇒2回/月実施中。受動喫煙防止の観点から喫煙所のガイドラインを独自設定し撤去・移動を実施中。2022年7月より敷地内全面禁煙をスタートさせる。
効果検証結果	喫煙率低減（37.9%⇒35.3%）	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ニッパ

英文名：NIPPA corporation

■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：輸送用機器

①健康経営度評価結果

■総合順位： **1301~1350位** / **2869社中**

■総合評価： **52.2** ↑0.7 (前回偏差値 51.5)

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

②評価の内訳



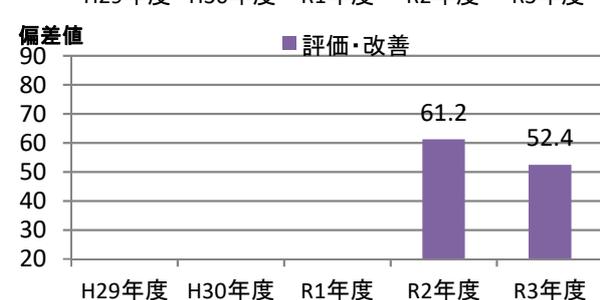
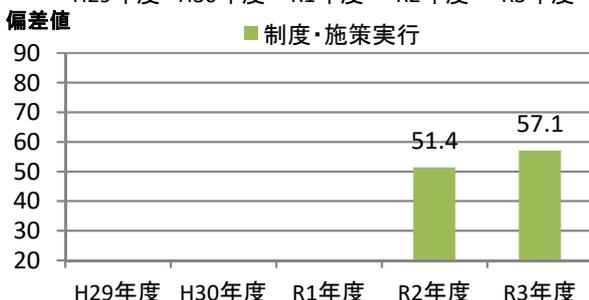
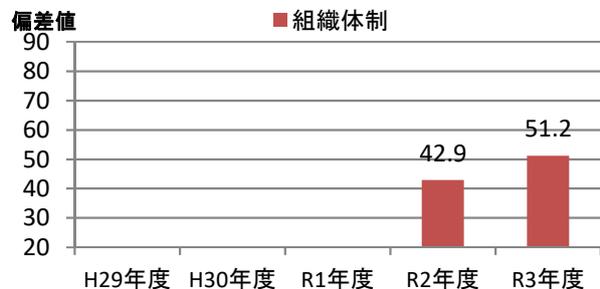
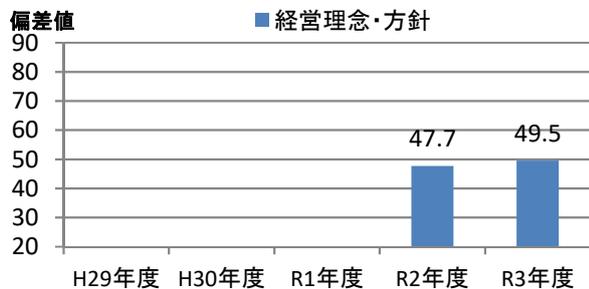
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

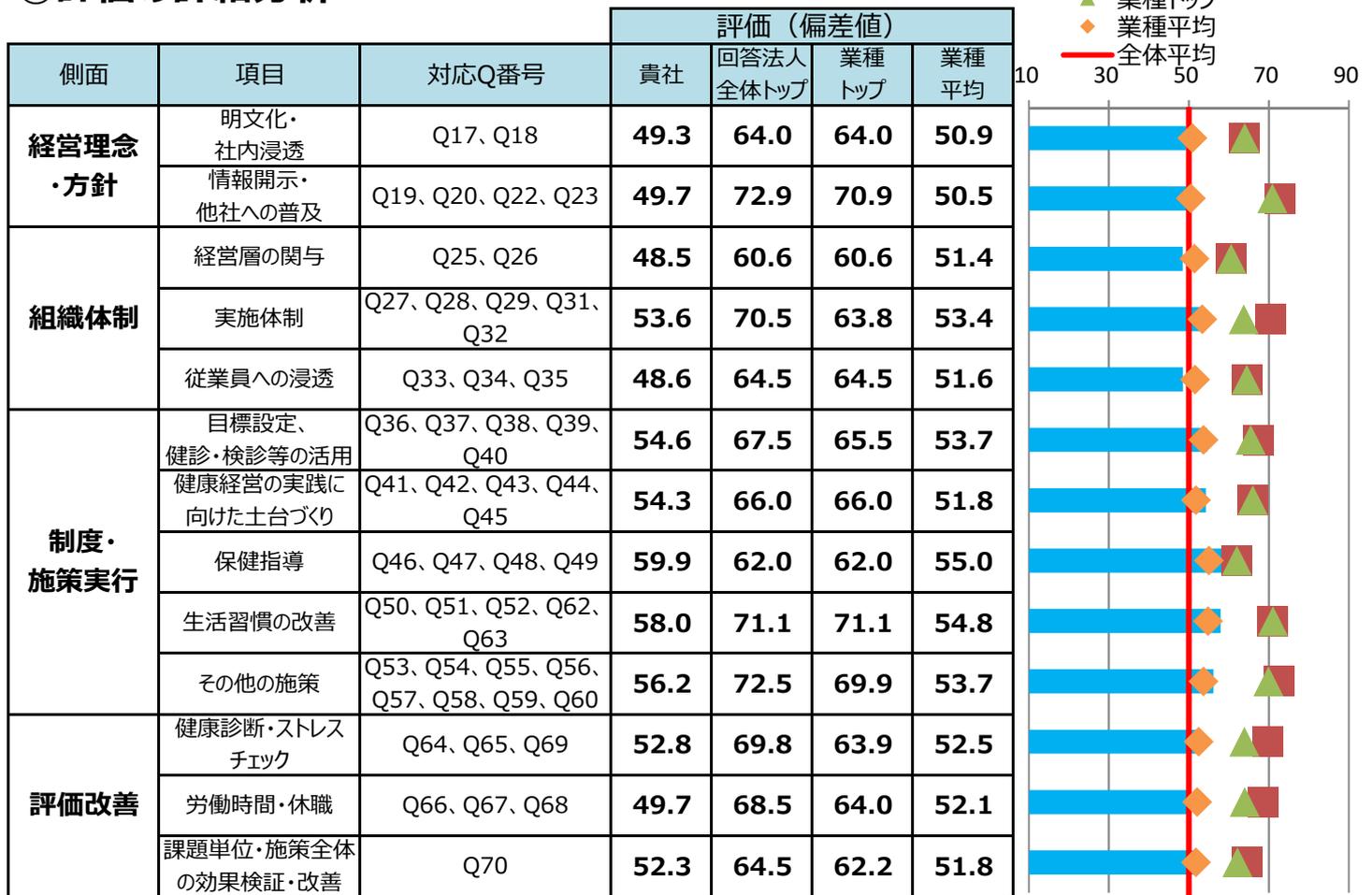
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1201~1250位	1301~1350位
総合評価	-	-	-	51.5(-)	52.2(↑0.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>従業員が健康でより長く働き続ける事が会社の更なる発展に繋がると考えているが、ここ数年、会社の未来を担っていく若手社員や中堅管理職の離職が相次いでおり、より一層会社の魅力を向上させ、誰もが長く働き続けたいと思える会社作りが課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員（派遣社員も含め）がより長く働きたいと思える会社となる事を期待している。具体的には、現在の平均勤続年数13.5年から15.0年を目指す。また、女性の平均勤続年数は11.3年の為、今後も常に10.0年を超える平均勤続年数を目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.8	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	54.5	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	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.6	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.8	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.1	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.7	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.2	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.2	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	長時間労働から従業員を守る（過労死ラインと言われる時間外労働時間：80H/月を絶対に超えさせない）為、社内での健康管理時間を法律よりも厳しい70H/月に設定。超えた場合の適切な対応は勿論の事、超えない事に注力し、全従業員が適切な労働時間になる様、取り組んでいる。
	施策実施結果	残業監視システムにより、ログ時間と出退勤時間の乖離が無いかチェックを実施。生産現場の従業員については、上司が時間外労働時間のチェックを徹底し、全社で長時間労働から従業員を守る意識が醸成されている。
効果検証結果	社内での健康管理時間厳守の取組の成果により、過労死ラインとなる時間外労働時間：80H/月超えの従業員は0名であった。前年度9名いた70H/月超えの従業員は、年間通じて0名だった。次年度も従業員を長時間労働から守れる様、より一層注力していく。	
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	毎年多くの従業員がインフルエンザに感染し、業務に影響が出てしまっている。酷い年では部署の半数が感染し、製造ラインのやり繰りに困る事もあり、感染者を出さない努力が必要である。
	施策実施結果	派遣社員も含めた全従業員を対象として、社内でインフルエンザの予防接種を実施。約85%の従業員が社内で接種し、自ら健診機関で接種した従業員を合わせると、約90%の従業員が予防接種を行った。
効果検証結果	新型コロナウイルス感染症の対策を実施している事も功を奏し、20年度のインフルエンザによる休業者は、0名だった。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタ紡織九州株式会社

英文名：

■加入保険者：トヨタ紡織健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

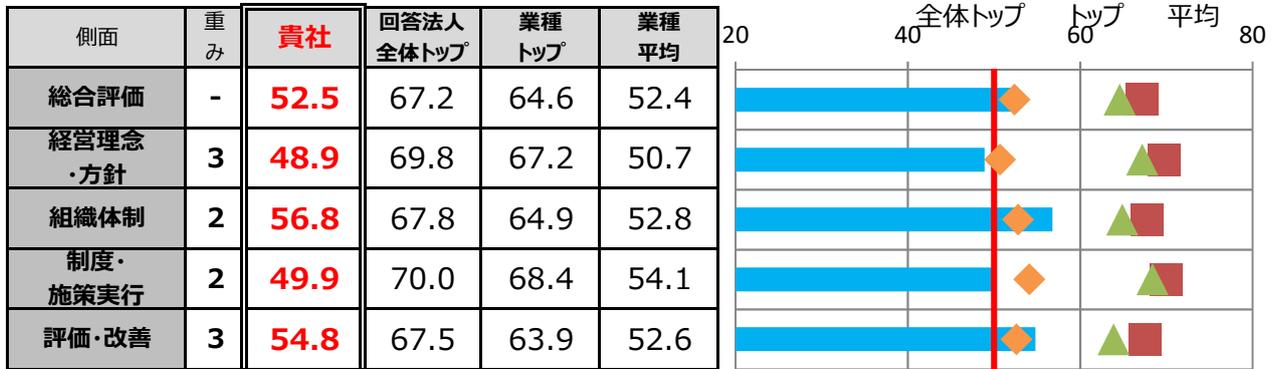
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1251~1300位** / **2869社中**

■総合評価： **52.5** ↑2.9 (前回偏差値 49.6)

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

②評価の内訳



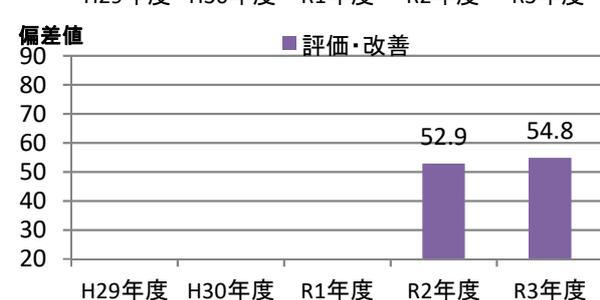
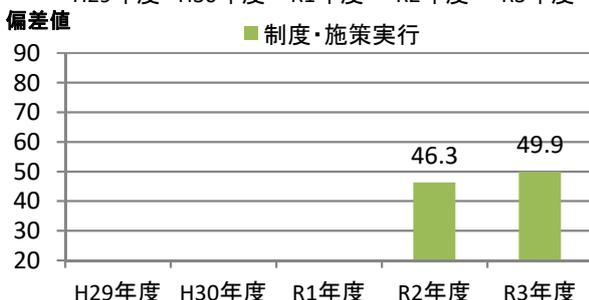
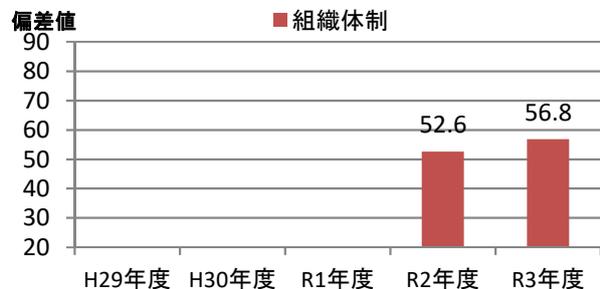
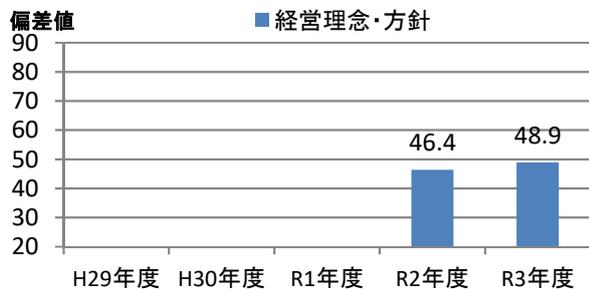
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1401~1450位	1251~1300位
総合評価	-	-	-	49.6(-)	52.5(↑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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>新型コロナウイルス感染拡大に伴い、社内イベントの中止や外出自粛が長期化した結果、従業員の適正体重維持率が上昇した。今後、社内の高年齢化が進むことから健康で長く働いてもらうことの実現が、事業を継続する上で大きな課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>社員食堂を「食育」の場として活用し、栄養バランス・カロリーに関する意識づけと食生活改善に向けたきっかけづくりを提供すると同時に、メタボ対策運動メニューを社内イントラネット等を活用して従業員に周知し、現在の適正体重維持率68.7%から75%以上への改善を目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	<p>https://www.tb-kyushu.co.jp/csr/topix/_1198.html</p> <p>但し、HPリニューアル予定のため11月1日以降URLが変更になる可能性があります</p>

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.8	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.1	54.5	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	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.6	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.8	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.3	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.9	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.7	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.4	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	社内で新型コロナウイルスワクチンの接種希望有無をとったところ、希望しない理由としてワクチン接種後の副作用についての懸念やワクチンに対する誤った認識をもつ従業員がいることが分かった。ワクチン接種率の低下に影響を及ぼす可能性があると考えられるためワクチンについての正しい知識を伝える必要がある。
	施策実施結果	産業医よりワクチン接種を希望しない従業員に対して、ワクチンについて説明する会を設けた。
効果検証結果	ワクチン接種は任意であるが、ワクチンに対する正しい知識を伝えた結果、ワクチンを希望しない従業員の割合が約3割から約2割まで減少した。	
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	40代以上の従業員でBMI25以上の割合が約3割を超えている。肥満は高血圧、高血糖、脂質異常症といった生活習慣病を引き起こすため、生活習慣を改善する機会を提供する必要がある。
	施策実施結果	社員食堂にてヘルシーメニューの提供回数を増やした。また、メタボ対策運動メニュー動画を社内で製作し、全従業員向けに配信した。
効果検証結果	現時点では健康診断等による効果検証はできていないが、社員食堂については利用者へのアンケートから「カロリー」について興味が湧き、健康に対する意識が高まったという回答が約半数を超えた。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：マツダパーツ株式会社

英文名：

■加入保険者：マツダ健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

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** ↑1.5 (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



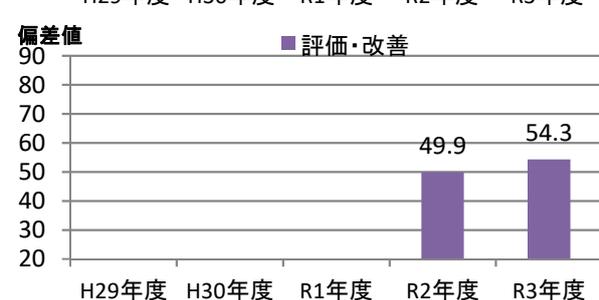
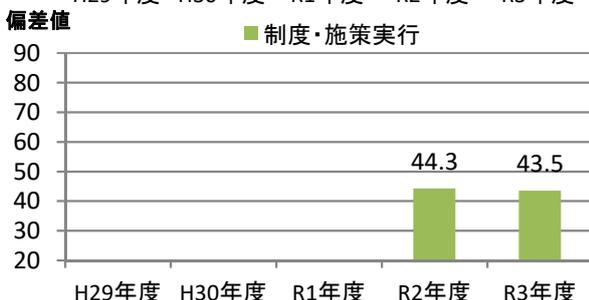
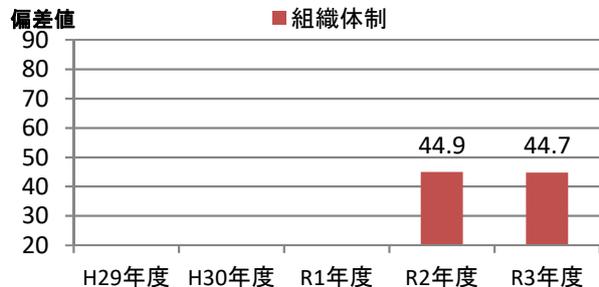
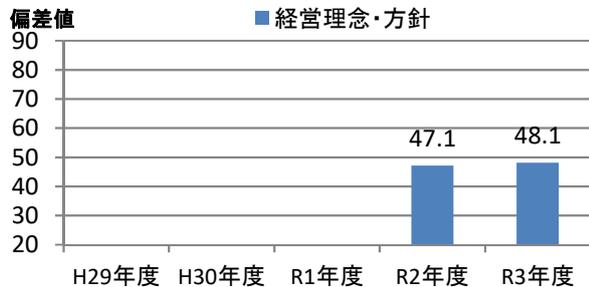
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1601~1650位	1751~1800位
総合評価	-	-	-	46.9(-)	48.4(↑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



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>従業員が健康で公私ともに充実した生活をおくることが業務パフォーマンス向上に繋がると考える。その土台となる身体について、日々の健康管理、健康診断が重要である。またストレスによるメンタル不調者を発生させない事が経営上の課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員一人一人が健康であり、最大のパフォーマンスを発揮できる集団でありたい。その為にも現在約30%の健康診断要再検査者の受診率を100%を目指して取組む。またストレスチェック受診率について現在89%から100%への改善を目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.mazda-parts.co.jp/about/health_management/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.6	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	54.5	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	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.8	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.6	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.6	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.3	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.5	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.9	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	働き方改革やワークライフバランスの実現を掲げるも過去の慣習や業務量の増加により、実現出来ていない状況であった。課題が明確である為、まずは業務効率化に取り組む必要がある。
	施策実施結果	全部門で効率改善30%を具体的取組みでスタートした。また毎月の勤怠実績の配信により、全スタッフが休日取得状況を確認する事によってONとOFFの意識が浸透してきた事で実績にも反映した。
	効果検証結果	2019年度と比較して2020年度に最も効果があったのは残業時間の半減である。42時間/人当たりに対して19時間/人当り。また有休取得日数についても、10.5日から13.4日と一人当たり約3日間増。その事により、ワークライフバランスの充実に繋がれると思っております。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	-
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタ紡織東北株式会社

英文名：

■加入保険者：トヨタ紡織健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

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** ↑0.7 (前回偏差値 49.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



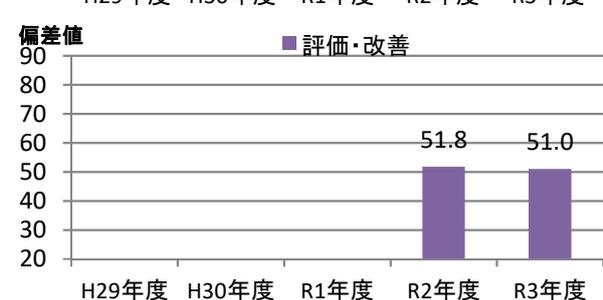
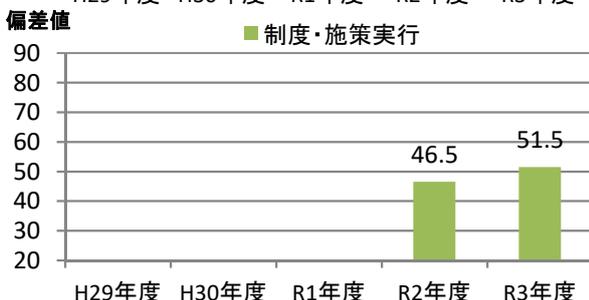
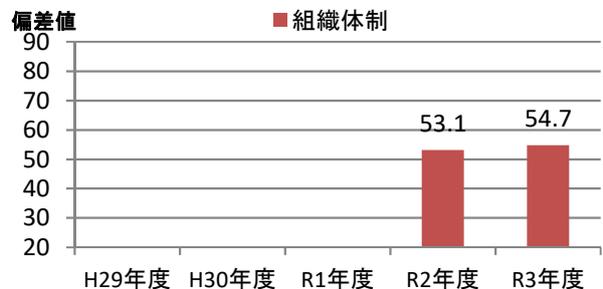
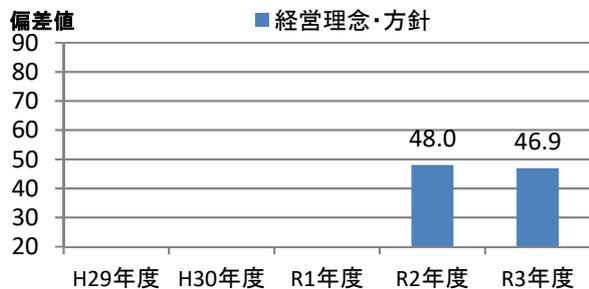
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1351~1400位	1501~1550位
総合評価	-	-	-	49.9(-)	50.6(↑0.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>従業員一人ひとりがいきいきと働き続けることが事業活動を推進する上で特に重要である。そのためには、心身の健康の維持・向上および疾病やメンタルヘルス不調のリスク低減を実現させることが必要。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>健康増進ツール（webサービス）の活用、社内広報紙での情報発信によって健康へ興味を持つきっかけを提供するとともに、保健師によるこまめなフォローを通じて定期健診後の精密検査受診率や特定保健指導実施率を高めることで意識向上に繋がることを期待する。年齢・性別に関係なく、すべての従業員が最大限のパフォーマンスを発揮できる状態を目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.tb-tohoku.co.jp/about/philosophy/tb-tohoku_kenkousengen.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.3	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.9	54.5	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	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.0	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.4	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.9	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.7	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.6	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.0	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルヘルス休務者は2016年度以降減少傾向にあるものの、ストレスチェック診断結果による健康リスクが全国平均値を超えている職場が多く見受けられるため、メンタルヘルス不調者の発生を抑えるためにも職場環境の改善が必要。
	施策実施結果	ストレスチェック診断結果を基に、管理職向け研修会および各職場において計画的な環境改善を実施。メンタルヘルス不調による休務者が2020年度は2名に減少した。（2019年度 4名）
効果検証結果	健康リスク全国平均値を超える職場は2019年度7職場から2020年度は6職場になった。今後も継続して管理職が自職場の課題を認識し・改善することにより、健康リスクの低下やメンタルヘルス不調者の発生予防につながると期待できる。	
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	社内におけるインフルエンザ流行を防ぐため、予防接種費用の補助や社内発生状況・感染予防情報等を定期的に従業員へ展開している。新型コロナウイルス感染症についても、クラスターを発生させ生産に影響を与えないためにより一層の感染予防に努めることが必要。
	施策実施結果	感染症予防・感染時の対応等の社内ルールが浸透し、2020年度のインフルエンザ罹患者は0名。新型コロナウイルスについても2021年8月末までの感染者は最小限（のべ4名）に抑えられている。
効果検証結果	定量的な効果は把握できていないが、従業員の意識向上のため、デジタルサイネージを用いて感染症予防の啓発・ワクチン接種や変異株等に関する情報展開を開始。引き続き新型コロナウイルス感染者は最小限（のべ4名）に抑えられており、クラスターも発生していない。また、関連会社で行われた職域接種に参加し、2021年9月末までに全従業員のうち約50%がワクチン接種を完了した。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社高木製作所

英文名：Takagi Mfg. Co.,Ltd

■加入保険者：トヨタ関連部品健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

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** ↑13.6 (前回偏差値 43.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



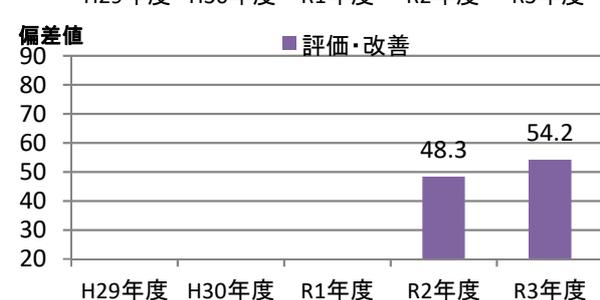
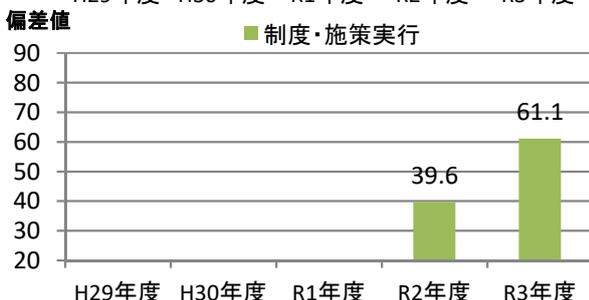
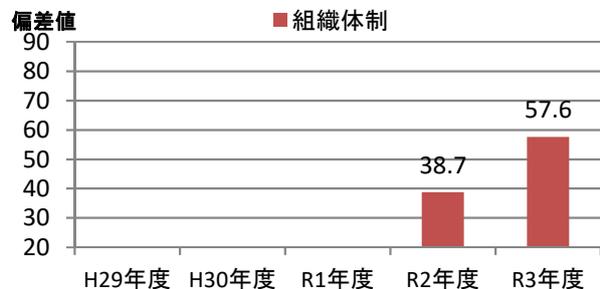
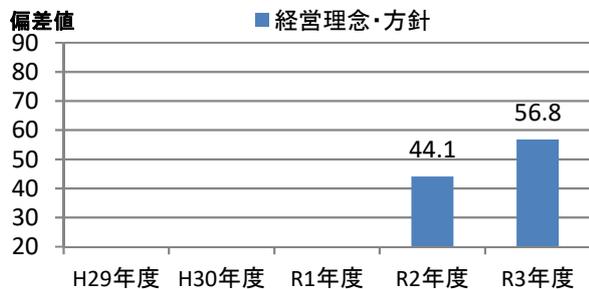
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1851~1900位	751~800位
総合評価	-	-	-	43.4(-)	57.0(↑13.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>適正なワークライフバランスが叫ばれる中、管理監督者・中堅社員のメンタル不調が増えつつあり、人材育成や事業活動を推進する上で「社員の心と身体の健康」は重要な課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員が心身ともに健康で業務に邁進できるようミニマム目標として、総合健康リスクを100以下にする。特に健康リスク値の高い部署への働きかけを強化し具体的な対策を継続的に推進する。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://takagi-mfg.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.0	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	54.5	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	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.5	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.9	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.9	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.4	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.6	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	受動喫煙防止法が施行され、喫煙意識が変化中、当社の喫煙率は、下がらない状況にあり、加盟する健保組合の脱タバコ作戦への参加呼びかけをするも、参加率が一向に上がらない。
	施策実施結果	喫煙に関する講話会や脱タバコ作戦の継続・週2日の禁煙デーを設定
効果検証結果	2019年の喫煙率：38.7% の喫煙率：34.3% 32.6% と成果を上げている	2020年 2021年の喫煙率：
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	繁忙期になると、年次有給休暇の取得がなかなか進まず、社員のモチベーションの低下に繋がる可能性が高い。また、労働時間についても業務の属人化により人に仕事がついている業務もあった。
	施策実施結果	毎月、各部の労働時間実態をリスト化して配布し、月末時点で30時間を超えている社員に対して、各部の対応方法を確認。年次有給休暇の取得状況についても進捗度合いを話し合い取得促進を促す活動を実施
効果検証結果	45時間超え社員の減少と有給休暇の取得が進んだ	

※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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: NSKワーナー株式会社

英文名:

■加入保険者: 日本精工健康保険組合

非上場

■所属業種: 輸送用機器

①健康経営度評価結果

■総合順位: **1151~1200位** / **2869社中**

■総合評価: **53.3** ↑6.2 (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



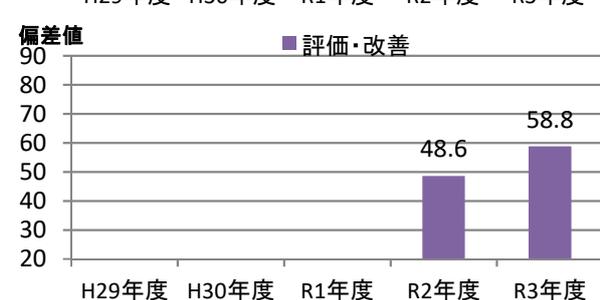
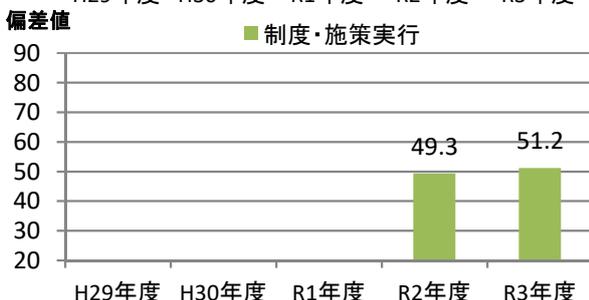
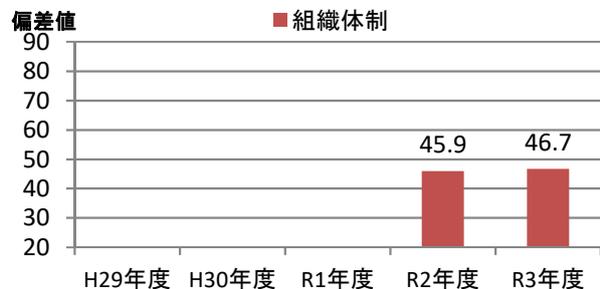
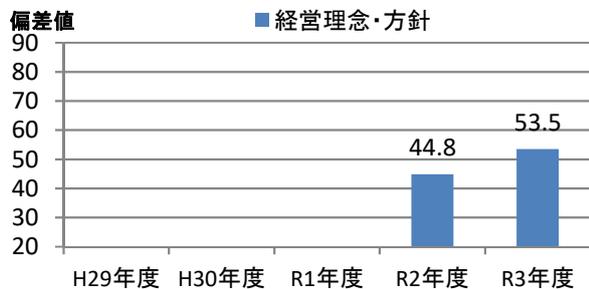
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1601~1650位	1151~1200位
総合評価	-	-	-	47.1(-)	53.3(↑6.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>人材マネジメントポリシーを具体化する土台として仕事と家庭生活の両立（ワークライフバランス）と安全安心な職場、そして従業員の健康づくりが不可欠である。これらを健全な労使関係によって維持改善していき、「社員一人ひとりの個性と可能性を尊重する」ことがNSKグループの一員として経営上の大きな課題となっている。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員がいきいきと働ける環境づくりと成長に資する機会と場を提供することを通じてワークエンゲージメントの向上を期待している。</p> <p>具体的な指標として1回/2年実施している従業員意識調査での、持続可能なエンゲージメント項目では2020年度の60点から2026年度65点への向上を目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.nsk.com/nsk-warner/csr/diversity/diversity.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	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.4	54.5	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	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.9	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.8	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.1	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.9	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.4	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.4	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	県、国の有所見率より肝機能・脂質異常の有所見率が高い傾向が継続されている。このままでは発病等で受診・療養等での生産性低下につながるものが危惧される。食・運動習慣について個々に合わせた指導により食・運動習慣をつくる必要があるとされる。
	施策実施 結果	運動についての量的、質的な指導、運動アイテムの紹介
効果検証 結果	問診票から運動習慣あり13.3%（2017年）→18.5%（2021年）と上昇した。しかしながら肝機能・脂質異常の有所見率については明らかな変化は見られなかった。更なる継続と、食についての指導も強化し食・運動の両輪を今後実施していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
効果検証 結果		

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社デンソー山形

英文名: DENSO YAMAGATA CORPORATION

■加入保険者: デンソー健康保険組合

非上場

■所属業種: 輸送用機器

①健康経営度評価結果

■総合順位: **1151~1200位** / **2869社中**

■総合評価: **53.3** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1151~1200位
総合評価	-	-	-	-	53.3(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>直近2年間の間に、事業規模が大きく拡大し、従業員数が約2.5倍と大幅に増える中、メンタルの不調によって、仕事を休む従業員の数（2017年度年間0名程度⇒2020年度11名）も増えてきた。健康経営を推進していくことで、心身ともに健康で長く働ける環境づくりや復帰に向けたサポート体制の拡充が必要である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>①安心して働くことを実感することでのモチベーションアップや作業効率の向上</p> <p>②環境づくり・サポート体制の拡充による、ワークライフバランスの実現</p> <p>①、②の結果として人材定着を図る。</p> <p>具体的な目標としては、2022年度までに有休取得率70%、長欠後の復職率100%を達成し、対外的にPRすることで、採用力向上につなげていく。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.denso-yamagata.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	56.8	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.0	54.5	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	43.1	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.6	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.3	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.9	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.7	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.8	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.7	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題の内容	以前から、退職・復職に関する規定はあったが、復職までのプロセスについての決まりはなく、人事担当者が復職支援をおこなっていた。従業員数が約2.5倍（2017年度比）増える中、精神的理由など様々な理由で退職される方の絶対数（2017年度0名→2020年度6名）が増えてきている。復職についてのサポート体制を強化する必要がある。
	施策実施結果	復職プログラムを制定し、対象者の主治医・産業医・所属部署の上司・人事が連携して、復職までのサポート体制を整えて、運用を2021年10月からスタートした。
効果検証結果	現時点で1名が復職プログラムを適用し、復職した。現時点で再度退職率は0%となっている。復職プログラムを導入したことにより、復職者の詳細な状況の把握や専門的な知見のもと復帰までのプロセスを組むことができるようになり、人事担当者の負担軽減にもつながった。	
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	2018年までは残業時間の管理があまり行われておらず、会社が定めている残業上限45hを超えないようにするだけだった。そのため、従業員の働き方を上司が管理しづらい状況になっており、特定の人に業務負荷が集中し、残業が偏っている状況が続いていた。（年間45h超過回数3～6回の人の割合全体の18.8%）
	施策実施結果	各部署ごとに残業時間の目標を設定。残業時間を毎月集計し、集計した情報を、会社の経営層や労働組合と共有。目標をオーバーした場合の対応策を各部署の責任者に報告してもらうようにした。
効果検証結果	残業時間45h超過に数値に関して、2019年と2020年を比較すると、45h超過回数3～4回の割合：2019年18.8%⇒2020年11.2%（-7.6%）となり、特定の人に残業が固まるケースが減少した。残業を見える化することで、各部署で業務内容の見直しを行うようになり、業務分担が進んだ。	

※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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社デンソーワイパシステムズ

英文名: DENSO WIPER SYSTEMS, INC

■加入保険者: デンソー健康保険組合

非上場

■所属業種: 輸送用機器

①健康経営度評価結果

■総合順位: **1651~1700位** / **2869社中**

■総合評価: **49.5** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



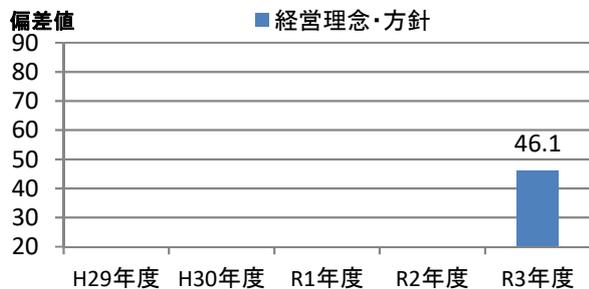
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

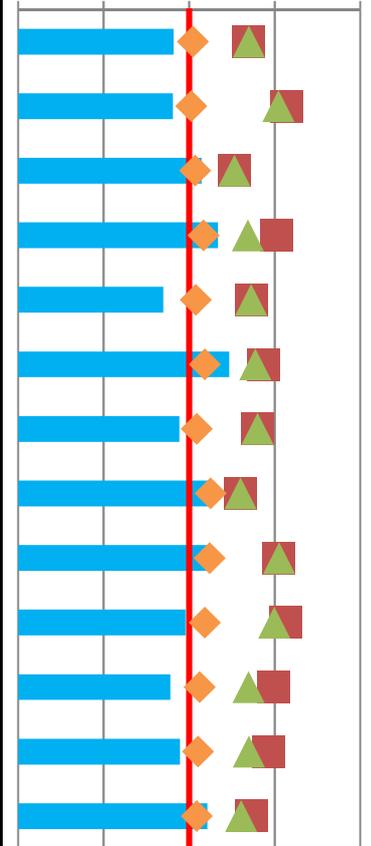
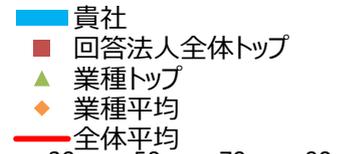
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1651~1700位
総合評価	-	-	-	-	49.5(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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	46.4	64.0	64.0	50.9
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.2	72.9	70.9	50.5
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	52.9	60.6	60.6	51.4
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	56.8	70.5	63.8	53.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	44.0	64.5	64.5	51.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	59.4	67.5	65.5	53.7
	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	66.0	51.8
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.0	62.0	62.0	55.0
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	54.1	71.1	71.1	54.8
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	49.2	72.5	69.9	53.7
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	45.6	69.8	63.9	52.5
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	47.9	68.5	64.0	52.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.3	64.5	62.2	51.8



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 生活習慣やストレス、長時間労働による不調が従業員のパフォーマンスの低下に繋がる事は従業員自身だけでなく職場や組織にまで影響を及ぼす大きな課題と認識する
健康経営の実施により期待する効果	社員一人ひとりが健康で、個々の能力や個性を發揮することにより職場や組織を活性化する事に期待する。

※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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.denso-wipersys.com/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	54.4	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.0	54.5	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	41.1	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.8	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.5	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.0	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	39.3	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.9	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.3	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	2019年度喫煙率が35%と高い状態であり、喫煙者の健康への影響や非喫煙者への受動喫煙による健康被害が考えられる為、禁煙勧奨する必要がある。
	施策実施結果	新入社員に対し喫煙防止教育を実施、特定保健指導対象者に対し、禁煙勧奨を指導、全従業員に対し広報誌での禁煙勧奨を情報展開。
効果検証結果	2020年度喫煙率34%となり、昨年度より僅かに喫煙率が低下した。面談等で禁煙に興味を持ち、禁煙指導を行った従業員が2019年度比10%以上増加した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタル不調等で休業する従業員が1.5%と多く、生産性の低下に影響を与えていると考えられる為、改善が必要である。
	施策実施結果	事業所毎で異なっていたストレスチェック委託先を全社統一したことにより、上司による仕事パフォーマンスの可視化ができるようにし、フォローしやすい体制づくりを行った。
効果検証結果	休業者割合が1.1%までは減少し、2019年度比0.4%減という成果を得た。だが、復職者の50%が再発しており、再発防止のための復職支援制度の充実を検討する。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: K Y Bモーターサイクルサスペンション株式会社

英文名: KYB Motorcycle Suspension Co.,Ltd

■加入保険者: K Y B健康保険組合

非上場

■所属業種: 輸送用機器

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** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

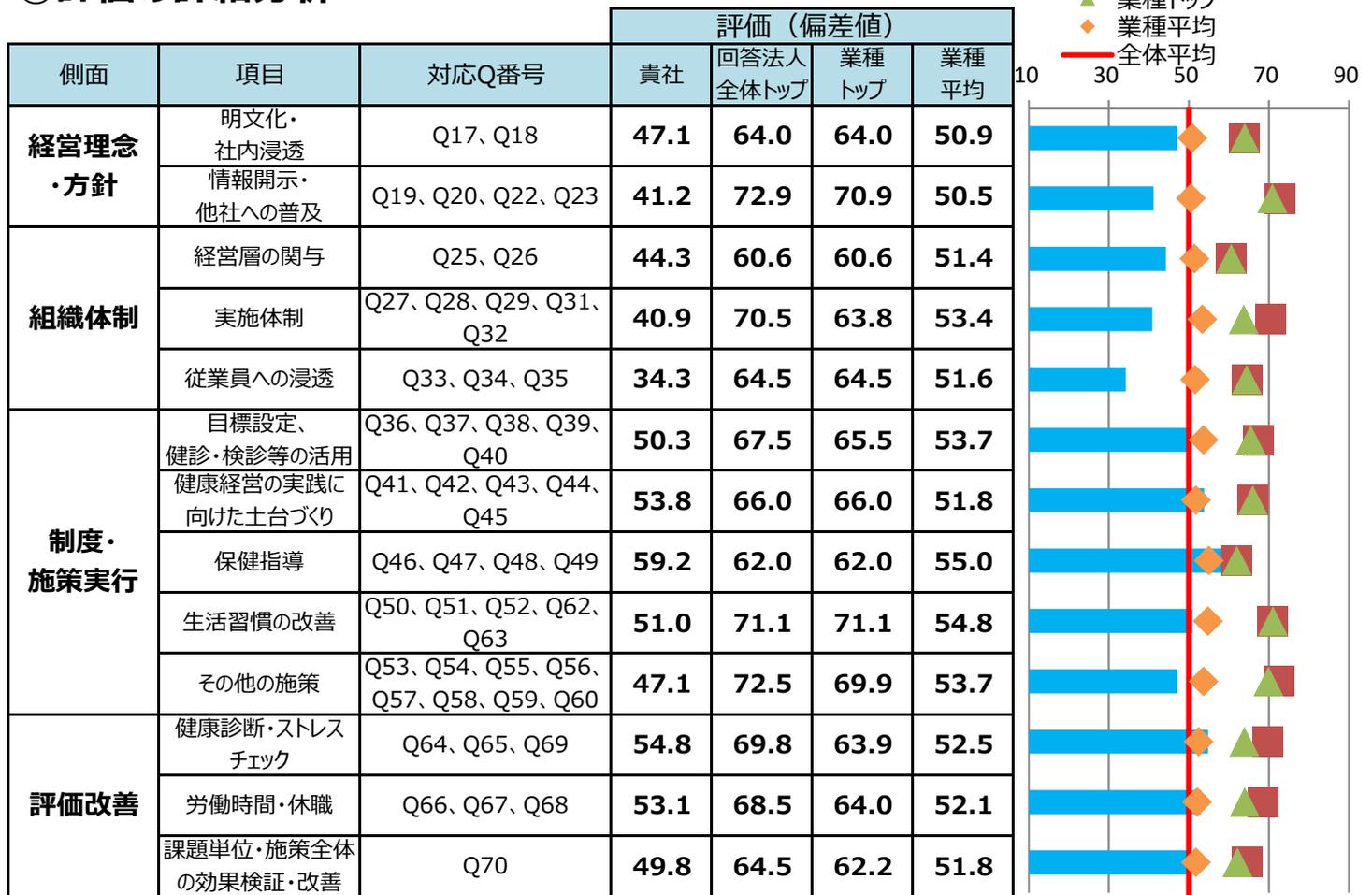
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1901~1950位
総合評価	-	-	-	-	46.9(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ストレスを感じながら就業している従業員のモチベーションが上がらないため、個々の能力が発揮できていない。
健康経営の実施により期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> ・ストレスチェックのストレス度の低減、モチベーションの向上

※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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	なし

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.8	54.5	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	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.2	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.6	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.6	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.5	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.4	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.5	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	受動喫煙対策として従業員の喫煙率の低下に取り組んでいるが、国民栄養調査などの全国調査と比較しても全年代で喫煙率が高いことがわかっている。喫煙者の高さが各種疾患の温床となったり、特定保健指導対象者の減少を妨げる要因となっていると認識している。
	施策実施 結果	受動喫煙対策として2023年4月に敷地内全面禁煙に向けて段階的に取り組んでいる。2020年4月に屋内喫煙所全廃2021年1月に就業時間中禁煙とし、禁煙者のサポート事業を健保とコラボで実施している。
	効果検証 結果	健康診断結果において喫煙率の低下が見られる（40歳以上対象）
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社IHIターボ

英文名：IHI Turbo Co., Ltd.

■加入保険者：IHIグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

■総合順位： **1301~1350位** / **2869社中**

■総合評価： **52.1** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1301~1350位
総合評価	-	-	-	-	52.1(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>従業員の積極的な健康づくりを支援し、従業員が『IHIターボ行動規範』に基づき、いきいきとその能力を最大限に発揮することで、組織の活性化を図る。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>以下の内容を従業員および組織のウェルビーイングを高める活動に職場一体となって取り組むことで組織を活性化し、お客様や社会の発展に貢献できる。</p> <p>(1) ストレスチェック、職場健康度調査を活用した職場改善活動の推進</p> <p>(2) 個人のニーズや健康リスク低減にあわせた健康支援</p> <p>(3) ヘルスケアに関するイベントや情報の充実と支援</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.ihico.jp/itj/company/corporateprofile.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	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	54.5	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	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.9	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.8	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.2	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.0	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.0	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	38.5	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルヘルス不調の早期発見として、ラインケアとセルフケアを重視している。職場健康リスクが高いところは必然であるが、健康リスクの低いところの良い環境も参考にして、リスクの平準化を図るようにした。 ①高ストレス職場のミラー調査 ②全職場へのフィードバック面談による対話 ③高ストレス者への意識確認 ④効果検証
	施策実施結果	改善点の絞り込み、良好職場の基本対応を確認できている。
	効果検証結果	施策実施結果における良好職場の事例について、横展開をさらに図っていく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題の内容	退職から職場復帰し、職場に再適応するまでステップが標準化されておらず、特にメンタル不調のケースにおいて、対応が後手に回る事例が発生していた。 産業保健スタッフ・本人用の手引きを作成した。
	施策実施結果	基本対応の統一化が出来た。
	効果検証結果	基本対応を統一することで、ケース対応は更なる充実が図れている。再退職に至る確率が低くなっている。今後、経年的な経過をチェックしていく必要がある。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社新来島サノヤス造船

英文名：Shin Kurushima Sanoyas Shipbuilding Co.,Ltd

■加入保険者：サノヤス健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

■総合順位： **1851~1900位** / **2869社中**

■総合評価： **47.6** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1851~1900位
総合評価	-	-	-	-	47.6(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規採用が厳しくなりつつあり、このまま若手社員の減少が続くことによって、技術・技能の継承が滞ってしまうのではないかとこの事が大きな課題になっている。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営を実践していくことが、従業員の長期雇用に繋がり、またそれによる企業価値の向上によって新規採用力の向上につなげたい。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.sanoyas.skdy.co.jp/company/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	50.7	55.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	54.5	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	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.7	53.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.5	51.7	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.1	51.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.1	51.9	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	51.4	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.5	52.9	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	38.3	51.2	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	毎年冬季に体調不良者が著しく増える傾向にあり、これは疾病予防・重症化前の初期治療といった疾病予防意識で改善できる部分もあると考えられる。
	効果検証結果	10月にサノヤス健保組合より、社員個人が自身に必要な常備薬を選ぶ選択式での常備薬無償支給を全社員に向けて実施し、全社員のうち98%の社員がこの制度を利用した。
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	毎年冬季に向かい社内で一定数のインフルエンザの罹患者が発生し、罹患者の重症化リスクと社内での感染拡大リスクが存在している。リスクを軽減するため、加入者本人と被扶養者（家族）でインフルエンザ予防接種率50%を目指す。
	効果検証結果	定量的な効果を測定することは困難だが、定性的な効果としてうがい薬や風邪薬などの常備を推奨し、社員一人ひとりが疾病予防・初期治療を意識する環境にある中で、体調不良者の減少が期待出来る。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	毎年冬季に向かい社内で一定数のインフルエンザの罹患者が発生し、罹患者の重症化リスクと社内での感染拡大リスクが存在している。リスクを軽減するため、加入者本人と被扶養者（家族）でインフルエンザ予防接種率50%を目指す。
	効果検証結果	インフルエンザ予防接種の費用補助の案内と申込書を配布し、接種推奨を行っており、加入者本人と被扶養者を含め2019年度で31.2%、2020年度で24.5%が予防接種を行なった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	毎年冬季に向かい社内で一定数のインフルエンザの罹患者が発生し、罹患者の重症化リスクと社内での感染拡大リスクが存在している。リスクを軽減するため、加入者本人と被扶養者（家族）でインフルエンザ予防接種率50%を目指す。
	効果検証結果	接種を行った社員（加入者）より「費用補助の接種を受けやすい環境が整っていることが、接種受けるきっかけの一つである」と聞いており、今後は案内書配布だけでなく、メールでの周知なども活用し、インフルエンザ予防接種率50%を目指す。（2020年度の接種率の減少は、コロナ禍での病院往診の手控えが原因と推察）

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。