確定版

CODE: 000327

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ニデック

英文名：NIDEK CO.,LTD.

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会愛知支部

■所属業種：精密機器

①健康経営度評価結果

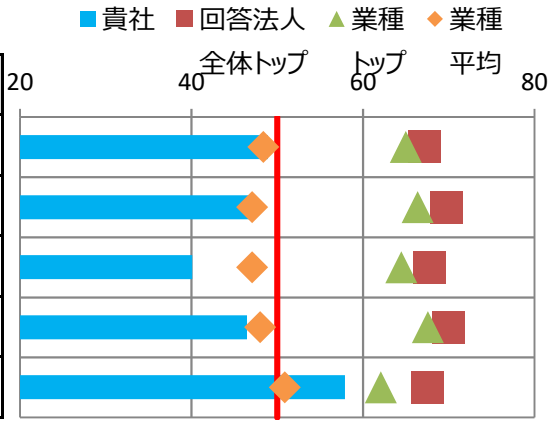
■総合順位：　**1701～1750位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**48.9**　↑3.7　（前回偏差値 45.2 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	48.9	67.2	65.0	48.4
経営理念・方針	3	47.2	69.8	66.4	47.1
組織体制	2	40.1	67.8	64.5	47.1
制度・施策実行	2	46.5	70.0	67.6	48.0
評価・改善	3	57.9	67.5	62.1	50.9

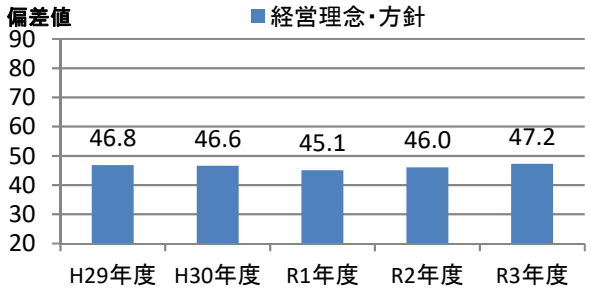


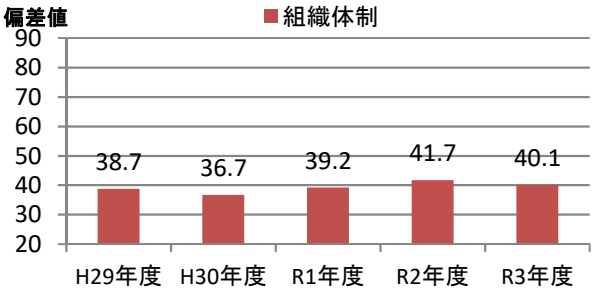
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

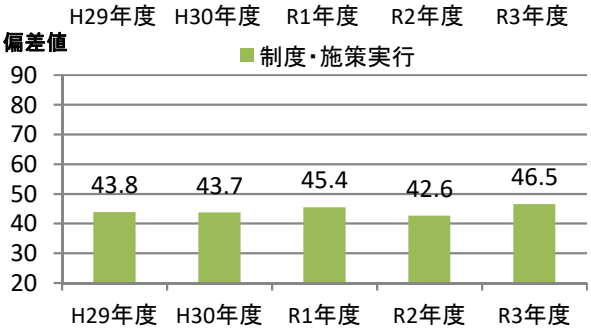
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

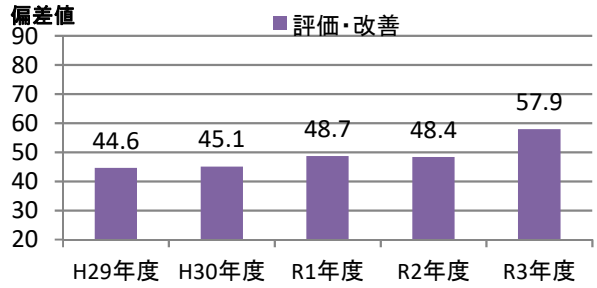
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	901～950位	1301～1350位	1601～1650位	1751～1800位	1701～1750位
総合評価	43.8	43.5(↓0.3)	45.1(↑1.6)	45.2(↑0.1)	48.9(↑3.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



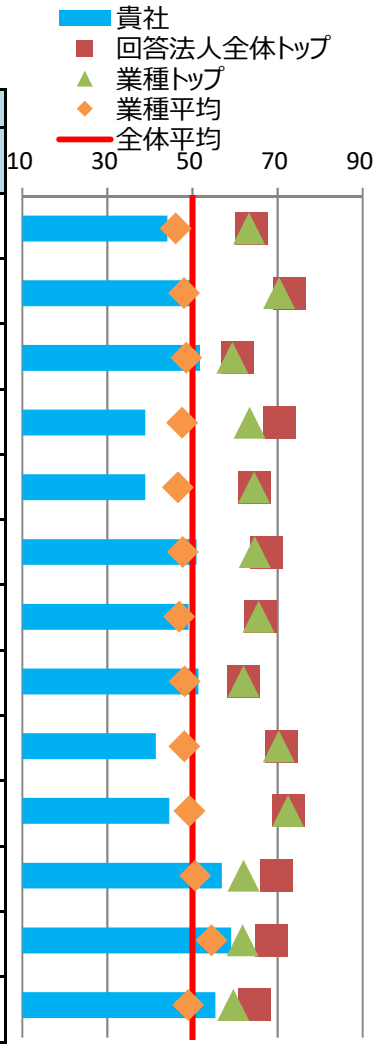






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	44.1	64.0	63.3	46.1
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.9	72.9	70.4	48.0
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	51.8	60.6	59.4	48.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	38.9	70.5	63.5	47.6
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	38.9	64.5	64.5	46.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	51.0	67.5	64.7	47.7
	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	65.6	46.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	51.4	62.0	62.0	48.2
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	41.4	71.1	70.3	48.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	44.6	72.5	72.5	49.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.9	69.8	62.0	50.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	59.1	68.5	61.8	54.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.4	64.5	59.6	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 健康経営推進企業として優秀な人材の採用力向上を図り、従業員が心身ともに健康で長く働き続けられる環境整備をすることでの人材定着により、優れたノウハウや技術を確保し続けることで継続的に企業価値を向上させることが重要な課題である。
健康経営の実施により期待する効果	・採用力向上（健康経営推進企業としてのブランドイメージの確立） ・離職率低下（身体・メンタル不調やワークエンゲージメント低下等に起因する離職を防止し、優れたノウハウ、技術の流出を防ぐ） ・セカンドキャリア人材の有効活用（健康診断及び二次検査の確実な実施により、高齢社員が健康で高パフォーマンスを発揮し続けられるよう努める）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.nidek.co.jp/csr/human_rights.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.5	48.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.3	47.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.6	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.0	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.0	48.7	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.2	50.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.0	51.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	47.5	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.2	49.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	44.6	49.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	健康診断結果における有所見率（血中脂質、肝機能）及び問診結果の集計において、喫煙率、飲酒率、運動習慣率が全国平均との比較で下回っており、生活習慣病の発生リスクが高いと思われる為、改善が必要である。
	施策実施結果	・運動習慣率向上を目的とした健康増進イベント（3ヶ月間で設定目標達成者に景品配布）実施（全従業員に対する参加率15%） ・当社健康課題の改善策に関する教育資料作成により、全社員対象Ｅラーニング実施
	効果検証結果	以下5項目のうち4項目において改善が見られた。 ・血中脂質有所見率：　39.6%　→　38.8%　改善 ・肝機能有所見率　：　27.4%　→　29.9% ・喫煙率　：　24.0%　→　21.8%　改善 ・飲酒習慣率　：　13.0%　→　10.3%　改善
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	・業務効率化の推進による長時間労働の防止 ・管理職制の意識向上によるワークライフバランスの重要性理解及び労働時間管理の徹底による長時間労働の防止
	施策実施結果	・残業時間監視（部門ごとに設定した一定の残業時間に達した時点で所属長及び本人に対してアラートメール配信）により、本人及び所属長への指導徹底により長時間労働防止を図った
	効果検証結果	・従業員一人当たりの月当たり平均残業時間が以下の通り改善された。 2019年度：　19.33時間/月　→　2020年度：　11.05時間/月 ※8時間/月程度の大幅な改善となったが、今回はコロナによる売上減に伴う生産量の減少による残業時間の減少要因も含まれていると考えられる。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 004543

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：テルモ株式会社

英文名：Terumo Corporation

上場

■加入保険者：テルモ健康保険組合

■所属業種：精密機器

①健康経営度評価結果

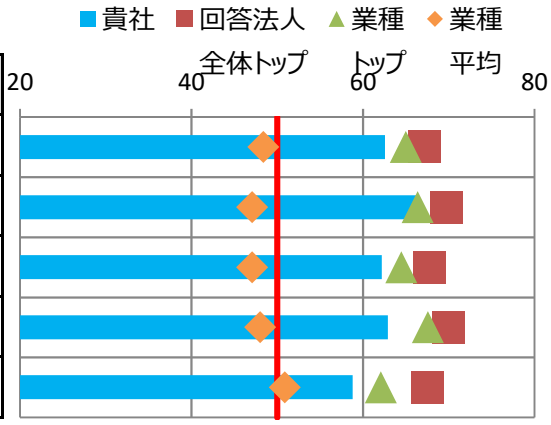
■総合順位：　**101～150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**62.6**　↓1.6　（前回偏差値　64.2 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.6	67.2	65.0	48.4
経営理念・方針	3	66.3	69.8	66.4	47.1
組織体制	2	62.2	67.8	64.5	47.1
制度・施策実行	2	62.9	70.0	67.6	48.0
評価・改善	3	58.8	67.5	62.1	50.9

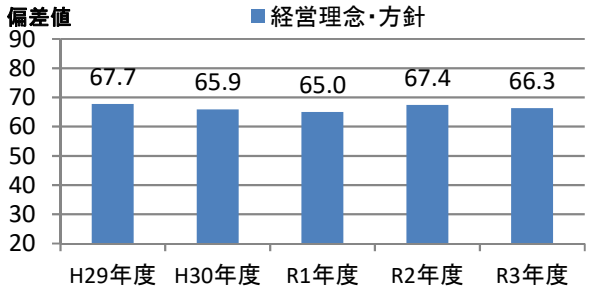


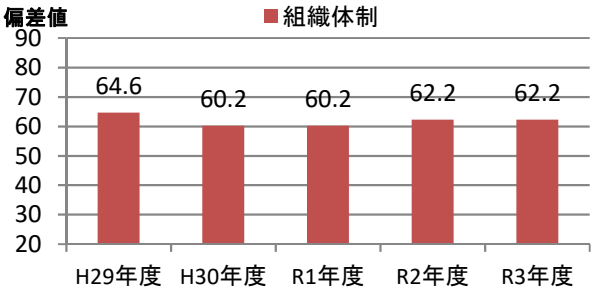
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

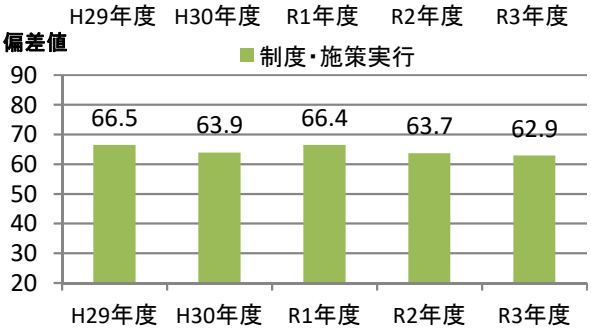
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

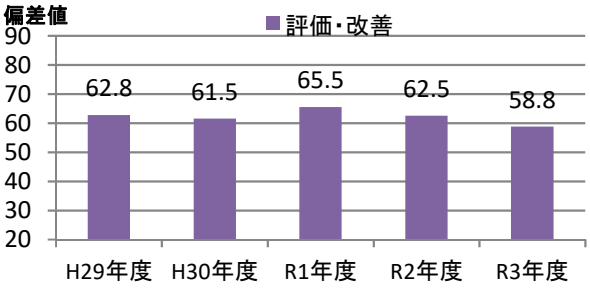
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1～50位	51～100位	51～100位	51～100位	101～150位
総合評価	65.7	63.3(↓2.4)	64.5(↑1.2)	64.2(↓0.3)	62.6(↓1.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



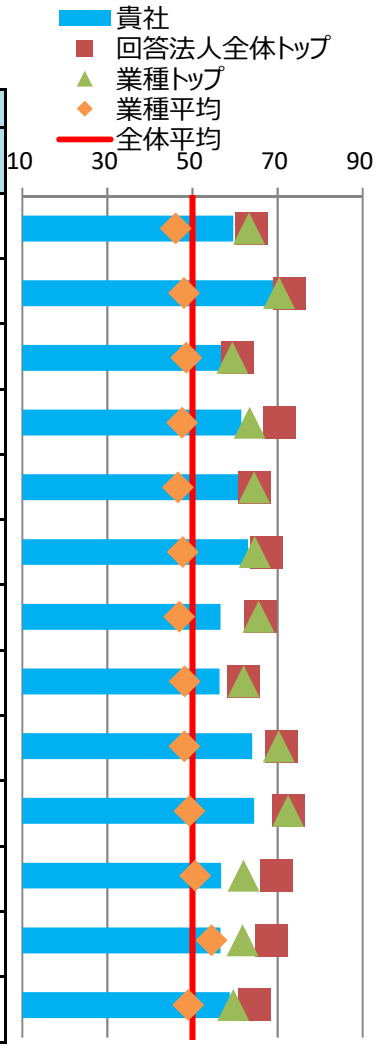






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	59.6	64.0	63.3	46.1
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	70.4	72.9	70.4	48.0
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.1	60.6	59.4	48.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.5	70.5	63.5	47.6
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	61.7	64.5	64.5	46.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	63.1	67.5	64.7	47.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	56.6	66.0	65.6	46.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	56.4	62.0	62.0	48.2
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	64.1	71.1	70.3	48.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	64.5	72.5	72.5	49.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.8	69.8	62.0	50.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.6	68.5	61.8	54.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.8	64.5	59.6	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 日々大きく変化していく医療課題や市場環境において、今後も医療に貢献する会社として持続的な成長を実現するために、それらの変化に対峙していく「人材」と「組織」の活性化を中長期成長戦略における変革ポイントの1つとして掲げている。「人材」と「組織」は企業活動を支える資本であり、その資本価値を高め、かつ最大限に活かすことが、まさに企業価値の向上と持続的な成長を果たすうえでも重要な課題と捉えている。
健康経営の実施により期待する効果	社員が健康でイキイキと長く活躍でき、かつエンゲージメントが高まり、「人材」「組織」が活性化されていることに加え、これら取組みが自社内外のステークホルダーからも評価され、企業活動が好循環化することを期待している。具体的指標として①エンゲージメントスコアの前年以上達成②新規入社社員の3年後定着率90%以上維持③心身の不調による長期休業者比率1%以下を目指し、人材が持続的に活躍できる組織としていく。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.terumo.co.jp/sustainability/associates/topics2/ https://www.terumo.co.jp/sustainability/report/pdf/SR_2021_J_07.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	60.2	48.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.2	47.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.8	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.7	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.1	48.7	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.3	50.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.2	51.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	47.5	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	49.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	64.8	49.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	社員の高齢化に伴い生活習慣病も増加し、健康診断時の有所見率やメタボ率も上昇傾向にある一方で、生活習慣の改善など予防に対する社員の意識も低く、特定保健指導の実施率も停滞している点が課題であった。コロナ禍で生活環境も大きく変わり、今後さらに生活習慣病の発症リスクも高まることが懸念され、高リスク者の意識改革や行動変容の必要性が増していた。
	施策実施結果	まずは特定保健指導の実施率向上を目指し、産業保健スタッフ・人事部も事業主側からの連携を強化し、対象者へ個別のアナウンスや面談を実施。その結果、特定保健指導の実施率が大幅に向上した。
	効果検証結果	実施率が約25%の増加を示し、展開した施策が効果的に機能した。加えて、2020年度の定期健康診断では、約3%のメタボ率低下も認められ、健康リスク低減への一定効果も窺える結果となった（FY19:28%→FY20:24.7%）。今後は、実施率では推移を把握して施策の適応度を検証するとともに、定期健康診断でのメタボ率の変化度推移を捉え、施策展開と健康リスク低減の相関性について、検証精度を高めていく。
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	メンタル対策はこれまでも継続して実施していたが、コロナ禍において、社員の就業環境の急激変化な変化に伴い、コミュニケーションの希薄化や心身負荷の増加が窺える。その結果、若年層を中心にメンタル不調が顕在化しつつあるため、メンタルヘルスに対する施策の見直しや体制強化が課題であった。
	施策実施結果	社員からの要望前に産業保健スタッフから能動的な早期支援面談を展開。アプローチ回数は約1.5倍まで増加（FY19:124回→FY20:185回）。また個別状況確認のサーベイを行い約50%の社員が回答。
	効果検証結果	現時点で、メンタルヘルス不調を理由とした長期休業者の減少などの具体的効果にはまだ繋がっていないが、早期治療につながり休業に至らないケースも増えてきている。また2回実施したサーベイにて、現在の心情を確認した結果、良い心情を示した社員が2回目では22%増加。加えてエンゲージメントサーベイでも、全社スコアが1.8ポイント上昇しており、社員への頻回で丁寧なアプローチが満足度に繋がっていることが示唆された。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 007701

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社島津製作所

英文名：SHIMADZU CORPORATION

上場

■加入保険者：島津製作所健康保険組合

■所属業種：精密機器

①健康経営度評価結果

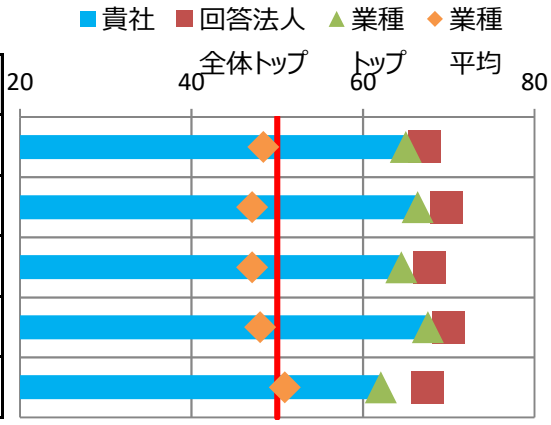
■総合順位：　**1～50位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**65.0**　↑0.2　（前回偏差値　64.8 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	65.0	67.2	65.0	48.4
経営理念・方針	3	66.4	69.8	66.4	47.1
組織体制	2	64.5	67.8	64.5	47.1
制度・施策実行	2	67.6	70.0	67.6	48.0
評価・改善	3	62.1	67.5	62.1	50.9



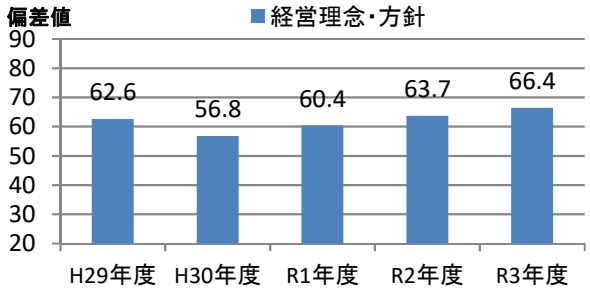
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

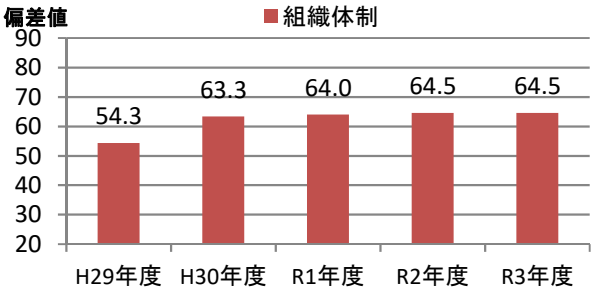
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

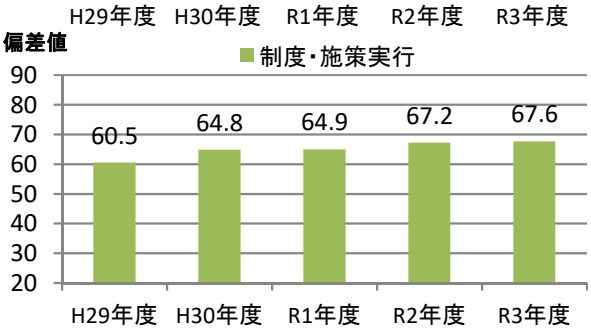
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

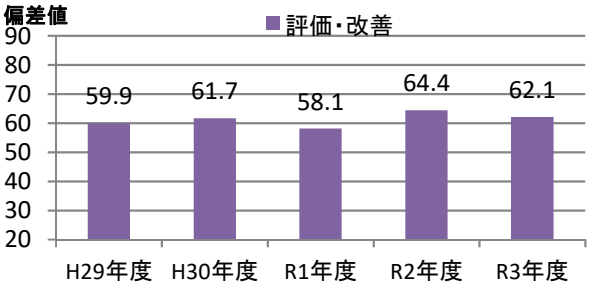
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	151～200位	151～200位	201～250位	1～50位	1～50位
総合評価	59.8	61.5(↑1.7)	61.3(↓0.2)	64.8(↑3.5)	65.0(↑0.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



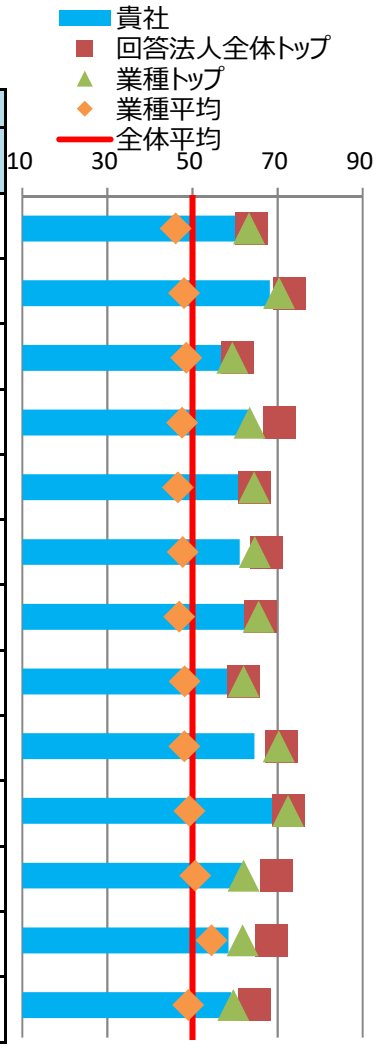






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	62.6	64.0	63.3	46.1
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	68.2	72.9	70.4	48.0
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.7	60.6	59.4	48.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.5	70.5	63.5	47.6
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	46.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	61.1	67.5	64.7	47.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	65.6	66.0	65.6	46.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.9	62.0	62.0	48.2
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	64.6	71.1	70.3	48.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	72.5	72.5	72.5	49.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	62.0	69.8	62.0	50.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.5	68.5	61.8	54.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.1	64.5	59.6	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 全ての人々が健康で安全に暮らせる世の中を実現するために、科学技術を用いてその解決策を提示することが当社に課せられた経営上の課題であると認識している。新型コロナウイルス検出キットやPCR検査装置、肺炎診断のためのX線撮影装置等を世の中に提供しているが、既存装置以外でも世の中を健康で安全に保つ技術はあるはずで、社会貢献のための新製品を開発し続けることが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	コロナウイルス検出キットやPCR検査装置の開発者や製造者に対しては、社内技術を用いて定期的にPCR検査を実施し、社会への供給を止めないように工夫をしている。当社が事業継続することで、世界の人々の健康を守ることができ、これが当社に与えられた社会的責任でもある。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.shimadzu.co.jp/mirumiru-genki/health-declaration/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.8	48.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.4	47.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.0	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	66.4	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	87.2	48.7	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.1	50.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.9	51.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	47.5	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	49.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	59.0	49.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	近年、若年層の有所見率が、20代で24%約5人に1人、30代で30.5%ほぼ3人に1人が有所見者となり、若い内から生活習慣改善が課題である。コロナ禍における急速な在宅勤務拡大による体重増加やそれに関連する健診での有所見者も増加した。そのため、生活改善が必要となる率は高まっており、楽しみながら健康の維持増進につながる支援を行い、個人が自律的に健康を維持増進できるようリテラシーの向上が重要である。
	施策実施結果	島津グループで「健診チャレンジ」を企画、定期健診受診者を対象とした自動エントリー制で、肥満度、最高血圧、最低血圧、ヘモグロビンA1c、中性脂肪、HDL、LDL、GTP、喫煙についてスコア化。
	効果検証結果	2021/10/20時点で、3,456人の健康スコアの平均値が、2020年度84.7→2021年度85.0と、わずかであるがアップした。実施初年度であるが、健康に関する意識付けを行えるきっかけとなったことから、今後取り組みを継続し、社員のリテラシー、健康度向上と、疾病予防に繋げる。
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	弊社は事業として、新型コロナウイルス検査キットや肺炎診断用のＸ線撮影装置などを取扱っており、医療現場等へ製品を安定的に供給するためには、生産ラインの安定稼働が求められる。顧客や取引先への感染防止はもちろん、従業員の感染拡大防止は重要な課題である。
	施策実施結果	感染症ビジネスに関わる従業員の定期的なPCR検査実施、産業保健スタッフによる島津グループ社員の日々の健康状況チェックを実施し、感染拡大防止を徹底する。
	効果検証結果	島津グループ社員全員を対象として毎日実施する日々の健康状況チェックは、平均約8割の回答が得られており、日々、回答をもとに、産業保健スタッフが、身体面だけでなくメンタル面でもフォローを実施し、体調不良者の早期対応により、クラスターを発生させることなく製品を安定的かつ迅速に提供できる体制を整備し、事業継続に努めている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 007702

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ジェイ・エム・エス

英文名：JMS CO., LTD.

上場

■加入保険者：全国健康保険協会広島支部

■所属業種：精密機器

①健康経営度評価結果

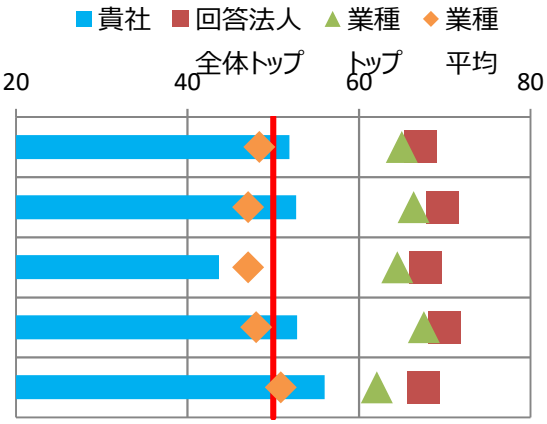
■総合順位：　**1351～1400位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**51.9**　↓2.0　（前回偏差値　53.9 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	51.9	67.2	65.0	48.4
経営理念・方針	3	52.7	69.8	66.4	47.1
組織体制	2	43.7	67.8	64.5	47.1
制度・施策実行	2	52.8	70.0	67.6	48.0
評価・改善	3	56.0	67.5	62.1	50.9

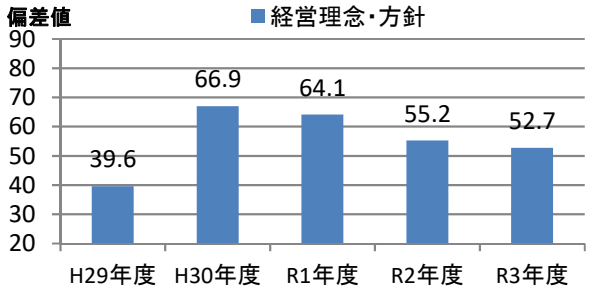


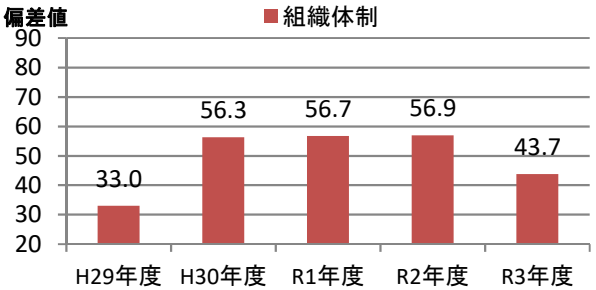
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

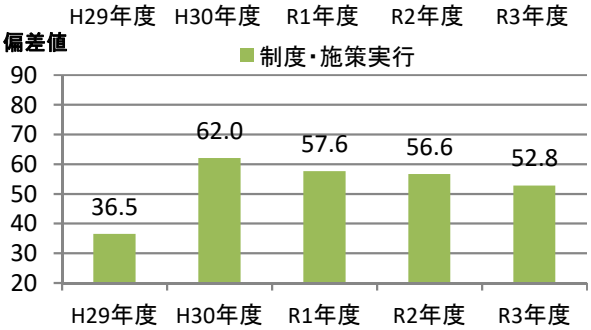
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

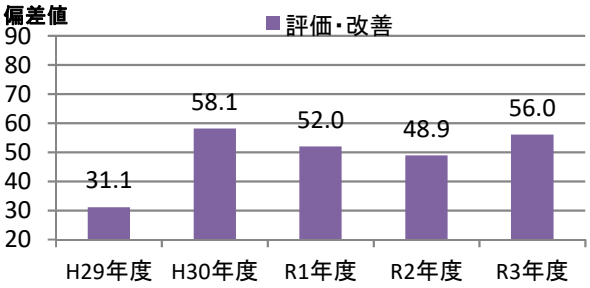
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1151～1200位	151～200位	551～600位	951～1000位	1351～1400位
総合評価	35.7	61.6(↑25.9)	57.7(↓3.9)	53.9(↓3.8)	51.9(↓2.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



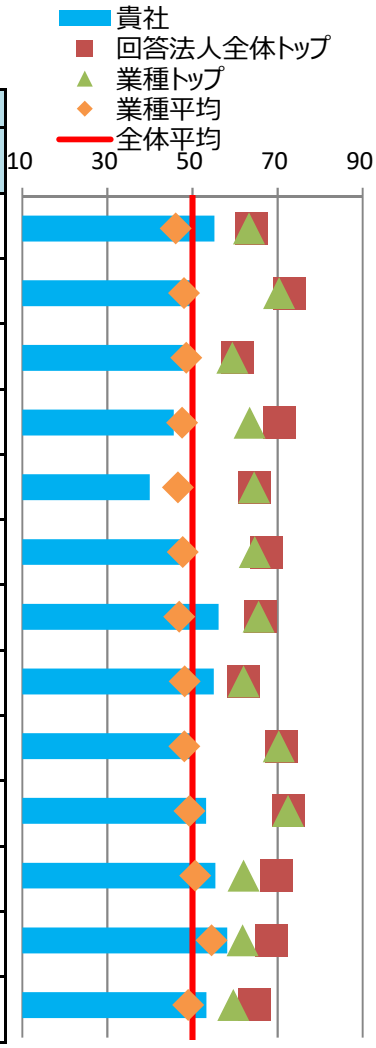






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	55.2	64.0	63.3	46.1
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	50.6	72.9	70.4	48.0
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	49.4	60.6	59.4	48.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	45.6	70.5	63.5	47.6
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	40.0	64.5	64.5	46.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	47.9	67.5	64.7	47.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	56.2	66.0	65.6	46.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.0	62.0	62.0	48.2
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	50.6	71.1	70.3	48.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	53.2	72.5	72.5	49.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.4	69.8	62.0	50.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.2	68.5	61.8	54.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.3	64.5	59.6	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上
	従業員一人ひとりの活躍なくして、事業活動が推進できない、そのためには、従業員が健康で働き続けることが出来る会社を目指します。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身ともに健康で「働きがい」と「生きがい」を両立させながら、仕事に取り組むことで、パフォーマンスの向上を図りたい。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.jms.cc/company/csr_pp/images/pp0501_02.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	60.5	48.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.4	47.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.4	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.4	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	66.0	48.7	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.2	50.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.2	51.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.2	47.5	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	49.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	44.1	49.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	毎年100人前後の季節性インフルエンザ罹患者が発生している。
	施策実施結果	2020年4月より感染防止対策（新型コロナウイルス）として全従業員にマスクを配付した。以降罹患者が出ていない
	効果検証結果	感染対策として年間500人日の欠勤が0人日に抑制することができた。 今後季節性インフルエンザ多発時にマスク配付を実施するか検討していく。
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	勤務時間中の喫煙について、従業員から種々のクレームがあった。 喫煙者は、遠くの喫煙場所に頻繁に行く。タバコの臭いで気分が悪くなる等
	施策実施結果	禁煙外来プログラムを導入し、禁煙希望者を募った。希望者が費用の一部を負担し、現在実施中である。
	効果検証結果	1年間の経過観察中であり、確定していないが、希望者の8割程度が禁煙中で、現在検証中です。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 007703

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ＳＢカワスミ株式会社

英文名：SB-KAWASUMI LABORATRIES. INC.

■加入保険者：東日本プラスチック健康保険組合

非上場

■所属業種：精密機器

①健康経営度評価結果

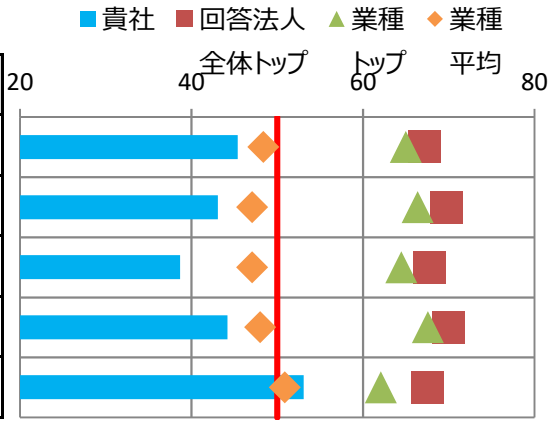
■総合順位：　**2001～2050位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**45.4**　↑11.8　（前回偏差値　33.6 ）

※「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	-	45.4	67.2	65.0	48.4
経営理念・方針	3	43.1	69.8	66.4	47.1
組織体制	2	38.7	67.8	64.5	47.1
制度・施策実行	2	44.2	70.0	67.6	48.0
評価・改善	3	53.1	67.5	62.1	50.9

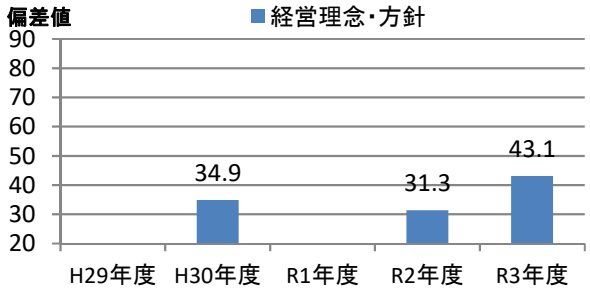


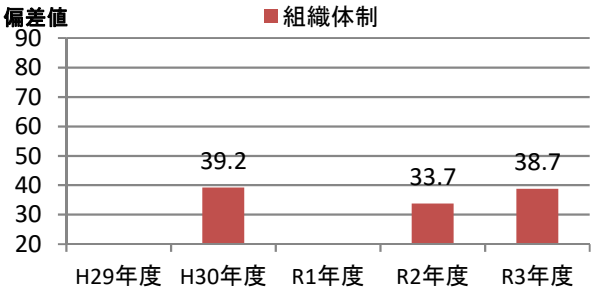
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

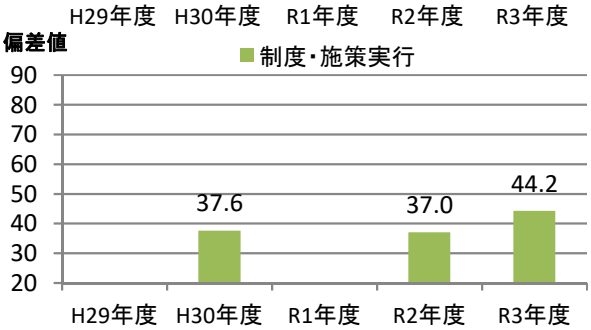
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

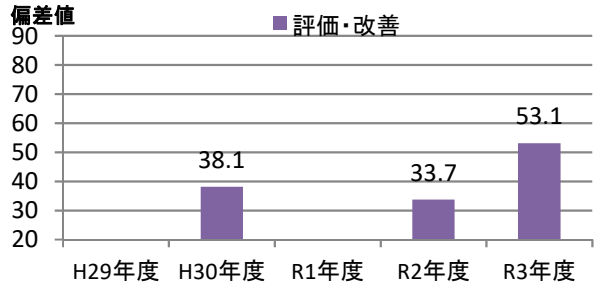
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1551～1600位	-	2351～2400位	2001～2050位
総合評価	-	37.2(-)	-	33.6(-)	45.4(↑11.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



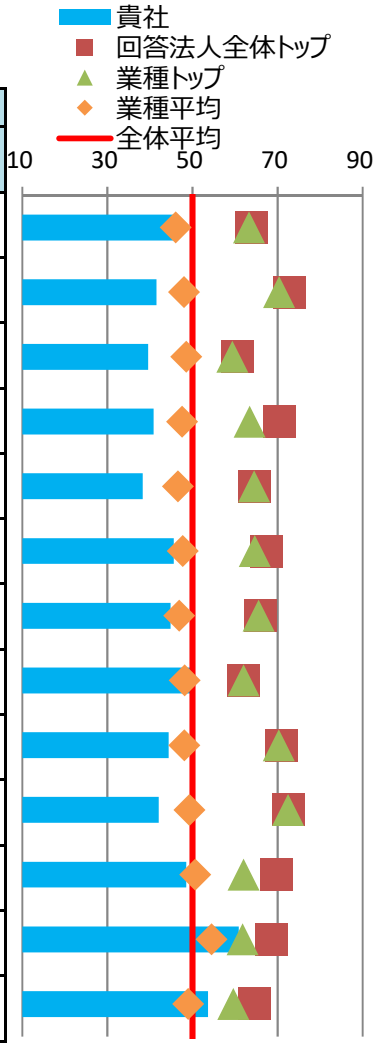






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	45.6	64.0	63.3	46.1
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	41.6	72.9	70.4	48.0
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	39.6	60.6	59.4	48.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	40.9	70.5	63.5	47.6
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	38.3	64.5	64.5	46.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	45.6	67.5	64.7	47.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	44.9	66.0	65.6	46.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	50.0	62.0	62.0	48.2
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	44.4	71.1	70.3	48.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	42.1	72.5	72.5	49.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	48.6	69.8	62.0	50.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	60.9	68.5	61.8	54.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.7	64.5	59.6	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 エンゲージメントサーベイにより従業員同士のコミュニケーションの不十分だと感じている社員が多いことが分かった。製品品質の保持と新しいアイデアの創出においてコミュニケーションは不可欠であるため、課題を感じている。
健康経営の実施により期待する効果	コミュニケーションが活発になることで、上司部下・同僚・他部署とつながる機会が増え、心理的安全性が高まることを期待している。 具体的な指標として、サーベイでのコミュニケーションに関する設問「会社や上司からの支援が少ない」、「同僚からの支援が少ない」と感じる人の割合を40%以下に改善できるよう目指す（現在は55%、58%）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.sb-kawasumi.jp/profile/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.3	48.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	42.7	47.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.0	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.3	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.5	48.7	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.7	50.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.3	51.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.0	47.5	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.0	49.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	44.2	49.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	組織活性度サーベイの結果から、上司部下同僚（縦横）以外の「部門を超えたコミュニケーション」について不満を感じている社員の割合が高い結果となった。コミュニケーションの不足は生産低下および社員のメンタルヘルスにも影響があるため、改善が必要と考えた。
	施策実施結果	全従業員に対して遠隔でのウォーキングイベントを実施。複数部署が混在したチームを設定し、チャットを活用させることで部門間コミュニケーションをはかった。全従業員の16%が参加した。
	効果検証結果	全社的なコミュニケーション効果は未だ見えていないが、ウォーキングイベントを通してコミュニケーション効果があったと感じた社員が約4割であった。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	従業員の健康調査において社員の喫煙率は22%であった。自社数値は全国平均16.7%（国民栄養調査2019年度）よりも高いこと、また医療機器メーカーとして禁煙に対する意識向上すべきという経営者の強い思いから施策を実施した。
	施策実施結果	産業医による2回の禁煙セミナーの実施、および禁煙外来補助制度を整備した。禁煙セミナー受講者22名、禁煙外来補助を利用した挑戦中の社員が2名（外来補助は申込継続中）
	効果検証結果	禁煙セミナー受講者のアンケート結果より、喫煙リスクに対する意識が高まった、禁煙を始めたいという声があった。また、会社の禁煙外来補助を利用して禁煙に挑戦する社員が2名がでた。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 007731

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ニコン

英文名：Nikon Corporation

上場

■加入保険者：ニコン健康保険組合

■所属業種：精密機器

①健康経営度評価結果

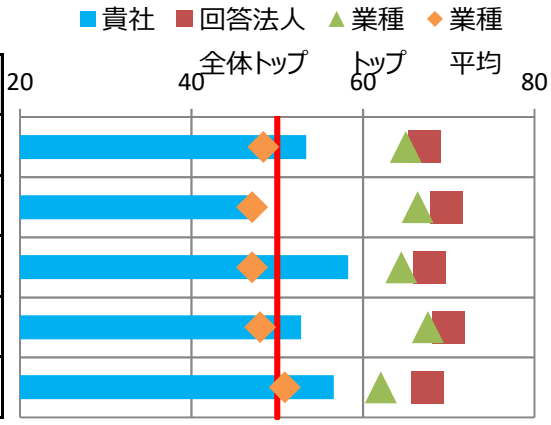
■総合順位：　**1151～1200位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**53.4**　↓2.5　（前回偏差値　55.9 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	53.4	67.2	65.0	48.4
経営理念・方針	3	47.2	69.8	66.4	47.1
組織体制	2	58.3	67.8	64.5	47.1
制度・施策実行	2	52.8	70.0	67.6	48.0
評価・改善	3	56.6	67.5	62.1	50.9

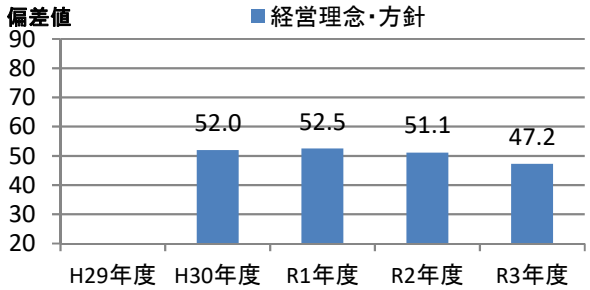


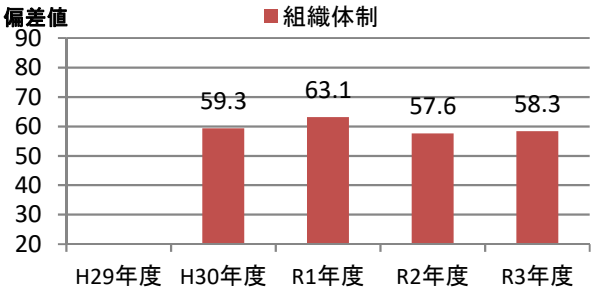
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

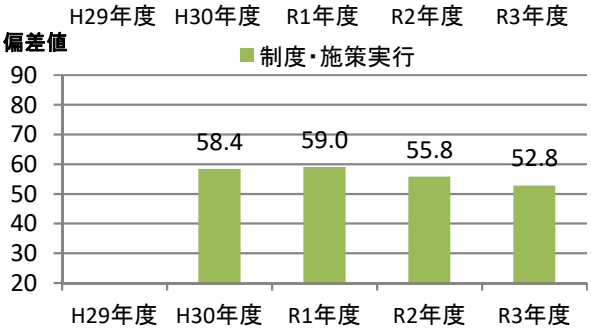
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

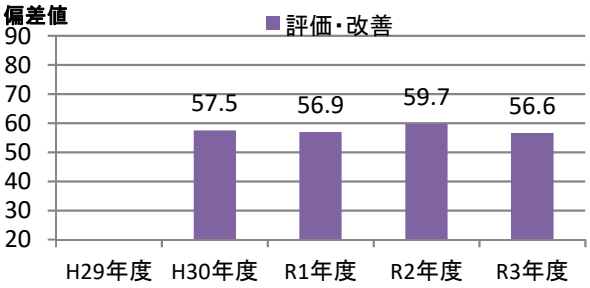
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	451～500位	601～650位	801～850位	1151～1200位
総合評価	-	56.5(-)	57.2(↑0.7)	55.9(↓1.3)	53.4(↓2.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



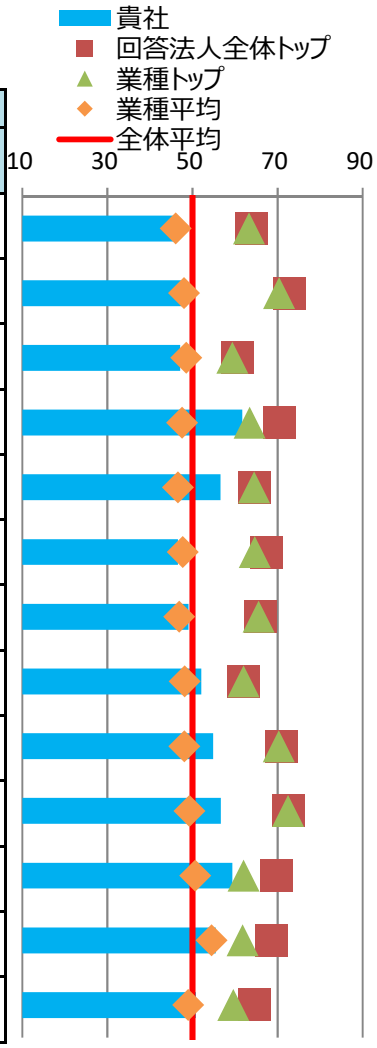






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	45.6	64.0	63.3	46.1
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	48.7	72.9	70.4	48.0
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	47.1	60.6	59.4	48.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.7	70.5	63.5	47.6
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	56.6	64.5	64.5	46.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	46.6	67.5	64.7	47.7
	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	65.6	46.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	52.1	62.0	62.0	48.2
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	54.9	71.1	70.3	48.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	56.7	72.5	72.5	49.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	59.4	69.8	62.0	50.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.5	68.5	61.8	54.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	50.8	64.5	59.6	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	–
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	CSR報告書
URL	https://www.nikon.co.jp/sustainability/report/sr2021_all.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.4	48.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.1	47.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.0	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.1	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.3	48.7	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.3	50.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.0	51.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.0	47.5	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.1	49.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.5	49.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	例年通り季節性インフルエンザの感染予防啓発のほか、新型コロナウイルス感染症の職場内感染拡大を防止し、部門内の業務停止をなくすことは、大きな課題である。
	施策実施結果	社員に感染リスクが生じた際の行動内容を記載した、対応ガイドラインを策定し、全社での活用を浸透させている。新型コロナワクチンの職域接種実施。
	効果検証結果	部門内の業務停止「0（ゼロ）」を達成、更新中。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	受動喫煙の危険性やニコチンの依存性を踏まえると、喫煙習慣は個人の嗜好にとどまらない健康問題であり、生活習慣病を予防する上で、禁煙対策は重要な課題ととらえている。また今般のコロナ禍の感染抑止のためにも、喫煙所でのマスク未着用での感染リスクを低減することは、喫緊の課題である。
	施策実施結果	屋外外喫煙所の廃止促進、禁煙啓発へのポスター掲示、禁煙キャンペーン（スワンスワンデー）の実施、医療職による禁煙支援。
	効果検証結果	喫煙率は、１６．２％と年度目標値（１６．５％）を達成※　引き続き、最終目標（2022年度：15%以下）を目指す。 ※全国値は当初、日本たばこ産業(JT)による、「全国たばこ喫煙率者率調査」を指標としていたが2018年にて調査終了となったため、次に厚生労働省の「国民健康・栄養調査結果の概要」を指標とした。現状は、全国値も達成したので、自社で目標値を掲げている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 007733

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：オリンパス株式会社

英文名：OLYMPUS CORPORATION

■加入保険者：オリンパス健康保険組合

上場

■所属業種：精密機器

①健康経営度評価結果

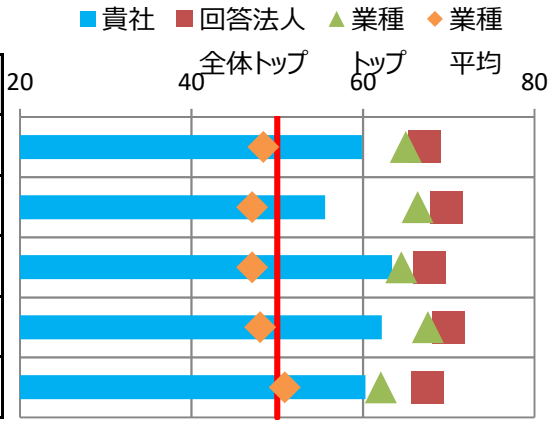
■総合順位：　**401～450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.9**　↓1.7　（前回偏差値　61.6 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	59.9	67.2	65.0	48.4
経営理念・方針	3	55.6	69.8	66.4	47.1
組織体制	2	63.4	67.8	64.5	47.1
制度・施策実行	2	62.2	70.0	67.6	48.0
評価・改善	3	60.3	67.5	62.1	50.9

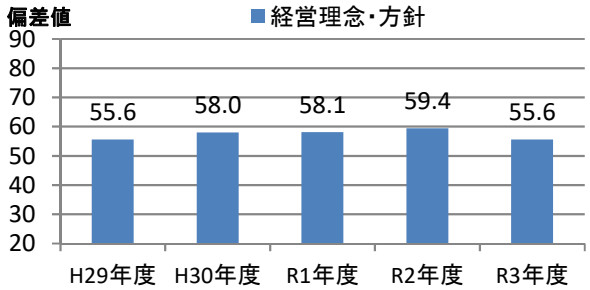


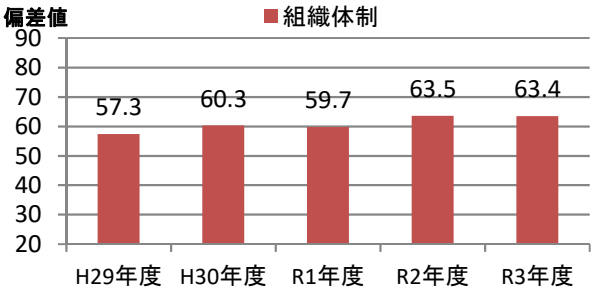
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

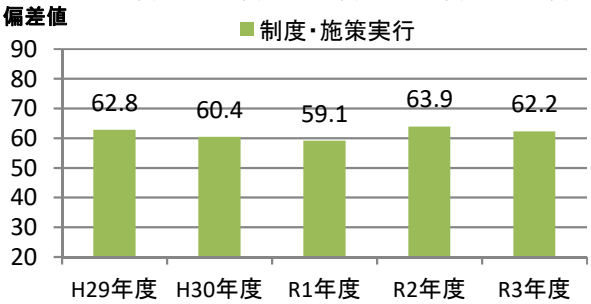
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

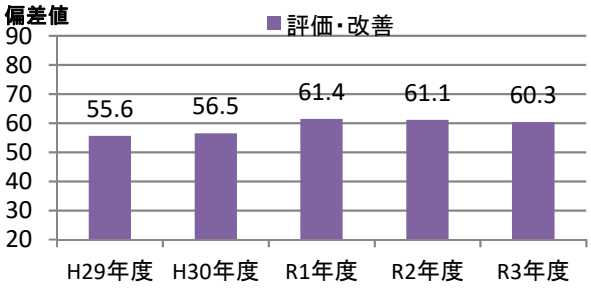
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	201～250位	301～350位	351～400位	201～250位	401～450位
総合評価	58.1	58.9(↑0.8)	59.6(↑0.7)	61.6(↑2.0)	59.9(↓1.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



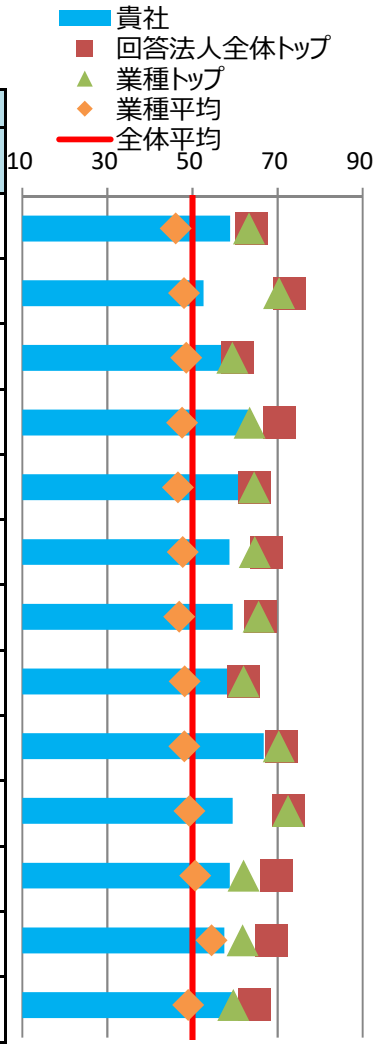






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	58.9	64.0	63.3	46.1
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	52.6	72.9	70.4	48.0
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.5	60.6	59.4	48.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.1	70.5	63.5	47.6
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	46.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.7	67.5	64.7	47.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	59.5	66.0	65.6	46.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	60.6	62.0	62.0	48.2
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	66.8	71.1	70.3	48.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	59.5	72.5	72.5	49.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	58.8	69.8	62.0	50.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.5	68.5	61.8	54.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.4	64.5	59.6	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 我が社では「世界の人々の健康と安心、心の豊かさの実現」を経営理念に掲げ、社員の健康を重要な経営課題と考えて安全と健康を最優先する組織文化の醸成を目指すことを健康宣言にて明確化している。 社員が健康で活き活きと働き続ける状態を保つことは、パフォーマンスの向上につながると期待し、健康経営では社員のパフォーマンス向上を実現し、人々が安心・安全に暮らせる社会を支える企業として社会に貢献したいと考えている。
健康経営の実施により期待する効果	具体的な指標として生活習慣病リスクとなる喫煙者の割合を2022年までに12%にすることを目標に掲げている また生活習慣病重症化予防として、食事、運動、ストレス、飲酒、喫煙、睡眠の生活習慣において、健康によい習慣を実践する社員を増やすことを目指している

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.olympus.co.jp/csr/social/health-management/?page=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	61.5	48.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.7	47.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.5	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.4	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.3	48.7	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.9	50.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.5	51.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	47.5	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	49.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	68.9	49.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	定期健康診断結果にて有所見者率が血圧17.3%、血中脂質が35.3%と高値を呈していた。また、年々有所見率が増加しており、生活習慣病重症化予防が課題となっていた。 新型コロナウイルス感染防止の観点から、集合でのセミナー、調理、試食を伴うイベントが開催できないという状況も課題であった。
	施策実施結果	定期健診結果の結果、血糖、血中脂質、血糖、血圧項目の有所見者を中心に、 約1700名に対し、食事・運動の個別指導を行った。個別指導は在宅勤務者向けにオンラインでの指導も行った。
	効果検証結果	2021年度の定期健康診断結果にて、血圧の有所見率は横ばい（17.5%）であったが、血中脂質の有所見率が4.2ポイント低下し、31.8%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	CEOからの健康宣言の公表を受けて、受動喫煙防止に向けた敷地内禁煙や喫煙率低減の取り組みが方針化され、2020年3月に敷地内禁煙の目標を達成した。喫煙率についても2023年3月末の喫煙率12%を目標に施策を実行中であり、2020年3月末の喫煙率は19%だった。問診票では「早い時期にやめたい」「いつかやめたい」と回答した喫煙者が約70%みられており、本格的な禁煙支援の継続を行う必要があると考えた。
	施策実施結果	禁煙支援は従業員への認知度も高く、従来から継続している約6か月の個別支援を中心とした禁煙マラソンは通常の保健指導のプランに組み込んだ。健保協力のもとでのオンライン禁煙治療も継続活用した。
	効果検証結果	2020年度の個別支援対象者のうち禁煙成功率は77%となり、2020年3月末の喫煙率は16.9%まで低下した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 007740

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社タムロン

英文名：Tamron Co., Ltd.

■加入保険者：埼玉機械工業健康保険組合

上場

■所属業種：精密機器

①健康経営度評価結果

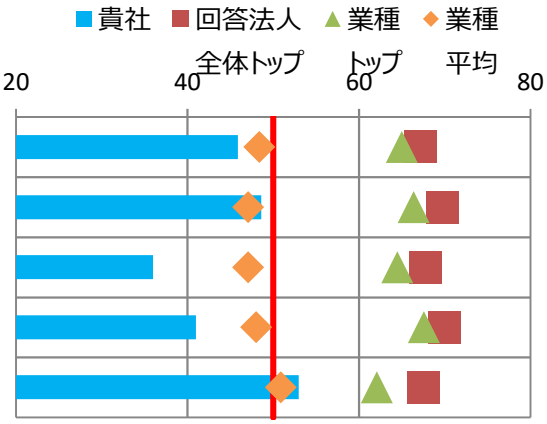
■総合順位：　**2001～2050位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**45.9**　↑1.4　（前回偏差値　44.5 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	45.9	67.2	65.0	48.4
経営理念・方針	3	48.6	69.8	66.4	47.1
組織体制	2	36.0	67.8	64.5	47.1
制度・施策実行	2	41.0	70.0	67.6	48.0
評価・改善	3	53.0	67.5	62.1	50.9

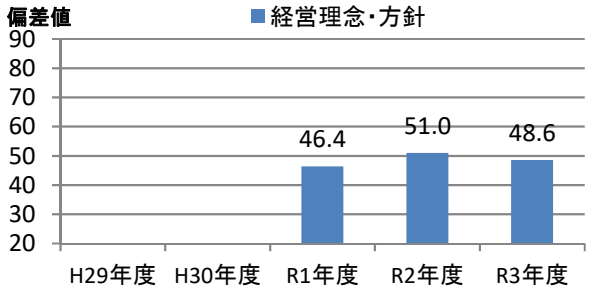


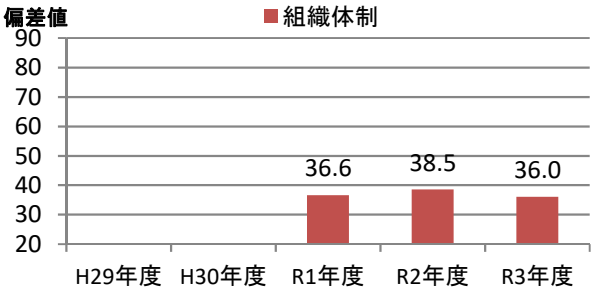
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

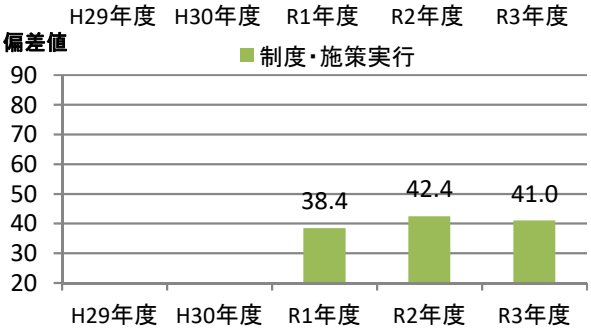
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

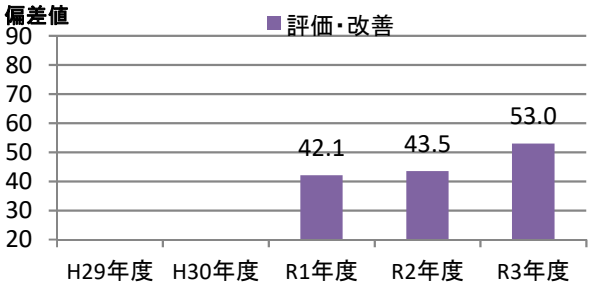
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1801～1850位	1801～1850位	2001～2050位
総合評価	-	-	41.6(-)	44.5(↑2.9)	45.9(↑1.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



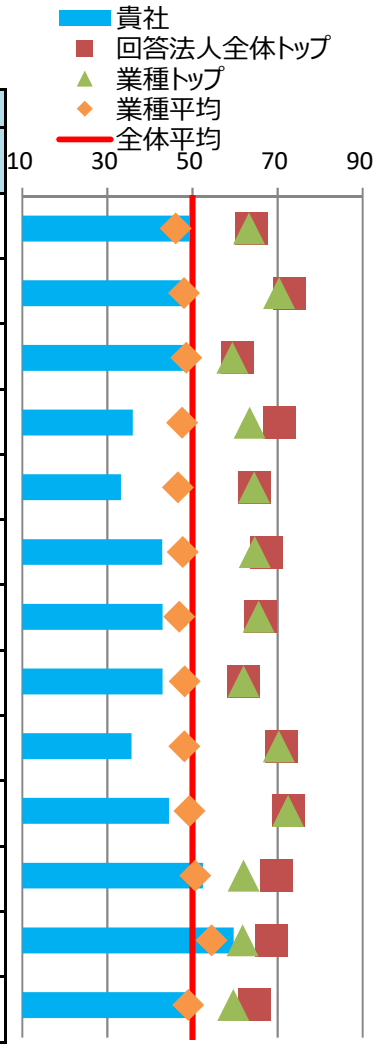






④評価の詳細分析

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	63.3	46.1
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	48.1	72.9	70.4	48.0
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	49.7	60.6	59.4	48.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	36.0	70.5	63.5	47.6
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	33.2	64.5	64.5	46.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	42.9	67.5	64.7	47.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	43.0	66.0	65.6	46.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	43.0	62.0	62.0	48.2
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	35.7	71.1	70.3	48.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	44.5	72.5	72.5	49.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	52.5	69.8	62.0	50.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	59.7	68.5	61.8	54.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	49.1	64.5	59.6	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員が心身共に健康でやりがいをもって働くことで、社員一人一人が最大限の能力を発揮できる組織をつくることが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	そのための一環として、社員が心身共に健康でやりがいをもって働ける職場をつくるためにメンタルヘルス診断を年2回実施、その改題や解決方法は、経営会議で討議されている。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.1	48.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.7	47.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.3	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.8	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.8	48.7	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.9	50.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.8	51.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.2	47.5	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.8	49.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	39.4	49.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルヘルス検査を年二回実施、年齢別・階層別のストレスレベルなどの結果を部門長へフィードバックし、職務改善に繋げるよう指示している。
	施策実施結果	総合的ストレスレベルは30部門でやや課題水準（51.5）以上、内20部門では、前回より値が上昇
	効果検証結果	ストレスレベルが前回より悪化し、課題水準にある部署の上長にフィードバックし、状況を客観的に把握の上、改善活動を展開へ。 課長・係長クラスへのメンタルヘルス教育の実施。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	新型コロナ感染症対策として、コロナワクチン接種率を向上させるべく、職種接種の開催並びにワクチン接種特別有給休暇制度の制定
	施策実施結果	職域接種の開催　2会場327名 10/8時点でのワクチン接種率：2回完了34.9%、1回完了26.7%
	効果検証結果	ワクチン接種の促進の一助となった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 007741

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ＨＯＹＡ株式会社

英文名：HOYA CORPORATION

上場

■加入保険者：ＨＯＹＡ健康保険組合

■所属業種：精密機器

①健康経営度評価結果

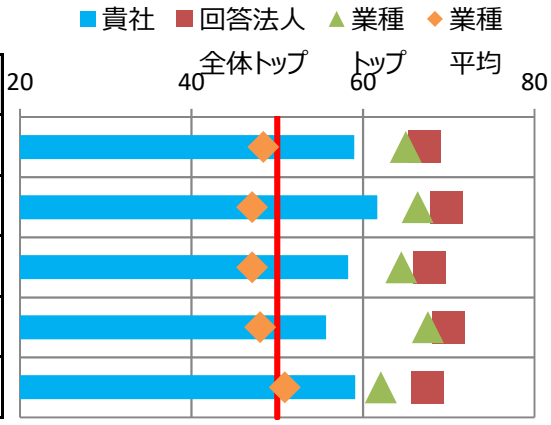
■総合順位：　**501～550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.0**　↑3.8　（前回偏差値　55.2 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	59.0	67.2	65.0	48.4
経営理念・方針	3	61.7	69.8	66.4	47.1
組織体制	2	58.3	67.8	64.5	47.1
制度・施策実行	2	55.7	70.0	67.6	48.0
評価・改善	3	59.1	67.5	62.1	50.9



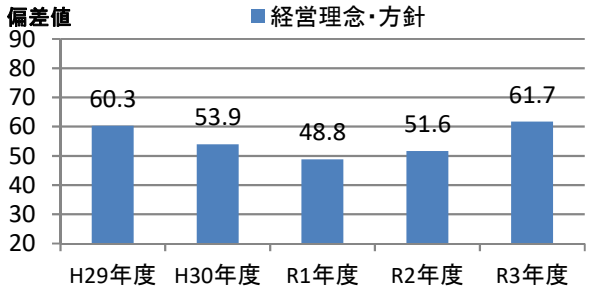
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

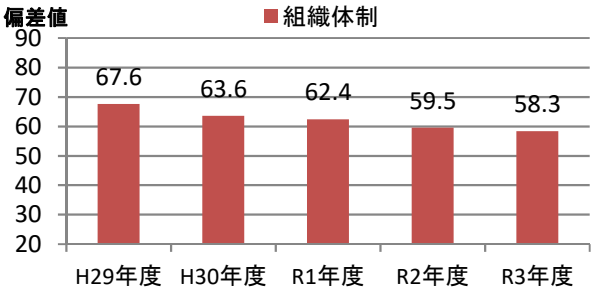
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

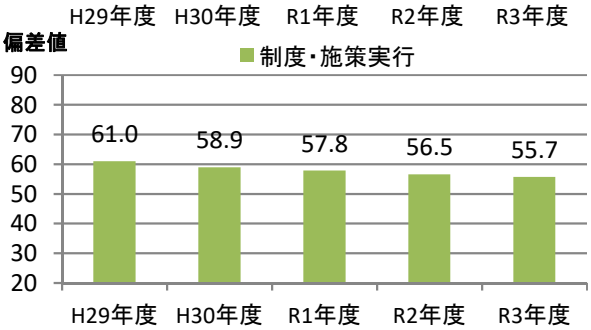
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

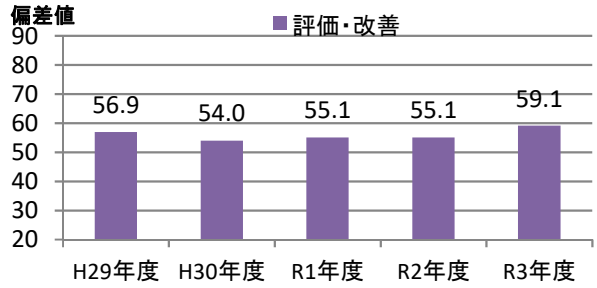
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	101～150位	401～450位	801～850位	851～900位	501～550位
総合評価	61.3	57.4(↓3.9)	55.2(↓2.2)	55.2(↑0.0)	59.0(↑3.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



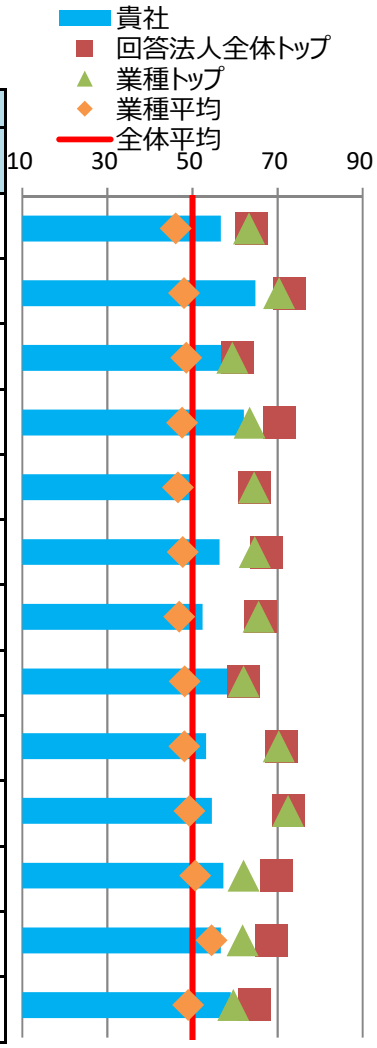






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	56.7	64.0	63.3	46.1
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	64.8	72.9	70.4	48.0
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.4	60.6	59.4	48.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.1	70.5	63.5	47.6
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	50.3	64.5	64.5	46.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	56.4	67.5	64.7	47.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	52.4	66.0	65.6	46.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	48.2
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	53.2	71.1	70.3	48.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	54.6	72.5	72.5	49.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	57.3	69.8	62.0	50.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.7	68.5	61.8	54.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.0	64.5	59.6	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員一人一人が心身ともに健康的に働くことで、業務の効率化が図られ生産性の向上が期待できます。また、社員にとって働きやすい環境は、心身の不調を予防し、健康障害による休職者や退職者を減少させることが期待できます。
健康経営の実施により期待する効果	健康診断事後措置の徹底や、食事・運動・喫煙をはじめとした生活習慣改善支援など様々な施策を通して、プレゼンティズム及びアブセンティズムによる労働損失の減少を目指します。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.4	48.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.2	47.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.3	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.9	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.2	48.7	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.2	50.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.1	51.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	47.5	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	49.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	62.1	49.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	HOYAグループでは、国内外全ての事業所において、2008年4月以降は屋内全面禁煙、2019年度末までに就業時間内全面禁煙とした。また、2018年より健保とのコラボヘルス事業としてオンライン禁煙外来を継続して提供している。これらの施策導入により喫煙率は男女とも年々減少傾向だが、依然として2020年度の従業員喫煙率は男性27.5%、女性12.6%と高く、継続した改善活動が求められている。
	施策実施結果	2021年10月から事業所内全面禁煙とするため、1年以上かけて準備した。就業時間内禁煙の徹底、会社と健保の共同施策であるオンライン禁煙外来の継続、ポスターや講話による禁煙に関する啓発活動などを行った。
	効果検証結果	2019年度と比較し、2020年度の従業員喫煙率は男性27.5%（前年度比-3.2%）、女性12.6%（前年度比-0.6）と減少を認めた。2021年度10月以降は、事業所内全面禁煙施策を徹底するとともに、さらにまだ喫煙している従業員に対し禁煙支援を継続していく。
効果検証②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	脳心血管疾患や人工透析は、従業員の生活の質を著しく低下させるだけでなく、医療費の高騰や貴重な人材の喪失につながるため、糖尿病・高血圧・脂質異常症等の生活習慣病の重症化予防をすることは重要な課題である。この3年間は特に、血糖・血圧いずれも管理不良者率は0.35～0.52%と極めて低い値で推移しているが、血圧・血糖ともに、治療によるコントロール良好率がまだ低く改善の余地がある。
	施策実施結果	健康診断において、管理不良者や要受診者に該当した社員に対し、産業医及び保健師により事後措置を徹底して行っている。事後措置は受診確認終了後も、一定期間フォローを継続することで、治療の継続を促している。
	効果検証結果	2020年度の精密検査受診率は94.1%であった。管理不良者率/治療中率/コントロール良好率は、血圧：0.39%/81.6%/53.7%、血糖：0.5%/80.8%/39.7%であり、治療によるコントロール良好率の改善は引き続き今後の改善課題である。また、脳心血管疾患によるアブセンティズム（年間総休業日数の全従業員平均）は2020年度0.04日で推移している。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 007745

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社エー・アンド・デイ

英文名：A&D Company, Limited

上場

■加入保険者：計機健康保険組合

■所属業種：精密機器

①健康経営度評価結果

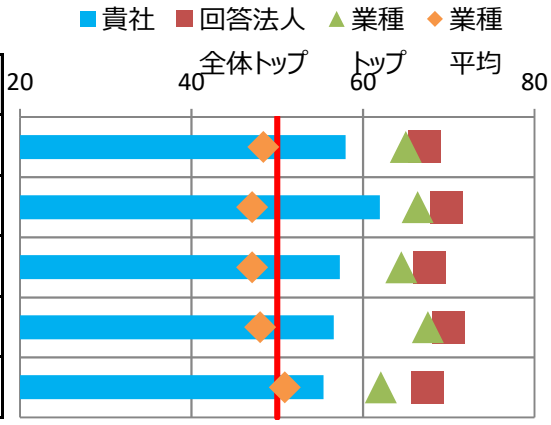
■総合順位：　**651～700位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**58.0**　↑0.8　（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	-	58.0	67.2	65.0	48.4
経営理念・方針	3	62.0	69.8	66.4	47.1
組織体制	2	57.3	67.8	64.5	47.1
制度・施策実行	2	56.6	70.0	67.6	48.0
評価・改善	3	55.4	67.5	62.1	50.9

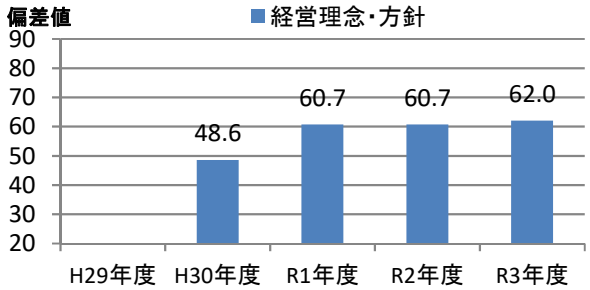


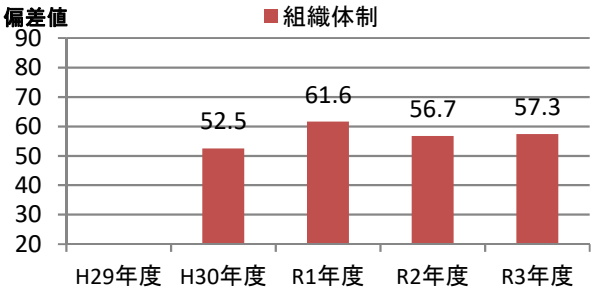
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

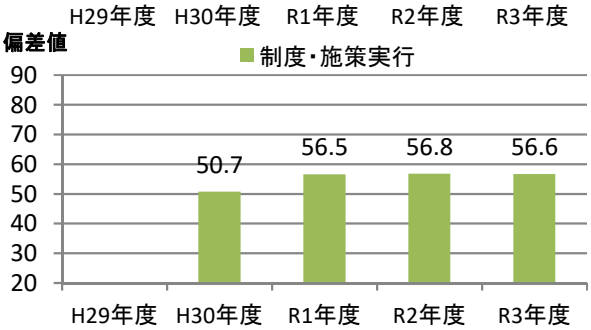
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

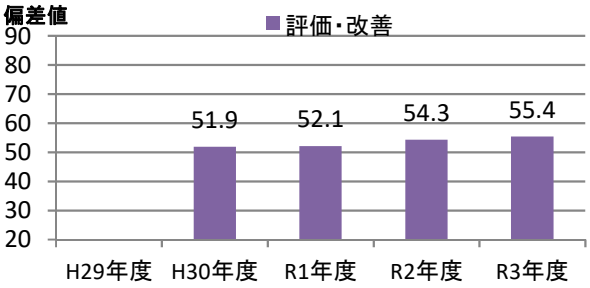
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	951～1000位	551～600位	651～700位	651～700位
総合評価	-	50.7(-)	57.5(↑6.8)	57.2(↓0.3)	58.0(↑0.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



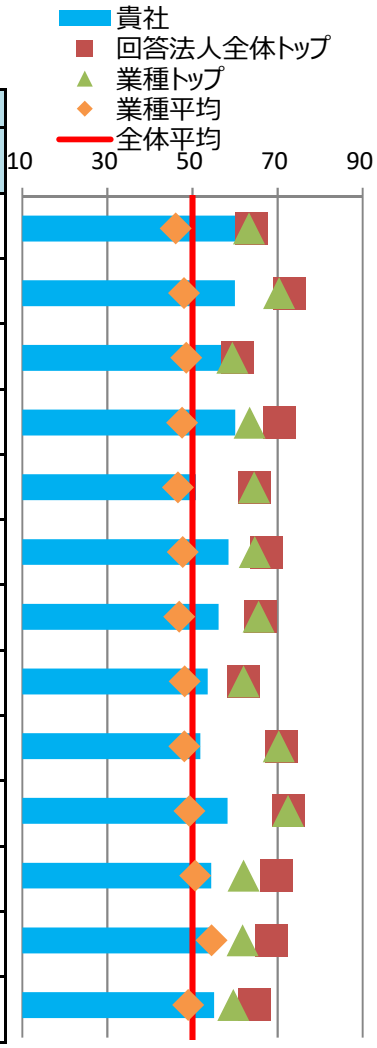






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	63.3	64.0	63.3	46.1
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	60.0	72.9	70.4	48.0
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.4	60.6	59.4	48.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.1	70.5	63.5	47.6
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	50.8	64.5	64.5	46.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.5	67.5	64.7	47.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	56.2	66.0	65.6	46.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	53.6	62.0	62.0	48.2
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	51.9	71.1	70.3	48.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	58.3	72.5	72.5	49.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.4	69.8	62.0	50.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.4	68.5	61.8	54.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.1	64.5	59.6	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 計測・計量・医療機器メーカーとして、お客様の健康をサポートする製品を提供するためには、まず全社員が心身ともに健康であることが重要との考えから、高年齢化する社員が増えていく中、社員一人ひとりが心身ともに健康で、自らの能力を最大限に発揮し続けてもらうことの実現が、事業活動を推進する上での重要課題である。
健康経営の実施により期待する効果	心身ともに健康で、能力を発揮し続けられることを期待している。具体的な目標として、健康診断における生活習慣病項目の有所見率の減少やストレスチェックにおける高ストレス者の減少を掲げ、プレゼンティーズムやアブセンティーズムの減少、ワークエンゲイジメントの向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.aandd.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	58.9	48.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.1	47.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	42.8	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.2	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.1	48.7	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.8	50.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.9	51.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	47.5	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	49.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.0	49.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	健康診断での有所見率は一時減少したものの、再び上昇傾向。従業員の半数以上が40代以上を占め、従業員の高齢化により、高血圧のリスクは今後さらに高まると考えられる。高血圧は喫煙と並び生活習慣病の最大リスク要因ともいわれており、健康測定機器メーカーとしても高血圧対策に注力していくことが課題。
	施策実施結果	高血圧の受診勧奨該当率は11.0%とわずかに減少したものの、血糖や脂質の受診勧奨率が上昇。メタボリックシンドロームの基準該当率が14.9%から17.3%と大幅に上昇。
	効果検証結果	健診結果の「血圧所見の受診勧奨対象者割合」は、2019年度11.6%から2020年度11.0%に減少。2020年度目標値の10%は達成できていないが一定の効果があったと考えるが、メタボリックシンドローム基準該当率の大幅上昇が見られたため、今後は生活習慣病予防として高血圧対策だけではなく、血糖や脂質も含めて対策を強化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	メンタルヘルス疾患により、出社していても、何らかの不調のため職務遂行能力が低下している従業員が、突然、診断書を提出し療養が長期化となり、復帰までに時間を要するケースがある。
	施策実施結果	産業医や保健師による健康相談、メンタルヘルスのコラム配信を継続実施。高ストレス者率が2019年度11.4%から2020年度11.3%に。新規発生率が2019年度0.4%から2020年度0.0%に改善
	効果検証結果	産業医や保健師による健康相談について本人だけでなく職場経由での相談が増えたことは、早期対処につながっていると考えられる。引き続き相談体制や職場との連携体制を維持していく必要あり。またメンタルヘルス不調の原因が、職場の人間関係を要因としている事例が多いことから、第一次予防として、コミュニケーション研修等の実施も検討が必要と考える。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 007762

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：シチズン時計株式会社

英文名：CITIZEN WATCH CO.,LTD

上場

■加入保険者：シチズン健康保険組合

■所属業種：精密機器

①健康経営度評価結果

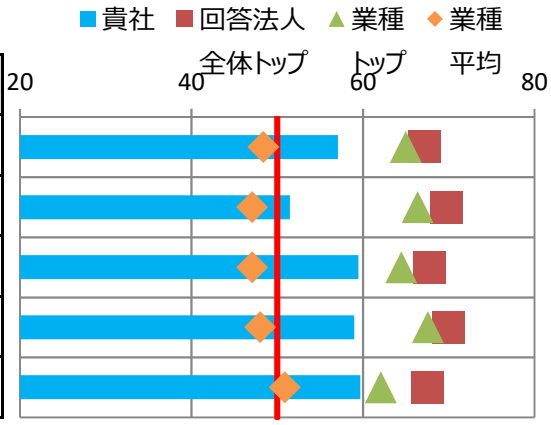
■総合順位：　**751～800位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**57.1**　↑1.6　（前回偏差値　55.5 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	57.1	67.2	65.0	48.4
経営理念・方針	3	51.5	69.8	66.4	47.1
組織体制	2	59.5	67.8	64.5	47.1
制度・施策実行	2	59.0	70.0	67.6	48.0
評価・改善	3	59.7	67.5	62.1	50.9



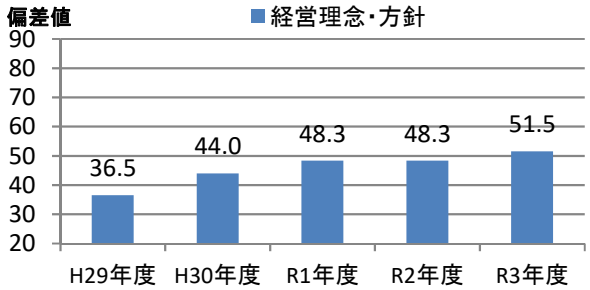
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

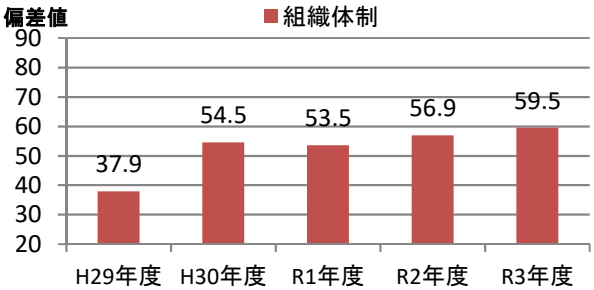
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

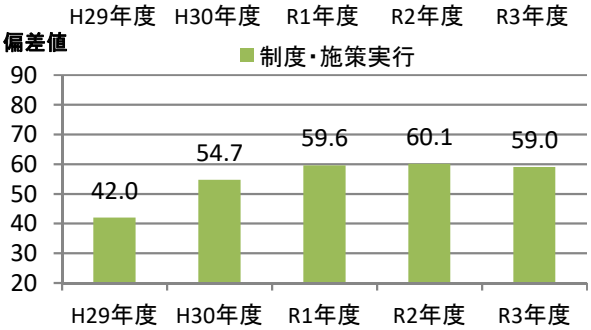
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

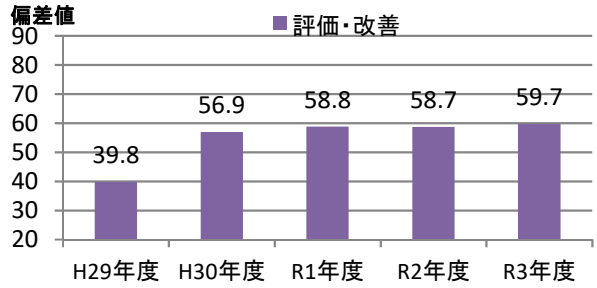
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1051～1100位	851～900位	851～900位	851～900位	751～800位
総合評価	39.1	51.9(↑12.8)	54.8(↑2.9)	55.5(↑0.7)	57.1(↑1.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



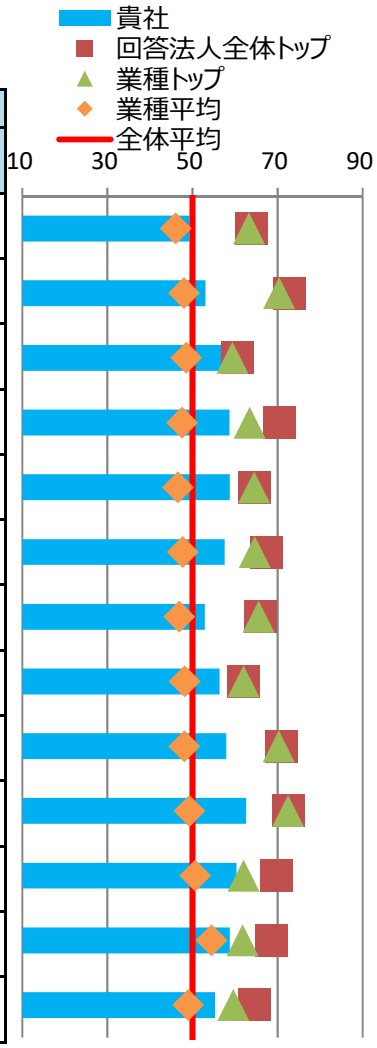






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	49.3	64.0	63.3	46.1
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	53.1	72.9	70.4	48.0
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.3	60.6	59.4	48.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	58.7	70.5	63.5	47.6
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	58.8	64.5	64.5	46.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	57.6	67.5	64.7	47.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	52.9	66.0	65.6	46.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	56.4	62.0	62.0	48.2
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	58.0	71.1	70.3	48.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	62.6	72.5	72.5	49.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	60.4	69.8	62.0	50.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.8	68.5	61.8	54.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.3	64.5	59.6	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 若手・中堅の従業員を中心に、優秀な人材やこれからを期待していた人材の退職が増加してきており、中長期的な視点からも人材の確保は急務である。社内における職場環境を整え、またエンゲージメントを高めることで、優秀な人材の流出を防ぎ、業績向上に繋げていく。また新卒・中途採用においても会社が求めている優秀な人材を確保し、事業を安定的に発展させていかなくてはならない。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康に配慮し、現状のコロナ禍においても安心して働けるような働きやすい職場環境及び自身のスキルアップや成長できる環境を整える。優秀な人材の退職者を減らし、また採用においても働きやすい、そして成長出来る会社であることをアピールすることによって入社希望者を増やし、より優秀な人材を確保し、安定した事業発展が期待できる。若手中堅社員の離職者を二十人以下にすることを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.8	48.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.4	47.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.1	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.4	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.7	48.7	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.7	50.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.9	51.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	47.5	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	49.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	67.7	49.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	新型コロナウイルスの感染が拡大する中で、従業員への感染防止、社内クラスター発生防止のため社内に対策本部を立ち上げ、社長、取締役、人事部、総務部、ＣＳＲ室など会社全体で対応し、周知徹底を図った。
	施策実施結果	コロナ対応について通達を発信し、社内施設の利用方法（食堂・クラブハウス・社内会議室等）、出張規制、体調不良の際の対応等について行動指針を掲載し、周知徹底。グループ会社・外注業者含めた職域接種も行った。
	効果検証結果	2020年度内においては社内が感染源と考えられる感染はなく、徹底が図られたと考えている。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	ライフワークバランスが重要視される中で、従業員一人一人が充実した生活時間を確保出来るように、業務の効率化と適正化により残業や休日出勤出勤を減らす取り組みが必要である。
	施策実施結果	労働時間を適正化するためタイムプロを導入し正しく残業時間を管理するとともに、フレックスタイム制やテレワーク制度を導入、より自分に合った働き方を援助している。残業が多い従業員への人事部面談も行っている。
	効果検証結果	全体として残業時間・休日出勤は前年比63.5%とその制度の効果が出ており、また一人一人の意識もより効率的に業務を実施するように変わってきている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 007780

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社メニコン

英文名：Menicon Co., Ltd.

上場

■加入保険者：東京実業健康保険組合

■所属業種：精密機器

①健康経営度評価結果

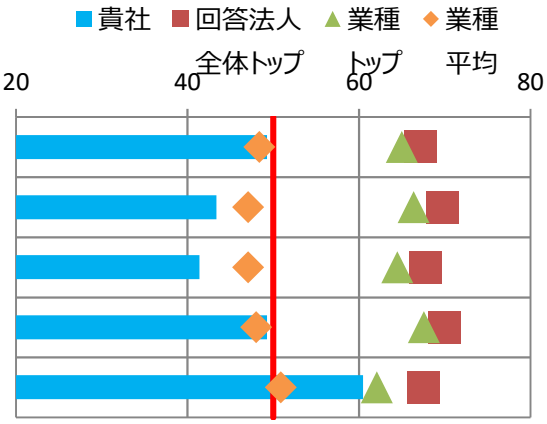
■総合順位：　**1651～1700位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**49.3**　↑1.8　（前回偏差値 47.5 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	49.3	67.2	65.0	48.4
経営理念・方針	3	43.4	69.8	66.4	47.1
組織体制	2	41.4	67.8	64.5	47.1
制度・施策実行	2	49.3	70.0	67.6	48.0
評価・改善	3	60.5	67.5	62.1	50.9



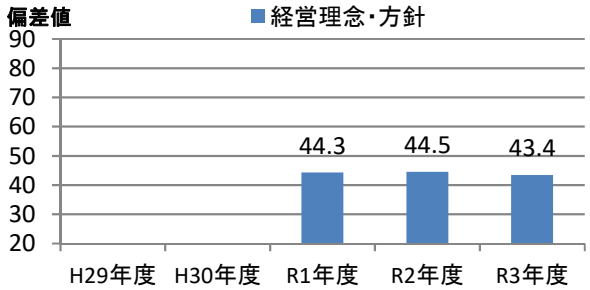
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

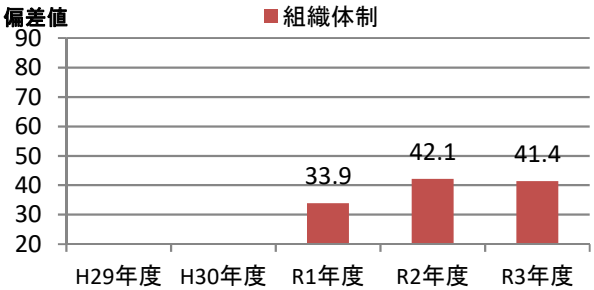
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

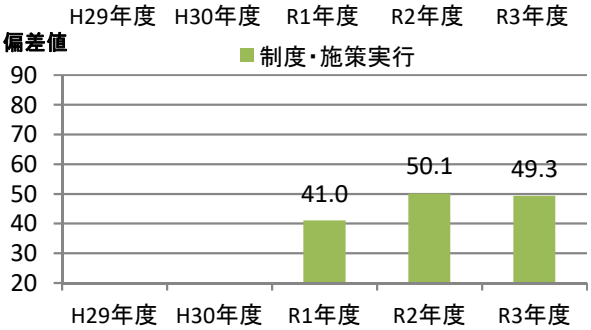
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

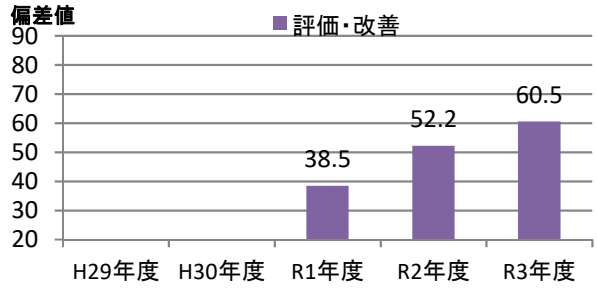
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1901～1950位	1551～1600位	1651～1700位
総合評価	-	-	39.8(-)	47.5(↑7.7)	49.3(↑1.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



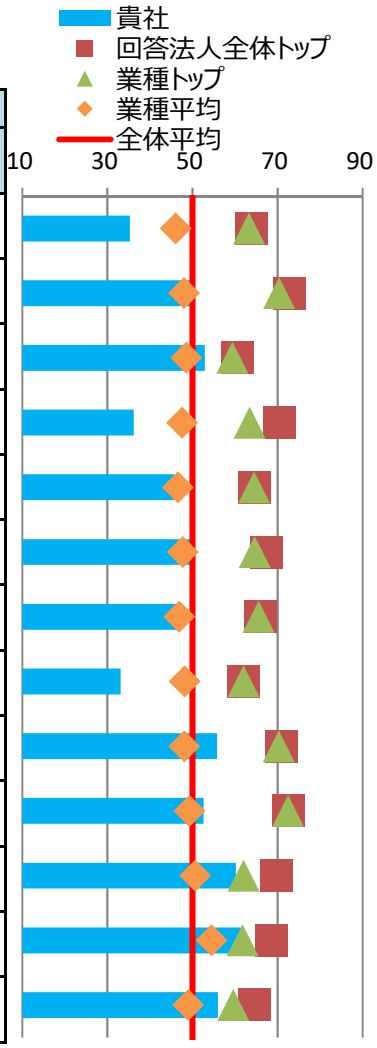






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	35.3	64.0	63.3	46.1
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	50.4	72.9	70.4	48.0
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	52.9	60.6	59.4	48.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	36.2	70.5	63.5	47.6
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	45.7	64.5	64.5	46.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	50.2	67.5	64.7	47.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	47.2	66.0	65.6	46.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	33.1	62.0	62.0	48.2
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	55.8	71.1	70.3	48.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	52.6	72.5	72.5	49.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	60.2	69.8	62.0	50.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	61.8	68.5	61.8	54.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	56.0	64.5	59.6	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	–
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.menicon.co.jp/company/philosophy/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	49.4	48.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	42.2	47.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.7	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.0	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.3	48.7	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.3	50.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.9	51.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.0	47.5	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.6	49.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	65.6	49.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	ストレスチェックの結果、「店長」の属性でストレス度が高いことが分かった。高ストレス者が多い状態は、生産性の低下や離職のリスクが高まる可能性があるため、改善が必要である。
	施策実施結果	「店長」の上司にあたる管理者から、業務配慮や仕事量、難易度の適正化を図り、サポートを強化することで、ワークライフバランスの改善に努めた。
	効果検証結果	昨年度のストレスチェックの結果までで、「店長」の属性での高ストレス者割合が３年連続で改善傾向であり、働きやすさの改善がみられることからも、課題に対する効果が出てきていると評価している。
効果検証②	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題の内容	復職後の再休職の増加により、人員が不足することによる業務への影響や、休職、復職の事務手続きが煩雑になっていることが課題である。
	施策実施結果	復職後に短時間勤務の慣らし期間を設けることや、通院時の時差出勤を認めている。メンタル不調者へのカウンセリング窓口も設置し、再休職者を減らしていく取り組みを実施した。
	効果検証結果	再休職者はゼロには至っていないものの、減らすことは出来ており、復職後のスムーズな職場復帰へのサポートとして効果を表している。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 008050

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：セイコーホールディングス株式会社

英文名：SEIKO HOLDINGS CORPORATION

上場

■加入保険者：セイコー健康保険組合

■所属業種：精密機器

①健康経営度評価結果

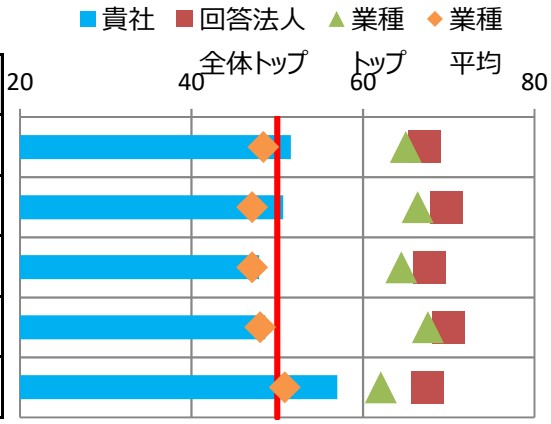
■総合順位：　**1351～1400位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**51.6**　↑4.2　（前回偏差値 47.4 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	51.6	67.2	65.0	48.4
経営理念・方針	3	50.7	69.8	66.4	47.1
組織体制	2	47.9	67.8	64.5	47.1
制度・施策実行	2	48.6	70.0	67.6	48.0
評価・改善	3	57.0	67.5	62.1	50.9



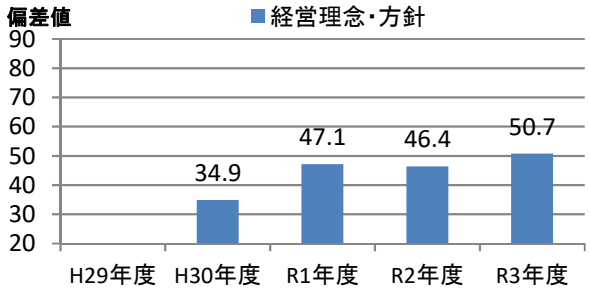
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

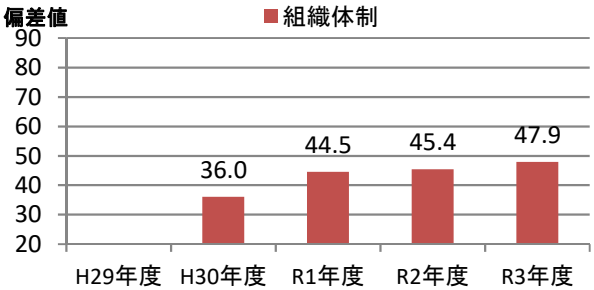
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

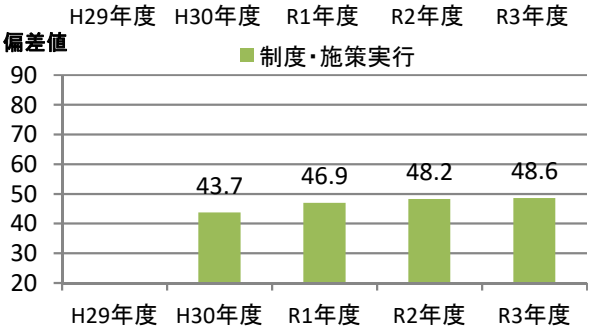
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

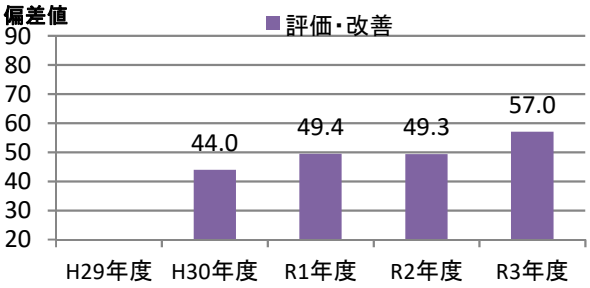
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1451～1500位	1451～1500位	1551～1600位	1351～1400位
総合評価	-	39.6(-)	47.2(↑7.6)	47.4(↑0.2)	51.6(↑4.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



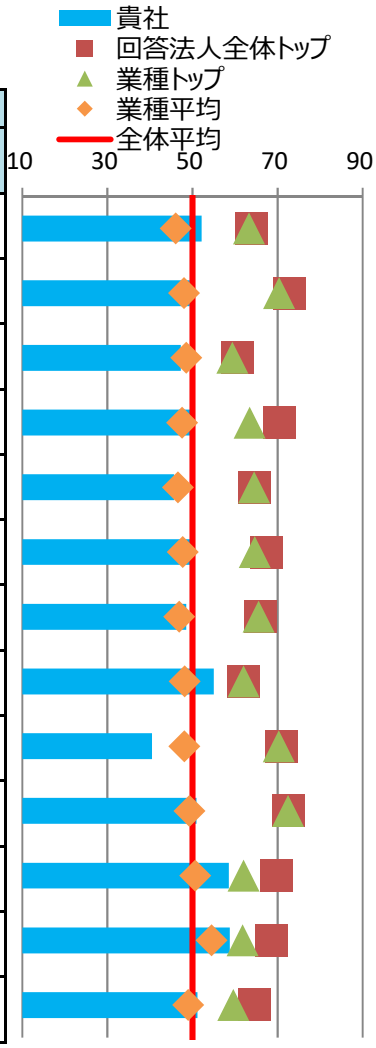






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	52.2	64.0	63.3	46.1
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.4	72.9	70.4	48.0
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	47.3	60.6	59.4	48.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	50.0	70.5	63.5	47.6
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	45.7	64.5	64.5	46.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	50.1	67.5	64.7	47.7
	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	65.6	46.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.0	62.0	62.0	48.2
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	40.5	71.1	70.3	48.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	51.0	72.5	72.5	49.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	58.6	69.8	62.0	50.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.8	68.5	61.8	54.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.2	64.5	59.6	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社では多様な価値観を持った人材が活き活きと働くことができる環境を整備し、グループの持続的な成長を図ることを第7次中期経営計画（2020年3月期を初年度とする３ヶ年計画）における人材戦略の基本方針としている。社員全員が働きがいをもって業務に臨むためには、まずは健康であることが全ての原点であり、健康経営に関する取り組みは欠かせないという課題認識を持っている。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営推進により、社員が健康でいきいきと働くためのサポートを行うことで、ワークエンゲージメントが向上し、業績向上、生産性向上に繋がることを期待している。社員の働きがいを測る指標として、グループ横断でワークエンゲージメント調査を定期的に実施する予定であり、これらの結果も参考にしながら「経営トップ」「各社人事担当」「健康保険組合」が一体となってグループ全体で健康経営の取り組みを進めていく。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	統合報告書
URL	https://www.seiko.co.jp/ir/library/pdf/SEIKO_value_report_2020_04.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.2	48.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.6	47.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.7	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.5	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.9	48.7	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	63.5	50.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.8	51.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	47.5	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	49.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	49.5	49.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	社員の高齢化に伴い、生活習慣病のリスクは高まりつつある。健診結果から毎年一定数のリスクを抱えた社員が存在している。2020年度はコロナ禍の中、在宅勤務や時差勤務を奨励しているが、生活習慣の変化による体調不良に伴うプレゼンティーイズムが懸念されている。
	施策実施結果	健康保険組合と協働し特定保健指導や65歳到達者への健康相談、産業医による個別面談も行っている。また、今期は「Withコロナにおけるこころとからどのセルフケア」と題しオンラインでセミナーも実施した。
	効果検証結果	2020年度の健診結果では、血圧、脂質、血糖等受診勧奨基準を超えた人の割合が増加しており、特定保健指導における積極的支援の対象者の出現率も上昇している。健診時の質問票からは、運動や日常生活における身体活動の低下はみられず、原因について現状でははっきり分析できていない。上記セミナー等の効果は現時点では検証できていないが、引き続きポピュレーションアプローチとして社員に対する啓発活動を実施していく。
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	健康保険組合の疾病別分析によると毎年12月から3月にかけてインフルエンザ・呼吸不全に罹患する人が増え1人当たりの医療費も増加している。インフルエンザに罹った場合、当然出社できず数日休むことにあるが、一部署で複数人罹患した場合などアブセンティーイズムも懸念される。
	施策実施結果	健康保険組合では、インフルエンザ予防接種の補助金（1人当たり3,000円まで）事業を行っている。また、多くの社員が接種できるように外部医療機関に依頼し、事業所内での集団接種も就業時間中に実施している。
	効果検証結果	インフルエンザ等季節性の疾病の罹患はある程度やむを得ないが、できる限り少なくするよう予防接種だけでなく、うがいや手洗い等日常生活における注意も喚起する。2019年～2020年、2020年～2021年にかけては、コロナ対策の影響もあり、インフルエンザに罹患すした人は極端に少なかった。（健康保険組合レセプト分析による）

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 010244

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：オリエンタルモーター株式会社

英文名：

■加入保険者：東京都電機健康保険組合

非上場

■所属業種：精密機器

①健康経営度評価結果

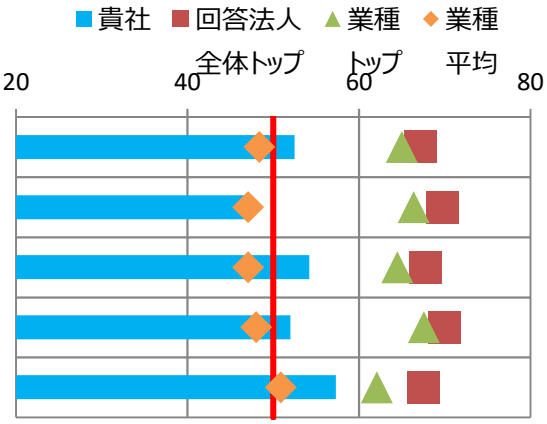
■総合順位：　**1251～1300位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**52.5**　↑3.2　（前回偏差値 49.3 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	52.5	67.2	65.0	48.4
経営理念・方針	3	47.0	69.8	66.4	47.1
組織体制	2	54.2	67.8	64.5	47.1
制度・施策実行	2	52.0	70.0	67.6	48.0
評価・改善	3	57.3	67.5	62.1	50.9

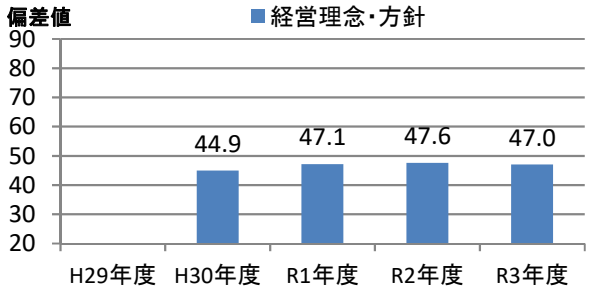


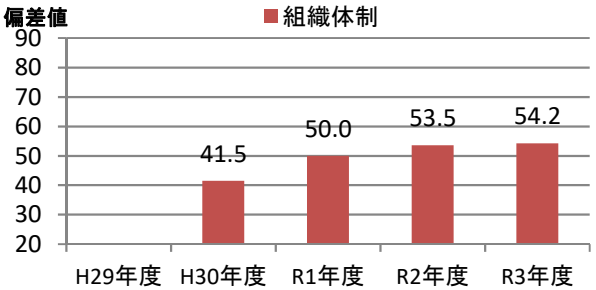
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

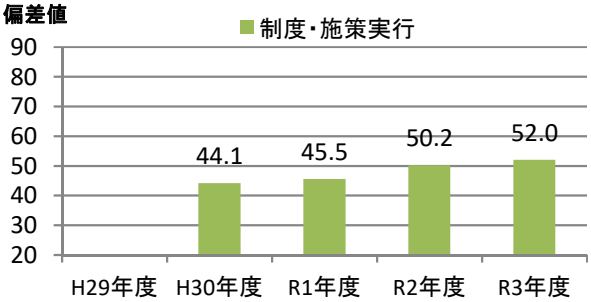
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

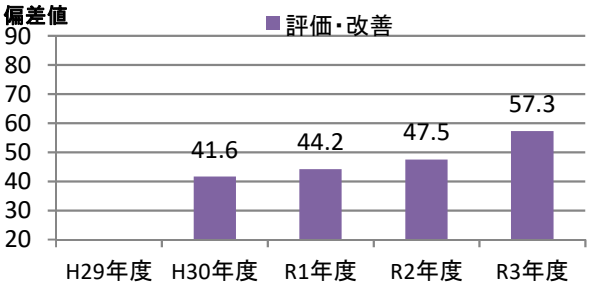
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1301～1350位	1501～1550位	1401～1450位	1251～1300位
総合評価	-	43.3(-)	46.5(↑3.2)	49.3(↑2.8)	52.5(↑3.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



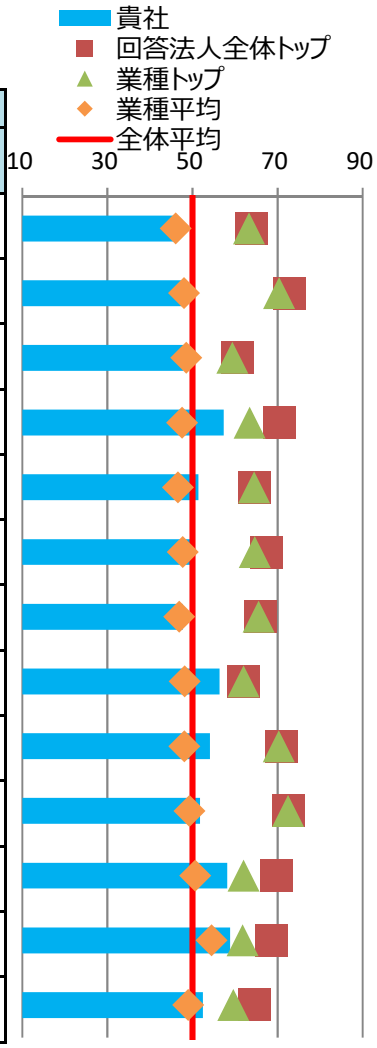






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	45.6	64.0	63.3	46.1
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	48.3	72.9	70.4	48.0
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	47.9	60.6	59.4	48.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.4	70.5	63.5	47.6
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	51.4	64.5	64.5	46.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	50.4	67.5	64.7	47.7
	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	65.6	46.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	56.4	62.0	62.0	48.2
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	54.1	71.1	70.3	48.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	51.8	72.5	72.5	49.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	58.2	69.8	62.0	50.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.9	68.5	61.8	54.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.5	64.5	59.6	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 大幅な人員増が望めない状況下、急激な受注にも対応でき、かつ、社員の労働環境整備を維持向上させる、持続性の高い企業体質を構築するのが課題。
健康経営の実施により期待する効果	２０１９年において３年後現有人員で３０％生産性向上することを目標に、業務の効率化・自動化を図る。それとともに、所定外労働時間・休暇取得状況を把握し、休暇取得を年間１５日／人を目指す（現在約１２日間の取得状況）。それに加え、様々な健康施策を導入し、今後さらなる生産性向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.orientalmotor.co.jp/company/profile/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	53.3	48.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.5	47.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.2	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.2	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.5	48.7	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.7	50.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.8	51.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	47.5	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.9	49.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.7	49.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	残業時間の増加 受注増に対して、これまでは残業という手段で対応をとってきた。 2019年度の生産人員で生産能力を1.3倍にするという旗印の元、生産ラインの革新や業務改善を進め、残業に頼らない体制づくりを進める必要があった。
	施策実施結果	上記に加え、製品のリードタイムを適正化を行うなど、急な出荷対応の残業削減が実現。（例：2018年3月残業時間 約29,000時間→2021年7月 約18,000時間 ※同等売上かつ月次売上過去最高時）
	効果検証結果	その結果、生産性向上に加え、休暇取得率増につながった。 休暇の取得状況は、2020年度は12.7日/人となり、2017年度と比べ、約17%取得率が向上した。（2017年度10.8日/人）
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 010648

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大分キヤノンマテリアル株式会社

英文名：Oita Canon Materials Inc.

■加入保険者：キヤノン健康保険組合

非上場

■所属業種：精密機器

①健康経営度評価結果

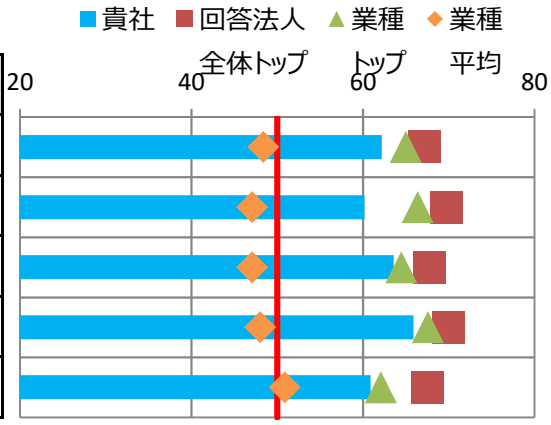
■総合順位：　**151～200位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**62.2**　↓0.4　（前回偏差値　62.6 ）

※「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	-	62.2	67.2	65.0	48.4
経営理念・方針	3	60.2	69.8	66.4	47.1
組織体制	2	63.6	67.8	64.5	47.1
制度・施策実行	2	65.9	70.0	67.6	48.0
評価・改善	3	60.9	67.5	62.1	50.9

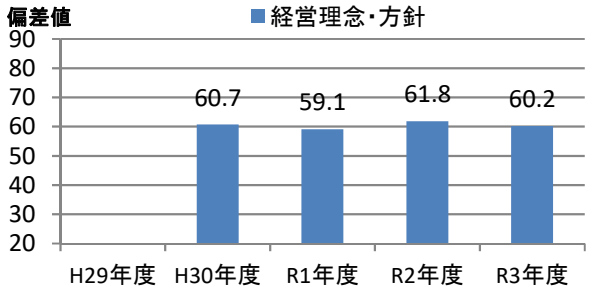


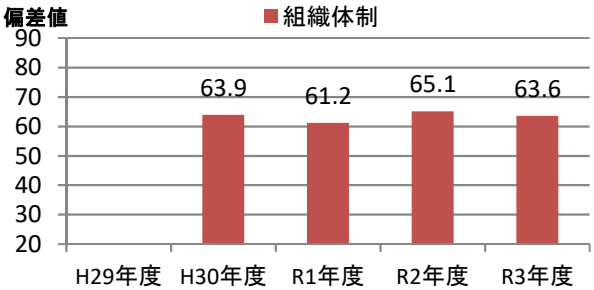
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

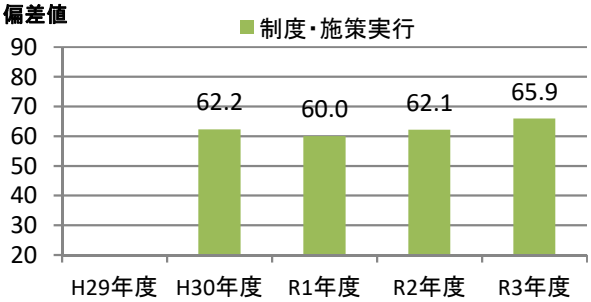
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

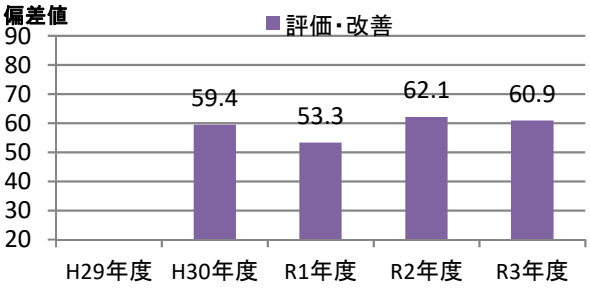
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	151～200位	501～550位	151～200位	151～200位
総合評価	-	61.5(-)	58.0(↓3.5)	62.6(↑4.6)	62.2(↓0.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



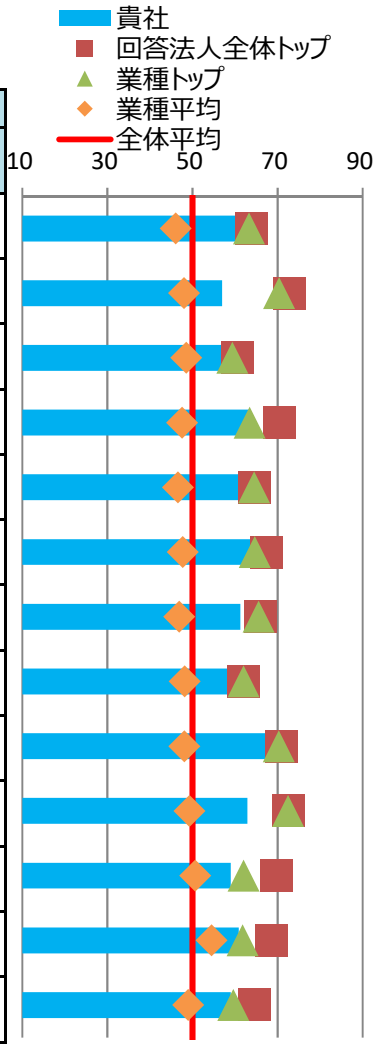






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	63.3	64.0	63.3	46.1
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	57.0	72.9	70.4	48.0
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.4	60.6	59.4	48.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.3	70.5	63.5	47.6
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	46.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	64.7	67.5	64.7	47.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	61.3	66.0	65.6	46.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	48.2
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	70.3	71.1	70.3	48.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	62.9	72.5	72.5	49.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	59.0	69.8	62.0	50.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	60.9	68.5	61.8	54.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.0	64.5	59.6	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 平均年齢の上昇やコロナ禍の活動量低下により健診結果に所見がある、治療や管理が必要な疾病がある、ストレス発散ができない、不安感や集中力低下等、心身ともに健康でない状態が継続することは、従業員のモチベーション低下やもともと持っている知識や能力を十分に発揮できないことにつながる。組織の活性化により、業績向上を目指すためにも従業員がウェルビーイングの状態を維持し、パフォーマンスを発揮し続けることが課題。
健康経営の実施により期待する効果	心身ともに健康な状態の従業員が増えることで、従業員1人1人が安心して、楽しく生き生きと仕事をすることができることを期待する。適正体重維持者の増加、血圧・血糖所見者の減少、運動習慣がある者の増加、「仕事に満足だ」や「働きがいのある仕事だ」と思う者の増加で評価する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.9	48.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.3	47.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.3	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	72.5	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.2	48.7	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.6	50.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.2	51.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	47.5	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	49.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	64.2	49.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	健診結果で所見がある社員が年々増加しており、何らかの所見がある社員は6割を超えている。交替勤務や単身生活、若年層の肥満という特徴があり、年齢が上がるごとに肥満から生活習慣病に移行している。高血圧や高血糖により就業制限（交替勤務の制限、出張制限、業務内容の制限等）が必要になる社員が発生する。これは脳血管疾患等の発生だけでなく、パフォーマンスや生産性に影響を与えることにつながるため改善が必要。
	施策実施結果	管理職を含む全社員に就業制限に関する教育の実施。「異常なし」以外全員に面談やｅ-Learningで指導・教育を実施。再検査レベル以上は100%受診確認。39歳以下への特定保健指導内製化。食環境の整備。
	効果検証結果	就業制限検討レベルの所見は33名から15名へ減少。就業制限は2名から0名へ。健診時には社員から「血圧が高いと今の業務や交替勤務ができなくなるから、しっかり下げておかないと」といった声がよく聞かれるようになった。社員全体の判定レベルは改善傾向だが、全体の有所見者数は減少しておらず、健診の問診で食習慣に関する結果はほぼ横ばいで悪化がないのに対し、運動習慣が大きく悪化していることが課題であると捉えてる。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 012144

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：会津オリンパス株式会社

英文名：

■加入保険者：オリンパス健康保険組合

非上場

■所属業種：精密機器

①健康経営度評価結果

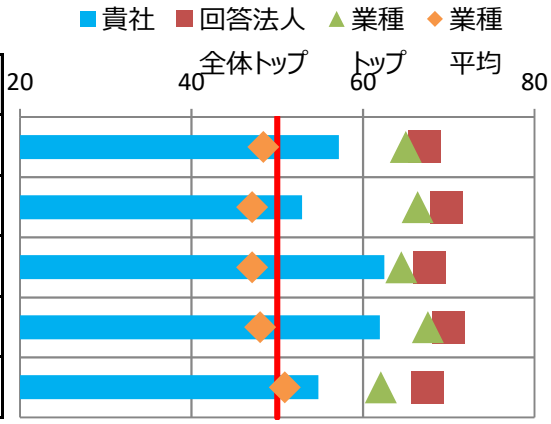
■総合順位：　**701～750位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**57.2**　↑1.0　（前回偏差値　56.2 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	57.2	67.2	65.0	48.4
経営理念・方針	3	52.9	69.8	66.4	47.1
組織体制	2	62.5	67.8	64.5	47.1
制度・施策実行	2	62.0	70.0	67.6	48.0
評価・改善	3	54.8	67.5	62.1	50.9

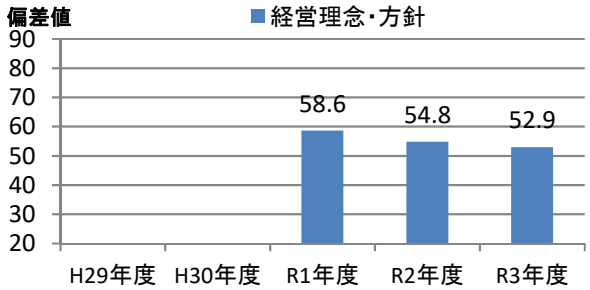


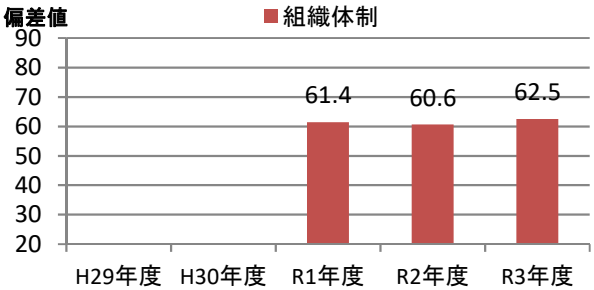
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

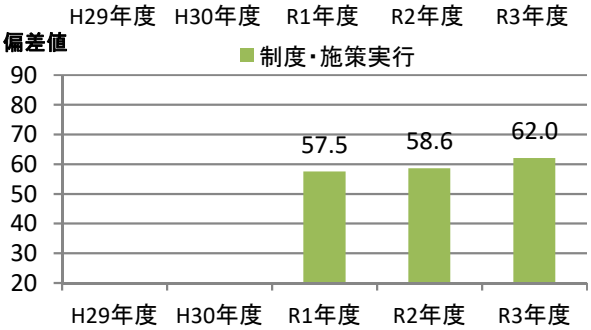
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

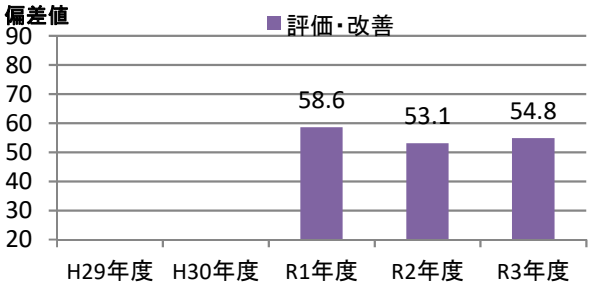
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	401～450位	751～800位	701～750位
総合評価	-	-	58.9(-)	56.2(↓2.7)	57.2(↑1.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



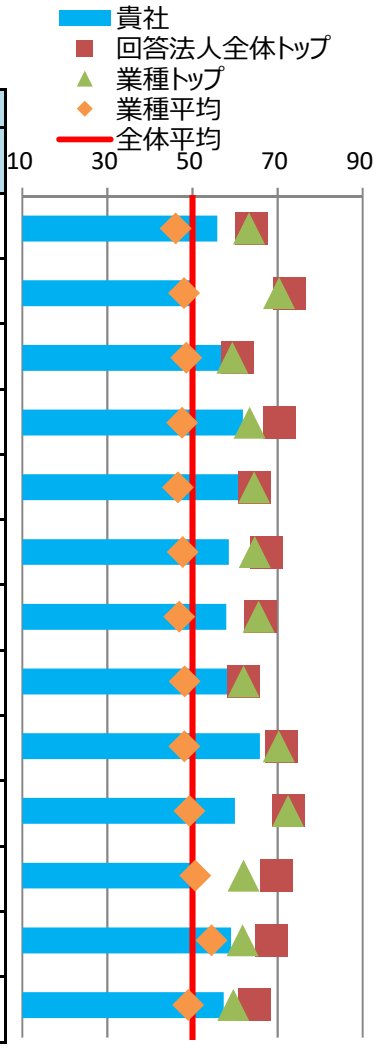






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	55.9	64.0	63.3	46.1
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	50.3	72.9	70.4	48.0
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.4	60.6	59.4	48.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.9	70.5	63.5	47.6
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	46.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.6	67.5	64.7	47.7
	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	65.6	46.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	48.2
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	65.9	71.1	70.3	48.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	60.0	72.5	72.5	49.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	49.6	69.8	62.0	50.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	59.1	68.5	61.8	54.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.4	64.5	59.6	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 弊社は医療機器メーカーの主幹工場として、医療内視鏡を開発・製造している。弊社の内視鏡を必要としている医療関係者ならびに患者様へ良い製品を提供し社会貢献をするためには、従業員の健康を確保し、働き甲斐やモチベーションを高め、パフォーマンス力を向上させることが、事業活動を推進する上で重要な課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が働きやすい労働環境を構築するため、働きがいを感じ満足度が高まることを目指している。弊社では3年毎にWLI(Work Life Integration)サーベイを実施し、従業員満足度の動向を調査している。今年度「働きやすい」と答えた従業員は75%であった。今後、更に従業員の働く意欲を高め、人材の定着、組織全体の活性化を図り、従業員の働きやすさ、働きがいを向上させ、75%を上回る回答を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.aizu.olympus.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	60.5	48.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.8	47.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.5	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.2	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.4	48.7	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.5	50.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.8	51.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.0	47.5	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	49.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	64.0	49.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	弊社では健康診断結果において、血糖値の有所見者数が増加傾向にある。30代の若い世代においても血糖値が高い従業員が年々増加している状況であり、生活習慣病へのリスクが危惧される。疾病の重症化を予防する上で、若い世代から生活習慣病予防に対する理解を深め、健康を保ち元気に働くという意識、ヘルスリテラシーの向上が重要である。 そのため、従業員のヘルスリテラシー向上へ向けたアプローチ方法の改善が必要である。
	施策実施結果	アプリを活用し階段促進や歩数増加など手軽に取り組める運動推進イベントに19人が参加した。また血糖値改善に向けた食堂メニューの導入や生活習慣病の発生リスクが高い35歳の従業員への保健指導を7人実施した。
	効果検証結果	2020年度、前年度と比較して血糖値有所見者が4人増加している。一方で、運動習慣が「ない」と答えた従業員が134人減少した。行動制限下においても、血糖値有所見者が運動習慣を定着出来るような働きかけが今後も課題であり、自宅で出来る簡単な運動方法を引き続き検討したい。また食事面では、新たに彩り豊かな野菜中心とした食堂メニューを導入し、野菜を多く摂取する事の重要性を従業員へ周知することが出来た。
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	弊社では18～64歳の全従業員のうち、48%が女性従業員である。各世代を通して、女性特有の不調や疾患が発生しており、症状をケアする体制が整備されていないことが問題点であった。そのため、まずは実態を把握するために、社内医療職と女性従業員の接点を増やし、健康状態に不安のある者を把握することが課題であった。
	施策実施結果	女性の相談窓口を毎週火曜日のお昼休み時間に開設した。通常は離席の際に職制への報告を必要としているため、業務の手を止め、職制に報告をし離席することに抵抗を感じる方向けの相談機会を構築した。
	効果検証結果	女性の相談窓口を開設したことにより、今まで抵抗を感じ相談に来れなかった女性従業員が、ホルモンバランスや更年期などデリケートな内容について、2名相談に訪れた。結果として、健康上の悩みを持つ潜在的な女性従業員を掘り起こすことが出来た。本年度は更に相談環境を整備し、相談窓口を社内周知し、気軽に相談できる体制を構築し効果評価を実施していく。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 012147

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立ハイテクサイエンス

英文名：Hitachi High-Tech Science Corporation

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：精密機器

①健康経営度評価結果

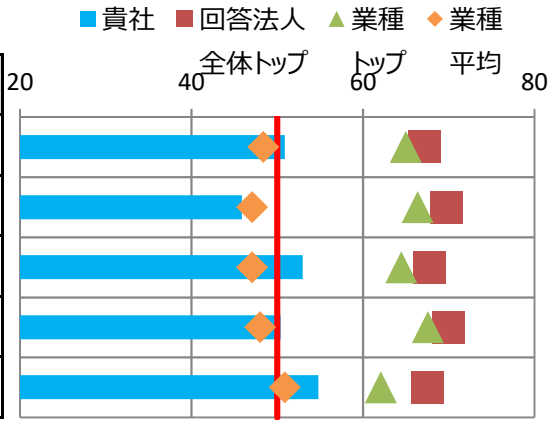
■総合順位：　**1451～1500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**50.9**　↑1.8　（前回偏差値　49.1　）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	50.9	67.2	65.0	48.4
経営理念・方針	3	45.9	69.8	66.4	47.1
組織体制	2	53.0	67.8	64.5	47.1
制度・施策実行	2	50.4	70.0	67.6	48.0
評価・改善	3	54.8	67.5	62.1	50.9

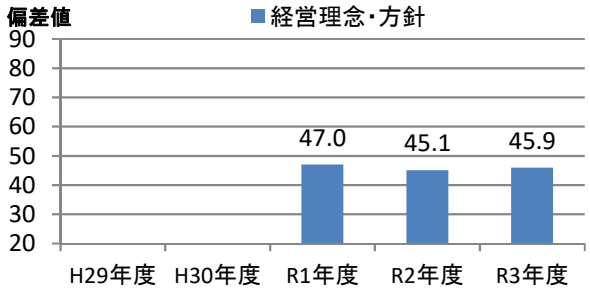


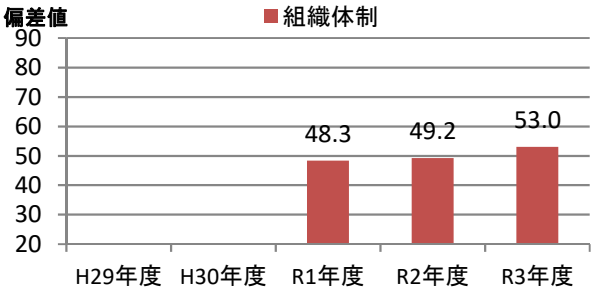
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

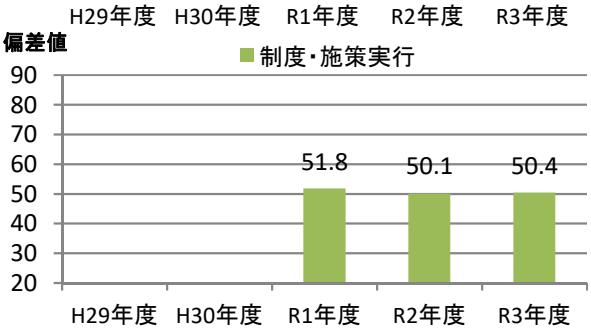
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

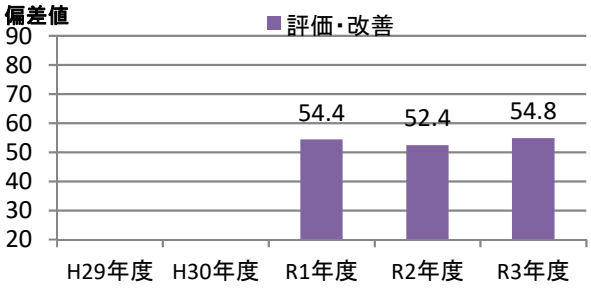
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1201～1250位	1401～1450位	1451～1500位
総合評価	-	-	50.4(-)	49.1(↓1.3)	50.9(↑1.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



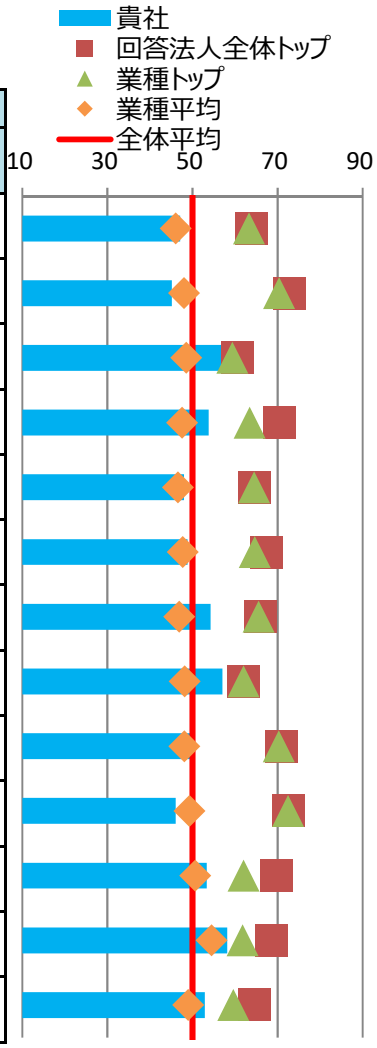






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	47.1	64.0	63.3	46.1
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	45.2	72.9	70.4	48.0
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.5	60.6	59.4	48.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	53.8	70.5	63.5	47.6
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	48.0	64.5	64.5	46.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	48.9	67.5	64.7	47.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	54.3	66.0	65.6	46.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.1	62.0	62.0	48.2
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	49.7	71.1	70.3	48.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	46.1	72.5	72.5	49.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	53.4	69.8	62.0	50.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.2	68.5	61.8	54.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.9	64.5	59.6	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 コロナ禍において在宅勤務が増加しているなか、メンタルヘルスによる相談が増えてきている。また、メンタルヘルスによる休職者に休職日数が年々増えてきており、労働生産性を維持・向上させることが必要である。
健康経営の実施により期待する効果	各従業員が対象となるセルフケアだけでなく、ラインケアを充実させることによってメンタルヘルス不調への早期発見と適切な対応ができる事を期待している。 具体的な指標として、ストレスチェックの集団分析結果の総合健康リスクが90を下回ることを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hitachi-hightech.com/hhs/about/health/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.6	48.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.5	47.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.8	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.3	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.0	48.7	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.3	50.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.3	51.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	47.5	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.6	49.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.3	49.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	コロナ禍における、在宅勤務が増え、仕事と家庭の両立がより重要となっている。在宅勤務は労働時間を直接確認出来ないため、従業員自身と管理職による適正な管理が必要がある。
	施策実施結果	時間管理委員会による時間外労働の抑制、計画年休取得の促進、定期的に管理職へ時間外労働の情報を提供することで、年5日以上の有給取得を達成。特定の従業員に作業が偏らないように負荷バランスをとっている。
	効果検証結果	2019年度と比べると、一人当たりの平均残業時間は横ばい、年休取得日数は減少と考えていたより効果は薄かった。 コロナ禍の影響で在宅勤務など現認がしずらい面の影響が想定より高かったと考えられる。 2021年度は管理者教育をさらに深め、労働時間の適正化を確保したい。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	在宅勤務の増加及び、職場でのコミュニケーション不足や環境への不安など相談が増加した。 労働生産性を維持・向上させるため、メンタルヘルス改善に向け対策が必要となった。
	施策実施結果	全従業員向けにセルフケアeﾗｰﾆﾝｸﾞの定期的な実施、管理職に対し管理職者向け教育を実施した。また、在宅勤務中のメンタルヘルスについて講習を実施した。
	効果検証結果	2019年度と比較して2020年度はメンタルヘルス疾患による休職者数は7人から5人に減少した。また、全体のストレスチェックの総合評価は改善した。 全体のストレスチェックの総合評価は改善していたが、事業所によって総合評価に差があり、すべての事業所で改善がみられるよう2021年度は環境改善に力を入れていく。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 012576

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：キヤノンファインテックニスカ株式会社

英文名：CANON FINETECH NISCA INC.

■加入保険者：キヤノン健康保険組合

非上場

■所属業種：精密機器

①健康経営度評価結果

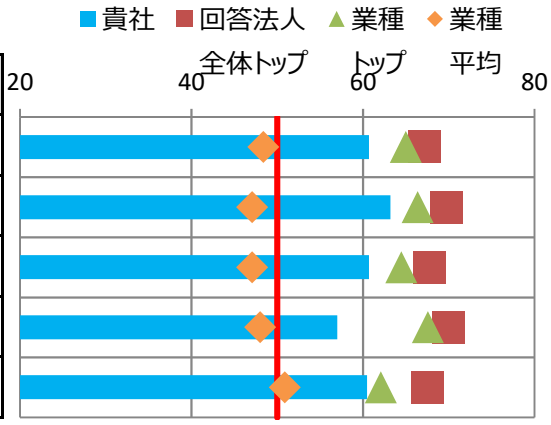
■総合順位：　**301～350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**60.7**　↑8.9　（前回偏差値　51.8 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	60.7	67.2	65.0	48.4
経営理念・方針	3	63.2	69.8	66.4	47.1
組織体制	2	60.7	67.8	64.5	47.1
制度・施策実行	2	57.0	70.0	67.6	48.0
評価・改善	3	60.5	67.5	62.1	50.9

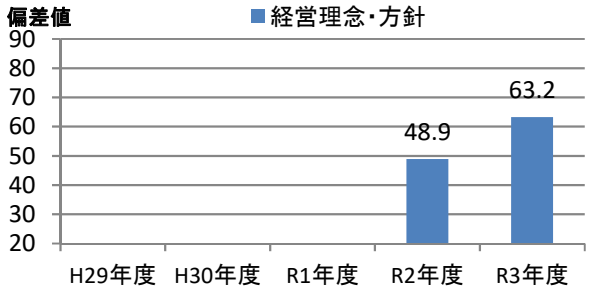


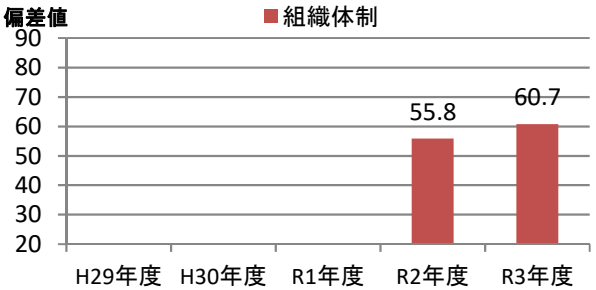
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

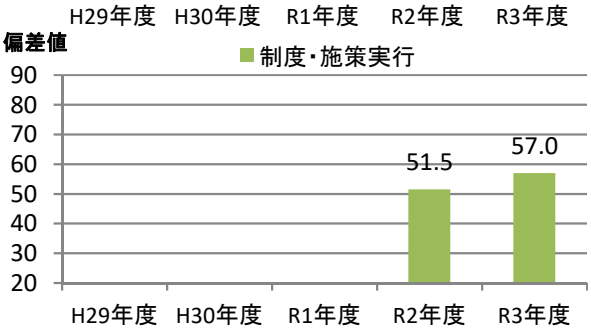
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

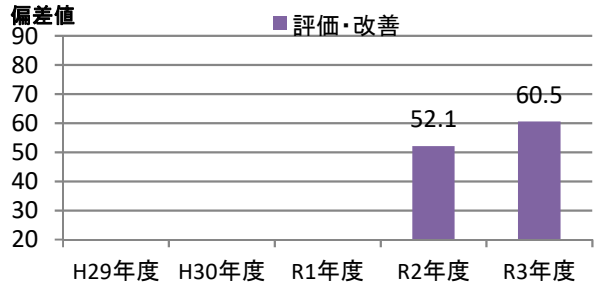
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1151～1200位	301～350位
総合評価	-	-	-	51.8(-)	60.7(↑8.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



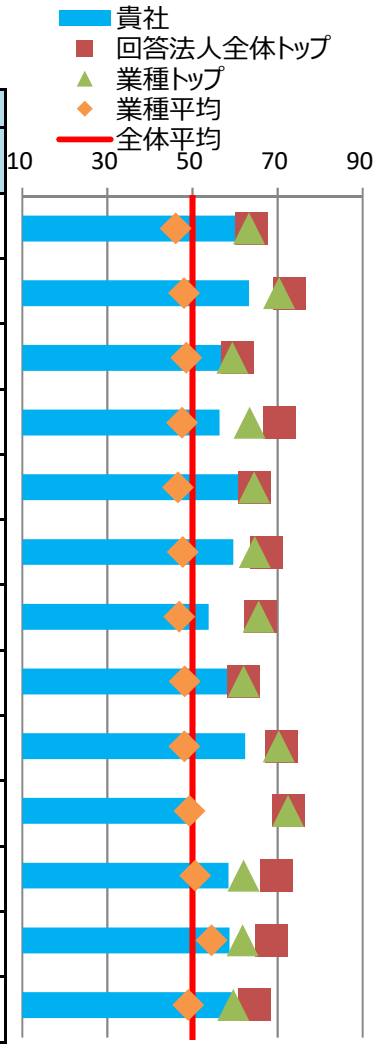






④評価の詳細分析

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	63.3	46.1
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	63.3	72.9	70.4	48.0
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.2	60.6	59.4	48.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	56.4	70.5	63.5	47.6
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	46.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	59.6	67.5	64.7	47.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	53.8	66.0	65.6	46.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	60.6	62.0	62.0	48.2
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	62.4	71.1	70.3	48.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	50.1	72.5	72.5	49.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	58.5	69.8	62.0	50.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.7	68.5	61.8	54.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.6	64.5	59.6	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 人口減少社会より、企業として持続的に成長し続けるためには、既存従業員が活き活きと健康で常に能力を発揮できる環境・体制を作ることが重要と考えます。そのために従業員のパフォーマンを低下させている要因であるプレゼンティーイズムやアブセンティーイズムに係る健康課題を解決することと、ヘルスリテラシーを向上させ、一人ひとりが自立した健康行動がとれることにすることで、生産性向上を図ることが経営課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康増進を実感し、ワークエンゲージメントを高く感じ、長く働き続けたいと感じられること、また生産性が維持向上することを期待している。 従業員のパフォーマンスを低下せる原因である「体調不良で出勤する人の割合（プレゼンティーイズム）については現在27.7%から20%以下への改善を目指す。「病気で休んだ日数（アブセンティーイズム）」については現在3.5日から2.5日以下への改善を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://ftn.canon/ja/corporate/safety.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.6	48.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.4	47.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.4	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.4	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.0	48.7	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.4	50.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.8	51.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.0	47.5	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.1	49.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	64.6	49.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	全社員に運動習慣についてのアンケートを行ったところ「運動習慣がない」「1日の活動量が少ない」と回答する社員が多い結果であった。運動習慣や活動量は生活習慣病やがん、メンタル疾患にも関連するため生産性の低下に影響を与えると考えられるため、改善が必要である。
	施策実施結果	全社員へウォーキングイベント（健保主催）の開催周知を行った。チーム参加制度も自社オリジナルで設けコミュニケーション活性化にもつなげている。イベント参加率は2020年度11.4%である
	効果検証結果	健康診断結果にて、1日1時間以上の身体活動をしている社員の割合が2018年32.6%に対し2020年は34.6%、また、生産性を評価するアンケートでは、現時点で定量的な効果の確認までできていないが、今後注視していく計画である。
効果検証②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	定期健康診断で有所見者が約4割であり、会社全体の平均年齢も毎年上昇しているため、有所見者のフォローを徹底し、悪化することを防げないと就業制限にもつながり生産性の低下に影響を与えるため改善が必要と考えた。
	施策実施結果	要受診者へ、健康支援スタッフからの受診勧奨に加え、上司・人事を巻き込んだ受診勧奨を行い、報告率は100%達成を継続している。
	効果検証結果	自社単位の一人当たり医療費が2017年31870円が2020年274122円に減少、生産性を評価する全社員へのアンケートでは、現時点で定量的な効果の確認までできていないが、今後注視していく計画である。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 012702

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ミツトヨ

英文名：Mitutoyo Corporation

■加入保険者：ミツトヨ健康保険組合

非上場

■所属業種：精密機器

①健康経営度評価結果

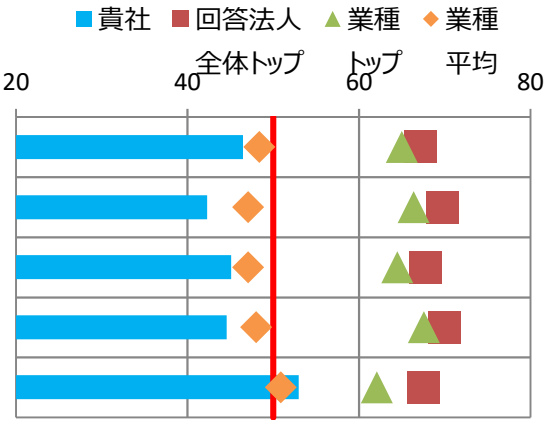
■総合順位：　**1951～2000位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**46.5**　↑1.5　（前回偏差値 45.0 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	46.5	67.2	65.0	48.4
経営理念・方針	3	42.3	69.8	66.4	47.1
組織体制	2	45.1	67.8	64.5	47.1
制度・施策実行	2	44.6	70.0	67.6	48.0
評価・改善	3	53.0	67.5	62.1	50.9

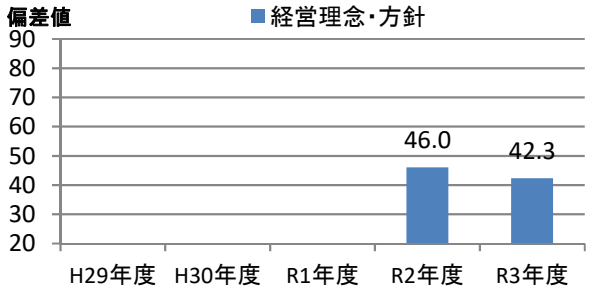


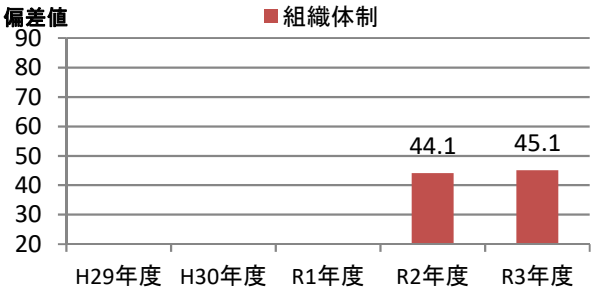
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

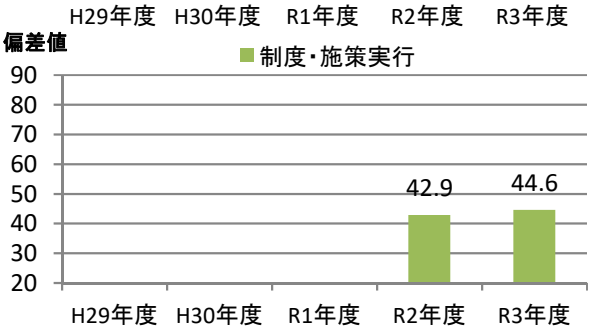
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

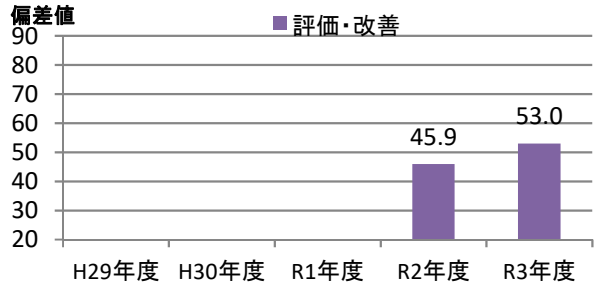
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1751～1800位	1951～2000位
総合評価	-	-	-	45.0(-)	46.5(↑1.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



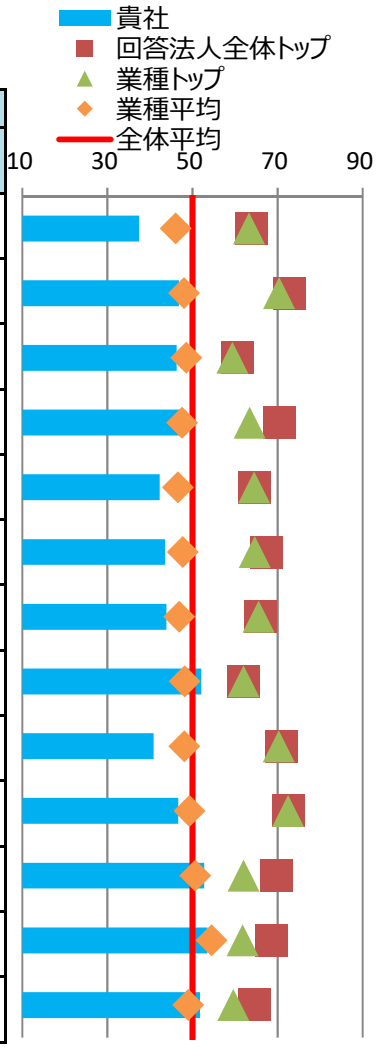






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	37.5	64.0	63.3	46.1
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.8	72.9	70.4	48.0
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	46.3	60.6	59.4	48.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	47.5	70.5	63.5	47.6
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	42.3	64.5	64.5	46.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	43.6	67.5	64.7	47.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	43.9	66.0	65.6	46.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	52.1	62.0	62.0	48.2
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	40.9	71.1	70.3	48.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	46.7	72.5	72.5	49.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	52.8	69.8	62.0	50.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	53.5	68.5	61.8	54.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.8	64.5	59.6	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	–
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.6	48.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.7	47.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.9	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.2	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.7	48.7	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.3	50.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.0	51.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.2	47.5	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.0	49.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	39.4	49.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	2018年度ストレスチェック結果、「上司からのサポート」の項目で偏差値が47.9となり、サポートが手薄であることが判明した。
	施策実施結果	上司が部下の話を聞く機会として月に1度、1on1ミーティング（上司と部下が１対１で行う対話）を全社で実施開始した。
	効果検証結果	この1on1を継続実施した結果、ストレスチェック結果で同項目が年々改善し、2021年結果では、偏差値が49.1となった。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	2020年度ストレスチェックの結果、特定属性で高ストレス者割合が20%を超えていた。
	施策実施結果	高ストレス者割合の高い属性（川崎工場の係長・組長層）の全員に対して心理カウンセリングを実施。
	効果検証結果	心理カウンセリング時のアンケートにて、満足度が7割で心のケアに役立ったという声が多く、対象者の心のケアにつながったことが検証された。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 013188

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社イシダ

英文名：Ishida Co.,Ltd

■加入保険者：印刷製本包装機械健康保険組合

非上場

■所属業種：精密機器

①健康経営度評価結果

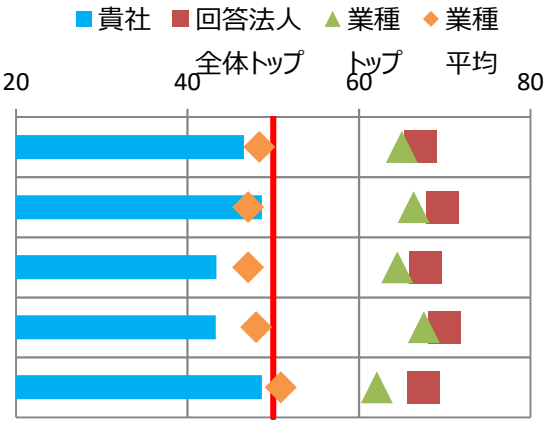
■総合順位：　**1951～2000位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**46.6**　（前回偏差値　-　）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	46.6	67.2	65.0	48.4
経営理念・方針	3	48.7	69.8	66.4	47.1
組織体制	2	43.4	67.8	64.5	47.1
制度・施策実行	2	43.3	70.0	67.6	48.0
評価・改善	3	48.7	67.5	62.1	50.9

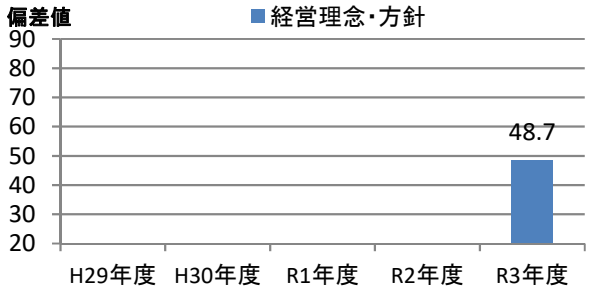


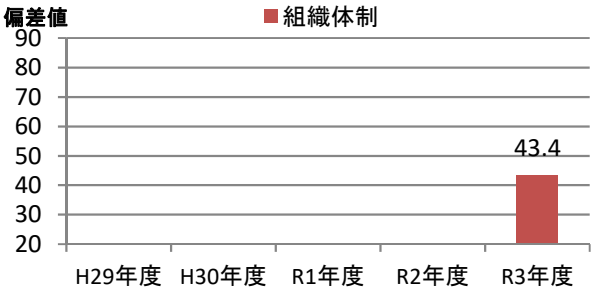
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

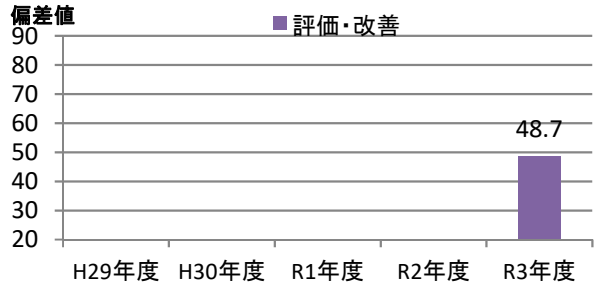
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1951～2000位
総合評価	-	-	-	-	46.6(-)
【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。

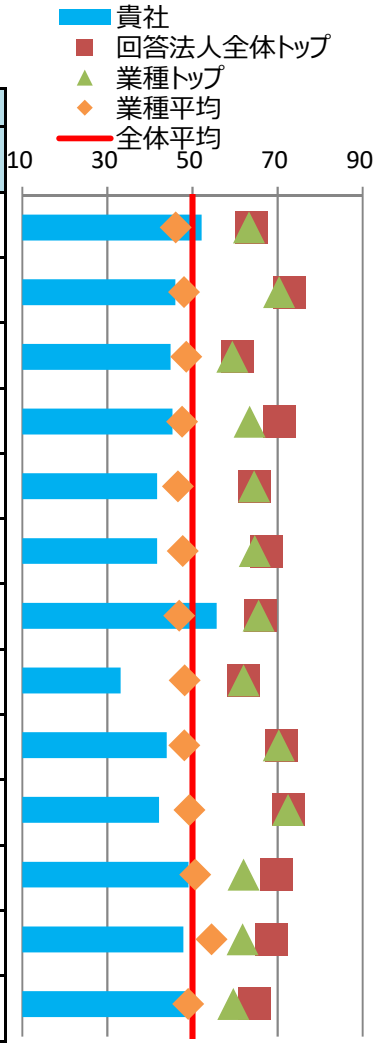






④評価の詳細分析

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	52.2	64.0	63.3	46.1
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.0	72.9	70.4	48.0
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	44.9	60.6	59.4	48.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	45.3	70.5	63.5	47.6
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	41.7	64.5	64.5	46.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	41.7	67.5	64.7	47.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	55.7	66.0	65.6	46.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	33.1	62.0	62.0	48.2
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	44.0	71.1	70.3	48.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	42.2	72.5	72.5	49.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	49.1	69.8	62.0	50.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	47.9	68.5	61.8	54.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	49.1	64.5	59.6	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 国内は当然ながらグローバルでの競争に打ち勝つ「人づくり」「組織づくり」「風土づくり」が、最大の経営課題である。具体的には、従業員一人一人を強い人材（オリンピック選手の様に世界で戦える人財）に育成していくためには心身の健康が重要となるため、経営トップが社員への投資を宣言し、取り組みを開始している。しかし、難易度が高い経営課題である。
健康経営の実施により期待する効果	働き方改革関連法案への対応として、働き方改革プロジェクトを設立し４年前より取り組んでいる。健康経営の面からも、有休制度の改定（半日単位取得→１時間単位取得）や祝休日出勤の計画的取得の施策により、有給取得率が改善傾向にある。またエンゲージメントサーベイを実施し、各項目別に目標値を設定して改善に取り組んでおり、現状の64点→70点到達を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.ishida.co.jp/ww/jp/about-us/health.cfm

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	48.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	35.4	47.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	41.5	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.0	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.5	48.7	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.7	50.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.6	51.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	47.5	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.9	49.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	41.2	49.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	日々の通勤時間による心身の疲労蓄積。及び長時間労働が増えていた。
	施策実施結果	働き方改革審査会での在宅勤務・時差出勤の制度化検討。コロナ感染拡大により暫定実施。
	効果検証結果	通勤時間削減により、ワークライフバランスが改善し、心身の疲労が軽減した。 在宅勤務により、従業員のパフォーマンス向上し、時間外労働が前年比において、全社で12%削減された。
効果検証②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	生産性向上のため、従業員の心身の健康を維持することが課題である。
	施策実施結果	コロナ禍で医療機関の予約が取りづらい中、年度初めより受診勧奨を行うだけではなく、例年よりも未受診者のチェックを頻繁に行い、予約が出来ていない社員に対しては予約するまで個人に何度も督促を行った。
	効果検証結果	今年も定期健康診断受診率100%を維持することが出来た。

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

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

確定版

CODE: 013200

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社コシナ

英文名：COSINA CO.,LTD.

■加入保険者：東京電子機械工業健康保険組合

非上場

■所属業種：精密機器

①健康経営度評価結果

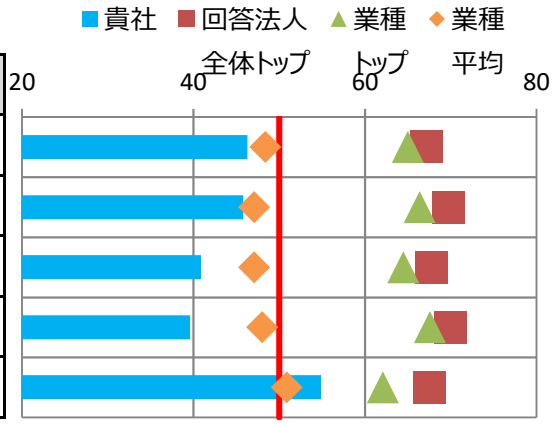
■総合順位：　**1951～2000位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**46.3**　（前回偏差値　-　）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	46.3	67.2	65.0	48.4
経営理念・方針	3	45.8	69.8	66.4	47.1
組織体制	2	40.9	67.8	64.5	47.1
制度・施策実行	2	39.6	70.0	67.6	48.0
評価・改善	3	54.9	67.5	62.1	50.9

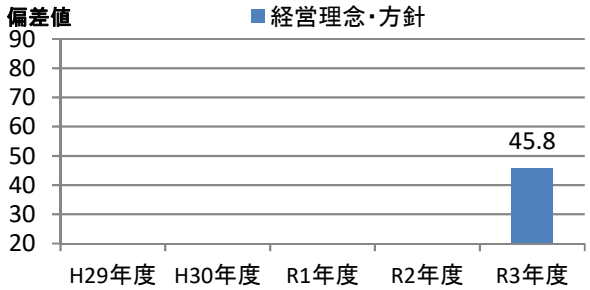


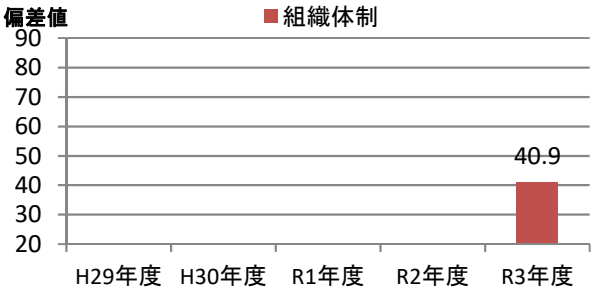
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

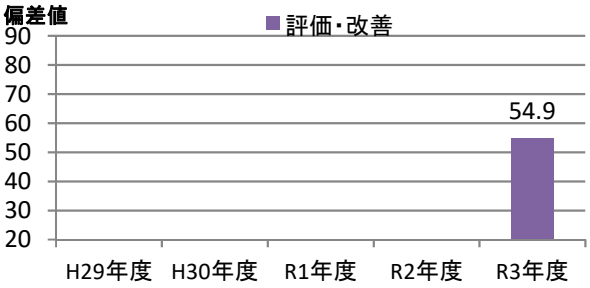
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1951～2000位
総合評価	-	-	-	-	46.3(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。

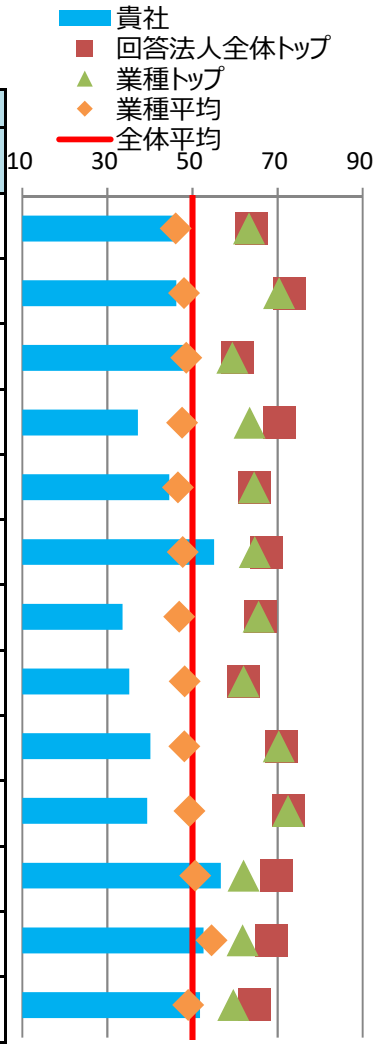






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	45.6	64.0	63.3	46.1
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.2	72.9	70.4	48.0
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	49.5	60.6	59.4	48.6
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	37.2	70.5	63.5	47.6
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	44.6	64.5	64.5	46.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	55.1	67.5	64.7	47.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	33.6	66.0	65.6	46.9
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	35.2	62.0	62.0	48.2
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	40.1	71.1	70.3	48.1
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	39.4	72.5	72.5	49.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.7	69.8	62.0	50.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	52.6	68.5	61.8	54.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.8	64.5	59.6	49.0



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が、当日不健康や疾病を理由に突然休業すると、生産活動に支障をきたすばかりでなく、同僚の精神的肉体的な負担が増加することが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康上の理由による休業が減少し、生産効率を改善し、従業員1人当たりの営業利益が増加することを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.cosina.co.jp/company/　https://www.cosina.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	48.3	48.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	38.2	47.7	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.5	49.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.6	49.3	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.8	48.7	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	40.1	50.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.7	51.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.0	47.5	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	41.2	49.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	41.4	49.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	毎年定期健康診断・人間ドックの受診率は管理を行ってきたが、その後の精密検査の受診率まではしっかり把握できていなかった。疾病者の重症化によるリスクや、全従業員の疾病発生を抑えるためには、まずしっかりこの状況を把握し、受診率を向上させていく必要がある。
	施策実施結果	精密検査対象者を未受診にせず、全事業所において受診勧奨方法を統一し、集計できる管理方法も構築した。その結果未受診者の把握が100%できるようになり、対象者へは受診を再度勧奨し、重要性を理解させた。
	効果検証結果	精密検査対象者を全体で集計できるようにし、各事業所担当者が受診勧奨に務めたため、精密検査の受診率が、2019年69. 3%から2020年89.0%と大幅な上昇につながった。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 007821

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：前田工繊株式会社

英文名：MAEDAKOSEN CO.,LTD

上場

■加入保険者：全国健康保険協会福井支部

■所属業種：その他製品

①健康経営度評価結果

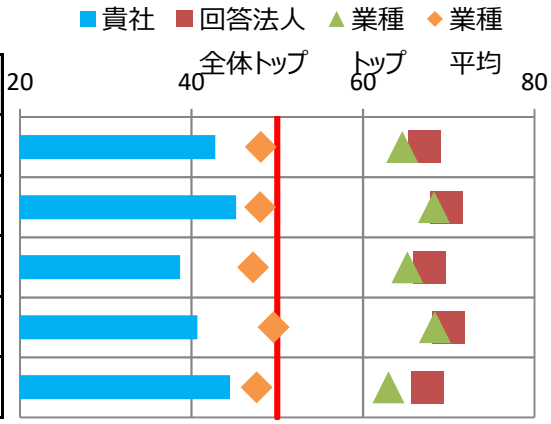
■総合順位：　**2251～2300位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**42.8**　↓1.1　（前回偏差値 43.9 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	42.8	67.2	64.6	48.1
経営理念・方針	3	45.2	69.8	68.3	48.0
組織体制	2	38.7	67.8	65.2	47.2
制度・施策実行	2	40.7	70.0	68.4	49.6
評価・改善	3	44.5	67.5	63.0	47.6

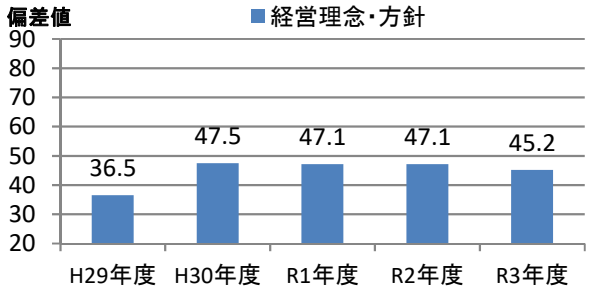


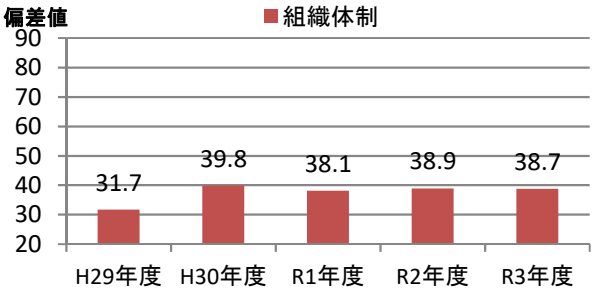
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

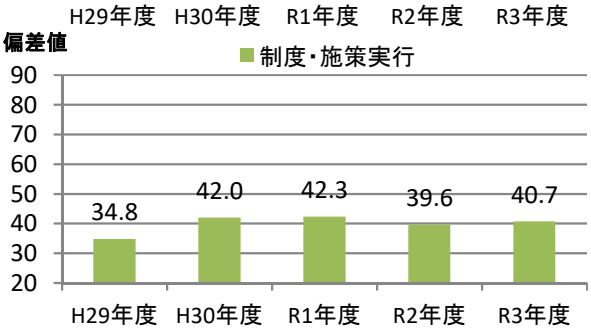
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

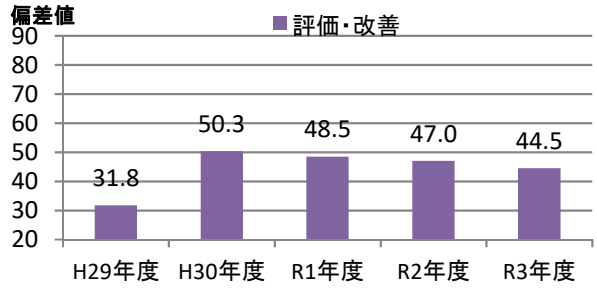
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1151～1200位	1251～1300位	1601～1650位	1801～1850位	2251～2300位
総合評価	34.1	44.9(↑10.8)	44.8(↓0.1)	43.9(↓0.9)	42.8(↓1.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



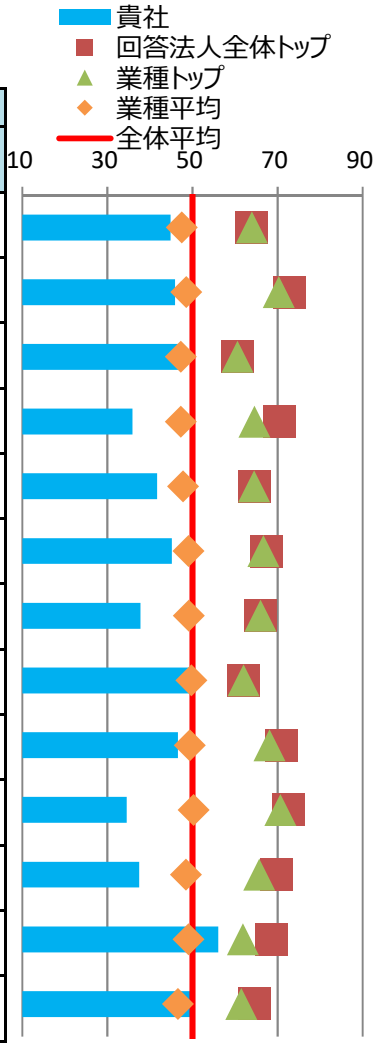






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	44.9	64.0	64.0	47.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	45.9	72.9	70.3	48.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	47.2	60.6	60.6	47.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	35.9	70.5	64.6	47.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	41.7	64.5	64.5	47.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	45.2	67.5	66.7	49.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	37.8	66.0	66.0	49.2
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	50.7	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	46.6	71.1	68.1	49.4
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	34.6	72.5	70.7	50.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	37.5	69.8	65.7	48.5
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.1	68.5	61.9	49.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	49.8	64.5	61.5	46.6



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 特に働き盛りの年代において、健康診断で要再検査判定などが出ているにもかかわらず放置し続けた結果、突然悪化などにより就業不能状態になってしまうリスクを減らしたい。
健康経営の実施により期待する効果	①喫煙者ゼロ　②再検査・要治療受診率100%を目標とすることで、生活習慣病の改善を促し、上記のリスクを減らす。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.maedakosen.jp/company/sustainability/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	40.6	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.9	49.5	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	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.7	48.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.7	51.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.5	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.2	50.1	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.2	49.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	34.0	50.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.5	47.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	全社員への疾病の発生予防のため、コミュニケーションの促進のために、運動する機会を増やす社内イベントを毎年（年２回）実施。一定数の参加はあるものの、まだ社内の大多数が参加している状況にはなく、イベントのマンネリ化などの声もあり、改善が必要。
	施策実施結果	参加率目標を50%に設定し、管理職をはじめエントリーの声掛けを実施。2020年４月実施→63%、2020年10月→62%のエントリーがあった。
	効果検証結果	社員アンケートでは、56%がこのイベントに満足・やや満足と回答。今年（2021年実施）は参加率目標を80%に定め、施策を実施していく。 健康診断結果等への効果は不明。
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	女性の健康保持への取り組みとして「乳がん検診」「子宮頸がん検診」の費用補助を2018年より実施しているが、実際に補助を活用している人が限られ、社内周知が進んでいないことが課題であった。
	施策実施結果	社内報などで、以前より多く社内へお知らせを行った。昨年度８名の利用から、今年度23名の利用があり、増加した。
	効果検証結果	現時点では、この費用補助があったから健康が保持できたという声などはないが、社員へのアンケートでは、満足・やや満足の結果が昨年度44%→今年度51%へと増加した。（社員アンケートは男性の回答も含む）

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

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

確定版

CODE: 007823

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社アートネイチャー

英文名：artnature

■加入保険者：東京実業健康保険組合城西支部

上場

■所属業種：その他製品

①健康経営度評価結果

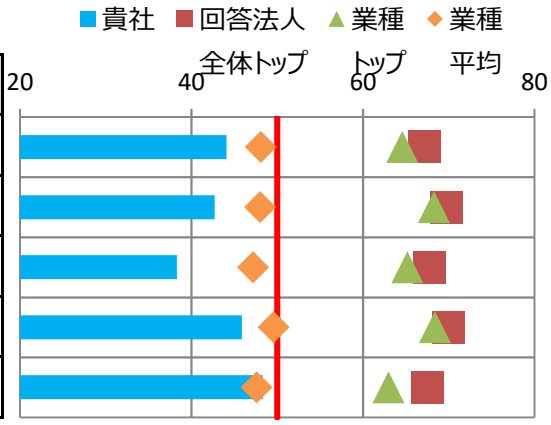
■総合順位：　**2151～2200位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**44.1**　（前回偏差値　-　）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	44.1	67.2	64.6	48.1
経営理念・方針	3	42.7	69.8	68.3	48.0
組織体制	2	38.3	67.8	65.2	47.2
制度・施策実行	2	45.9	70.0	68.4	49.6
評価・改善	3	48.3	67.5	63.0	47.6

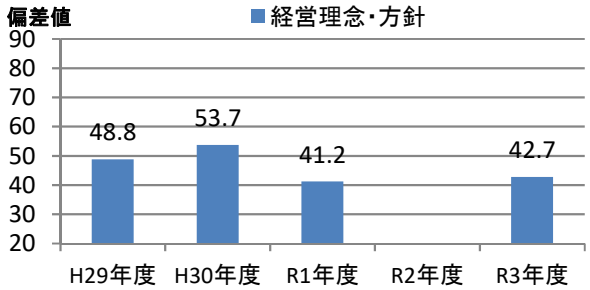


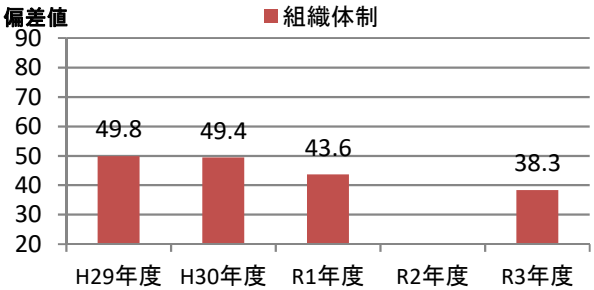
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

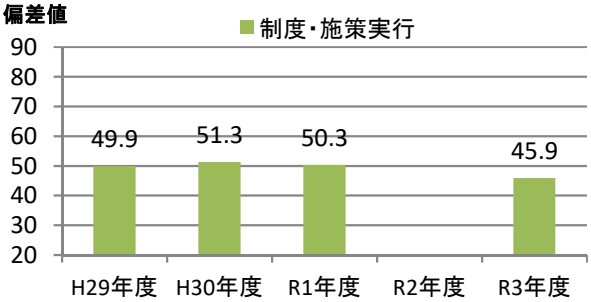
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

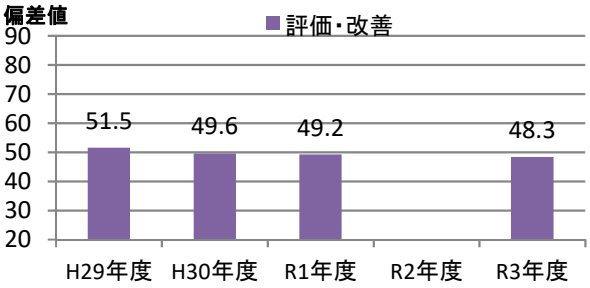
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	651～700位	901～950位	1551～1600位	-	2151～2200位
総合評価	49.9	51.3(↑1.4)	45.9(↓5.4)	-	44.1(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



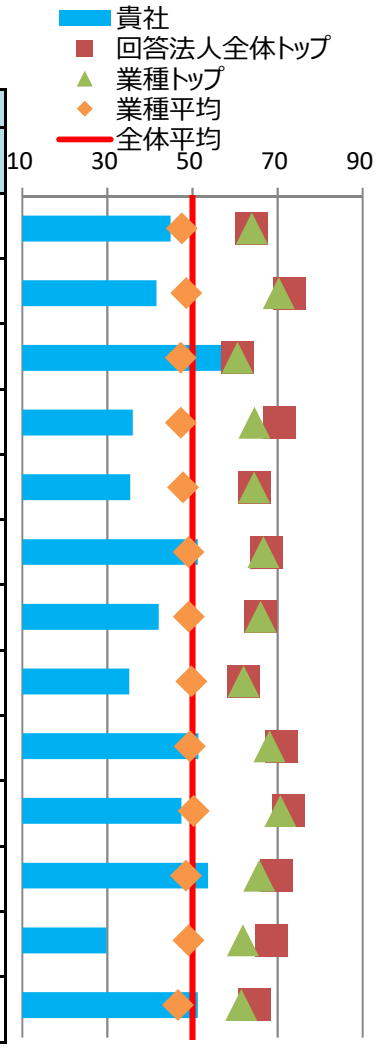






④評価の詳細分析

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	44.9	64.0	64.0	47.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	41.6	72.9	70.3	48.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.4	60.6	60.6	47.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	36.0	70.5	64.6	47.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	35.4	64.5	64.5	47.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	51.3	67.5	66.7	49.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	42.1	66.0	66.0	49.2
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	35.2	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	51.4	71.1	68.1	49.4
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	47.4	72.5	70.7	50.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	53.7	69.8	65.7	48.5
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	29.8	68.5	61.9	49.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.3	64.5	61.5	46.6



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 女性従業員が全社員の56%を占め、平均年齢が42歳である当社では、がんを含む生活習慣病罹患者が増加している。 従業員のヘルスリテラシーを向上させ、生活習慣病の予防、早期発見、早期治療につなげることで、社員に長く、元気に、意欲をもって働いてもらえる環境を実現することが課題。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が自身の健康についての価値を認識し、健康に気を付けて生活することで特定保健指導対象者や健康診断有所見者を減少させる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.artnature.co.jp/corporation/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	51.1	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	41.5	49.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.2	48.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.3	51.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	23.9	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.0	50.1	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	30.3	49.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.6	50.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	65.0	47.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	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	女性従業員の割合が約56%、平均年齢約42歳である当社では、婦人科系がん罹患者が増加している。婦人科系がんについての正しい知識を全社員に認識していただき、がん検診受診率を向上させることで、がんの早期発見・早期治療につなげることが重要と考えている。
	施策実施結果	HPVセルフチェックを従業員とご家族（被扶養者に限らず、従業員一人につき５人まで）に対し無償で提供し500名以上が受診、子宮頸がんと子宮頸がん検診についての基礎知識勉強会をオンラインにて実施。
	効果検証結果	受診率等の結果としては今後の数値を見ていく必要がある。ただし、コロナ禍でも当社では婦人科系がん検診受診率は向上している。【乳がん検診】2018年度91.6%→2019年度93.0%→2020年度94.2%※40歳以上女性2年に一度、【子宮頸がん検診】2018年度69.9%→2019年度73.1%→2020年度78.1%※20歳以上女性2年に一度/2020年度のみHPVセルフチェック受診も含む
効果検証②	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題の内容	がんやメンタルヘルスなど、治療のために長期の休業を必要とし、また治療しながら就労を継続する方が増えてきた。これまでの休暇制度では社員の就労継続の機会を奪ってしまうことにもなりかねないため、安心して治療に専念できる休暇制度が必要と考えた。
	施策実施結果	2021年度4月の就業規則改定時に、これまで最大１カ月間としていた有給の傷病休暇を最大２カ月間に延長。また、最大半年間だった休職（無給）の期間を最大１年半に延長した。
	効果検証結果	対象者として想定していたがん罹患者やメンタルヘルス不調者の方が、実際に活用して就業継続している。特に傷病休暇については、これを活用することで、自身の持つ法定有給休暇や当社独自の時間単位で利用できる有給休暇「ふさふさ休暇」を残すことができ、その後の継続的な治療に充てることができるため安心感につながっている。大変有効な施策であったと感じている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 007862

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トッパン・フォームズ株式会社

英文名：TOPPAN FORMS CO., LTD

■加入保険者：トッパングループ健康保険組合

上場

■所属業種：その他製品

①健康経営度評価結果

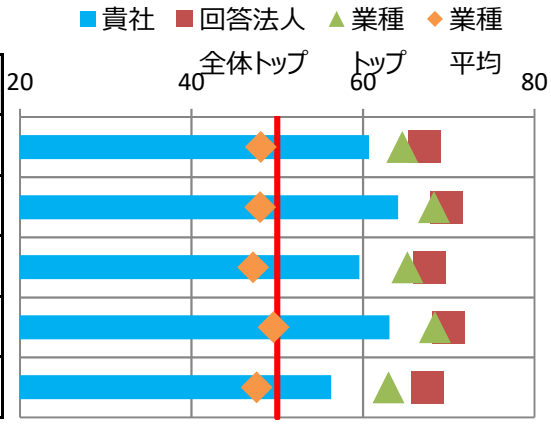
■総合順位：　**301～350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**60.7**　↓0.2　（前回偏差値　60.9 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	60.7	67.2	64.6	48.1
経営理念・方針	3	64.1	69.8	68.3	48.0
組織体制	2	59.6	67.8	65.2	47.2
制度・施策実行	2	63.1	70.0	68.4	49.6
評価・改善	3	56.3	67.5	63.0	47.6

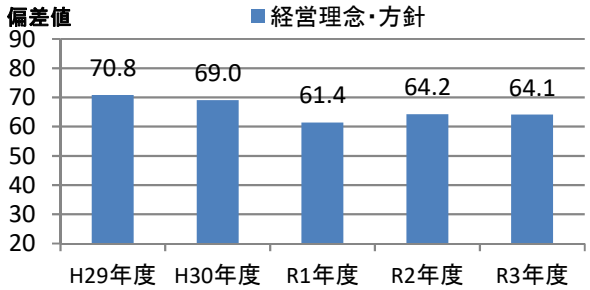


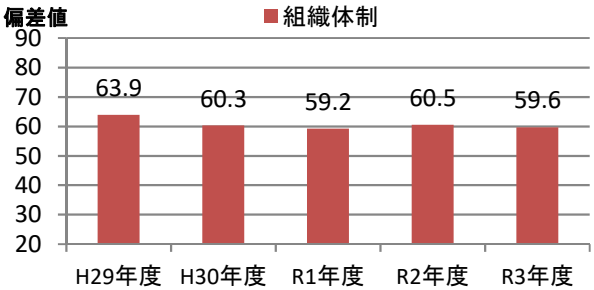
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

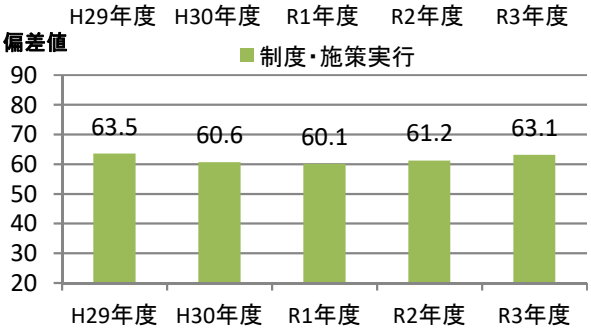
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

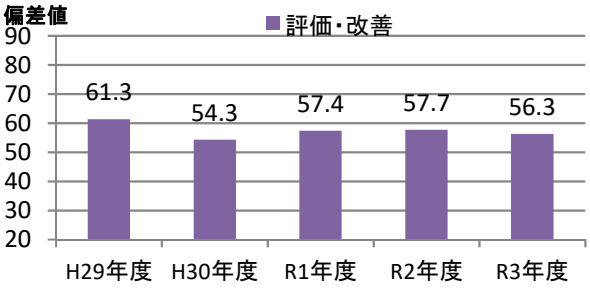
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	51～100位	151～200位	351～400位	301～350位	301～350位
総合評価	65.3	61.8(↓3.5)	59.5(↓2.3)	60.9(↑1.4)	60.7(↓0.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



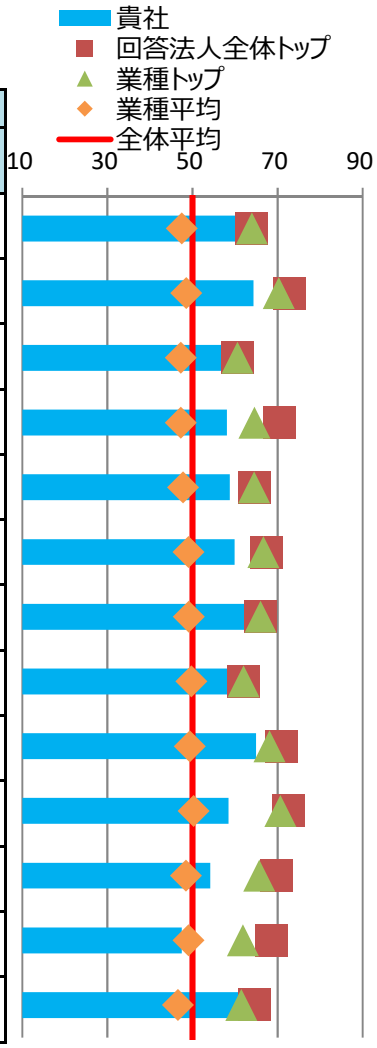






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	62.6	64.0	64.0	47.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	64.4	72.9	70.3	48.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.7	60.6	60.6	47.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	58.1	70.5	64.6	47.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	58.8	64.5	64.5	47.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	59.9	67.5	66.7	49.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	65.1	66.0	66.0	49.2
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	65.0	71.1	68.1	49.4
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	58.5	72.5	70.7	50.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.2	69.8	65.7	48.5
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	47.5	68.5	61.9	49.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	60.8	64.5	61.5	46.6



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 急激な少子高齢化によって、労働人口が減少していくことが今後見込れている。このため新規採用も難しくなる中、従業員が心身ともに健康な状態で長く働き続けてもうらことの実現は、生産性の向上、ひいては企業価値向上にも直結することであり、経営上の大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が長く働き続けたいと感じられること、特に若年層への取り組みが重要であると考える。入社３年目までの離職率は直近で平均約14%となっている。新入社員に対してのメンタルヘルスに関する研修、診療所と連携し１年目・２年目にフォロー面談等の施策を実施することで、離職率を10%以下に改善することを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.toppan-f.co.jp/sustainability/social/health_safety.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.8	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.0	49.5	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	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.3	48.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.2	51.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.0	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.3	50.1	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	49.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	50.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	66.5	47.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	従業員の能力を最大限発揮できるよう従業員の健康管理は重要である。そのなかで喫煙者本人および受動喫煙による健康リスク低減のために禁煙推進していくことは必要な施策である。2017年度から喫煙率の低下が鈍化（35歳以上平均25%代、35歳未満平均17 %代）していた。2019年度は35歳以上の喫煙率が24.4%、35歳未満の喫煙率が17.4%となっており喫煙率の更なる低下が課題となっていた。
	施策実施結果	①社内診療所で禁煙外来の実施 ②診療所と連携し喫煙者への個別面談実施、希望者へニコチンパッチの配布実施（約100名参加） ③全事業所の喫煙所廃止及び就業時間内禁煙実施 ④社内報で禁煙推進の特集記事掲載
	効果検証結果	①から④の施策の結果、2020年度には35歳以上の喫煙率が23.8%（2019年度比-0.6%）、35歳未満の喫煙率が15.7%（2019年度比-1.7%）と減少した。
効果検証②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	従業員の能力を最大限発揮できるよう従業員の健康管理は重要である。そのなかで、運動習慣の向上は生活習慣病対策の観点からも必要な施策である。健康診断の結果から2017年度から運動習慣の比率が16%代で推移しており、2019年度は従業員16.2%と低下していた。運動習慣比率の数値改善が近年課題となっていた。
	施策実施結果	①全従業員を対象に歩数計アプリの利用促進及びウォーキングベントを実施（約300名参加） ②健康運動指導士を講師に運動に関するWEBセミナー実施 ③自宅でもできる運動動画を社内掲示版上に公開
	効果検証結果	①～③の施策についてイベント実施後にアンケートを集計した結果、実施前と比較して参加者の約6割の人が「運動・健康に関する関心が高まった」「運動習慣が増えた」との回答があった。 ①～③の施策を通じて、2020年度の運動習慣比率が17.2%（2019年度比＋1%）に向上し数値が改善された。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 007905

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大建工業株式会社

英文名：DAIKEN CORPORATION

上場

■加入保険者：大建工業健康保険組合

■所属業種：その他製品

①健康経営度評価結果

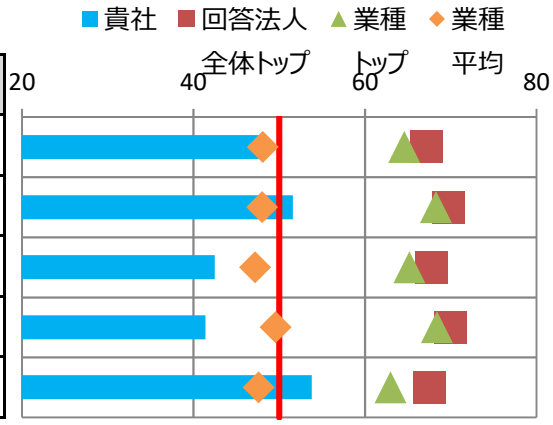
■総合順位：　**1751～1800位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**48.4**　↑14.8　（前回偏差値　33.6 ）

※「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	-	48.4	67.2	64.6	48.1
経営理念・方針	3	51.6	69.8	68.3	48.0
組織体制	2	42.5	67.8	65.2	47.2
制度・施策実行	2	41.4	70.0	68.4	49.6
評価・改善	3	53.8	67.5	63.0	47.6

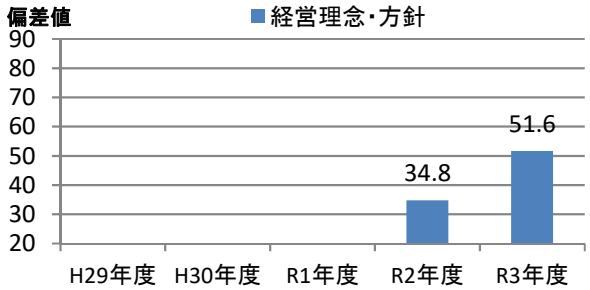


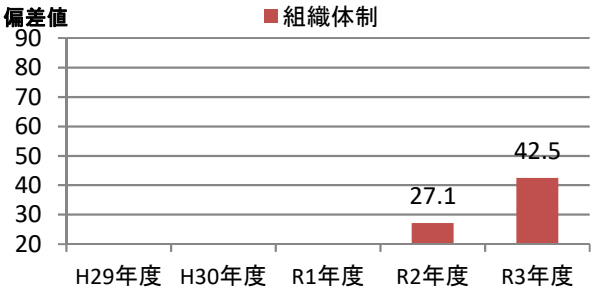
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

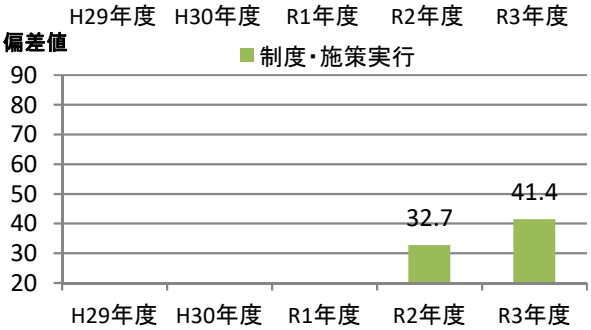
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

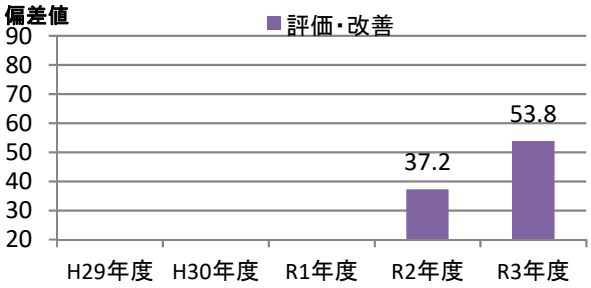
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2351～2400位	1751～1800位
総合評価	-	-	-	33.6(-)	48.4(↑14.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



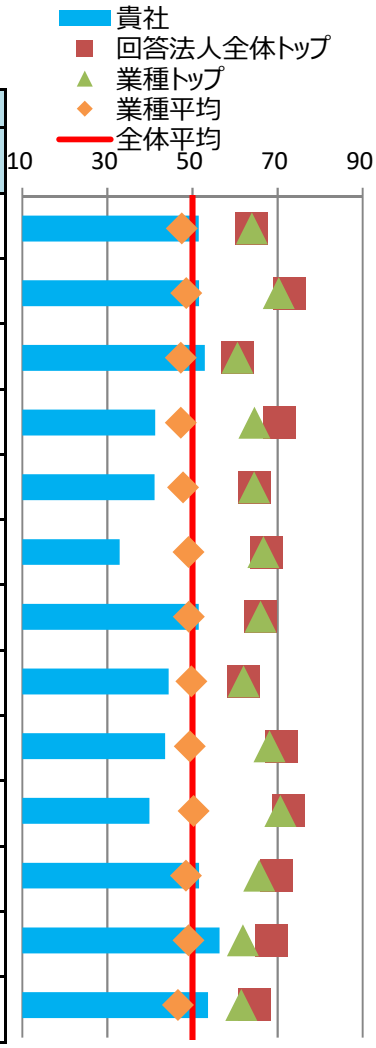






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	51.5	64.0	64.0	47.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	51.6	72.9	70.3	48.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	52.9	60.6	60.6	47.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	41.3	70.5	64.6	47.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	41.1	64.5	64.5	47.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	32.9	67.5	66.7	49.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	51.5	66.0	66.0	49.2
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	44.4	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	43.6	71.1	68.1	49.4
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	39.9	72.5	70.7	50.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	51.6	69.8	65.7	48.5
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.4	68.5	61.9	49.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.7	64.5	61.5	46.6



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 働き方改革を進め生産性の向上に取り組む中、見た目に現れない疾病や体調不良により従業員の生産性が低下していることが判明。 従業員の健康がグループの持続的な成長・発展には欠かせない基盤であると考えている中で、大きな課題と捉えている。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康保持・増進に投資することで一人一人の生産性低下や、傷病による休職・離職を防ぎます。その結果、会社の医療費コストは低下、企業価値・収益は向上し人材の定着・優秀な人財の確保につながると考えます。そして従業員の健康投資を継続するサイクルを回すことで中長期的な企業価値の向上につながると期待します。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	41.3	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.0	49.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	35.8	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.9	48.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.4	51.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.4	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.8	50.1	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.1	49.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.8	50.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	49.8	47.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	元々喫煙率が高い会社であったうえに、関係会社の社長が肺がんにより亡くなったことに大きな課題感を持つとともに、就業時間中の喫煙が休憩時間となっており、非喫煙者との不公平感が生まれていた。また、休憩時間が多い喫煙者の生産性の低さは働き方改革の面からも問題視している。
	施策実施結果	１．就業時間内禁煙の実施 ２．社長発案の卒煙チャレンジの実施（達成者には賞品あり）。88名がエントリーし卒煙に挑戦した。
	効果検証結果	就業時間内禁煙が周知され、禁煙への意識が高まった。また、機運の高まったタイミングで卒煙チャレンジの施策を打ち出したことで、禁煙に踏み切れない従業員を後押し。88名のエントリーに対し、70名が卒煙に成功した。
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	パソコンの自動シャットダウンなどの施策により残業の少ない企業になったが、その弊害として有給取得率の伸び悩み、休日出勤の増加という課題があった。 残業を減らせばいいという誤った解釈からの脱却、ワークライフバランスの意識を醸成させる必要があった。
	施策実施結果	目標指標として総労働時間削減率を設定。残業削減と有給取得を推進した。また、テレワーク環境を整え、移動時間の有効活用、在宅勤務を増やして生活時間の確保に充てるなどタイムマネジメントの意識を高めた。
	効果検証結果	総労働時間は、2018年：2029時間　→　2019年：2000時間　→　2020年：1894時間と確実に減っており、生活時間の確保につながっていると考えられる。また、在宅勤務の実施率が高まっており、さらに生活時間の確保につながっている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 007911

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：凸版印刷株式会社

英文名：TOPPAN.INC

■加入保険者：トッパングループ健康保険組合

上場

■所属業種：その他製品

①健康経営度評価結果

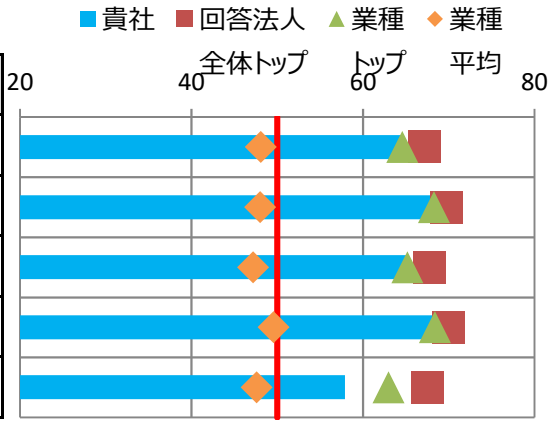
■総合順位：　**1～50位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**64.6**　↓2.4　（前回偏差値　67.0 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	64.6	67.2	64.6	48.1
経営理念・方針	3	68.3	69.8	68.3	48.0
組織体制	2	65.2	67.8	65.2	47.2
制度・施策実行	2	68.4	70.0	68.4	49.6
評価・改善	3	57.9	67.5	63.0	47.6

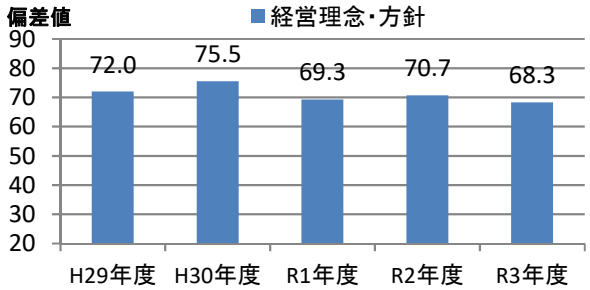


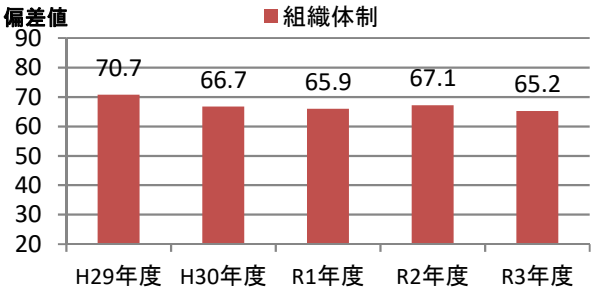
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

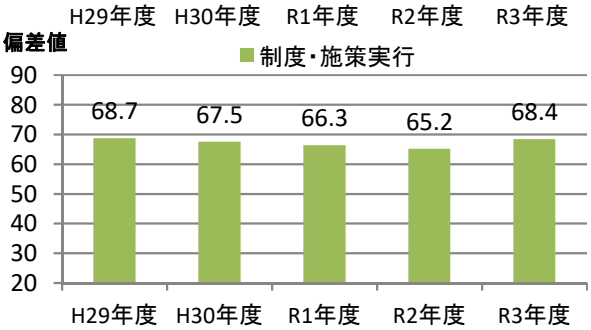
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

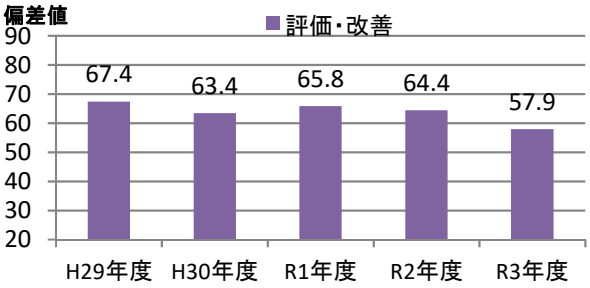
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1～50位	1～50位	1～50位	1～50位	1～50位
総合評価	69.8	68.9(↓0.9)	67.0(↓1.9)	67.0(↑0.0)	64.6(↓2.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



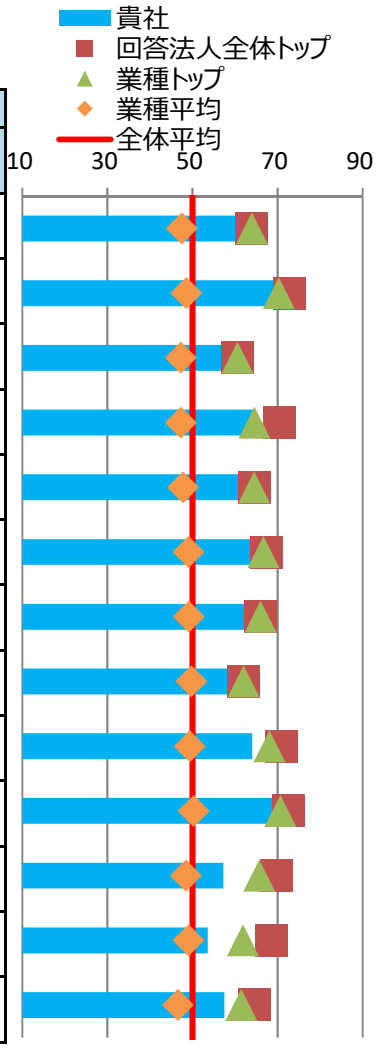






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	64.0	64.0	64.0	47.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	70.3	72.9	70.3	48.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.5	60.6	60.6	47.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	64.6	70.5	64.6	47.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	47.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	66.5	67.5	66.7	49.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	66.0	66.0	66.0	49.2
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	64.1	71.1	68.1	49.4
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	70.7	72.5	70.7	50.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	57.3	69.8	65.7	48.5
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	53.6	68.5	61.9	49.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.5	64.5	61.5	46.6



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 定年延長等、高年齢者の就業においてこれまでと同様に高いパフォーマンスを発揮してもらう必要がある。また、高年齢者に限らずD&Iの観点からも幅広い人財が個々の能力を最大限活かして事業活動を行うためにも、コンディションの維持・増進が求められる。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が当社の推進する「健康」状態、つまり積極的に挑戦する「やる気」、心身ともに健康で、明るくいきいきと活力に満ちた「元気」、そして、真剣に取り組み、最後までやり遂げる「本気」という3つの「気」を持って仕事に取り組める状態を維持することが企業価値の創造につながる。また、従業員だけでなくその家族においても健康を維持・増進するために被扶養者の健診などについて引き続き80%以上の受診率を目指す。

※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.toppan.co.jp/about-us/our-corporate-approach/health-manage-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	66.1	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.5	49.5	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	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.8	48.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	74.6	51.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.1	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.0	50.1	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	49.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	50.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.8	47.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	コミュニケーションの活性化施策として過去実施してきた全社横断型スポーツイベント「TOPPAN SPORTS FESTIVAL」がコロナ禍において中止を余儀なくされたため、これに変わって新たな施策を行い、環境が変わっても従来通りコミュニケーション活性化を図る必要があった。
	施策実施結果	「TOPPAN eSPORTS FESTIVAL 2021」を実施し、オンラインで従業員同士を繋ぐことで海外を含め全世界5万人が参加可能な従来以上のコミュニケーション活性化を推進できた
	効果検証結果	全社を通じて初めての大型オンラインイベントであったが、参加者アンケートからは、参加面、コンテンツ面、において良い評価を受け、「従来のイベントよりよかった」と回答した人が過半数に昇った。またコロナ禍における感染症対策と両立して、イベントを成功させることができた。
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	多様な人財の活躍を推進する中、十分な能力発揮、自律的・効率的な働き方の実現に向け、テレワークをはじめとするニューノーマルな働き方を労使で協議し、トライアルを重ねた。ITツールの利用や働く場所の多角化により、オン・オフの切り替えがあいまいになる等のテレワーク特有の課題に対策を講じつつ、コロナ禍に直面し、ニューノーマルな働き方を迅速に展開、浸透させることが急がれた。
	施策実施結果	労働時間の状況を各人にポップアップで知らせるシステムの導入、顔認証技術を活用し、離れた場所にいる部下の勤務状況を可視化するシステムの導入、Eラーニングによる、ニューノーマルな働き方の全社員教育の実施
	効果検証結果	2019年度の平均残業時間は23.4時間であったのに対し、テレワークを導入し、上記施策を実施しはじめた2020年度は20.6時間となった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 007912

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大日本印刷株式会社

英文名：

■加入保険者：大日本印刷健康保険組合

上場

■所属業種：その他製品

①健康経営度評価結果

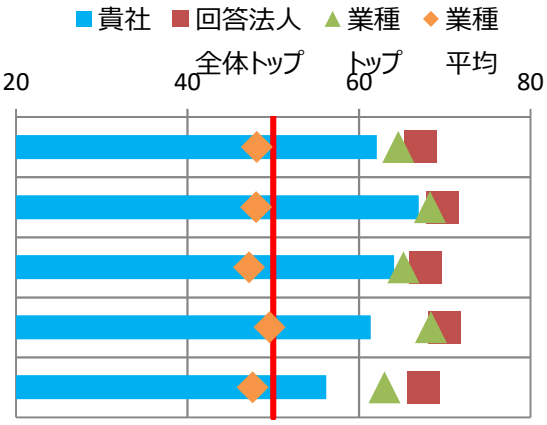
■総合順位：　**151～200位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**62.1**　↑2.8　（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	-	62.1	67.2	64.6	48.1
経営理念・方針	3	67.0	69.8	68.3	48.0
組織体制	2	64.1	67.8	65.2	47.2
制度・施策実行	2	61.4	70.0	68.4	49.6
評価・改善	3	56.2	67.5	63.0	47.6

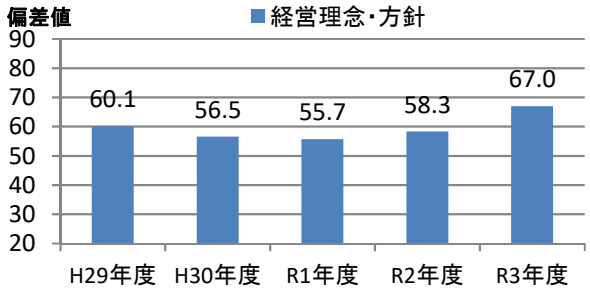


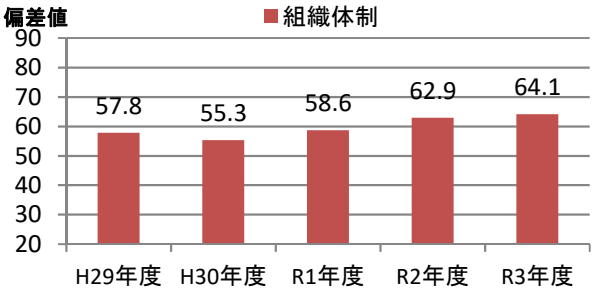
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

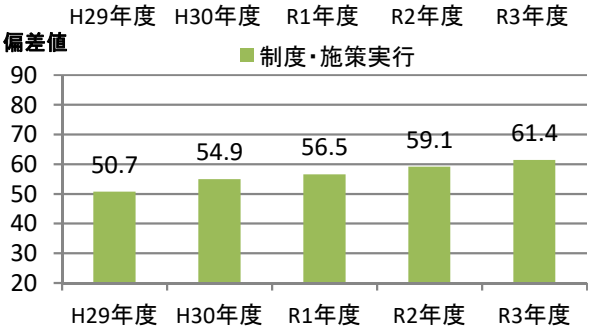
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

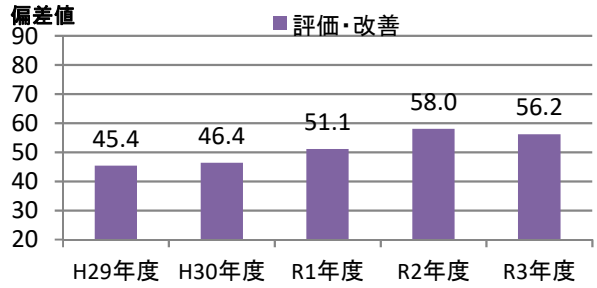
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	401～450位	701～750位	801～850位	451～500位	151～200位
総合評価	53.9	53.8(↓0.1)	55.1(↑1.3)	59.3(↑4.2)	62.1(↑2.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



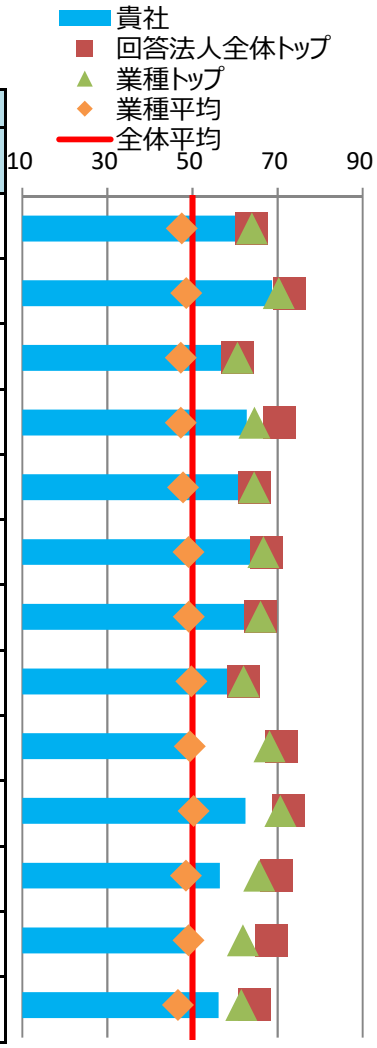






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	63.3	64.0	64.0	47.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	68.7	72.9	70.3	48.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.9	60.6	60.6	47.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.8	70.5	64.6	47.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	47.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	63.8	67.5	66.7	49.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	66.0	66.0	66.0	49.2
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	58.5	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	49.7	71.1	68.1	49.4
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	62.5	72.5	70.7	50.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.5	69.8	65.7	48.5
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	50.4	68.5	61.9	49.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	56.2	64.5	61.5	46.6



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 社員一人ひとりが健康なこころと体で、いきいきと信頼できるチームで働くことができるようにすること。
健康経営の実施により期待する効果	活気あるチームの中で社員一人ひとりがそれぞれ持っている能力や強みを最大限に発揮することで「新しい価値」を創出し「第三の創業」を実現するとともに、社員一人ひとりの幸福度を高めること。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.dnp.co.jp/sustainability/management/human-rights/index.html#anchor03 https://www.dnp.co.jp/sustainability/management/human-rights/safety/#anchor01

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.6	49.5	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	61.5	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.9	48.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.4	51.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.5	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.1	50.1	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	49.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	50.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	39.3	47.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	＜対話の促進＞ チーム内での対話機会を創出することによって、自社の健康宣言に掲げる「こころの資本」と「心理的安全性」を高めて行く。
	施策実施結果	製造部門での「ツキイチキョーイク」の実施、非製造部門での制度に基づく１ｏｎ１ミーティングやチェックインミーティングを実施。
	効果検証結果	ストレスチェックを新職業性ストレス簡易調査票を用いて実施し、ワークエンゲイジメント値を測定した結果、0.6ポイント改善した。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 007913

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：図書印刷株式会社

英文名：Tosho Printing Co.,Ltd

■加入保険者：トッパングループ健康保険組合

非上場

■所属業種：その他製品

①健康経営度評価結果

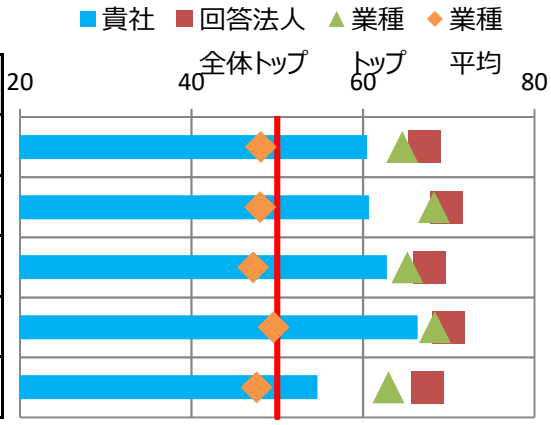
■総合順位：　**351～400位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**60.5**　↑3.6　（前回偏差値　56.9 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	60.5	67.2	64.6	48.1
経営理念・方針	3	60.7	69.8	68.3	48.0
組織体制	2	62.8	67.8	65.2	47.2
制度・施策実行	2	66.4	70.0	68.4	49.6
評価・改善	3	54.7	67.5	63.0	47.6

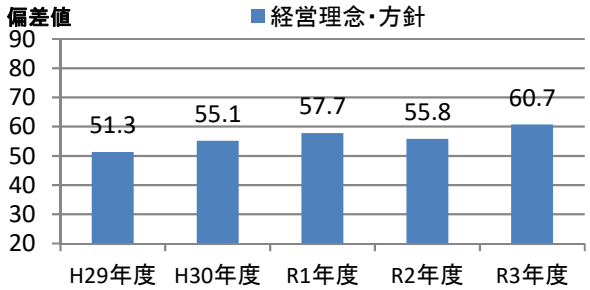


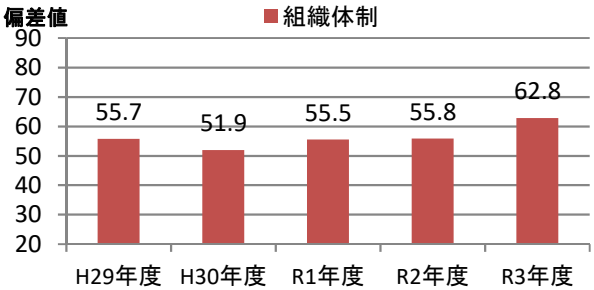
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

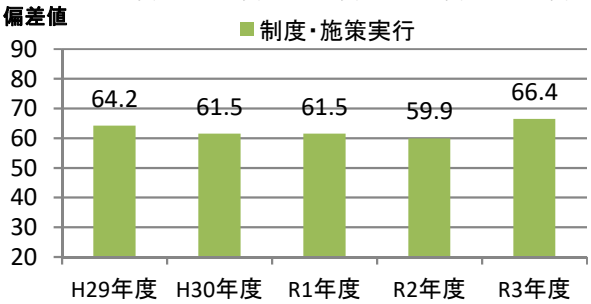
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

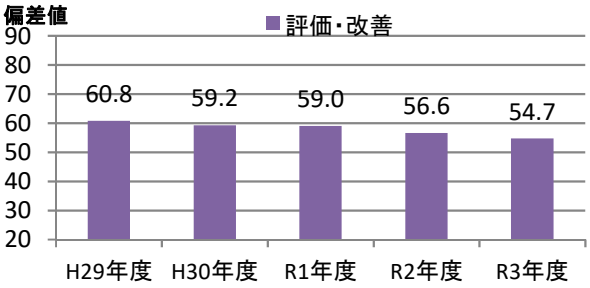
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	251～300位	401～450位	451～500位	701～750位	351～400位
総合評価	58.0	57.2(↓0.8)	58.4(↑1.2)	56.9(↓1.5)	60.5(↑3.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



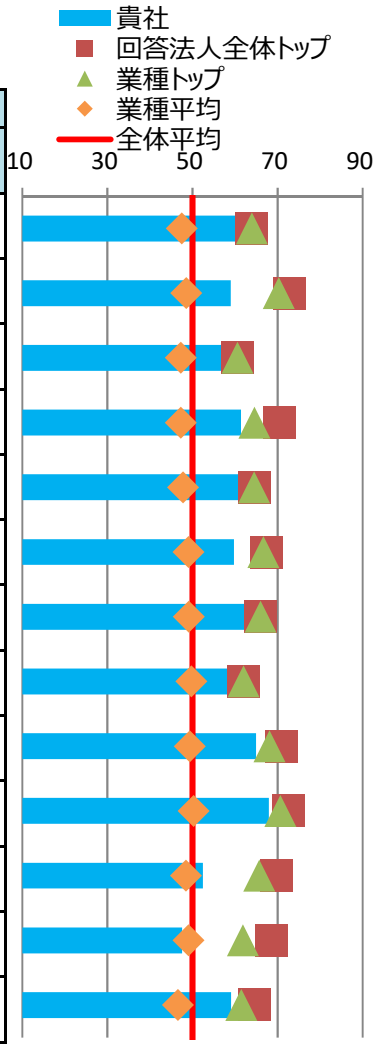






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	61.8	64.0	64.0	47.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	59.0	72.9	70.3	48.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	60.6	60.6	60.6	47.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.4	70.5	64.6	47.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	47.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	59.8	67.5	66.7	49.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	66.0	66.0	66.0	49.2
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	65.0	71.1	68.1	49.4
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	68.0	72.5	70.7	50.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	52.5	69.8	65.7	48.5
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	47.6	68.5	61.9	49.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.1	64.5	61.5	46.6



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 心身を健康な状態に保ち、従業員のパフォーマンスを向上させる事は、事業活動を推進する上で大きな課題である。これを実現するため、労働時間の削減を図り、ワークライフバランスの向上を図りたい。具体的には、ダイバーシティ勤務・フレックスタイム勤務・裁量労働制・セレクティブタイム勤務・時差出勤・交替制勤務などの各種勤務制度を業務の実態に合わせて効果的に運用し、労働生産性を向上させ、労働時間を削減したい。
健康経営の実施により期待する効果	労働時間の削減をワークライフバランスの向上に繋げ、従業員が心身ともに健康な状態で働く環境をつくることで、従業員の労働生産性向上と働きがい向上を期待している。具体的な指標としては、残業時間について一人当たり月平均時間を現状の23時間から10時間に改善するとともに、ストレスチェックの「ストレスの原因因子：働きがい」について「低い」となった従業員の割合を現状の10%から5%に改善する事を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.5	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.8	49.5	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	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.5	48.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	73.3	51.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.1	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.6	50.1	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	49.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	50.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.1	47.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	従業員一人あたりの月平均残業時間について、直近4年間の推移は、43時間(2016年度)→40時間(2017年度)→36時間(2018年度)→33時間(2019年度)となっており、労働時間削減に向けた取り組みが一定の効果を発揮し、減少し続けているものの、製造業の一人あたりの月平均残業時間(2019年度：16.7時間)と比べると、高い値となっており、改善が必要である。
	施策実施結果	勤怠管理者の利便性向上のため、勤怠管理システムを更新した。更新にあたり、全管理職(100%) に対し説明会を実施し、改良ポイントを周知した。更に人事労政部からも毎週注意喚起を行いきめ細かく管理した。
	効果検証結果	2020年度の従業員一人あたりの月平均残業時間は23時間となり、前年に対して残業時間は大幅に減少し、改善を図ることができた。しかし、製造業の一人あたりの月平均残業時間も、2020年度は前年に対して3.5時間減少し、13.2時間となっている。当社も引き続き、各職場におけるきめ細かい管理と人事労政部からの指導を行い、一人あたり月平均10時間を目指していく。
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	2019年度は、メンタルヘルス不調により休職となった従業員が9名発生した。 2017年度は4名、2018年度は4名と直近数年は横ばいで推移していたが、2019年度は9名に増えてしまった状況である。さらに、新型コロナウィルス感染拡大に伴う日常生活の変化によるストレス増加や、在宅勤務実施時の対面コミュニケーション不足による業務上のストレス増加が懸念され、例年以上にメンタルヘルス対策が重要となる。
	施策実施結果	管理職・監督職・新入社員の区分それぞれに、メンタルヘルス研修を実施した。コロナ禍における研修は、在宅勤務実施時でも参加できるようにオンライン形式で実施し、全対象者(100%)が参加できるようにした。
	効果検証結果	研修では、従来からの内容に加えて、コロナ禍で在宅勤務を実施する等対面コミュニケーションが減る中での、上司と部下のコミュニケーションの取り方、メンタルヘルス不調の気付き方等を教育した。2020年度にメンタルヘルス不調で休職した者は3名となり、2019年の9名よりも大幅に減少したが、引き続き管理職、従業員双方へのメンタルヘルスに関する教育や情報提供を行い、不調者が0名になるよう取り組んでいく。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 007914

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：共同印刷株式会社

英文名：Kyodo Printing Co., Ltd.

上場

■加入保険者：共同印刷健康保険組合

■所属業種：その他製品

①健康経営度評価結果

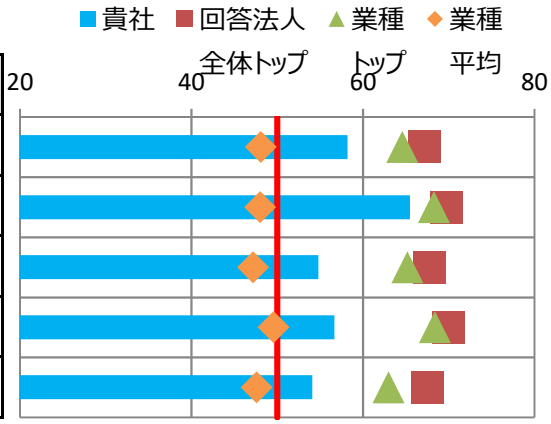
■総合順位：　**601～650位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**58.2**　↓3.0　（前回偏差値　61.2 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	58.2	67.2	64.6	48.1
経営理念・方針	3	65.5	69.8	68.3	48.0
組織体制	2	54.8	67.8	65.2	47.2
制度・施策実行	2	56.7	70.0	68.4	49.6
評価・改善	3	54.1	67.5	63.0	47.6



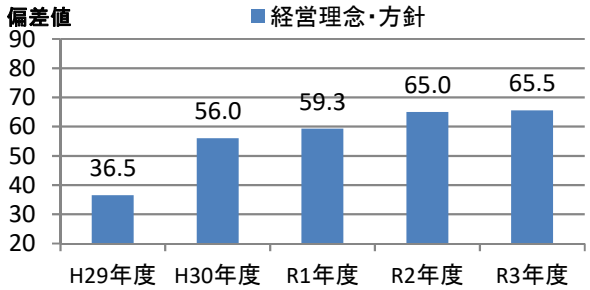
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

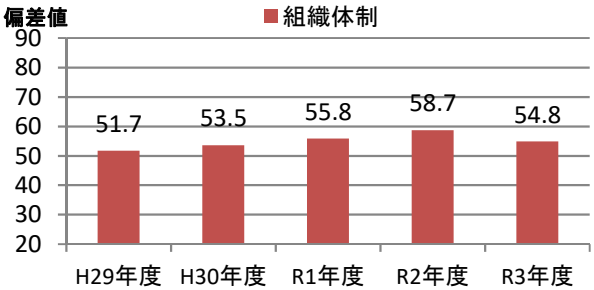
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

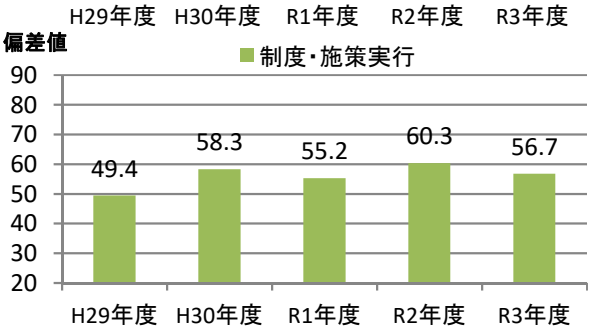
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

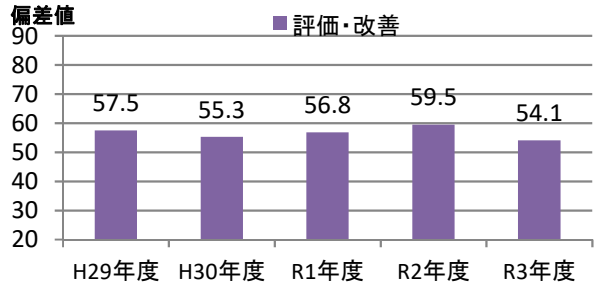
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	751～800位	501～550位	601～650位	251～300位	601～650位
総合評価	47.6	56.1(↑8.5)	57.0(↑0.9)	61.2(↑4.2)	58.2(↓3.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



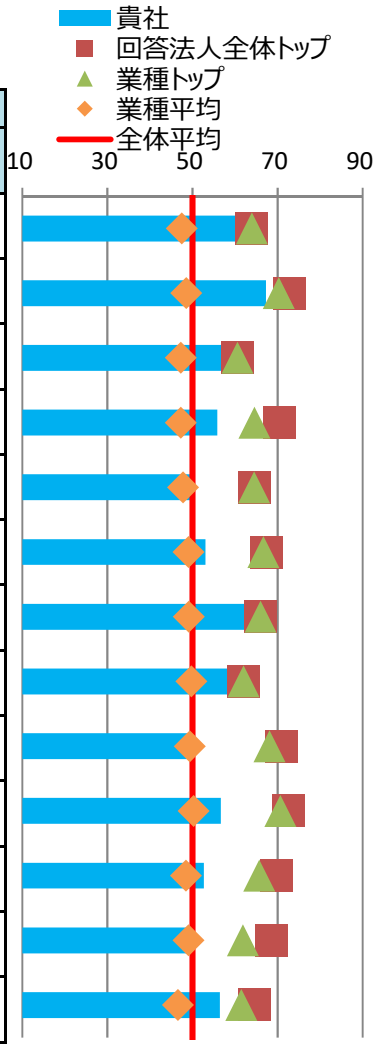






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	61.8	64.0	64.0	47.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	67.3	72.9	70.3	48.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.4	60.6	60.6	47.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	55.9	70.5	64.6	47.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	50.3	64.5	64.5	47.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	53.1	67.5	66.7	49.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	62.7	66.0	66.0	49.2
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	58.5	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	49.7	71.1	68.1	49.4
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	56.7	72.5	70.7	50.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	52.7	69.8	65.7	48.5
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	49.5	68.5	61.9	49.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	56.5	64.5	61.5	46.6



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 事業環境が大きく変化する中、新たな事業創出、既存事業の基盤強化を図るためには、社員一人ひとりが健康で意欲的に働く環境整備が重要となる。 その中で、社員の健康面においては、平均年齢の上昇に伴う生活習慣病リスクの増加等を食い止め、社員一人一人が健康を維持することが重要な課題となる。
健康経営の実施により期待する効果	社員のパフォーマンスの維持・向上（プレゼンティーイズム指標等の改善）を期待している。そのため、健康施策を通して、①生活習慣リスク者の割合　②健診結果の有所見者率などの改善を目指していく。また、コロナ禍での人的なBCP対策として、職域接種などのコロナワクチン接種、テレワークの推進など柔軟な働き方の実現を積極的に推進する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.3	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.5	49.5	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	46.6	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.7	48.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.2	51.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.2	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.2	50.1	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.0	49.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	50.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	41.3	47.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題の内容	健康経営度調査のフィードバックシートの中で、当社の「女性特有の健康関連課題」への取り組みが不十分であると判明。女性の生産性の低下に影響を与えている女性特有の健康関連課題について、女性本人だけでなく、男性、管理職にも知ってもらう事が課題として捉えている。
	施策実施結果	女性特有の健康関連課題に関するセミナーを実施。対象は課長級と一般職。 セミナー受講率は以下の通り。・課長クラス：80%（208名/259名）・リーダークラス：73%（316名/431名）
	効果検証結果	現時点でプレゼンティーイズム等への定量的な効果はまだ出ていないが、セミナー受講者アンケートでは、回答者のうち80%以上が「勉強になった」「振る舞いを学べた」と学びにつなげることができた。2021年度はさらにセミナー対象範囲、相談窓口を設置するなど施策を拡充し、女性の生産性向上に向けた取り組みを進めている。
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	生活習慣病予防の観点から従業員の喫煙率低下に取り組む必要があるが、喫煙率に関する国として2022年度までに成人喫煙率を12%とする目標値と、自社の喫煙率が30.5%（2019年度調査）とギャップが大きく、効果的な施策の実施が必要である。
	施策実施結果	喫煙者向けの「健診時の喫煙者アンケート」では、禁煙に関する情報提供ニーズがあった。そのため喫煙者に対して「啓蒙ポスター」「書籍配付」「週刊メールマガジン」を配信。「禁煙外来受診料補助」も開始。
	効果検証結果	上記施策により、喫煙率は、2021年度28.5%と減少したが、目標値に対しては未達となった。今後も、喫煙率低下に向けた施策内容の拡充と併せて、各施策の効果検証を進めていく。2021年度は、初めて健康診断実施時の保健師の禁煙指導や、禁煙外来受診料を一部補助から全額補助に広げるなど施策を拡充。さらなる減少につながるよう取り組んでいく。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 007915

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ＮＩＳＳＨＡ株式会社

英文名：Nissha Co., Ltd.

上場

■加入保険者：全国健康保険協会京都支部

■所属業種：その他製品

①健康経営度評価結果

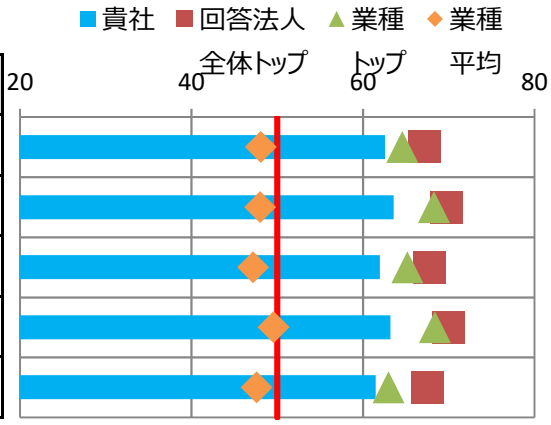
■総合順位：　**101～150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**62.6**　↑8.0　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.6	67.2	64.6	48.1
経営理念・方針	3	63.6	69.8	68.3	48.0
組織体制	2	62.0	67.8	65.2	47.2
制度・施策実行	2	63.2	70.0	68.4	49.6
評価・改善	3	61.5	67.5	63.0	47.6

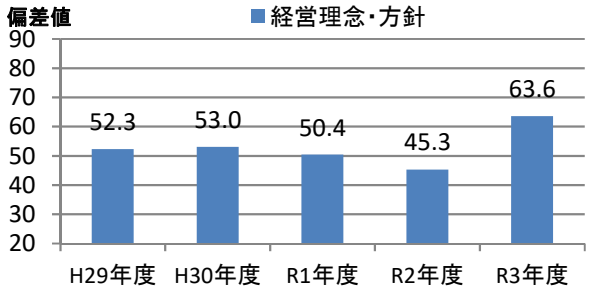


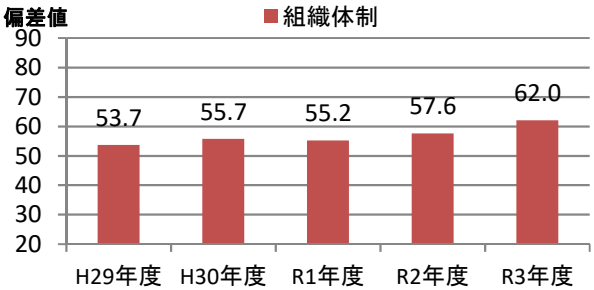
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

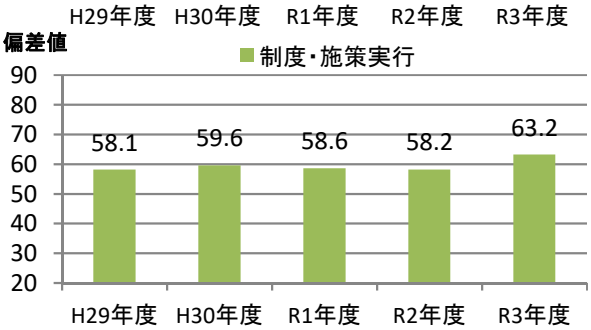
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

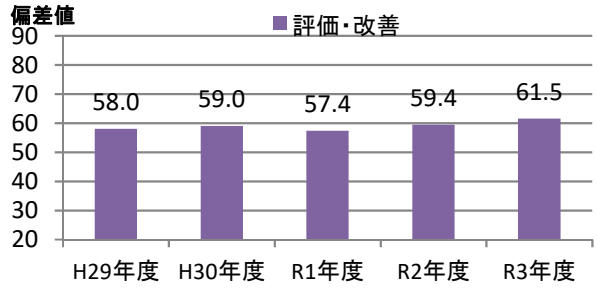
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	351～400位	451～500位	801～850位	901～950位	101～150位
総合評価	55.5	56.7(↑1.2)	55.1(↓1.6)	54.6(↓0.5)	62.6(↑8.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



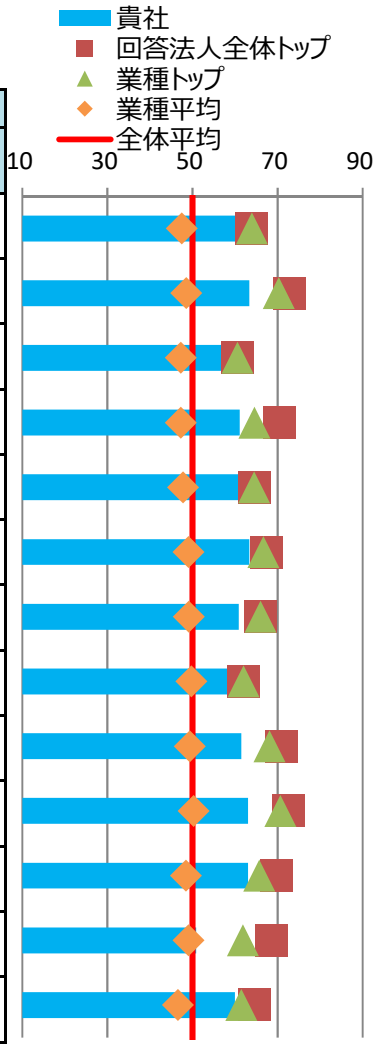






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	62.6	64.0	64.0	47.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	63.4	72.9	70.3	48.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.3	60.6	60.6	47.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.1	70.5	64.6	47.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	61.7	64.5	64.5	47.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	63.4	67.5	66.7	49.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	60.9	66.0	66.0	49.2
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.2	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	61.5	71.1	68.1	49.4
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	63.1	72.5	70.7	50.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	63.1	69.8	65.7	48.5
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	50.9	68.5	61.9	49.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	60.0	64.5	61.5	46.6



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 会社の成長は社員の成長、社員の成長は会社の成長との考え方のもと、社員の人材育成に力を注いでおり、今後、いかに社員の心身の健康状態を維持・改善し、モチベーション高く働いてもらえるかが重要な経営課題と考えている。
健康経営の実施により期待する効果	社員が心身ともに健康で、モチベーション高く生き生きと働ける職場作りためには（社員エンゲージメントの向上）、一人一人の健康とチーム作りが必要。健康の保持増進と病気の早期発見・早期治療のために、精密検査受診率50%を達成し定健有所見率低減(64%→60%)を目指す。またストレスチェックに基づく改善と仕事の質・量の適正化を行い、一体感のある活性職場を増やし、メンタル休業者率1.17%→0.8%を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	サスティナビリティレポート（P22～24）：https://www.nissha.com/sustainability/ersrhs000000j3vk-att/NisshaSustainabilityReport2021_Social.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	62.2	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.1	49.5	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	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.9	48.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	68.6	51.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.2	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.8	50.1	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	49.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	50.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.4	47.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	有所見者率が全国平均より高い。30代、40代の有所見率上昇が全体の有所見率上昇に繋がっていると考えられるため若年層への健康管理意識の向上が必要。ヘルスリテラシー教育の実施と、病気の早期発見・早期治療のための、がん検診受診と精密検査受診を強化する。
	施策実施結果	全社員対象にＷＥＢがんセミナーを開催し255名が参加。健診会場でも動画を流し、待ち時間で視聴。精査対象者全員に個別の受診指導を実施。特定保健指導は対象者実施率90%,継続率96%を維持している。
	効果検証結果	がん検診は肺・胃・大腸は95%以上維持、子宮65%・乳がん79%は向上。精査受診率も経年で算出。2018～3年計画で肥満者率20%未満(22%→20%)、40歳未満の有所見者３%低減(55%→52%)を目標としていたが、2020の肥満者は23.6%,有所見者は54.6%であった。引き続き、2021年～３年間で、肥満者率を20%未満(23.6%→20%)、定健有所見率低減(64%→60%)を目指す。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルヘルス不調者が一定の割合で発生しており、休業者の割合が全国平均より高い。二次三次予防は定着しつつあるので、ストレスチェック結果を活用した一次予防を強化し、メンタル不調者の発生を未然に防ぐ必要がある。セルフケア推進強化（ストレスマネジメント）と働きやすい職場づくりが必要。
	施策実施結果	高ストレス者を対象にした保健スタッフ面談は98%以上を維持。職場分析結果の高負荷職場を対象者とした職場ケア面談の参加率は100%。その全職場から職場環境改善の計画～実施報告が提出された。
	効果検証結果	2018年～3年計画で、メンタルヘルス休業者の割合を0.8%に低減（1.99%→0.8%)を目標としていたが、2020年は1.17%であった。引き続き、2021年～2023年の３年間で、全国平均の0.8%を目指すべく、高負荷職場への支援を強化し、職場環境改善を継続する。また、高ストレス者の割合は、2020年：8.3%　2021年：10.0%と増加しているため、セルフケア推進も継続する。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 007936

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社アシックス

英文名：ASICS Corporation

上場

■加入保険者：東京実業健康保険組合

■所属業種：その他製品

①健康経営度評価結果

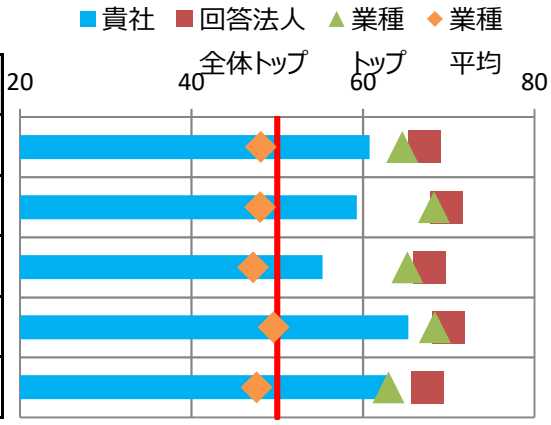
■総合順位：　**301～350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**60.8**　↓5.4　（前回偏差値　66.2 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	60.8	67.2	64.6	48.1
経営理念・方針	3	59.3	69.8	68.3	48.0
組織体制	2	55.3	67.8	65.2	47.2
制度・施策実行	2	65.3	70.0	68.4	49.6
評価・改善	3	63.0	67.5	63.0	47.6

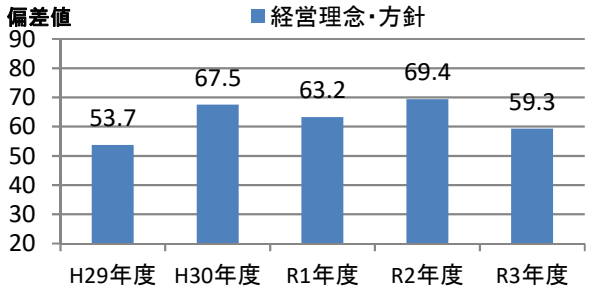


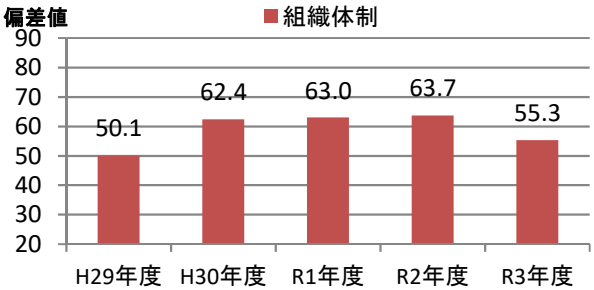
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

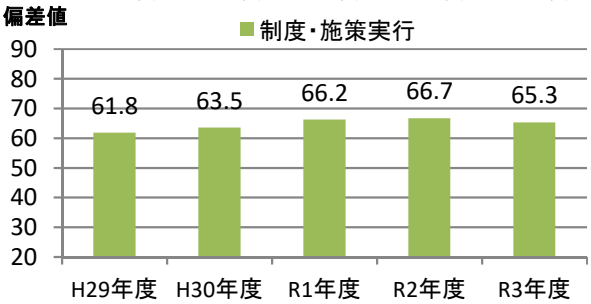
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

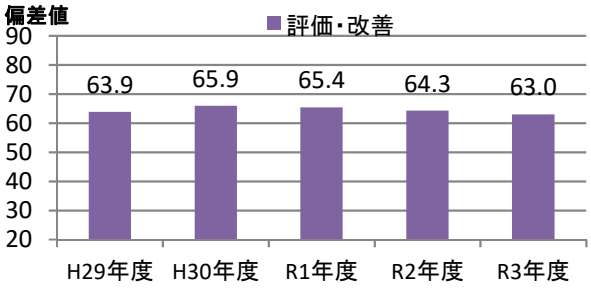
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	251～300位	51～100位	51～100位	1～50位	301～350位
総合評価	57.5	65.0(↑7.5)	64.4(↓0.6)	66.2(↑1.8)	60.8(↓5.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



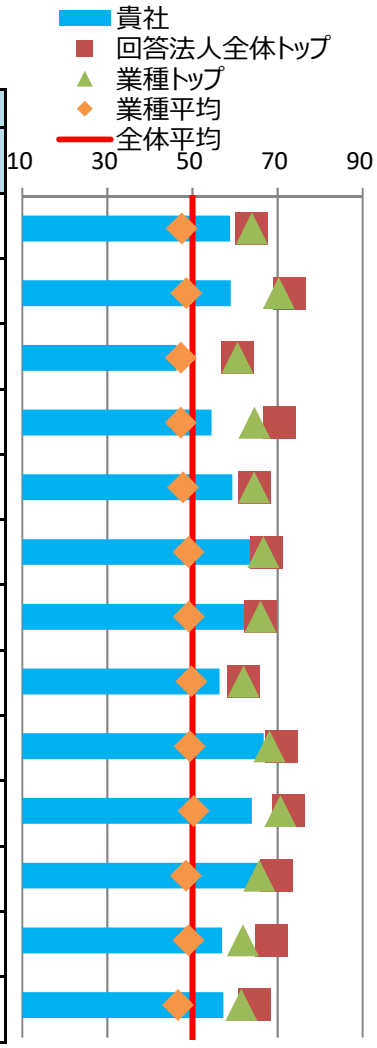






④評価の詳細分析

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	47.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	59.0	72.9	70.3	48.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	46.3	60.6	60.6	47.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	54.5	70.5	64.6	47.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	59.4	64.5	64.5	47.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	64.0	67.5	66.7	49.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	65.1	66.0	66.0	49.2
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	56.4	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	66.8	71.1	68.1	49.4
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	64.0	72.5	70.7	50.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	65.7	69.8	65.7	48.5
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.0	68.5	61.9	49.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.3	64.5	61.5	46.6



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 企業の生産性を高め持続的に発展していくために、従業員の心身共の健康を維持・増進させ、個々のパフォーマンスを向上させることが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身共に健康な状態で働くことで、パフォーマンスの向上ならびに生産性の向上が期待できる。そのため従業員の健康の維持・増進を目指し、メンタルヘルス・フィジカルヘルスケアに、受動喫煙防止を加えた3点を中心に健康経営施策を実施。全社員へのメンタルヘルス研修の展開、適正体重維持者率73.5%、運動習慣保持者率72.5%、喫煙率7.0%を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://corp.asics.com/jp/csr/wellbeing

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.2	49.5	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	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	66.5	48.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.3	51.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.3	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.1	50.1	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	49.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	50.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	70.1	47.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	ASICS Well-being survey（健康に関する調査）やASICS HEALTH CARE CHECK（自社開発の健康増進プログラム）より、コロナ禍における歩数の減少や運動機会の減少との分析結果が出ている。さらに、スポーツ庁からも「成人のスポーツ実施率を週１回以上が65%程度」との目標が出されていることから、当社での運動実施率を向上させ、全従業員の疾病予防に努める必要があると考えた。
	施策実施結果	・社内リソースを活用したオンライントレーニングの実施（テレワーク導入後1年6ヵ月継続中） ・ASICS refresh exercise（社内で構築したエクササイズ）を社内イントラで配信
	効果検証結果	ASICS Well-being surveyの結果、運動実施率は2019年63.9%→2020年71.3%に増加。 ASICS HEALTH CARE CHECKでの分析では、2019年のデータから比較し、健全年齢（体力や下肢筋力等様々な機能測定して算出された体年齢≠実年齢）・歩行年齢が改善された（若くなった）との結果が出ている。
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	2018年から2019年にかけて、ストレスチェックの高ストレス者割合の増加（9.3%から10.0%）ならびに休業者率の上昇（0.82%から1.08%）がみられた。 さらにコロナ禍における生活や働き方の変化、コロナウイルスに対する不安、または部署内等でのコミュニケーションの不足によるメンタルヘルス不調を防ぐため、早急にフォローが必要と考えた。
	施策実施結果	・全従業員向けにメンタルヘルスセミナーを実施 ・ストレスチェックの組織分析結果をビジネスパートナーと各部門長で確認し組織改善のアクションプランを立案、実行 ・オンラインコミュニケーションイベントの実施
	効果検証結果	メンタルヘルスセミナーの受講率は、ラインケア74.0%セルフケア74.8%、その理解度は、ラインケア受講前67.7%→受講後97.5%、セルフケア受講前59.2%→受講後97.6%であった。 休業者率は2019年1.08%→2020年0.35%に改善、ストレスチェック実施率は2019年93.9%→2020年96.6%へ上昇し、ハイスコア者率は2019年10.0%→2020年8.2%と改善した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 007944

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ローランド株式会社

英文名：Roland Corporation

上場

■加入保険者：近畿電子産業健康保険組合

■所属業種：その他製品

①健康経営度評価結果

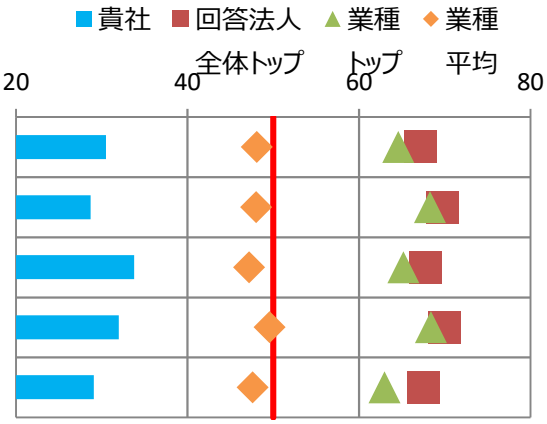
■総合順位：　**2751～2800位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**30.5**　（前回偏差値　-　）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	30.5	67.2	64.6	48.1
経営理念・方針	3	28.7	69.8	68.3	48.0
組織体制	2	33.8	67.8	65.2	47.2
制度・施策実行	2	32.0	70.0	68.4	49.6
評価・改善	3	29.1	67.5	63.0	47.6

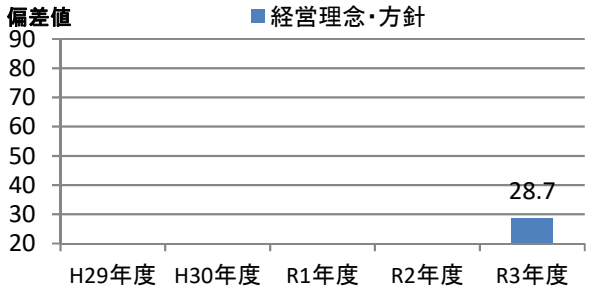


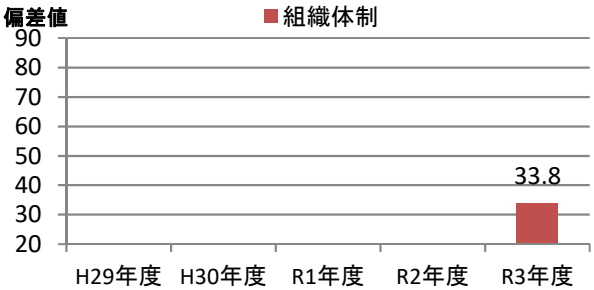
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

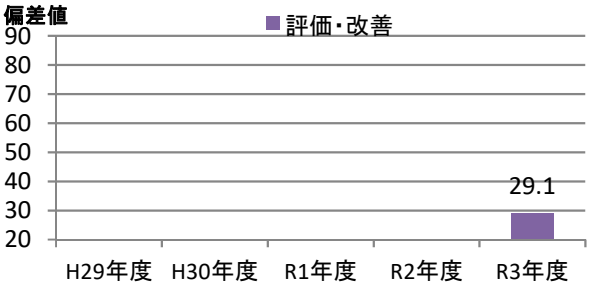
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	2751～2800位
総合評価	-	-	-	-	30.5(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。

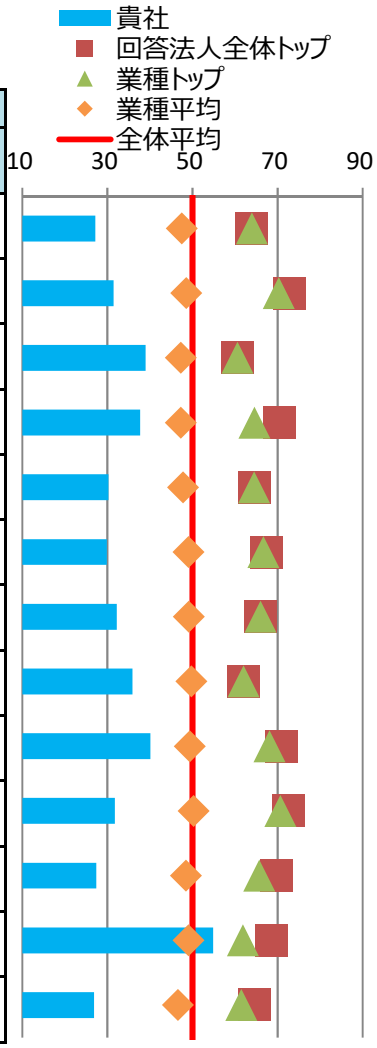






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	27.2	64.0	64.0	47.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	31.5	72.9	70.3	48.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	39.0	60.6	60.6	47.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	37.7	70.5	64.6	47.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	30.3	64.5	64.5	47.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	29.9	67.5	66.7	49.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	32.2	66.0	66.0	49.2
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	35.9	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	40.1	71.1	68.1	49.4
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	31.8	72.5	70.7	50.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	27.4	69.8	65.7	48.5
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.9	68.5	61.9	49.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	26.9	64.5	61.5	46.6



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	–
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	–
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	28.9	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	34.7	49.5	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	29.1	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.7	48.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	33.8	51.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.2	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.9	50.1	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	49.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	24.0	50.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	37.2	47.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

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

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 007945

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：コマニー株式会社

英文名：COMANY INC.

■加入保険者：全国健康保険協会石川支部

上場

■所属業種：その他製品

①健康経営度評価結果

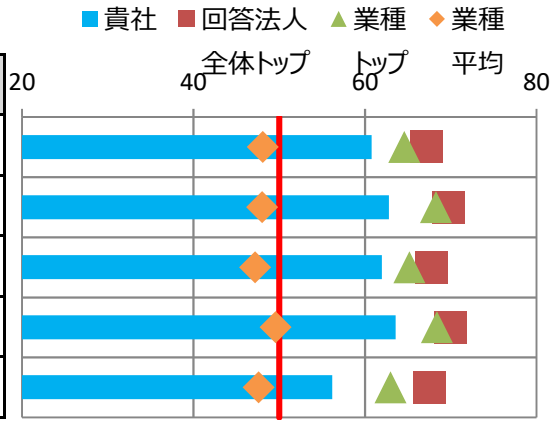
■総合順位：　**301～350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**60.8**　↑2.7　（前回偏差値　58.1　）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	60.8	67.2	64.6	48.1
経営理念・方針	3	62.8	69.8	68.3	48.0
組織体制	2	62.0	67.8	65.2	47.2
制度・施策実行	2	63.6	70.0	68.4	49.6
評価・改善	3	56.2	67.5	63.0	47.6

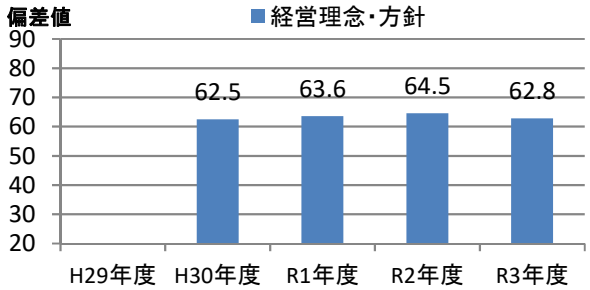


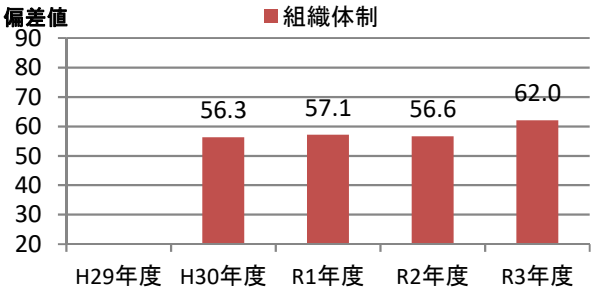
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

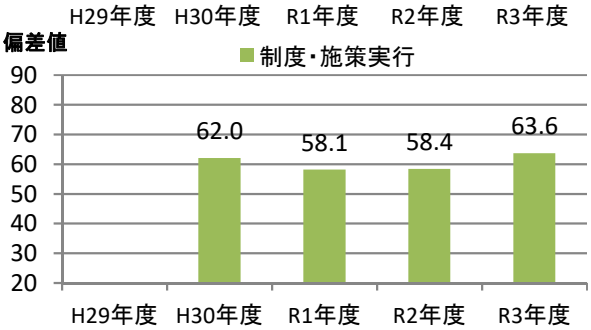
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

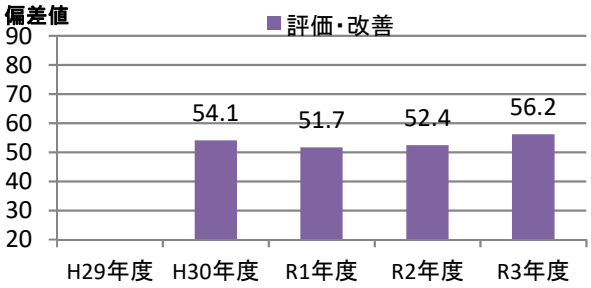
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	251～300位	551～600位	601～650位	301～350位
総合評価	-	59.4(-)	57.6(↓1.8)	58.1(↑0.5)	60.8(↑2.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



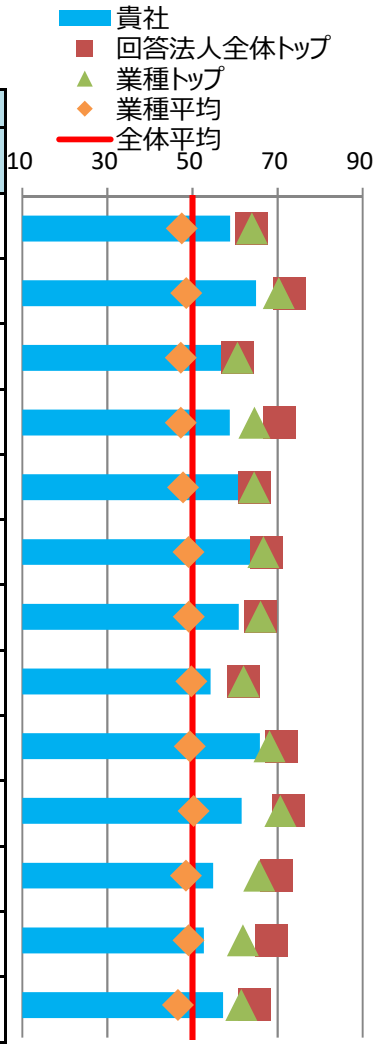






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	58.9	64.0	64.0	47.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	65.0	72.9	70.3	48.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.3	60.6	60.6	47.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	58.8	70.5	64.6	47.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	47.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	66.7	67.5	66.7	49.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	60.9	66.0	66.0	49.2
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	54.3	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	65.9	71.1	68.1	49.4
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	61.6	72.5	70.7	50.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.9	69.8	65.7	48.5
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	52.7	68.5	61.9	49.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.2	64.5	61.5	46.6



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 少子高齢化で生産年齢人口が減少の一途の中、新規採用と並行して、現在の従業員に健康で長く働いて頂く事が企業の継続的活動には重要な課題であると認識している。
健康経営の実施により期待する効果	当社は既に定年を撤廃しており、その上で従業員の健康増進による定年再雇用率の向上、育児休暇や介護休暇などの活用率の向上により、帰属意識を高め豊かで生き甲斐ある会社になる事を効果として捉えている。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	統合報告書
URL	https://www.comany.co.jp/pdf/comany_integrate_report2020.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.6	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.0	49.5	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	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	66.4	48.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.2	51.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.3	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.8	50.1	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	49.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.9	50.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	60.9	47.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	例年、健康診断結果で要再検査・要精密検査・要治療の対象者が二次検査を三週間以内に受診しないため、病気のリスクを早めに把握することができなかった。重症化する前に自分自身の健康を把握・改善することが必要である。
	施策実施結果	本社に常時勤務している看護師から、本社勤務の要再検査・要精密検査・要治療の対象者に直接、健診結果の説明と二次検査の案内を実施した。
	効果検証結果	部署別に二次検査受診率を出したところ、本社勤務の部署の受診率が他の部署に比べ高いことがわかった。そのため、例年より受診率が上がるのが早くなり、早い段階で自分自身の健康を知ることができるようになった。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	これまでに健康増進に向けての器具を設置していなかったが、本社ではデスクワークが多く、腰痛や肩こりについて悩んでいる社員の声を聞く機会があった。いきいきと働くことができるように、気になっていることを解決することが必要である。
	施策実施結果	気分転換ができるように、バランスボール・バランスクッションの運用、昇降式テーブルの設置を実施した。
	効果検証結果	実際に利用した社員から、「バランスボール・バランスクッションを利用することで、バランスを取ろうとして姿勢がよくなり、腰痛が軽減された」との意見をもらった。また、昇降式テーブルについても「気分転換になり、作業効率が上がった」との意見をもらった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 007949

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：小松ウオール工業株式会社

英文名：ＫＯＭＡＴＳＵ　ＷＡＬＬ　ＩＮＤＵＳＴＲＹ　ＣＯ．，ＬＴＤ．

上場

■加入保険者：全国健康保険協会石川支部

■所属業種：その他製品

①健康経営度評価結果

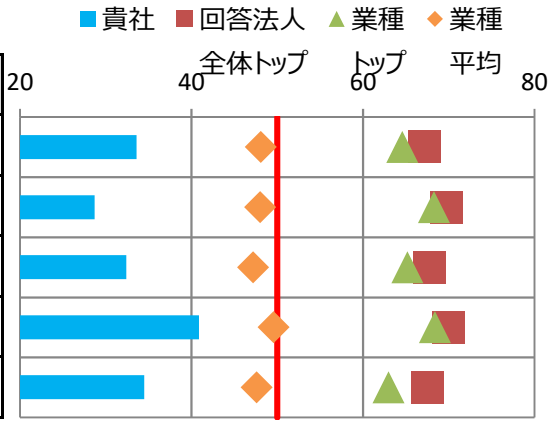
■総合順位：　**2651～2700位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**33.6**　（前回偏差値　-　）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	33.6	67.2	64.6	48.1
経営理念・方針	3	28.7	69.8	68.3	48.0
組織体制	2	32.4	67.8	65.2	47.2
制度・施策実行	2	40.9	70.0	68.4	49.6
評価・改善	3	34.5	67.5	63.0	47.6

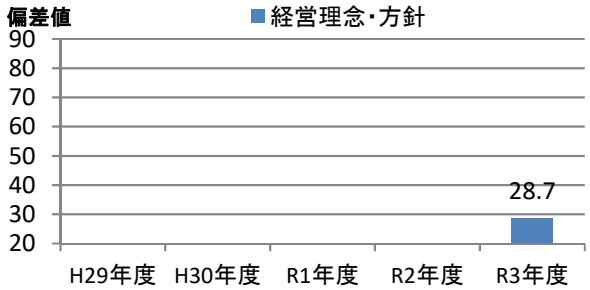


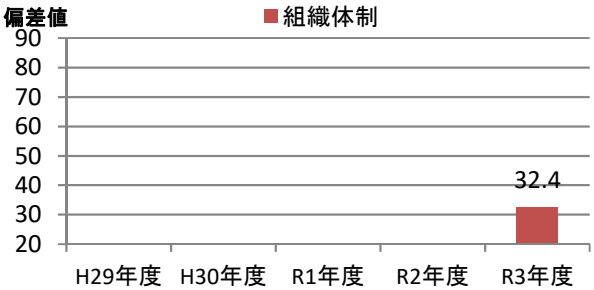
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

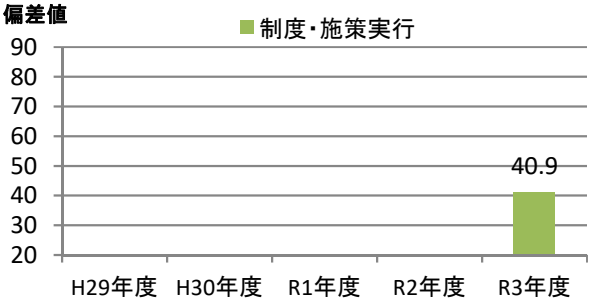
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

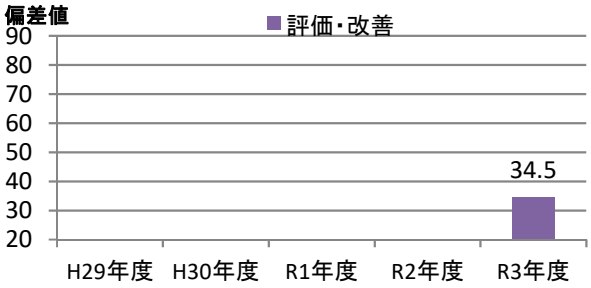
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2651～2700位
総合評価	-	-	-	-	33.6(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



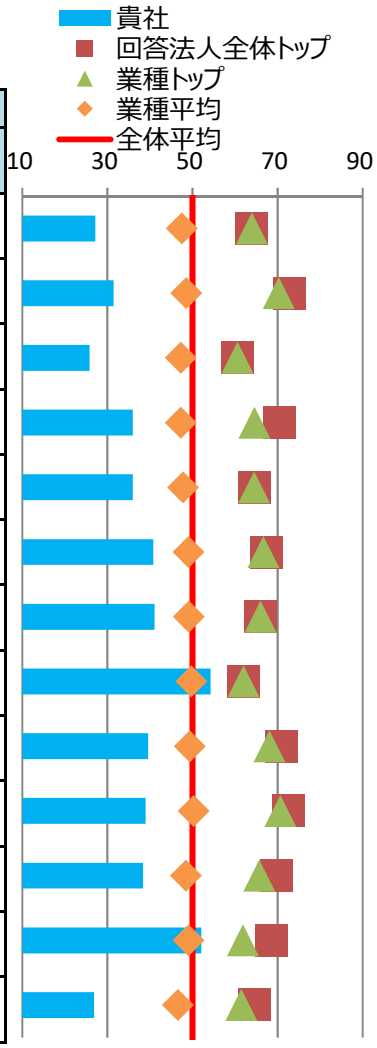






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	27.2	64.0	64.0	47.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	31.5	72.9	70.3	48.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	25.8	60.6	60.6	47.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	36.0	70.5	64.6	47.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	36.0	64.5	64.5	47.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	40.8	67.5	66.7	49.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	41.1	66.0	66.0	49.2
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	54.3	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	39.6	71.1	68.1	49.4
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	39.0	72.5	70.7	50.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	38.4	69.8	65.7	48.5
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	52.1	68.5	61.9	49.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	26.9	64.5	61.5	46.6



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	–
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	–
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	39.4	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.1	49.5	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	47.5	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.4	48.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.7	51.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.4	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.6	50.1	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.2	49.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.7	50.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	34.3	47.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

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

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 007951

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ヤマハ株式会社

英文名：YAMAHA CORPORATION

上場

■加入保険者：ヤマハ健康保険組合

■所属業種：その他製品

①健康経営度評価結果

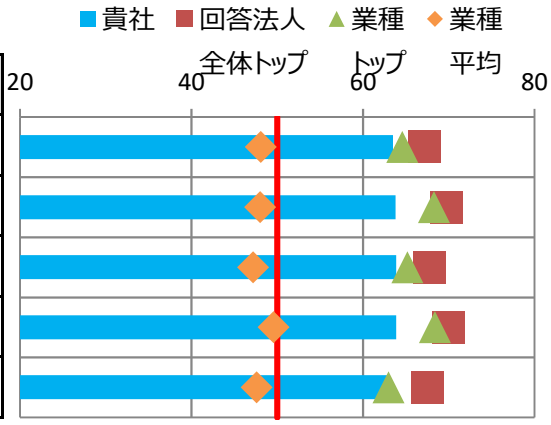
■総合順位：　**51～100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**63.5**　↑4.5　（前回偏差値　59.0 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.5	67.2	64.6	48.1
経営理念・方針	3	63.8	69.8	68.3	48.0
組織体制	2	63.9	67.8	65.2	47.2
制度・施策実行	2	63.9	70.0	68.4	49.6
評価・改善	3	62.8	67.5	63.0	47.6



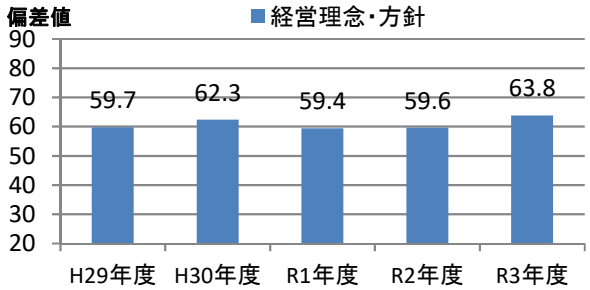
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

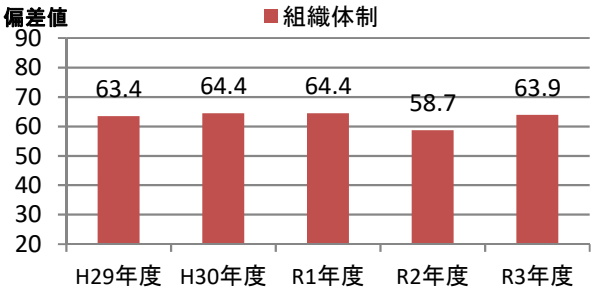
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

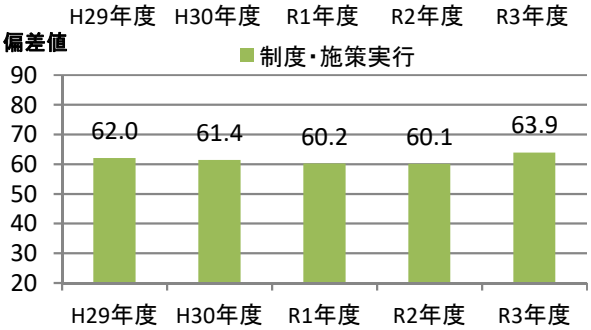
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

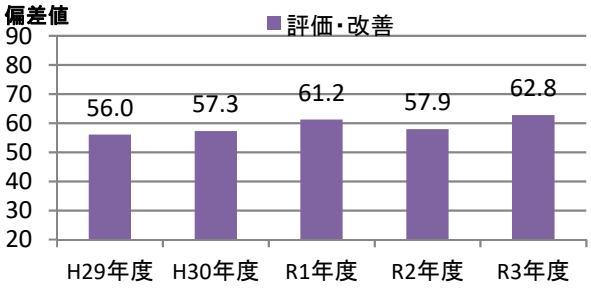
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	151～200位	151～200位	201～250位	501～550位	51～100位
総合評価	60.4	61.5(↑1.1)	61.1(↓0.4)	59.0(↓2.1)	63.5(↑4.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



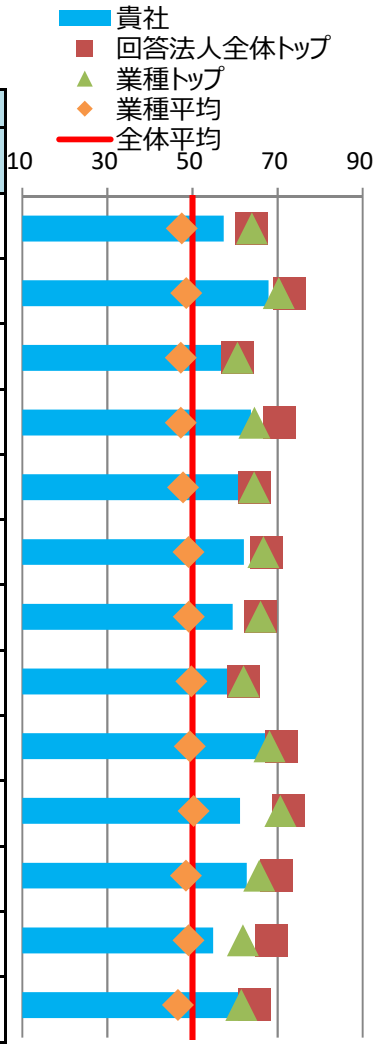






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	57.4	64.0	64.0	47.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	67.9	72.9	70.3	48.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.2	60.6	60.6	47.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.8	70.5	64.6	47.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	47.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	62.1	67.5	66.7	49.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	59.5	66.0	66.0	49.2
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	68.1	71.1	68.1	49.4
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	61.2	72.5	70.7	50.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	62.8	69.8	65.7	48.5
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.9	68.5	61.9	49.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	61.5	64.5	61.5	46.6



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、世界規模で働き方が変化してきた中において、これまでの仕事のやり方を見直し、従業員の働きがい・働きやすさ、生産性を更に向上させたい。
健康経営の実施により期待する効果	2020年11月～テレワークを正式なルールとして制定し、働き方の選択肢を広げた。 多様な働き方に柔軟に対応できる制度や職場環境を整備することにより従業員の心身の健康が向上し、活力が高まり、パフォーマンス向上のみならずワークライフバランスへも好影響をもたらすことが出来ると期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.yamaha.com/ja/csr/human_rights_and_labor_practices/health_and_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	65.5	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.8	49.5	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	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.2	48.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.0	51.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.3	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.7	50.1	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	49.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	50.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	68.7	47.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	2004年から自社施設での健康診断は、定期健診当日に結果説明、健康に関する集団教育、事後措置が完結する『誕生月健診』を実施。この手法は効果的で多施設研究結果でもメタボ率は低く、他社比較上2008年から連続して１位だったが、2016年度の項目別評価において糖尿病有病率が2位であったためこれらを課題とし、集団教育の内容を『運動と栄養』とした。
	施策実施結果	集団教育をはじめとした指導の結果、多施設研究における糖尿病有病率は2016年度の2位から2018年度は1位に改善することが出来た。
	効果検証結果	『誕生月健診』での集団教育のテーマは産業医を含む医療スタッフが、前年度健康診断結果等を基に課題改善にむけテーマを毎年変更している。集団教育だけでなく、受診日当日に事後措置までもが完了することの積み重ねの結果が多施設研究でも比較して喫煙率、肥満率、高血圧症率などの項目での1位継続に結びついていると考えている。『誕生月健診』は有効な重症化予防手法であり、これからも継続実施する。
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	喫煙対策は従業員の健康を守るための最優先課題と位置づけ、1990年代後半より健康診断時の喫煙者指導を開始。環境整備として喫煙所の段階的な閉鎖等を経て2020年4月より本社地区の全ての敷地内全面禁煙となった。これに合わせ、喫煙者率は12.3%（2019年度）まで低下したが、新型コロナ感染拡大後にテレワーク者等を中心に再喫煙者が増加（短期調査では前年比2ポイント増）。その為再喫煙予防を課題とした。
	施策実施結果	禁煙開始後1年未満者を『再喫煙防止重点サポート対象者』として医療職による指導のほか、健保組合の協力のもとニコチンパッチ提供サポートを実施。2020年度の喫煙者率は10.8%とさらに低下（良化）した。
	効果検証結果	2020年4月からの本社地区敷地内全面禁煙開始により、禁煙サポートは喫煙者中心に行っていたが、テレワークなどの新型コロナ感染症による社会環境様式の変化の影響による再喫煙者増加の予兆を短期間調査により予想した。その結果から新たに禁煙者へのサポートを追加するために迅速に対応を図ったことが喫煙者率の更なる低下（良化）につながったと考えている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 007952

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社河合楽器製作所

英文名：Kawai Musical Instruments Manufacturing Co.,Ltd.

上場

■加入保険者：河合楽器健康保険組合

■所属業種：その他製品

①健康経営度評価結果

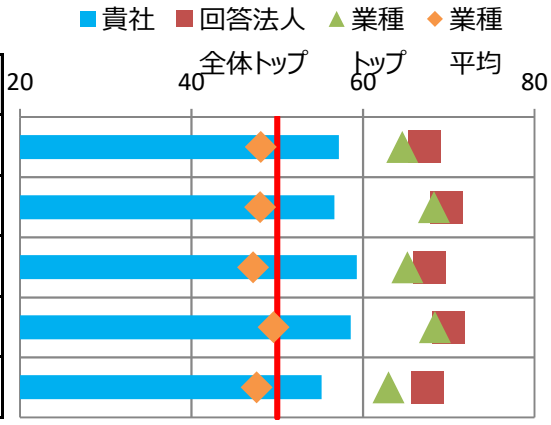
■総合順位：　**701～750位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**57.2**　↑7.4　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	57.2	67.2	64.6	48.1
経営理念・方針	3	56.7	69.8	68.3	48.0
組織体制	2	59.3	67.8	65.2	47.2
制度・施策実行	2	58.6	70.0	68.4	49.6
評価・改善	3	55.2	67.5	63.0	47.6



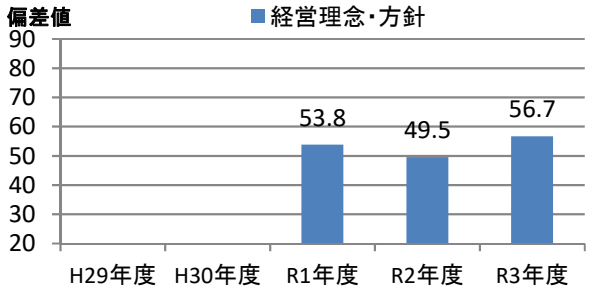
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

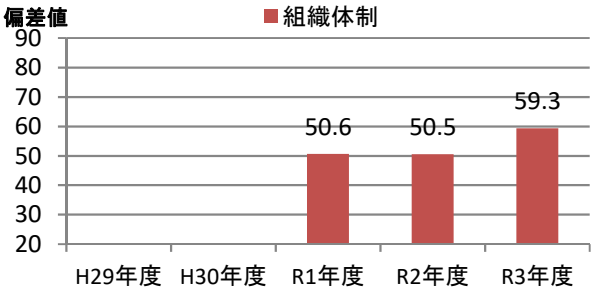
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

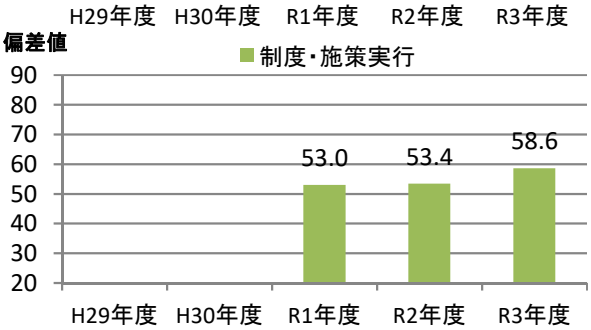
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

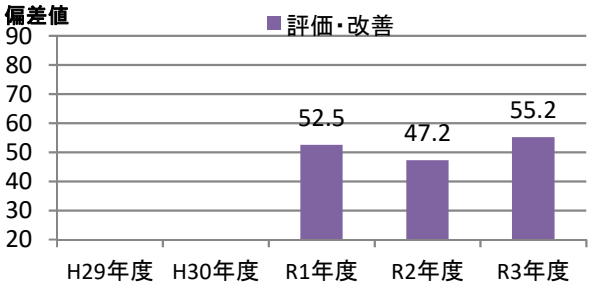
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1051～1100位	1351～1400位	701～750位
総合評価	-	-	52.6(-)	49.8(↓2.8)	57.2(↑7.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



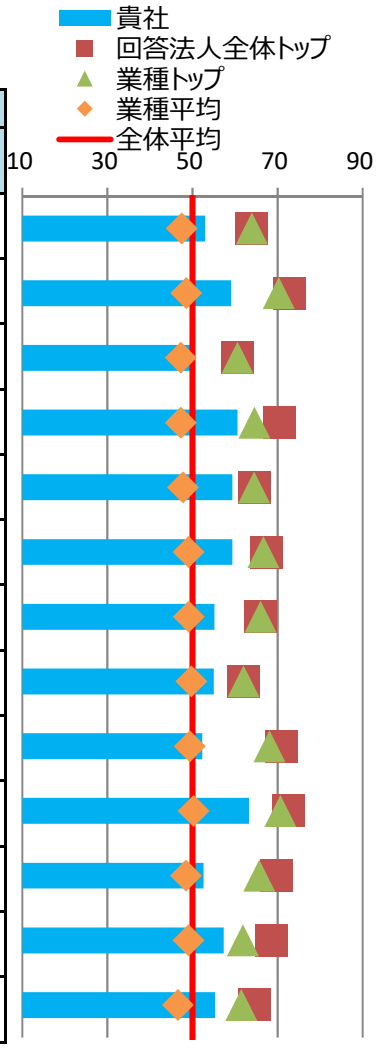






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	53.0	64.0	64.0	47.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	59.1	72.9	70.3	48.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	49.7	60.6	60.6	47.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.6	70.5	64.6	47.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	59.4	64.5	64.5	47.8
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	66.7	49.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	55.2	66.0	66.0	49.2
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.0	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	52.3	71.1	68.1	49.4
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	63.3	72.5	70.7	50.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	52.6	69.8	65.7	48.5
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.4	68.5	61.9	49.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.3	64.5	61.5	46.6



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 メンタルヘルス不調、持病等による体調不良、業務上・業務外でのケガ等により業務を行えないということがなく、すべての従業員が健康に働ける状態を保つことが、事業活動を推進・向上させる上で大きな課題となる。
健康経営の実施により期待する効果	全ての従業員が常に健康を維持し、傷病等により休みを強いられることなく働ける状態を保つことを期待している。現状年間延べ5%弱の従業員がメンタルヘルス不調、持病、業務上、業務外でのケガ等により休業等をしなければならないという実態があるため、具体的にメンタルヘルス不調及び業務上のケガによる休業をゼロにするとともに、持病による体調不良を抑制すべく、定期健診後の再検査の受診率100%を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.kawai.co.jp/csr/health_mgnt/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.8	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.7	49.5	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	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.0	48.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	66.7	51.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.1	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.5	50.1	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	49.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	50.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.2	47.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルヘルス不調により休職にいたってしまう従業員が毎年5～10%程度発生している為、メンタルヘルス不調者の早期発見、対応、復職者への再発防止ケアが課題となっている。
	施策実施結果	全社的（50人未満の事業所含む）にストレスチェックを実施し、メンタルヘルス不調予備軍となる層を洗い出し、定期的に面談等を実施し、早期にフォロー体制を構築している。
	効果検証結果	新たなメンタルヘルス不調による休職者は2～3名程度に抑制することができており、また、休職が長期化していない等の重度のメンタルヘルス不調へと発展しておらず、効果は出てきているが、復職後の再発により再休職をする者が復職者の1割程度いるため、復職支援制度の見直しが直近の課題である。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	時間外労働が月45時間は行かないまでも平均して10～20時間という状況であり、それによる体調不良、生活リズムの乱れによるアブセンティズム等、生産性低下の改善が必要である。
	施策実施結果	タイムレコーダーPCのシャットダウンアプリを導入するとともに各部門長の月々の従業員の労働時間を周知することにより、不必要な時間外労働の抑制を図った。
	効果検証結果	タイムレコーダーの導入及び部門長への従業員の労働時間の周知、並びにPCシャットダウンアプリにより就業時間についての意識が高まったことで、平均して30分以上時間外労働が抑制されるとともに、休暇の取得日数についても意識が高まり、従業員数が減少している中でも生産台数、販売台数が増加するなどの生産性の向上、ワークライフバランスの意識向上が図れるという＋αの効果が生まれている。

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

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

確定版

CODE: 007972

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社イトーキ

英文名：ITOKI CORPORATION

■加入保険者：イトーキ健康保険組合

上場

■所属業種：その他製品

①健康経営度評価結果

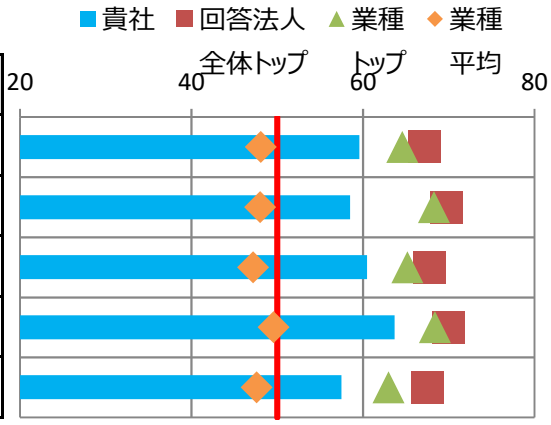
■総合順位：　**451～500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.6**　↓2.5　（前回偏差値　62.1　）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	59.6	67.2	64.6	48.1
経営理念・方針	3	58.5	69.8	68.3	48.0
組織体制	2	60.5	67.8	65.2	47.2
制度・施策実行	2	63.7	70.0	68.4	49.6
評価・改善	3	57.5	67.5	63.0	47.6

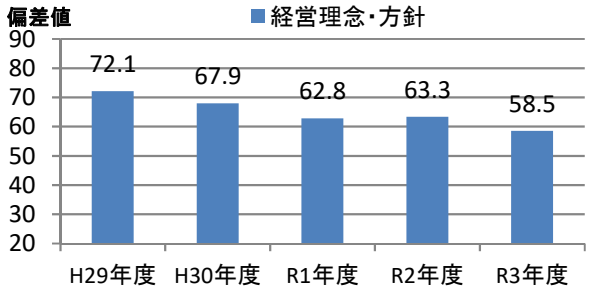


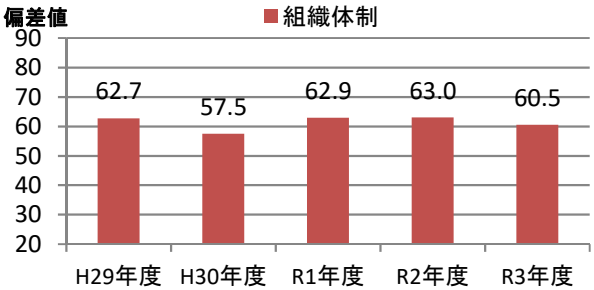
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

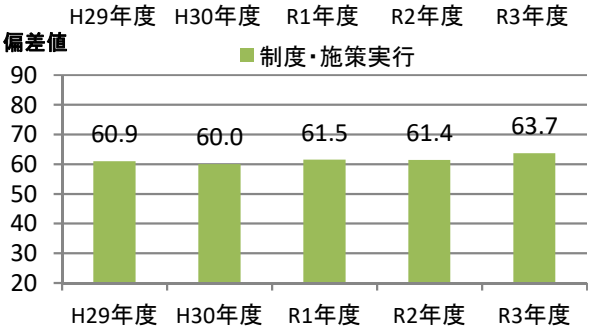
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

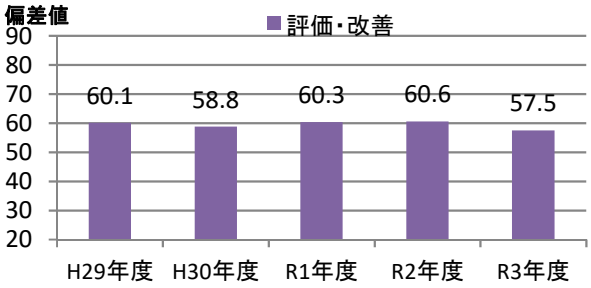
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	51～100位	151～200位	151～200位	151～200位	451～500位
総合評価	64.5	61.6(↓2.9)	61.8(↑0.2)	62.1(↑0.3)	59.6(↓2.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



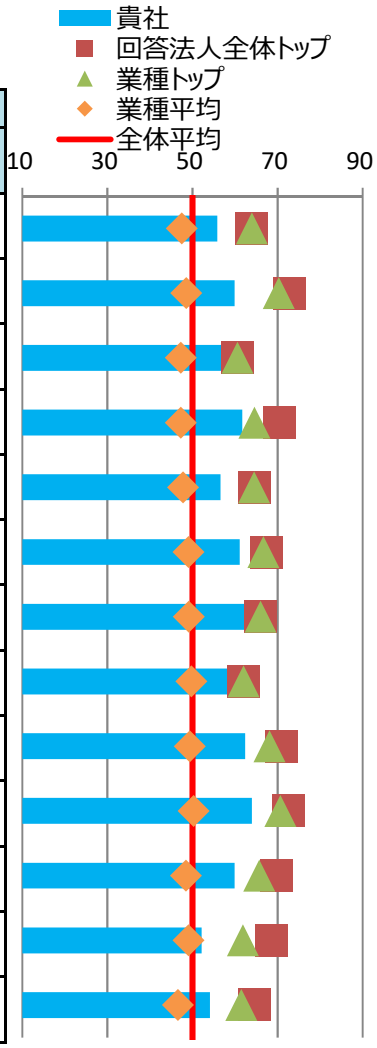






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	55.9	64.0	64.0	47.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	59.9	72.9	70.3	48.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.3	60.6	60.6	47.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.7	70.5	64.6	47.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	56.6	64.5	64.5	47.8
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	66.7	49.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	62.7	66.0	66.0	49.2
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.9	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	62.4	71.1	68.1	49.4
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	64.0	72.5	70.7	50.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	59.9	69.8	65.7	48.5
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	52.2	68.5	61.9	49.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.1	64.5	61.5	46.6



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 「コロナ禍における集団感染予防および従業員の健康管理・増進」 “明日の「働く」を、デザインする”をミッションとする弊社の責務として、まずは全従業員が心身ともに健康で安心して業務を遂行し、最大のパフォーマンスを発揮する健康づくりを宣言し推進している。その中で、特に事業継続リスクにもつながるコロナウイルス集団感染拡大の予防と、受動喫煙を含めた喫煙による健康リスクの低減を重点課題としている。
健康経営の実施により期待する効果	感染拡大予防に関しては、感染者発生事業所におけるPCR検査（社費、希望者向け）や事業所の環境整備等により、在宅勤務が困難な従業員も含めた全従業員が安心して、かつ最大の生産性発揮ができる状態を実現する。 また執行役員以上から禁煙を実施するなどの卒煙施策は、従業員やその家族の健康リスクを低減する。 いずれも弊社従業員が健康に活き活きと働くことで、働く空間・環境・場づくりをつうじて社会に還元できる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.itoki.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	61.9	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.7	49.5	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	64.6	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.4	48.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.8	51.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.6	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.7	50.1	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	49.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	50.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	59.2	47.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	2020年からのコロナ禍で、2020年10月営業拠点、2021年3月は生産拠点にて複数人の感染が発生。特にテレワークが難しい生産拠点での業務活動の停滞は事業継続に大きく影響する。発生予防対策の更なる強化と同時に日々の生活習慣の中で予防行動を徹底を再認識した。
	施策実施結果	全社一律の社内基準を策定、体調不良者の容態確認/行動履歴/出社可否判断を連携して実施。オフィス･工場の環境整備（アクリル板設置）、PCR検査会社負担、出社率30%維持、在宅勤務の範囲拡充、黙食を実施。
	効果検証結果	7/1～10/2に希望する従業員・社外スタッフ・グループ会社・主要取引先とその家族にワクチン職域接種を3事業所にて全20回実施し、3479名の接種対応。従業員接種率約６８%。ワクチン接種後でも新型コロナウイルスに感染可能性はあり、免疫がついても発症予防効果は100%ではないが、第5波では世の中の感染状況と比べ社内の感染者を一定数で抑えられ、事業継続上の大きな問題は発生しなかった。社内感染者数39人
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 007984

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：コクヨ株式会社

英文名：KOKUYO Co.,Ltd.

上場

■加入保険者：コクヨ健康保険組合

■所属業種：その他製品

①健康経営度評価結果

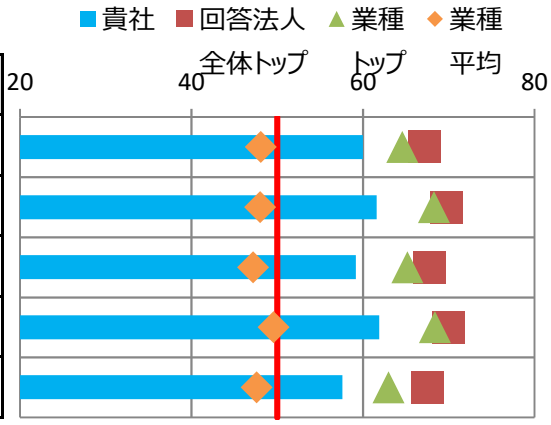
■総合順位：　**401～450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**60.0**　↓0.4　（前回偏差値　60.4 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	60.0	67.2	64.6	48.1
経営理念・方針	3	61.6	69.8	68.3	48.0
組織体制	2	59.2	67.8	65.2	47.2
制度・施策実行	2	61.9	70.0	68.4	49.6
評価・改善	3	57.6	67.5	63.0	47.6

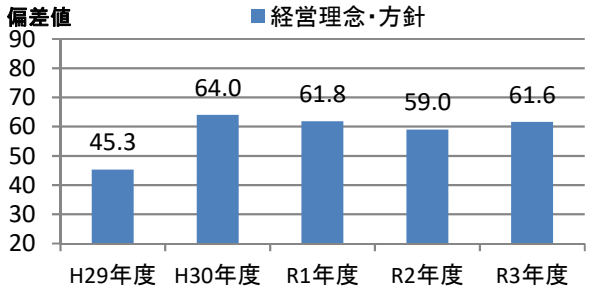


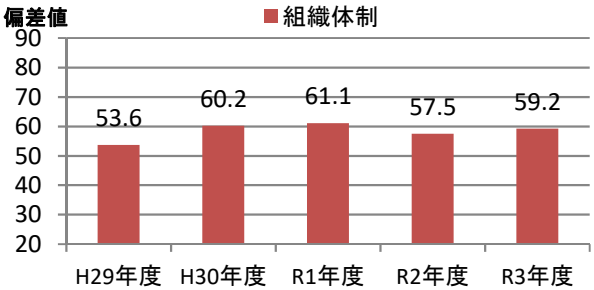
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

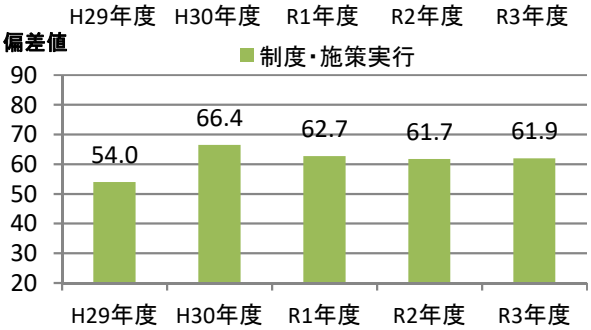
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

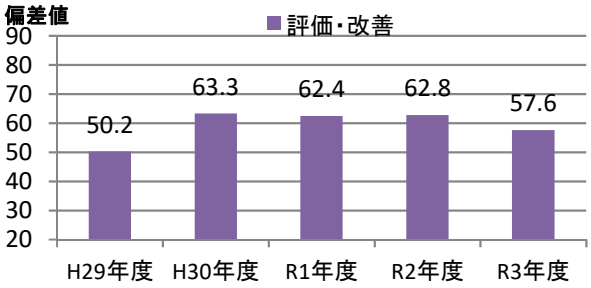
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	601～650位	51～100位	151～200位	351～400位	401～450位
総合評価	50.6	63.8(↑13.2)	62.0(↓1.8)	60.4(↓1.6)	60.0(↓0.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



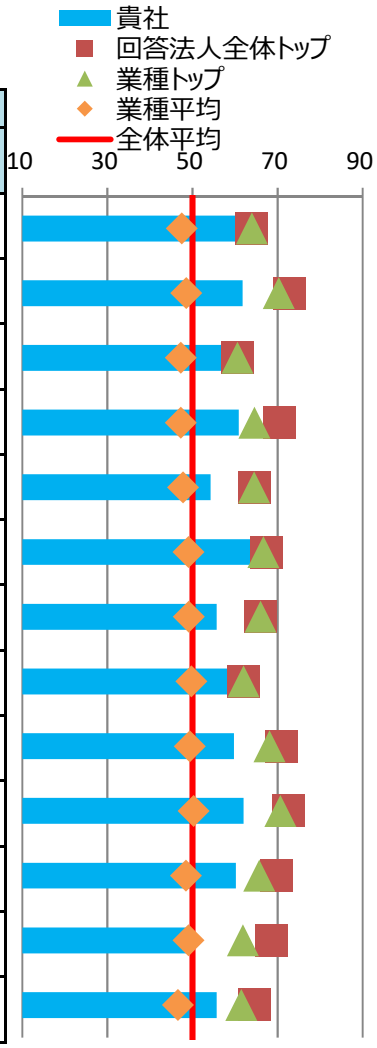






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	60.3	64.0	64.0	47.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	61.8	72.9	70.3	48.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.6	60.6	60.6	47.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.9	70.5	64.6	47.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	54.3	64.5	64.5	47.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	64.5	67.5	66.7	49.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	55.7	66.0	66.0	49.2
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	59.8	71.1	68.1	49.4
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	62.0	72.5	70.7	50.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	60.2	69.8	65.7	48.5
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	48.5	68.5	61.9	49.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.7	64.5	61.5	46.6



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 会社は「社会の公器」であり、従業員を社会からお預かりし、仕事を通じて成長を引き出し、いずれは社会にお返しするとの前提の下、不確実性が高く変化速度が速い事業環境においても、会社の持続的成長だけでなく従業員の成長・自己実現を両輪で実現することが必要となる。そのため、心身の不調により成長・自己実現が阻害されないよう従業員の健康をより一層維持向上させることが課題となる。
健康経営の実施により期待する効果	心身の不調から従業員のパフォーマンスや生産性に影響が生じることを予防・防止し、自身の成長・自己実現のために自ら新たな挑戦に取り組む従業員の人数や機会を増加させる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	CSR報告書
URL	https://www.kokuyo.co.jp/csr/society/health/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.4	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.0	49.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.3	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.1	48.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.7	51.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.6	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.1	50.1	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	49.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	50.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	51.6	47.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	ストレスチェックを軸に、経年でメンタルヘルス対策を講じてきたが、VUCA時代にあり、個人の自律と対等な対話による価値創造をスピードを上げて目指す中、難関な課題に直面するケースが増えることが想定され、特にメンタルタフネス度の低い社員に対しては、より精度の高い状態把握と対応が必要。またメンタルダウンを生まない組織風土づくりが急務となっている。
	施策実施結果	ストレスチェック2021年実績 高ストレス者割合：5.6%（世間平均10%） フォロー対象者割合：10.8%（世間平均20%） ストレス反応スコア：54　エンゲージメントスコア：50（偏差値）
	効果検証結果	高ストレス者・フォロー対象者割合が世間平均の半分強程度に留まっており、ストレス反応については中央値を上回っているため、経年の取り組みにより、メンタルダウンの防止効果は見られる。 また、コロナ禍となり１年半経つが、「職場の安全性・快適性」はグループ全体で改善傾向にあり、コロナ対策の徹底や働く時間と場所の柔軟化の影響と考えられる。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	働き方改善に関する施策を進めているが、まだ十分に活用されていないケースもあり、長時間労働者も一定数存在している。ワークライフバランスを実現し、創造性・生産性の向上に向けて、さらなる働き方の柔軟化の推進が課題。あわせて、時間の使い方を変えて、創った時間を健康や学びへ投資する風土を醸成したいと考えている。
	施策実施結果	新型コロナ対策で全社員に在宅勤務制度を拡大。 福利厚生制度は、健康や学びへの行動変化を支援する内容に変更。 平均月間残業時間は横ばいで推移。2019年19.8時間　2020年20.0時間
	効果検証結果	オフィスワークと在宅勤務のバランスを取りながら、効率的な働き方を目指した取り組みを継続している。 選択式福利厚生制度において、「テレワーク環境構築費用の支援」「両立支援」「健康増進の支援」など、ワークライフバランスの向上や健康増進に役立つメニューを充実させ、多くの社員が活用している。（利用状況：全メニューの65.7%）

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 007994

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社オカムラ

英文名：OKAMURA CORPORATION

上場

■加入保険者：オカムラグループ健康保険組合

■所属業種：その他製品

①健康経営度評価結果

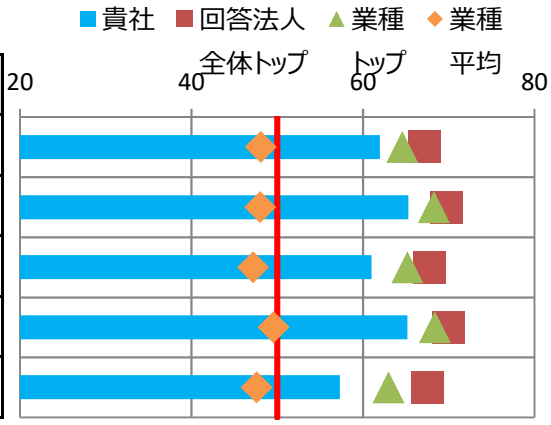
■総合順位：　**151～200位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**62.0**　↑0.6　（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	-	62.0	67.2	64.6	48.1
経営理念・方針	3	65.3	69.8	68.3	48.0
組織体制	2	61.0	67.8	65.2	47.2
制度・施策実行	2	65.2	70.0	68.4	49.6
評価・改善	3	57.3	67.5	63.0	47.6



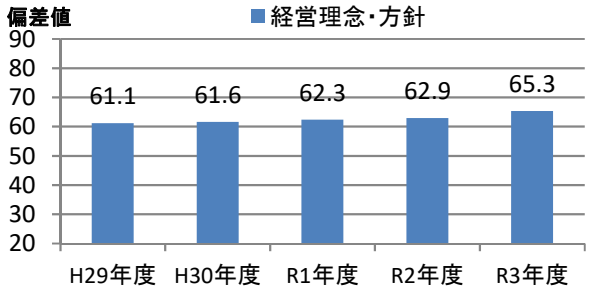
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

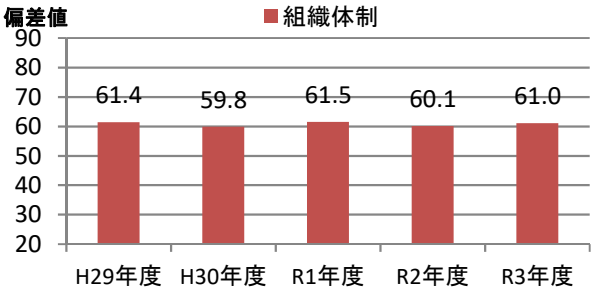
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

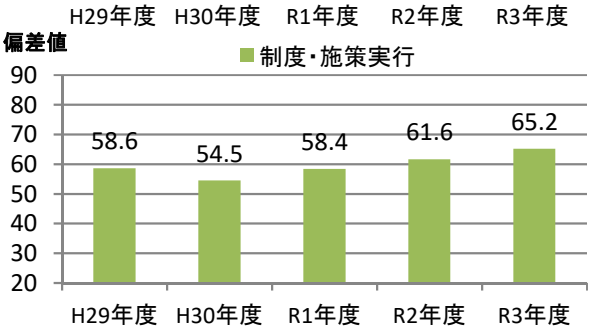
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

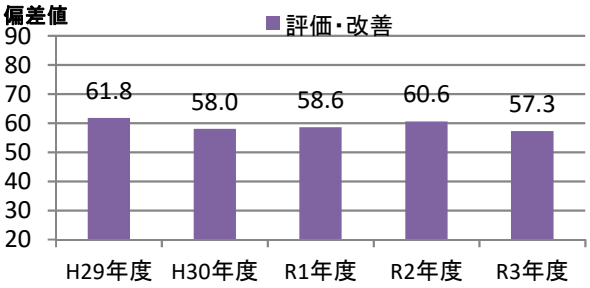
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	151～200位	351～400位	301～350位	251～300位	151～200位
総合評価	60.6	58.4(↓2.2)	60.3(↑1.9)	61.4(↑1.1)	62.0(↑0.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



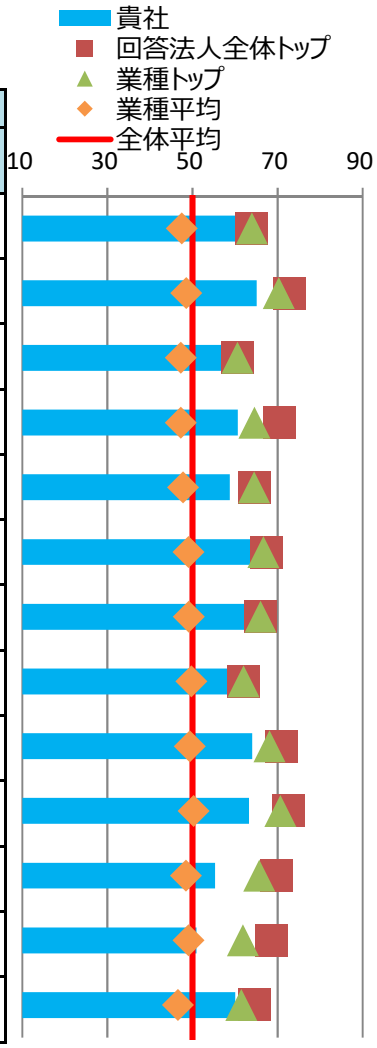






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	64.0	64.0	64.0	47.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	65.1	72.9	70.3	48.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.6	60.6	60.6	47.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.7	70.5	64.6	47.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	58.8	64.5	64.5	47.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	64.9	67.5	66.7	49.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	63.7	66.0	66.0	49.2
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	64.1	71.1	68.1	49.4
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	63.3	72.5	70.7	50.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.3	69.8	65.7	48.5
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.0	68.5	61.9	49.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	60.1	64.5	61.5	46.6



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 従業員全員が健康で活き活きと働くためには、心身の不調による休職率の増加、労働災害の発生などを解決することが経営上の大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員全員の安全意識や健康意識が向上することで、健康課題であると同時に最終目標でもある「心身の健康保持・増進」と「労働災害ゼロ」を実現し、活き活きと働ける環境を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	CSR報告書
URL	https://www.okamura.co.jp/company/sustainability/report/pdf/2021/okamura_202107_all.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.1	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.9	49.5	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	62.9	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.1	48.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	66.5	51.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.9	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.6	50.1	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	49.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.7	50.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.2	47.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	イノベーションの創出・生産性の向上という経営課題を解決するためには、従業員の心身の健康が基盤である。一方で2018年度には収縮時血圧160以上（or拡張期100以上）で未治療の人の割合が2.2%であり、万一の場合には本人のQOL低下は会社全体の人財・生産性の喪失に繋がりかねない。このため、生活習慣病のハイリスク者はもちろん、ポピュレーションアプローチにつながる特定保健指導の実施率向上を課題とした。
	施策実施結果	特定保健指導（被保険者）の実施率51.7%
	効果検証結果	上記課題解決のため、代表取締役をプロジェクトリーダーとして全社で働き方改革「WiL-BE」を展開。その一環として、事業主と健保の双方から対象者全員に月に１回の声かけを行った。その結果、特定保健指導の実施率において2019年度は目標値40%を達成したため、2020年度は目標値50%に設定し目標を達成した。
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	代表取締役をプロジェクトリーダーとして全社で働き方改革「WiL-BE」を展開し、イノベーションの創出と生産性の向上を目指していくためにも、従業員のWork in Life は極めて重要である。このため仕事のオン・オフの切り替えと私生活の充実を通して、さらなる生産性向上を目指すため、有給休暇目標取得率70%の実現を推進していくことを課題とした。
	施策実施結果	一般職（組合員）の有給休暇取得率70.2%→59.2%
	効果検証結果	働き方改革「WiL-BE」の一環として、連続有給休暇の取得を推奨したが、59.2%となり目標取得率は達成できなかった。この背景としては、コロナの影響により特別有給休暇の付与が関与したため、有給休暇の取得に影響した。 しかし、特別有給休暇を含めた場合は83.2%の休暇取得率であった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 008022

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：美津濃株式会社

英文名：MIZUNO CORPORATION

上場

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

■所属業種：その他製品

①健康経営度評価結果

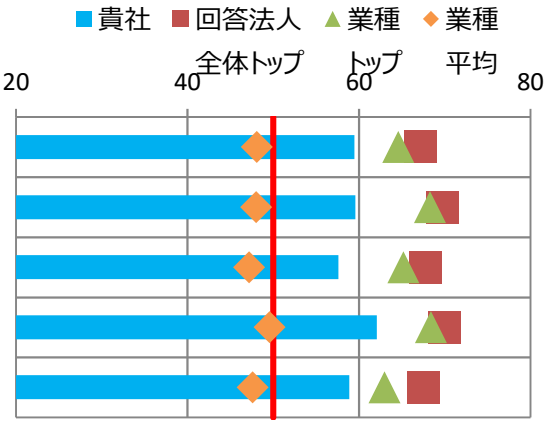
■総合順位：　**451～500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.5**　↓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	48.1
経営理念・方針	3	59.6	69.8	68.3	48.0
組織体制	2	57.6	67.8	65.2	47.2
制度・施策実行	2	62.1	70.0	68.4	49.6
評価・改善	3	58.9	67.5	63.0	47.6

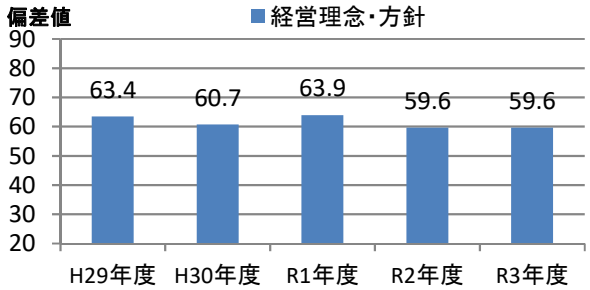


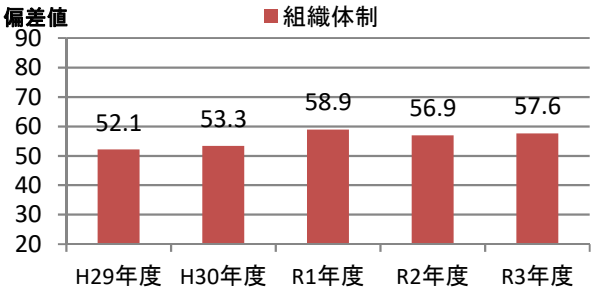
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

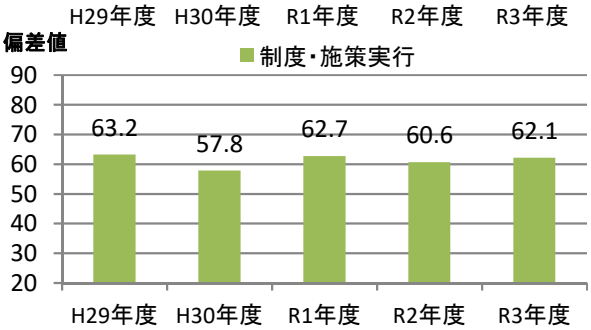
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

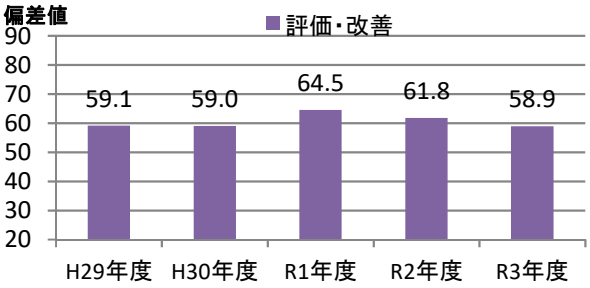
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	151～200位	351～400位	101～150位	401～450位	451～500位
総合評価	60.2	58.0(↓2.2)	62.8(↑4.8)	59.9(↓2.9)	59.5(↓0.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



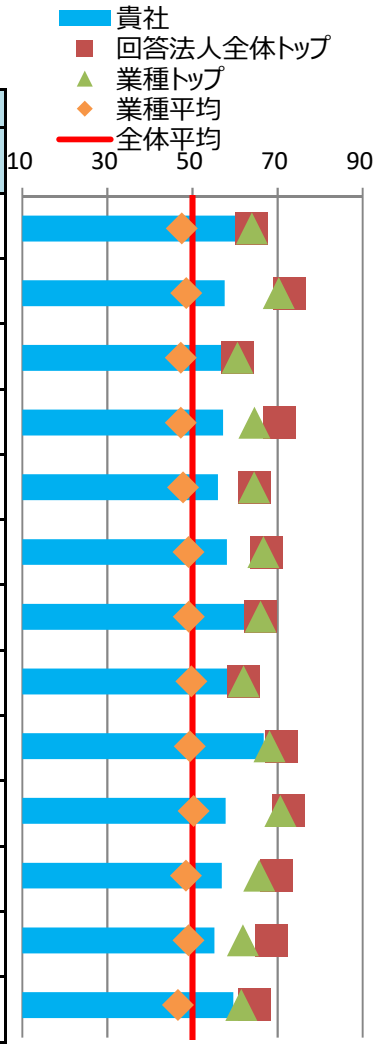






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	61.1	64.0	64.0	47.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	57.6	72.9	70.3	48.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.5	60.6	60.6	47.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.2	70.5	64.6	47.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	56.0	64.5	64.5	47.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.1	67.5	66.7	49.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	63.7	66.0	66.0	49.2
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	58.5	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	66.8	71.1	68.1	49.4
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	57.8	72.5	70.7	50.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.9	69.8	65.7	48.5
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.2	68.5	61.9	49.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.6	64.5	61.5	46.6



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員一人ひとりが心身ともに健康でワーク・ライフ・バランスを実現することは、社員自身の豊かな人生をおくることに繋がるだけではなく、社業の更なる発展と経営理念の実現に必要な要素であり、不健康や疾病による生産性の低下は事業活動を推進する上で大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員1人1人が家族と共に自発的に健康増進活動に取り組み、イキイキと豊かな会社生活・家庭生活の両立を実現させることを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://corp.mizuno.com/jp/about/policies.aspx

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.9	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.4	49.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.0	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.3	48.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.4	51.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.8	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.9	50.1	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	49.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.6	50.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	67.2	47.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	定期健康診断における有所見者率が78%と、今後進行すれば生活習慣病に罹患するリスクが高い社員が多く、全社的にみて、特に男性社員が生活習慣病に罹りやすい傾向にあることが課題と捉えている。
	施策実施結果	■施策１　社員教育 隔週実施している全社教育で健康全般に対する教育を実施。 ■施策２　インセンティブの付与 健康状態・健康行動に応じてポイントを付与する等のインセンティブを与える施策に取り組んでいる。
	効果検証結果	健康診断での数値推移を項目ごとに分析。目標値との乖離を年度毎に算出し、改善策へつなげている。数値結果については、一部について改善がみられるものの、目標に達していない項目も見受けられる。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙することの有害性周知、禁煙取組促進策が不十分であること等から、社内で喫煙する社員の比率が全国平均を上回っていることが課題と捉えている。
	施策実施結果	国内事業所の喫煙所を撤去、敷地内・昼食休憩時を除く就業時間中の禁煙をルール化し、社内周知した。
	効果検証結果	問診での数値推移を項目ごとに分析。目標値との乖離を年度毎に算出し、改善策へつなげている。施策実行により喫煙の有害性に関する理解が広まり、喫煙者比率は年々低下しており、2019年度実績では2018年実績と比較して、男女ともに1ポイント、喫煙者率が減少し、20年度でも同水準を維持している。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 010074

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ブリヂストンスポーツ株式会社

英文名：

■加入保険者：ブリヂストン健康保険組合

非上場

■所属業種：その他製品

①健康経営度評価結果

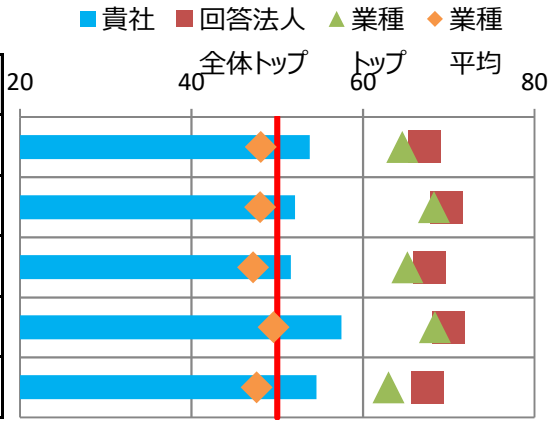
■総合順位：　**1101～1150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**53.8**　↓4.2　（前回偏差値　58.0 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	53.8	67.2	64.6	48.1
経営理念・方針	3	52.1	69.8	68.3	48.0
組織体制	2	51.6	67.8	65.2	47.2
制度・施策実行	2	57.5	70.0	68.4	49.6
評価・改善	3	54.6	67.5	63.0	47.6

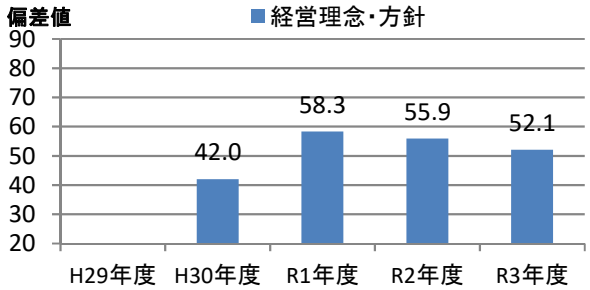


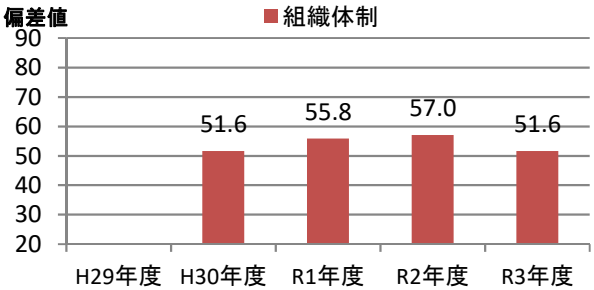
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

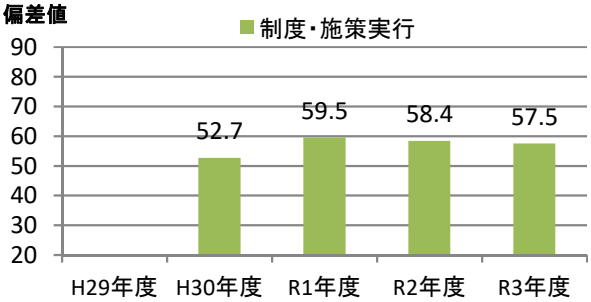
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

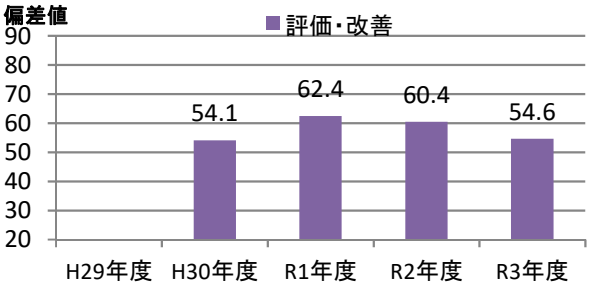
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1001～1050位	401～450位	601～650位	1101～1150位
総合評価	-	49.6(-)	59.3(↑9.7)	58.0(↓1.3)	53.8(↓4.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



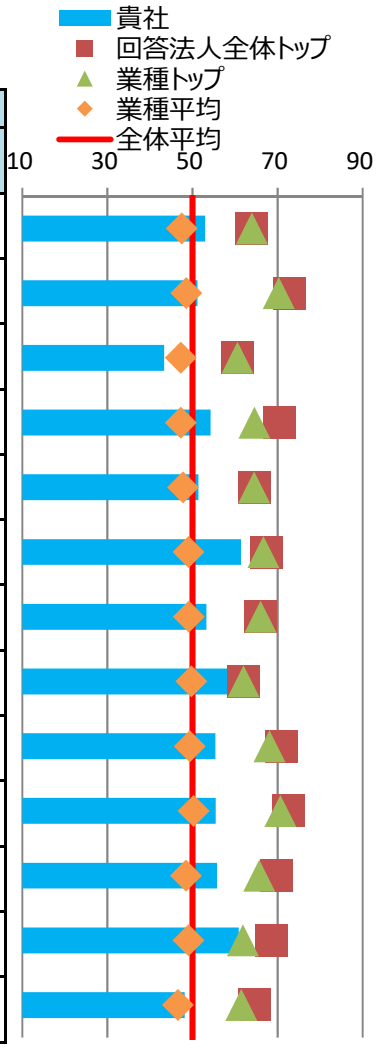






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	53.0	64.0	64.0	47.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	51.2	72.9	70.3	48.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	43.4	60.6	60.6	47.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	54.3	70.5	64.6	47.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	51.4	64.5	64.5	47.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	61.4	67.5	66.7	49.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	53.3	66.0	66.0	49.2
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	60.6	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	55.4	71.1	68.1	49.4
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	55.5	72.5	70.7	50.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.8	69.8	65.7	48.5
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	60.9	68.5	61.9	49.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	48.2	64.5	61.5	46.6



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 「スポーツ事業を通じて世の人々を健康・幸せにし、夢を提供する」ことを目指す上で、「全ての従業員が心身共ともに健康であること」が最も大切であると考えているが、運動習慣者が少ないことは、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	従業員自らが、運動習慣の重要性を認識し、継続することを期待する。 特に女性は13%と大幅に低いので、国の目標値である男性36%、女性33%を指標として、改善を目指す。（男性36.8%）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.2	49.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.0	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.1	48.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.2	51.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	66.3	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.4	50.1	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.0	49.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.2	50.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.8	47.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	年1回の健康意識調査を行なったところ、昨年に比べて、「運動不足」「肩こり・首痛」「腰痛」「眼精疲労」を困り事としてあげる従業員の割合が存知。テレワークによる生産性の低下に影響を与えていると考えられるため改善が必要である。
	施策実施結果	社内イントラネットに「在宅勤務の運動不足解消法」動画をアップ。 現時点では閲覧可能な従業員のうち、7%程度が利用している。
	効果検証結果	現時点では定量的な効果はまだ出ていないが、健康意識調査以外で別途アンケート調査を行なう予定。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 010447

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東罐興業株式会社

英文名：TOKAN KOGYO CO.,LTD

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：その他製品

①健康経営度評価結果

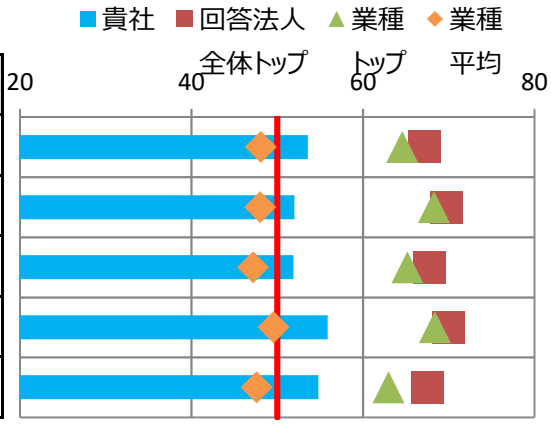
■総合順位：　**1101～1150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**53.6**　↑2.0　（前回偏差値　51.6 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	53.6	67.2	64.6	48.1
経営理念・方針	3	52.0	69.8	68.3	48.0
組織体制	2	51.9	67.8	65.2	47.2
制度・施策実行	2	55.9	70.0	68.4	49.6
評価・改善	3	54.8	67.5	63.0	47.6

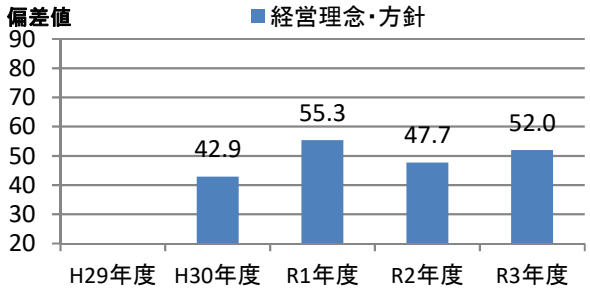


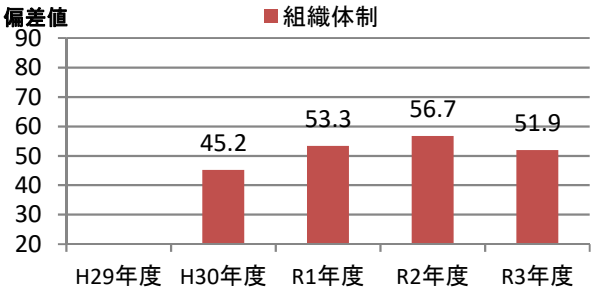
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

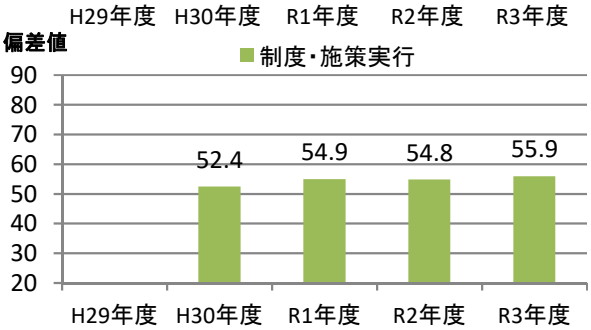
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

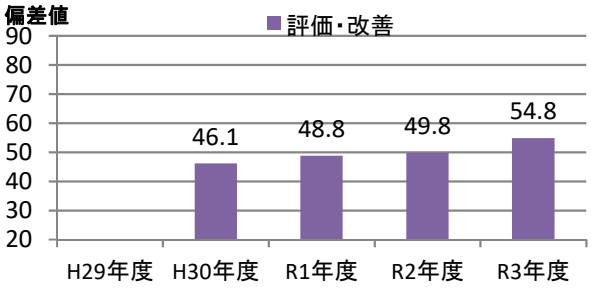
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1151～1200位	1001～1050位	1201～1250位	1101～1150位
総合評価	-	46.9(-)	52.9(↑6.0)	51.6(↓1.3)	53.6(↑2.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



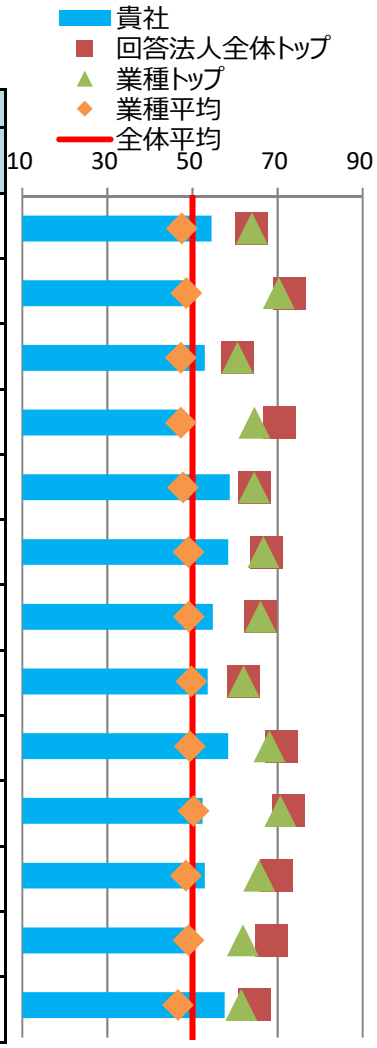






④評価の詳細分析

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	54.5	64.0	64.0	47.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.8	72.9	70.3	48.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	52.9	60.6	60.6	47.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	46.5	70.5	64.6	47.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	58.8	64.5	64.5	47.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.4	67.5	66.7	49.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	54.8	66.0	66.0	49.2
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	53.6	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	58.4	71.1	68.1	49.4
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	52.4	72.5	70.7	50.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	52.9	69.8	65.7	48.5
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	50.1	68.5	61.9	49.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.6	64.5	61.5	46.6



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 新しい働き方や、新しい生活習慣により、労働衛生においても新たな課題が生じている。それらの様々なリスクによる社員に心身面への影響・パフォーマンス低下を防止する必要がある。
健康経営の実施により期待する効果	社員が心身ともに健康でいきいきと働き、一人ひとりの力を最大限に発揮できる（ヘルスリテラシー）一人ひとりの健康意識レベルの向上を図る。さらに、人事ポリシー実現を目指す（社員が心身ともに健康で、互いの個性と能力・多様な価値観を認め合いながら、働きやすい職場環境でやりがいを持って仕事に打ち込み、様々なチャンスを活かして自律的に成長していく）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.tokan.co.jp/csr/society/employees/#health

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.5	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.3	49.5	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	48.5	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.9	48.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.6	51.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.9	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.9	50.1	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	49.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	50.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.8	47.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	適正な労働時間管理について、以前より対策を実施してきており、2020年度時間外時間実績は平均14.6時間（2016年23.0時間）となり以前と比べると減少傾向にあるが、特定の部署や個人による偏りが多くあり、また、新型コロナ流行によるイレギュラー業務発生も懸念されるため、今後も更なる推進が必要である。
	施策実施結果	今月の想定時間、長時間労働の要因、今後の削減対策等の「限度時間超過申入書」を作成。ノー残業デー（毎週水、本社は毎週水、金）の設定やフレックスタイム制などの利用推進。
	効果検証結果	2019年度時間外時間実績平均21.3時間に対し、2020年度も目標値20時間と設定しており、14.6時間と目標達成できている。 ただし要因としては新型コロナによる生産数の削減によるものが大きく、コロナ収束後にも同目標を達成できるよう引き続き推進が必要である。
効果検証②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	従業員の疾病を未然に防止、重症化予防については、継続して実施しているが、適正体重維持者率、精密検査受診率、重症化率については、より改善が必要であり、更に、新型コロナウイルス対策によるテレワークやスポーツジム利用減少等の影響や従業員平均年齢上昇他による適正体重維持者率低下が課題である。
	施策実施結果	看護職等面談、受診勧奨、ラジオ体操、食堂メニュー検討他取組をし、適正体重維持者率61.9%、保健指導率72.4%（工場により100%）、精密検査受診率58.4%、運動習慣率22.6%、喫煙率30.4%
	効果検証結果	適正体重維持者率は、2023年度70%を目標としているが、2019年度62.0%、2020年度61.9%減少傾向にある。一方、運動習慣率、喫煙率は改善傾向にある項目もある。取組がまだ効果として表れていない面もある為、今後も、事業所に応じた活動と継続した衛生活動とヘルスリテラシーの向上への取組行う必要がある。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 010535

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社メイワパックス

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種：その他製品

①健康経営度評価結果

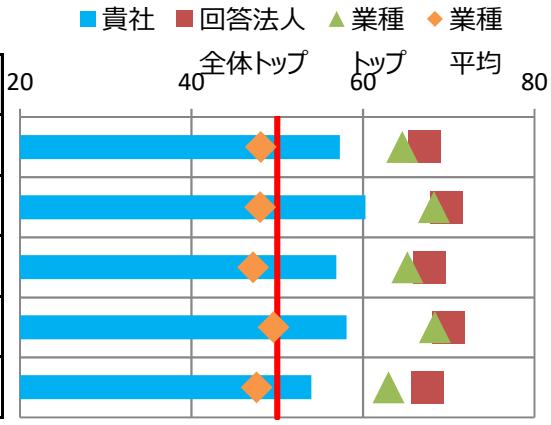
■総合順位：　**701～750位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**57.3**　↓1.9　（前回偏差値　59.2 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	57.3	67.2	64.6	48.1
経営理念・方針	3	60.3	69.8	68.3	48.0
組織体制	2	56.9	67.8	65.2	47.2
制度・施策実行	2	58.1	70.0	68.4	49.6
評価・改善	3	54.0	67.5	63.0	47.6

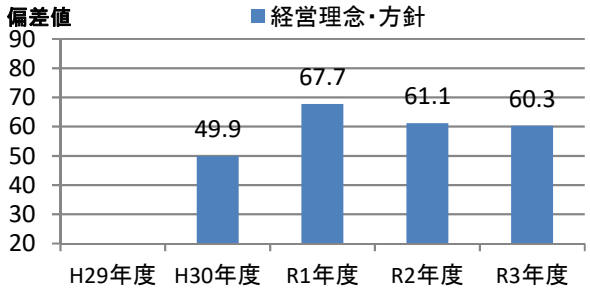


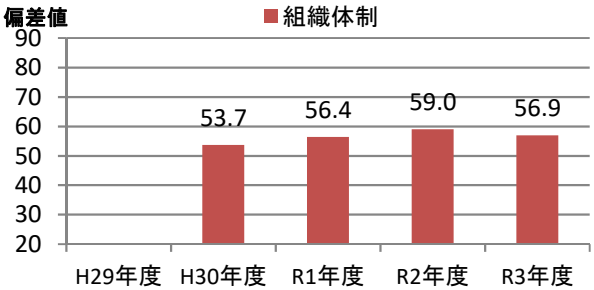
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

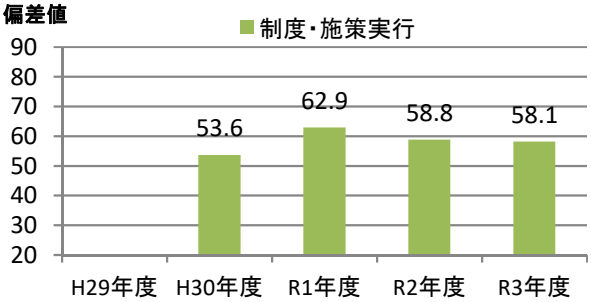
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

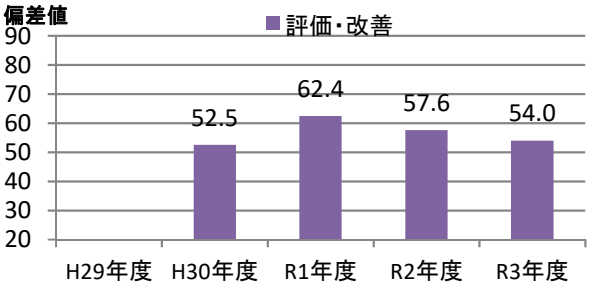
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	801～850位	101～150位	451～500位	701～750位
総合評価	-	52.3(-)	62.9(↑10.6)	59.2(↓3.7)	57.3(↓1.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



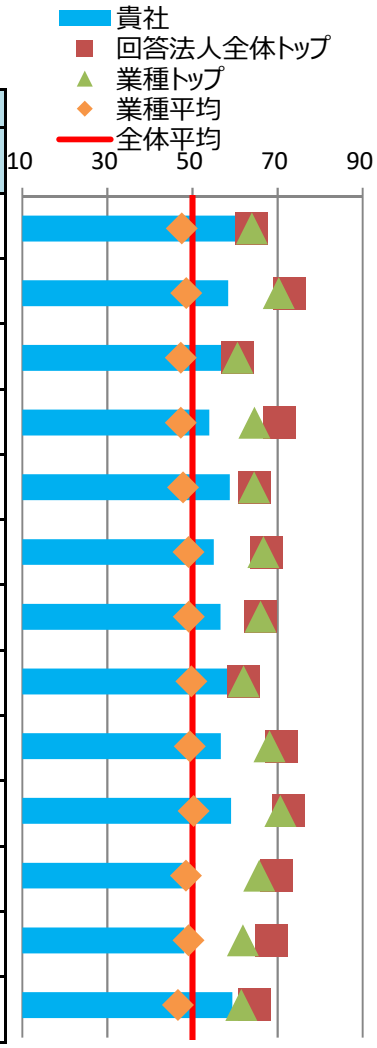






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	61.8	64.0	64.0	47.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	58.4	72.9	70.3	48.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.4	60.6	60.6	47.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	54.0	70.5	64.6	47.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	58.8	64.5	64.5	47.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	55.0	67.5	66.7	49.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	56.6	66.0	66.0	49.2
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	58.5	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	56.7	71.1	68.1	49.4
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	59.1	72.5	70.7	50.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	50.7	69.8	65.7	48.5
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	48.1	68.5	61.9	49.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.4	64.5	61.5	46.6



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	その他 生活習慣病の悪化やメンタル不調による長期休職者（1か月以上欠勤）の増加による人材定着率の低下、生産性の低下が課題。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康で、長く働き続けられることを期待している。生活習慣病の悪化やメンタル不調による長期休職者の2019年度実績は1.7%、2020年度2.3%、2021年度1.1%（申請日時点）、5年後には0%を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	http://meiwa.mpx-group.jp/company/policy.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.5	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.5	49.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.2	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.6	48.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.3	51.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.2	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.5	50.1	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.0	49.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	50.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.6	47.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	経営課題である人材定着率の低下、生産性の低下の解決のためには、アブセンティーズムの低減が重要であり、これの実現において、感染症罹患による特別休暇使用者の減少は大きな課題である。
	施策実施結果	インフルエンザ予防接種を就業時間中に実施し、費用補助は2020年度は全従業員中38%が利用した。また全事業所に手指消毒剤および不織布マスクの配布を行い、事業所内にはアクリル板の設置等も実施した。
	効果検証結果	感染症罹患による特別休暇使用者数が2019年は24名だったのに対し、2020年度は5名に減少した。また予防接種費用補助利用者は全体の38%だった。
効果検証②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	経営課題である人材定着率の低下、生産性の低下の解決のためには、プレゼンティーズムの低減が重要であり、これの実現において、特定保健指導の受診率向上は大きな課題である。
	施策実施結果	就業時間中の特定保健指導の実施、また実施場所の提供を行った。対象者へ所属長経由で実施の案内をすることにより、受診率の向上を計った。
	効果検証結果	特定保健指導受診率が2018年度は59.5%だったのに対し、2019年度は69.7%、2020年度は69.2%と増加傾向にある。2020年度は新型コロナの影響により対面実施が難しい事業所があり実施率は下がったが、なるべく実施できるようオンライン対応も取り入れた。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 011080

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日本海水

英文名：NIHON KAISUI CO.,LTD

■加入保険者：全国健康保険協会福島支部

非上場

■所属業種：その他製品

①健康経営度評価結果

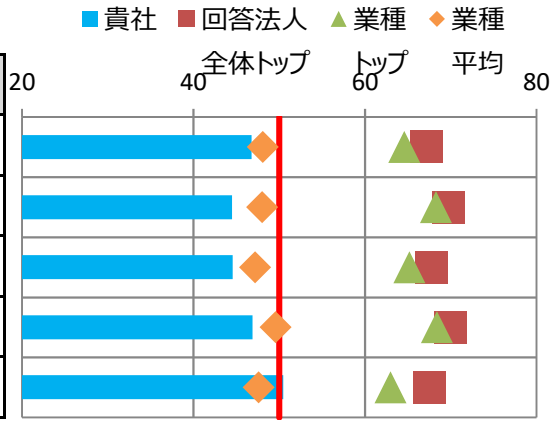
■総合順位：　**1901～1950位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**46.8**　↑2.4　（前回偏差値　44.4 ）

※「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	-	46.8	67.2	64.6	48.1
経営理念・方針	3	44.5	69.8	68.3	48.0
組織体制	2	44.6	67.8	65.2	47.2
制度・施策実行	2	46.9	70.0	68.4	49.6
評価・改善	3	50.5	67.5	63.0	47.6

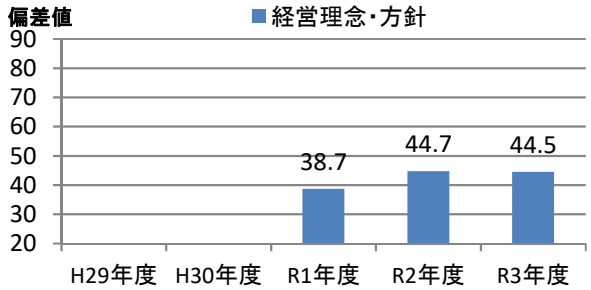


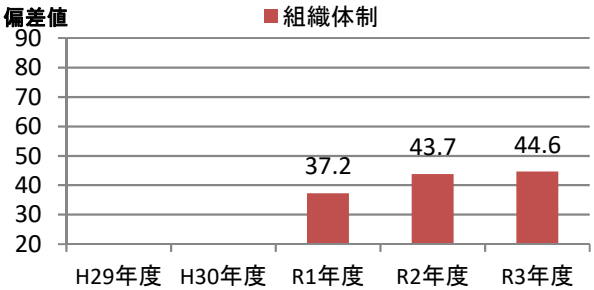
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

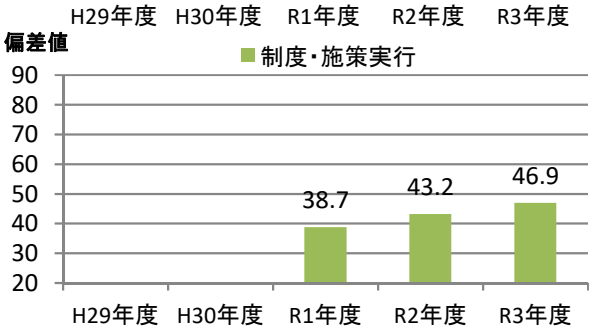
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

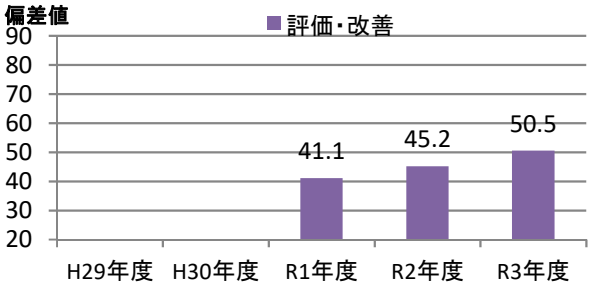
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1951～2000位	1801～1850位	1901～1950位
総合評価	-	-	39.1(-)	44.4(↑5.3)	46.8(↑2.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



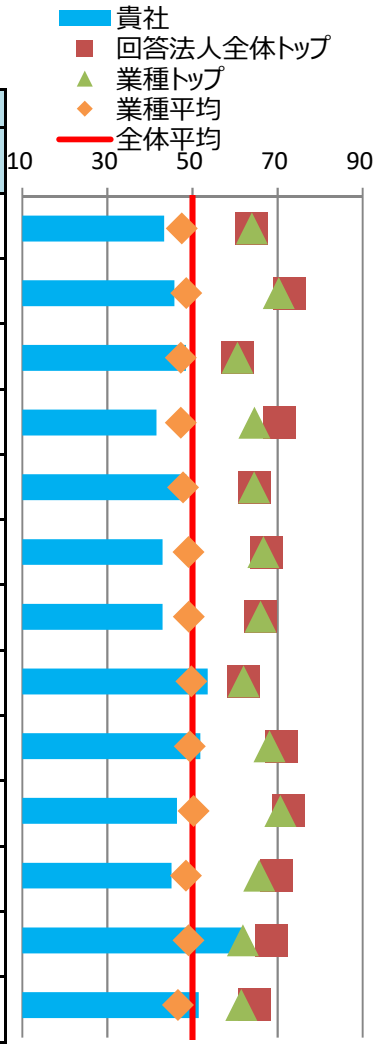






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	43.4	64.0	64.0	47.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	45.8	72.9	70.3	48.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	48.5	60.6	60.6	47.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	41.6	70.5	64.6	47.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	48.6	64.5	64.5	47.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	43.0	67.5	66.7	49.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	43.0	66.0	66.0	49.2
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	53.6	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	51.9	71.1	68.1	49.4
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	46.4	72.5	70.7	50.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	45.1	69.8	65.7	48.5
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	61.9	68.5	61.9	49.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.5	64.5	61.5	46.6



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 事業拡大と業績向上のため、従業員一人ひとりの活力と生産性の向上を目指す。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身ともに元気に働ける職場と感じられること、また定着率の向上を期待している。従業員が、高いモチベーションを保ちながら業務を遂行する為には、心身健康でいることは不可欠である。期待する効果を得るため、健康維持・向上をサポートする制度「マイ健康チャレンジ」の参加率を引き続き100%にすることを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.1	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.4	49.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.9	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.0	48.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.5	51.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.3	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.2	50.1	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	49.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	50.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	51.3	47.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	『社員が心身ともに元気に働ける会社を目指す』との会社方針に基づき、従業員の健康を維持・向上させることが課題。
	施策実施結果	個人で健康促進にかかわる目標を設定し、達成した場合はインセンティブ支給する制度を導入し、参加者を募った。参加率は100%であり、全員参加となった。
	効果検証結果	目標達成率は48.3%で、内10.4%が健康診断の所定の項目にて数値が適正化されていることを確認できた。従業員全員が、健康促進にかかわる目標の達成に向けて活動することにより、社内全体の健康意識が高まった他、実際に、健康の維持・向上を実現した。
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	当社の喫煙者率は約３割であり、喫煙者率がゼロにすることが課題。
	施策実施結果	個人で健康促進にかかわる目標を設定し、達成した場合はインセンティブ支給する制度を活用し、その目標設定に禁煙とした者は6人。
	効果検証結果	禁煙を目標に参加した6人の内、達成者は3人となり、半数が禁煙に成功した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 012004

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社アイセロ

英文名：AICELLO CORPORATION

■加入保険者：全国健康保険協会愛知支部

非上場

■所属業種：その他製品

①健康経営度評価結果

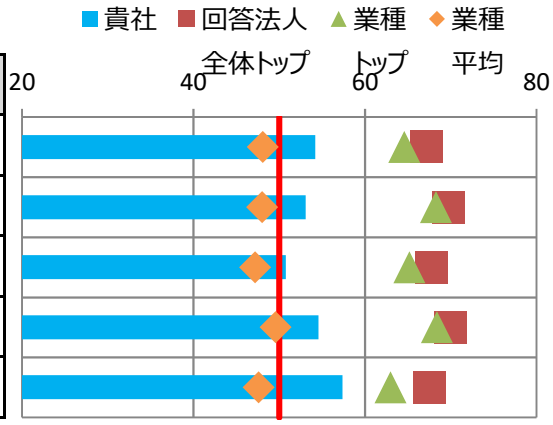
■総合順位：　**1051～1100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**54.2**　↓2.2　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	54.2	67.2	64.6	48.1
経営理念・方針	3	53.1	69.8	68.3	48.0
組織体制	2	50.8	67.8	65.2	47.2
制度・施策実行	2	54.6	70.0	68.4	49.6
評価・改善	3	57.4	67.5	63.0	47.6

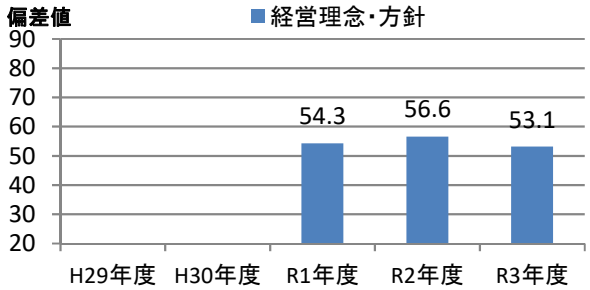


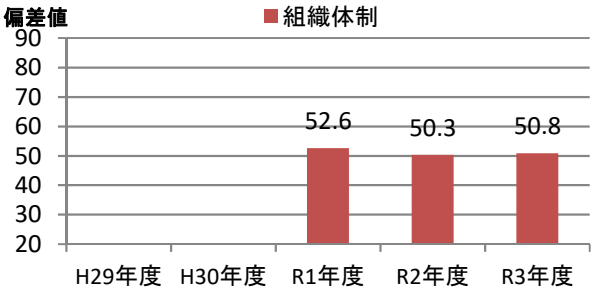
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

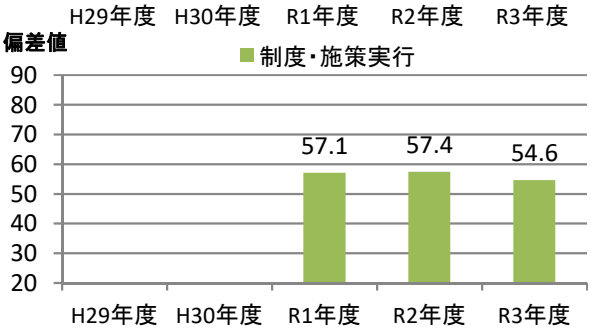
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

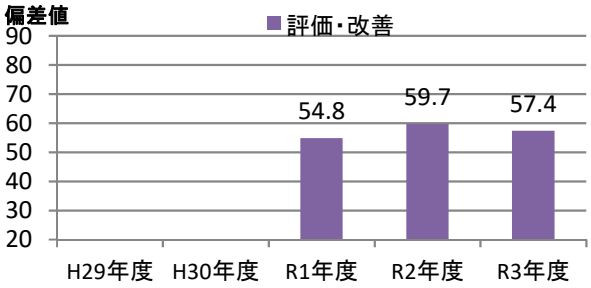
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	851～900位	751～800位	1051～1100位
総合評価	-	-	54.7(-)	56.4(↑1.7)	54.2(↓2.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



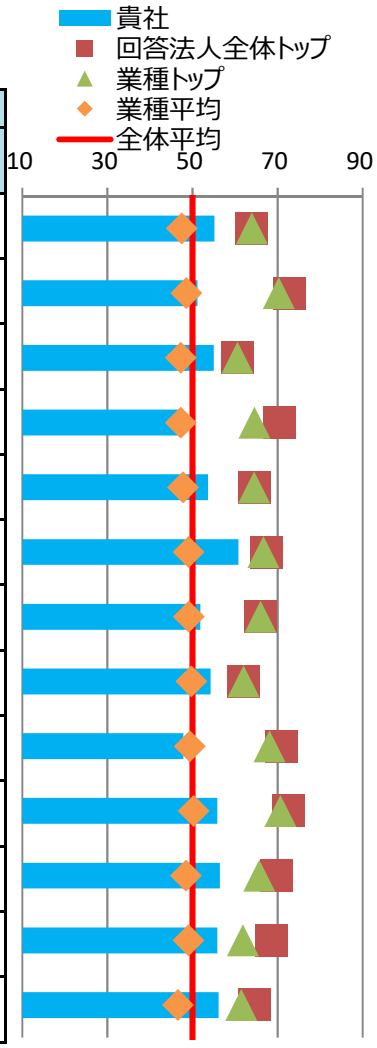






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	55.2	64.0	64.0	47.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	51.2	72.9	70.3	48.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	55.0	60.6	60.6	47.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	47.2	70.5	64.6	47.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	53.7	64.5	64.5	47.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	60.8	67.5	66.7	49.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	51.9	66.0	66.0	49.2
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	54.3	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	47.9	71.1	68.1	49.4
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	55.9	72.5	70.7	50.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.5	69.8	65.7	48.5
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.9	68.5	61.9	49.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	56.2	64.5	61.5	46.6



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 従業員が、心身ともに健康で生き生き働ける職場環境を作るため ・働きがいがあって働きやすい職場への環境整備 ・新人事制度導入に向けた取り組み ・福利厚生の制度設計 ・健康経営の促進 を、行う。
健康経営の実施により期待する効果	「大切な人へ勧められる会社、幸せカンパニー」に向け、社員が、「仕事にやりがいと誇りを持ち、互いに信頼、成長、貢献し続ける状態」が実現している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	アイセロホームページ https://www.aicello.co.jp/company/health/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.9	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.0	49.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.1	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.4	48.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.5	51.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.4	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.2	50.1	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.0	49.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	50.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	39.5	47.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	国内拠点（営業所）の「健康リスク（経年）悪化傾向者」への産業医による対面での「生活習慣指導」面談ができていなかったため、「有所見率」が本社より高い５０％にもなっている。 また「再検査」受診率も、長らく５０％以下と低迷。
	施策実施結果	拠点従事者へのオンライン産業医「対面面談」が実現（８名）し、直接本人への「生活習慣指導」と「再検査」や「適切な医療継続」勧奨が実現しました。
	効果検証結果	「再検査受診率」が５０％以下から８６．２％へ向上し、定期健康診断「有所見率」も４６％（４％低下）と改善の兆しが見られ、自身の生活習慣（食事・飲酒・運動など）への改善意識の高まりが確認できました。
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	「相談窓口」（グループ会社含め）利用活用が、昨年２４件/年（新規利用者８名）「対象人数利用率」１．２％でしたが、「ストレスチェック」の高ストレス者数が、前年の１１３名から１２３名へと増加傾向にあります。
	施策実施結果	「ストレスチェック」を「ｴﾝｹﾞｰｼﾞﾒﾝﾄ・ﾊﾗｽﾒﾝﾄ」も把握できる業者へ変更し、「高ストレス」者に対する「産業医」面談と、「相談窓口」とも連携し訪問面談の利用勧奨と実施を行いました。
	効果検証結果	「相談窓口」利用、本年３０件/年（２５%up）新規利用者１１名（３７%up）となり、「対象人数利用率」も１．２%から１．４%へ高まりました。 また、メンタル「休職」からの「復職」も、１名実現しました。 ※復職前後３カ月間は、上記「相談窓口」産業カウンセラーによる訪問面談（最大８回）のフォローアップを実施

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 012142

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：タイガー魔法瓶株式会社

英文名：Tiger Corporation

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

■所属業種：その他製品

①健康経営度評価結果

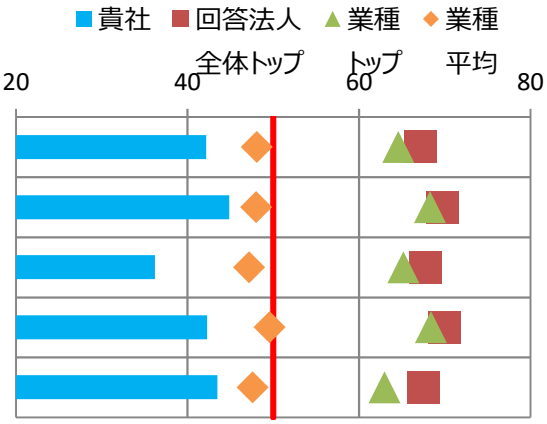
■総合順位：　**2301～2350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**42.2**　↑4.5　（前回偏差値　37.7 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	42.2	67.2	64.6	48.1
経営理念・方針	3	44.9	69.8	68.3	48.0
組織体制	2	36.2	67.8	65.2	47.2
制度・施策実行	2	42.3	70.0	68.4	49.6
評価・改善	3	43.5	67.5	63.0	47.6

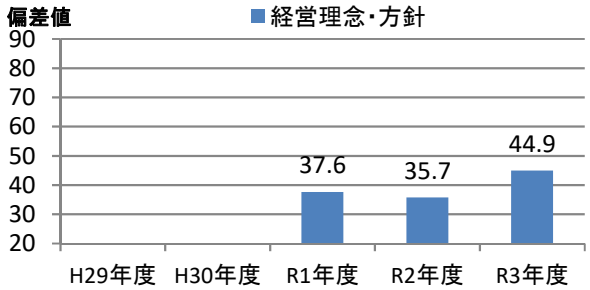


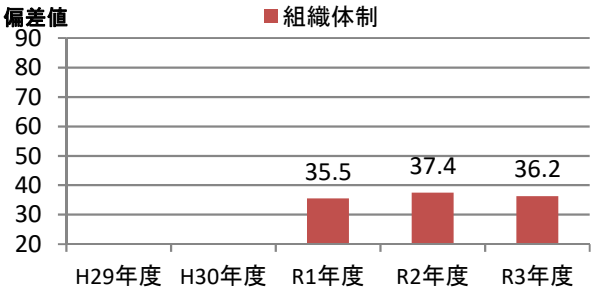
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

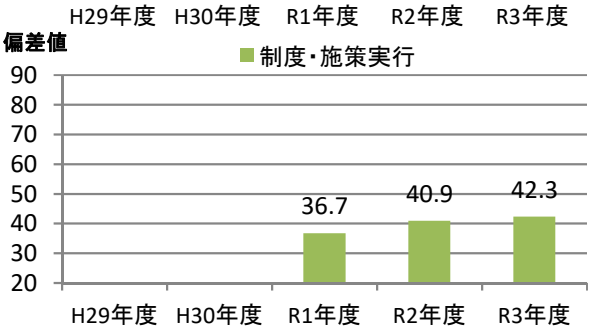
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

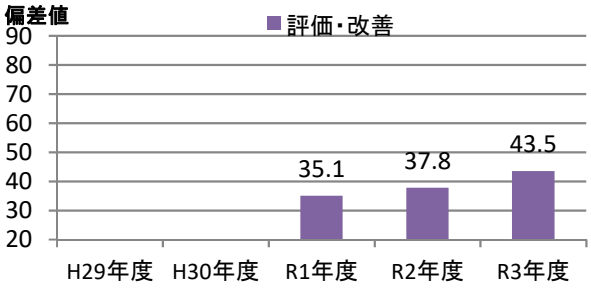
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	2051～2100位	2201～2250位	2301～2350位
総合評価	-	-	36.3(-)	37.7(↑1.4)	42.2(↑4.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



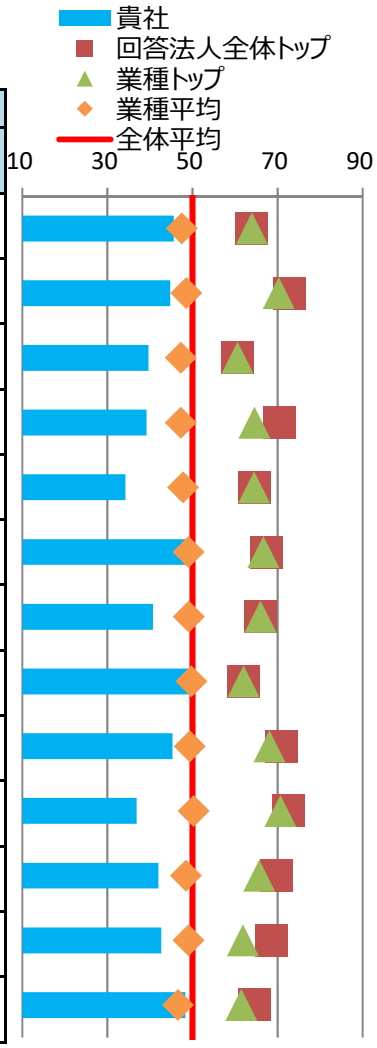






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	45.6	64.0	64.0	47.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	44.8	72.9	70.3	48.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	39.7	60.6	60.6	47.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	39.2	70.5	64.6	47.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	34.3	64.5	64.5	47.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	48.7	67.5	66.7	49.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	40.7	66.0	66.0	49.2
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	49.3	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	45.3	71.1	68.1	49.4
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	36.9	72.5	70.7	50.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	42.0	69.8	65.7	48.5
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	42.7	68.5	61.9	49.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	48.3	64.5	61.5	46.6



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 少子高齢化社会において、採用が厳しさを増す中で、技能や技術を持つ従業員が健康で長く勤務できる体制、環境づくりの実現が事業活動推進における大きな課題
健康経営の実施により期待する効果	従業員が働き続けたいと感じられる職場でありたい。 心身の不調による休職・離職者を現状の2%から1%への改善を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.tiger.jp/corporate/environment_society.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	40.6	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.5	49.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	41.4	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	40.8	48.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.0	51.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	37.4	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.0	50.1	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	49.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	41.2	50.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.5	47.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	健康診断において「要医療」と判定されたにもかかわらず、医療機関を受診しない社員がいる。年代問わず、健康リスク軽減のため、受診勧奨を強化する必要がある。
	施策実施結果	重症化した場合のリスク等について保健師より面談時に説明。所属部門とも協議し、業務調整を行い、医療機関を受診させるようにした。
	効果検証結果	医療機関での治療を開始し、わずかではあるが、数値の改善がみられるようになった。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE:　012544

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社保志

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会福島支部

非上場

■所属業種：その他製品

①健康経営度評価結果

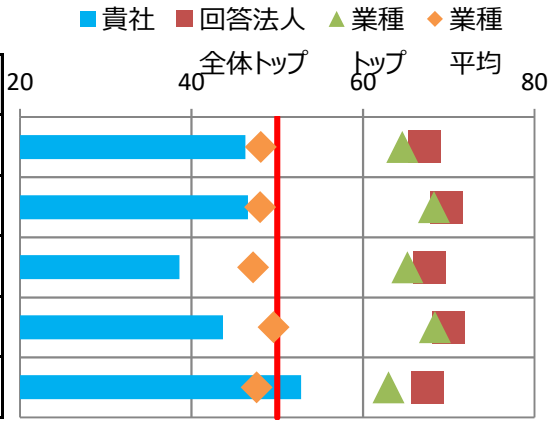
■総合順位：　**1951～2000位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**46.3**　↑2.0　（前回偏差値　44.3 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	46.3	67.2	64.6	48.1
経営理念・方針	3	46.6	69.8	68.3	48.0
組織体制	2	38.6	67.8	65.2	47.2
制度・施策実行	2	43.7	70.0	68.4	49.6
評価・改善	3	52.8	67.5	63.0	47.6

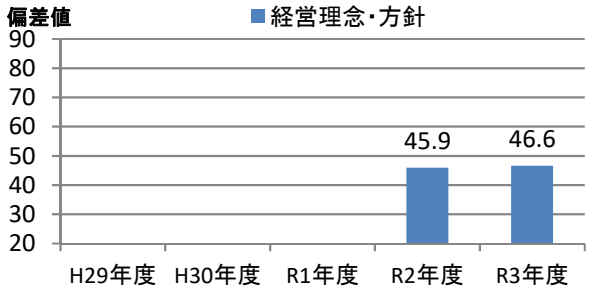


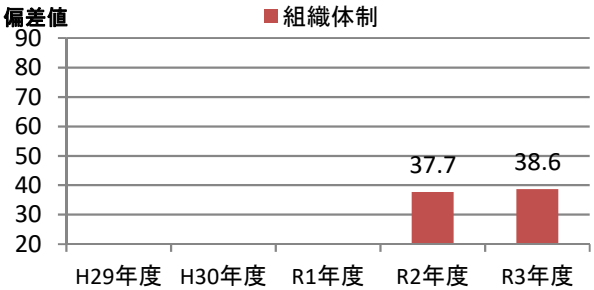
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

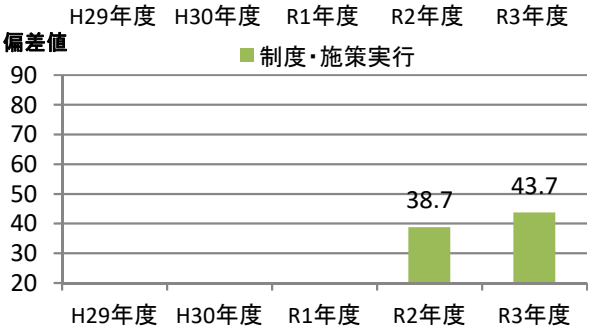
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

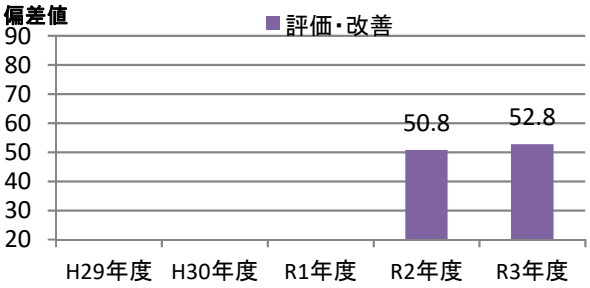
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1801～1850位	1951～2000位
総合評価	-	-	-	44.3(-)	46.3(↑2.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



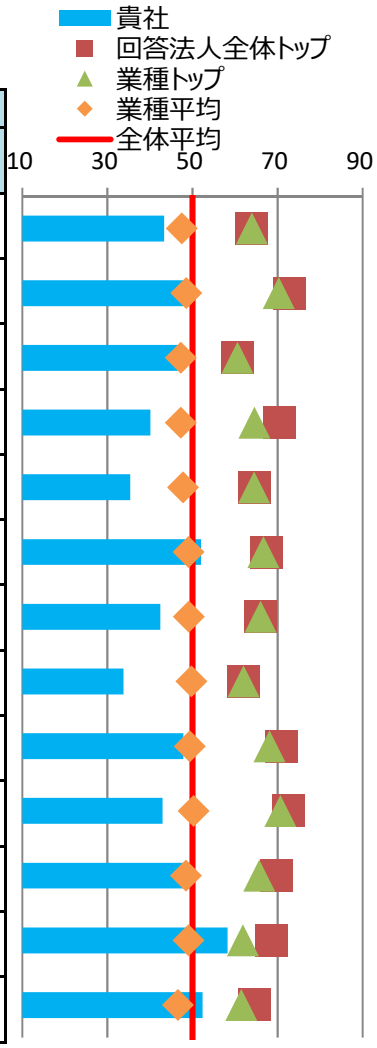






④評価の詳細分析

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	43.4	64.0	64.0	47.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.4	72.9	70.3	48.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	47.3	60.6	60.6	47.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	40.1	70.5	64.6	47.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	35.4	64.5	64.5	47.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	52.0	67.5	66.7	49.1
	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	49.2
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	33.8	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	47.9	71.1	68.1	49.4
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	43.0	72.5	70.7	50.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	50.0	69.8	65.7	48.5
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.3	68.5	61.9	49.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.4	64.5	61.5	46.6



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 新規採用後、３～５年での離職確率が高い状態である。その為、これから新人育成に尽力すべき社員が退職の方向にある。健康で長く働いてもらう為、若手を中心とした企画を立ち上げる事が必要である。
健康経営の実施により期待する効果	勤続年数毎の表彰制度や若手中心とした企画を立て、若手が楽しいと感じるプロジェクト等に取り組みたいと考えている。その後、年代を超えた世代との交流の場を持ち、全社員としてのプロジェクトに切り替えてゆき、定着率のアップにつなげたい。

※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

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	目的と体制の掲載されたURL

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.0	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	38.6	49.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.4	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.9	48.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.0	51.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.0	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.8	50.1	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	49.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	41.2	50.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.8	47.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタル不調により、遅刻・早退等が増えつつあるので、どこに問題があるのか把握して原因を究明して対策を立て生産性向上に努める。
	施策実施結果	上司同僚・友人家族等の方面から情報を収集して、不調者を把握し、社員全員対象（不調者優先）に面談を実施。ストレスチェック回答率89.0%から今年は90.3%と育休者を除き、100%の受診率となった。
	効果検証結果	多くの社員のストレスが軽減され、業務に集中できるようになったと実感しており改善傾向にある。数字上は高ストレス者率が今年13.5%と昨年の11.6%より悪化しているが隠れ高ストレス者の正確な把握ができた為改善に向け強化して行く。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	昨年同様に、高齢者の健康の保持・増進。特に健康状態は個人差があるので、個人の希望される働き方にも同調し、生産性向上を図る方向での働き方を考慮する。また、ワークライフバランスも視野に入れ、有休取得率をアップさせる。
	施策実施結果	高齢者の高ストレス者個別面談は、昨年に引き続き100%実施済みである。更に今年度は、面談結果ストレス軽減を目的として勤務時間等の見直しを（高ストレスのうち17.3%）行った。
	効果検証結果	多くの社員から「余裕を持った働き方ができ負担の無い働き方が出来た。」との声が出て、部門責任者からも明るい職場になったとの報告もあり効果が顕著である。有休取得率も昨年44.3%から15.3%upして59.6%と改善傾向にある。これは従来は有休取得率の大半がパートや嘱託の従業員であったが、今年度は正社員の取得率も上がってきている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 012609

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ニトムズ

英文名：NITOMS,INC.

■加入保険者：日東電工健康保険組合

非上場

■所属業種：その他製品

①健康経営度評価結果

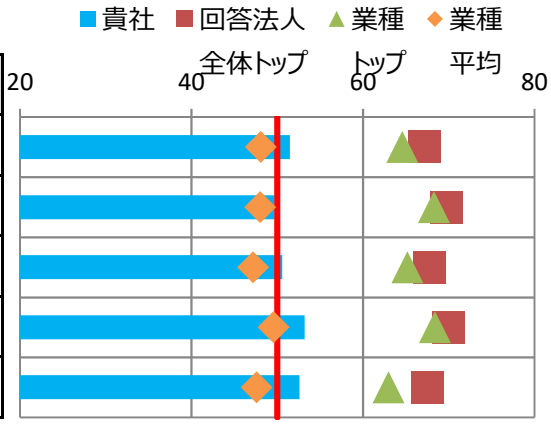
■総合順位：　**1401～1450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**51.5**　↓3.4　（前回偏差値　54.9 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	51.5	67.2	64.6	48.1
経営理念・方針	3	49.7	69.8	68.3	48.0
組織体制	2	50.6	67.8	65.2	47.2
制度・施策実行	2	53.2	70.0	68.4	49.6
評価・改善	3	52.6	67.5	63.0	47.6

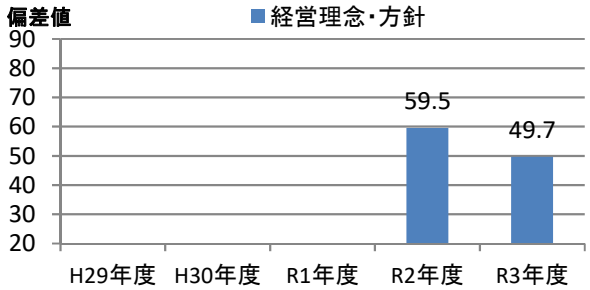


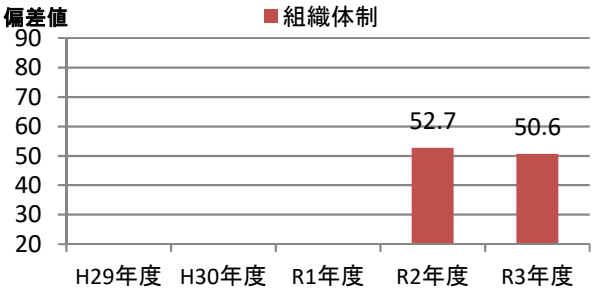
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

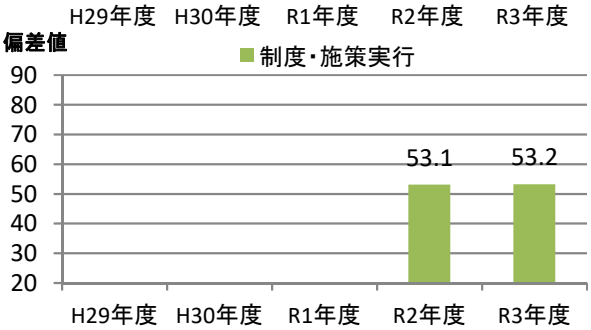
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

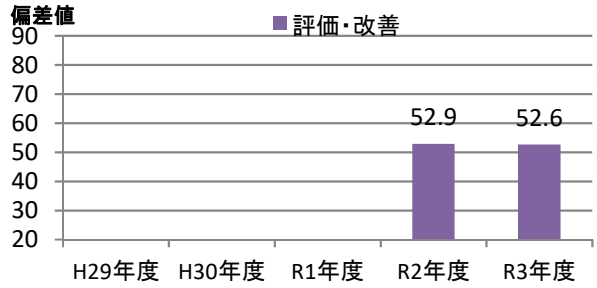
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	901～950位	1401～1450位
総合評価	-	-	-	54.9(-)	51.5(↓3.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



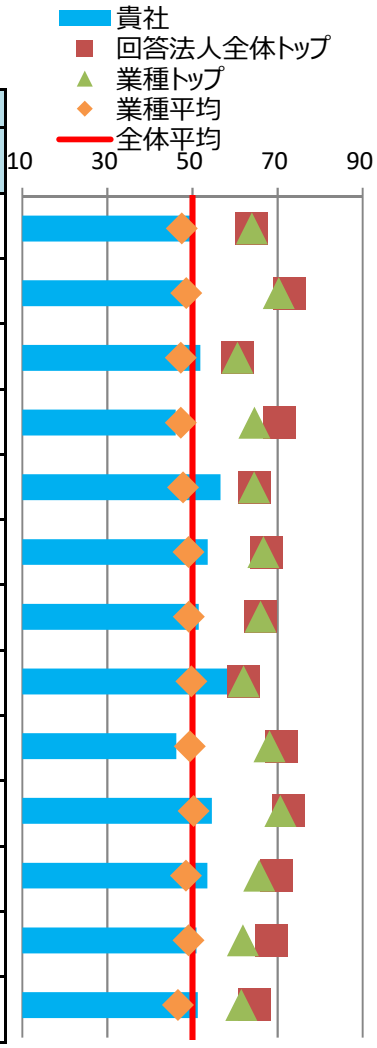






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	50.0	64.0	64.0	47.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.4	72.9	70.3	48.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	51.9	60.6	60.6	47.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	46.1	70.5	64.6	47.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	56.6	64.5	64.5	47.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	53.6	67.5	66.7	49.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	51.5	66.0	66.0	49.2
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	60.6	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	46.2	71.1	68.1	49.4
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	54.6	72.5	70.7	50.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	53.5	69.8	65.7	48.5
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.0	68.5	61.9	49.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.3	64.5	61.5	46.6



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 長期欠勤者、休職者が増加傾向にあることから、心身両面での疾病等による従業員の休業の発生を抑える。自律的に健康に対して管理できる従業員を育成し、それを支援する職場形成を行う。 2020年度休職者 1名
健康経営の実施により期待する効果	効率業務が出来るよう、職場で取り組み、コミュニケーションの活性化、風通しの良い職場環境を形成し休職者が減少する。 2021年度休職者 1名

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.nitoms.com/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	53.9	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.1	49.5	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.9	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.0	48.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.2	51.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.9	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.9	50.1	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	49.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.7	50.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	37.6	47.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	ストレスチェック集団分析結果から、心理的な仕事の負担（量）数値が8.4と高い。 システム入れ替え等で部署によっては所定外労働時間が大幅に増加することが見込まれている。
	施策実施結果	上長へのヒアリングを実施。事前に健康推進委員会にて状況説明。 該当部署だけでなく、関わる全ての部署を巻き込み不足人員を補充するなどし、所定外労働時間増加を低減
	効果検証結果	全体としてみた場合、大きな効果は得られていない。 心理的な仕事の負担（量）は8.7と高くなり、対策方法再検討が必要 特に技能の活用度、仕事の適正度については改善の余地がある。 上司/同僚からのサポート面ではやや改善がみられた。 コロナ禍という特殊環境の中、働き方への適応を含めて引き続き対応を検討する
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	喫煙率28.7%と全国平均と比べ高い状況。 喫煙リスクの認識（本人喫煙のリスク、各自の喫煙状況の確認＝アンケート実施、受動喫煙のリスク） コロナ禍対策含めた喫煙環境の見直し（密集、長時間化）が必要
	施策実施結果	喫煙率；2019年度28.7%→2020年度26.4% 喫煙環境見直し実施。分煙環境の徹底、可能な範囲での屋外化の実施
	効果検証結果	一定の低減はみられたが、活動内容は啓発的なものにとどまり喫煙率低下は、本人の自発的な対応に依存している。 健康実績と連携した必要性分析と段階的な削減ステージを設定して、投資の視点での施策を展開する。

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

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

確定版

CODE: 012622

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：メビウスパッケージング株式会社

英文名：

■加入保険者：東洋製罐健康保険組合

非上場

■所属業種：その他製品

①健康経営度評価結果

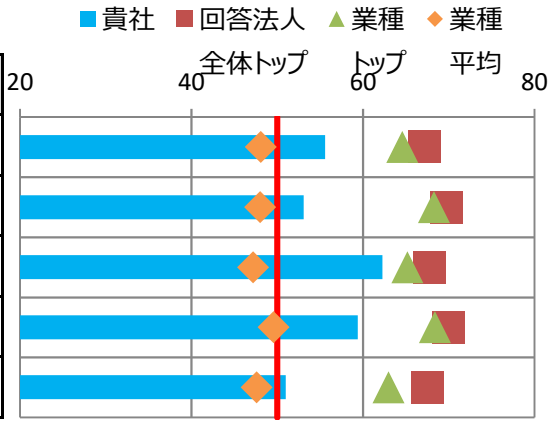
■総合順位：　**901～950位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**55.6**　↑3.8　（前回偏差値　51.8 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	55.6	67.2	64.6	48.1
経営理念・方針	3	53.1	69.8	68.3	48.0
組織体制	2	62.3	67.8	65.2	47.2
制度・施策実行	2	59.4	70.0	68.4	49.6
評価・改善	3	51.0	67.5	63.0	47.6

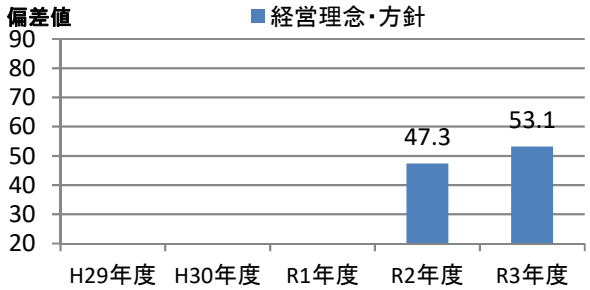


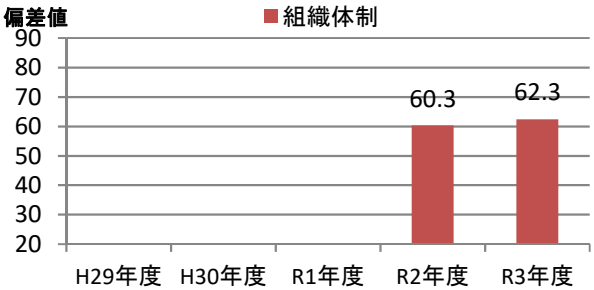
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

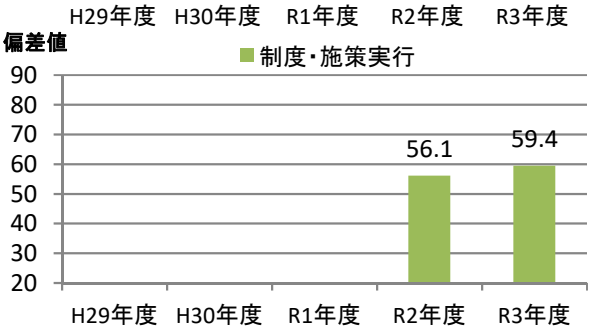
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

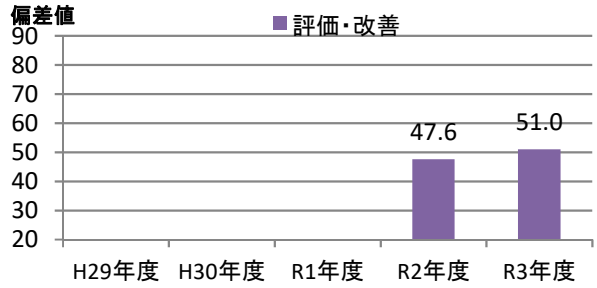
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1151～1200位	901～950位
総合評価	-	-	-	51.8(-)	55.6(↑3.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



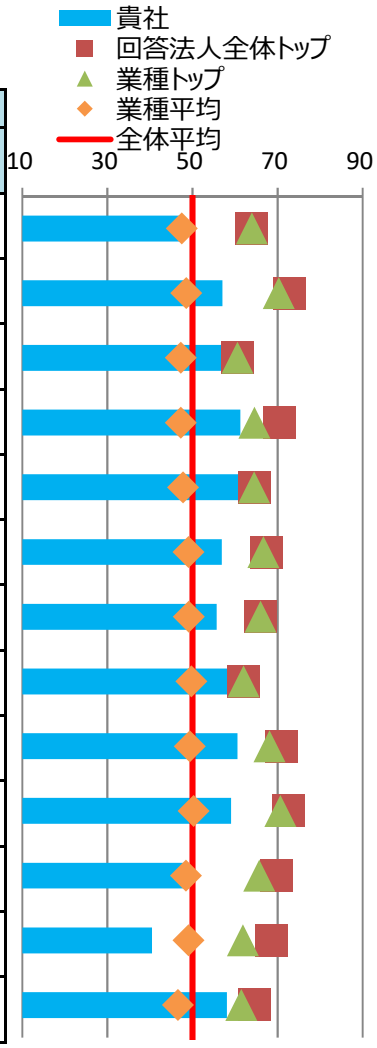






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	47.8	64.0	64.0	47.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	57.1	72.9	70.3	48.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.3	60.6	60.6	47.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.3	70.5	64.6	47.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	47.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	56.9	67.5	66.7	49.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	55.7	66.0	66.0	49.2
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.9	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	60.6	71.1	68.1	49.4
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	59.1	72.5	70.7	50.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	49.2	69.8	65.7	48.5
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	40.5	68.5	61.9	49.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.1	64.5	61.5	46.6



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 これまで展開してきた健康保持・増進の取り組みをさらに発展させ、従業員の健康の確保とQOL（＝Quality of Life）の向上に取り組み、従業員が健康で幸福を感じ、働きがいのある会社を実現することが当社の経営における重要な課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康確保とQOL（＝Quality of Life）の向上により、生産性の向上を実現することを期待している。そのために、からだの健康、こころの健康、ワークライフバランスをテーマに健康施策を展開していく。今年度は、適正体重率超過者27%以下、活動量計を用いた健康チャレンジ実施割合35%以上、喫煙率30%以下を目標に取り組んでいる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトの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.mebius-pkg.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	56.7	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.1	49.5	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	60.4	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.5	48.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.9	51.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.8	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.1	50.1	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	49.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	50.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.0	47.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	ストレスチェック結果から上司からのサポートが低いと判定結果であったため、管理監督者を対象としたラインケアの教育が必要である。
	施策実施結果	精神科産業医による全事業場の管理監督者を対象にメンタルヘルセミナーを２回に渡って実施（セルフケア・ラインケア）した。対象者は１５０名で１０９名が参加（参加率７３．３%）した。
	効果検証結果	現時点では、ストレスチェック結果等への定量的な効果はまだ出ていないが、定性的な効果を把握するためにセミナー参加者を対象にアンケートを行ったところ、大変満足、やや満足、普通、やや不満、不満の５段階中、大変満足とやや満足と回答した割合は４８%であった。次回はこうして欲しいという要望が多数あり、今後の課題としたい。
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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

確定版

CODE: 012627

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社カネカメディックス

英文名：Kaneka Medix Corporation

■加入保険者：神奈川県プラスチック事業健康保険組合

非上場

■所属業種：その他製品

①健康経営度評価結果

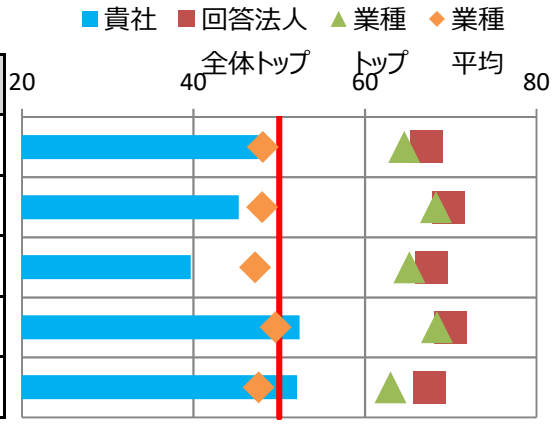
■総合順位：　**1851～1900位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**47.6**　↑2.2　（前回偏差値　45.4 ）

※「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	-	47.6	67.2	64.6	48.1
経営理念・方針	3	45.3	69.8	68.3	48.0
組織体制	2	39.7	67.8	65.2	47.2
制度・施策実行	2	52.4	70.0	68.4	49.6
評価・改善	3	52.1	67.5	63.0	47.6

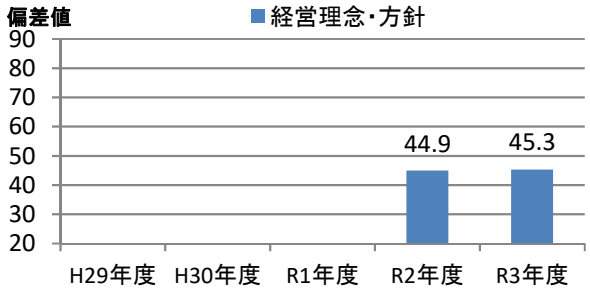


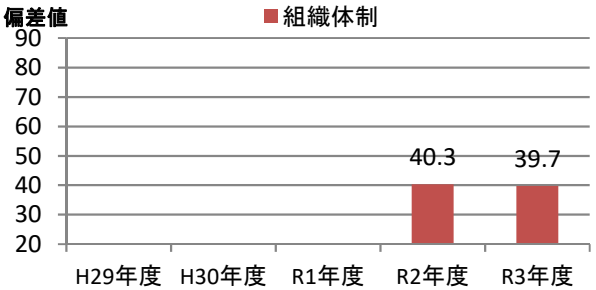
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

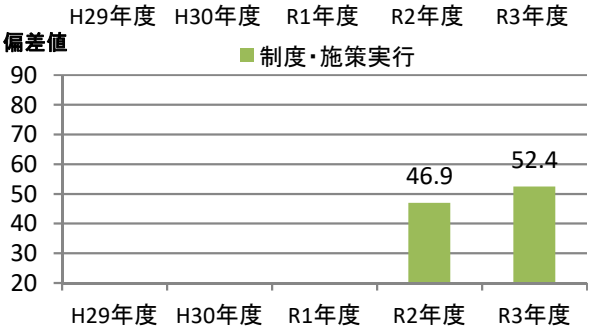
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

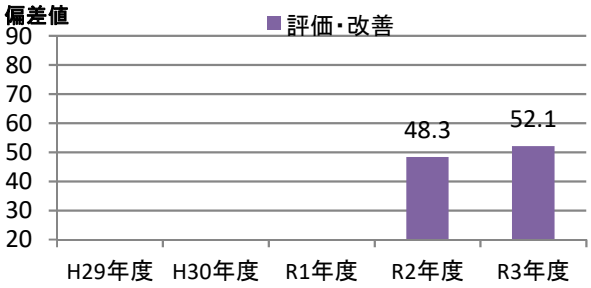
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1701～1750位	1851～1900位
総合評価	-	-	-	45.4(-)	47.6(↑2.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



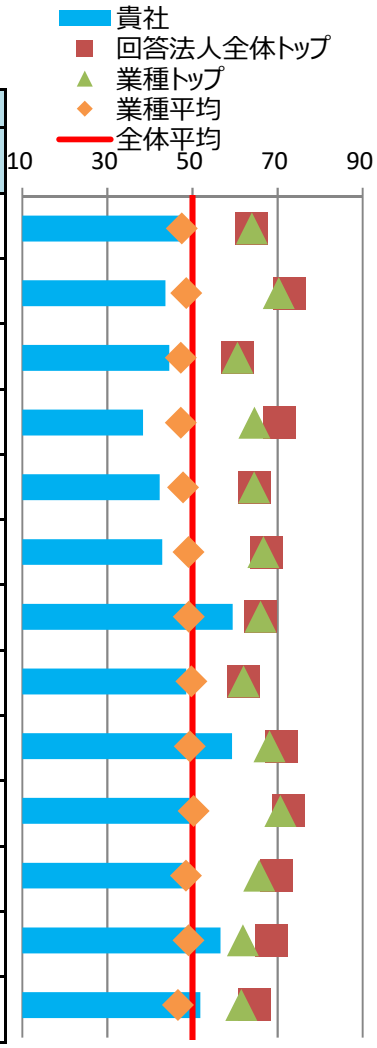






④評価の詳細分析

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	47.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	43.7	72.9	70.3	48.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	44.6	60.6	60.6	47.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	38.4	70.5	64.6	47.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	42.3	64.5	64.5	47.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	42.9	67.5	66.7	49.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	59.5	66.0	66.0	49.2
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	48.6	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	59.3	71.1	68.1	49.4
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	49.3	72.5	70.7	50.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	49.7	69.8	65.7	48.5
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.6	68.5	61.9	49.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.9	64.5	61.5	46.6



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 従業員の一人一人の心身の健康を会社として把握しておき、体調不調者が出そう、または出た場合に速やかに対処できるよう会社としてサポートをしなければならない
健康経営の実施により期待する効果	・毎年1度、従業員の仕事・職場アンケートをもとに従業員の一人一人の心身の状態を把握し必要に応じて人事と面談を行う（社内のキャリアコンサルタントが面談） ・健康診断結果をもとに結果に対して産業医が個別に詳細を確認し、注意しておくべき箇所に対して勧告を行う

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	-
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	51.5	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.8	49.5	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	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.9	48.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.3	51.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.4	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.8	50.1	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	49.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.4	50.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.7	47.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	月に１度の上司との面談を行い、メンタルヘルスの把握に努めているが、 潜在的なメンタルヘルスの不調までは見つけれていない。
	施策実施結果	年に１度、自己申告アンケートとメンタルヘルスチェックを行っている。 提出率は99.2%である。
	効果検証結果	発見されたメンタルヘルスの不調者に対しては人事部門との面談、産業医との面談を実施しており、症状の悪化を防ぐ努力をしている。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	残業時間の削減が課題。当社の平均残業時間は11時間/月前後。 更なる減少に向けて施策を打っている。
	施策実施結果	毎月全従業員の時間外勤務を管理し、部門ごとに従業員残業表を作成。直属の上司宛に注意喚起の案内をし是正を促しているが、特定の従業員が変わらず残業をしている実態がある。
	効果検証結果	一定の改善はみられる一方、特定の従業員は未だ残業時間が長い実態があるので業務処理時間OR業務処理スピードを上げて改善等を検討してもらう必要がある。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 012742

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：北川工業株式会社

英文名：KITAGAWA INDUSTRIES CO.,LTD.

■加入保険者：東京都電機健康保険組合

非上場

■所属業種：その他製品

①健康経営度評価結果

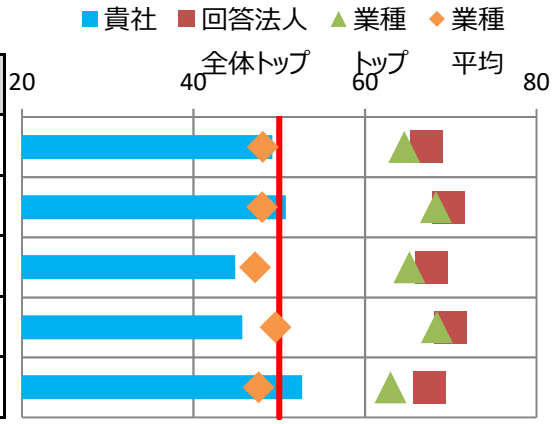
■総合順位：　**1651～1700位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**49.2**　↑5.9　（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り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	49.2	67.2	64.6	48.1
経営理念・方針	3	50.8	69.8	68.3	48.0
組織体制	2	44.9	67.8	65.2	47.2
制度・施策実行	2	45.7	70.0	68.4	49.6
評価・改善	3	52.7	67.5	63.0	47.6

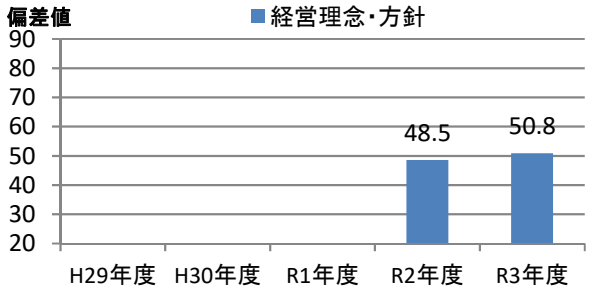


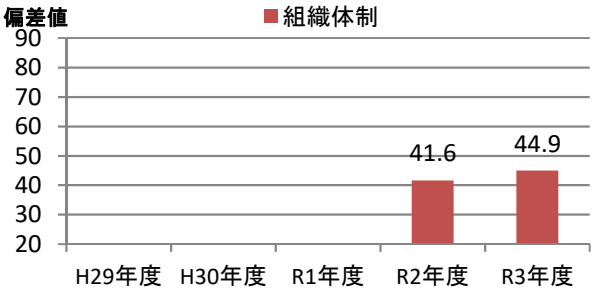
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

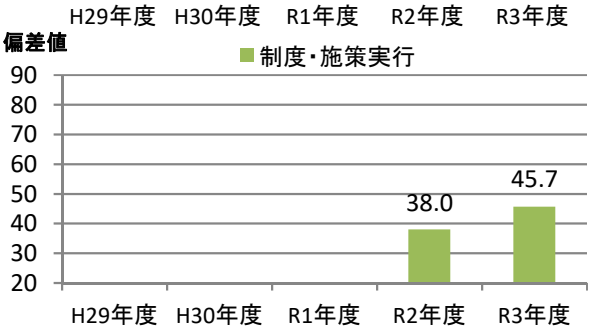
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

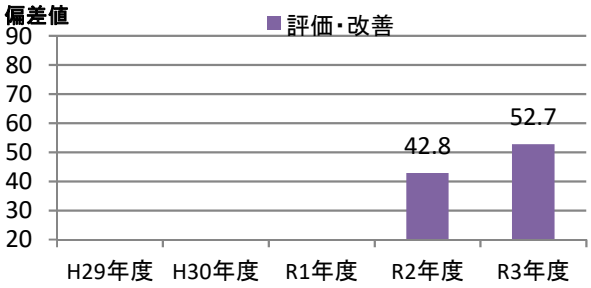
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1851～1900位	1651～1700位
総合評価	-	-	-	43.3(-)	49.2(↑5.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



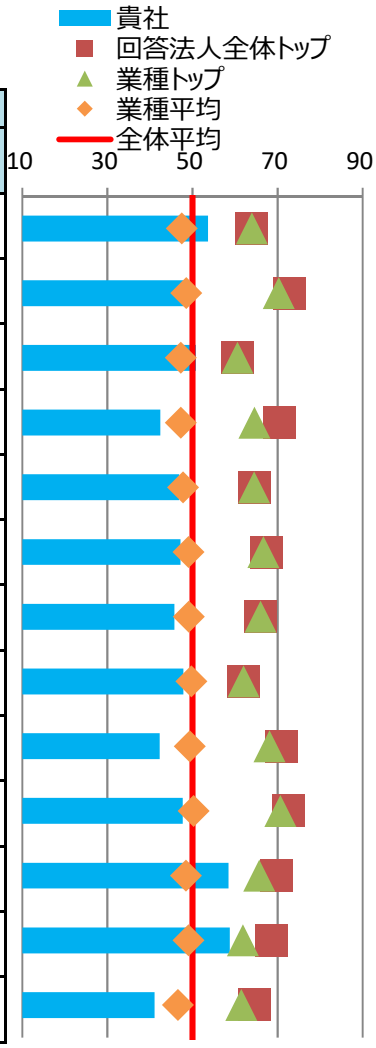






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	53.7	64.0	64.0	47.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	48.3	72.9	70.3	48.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	50.8	60.6	60.6	47.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	42.5	70.5	64.6	47.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	46.9	64.5	64.5	47.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	47.2	67.5	66.7	49.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	45.8	66.0	66.0	49.2
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	47.9	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	42.3	71.1	68.1	49.4
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	47.7	72.5	70.7	50.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	58.5	69.8	65.7	48.5
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.8	68.5	61.9	49.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	41.1	64.5	61.5	46.6



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 2019年5月より、日東工業の参加となり、新たな体制の下、組織の活性化は必要不可欠となります。健康経営宣言の通り、「従業員は会社の財産」です。 従業員と共に会社の活性化を図るためにはまずは従業員健康に対する意識改革から健康維持・増進に努めることが必要である。 会社と従業員が一体となり、推進できる体制を作ることが現在の課題です。 活動自体まだ3年目となり、まだ十分な活動とはいえてない、
健康経営の実施により期待する効果	従業員は会社の財産です。 弊社は従業員一人ひとりの健康を維持・増進するための取り組みを積極的に行い、『情熱』を持ち続け、いきいきと活躍できる会社を目指す。 従業員自らが自身とその家族の健康維持・増進に努め、仕事と仕事以外の生活の充実を図ることで、熱い想いを持って能力を最大限に発揮できると考えております。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.kitagawa-ind.com/company/health_management.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.5	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.6	49.5	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	48.2	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.5	48.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.0	51.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.3	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.9	50.1	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	49.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.6	50.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.7	47.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題の内容	健康増進について、性別、年齢等は特に区別なく取り組んでいるが、女性を限定として啓蒙活動が十分に出来ておらず、今後促進する必要がある。
	施策実施結果	まずは管理職から啓蒙活動をし、女性社員を限定とした健康増進に関する啓蒙活動をスケジュール化、実施することとする。
	効果検証結果	対象者へアンケートを実施することで、効果測定を行う予定。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 013069

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トキコシステムソリューションズ株式会社

英文名：Tokico System Solutions, Ltd.

非上場

■加入保険者：計機健康保険組合

■所属業種：その他製品

①健康経営度評価結果

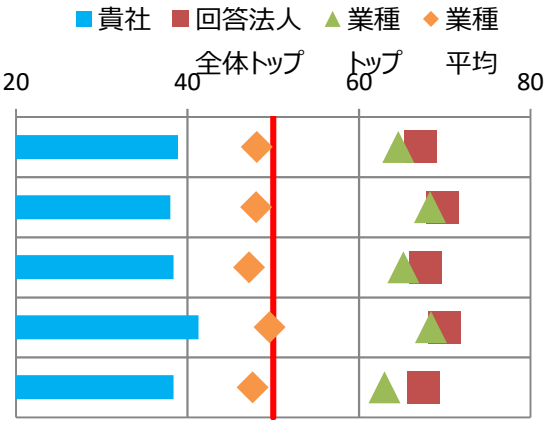
■総合順位：　**2451～2500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**38.9**　（前回偏差値　-　）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	38.9	67.2	64.6	48.1
経営理念・方針	3	38.0	69.8	68.3	48.0
組織体制	2	38.4	67.8	65.2	47.2
制度・施策実行	2	41.3	70.0	68.4	49.6
評価・改善	3	38.4	67.5	63.0	47.6

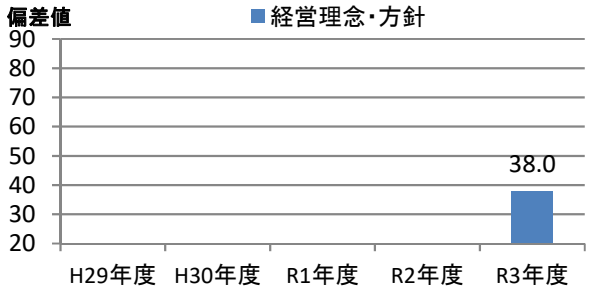


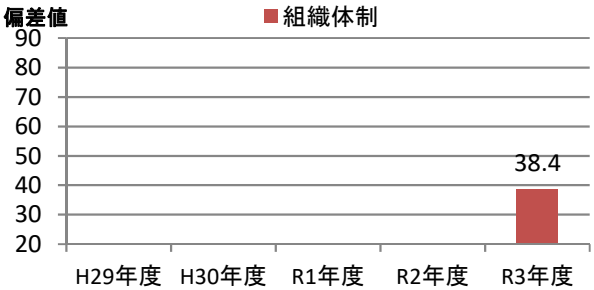
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

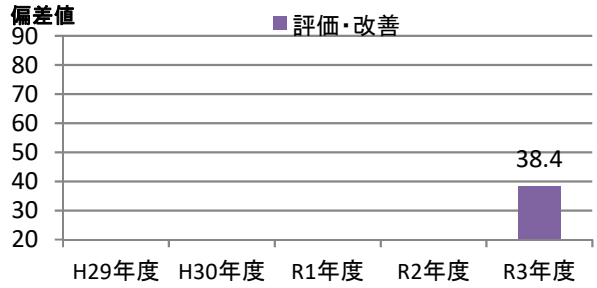
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2451～2500位
総合評価	-	-	-	-	38.9(-)
【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。

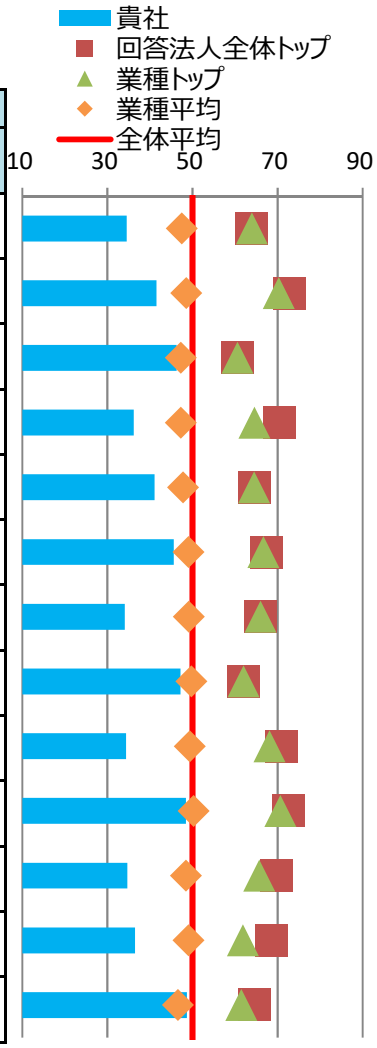






④評価の詳細分析

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	34.6	64.0	64.0	47.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	41.6	72.9	70.3	48.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	46.3	60.6	60.6	47.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	36.2	70.5	64.6	47.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	41.1	64.5	64.5	47.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	45.6	67.5	66.7	49.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	34.1	66.0	66.0	49.2
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	47.2	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	34.4	71.1	68.1	49.4
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	48.5	72.5	70.7	50.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	34.7	69.8	65.7	48.5
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	36.5	68.5	61.9	49.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	48.7	64.5	61.5	46.6



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	–
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.tokicosys.com/whatsnew/2021/2104260.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	36.3	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	38.5	49.5	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	53.3	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.0	48.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.6	51.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	36.8	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	39.2	50.1	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	34.2	49.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.9	50.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	38.9	47.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	生活習慣に起因する健康診断検査項目の保健指導判定・受診勧奨判定者の割合が高いため、重症化予防が必要である。
	施策実施結果	全従業員に歩数計アプリの提供、ウォーキング効果のe-learning（受講できない従業員は研修教材を配布し受講記録を取得）実施した。受講率は100%である。また、職場内に血圧計を設置した。（本社のみ）
	効果検証結果	現時点では健康診断結果などへの定量的な効果は出ていないが、職場内で歩数の話題が聞かれるようになるなど生活習慣病に対しての問題意識、健康意識が醸成してきているようである。今後、全社的に健康機器の設置も検討していく。
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	従業員の喫煙率が加入している健康保険組合全体の値より高く、発病リスクや受動喫煙の影響を考え、喫煙率を低下させる必要がある。
	施策実施結果	喫煙による健康被害と禁煙を題材としたe-learning（e-learningが受講できない従業員は研修教材を配布し受講記録を取得）を実施し、喫煙者がいる拠点には禁煙ポスターを配布し掲示した。
	効果検証結果	現時点では健康診断結果などへの定量的な効果は出ていないが、喫煙による健康被害と禁煙を題材としたe-learningの実施後アンケートでは、「禁煙したい」と回答した従業員が一定数いた。禁煙は継続的な取り組みが必要であるため、今後も定期的に施策を行っていく。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 013237

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：セイコータイムクリエーション株式会社

英文名：SEIKO TIME CREATION INC.

■加入保険者：セイコー健康保険組合

非上場

■所属業種：その他製品

①健康経営度評価結果

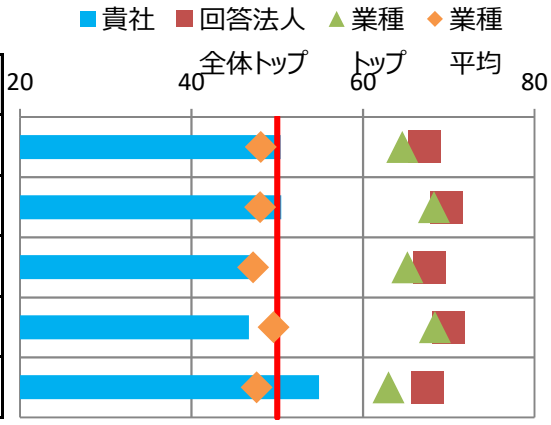
■総合順位：　**1501～1550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**50.4**　（前回偏差値　-　）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	50.4	67.2	64.6	48.1
経営理念・方針	3	50.5	69.8	68.3	48.0
組織体制	2	47.3	67.8	65.2	47.2
制度・施策実行	2	46.7	70.0	68.4	49.6
評価・改善	3	54.9	67.5	63.0	47.6

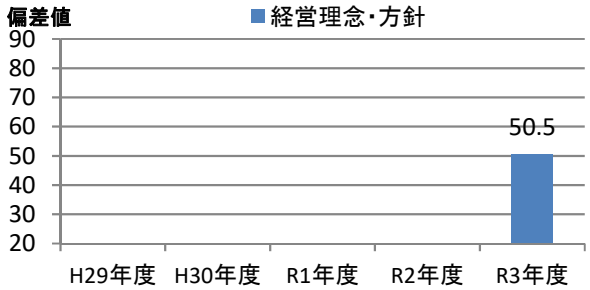


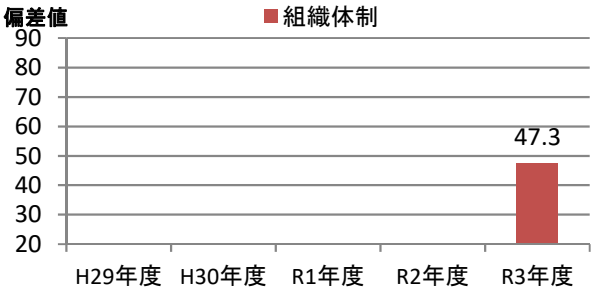
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

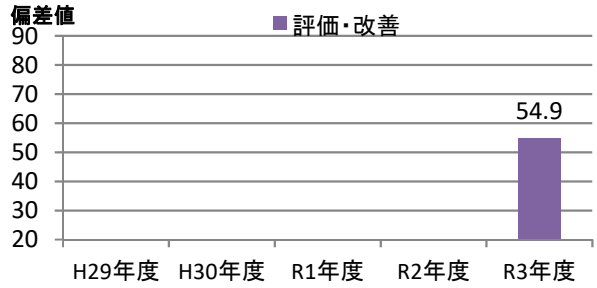
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1501～1550位
総合評価	-	-	-	-	50.4(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。

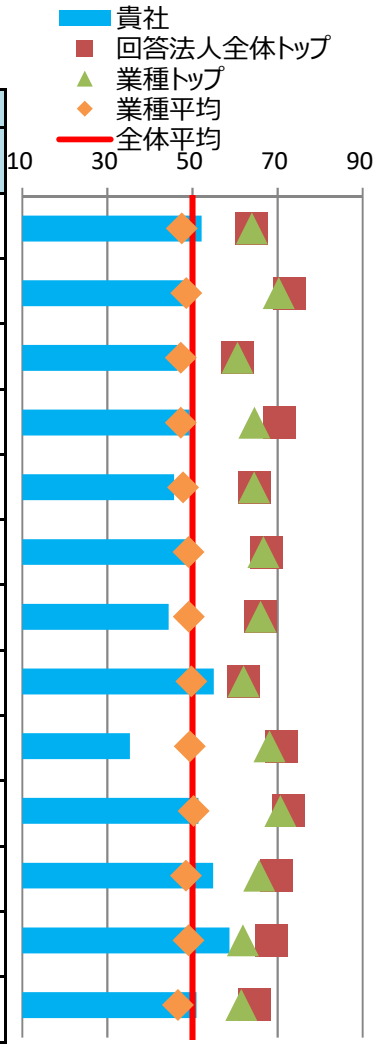






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	52.2	64.0	64.0	47.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.1	72.9	70.3	48.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	46.5	60.6	60.6	47.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	49.3	70.5	64.6	47.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	45.7	64.5	64.5	47.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	50.3	67.5	66.7	49.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	44.4	66.0	66.0	49.2
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.0	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	35.3	71.1	68.1	49.4
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	51.4	72.5	70.7	50.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.9	69.8	65.7	48.5
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.7	68.5	61.9	49.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.0	64.5	61.5	46.6



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社では多様な価値観を持った人材が活き活きと働くことができる環境を整備し、グループの持続的な成長を図ることを第7次中期経営計画（2020年3月期を初年度とする３ヶ年計画）における人材戦略の基本方針としている。社員全員が働きがいをもって業務に臨むためには、まずは健康であることが全ての原点であり、健康経営に関する取り組みは欠かせないという課題認識を持っている。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営推進により、社員が健康でいきいきと働くためのサポートを行うことで、ワークエンゲージメントが向上し、業績向上、生産性向上に繋がることを期待している。社員の働きがいを測る指標として、グループ横断でワークエンゲージメント調査を定期的に実施する予定であり、これらの結果も参考にしながら「経営トップ」「各社人事担当」「健康保険組合」が一体となってグループ全体で健康経営の取り組みを進めていく。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	統合報告書
URL	https://www.seiko.co.jp/ir/library/pdf/SEIKO_value_report_2020_04.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	48.2	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.4	49.5	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	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.9	48.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.9	51.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.6	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.6	50.1	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.2	49.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	50.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	40.2	47.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	社員の高齢化に伴い、生活習慣病のリスクは高まりつつある。健診結果から毎年一定数のリスクを抱えた社員が存在している。2020年度はコロナ禍の中、在宅勤務や時差勤務を奨励しているが、生活習慣の変化による体調不良に伴うプレゼンティーイズムが懸念されている。
	施策実施結果	健康保険組合と協働し特定保健指導や65歳到達者への健康相談、産業医による個別面談も行っている。また、今期は「Withコロナにおけるこころとからどのセルフケア」と題しオンラインでセミナーも実施した。
	効果検証結果	2020年度の健診結果では、血圧、脂質、血糖等受診勧奨基準を超えた人の割合が増加しており、特定保健指導における積極的支援の対象者の出現率も上昇している。健診時の質問票からは、運動や日常生活における身体活動の低下はみられず、原因について現状でははっきり分析できていない。上記セミナー等の効果は現時点では検証できていないが、引き続きポピュレーションアプローチとして社員に対する啓発活動を実施していく。
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	健康保険組合の疾病別分析によると毎年12月から3月にかけてインフルエンザ・呼吸不全に罹患する人が増え1人当たりの医療費も増加している。インフルエンザに罹った場合、当然出社できず数日休むことにあるが、一部署で複数人罹患した場合などアブセンティーイズムも懸念される。
	施策実施結果	健康保険組合では、インフルエンザ予防接種の補助金（1人当たり3,000円まで）事業を行っている。また、多くの社員が接種できるように外部医療機関に依頼し、事業所内での集団接種も就業時間中に実施している。
	効果検証結果	インフルエンザ等季節性の疾病の罹患はある程度やむを得ないが、できる限り少なくするよう予防接種だけでなく、うがいや手洗い等日常生活における注意も喚起する。2019年～2020年、2020年～2021年にかけては、コロナ対策の影響もあり、インフルエンザに罹患すした人は極端に少なかった。（健康保険組合レセプト分析による）

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 013297

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：富士フイルムヘルスケア株式会社

英文名：FUJIFILM Healthcare Corporation

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：その他製品

①健康経営度評価結果

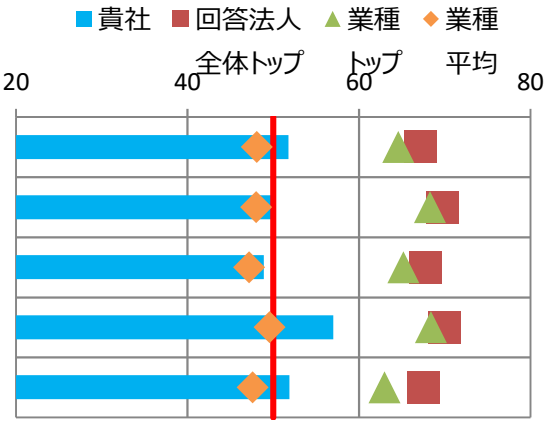
■総合順位：　**1351～1400位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**51.8**　（前回偏差値　-　）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	51.8	67.2	64.6	48.1
経営理念・方針	3	50.1	69.8	68.3	48.0
組織体制	2	48.9	67.8	65.2	47.2
制度・施策実行	2	57.0	70.0	68.4	49.6
評価・改善	3	51.9	67.5	63.0	47.6

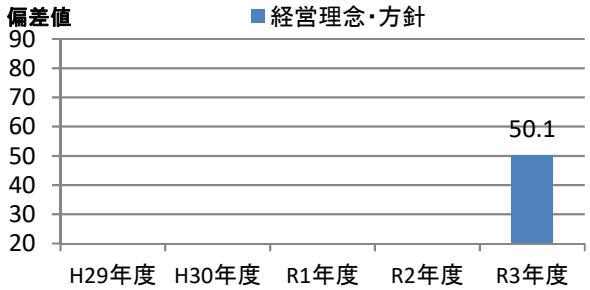


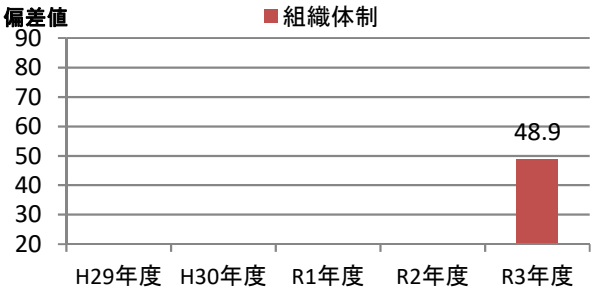
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

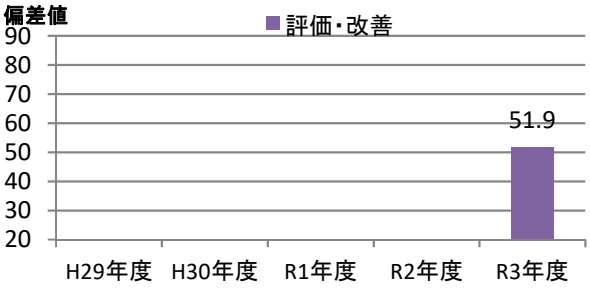
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1351～1400位
総合評価	-	-	-	-	51.8(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。

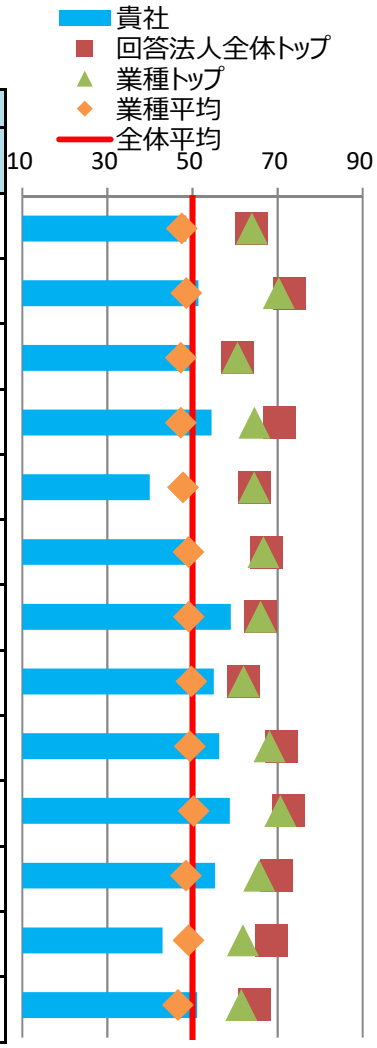






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	48.6	64.0	64.0	47.5
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	51.4	72.9	70.3	48.6
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	50.7	60.6	60.6	47.3
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	54.5	70.5	64.6	47.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	40.0	64.5	64.5	47.8
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	50.1	67.5	66.7	49.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	59.0	66.0	66.0	49.2
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.0	62.0	62.0	49.8
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	56.3	71.1	68.1	49.4
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	58.8	72.5	70.7	50.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.3	69.8	65.7	48.5
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	43.0	68.5	61.9	49.1
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.1	64.5	61.5	46.6



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 ヘルスケアに新たな価値を創出し、人々が笑顔で健康に暮らせる社会に貢献することをミッションに掲げており、その実現が事業活動を推進する上での最重要課題。社会に新たな価値を創造するリーディングカンパニーであり続けるために、従業員が心身ともにいきいきと働ける健康づくりを積極的に推進すること、そして「100年を生きる時代」の社会の人々に生きる力、生きる楽しさを提供し、健康長寿社会の実現に貢献することも課題。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が笑顔で健康で長く働き続けることに期待。健康経営5つの重点課題（生活習慣病、喫煙、がん、メンタルヘルス、長時間労働）のPDCAを実践することで健康レベルの向上に取組み、成果を社会に発信する。具体的な指標として生活習慣病対策は従業員比率BMI値25以上21%及びHbA1c6.0以上6%、禁煙対策喫煙率12%、がん対策健診受診率肺・胃（内視鏡率90%+）・大腸100%、婦人科乳房・子宮90%+。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.9	48.9	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.9	49.5	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	50.6	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.6	48.5	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.8	51.1	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.4	50.2	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.0	50.1	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	49.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	50.3	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	51.2	47.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	長期化するコロナ禍での生活環境の変化や在宅勤務での社会的孤立により、健康面で不調に至るリスクが高まっている。これまで以上にきめ細かくセルフケアやラインケアによる発生予防と早期発見、対応が課題。
	施策実施結果	毎週、全従業員に勤務・健康状態と職場コミュニケーションの状況報告メールを配信。健康不調者へは速やかに連絡し対応、コミュニケーション不足の職場には改善を促し、各種健康相談にも対応。
	効果検証結果	状況報告メールの回答率は取組未開始時の2020年12月は60%、2021年3月末に74%に増加したことで、従業員の健康及び職場コミュニケーションの実態の把握が進み対策を取りやすくなった。また、新規精神疾患者数が2019年度12名に対し2020年度7名と減少した。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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