

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東京電力ホールディングス株式会社

英文名：Tokyo Electric Power Company Holdings, Inc.

■加入保険者：東京電力健康保険組合

上場

■所属業種：電気・ガス業

①健康経営度評価結果

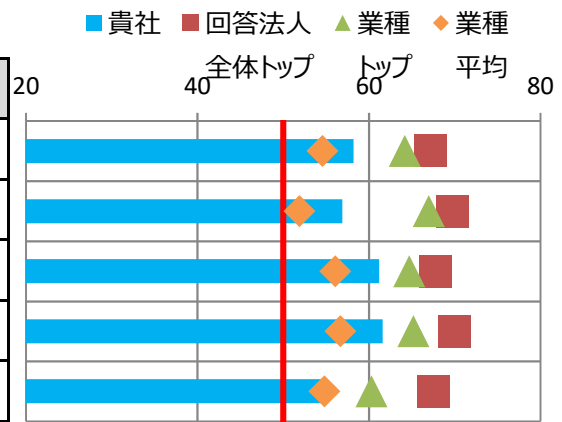
■総合順位：**601～650位** / **2869社中**

■総合評価：**58.2** ↑0.5 (前回偏差値 57.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰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	64.2	54.6
経営理念・方針	3	56.9	69.8	67.0	51.9
組織体制	2	61.2	67.8	64.7	56.1
制度・施策実行	2	61.6	70.0	65.2	56.7
評価・改善	3	55.1	67.5	60.3	54.8



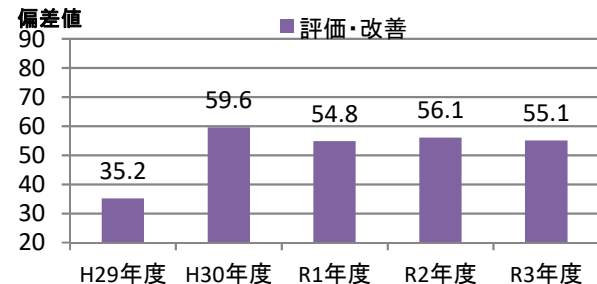
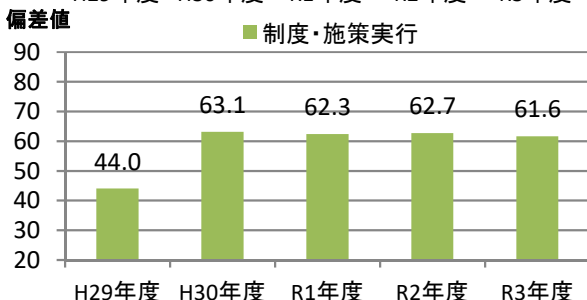
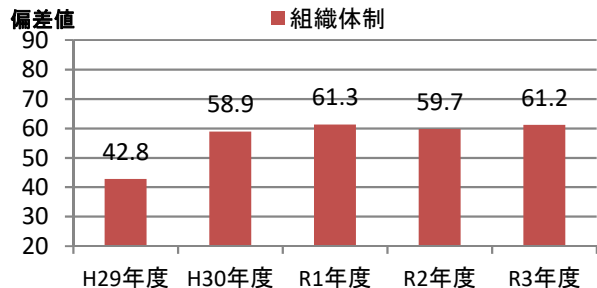
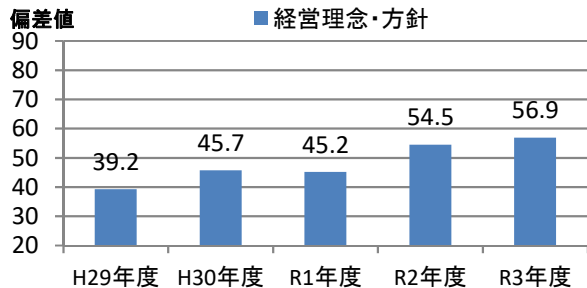
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

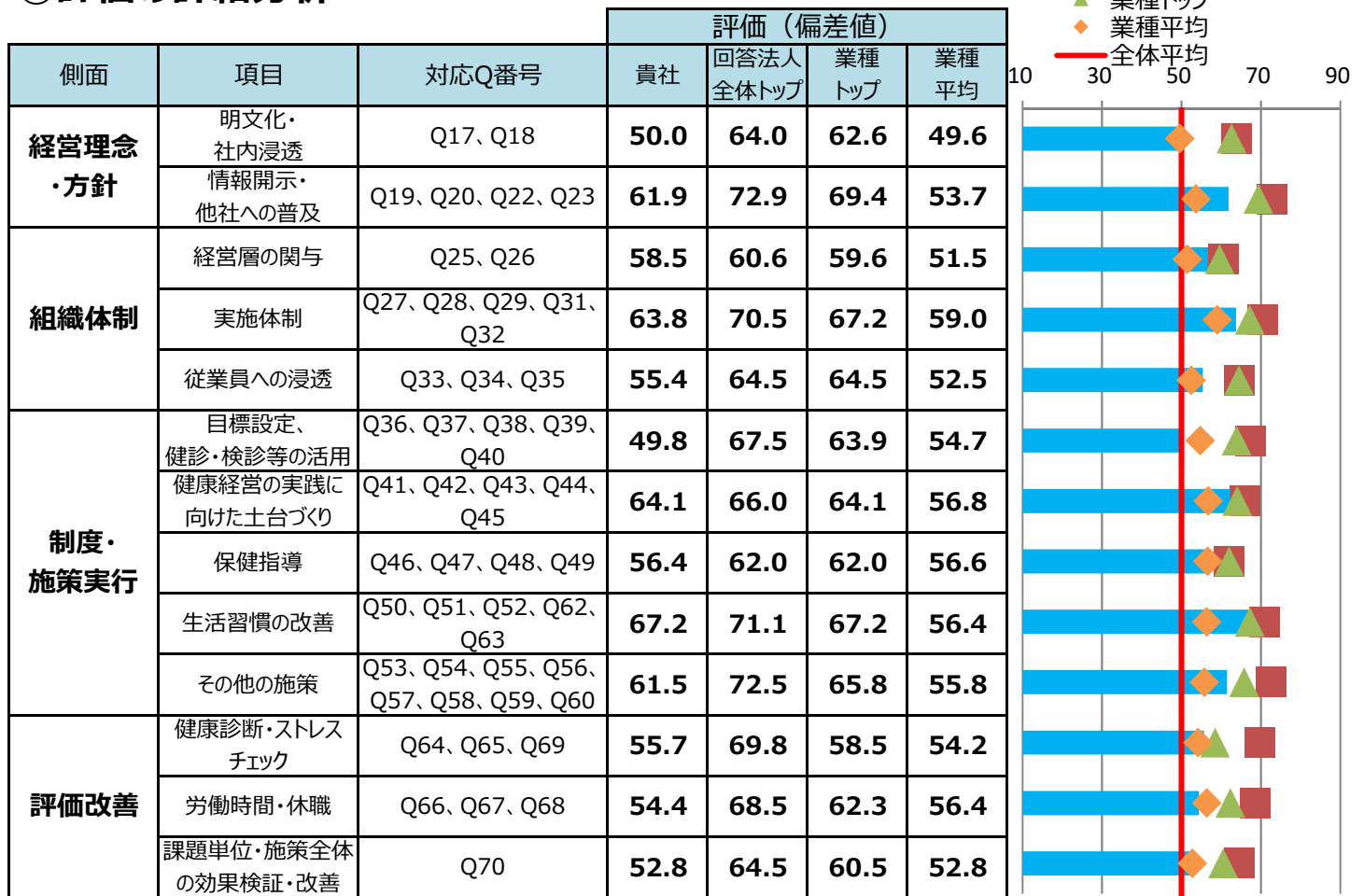
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	501～550位	851～900位	601～650位	601～650位
総合評価	40.6	56.3(↑15.7)	54.7(↓1.6)	57.7(↑3.0)	58.2(↑0.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>事業運営リスクに柔軟かつ機動的に対応できる仕組みの構築をはじめ、アフターコロナ時代における本格的な仕事と働き方の変革を進めることを通じ、より一層の生産性向上と新たな価値創造を図る。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>リモートワーク制度の拡充・社給スマートフォンの支給率(2020年度100%達成)・全社員へのリモートワーク制度の導入(2020年度100%達成)を実施。社員一人ひとりの働きがいとワークライフバランスのさらなる向上を目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	統合報告書
URL	https://www.tepco.co.jp/about/ir/library/annual_report/pdf/202108tougou-j.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.9	55.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.8	56.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.1	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.1	56.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.5	56.0	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.3	55.3	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.8	56.2	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	51.9	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	57.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	62.5	54.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	従業員の平均年齢が上昇し、健康診断の有所見率が上昇している中、これまでは、健康診断後、疾病予防のため、健常者に向けて疾病の発生予防を行っていなかった。まずは従業員の健康意識の醸成が必要。
	施策実施結果	社内イントラに、健康推進情報掲示板を設置し、産業医・臨床心理士・看護師・管理栄養士より毎月「健康プロからのいい話」を更新している。
効果検証結果	2018年度より実施している施策により社員の健康意識向上につながり健康推進情報掲示板に関する既読者が前年度より20%増加している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	コロナ禍において従業員の働きがいとワークライフバランスの向上につなげるような新しい仕事の進め方を創造出来る環境を目指す。
	施策実施結果	・リモートワーク（いつでもどこでもだれとでもつながる）環境の整備・在宅勤務環境の充実・整備等 ・ICT活用による仕事の変革 リモートワークツールの活用等による社員間のコミュニケーション機会の充実
効果検証結果	東京電力グループ全体の実績 2020年度平均在宅勤務取得率17.6%・2020年度内に1度でも取得した率83.1% リモートワーク制度導入全社員・働く場所の多様化（在宅・サテライトオフィス）	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：中部電力株式会社

英文名：Chubu Electric Power Company, Incorporated

■加入保険者：中部電力健康保険組合

上場

■所属業種：電気・ガス業

①健康経営度評価結果

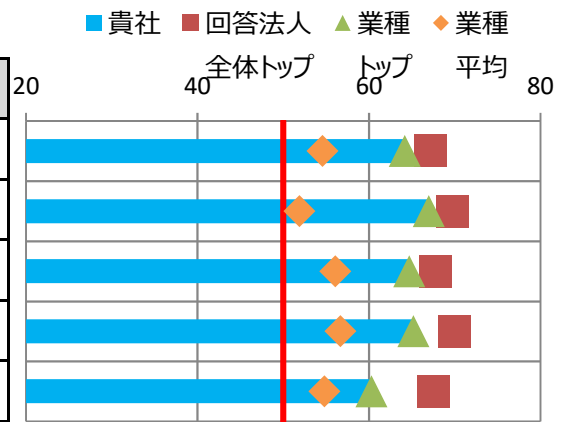
■総合順位：**1~50位** / **2869社中**

■総合評価：**64.2** ↓0.7 (前回偏差値 64.9)

※「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	-	64.2	67.2	64.2	54.6
経営理念・方針	3	67.0	69.8	67.0	51.9
組織体制	2	64.7	67.8	64.7	56.1
制度・施策実行	2	65.2	70.0	65.2	56.7
評価・改善	3	60.3	67.5	60.3	54.8



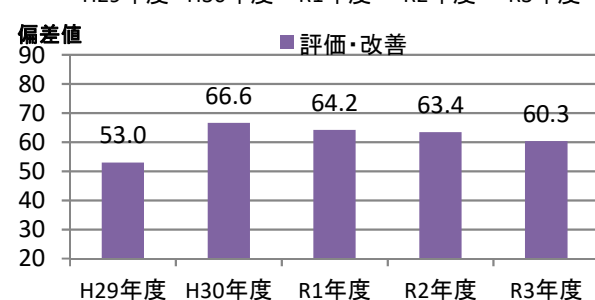
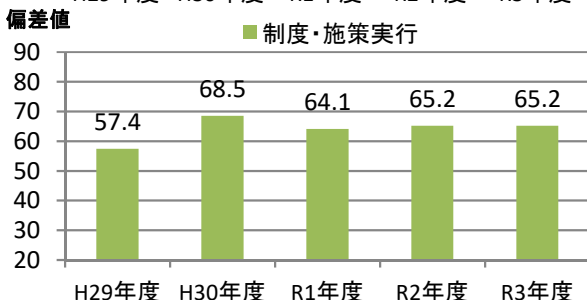
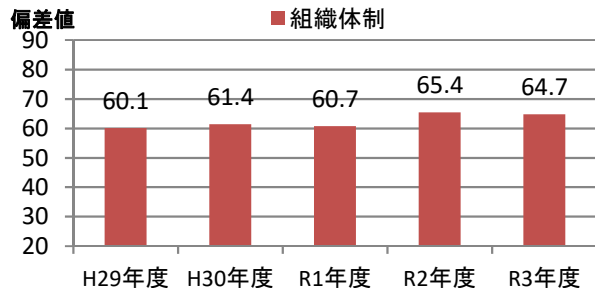
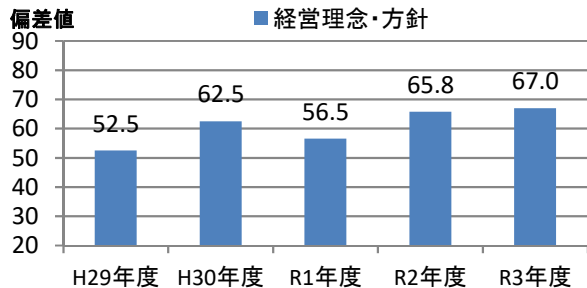
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

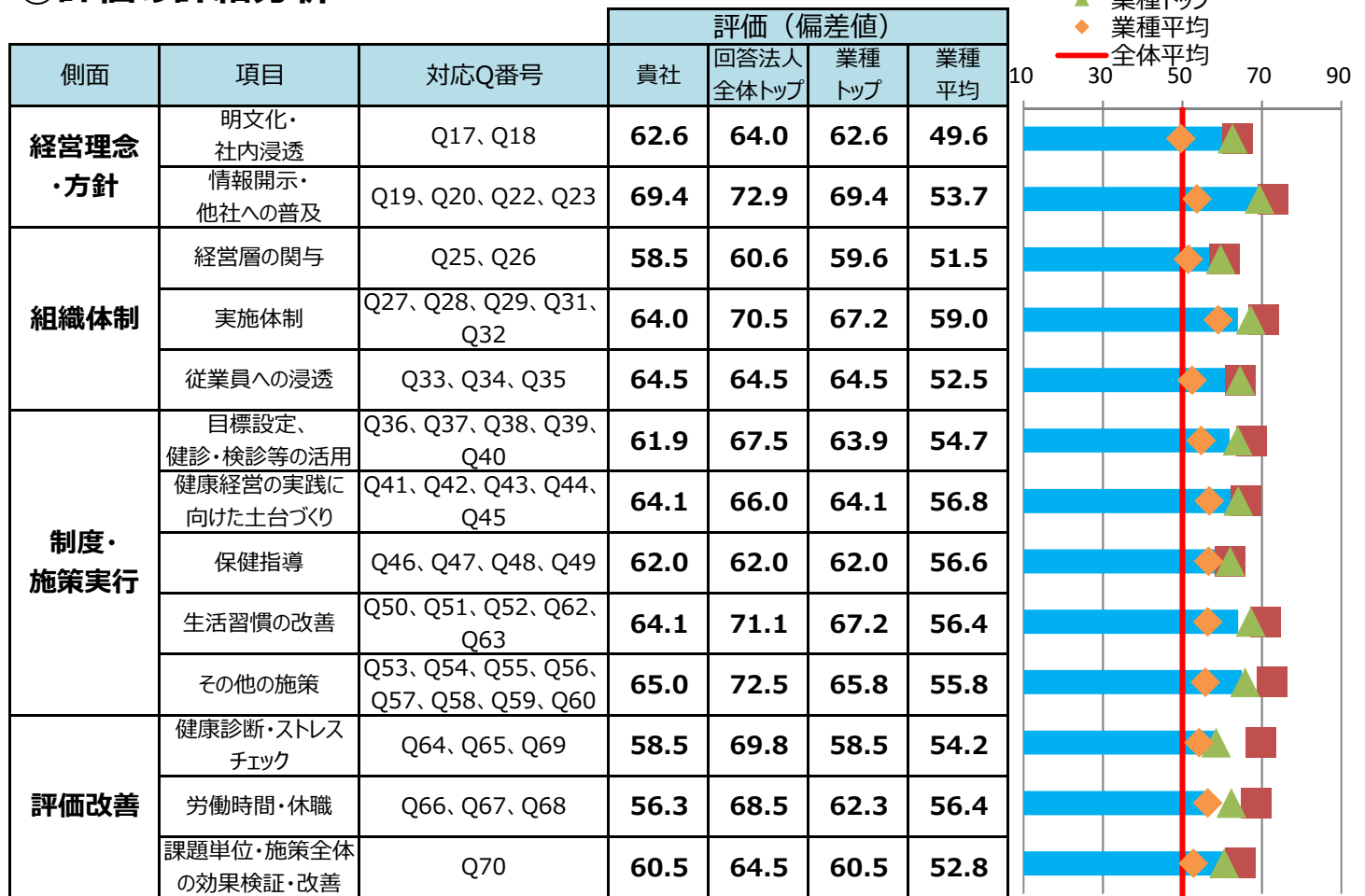
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	301~350位	51~100位	201~250位	1~50位	1~50位
総合評価	55.6	64.9(↑9.3)	61.2(↓3.7)	64.9(↑3.7)	64.2(↓0.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>中長期的な企業価値向上</p> <p>従業員が公私ともに安全で健康な毎日を送ることができる環境の整備や、これらに取り組む活動を通じた人を大切にする企業文化の醸成など、当社の経営ビジョン達成に向けた「持続的な成長を支える経営基盤の強化」</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>人間ドックの無償化や充実した保健指導に加え、全従業員に対するウェアブル端末の配布・活動データの見える化による行動変容・健診データとあわせた集団分析結果の施策反映・効果をアブセンティーズム・プレゼンティーズム・エンゲージメントにより計測する健康経営PDCAモデルを構築することで、従業員の活力や生産性の向上、エンゲージメントの強化に繋げ、中長期的な企業価値向上を目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	統合報告書
URL	https://www.chuden.co.jp/csr/csr_report/digitalbook/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.5	55.7	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	61.9	56.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.6	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	66.4	56.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.2	56.0	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.8	55.3	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.1	56.2	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	51.9	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	57.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.4	54.9	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	全従業員に対する人間ドックにより、詳細な健診結果が把握できている一方で、健診結果に基づくケアは受診勧奨対象者（33%）や治療中の者（12%）が中心であった。組織全体を活性化させるためには、人間ドックの受診結果を最大限活用し、健康な者等（55%）に対してもきめ細かな保健指導により健康増進の動機づけを図るとともに、運動習慣を定着している者を増加させていくことが課題である。
	施策実施結果	リモート面談により、健康づくりの動機づけなどきめ細かな保健指導を全従業員に対して実施。健康保健組合と連動したウォーキングイベントなどを展開。その結果、運動習慣のある者は対前年度比で6.4ポイント改善。
効果検証結果	社内アンケート（2021年7月実施）においては、回答者（6,191人）の約25%が以前と比較して健康意識が高まっていると回答しており、定性的には今後も運動習慣の定着を期待できる結果が出ている。今後は、運動実態を定量的に把握するとともに全従業員で取り組むことのできる健康施策を展開するため、全従業員に対しウェアラブル端末を配布し、組織の活性化を図っていく。	
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	当社は、経済活動の基盤である「公益事業の担い手」として、新型コロナウイルスの流行下においてもエネルギーの安定供給をはじめとする事業の継続が必須である。このため、感染症対策を展開し、従業員の安全と健康を確保することが課題である。
	施策実施結果	対策本部の設置、在宅勤務の活用指示（2020年4月時点で約3,600名が実施）、全従業員への感染予防用品（マスク200万枚等）の配布、社長メッセージによる意識啓発（5回）、職域接種（約8,000人）
効果検証結果	2020年度の従業員の感染者数は37人（全従業員の約0.2%）、職場内クラスターは0件、2021年度はデルタ株の流行により、4月から9月までに感染者数が106人（全従業員の約0.2%）と急増したものの職場内クラスターは0件であり、これまで従業員の安全と健康を確保し、事業を継続できている。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：関西電力株式会社

英文名：Kansai Electric Power Co.,Inc

■加入保険者：関西電力健康保険組合

上場

■所属業種：電気・ガス業

①健康経営度評価結果

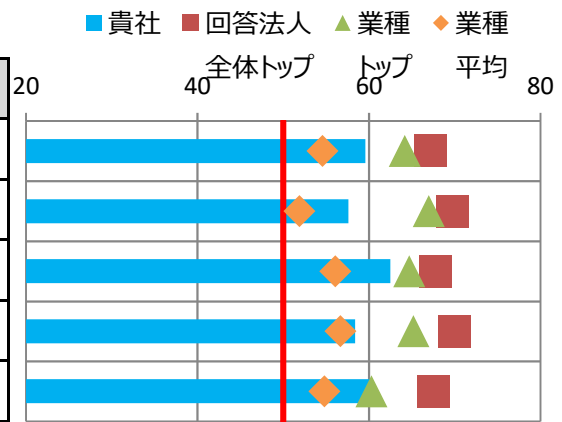
■総合順位： **451~500位** / **2869社中**

■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	64.2	54.6
経営理念・方針	3	57.6	69.8	67.0	51.9
組織体制	2	62.5	67.8	64.7	56.1
制度・施策実行	2	58.4	70.0	65.2	56.7
評価・改善	3	60.3	67.5	60.3	54.8



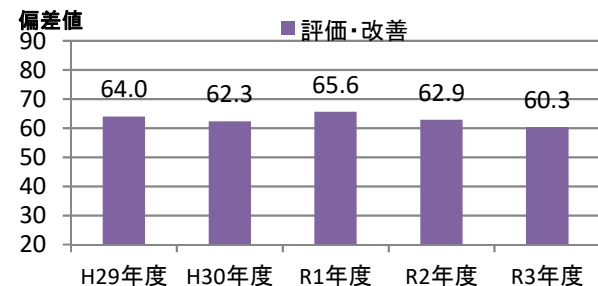
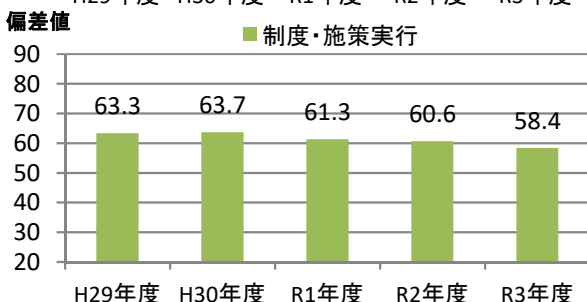
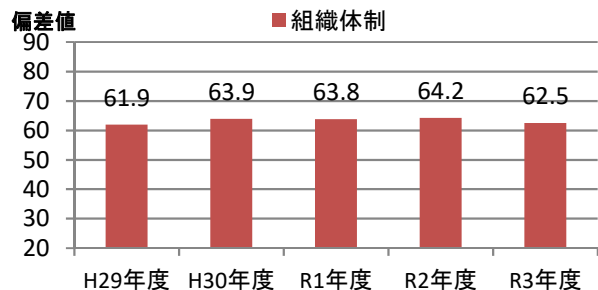
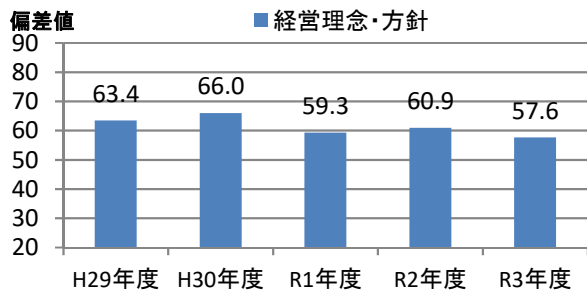
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

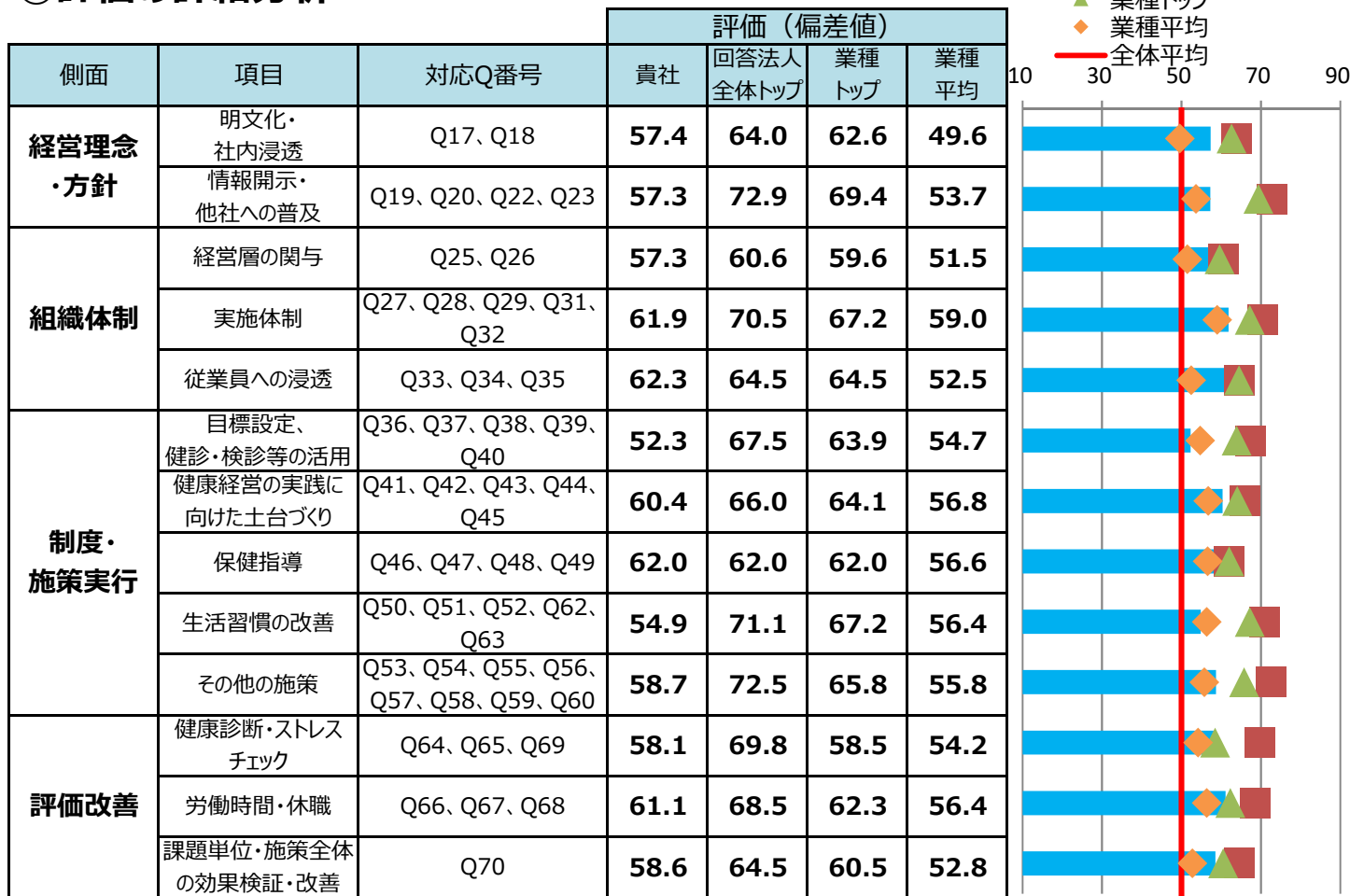
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	51~100位	51~100位	101~150位	151~200位	451~500位
総合評価	63.2	64.2(↑1.0)	62.5(↓1.7)	62.1(↓0.4)	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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>強靱な企業体質への変革に向けて、従業員一人ひとりが、心身の健康をベースに持てる力を最大限発揮し、生き生きと働いている状態を実現することが課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員が心身の健康をベースに、生産性・活力高く働くとともに、生活の質も向上することを期待している。具体的な指標として、生活習慣に関連する5指標（適正体重・運動習慣・喫煙・飲酒習慣・睡眠習慣）の目標達成と、死亡・欠勤者ゼロを目指している。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.kepco.co.jp/sustainability/society/working_style/working_01.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.8	55.7	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	61.0	56.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.8	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.1	56.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.1	56.0	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.9	55.3	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.4	56.2	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.0	51.9	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	57.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.6	54.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	従業員一人ひとりが心身の健康をベースに持てる力を最大限発揮し、生き生きと働ける状態の実現を目指し、生活習慣の改善を進めているが、目標を掲げた2018年度の健康診断の問診の結果、週2日以上運動習慣がある者は18.4%で、目標値21%（健康経営の先進企業水準）と比して低い数値であった。
	施策実施結果	全社でのウォーキングラリー大会や運動を含む生活習慣改善への取組み等のキャンペーンを展開。ウォーキングラリー大会は5,400人、生活習慣改善への取組みは9,600人を超える参加となった。
効果検証結果	2020年度の健康診断の問診の結果、週2日以上運動習慣がある者が35.7%まで上昇したことから、生活習慣の改善が進んでいると評価している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	従業員一人ひとりが心身の健康をベースに持てる力を最大限発揮し、生き生きと働ける状態の実現を目指し、生活習慣の改善を進めているが、目標を掲げた2018年度の健康診断の問診の結果、喫煙者率は26.2%で、目標値26%未満（健康経営の先進企業水準）と比して低い数値であった。
	施策実施結果	保健指導や禁煙講習会の実施、関西電力健康保険組合と連携したアプリを活用した禁煙支援プログラムの徳濃、喫煙所の閉鎖等を各所の実態に応じて実施。
効果検証結果	ここ数年で年間約300人が禁煙をはじめており、2020年度の健康診断の問診の結果、喫煙者率が22.9%まで低下したことから、生活習慣の改善が進んでいると評価している。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：北陸電力株式会社

英文名：Hokuriku Electric Power Company

■加入保険者：北陸電力健康保険組合

上場

■所属業種：電気・ガス業

①健康経営度評価結果

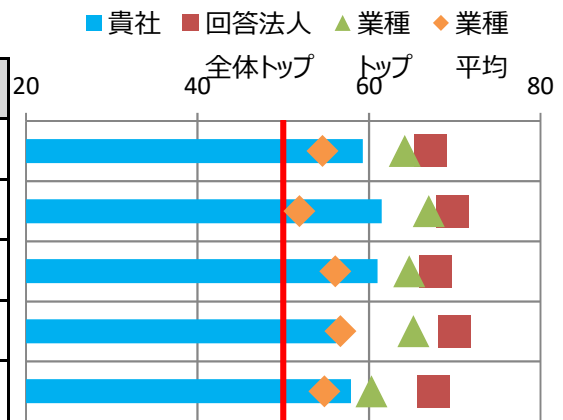
■総合順位：**501～550位** / **2869社中**

■総合評価：**59.3** ↑5.9 (前回偏差値 53.4)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	59.3	67.2	64.2	54.6
経営理念・方針	3	61.5	69.8	67.0	51.9
組織体制	2	61.0	67.8	64.7	56.1
制度・施策実行	2	56.2	70.0	65.2	56.7
評価・改善	3	57.9	67.5	60.3	54.8



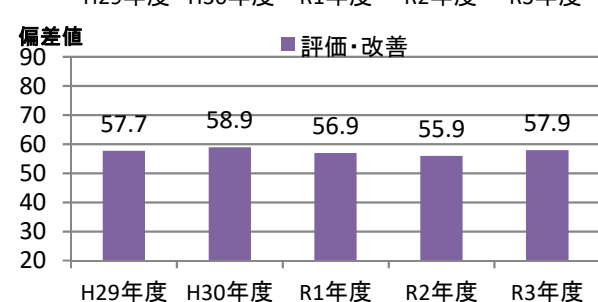
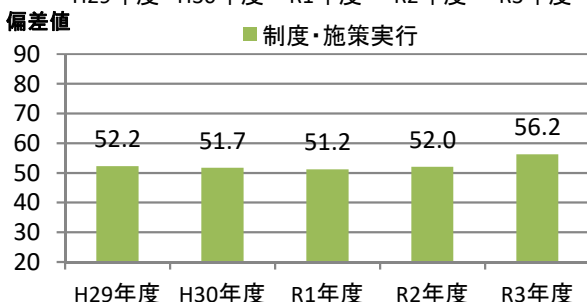
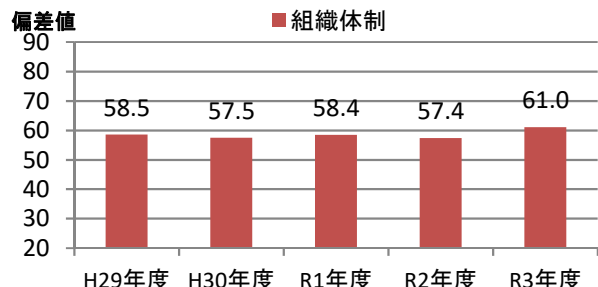
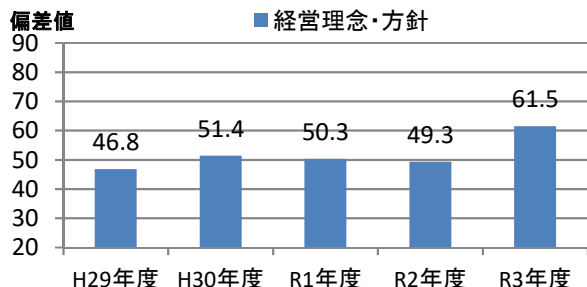
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

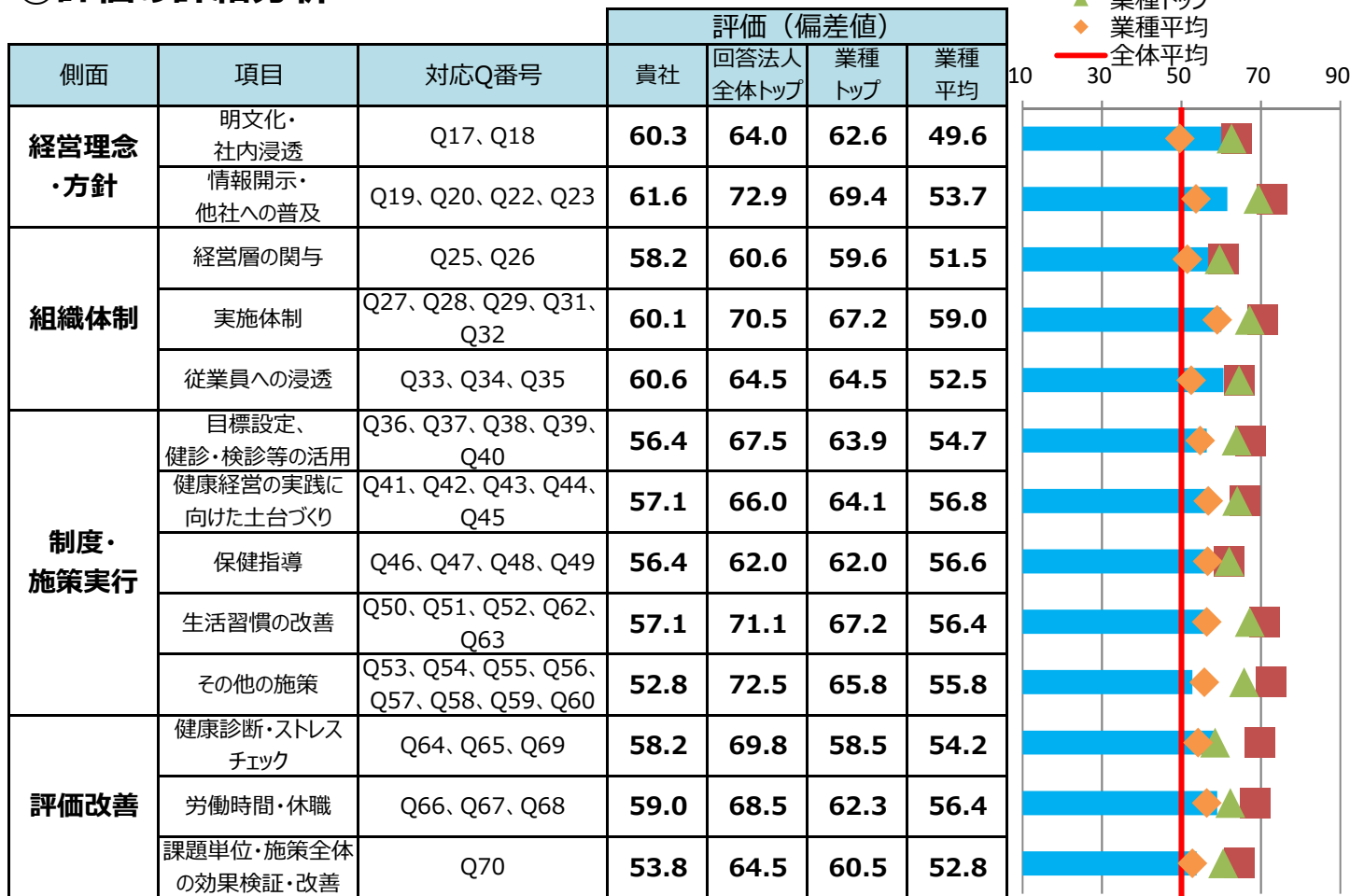
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	451～500位	651～700位	901～950位	1001～1050位	501～550位
総合評価	52.9	54.2(↑1.3)	54.1(↓0.1)	53.4(↓0.7)	59.3(↑5.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>業務の高度化・複雑化、高齢層の戦力化の促進、従業員の意識の多様化の進展等の環境の変化を踏まえ、従業員のパフォーマンスの向上を図っていくためには、健康診断の有所見者率増加やメンタル休務者の高どまり、喫煙率、低い運動習慣率を改善していくことが課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>「Power&Intelligenceでゆたかな活力あふれる北陸を」との理念実現するために、従業員が心身ともに健康でいきいきと働き続けることができるよう、健康課題解決の当面の目標として、2021年度中に運動習慣率+5%、喫煙率▲5%を掲げ、肥満率の減少（有所見者の減）を目指して生活習慣改善施策を実行し、最終的にアブセンティーズムやプレゼンティーズムの改善を目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.rikuden.co.jp/syokuba/kenko-keiei.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.0	55.7	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	54.1	56.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.3	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.1	56.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.2	56.0	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.9	55.3	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.6	56.2	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	51.9	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	57.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.1	54.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	従業員の平均年齢の上昇に伴い、健康診断結果の有所見者が増えている。肥満率が微増傾向にある他、運動習慣のある者の割合が低位であり、喫煙率も全国平均より高い状況にある等、生活習慣の改善が必要である。
	施策実施結果	健康保険組合と共同で、40歳未満の軽度生活習慣病所見者への保健指導や生活習慣改善イベント・ウォーキングイベントの開催、禁煙希望者へのサポートを実施した。
効果検証結果	現時点では肥満率、運動習慣率、喫煙率に大きな改善効果は見られないが、若年者保健指導は修了者の約63%に体重減少、約86%に腹囲減少の効果が出ている。また、生活習慣やウォーキングのイベントへの参加率も年々増加傾向にある。	
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	2010年度からの従業員の年間総実労働時間が1,950時間前後で推移しており、個人や組織の能力を最大限発揮できる活力ある組織づくりの推進のためには労働生産性の向上による年間総実労働時間の削減が必要である。
	施策実施結果	年間総実労働時間の100時間削減を目標に、仕事のやり方改革や意識改革、技術革新による働き方改革に取り組んできた。
効果検証結果	「やめる・へらす・かえる」の視点で仕事のやり方改革に取り組み、トップメッセージの発信や時間休・週休3日等の新勤務制度の導入による意識改革、ドローンやOA機器、RPA等の導入による技術革新により、2020年度の年間総実労働時間は1,882時間となり、従業員のワークライフバランス意識の定着につながっている。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東北電力株式会社

英文名：Tohoku Electric Power Co.,Inc.

■加入保険者：東北電力健康保険組合

上場

■所属業種：電気・ガス業

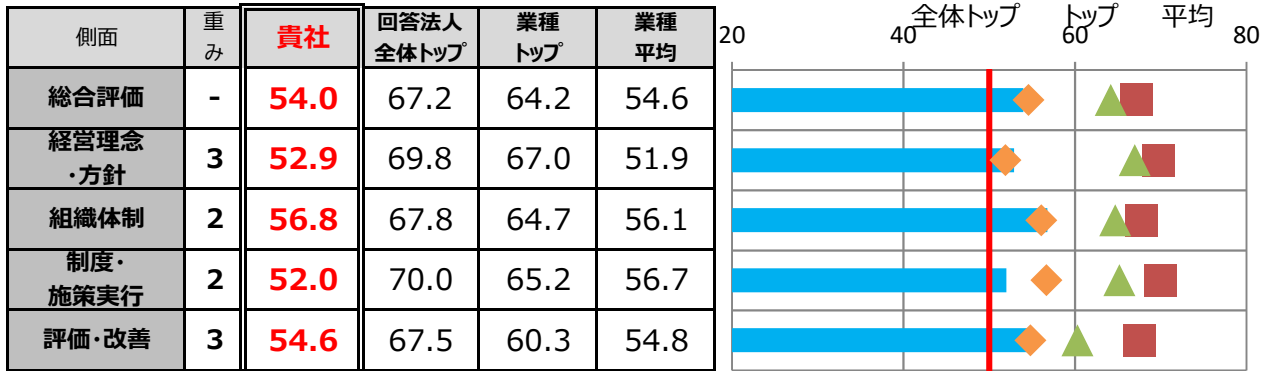
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1051~1100位** / **2869社中**

■総合評価：**54.0** ↓9.2 (前回偏差値 63.2)

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

②評価の内訳



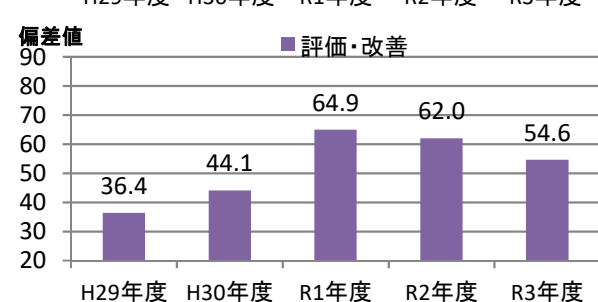
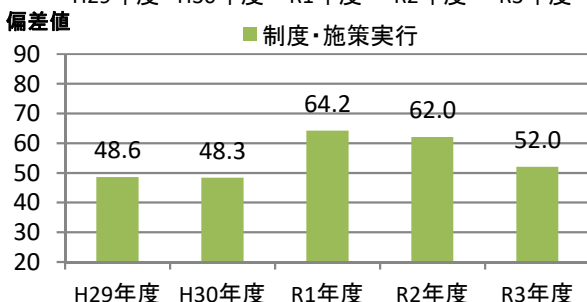
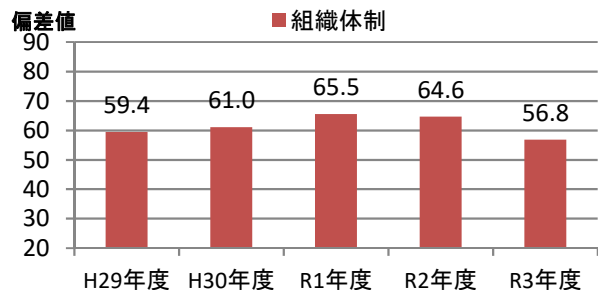
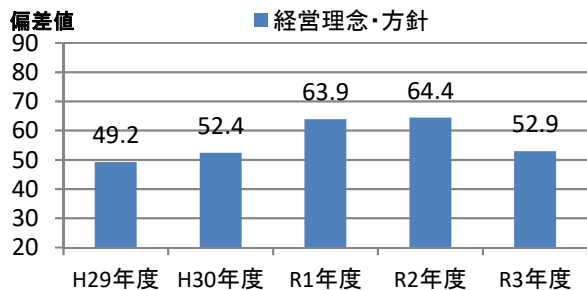
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	701~750位	901~950位	1~50位	101~150位	1051~1100位
総合評価	48.5	51.2(↑2.7)	64.6(↑13.4)	63.2(↓1.4)	54.0(↓9.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>疾病による休務や休職者が毎年一定数発生しており、組織としての総合力が十分に発揮できていない状況にあるため、全ての従業員に健康でイキイキと活躍してもらうことが経営上の課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員が自らの健康状態を正しく理解し、自発的に疾病の予防・改善に取り組み、健康でイキイキと働くことで、組織の活性化が図られることを期待する。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.tohoku-epco.co.jp/ir/report/2020/pdf/tohoku_esg2020.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	50.3	55.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.0	56.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.7	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.8	56.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.6	56.0	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.3	55.3	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.2	56.2	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.2	51.9	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.7	57.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.6	54.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	2019年度のストレスチェックでは、2年から4年連続で不活性化となった職場が8職場あり、職場環境の改善が急務の課題である。
	施策実施 結果	連続不活性化となった職場に対して、オンライン対話により職場実態の確認、分析、助言を行った。
	効果検証 結果	2020年度のストレスチェックでは、2019年度に2年から4年連続で不活性化となった8職場全てにおいて、職場環境が改善し不活性化以外の職場となった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：九州電力株式会社

英文名：KYUSHU ELECTRIC POWER CO.,INC.

■加入保険者：九州電力健康保険組合

上場

■所属業種：電気・ガス業

①健康経営度評価結果

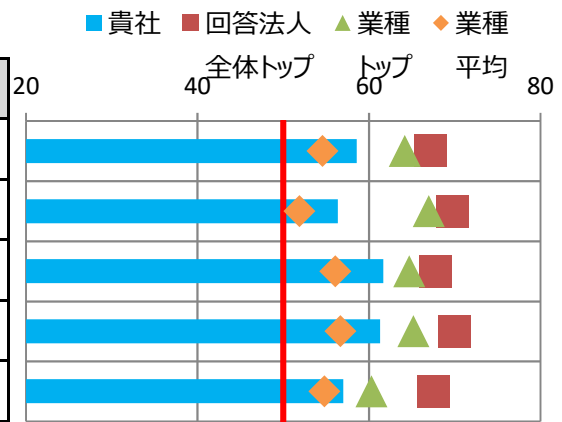
■総合順位： **551~600位** / **2869社中**

■総合評価： **58.6** ↓2.9 (前回偏差値 61.5)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	58.6	67.2	64.2	54.6
経営理念・方針	3	56.4	69.8	67.0	51.9
組織体制	2	61.7	67.8	64.7	56.1
制度・施策実行	2	61.3	70.0	65.2	56.7
評価・改善	3	57.0	67.5	60.3	54.8



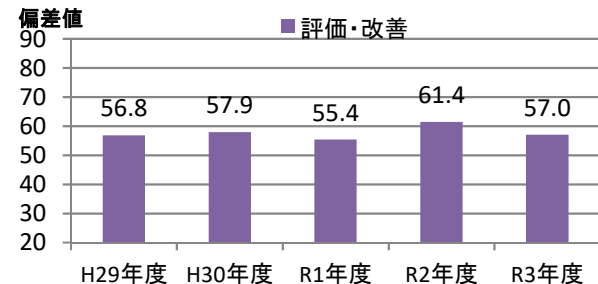
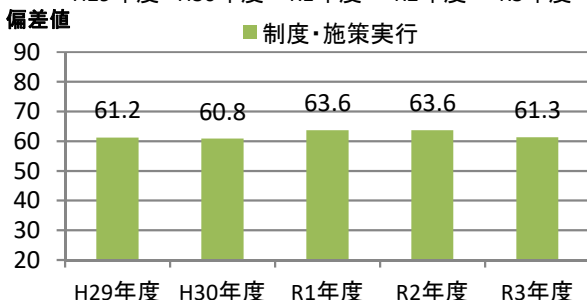
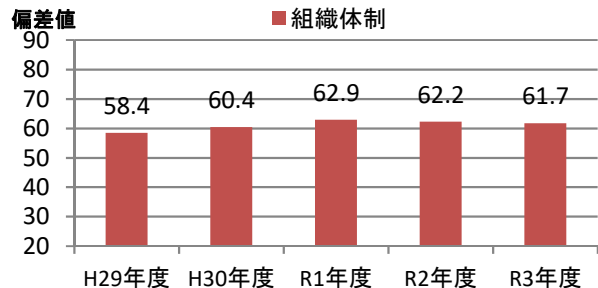
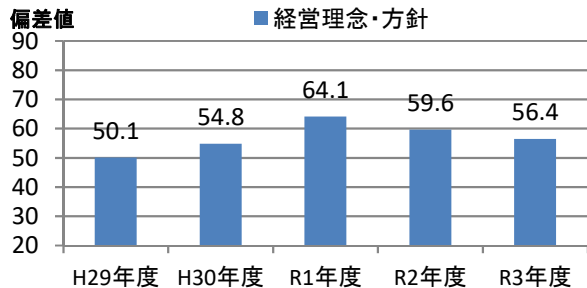
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

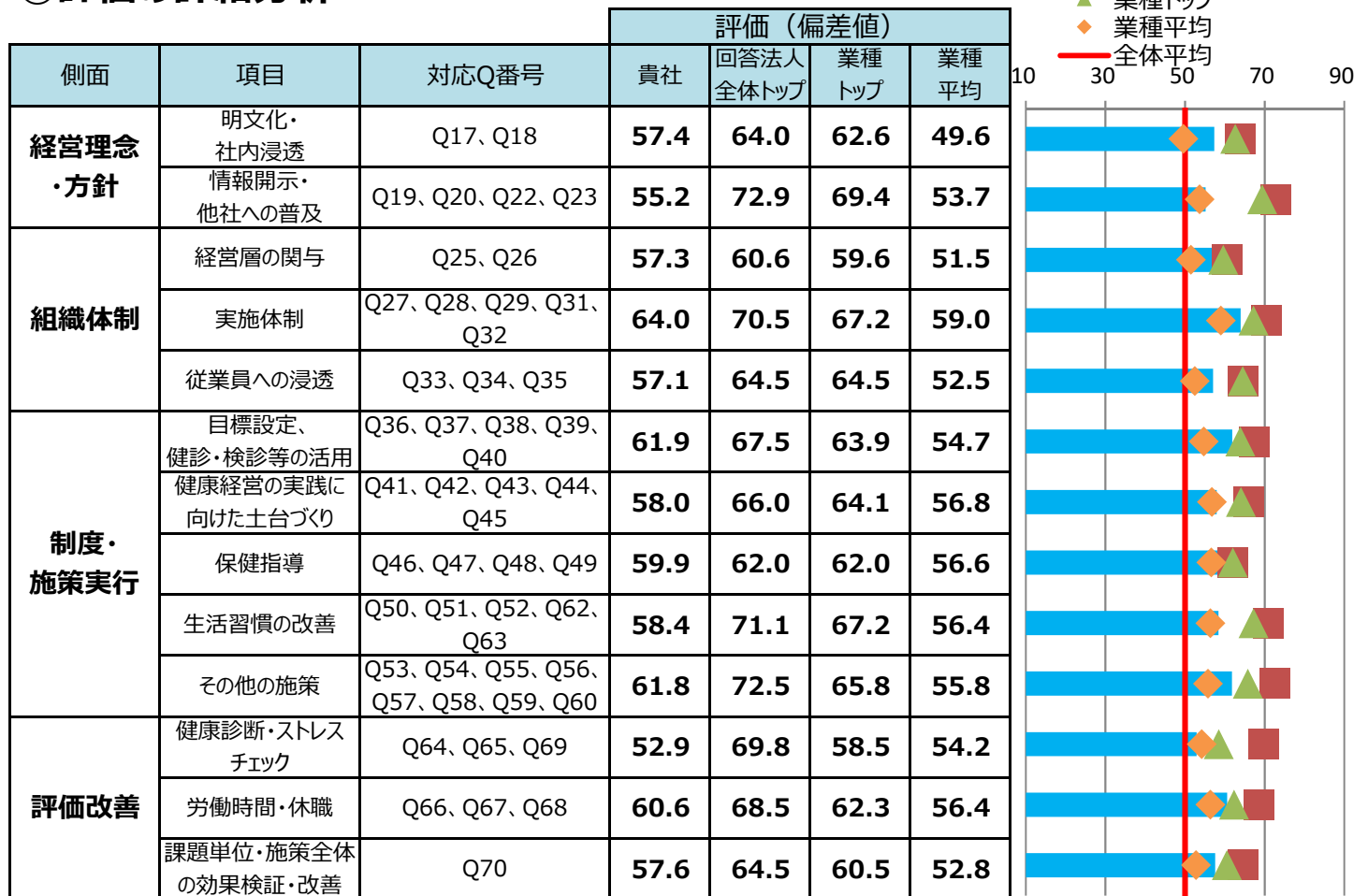
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	301~350位	351~400位	201~250位	201~250位	551~600位
総合評価	56.4	58.3(↑1.9)	61.2(↑2.9)	61.5(↑0.3)	58.6(↓2.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>当社は、2018年に九州電力健康経営～すべての従業員が心身ともに健康で、生き活きと働会社をつくっていきます～を掲げており、この思いを実現していくにあたり、職場が明るく活気に満ち、そこで働くすべての人が仕事を通じて「社会に貢献できる」、「人として成長できる」、そんな喜びを感じられる会社作り。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>全従業員が心身の健康を保ち、仕事への活力や情熱が生まれてくることを期待する。</p> <p>従業員満足度調査において、約8割が「やりがい・達成感」、「仕事を通じて成長を感じている」と回答。今後もより一層、従業員1人ひとりの健康づくりサポートの充実を図るなど、健康経営の更なる推進を目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.2	55.7	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	61.1	56.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.5	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.6	56.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.6	56.0	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.0	55.3	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.0	56.2	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.0	51.9	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	57.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.0	54.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	定期健康診断の有所見率は、同業態（電気・ガス・水道）と比べて高い傾向である。特に、「脂質異常」の有所見率は、他の生活習慣病関連の項目に比べ高い傾向である。また、全国平均と比べ運動習慣の有の割合が低く、運動習慣の定着が必要。
	施策実施 結果	従来の個人面談や健康教室での動機づけのほか、職場での運動の実践を促すため、職場単位でのウォーキングキャンペーンを実施し、2020年度の参加率は、16.8%。
効果検証 結果	2019年度と比較し、ウォーキングキャンペーンの参加者は180人増加（エントリー数としては、54チーム増加）。全体の運動習慣に関しては、15%程度増加（全従業員数に占める割合に換算すると、前年度比2.9%の増加）。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタル不調者数は、至近3年で横ばいであり、更なる改善が必要。
	施策実施 結果	メンタル不調の未然防止に向け、定期異動時期に、メンタル面の変化への気づきに繋がる職場コミュニケーション活動の推進を図るとともに、異動者に対しては、保健師等による声かけ・フォローを実施した。
効果検証 結果	2020年度末時点と前年度時点のメンタル不調による休養措置者数を比較すると、約2割減少。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：北海道電力株式会社

英文名：Hokkaido Electric Power Co., Inc.

■加入保険者：北海道電力健康保険組合

上場

■所属業種：電気・ガス業

①健康経営度評価結果

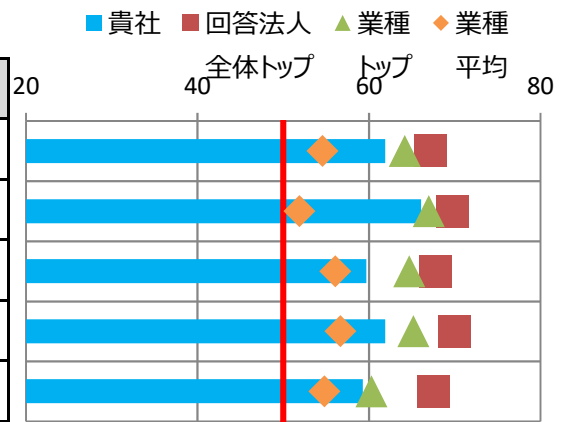
■総合順位： **151~200位** / **2869社中**

■総合評価： **61.9** ↑2.2 (前回偏差値 59.7)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.9	67.2	64.2	54.6
経営理念・方針	3	66.1	69.8	67.0	51.9
組織体制	2	59.7	67.8	64.7	56.1
制度・施策実行	2	61.9	70.0	65.2	56.7
評価・改善	3	59.3	67.5	60.3	54.8



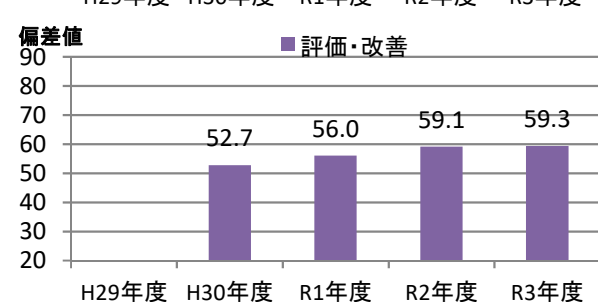
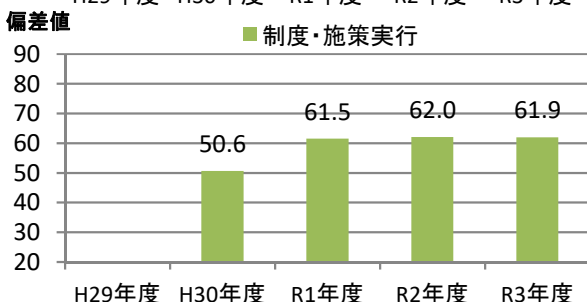
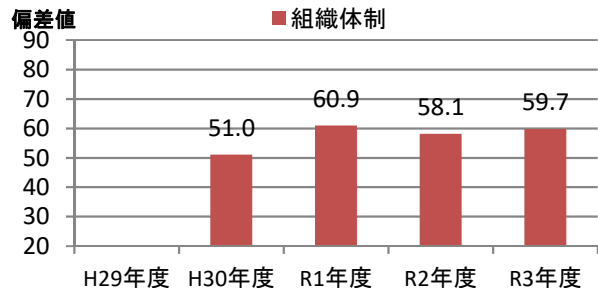
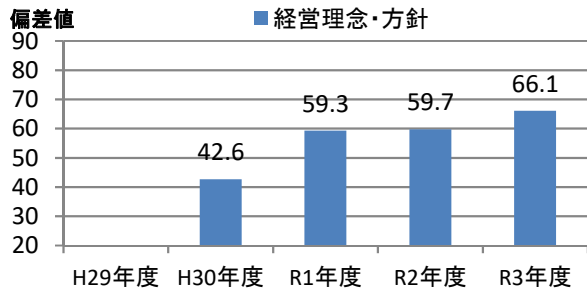
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

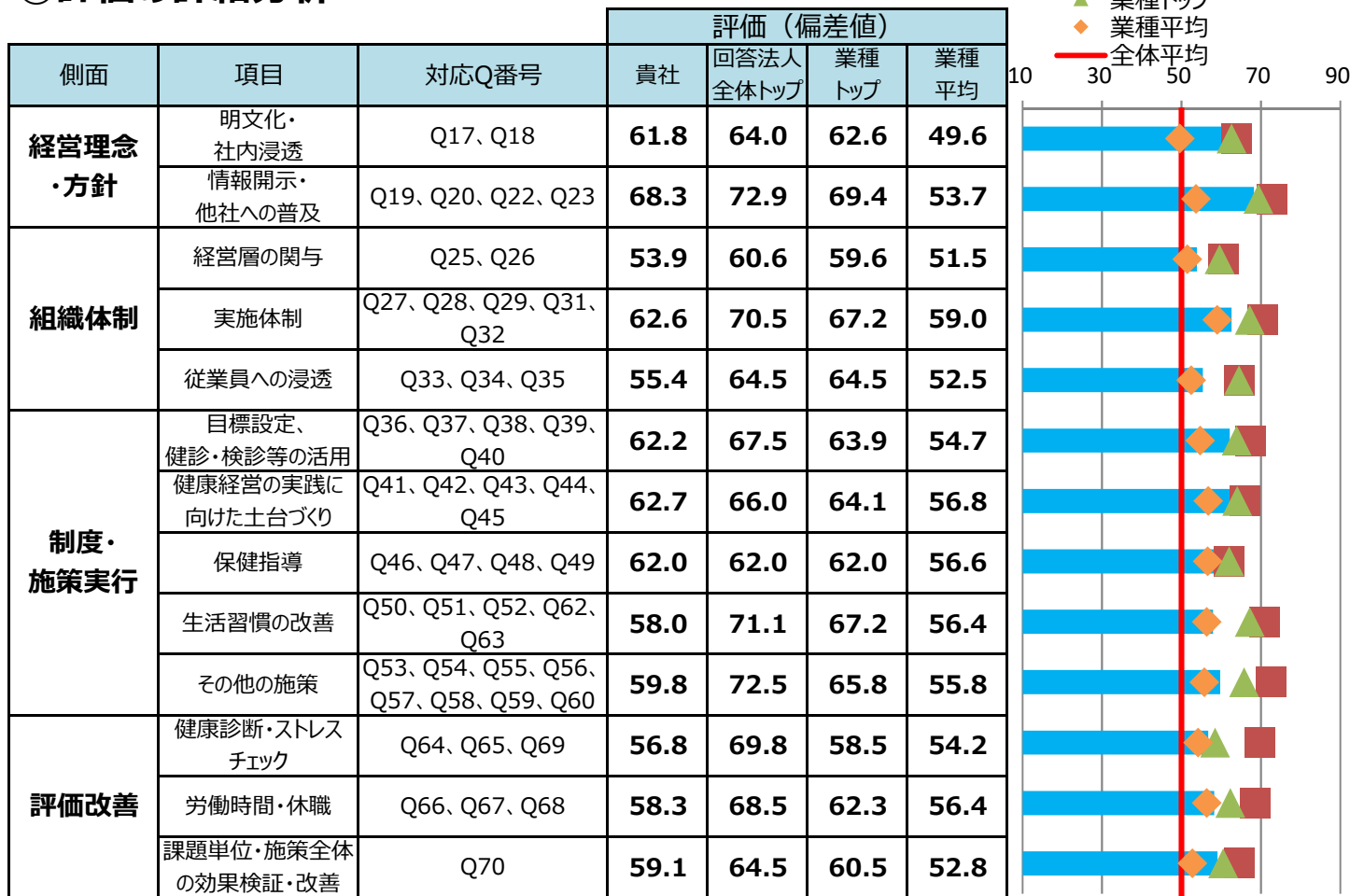
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	401~450位	401~450位	151~200位
総合評価	-	48.7(-)	59.1(↑10.4)	59.7(↑0.6)	61.9(↑2.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>北電グループでは、健康経営の取り組みを「事業の持続的な発展」、「地域社会の信頼感や安心感を高める」ための重要基盤と位置づけ、ワークエンゲージメントの向上（仕事の満足感の向上）の改善を通じて、確かな事業基盤を築き生産性向上を目指している。</p> <p><経営上の課題></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 離職・疾病休務・職場環境などに関連した生産性低下要因の改善
健康経営の実施により期待する効果	<p>社員が心身共に健康で「誰もが周りの健康に気を配り、気軽に声を掛け合える職場」を目指し、次の目標達成を通じて、企業価値向上と地域社会の信頼・安心感を高めていく。</p> <p><目標指標（現在値/2023年度目標）></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 喫煙率の低減（26.3/20.0） ・ アブゼンティーズムの低減（1.93/1.50） ・ プレゼンティーズムの向上（76.8/80.0） ・ ワークエンゲージメントの向上（2.68/3.00）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hepco.co.jp/corporate/human_rights/health_management/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.9	55.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.9	56.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.6	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.2	56.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	77.2	56.0	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.5	55.3	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.0	56.2	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.0	51.9	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	57.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.7	54.9	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	<ul style="list-style-type: none"> ●健康データ分析から、生活習慣との関連が深い健診項目の有所見率が高止まり傾向（脂質59.0%、BMI（肥満）30.9%）にある。 ●特に、脂質については加齢と共に有所見者の割合が増加していることから、若年社員も含めて全社的に、運動や食事等の生活習慣の改善を図ることが喫緊の課題である。 <p>【2019年度実績】 生活習慣リスク該当率：運動82.8%、食べる速度35.6%、多量飲酒31.3%</p>
	効果検証結果	<p>①スモールチェンジ活動 日常生活で続けやすい健康行動を各自が目標設定し、生活習慣改善、健康増進に繋げる活動、参考参加率：54.0%</p> <p>②ウォーキングラリー</p> <p>①目標カードを携行し会議で取組状況を話題にする等、健康を意識する職場風土が醸成。 ②目標歩数の達成者率：61.7%</p> <ul style="list-style-type: none"> ●生活習慣リスク該当率が改善し、健康経営指標の向上に繋がっていることが確認できる。 <p>【20年度実績】生活習慣リスク該当率：運動81.3%（-1.5%）、食べる速さ35.5%（-0.1%）、多量飲酒26.1%（-5.2%）、プレゼンティーズム：76.8、ワークエンゲージメント2.686</p>
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	<p>○精密検査に関しては、所属長および産業保健スタッフから受診勧奨するほか、中央・各事業所安全衛生委員会でも状況を報告する等の取組を推進してきたが、未受診者の解消には至らず、19年度受診率は80.7%に留まっている。</p> <p>○本人だけでなく管理職も含めた健康保持増進への関心・意識の低さが未受診となる要因の1つであることから、従業員一人ひとりのヘルスリテラシー向上を通じて受診意欲を高めていくことが課題である。</p>
	効果検証結果	<p>①ヘルスリテラシー向上に繋がる健康教育の実施（受講率：従業員92.1%、管理職98.5%）。</p> <p>②受診配慮要請の徹底：主任衛生管理者から精密検査対象者の所属長（実施率：100%）</p> <p>①従業員・管理職ともに9割超の受講率を達成したことや、管理職研修の受講後アンケートから「健康管理の重要性を再確認した」と回答されたなど、精密検査受診の重要性に対する理解が一定深まったことが確認される。</p> <p>②「受診しやすくなった」、「仕事より受診を優先するよう配慮した」等の意見もある一方で、コロナ禍による受診控えも影響し、20年度の受診率は75.0%と前年と比べ減少し、受診率の改善には至らなかった。</p>

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：沖縄電力株式会社

英文名：The Okinawa Electric Power Company, Incorporated.

■加入保険者：沖縄電力健康保険組合

上場

■所属業種：電気・ガス業

①健康経営度評価結果

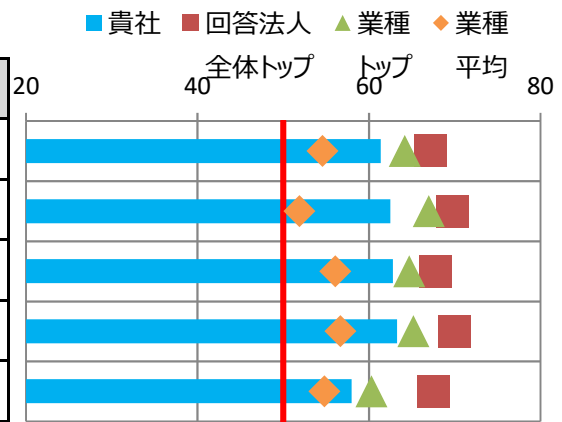
■総合順位： **251~300位** / **2869社中**

■総合評価： **61.4** ↑2.0 (前回偏差値 59.4)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.4	67.2	64.2	54.6
経営理念・方針	3	62.5	69.8	67.0	51.9
組織体制	2	62.8	67.8	64.7	56.1
制度・施策実行	2	63.3	70.0	65.2	56.7
評価・改善	3	58.0	67.5	60.3	54.8



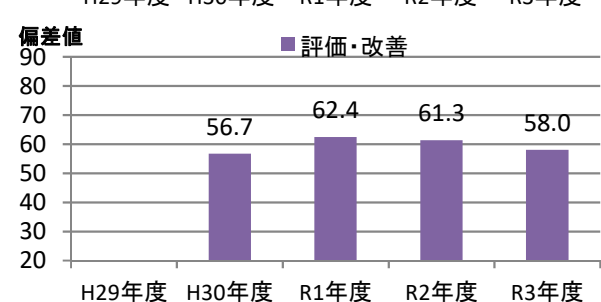
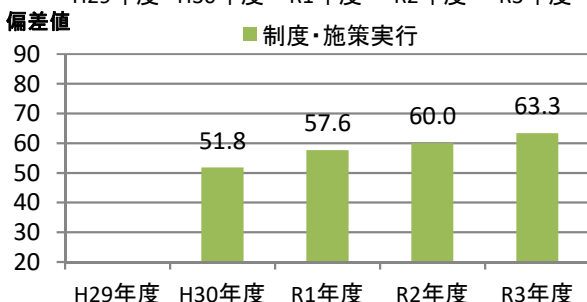
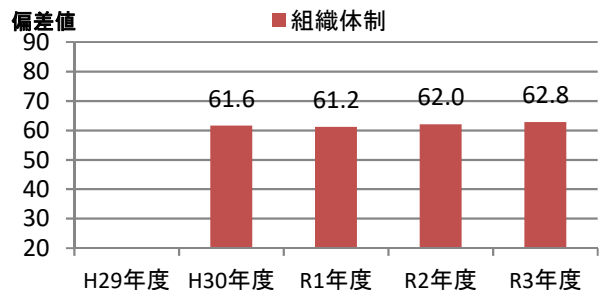
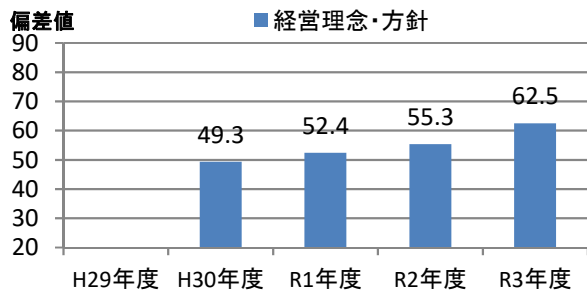
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

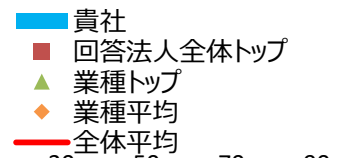
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	651~700位	501~550位	451~500位	251~300位
総合評価	-	54.0(-)	58.2(↑4.2)	59.4(↑1.2)	61.4(↑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	53.7	64.0	62.6	49.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	68.7	72.9	69.4	53.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.3	60.6	59.6	51.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.1	70.5	67.2	59.0
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	52.5
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	60.5	67.5	63.9	54.7
	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	64.1	56.8
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.2	62.0	62.0	56.6
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	60.2	71.1	67.2	56.4
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	65.8	72.5	65.8	55.8
	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	53.9	69.8	58.5	54.2
評価改善	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	59.7	68.5	62.3	56.4
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.3	64.5	60.5	52.8

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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>従業員の平均年齢が年々高くなっていることから、生活習慣病など中高年期の健康リスクが自然増の傾向にあることや健康問題を抱える要支援者の急激増による労働生産性低下への加速が懸念されている。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>壮年期の早い段階からの生活習慣病未病対策に加え、中高年期の重症化予防対策を実施することで健康問題による労働力低下を防ぐ。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.7	55.7	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	56.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.4	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.0	56.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	72.4	56.0	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.4	55.3	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.5	56.2	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	51.9	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	57.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	65.6	54.9	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	令和元年度の定期健康診断における有所見率は全国56.6%のところ当社は66.5%と10ポイント程の差がある状況である。従業員の年齢構成が30～40代に集中し、平均年齢も年々高くなっていくことから、一般的な生活習慣病の好発年齢に達する者の増加に伴い、生活習慣病の重症化予防対策が急務である。
	施策実施結果	個別保健指導の強化に努め、再検査受診勧奨と結果報告の徹底を促した。また、年度内には、クラウド型健診結果管理システムを導入し、モバイル端末にて場所と時間を選ばず、自身の健診結果閲覧を可能とする予定。
効果検証結果	令和2年度の有所見率は全国で58.5%、当社では69.4%であった。前年度の当社有所見率と比較し、2.9ポイント増加した。今後も自己保健義務を促す取り組みを継続し、生活習慣病の疾病の高リスク者に対し、未病化対策と重症化予防対策に分けた施策を進めていく予定。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	毎年メンタルヘルス不調による長期休務者・休業日数を把握し、その変動を調査・分析している。長期休務者の発生は会社の実質的な経済損失につながることから、当該者を減少させる取り組みを行うことで、健康経営推進もより確実なものとなる。
	施策実施結果	ストレスチェックの受験率向上に努めるとともに、各個人へのセルフケアの取り組み、高ストレス者への積極的な面接勧奨を行った。また、産業医・保健師による個別フォローを徹底した。
効果検証結果	メンタルヘルス不調による長期休務者は、令和元年度の38名から令和2年度は33名まで減少した。今後も、早期発見・早期対応に向けた取り組みを継続して実施していく。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大阪瓦斯株式会社

英文名：

■加入保険者：大阪瓦斯健康保険組合

上場

■所属業種：電気・ガス業

①健康経営度評価結果

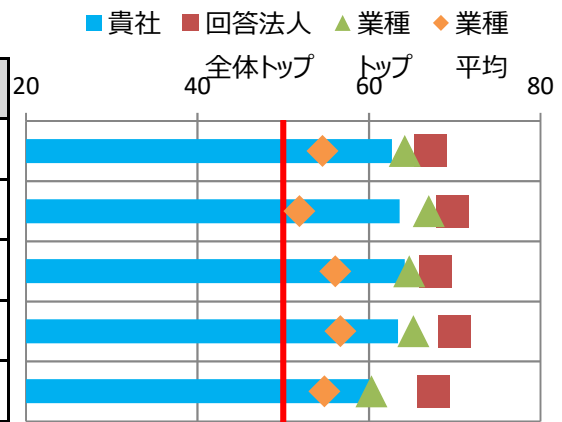
■総合順位：**101~150位** / **2869社中**

■総合評価：**62.7** ↑1.6 (前回偏差値 61.1)

※「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	-	62.7	67.2	64.2	54.6
経営理念・方針	3	63.6	69.8	67.0	51.9
組織体制	2	64.2	67.8	64.7	56.1
制度・施策実行	2	63.4	70.0	65.2	56.7
評価・改善	3	60.3	67.5	60.3	54.8



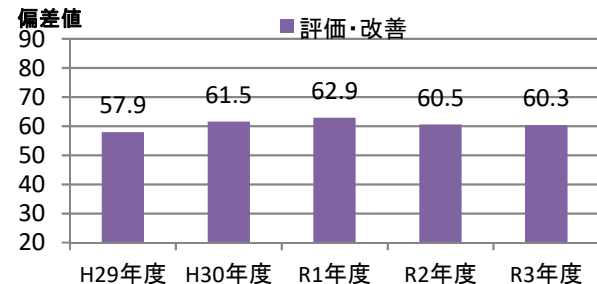
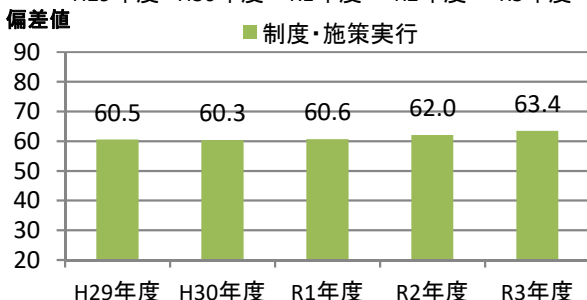
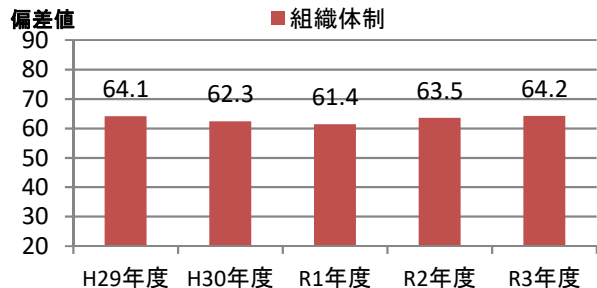
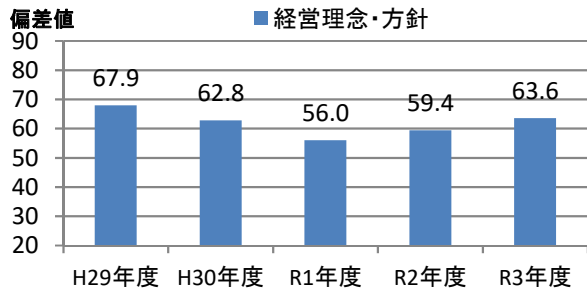
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

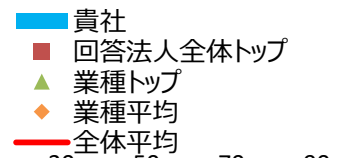
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	301~350位	251~300位	101~150位
総合評価	62.9	61.7(↓1.2)	60.1(↓1.6)	61.1(↑1.0)	62.7(↑1.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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	62.6	49.6
	情報開示・他社への普及	Q19, Q20, Q22, Q23	65.8	72.9	69.4	53.7
組織体制	経営層の関与	Q25, Q26	58.4	60.6	59.6	51.5
	実施体制	Q27, Q28, Q29, Q31, Q32	63.1	70.5	67.2	59.0
	従業員への浸透	Q33, Q34, Q35	64.5	64.5	64.5	52.5
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36, Q37, Q38, Q39, Q40	62.8	67.5	63.9	54.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41, Q42, Q43, Q44, Q45	57.6	66.0	64.1	56.8
	保健指導	Q46, Q47, Q48, Q49	57.1	62.0	62.0	56.6
	生活習慣の改善	Q50, Q51, Q52, Q62, Q63	65.4	71.1	67.2	56.4
	その他の施策	Q53, Q54, Q55, Q56, Q57, Q58, Q59, Q60	64.3	72.5	65.8	55.8
	健康診断・ストレスチェック	Q64, Q65, Q69	58.1	69.8	58.5	54.2
評価改善	労働時間・休職	Q66, Q67, Q68	60.7	68.5	62.3	56.4
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.8	64.5	60.5	52.8

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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>企業の最大の経営資源は「人材」であるとの認識に立ち、中期経営計画において、従業員の心身の良好を維持し、働きやすい環境を形成し、仕事のやりがいを高めることを課題（目標）に掲げている。健康経営により、従業員の心身の不調を未然に予防し、QOL(生活の質)を上げることで仕事のやりがいなどの従業員のエンゲージメントを高め、持てる能力の最大発揮を促していく。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>エンゲージメントの向上には本人の意識向上や働き方改革など様々な方法があるが、いずれにも安全と健康がベースにあり、経営方針でも明確にしている。健康では、医療が必要な人の減少を期待している。具体的には、健康診断の総合判定結果で「医療が必要な者」および「メンタル不調者」の減少を目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.daigasgroup.com/sustainability/charter06/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	61.3	55.7	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	59.9	56.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.8	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.4	56.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	66.8	56.0	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.1	55.3	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.0	56.2	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	51.9	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	57.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	59.7	54.9	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	近年の従業員の健康診断の総合判定結果は徐々に良くなっているものの、未だ約半数は医療が必要な状況であり課題である。また、医療が必要な要因は生活習慣病が50%を占めている。生活習慣病の予防のためには適正な体重維持が重要であるが、数年前から肥満者率は徐々に上昇し、年代別に見ると若年者の肥満者の増加が目立っており、課題となっていた。
	施策実施結果	20歳代・30歳代を対象に肥満者率減少を目指して運動と食事を改善する「健開チャレンジカップ」を実施。2020年度に3回開催し、395人が参加した。約30%の方が体重減少に成功した。
効果検証結果	健康診断の総合判定結果について2019年度と2020年度を比較すると、「医療が必要な者」は47.2%から46.5%に改善していた。数値の改善には20歳代・30歳代対象の健康イベントの効果があったと考えられ、2021年度は全年代に拡大することとした。また、取組む内容についても運動と食事からDaigasグループ行動指針「ヘルシー7」で策定した7つの項目に拡大し、「ヘルシー7オリンピック」を開催した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルヘルス不調は、傷病で長期休業する従業員の半数を占め、復職後も勤務配慮が必要な状況が継続するケースが多くなり、健康診断の総合判定結果で医療が必要な判定が増加する主因の1つとなっている。ストレスチェック集団分析でストレス度が悪いとワークエンゲージメントも悪い傾向である。健診結果の改善を図り、エンゲージメントを高めていくには、メンタルヘルス不調になる前の段階から予防や改善の取組みが必要と考えた。
	施策実施結果	ストレスチェック集団分析で、ストレス反応の結果が気になる部署（9部署）を抽出し、全部署に産業医から組織総務管理者等へフィードバックを行い、職場環境改善に取り組むよう促したところ、各部署が対応を行った。
効果検証結果	9部署のうち、部署変更等で回答者が少なくなると集団分析対象外となった4部署を除いた5部署で2020年と2021年のストレスチェック集団分析結果を比較したところ、過半の4部署でストレス反応の結果とワークエンゲージメントの結果が少し改善していた。2021年のストレスチェック集団分析結果は会社全体ではストレス反応の結果が前年より悪化していることから、医療職による適切な介入の効果を確認できた。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東邦瓦斯株式会社

英文名：TOHO GAS Co., Ltd.

■加入保険者：東邦ガス健康保険組合

上場

■所属業種：電気・ガス業

①健康経営度評価結果

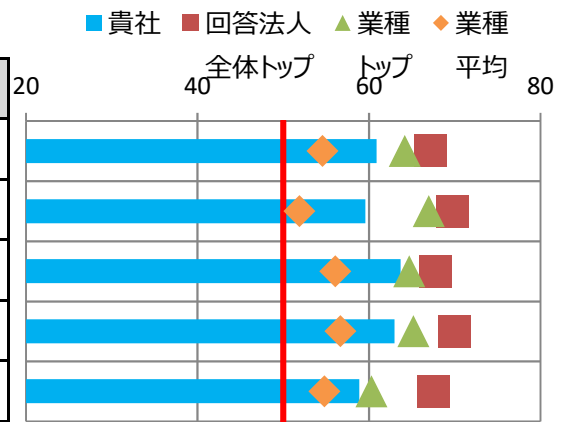
■総合順位： **301~350位** / **2869社中**

■総合評価： **60.9** ↑0.1 (前回偏差値 60.8)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	60.9	67.2	64.2	54.6
経営理念・方針	3	59.6	69.8	67.0	51.9
組織体制	2	63.7	67.8	64.7	56.1
制度・施策実行	2	63.0	70.0	65.2	56.7
評価・改善	3	58.9	67.5	60.3	54.8



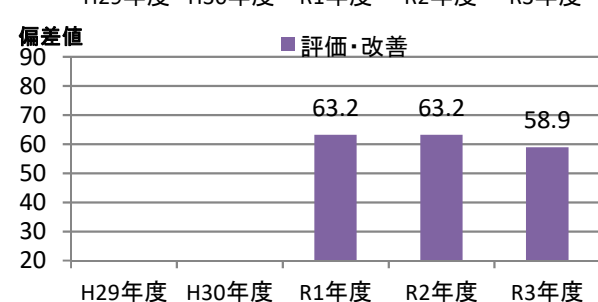
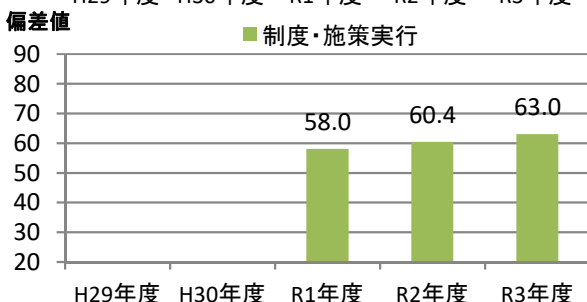
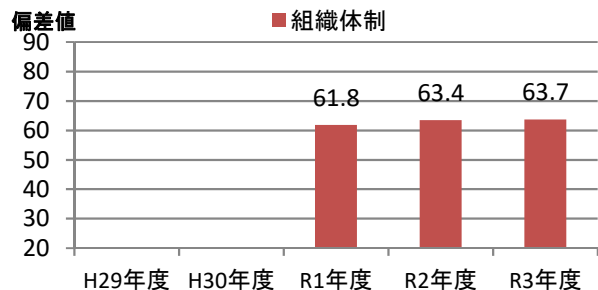
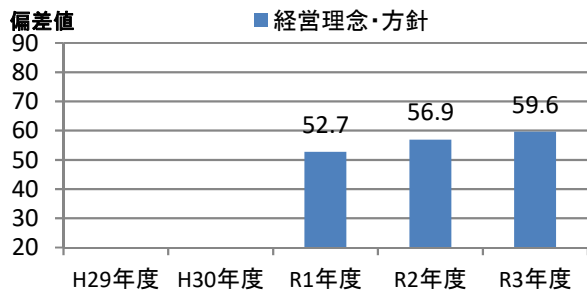
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	301~350位	301~350位
総合評価	-	-	58.7(-)	60.8(↑2.1)	60.9(↑0.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>『お客さまに対する24時間365日の安全・安心の確保、安定供給や、災害時の早期復旧の現場を支えるのは「働く人の健康」である』との基本理念から従業員が健康で働き続けられることを経営課題として認識している。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営を継続することにより、従業員の生産性の向上とともに企業イメージの向上により、優良な人材の採用を目指すとともに、従業員が長年にわたり健康で働き続けることを期待している。具体的には、従業員満足度について4点以上を目指している(5点満点)。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	統合報告書
URL	https://www.tohogas.co.jp/corporate/ir/document/integrated/catalog-2021/?pNo=66

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.4	55.7	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	61.0	56.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.5	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.3	56.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.8	56.0	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.0	55.3	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.7	56.2	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.0	51.9	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	57.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.1	54.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙者は非喫煙者に比べて、がんになるリスクは約1.5倍高まることが研究で明らかになっている。喫煙者の卒煙を支援することで喫煙率を低下させることが課題と考えている。
	施策実施結果	定期健康診断時に問診票に「禁煙したい」と回答した受診者に対し、保健師が社内診療所の禁煙外来を紹介するとともに、2020年から健保組合と連携して、オンライン禁煙を勧め、卒煙支援を強化した。
効果検証結果	2020年の男性喫煙率は27.6%で、2018年の30.2%より減少しており効果は出ているが、2024年末までに国の目標である20%以下を目指したいと考える。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	肥満は生活習慣病発症のリスクとなるため、従業員が適切な運動・食事習慣を身につけ、適正体重を保つことが課題と考えている。
	施策実施結果	定期健康診断時に肥満と判定された者に対し、管理栄養士による食生活指導さらに保健師による運動指導等を実施した。また、メタボ該当者については、期初面談に加え、中間期（3か月後）にフォロー面談等で支援した。
効果検証結果	2020年の男性肥満率は30.9%であり、目標は達成していないが、施策を継続して2022年末までに30.2%以下を目指したいと考える。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：北海道瓦斯株式会社

英文名：HOKKAIDOGAS CO.,LTD

■加入保険者：全国健康保険協会北海道支部

上場

■所属業種：電気・ガス業

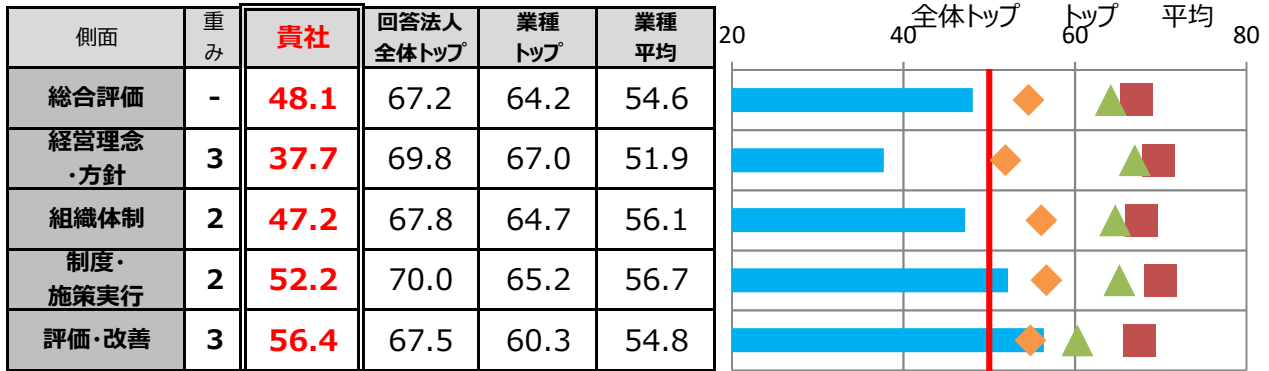
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1751~1800位** / **2869社中**

■総合評価： **48.1** ↓4.4 (前回偏差値 52.5)

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

②評価の内訳



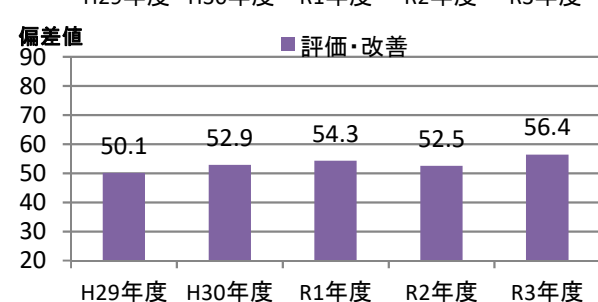
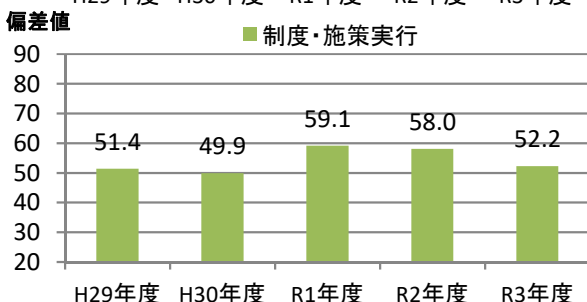
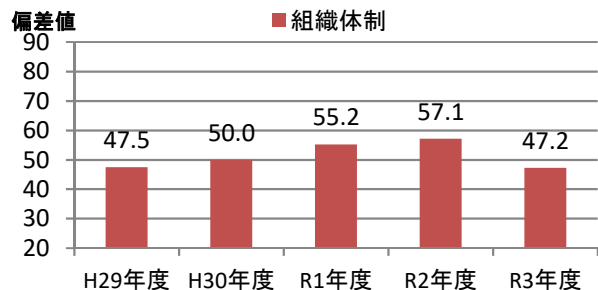
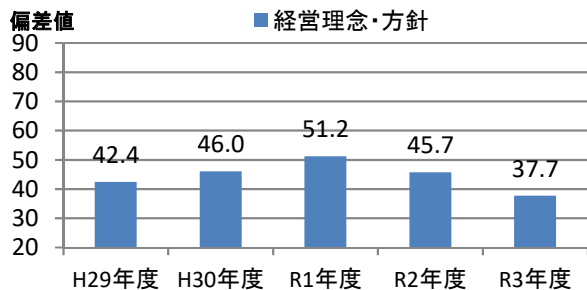
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

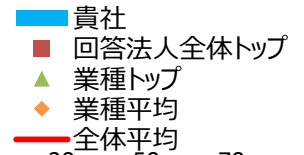
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	751~800位	1001~1050位	851~900位	1101~1150位	1751~1800位
総合評価	47.7	49.4(↑1.7)	54.5(↑5.1)	52.5(↓2.0)	48.1(↓4.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値）			
			貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	41.9	64.0	62.6	49.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	35.3	72.9	69.4	53.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	44.1	60.6	59.6	51.5
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	49.9	70.5	67.2	59.0
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	45.7	64.5	64.5	52.5
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	63.9	54.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	49.6	66.0	64.1	56.8
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	46.5	62.0	62.0	56.6
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	55.8	71.1	67.2	56.4
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	50.3	72.5	65.8	55.8
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	53.6	69.8	58.5	54.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	62.3	68.5	62.3	56.4
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.5	64.5	60.5	52.8

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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>定年退職の延長に伴い、従業員の高齢化が進んでおり、私傷病の増加が懸念される。また、近年私傷病を患い健康を損なう従業員も増加している。私傷病者が増加すると生産性の低下や労働損失の発生にもつながり、会社業績にも影響を及ぼす可能性がある。従業員が意欲高く仕事に取り組める環境を創出することが課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>有所見率を全国平均以下へ、禁煙にチャレンジした従業員の禁煙成功率が70%以上、私傷病休業者の減少。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.7	55.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.9	56.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.0	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.9	56.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	56.0	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.4	55.3	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.0	56.2	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.1	51.9	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.8	57.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	60.3	54.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	2020年度に実施した当社の「ストレスチェック」では、「睡眠で休養がとれている」と回答した従業員の割合は69.4%となっており、2018年度の調査結果の76.2%を大きく下がった。睡眠不足は、集中力の低下や感情のコントロールの低下など、生産性に直結する影響も出るため、改善が必要である。
	効果検証結果	「睡眠」をテーマに「睡眠マネジメント研修」を実施。（247名参加） 研修後のアンケートの結果では、7割以上が研修前と比較して睡眠を意識し、6割以上が自身の睡眠課題を把握しており、ある程度睡眠改善への気づきにつなげることができた。 また、研修開催から1か月後の時点で6割が行動変容を定着しており、良好な睡眠習慣につながる行動変容がある程度できていた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題の内容	女性特有の健康知識についての理解度を把握するために女性従業員に行ったアンケートでは、女性ホルモンの働きを理解している割合が17.9%と低い結果であった。女性特有の健康についての知識を身につけることが課題。
	効果検証結果	女性従業員を対象にセミナー「女性のライフステージと健康」を実施（73名参加）、管理職を対象にe-ラーニング「女性の健康に関する基礎的な知識」を実施。 婦人科医による社内相談窓口を設置。 セミナー実施後のアンケートでは、月経に伴う症状、女性特有の病気、更年期に伴う症状等、女性特有の不調に関する知識について、「おおよそ理解できた」「どちらかという理解できた」と回答した割合が、90%以上を占めていた。 一方、男性にも女性の健康について理解してほしいという割合が90%以上と高かったため今後の課題となる。 相談窓口の利用者については、開催して間もなく検証結果は現時点では出ていない。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：西部ガスホールディングス株式会社

英文名：SAIBU GAS HOLDINGS CO.,LTD.

■加入保険者：西部瓦斯健康保険組合

上場

■所属業種：電気・ガス業

①健康経営度評価結果

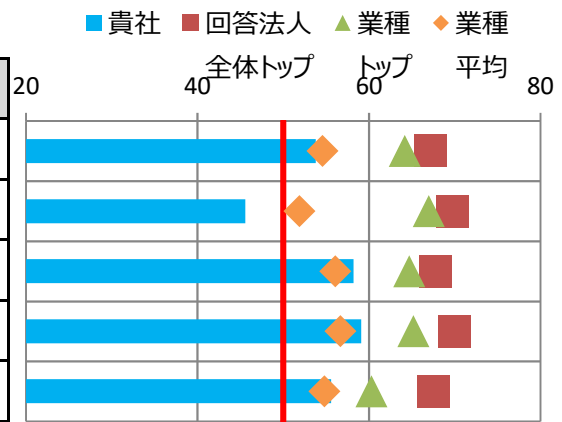
■総合順位：**1101~1150位** / **2869社中**

■総合評価：**53.8** ↓2.3 (前回偏差値 56.1)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	53.8	67.2	64.2	54.6
経営理念・方針	3	45.6	69.8	67.0	51.9
組織体制	2	58.2	67.8	64.7	56.1
制度・施策実行	2	59.1	70.0	65.2	56.7
評価・改善	3	55.6	67.5	60.3	54.8



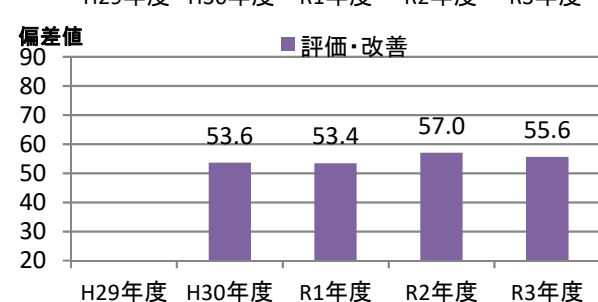
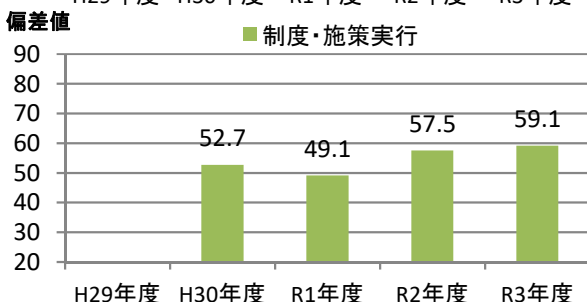
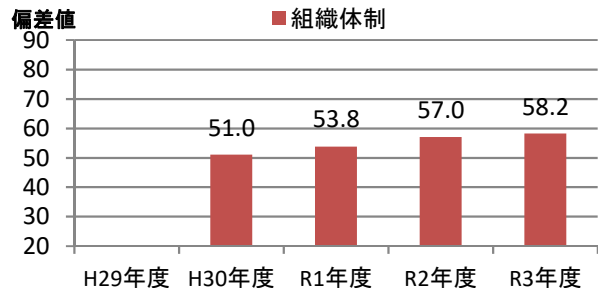
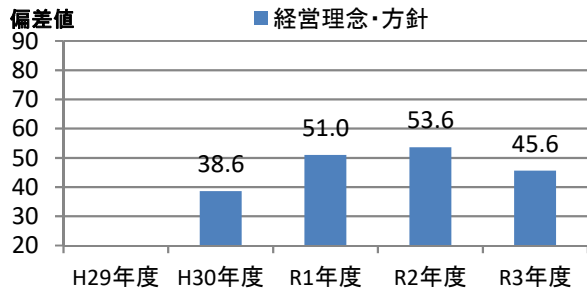
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

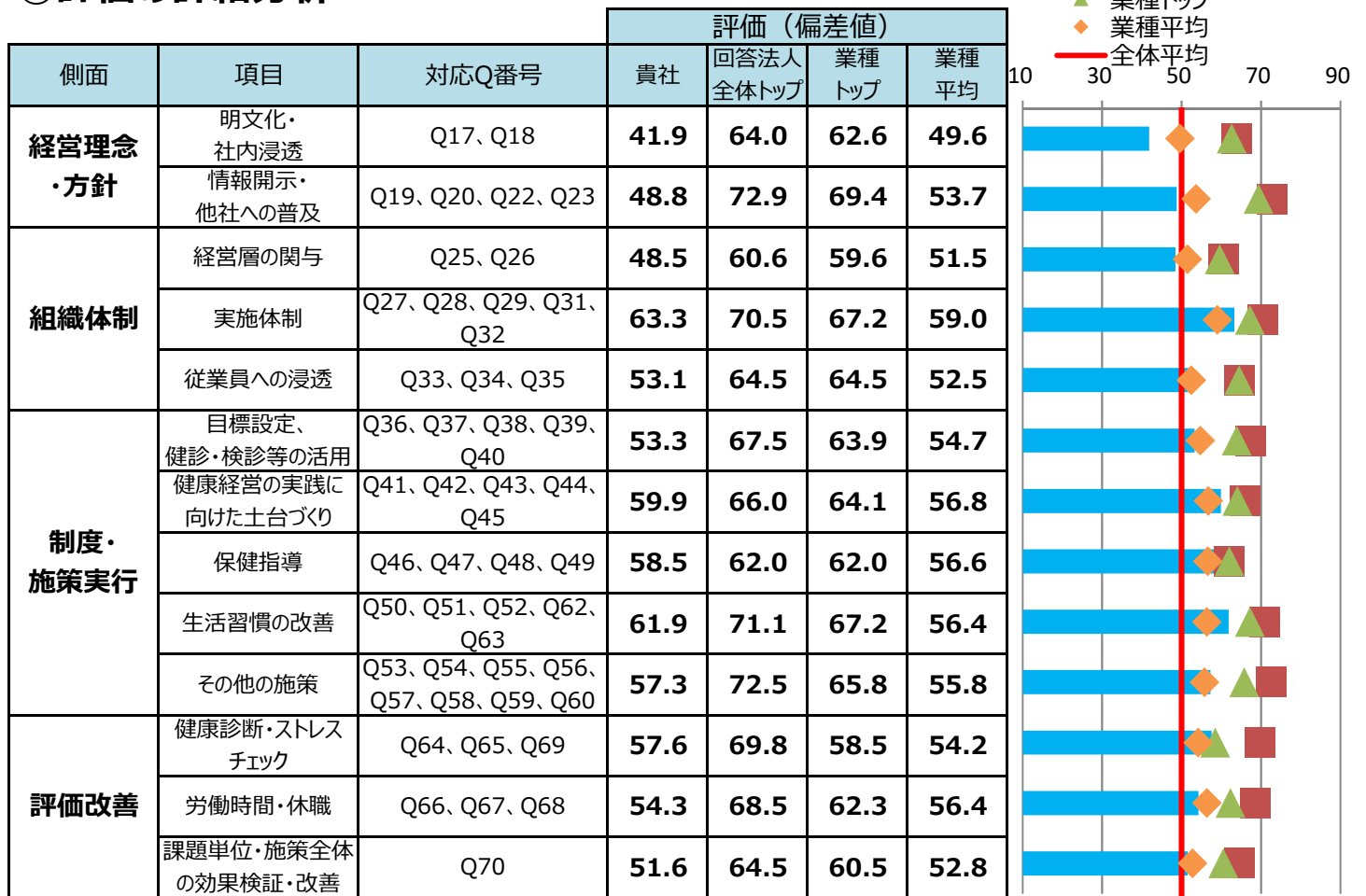
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1051~1100位	1101~1150位	751~800位	1101~1150位
総合評価	-	48.3(-)	51.9(↑3.6)	56.1(↑4.2)	53.8(↓2.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.4	55.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.1	56.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.7	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.6	56.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.4	56.0	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.9	55.3	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.1	56.2	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	51.9	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	57.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	65.0	54.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	コロナ禍による心理的負担（マスク、アルコールの不足、コロナの感染拡大）を強いられている従業員の中で潜在的に増えるストレス。その負担を早期に発見・予防（職場環境の改善等）する必要性が急速に高まっている。
	施策実施結果	従業員が安心して仕事ができるようにマスク、アルコールの配布、空間的な接触機会を減らすためのパーティション、コロナ感染した場合のルールを策定、ストレスチェックを行い、職場への影響が最小限に抑えられた。
効果検証結果	コロナ禍当初は、物資不足、感染への恐れが従業員の心理的負担になっていたが、ストレスチェックを活用して高ストレス者を早期に発見、医療職と連携し対象者へのケアに努めることが出来た。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	コロナ禍により在宅勤務制度の導入・整備、時差出勤・フレックスタイムの推奨により、従業員間の接触機会が低減していることで、従業員同士のコミュニケーションが低減している。 接触の機会がなくともコミュニケーションが円滑になるツールの需要が急速に高まっている。
	施策実施結果	コミュニケーションツールとしてWeb会議システム、Office365のTEMS(チャット)を導入したことで、従業員同士の接触の機会が低減していても、円滑にコミュニケーションが図れていることを確認した。
効果検証結果	導入当初は、操作方法に慣れていない従業員も散見されたが、現在ではコロナ禍でテレワーク等が推進されるなかで、Web会議システム、Office365のTEMS(チャット)を、コミュニケーションツールとして浸透させることが出来き、コロナ禍以前より従業員同士のコミュニケーションが深まった。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：静岡ガス株式会社

英文名：SHIZUOKA GAS CO.,LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会静岡支部

上場

■所属業種：電気・ガス業

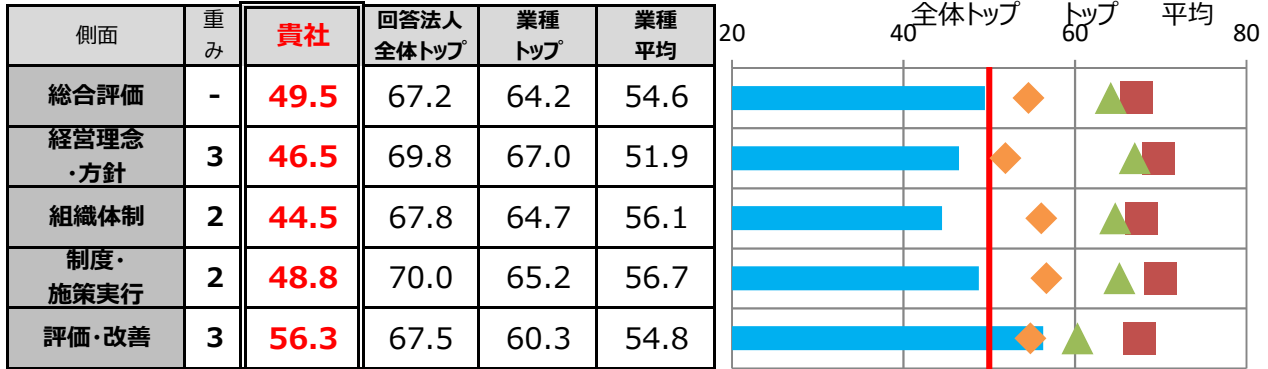
①健康経営度評価結果

■総合順位： **1601~1650位** / **2869社中**

■総合評価： **49.5** ↑12.1 (前回偏差値 37.4)

※「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上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



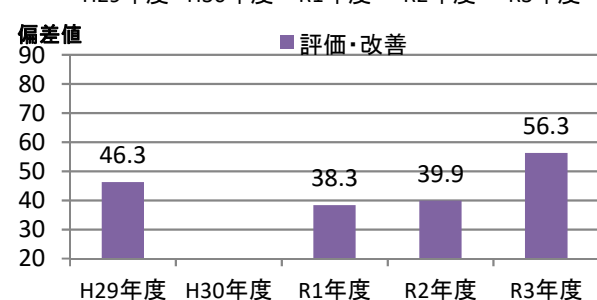
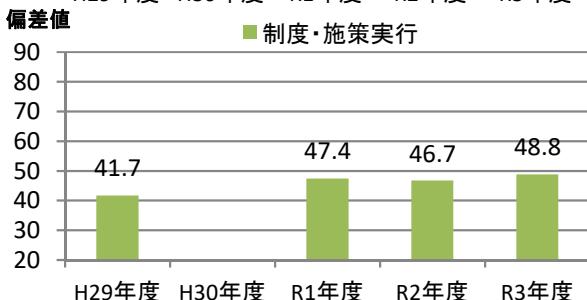
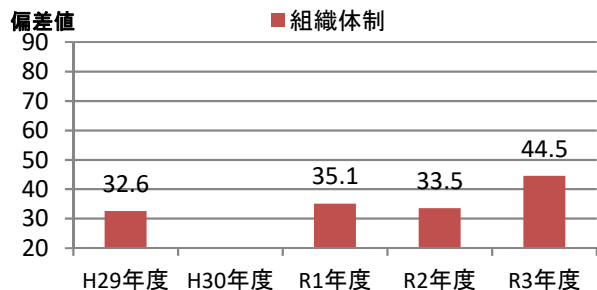
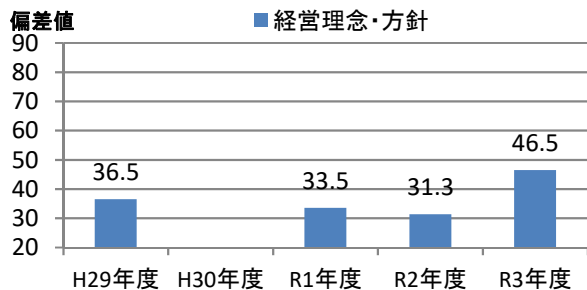
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

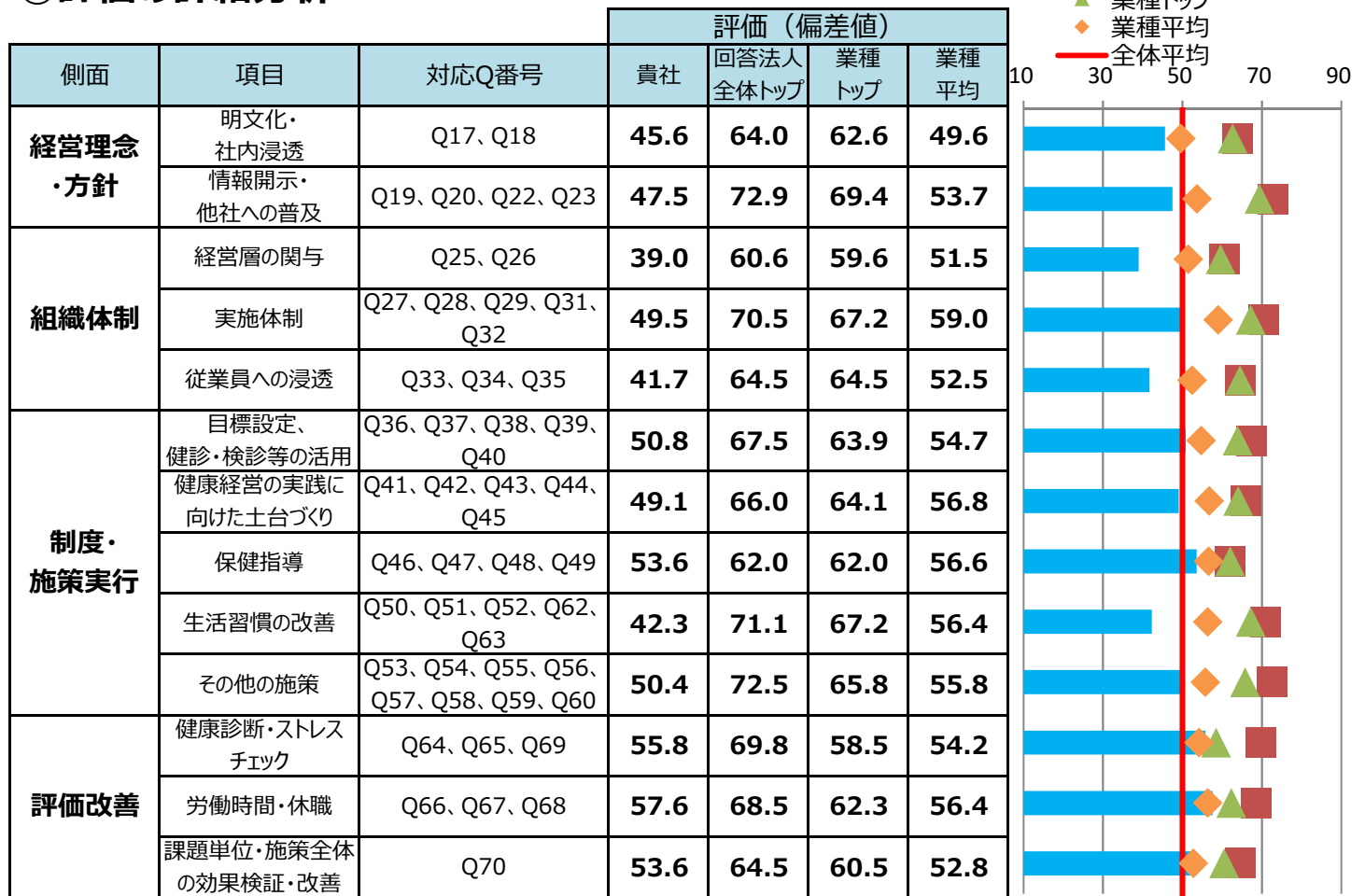
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1051~1100位	-	2001~2050位	2201~2250位	1601~1650位
総合評価	39.2	-	38.0(-)	37.4(↓0.6)	49.5(↑12.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>企業の社会的責任</p> <p>社員の健康そのものを重要な経営課題の一つと捉えており、社員一人ひとりが健康であることに幸せを感じ、元気に働き、個々の能力を十分に発揮できることで、静岡ガスグループの持続的成長を目指す。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営を実施することで、静岡ガスグループの企業理念「地域社会の発展に寄与するため」を実現すること、すなわち企業として環境と経済を両立させ持続可能な社会を実現させていくことこそが、地域社会と共に成長・発展することにつながることを期待する。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.shizuokagas.co.jp/about/health/healthdecl/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	46.0	55.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.7	56.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.9	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.5	56.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	56.0	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.4	55.3	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.9	56.2	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	51.9	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	57.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.8	54.9	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	再検査の就業時間内実施や費用の一部会社負担を行ったものの、2019年再検査実施率は過去最低35%に留まった。年々平均年齢が上昇していく中で再検査への意識が低下していることが窺われ、個別対応が必要であると考えた。
	施策実施結果	再検査を受診しない人（特定保健指導対象者を除く）、管理職を対象に、順次保健師による健康相談を実施し、個別対応を行った。
効果検証結果	2020年の再検査率は、61%まで上昇した。また、本年実施した健康アンケート（回答率78%）でも、約9割の方が自身の健康に対して関心があると回答し、健康意識の高まりが確認できた。	
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年ストレスチェックの受検率は96%であった。メンタル不調を原因とする長期休業者（3ヶ月以上）は過去最高17名となり、職場改善、ラインケアの必要性が待ったなしの状態となった。
	施策実施結果	2020年6月には全社員を対象にハラスメント防止研修（eラーニング）を実施（実施率99%）し、2020年11月に全管理職へラインケア研修と職場改善検討研修を実施した。
効果検証結果	メンタル不調を原因とする長期休業者数は12名と昨年より減少した。2021年ストレスチェックの受検率は99%（過去最高）となったこと、健康アンケートでも心の健康については約9割が関心がある、特に管理職のほぼ全員が関心があると回答したことから、心の健康に対する意識の高まりを確認することができた。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ガスパル

英文名：Gaspal Co., Ltd.

■加入保険者：大東建託健康保険組合

非上場

■所属業種：電気・ガス業

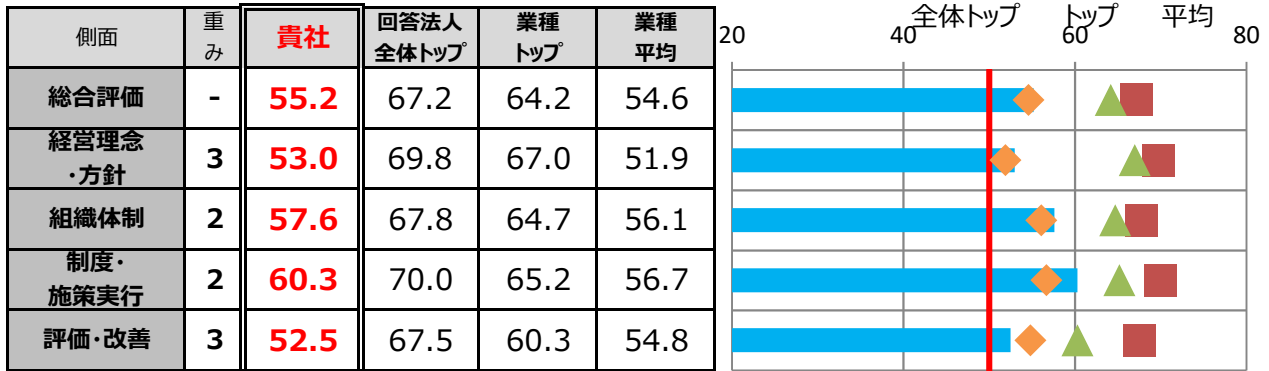
①健康経営度評価結果

■総合順位： **901~950位** / **2869社中**

■総合評価： **55.2** ↑3.9 (前回偏差値 51.3)

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

②評価の内訳



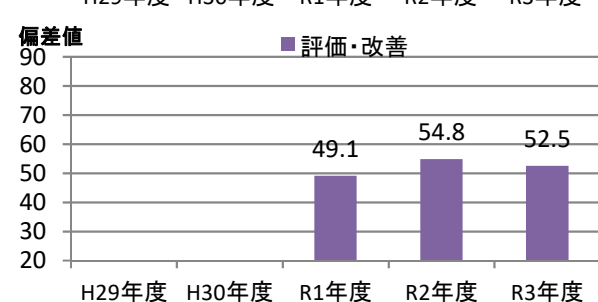
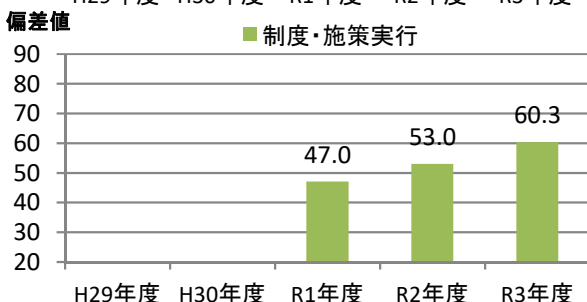
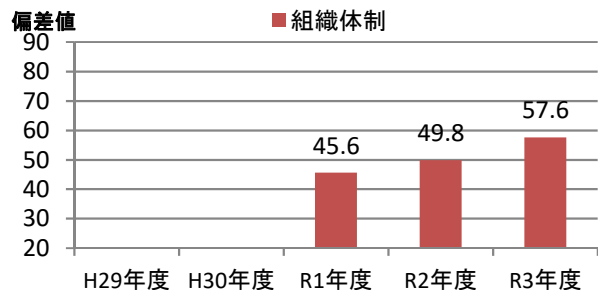
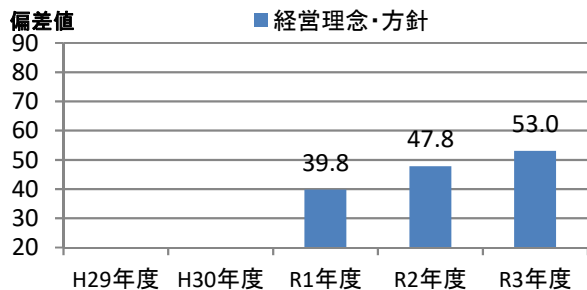
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

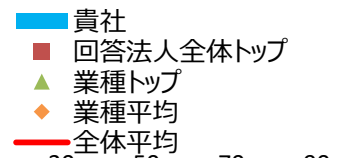
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1601~1650位	1201~1250位	901~950位
総合評価	-	-	45.2(-)	51.3(↑6.1)	55.2(↑3.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 不健康や疾病による生産性低下
健康経営の実施により期待する効果	定期健康診断結果でハイリスク者となった社員の保健指導を100%実施し、2025年までに対象者割合を半減させることを目標とし、健康問題を理由とした出張や残業・異動の制限者をなくすことを目指している。また、メンタル面でも高ストレス者に対するフォロー率を100%とし、メンタル不調による退職率の改善を目指している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	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.gas-pal.com/company/csr/employee.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	58.8	55.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.4	56.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.6	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.3	56.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.7	56.0	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.7	55.3	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.7	56.2	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	51.9	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.9	57.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	61.5	54.9	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	働き方改革の流れをうけ、当社でも長時間労働の削減や、ワークライフバランスの充実により重点を置くようになった。そのため全社的に残業時間を減らすことや、生活時間の確保が必要と考えた。
	施策実施結果	ノー残業デー、勤務間インターバル制度を導入した。そして月ごとの実施結果を衛生委員会やエリアマネージャー会議で毎月報告し、周知と徹底を行った。
効果検証結果	残業時間は2019年度1人当たり平均17：13から、2020年度1人当たり平均15：30へ大幅に改善した。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙率が全国よりも高い状況があり、喫煙率が課題となっている。
	施策実施結果	22日を禁煙の日と設定し、喫煙情報を周知している。また、健保による禁煙補助金制度を行っており、2020年利用者は0.3%であった。受動喫煙対策として、敷地内禁煙や就業時間内禁煙を実施している。
効果検証結果	2020年喫煙率35.8%と2019年喫煙率43.9%から低下がみられた。2021年度より、禁煙成功者にインセンティブを与える制度を導入したため、禁煙補助制度の利用率について検証をしていきたい。より効果的な施策を検討するため、アンケートを実施し、定性的な評価も組み込んでいく予定。	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東京電力エナジーパートナー株式会社

英文名：TEPCO Energy Partner, Incorporated

■加入保険者：東京電力健康保険組合

非上場

■所属業種：電気・ガス業

①健康経営度評価結果

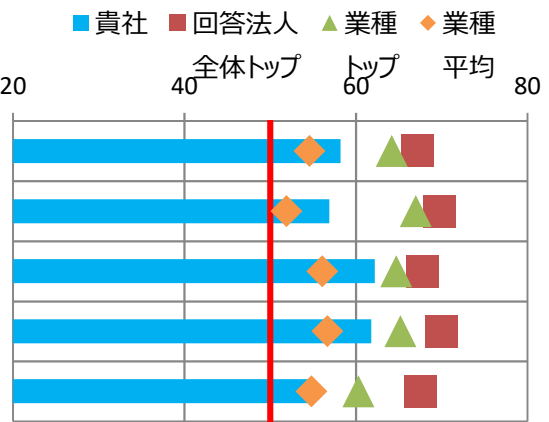
■総合順位：**601~650位** / **2869社中**

■総合評価：**58.2** ↑0.6 (前回偏差値 57.6)

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

②評価の内訳

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	64.2	54.6
経営理念・方針	3	56.9	69.8	67.0	51.9
組織体制	2	62.2	67.8	64.7	56.1
制度・施策実行	2	61.8	70.0	65.2	56.7
評価・改善	3	54.5	67.5	60.3	54.8



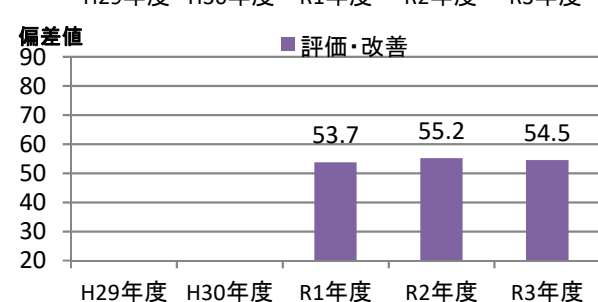
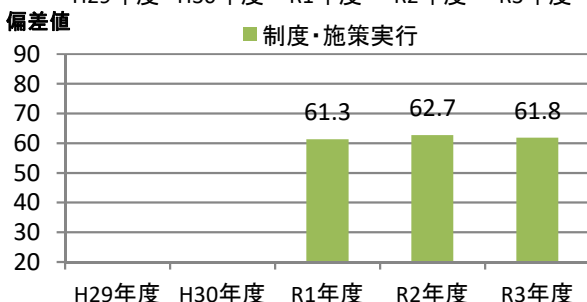
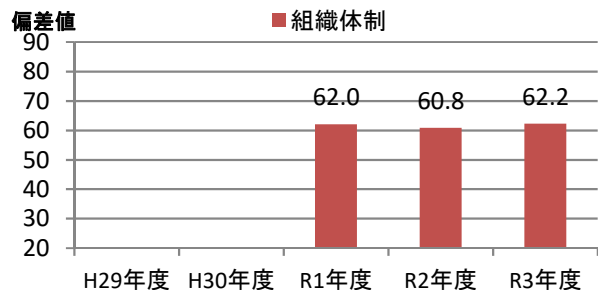
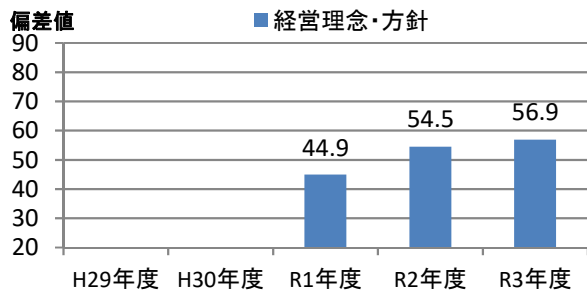
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

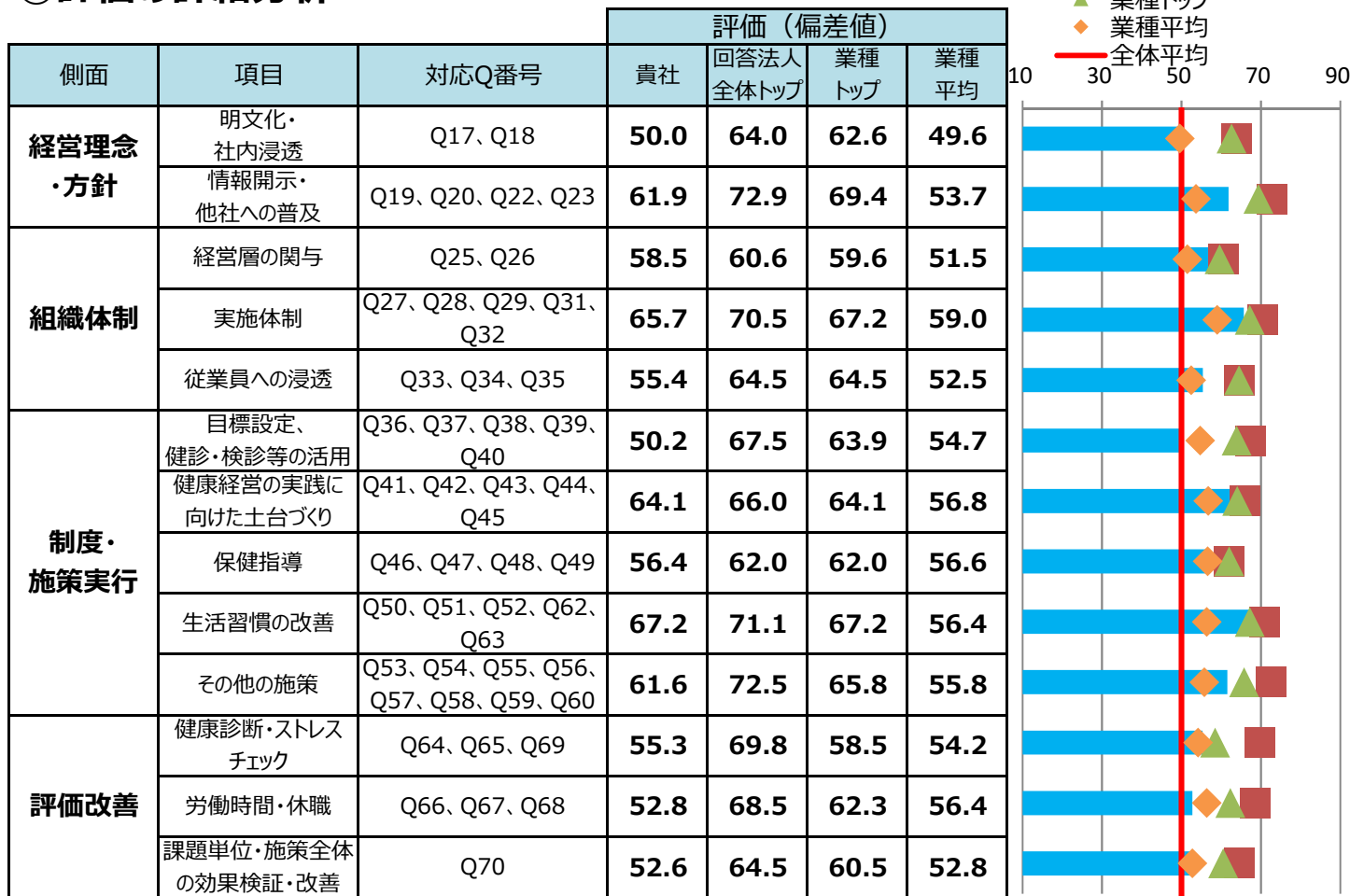
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	651~700位	601~650位
総合評価	-	-	54.2(-)	57.6(↑3.4)	58.2(↑0.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>事業運営リスクに柔軟かつ機動的に対応できる仕組みの構築をはじめ、アフターコロナ時代における本格的な仕事と働き方の変革を進めることを通じ、より一層の生産性向上と新たな価値創造を図る。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>リモートワーク制度の拡充・社給スマートフォンの支給率(2020年度100%達成)・全社員へのリモートワーク制度の導入(2020年度100%達成)を実施。社員一人ひとりの働きがいとワークライフバランスのさらなる向上を目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	統合報告書
URL	https://www.tepco.co.jp/about/ir/library/annual_report/pdf/202108tougou-j.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.9	55.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.6	56.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.1	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.0	56.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	66.3	56.0	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.3	55.3	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.5	56.2	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	51.9	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	57.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	63.7	54.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	従業員の平均年齢が上昇し、健康診断の有所見率が上昇している中、これまでは、健康診断後、疾病予防のため、健常者に向けて疾病の発生予防を行っていなかった。まずは従業員の健康意識の醸成が必要。
	施策実施結果	社内イントラに、健康推進情報掲示板を設置し、産業医・臨床心理士・看護師・管理栄養士より毎月「健康プロからのいい話」を更新している。
効果検証結果	2018年度より実施している施策により社員の健康意識向上につながり健康推進情報掲示板に関する既読者が前年度より20%増加している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	コロナ禍において従業員の働きがいとワークライフバランスの向上につなげるような新しい仕事の進め方を創造出来る環境を目指す。
	施策実施結果	・リモートワーク（いつでもどこでもだれとでもつながる）環境の整備・在宅勤務環境の充実・整備等 ・ICT活用による仕事の変革 リモートワークツールの活用等による社員間のコミュニケーション機会の充実
効果検証結果	東京電力グループ全体の実績 2020年度平均在宅勤務取得率17.6%・2020年度内に1度でも取得した率83.1% リモートワーク制度導入全社員・働く場所の多様化（在宅・サテライトオフィス）	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東京電力パワーグリッド株式会社

英文名：TEPCO Power Grid, Incorporated (TEPCO Power Grid)

■加入保険者：東京電力健康保険組合

非上場

■所属業種：電気・ガス業

①健康経営度評価結果

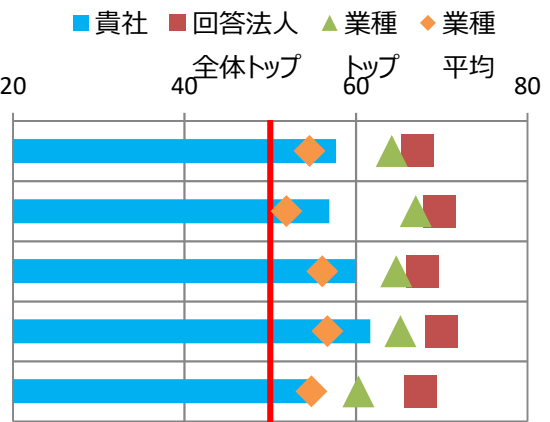
■総合順位：**651~700位** / **2869社中**

■総合評価：**57.7** ↑0.4 (前回偏差値 57.3)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	57.7	67.2	64.2	54.6
経営理念・方針	3	56.9	69.8	67.0	51.9
組織体制	2	60.0	67.8	64.7	56.1
制度・施策実行	2	61.7	70.0	65.2	56.7
評価・改善	3	54.4	67.5	60.3	54.8



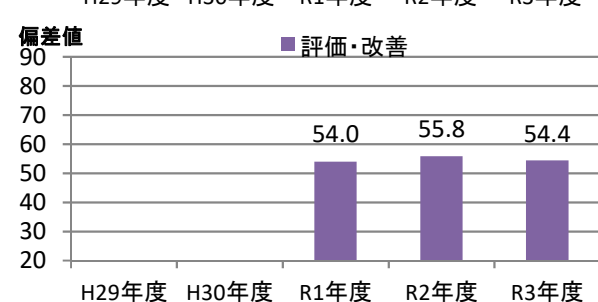
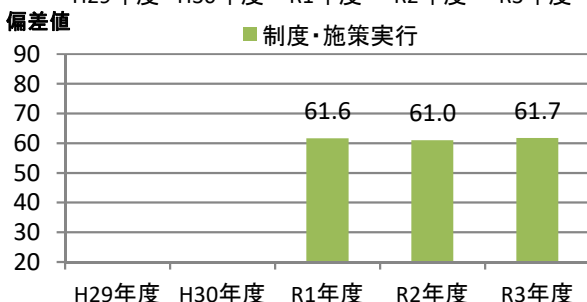
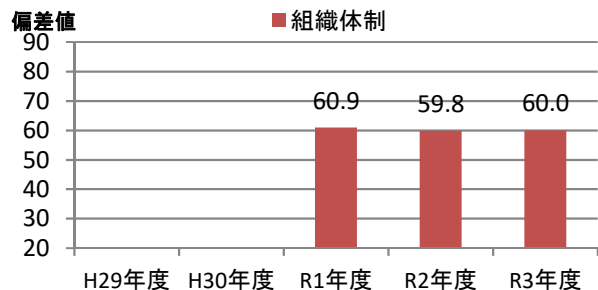
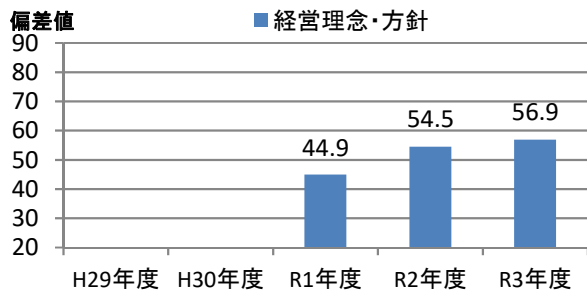
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	651~700位	651~700位
総合評価	-	-	54.2(-)	57.3(↑3.1)	57.7(↑0.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>事業運営リスクに柔軟かつ機動的に対応できる仕組みの構築をはじめ、アフターコロナ時代における本格的な仕事と働き方の変革を進めることを通じ、より一層の生産性向上と新たな価値創造を図る。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>リモートワーク制度の拡充・社給スマートフォンの支給率(2020年度100%達成)・全社員へのリモートワーク制度の導入(2020年度100%達成)を実施。社員一人ひとりの働きがいとワークライフバランスのさらなる向上を目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	統合報告書
URL	https://www.tepco.co.jp/about/ir/library/annual_report/pdf/202108tougou-j.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.5	55.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.4	56.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.1	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.2	56.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	56.0	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.4	55.3	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.2	56.2	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	51.9	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	57.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	61.4	54.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	従業員の平均年齢が上昇し、健康診断の有所見率が上昇している中、これまでは、健康診断後、疾病予防のため、健常者に向けて疾病の発生予防を行っていなかった。まずは従業員の健康意識の醸成が必要。
	施策実施結果	社内イントラに、健康推進情報掲示板を設置し、産業医・臨床心理士・看護師・管理栄養士より毎月「健康プロからのいい話」を更新している。
効果検証結果	2018年度より実施している施策により社員の健康意識向上につながり健康推進情報掲示板に関する既読者が前年度より20%増加している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	コロナ禍において従業員の働きがいとワークライフバランスの向上につなげるような新しい仕事の進め方を創造出来る環境を目指す。
	施策実施結果	・リモートワーク（いつでもどこでもだれとでもつながる）環境の整備・在宅勤務環境の充実・整備等 ・ICT活用による仕事の変革 リモートワークツールの活用等による社員間のコミュニケーション機会の充実
効果検証結果	東京電力グループ全体の実績 2020年度平均在宅勤務取得率17.6%・2020年度内に1度でも取得した率83.1% リモートワーク制度導入全社員・働く場所の多様化（在宅・サテライトオフィス）	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東京電力リニューアブルパワー株式会社

英文名：TEPCO Renewable Power Incorporated

■加入保険者：東京電力健康保険組合

非上場

■所属業種：電気・ガス業

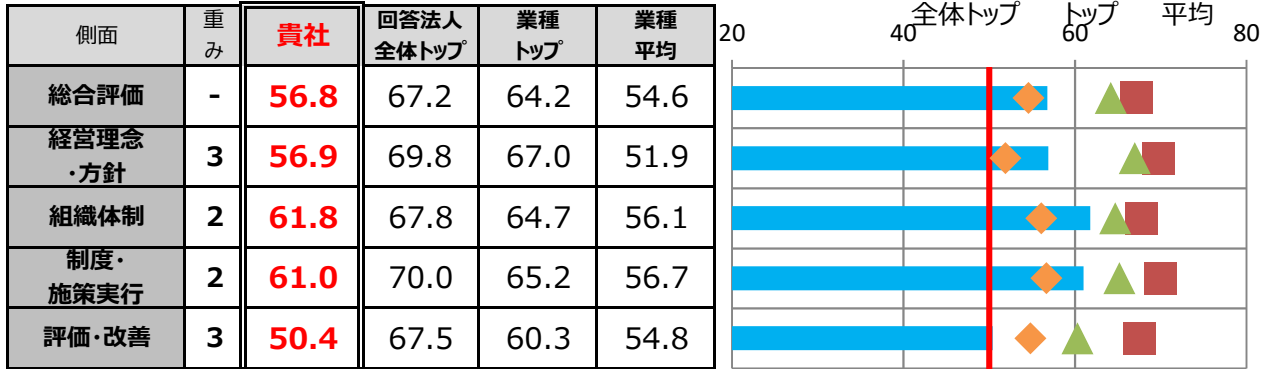
①健康経営度評価結果

■総合順位： **751~800位** / **2869社中**

■総合評価： **56.8** (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



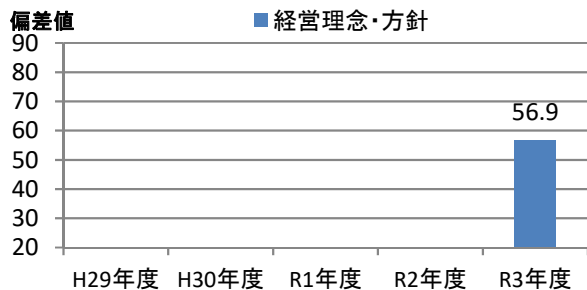
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	751~800位
総合評価	-	-	-	-	56.8(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>事業運営リスクに柔軟かつ機動的に対応できる仕組みの構築をはじめ、アフターコロナ時代における本格的な仕事と働き方の変革を進めることを通じ、より一層の生産性向上と新たな価値創造を図る。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>リモートワーク制度の拡充・社給スマートフォンの支給率(2020年度100%達成)・全社員へのリモートワーク制度の導入(2020年度100%達成)を実施。社員一人ひとりの働きがいとワークライフバランスのさらなる向上を目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	統合報告書
URL	https://www.tepco.co.jp/about/ir/library/annual_report/pdf/202108tougou-j.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥ 具体的な健康課題への対応

■ 健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.9	55.7	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.8	56.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.1	54.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.9	56.6	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.5	56.0	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.9	55.3	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.1	56.2	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	51.9	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	57.1	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	59.6	54.9	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■ 重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	従業員の平均年齢が上昇し、健康診断の有所見率が上昇している中、これまでは、健康診断後、疾病予防のため、健常者に向けて疾病の発生予防を行っていなかった。まずは従業員の健康意識の醸成が必要。
	施策実施結果	社内イントラに、健康推進情報掲示板を設置し、産業医・臨床心理士・看護師・管理栄養士より毎月「健康プロからのいい話」を更新している。
効果検証結果	2018年度より実施している施策により社員の健康意識向上につながり健康推進情報掲示板に関する既読者が前年度より20%増加している。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	コロナ禍において従業員の働きがいとワークライフバランスの向上につなげるような新しい仕事の進め方を創造出来る環境を目指す。
	施策実施結果	・リモートワーク（いつでもどこでもだれとでもつながる）環境の整備・在宅勤務環境の充実・整備等 ・ICT活用による仕事の変革 リモートワークツールの活用等による社員間のコミュニケーション機会の充実
効果検証結果	東京電力グループ全体の実績 2020年度平均在宅勤務取得率17.6%・2020年度内に1度でも取得した率83.1% リモートワーク制度導入全社員・働く場所の多様化（在宅・サテライトオフィス）	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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