確定版

CODE: 000001

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東京地下鉄株式会社

英文名：

■加入保険者：東京地下鉄健康保険組合

非上場

■所属業種：陸運業

①健康経営度評価結果

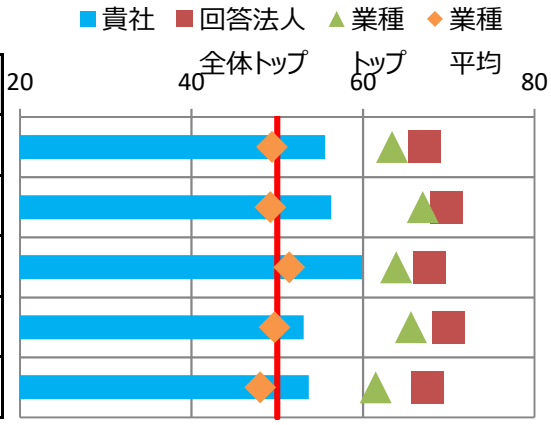
■総合順位：　**901～950位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**55.6**　↓1.7　（前回偏差値　57.3 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	55.6	67.2	63.4	49.4
経営理念・方針	3	56.3	69.8	67.0	49.2
組織体制	2	59.9	67.8	63.9	51.4
制度・施策実行	2	53.1	70.0	65.6	49.7
評価・改善	3	53.7	67.5	61.5	48.0

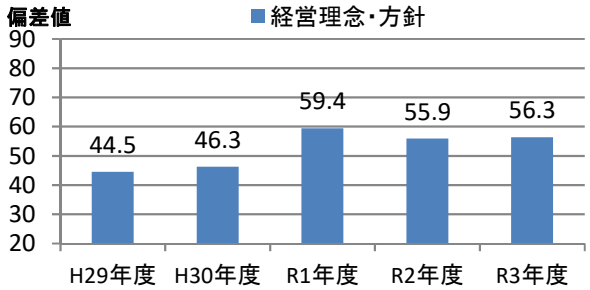


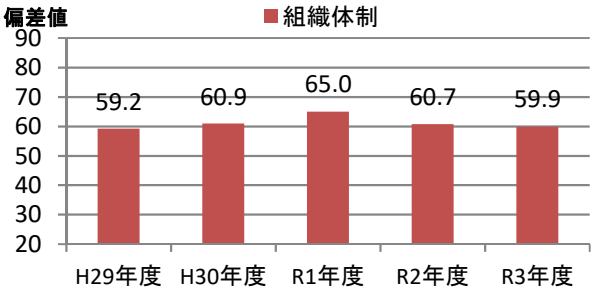
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

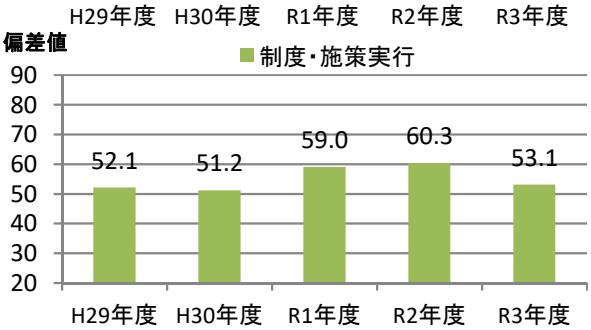
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

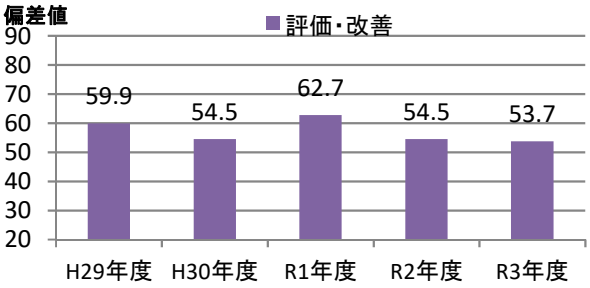
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	501～550位	801～850位	201～250位	651～700位	901～950位
総合評価	52.8	52.3(↓0.5)	61.4(↑9.1)	57.3(↓4.1)	55.6(↓1.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



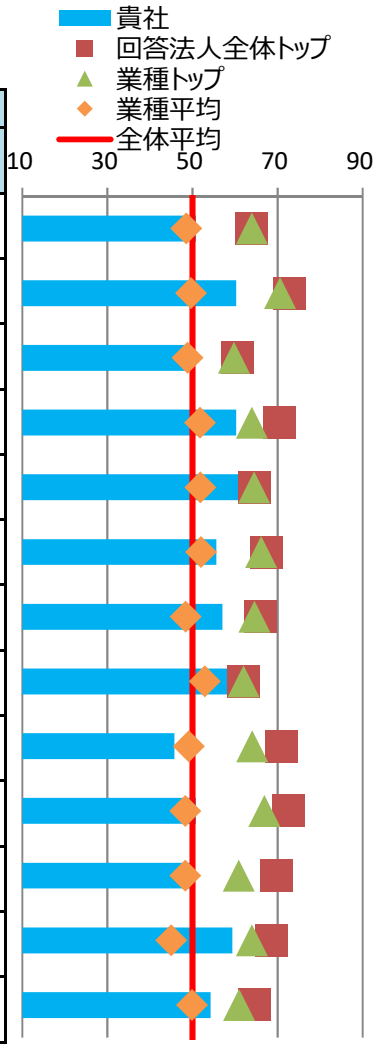






④評価の詳細分析

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	50.8	64.0	64.0	48.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	60.3	72.9	70.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	48.4	60.6	59.8	48.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.3	70.5	64.0	51.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	55.6	67.5	66.2	52.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	57.1	66.0	64.6	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	58.5	62.0	62.0	52.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	45.8	71.1	64.1	49.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	50.8	72.5	66.9	48.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	49.8	69.8	60.9	48.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	59.4	68.5	64.0	45.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.3	64.5	61.0	49.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 これまでも社員参加型の歩数計測イベント等を継続して実施するなど従業員の運動実施推進に努めているものの、テレワークの拡大等の影響もあり、従業員の運動実施及び運動を実施する者の割合の向上が課題となっている。
健康経営の実施により期待する効果	従業員に運動習慣が定着することを期待している。具体的な指標としては2027年度末までに「週一回以上のスポーツ実施率」が65%以上になることを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.tokyometro.jp/corporate/work_life/h_management.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.1	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.8	51.7	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	52.1	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.0	50.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.3	48.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.8	45.3	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	56.0	45.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	46.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.8	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	43.5	46.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	健康診断結果によれば、生活習慣病関連項目の有所見率は横ばい～微増の傾向である。循環器疾患の発症リスクがあるため、改善が必要である。
	施策実施結果	運動習慣の獲得を目的にスマホアプリを用いた歩数イベント開催し、社員のうち約1割が参加した（回を重ねる度に参加者が増加している。
	効果検証結果	現時点では、有所見率の改善や運動習慣がある者の割合向上までには至っていないが、参加者に実施したアンケートによれば、約８割の社員がイベントを参加することによって「からだを動かすようになった」と回答した。また、約３割の社員が「体重が減った」などの体調の変化があったと回答した。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	健康診断の問診票によれば、約４割の社員が睡眠に何らかの問題を抱えている状況である。睡眠に関する問題は事故や生産性低下につながるため、改善が必要である。
	施策実施結果	年２回の睡眠週間の際、自身の睡眠が改善する生活習慣を心がけるようポスターで啓発した。また、社員のうち循環交代勤務がある社員を優先し、睡眠改善プログラムを実施した（睡眠測定デバイスを用いたプログラム）。
	効果検証結果	現時点では問診票から得られる結果に明らかな改善はみられないが、睡眠改善プログラムの参加者データによれば、プログラム参加によって、客観的データ（デバイスからわかる睡眠状況）・主観的データ（睡眠の満足度）ともに、大幅な改善が見られた。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 000002

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：中日臨海バス株式会社

英文名：CHUNICHI RINKAI BUS

■加入保険者：全国健康保険協会三重支部・大阪支部・神奈川支部

非上場

■所属業種：陸運業

①健康経営度評価結果

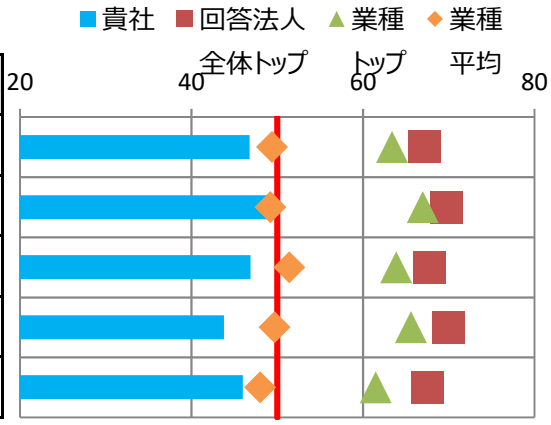
■総合順位：　**1901～1950位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**46.8**　↑0.7　（前回偏差値 46.1 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰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	63.4	49.4
経営理念・方針	3	49.6	69.8	67.0	49.2
組織体制	2	46.9	67.8	63.9	51.4
制度・施策実行	2	43.8	70.0	65.6	49.7
評価・改善	3	46.0	67.5	61.5	48.0

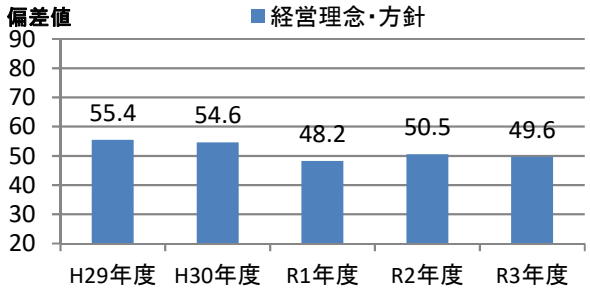


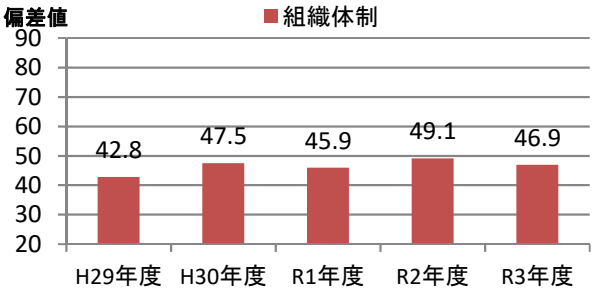
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

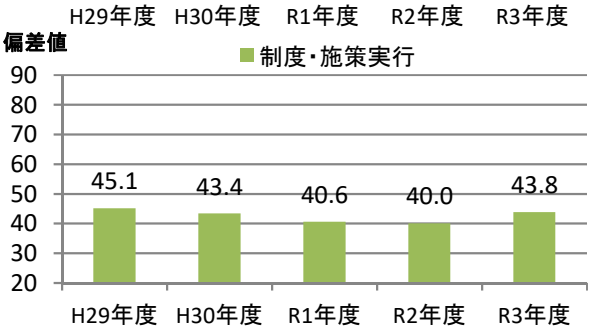
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

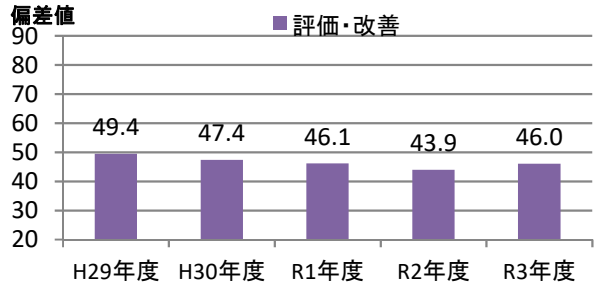
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	701～750位	1051～1100位	1551～1600位	1651～1700位	1901～1950位
総合評価	48.6	48.4(↓0.2)	45.6(↓2.8)	46.1(↑0.5)	46.8(↑0.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



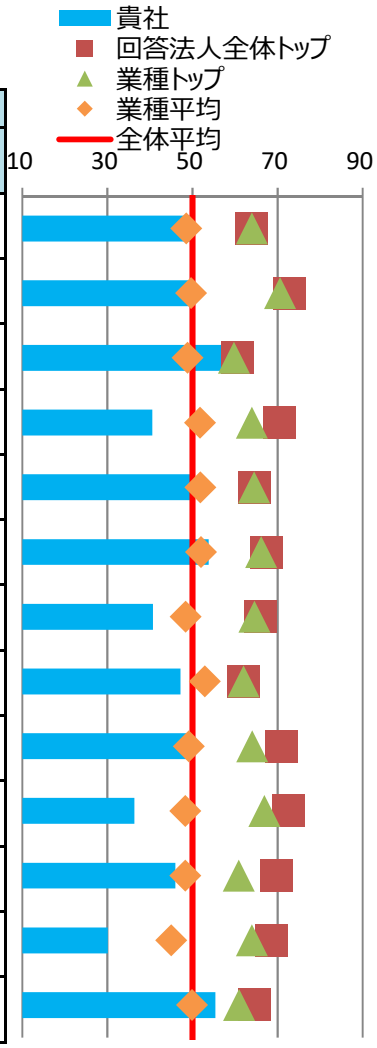






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	50.0	64.0	64.0	48.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.3	72.9	70.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.8	60.6	59.8	48.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	40.6	70.5	64.0	51.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	50.3	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	53.8	67.5	66.2	52.0
	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	64.6	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	47.2	62.0	62.0	52.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	49.7	71.1	64.1	49.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	36.4	72.5	66.9	48.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	46.0	69.8	60.9	48.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	30.1	68.5	64.0	45.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.4	64.5	61.0	49.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 健康起因事故ゼロを継続する事。
健康経営の実施により期待する効果	従業員１人１人の健康状態を把握するため、年間２回の健康診断及び、健康診断時にBNP検査を追加し、３年に１回全従業員に睡眠時無呼吸症候群（SAS）検査、脳MRI検査、頸動脈エコー検査を実施。また、所見有の従業員に対しては産業医面談と１年ごとの再検査を行っている。合わせて毎日との血圧測定、体重計測と点呼者による対面の健康確認を行い、従業員の体調変化に気づく事が出来る。

※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.crb.co.jp/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	52.4	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.8	51.7	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	42.3	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.0	50.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.9	48.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	33.1	45.3	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	27.0	45.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	34.2	46.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.3	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	43.3	46.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	当社の業務体系が基本的に早朝と夕方以降の勤務の為、食事や睡眠など生活が不規則になりやすい。健康診断の結果を集計し分析した結果、生活習慣病の四要素である肥満・血圧・血糖・脂質の数値が基準値を超えるものが多かった。
	施策実施結果	管理栄養士による面談（保健指導）を年２回全従業員対象に実施。健康診断の結果に応じた食生活について説明。バランスの良い食生活について知識が深まり、健康に対する意識が明らかに高まっている。
	効果検証結果	年２回実施している健康診断の結果を毎回集計し分析している。その結果生活習慣病の四要素とも基準値である者の割合が増えている。
効果検証②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	生活習慣病は自覚症状が無いことが多く、自己管理が難しい。生活習慣病に関する知識を深め自身の健康診断の検査結果をきちんと把握し改善の必要性を認識させる。
	施策実施結果	健康診断の結果より生活習慣病の四要素を見える化（健康層・低リスク層・中リスク層・高リスク層）し、配布時面談を実施。また血圧高値・体重増減者に関してはデータを随時フィードバック。高リスク者減少傾向。
	効果検証結果	2020年冬に実施した健康診断では高リスクが４７％、2020年夏は４４％に減少した。今後施策に関する定性的な効果もアンケートなどを行い検証したい。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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: 000178

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：阪急電鉄株式会社

英文名：hankyu Corporation

非上場

■加入保険者：阪急阪神健康保険組合

■所属業種：陸運業

①健康経営度評価結果

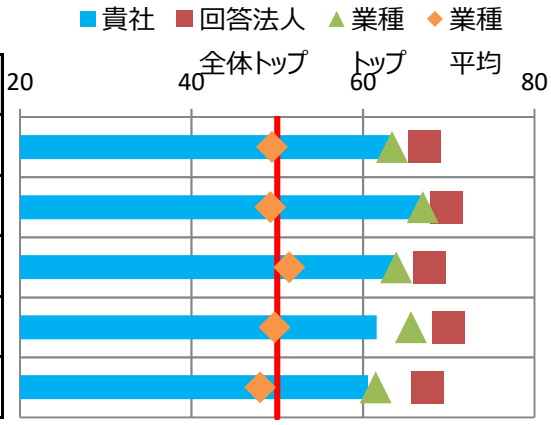
■総合順位：　**51～100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**63.4**　↓0.6　（前回偏差値　64.0 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.4	67.2	63.4	49.4
経営理念・方針	3	67.0	69.8	67.0	49.2
組織体制	2	63.9	67.8	63.9	51.4
制度・施策実行	2	61.6	70.0	65.6	49.7
評価・改善	3	60.6	67.5	61.5	48.0

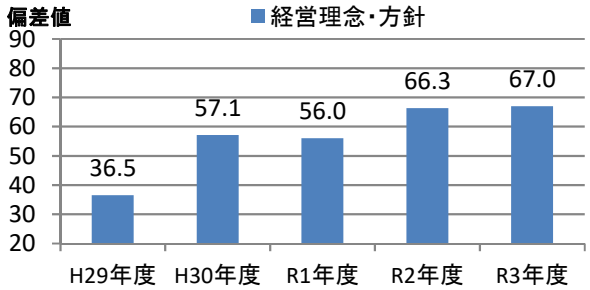


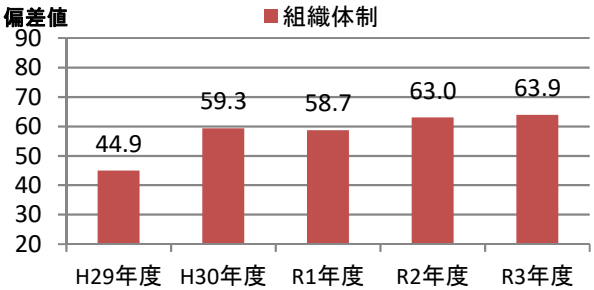
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

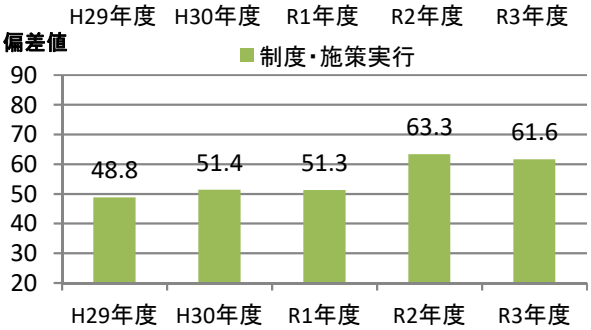
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

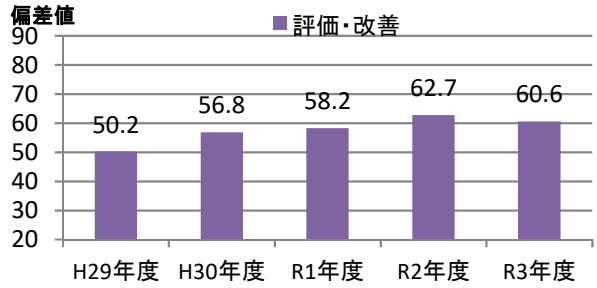
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	851～900位	501～550位	701～750位	51～100位	51～100位
総合評価	44.6	55.8(↑11.2)	56.3(↑0.5)	64.0(↑7.7)	63.4(↓0.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



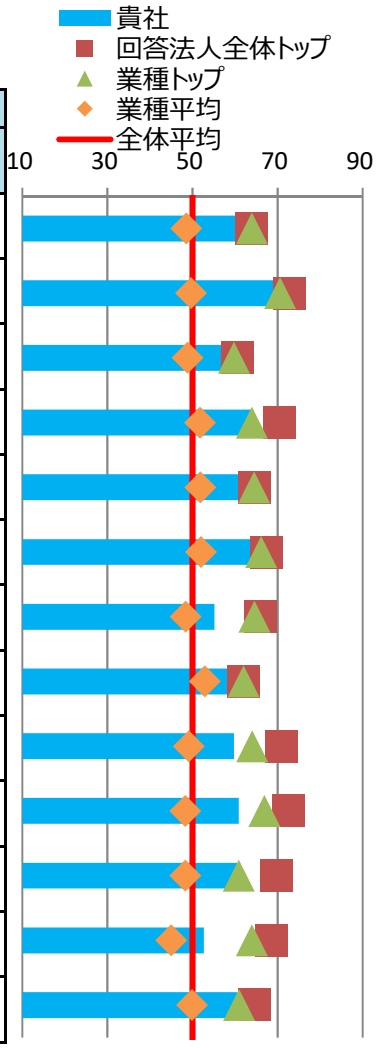






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	61.1	64.0	64.0	48.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	70.6	72.9	70.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.7	60.6	59.8	48.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	64.0	70.5	64.0	51.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	66.2	67.5	66.2	52.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	55.2	66.0	64.6	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	60.6	62.0	62.0	52.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	59.8	71.1	64.1	49.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	60.9	72.5	66.9	48.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	60.5	69.8	60.9	48.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	52.7	68.5	64.0	45.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	60.5	64.5	61.0	49.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社は鉄道事業やエンタテインメント事業など、従業員を通してお客様に「安心・快適」、そして「夢・感動」を届ける事業を営んでいる。これからも当社が上質なサービスを提供し、持続的に企業価値を向上していくには、事業にたずさわる従業員一人ひとりが多様な個性や能力を発揮し、いきいきと働くことのできる活力ある組織を実現する必要がある。健康経営によって目指す従業員やその家族の心身の健康は、その土台であると考える。
健康経営の実施により期待する効果	従業員とその家族の心身の健康を実現することによって、アブセンティーイズム及びプレゼンティーイズムの低減と、ワーク・エンゲージメントの向上を目指す。具体的な指標として、アブセンティーイズムは休業率1%以内を目指し、ワーク・エンゲージメントは従業員満足度調査において3.72（5段階評価・サステナビリティ宣言 非財務KPI）の数値を継続的に上回ることを目指す。（プレゼンティーイズムの目標指標は検討中）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で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.hankyu.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	63.2	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	51.7	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	50.8	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.0	50.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.2	48.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.6	45.3	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	52.7	45.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	46.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.0	46.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	業態から、もともと女性従業員比率が低かったが、近年は車掌、運転士などの職種にも登用される人が多くなり、少しずつ女性従業員比率が高くなっている状況である。女性従業員が健康を保ち、能力を十分に発揮できることが活力のある職場や持続的な企業価値向上へつながるものと考えているが、これまでは女性特有の健康課題に対する取組がなく、女性特有のがん検診受検率も10%前後とかなり低い状況であった。
	施策実施結果	女性の健康勉強会実施、パンフレット個別配付、HPV検査の導入(60人)、事業所巡回バス健診（6カ所）等の環境整備・啓発活動を展開した結果、検診受検率は乳がん46.2%、子宮頸がん32.6%となった。
	効果検証結果	今年度は社外アドバイザーが参画し、教育啓発、外部提携機関等での検診体制強化、保健師による相談体制強化に取り組んだ結果、検診受検率は乳がん検診が3.3倍、子宮がん検診が3.4倍となり、大幅に受検率が向上した。また、女性特有の疾患を理由とした休業者および離職者は0人であった。2022年度は受検率50%以上、休業者・離職者ゼロを目指し、より効果的な周知方法の実施、巡回検診日数の増加や更なる啓発に努める。
効果検証②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	健診結果の分析から、40歳以上で生活習慣病のリスクを1つ以上保有するものは48.5%と、5割に近い者が生活習慣病のリスクを保有していた。なかでもⅠ度(140/90)以上の高血圧者の割合は23.5%（2015年）と約4人に1人が該当していた。高血圧は心疾患・脳血管疾患の大きなリスクとなるため、高血圧者へのきめ細かな個別フォローの強化が課題となっている。
	施策実施結果	健診後の産業医面談の勧奨方法について工夫を重ね、継続して対象者の9割以上の者が産業医面談を受けている。さらに昨年度から保健師を新規配置し、高リスク者に対する個別面談を実施し、フォローを継続している。
	効果検証結果	・2015年Ⅰ度以上の高血圧者割合（40歳以上）は23.5%であったが、年々割合が減少し2020年度では16.2%となり、この5年間で7.3ポイント高血圧者割合が減少していた。 ・保健師面談実施者の面談前後の健診結果を分析したところ、Ⅰ度以上の高血圧者であった者のうち35.7%が、次の健診結果において血圧が140/90以下に改善していた。

※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: 000203

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：中国ジェイアールバス株式会社

英文名：CHUGOKU JR BUS COMPANY

■加入保険者：ジェイアールグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：陸運業

①健康経営度評価結果

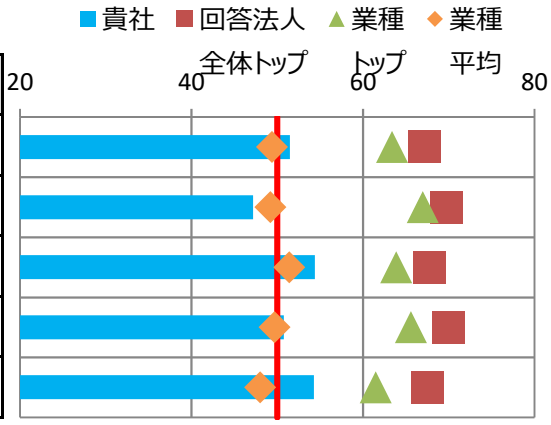
■総合順位：　**1401～1450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**51.5**　↓1.6　（前回偏差値　53.1　）

※「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	-	51.5	67.2	63.4	49.4
経営理念・方針	3	47.2	69.8	67.0	49.2
組織体制	2	54.4	67.8	63.9	51.4
制度・施策実行	2	50.8	70.0	65.6	49.7
評価・改善	3	54.3	67.5	61.5	48.0

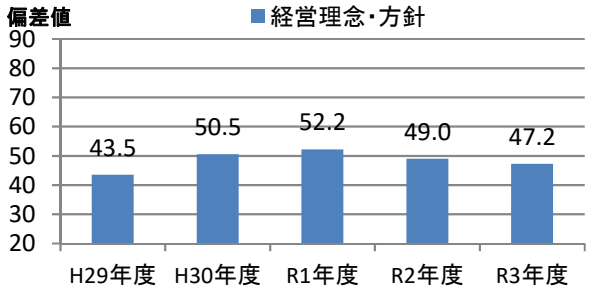


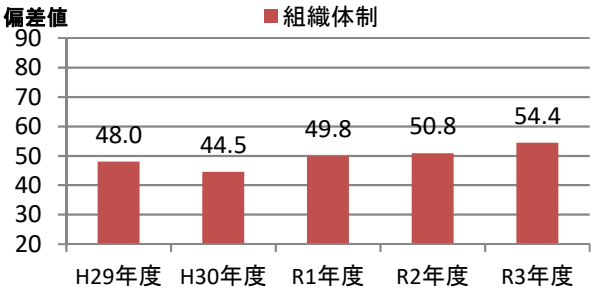
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

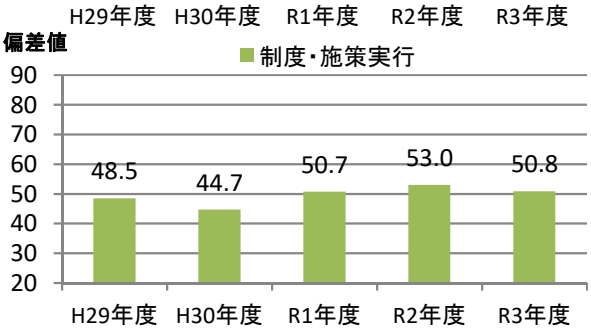
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

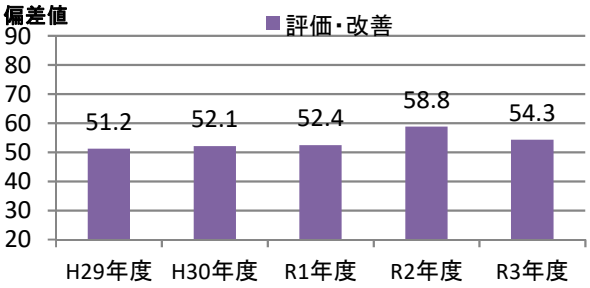
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	751～800位	1101～1150位	1151～1200位	1051～1100位	1401～1450位
総合評価	47.4	47.9(↑0.5)	51.5(↑3.6)	53.1(↑1.6)	51.5(↓1.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



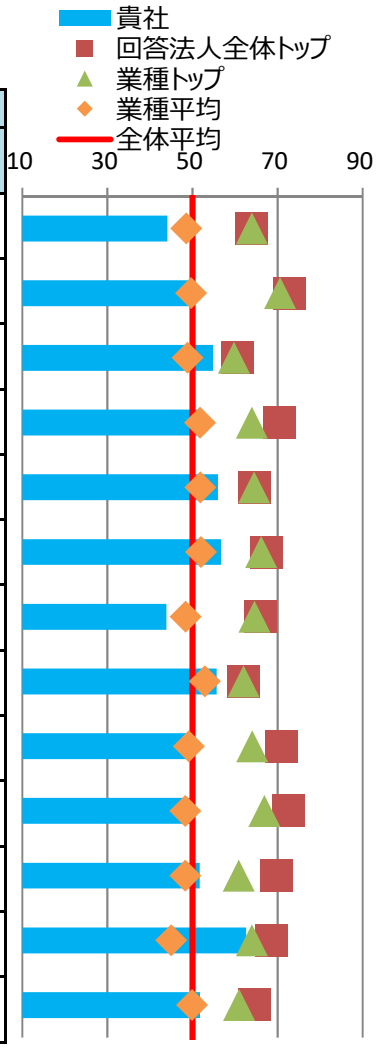






④評価の詳細分析

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	44.1	64.0	64.0	48.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.8	72.9	70.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	54.9	60.6	59.8	48.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	52.1	70.5	64.0	51.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	56.0	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	56.8	67.5	66.2	52.0
	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	64.6	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.7	62.0	62.0	52.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	50.1	71.1	64.1	49.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	49.8	72.5	66.9	48.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	51.7	69.8	60.9	48.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	62.6	68.5	64.0	45.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.8	64.5	61.0	49.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 バス乗務員の新規雇用が難しい中で、今後も事業を安定的に継続させ、労働力を確保するために現在雇用している社員が健康で安心して長期間働ける環境の整備が課題と考える。
健康経営の実施により期待する効果	有リスク者を対象とする（年齢、生活習慣などから選定）脳・心臓検診の定期的な受診制度や人間ドッグの費用を補助し受診を慫慂する制度を整えたことで、重大な疾病リスクの早期発見を行い、旅客自動車運送業に携わる企業として大前提である安全の確保と、社員の健康管理の両立を期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.chugoku-jrbus.co.jp/company/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.5	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	51.7	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	58.1	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.7	50.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.0	48.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.7	45.3	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	59.7	45.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	46.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.9	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	51.2	46.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	同じ勤務箇所（本社内）でも、超過勤務時間にバラつきがあり、一人に業務を任せるのではなく、均等に業務が出来る様にし、長時間労働の減少を行う。
	施策実施結果	業務波動はあるものの、一人に業務を任せるのではなく、分担して業務を行うことにより長時間労働減少に繋がった。
	効果検証結果	当社全体の長時間労働者に関して、2019年度は45時間超の超過勤務を行った者が256名いたが、2020年度は同超過勤務時間の者が30名で、大幅な長時間労働者の減少に繋がった。よって長時間労働によるメンタル不調者は出なかった。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	インフルエンザ予防接種をしたいが、新型コロナ感染が怖く病院に行きづらいという声をよく聞くようになった。
	施策実施結果	社内（本社内、検診車等）でのインフルエンザの実施、派遣社員やグループ会社社員への推奨を行った。
	効果検証結果	2019年度70.2%→2020年度73.6%へ接種率が上がり、グループ会社、派遣社員も接種をした。

※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: 000480

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日本タクシー

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会岐阜支部

非上場

■所属業種：陸運業

①健康経営度評価結果

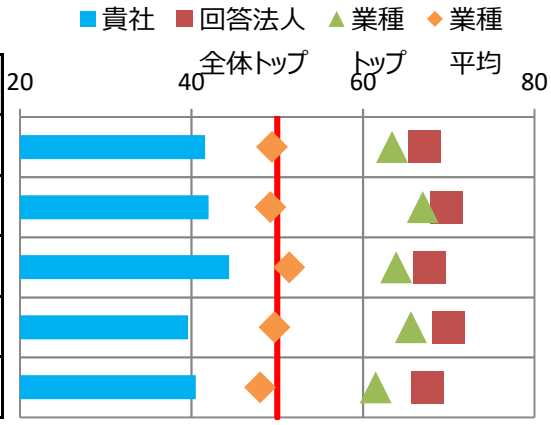
■総合順位：　**2351～2400位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**41.6**　↓4.4　（前回偏差値　46.0 ）

※「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	-	41.6	67.2	63.4	49.4
経営理念・方針	3	42.0	69.8	67.0	49.2
組織体制	2	44.4	67.8	63.9	51.4
制度・施策実行	2	39.6	70.0	65.6	49.7
評価・改善	3	40.5	67.5	61.5	48.0

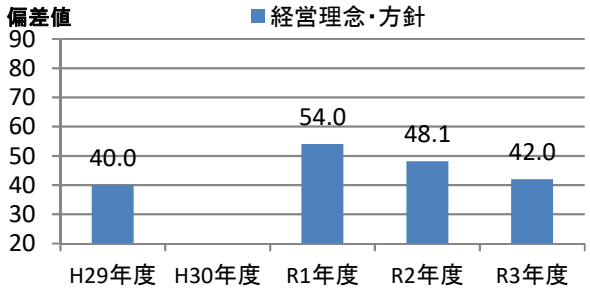


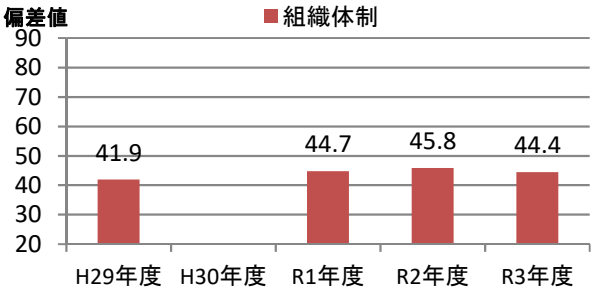
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

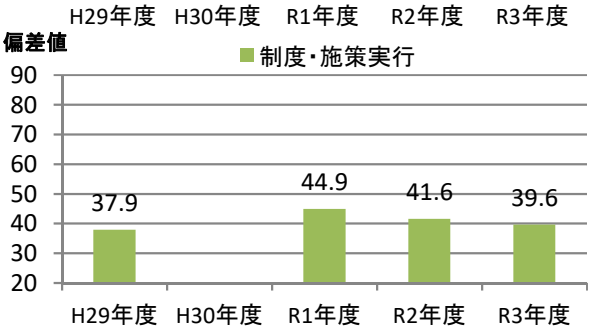
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

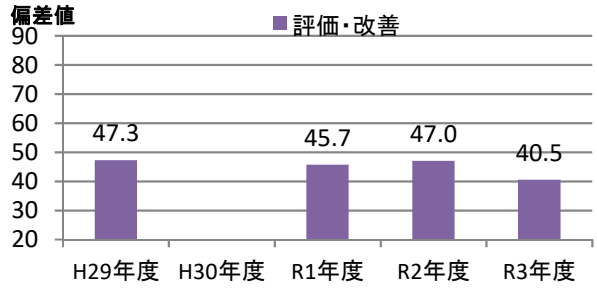
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	951～1000位	-	1401～1450位	1701～1750位	2351～2400位
総合評価	41.2	-	47.8(-)	46.0(↓1.8)	41.6(↓4.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



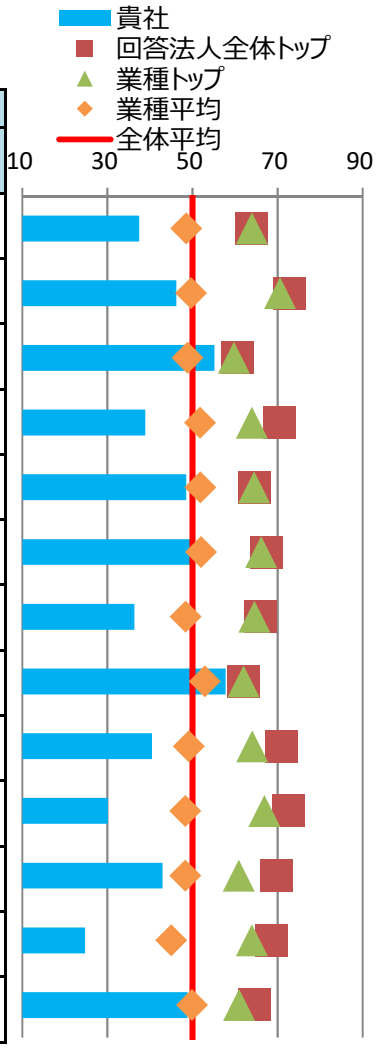






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	37.5	64.0	64.0	48.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.2	72.9	70.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	55.2	60.6	59.8	48.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	38.9	70.5	64.0	51.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	48.6	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	50.7	67.5	66.2	52.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	36.4	66.0	64.6	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.8	62.0	62.0	52.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	40.5	71.1	64.1	49.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	30.1	72.5	66.9	48.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	43.0	69.8	60.9	48.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	24.8	68.5	64.0	45.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	48.9	64.5	61.0	49.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	–
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://nihontaxi.co.jp/wp-content/uploads/2021/10/nittakukenko2021.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	44.3	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	51.7	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	44.1	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.7	50.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.5	48.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	34.3	45.3	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	26.1	45.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	30.3	46.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	23.1	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	37.8	46.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	業種的に高齢者が多く（2019年定期健康診断受診者のうち65歳以上が31.5%）、有所見者率が高い（2019年76.4%）。その中には、高血圧・糖尿病・脂肪肝などの生活習慣病をかかえる人が多く、食生活・運動習慣等の生活習慣に関する意識の低さが課題である。
	施策実施結果	有所見者に対し医療機関による再検査、産業医による個人面談を受けるよう積極的に推奨した。その結果、再検査受診者率が2019年94.3%から2020年95.9%に上昇した。
	効果検証結果	再検査受診率の上昇とともに、有所見者率も2019年76.4%から2020年70.0%に低下した。医療機関・産業医から食生活や運動習慣、飲酒、喫煙等について指導を受けることにより生活習慣が改善され、重症化予防につながった。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	乗務員がマスク・手指消毒・手洗いうがい等の感染対策をしていても、タクシー・バスには不特定多数の乗客があり、インフルエンザ等の感染リスクを抑えるのが難しい。
	施策実施結果	流行前（12月まで）にインフルエンザ予防接種を受けるよう積極的な推奨を行なった。引き続き費用を全額会社負担で行なった結果、接種率が2019年68%から2020年70.0%に上昇した。
	効果検証結果	接種率が上昇したことにより、インフルエンザによる欠勤が2019年3人から2020年0人に減少するとともに、従業員の感染症予防に対する意識が向上したと言える。

※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:　000601

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：西濃運輸株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会岐阜支部

非上場

■所属業種：陸運業

①健康経営度評価結果

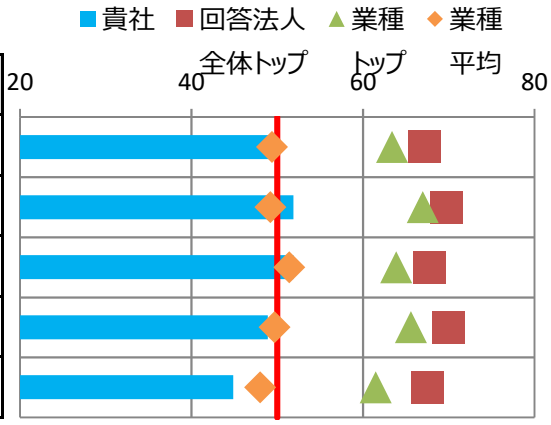
■総合順位：　**1651～1700位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**49.2**　↑0.9　（前回偏差値　48.3 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰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	63.4	49.4
経営理念・方針	3	51.9	69.8	67.0	49.2
組織体制	2	51.9	67.8	63.9	51.4
制度・施策実行	2	48.9	70.0	65.6	49.7
評価・改善	3	44.9	67.5	61.5	48.0

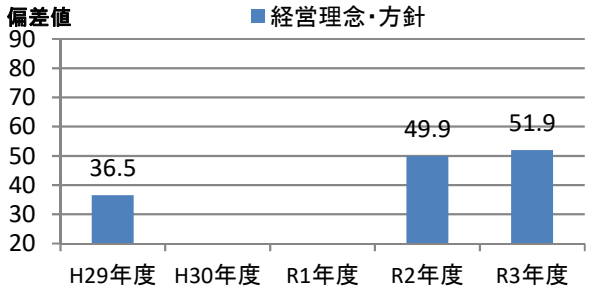


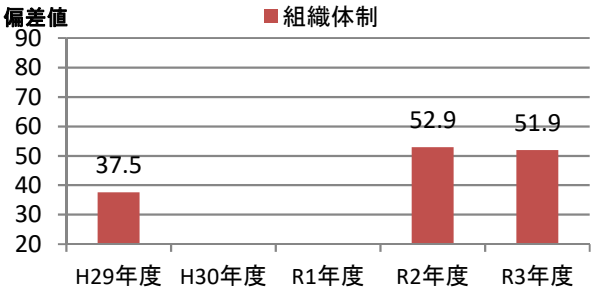
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

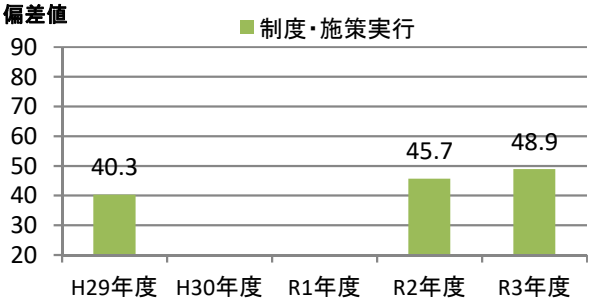
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

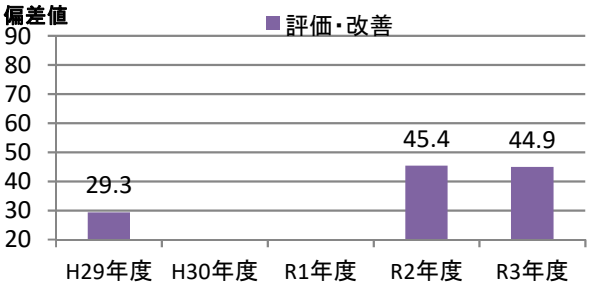
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1101～1150位	-	-	1501～1550位	1651～1700位
総合評価	36.4	-	-	48.3(-)	49.2(↑0.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



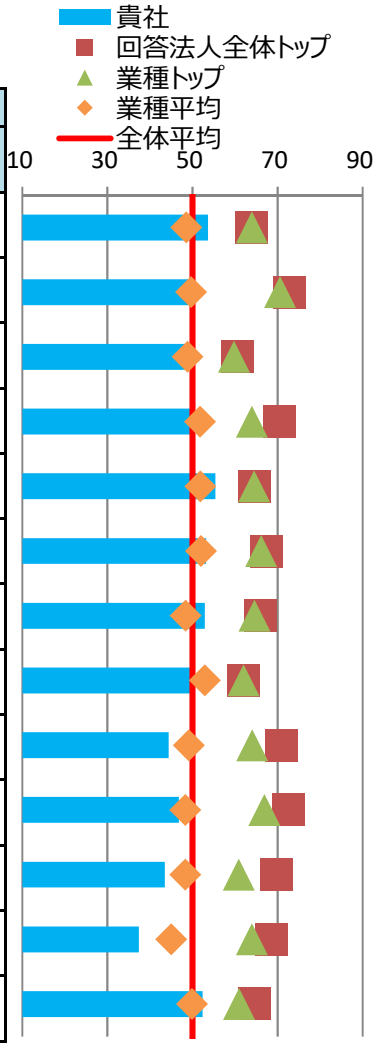






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	53.7	64.0	64.0	48.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	50.2	72.9	70.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	48.5	60.6	59.8	48.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	50.3	70.5	64.0	51.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	55.4	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	53.2	67.5	66.2	52.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	52.9	66.0	64.6	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	50.0	62.0	62.0	52.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	44.4	71.1	64.1	49.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	46.8	72.5	66.9	48.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	43.5	69.8	60.9	48.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	37.4	68.5	64.0	45.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.4	64.5	61.0	49.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社の生業である運送事業を営む上で、健康上に課題のある社員は、交通事故を惹起するリスクが高く、重篤な場合には会社の事業継続が危ぶまれる。
健康経営の実施により期待する効果	乗務員服務規程を制定し、３つの健康上の指数で乗務の可否を判断している。現在、否に該当する社員を５０%とすることを目標とし、これにより、社員の健康意識が向上するとともに、交通事故や労働災害の低減が期待できる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.seino.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	53.3	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.8	51.7	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	33.5	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	39.5	50.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	48.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.3	45.3	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	47.3	45.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.0	46.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.0	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	35.0	46.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	2020年度ストレスチェックの結果、高ストレス者の割合が14%で運輸業界平均とほぼ同じだが、乗務職などの職種と比べて事務職の高ストレス者割合が18～20%と高く、事務所内での職場環境の改善が必要と考えられる。
	施策実施結果	ハラスメント対策研修の実施、事務所レイアウトの変更により職場環境の改善を図った。また、PCをデスクトップ型からノート型に切替えることで在宅勤務の実施率は50%前後である。
	効果検証結果	定量的な結果は今年度のストレスチェックの結果がまだ出ておらず検証には至っていない。事務職の高ストレス者の割合で結果検証を実施する。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	新型コロナによる感染拡大により、事業継続ができなくなるリスクがある。
	施策実施結果	緊急連絡体制の整備、行動マニュアルの策定、感染者報告、社内通達、感染対策の実施（検温、歓送迎会を含む宴会の自粛、消毒、食堂利用時の黙食、事務所内パーテーションの設置、出張自粛など）、感染時対応・隔離
	効果検証結果	2020年度　新型コロナ感染者数38名。事業停止事案は0件

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	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: 001062

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：両備ホールディングス株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会岡山支部

非上場

■所属業種：陸運業

①健康経営度評価結果

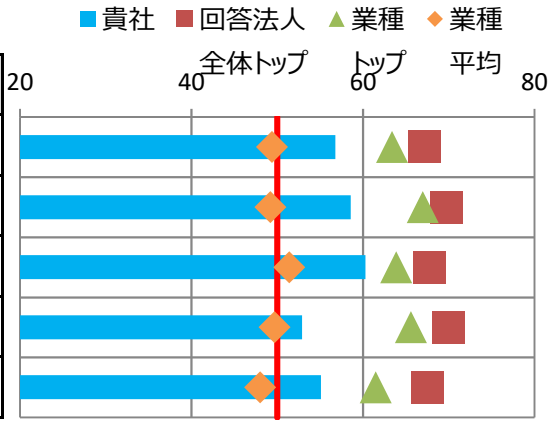
■総合順位：　**751～800位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**56.8**　↓2.2　（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	-	56.8	67.2	63.4	49.4
経営理念・方針	3	58.6	69.8	67.0	49.2
組織体制	2	60.3	67.8	63.9	51.4
制度・施策実行	2	52.9	70.0	65.6	49.7
評価・改善	3	55.1	67.5	61.5	48.0

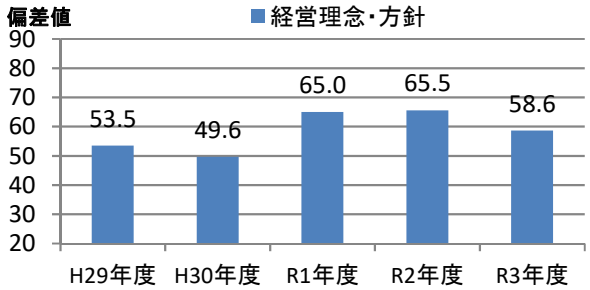


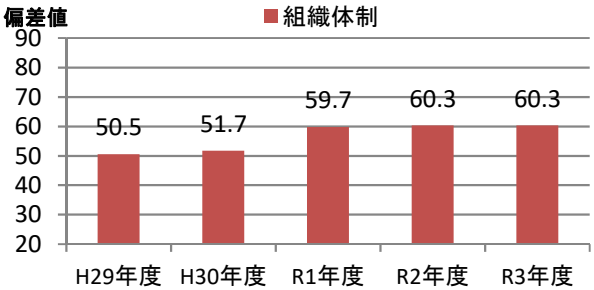
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

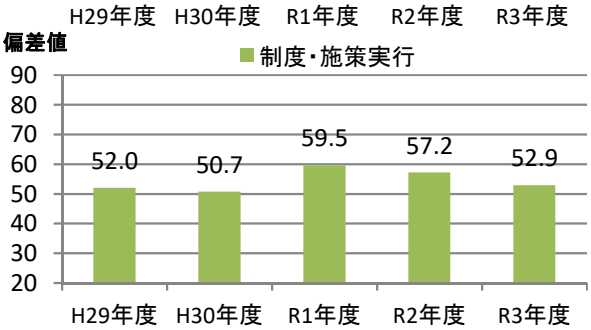
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

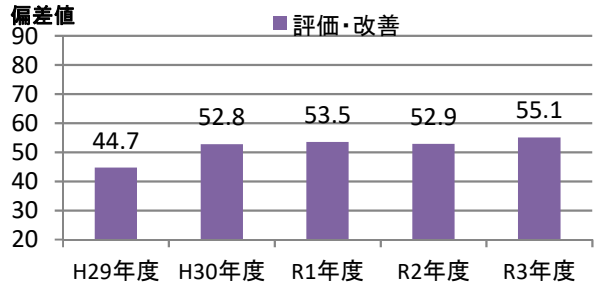
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	601～650位	901～950位	351～400位	501～550位	751～800位
総合評価	50.7	51.0(↑0.3)	59.4(↑8.4)	59.0(↓0.4)	56.8(↓2.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



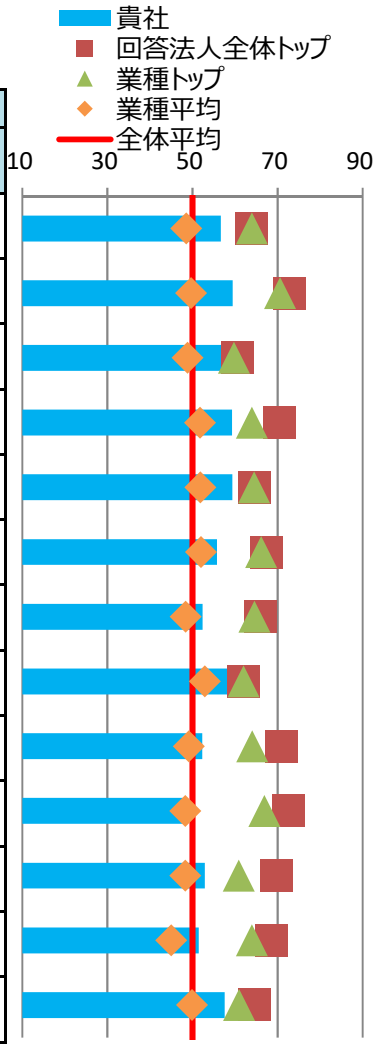






④評価の詳細分析

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	56.7	64.0	64.0	48.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	59.5	72.9	70.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.8	60.6	59.8	48.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	59.3	70.5	64.0	51.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	59.4	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	55.8	67.5	66.2	52.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	52.4	66.0	64.6	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.9	62.0	62.0	52.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	52.3	71.1	64.1	49.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	47.9	72.5	66.9	48.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	52.9	69.8	60.9	48.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.5	68.5	64.0	45.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.6	64.5	61.0	49.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 両備グループでは「個人業績=健康×能力×やる気=社員の幸せ」という幸せの方程式で表している。いくら能力ややる気があっても健康状態が悪ければ業績は上がらず社員の幸せにもつながらない。いかに健康を維持し社員に能力を発揮してもらうかが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	社員が能力を発揮するためには、健康が第一であり、健康経営を推進し、社員が健康を維持・確保することでしっかりと能力を発揮することができれば、個人の業績は上がり、社員の幸せにつながる。それがひいては会社の業績向上にもつながっていく。

※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	上記以外の文書・サイト
URL	https://ryobi.gr.jp/kenkou/gaiyo.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.6	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	51.7	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	49.1	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.7	50.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	48.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.0	45.3	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	46.9	45.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.1	46.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.0	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	49.6	46.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	健康診断の結果より労災二次健診該当者は、心臓・脳血管障害への疾病リスクが高いことから、該当者の健康管理を徹底する必要がある。
	施策実施結果	労災二次該当者に対して、毎月改善報告書の提出、3か月に1度の検査の指導・管理を実施。労災二次該当者は31名。
	効果検証結果	該当者のうち健康診断で、連続で該当者になったのは2名。23名は2項目改善されたが、リバウンドした者もいた。
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	ウォーキングは、生活習慣病予防・認知症予防にも効果があり、自らの健康意識の向上や職場での協調性をより高めることを目的として、「ウォーキングキャンペーン」を実施。
	施策実施結果	一般コース（5千歩／日）、健脚コース（１万歩／日）を設定し2か月間実施。健脚コース48チーム（240名）、一般コース179名参加。
	効果検証結果	参加者のうち、健脚コースの達成率47.9%、一般コースの達成率57.5%であった。実施後には「運動習慣が身に付いた」との声もあった。

※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: 001114

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：西武鉄道株式会社

英文名：SEIBU RAILWAY Co., LTD.

■加入保険者：西武健康保険組合

非上場

■所属業種：陸運業

①健康経営度評価結果

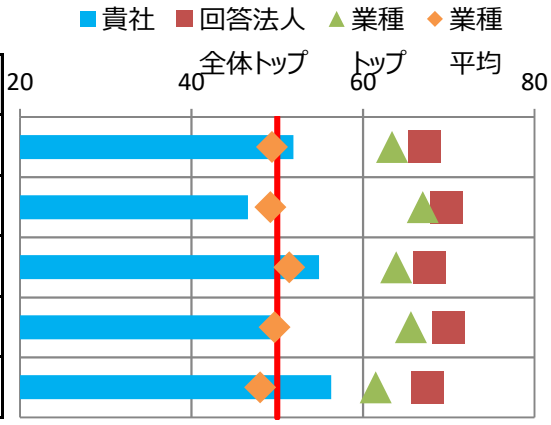
■総合順位：　**1351～1400位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**51.9**　↑1.3　（前回偏差値　50.6 ）

※「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	-	51.9	67.2	63.4	49.4
経営理念・方針	3	46.6	69.8	67.0	49.2
組織体制	2	54.9	67.8	63.9	51.4
制度・施策実行	2	50.2	70.0	65.6	49.7
評価・改善	3	56.3	67.5	61.5	48.0

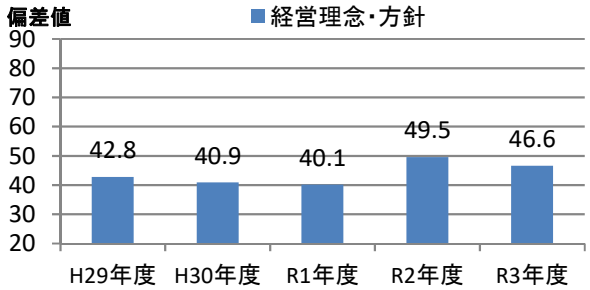


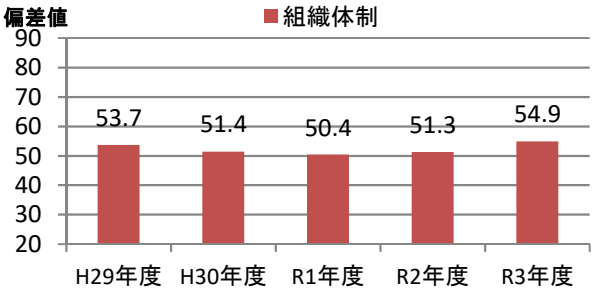
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

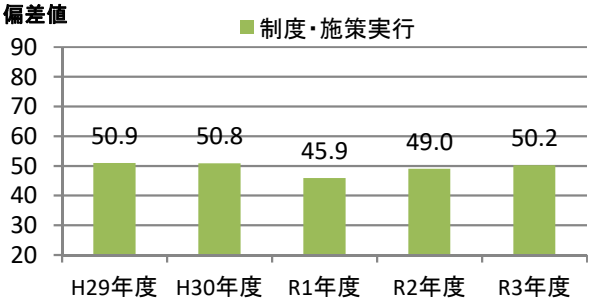
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

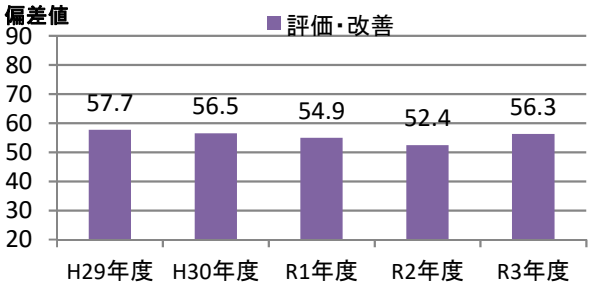
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	601～650位	1051～1100位	1401～1450位	1301～1350位	1351～1400位
総合評価	50.4	49.1(↓1.3)	47.8(↓1.3)	50.6(↑2.8)	51.9(↑1.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



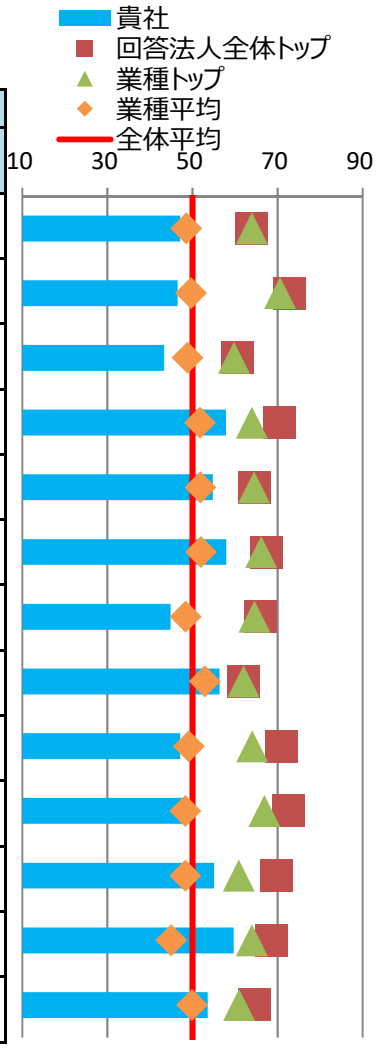






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	47.1	64.0	64.0	48.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.5	72.9	70.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	43.4	60.6	59.8	48.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.9	70.5	64.0	51.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	54.8	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.0	67.5	66.2	52.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	44.9	66.0	64.6	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	56.4	62.0	62.0	52.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	47.1	71.1	64.1	49.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	48.5	72.5	66.9	48.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.1	69.8	60.9	48.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	59.7	68.5	64.0	45.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.6	64.5	61.0	49.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 全従業員、とりわけ運転技能など特殊な技術を持つ従業員に健康で長く働いてもらうことの実現が、事業活動を推進する上で大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康で長く働き続けたいと感じられることを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で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.seiburailway.jp/file/youran2021_gaiyo.pdf https://www.seiburailway.jp/file/youran2021_sustainabilityaction.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	52.7	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.7	51.7	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	49.3	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.6	50.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	48.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.3	45.3	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	58.1	45.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	46.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.9	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	50.0	46.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	健康診断時の問診票により「１日30分以上の軽く汗をかく運動を週２日以上、１年以上しているか」を検証しているが、７割近い従業員が実施しておらず、生活習慣病の発生リスクが高いと考えられるため改善が必要である。
	施策実施結果	自社のスポーツ施設を低価格で利用可とし継続的に運動機会提供、利用者が前年比約3割増加した。新型コロナの影響で2020年度は中止、代わりに10月～12月に家でできる簡単体操を提供、1,500人以上が参加
	効果検証結果	2019年度はスポーツ施設の施策により運動習慣のある社員は30.9%と前年より僅かではあるが増加したが、新型コロナの影響により中止した2020年度は、30.6%と微減に転じてしまった。家でできる簡単体操では限界があることがわかった。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	従業員の喫煙率は男女ともに全国平均を上回っている。COPD、がん、脳や心臓などの循環器系疾患を予防し、受動喫煙を防止するため、禁煙の推進が課題である。
	施策実施結果	新入社員追研修で禁煙教育を継続的に実施、20台の喫煙率が2019年春から5%減少し20.9%（2021年春）となった。また改正健康増進法施行にあわせて就業時間内禁煙を実施、喫煙機会の減少が図れた。
	効果検証結果	2019年春時点の喫煙率は、男性30.1%、女性11.0%であったが、2021年春には、男性26.6%、女性8.5%となった。全国平均には及ばないが、かなり数値的には迫ることができた。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 009001

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東武鉄道株式会社

英文名：TOBU RAILWAY CO.,LTD

上場

■加入保険者：東武鉄道健康保険組合

■所属業種：陸運業

①健康経営度評価結果

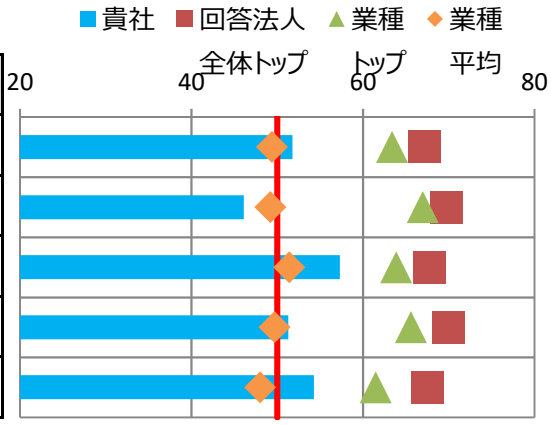
■総合順位：　**1351～1400位**　／ **2869 社中**

■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	63.4	49.4
経営理念・方針	3	46.1	69.8	67.0	49.2
組織体制	2	57.3	67.8	63.9	51.4
制度・施策実行	2	51.3	70.0	65.6	49.7
評価・改善	3	54.3	67.5	61.5	48.0

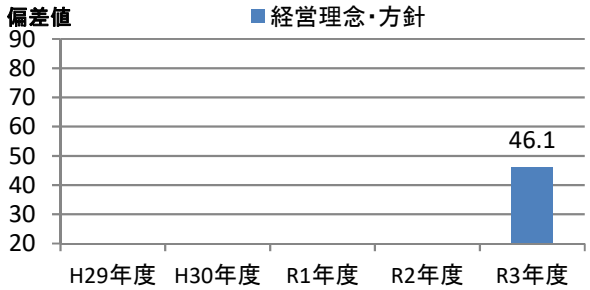


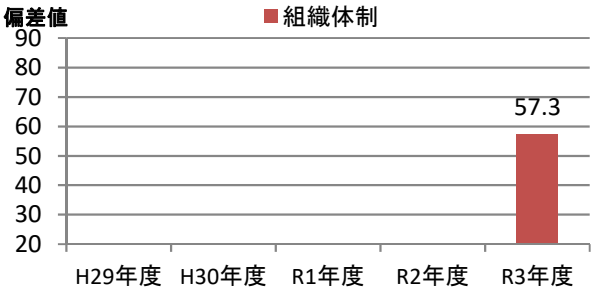
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

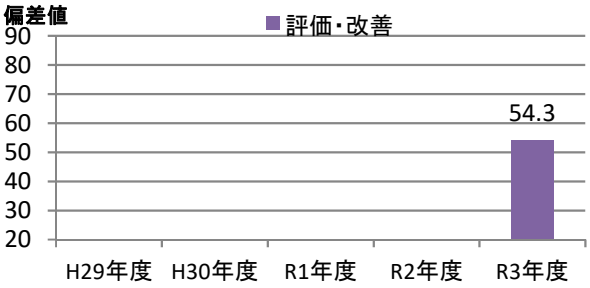
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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。

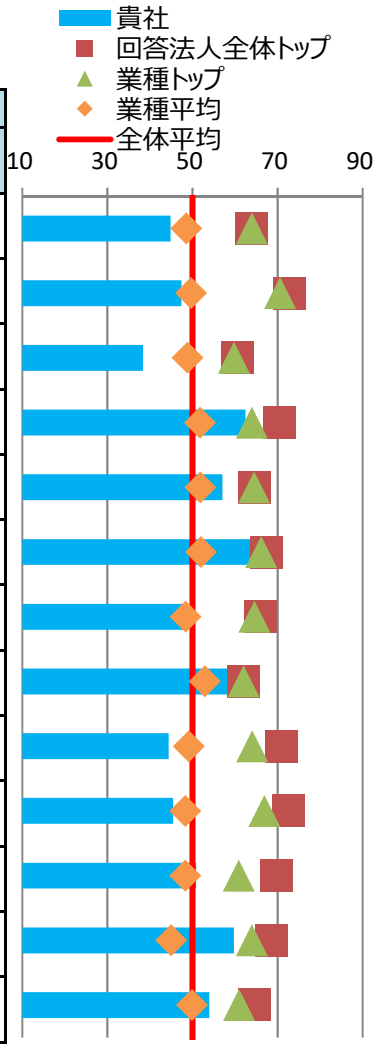






④評価の詳細分析

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	44.9	64.0	64.0	48.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	47.4	72.9	70.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	38.4	60.6	59.8	48.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.5	70.5	64.0	51.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	57.1	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	65.7	67.5	66.2	52.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	49.1	66.0	64.6	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	58.5	62.0	62.0	52.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	44.4	71.1	64.1	49.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	45.5	72.5	66.9	48.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	50.9	69.8	60.9	48.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	59.8	68.5	64.0	45.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.0	64.5	61.0	49.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が健康に、長く、生き生きと働けるような環境づくりの実現が、企業活動の継続を図るうえで、課題である。
健康経営の実施により期待する効果	企業が戦略的に従業員の健康保持・増進といった健康経営へ積極的に取り組むことにより、生産性の向上を図っていく。具体的には、従業員の欠勤日数について前年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	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.tobu.co.jp/corporation/employee/health/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.5	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.3	51.7	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	49.6	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	40.5	50.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	48.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.7	45.3	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	50.8	45.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	46.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.9	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.3	46.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	インフルエンザ予防接種に関して、公共交通を担う会社の従業員として鉄道安全運行を維持し、お客様に安心して鉄道施設をご利用いただくために感染症予防は重要な課題である。
	施策実施結果	インフルエンザ予防接種において、（コロナと同時期に流行する可能性を危惧し）積極的な推奨を実施した結果、前年よりも２割多い６割（3,876人）の従業員がワクチン接種を行った。
	効果検証結果	従業員のインフルエンザ感染者数はゼロであったため、運行への影響はなかった。
効果検証②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	スコアリングレポートの結果から、従業員の内臓脂肪型肥満・高血圧・肝機能異常のリスク保有者の割合が、全組合平均値を10ポイント以上上回り非常にリスクの高い状況にあったため、従業員の疾病の発生予防、重症化回避を図ることが、健康経営において優先される課題である。
	施策実施結果	従業員に対し、定期健康診断の事後措置である精密検査（努力義務）を実施した。
	効果検証結果	精密検査を確実に実施することで（精密検査受診率：2020年度98.5%　2017年度96.5%）、心筋梗塞や脳梗塞といった生命を脅かす危険性のある疾病予防のための治療を開始(血圧を安定させる内服等）しており、疾病の重症化を防いでいる（欠勤日数 2020年16335日、2017年16818日）　。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	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: 009005

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東急株式会社

英文名：TOKYU CORPORATION

上場

■加入保険者：東京西南私鉄連合健康保険組合

■所属業種：陸運業

①健康経営度評価結果

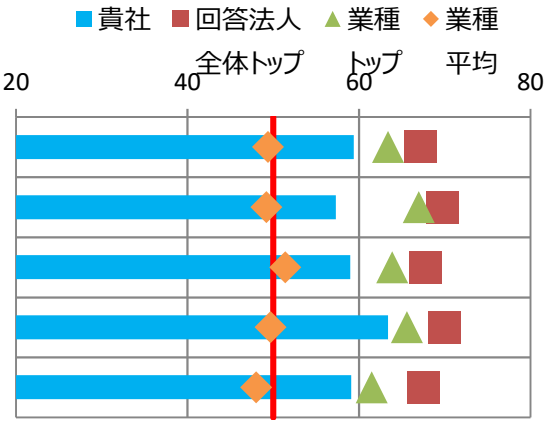
■総合順位：　**451～500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.4**　↓2.0　（前回偏差値　61.4 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	59.4	67.2	63.4	49.4
経営理念・方針	3	57.3	69.8	67.0	49.2
組織体制	2	59.0	67.8	63.9	51.4
制度・施策実行	2	63.4	70.0	65.6	49.7
評価・改善	3	59.1	67.5	61.5	48.0

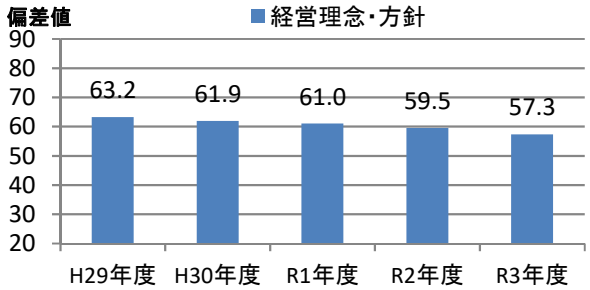


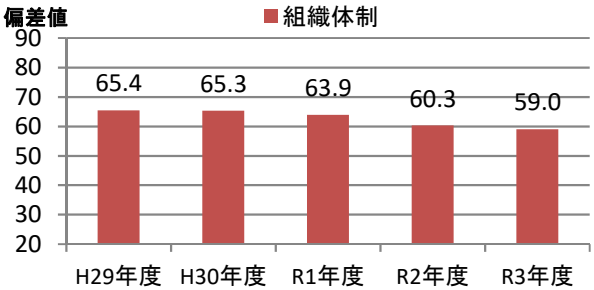
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

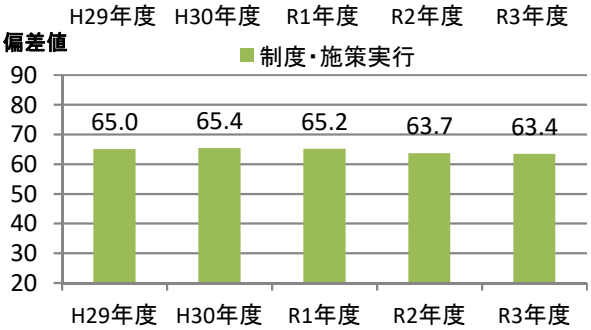
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

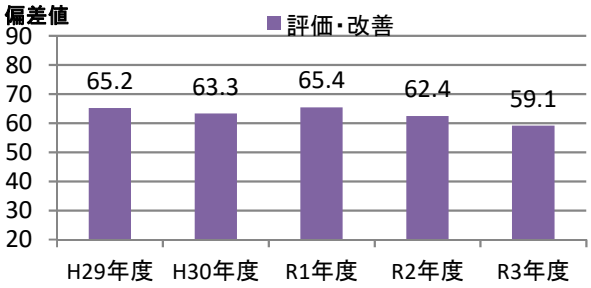
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	51～100位	51～100位	51～100位	251～300位	451～500位
総合評価	64.6	63.9(↓0.7)	63.7(↓0.2)	61.4(↓2.3)	59.4(↓2.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



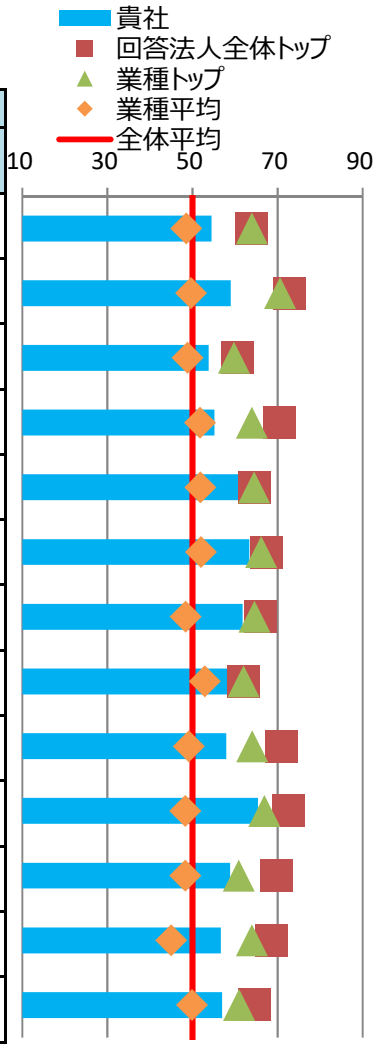






④評価の詳細分析

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	54.5	64.0	64.0	48.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	59.0	72.9	70.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.8	60.6	59.8	48.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	55.2	70.5	64.0	51.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	63.4	67.5	66.2	52.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	61.8	66.0	64.6	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.9	62.0	62.0	52.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	58.0	71.1	64.1	49.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	65.4	72.5	66.9	48.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	58.9	69.8	60.9	48.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.7	68.5	64.0	45.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.0	64.5	61.0	49.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 事業における豊かさ・快適さ、そして、当社事業の根幹である交通事業をはじめとする「安全」と「安心」「安定」の確保がお客さまが当社にお寄せくださる信頼の源泉であり、従業員とその家族が不健康や疾病により、それらがおびやかされることを避ける。
健康経営の実施により期待する効果	従業員とその家族の健康維持・増進が事業における豊かさ・快適さ、そして、当社事業の根幹である「安全」と「安心」「安定」を担保する柱となる。ひいては、東急線沿線に住まわれる方々の生活環境を創造し、そこに「健康増進」を付加価値として提供することにより、お客さまである沿線に住まわれる方々の生活環境を充実させることができる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://tokyu.disclosure.site/ja/152/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	51.7	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	62.5	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	70.4	50.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	69.6	48.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.5	45.3	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	61.4	45.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	46.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	51.8	46.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	2019年定期健康診断では、肥満率31.6%と徐々に上昇傾向であり、結果として全体的なメタボリックシンドローム該当者（以下、メタボ）も増加傾向にあり、当社の課題となっている。40歳代から増加するが、メタボ予備軍は２０～３０歳代から増加しているため、特定保健指導対象外となる39歳以下の若年者のメタボ対策が、今後の肥満率・メタボ該当者率減少に必要であると考えた。
	施策実施結果	対象となったメタボ対象者99名のうち22名が参加、メタボ予備軍対象者206名のうち39名が参加し。全体として対象の約20%が参加した。
	効果検証結果	参加者には食品、エクササイズ用品などの購入費の一部を費用補助し、保健師または管理栄養士が初回面談を実施。生活習慣の振り返り、目標体重などを決め、行動目標を立てた。その結果、終了後の定期健診で61名の参加者のうち32名が非該当または予備軍への移行を果たし、その他の項目でも、体重、腹囲、中性脂肪などの平均値で明らかな改善が見られた。
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	主に鉄道現業部門において、入社した年、もしくは入社１、２年の若い社員が早期に退職するケースが散見されていた。理由を確認していくと、学業生活を終え、新たに社会生活に参加した若い社員にとって、新たに始められた仕事、職場での上司や先輩との人間関係など、これまでに経験したことのない毎日の生活において、中にはいろいろな悩みを感じ自分では解決できないままつらい日々を送ることになっていた。
	施策実施結果	鉄道現業職場に配属となった新入社員全員に対し、産業医、保健師が職場とは別の立場から適切なタイミングで面談を行い、一人で悩む新入社員の発見とサポートを行った。
	効果検証結果	施策の実施により、新入社員の離職抑止に繋がったかどうかの検証は判断が難しいところがあるものの、一人はすでにメンタル不調に陥っており、休業し医療にかかる状態であったことから一定の効果は出ているものと捉え、今後も継続していく予定となっている。

※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: 009006

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：京浜急行電鉄株式会社

英文名：Keikyu Corporation

上場

■加入保険者：東京西南私鉄連合健康保険組合

■所属業種：陸運業

①健康経営度評価結果

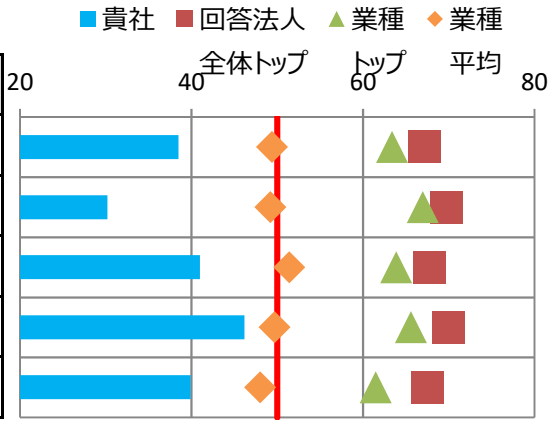
■総合順位：　**2501～2550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**38.5**　↓5.0　（前回偏差値 43.5 ）

※「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	-	38.5	67.2	63.4	49.4
経営理念・方針	3	30.2	69.8	67.0	49.2
組織体制	2	41.0	67.8	63.9	51.4
制度・施策実行	2	46.2	70.0	65.6	49.7
評価・改善	3	39.9	67.5	61.5	48.0

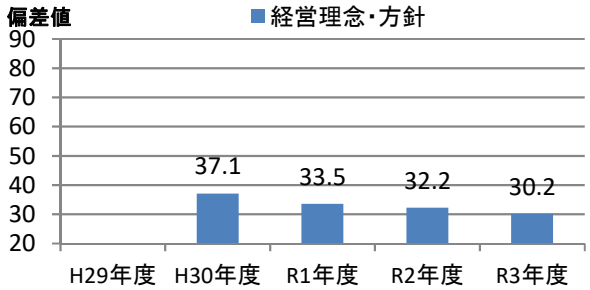


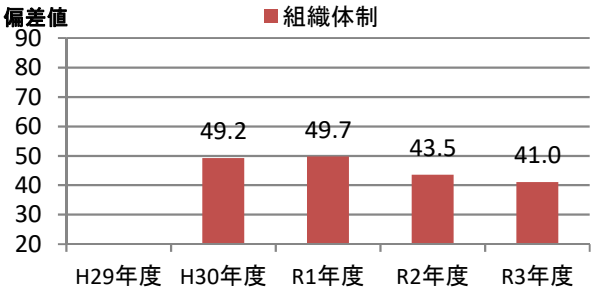
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

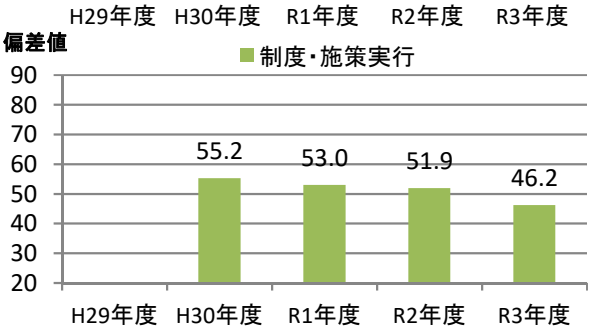
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

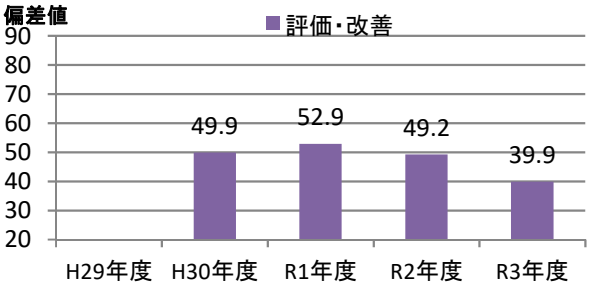
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1101～1150位	1501～1550位	1851～1900位	2501～2550位
総合評価	-	47.5(-)	46.5(↓1.0)	43.5(↓3.0)	38.5(↓5.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



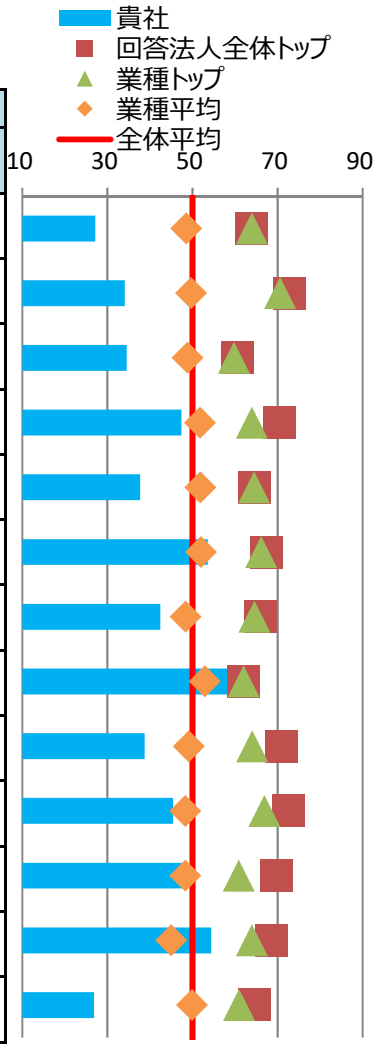






④評価の詳細分析

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	27.2	64.0	64.0	48.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	34.1	72.9	70.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	34.6	60.6	59.8	48.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	47.4	70.5	64.0	51.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	37.7	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	53.6	67.5	66.2	52.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	42.5	66.0	64.6	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	58.5	62.0	62.0	52.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	38.8	71.1	64.1	49.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	45.5	72.5	66.9	48.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	47.6	69.8	60.9	48.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.4	68.5	64.0	45.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	26.9	64.5	61.0	49.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	–
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	–
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.1	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.2	51.7	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	44.4	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.2	50.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.1	48.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.0	45.3	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	44.3	45.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.2	46.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.9	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	41.4	46.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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: 009007

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：小田急電鉄株式会社

英文名：Odakyu Electric Railway Co.,Ltd

上場

■加入保険者：小田急グループ健康保険組合

■所属業種：陸運業

①健康経営度評価結果

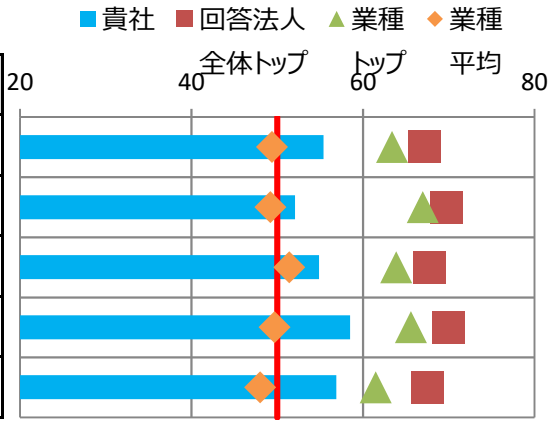
■総合順位：　**901～950位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**55.4**　↓2.5　（前回偏差値　57.9 ）

※「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	-	55.4	67.2	63.4	49.4
経営理念・方針	3	52.1	69.8	67.0	49.2
組織体制	2	54.9	67.8	63.9	51.4
制度・施策実行	2	58.5	70.0	65.6	49.7
評価・改善	3	56.9	67.5	61.5	48.0

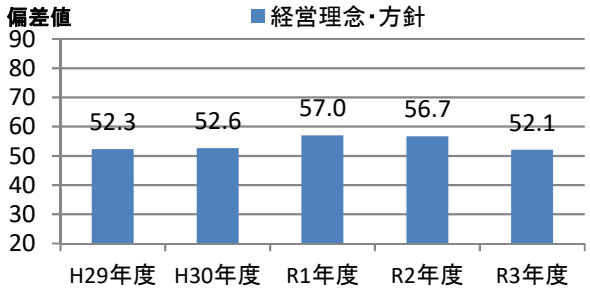


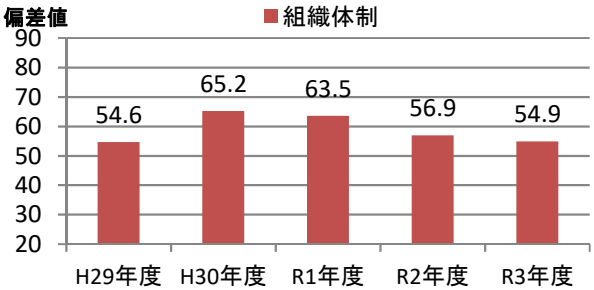
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

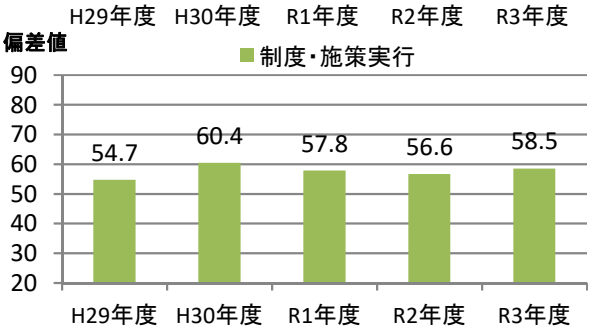
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

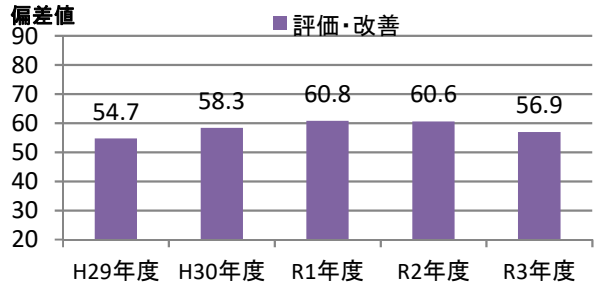
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	401～450位	301～350位	351～400位	601～650位	901～950位
総合評価	54.0	58.6(↑4.6)	59.6(↑1.0)	57.9(↓1.7)	55.4(↓2.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



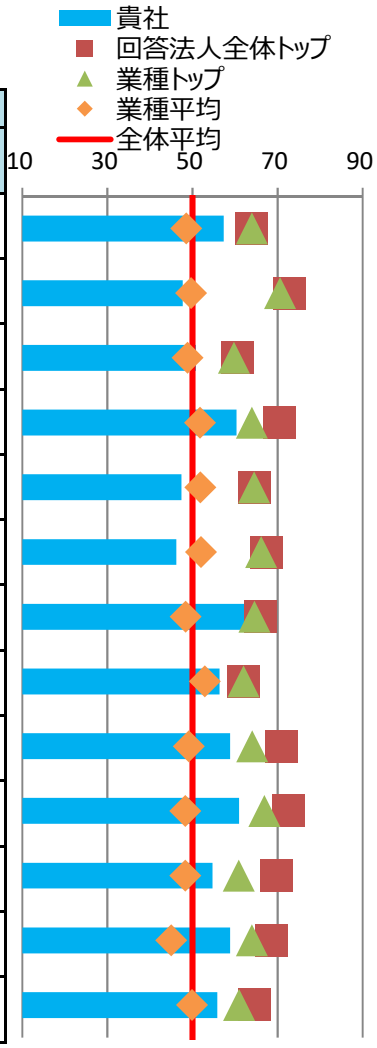






④評価の詳細分析

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	57.4	64.0	64.0	48.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	47.7	72.9	70.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	50.8	60.6	59.8	48.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.4	70.5	64.0	51.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	47.4	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	46.2	67.5	66.2	52.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	62.3	66.0	64.6	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	56.4	62.0	62.0	52.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	58.9	71.1	64.1	49.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	61.0	72.5	66.9	48.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.7	69.8	60.9	48.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.9	68.5	64.0	45.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.9	64.5	61.0	49.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 高齢な社員が増加していく中、公共交通事業者として、65歳さらにはそれ以上の高齢者においても心身の健康が保持され、安全安定輸送に貢献し続けていただくことが重要な課題となっている。
健康経営の実施により期待する効果	高齢社員になっても心身の健康を維持するためには、若年時からの生活習慣改善の取り組みが不可欠なため、「肥満状態」「健診有所見」「喫煙習慣」それぞれの率の低下を目標に中・長期的に活動を進めていく。

※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	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.odakyu.jp./company/diversity

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.5	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.3	51.7	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	63.0	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.1	50.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.9	48.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.7	45.3	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	64.4	45.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.0	46.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.8	46.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	40歳以上のメタボリスクの高い≪強く疑われる判定者≫が増加傾向があるため、若年層も含めた全世代への体質改善の必要性が高まっている。
	施策実施結果	コロナ禍での対策として以下に取組んだ。 １社内イントラによる月１回の産業医からの健康情報発信。 ２健診要治療者に対する電話による受診勧奨。 ３在宅勤務者への朝・夕を活用した運動推奨WEB面談実施。
	効果検証結果	生活習慣病による新規休職者を社員の0.4%以内とした結果に対し、0.32%と目標を達成できた。65歳定年を導入し平均年齢が上昇しているにもかかわらず達成できたことは成果があったと判断する。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルヘルス不調による休業者の高止り傾向が続く中、さらに新型コロナ感染拡大防止の対策により、コミュニケーションを制限せざるを得なかったため、職場での上司同僚との一体感や価値観の共有が損なわれており、更なる快適職場づくりの推進が不可欠となっている。
	施策実施結果	１一部の職場で複数回のストレスチェックを実施することで快適職場づくりの効果検証を実施。 ２コロナ禍でのセルフケア対応およびラインケア対応を社内イントラに掲載。
	効果検証結果	臨床心理士が快適職場づくりに介入した所属でのアンケート結果として、95%と多くの従業員より「役立った」との回答を得るとともに、同職場の管理監督者から「相談された際の対応方をもっと知りたい」との意見も多く出ており効果があったと判断する。しかしながら、会社全体の傾向としてコロナ禍によるコミュニケーションが減少していることは引き続き否めず、若年層のメンタルヘルス不調者が増加してしまった。

※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) 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: 009008

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：京王電鉄株式会社

英文名：Keio Corporation

上場

■加入保険者：東京西南私鉄連合健康保険組合

■所属業種：陸運業

①健康経営度評価結果

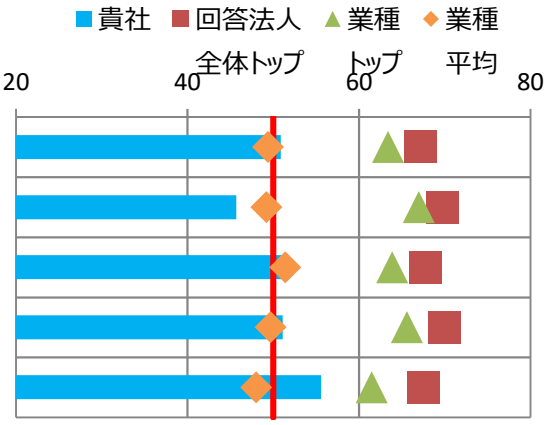
■総合順位：　**1451～1500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**50.9**　↑1.6　（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	-	50.9	67.2	63.4	49.4
経営理念・方針	3	45.7	69.8	67.0	49.2
組織体制	2	51.6	67.8	63.9	51.4
制度・施策実行	2	51.1	70.0	65.6	49.7
評価・改善	3	55.6	67.5	61.5	48.0

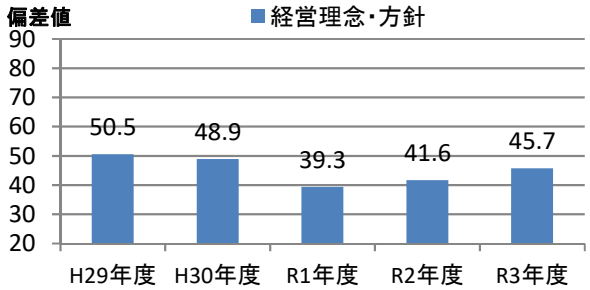


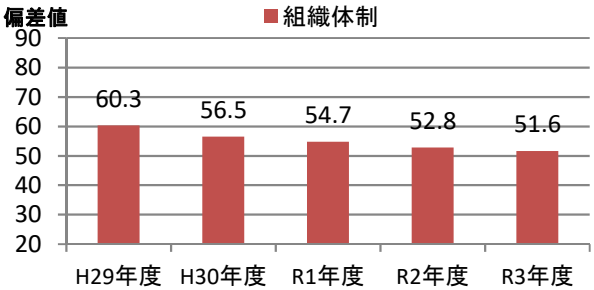
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

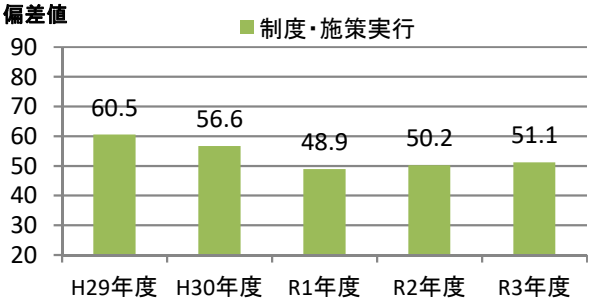
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

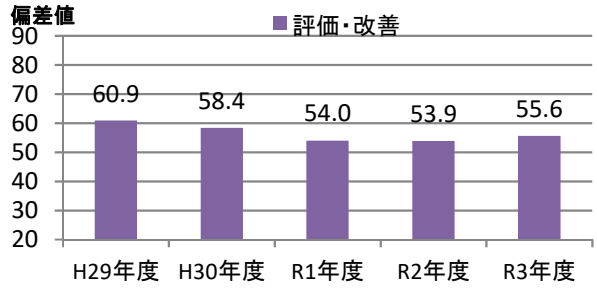
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	251～300位	601～650位	1351～1400位	1401～1450位	1451～1500位
総合評価	57.5	54.6(↓2.9)	48.7(↓5.9)	49.3(↑0.6)	50.9(↑1.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



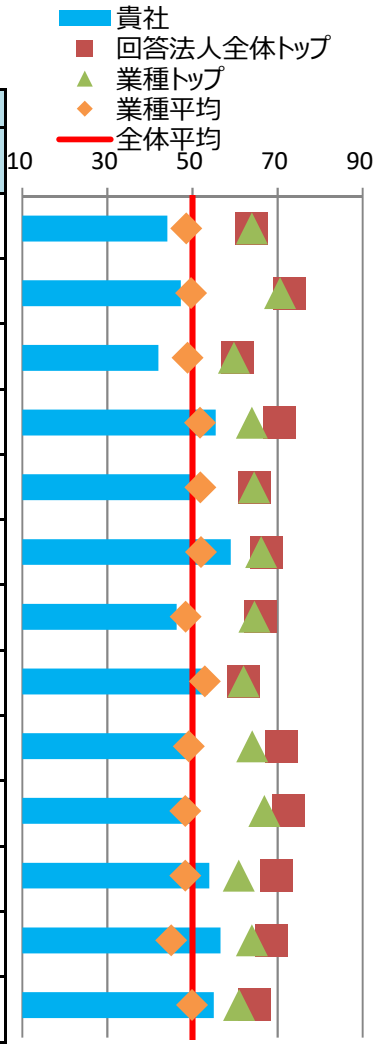






④評価の詳細分析

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	64.0	48.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	47.3	72.9	70.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	42.0	60.6	59.8	48.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	55.5	70.5	64.0	51.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	50.3	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	59.0	67.5	66.2	52.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	46.3	66.0	64.6	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	53.6	62.0	62.0	52.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	49.3	71.1	64.1	49.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	49.5	72.5	66.9	48.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.0	69.8	60.9	48.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.6	68.5	64.0	45.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.0	64.5	61.0	49.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 コロナ禍により従前の事業モデルでは企業活動を維持できなくなっている。新しい発想でサービスを提供し、能動的に需要を作る必要があり、これらに挑戦する実行力の土台は心身の健康である。従業員の心身の健康維持向上を図り、個々のパフォーマンスを上げていくことが経営課題の解決につながると考える。
健康経営の実施により期待する効果	要健康管理者の減少。現在60%前後で推移しているが、これを55%まで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	CSR報告書
URL	https://www.keio.co.jp/company/environment/social_environment/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.3	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.5	51.7	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	56.4	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.3	50.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	48.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.4	45.3	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	46.9	45.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	46.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.9	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.9	46.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	従来より当社男性社員において、定期健康診断で肥満（BMI25以上）と判定される者の割合が全国平均・東京都平均よりも高い。今後高年齢者の活用が進む中、健康で働き続けられる支援が必要である。
	施策実施結果	2017年度からウォーキングをテーマとした施策を実施。 2020年度は約300人が9か月間にわたり参加した。
	効果検証結果	イベントの実施前後で参加者および全社員の健康診断結果を比較。 ①BMIの推移　②要健康管理項目数の推移　をそれぞれ比較したところ、①についてはイベント参加者において改善傾向が明らかになった。
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: 009020

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東日本旅客鉄道株式会社

英文名：EAST JAPAN RAILWAY COMPANY

■加入保険者：ジェイアールグループ健康保険組合

上場

■所属業種：陸運業

①健康経営度評価結果

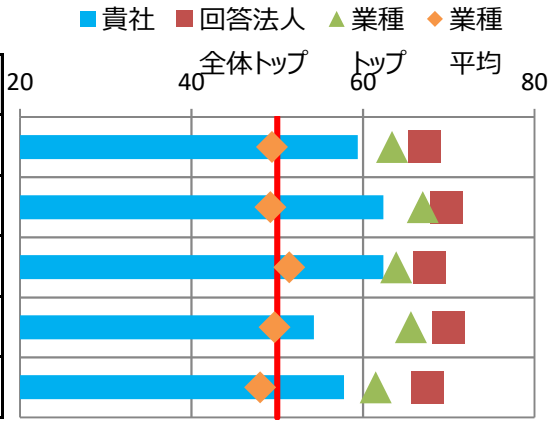
■総合順位：　**451～500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.4**　↑1.5　（前回偏差値　57.9 ）

※「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	-	59.4	67.2	63.4	49.4
経営理念・方針	3	62.4	69.8	67.0	49.2
組織体制	2	62.4	67.8	63.9	51.4
制度・施策実行	2	54.3	70.0	65.6	49.7
評価・改善	3	57.8	67.5	61.5	48.0

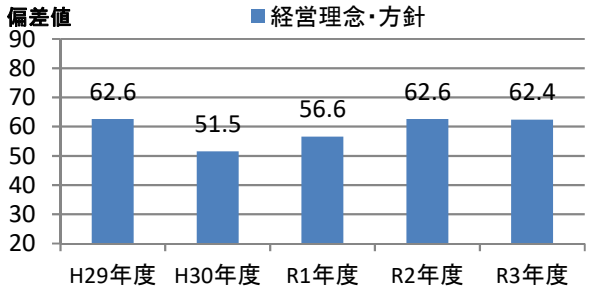


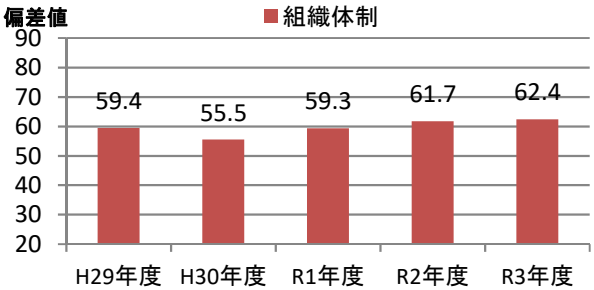
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

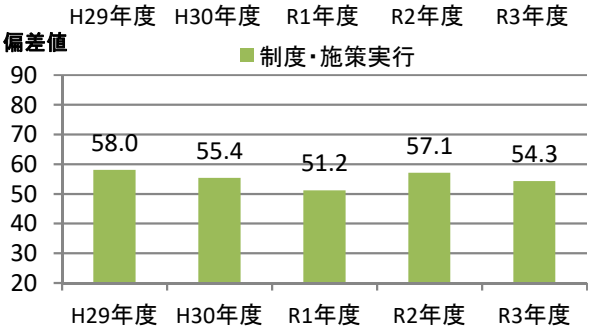
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

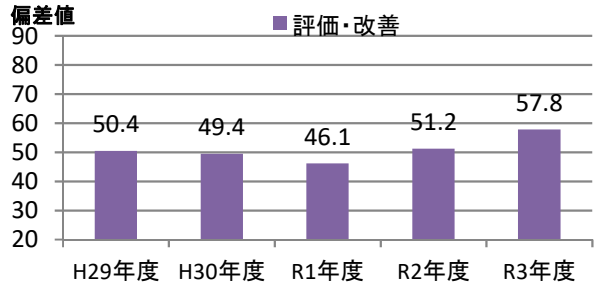
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	201～250位	751～800位	1001～1050位	601～650位	451～500位
総合評価	58.1	53.1(↓5.0)	52.9(↓0.2)	57.9(↑5.0)	59.4(↑1.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



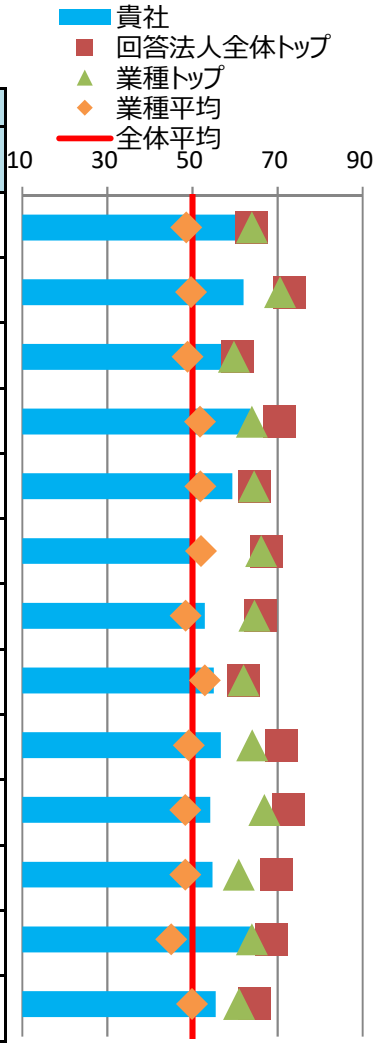






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	61.8	64.0	64.0	48.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	62.0	72.9	70.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.6	60.6	59.8	48.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.6	70.5	64.0	51.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	59.4	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	50.4	67.5	66.2	52.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	52.9	66.0	64.6	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.0	62.0	62.0	52.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	56.7	71.1	64.1	49.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	54.2	72.5	66.9	48.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.7	69.8	60.9	48.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	64.0	68.5	64.0	45.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.5	64.5	61.0	49.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 ・社員が主役となって中期経営ビジョン「変革２０２７」を達成するためには、社員一人ひとりが心身ともに健やかに生活すること、社員一人ひとりがその意欲や能力を最大限に発揮し、いきいきと働くことが必要 ・社員がいきいきと働くためには、組織を活性化しボトムアップ経営の場を拡大することが課題であり、職場における健康経営の推進を課題解決の手段の一つと考えている。
健康経営の実施により期待する効果	・当社の職場において一番身近な健康経営推進のイベントは、年２回の歩行イベントである「みんなで歩活」。歩活参加率50%以上をめざすことで組織の活性化を図っている。（2021年5月は38%） ・毎年度、健康経営の取り組みが優秀な職場を表彰しており、表彰にあたり支社等各機関からの推薦職場数が100箇所になることをめざしている。（2021年度は78箇所）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で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.jreast.co.jp/info/2021/20211025_ho01.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.0	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.7	51.7	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	44.0	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.9	50.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.9	48.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.5	45.3	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	51.7	45.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	46.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.6	46.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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の集団分析結果報告の職場長勉強会で、結果をもらっても何をしたら職場の状況が改善するかがよくわからない、という声があった。また、集団分析結果の活用方法を動画で配信したが、一方的な配信になってしまい、職場ごとに改善アクションプランの内容や活用状況に温度差があった。
	施策実施結果	2020年度は職場長勉強会で職場での改善事例集をまとめた冊子を配付した。また、職場ごとの温度差解消や一方的な配信への対応策として、全機関職場長を対象に改善アクションプランの振り返り勉強会を追加した。
	効果検証結果	全職場に改善事例集を配付したこと、また、全機関を対象に改善アクションプランの振り返り勉強会を実施したことで、職場長からは、具体的に何をしたらよいかが分かった、との意見を多く取得した。
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	社員の喫煙率が全国平均の16.7%（2019年）と比べて当社は27.2%（2019年度実績）と高かった。
	施策実施結果	喫煙所を1,520箇所から2020年度末にさらに1,497箇所に減少。オンライン禁煙サポートも実施。参加者が2019年度は121人だったのが156人に増加。また禁煙に積極的に取り組んだ職場を表彰した。
	効果検証結果	当社の喫煙率が27.2%から25.0%（2020年度実績）に低下した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 009021

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：西日本旅客鉄道株式会社

英文名：West Japan Railway Company

■加入保険者：ジェイアールグループ健康保険組合

上場

■所属業種：陸運業

①健康経営度評価結果

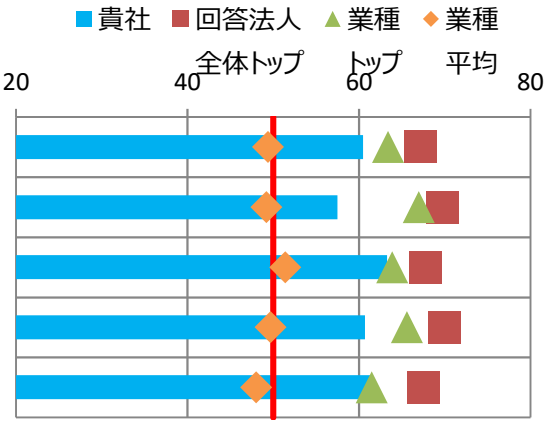
■総合順位：　**351～400位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**60.5**　↑4.8　（前回偏差値　55.7 ）

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

②評価の内訳

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	63.4	49.4
経営理念・方針	3	57.5	69.8	67.0	49.2
組織体制	2	63.3	67.8	63.9	51.4
制度・施策実行	2	60.7	70.0	65.6	49.7
評価・改善	3	61.5	67.5	61.5	48.0

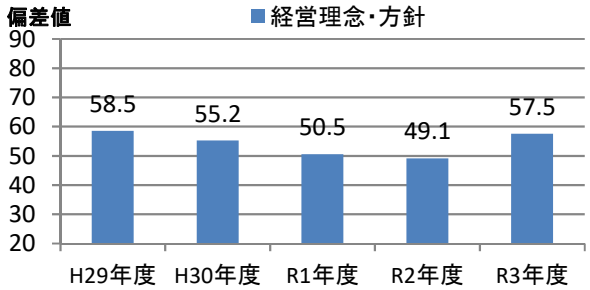


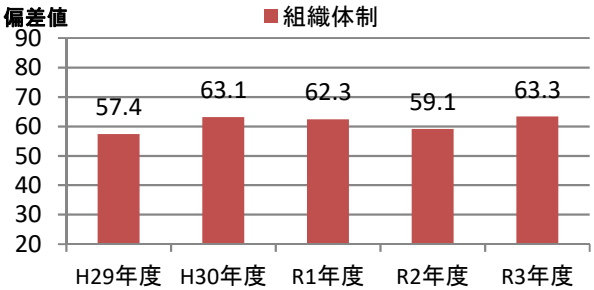
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

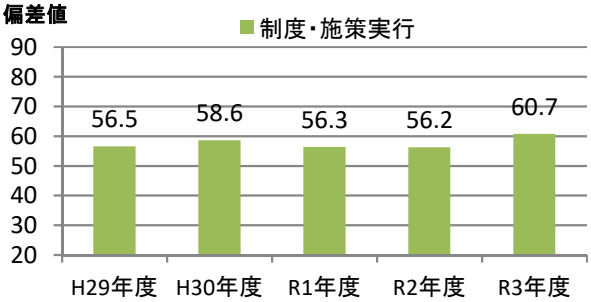
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

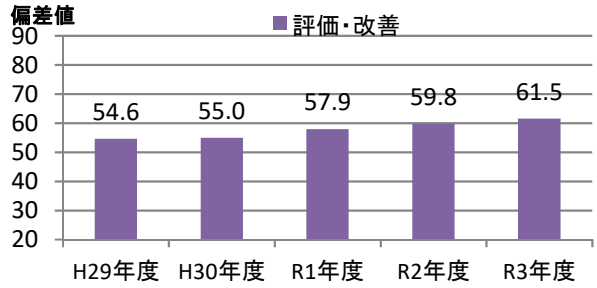
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	251～300位	401～450位	701～750位	801～850位	351～400位
総合評価	56.9	57.8(↑0.9)	56.2(↓1.6)	55.7(↓0.5)	60.5(↑4.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



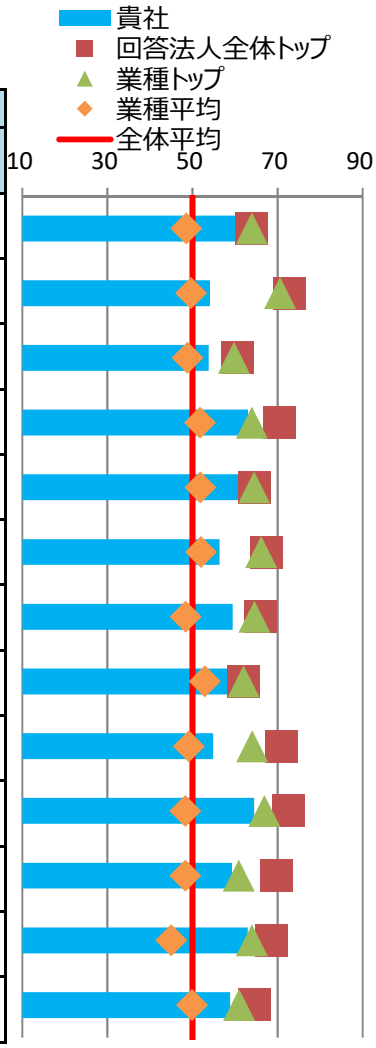






④評価の詳細分析

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	48.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	54.1	72.9	70.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.8	60.6	59.8	48.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.1	70.5	64.0	51.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	56.4	67.5	66.2	52.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	59.5	66.0	64.6	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	60.6	62.0	62.0	52.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	54.9	71.1	64.1	49.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	64.5	72.5	66.9	48.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	59.3	69.8	60.9	48.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	63.0	68.5	64.0	45.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.9	64.5	61.0	49.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ベテラン社員の大量退職や新規採用抑制等により、組織を支える知識や技術を次世代へ円滑に継承することや、社員一人ひとりが心身ともに健康で、生涯にわたり持てる力を最大限発揮できるコンディションを維持する状態とし、組織力を高めることが早急の課題である。生涯にわたり会社や仕事に誇りや満足感を感じることに価値を置き、社員の健康づくりの取組みを経営の視点から投資し、労働損失の低減や生産性向上を目指す。
健康経営の実施により期待する効果	一人ひとりの社員の健康を重要な経営資源と捉え、人と組織を成長させることで、企業の生産性や価値の向上を期待する。当社では「中期健康経営計画（5カ年計画）」として進捗確認の指標（KPI）を策定し、全社的な方針・目標のもとに、こころとからだの不調の未然防止に向けた行動目標を掲げ、社員の健康増進、生活改善のサポート等の職場や社員個人による健康活動を支援している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.westjr.co.jp/company/action/training/#projectC

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	51.7	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	66.0	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	68.8	50.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.5	48.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.6	45.3	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	65.1	45.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	46.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.2	46.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	鉄道会社特有の勤務体系（夜勤を含むシフト制等）や高齢化等、健康のプライオリティーが高い当社の状況から、病気の早期発見、未然予防を重点施策の１つとしている。人間ドック受診率を向上について、中期健康経営計画（2022年までの５ヵ年計画）により「受診率70%以上」の目標を掲げ、制度としてJR健保と会社の費用補助により実質無料で人間ドックが受けられるよう整備しているものの、受診率が伸び悩んでいる。
	施策実施結果	毎月１回各箇所の人間ドック予約者リストを箇所長へ提供し、保健師と連携して対象者への声掛けを行うとともに、定期健康診断受診の代用とできる医療機関を増設する等、社員の行動変容を促す仕組みを構築。
	効果検証結果	コロナ禍による医療機関の受診控えの影響により、人間ドック受診率は2020年度実績が43.4%であり、2018年度実績42.9%から微増という結果であった。しかしながら、生活習慣に関する取組み指標（喫煙率、飲酒率、運動実施率）については全項目が向上しており、健康意識の醸成に寄与していると評価できる。 ※喫煙率：26.3%⇒23, 2%、飲酒率：12.1%⇒10.5%、運動実施率：20.2%⇒23.2%
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	ワークエンゲイジメント指標については、会社独自の指標（働きがいアンケート）により抽出していたが、汎用的なデータではなく「いきいき職場率」算定についても、一般的な手法での算定ができていなかった（健康経営計画目標「いきいき職場率80%」も60%程度に留まる）。 ストレスチェックと相互分析することで社員意識アンケートとの相関関係が明らかとなったため、人事部門として両者が一体となり取り組むこととした。
	施策実施結果	2020年度に厚生労働省推奨の「新職業性ストレス簡易調査票（80項目）」を導入したことで、世間でも一般的な手法によりワークエンゲイジメント指標「いきいき職場率」を算出できるようになった。
	効果検証結果	新職業性ストレス簡易調査票導入に際し、人事部門全体の施策として社員への意識付けや産業医を通じた箇所への丁寧な声掛けを行い、改めて集団分析結果を活用した職場環境改善の重要性を共有することができた。 また、これまでの会社独自基準から全国平均基準に見直された結果、いきいき職場率は前年度と比較し大幅に改善し、中期健康経営計画の目標値である「いきいき職場率80%」を達成することができた。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	－
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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: 009022

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東海旅客鉄道株式会社

英文名：Central Japan Railway Company

■加入保険者：ジェイアールグループ健康保険組合

上場

■所属業種：陸運業

①健康経営度評価結果

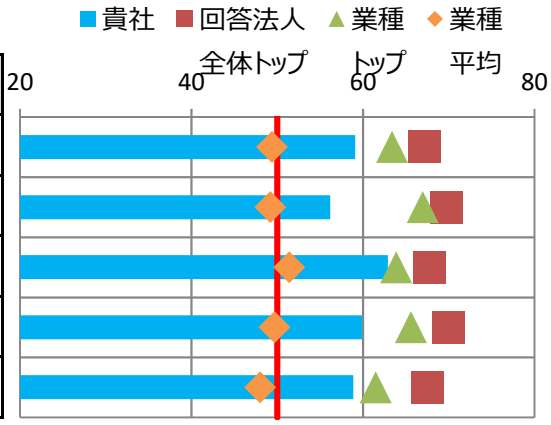
■総合順位：　**501～550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.1**　↓1.0　（前回偏差値　60.1 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	59.1	67.2	63.4	49.4
経営理念・方針	3	56.2	69.8	67.0	49.2
組織体制	2	62.9	67.8	63.9	51.4
制度・施策実行	2	59.9	70.0	65.6	49.7
評価・改善	3	58.9	67.5	61.5	48.0

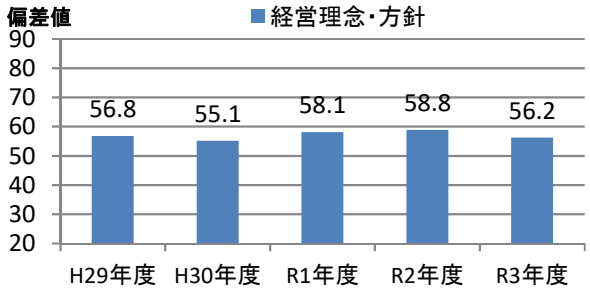


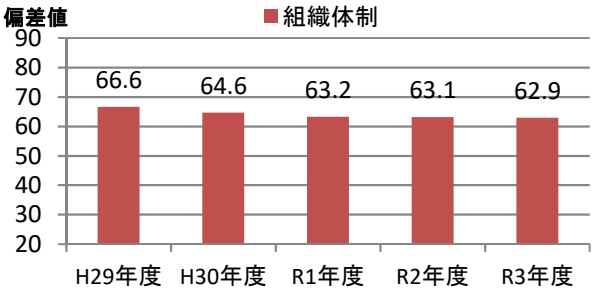
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

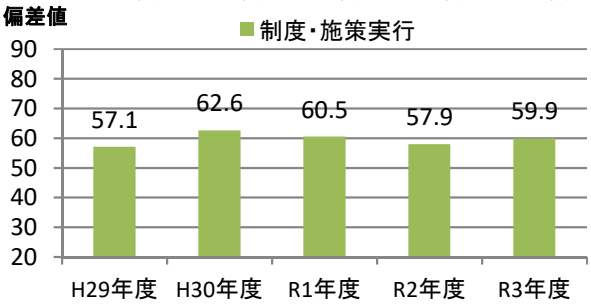
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

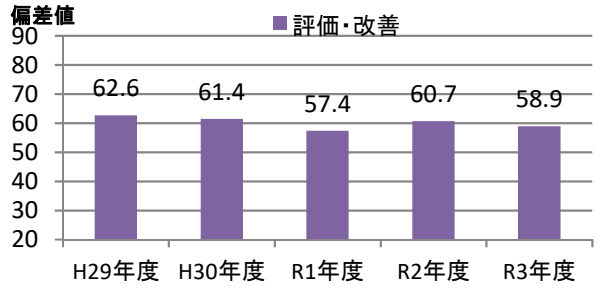
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	151～200位	201～250位	351～400位	351～400位	501～550位
総合評価	60.0	60.5(↑0.5)	59.4(↓1.1)	60.1(↑0.7)	59.1(↓1.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



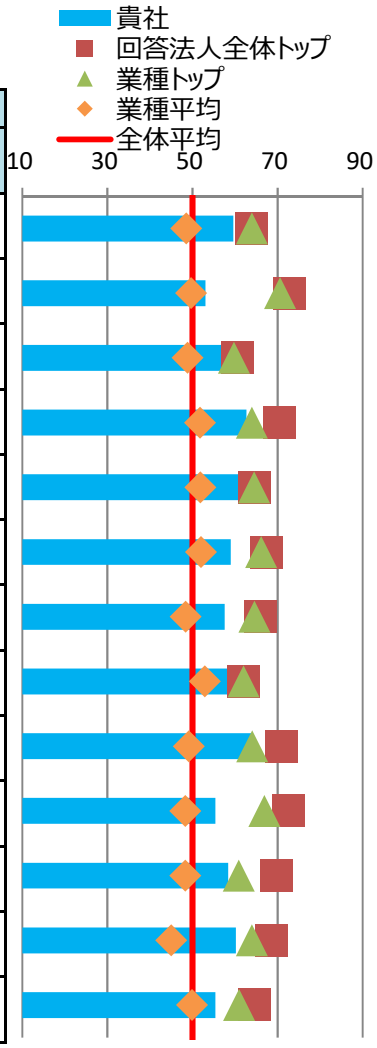






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	59.6	64.0	64.0	48.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	53.1	72.9	70.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.3	60.6	59.8	48.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.7	70.5	64.0	51.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	59.0	67.5	66.2	52.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	57.6	66.0	64.6	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	60.6	62.0	62.0	52.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	64.1	71.1	64.1	49.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	55.4	72.5	66.9	48.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	58.4	69.8	60.9	48.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	60.2	68.5	64.0	45.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.4	64.5	61.0	49.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 少子化の進展に伴う採用環境の変化、高齢者を巡る社会情勢の変化等を見据えつつ、経営理念に示す「日本の大動脈と社会基盤の発展に貢献する」という使命を担い続けるためには、社員一人ひとりがその持てる力を最大限発揮することが大切。その基盤となる心身の健康の保持・増進を図ることが健康経営を進める上での課題である。
健康経営の実施により期待する効果	健康上の理由で能力を最大限発揮できない社員を減らすこと、つまり心身不調による就業制限・休業・退職者数を減らすこと、を期待する。まずは病気の発生予防が重要であることから、心身不調との相関性が高い指標の改善に取組む。具体的には、運動習慣においては「1日平均8,000歩以上歩く社員を50%以上とすること」、喫煙率においては「喫煙者数を25%減らすこと」を目標に掲げ、社員の行動変革を促す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	統合報告書
URL	https://company.jr-central.co.jp/ir/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.5	51.7	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	56.2	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.4	50.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.7	48.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.4	45.3	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	51.6	45.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	46.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.5	46.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	少子化の進展に伴う採用環境の変化、高齢者を巡る社会情勢の変化等を見据えつつ、経営理念に示す「日本の大動脈と社会基盤の発展に貢献する」という使命を担い続けるためには、社員一人ひとりがその持てる力を最大限発揮することが大切。その基盤となる心身の健康の保持・増進を図ることが健康経営を進める上での課題であることから、心身不調との相関性が高い健康関連指標の一つである「運動習慣」の改善に取組む。
	施策実施結果	歩行イベントについてインセンティブを設定して参加慫慂し、参加率は５％（2018春）→68％（2020秋）に向上した。また、オンラインフィットネスアプリを法人契約し、全社員の43%が登録している。
	効果検証結果	健康診断の問診結果として、「週２回以上運動する者の割合」が、男性で（2018）21.6%→（2020）27.5%、女性で（2018）11.9%→（2020）14.2%、と改善した。また、オンラインフィットネスアプリ上でのイベント実施後のアンケートにおいて、「運動やセルフケアを意識するようになった」という回答が全体の７割を占め、運動習慣の動機付けにおいて一定の効果があったものと考えられる。
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	少子化の進展に伴う採用環境の変化、高齢者を巡る社会情勢の変化等を見据えつつ、経営理念に示す「日本の大動脈と社会基盤の発展に貢献する」という使命を担い続けるためには、社員一人ひとりがその持てる力を最大限発揮することが大切。その基盤となる心身の健康の保持・増進を図ることが健康経営を進める上での課題であることから、心身不調との相関性が高い健康関連指標の一つである「喫煙率」の改善に取組む。
	施策実施結果	各研修で禁煙教育を継続した他、法改正以降も喫煙室廃止を進め、全社で41→15箇所に減らした。またオンライン禁煙外来の費用補助制度利用者は（2019）26名→（2020）72名と増加した。
	効果検証結果	健康診断の問診結果として、全社の喫煙率は（2018）25.8%→（2019）24.5%→（2020）23.0%と減少した。（当社社員は男性が９割）

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	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: 009024

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社西武ホールディングス

英文名：

■加入保険者：西武健康保険組合

上場

■所属業種：陸運業

①健康経営度評価結果

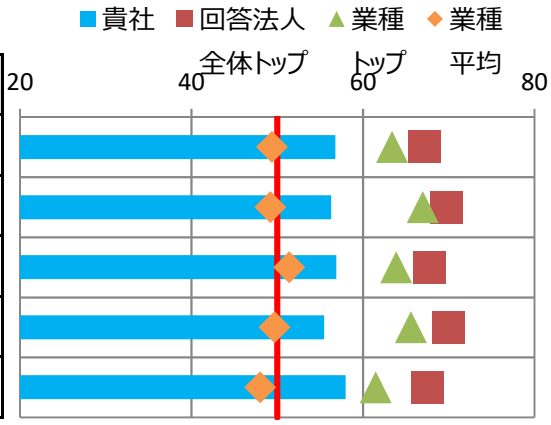
■総合順位：　**751～800位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**56.8**　↑3.0　（前回偏差値　53.8 ）

※「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	-	56.8	67.2	63.4	49.4
経営理念・方針	3	56.3	69.8	67.0	49.2
組織体制	2	56.9	67.8	63.9	51.4
制度・施策実行	2	55.5	70.0	65.6	49.7
評価・改善	3	58.0	67.5	61.5	48.0

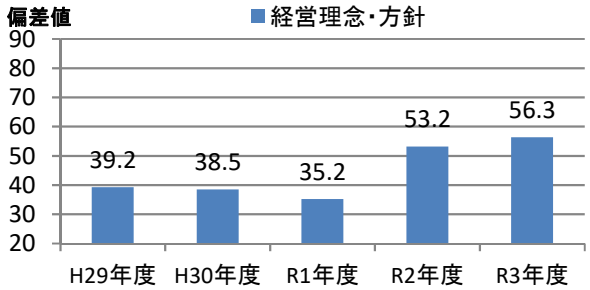


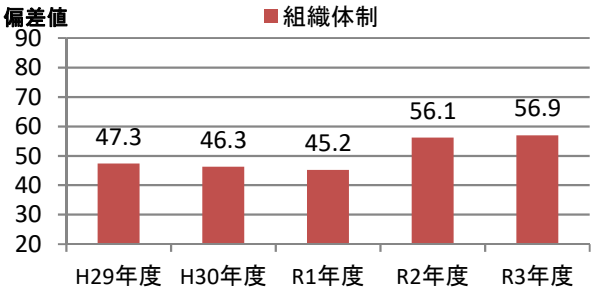
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

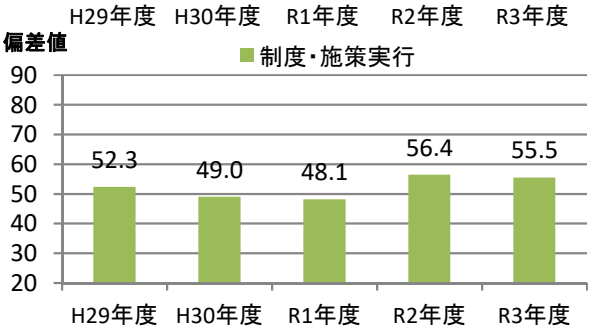
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

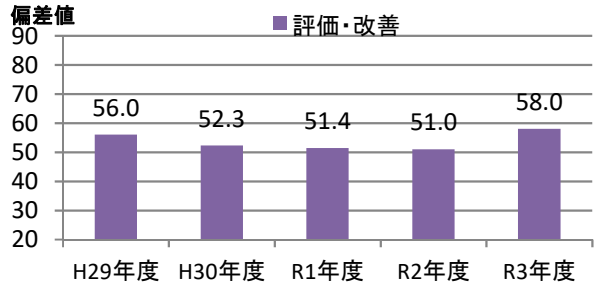
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	701～750位	1201～1250位	1651～1700位	1001～1050位	751～800位
総合評価	48.1	46.0(↓2.1)	44.6(↓1.4)	53.8(↑9.2)	56.8(↑3.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



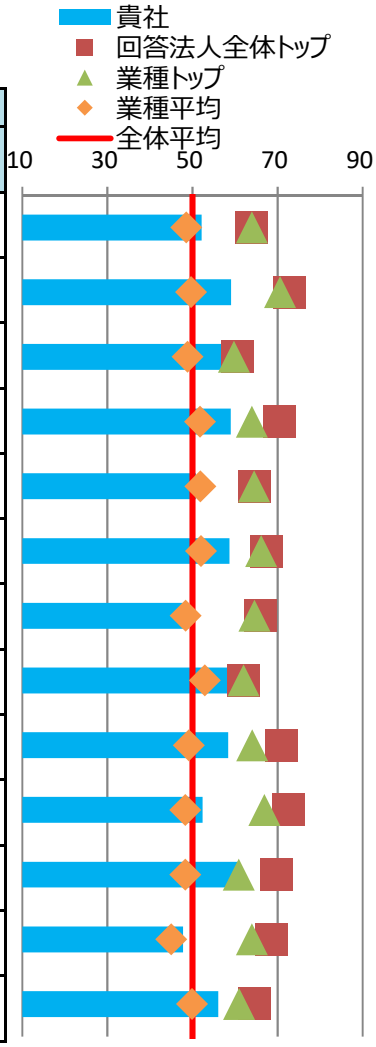






④評価の詳細分析

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	52.2	64.0	64.0	48.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	59.1	72.9	70.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.5	60.6	59.8	48.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	59.0	70.5	64.0	51.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	50.8	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.7	67.5	66.2	52.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	49.1	66.0	64.6	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.2	62.0	62.0	52.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	58.4	71.1	64.1	49.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	52.4	72.5	66.9	48.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	60.9	69.8	60.9	48.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	47.8	68.5	64.0	45.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	56.1	64.5	61.0	49.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 西武グループでは社員一人一人の行動指針である「グループビジョン」に基づき幅広い事業・サービスを行っている中で、生産年齢人口減少という社会課題に加え、技術の伝承など従業員に健康で長く活躍して頂くことが、当社としても持続的かつ力強い成長を目指していくうえで課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身ともに健康で働きやすい職場環境となることで、パフォーマンス・モチベーションが最大化され、グループビジョンの実現につながること、およびステークホルダーから信頼される会社文化が醸成されることを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.7	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	51.7	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	52.1	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.6	50.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	48.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.2	45.3	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	49.2	45.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	46.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	69.4	46.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	定期健康診断の結果における「脂質・肥満度・糖尿」の有所見率が前年と横ばいであることと、運動習慣のない従業員が多いことから、将来的に生活習慣病を発症する従業員が多くなるリスクがある。
	施策実施結果	課題を認識し取り組みを進め、効果検証を行い更に取り組みを改善しながら進めている。 10～12月に健康月間として運動習慣奨励を行っている。
	効果検証結果	現時点では大きな効果は出ていない。 [脂質]　2018年　39.0%　⇒　2019年　35.3%　⇒　2020年　35.8% [肥満度]2018年　18.5%　⇒　2019年　16.2%　⇒　2020年　21.9% [糖尿]　2018年　16.0%　⇒　2019年　11.5%　⇒　2020年　15.0%
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙がもたらす健康リスクがある。 事業場内禁煙は既に実施しているが、継続的に喫煙者の削減に取り組む。
	施策実施結果	就業時間内禁煙を打ち出し、喫煙者へ個別アプローチし、健保組合と連携し、禁煙に繋げる。 会社と健康保険組合の連名で禁煙キャンペーンを実施。禁煙治療参加者について費用補助を行い喫煙者に参加を呼びかけた。
	効果検証結果	現時点では大きな効果は出ていない。 喫煙率（40歳代以上）　2017年度　９．７%、2020年度　９．８% 今後も継続的に、喫煙者に対して禁煙治療への働きかけを行う。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	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: 009033

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：広島電鉄株式会社

英文名：Hiroshima Electric Railway Co,Ltd

上場

■加入保険者：広島ガス電鉄健康保険組合

■所属業種：陸運業

①健康経営度評価結果

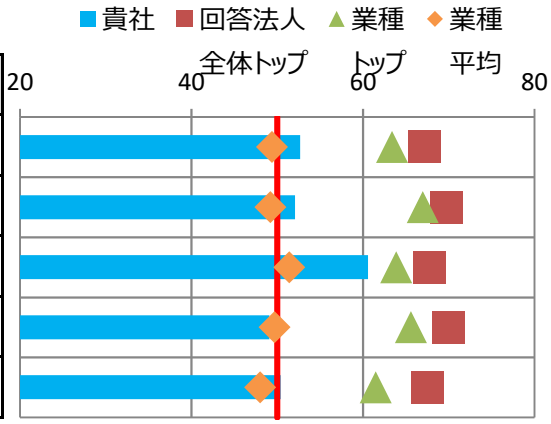
■総合順位：　**1251～1300位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**52.7**　↓0.5　（前回偏差値　53.2 ）

※「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	-	52.7	67.2	63.4	49.4
経営理念・方針	3	52.1	69.8	67.0	49.2
組織体制	2	60.6	67.8	63.9	51.4
制度・施策実行	2	49.1	70.0	65.6	49.7
評価・改善	3	50.4	67.5	61.5	48.0

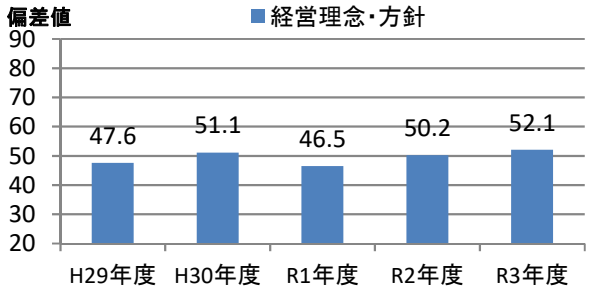


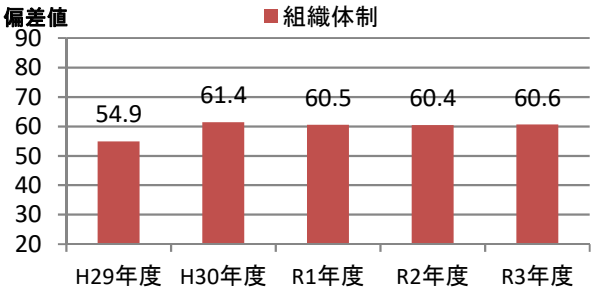
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

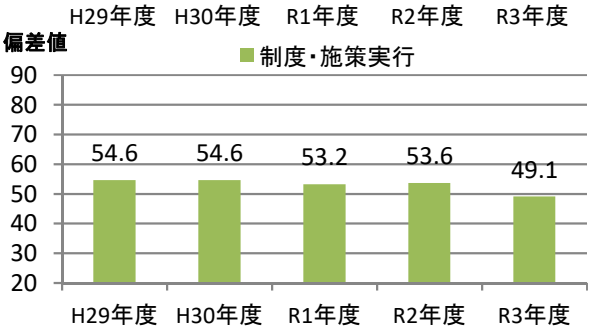
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

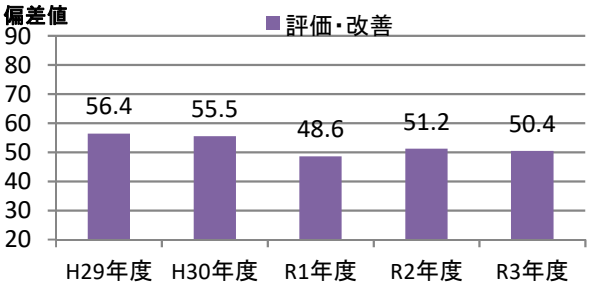
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	451～500位	601～650位	1151～1200位	1051～1100位	1251～1300位
総合評価	52.9	55.1(↑2.2)	51.3(↓3.8)	53.2(↑1.9)	52.7(↓0.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



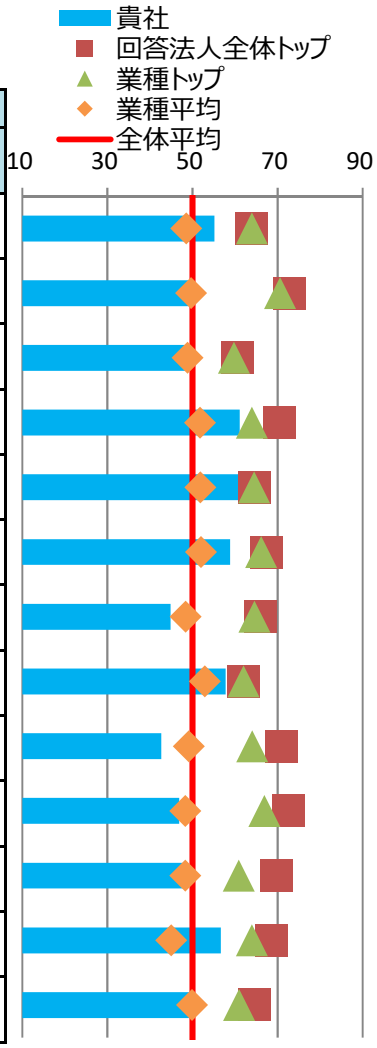






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	55.2	64.0	64.0	48.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.4	72.9	70.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	49.9	60.6	59.8	48.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.1	70.5	64.0	51.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.9	67.5	66.2	52.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	44.9	66.0	64.6	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.8	62.0	62.0	52.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	42.7	71.1	64.1	49.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	46.9	72.5	66.9	48.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	48.4	69.8	60.9	48.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.7	68.5	64.0	45.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	49.6	64.5	61.0	49.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 公共交通を担う事業者として、お客様に「安心・安全」に電車・バスを利用して頂くために、健康状態に起因する事故を防止することが当社としての大きな経営課題である。
健康経営の実施により期待する効果	定期健康診断に加え、人間ドック・脳疾患検査、睡眠時無呼吸症候群（SAS)検査を実施し、健康状態に起因する事故ゼロを目標とする。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hiroden.co.jp/company/csr/healthdeclaration.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	51.5	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.4	51.7	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	49.2	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.0	50.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.6	48.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.1	45.3	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	51.8	45.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	34.2	46.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.9	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	40.2	46.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	健康状態に起因する事故を防止するため、定期健康診断に加え、電車・バス運転士に対する人間ドック・脳疾患・心疾患検査を実施し、疾病の早期発見、早期治療に努める。
	施策実施結果	産業医より有所見者に対し、健康状態に関する調査票の提出を求め、全ての方に返事をして頂いている。
	効果検証結果	健康状態に関する事故は発生していない。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタル不調等による疾病を予防するため、産業保健スタッフや臨床心理士によるカウンセリング
	施策実施結果	新入社員、昇職社員などの対象者を定め、臨床心理士によるカウンセリングを対象者全員に実施。
	効果検証結果	ストレスチェック集団分析の結果、コロナ禍にも関わらず、99から97へと減少した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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: 009039

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社サカイ引越センター

英文名：Sakai Moving Service Co.,Ltd

■加入保険者：サカイ引越センター健康保険組合

上場

■所属業種：陸運業

①健康経営度評価結果

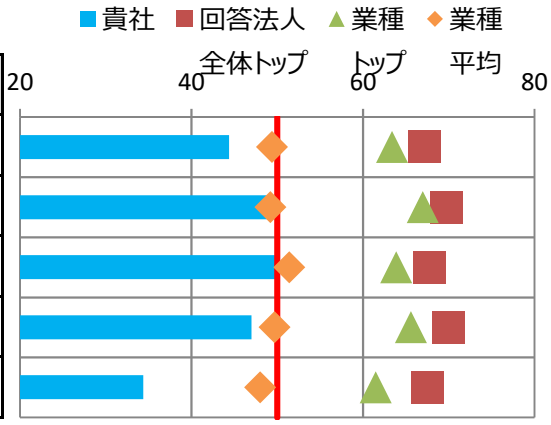
■総合順位：　**2101～2150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**44.4**　↓6.5　（前回偏差値　50.9 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	44.4	67.2	63.4	49.4
経営理念・方針	3	48.8	69.8	67.0	49.2
組織体制	2	50.3	67.8	63.9	51.4
制度・施策実行	2	47.0	70.0	65.6	49.7
評価・改善	3	34.4	67.5	61.5	48.0

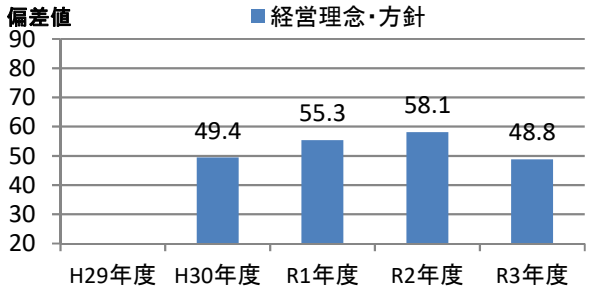


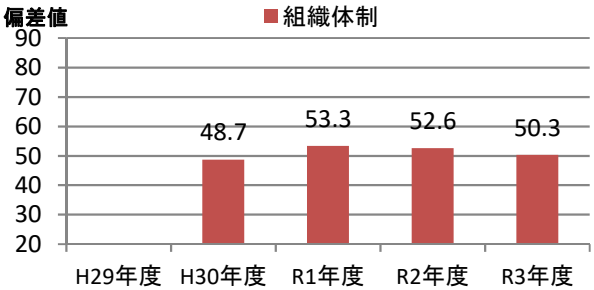
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

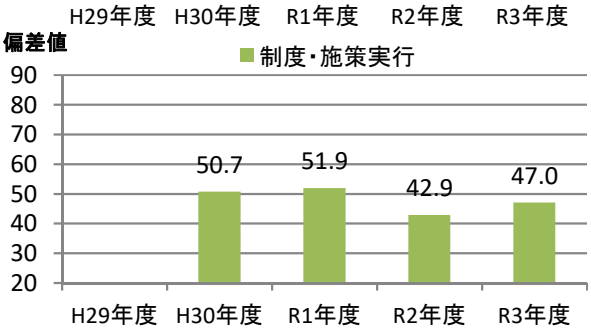
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

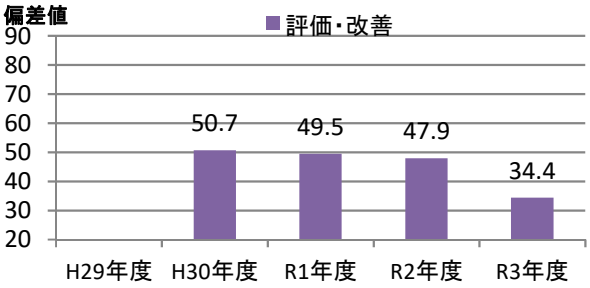
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1001～1050位	1051～1100位	1251～1300位	2101～2150位
総合評価	-	49.9(-)	52.5(↑2.6)	50.9(↓1.6)	44.4(↓6.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



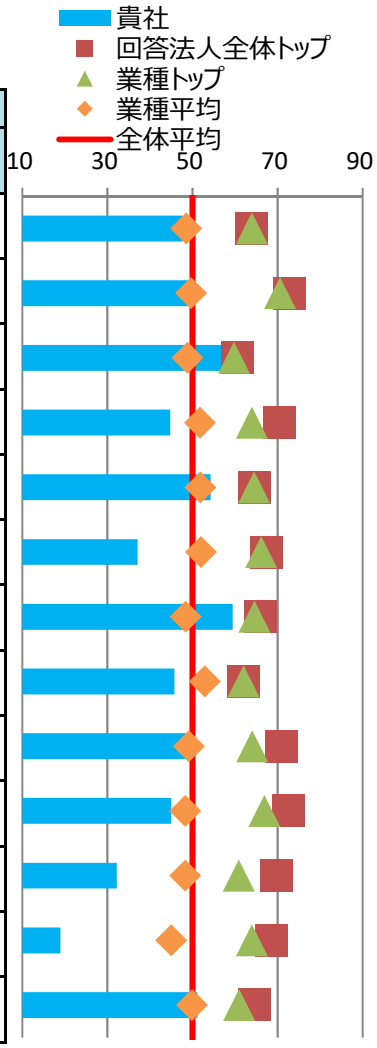






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	47.8	64.0	64.0	48.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.7	72.9	70.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.9	60.6	59.8	48.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	44.8	70.5	64.0	51.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	54.3	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	37.1	67.5	66.2	52.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	59.5	66.0	64.6	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	45.8	62.0	62.0	52.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	48.8	71.1	64.1	49.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	45.0	72.5	66.9	48.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	32.2	69.8	60.9	48.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	19.0	68.5	64.0	45.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.2	64.5	61.0	49.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 身体を使う仕事のため、従業員に健康的で安全に働いてもらうことを実現するのが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の疲労やケガが軽減されることにより、パフォーマンスが向上し売上の増加を見込める。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.hikkoshi-sakai.co.jp/company/kenko_sengen.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	38.6	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	39.3	51.7	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	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	35.1	50.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.9	48.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	30.1	45.3	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	42.5	45.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	46.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.3	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.7	46.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	労働災害により、従業員の健康や生産性の低下が発生している。
	施策実施結果	労働災害の発生が多い一部のエリアにおいて、毎日の作業時に危険予知トレーニングを行い、帰社時に報告を行った。それを週1回の支店ミーティングで全員に落し込み、事故の再発防止を行った。
	効果検証結果	大阪南ブロックで2021年4月～7月は月平均4.5件発生していた労働災害が8月～9月では月平均1.5件に減少した。
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	特に現場スタッフを主として拘束時間が長く、従業員のワークライフバランスが悪い為、働き方の多様化が必要である。
	施策実施結果	働き方の多様化を目的として、一部の支店で従業員に時間外労働のアンケートを行い、残業時間上限まで働く従業員とその７割以下に抑えたい従業員を把握し、残業時間のコントロールを行った。
	効果検証結果	現在も検証中であるが、一部の社員からはプライベートの時間が増えたという声も上がっている。今後さらにエンゲージメントに関する調査を行い、結果を確認していく。

※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: 009041

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：近鉄グループホールディングス株式会社

英文名：Kintetsu Group Holdings Co.,Ltd.

上場

■加入保険者：近畿日本鉄道健康保険組合

■所属業種：陸運業

①健康経営度評価結果

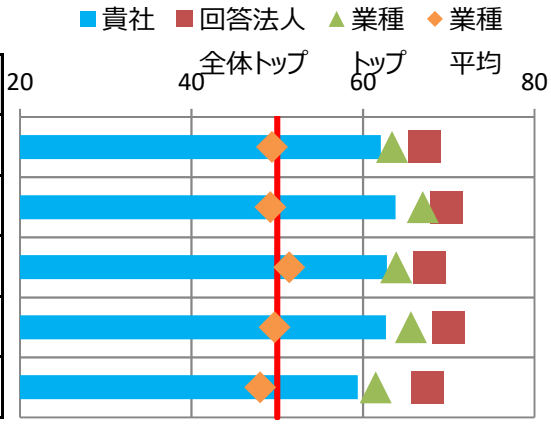
■総合順位：　**151～200位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**62.1**　↑0.4　（前回偏差値　61.7 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.1	67.2	63.4	49.4
経営理念・方針	3	63.8	69.8	67.0	49.2
組織体制	2	62.8	67.8	63.9	51.4
制度・施策実行	2	62.7	70.0	65.6	49.7
評価・改善	3	59.4	67.5	61.5	48.0

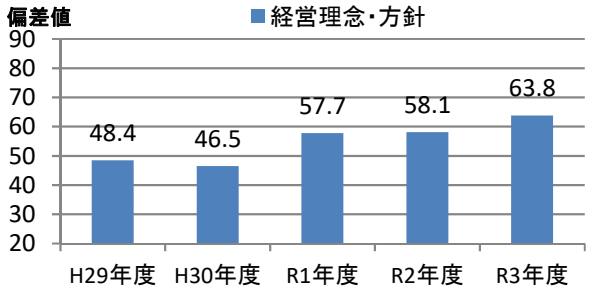


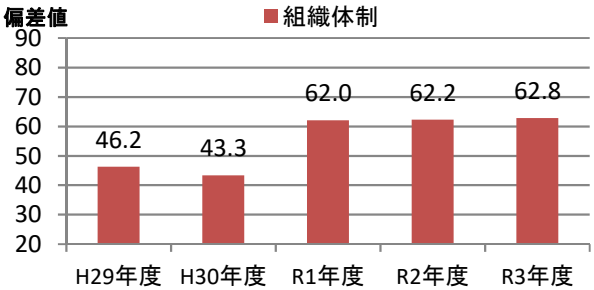
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

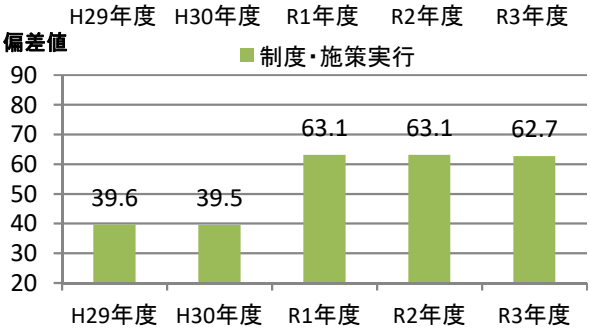
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

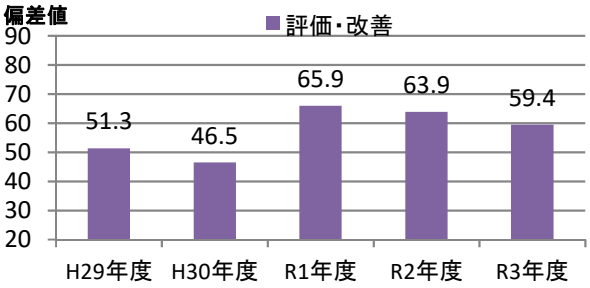
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	801～850位	1301～1350位	151～200位	201～250位	151～200位
総合評価	45.9	43.8(↓2.1)	62.1(↑18.3)	61.7(↓0.4)	62.1(↑0.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



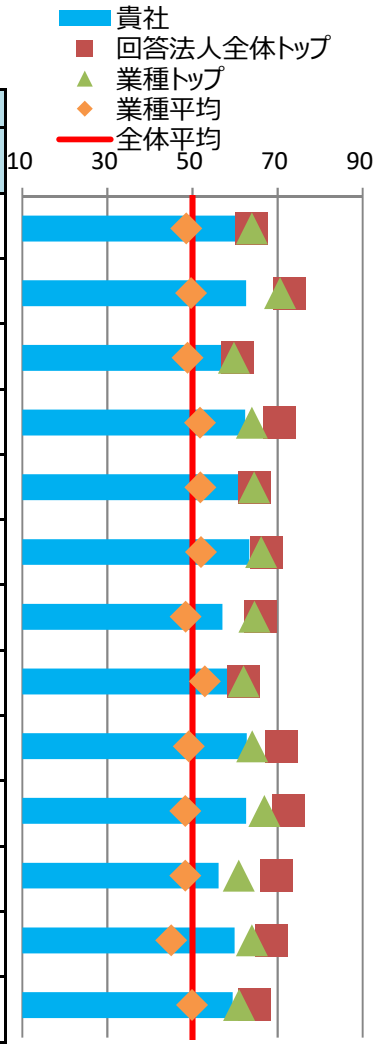






④評価の詳細分析

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	64.0	64.0	64.0	48.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	62.6	72.9	70.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.5	60.6	59.8	48.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.4	70.5	64.0	51.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	63.4	67.5	66.2	52.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	57.1	66.0	64.6	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	60.6	62.0	62.0	52.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	62.8	71.1	64.1	49.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	62.6	72.5	66.9	48.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.2	69.8	60.9	48.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	59.9	68.5	64.0	45.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.5	64.5	61.0	49.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 不特定多数のお客様と接し感染リスクの高い事業であるため、事業継続性の観点から感染予防や全体休業日数を減らす事が求められている。その上でアブセンティーイズムの低減を目標とし、インフルエンザ感染予防には注力してきたが、現在は新型コロナウイルス感染症が流行しているため、今まで以上にインフルエンザや新型コロナウイルス感染症と、コロナ禍でのメンタルヘルス不調者による全体休業日数を増やさないことが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	社員が心身ともに健康で働き続けられることで、社員の生産性向上とお客様へのよりよいサービスの提供を期待している。健康経営の効果を高めるため、具体的な指標として、感染症による休業日数とメンタルヘルス不調による休業日数を、今後もそれぞれ前年比の3%低減を目指すことを目標とする。高ストレス者割合においても、現在の3.5%以下を維持できるようメンタルヘルスケアも強化していく。

※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	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.kintetsu-g-hd.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	63.6	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.8	51.7	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	58.0	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.3	50.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	48.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.8	45.3	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	58.4	45.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.0	46.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	61.0	46.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	2018年度までは感染症による罹患者数と全体休業日数が増加傾向にあり、感染症による欠勤率が増加すると、アブセンティーイズムも上昇するため、生産性の低下に影響を与える。新型コロナウイルスが大流行している中、インフルエンザとの同時流行が懸念されるため、事業継続性の観点からも、今まで以上に感染症予防を積極的かつ継続的に取り組む必要がある。
	施策実施結果	インフルエンザ予防接種を社内で実施し、本人負担額もなしとしたところ、予防接種率は71%から2020年度は82.6%まで上昇した。また感染症予防対策グッズも社員に配布し、環境整備も行った。
	効果検証結果	インフルエンザによる全体休業日数は2018年度では2048日であったが、2019年度では761日、2020年度ではコロナウイルス罹患者数を含めた休業日数でも633日まで減少となり、生産性の向上に貢献できた。現在ではコロナワクチン職域接種を実施しており、社員の8割以上がワクチン接種完了している。さらに、社員の家族も接種対象とし、感染予防対策に努めている。
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	「女性活躍推進法に基づく行動計画」を掲げ、女性採用比率の引き上げや、女性が長く働き続けられる環境づくりを推進している。健保による金銭補助や検診を受けやすい環境整備を実施しており、女性社員のがん検診受診率は増加傾向にあるが、2019年度は目標としていた15%には届かなかった。要因として、検診に対する取り組みが社員に周知徹底できておらず、早期発見・治療に対する意識づけが不十分であることが課題である。
	施策実施結果	2020年度は女性社員と管理職を対象にセミナーの内容を「がん」に特化し実施。女性の参加率は90%以上となった。女性特有のがんスクリーニング検査実施時に女性専用日時を設置し、受診しやすい環境を整備した。
	効果検証結果	女性特有のがん検診受診率は2018年度4.4%、2019年度12.8%だったが、2020年度で17.9%と大幅に増加し、2020年度目標15%は達成できた。女性特有の疾病による全体休業日数も、2020年度は20日と前年度より71日減少した。しかし、がん受診率は日本平均と比べてもまだ低く、早期発見の重要性も高いため、2022年度の最終目標値20%に向け、今後も受診勧奨や教育を継続していく必要がある。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 009069

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：センコーグループホールディングス株式会社

英文名：SENKO Group Holdings Co.,Ltd.

上場

■加入保険者：センコー健康保険組合

■所属業種：陸運業

①健康経営度評価結果

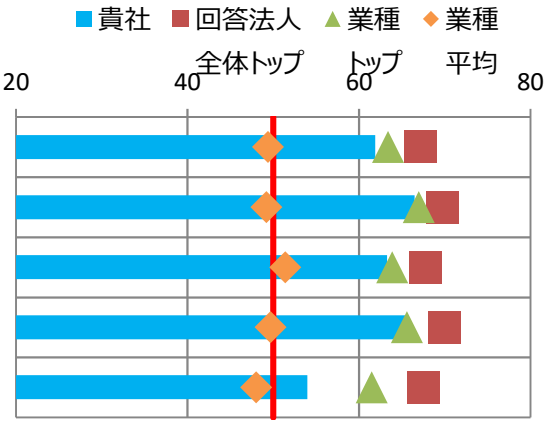
■総合順位：　**201～250位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**61.9**　↑1.3　（前回偏差値　60.6 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.9	67.2	63.4	49.4
経営理念・方針	3	66.5	69.8	67.0	49.2
組織体制	2	63.3	67.8	63.9	51.4
制度・施策実行	2	65.6	70.0	65.6	49.7
評価・改善	3	54.0	67.5	61.5	48.0

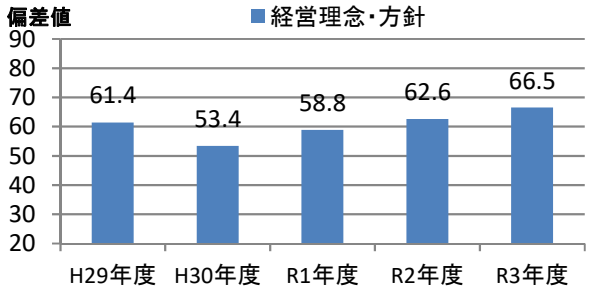


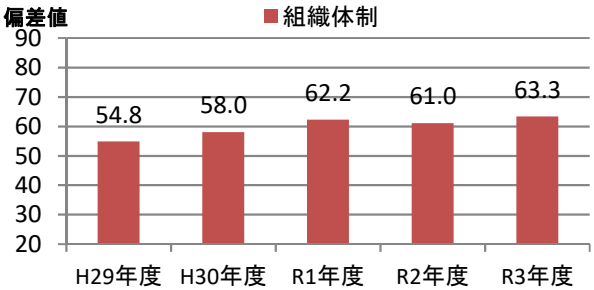
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

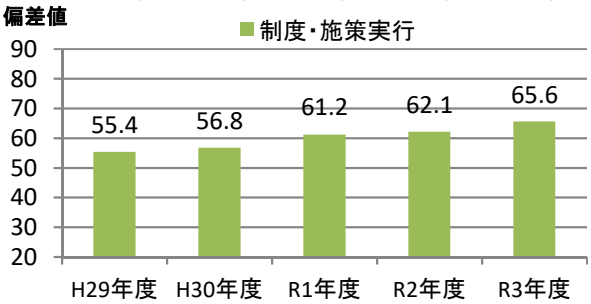
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

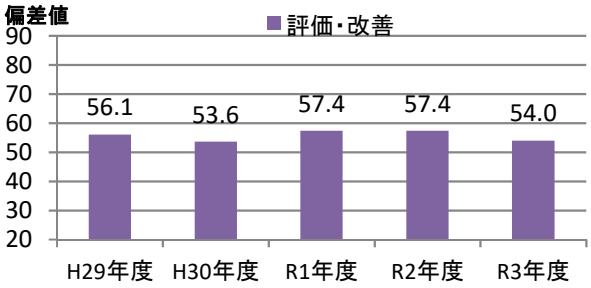
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	251～300位	551～600位	351～400位	301～350位	201～250位
総合評価	57.2	55.4(↓1.8)	59.5(↑4.1)	60.6(↑1.1)	61.9(↑1.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



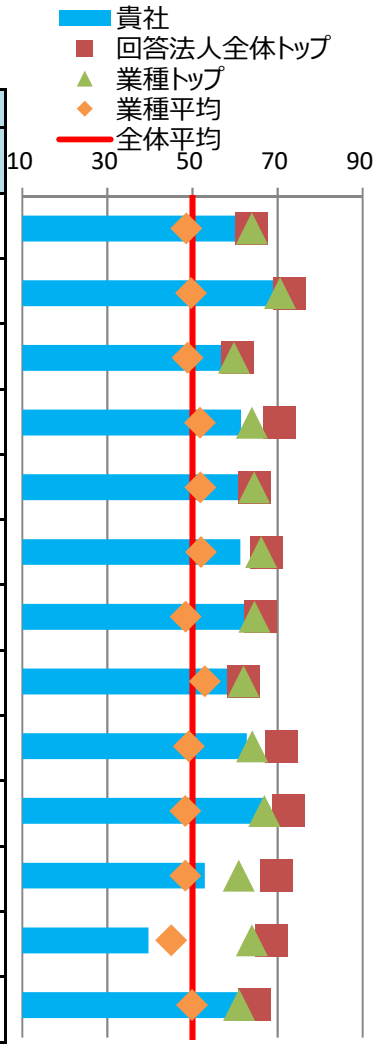






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	61.8	64.0	64.0	48.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	69.1	72.9	70.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.5	60.6	59.8	48.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.4	70.5	64.0	51.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	61.3	67.5	66.2	52.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	64.6	66.0	64.6	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	52.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	62.8	71.1	64.1	49.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	66.9	72.5	66.9	48.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	52.9	69.8	60.9	48.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	39.7	68.5	64.0	45.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	61.0	64.5	61.0	49.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が心身ともに健康で働きがいを感じながら、いきいきと働けることで、個人と組織が高いパフォーマンスを発揮できる状態をつくる。 結果として、イノベーションが創発され未来潮流を創る企業グループへの成長を目指す。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実施により、心身ともに健康で、仕事に誇りとやりがいを感じ、仕事から活力を得ていきいきとしている従業員が増えることを期待。 上記状態はエンゲージメントスコアにて測定可能であるため、 2022～26年の新中期経営計画において、エンゲージメントスコアをKPIとしてPDCAサイクルを回すこととする。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.4	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	51.7	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	65.2	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	66.7	50.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	48.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.9	45.3	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	51.6	45.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	46.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.4	46.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	経営課題の一つとして「従業員の健康度向上によるWell-beingの向上」を掲げておりそのためのアウトカム指標としてワーク・エンゲイジメント向上を設定している。そこにはラインケアスキル向上が不可欠であり、介入として座学ではなく、実例を活用した双方向コニュニケーションを通した学びの場が必要であった。また相談案件が増えていることもありスキルを強化することで、働きやすい職場環境の整備が課題であった。
	施策実施結果	昇格管理職に対しメンタルヘルス研修を実施した。コロナ対策を兼ね、Web実施（Zoomのブレイクアウトセッション機能を活用しグループワーク＋発表）とすることで対象者が参加しやすくなり全員が参加した。
	効果検証結果	研修のゴール設定として、①安全配慮義務についての理解、②事例性と疾病性の違いについての理解、③上司の役割についての理解、④部下への適切な対応方法の理解、を設定し、教育後半のグループワークでの発表を通して、受講者の理解度を確認した。今後は、アウトカム指標としてストレスチェックにおける上司の支援に関する項目の経年変化を確認するとともに、次回の管理職研修のゴール設定を再検討する。
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	社内で女性従業員にアンケートを実施したところ男性管理職が多く、女性特有の体調変化があることは理解しているが、その原因や具体的な対応法、女性の健康についての理解を深めてほしいといった意見が多く寄せられた。女性従業員の活躍や人材定着率を考える観点から管理職への女性の健康理解を深めることが必要と考えた。
	施策実施結果	女性従業員のみの研修を実施し健康リテラシーの向上を図った。また、男女問わず、管理職向けの女性の健康についての研修を実施、理解を深めた。
	効果検証結果	参加者アンケートでは90%以上が満足という結果が出た。女性の健康について深く知ることができ、今後の女性従業員の活躍に繋げていきたいという意見が多数寄せられた。今後は各疾患、年代別に焦点をあて対象者のニーズに則した内容にしていくことが課題と考える。

※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: 009075

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：福山通運株式会社

英文名：FUKUYAMA TRANSPORTING CO.,LTD.

上場

■加入保険者：福山通運健康保険組合

■所属業種：陸運業

①健康経営度評価結果

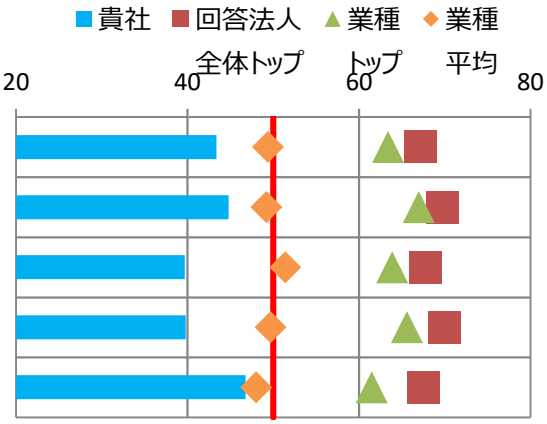
■総合順位：　**2201～2250位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**43.4**　（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	-	43.4	67.2	63.4	49.4
経営理念・方針	3	44.8	69.8	67.0	49.2
組織体制	2	39.7	67.8	63.9	51.4
制度・施策実行	2	39.8	70.0	65.6	49.7
評価・改善	3	46.8	67.5	61.5	48.0

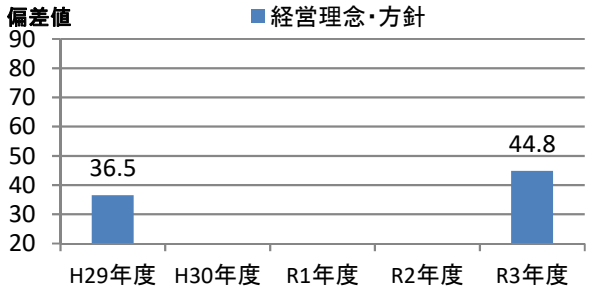


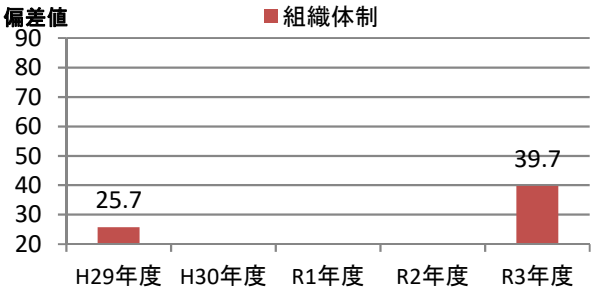
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

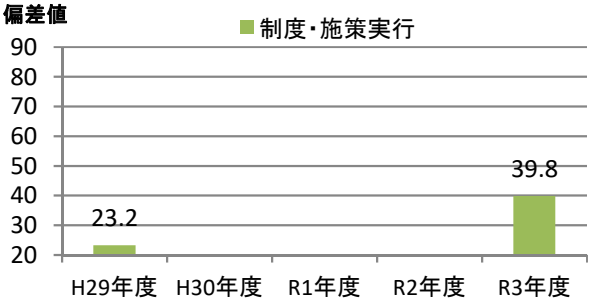
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

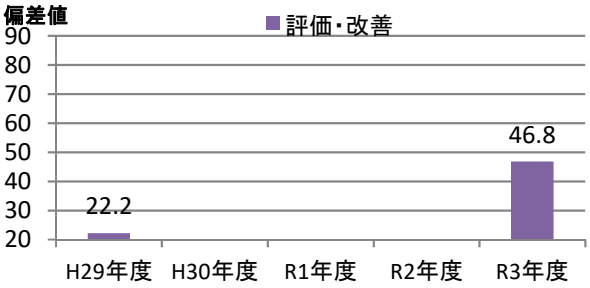
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1201～1239位	-	-	-	2201～2250位
総合評価	27.5	-	-	-	43.4(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



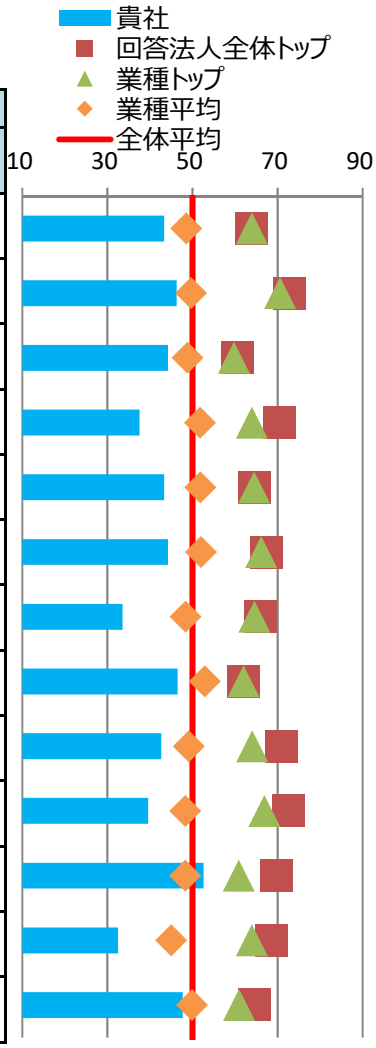






④評価の詳細分析

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	48.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.3	72.9	70.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	44.3	60.6	59.8	48.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	37.6	70.5	64.0	51.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	43.4	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	44.3	67.5	66.2	52.0
	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	64.6	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	46.5	62.0	62.0	52.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	42.7	71.1	64.1	49.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	39.6	72.5	66.9	48.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	52.6	69.8	60.9	48.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	32.5	68.5	64.0	45.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	47.7	64.5	61.0	49.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 ドライバー不足、新規採用の難しい環境下で、いかに従業員満足度を高め、健康で長く働いてもらうことの実現が、事業活動を発展させていく上で、課題と捉えている。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の会社に対する満足度を高め、従業員の定着、離職率の改善を期待している。「7日間連続休暇取得の推進」、「半日年休制度導入」、「日曜日の集荷・配達中止による営業体制の見直し」等により、離職率の改善を目指す。（2020年度離職率7.4%）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://corp.fukutsu.co.jp/company/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	43.2	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.1	51.7	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	42.7	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.7	50.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.5	48.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.2	45.3	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	30.9	45.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.2	46.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	36.7	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	39.3	46.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	従業員の健康状態の良し悪しは業務効率に大きく影響を及ぼしてしまうため近年着目しているが、健康診断結果において再検査対象者の受診率が低い状態にあることがわかった。また再検査に対する意識付けが低いことも課題となっている。
	施策実施結果	再検査の対象者に対し、再検査受診勧奨文書を渡し、かつ上長による受診勧奨を行った。2020年度の再検査受診率は41%。
	効果検証結果	現時点では再受診率の改善は見られていないが、受診勧奨方法の徹底や再検査の重要性を周知させる取り組みを進めているため、従業員の意識変化が出ており、効果は出始めているものと考える。
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	インフルエンザの予防接種は従業員に広く周知しているものの、接種率が低いため、感染症予防の観点で更に接種率を上げていく必要がある。
	施策実施結果	全従業員に対し、インフルエンザ予防接種費用を全額補助を行う。2020年度は接種率は50%。
	効果検証結果	積極的に予防接種の必要性や全額補助を案内しているものの、接種率があまり改善していない。再度感染症予防の重要性を認識させ、予防接種の促進を呼びかけを継続実施していく。

※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: 009076

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：セイノーホールディングス株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会岐阜支部

上場

■所属業種：陸運業

①健康経営度評価結果

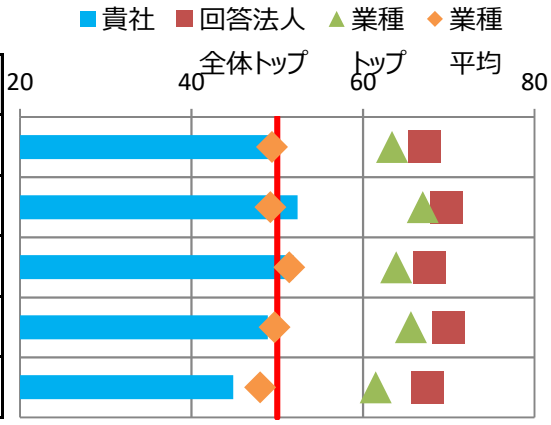
■総合順位：　**1651～1700位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**49.4**　↑1.1　（前回偏差値 48.3 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	49.4	67.2	63.4	49.4
経営理念・方針	3	52.4	69.8	67.0	49.2
組織体制	2	51.9	67.8	63.9	51.4
制度・施策実行	2	48.9	70.0	65.6	49.7
評価・改善	3	44.9	67.5	61.5	48.0

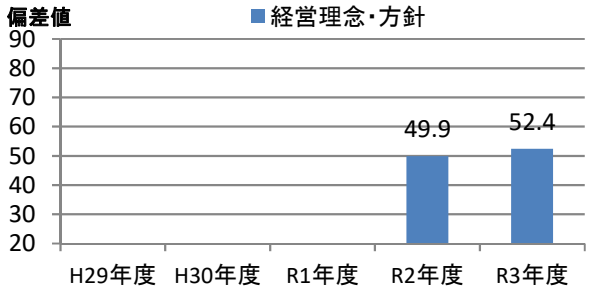


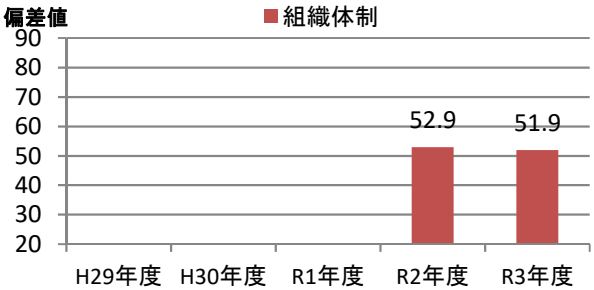
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

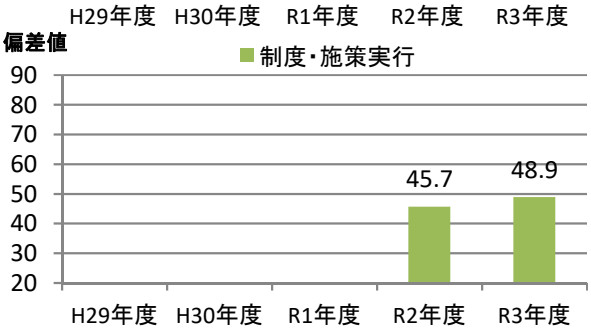
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

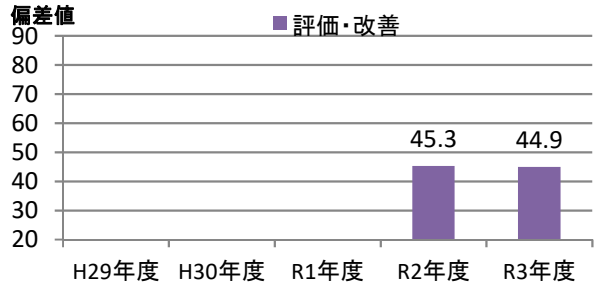
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1501～1550位	1651～1700位
総合評価	-	-	-	48.3(-)	49.4(↑1.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



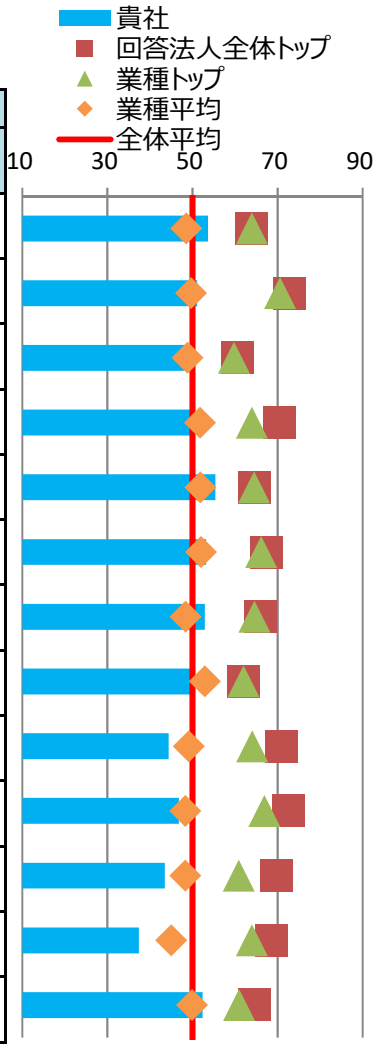






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	53.7	64.0	64.0	48.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	51.1	72.9	70.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	48.5	60.6	59.8	48.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	50.3	70.5	64.0	51.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	55.4	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	53.2	67.5	66.2	52.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	52.9	66.0	64.6	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	50.0	62.0	62.0	52.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	44.4	71.1	64.1	49.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	46.8	72.5	66.9	48.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	43.5	69.8	60.9	48.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	37.4	68.5	64.0	45.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.4	64.5	61.0	49.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社の生業である運送事業を営む上で、健康上に課題のある社員は、交通事故を惹起するリスクが高く、重篤な場合には会社の事業継続が危ぶまれる。
健康経営の実施により期待する効果	乗務員服務規程を制定し、３つの健康上の指数で乗務の可否を判断している。現在、否に該当する社員を５０％とすることを目標とし、これにより、社員の健康意識が向上するとともに、交通事故や労働災害の低減が期待できる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.seino.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	53.3	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.8	51.7	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	33.5	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	39.5	50.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	48.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.3	45.3	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	47.3	45.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.0	46.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.0	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	35.0	46.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	2020年度ストレスチェックの結果、高ストレス者の割合が14%で運輸業界平均とほぼ同じだが、乗務職などの職種と比べて事務職の高ストレス者割合が18～20%と高く、事務所内での職場環境の改善が必要と考えられる。
	施策実施結果	ハラスメント対策研修の実施、事務所レイアウトの変更により職場環境の改善を図った。また、PCをデスクトップ型からノート型に切替えることで在宅勤務の実施率は50%前後である。
	効果検証結果	定量的な結果は今年度のストレスチェックの結果がまだ出ておらず検証には至っていない。事務職の高ストレス者の割合で結果検証を実施する。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	新型コロナによる感染拡大により、事業継続ができなくなるリスクがある。
	施策実施結果	緊急連絡体制の整備、行動マニュアルの策定、感染者報告、社内通達、感染対策の実施（検温、歓送迎会を含む宴会の自粛、消毒、食堂利用時の黙食、事務所内パーテーションの設置、出張自粛など）、感染時対応・隔離
	効果検証結果	2020年度　新型コロナ感染者数38名。事業停止事案は0件

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	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: 009083

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：神姫バス株式会社

英文名：SHINKI BUS CO.,LTD

上場

■加入保険者：全国健康保険協会兵庫支部

■所属業種：陸運業

①健康経営度評価結果

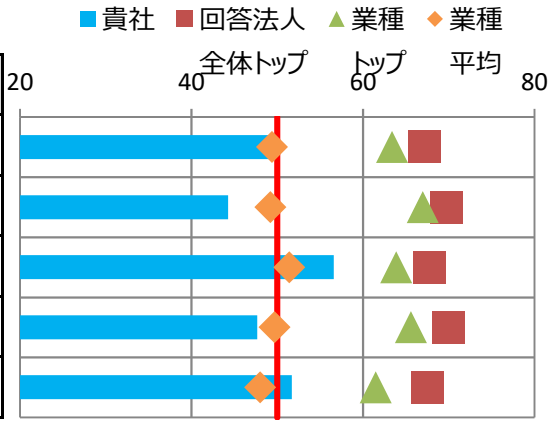
■総合順位：　**1601～1650位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**49.7**　↑1.6　（前回偏差値　48.1　）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	49.7	67.2	63.4	49.4
経営理念・方針	3	44.3	69.8	67.0	49.2
組織体制	2	56.6	67.8	63.9	51.4
制度・施策実行	2	47.7	70.0	65.6	49.7
評価・改善	3	51.7	67.5	61.5	48.0



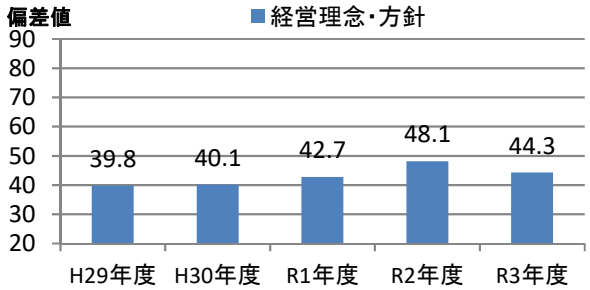
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

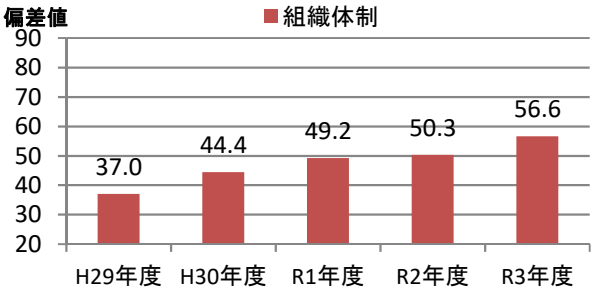
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

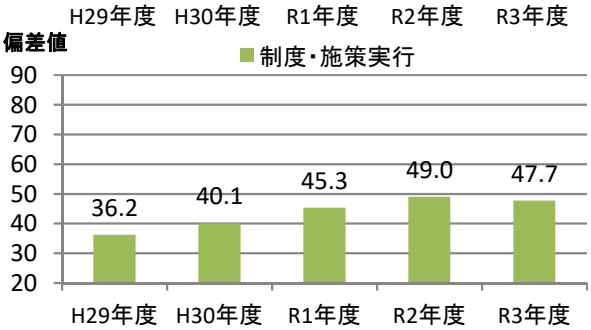
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

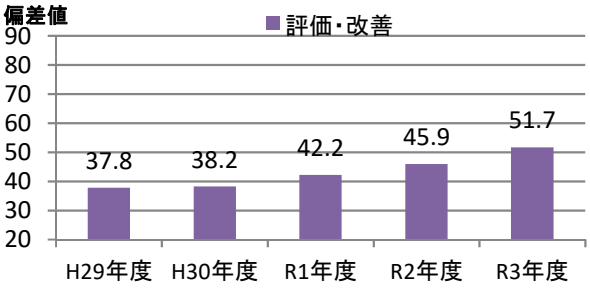
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1051～1100位	1451～1500位	1651～1700位	1501～1550位	1601～1650位
総合評価	37.8	40.6(↑2.8)	44.4(↑3.8)	48.1(↑3.7)	49.7(↑1.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



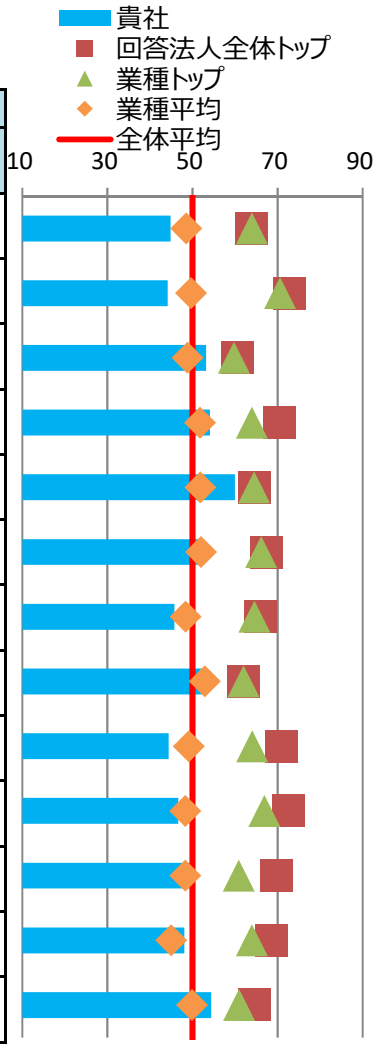






④評価の詳細分析

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	44.9	64.0	64.0	48.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	44.2	72.9	70.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.2	60.6	59.8	48.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	54.1	70.5	64.0	51.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	60.0	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	52.7	67.5	66.2	52.0
	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	64.6	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	52.8	62.0	62.0	52.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	44.4	71.1	64.1	49.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	46.7	72.5	66.9	48.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	50.4	69.8	60.9	48.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	48.1	68.5	64.0	45.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.4	64.5	61.0	49.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 「安全」かつ「快適」なサービスを提供し続けるためには、従業員がいきいきと仕事に取り組むことが重要である。そのためには、ストレスチェックの集団分析を有効活用し、一人ひとりの心身の健康が必要不可欠であるが、ストレスチェックの受検率が低迷していることが大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が全力で仕事を楽しむことができることを期待する。具体的な指標として、管理職のストレスチェック受検率を現在の79.5%から95%に改善し、さらに全体の受検率を現在の57.3%から90%への改善を目指す。受検率が改善することで、集団分析の有効性も上がると考えられるため、職場環境改善等の活用につなげる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.shinkibus.co.jp/info/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	46.8	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	51.7	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	33.3	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.6	50.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	48.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.9	45.3	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	42.3	45.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	46.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.7	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	47.6	46.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	健康診断における有所見率が2018年64.5%、2019年66%、2020年66%。従業員の平均年齢の上昇とともに、年々上昇傾向にあることが課題である。また、入社3年以内の体重増加が目立っており、対策が必要である。
	施策実施結果	重症化予防として、特定保健指導以外での基準で個別保健指導を実施。新入社員に対しては、入社時に保健師による健康意識向上を図るためのセミナーを実施。結果、個別保健指導実施による改善率は30.1%だった。
	効果検証結果	30.1%の改善があった反面、新規に重症化基準に該当する者も一定数発生している。そのため、新入社員同様に、重症化基準に達していない者についても重症化予防のための早期のアプローチが必要であると考え、個別保健指導未実施者への全員面談を開始した。現時点で対象者の約5割の面談を終えている。まだ健康診断結果等への定量的な効果は出ていないが、引き続き効果検証を行う。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	従業員の喫煙率が30.9%と全国平均17.8%を13.1%超えている。疾病リスクの増加及び、生産性の低下に影響を与えていると考え、改善が必要である。
	施策実施結果	屋内禁煙実施のほか、個別保健指導の中で、喫煙者に対して喫煙による疾病リスクや禁煙を推進する指導を行った。また、喫煙による健康被害や経済負担を職場内に掲示した。1年後の喫煙率は28.5%だった。
	効果検証結果	施策の実施により、対前年2.4%改善した。依然として全国平均を大きく上回っているが、禁煙に向けて保健師に相談を行う従業員もおり、上記施策の一定の効果があったと考えられる。最終目標は全国平均以下とし、引き続き効果検証を行う。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	－
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	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: 009142

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：九州旅客鉄道株式会社

英文名：KYUSHU RAILWAY COMPANY

■加入保険者：ジェイアールグループ健康保険組合

上場

■所属業種：陸運業

①健康経営度評価結果

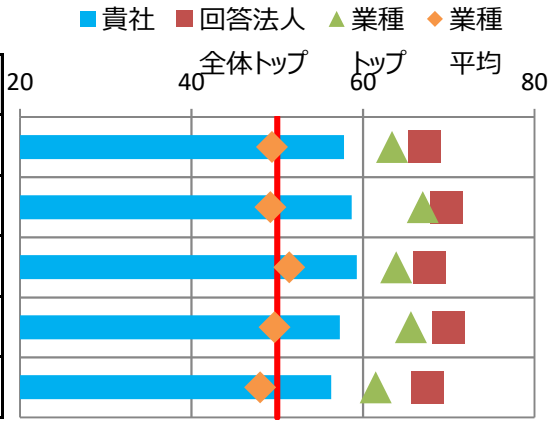
■総合順位：　**651～700位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**57.8**　↑0.8　（前回偏差値　57.0 ）

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

②評価の内訳

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	-	57.8	67.2	63.4	49.4
経営理念・方針	3	58.7	69.8	67.0	49.2
組織体制	2	59.3	67.8	63.9	51.4
制度・施策実行	2	57.3	70.0	65.6	49.7
評価・改善	3	56.3	67.5	61.5	48.0

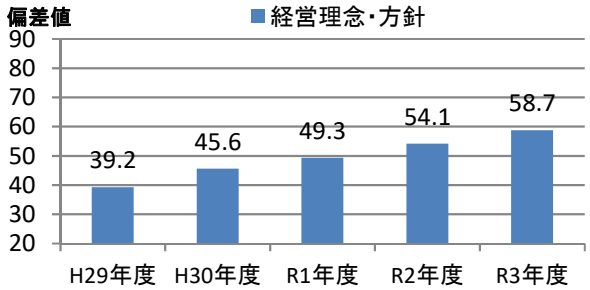


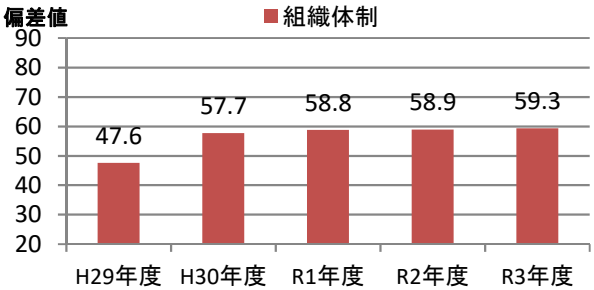
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

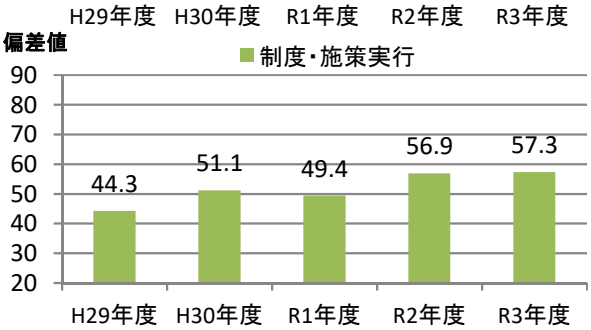
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

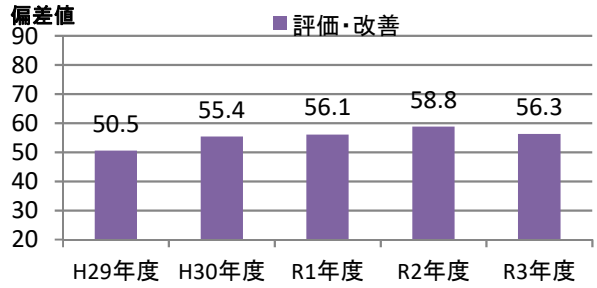
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	851～900位	851～900位	1001～1050位	651～700位	651～700位
総合評価	44.7	51.6(↑6.9)	53.3(↑1.7)	57.0(↑3.7)	57.8(↑0.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



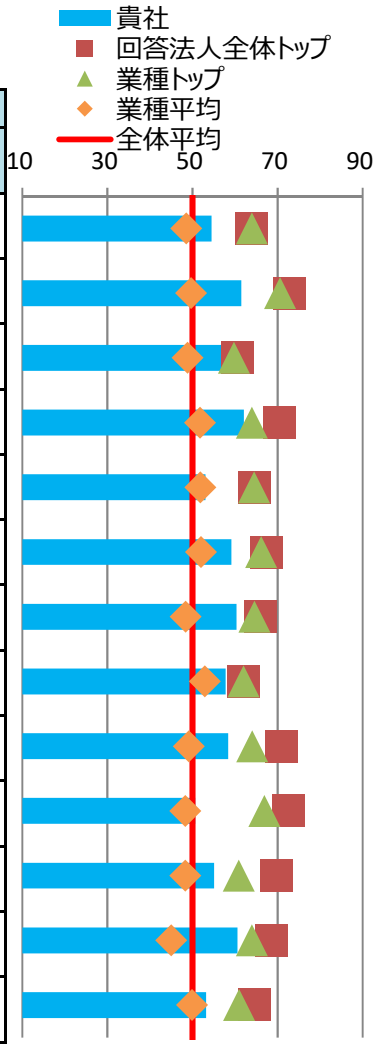






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	54.5	64.0	64.0	48.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	61.5	72.9	70.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.0	60.6	59.8	48.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.1	70.5	64.0	51.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	53.1	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	59.2	67.5	66.2	52.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	60.4	66.0	64.6	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.8	62.0	62.0	52.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	58.4	71.1	64.1	49.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	50.7	72.5	66.9	48.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.1	69.8	60.9	48.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	60.6	68.5	64.0	45.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.2	64.5	61.0	49.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 会社のあるべき姿である「安全とサービスを基盤として九州、日本、そしてアジアの元気をつくる」を具現化できる社員の健康数値改善が当面の課題となる。
健康経営の実施により期待する効果	健康数値の改善により、健康に働ける実働数が増え、医療費の抑制にも繋がる。更に社員が長く働ける環境を作ることで地域の元気を支える人材を確保することができる

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.jrkyushu.co.jp/company/esg/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	59.4	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.8	51.7	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	53.2	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.3	50.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.6	48.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.3	45.3	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	60.0	45.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	46.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.3	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.2	46.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	メンタル不調になる前段で社員自らと会社と両面で気づく制度の構築が必要であった。また、ストレスチェックの結果をどのように活用していくかが課題の一つであった。
	施策実施結果	常にストレスチェックを受けれる環境整備、結果による産業医面談前に保健師による事前面談の実施をおこなった。また、ストレスチェック結果を担当産業医に解説付きで提供し、分析の徹底をおこなった。
	効果検証結果	ストレスチェック結果を組織分析し、職場にﾌｨｰﾄﾞﾊﾞｯｸすることにより、各安全衛生委員会ごとに課題を捉え対策を講じることができた。その結果、「職場（同僚・上司）の支援」は2011年度：91から2021年度：86に改善。「総合健康リスク」も93→82に低下するなど全体として改善の傾向にある。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	新型コロナウイルスとインフルエンザの同時流行が危惧されており、鉄道運用に際する社員の確保を確実に行う必要があった。
	施策実施結果	これまでインフルエンザ予防接種の補助額に上限があったが、全額補助として、会社でも接種会場を設置した。
	効果検証結果	インフルエンザ予防接種率が62%から71%に向上した。また、新型コロナウイルスとの同時流行の危険性について積極的に情報発信をしたことで社員が自ら感染対策をおこうようになった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 010020

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ユーネットランス

英文名：

■加入保険者：愛知県トラック事業健康保険組合

非上場

■所属業種：陸運業

①健康経営度評価結果

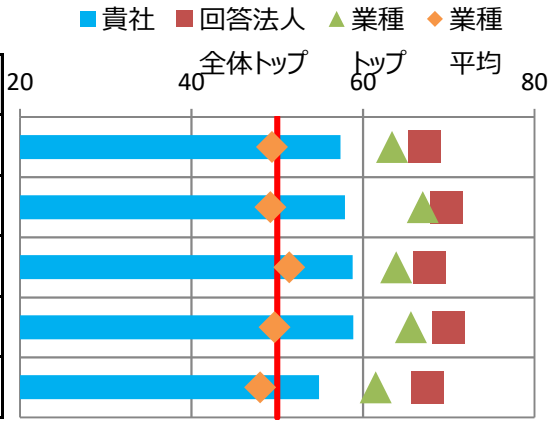
■総合順位：　**701～750位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**57.4**　↑0.9　（前回偏差値　56.5 ）

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

②評価の内訳

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	-	57.4	67.2	63.4	49.4
経営理念・方針	3	57.9	69.8	67.0	49.2
組織体制	2	58.8	67.8	63.9	51.4
制度・施策実行	2	58.9	70.0	65.6	49.7
評価・改善	3	54.9	67.5	61.5	48.0

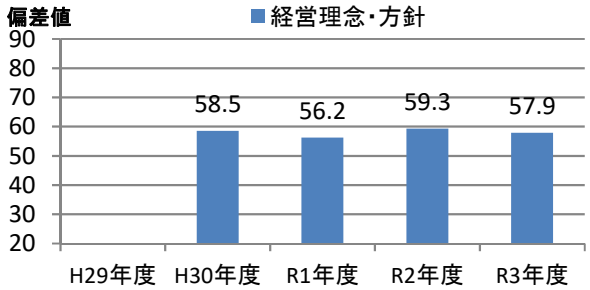


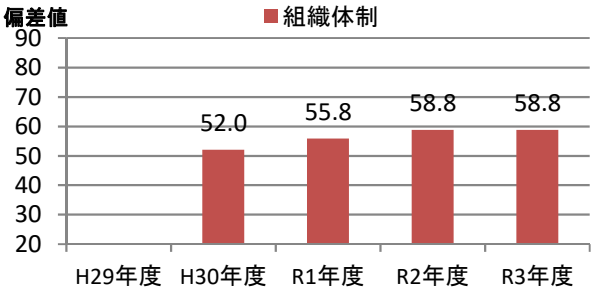
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

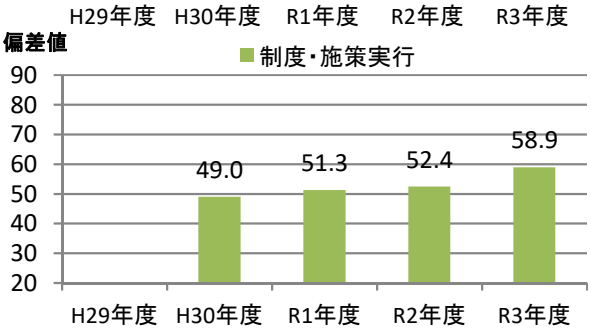
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

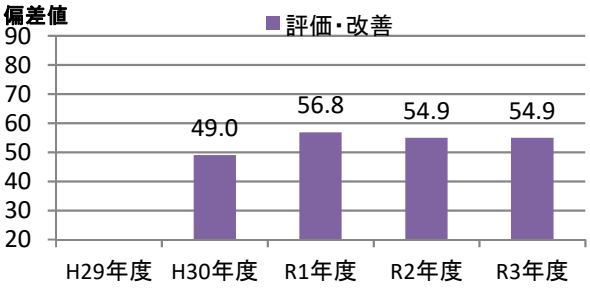
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	801～850位	801～850位	751～800位	701～750位
総合評価	-	52.5(-)	55.3(↑2.8)	56.5(↑1.2)	57.4(↑0.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



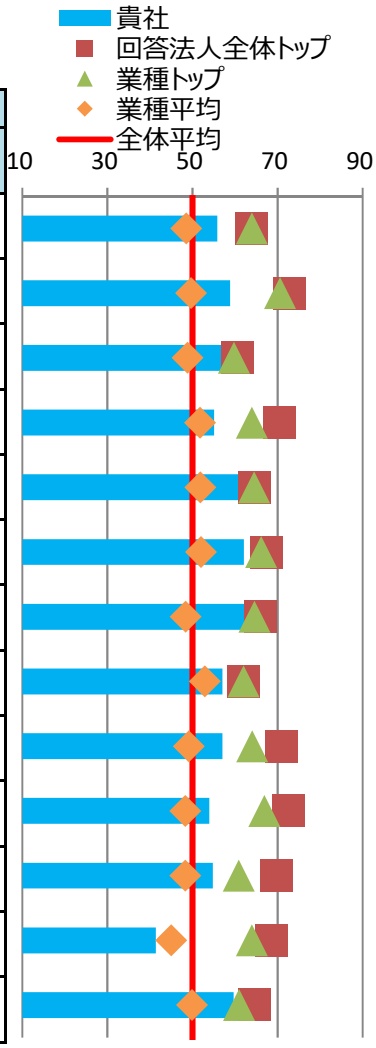






④評価の詳細分析

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	48.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	58.9	72.9	70.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.6	60.6	59.8	48.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	55.1	70.5	64.0	51.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	62.1	67.5	66.2	52.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	62.3	66.0	64.6	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.1	62.0	62.0	52.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	57.1	71.1	64.1	49.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	54.0	72.5	66.9	48.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.8	69.8	60.9	48.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	41.4	68.5	64.0	45.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.7	64.5	61.0	49.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 一つ目の課題は、現存する従業員が心身共に健康で安心して末永く働いてもらう事。 二つ目の課題は、現存する従業員が不健康による生産性低下の防止を図る事。
健康経営の実施により期待する効果	当社を選んでくれた従業員が心身共に健康で安心して働き続けたいと感じてもらえる事と、日々活き活きと働いてもらえる事を期待している。 また、新卒社員・中途社員の積極的な採用と離職率の低減を図り、本年度純増31名を目指す。

※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	株主総会資料
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.8	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.5	51.7	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	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.5	50.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.4	48.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.3	45.3	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	50.6	45.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.0	46.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.6	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	49.3	46.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	健康のチェックは、身体は健康診断、心はストレスチェックで診断しているが、脳の健康だけが診断されていなかった。診断による早期発見・早期治療により脳血管疾患発症リスクを解消し、心身共に健康になる事が必要である。
	施策実施結果	全従業員対象で、希望者に対して３年毎に全額会社負担で脳ＭＲＩ健診を受診する制度と受診後フォロー体制を構築した。現時点までに全従業員の４０％が制度を利用した。
	効果検証結果	異常のある従業員が一定割合で見つかり一時は大きなストレスとなったが、フォロー体制により要経過観察者には定期健診の実施、要治療者には早期治療を促し、治療を行なった者も後遺症も無く全て元職場に復帰している。現時点までに、要経過観察者および要治療者の全員に聞き取りを行なったところ、全員から早期発見に対してと会社の偏見が無い事への感謝の意を頂いている。また、脳血管疾患の発症者もゼロである。
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	内臓脂肪症候群者（特定保健指導対象者）が生活習慣病リスクの高い事への自覚が無く、対象者に案内をアナウンスしても特定保健指導を受診しないばかりか生活習慣の見直しも行われていない事が課題。
	施策実施結果	保険者と健診機関に相談し、就業時間中に社内で纏めて特定保健指導を行なう事とした。 ３年連続対象となった者を優先的に、上長と共に本人を説得し３日間計１８名を受診させた。
	効果検証結果	一昨年は内臓脂肪症候群者が４０％、昨年は３７％、今年は３４％と徐々にではあるが改善されてきている。人数で表すと、昨年は－７名、今年は更に－８名である。 コロナ禍で巣ごもり肥満が叫ばれる中、日常会話の中で食生活改善の話題を多く聞くようになった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 010230

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：阪神電気鉄道株式会社

英文名：HANSHIN ELECTRIC RAILWAY CO.,LTD.

非上場

■加入保険者：阪急阪神健康保険組合

■所属業種：陸運業

①健康経営度評価結果

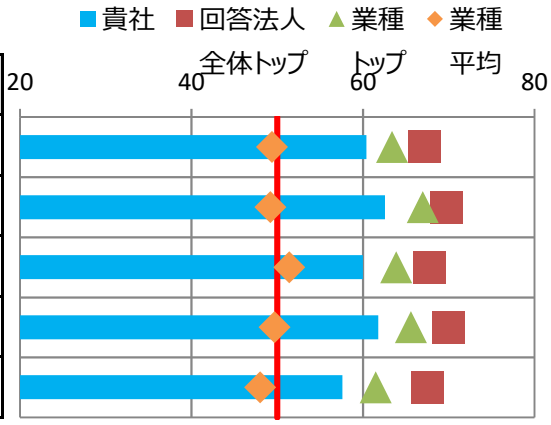
■総合順位：　**351～400位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**60.4**　↓1.3　（前回偏差値　61.7 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	60.4	67.2	63.4	49.4
経営理念・方針	3	62.6	69.8	67.0	49.2
組織体制	2	60.0	67.8	63.9	51.4
制度・施策実行	2	61.8	70.0	65.6	49.7
評価・改善	3	57.6	67.5	61.5	48.0

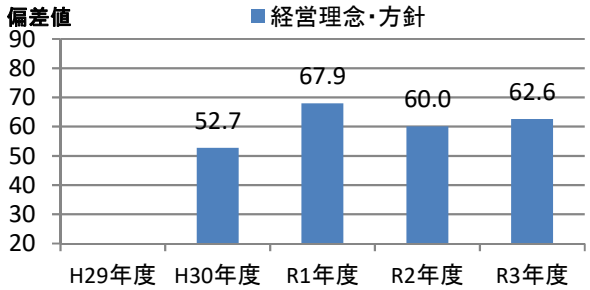


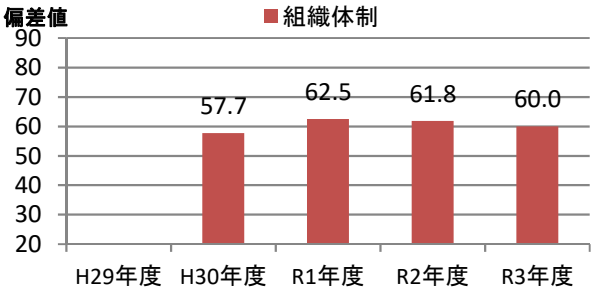
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

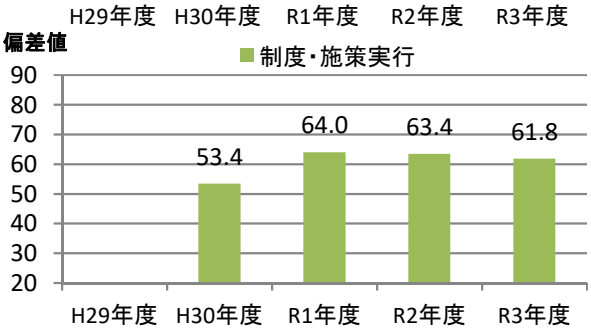
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

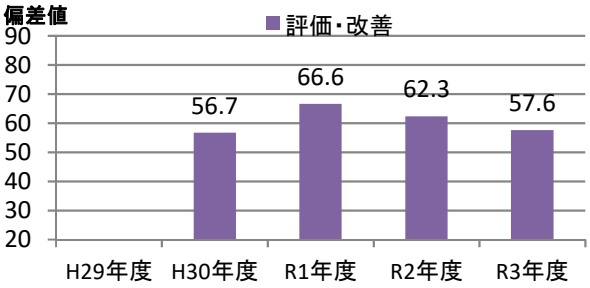
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	601～650位	1～50位	201～250位	351～400位
総合評価	-	54.7(-)	65.7(↑11.0)	61.7(↓4.0)	60.4(↓1.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



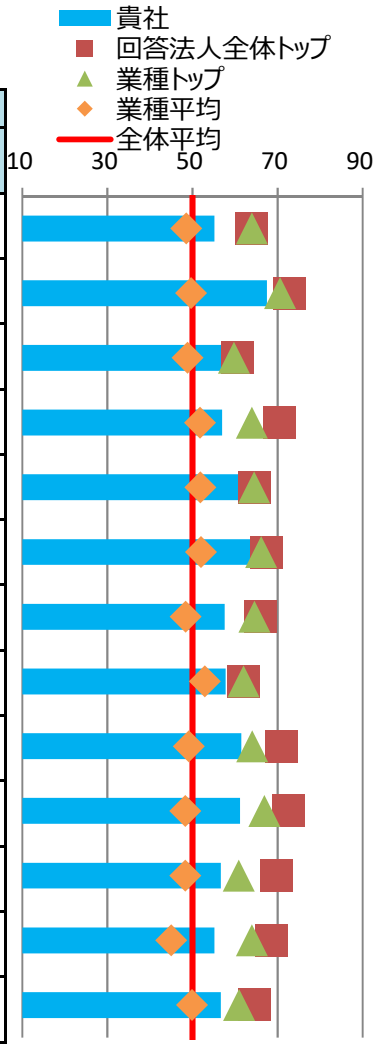






④評価の詳細分析

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	48.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	67.5	72.9	70.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.3	60.6	59.8	48.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.0	70.5	64.0	51.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	64.2	67.5	66.2	52.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	57.6	66.0	64.6	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.8	62.0	62.0	52.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	61.5	71.1	64.1	49.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	61.2	72.5	66.9	48.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.7	69.8	60.9	48.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.2	68.5	64.0	45.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	56.7	64.5	61.0	49.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当社では、従業員やその家族の心身の「健康」が、幸せの源泉であるとともに、会社の豊かな未来の礎であると考えている。経済環境の変化や社会のサステナビリティへの意識の高まり等、当社グループを取り巻く事業環境の変化に適切に対応するため、組織を活性化させていくことが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営に関する各取組みを通じて組織を活性化し、従業員が多様な個性や能力を最大限発揮することで、お客様に「安心・快適」そして「夢・感動」をお届けすることを期待する。具体的には、従業員満足度に関するアンケート結果が、継続的に前回を上回ることを目指す。

※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	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.hanshin.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	60.8	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.8	51.7	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	52.2	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.4	50.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.5	48.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.7	45.3	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	53.7	45.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	46.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.8	46.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	社内で喫煙に関するアンケートをとったところ、喫煙者の割合が27.3%であった。喫煙は、がん、循環器疾患、呼吸器疾患等の疾病の原因となるとことが科学的知見から確立されており、健康への影響は明らかである。喫煙者数を減らすことが、生活習慣病等の予防をはじめ、社員の健康増進に資すると考える。
	施策実施結果	禁煙外来費用補助（全額）制度、オンライン禁煙外来プログラム制度（社員負担無）を導入。社内で周知し、合計20人の申込があった。また、喫煙室利用人数制限（無制限→2名又は1名）や啓発活動を強化した。
	効果検証結果	喫煙者の割合は23.7%に低下した。喫煙者の減＝喫煙に要していた時間の減であり、その分生産性が向上したほか、喫煙室以外（休憩室等）でのコミュニケーションが促進されることで、組織の活性化に繋がっている。また、こうした取組みにより、定期健康診断における一部項目の有所見率も低下している。
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	時間外労働時間を削減し、労働時間を適正化することが課題である。時間外労働の削減は、心身の健康の確保、仕事と家庭の両立といった社員の「生活の質向上」、「労務リスクの低減（健康障害の防止）」、「生産性の向上」、「企業としての競争力向上」等の観点から、当社及び社員にとって非常に重要な施策と認識している。
	施策実施結果	担当者間で業務の偏りを少なくし、業務を平準化・効率化するよう、各職場の管理職へ対し、指導・助言を行うほか、研修（新任の課長補佐に対する研修、指導的立場になる者への研修等）の場でも指導を行った。
	効果検証結果	比較対象とした部署の時間外労働の平均格差（最大者と最小者の倍率）が10%減少した。また、事務所系職場（本社等）において、2020年度の１人１か月平均時間外労働時間が、2019年度と比べ約20%減少し、労働時間が適正化したほか、平準化・効率化により生産性も向上した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 010299

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：西肥自動車株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会長崎支部

非上場

■所属業種：陸運業

①健康経営度評価結果

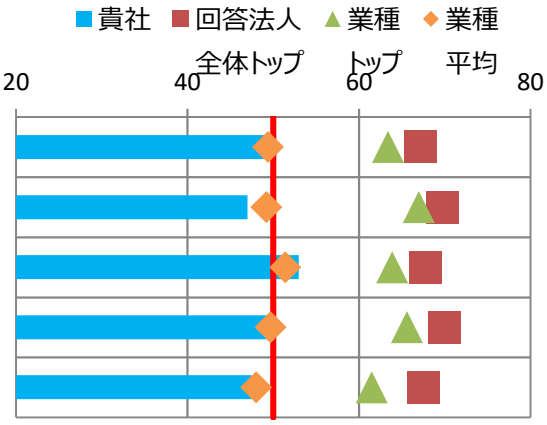
■総合順位：　**1701～1750位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**48.9**　↑1.7　（前回偏差値 47.2 ）

※「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	63.4	49.4
経営理念・方針	3	47.0	69.8	67.0	49.2
組織体制	2	53.0	67.8	63.9	51.4
制度・施策実行	2	49.9	70.0	65.6	49.7
評価・改善	3	47.5	67.5	61.5	48.0

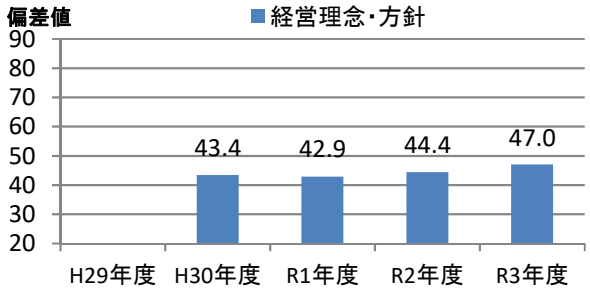


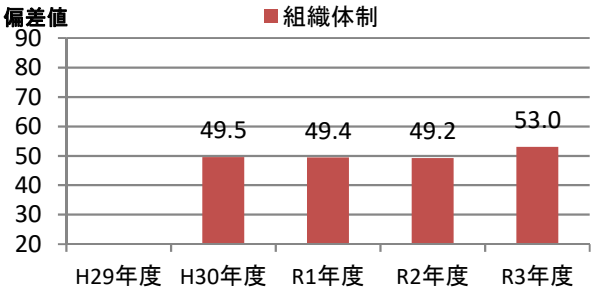
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

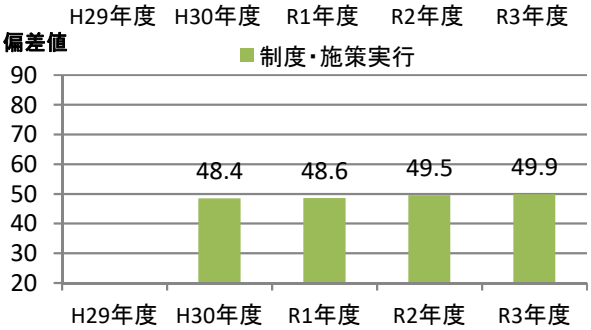
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

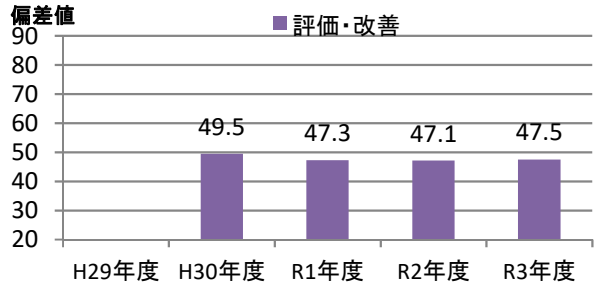
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1101～1150位	1501～1550位	1601～1650位	1701～1750位
総合評価	-	47.3(-)	46.7(↓0.6)	47.2(↑0.5)	48.9(↑1.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



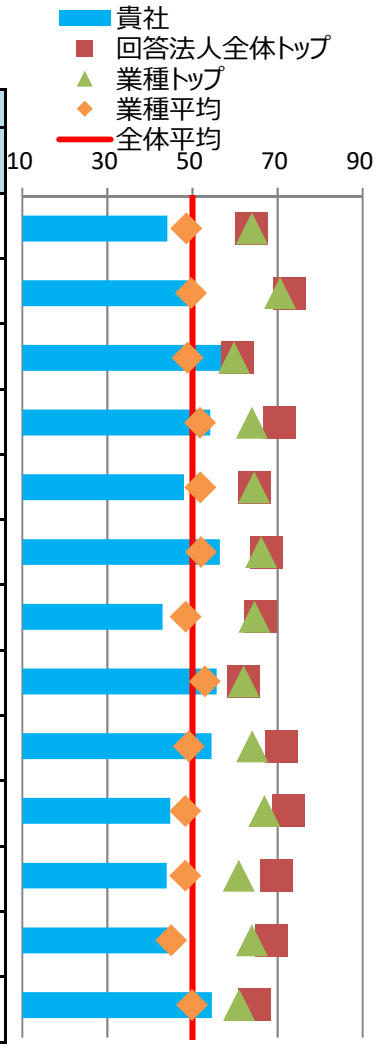






④評価の詳細分析

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	44.1	64.0	64.0	48.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.4	72.9	70.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.3	60.6	59.8	48.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	54.2	70.5	64.0	51.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	48.0	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	56.5	67.5	66.2	52.0
	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	64.6	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.7	62.0	62.0	52.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	54.5	71.1	64.1	49.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	44.8	72.5	66.9	48.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	44.0	69.8	60.9	48.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	44.3	68.5	64.0	45.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.6	64.5	61.0	49.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 お客様に安全・安心・快適な輸送を提供し続けるために、「バス運転士不足」を解消し、健康で長く働けると同時に魅力ある職場環境づくりの実現が必要である。
健康経営の実施により期待する効果	採用活動強化や、健康管理体制・福利厚生の充実を図ることによって、職場に対する愛着や満足度が向上し、人材の定着率が改善する事を期待する。具体的な数値目標としては、採用と離職の割合が、-30%から±0%になる事を目指す。

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.bus.saihigroup.co.jp/pdf/saihikenkoukeiseisengen.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.5	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	51.7	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	41.4	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.9	50.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.7	48.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.3	45.3	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	34.1	45.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	35.2	46.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.8	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	44.5	46.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	当社は、不規則勤務者の割合が非常に多く、生活リズムを整える事が難しい背景を抱え、運動習慣が身に付きにくいという課題があった。協会けんぽの事業所カルテによると、週2回以上、30分以上の運動を継続している人の割合は13%と非常に少なかった。従業員の平均年齢も50歳を超え、健診有所見率や基礎疾患保有率も高く、会社全体で楽しみながら運動に親しむ機会を作り、運動を継続する人の割合を増やしたいと考えた。
	施策実施結果	4か月間で100万歩歩く事を目指し、全従業員を対象にウォーキング大会を実施。歩数の集計には、佐世保市が作成した健康管理アプリを活用した。参加率は48.2%。100万歩達成者は、参加者の19%であった。
	効果検証結果	大会終了後に参加者アンケートを実施。（回収率85.5%）参加して楽しかったと答えた人が全体の57%で、その内訳は①歩く習慣ができたが最も多く全体の34%。②アプリで順位が見れて楽しいが23%、③ストレス発散になったが12%であった。５%の人に体重減少がみられた。次回の参加希望者も54%と過半数を占めた。心身両面での健康増進を図る、身近で取り組みやすい手段として大会の意義は大きかったと考えられる。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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: 010375

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東急バス株式会社

英文名：tokyu bus corporation

■加入保険者：東京西南私鉄連合健康保険組合

非上場

■所属業種：陸運業

①健康経営度評価結果

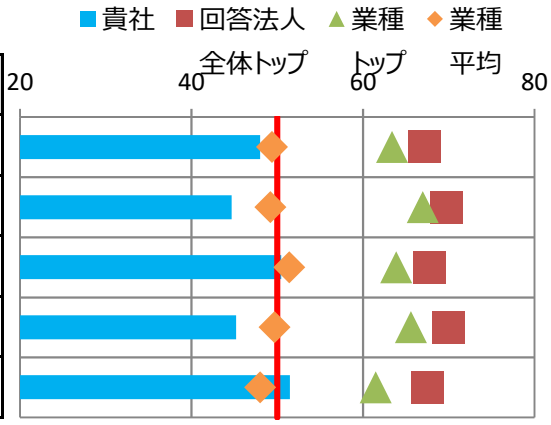
■総合順位：　**1801～1850位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**48.0**　↑4.1　（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	-	48.0	67.2	63.4	49.4
経営理念・方針	3	44.7	69.8	67.0	49.2
組織体制	2	50.5	67.8	63.9	51.4
制度・施策実行	2	45.2	70.0	65.6	49.7
評価・改善	3	51.5	67.5	61.5	48.0

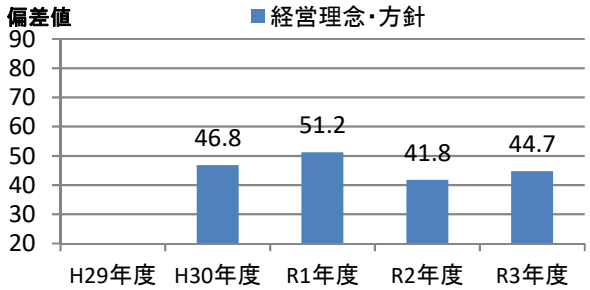


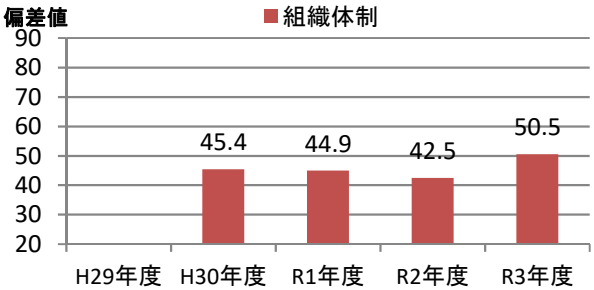
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

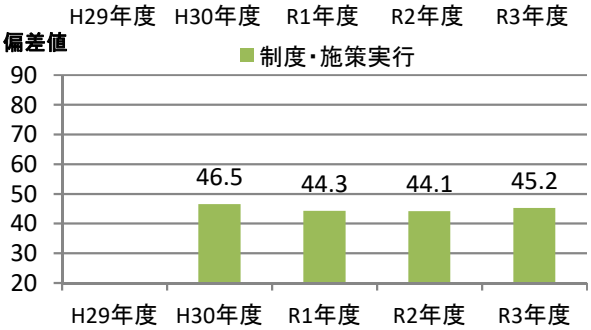
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

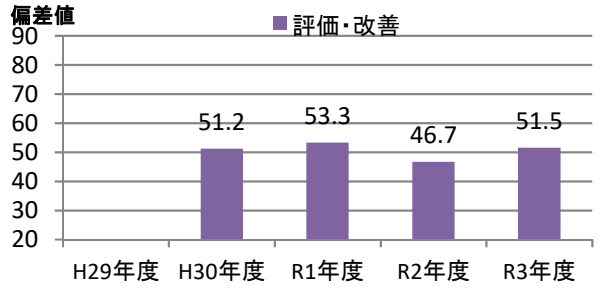
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1101～1150位	1301～1350位	1801～1850位	1801～1850位
総合評価	-	47.3(-)	49.2(↑1.9)	43.9(↓5.3)	48.0(↑4.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



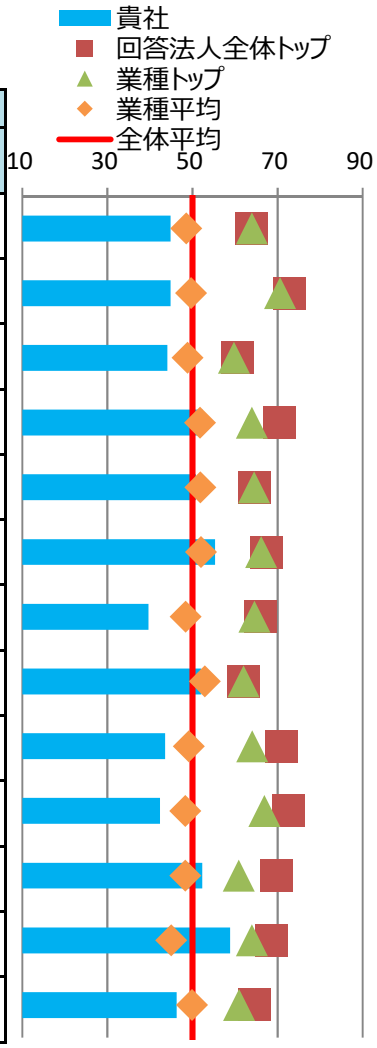






④評価の詳細分析

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	48.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	44.9	72.9	70.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	44.1	60.6	59.8	48.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	52.4	70.5	64.0	51.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	50.8	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	55.3	67.5	66.2	52.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	39.7	66.0	64.6	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	52.1	62.0	62.0	52.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	43.6	71.1	64.1	49.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	42.4	72.5	66.9	48.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	52.3	69.8	60.9	48.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.9	68.5	64.0	45.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	46.3	64.5	61.0	49.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 公共交通機関として健康に起因する事故を防止することは会社として重要な課題である。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営を進めることで、安全安心な輸送という社会的責任を果たすことができる。脳・心臓・睡眠時無呼吸症候群のスクリーニング検査を定期的に実施、１００％の実施を目標とする。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.2	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.0	51.7	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	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.6	50.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.2	48.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	39.9	45.3	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	49.9	45.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.2	46.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.0	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	39.1	46.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙による癌の発症等で、長期間に渡り従業員（特にバス乗務員）が勤務できないことにより、代わりに勤務する者への残業の増加など、仕事の質の低下につながり、安全・安心な公共交通の提供に影響を与えるため、改善が必要である。
	施策実施結果	喫煙室の人数制限や時間制限などを行いたばこを吸いずらい環境整備を進めている。また、禁煙への第一歩として紙巻きたばこから加熱式たばこへの転換を促すため、社内で販売会を行っている。
	効果検証結果	健康診断時のアンケートの結果、２０１９年度上期の喫煙率３６．２%から２０２０年度３４．７%に低下
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: 012131

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：フジトランスポート株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会奈良支部

非上場

■所属業種：陸運業

①健康経営度評価結果

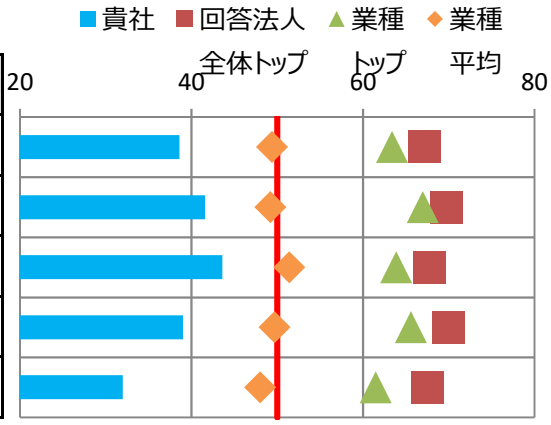
■総合順位：　**2451～2500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**38.6**　↓2.6　（前回偏差値　41.2 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	38.6	67.2	63.4	49.4
経営理念・方針	3	41.6	69.8	67.0	49.2
組織体制	2	43.6	67.8	63.9	51.4
制度・施策実行	2	39.0	70.0	65.6	49.7
評価・改善	3	32.0	67.5	61.5	48.0

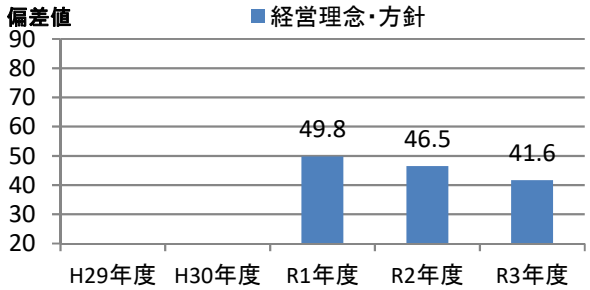


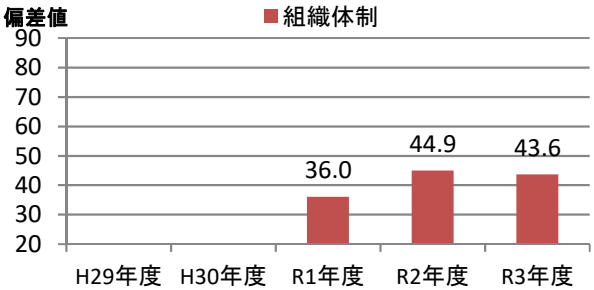
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

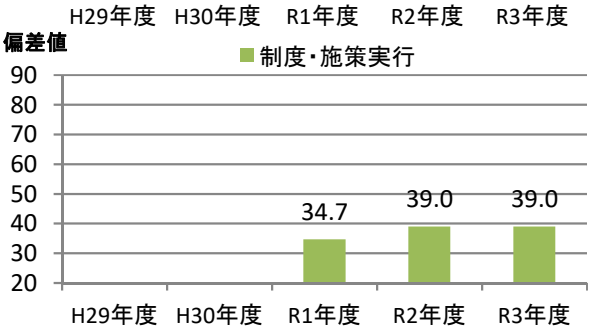
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

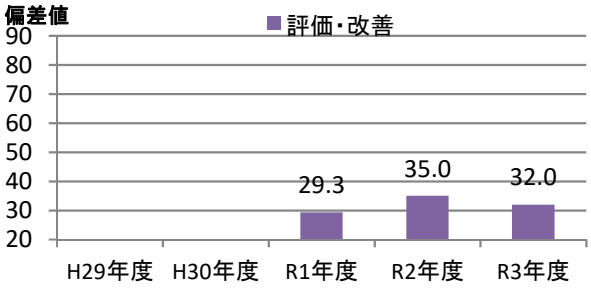
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	2001～2050位	2001～2050位	2451～2500位
総合評価	-	-	37.9(-)	41.2(↑3.3)	38.6(↓2.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



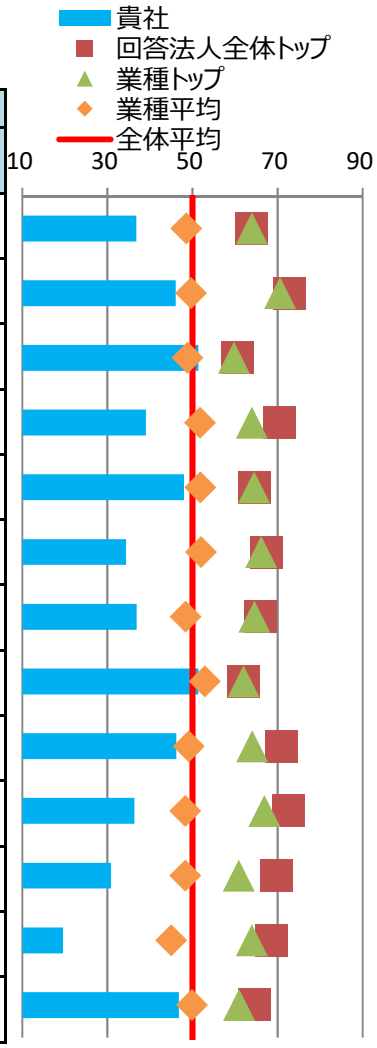






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	36.8	64.0	64.0	48.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.1	72.9	70.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	51.4	60.6	59.8	48.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	39.1	70.5	64.0	51.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	48.0	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	34.4	67.5	66.2	52.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	36.9	66.0	64.6	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	51.4	62.0	62.0	52.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	46.2	71.1	64.1	49.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	36.4	72.5	66.9	48.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	30.9	69.8	60.9	48.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	19.6	68.5	64.0	45.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	46.8	64.5	61.0	49.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	–
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.fujitransport.com/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	41.8	51.7	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	33.3	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	36.8	50.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.1	48.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	14.0	45.3	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	34.7	45.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	46.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	31.3	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	41.5	46.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	社内で職場満足度アンケートを行った結果、「他部署の人との会話が少ない」と回答した従業員が多かったため、部署間のコミュニケーションを図り、業務が円滑に進むよう改善することが必要であった。
	施策実施結果	事業所内の全従業員対象に「スイーツ会」を定期的に開催し、ケーキを食べながらコミュニケーションを図った。
	効果検証結果	現時点では満足度に関する定量的なデータは出ていないが、他拠点でも開催を希望する声が多く寄せられた。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	運送業界全体において乗務員不足が叫ばれる中、繁忙時季（年末や年度末）にインフルエンザ流行が重なった場合、罹患による損失を極力回避するための予防策を講じる必要がある。さらに新型コロナウイルスの感染予防策も併せて講じる
	施策実施結果	手洗い・うがいやマスクの装着を徹底、全ての職場に消毒液と飛沫防止のアクリル板等を設置し、感染予防の取り組みを徹底した。また、インフルエンザ予防接種の費用補助に関する通達を発令、点呼時にも接種を促した。
	効果検証結果	全従業員が基本的な感染予防の取り組みができるようになったこと、全ての職場で消毒液やアクリル板の設置が完了、現在も適切な感染対策がとれている。ワクチン接種の費用補助について周知、利用を促したことで昨年より接種率が上がり、効果としてインフルエンザの感染者は例年並みに抑えられた。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 012264

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大分交通株式会社

英文名：Oita Transportation Co.,Ltd

■加入保険者：全国健康保険協会大分支部

非上場

■所属業種：陸運業

①健康経営度評価結果

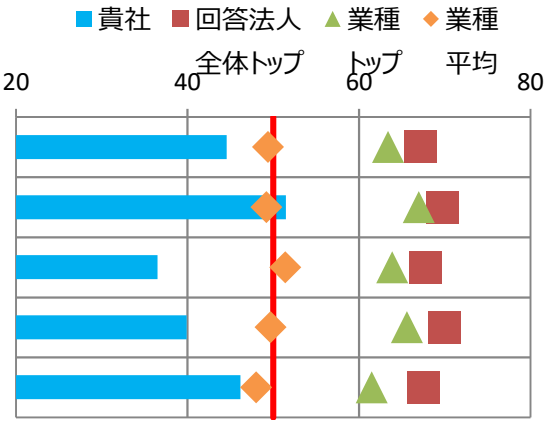
■総合順位：　**2101～2150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**44.6**　↑0.4　（前回偏差値　44.2 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	44.6	67.2	63.4	49.4
経営理念・方針	3	51.5	69.8	67.0	49.2
組織体制	2	36.5	67.8	63.9	51.4
制度・施策実行	2	39.9	70.0	65.6	49.7
評価・改善	3	46.2	67.5	61.5	48.0

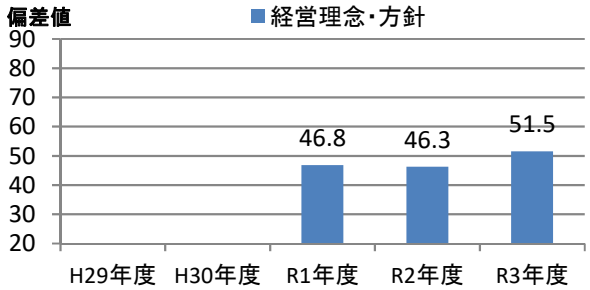


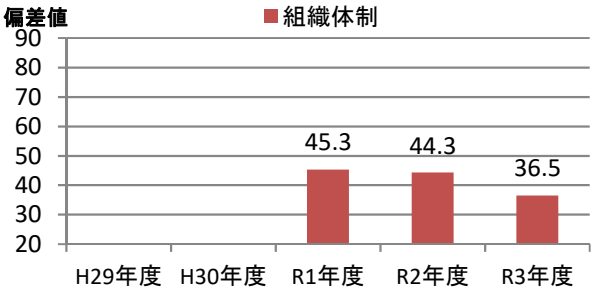
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

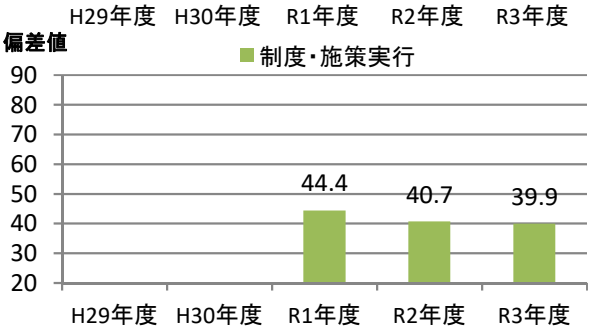
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

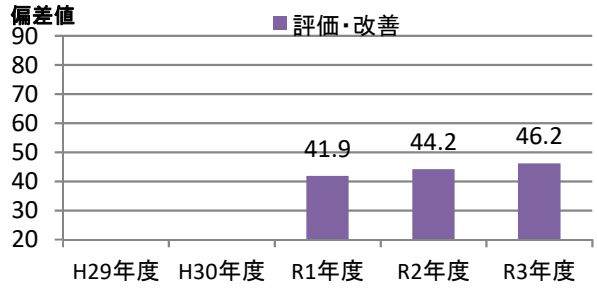
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1651～1700位	1801～1850位	2101～2150位
総合評価	-	-	44.6(-)	44.2(↓0.4)	44.6(↑0.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



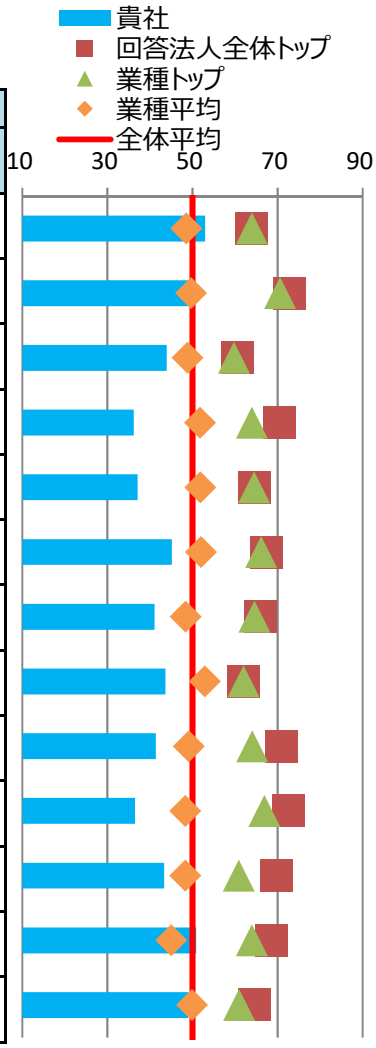






④評価の詳細分析

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	53.0	64.0	64.0	48.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	50.2	72.9	70.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	44.0	60.6	59.8	48.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	36.2	70.5	64.0	51.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	37.1	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	45.2	67.5	66.2	52.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	41.1	66.0	64.6	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	43.7	62.0	62.0	52.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	41.4	71.1	64.1	49.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	36.5	72.5	66.9	48.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	43.4	69.8	60.9	48.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	50.9	68.5	64.0	45.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	49.0	64.5	61.0	49.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新卒中卒問わず、優秀な人材の確保が年々難しくなっていることに加え、若年層における連鎖的な離職も増加していることから、従業員が「長く働きたい」と思える会社であり、実際に健康的に働ける会社になることが、事業を継続する上で大きな課題となっている。
健康経営の実施により期待する効果	優秀な人材確保、離職者の減少といった効果を生み出すことを期待している。具体的な指標として、新卒者の内定辞退者0を目指し、従業員の3年後定着率90%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	http://www.oitakotsu.co.jp(自社HP内「健康経営宣言」 http://www.oitakotsu.co.jp/pdf/healthmanegement.pdf)

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.1	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	42.3	51.7	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	45.2	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.1	50.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.3	48.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.2	45.3	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	44.9	45.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.1	46.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	31.3	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	44.2	46.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	女性社員の割合が上昇し3割を超えると共に、出産後もほぼ100%の女性が仕事を継続しており、これからも長く健康的に勤続してもらうために、女性の健康維持が重要であると考えている。若い世代の女性社員の子宮頸がん検診の受診率が低い傾向（2019年時点26%）にあったため、改善が必要である。
	施策実施結果	子宮頸がん検診・乳がん検診の全額費用補助を実施し、定期健診の予約の際にLINWORKSにて通知をしている。現時点までの受診率が子宮頸がん検診43%、乳がん検診44%なっており大幅に向上した。
	効果検証結果	定量的な効果を把握するのは難しいが、女性従業員に対しアンケートを行ったところ、回答者のうち86.8%が「今後も受診しようと思う」と回答した。
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	ドコモショップスタッフにおいて、長時間労働が当たり前の雰囲気が蔓延し、従業員のストレスに繋がっている状態であった。ストレスチェックの結果においても、「量的負担」の点数が全国平均を上回っており、改善が必要である。
	施策実施結果	1ヵ月の残業時間が45時間を超えたの従業員に対し、上司より本人への面談を実施した他、コロナ禍ということもあり来店客を完全予約制にする等の施策により、昨年度に比べ残業時間が全体で35%減少した。
	効果検証結果	R2年実施のストレスチェックの結果から、量的負担が全国平均を下回り（7.8点）、効果が得られたことが分かった。また、高ストレス者の割合も、16.9%となり、昨年より4.7%減少した。R3年度は、外部講師による講習等により、更なる労働時間の適正化に取組んでいきたい。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 012272

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大分バス株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会大分支部

非上場

■所属業種：陸運業

①健康経営度評価結果

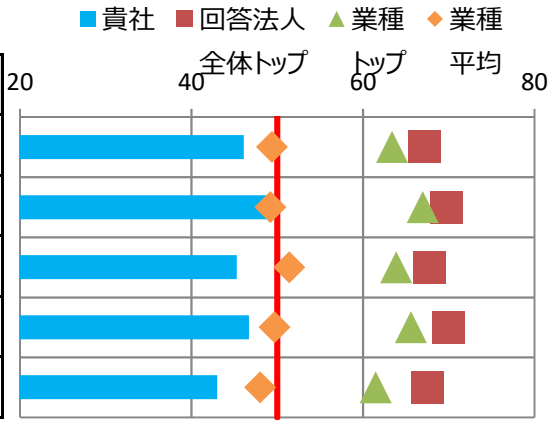
■総合順位：　**1951～2000位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**46.1**　↑4.0　（前回偏差値　42.1 ）

※「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	-	46.1	67.2	63.4	49.4
経営理念・方針	3	49.2	69.8	67.0	49.2
組織体制	2	45.3	67.8	63.9	51.4
制度・施策実行	2	46.7	70.0	65.6	49.7
評価・改善	3	43.0	67.5	61.5	48.0

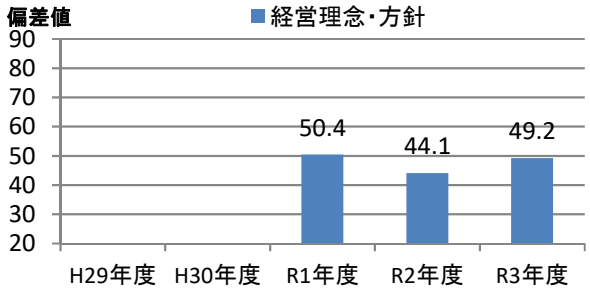


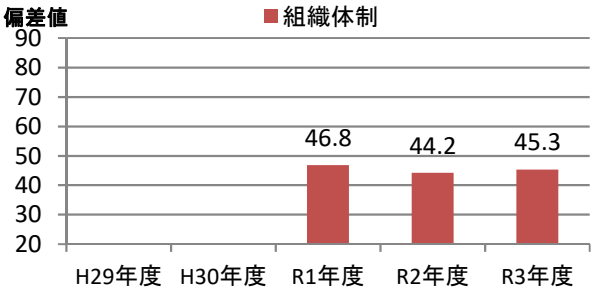
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

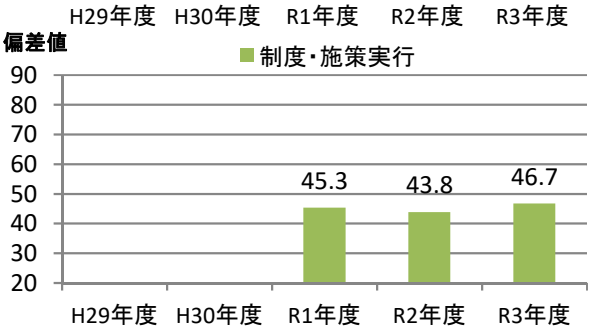
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

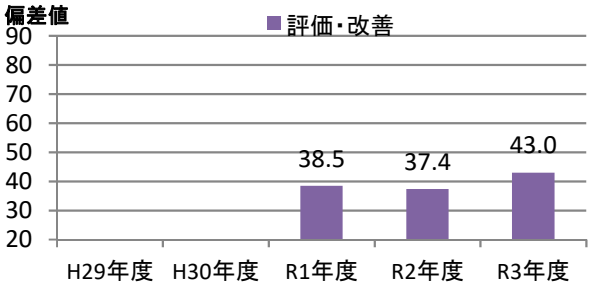
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1601～1650位	1951～2000位	1951～2000位
総合評価	-	-	45.1(-)	42.1(↓3.0)	46.1(↑4.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



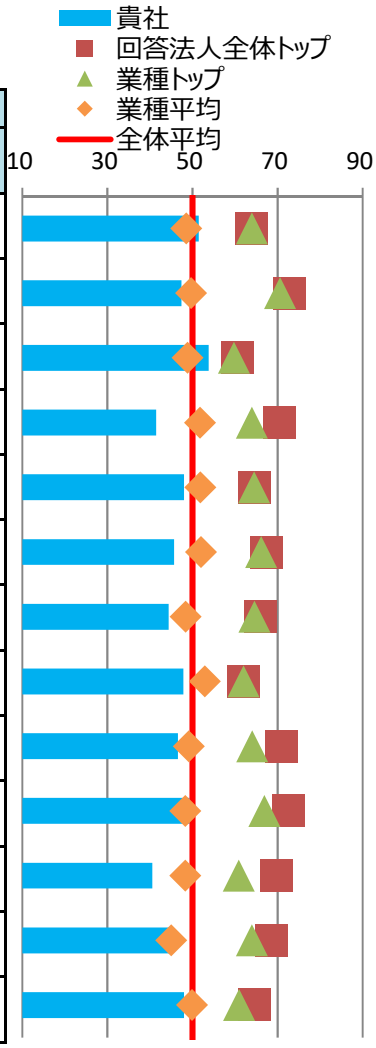






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	51.5	64.0	64.0	48.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	47.4	72.9	70.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.8	60.6	59.8	48.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	41.5	70.5	64.0	51.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	48.0	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	45.7	67.5	66.2	52.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	44.4	66.0	64.6	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	47.9	62.0	62.0	52.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	46.6	71.1	64.1	49.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	49.3	72.5	66.9	48.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	40.6	69.8	60.9	48.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	44.9	68.5	64.0	45.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	48.0	64.5	61.0	49.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 従業員が高齢化する中、健康診断の有所見率も上昇傾向にある。メンタル不調等による長期休業者の発生もあり、特定の従業員に長時間労働が生じることで離職の一因となり、組織の生産性が低下する状況が課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康状態の把握や適切な指導等による健康経営に関する取り組みを進めることで、長時間労働の解消や高齢になっても働くことが出来る職場であると感じられること、並びに取り組みを推進する企業として安定的な採用に結びつくことに期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.oitabus.co.jp/about/safty.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.0	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	41.4	51.7	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	48.5	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.6	50.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.1	48.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	40.2	45.3	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	45.0	45.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.2	46.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.7	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.2	46.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	健康増進に効果が高いとされるウォーキングによる有酸素運動の習慣化、減量や基礎代謝向上の促進による生活習慣病の予防、従業員のコミュニケーション促進、及びリフレッシュ効果によるストレス解消を目的としてウォーキングイベントを計画実施しているが、参加者数が伸び悩んでいる。
	施策実施結果	これれまで目標歩数達成者は表彰し副賞を贈呈していたが、先ずは参加してもらうために、目標歩数未達成でも、イベント期間内に継続してチャレンジした者も表彰対象とした。
	効果検証結果	新型コロナウイルス感染症の影響も懸念されたが、前年度より参加者が向上した。また、目標達成者数も向上した。 参加者（2018年176名／2019年111名／2020年135名）、目標達成者数（2018年71人／2019年68人／2020年89名）
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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: 012371

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：相模鉄道株式会社

英文名：SAGAMI RAILWAY Co., Ltd.

■加入保険者：東京西南私鉄連合健康保険組合

非上場

■所属業種：陸運業

①健康経営度評価結果

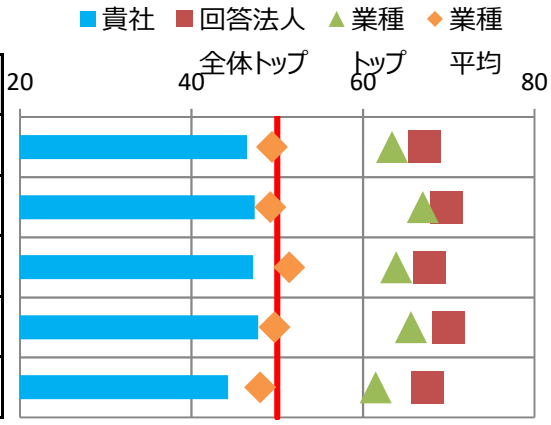
■総合順位：　**1951～2000位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**46.5**　↑1.2　（前回偏差値 45.3 ）

※「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	-	46.5	67.2	63.4	49.4
経営理念・方針	3	47.4	69.8	67.0	49.2
組織体制	2	47.2	67.8	63.9	51.4
制度・施策実行	2	47.8	70.0	65.6	49.7
評価・改善	3	44.3	67.5	61.5	48.0

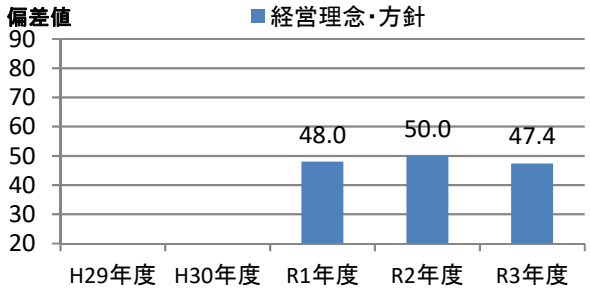


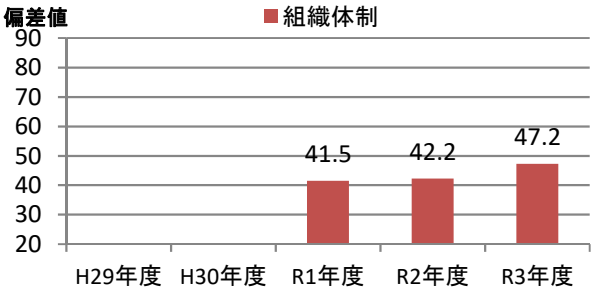
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

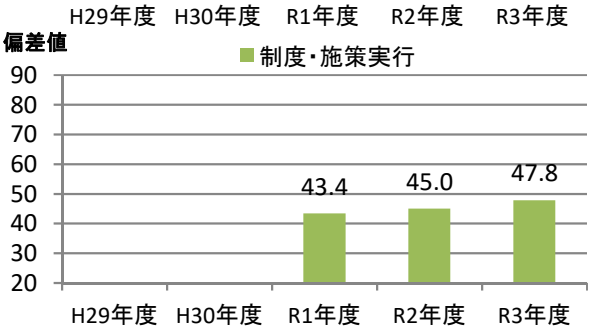
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

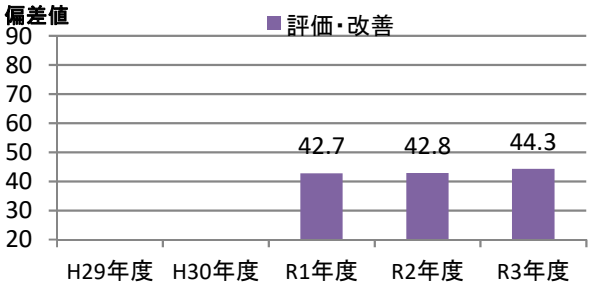
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1651～1700位	1751～1800位	1951～2000位
総合評価	-	-	44.2(-)	45.3(↑1.1)	46.5(↑1.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



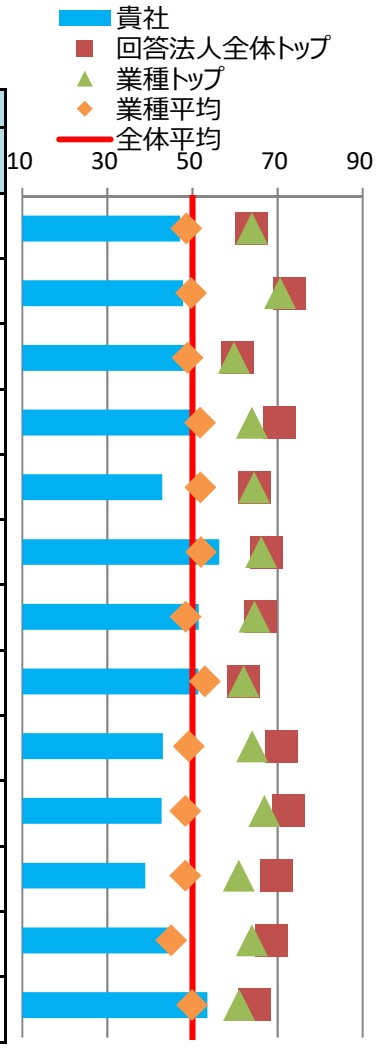






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	47.1	64.0	64.0	48.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	47.8	72.9	70.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	48.5	60.6	59.8	48.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	50.3	70.5	64.0	51.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	42.9	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	56.3	67.5	66.2	52.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	51.5	66.0	64.6	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	51.4	62.0	62.0	52.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	43.1	71.1	64.1	49.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	42.8	72.5	66.9	48.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	38.9	69.8	60.9	48.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	44.4	68.5	64.0	45.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.5	64.5	61.0	49.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員に健康かつ高い生産性を発揮して働いてもらうにあたり、過重労働対策が健康経営を推進するにあたっての課題の一つである。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が適正な労働時間で業務を行い、ワークライフバランスの促進が行われることを期待している。前年比で時間外労働が大きく増加している部署については管理職が分析を行い、結果を経営層が出席する会議体で報告する体制を整えている。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.sotetsu.co.jp/train/safety/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	45.7	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.6	51.7	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	47.2	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	38.4	50.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	48.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.6	45.3	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	43.7	45.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	46.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.5	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	42.4	46.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	ここ数年においてメンタルヘルス不調による離職者が増えているため、ストレス関連疾患の発生予防・早期発見が課題であると認識している。なお、特に若年層へのフォローを重視している。
	施策実施結果	若年層（入社3年目まで）に対し定期的に保健師による面談を実施している。また、ハラスメントを防止するための管理職向け教育を定期的に実施している。
	効果検証結果	離職者数が減少している。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	当社の喫煙率は全国平均と比べて高い割合で推移しており、健康障害等のリスクが高い。
	施策実施結果	分煙化といった法改正対応に加え、産業医巡視時のチェック強化や衛生委員会での周知等を行った。
	効果検証結果	喫煙率は減少傾向にある。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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: 012520

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：神奈中タクシー株式会社

英文名：

■加入保険者：小田急グループ健康保険組合

非上場

■所属業種：陸運業

①健康経営度評価結果

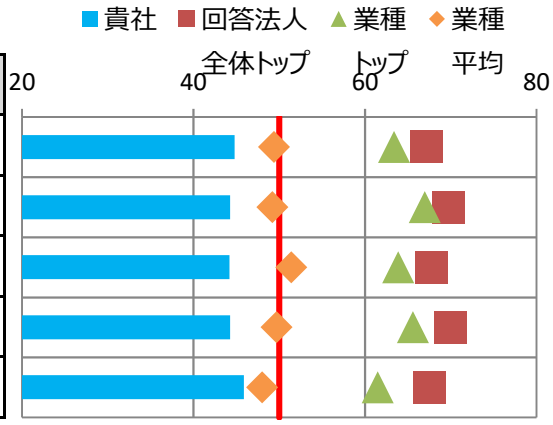
■総合順位：　**2101～2150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**44.8**　↑0.6　（前回偏差値 44.2 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	44.8	67.2	63.4	49.4
経営理念・方針	3	44.3	69.8	67.0	49.2
組織体制	2	44.2	67.8	63.9	51.4
制度・施策実行	2	44.3	70.0	65.6	49.7
評価・改善	3	45.9	67.5	61.5	48.0

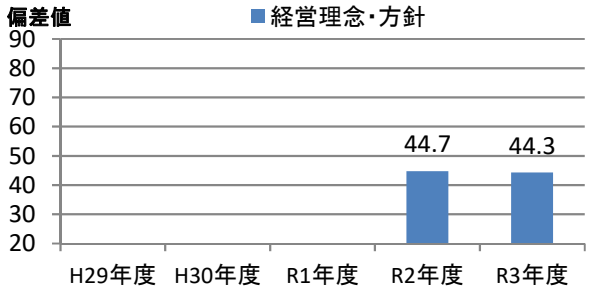


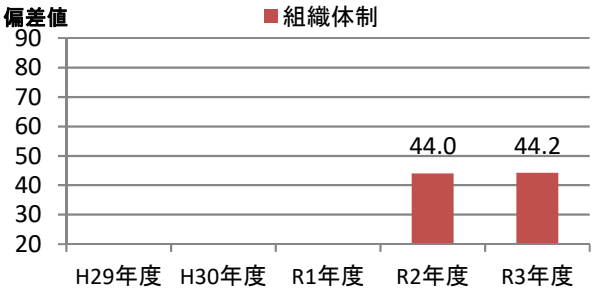
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

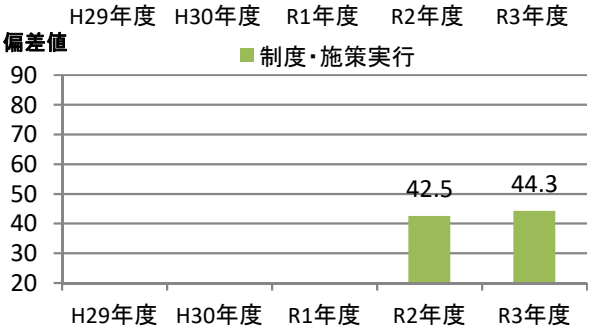
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

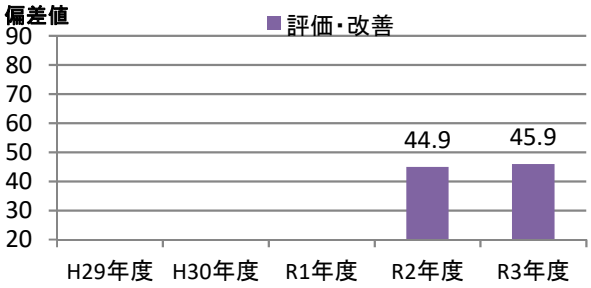
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1801～1850位	2101～2150位
総合評価	-	-	-	44.2(-)	44.8(↑0.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



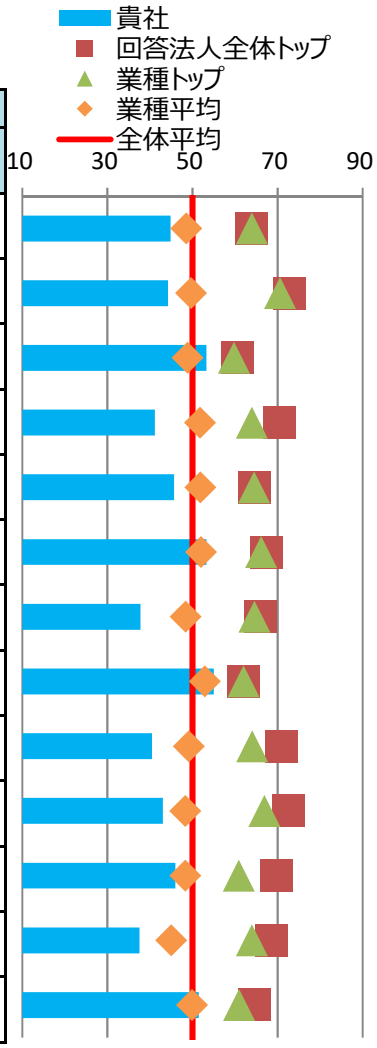






④評価の詳細分析

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	44.9	64.0	64.0	48.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	44.3	72.9	70.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.3	60.6	59.8	48.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	41.2	70.5	64.0	51.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	45.7	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	53.3	67.5	66.2	52.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	37.8	66.0	64.6	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.0	62.0	62.0	52.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	40.5	71.1	64.1	49.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	43.1	72.5	66.9	48.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	46.0	69.8	60.9	48.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	37.6	68.5	64.0	45.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.5	64.5	61.0	49.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 タクシー会社として、お客様に安全・安心を提供することを方針としているが、高齢化等を理由に従業員の健康不安や疾病が増加傾向にあり、輸送の安全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	健康管理を主とした職場環境の構築に取り組み、従業員の健康状態に起因する交通事故をなくすことができるよう期待している。具体的な指標として、２０２１年度の健康起因事故を『ゼロ』に設定し、本指標を全従業員に周知し健康管理に対する意識の高揚を図りたい。

※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://kanachu-taxi.co.jp/company/corporate/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	44.8	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.0	51.7	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	47.3	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.5	50.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.0	48.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	32.1	45.3	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	34.1	45.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	35.2	46.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.8	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	42.5	46.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	糖尿病などの生活習慣病は内臓脂肪型肥満に起因していることが多く、高リスク者のＢＭＩ指数を適正値にすることが生活習慣病の予防になると考えている。従業員に対しどのようにＢＭＩ指数を意識させて食事や運動の改善に繋げていくかが大きな課題である。
	施策実施結果	高リスク者に対し産業医・保健師による個別指導を実施し、栄養バランスを考えた食事と適度な運動の推進、飲酒・喫煙の抑制を指導し改善を求めた他、引き続き健康診断結果に基づく受診勧奨を行い健康増進に努めた。
	効果検証結果	2020年度を検証した数値では前年と比べ運動習慣比率が5.4%、喫煙率も1.3%改善し施策の効果が見られたが、コロナ休業によって自宅にいる時間が増えたことにより全体的にＢＭＩ指数は1.4%増加してしまった。今後は食生活改善に向けたアプリの活用や健康保険組合が主催するウォーキングイベント「歩活」などの参加を積極的に促し、ＢＭＩ数値を適正値に近づけ生活習慣病の予防に繋げていく。
効果検証②	課題のテーマ	－
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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: 012900

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トナミ運輸株式会社

英文名：TONAMI Transportation Co., Ltd.

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会富山支部

■所属業種：陸運業

①健康経営度評価結果

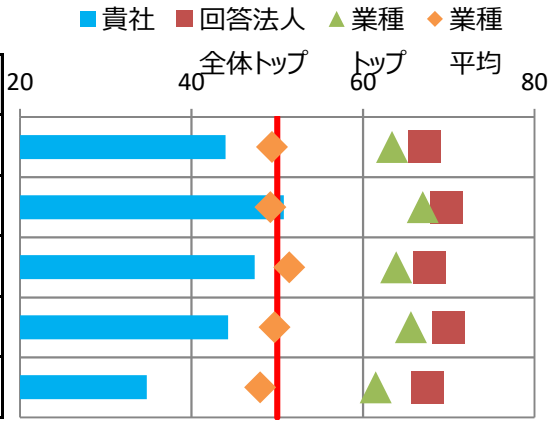
■総合順位：　**2151～2200位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**44.0**　↑2.2　（前回偏差値 41.8 ）

※「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	-	44.0	67.2	63.4	49.4
経営理念・方針	3	50.8	69.8	67.0	49.2
組織体制	2	47.4	67.8	63.9	51.4
制度・施策実行	2	44.3	70.0	65.6	49.7
評価・改善	3	34.8	67.5	61.5	48.0

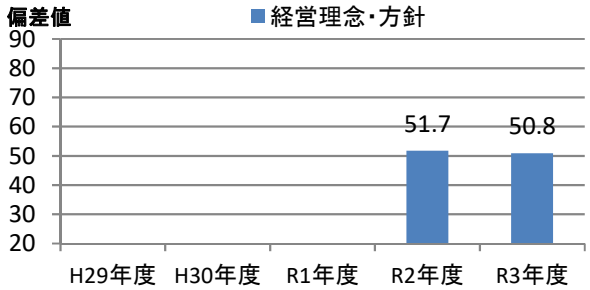


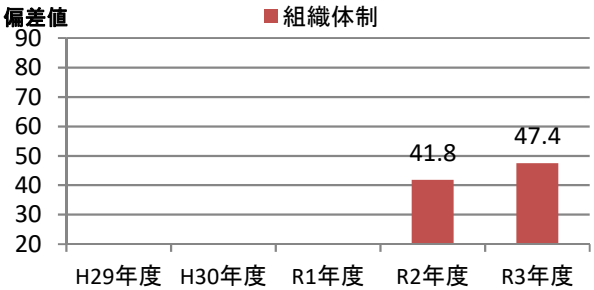
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

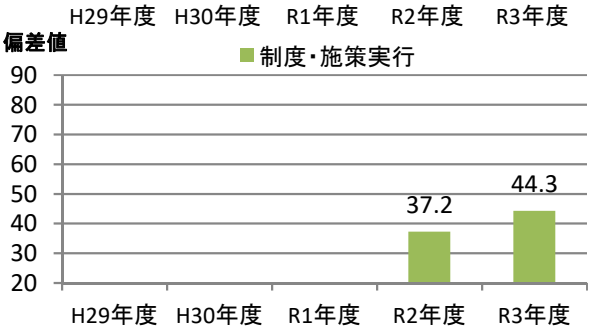
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

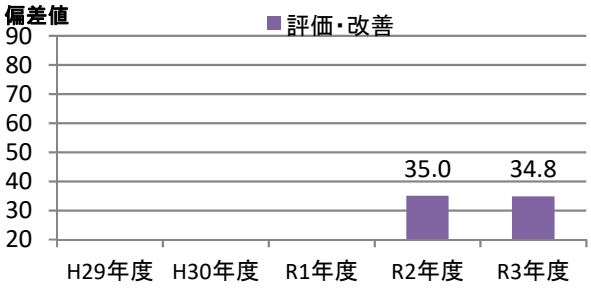
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2001～2050位	2151～2200位
総合評価	-	-	-	41.8(-)	44.0(↑2.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



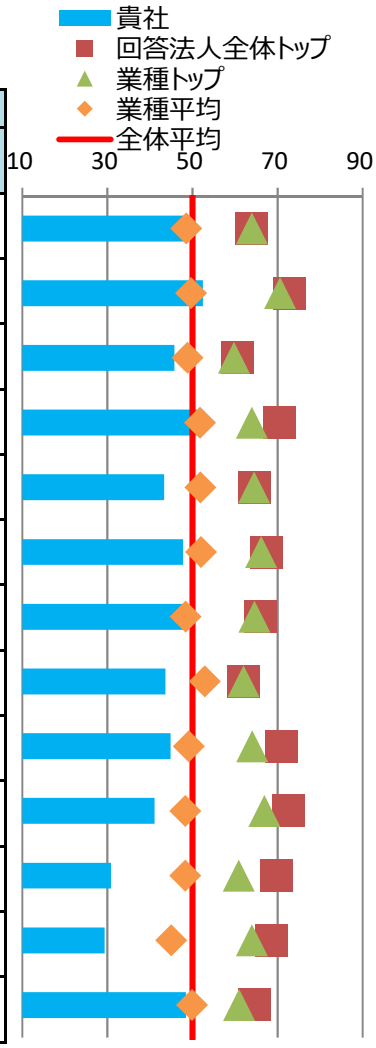






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	48.6	64.0	64.0	48.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	52.5	72.9	70.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	45.8	60.6	59.8	48.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	51.1	70.5	64.0	51.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	43.4	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	47.8	67.5	66.2	52.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	48.6	66.0	64.6	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	43.7	62.0	62.0	52.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	44.9	71.1	64.1	49.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	41.1	72.5	66.9	48.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	30.9	69.8	60.9	48.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	29.4	68.5	64.0	45.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	48.5	64.5	61.0	49.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 陸運業であり、男性が多い職場ではあるが、女性社員も増えている中で、女性が働きやすい職場づくりが、「個人の能力を高め」、「従業員の方向性を整える」きっかけになる。企業としても、女性をはじめ働き方が多様する中で、多様性を拡大していくことが企業力向上と顧客ニーズ充足の課題である。
健康経営の実施により期待する効果	女性も長く働ける職場づくりを期待している。具体的な指標として、現在、産休・育休復帰後の就業継続率100%であり、育児時短勤務者についても、70%～80%を推移しており、引き続きこの環境の平準化を目指す。男性ととも女性もワークライフバランスに配慮しながら、一人ひとりそして、社員全体として生き生きと働き続けることにつながる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	CSR報告書
URL	http://www.tonamiholdings.co.jp/wp/wp-content/uploads/2020/10/n20102803.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	44.4	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	39.7	51.7	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	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	35.1	50.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.5	48.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	38.2	45.3	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	28.3	45.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	46.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	41.2	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	38.6	46.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	ドライバーの高齢化が進み、身体的な健康管理がより重要となっている。 身体については健康診断により検査数値を把握し管理することは可能と考えるが、脳については健康診断検査項目に含まれておらず、仮にドライバーが走行中に脳疾患を発症した場合は重大事故につながることにもなり、未然に防ぎたい。
	施策実施結果	走行中の脳疾患が起因する事故を未然に防ぐため、50歳55歳の節目である長距離ドライバーに脳MRI健診を実施した。
	効果検証結果	脳MRI健診の結果、幸いにも緊急性のある従業員はいなかったが、日常生活に注意が必要な従業員が10人余りいることが分かった。従業員や会社側が結果を共有することで注意喚起につながる。また受診することで従業員自身が健康に関心を持つきっかけとなり、健康意識向上が見込める。今後も対象者を拡大し実施していく。
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	新型コロナウィルス感染症が猛威を振るう中でのインフルエンザ流行期への突入であり、同時流行した場合の業務遂行が懸念される。
	施策実施結果	今年度初めてコロナ禍でのインフルエンザの重症化予防と社内蔓延の防止として、従業員のインフルエンザ予防接種費の補助を実施した。結果10%以上の従業員が補助申請をした。
	効果検証結果	新型コロナウィルス感染症が蔓延している中、各人のマスク・手洗い等の予防効果もありインフルエンザの流行規模は非常に小さかった。しかしながら次のシーズンではインフルエンザに対する免疫のない感染リスク者が増加するのではないかと危惧されており、今後も従業員のインフルエンザ重症化を防ぐためにもインフルエンザ予防接種費の補助は有効であると考える。補助申請者数からも従業員のヘルスリテラシー向上がうかがえる。

※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: 013159

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ランテック

英文名：RUNTEC Co.,Ltd.

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会福岡支部

■所属業種：陸運業

①健康経営度評価結果

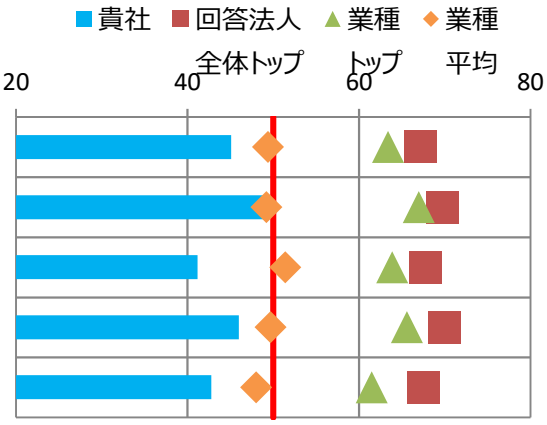
■総合順位：　**2051～2100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**45.1**　（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	-	45.1	67.2	63.4	49.4
経営理念・方針	3	49.5	69.8	67.0	49.2
組織体制	2	41.2	67.8	63.9	51.4
制度・施策実行	2	46.0	70.0	65.6	49.7
評価・改善	3	42.8	67.5	61.5	48.0

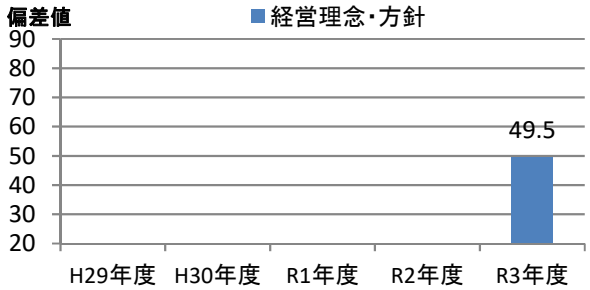


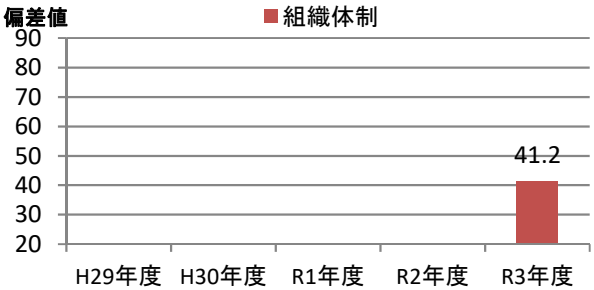
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

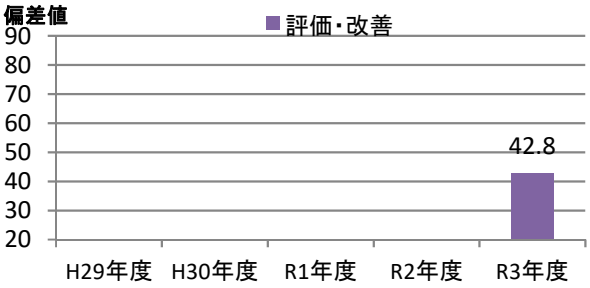
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2051～2100位
総合評価	-	-	-	-	45.1(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。

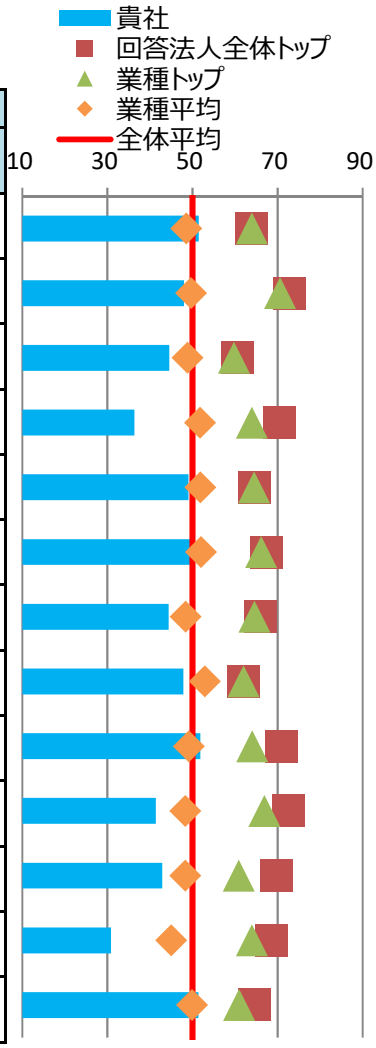






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	51.5	64.0	64.0	48.6
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	48.0	72.9	70.6	49.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	44.6	60.6	59.8	48.9
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	36.4	70.5	64.0	51.8
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	49.1	64.5	64.5	51.9
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	49.6	67.5	66.2	52.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	44.4	66.0	64.6	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	47.9	62.0	62.0	52.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	51.9	71.1	64.1	49.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	41.4	72.5	66.9	48.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	42.9	69.8	60.9	48.3
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	30.9	68.5	64.0	45.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.4	64.5	61.0	49.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新卒・中途採用者をはもとより各種資格や技術及びノウハウを持った従業員が、健康で生涯現役で働いてもらうことが、業務遂行上大きな課題である。時間外労働の減少や業務効率化の取り組みを行いノウハウの伝承をするため、年齢層が均等になるよう採用活動を継続していかなければならない。
健康経営の実施により期待する効果	入社後5年の定着率80%を目標とし、現在の平均勤続年数12.01年を13年に引上げ、人材の定着に期待する。また、従業員一人ひとりの職務遂行能力が上がり、社内の活気・やる気が再燃されることで魅力ある企業に繋がり、更なる成長が期待される。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.runtec.co.jp/eco/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	46.9	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.6	51.7	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	50.0	48.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.4	50.7	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.4	48.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.0	45.3	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	28.2	45.3	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	46.8	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.1	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	43.6	46.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	定期健康診断について従業員へ受診させ結果について管理しているが、要再検査・精密検査者へヒヤリングしたところ、「数値が基準値から外れても重要視していない」と回答した者が多かった。要再検査と診断されても必ずしも病気ではなく、その後生活習慣を改善することで数値が基準値に戻ることもあります。しかし、そのまま放置してしまうと、病気を招くリスクが高くなり、重篤な状態になってしまう可能性がある為、改善が必要となる。
	施策実施結果	事業所の健康推進担当者が再検査の受診状況の管理及びメールで健康診断の目的・フロー・受診項目の再周知を行った。2020年度は要再検査者の72%が受診している。
	効果検証結果	現時点では要再検査者に再受診をさせるために健康推進担当者による面談を行っており、要治療であれば治療の機会を与えるようシフトを調整したり、休職させたり、その方の健康に合った業務への配置転換の処置を実施。休職者のうち過半数が復職している。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 009101

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本郵船株式会社

英文名：Nippon Yusen Kabushiki Kaisha

■加入保険者：日本郵船健康保険組合

上場

■所属業種：海運業

①健康経営度評価結果

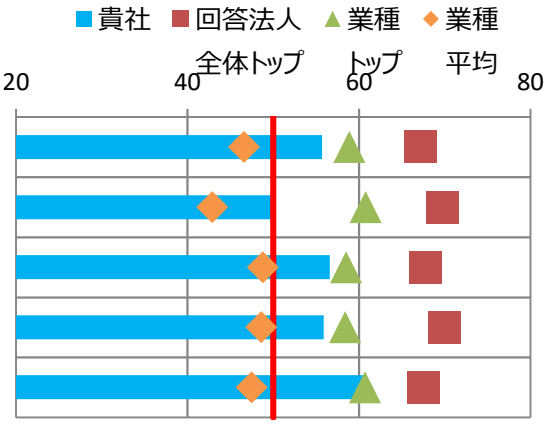
■総合順位：　**851～900位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**55.7**　↑4.6　（前回偏差値　51.1　）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰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	-	55.7	67.2	58.9	46.6
経営理念・方針	3	49.8	69.8	60.8	42.9
組織体制	2	56.6	67.8	58.5	48.8
制度・施策実行	2	55.9	70.0	58.4	48.6
評価・改善	3	60.7	67.5	60.7	47.5



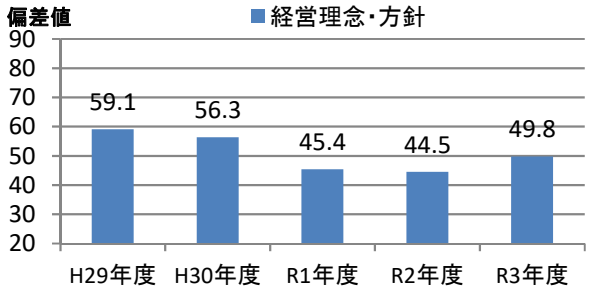
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

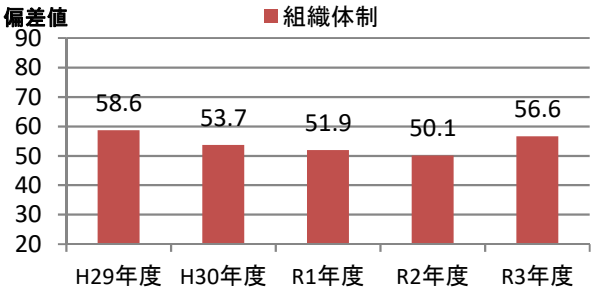
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

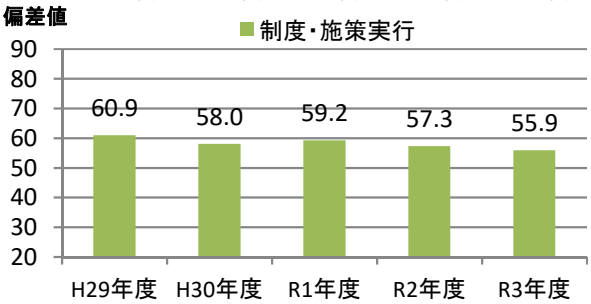
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

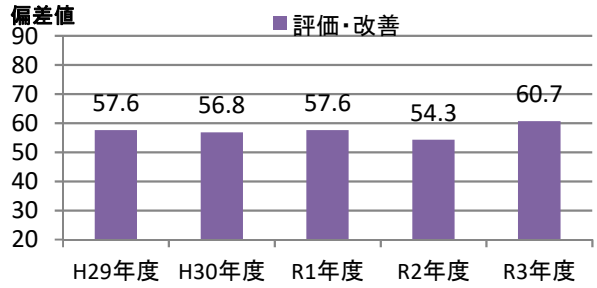
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	201～250位	501～550位	1001～1050位	1251～1300位	851～900位
総合評価	59.2	56.4(↓2.8)	53.1(↓3.3)	51.1(↓2.0)	55.7(↑4.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



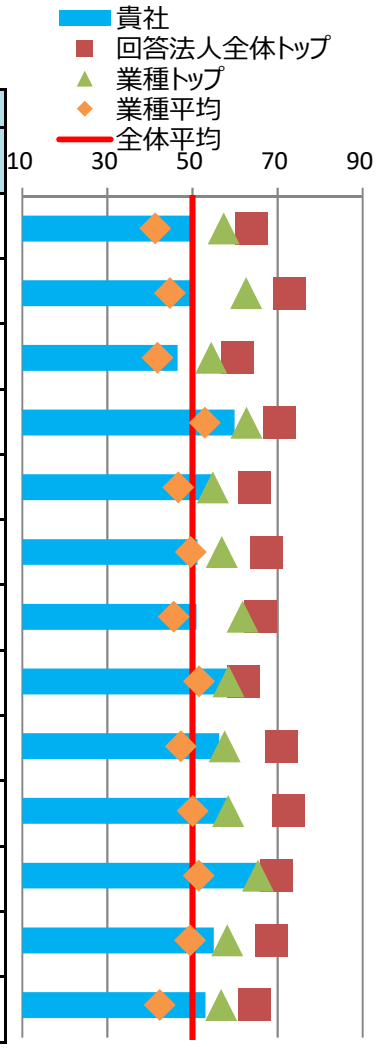






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	50.0	64.0	57.4	41.3
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.7	72.9	62.6	44.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	46.5	60.6	54.4	41.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	59.9	70.5	62.7	52.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	54.8	64.5	54.8	46.7
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	51.2	67.5	56.9	49.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	51.0	66.0	61.8	45.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	58.5	62.0	58.5	51.6
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	56.3	71.1	57.6	47.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	58.4	72.5	58.4	50.1
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	65.4	69.8	65.4	51.5
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.0	68.5	58.2	49.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.1	64.5	56.8	42.3



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 仕事や生活の土台である社員への健康への配慮こそが、社員のエンゲージメントの向上、ひいては企業の持続的な成長につながる。新型コロナウイルスの感染予防のため在宅勤務が常態化する中、ひとりひとりの健康に対してより積極的に関与していくことがこれまで以上に重要と考える。
健康経営の実施により期待する効果	心身の健康→能力の発揮→働き甲斐→エンゲージメントの向上といった好循環を創出したい。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.0	49.7	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	52.3	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.4	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.8	49.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.4	44.2	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.9	53.9	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	54.1	46.1	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	49.9	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	54.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.2	45.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	従業員本人、事業者、健康保険組合の三者が従業員の健康状態を把握できていないと、疾病リスクが高まっているにもかかわらず、受けるべき検査・治療が遅れてしまう恐れがある。先ずは従業員に健診を受診してもらうことが大事。
	施策実施結果	全社員（国内外）に対し、事業所での健診や提携先医療機関での健診・ドックを受診する機会を提供している。事業者、健康保険組合による費用負担もあり、受診し易い環境を整えている。
	効果検証結果	2020年度は新型コロナウイルスの感染拡大の影響を受け、海外の医療機関の閉鎖等により、受診できない駐在員がいて、全従業員が受診完了するに至らなかった。受診できなかった駐在員には個別に連絡を入れ、健康状態を確認した。
効果検証②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	従業員の健康は事業活動の基盤であり、従業員の疾病の重症化を予防することは最優先事項の一つと捉えている。
	施策実施結果	健診受診管理システムを開発し、有所見者を容易に検索可能になった。高リスク者に対し、産業医、社内診療所の専門医による指導・治療を実施。海外駐在員、地方勤務者に対してはフォローアップ状況を確認した。
	効果検証結果	健診受診管理システムの活用により有所見者の重症化を予防した。（2020年度の要精密検査の従業員は230名）

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	－
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	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: 009104

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社商船三井

英文名：Mitsui.O.S.K. Lines, Ltd.

■加入保険者：商船三井健康保険組合

上場

■所属業種：海運業

①健康経営度評価結果

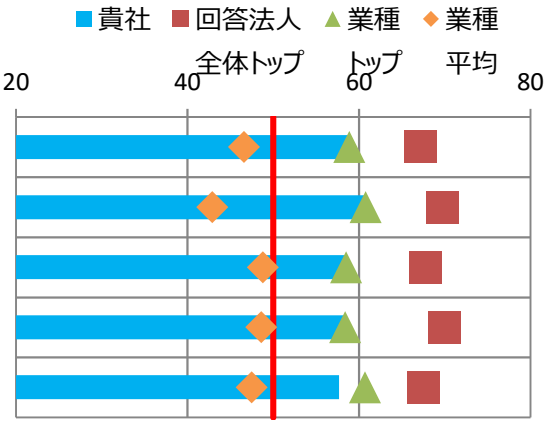
■総合順位：　**501～550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**58.9**　↓0.4　（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	-	58.9	67.2	58.9	46.6
経営理念・方針	3	60.8	69.8	60.8	42.9
組織体制	2	58.5	67.8	58.5	48.8
制度・施策実行	2	58.4	70.0	58.4	48.6
評価・改善	3	57.7	67.5	60.7	47.5

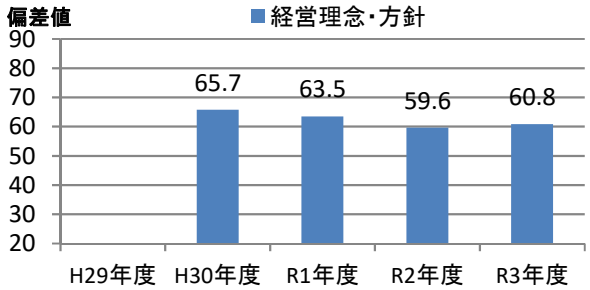


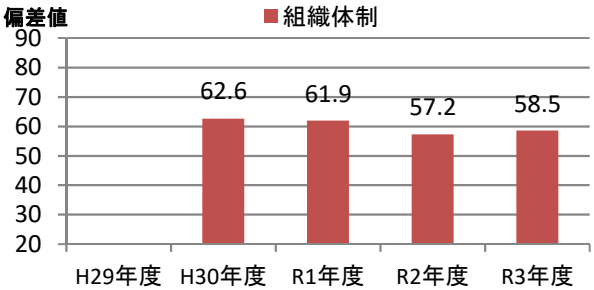
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

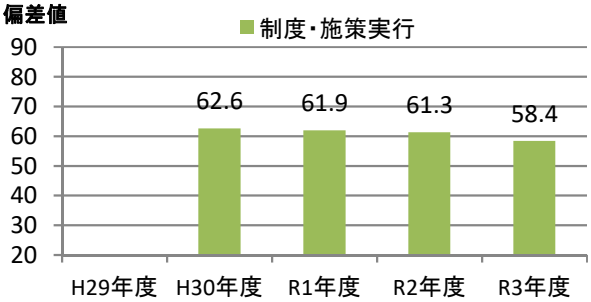
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

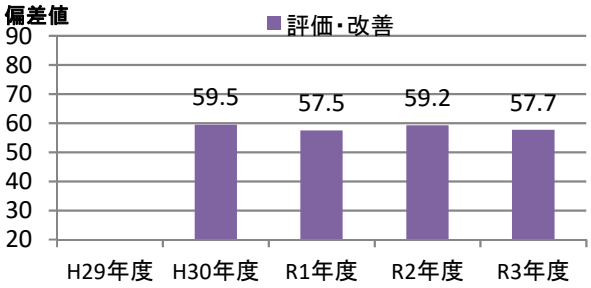
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	101～150位	251～300位	451～500位	501～550位
総合評価	-	62.9(-)	61.1(↓1.8)	59.3(↓1.8)	58.9(↓0.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



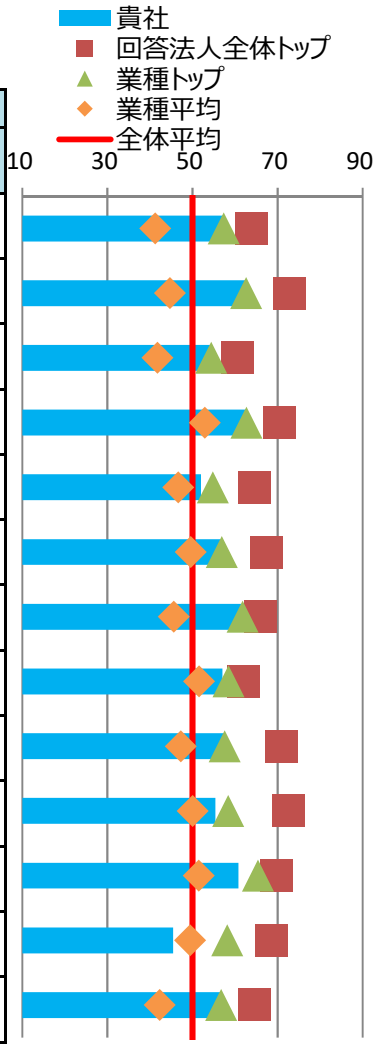






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	57.4	64.0	57.4	41.3
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	62.6	72.9	62.6	44.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	54.4	60.6	54.4	41.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.7	70.5	62.7	52.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	52.0	64.5	54.8	46.7
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	56.9	49.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	61.8	66.0	61.8	45.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.1	62.0	58.5	51.6
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	57.6	71.1	57.6	47.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	55.4	72.5	58.4	50.1
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	60.8	69.8	65.4	51.5
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	45.5	68.5	58.2	49.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	56.8	64.5	56.8	42.3



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 社員が心身の健康づくりに自ら主体的に取り組みながら、安心して働き、一体感のある職場環境と組織風土づくりを推進すると共に、洋上という特殊な環境下に勤務する乗組員の心身の健康づくりも支援し、乗組員一人ひとりが活力に満ち、その家族も安心できる環境を整備することで、「世界最高水準の安全品質」を実現し、健全で活力あるイノベーティブな組織をつくり、「強くしなやかな企業グループ」を目指す。
健康経営の実施により期待する効果	人事部・産業保健スタッフ・職場の管理監督者の三者が連携し、多様なアプローチで健康管理支援を一括して行い、社員の欠勤や休職等を予防し、社員一人ひとりのパフォーマンスと労働生産性を向上させる。また、乗組員の健康への取り組みを通じて、乗組員の労働災害を防止し、重大海難事故、油濁による海洋汚染、労災死亡事故、重大貨物事故のゼロを実現する。

※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://mol.disclosure.site/ja/themes/118

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	49.7	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	58.6	52.3	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.1	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.5	49.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.6	44.2	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.9	53.9	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	52.1	46.1	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	49.9	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	54.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	50.7	45.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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年度に社員向けに健康意識に関するアンケートを実施したところ、アンケート回答者の約44%が「肩こり・腰痛」に悩んでいることが分かった。前年度実施のアンケート結果（約40%）よりも増加していた。自由記述の回答などからも、在宅勤務の増加が「肩こり・腰痛」を感じる人の増加に繋がった一因と考えられた。「肩こりや腰痛」は、仕事の生産性、パフォーマンスにも影響するため、改善が必要と考えた。
	施策実施結果	専門家を招き、当社グループ会社役職員の参加希望者（約120名が参加）に対し、「腰痛・肩こり予防改善講座」を実施、腰痛や肩こりが起こるメカニズムの把握や予防法・改善法を教わった。
	効果検証結果	「腰痛・肩こり予防改善講座」実施後の参加者アンケートでは、腰痛・肩こりの予防法について「よく理解できた、理解できた」と回答した人が100%、また、講座内で紹介した体操を約90%が「続けたい」と回答。ヘルスリテラシーの向上に繋がった。
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	メンタルヘルスによる休業理由は様々であり、一律的なサポートでは復職が難しい傾向にある。個別ケースに応じた対応が必要であり、かつ、発生予防、早期発見に向けては各人のメンタルマネージメントの向上が不可欠である。
	施策実施結果	医務室メンタル部門との連携による社員に対するメンタルに関するセミナーの継続実施や個別支援の実施。（2020年度は約150名が参加）また、コロナ禍において全海外勤務者約200名の個別ケアを実施。
	効果検証結果	当社アンケートに基づくプレゼンティーズムの割合は前年度比で減少。（9.9%⇒2.6%）2020年度の年間長期欠勤・休職者数（メンタル）は前年度比減少。（10名⇒6名）コロナ禍の在宅勤務下でのメンタルケア（オンライン面談やセミナー）への対応を実施。また、海外勤務者の個別ケア実施により、メンタル不調の予防・早期発見に繋がり不調割合が5%（2020年5月）から2%（2020年度末）に改善した。

※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: 009107

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：川崎汽船株式会社

英文名：Kawaseki Kisen Kaisha,Ltd

上場

■加入保険者：川崎汽船健康保険組合

■所属業種：海運業

①健康経営度評価結果

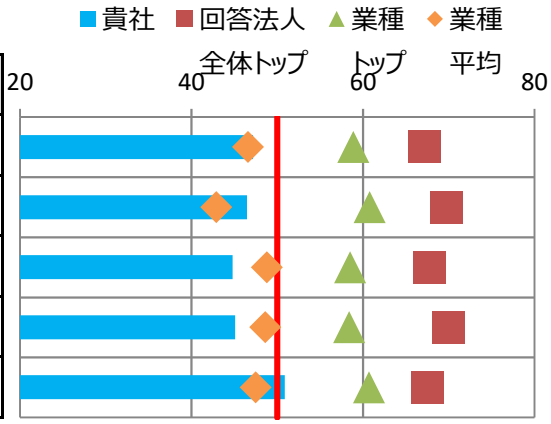
■総合順位：　**1851～1900位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**47.2**　↓2.1　（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	-	47.2	67.2	58.9	46.6
経営理念・方針	3	46.5	69.8	60.8	42.9
組織体制	2	44.8	67.8	58.5	48.8
制度・施策実行	2	45.1	70.0	58.4	48.6
評価・改善	3	50.9	67.5	60.7	47.5

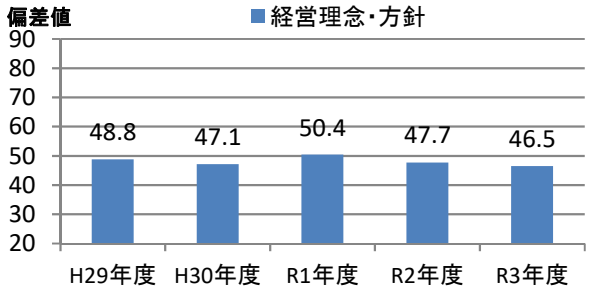


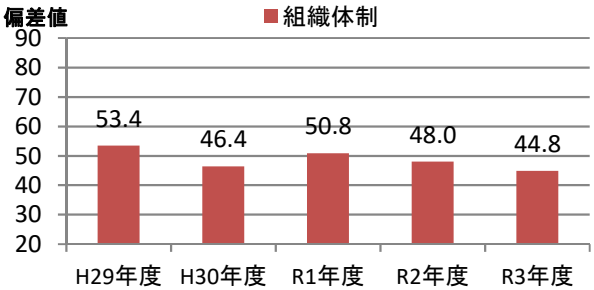
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

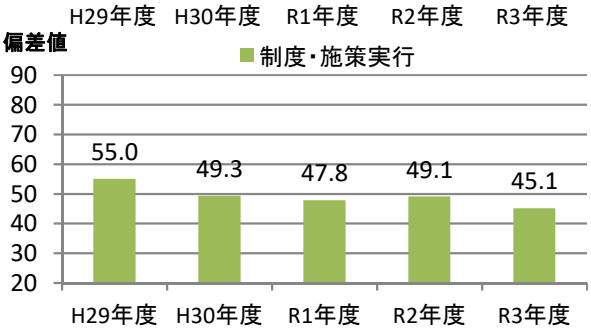
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

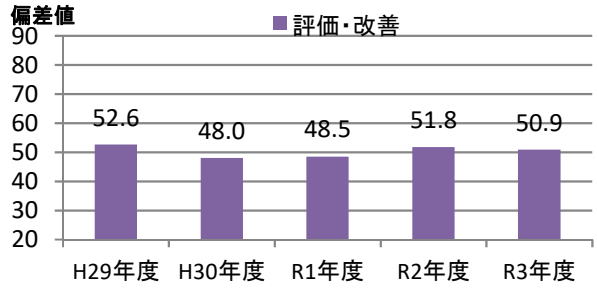
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	501～550位	1101～1150位	1301～1350位	1401～1450位	1851～1900位
総合評価	52.3	47.8(↓4.5)	49.4(↑1.6)	49.3(↓0.1)	47.2(↓2.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



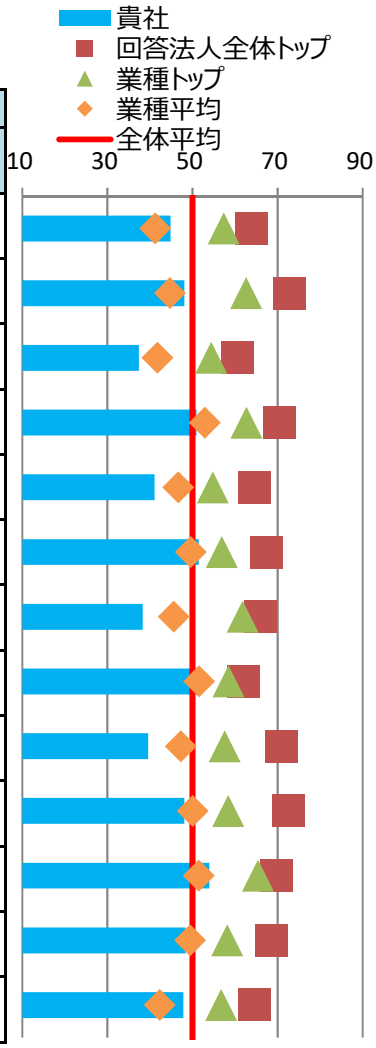






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	44.9	64.0	57.4	41.3
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	48.1	72.9	62.6	44.7
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	37.4	60.6	54.4	41.8
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	51.0	70.5	62.7	52.9
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	41.1	64.5	54.8	46.7
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	51.5	67.5	56.9	49.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	38.3	66.0	61.8	45.6
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	52.1	62.0	58.5	51.6
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	39.6	71.1	57.6	47.3
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	48.1	72.5	58.4	50.1
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.0	69.8	65.4	51.5
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	48.4	68.5	58.2	49.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	47.9	64.5	56.8	42.3



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 少数精鋭の当社では、企業で働く従業員が心身ともに健康で生き生きとやりがいを感じて働ける環境の実現こそが、個々人の能力を最大限に引き出す上で重要な課題と認識している。従業員のパフォーマンス向上は、活力ある組織を作りあげる上での基礎となり、安全安心で最適なサービスの提供と公正な事業活動を通じた顧客・取引先からの信頼獲得・蓄積が、企業価値の向上に繋がっていくものと考えている。
健康経営の実施により期待する効果	具体的には、①過重労働傾向にある従業員への対応、②高ストレス者へのケア、③在宅勤務制度活用によるライフワークバランスの推進、④各種休暇制度の情宣・利用促進に取り組んでいく。ラインケア・セルフケア、人事による相談窓口、産業医・顧問医による助言・サポート等を織り交ぜながら、労働組合や健保組合とも連携し、高ストレス者数の減少、満足度の0.5ポイント増を目指す。

※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.kline.co.jp/ja/csr/social/human_resource/labor.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.2	49.7	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	52.1	52.3	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.4	48.0	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.9	49.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.6	44.2	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.1	53.9	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.6	46.1	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.1	49.9	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.9	54.5	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.5	45.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	ワークライフバランスの実現として、在宅勤務制度が整備されているが、実際に取得する従業員が少なく、効果が見られなかった。利用促進のためには、経営陣からのメメッセージや、情宣、働きかけが必要である。
	施策実施結果	社長からのメッセージや、全従業員への利用働きかけを行い、コロナ禍による緊急事態宣言発令期間外についても、原則毎日出社とはしないで在宅勤務の併用を推奨した。2020年度の在宅勤務率は58%だった。
	効果検証結果	全従業員への在宅勤務に関するアンケート調査を行ったところ、回答者の85%超が在宅勤務に肯定的で、その理由は通勤負荷軽減・業務効率アップ・ワークライフバランスの改善・集中力向上などが挙げられた。コロナ終息後も週に2回程度の在宅勤務が望まれており、ポストコロナの働き方として現行の在宅勤務制度が継続利用されることが見込まれている。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 000497

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本トランスオーシャン航空株式会社

英文名：Japan Transocean Air Co.,Ltd.

非上場

■加入保険者：日本航空健康保険組合

■所属業種：空運業

①健康経営度評価結果

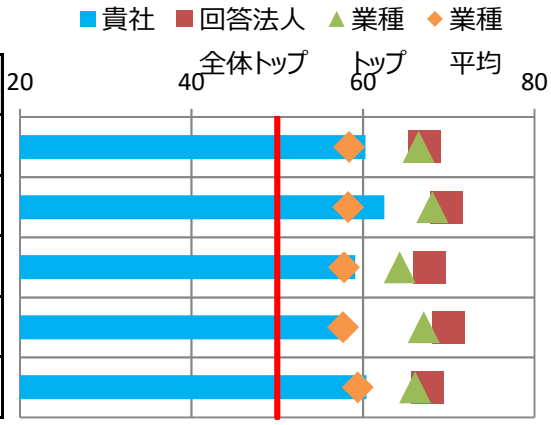
■総合順位：　**351～400位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**60.3**　↓0.3　（前回偏差値　60.6 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	60.3	67.2	66.5	58.4
経営理念・方針	3	62.5	69.8	68.1	58.3
組織体制	2	59.1	67.8	64.3	57.8
制度・施策実行	2	58.2	70.0	67.1	57.7
評価・改善	3	60.4	67.5	66.1	59.4



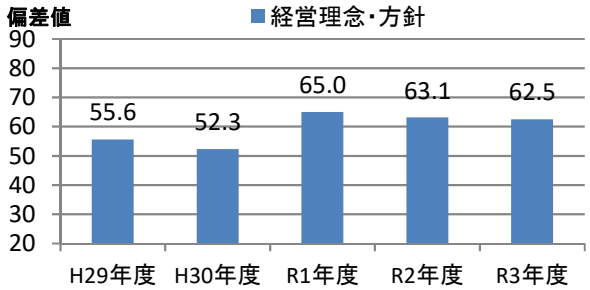
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

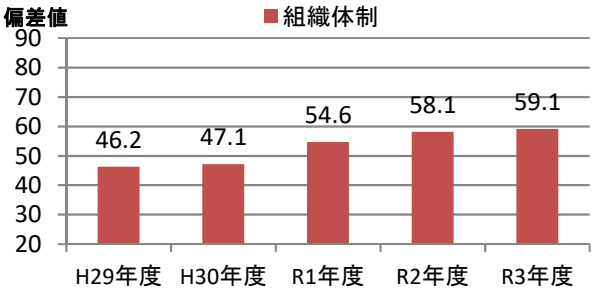
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

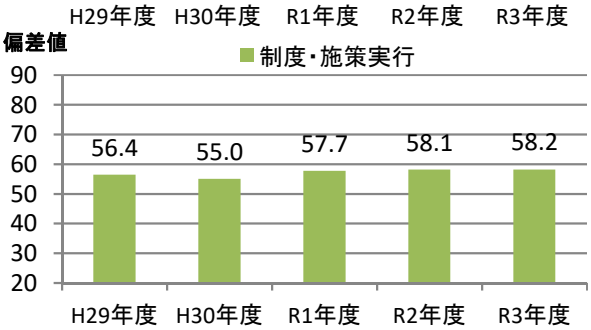
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

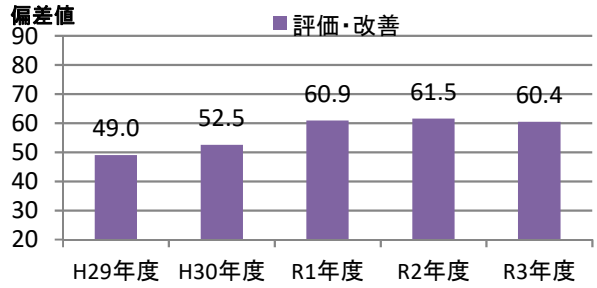
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	501～550位	801～850位	301～350位	301～350位	351～400位
総合評価	52.6	52.1(↓0.5)	60.2(↑8.1)	60.6(↑0.4)	60.3(↓0.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



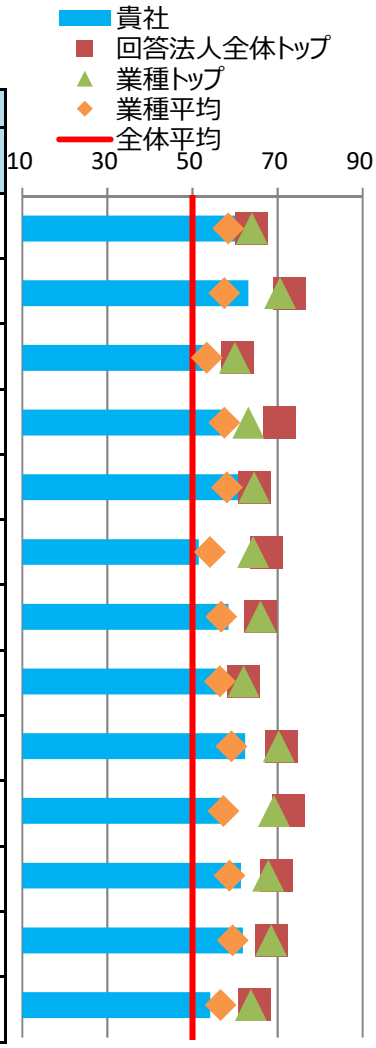






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	60.3	64.0	64.0	58.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	63.2	72.9	70.6	57.5
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.8	60.6	60.0	53.4
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.0	70.5	63.2	57.5
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	58.1
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	51.5	67.5	64.3	54.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	58.5	66.0	66.0	56.8
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	56.4	62.0	62.0	56.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	62.4	71.1	70.3	59.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	57.1	72.5	69.2	57.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	61.4	69.8	67.8	58.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	61.9	68.5	68.5	59.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.2	64.5	63.8	56.6



※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影響で、職場環境の急変を余儀なくされ、また収益の悪化も避けられないなかで、心身ともに不調をきたす社員が増えてきている。Withコロナに向け、1人1人のパフォーマンスの向上が課題となっている。
健康経営の実施により期待する効果	心身の体調不良に速やかに対処できるよう病気の予防及び早期発見・早期治療に取り組み、合わせてワークスタイル変革（ワークライフバランスを整える）を推進し、年休取得率9割も目標とする。プレゼンティーズムを現在の-16%から、2021年度は-14%への改善を目標としている。さらに、2025年度の最終目標として-10%を目指すことで、社員1人1人のパフォーマンス向上を期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://jta-okinawa.com/healthmanagement/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.9	57.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.3	56.6	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.9	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.3	61.0	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.6	58.2	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.7	52.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.3	59.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	58.2	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	55.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	60.4	58.8	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	社員が日常生活また業務に起因する感染症対策及び感染症による重症化予防を講じるため、季節性インフルエンザワクチンの予防接種の必要性並びに手洗い・手指消毒の徹底が重要だと考えた。
	施策実施結果	予防接種費用補助や集団接種の開催により、全社員の60%が予防接種を受けた。また手指消毒用アルコールを社内へ配備し、手洗い時の接触機会軽減のため、手洗い時の蛇口を自動センサー水栓へ改装した。
	効果検証結果	季節性インフルエンザ予防接種については、目標としていた60%以上の接種率となり、前年度30.5%の接種率から、約2倍の接種率向上となった。また手洗い・手指消毒についても、相乗効果が得られ、2020年のインフルエンザ罹患率は0%であり、前年度と比較して2.3%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	健康増進法の一部改正が成立し、4月1日より全面施行となった。施行に伴い、受動喫煙防止対策のため、屋内喫煙室の撤去や禁煙率向上をより積極的に推進し、社員の喫煙率低下が課題と考えられる。
	施策実施結果	屋内喫煙室の撤去を実施した。また、WEB禁煙外来など禁煙に取り組みやすい環境整備及びタバコについて社内メルマガ配信も継続して実施し、2020年度は喫煙率が男性は21.7%、女性は0.6%であった。
	効果検証結果	男性社員の喫煙率は18%が目標であり、未達ではあったが、改善傾向を認め、女性は1.7%から0.6%へ改善が見られた。禁煙者に関連する定量化は、2021年度以降に実施予定だが、禁煙した社員のうち、禁煙外来の利用者が1名、喫煙室の撤去により自身で禁煙した社員が1名おり、環境整備の充実は、より健康行動(禁煙)の促進につながることが分かった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 009201

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本航空株式会社

英文名：Japan Airlines Co.Ltd.

上場

■加入保険者：日本航空健康保険組合

■所属業種：空運業

①健康経営度評価結果

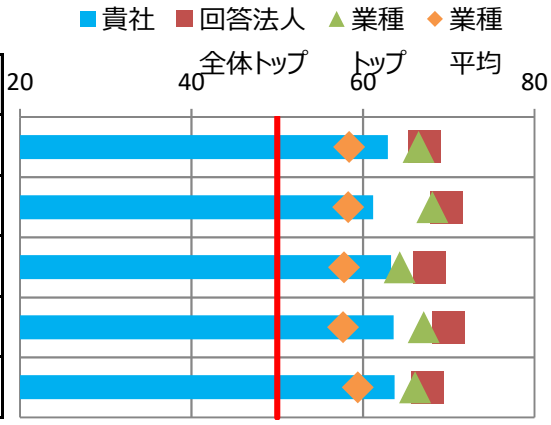
■総合順位：　**101～150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**62.9**　↓4.1　（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	-	62.9	67.2	66.5	58.4
経営理念・方針	3	61.2	69.8	68.1	58.3
組織体制	2	63.3	67.8	64.3	57.8
制度・施策実行	2	63.6	70.0	67.1	57.7
評価・改善	3	63.7	67.5	66.1	59.4



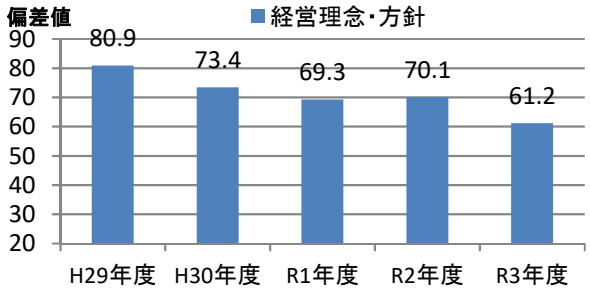
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

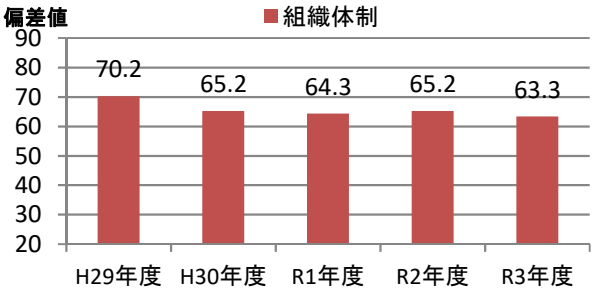
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

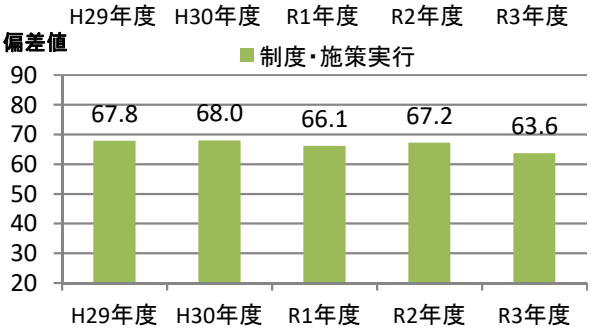
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

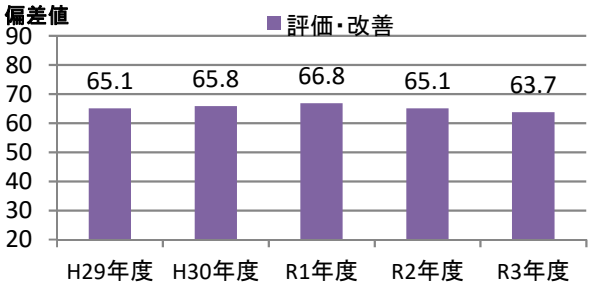
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1～50位	1～50位	1～50位	1～50位	101～150位
総合評価	71.7	68.6(↓3.1)	66.9(↓1.7)	67.0(↑0.1)	62.9(↓4.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



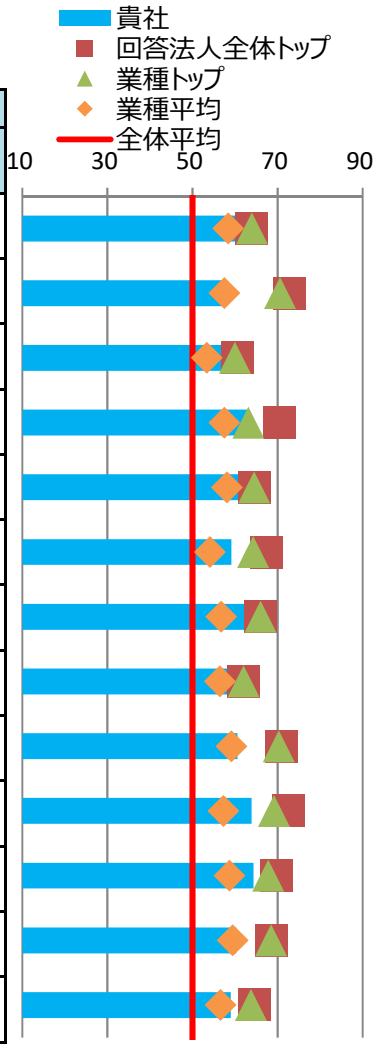






④評価の詳細分析

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	58.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	58.1	72.9	70.6	57.5
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.1	60.6	60.0	53.4
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.0	70.5	63.2	57.5
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	58.1
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	59.2	67.5	64.3	54.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	64.6	66.0	66.0	56.8
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	56.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	60.6	71.1	70.3	59.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	63.9	72.5	69.2	57.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	64.4	69.8	67.8	58.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	60.3	68.5	68.5	59.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.0	64.5	63.8	56.6



※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 企業理念である「社員の物心両面の幸福の追求」に向けて、また企業価値向上のため、社員の健康増進だけでなくプレゼンティーズム低下により生産性向上を目指し、企業が社会と共に成長し、社会から必要とされる企業であり続けること。
健康経営の実施により期待する効果	自社に集まる社員が健康で幸福や満足度を高めながら働くことで、企業全体の価値が向上すると考える。結果として社会貢献にもつながり、企業と社会が共存共栄できるサイクルが回りだすよう、組織として社会の健康経営推進に貢献していきたい。

※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	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	http://www.jal.com/ja/sustainability/human/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	62.4	57.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	56.6	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.7	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	68.7	61.0	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	70.9	58.2	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.5	52.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.9	59.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	58.2	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	55.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.9	58.8	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	新型コロナウィルスの影響により出社が少なくなったことで、コミュニケーション不足からメンタルヘルスの不調の要因となることを懸念している。テレワークの普及は功罪両面があると考えており、個人に合ったアプローチが必要だと考えている。
	施策実施結果	社内カウンセラーによる面談を広く周知し、休業に至る前の社員に対する相談窓口としての活用を促している。メンタルヘルス不調の予防段階での対応や、部下への対応として上司に対しても面談を実施している。
	効果検証結果	20年度のストレスチェックの結果としては、ストレスを抱えている社員は前年度より減少した。産業医面談に至る人数も大幅に減少し、予防的施策が功を奏したと考えられる。
効果検証②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	新型コロナウィルスの影響でテレワークが増加し、対面でのコミュニケーションが減少傾向にある。雑談が減ったことによる業務上の弊害や個々の悩みはないか、注視が必要だと考える。
	施策実施結果	WEB会議を活用するだけでなく、より気軽にお互いにコミュニケーションを図れるようチャット機能と付随されている通話機能の使用を広く推奨することで、メールだけにとどまらない雑談レベルの対話が増加した。
	効果検証結果	これまでチャット機能をあまり使用していない現場部門の社員も気軽にITツールを活用するようになり、これまで以上に気軽に上司・部下間のコミュニケーションを図ることができるようになった。上司にとっては、現場での対話よりもテレワーク同士であることにより、しっかり時間を取って落ち着いて会話ができると良い反応の意見が出ている。部下からも、同様の良い反応の声も増加し

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	－
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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: 009202

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ＡＮＡホールディングス株式会社

英文名：

■加入保険者：全日本空輸健康保険組合

上場

■所属業種：空運業

①健康経営度評価結果

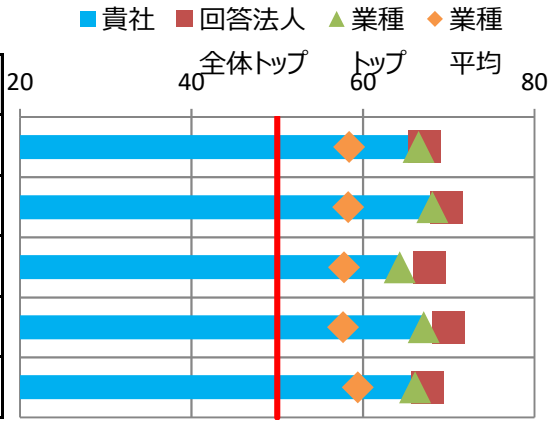
■総合順位：　**1～50位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**66.5**　↓1.3　（前回偏差値　67.8 ）

※「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	-	66.5	67.2	66.5	58.4
経営理念・方針	3	68.1	69.8	68.1	58.3
組織体制	2	64.2	67.8	64.3	57.8
制度・施策実行	2	67.1	70.0	67.1	57.7
評価・改善	3	66.1	67.5	66.1	59.4

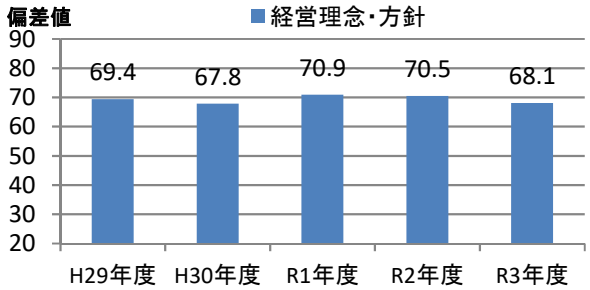


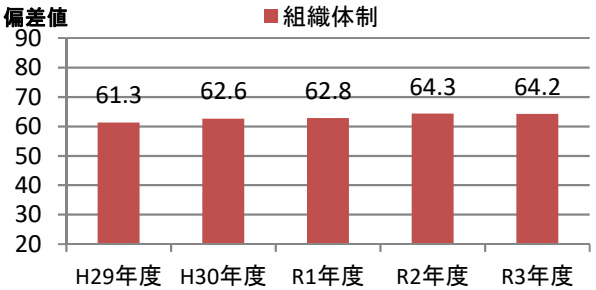
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

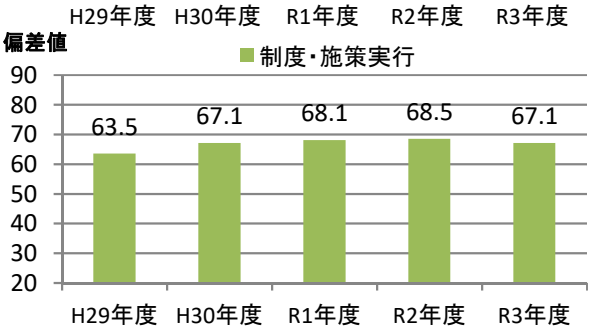
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

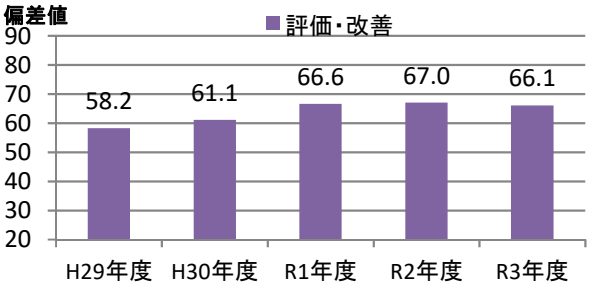
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	51～100位	1～50位	1～50位	1～50位	1～50位
総合評価	63.8	65.2(↑1.4)	67.4(↑2.2)	67.8(↑0.4)	66.5(↓1.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



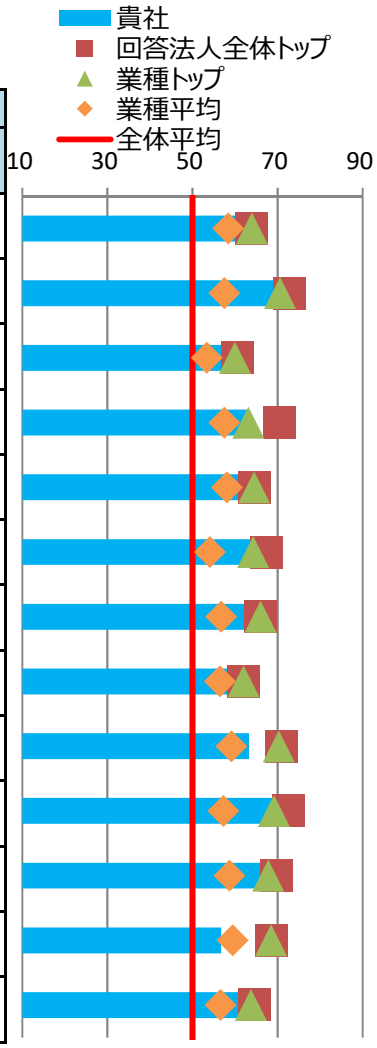






④評価の詳細分析

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	58.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	70.6	72.9	70.6	57.5
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.2	60.6	60.0	53.4
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.2	70.5	63.2	57.5
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	58.1
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	64.3	67.5	64.3	54.1
	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	56.8
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	56.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	63.3	71.1	70.3	59.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	69.2	72.5	69.2	57.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	67.8	69.8	67.8	58.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.8	68.5	68.5	59.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	62.0	64.5	63.8	56.6



※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 コロナ禍によるリモートワークの増加やステイホーム等によって、運動習慣や食生活に代表される生活習慣が大きく変化し、それに伴い健康診断結果が悪化。特に脂質判定Cの増加に伴う就業制限が発生したことで、一人当たりの負荷が増え、従業員の生産性の低下（パフォーマンス悪化）や疲労を原因とする怪我や病気による医療費増の懸念があった。そして、それらの懸念が最終的にサービスの品質の低下につながると考えている。
健康経営の実施により期待する効果	◯従業員の運動習慣や食事習慣（生活習慣）に関する施策を充実させることで、従業員の健康意識を向上させ、健康状態を改善することで生産性の向上（パフォーマンス向上）が期待できる。 ◯上記効果が得られることで、従業員がいきいきと生活、仕事をすることができ、医療費の抑制やサービスの品質の維持、向上を期待できる。 ◯サービスの品質が向上することで、顧客満足度も上がり企業価値の向上が期待できる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.ana.co.jp/group/csr/human_resources/health_care/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	66.5	57.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	56.6	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.7	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	72.6	61.0	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	69.4	58.2	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.4	52.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.5	59.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	58.2	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	55.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	63.0	58.8	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	2019年度以降の定期健康診断において、LDLコレステロール及び中性脂肪の値が悪化した社員が多く、脂質異常症の社員が増加した（2020年度は前年比1.5倍）。これは、東京オリパラに向けた業務量の増加、コロナ禍の長期化による外出制限、リモートワークの増加等による運動不足、食生活の乱れに起因しているものと推測される他、社員に対するアンケートにおいても、運動不足や食生活に関する声が多く寄せられた。
	施策実施結果	◯社内イントラで緊急告知。生活習慣への注意喚起し、従業員の約3割が閲覧。 ◯WEBウォーキング大会を実施。運動習慣の定着を図り、3298名が参加。 ◯管理栄養士によるセミナーを実施。398名が参加。
	効果検証結果	◯今年度の定期健康診断において、運動習慣又は身体活動に関する問診で、「はい」と回答した人数が、前年比で1848人増加し、上記施策実施によって運動習慣の定着を促進することができた。 ◯今年度の定期健康診断において、中性脂肪及びLDLコレステロールの値が良化した人が増え、脂質異常症の社員が前年比で6.6%から5.0%に減少した。各施策の実施により、運動習慣の定着と食事習慣の改善を促進することができた。
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	アンケートから10人に8人は、日頃の業務による疲労の蓄積で肩こりや腰痛等の自覚症状があり、期待されるパフォーマンスが発揮できていないことが確認できた。そのような症状に起因する転倒や無理な動作による労災発生の懸念があった。また、生産性の低下や事故発生のリスク、健康状態の悪化等が懸念されていた。労災の件数は過去数年と比較すると減少はしているものの、高止まりの状況であった。
	施策実施結果	◯プロトレーナーによる、しなやかな筋肉形成でケガしない身体を作るためのセミナーを実施。首、肩等、体の各部位にフォーカスした形で計6回実施。 ◯約600名が参加し、ケガをしない身体作りの習慣づけを実施。
	効果検証結果	◯上記施策により、怪我の防止や健康状態の向上に寄与。 ◯首、腰、脚の労災件数が対前年比64%減。 ◯整形外科医療費が前年比で2%減（約750万円減） ◯ストレスチェックに付随する生産性アンケート内の健康状態を問う設問において、「ふつう」以上の回答をした社員数が、前年比で1133名増。 ◯生産性アンケート内の自身の生産性を問う設問において、「100%」と回答をした社員数が、前年比で1238名増。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	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: 010352

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ＡＮＡエアポートサービス株式会社

英文名：ANA AIRPORT SERVICES

■加入保険者：ＡＮＡグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：空運業

①健康経営度評価結果

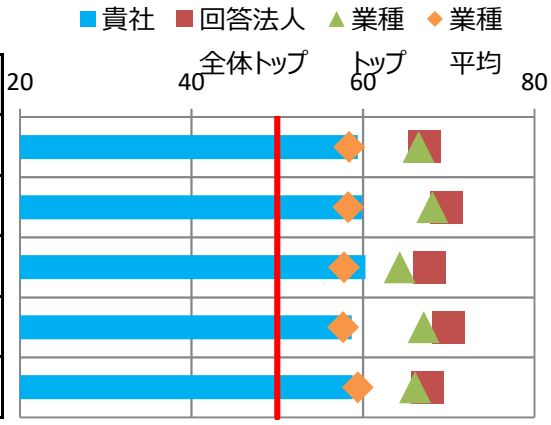
■総合順位：　**451～500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.4**　↓1.2　（前回偏差値　60.6 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	59.4	67.2	66.5	58.4
経営理念・方針	3	59.9	69.8	68.1	58.3
組織体制	2	60.3	67.8	64.3	57.8
制度・施策実行	2	58.7	70.0	67.1	57.7
評価・改善	3	58.8	67.5	66.1	59.4

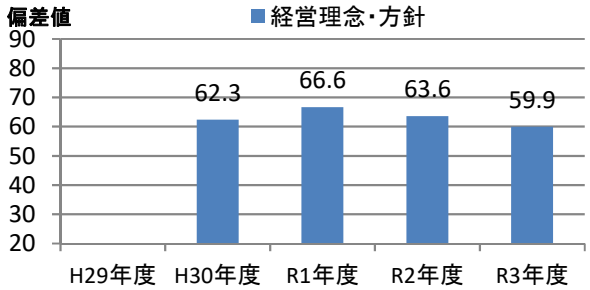


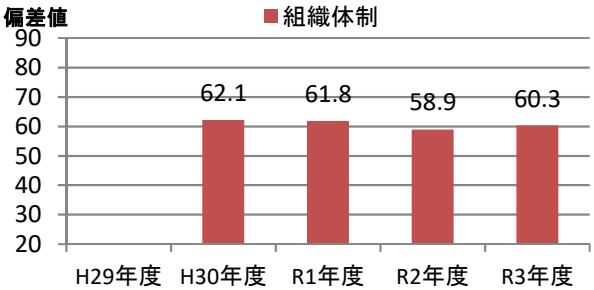
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

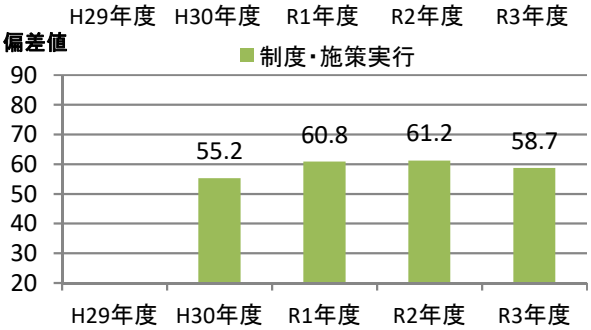
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

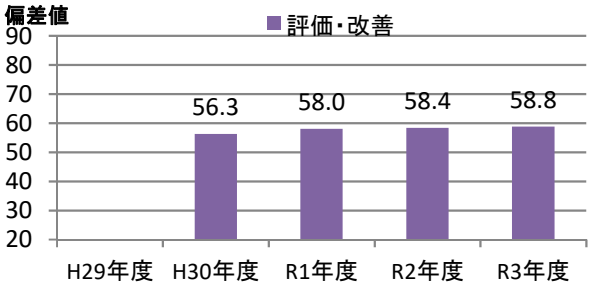
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	301～350位	151～200位	301～350位	451～500位
総合評価	-	58.9(-)	61.9(↑3.0)	60.6(↓1.3)	59.4(↓1.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



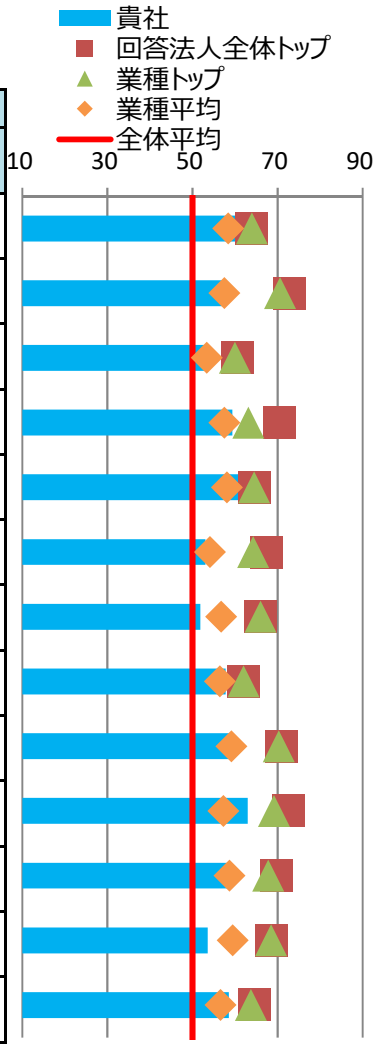






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	61.8	64.0	64.0	58.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	57.6	72.9	70.6	57.5
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.0	60.6	60.0	53.4
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	59.4	70.5	63.2	57.5
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	58.1
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	64.3	54.1
	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	56.8
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.8	62.0	62.0	56.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	59.8	71.1	70.3	59.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	63.0	72.5	69.2	57.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	58.2	69.8	67.8	58.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	53.6	68.5	68.5	59.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.6	64.5	63.8	56.6



※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 ●コロナ禍によるリモートワークや自宅で過ごす期間が増えたため運動不足や上司、部下間を初めとする従業員間のコミュニケーション不足の防止。また、それに起因するメンタル不全の防止。 ●現在は生産量が低下し、労働災害の件数が減っているが、それでも発生はしている。生産量が復調した際に件数が増加しないよう未然防止に努める。 ●怪我や病気が増えてきているため、自己管理について重要性の認識を高めたい。
健康経営の実施により期待する効果	●従業員の運動習慣や食事習慣の意識を向上させる施策やセルフケア、ラインケア等のメンタルヘルス施策を充実させることで、従業員のパフォーマンス向上を目指す。 ●メンタルヘルスだけでなく、フィジカルにアプローチしたセミナー等を実施することで、身体面の安定をはかり労災を防止する。 ●私傷病による休業者が減ることで、職場の生産性が上がる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.ana.co.jp/group/csr/human_resources/health_care/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.6	57.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.8	56.6	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.6	61.0	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	58.2	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.6	52.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.2	59.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.0	58.2	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	55.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	62.4	58.8	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	2019年度の運動不足割合が80%と他ANAグループ平均(78.6%)より上回っていた。また、2020年度に入り、コロナ禍の長期化による外出制限、リモートワークの増加等による運動不足で、さらに運動不足者増加や健康面の不調者が増加することが懸念された。併せて、メタボ該当率の社内目標未達(男性13%/女性0.5%)のため、男性:2.1%/女性:1.5%減少させる必要があり、肥満予防も課題である。
	施策実施結果	●生活習慣の改善策に関するe-learningを配信し、1394名受検。 ●健康増進アプリの社内へ定期的なアプローチ実施し、80%以上が活用。 ●自宅でできるトレーニング動画とコラムを計12回配信。
	効果検証結果	●上記取り組みにより、2020年度は従業員全体で肥満率が1.1%減少した。 ●健康診断結果に基づく「健康リスク」が65.0%(2019年度)→70.1%(2020年度)となり、前年(65.0%)よりも健康な社員が増えた。加えて、高リスク者も5.1%→4.3%へ減少した。 ●健康増進アプリの登録者が80%以上となり、アプリを活用したイベントでは192名が参加し、健康への意識醸成に繋がった。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	2019年のスコアリングレポートによると、睡眠不足の割合が65.4%という結果となり、半数以上が睡眠不足の状態で業務をおこなっていることがわかった。シフト勤務者かつ若年層が多いこともあり、不規則な生活リズムの中で、睡眠時間の確保や数分だけでも仮眠を取ることで重要性をまずは理解してもらうことが課題となっている。また、社内での睡眠に対する取り組みの理解と重要性が浸透していないことも課題のひとつである。
	施策実施結果	●2年次研修で睡眠に関する内容を1時間取り入れ、計20回実施した。 ●「シフト勤務者にとって快適で効率的な仮眠」をテーマに仮眠室内に「仮眠ラボ」を設置し、理想の生活リズムと仮眠についての取組みを実施。
	効果検証結果	●2020年度の秋季定期健康診断の睡眠に関する設問で、睡眠不足の割合が56.3%という結果となり、9.1%減少した。 ●上記取り組みを行うことで、社内での睡眠に関する関心や意識が少しずつ高まってきており、健康経営の一環であるという認識が広まった。 ●仮眠はラボの検証は現在も継続中のため検証結果はまだ出ていないものの、約20名の社員が参加し、仮眠の有効性について検証をおこなっている。

※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: 010593

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ＡＮＡ中部空港株式会社

英文名：ANA CHUBU AIRPORT CO.,LTD.

非上場

■加入保険者：海空運健康保険組合

■所属業種：空運業

①健康経営度評価結果

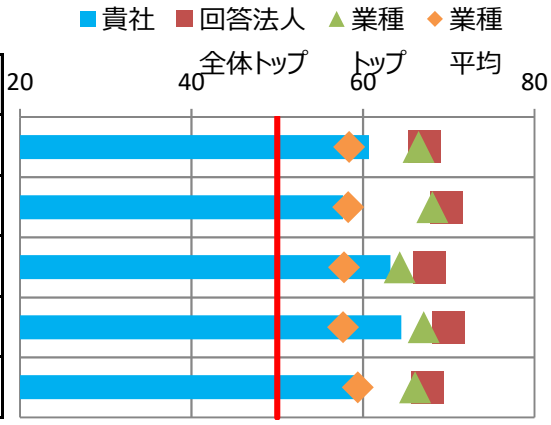
■総合順位：　**301～350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**60.7**　↓3.4　（前回偏差値　64.1 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	60.7	67.2	66.5	58.4
経営理念・方針	3	57.7	69.8	68.1	58.3
組織体制	2	63.2	67.8	64.3	57.8
制度・施策実行	2	64.5	70.0	67.1	57.7
評価・改善	3	59.5	67.5	66.1	59.4



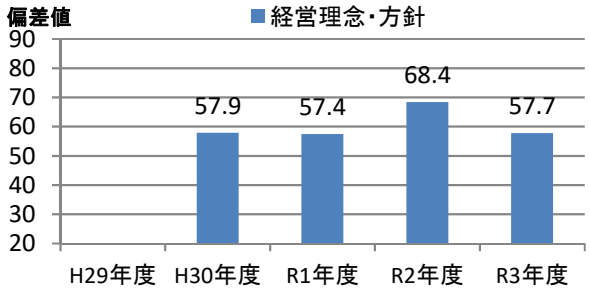
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

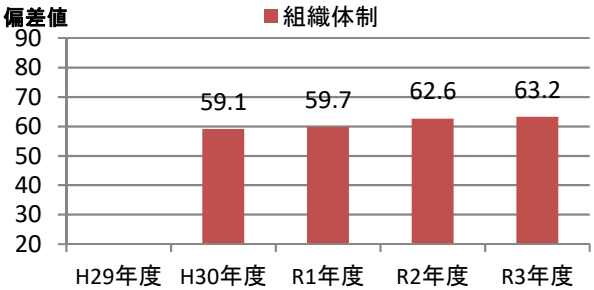
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

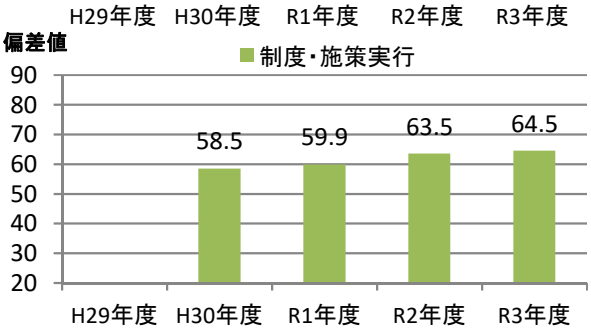
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

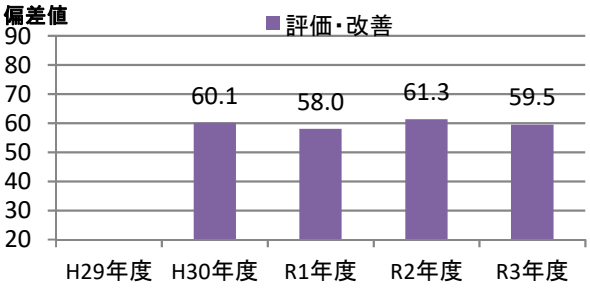
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	301～350位	451～500位	51～100位	301～350位
総合評価	-	58.8(-)	58.5(↓0.3)	64.1(↑5.6)	60.7(↓3.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



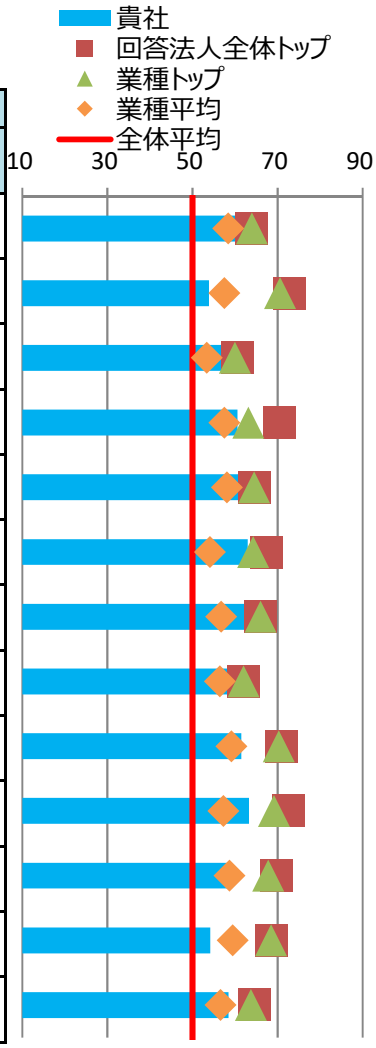






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	61.8	64.0	64.0	58.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	53.9	72.9	70.6	57.5
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	60.0	60.6	60.0	53.4
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.6	70.5	63.2	57.5
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	58.1
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	63.0	67.5	64.3	54.1
	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	56.8
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	60.6	62.0	62.0	56.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	61.5	71.1	70.3	59.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	63.3	72.5	69.2	57.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	59.3	69.8	67.8	58.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.2	68.5	68.5	59.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.5	64.5	63.8	56.6



※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 ◯特にシフト部門における働き方改革を促進し、生産性向上を行うことでより多くの社員がいきいきと働ける職場環境の整備 ◯新しい環境（コロナ禍によるリモートワーク）における運動不足や、上司＝部下間を初めとする従業員間のコミュニケーション不足ならびにそれに起因するメンタル不全の防止 ◯コロナ禍により生産量が低下し将来を不安に感じる社員もおり、雇用を守りながら従業員のエンゲージメント低下を防止する
健康経営の実施により期待する効果	◯働き方改革を進め、従業員満足度の向上に繋げ、エンゲージメントに関するサーベイを向上させる（昨年度3.94PT 今年度目標:前年より向上） ◯全管理職のメンタルヘルス研修受講、対話会の実施、心理的安全に関する施策を充実させ、従業員のパフォーマンスを向上させる ◯活動計画の進捗状況を全社員と共有し、経営層と直接Q&Aを行うことで納得感を持ち、全従業員が戦力であることを感じ、提案制度の活性化につなげる

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.ngoap.ana-g.com/csr/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.8	57.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	56.6	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.1	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.4	61.0	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.9	58.2	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.7	52.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.8	59.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	58.2	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	55.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	60.9	58.8	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題の内容	○休職中社員の定期的な状態確認ができておらず、職場復帰の際にも就業制限などの確認に時間を要する状況であった ○過去には産業医が各部の業務内容を把握しきれていないことで、休職者が復職する際に休職前の業務内容についての判断が困難であり混乱を招くことがあった ○過去には傷病の治療を必要とする社員（透析等）に対し、治療を行いながら仕事を継続できる制度がなかった
	施策実施結果	○2020年度に現産業医となり、休職者に対しての定期的な面談を実施 ○復職までの流れを確立し、全部署管理職へ周知 ○傷病による規程を制定 ○人事課管理職が仕事と治療の両立支援コーディネーター資格を取得
	効果検証結果	○休職者との定期的なコンタクトにより状態把握、ならびに休職中の治療状況把握が可能になり、復職に向けての計画が立てやすく、2020年度からは復職がスムーズに行われ復職後の同事由での再休職者はゼロ。 ○疾病を抱える社員も治療を受けながら活躍することが可能となった（対象者2020年度2名） ○人事課担当者に仕事と治療の両立支援コーディネーター資格者を置き、社員からの相談件数が対前年度に比べ増加。
効果検証②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	○コロナ禍におけるリモートワーク、オンライン研修の推奨により、特に若年層の社員間でのコミュニケーションの機会が激減し、メンタル不調の社員が増加することが懸念された ○コミュニケーションの低減により横の繋がり、縦の繋がりが希薄となり、将来的に縦割り組織になる事が懸念された ○出社機会の低減により社員主体のカイゼン提案が減る事、また会社の状況を正確に理解する事が困難になることが懸念された
	施策実施結果	○管理職と一般職と１対１での面談並びにグループでの対話会を実施 ○経営層との直接対話機会を設け会社の現状理解促進 ○GOOD JOBカードで褒める文化の醸成 ○社内提案制度の更なる活用
	効果検証結果	○社員向けサーベイの結果、「他部署のメンバーの仕事にも関心を持ち、お互いに連携し話し合うようにしている」2019年度3.71PT→2020年度3.74PT 、「上司が多様な意見や相談に耳を傾けている」2019年度3.50PT→2020年度3.84PT ○社内改善提案制度への提案数　2019年度から180%増 ○社内ツールを活用しての褒めるGOOD JOBカード送信数　2019年度から200%増

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	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:　011060

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ＡＮＡ大阪空港株式会社

英文名：

■加入保険者：ＡＮＡグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：空運業

①健康経営度評価結果

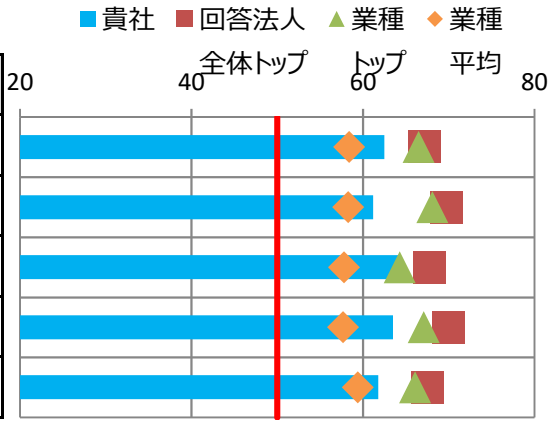
■総合順位：　**101～150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**62.5**　↓0.9　（前回偏差値　63.4 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.5	67.2	66.5	58.4
経営理念・方針	3	61.2	69.8	68.1	58.3
組織体制	2	64.3	67.8	64.3	57.8
制度・施策実行	2	63.5	70.0	67.1	57.7
評価・改善	3	61.8	67.5	66.1	59.4

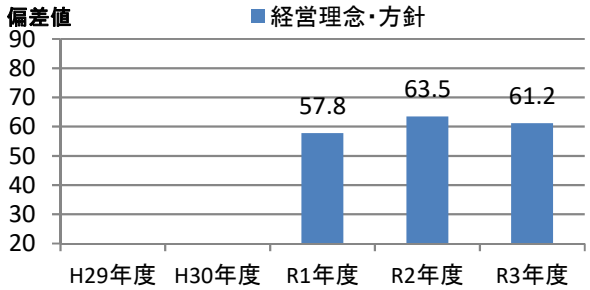


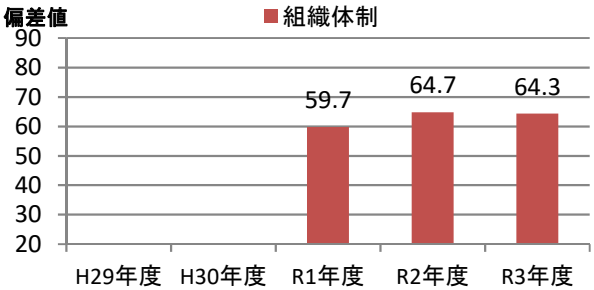
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

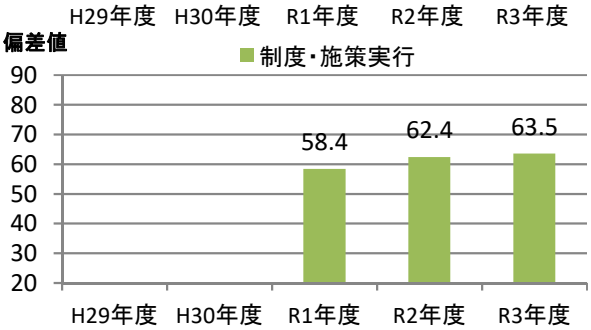
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

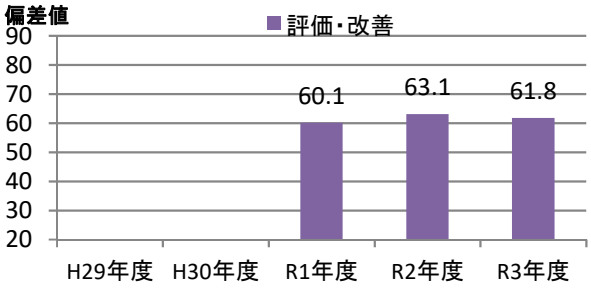
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	401～450位	101～150位	101～150位
総合評価	-	-	59.0(-)	63.4(↑4.4)	62.5(↓0.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



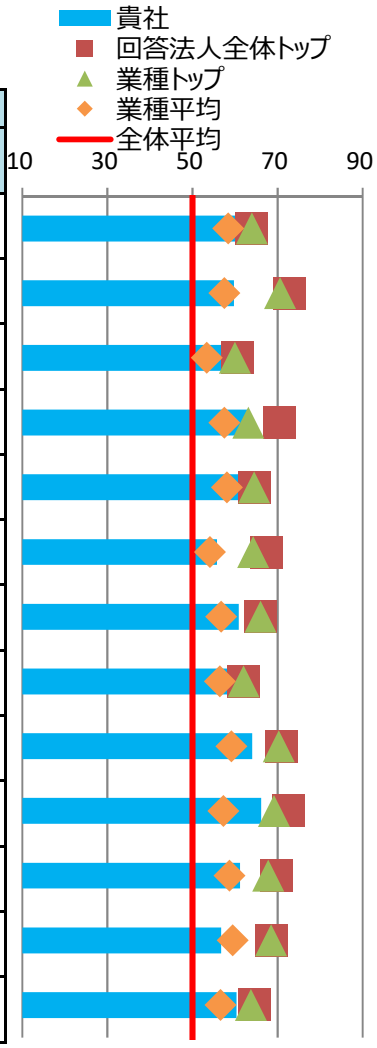






④評価の詳細分析

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	58.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	59.8	72.9	70.6	57.5
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.7	60.6	60.0	53.4
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.2	70.5	63.2	57.5
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	58.1
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	55.8	67.5	64.3	54.1
	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	56.8
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	60.6	62.0	62.0	56.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	64.1	71.1	70.3	59.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	66.2	72.5	69.2	57.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	61.2	69.8	67.8	58.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.8	68.5	68.5	59.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	60.4	64.5	63.8	56.6



※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 新規採用が困難な経営環境下、従業員一人ひとりが心身共に健康、安全で、安心して個性や能力を最大限発揮できる環境整備により、長きにわたり働くことができること、また生産性向上を図ることが課題。
健康経営の実施により期待する効果	メンタル不調や私傷病、感染症罹患等による休職、長期休業を減らし、またプレゼンティーズム、アブセンティーズムが改善された状態で、従業員のパフォーマンスを最大現発揮、生産性向上が図られることにより、公共交通機関として安全の堅持、サービスレベルの維持向上させ、中長期的な企業価値向上を目指す。

※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	http://www.ana-osaap.co.jp/company/#vision

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	57.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.5	56.6	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.8	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.8	61.0	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.6	58.2	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.8	52.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.5	59.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.0	58.2	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	55.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	61.3	58.8	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルヘルス不調者は、入社して数か月の新入社員や出向社員の割合が高い。訓練を終え、自身が思い描く仕事が出来ないことや自分が役に立っているのか自信の喪失してしまうことに起因し、体調不良に陥りやすいと捉えている。社員がいきいきと長きに亘って働くことができる環境整備を行うことで企業価値を高めるために、メンタルヘルス不調の改善が課題として認識している。
	施策実施結果	・ラインケアの充実に向け管理職対象の精神科医によるメンタルヘルスセミナー開催 ・新入社員、出向者を対象に産業カウンセラーによるカウンセリングを実施（2020年、21年新入社員実施率：100%）
	効果検証結果	2020年度におけるメンタルヘルス不調による休業者数は10名（2019年度は17名）、うち離職した社員は1名（2019年度は6名）であり、取り組みの成果が徐々に数値として表れている。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	多くの人が集まる空港では、麻疹風疹や、冬期のインフルエンザの感染、また新型コロナウイルスに罹患するリスクが高く、社員が罹患した場合、また事業所内でクラスターが発生した場合には社会的影響、および事業継続の観点でも影響が大きい。社員の健康と公共交通機関としての責任を果たすため、あらゆる感染症への予防が課題。
	施策実施結果	麻疹風疹の抗体検査、予防接種勧奨は2019年度末に在籍者ほぼ全員の抗体保有を確認し以降転入者分を継続。新型コロナ対策としては感染拡大当初から社員へのマスク配布等の環境整備、出社抑制等対策を組織的に実施
	効果検証結果	・社員の麻疹風疹の罹患者は無かった。 ・事業所内における新型コロナウイルス感染症のクラスター発生はゼロ件であり、また事業運営への影響はなかった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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: 011063

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ANA沖縄空港株式会社

英文名：ANA Okinawa Airport Co.,Ltd.

■加入保険者：ＡＮＡグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：空運業

①健康経営度評価結果

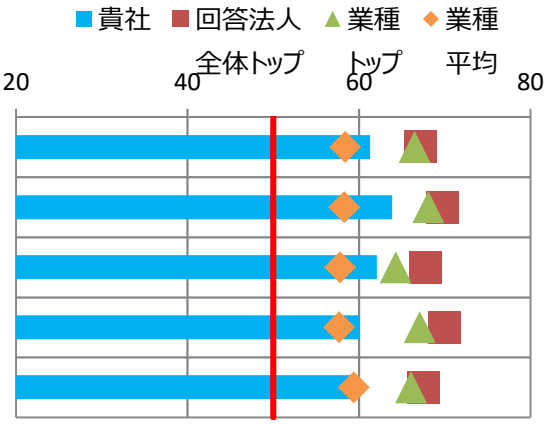
■総合順位：　**251～300位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**61.3**　↑1.8　（前回偏差値　59.5 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.3	67.2	66.5	58.4
経営理念・方針	3	63.9	69.8	68.1	58.3
組織体制	2	62.1	67.8	64.3	57.8
制度・施策実行	2	60.1	70.0	67.1	57.7
評価・改善	3	59.0	67.5	66.1	59.4

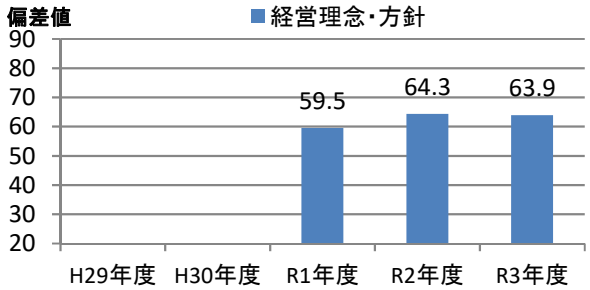


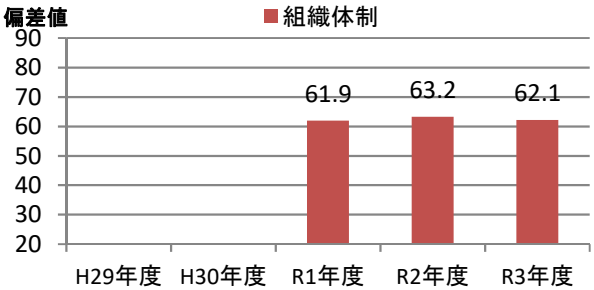
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

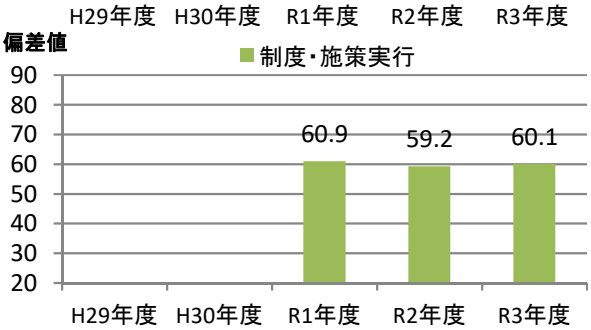
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

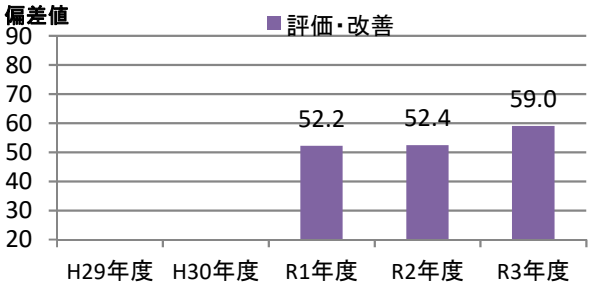
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	501～550位	451～500位	251～300位
総合評価	-	-	58.1(-)	59.5(↑1.4)	61.3(↑1.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



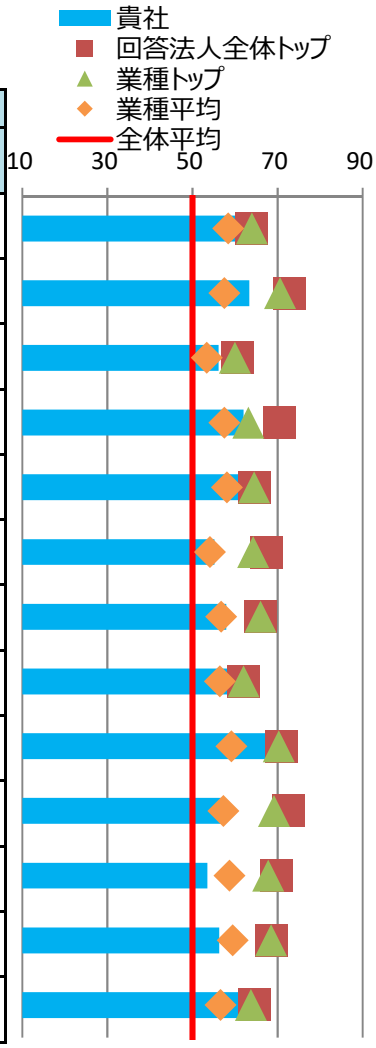






④評価の詳細分析

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	63.3	64.0	64.0	58.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	63.4	72.9	70.6	57.5
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	56.2	60.6	60.0	53.4
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.0	70.5	63.2	57.5
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	61.7	64.5	64.5	58.1
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	55.2	67.5	64.3	54.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	58.0	66.0	66.0	56.8
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	58.5	62.0	62.0	56.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	67.2	71.1	70.3	59.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	56.9	72.5	69.2	57.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	53.5	69.8	67.8	58.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.3	68.5	68.5	59.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	63.8	64.5	63.8	56.6



※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影響によって社会環境や生活習慣が大きく変わり、在宅勤務の促進や一時帰休の増加に伴い、特に運動不足からの生活習慣病、職場内におけるコミュニケーション不足に起因する業務上のミスや不具合、メンタルヘルス不調が懸念される。 ・個人の健康状態の低下が結果として、サービスや品質・生産性の低下へ大きく影響するものと思われる。
健康経営の実施により期待する効果	・運動習慣の定着および食習慣の改善に向けた施策を充実させ、セルフケア・ラインケアの施策を強化し、フィジカル・メンタル両面へのアプローチを行うことで従業員および会社全体のパフォーマンス向上を図る。 ・健康状態が良い従業員が増加することでアブセンティーズムを減少させ、組織の活性化および事故防止・サービス品質の向上から企業価値の向上を目指す。

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.okaap.ana-g.com/company/kenkoukeiei/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.0	57.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.3	56.6	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.5	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.6	61.0	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.7	58.2	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.6	52.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.1	59.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.0	58.2	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	55.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	64.3	58.8	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	コロナ禍における在宅勤務の増加や一時帰休によって対面での社員同士の対話の機会が減少し、コミュニケーション不足から業務に対する不安やミス、心理的な不安に繋がる恐れがあった。そのような課題を解決するため、コミュニケーションを促進し、組織風土や文化を醸成する仕組み作りの強化が必要である。特に、権威勾配が生まれがちな関係においても互いに注意しあう「アサーション」文化を推進するための取組みが必要である。
	施策実施結果	不具合未然防止の声かけに対して従業員間でメッセージを送る事ができるツール「サンクスアサーション」の利用推進を強化、ヒヤリハットの共有と連動することにより、提出件数が前年比169%と大幅に増加した。
	効果検証結果	上記施策を実施することにより、2020年度は重大事故の発生が無く、職場内でお互いが声をかけあい、確認することでコミュニケーションを促進させた事が事故の未然防止へとつながった。また、サンクスアサーションとヒヤリハットを連動させる取り組みを実施したことにより、提出件数の増加とともに双方の連動率は90%に上昇した月もあり、コミュニケーションを活性化させる仕組みとして定着を図ることができた。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	・当社における2019年度の男性の喫煙率は、39.0%とグループ他社と比較しても高い数値となっており、毎年実施しているたばこに関するアンケートの結果においても、喫煙者のなかにはそもそも「禁煙に対して関心がない」と回答している社員も多い。 ・一方で生活習慣病として喫煙習慣が与える影響は大きく、身体愁訴や健康診断の結果からも、喫煙率を低下させる意識面での取り組みが必要である。
	施策実施結果	・社内で管理する喫煙室3か所を閉鎖 ・アンケートにて「禁煙する予定がある」と回答した社員全員へ禁煙外来情報を配信 ・社内イントラにて2か月に1回たばこに関する情報や禁煙成功者のインタビューを掲載
	効果検証結果	・2020年度の健康診断の結果にて、2019年度と比較して喫煙率が2.8%減少した ・社内イントラで行った情報配信では、身近な社員の禁煙成功事例を取り上げることにより関心が高まり、配信開始当初と年度末を比較すると、閲覧数が42%上昇した ・社員から禁煙や禁煙外来の受診についての相談が増え、禁煙成功までのサポートを行った

※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: 011114

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ANA関西空港株式会社

英文名：ANA KANSAI AIRPORT CO.,LTD.

■加入保険者：ＡＮＡグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：空運業

①健康経営度評価結果

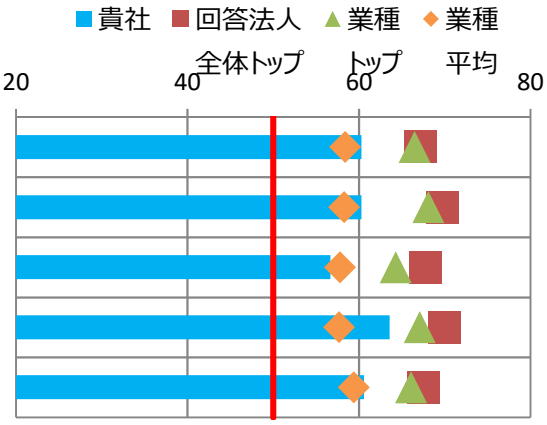
■総合順位：　**351～400位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**60.3**　↓0.1　（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	-	60.3	67.2	66.5	58.4
経営理念・方針	3	60.3	69.8	68.1	58.3
組織体制	2	56.7	67.8	64.3	57.8
制度・施策実行	2	63.6	70.0	67.1	57.7
評価・改善	3	60.6	67.5	66.1	59.4

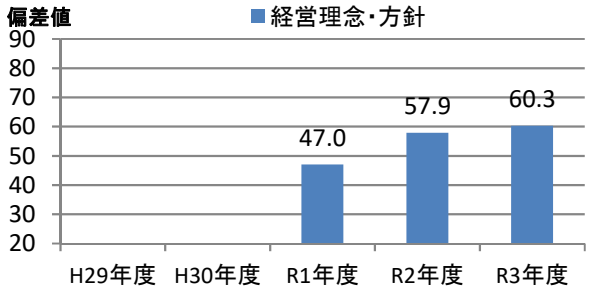


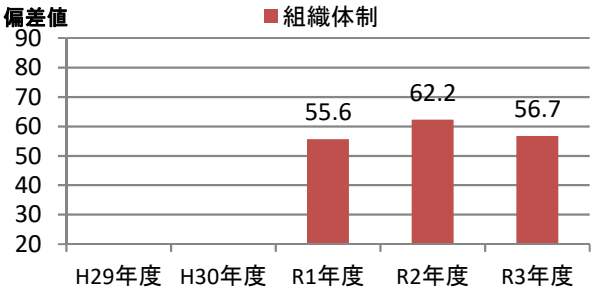
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

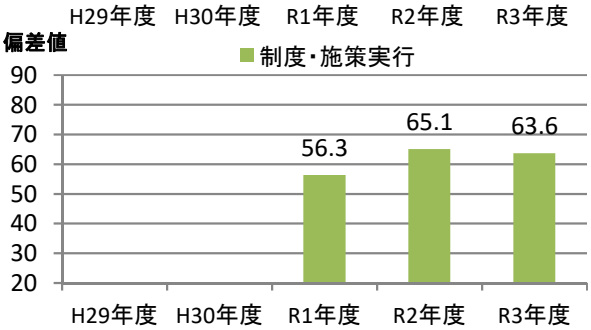
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

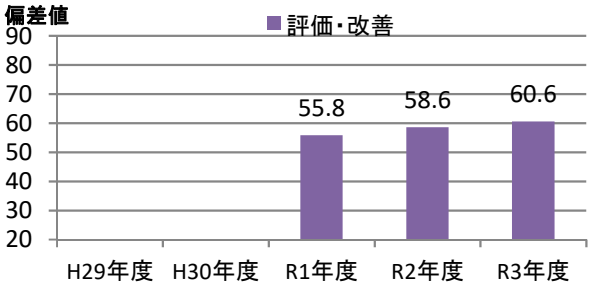
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1001～1050位	351～400位	351～400位
総合評価	-	-	53.2(-)	60.4(↑7.2)	60.3(↓0.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



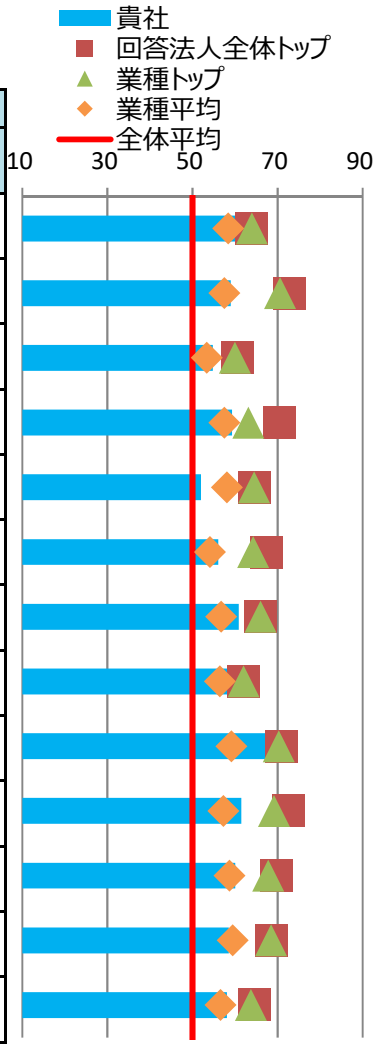






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	61.1	64.0	64.0	58.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	59.0	72.9	70.6	57.5
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	54.8	60.6	60.0	53.4
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	59.3	70.5	63.2	57.5
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	52.0	64.5	64.5	58.1
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	56.1	67.5	64.3	54.1
	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	56.8
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	56.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	70.3	71.1	70.3	59.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	61.5	72.5	69.2	57.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	60.1	69.8	67.8	58.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.6	68.5	68.5	59.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.1	64.5	63.8	56.6



※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9割がシフト勤務で従事しており、規則的な生活リズムを確保しにくい中、心身共に健康で自身のパフォーマンスを十分に発揮することができ、働きやすいと感じる環境の整備。・コロナ禍によるリモートワーク等の新しい就労環境による運動不足が起因する生活習慣病の予防。・生産量低下による就業機会低減から、上司・部下をはじめとする従業員間のコミュニケーション不足の防止。またそれに起因するメンタル不全の防止。
健康経営の実施により期待する効果	・残業時間の低減・休暇取得率向上を進めることで従業員の心身の充実を図り、従業員満足度並びにパフォーマンスの向上に繋げる。 ・健康増進アプリにてWEBウォーキング大会参加者を増やし、運動習慣を身につけることで、生活習慣の改善に繋げる。・メンター制度の充実、感染症対策を考慮した社内イベントの実施、セルフケア・ラインケア等のメンタルヘルス施策を充実させることで、メンタル不全による休職低減を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.kixap.ana-g.com/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	57.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	56.6	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.3	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	68.4	61.0	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	58.2	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.5	52.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.5	59.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	58.2	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	55.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	65.6	58.8	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	2019年度以降の定期健康診断の結果において、男性のBMI適正者比率並びにメタボリックシンドローム該当率が悪化している。2019年度前半は、訪日外国者数増加により業務量が増加、2019年度末から2020年度にかけては、コロナ禍の長期化による外出制限、リモートワークの増加などによる運動不足・食生活の乱れが起因しているものと推測され、継続課題となっている。
	施策実施結果	生活習慣病予防セミナーでは2年合計で約100名・2019年度開催の運動会では約150名・2020年度2回のWEBウォーキング大会で計125名参加。これらの取り組みにより運動習慣の定着を図った。
	効果検証結果	2020年度健康診断においてもBIM適正比率・メタボリックシンドローム該当率の改善はすぐにはみられず、健康診断結果による定量的効果は現在のところ現れていない。そのような中でも、今年度年WEBウォーキング大会春の参加者は、114名と大幅に増加しており、運動習慣の定着を促進することができた。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙者比率が、過去より全国的な一般水準と比較した際、高位にあり、2018年度のデータでは男性37.9%、女性2.6%、2019年度においては男性34.7%　女性2.9%の喫煙率であった。健康管理指標に定めた目標値に到達できておらず、生活習慣病や、肺がん等の様々な疾病予防の観点からも喫煙者の削減を昨年度に引き続き、より一層取り組む必要があり課題となっている。
	施策実施結果	2019年度に喫煙室の完全閉鎖を行い、2020年度においては卒煙セミナーを年に2回開催・喫煙管理職の禁煙コミットメント作成(対象者全員)。卒煙窓口の設置・禁煙だより年4回発行・禁煙外来受診補助の実施。
	効果検証結果	2020年度の結果は男性30.8%、女性2.9%の喫煙率となる。女性においては喫煙者数が少ないことも影響し、横ばいの数値となるが、男性は2019年度数値より約4%減少となる。また喫煙管理職2名が卒煙できた。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 012062

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ＡＮＡ福岡空港株式会社

英文名：ANA FUKUOKA AIRPORT CO.,LTD.

■加入保険者：ＡＮＡグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：空運業

①健康経営度評価結果

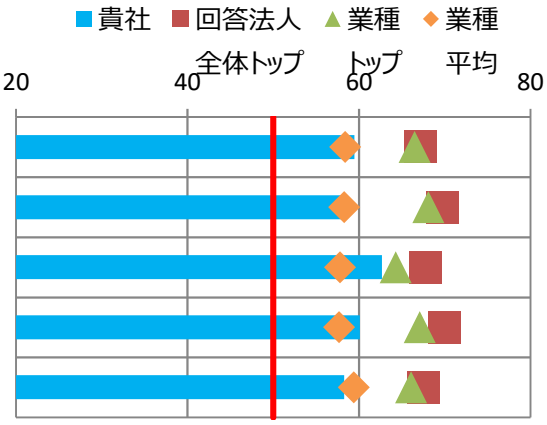
■総合順位：　**451～500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.5**　↑15.2　（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	-	59.5	67.2	66.5	58.4
経営理念・方針	3	58.1	69.8	68.1	58.3
組織体制	2	62.7	67.8	64.3	57.8
制度・施策実行	2	60.1	70.0	67.1	57.7
評価・改善	3	58.3	67.5	66.1	59.4

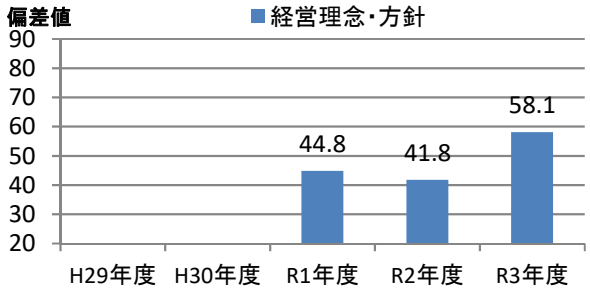


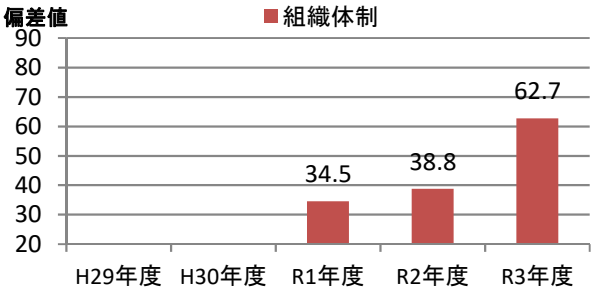
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

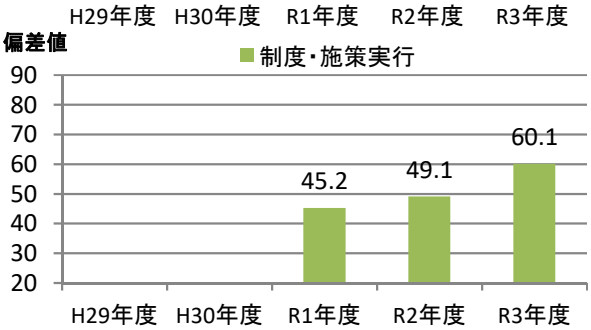
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

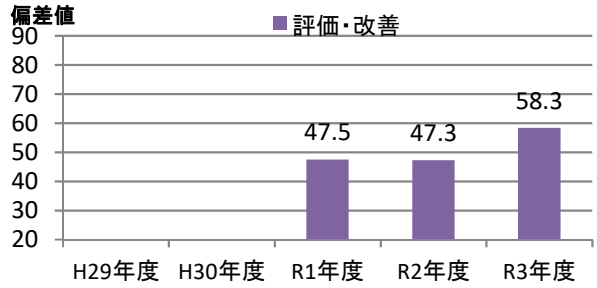
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1701～1750位	1801～1850位	451～500位
総合評価	-	-	43.6(-)	44.3(↑0.7)	59.5(↑15.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



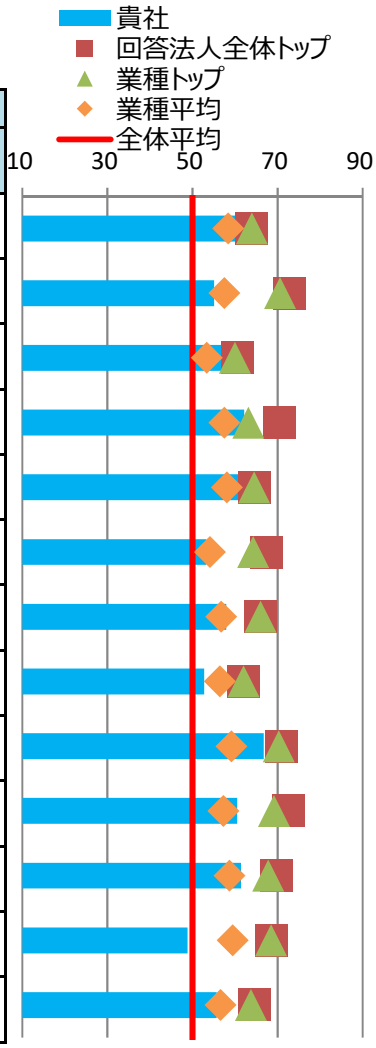






④評価の詳細分析

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	61.1	64.0	64.0	58.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	55.1	72.9	70.6	57.5
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.5	60.6	60.0	53.4
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.2	70.5	63.2	57.5
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	58.1
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	53.3	67.5	64.3	54.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	58.0	66.0	66.0	56.8
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	52.8	62.0	62.0	56.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	66.8	71.1	70.3	59.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	60.5	72.5	69.2	57.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	61.4	69.8	67.8	58.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	48.9	68.5	68.5	59.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.7	64.5	63.8	56.6



※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 〇健康管理指標としてBMI適正比率、喫煙率、メタボ該当率、身体愁訴該当率の達成を掲げている。特に喫煙率は全国平均より高く喫緊の課題としており、生活習慣病予防、ひいては健康寿命延伸と関連性が高いことから目標値を男性30%、女性1.5%に掲げている。 〇社内においてコロナの感染拡大による人員不足は、人々や物資の往来を支える本業に直接影響を及ぼすため独自の感染拡大防止ルールを独自で制定している。
健康経営の実施により期待する効果	〇健康経営推進においては、無関心層の行動動変容を促すため会社全体の取り組みとして施策を展開している。喫煙は本人だけでなく、受動喫煙・感染症対策の点でも理解を深めながら喫煙者数の削減を目指す。 〇コロナの感染警戒レベルに応じ、基本的な行動様式や働き方スタイルを定め感染拡大を防止する。また社内でワクチン接種の環境を整え、社員が安心して働ける職場づくりと同時に、お客様への安心感にもつなげたい。

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.fukap.ana-g.com/company_support.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.8	57.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.9	56.6	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.7	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.1	61.0	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.7	58.2	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.8	52.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.1	59.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	58.2	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	55.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	67.4	58.8	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	定期健康診断受診後、産業医により高リスク者の面談は実施していたが介入率が低く、再検査受診率や治療状況の把握が十分にできていない事が課題であった。特に2019年度以降は新型コロナウイルスの影響を受け、基礎疾患のある社員の体調管理は安全配慮義務の観点からも重要視する必要があったため、重症化のリスク要因と照らし合わせ就業可否の判断材料を収集する必要があった。
	施策実施結果	2020年度より専属産業医を配置。ANAグループ判定基準に従い健康診断結果をレベル分けし、産業医面談、保健指導を実施した。またがん検診で精密検査が必要とされる社員に対しメールで受診確認の追跡を行った。
	効果検証結果	○2019年度は15.7%であった健康診断後の介入率は、2020年度には55.8%に上昇。 ○高血圧での未治療者へは全員が再検査、治療を実施。 ○脂質異常などの高リスク者には継続してフォローアップすることで良好な状態を維持し就業できるよう支援。
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	育児・介護に携わる社員が増えたことを背景に、働きやすさ・働き甲斐のある職場環境を目指し、仕事と育児・介護を両立しながら働ける仕組みについて、制度面の見直しを実施。生産性の維持向上と社員のライフワークバランスを保ちながら実現できる制度設計が課題であった。また真の働きやすさを実現させるためには、社内の相互理解が重要との課題もあった。
	施策実施結果	育児・介護に関わる社員から意見を収集し、会議の場で議論を重ねた。またワーキンググループに労働組合代表者を置き、会社と従業員が歩み寄りながら4項目の社内制度について新規設定ならびに改定を実施した。
	効果検証結果	①④は取得実績なし。 ①不妊治療に関する休業制度を制定し、離職につながる要因を極小化。 ②短時間勤務制度が適用される子の対象年齢を引き上げ、仕事と子育てを両立できる環境を整備。制度導入後、利用者の中で育児を理由に退職した社員は0人。 ③短時間勤務制度にFLEX制度を適用し、業務の繁閑に応じた働き方で生産性を高める。 ④特別休暇の適用理由に「家族の介護」を追加し、就業継続を支援する。

※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: 012109

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：朝日航洋株式会社

英文名：AERO ASAHI CORPORATION

■加入保険者：トヨタ販売連合健康保険組合

非上場

■所属業種：空運業

①健康経営度評価結果

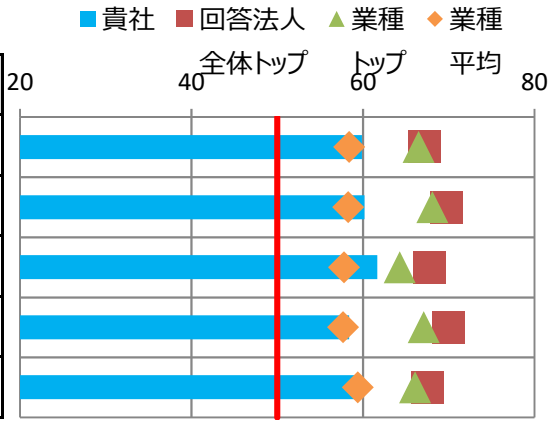
■総合順位：　**401～450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.9**　↑1.0　（前回偏差値　58.9 ）

※「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	-	59.9	67.2	66.5	58.4
経営理念・方針	3	60.2	69.8	68.1	58.3
組織体制	2	61.7	67.8	64.3	57.8
制度・施策実行	2	58.4	70.0	67.1	57.7
評価・改善	3	59.3	67.5	66.1	59.4

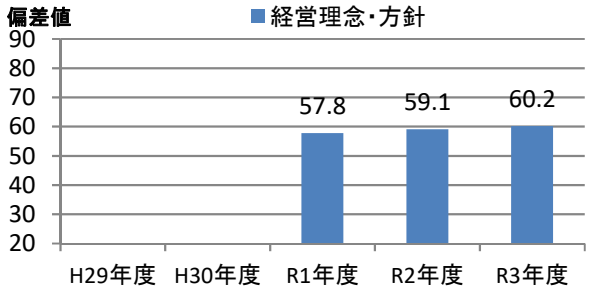


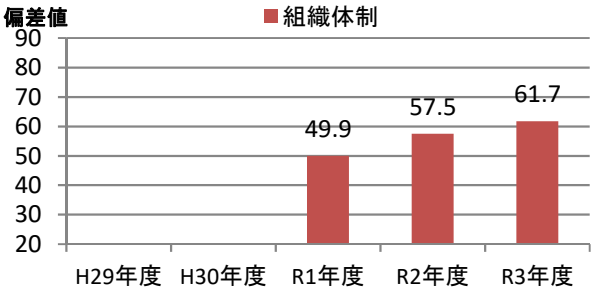
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

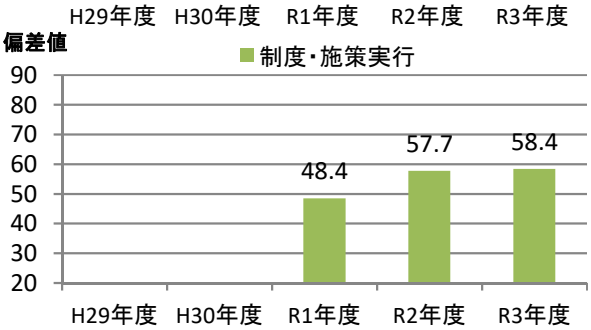
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

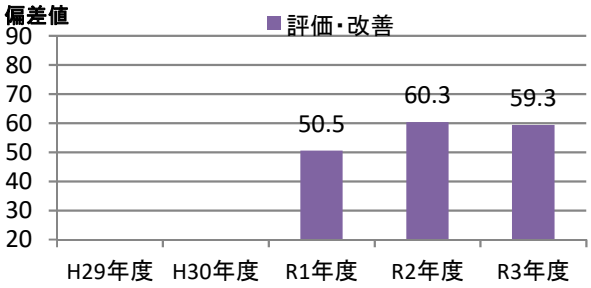
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1101～1150位	501～550位	401～450位
総合評価	-	-	52.2(-)	58.9(↑6.7)	59.9(↑1.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



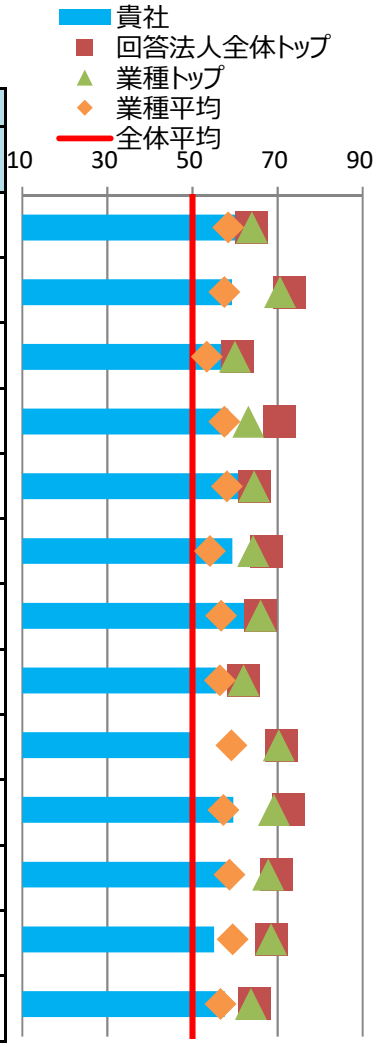






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	60.3	64.0	64.0	58.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	59.3	72.9	70.6	57.5
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.8	60.6	60.0	53.4
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	58.4	70.5	63.2	57.5
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	58.1
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	64.3	54.1
	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	56.8
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.7	62.0	62.0	56.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	49.7	71.1	70.3	59.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	59.6	72.5	69.2	57.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	59.4	69.8	67.8	58.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.1	68.5	68.5	59.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.6	64.5	63.8	56.6



※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
	従業員一人ひとりが心身ともに充実し、個性や能力を発揮しながら生産性を維持・向上することが課題。そして、精神面のケアを通じて働きやすい職場づくりを推進する。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康意識が向上し、自ら心と身体の健康づくりを実践すること、またその結果としてハラスメントの無い明るい職場を実現することを期待。

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.1	57.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.2	56.6	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.1	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.0	61.0	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	58.2	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.3	52.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.8	59.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	58.2	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	55.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.1	58.8	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	①高血圧治療者のうち治療中かつ適切管理率を70%(2022年度目標）とし、併せて②血圧リスク者率の低減や③高血圧だが未治療の人の割合を減少させる。
	施策実施結果	①禁煙対策②健康年齢が実年齢に対し+10歳以上の高リスク者72名に対し健康状態改善レター発出③健康診断数値で重症度の高い社員に対し、再検査・治療を必須とし、再検査は業務扱い、検査費用1万円迄会社負担。
	効果検証結果	①喫煙率2019年度24.6%→2020年度23.0%に改善②高血圧治療者の内治療中かつ適切管理率2019年度61.9%→2020年度67.7%に改善③血圧リスク者率2019年度1.3%→2020年度0.6%に改善④高血圧未治療者割合2019年度3.1%→2020年度2.2%に改善。 必要な治療を受ける人が増え高血圧が改善し、結果として医療費増加抑制に繋がった。喫煙率の低下により労働生産性も向上。
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（当社の定義は、1ヶ月以上休む場合）が2017年度3人から2018年度12人に急増したことから、メンタル不調者を減らす取組みを開始。2022年度目標を、正社員の0.6%（9人以下）とした。
	施策実施結果	①研修で産業医相談や人事部相談窓口を告知する等利用しやすい環境を整備、新入社員全員にフォローアップ面談を実施②高ストレス職場に対し外部専門家によるヒアリング、ハラスメント教育や過重労働防止対策を強化。
	効果検証結果	2020年度のメンタルヘルス不調者数は13人で2019年度の8人より5人増加。ストレスチェック受検率は2019年度88.5%から2020年度86.7%に減少したが、高ストレス者率は13.7%から11.3%に減少。 メンタルヘルス不調者の増加はコロナによるコミニュケーション不足も要因と考えられ、定期的な対話の機会を設け、懸念者への早期対応と発生予防を強化し労働生産性とエンゲージメントの向上に繋げる。

※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: 012120

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ＡＮＡウイングス株式会社

英文名：ANA WINGS CO.,LTD.

■加入保険者：ＡＮＡウイングス健康保険組合

非上場

■所属業種：空運業

①健康経営度評価結果

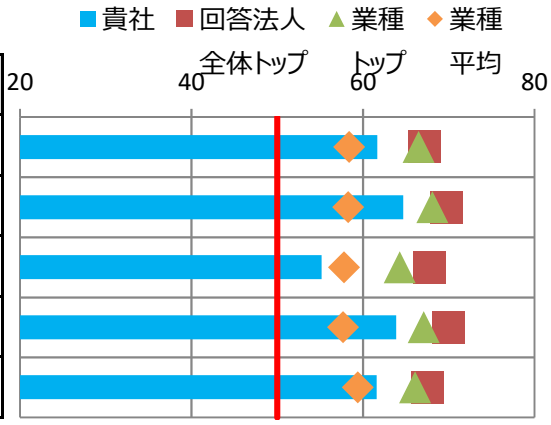
■総合順位：　**201～250位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**61.7**　↑11.8　（前回偏差値 49.9 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.7	67.2	66.5	58.4
経営理念・方針	3	64.7	69.8	68.1	58.3
組織体制	2	55.2	67.8	64.3	57.8
制度・施策実行	2	63.9	70.0	67.1	57.7
評価・改善	3	61.6	67.5	66.1	59.4

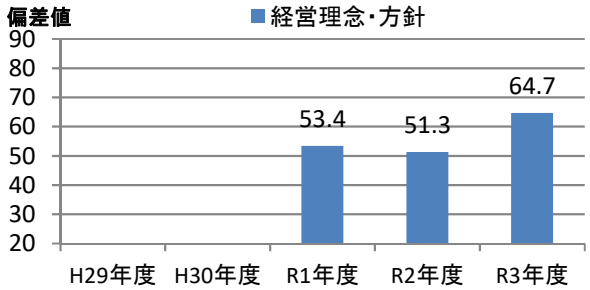


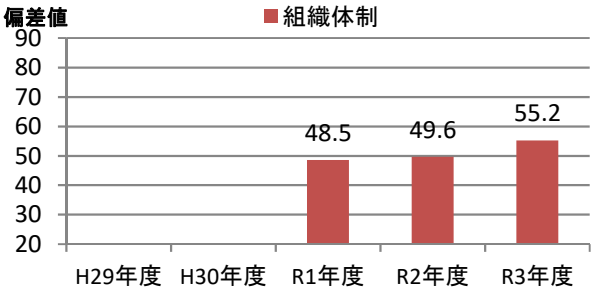
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

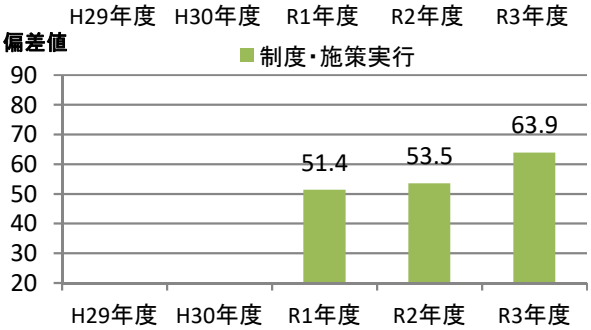
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

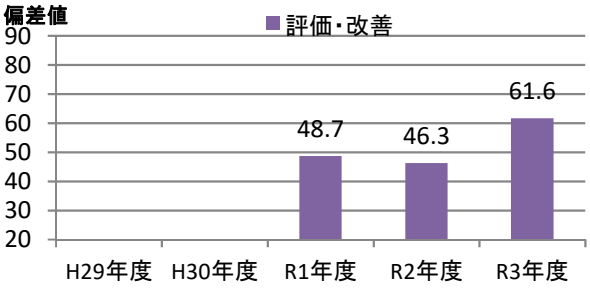
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1201～1250位	1351～1400位	201～250位
総合評価	-	-	50.6(-)	49.9(↓0.7)	61.7(↑11.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



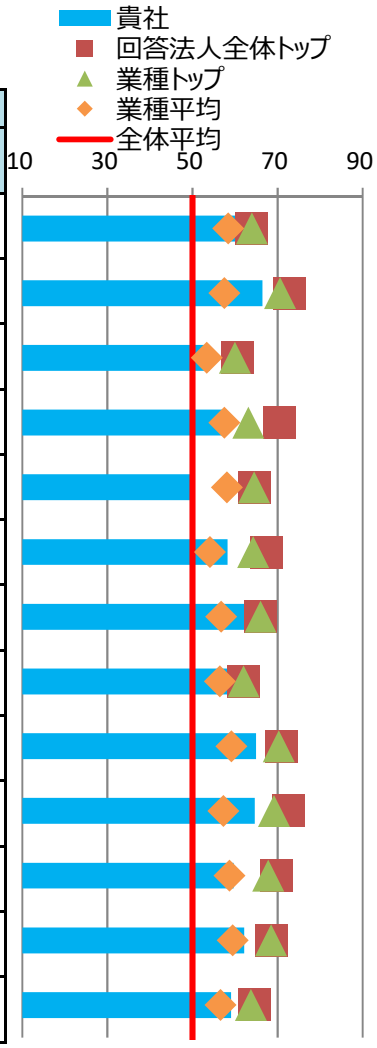






④評価の詳細分析

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	61.1	64.0	64.0	58.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	66.5	72.9	70.6	57.5
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	54.1	60.6	60.0	53.4
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	58.0	70.5	63.2	57.5
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	50.3	64.5	64.5	58.1
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.3	67.5	64.3	54.1
	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	56.8
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.2	62.0	62.0	56.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	65.0	71.1	70.3	59.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	64.7	72.5	69.2	57.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	59.7	69.8	67.8	58.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	62.2	68.5	68.5	59.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.1	64.5	63.8	56.6



※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 ●新しい就労環境（コロナ禍によるリモートワーク下）における運動不足や生活習慣の乱れ、自宅での飲酒の増加。また、それによる生活習慣病の防止。 ●現在は生産量が低下し、労働災害の件数が減っているが、客室乗務員を中心にこれまで発生はしている（生産性の低下）。生産量が復調した際に件数が増加しないよう未然防止に努める。プレゼンティーズムによる生産性の低下防止に努める。
健康経営の実施により期待する効果	●従業員の運動習慣や食事・飲酒習慣の意識を向上させるセミナーやイベントを充実させる。また健康増進アプリの利用を促進することで、定期健康診断における生活習慣病関連の値を適正化し、従業員の健康状態を改善することで、パフォーマンス向上を目指す。 ●上記以外に、フィジカルにアプローチしたセミナーやトレーニング動画の配信等を実施することで、身体面の安定を図り、労災発生件数を減少させる。

※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	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.ana.co.jp/group/csr/human_resources/health_care/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.5	57.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	56.6	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.2	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.2	61.0	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	66.4	58.2	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.6	52.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	69.7	59.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	58.2	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	55.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	65.6	58.8	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	2019年度以降の定期健康診断において、LDLコレステロールのB判定以上の割合が16.6%から18.3%と増加した。原因としてタバコ、過度の飲酒、運動(歩行同等運動1h/日以上)不足、早い食事ペースが挙げられる。新型コロナウイルスの影響で出社等が減少し、歩行同等運動を毎日する人が減少し、また食生活の乱れや自宅での飲酒が増えることで、体重増加や脂質異常の社員が増加するというリスクがあった。
	施策実施結果	●外部講師による健康増進教育を4つのテーマで計8回実施。324名参加 ●WEBウォーキング大会実施。407名参加 ●健康増進アプリの利用促進。利用率44.8% ●適正飲酒教育実施。受講率100%
	効果検証結果	各施策の実施により、運動習慣の定着と食事習慣の改善を促進することができた。 〇定期健康診断において、1週間に2回、1回当たり30分以上の運動を実施していると回答した社員数が、2017年度以降92名増加。 ◯ストレスチェックに付随する生産性アンケート内の健康状態を問う設問において、「ふつう」以上の回答をした社員数が、前年比で123名増加。
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	客室乗務員を中心に、不自然な姿勢での作業や重量物取扱い作業、また睡眠不足や疲労等により、腰痛等に起因する労災件数が大きく増加。生産性の低下や事故発生のリスク、健康状態の悪化等が懸念された。対策として1分で実施できるストレッチ動画をモバイル端末で閲覧できるように配信したが、その時点では効果的な施策として十分に効果を発揮できておらず追加の対策が必要であった。
	施策実施結果	●外部業者による自宅でのトレーニング動画を配信。4136回再生 ●プロトレーナーによる、業務中の怪我防止の為の教育を実施。参加者の症状に基づき、首、肩等、体の各部位に特化した形で計2回実施。57人参加
	効果検証結果	◯上記施策により、怪我の防止や健康状態の向上に寄与。 〇定期健康診断において、睡眠により十分な休養が取れている人と回答した社員数が、2017年度以降251名増加。 ◯労災の件数が対前年比で44件から9件と約80%低下 ◯生産性アンケート内の自身の生産性問う設問において、「100%」と回答をした社員数が、前年比で89名増加。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	－
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	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: 012574

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ANA新千歳空港株式会社

英文名：ANA New CHITOSE AIRPORT CO.,LTD.

■加入保険者：ＡＮＡグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：空運業

①健康経営度評価結果

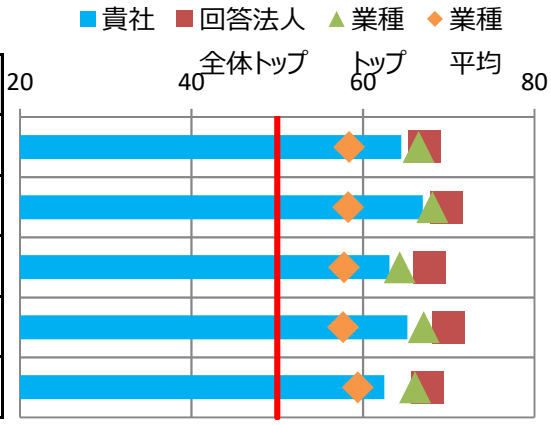
■総合順位：　**1～50位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**64.5**　↑7.7　（前回偏差値　56.8 ）

※「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	-	64.5	67.2	66.5	58.4
経営理念・方針	3	67.0	69.8	68.1	58.3
組織体制	2	63.1	67.8	64.3	57.8
制度・施策実行	2	65.2	70.0	67.1	57.7
評価・改善	3	62.5	67.5	66.1	59.4

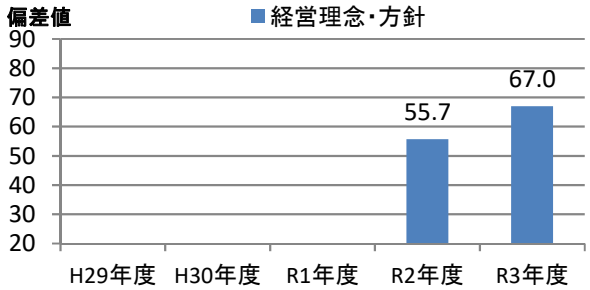


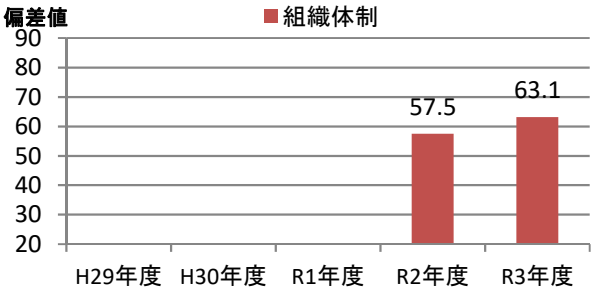
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

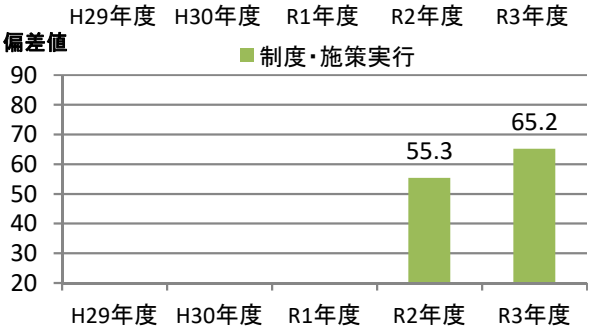
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

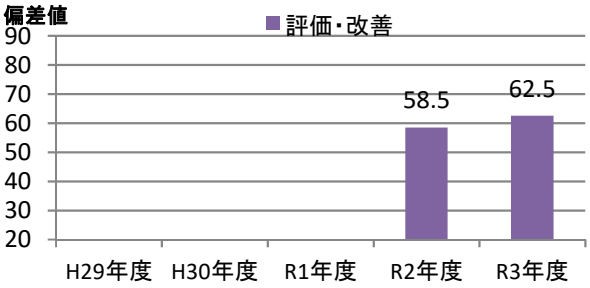
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	701～750位	1～50位
総合評価	-	-	-	56.8(-)	64.5(↑7.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



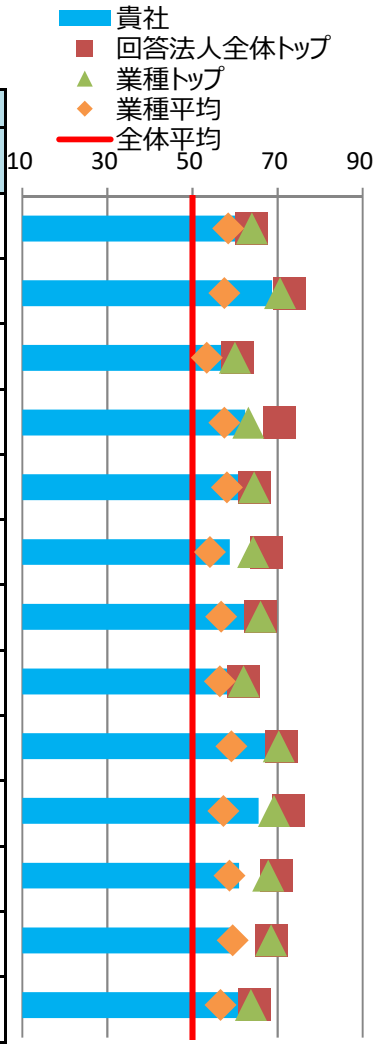






④評価の詳細分析

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	63.3	64.0	64.0	58.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	68.7	72.9	70.6	57.5
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.0	60.6	60.0	53.4
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.4	70.5	63.2	57.5
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	58.1
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.8	67.5	64.3	54.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	62.3	66.0	66.0	56.8
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	56.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	67.6	71.1	70.3	59.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	65.6	72.5	69.2	57.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	61.0	69.8	67.8	58.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	59.3	68.5	68.5	59.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	61.0	64.5	63.8	56.6



※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 コロナ禍によるリモートワークの増加やステイホーム等によって、運動習慣や食生活に代表される生活習慣が大きく変化し、それに伴い健康診断結果が悪化。特に脂質異常症の増加に伴う就業制限が発生したことで、一人当たりの負荷が増え、従業員の生産性の低下（パフォーマンス悪化）や疲労を原因とする怪我や病気による医療費増の懸念があった。そして、それらの懸念が最終的にサービスの品質の低下につながると考えている。
健康経営の実施により期待する効果	◯従業員の運動習慣や食事習慣（生活習慣）に関する施策を充実させることで、従業員の健康意識を向上させ、健康状態を改善することで生産性の向上（パフォーマンス向上）が期待できる。 ◯上記効果が得られることで、従業員がいきいきと生活、仕事をすることができ、医療費の抑制やサービスの品質の維持、向上を期待できる。 ◯サービスの品質が向上することで、顧客満足度も上がり企業価値の向上が期待できる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.ctsap.ana-g.com/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	60.9	57.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	56.6	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.1	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	66.9	61.0	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.8	58.2	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.9	52.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.2	59.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	58.2	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	55.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	66.9	58.8	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	2019年度以降の定期健康診断において、LDLコレステロール及び中性脂肪の値が悪化した社員が多く、脂質異常症の社員が増加した（2020年度は前年比1.5倍）。これは、東京オリパラに向けた業務量の増加、コロナ禍の長期化による外出制限、リモートワークの増加等による運動不足、食生活の乱れに起因しているものと推測される他、社員に対するアンケートにおいても、運動不足や食生活に関する声が多く寄せられた。
	施策実施結果	◯健康便り配信やWSを中心に職場へ生活習慣への注意喚起を実施。 ◯健康増進アプリへの登録はグループ唯一の100%を達成。 〇ウォーキングイベントの参加は98名が参加し運動習慣の定着化を図った。
	効果検証結果	◯今年度の定期健康診断において、歩行または身体活動についての問診で「はい」と回答した人数は１%減っているが、コロナ禍が本格的になる前後という数値の比べ方をすると、前向きな数値字といえる。 ◯2021年度の定期健康診断において、1回30分以上の運動を週2日以上1年以上継続している項目の問診で「はい」と答えた人数が4%増加しており上記と合わせ運動習慣の定着を促進することができた。
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	アンケートから10人に6人は、日頃の業務による疲労の蓄積で肩こりや腰痛等の自覚症状があることが確認できた。そのような症状に起因する転倒や無理な動作による労災件数が大きく増加。生産性の低下や事故発生のリスク、健康状態の悪化等が懸念されたが、その時点では効果的な施策を十分に実施できていなかった。
	施策実施結果	◯プロトレーナーによる、しなやかな筋肉形成でケガしない身体を作るためのセミナーを実施。首、肩等、体の各部位にフォーカスした形で計6回実施。ケガをしない身体作りのきっかけを提供。
	効果検証結果	◯上記施策により、怪我の防止や健康状態の向上に寄与。 ◯労災の件数が対前年比で56%低下。 ◯一人あたりの医療費が前年より65万円程減少。 ◯ストレスチェックに付随する生産性アンケート内の疲労感に関する設問において、昨年度より61%低下していた。

※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: 012814

経済産業省　令和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JALグランドサービス

英文名：

■加入保険者：日本航空健康保険組合

非上場

■所属業種：空運業

①健康経営度評価結果

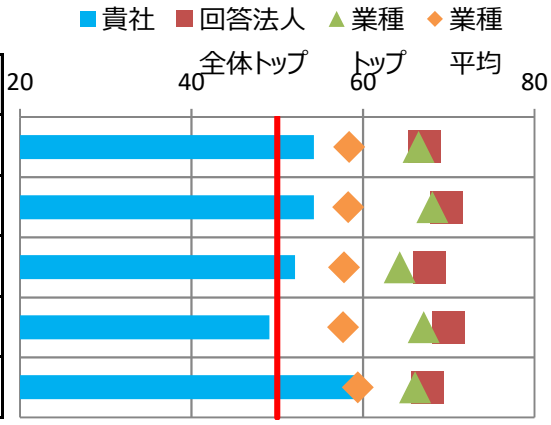
■総合順位：　**1001～1050位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**54.3**　↑11.9　（前回偏差値　42.4 ）

※「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	-	54.3	67.2	66.5	58.4
経営理念・方針	3	54.3	69.8	68.1	58.3
組織体制	2	52.1	67.8	64.3	57.8
制度・施策実行	2	49.1	70.0	67.1	57.7
評価・改善	3	59.2	67.5	66.1	59.4

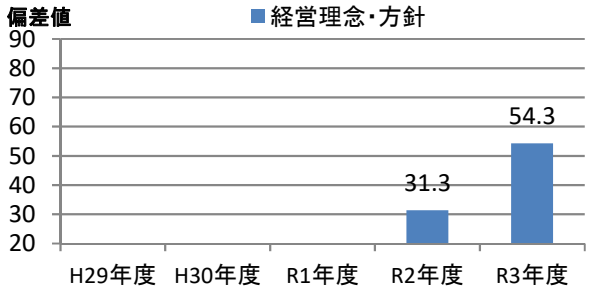


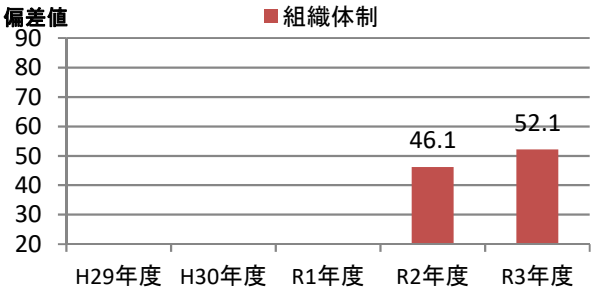
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

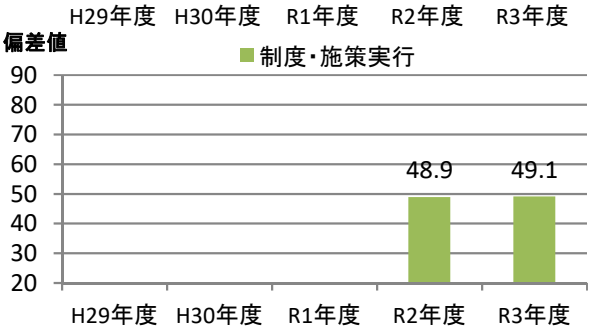
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

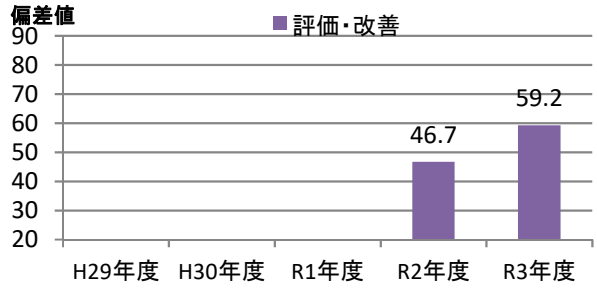
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1951～2000位	1001～1050位
総合評価	-	-	-	42.4(-)	54.3(↑11.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



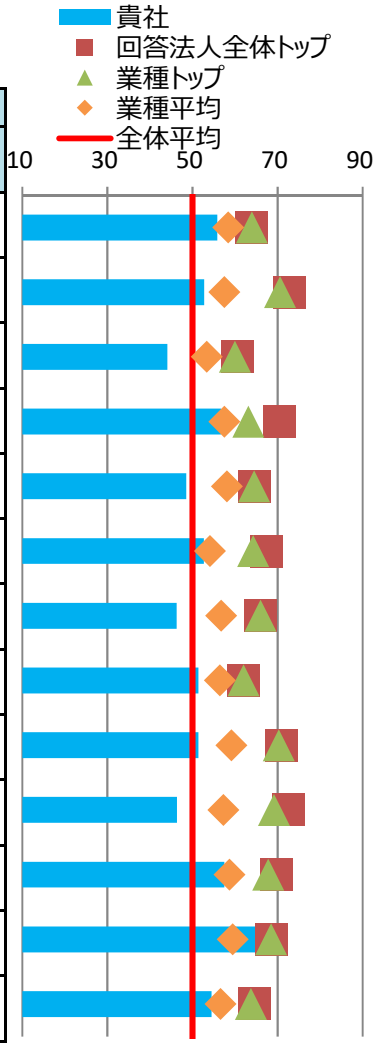






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	55.9	64.0	64.0	58.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	52.8	72.9	70.6	57.5
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	44.1	60.6	60.0	53.4
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	56.8	70.5	63.2	57.5
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	48.6	64.5	64.5	58.1
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	52.7	67.5	64.3	54.1
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	46.3	66.0	66.0	56.8
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	51.4	62.0	62.0	56.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	51.4	71.1	70.3	59.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	46.4	72.5	69.2	57.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	57.5	69.8	67.8	58.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	65.7	68.5	68.5	59.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.5	64.5	63.8	56.6



※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 新中期経営計画の達成のため、人財戦略においてはさらなる生産性の向上を目指しており、そのベースとなる取組として、JALグループ健康推進計画「JAL Wellness」の達成を目標にしています。また、企業理念である「全社員の物心両面の幸福の追求」には、社員だけでなく、その生活基盤を支える家族の心身の健康維持も不可欠であることから、被扶養者に対する健康維持のサポートも課題である。
健康経営の実施により期待する効果	JAL Wellnessでは「生活習慣病」「がん」「メンタルヘルス」「たばこ対策」「女性の健康」の5つの重点項目を掲げ、各項目には目標値を定めて取り組んでいます。 目標値には、社員のみならず被扶養者を対象に入れた項目もあり、社員とそのご家族が今以上に健康になり、企業の活力、生産性が向上し、医療費も削減されることが目的です。

※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.jgsgroup.co.jp/?page_id=571

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.7	57.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	56.6	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.7	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.4	61.0	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.9	58.2	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.7	52.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.8	59.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	58.2	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.6	55.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	47.4	58.8	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	2019年度ストレスチェックにおいて、高ストレス者割合が7.3%と委託先平均6.9%と比較しても、やや高い結果となり、高ストレス者へのフォローと職場単位でのコミュニケーション活性化とハラスメント対策が課題であった。
	施策実施結果	社外講師を招き、全部門長を対象にストレスチェック組織分析結果のフィードバック研修を実施、自組織の結果の理解を深めた上で、より働きやすい職場にする為のアクションプランを作成していただいた。
	効果検証結果	制度の目的や組織分析結果の活用に関する理解が深められ、ストレスチェックの実施率は前年比6.5%上昇、高ストレス者割合は前年比2.5%減少する結果となった。また高ストレス者に対しては産業医からの面接勧奨レター配布しており、面接実施件数は11件と前年比+7件改善し、ストレスチェックの目的であるメンタルヘルス疾患の一次予防につなげることができた。
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	婦人科健診受診率がＪＡＬグループ全体で指標にしている目標値よりも低い結果となっている。また近年、採用活動において女性比率が上昇していることもあり、女性社員の健康リスク低減のため、受診率を向上させていきたい。
	施策実施結果	従来の健保提携医療機関で受診した際の費用補助に加え、健保提携外の医療機関で受診した場合でも、会社共済会から費用補助を実施することとした。
	効果検証結果	婦人科健診の費用補助を導入したこと、合わせて従来からの健康保険組合の制度等を積極的に周知したことで、受診促進につながり、乳がん検査受診率（前年比13%改善）および子宮がん検査受診率（前年比16%改善）について、いずれも前年比で13%を上回る改善率となった。

※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: 013235

経済産業省　令和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JALグランドサービス九州

英文名：

■加入保険者：日本航空健康保険組合

非上場

■所属業種：空運業

①健康経営度評価結果

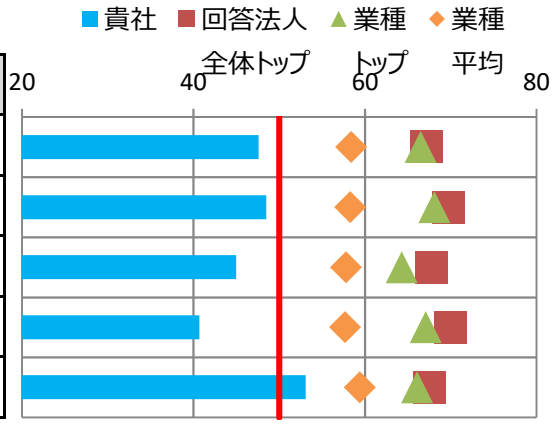
■総合順位：　**1851～1900位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**47.6**　（前回偏差値　-　）

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

②評価の内訳

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	66.5	58.4
経営理念・方針	3	48.5	69.8	68.1	58.3
組織体制	2	45.0	67.8	64.3	57.8
制度・施策実行	2	40.7	70.0	67.1	57.7
評価・改善	3	53.1	67.5	66.1	59.4

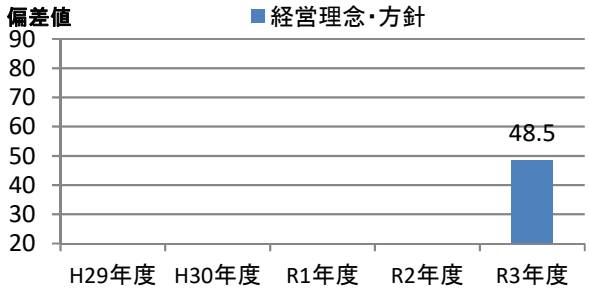


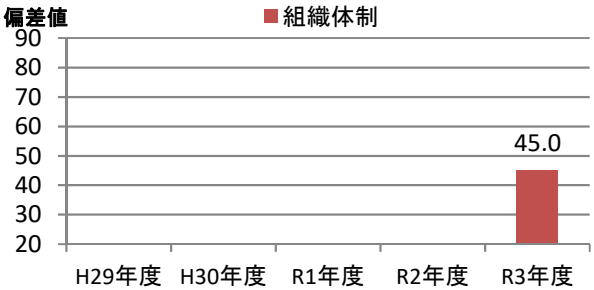
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

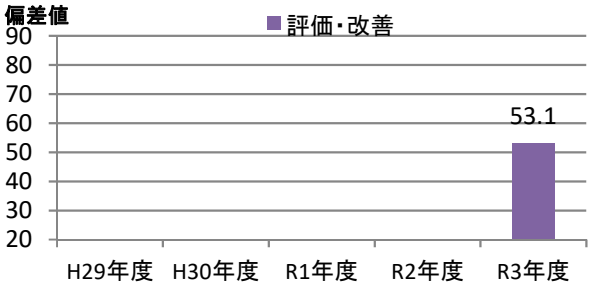
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

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

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。

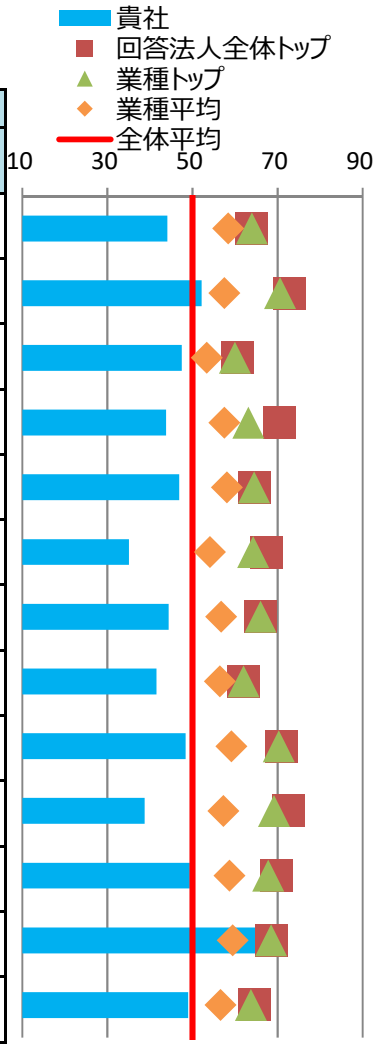






④評価の詳細分析

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	64.0	58.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	52.2	72.9	70.6	57.5
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	47.5	60.6	60.0	53.4
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	43.8	70.5	63.2	57.5
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	46.9	64.5	64.5	58.1
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	35.1	67.5	64.3	54.1
	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	56.8
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	41.6	62.0	62.0	56.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	48.4	71.1	70.3	59.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	38.8	72.5	69.2	57.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	49.4	69.8	67.8	58.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	68.5	68.5	68.5	59.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	49.0	64.5	63.8	56.6



※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 ①男女ともに喫煙率が目標を大きく下回り、JALグループ平均値と比較しても突出して高い（喫煙率の低下） ②婦人科健診の受診が低い（婦人科健診受診率の向上） ③３大生活習慣病（がん・心疾患・脳血管障害）の主な要因となる「肥満」「喫煙」「血圧」「血糖」リスク者の割合がグループ他社と比べて高くなっている ④ストレスチェック実施率の向上と高ストレス者割合の低下（働きやすい職場環境の実現）
健康経営の実施により期待する効果	①～④の課題を解決することにより、生産性の向上、働きやすい職場環境の実現につながることを期待している。 【目標指数】 ①男性喫煙率20%未満、女性喫煙率3%未満 ②乳がん検査受診率70%以上、子宮がん検査60%以上 ③胃がん検査受診率70%以上、大腸がん検査受診率80%以上 ④ストレスチェック受診率100%

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.jgsgroup.co.jp/?page_id=61

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.7	57.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	40.7	56.6	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.1	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.8	61.0	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.2	58.2	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.0	52.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.0	59.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.2	58.2	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	34.9	55.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	47.5	58.8	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	たばこ対策において、男性社員20%未満、女性社員3%未満を掲げていたが、2020年度末の数値では、男性47.6%、女性11.9%と目標指標に比べ高い状況にあり、引き続き改善が必要である。
	施策実施結果	就業時間内禁煙や毎月22日の1日禁煙デーの設定。 喫煙が及ぼす身体への健康被害等を記載した媒体の発行。
	効果検証結果	2019年度の喫煙率は、男性社員47.4%、女性社員9.4%に対し、2020年度は、男性社員47.6%、女性社員11.9%となっており男女ともにわずかに増加した。改善効果が見られなかったが、長期的な視点で継続実施を行うこととしている。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 013254

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本エアコミューター株式会社

英文名：JAPAN AIR COMMUTER CO., LTD.

■加入保険者：日本航空健康保険組合

非上場

■所属業種：空運業

①健康経営度評価結果

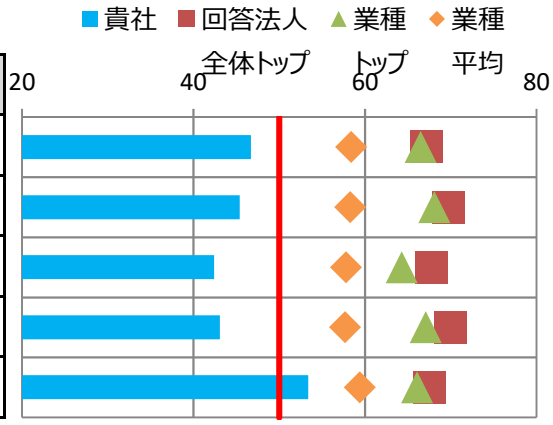
■総合順位：　**1901～1950位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**46.7**　（前回偏差値　-　）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	46.7	67.2	66.5	58.4
経営理念・方針	3	45.4	69.8	68.1	58.3
組織体制	2	42.4	67.8	64.3	57.8
制度・施策実行	2	43.1	70.0	67.1	57.7
評価・改善	3	53.4	67.5	66.1	59.4

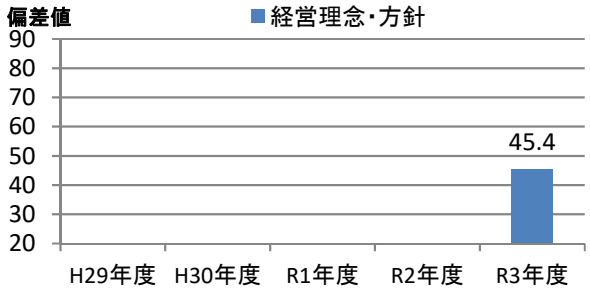


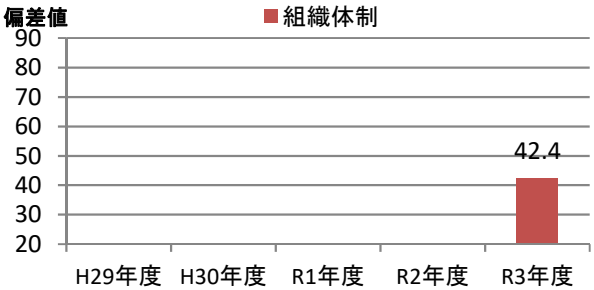
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

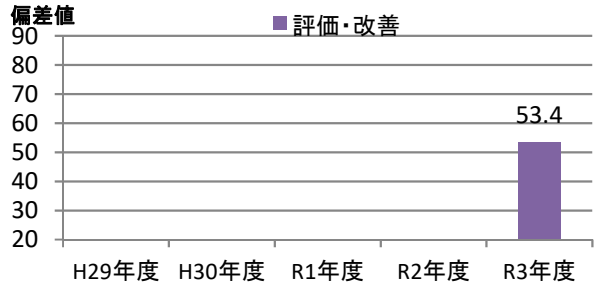
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1901～1950位
総合評価	-	-	-	-	46.7(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。

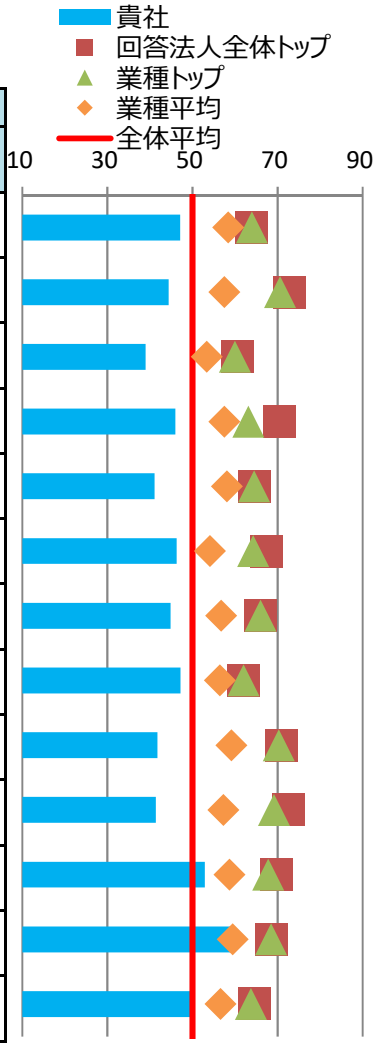






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	47.1	64.0	64.0	58.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	44.4	72.9	70.6	57.5
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	39.0	60.6	60.0	53.4
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	46.0	70.5	63.2	57.5
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	41.1	64.5	64.5	58.1
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	46.3	67.5	64.3	54.1
	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	66.0	56.8
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	47.2	62.0	62.0	56.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	41.8	71.1	70.3	59.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	41.4	72.5	69.2	57.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	52.9	69.8	67.8	58.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	59.7	68.5	68.5	59.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	49.5	64.5	63.8	56.6



※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 中期経営計画において、公共交通機関としての使命を果たし、地域に貢献するためには、全ての社員がパフォーマンスを最大限に発揮し、社員と会社が持続的に成長するよう挑戦し続けることが重要であるとしています。その鍵となるのは社員ひとり一人のパフォーマンスの向上であり、そのためには全ての社員が健康であることが必要不可欠と考えます。
健康経営の実施により期待する効果	社員の健康増進による、パフォーマンスの向上を期待しています。 全ての社員の疾病予防のため社員の健康リテラシー向上のセミナーを実施し、受講率を現在の14.3%から、1年後50%への改善を目指す。 社員の平均年齢が上昇しており、生活習慣病等の重症化予防に取り組む必要があり、特定保健指導の実施率を現在の55.6%から5年後65%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	http://www.jac.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	45.4	57.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.6	56.6	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	38.6	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.3	61.0	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	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	58.2	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.4	52.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.8	59.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	58.2	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.1	55.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.5	58.8	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	生産性低下に影響を及ぼし、ワークライフバランスの実現を妨げる原因の一つである長時間労働を防止するため、環境整備が必要である。
	施策実施結果	2019年度に勤務管理システムを更新し、タイムリーに長時間労働の確認と指導が可能となった。2020年度にPCのログイン記録を保存する機能を追加し、PCログイン時間と申告時間との差の指導・是正を行った。
	効果検証結果	法定外労働時間月45時間以上 2018年度 132人、2019年度 83人、2020年度：37人 法定外労働時間月80時間以上 2018年度 5人、2019年度 4人、2020年度：0人
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	喫煙習慣のある社員はもちろんのこと、喫煙習慣の無い社員についても受動喫煙を防止し、社員の健康リスクを軽減するため、社内環境の改善が必要である。
	施策実施結果	2018年9月から、就業時間内禁煙を実施。 2019年4月から、社内環境の更なる改善を図る目的で、3か所の喫煙スペースのうち、１か所は電子タバコ専用とした。
	効果検証結果	2017年度喫煙率18.8%、2018年度17.6%、2019年度15.9%、2020年度15.1% 上記施策の結果、喫煙率は着実に低減しており、施策の効果が認められる。

※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: 013519

経済産業省　令和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ＪＡＬスカイ九州

英文名：JALSKYKYUSHU CO.LTD.

■加入保険者：日本航空健康保険組合

非上場

■所属業種：空運業

①健康経営度評価結果

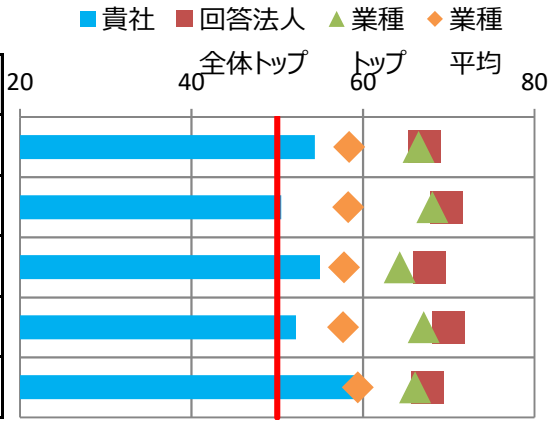
■総合順位：　**1001～1050位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**54.4**　（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	-	54.4	67.2	66.5	58.4
経営理念・方針	3	50.5	69.8	68.1	58.3
組織体制	2	55.0	67.8	64.3	57.8
制度・施策実行	2	52.2	70.0	67.1	57.7
評価・改善	3	59.3	67.5	66.1	59.4

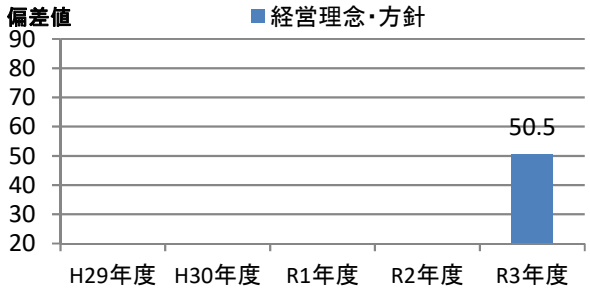


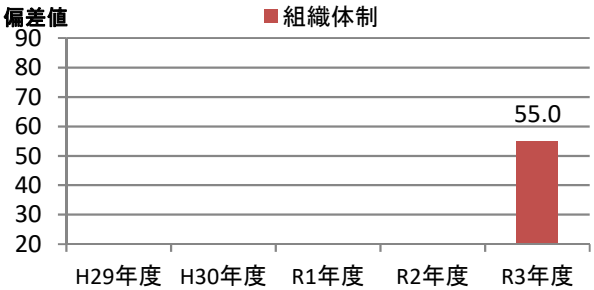
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

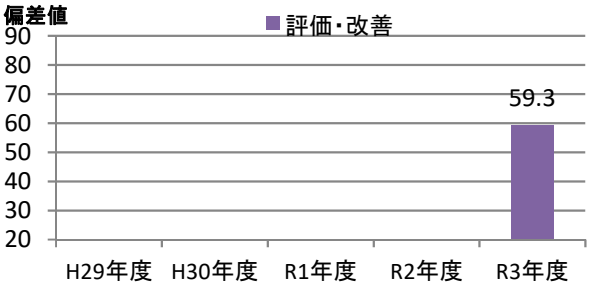
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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
総合評価	-	-	-	-	54.4(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。

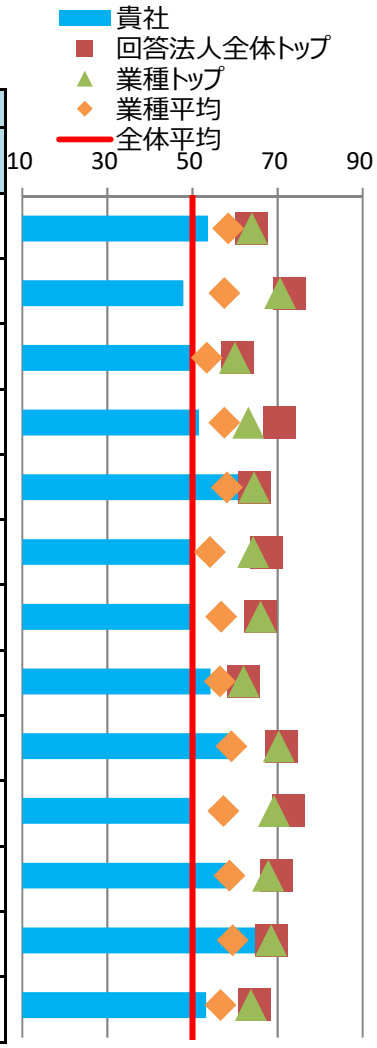






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	53.7	64.0	64.0	58.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	47.9	72.9	70.6	57.5
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	50.2	60.6	60.0	53.4
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	51.6	70.5	63.2	57.5
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	61.1	64.5	64.5	58.1
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	49.7	67.5	64.3	54.1
	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	66.0	56.8
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	54.3	62.0	62.0	56.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	58.4	71.1	70.3	59.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	49.4	72.5	69.2	57.3
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	58.1	69.8	67.8	58.7
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	67.2	68.5	68.5	59.5
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.2	64.5	63.8	56.6



※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 JALグループ企業理念である全社員の物心両面の幸福を追求し JALスカイ九州全社員が安心して働ける環境作りと心身の健康を継続するためにも、婦人科系疾患およびメンタルヘルス疾患による社員の欠勤や休業が発生しているため生産体制への影響が懸念される課題を克服したい。
健康経営の実施により期待する効果	ひとり一人がいきいきと輝き最高のパフォーマンスを発揮し、心身共に達成感を得ることで企業とともに成長し続ける事を期待している。 【具体的指標】 ■高ストレス者比率を2025年までに5%以下とする事を目指す。 （現在値　9.1%　　2021年目標値　8%） ■婦人科検診受診率を2025年までに70%以上を目指す。 （現在値　24.3%　2021年目標値　40%）

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.6	57.4	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生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	56.6	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.2	53.5	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.1	61.0	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.5	58.2	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.3	52.4	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.7	59.8	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	58.2	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.1	55.7	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	61.7	58.8	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	全社員の約97%が女性であるが、そのうち約51%が30歳未満であり AYA世代の罹患率も増加しているものの、若い社員の検診受診の重要性について 認識が低い事から受診率の向上を目指す事で早期発見・早期治療につなげ 健康保持・増進を推進したい。
	施策実施結果	女性の健康セミナーの動画受講を全社員に周知しがんを知ること等、検診の重要性について周知。Wellness新聞を定期的に発行し全社員に共有している。婦人科検診の受診を促す事で受診率向上につなげた。
	効果検証結果	教育県有や定期的な新聞発行、受診を促す事で社員の婦人科疾病や早期検診 早期発見・治療への意識が高まり、受診率の向上や予防行動として運動習慣者比率の良化につながった。 具体的には予防率を向上させるため、 ■運動習慣者比率の向上 （2020年　12.9%　2017年　9.1%　+3.8%増） ■喫煙率の低下 （2020年　4.0%　2017年　6.3%　△2.3%減）
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: 000251

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ワコール流通株式会社

英文名：

■加入保険者：ワコール健康保険組合

非上場

■所属業種：倉庫・運輸関連業

①健康経営度評価結果

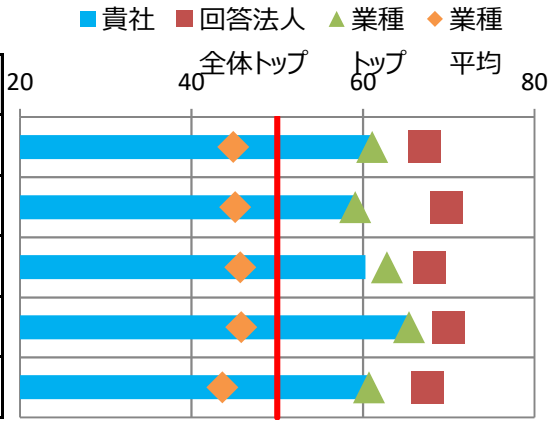
■総合順位：　**251～300位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**61.1**　↑1.6　（前回偏差値　59.5 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.1	67.2	61.1	44.9
経営理念・方針	3	59.1	69.8	59.1	45.1
組織体制	2	60.3	67.8	62.8	45.7
制度・施策実行	2	65.4	70.0	65.4	45.8
評価・改善	3	60.7	67.5	60.7	43.6

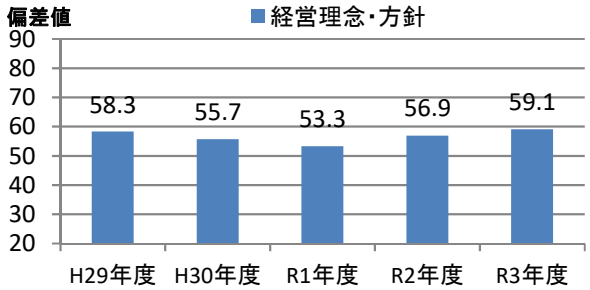


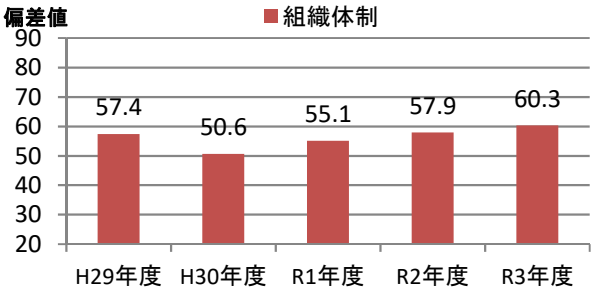
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

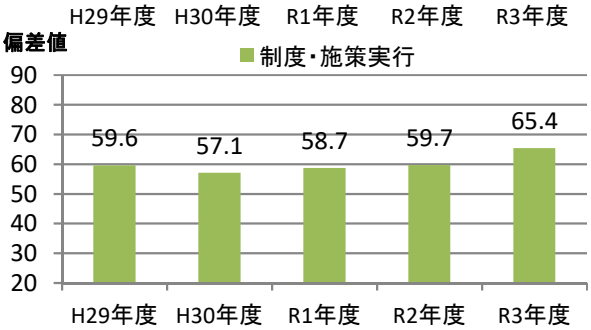
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

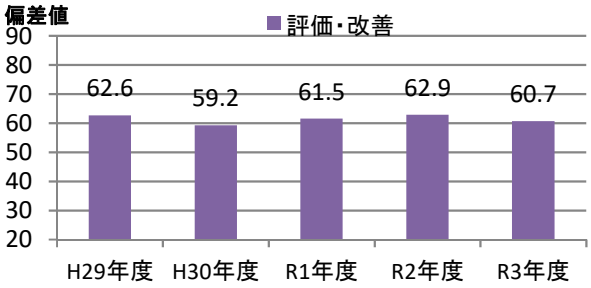
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	201～250位	501～550位	601～650位	451～500位	251～300位
総合評価	59.4	55.8(↓3.6)	57.2(↑1.4)	59.5(↑2.3)	61.1(↑1.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



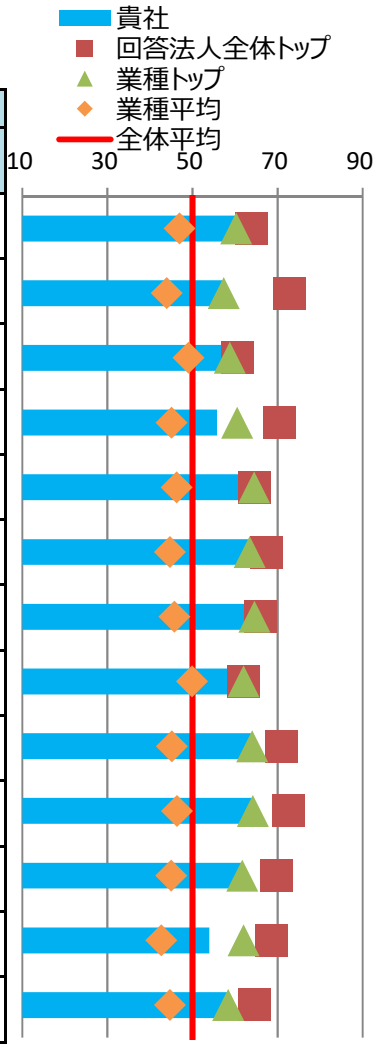






④評価の詳細分析

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	60.3	64.0	60.3	47.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	57.4	72.9	57.4	44.0
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.7	60.6	58.8	49.1
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	55.8	70.5	60.5	45.1
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	46.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	63.5	67.5	63.5	44.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	64.6	66.0	64.6	45.8
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	49.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	64.1	71.1	64.1	45.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	64.2	72.5	64.2	46.4
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	61.7	69.8	61.7	45.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.0	68.5	62.0	42.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.4	64.5	58.4	44.7



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 職制上、荷物を持ち上げたり降ろす事により、腰痛等の筋骨格系の症状を発症する事があり、重症化を防ぐ必要がある。
健康経営の実施により期待する効果	オリジナル体操を制作した。毎朝、就業時間中に全員で実施しており、筋骨格系の症状緩和にも効果が表れている。

※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	-
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	67.2	45.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.3	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	43.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.4	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.8	46.7	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.7	43.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	70.9	43.4	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	44.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	48.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	62.0	44.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	2020年度までに全社喫煙率15%を目標に禁煙対策を進めている。がんを含む生活習慣病予防のため、喫煙率減少を課題としている。
	施策実施結果	2020年4月からの受動喫煙防止法の改正に合わせて、就業時間内禁煙（昼休憩含む）のルール化、各事業所の喫煙室を縮小を実施。また遠隔禁煙外来を導入し、禁煙サポートを無償化して提供。
	効果検証結果	喫煙率は2020年までの目標値を達成する事ができた。（2020年度12.9%）
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年度まではストレスチェックによる高ストレス率は増加傾向にあった。メンタル不調予防のため、早期の気づきを促し、適切な対応が必要と考えられるが、医師面談希望者は全社で9.3%と高いとは言えない状況であった。
	施策実施結果	医師面談の補助面談として保健師相談を案内し、必要な場合は本人の同意を得て医師面談につなげた。保健師面談によりストレス要因の把握もでき、会社と共有して対応検討を実施している。
	効果検証結果	高ストレス者の保健師面談の利用率は2018年度9.3%から2019年度18.8%へと大きく向上した。2020年度はコロナの影響で面談実施を控えたが、高ストレス率は22.7%（2020年度）→8.3%(2021年度)に低下した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 000429

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日立建機ロジテック株式会社

英文名：Hitachi Kenki Logistics Technology Co.,Ltd

非上場

■加入保険者：日立健康保険組合

■所属業種：倉庫・運輸関連業

①健康経営度評価結果

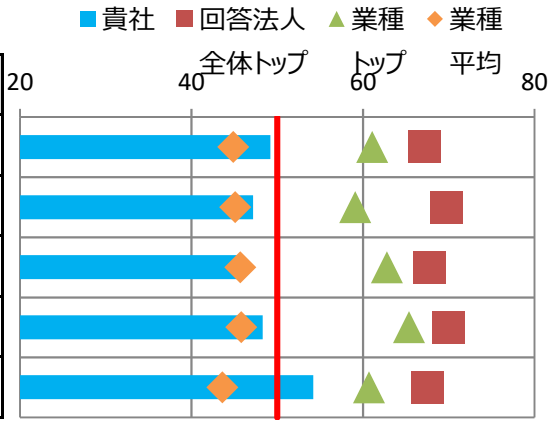
■総合順位：　**1651～1700位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**49.2**　↓0.4　（前回偏差値 49.6 ）

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

②評価の内訳

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	61.1	44.9
経営理念・方針	3	47.2	69.8	59.1	45.1
組織体制	2	45.6	67.8	62.8	45.7
制度・施策実行	2	48.3	70.0	65.4	45.8
評価・改善	3	54.2	67.5	60.7	43.6

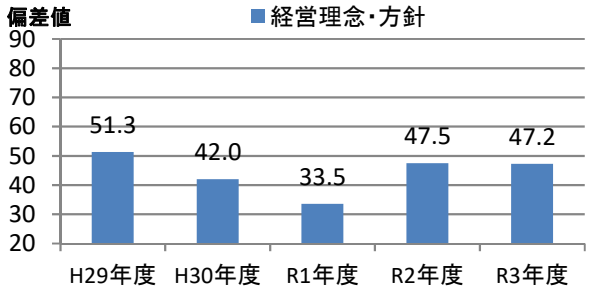


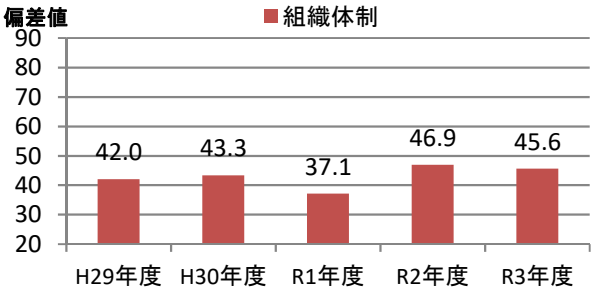
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

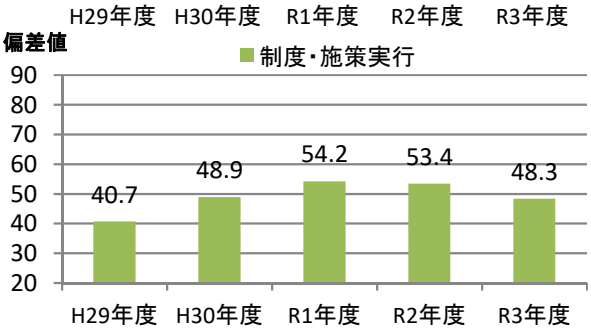
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

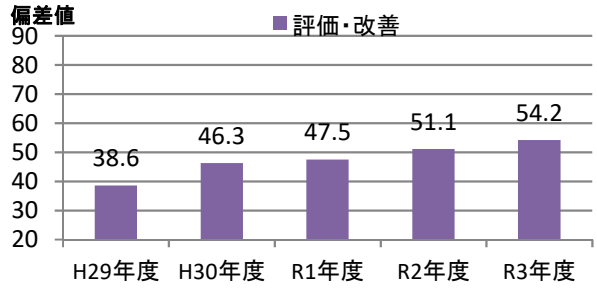
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	901～950位	1201～1250位	1751～1800位	1401～1450位	1651～1700位
総合評価	43.7	45.2(↑1.5)	42.6(↓2.6)	49.6(↑7.0)	49.2(↓0.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



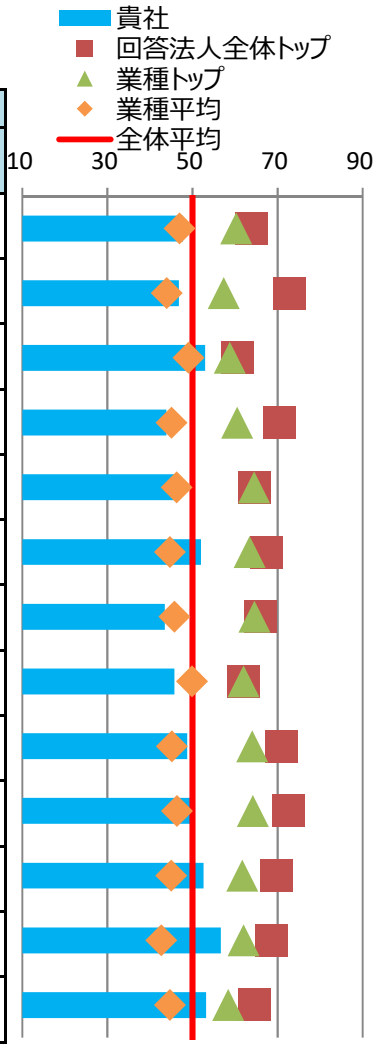






④評価の詳細分析

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	47.8	64.0	60.3	47.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.8	72.9	57.4	44.0
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.0	60.6	58.8	49.1
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	43.9	70.5	60.5	45.1
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	45.7	64.5	64.5	46.3
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	63.5	44.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	43.5	66.0	64.6	45.8
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	45.8	62.0	62.0	49.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	48.8	71.1	64.1	45.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	50.5	72.5	64.2	46.4
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	52.6	69.8	61.7	45.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.7	68.5	62.0	42.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.2	64.5	58.4	44.7



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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の防止
健康経営の実施により期待する効果	疾病重症化予防、メンタルヘルス不調発生リスク低減、アブゼンティーイズムの低減、プレゼンティーイズムの低減、ワークエンゲイジメントの向上

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://logistics.hitachi-kenki.co.jp/wp-content/uploads/2021/04/%E6%97%A5%E7%AB%8B%E5%BB%BA%E6%A9%9F%E3%83%AD%E3%83%83%E3%82%B8%E3%83%86%E3%83%83%E3%82%AF%E3%80%8C%E5%81%A5%E5%BA%B7%E7%B5%8C%E5%96%B6%E5%AE%A3%E8%A8%80%E3%80%8D.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	49.3	45.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.9	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	43.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.2	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.5	46.7	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.7	43.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.0	43.4	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.2	44.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.5	48.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.8	44.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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年度のストレスチェックの結果、上司からの支援が低めという結果が出た
	施策実施結果	2019年度から2020年度にかけてラインケア研修の実施および、部下が研修を受けた際に上司へ面談式の報告を行う、1on1ミーティングの実施等、上司と部下がコミュニケーションを取れる機会を増やした。
	効果検証結果	2020年度の上司からの支援は前年度の結果より〇点上がった。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙率が健保平均より8.1%高い
	施策実施結果	敷地内の屋外喫煙所を全面廃止計画を推進する中で段階的に禁煙デーを実施していたが、禁煙デーに近隣での喫煙が行われたことにより苦情が出てしまったため、禁煙デーおよび屋外喫煙所の廃止計画が中止してしまった。
	効果検証結果	強制的に喫煙の機会を減らしても、喫煙をやめられない・禁煙の意思がない人が多いことがわかった。また、社内にアンケートを行った結果、禁煙したいと回答した喫煙者が1%いることがわかり、禁煙の意思がある方を支援する体制強化を実施する予定。

※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) 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: 001052

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：国際自動車株式会社

英文名：Kokusai motorcars co.,ltd.

■加入保険者：国際自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：倉庫・運輸関連業

①健康経営度評価結果

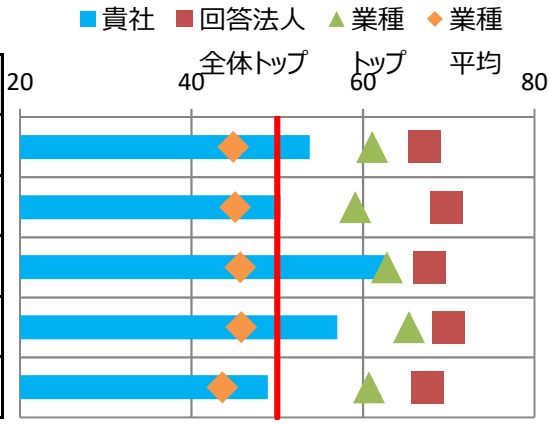
■総合順位：　**1101～1150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**53.8**　↓1.5　（前回偏差値　55.3 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	53.8	67.2	61.1	44.9
経営理念・方針	3	50.4	69.8	59.1	45.1
組織体制	2	62.8	67.8	62.8	45.7
制度・施策実行	2	57.0	70.0	65.4	45.8
評価・改善	3	48.9	67.5	60.7	43.6

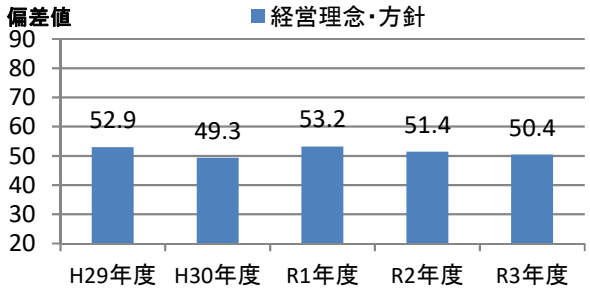


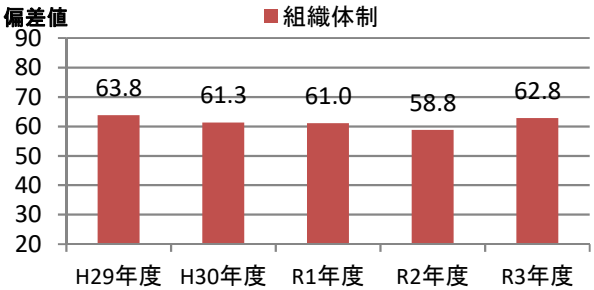
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

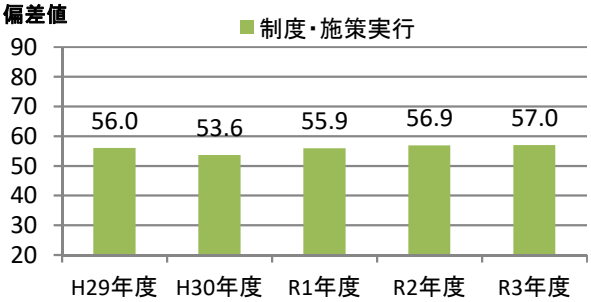
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

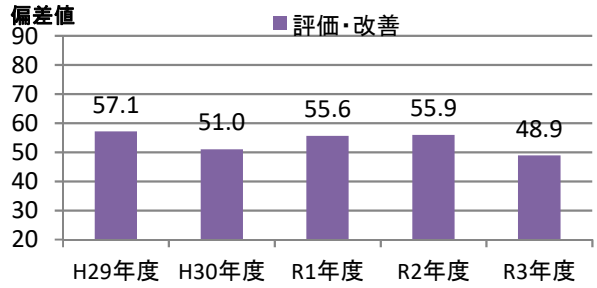
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	301～350位	751～800位	701～750位	851～900位	1101～1150位
総合評価	56.9	53.3(↓3.6)	56.0(↑2.7)	55.3(↓0.7)	53.8(↓1.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



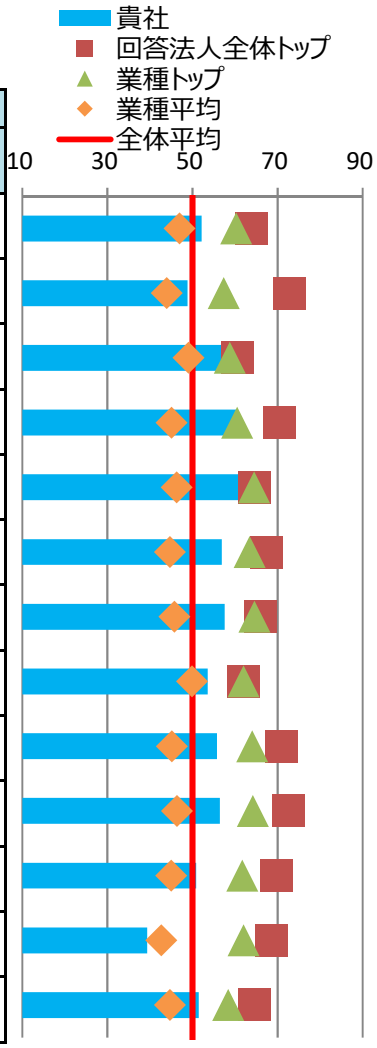






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	52.2	64.0	60.3	47.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	48.9	72.9	57.4	44.0
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.8	60.6	58.8	49.1
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.5	70.5	60.5	45.1
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	46.3
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	63.5	44.7
	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	64.6	45.8
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	53.6	62.0	62.0	49.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	55.8	71.1	64.1	45.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	56.5	72.5	64.2	46.4
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	50.9	69.8	61.7	45.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	39.4	68.5	62.0	42.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.5	64.5	58.4	44.7



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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影響等もあり、健康事由による休職者、離職者が増加傾向にあるため、社員一人一人が健康リテラシーを高め生産性を向上させる事が課題である。
健康経営の実施により期待する効果	健康事由による休職人数及び退職者数の1割削減により、生産性が上がり売上高1%増が見込める。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.1	45.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.7	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	41.2	43.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.3	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.5	46.7	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.0	43.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.7	43.4	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	44.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	48.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.0	44.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	現在の喫煙率は36.8%と全国平均と比べて20.1%高い。2019年にkmグループ代表取締役社長により禁煙宣言を実施し、社内にプロジェクトチームを立ち上げ「禁煙促進アクションプラン」を作成した。各事業所ごとに前年度の喫煙率5%減、2025年度までに喫煙率を20%にすることを目標に取り組みを進めている。
	施策実施結果	禁煙促進アクションプランの通り、2020年度に本社エリアの喫煙室を撤廃し屋内が禁煙となった。しかし、2019年から2020年にかけての会社全体の喫煙率の減少幅は約１%にとどまっている。
	効果検証結果	喫煙率の減少幅が緩やかであることを踏まえ、2025年に20%達成への更なる取組の強化として、国際ハイヤー株式会社が、2021年よりたばこを吸わない社員へインセンティブを付与することを決定、導入し禁煙者の増加がみられる（数値は次回健康診断時に判明）。社内で先駆けて新たな禁煙促進策を導入するとともに、会社全体への波及効果を図る。
効果検証②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	健康診断の結果、当社が定めた血糖パニック値に0.2%の社員が該当している。また、HbA1c8.0以上の血糖コントロール不良の社員が1.8%となっている。社員の健康管理と安全な輸送（健康起因事故防止）のため、重点的な健康管理が必要である。
	施策実施結果	該当者のうちHbA1c9.0以上の社員の管理監督者に協力を依頼し、産業医を通じて通院や専門医への変更を指導し、約50%の社員について改善の意志を確認した。
	効果検証結果	上記の約50%の社員に対し、HbA1c7.0（合併症予防の目標値）を目標に通院毎の血液検査データを会社へ提出するよう依頼し、血糖コントロールの強化を図る。また、協力が得られなかった約半数の社員に対しては、取組を行った社員の改善率を示すとともに管理監督者へ再度協力を要請する。

※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: 010151

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社阪急阪神エクスプレス

英文名：HANKYU HANSHIN EXPRESS Co., Ltd.

非上場

■加入保険者：阪急阪神健康保険組合

■所属業種：倉庫・運輸関連業

①健康経営度評価結果

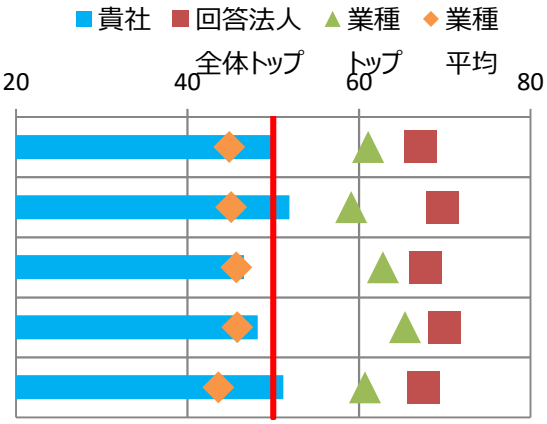
■総合順位：　**1551～1600位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**49.9**　↑3.5　（前回偏差値 46.4 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	49.9	67.2	61.1	44.9
経営理念・方針	3	51.9	69.8	59.1	45.1
組織体制	2	46.6	67.8	62.8	45.7
制度・施策実行	2	48.2	70.0	65.4	45.8
評価・改善	3	51.2	67.5	60.7	43.6



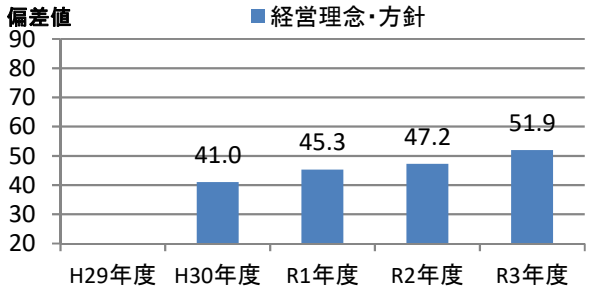
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

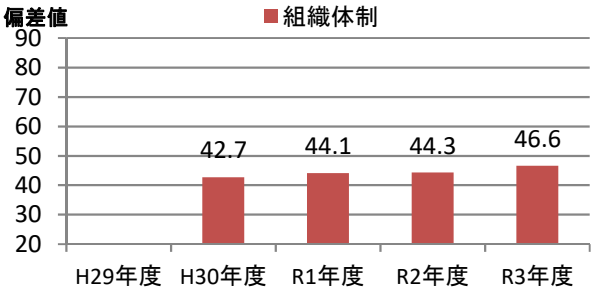
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

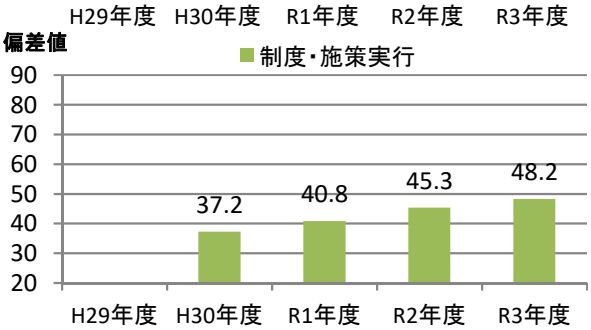
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

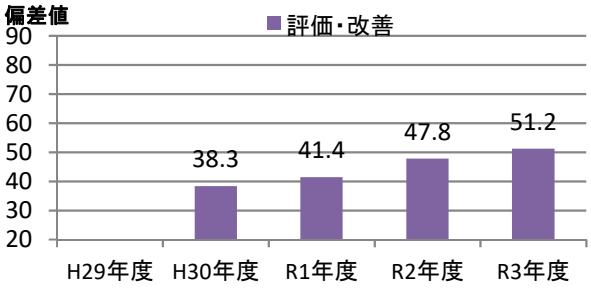
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1451～1500位	1751～1800位	1651～1700位	1551～1600位
総合評価	-	39.7(-)	43.0(↑3.3)	46.4(↑3.4)	49.9(↑3.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



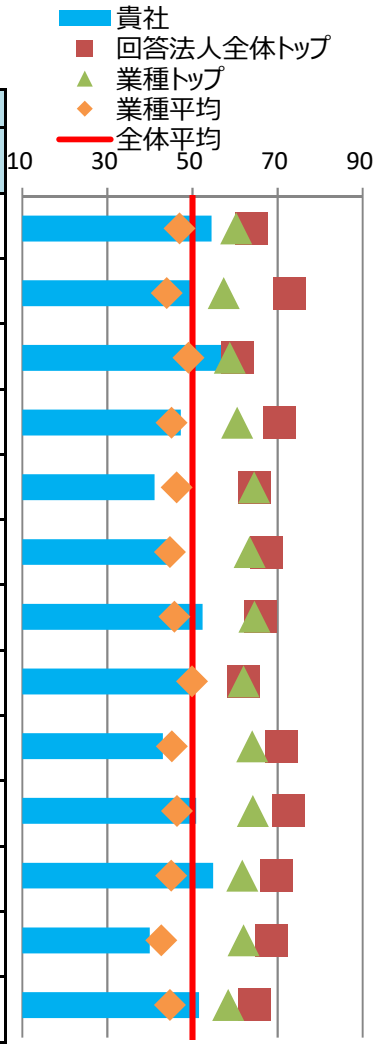






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	54.5	64.0	60.3	47.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.6	72.9	57.4	44.0
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.3	60.6	58.8	49.1
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	47.3	70.5	60.5	45.1
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	41.1	64.5	64.5	46.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	44.8	67.5	63.5	44.7
	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	64.6	45.8
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	50.0	62.0	62.0	49.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	43.1	71.1	64.1	45.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	50.9	72.5	64.2	46.4
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.9	69.8	61.7	45.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	40.0	68.5	62.0	42.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.6	64.5	58.4	44.7



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 社員一人ひとりが健康で生き活きと輝くことが事業基盤でる。一方で、喫煙率が高い、婦人科検診の受診率が低い、メンタル罹患者の増加、長時間労働といった健康にかかわるリスクが多く、そのようなリスクを低減していくことが従業員のパフォーマンス向上につながる。
健康経営の実施により期待する効果	喫煙率は2019年には31.2%であったものを2022年までに20%に下げる、子宮頸がん・乳がん検診受診率は2020年度はそれぞれ24%と21%であったものを2025年には70%と60%以上へと向上させる、という具体的目標を立て、それぞれの健康リスク低減により従業員が健康で長く働き続けることができるようになり、従業員のパフォーマンス向上につなげ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://www.hh-express.com/jp/company/health-management.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.4	45.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.2	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	42.0	43.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.8	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.7	46.7	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.5	43.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.0	43.4	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.0	44.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	48.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	47.1	44.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	当社の喫煙率は2018年度には32.3%と全国平均や健康保険組合内でも高い状況でありました。喫煙はがんや生活習慣病になる危険性を大きく高めるため、将来の疾病リスクが高くとそれに伴うアブセンティーズムが懸念されるという問題がありました。また就業時間内の喫煙行動についても問題となっていました。喫煙率を低減することでこれらのリスクや問題を減らしていくことが課題です。
	施策実施結果	就業時間内の完全禁煙、健康保険組合が実施する禁煙プログラムの周知と勤務配慮により、2020年度より開始した禁煙プログラムへの参加率は、喫煙対象者の13.7%になりました。
	効果検証結果	喫煙率は取り組みを始めた2020年に初めて30%を下回り、28.4%になりました。少しずつ取り組みの成果が表れているものの目標の20%に向けてはあと50名ほどの社員に禁煙させる必要があり、さらなる情報提供・教育機会の提供・環境整備が必要であります。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	－
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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: 011246

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ソーデン社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会岡山支部

非上場

■所属業種：倉庫・運輸関連業

①健康経営度評価結果

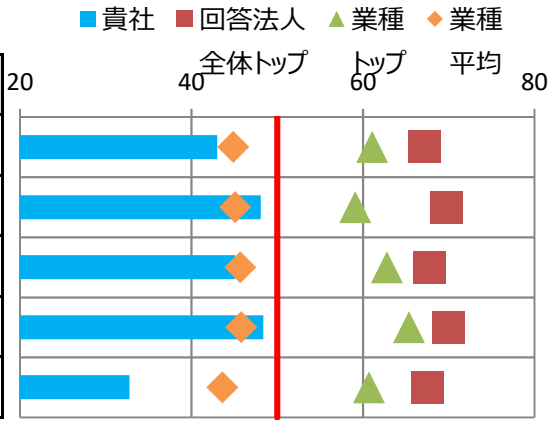
■総合順位：　**2251～2300位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**43.0**　↓5.8　（前回偏差値　48.8 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰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	-	43.0	67.2	61.1	44.9
経営理念・方針	3	48.1	69.8	59.1	45.1
組織体制	2	45.1	67.8	62.8	45.7
制度・施策実行	2	48.4	70.0	65.4	45.8
評価・改善	3	32.8	67.5	60.7	43.6

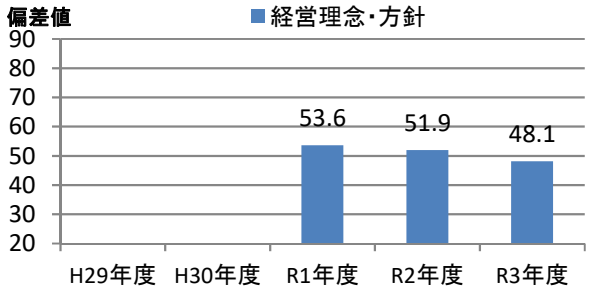


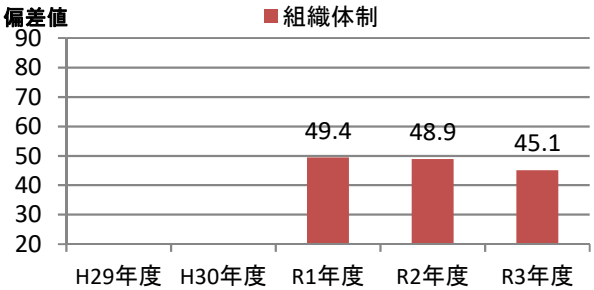
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

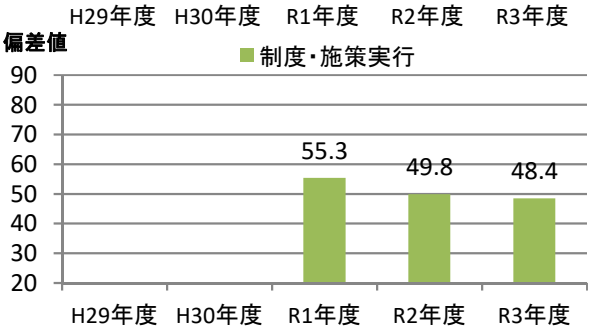
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

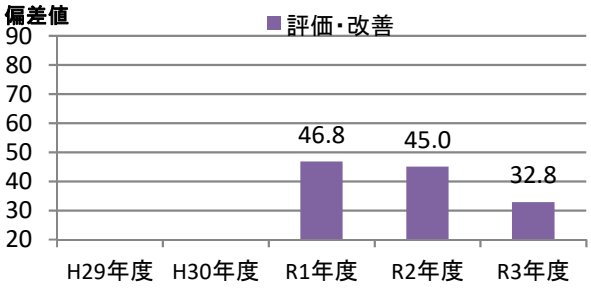
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1201～1250位	1451～1500位	2251～2300位
総合評価	-	-	51.1(-)	48.8(↓2.3)	43.0(↓5.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



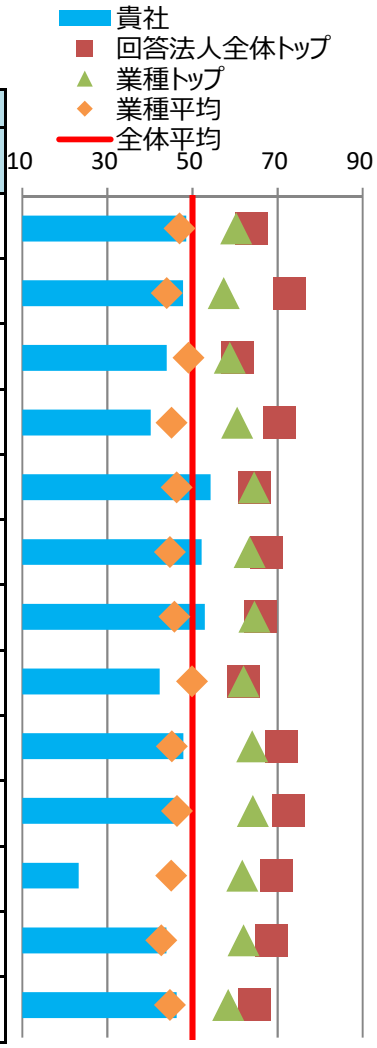






④評価の詳細分析

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	60.3	47.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	47.8	72.9	57.4	44.0
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	44.0	60.6	58.8	49.1
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	40.2	70.5	60.5	45.1
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	54.3	64.5	64.5	46.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	52.2	67.5	63.5	44.7
	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	64.6	45.8
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	42.3	62.0	62.0	49.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	47.9	71.1	64.1	45.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	46.7	72.5	64.2	46.4
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	23.3	69.8	61.7	45.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	43.9	68.5	62.0	42.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	46.3	64.5	58.4	44.7



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 従業員への退職による、特定の人材への業務集中。またそれに伴う全体で消化できる仕事量の減少が課題となっている。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営により、社員が安心して働き甲斐を持って業務に集中できる環境を創ることで、社員の定着を図りたい。また、この取組を基盤として将来的に毎年一定人数を安定して新規採用できる体制としたい。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://sodensya.co.jp/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.0	45.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	35.1	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	30.5	43.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	35.1	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.3	46.7	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	63.0	43.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.5	43.4	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.2	44.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.9	48.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	38.6	44.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	各営業所内でのクラスターを防ぐことを含め新型コロナウイルス感染症予防のための取組みが最優先であると判断
	施策実施結果	毎月、業務通達を代表者自らが作成し従業者全員へ配信することにより感染予防の注意喚起を行いました
	効果検証結果	通達のルールに基づき業務中においての感染は防ぐことができたが、家庭内感染にて2営業所の従業者2名の感染が確認された。保健所の指示のもと翌日に事務所内の一斉消毒を実施し翌々日より事務業務再開することが出来た。幸いにも他従業者への感染はなく大事に至らなかったが私生活においての予防として家族間においても出来るだけマスク着用が必要と判断し通達の項目に【家庭内のマスク着用】を盛り込み再発防止に努めました
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 011300

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：佐川グローバルロジスティクス株式会社

英文名：SAGAWA GLOBAL LOGISTICS CO., LTD

■加入保険者：ＳＧホールディングスグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：倉庫・運輸関連業

①健康経営度評価結果

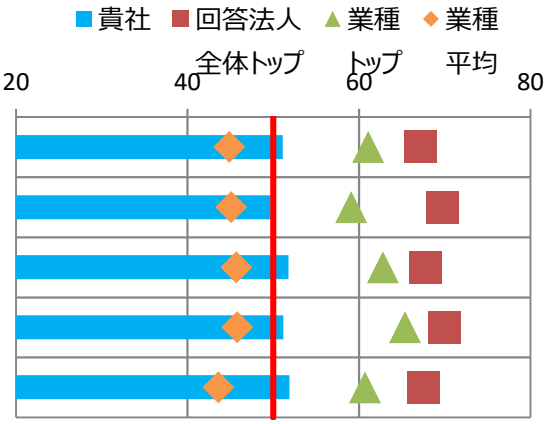
■総合順位：　**1451～1500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**51.1**　↓4.4　（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	-	51.1	67.2	61.1	44.9
経営理念・方針	3	49.7	69.8	59.1	45.1
組織体制	2	51.8	67.8	62.8	45.7
制度・施策実行	2	51.2	70.0	65.4	45.8
評価・改善	3	51.9	67.5	60.7	43.6

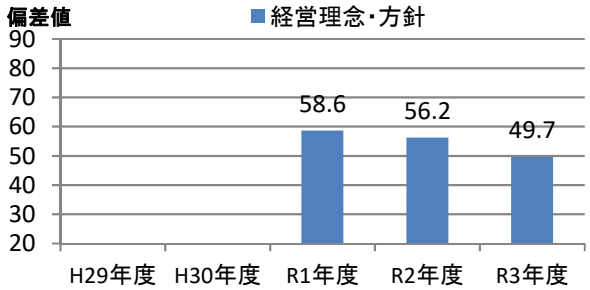


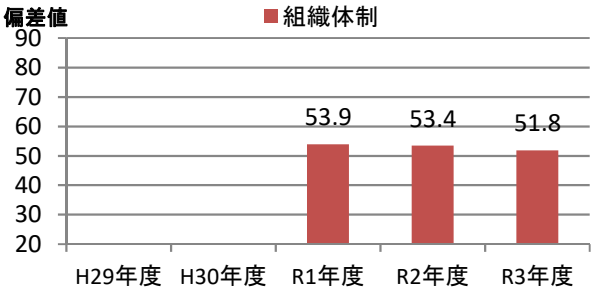
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

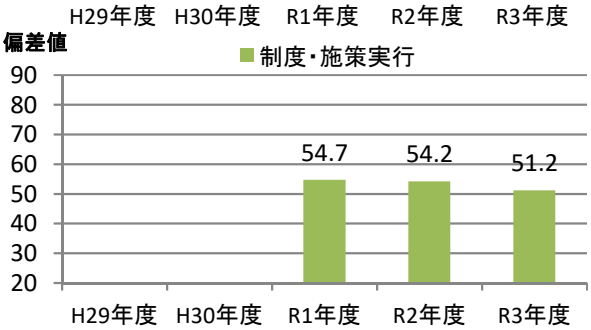
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

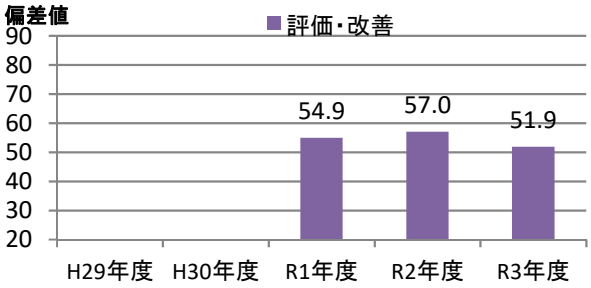
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	751～800位	851～900位	1451～1500位
総合評価	-	-	55.8(-)	55.5(↓0.3)	51.1(↓4.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



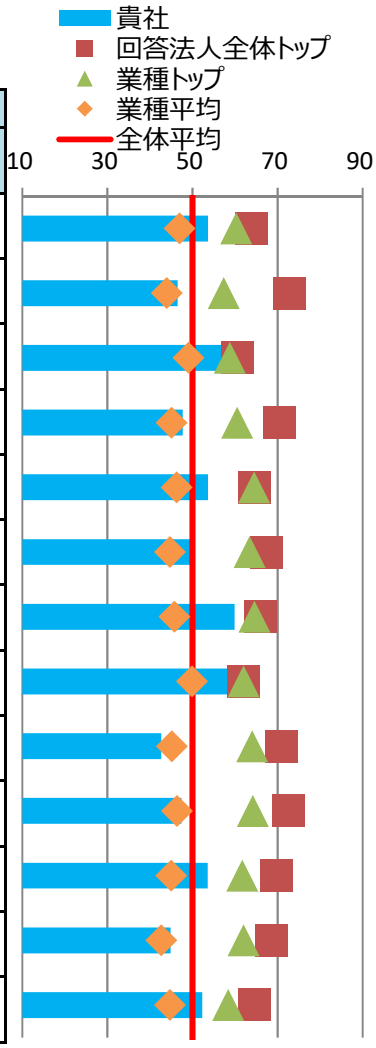






④評価の詳細分析

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	53.7	64.0	60.3	47.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.5	72.9	57.4	44.0
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.5	60.6	58.8	49.1
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	47.7	70.5	60.5	45.1
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	53.7	64.5	64.5	46.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	49.5	67.5	63.5	44.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	59.9	66.0	64.6	45.8
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	49.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	42.7	71.1	64.1	45.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	47.4	72.5	64.2	46.4
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	53.6	69.8	61.7	45.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	44.9	68.5	62.0	42.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.3	64.5	58.4	44.7



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上
	■働き方改革 ・時間労外労働時間…月間平均時間外労働時間を前年比10%削減 ・有給休暇取得…正社員の有給休暇取得率57%を達成 （全国平均56.3%厚生労働省発表）
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、最大限のパフォーマンスを発揮する。 また、過重労働に伴う健康障害を防ぐとともに、以下のリスクを低減することで当社の企業価値を保全するため。 ■過重労働による突然死等のリスク（脳疾患、心疾患、メンタル不全による自傷自殺）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で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.sagawa-logi.com/company/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	47.1	45.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.4	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	43.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.6	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.9	46.7	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.3	43.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.4	43.4	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	44.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.6	48.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.6	44.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	管理職など特定の人の労働時間が長く、またメンタルヘルス不全を訴える従業員が増加傾向にある。
	施策実施結果	今期から仕事と生活の調和を図るべく、年次有給休暇も計画的に取得する施策として、年次有給休暇今期付与日数20日以上の正社員を対象に新たな休暇制度を導入し、上期終了時点で対象者の31.5%が取得。
	効果検証結果	リフレッシュ以外の効果として「堂々と休暇を取得できる。」などの意見が寄せられており、休暇取得に対する罪悪感等を払拭することで、意識改革、新たな風土づくりに寄与すること期待。
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	エッセンシャルワーカーとして、社内での新型コロナ感染を徹底防止。
	施策実施結果	社内の複数個所にアルコール消毒液を設置、また、オフィス内や接客スペースにはパーティションを設け、予防。
	効果検証結果	弊社事業所からクラスターの発生なし。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) 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: 012294

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ＳＧＨグローバル・ジャパン株式会社

英文名：SGH GLOBAL JAPAN CO.,LTD.

■加入保険者：ＳＧホールディングスグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：倉庫・運輸関連業

①健康経営度評価結果

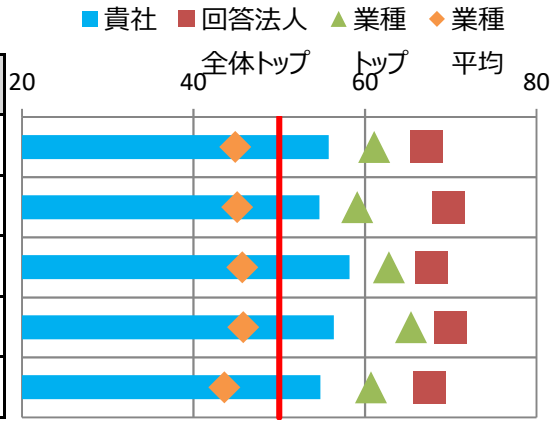
■総合順位：　**851～900位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**55.8**　↓3.0　（前回偏差値　58.8 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	55.8	67.2	61.1	44.9
経営理念・方針	3	54.7	69.8	59.1	45.1
組織体制	2	58.2	67.8	62.8	45.7
制度・施策実行	2	56.4	70.0	65.4	45.8
評価・改善	3	54.8	67.5	60.7	43.6

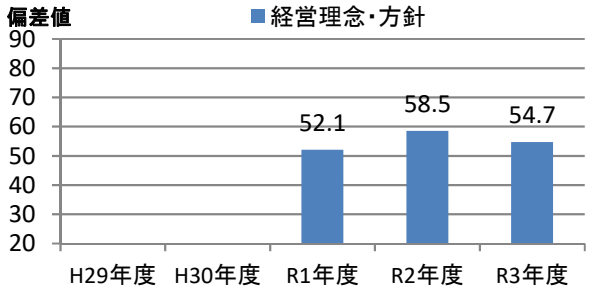


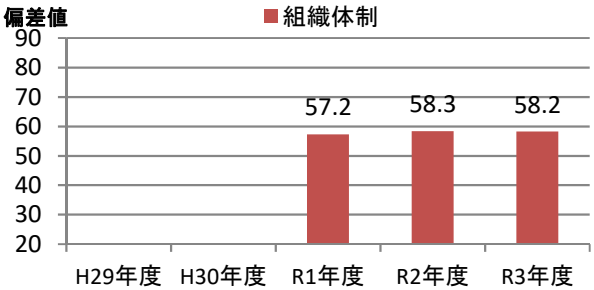
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

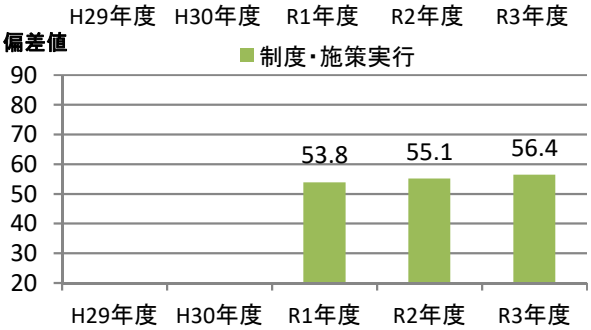
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

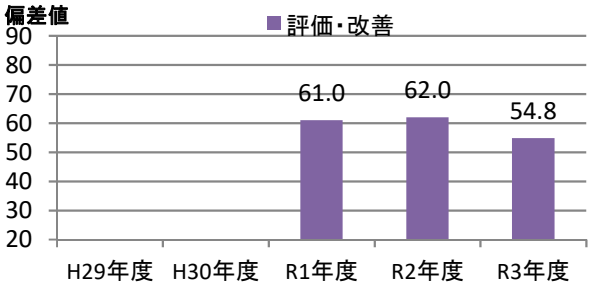
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	701～750位	501～550位	851～900位
総合評価	-	-	56.1(-)	58.8(↑2.7)	55.8(↓3.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



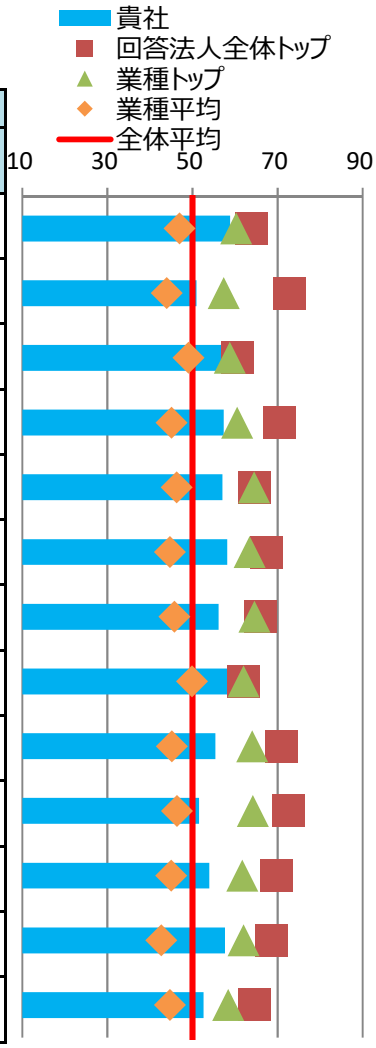






④評価の詳細分析

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	58.9	64.0	60.3	47.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	51.0	72.9	57.4	44.0
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.6	60.6	58.8	49.1
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.4	70.5	60.5	45.1
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	57.1	64.5	64.5	46.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.2	67.5	63.5	44.7
	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	64.6	45.8
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	49.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	55.4	71.1	64.1	45.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	51.6	72.5	64.2	46.4
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.0	69.8	61.7	45.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.7	68.5	62.0	42.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.6	64.5	58.4	44.7



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 従業員のワークライフバランスを充実させるため年間所定時間の削減を進めていき、従業員が長く働き続けられる環境を整えていくことが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	前年度の総労働時間や平均残業時間の結果を踏まえ新年度の年間所定時間を削減することで、従業員のパフォーマンスが向上し業務効率がアップすることが見込まれる。結果、更なる平均残業の減少にもつながり従業員のワークライフバランスが整う環境が出来上がる。2018年度より年間所定時間の削減を続けており、2020年度は当初の2083時間から2039時間へ44時間削減した。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	CSR報告書
URL	①http://www.sg-hldgs.co.jp/csr/download/backnumber/ ②https://www.sgh-globalj.com/csr/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.4	45.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.8	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.7	43.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.4	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.1	46.7	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.7	43.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.6	43.4	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	44.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	48.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.1	44.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	従業員から年間所定時間の削減を求める声があがり、会社としても従業員のワークライフバランスの充実を進めていくべく、管理職が課員の現状をしっかり把握し意識改革を行っていくことが必要と考える。
	施策実施結果	個人の労働時間を可視化し定期的に配信することで現状と予測を把握することができる。
	効果検証結果	週次で労働時間の実績を配信し管理職が課員の状況把握をすることで業務の平準化を行うことができ、協定超過違反の防止や業務の属人化を解消することができる。2018年度より毎年年間所定時間の削減をすることができており、2020年度は当初の2083時間から2039時間へ44時間の削減を実施した。
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	従業員の喫煙率は年々下がっているものの就業中の禁煙推奨まではしておらず、生活習慣病に繋がるリスクもあることから、さらに喫煙率を下げることが課題と考える。
	施策実施結果	衛生委員会において喫煙による健康被害を共有し従業員への意識付けを行った。また新型コロナ感染予防の観点から施設内も全面的に禁煙となった。
	効果検証結果	施設内全面禁煙の効果や働き方改革による年間所定時間の削減、在宅勤務の実施率向上による通勤ストレスの減少、プライベートの時間が増えたことにより運動の機会が増えたこと等、喫煙率低下の一因となることが多くあり、結果全体的な喫煙率の低下につながったものと考える。

※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:　012507

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ＳＧムービング株式会社

英文名：

■加入保険者：ＳＧホールディングスグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：倉庫・運輸関連業

①健康経営度評価結果

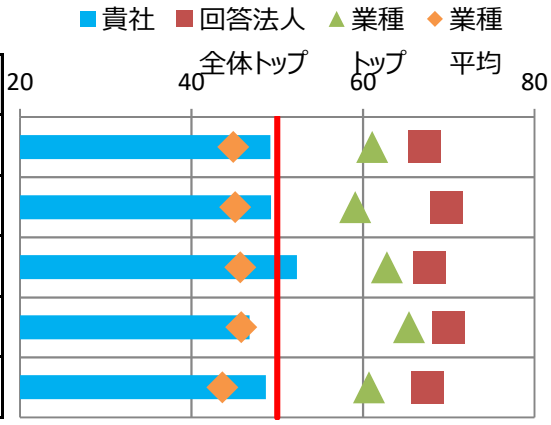
■総合順位：　**1651～1700位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**49.2**　↓1.0　（前回偏差値　50.2 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	49.2	67.2	61.1	44.9
経営理念・方針	3	49.3	69.8	59.1	45.1
組織体制	2	52.3	67.8	62.8	45.7
制度・施策実行	2	46.8	70.0	65.4	45.8
評価・改善	3	48.7	67.5	60.7	43.6

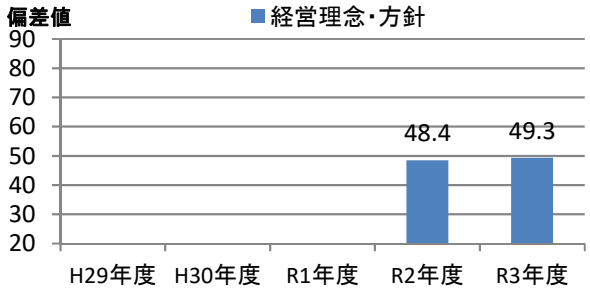


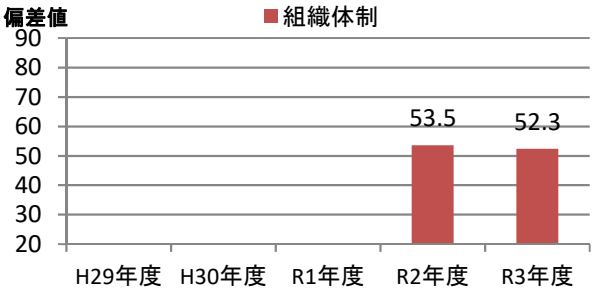
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

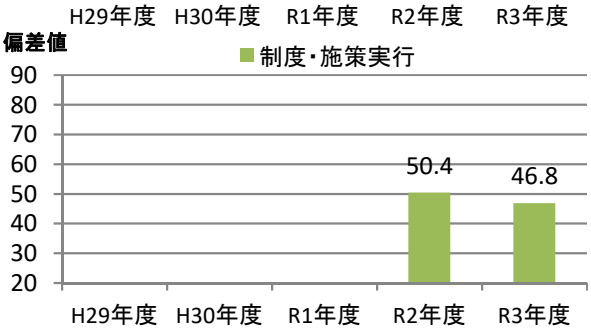
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

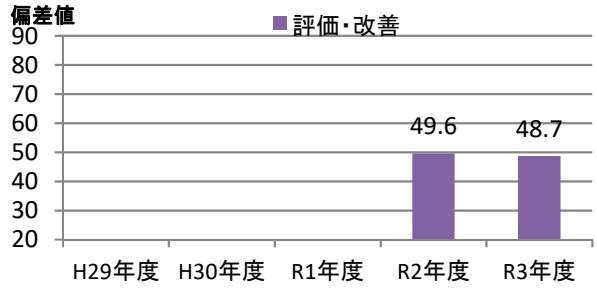
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1351～1400位	1651～1700位
総合評価	-	-	-	50.2(-)	49.2(↓1.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



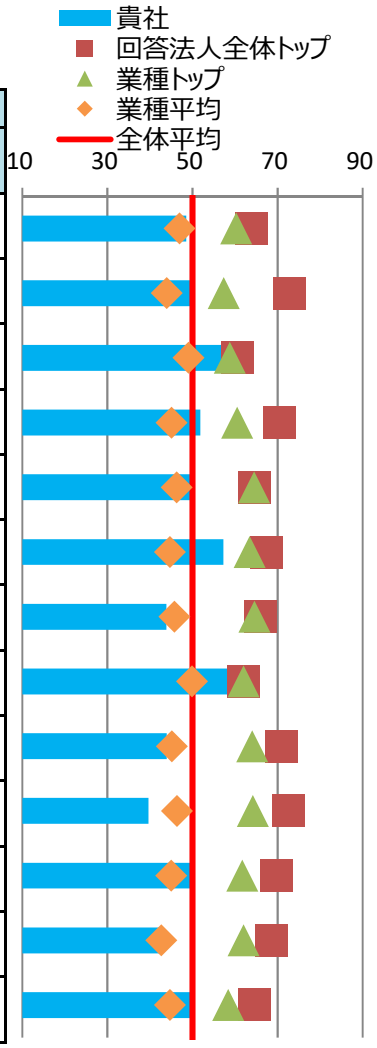






④評価の詳細分析

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	48.6	64.0	60.3	47.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.9	72.9	57.4	44.0
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.3	60.6	58.8	49.1
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	51.9	70.5	60.5	45.1
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	49.7	64.5	64.5	46.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	57.3	67.5	63.5	44.7
	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	64.6	45.8
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	60.6	62.0	62.0	49.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	44.0	71.1	64.1	45.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	39.7	72.5	64.2	46.4
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	50.1	69.8	61.7	45.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	43.1	68.5	62.0	42.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	50.3	64.5	58.4	44.7



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 従業員に長く働いてもらうための労働環境づくりが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員のエンゲージメントを高めるよう、魅力ある職場環境を構築し定着率の向上を目指す。

※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.sg-hldgs.co.jp/csr/mission/safe-service/labor/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	45.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.8	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.6	43.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.9	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.4	46.7	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.3	43.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.1	43.4	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	34.2	44.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	34.9	48.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.0	44.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	従業員の平均年齢が上昇し、健康診断の有所見率も上昇傾向にある。また従業員の肥満傾向が加速しており、グループをあげて肥満予防対策を講じている。
	施策実施結果	特定保健指導の実施の強化、肥満予防に対する知識の啓もう、生活習慣病と肥満のリスクについて衛生委員会で周知。
	効果検証結果	特定保健指導について、会社から対象者に向けて受講を強く推奨し、2020年度84.8%と高い受診率となっている。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	長時間労働が慢性化しており、１日の大半が仕事となっておりプライベートな時間をとれていない状況であった。
	施策実施結果	業務改善により労働時間の短縮を図るとともに年次有給休暇の取得推進した。
	効果検証結果	正社員の年間平均残業時間が2019年度32時間36分から2020年度29時間38分へ減少、また、年次有給休暇は2020年度取得率61.9%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: 012550

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ワンビシアーカイブズ

英文名：

■加入保険者：東京都情報サービス産業健康保険組合

非上場

■所属業種：倉庫・運輸関連業

①健康経営度評価結果

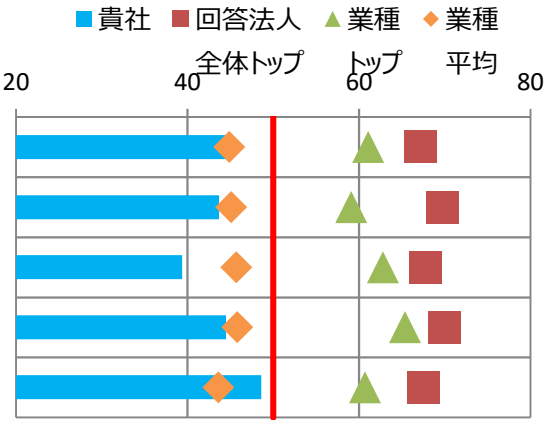
■総合順位：　**2101～2150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**44.5**　↑0.5　（前回偏差値　44.0 ）

※「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	-	44.5	67.2	61.1	44.9
経営理念・方針	3	43.7	69.8	59.1	45.1
組織体制	2	39.4	67.8	62.8	45.7
制度・施策実行	2	44.5	70.0	65.4	45.8
評価・改善	3	48.6	67.5	60.7	43.6

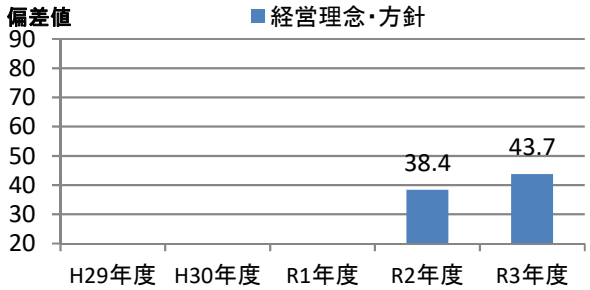


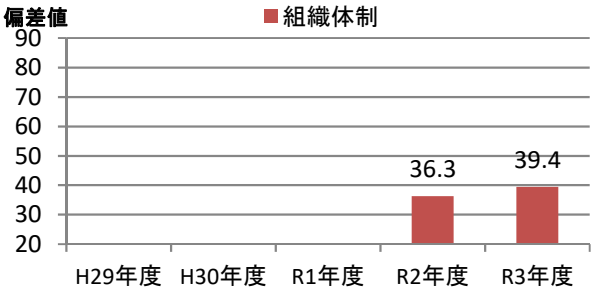
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

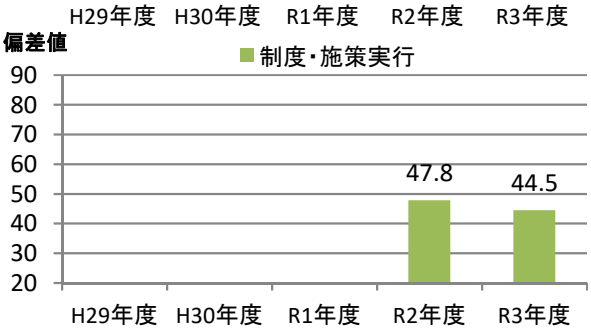
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

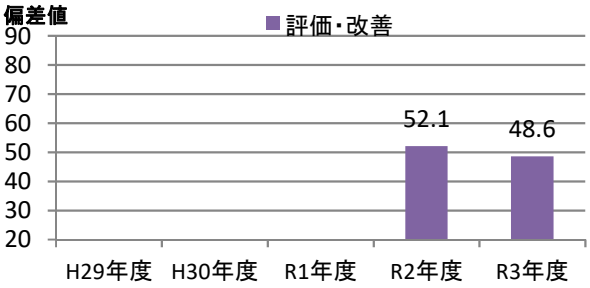
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1801～1850位	2101～2150位
総合評価	-	-	-	44.0(-)	44.5(↑0.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



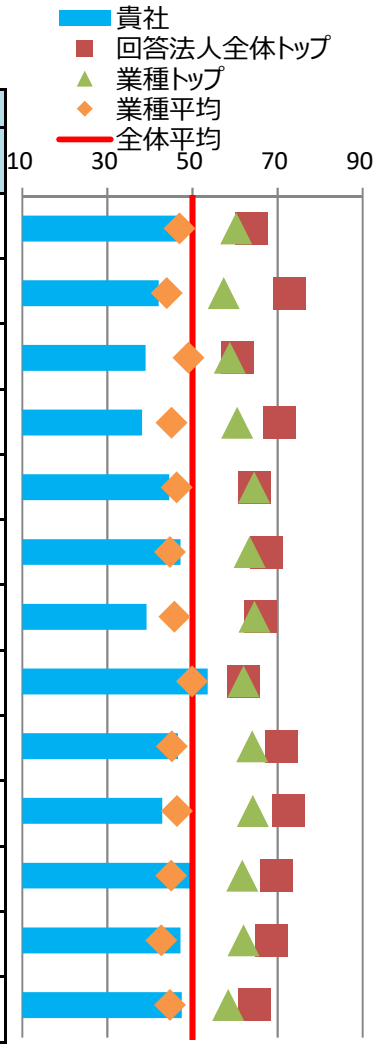






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	46.4	64.0	60.3	47.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	42.1	72.9	57.4	44.0
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	39.0	60.6	58.8	49.1
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	38.2	70.5	60.5	45.1
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	44.6	64.5	64.5	46.3
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	63.5	44.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	39.2	66.0	64.6	45.8
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	53.6	62.0	62.0	49.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	46.6	71.1	64.1	45.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	42.9	72.5	64.2	46.4
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	50.5	69.8	61.7	45.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	47.2	68.5	62.0	42.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	47.5	64.5	58.4	44.7



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 少子高齢化が進む中で、優秀な人材を新規採用を継続的に行うことは難しく、事業活動を推進していく上で、従業員が健康で働き続けていただくことが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康で働き続けることにより、パフォーマンスの向上につなげるよう、会社として支援していく。

※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	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	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	39.3	45.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.2	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.0	43.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.6	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.5	46.7	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.1	43.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	37.9	43.4	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	44.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.6	48.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.7	44.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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、生活習慣病の中でも特に血圧の有所見率が増加傾向にあったため、 これに歯止めをかけ、低下させることが急務となっている。
	施策実施結果	治療に至る前の予防に重点を置き、設置済みの本社以外の拠点（12ヵ所）に血圧計12台を増設した。
	効果検証結果	血圧計の増設については、新型コロナウイルスの影響で積極的な効果が表れず、 血圧の有所見率は2019年度11.3%から2020年度12.2%と増加した。 上記の結果を受け、高血圧予防の重要性について、E-ラーニングによる周知啓発を実施する。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 012644

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日立埠頭株式会社

英文名：Hitachi Futo Co.,LTD.

非上場

■加入保険者：日立健康保険組合

■所属業種：倉庫・運輸関連業

①健康経営度評価結果

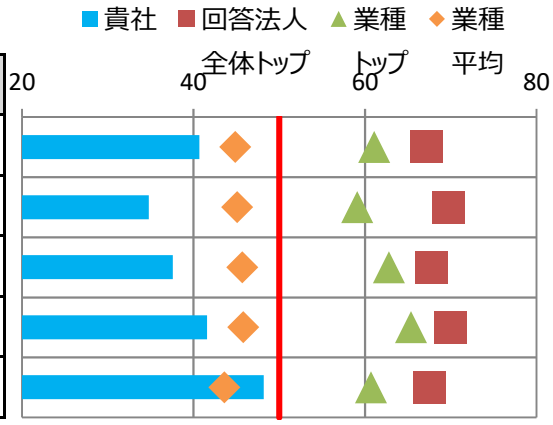
■総合順位：　**2401～2450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**40.7**　↑1.0　（前回偏差値　39.7 ）

※「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	-	40.7	67.2	61.1	44.9
経営理念・方針	3	34.8	69.8	59.1	45.1
組織体制	2	37.6	67.8	62.8	45.7
制度・施策実行	2	41.6	70.0	65.4	45.8
評価・改善	3	48.2	67.5	60.7	43.6



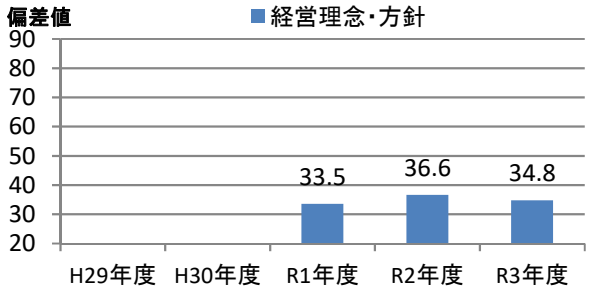
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

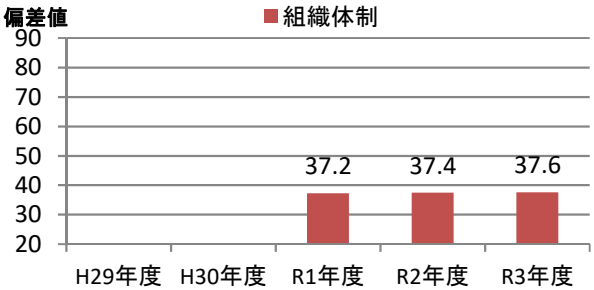
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

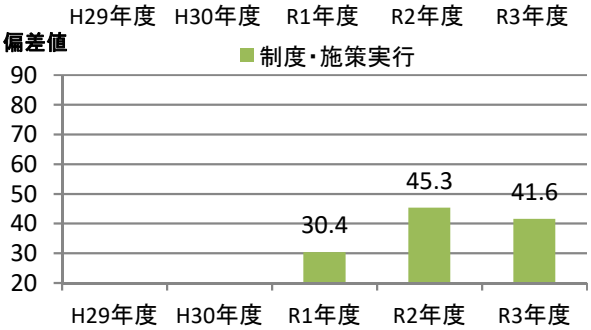
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

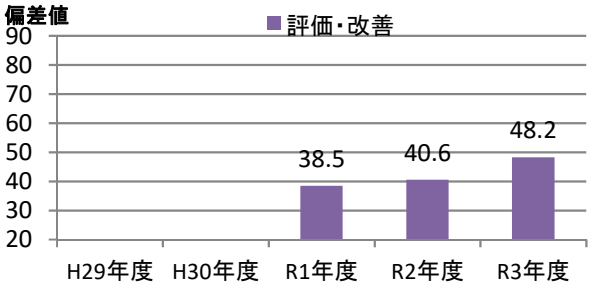
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	2101～2150位	2101～2150位	2401～2450位
総合評価	-	-	35.1(-)	39.7(↑4.6)	40.7(↑1.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



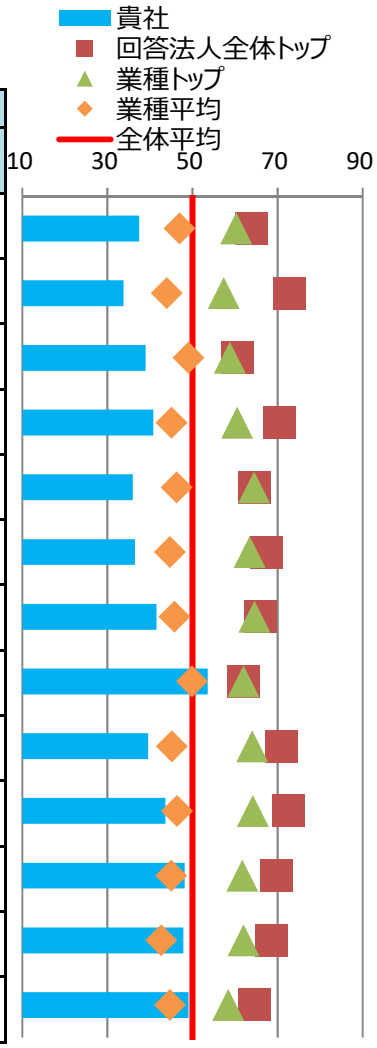






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	37.5	64.0	60.3	47.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	33.8	72.9	57.4	44.0
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	39.0	60.6	58.8	49.1
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	40.8	70.5	60.5	45.1
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	36.0	64.5	64.5	46.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	36.5	67.5	63.5	44.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	41.6	66.0	64.6	45.8
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	53.6	62.0	62.0	49.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	39.6	71.1	64.1	45.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	43.7	72.5	64.2	46.4
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	48.2	69.8	61.7	45.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	47.9	68.5	62.0	42.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	49.1	64.5	58.4	44.7



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	–
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	–
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	40.6	45.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.8	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.3	43.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.5	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.1	46.7	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.7	43.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	39.0	43.4	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.2	44.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.9	48.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	35.3	44.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	社内まん延防止のため、インフルエンザ罹患の際は特別休暇としている。安定したサービス提供のため改善が必要。2019年度罹患者数6名。
	施策実施結果	インフルエンザワクチンの職域接種実施。
	効果検証結果	2020年度罹患者数0名。（新型コロナウイルス感染予防もあり）
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: 012863

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社啓和運輸

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会埼玉支部

非上場

■所属業種：倉庫・運輸関連業

①健康経営度評価結果

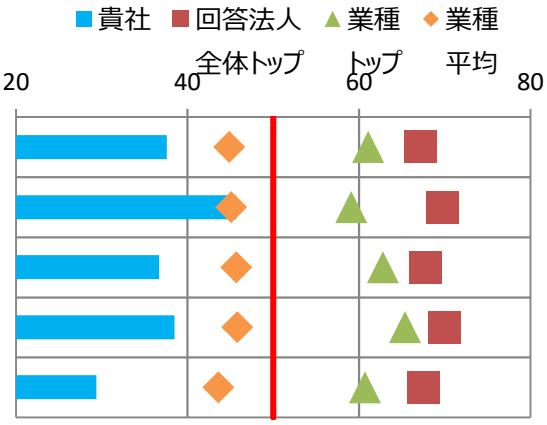
■総合順位：　**2501～2550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**37.6**　↑2.7　（前回偏差値　34.9 ）

※「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	-	37.6	67.2	61.1	44.9
経営理念・方針	3	45.7	69.8	59.1	45.1
組織体制	2	36.7	67.8	62.8	45.7
制度・施策実行	2	38.5	70.0	65.4	45.8
評価・改善	3	29.4	67.5	60.7	43.6

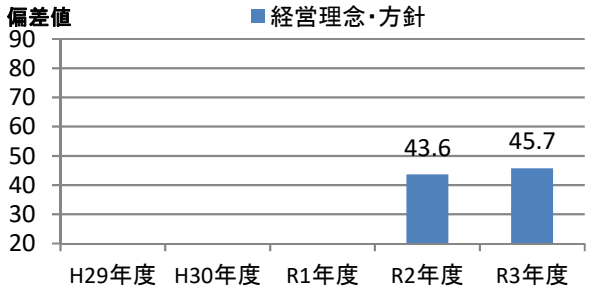


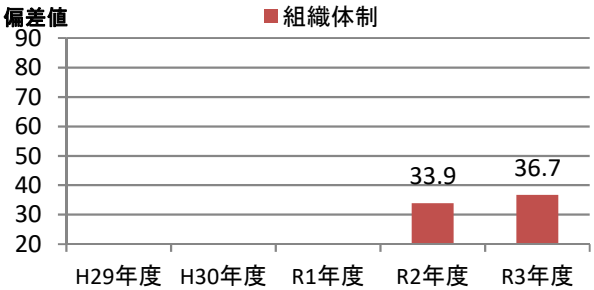
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

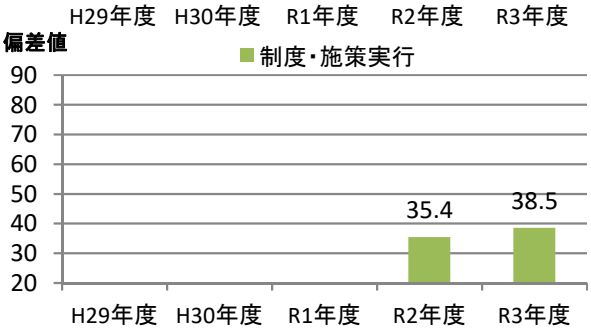
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

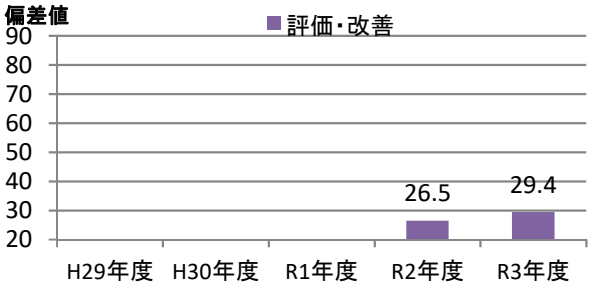
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2301～2350位	2501～2550位
総合評価	-	-	-	34.9(-)	37.6(↑2.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



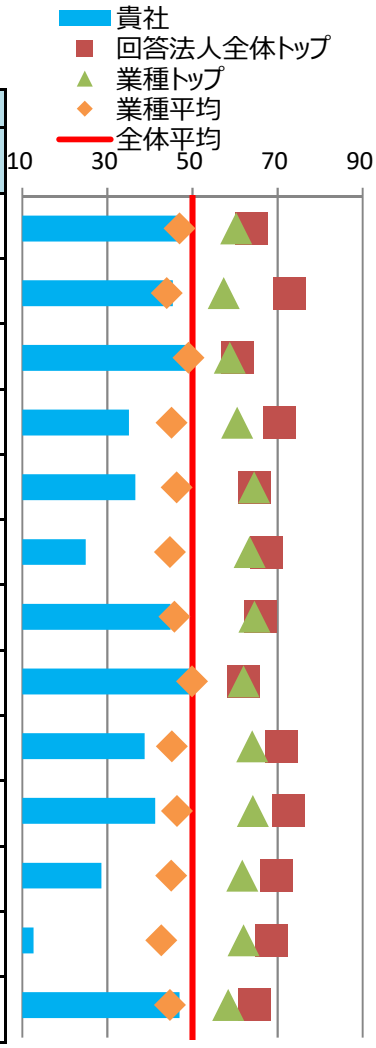






④評価の詳細分析

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	46.4	64.0	60.3	47.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	45.4	72.9	57.4	44.0
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	49.1	60.6	58.8	49.1
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	35.1	70.5	60.5	45.1
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	36.6	64.5	64.5	46.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	24.9	67.5	63.5	44.7
	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	64.6	45.8
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	49.3	62.0	62.0	49.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	38.8	71.1	64.1	45.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	41.3	72.5	64.2	46.4
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	28.6	69.8	61.7	45.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	12.7	68.5	62.0	42.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	47.0	64.5	58.4	44.7



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 人材不足が叫ばれる運送業界で、今まで働いてくれている従業員はもちろんのこと、新規採用をした従業員が健康で長く働いてもらうことが、事業の安定化並びに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	従業員が安心して長く働き続けたいと感じられることを期待する。現在、勤続年数が５年以上の従業員は定着率が高いが、新規採用をした従業員の３年後の定着率が低いので、８０％を目指す。（現在６５％）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で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://keiwa-unyu.jp/vision/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	32.2	45.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	38.9	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	15.5	43.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	35.1	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.2	46.7	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	23.9	43.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	30.5	43.4	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	44.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.9	48.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	42.1	44.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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	各事業所にて喫煙者の比率を調査。全体の４０％が喫煙者だった。喫煙による健康被害は甚大である為、喫煙率の減少が必要であると考える。
	施策実施結果	非喫煙者及びBMI適正値の従業員へ健康手当を支給。喫煙ブースの一部撤去。『運転中の喫煙禁止』ルールを明確化。全社員に社員手帳を配布し、制度を周知徹底済み。
	効果検証結果	効果あり。－７％減の３３％になった。ただ、施策だけじゃなくたばこの値上げも下がった要因だった。（アンケート結果）手当よりもブースの一部撤去、ルールの明確化（ペナルティあり）も大きな要因だった。
効果検証②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	全従業員のBMIを集計し、BMI適正値外が全体の４４％だった。運転職は生活のリズムが乱れやすい為、肥満等の生活習慣病リスクが高いので、BMIの改善を目標とする。
	施策実施結果	2020年度より新規活動としてヘルスプロモーションキャンペーン（健康増進活動）を実施。全営業所にポスターを張り出し周知。BMI適正化に向けて、2020年度に受診した際の体重よりも-５％を目指す。
	効果検証結果	2021年度の健康診断が10月・11月なので、結果は未検証。（12月に結果を集計し社内で公表する。達成者にはインセンティブを支給する）

※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: 013176

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大塚倉庫株式会社

英文名：Otsuka Warehouse Co.,ltd.

■加入保険者：大塚製薬健康保険組合

非上場

■所属業種：倉庫・運輸関連業

①健康経営度評価結果

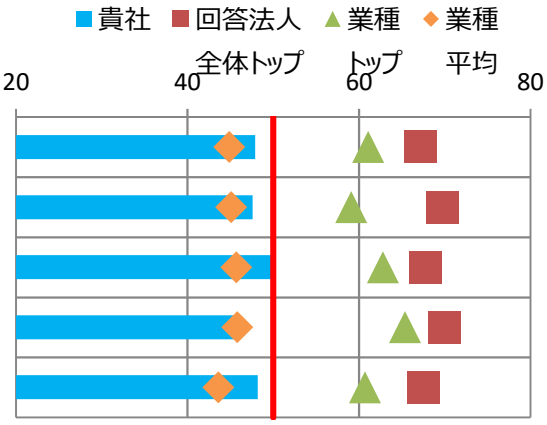
■総合順位：　**1801～1850位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**47.9**　（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	-	47.9	67.2	61.1	44.9
経営理念・方針	3	47.6	69.8	59.1	45.1
組織体制	2	49.8	67.8	62.8	45.7
制度・施策実行	2	45.8	70.0	65.4	45.8
評価・改善	3	48.2	67.5	60.7	43.6

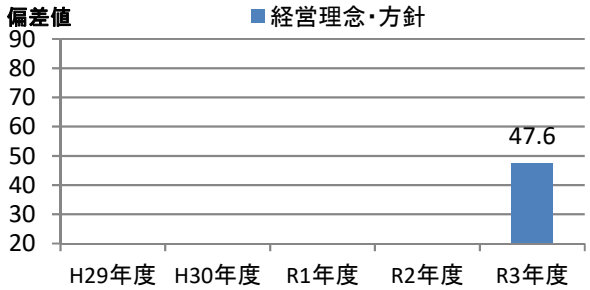


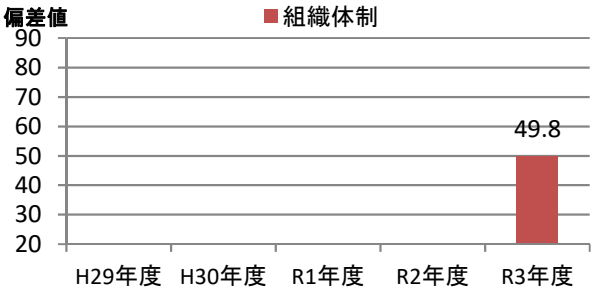
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

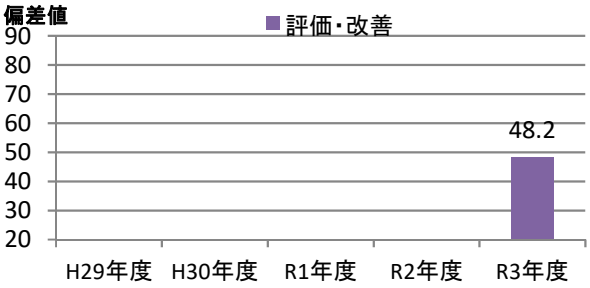
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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
総合評価	-	-	-	-	47.9(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。

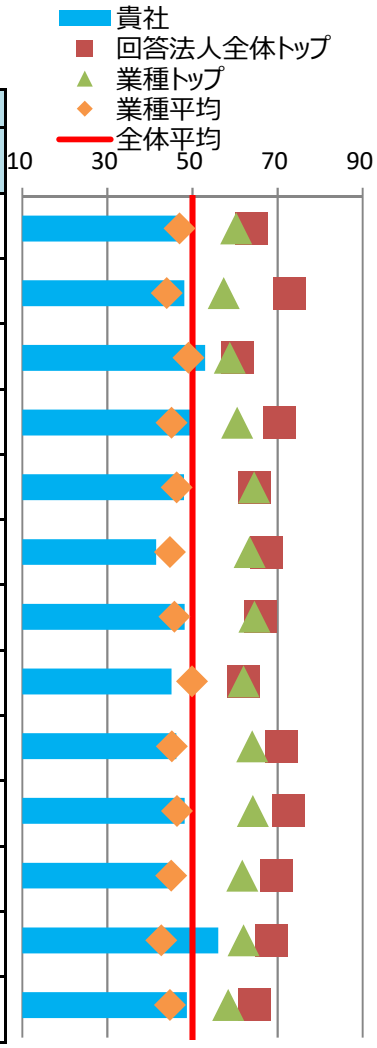






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	47.1	64.0	60.3	47.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	48.1	72.9	57.4	44.0
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.0	60.6	58.8	49.1
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	49.9	70.5	60.5	45.1
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	48.0	64.5	64.5	46.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	41.5	67.5	63.5	44.7
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	48.2	66.0	64.6	45.8
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	45.1	62.0	62.0	49.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	46.2	71.1	64.1	45.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	48.2	72.5	64.2	46.4
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	45.3	69.8	61.7	45.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.1	68.5	62.0	42.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	48.7	64.5	58.4	44.7



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 長時間労働、メンタルヘルス、生活習慣病、睡眠障害等による社員のパフォーマンスの低下が課題であり、特に現場をマネジメントするライン長への教育が急務である。
健康経営の実施により期待する効果	近い将来70歳定年が義務化される中で、健康経営を実施することにより、社員自らの健康リテラシーを向上させることで、病気を予防し、心身共に健康を維持し、パフォーマンスの向上を期待したい。現在、生活習慣病を改善するために、まずはＢＭＩ値の改善のために運動と食事療法を推進。今年度ＢＭＩ25以上の社員割合26.6%（115人）から23.1%（100人）への改善を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.5	45.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	39.6	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	43.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.2	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.1	46.7	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.9	43.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.4	43.4	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	44.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.7	48.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	39.1	44.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	コロナ禍でテレワークが日常化し、社員間のコミュニケーションの機会が減っている。また、コロナ禍でメンタル不調者が増える昨今、出社回数が減少しメンタル不調者の早期発見・対応がしにくくなる。
	施策実施結果	オンラインランチを毎日実施。メンタル不調者の早期発見・職場改善をはかることができた。また、会社全体で実施することにより、新たなコミュニティの形成に役立った。
	効果検証結果	現時点では定量的な結果は出ていないが社内調査では、コミュニケーションレス、情報のインプットの機会が減る中であらたなきっかけづくりに役立っているといった満足している旨の回答が多数得られた。
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: 013269

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日東物流株式会社

英文名：NITTO TOTAL LGISTICS LTD.

■加入保険者：川崎汽船健康保険組合

非上場

■所属業種：倉庫・運輸関連業

①健康経営度評価結果

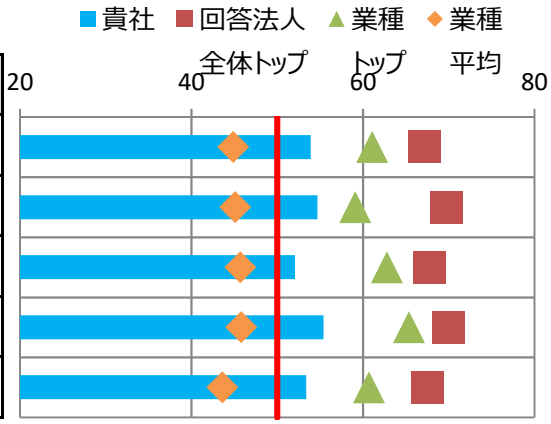
■総合順位：　**1051～1100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**53.9**　（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	-	53.9	67.2	61.1	44.9
経営理念・方針	3	54.7	69.8	59.1	45.1
組織体制	2	52.1	67.8	62.8	45.7
制度・施策実行	2	55.4	70.0	65.4	45.8
評価・改善	3	53.4	67.5	60.7	43.6

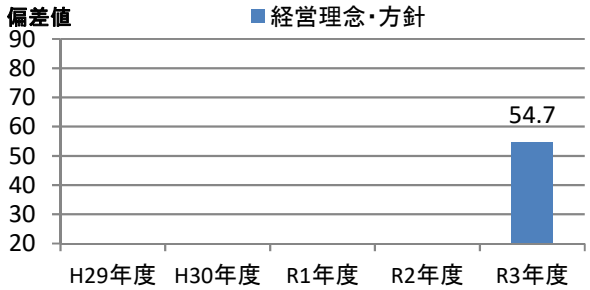


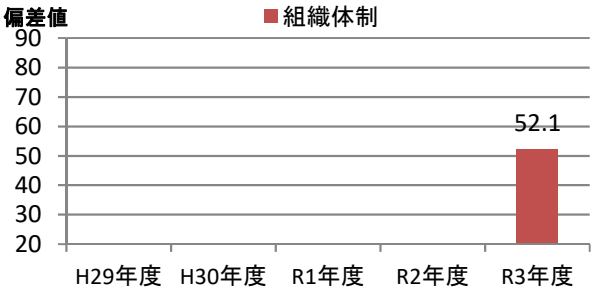
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

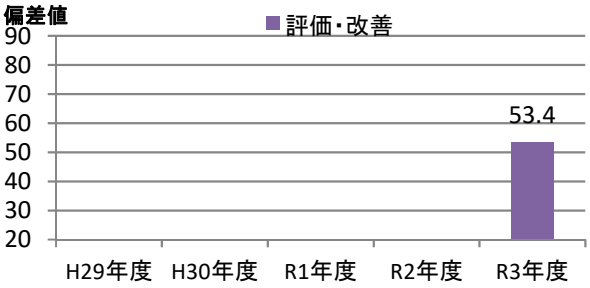
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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
総合評価	-	-	-	-	53.9(-)
【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。

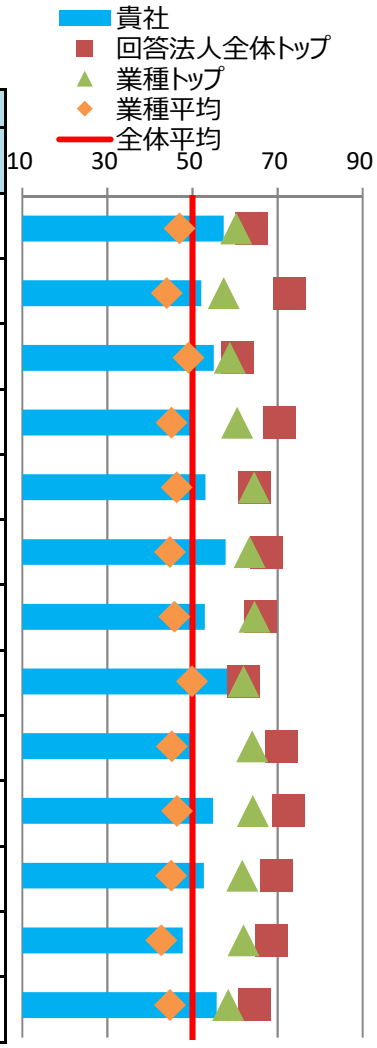






④評価の詳細分析

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	57.4	64.0	60.3	47.0
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	52.1	72.9	57.4	44.0
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	55.0	60.6	58.8	49.1
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	50.0	70.5	60.5	45.1
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	53.1	64.5	64.5	46.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	57.8	67.5	63.5	44.7
	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	64.6	45.8
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	60.6	62.0	62.0	49.9
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	50.6	71.1	64.1	45.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	54.9	72.5	64.2	46.4
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	52.7	69.8	61.7	45.0
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	47.7	68.5	62.0	42.7
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.7	64.5	58.4	44.7



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 少子高齢化により若手社員の確保が難しくなり、採用力強化と並行して既存従業員の定着、パフォーマンスの向上が不可欠である。定年再雇用者や女性に活躍していただく必要があるが、それぞれ特有の健康問題が発生する可能性がリスクとなる。
健康経営の実施により期待する効果	会社が事業を継続していくためには、定年再雇用者や女性に更に活躍していただく必要がある。定年再雇用者は高齢者特有の、女性は女性特有の健康問題が発生する可能性がある。これらの病気による離職がゼロになることを目標とする。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.nitto-ntl.co.jp/company/ehpm/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.6	45.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.4	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘル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	43.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.4	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.3	46.7	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.1	43.1	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.2	43.4	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	44.1	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.8	48.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	47.7	44.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いて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および自己申告制度アンケート結果により、一部の部署で業務量負担が大きいことが確認された。
	施策実施結果	毎月１回経営会議において労働時間が長い者を報告し、時間外労働の短縮について対策を検討・指示している。
	効果検証結果	２０１９年度と２０２０年度を比較すると全社平均時間外労働が１時間短縮。 法定超過時間外３０時間を超えている者の割合が３０%減少
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、２０２０年度においてメンタル不調による休職者が発生
	施策実施結果	ストレスチェック集団分析を役員内で共有し、職場改善における具体的な方策を検討・指示、およびリワーク支援制度の採用
	効果検証結果	当初は自宅から出ることができなかったが、現在は公的なリワーク支援施設に通うことができるまで回復。 ２０２２年１月の復帰を目指している。

※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。