

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ピーエスシー

英文名: PSC Inc.

■加入保険者: 関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

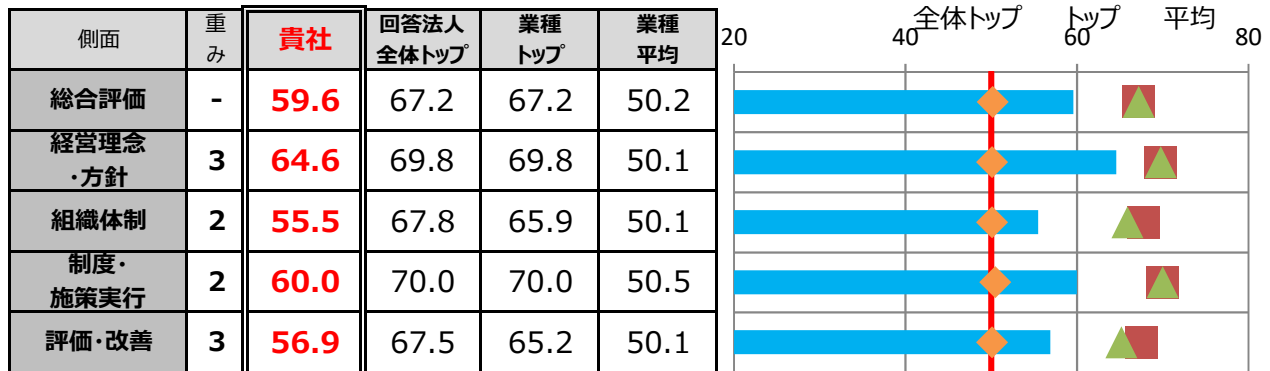
①健康経営度評価結果

■総合順位: 451~500位 / 2869 社中

■総合評価: 59.6 ↑1.6 (前回偏差値 58.0)

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

②評価の内訳



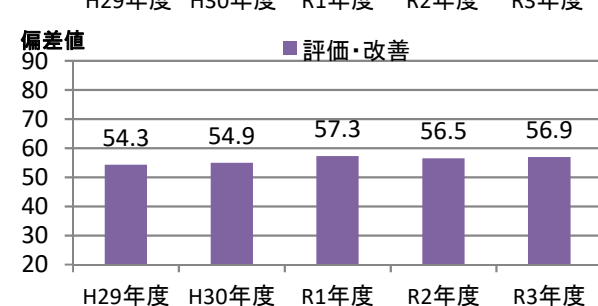
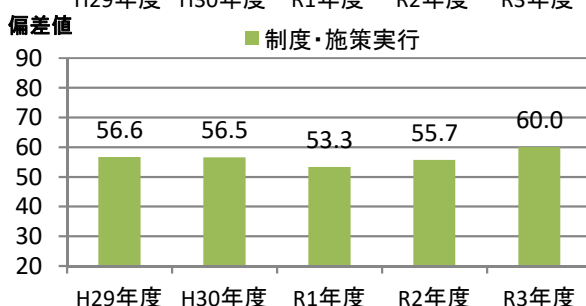
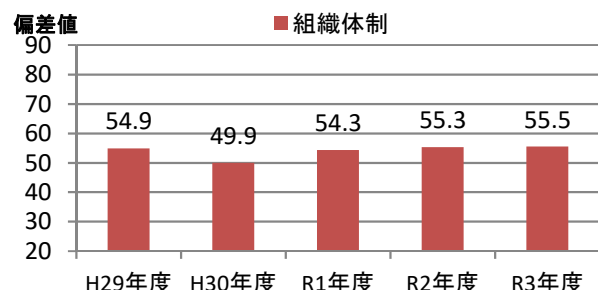
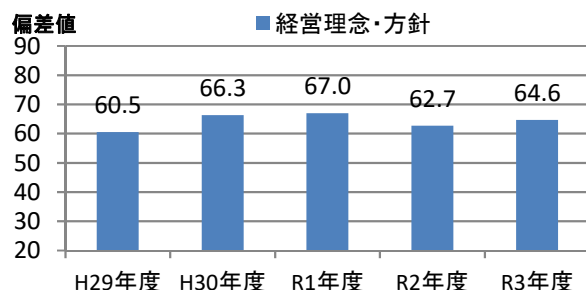
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

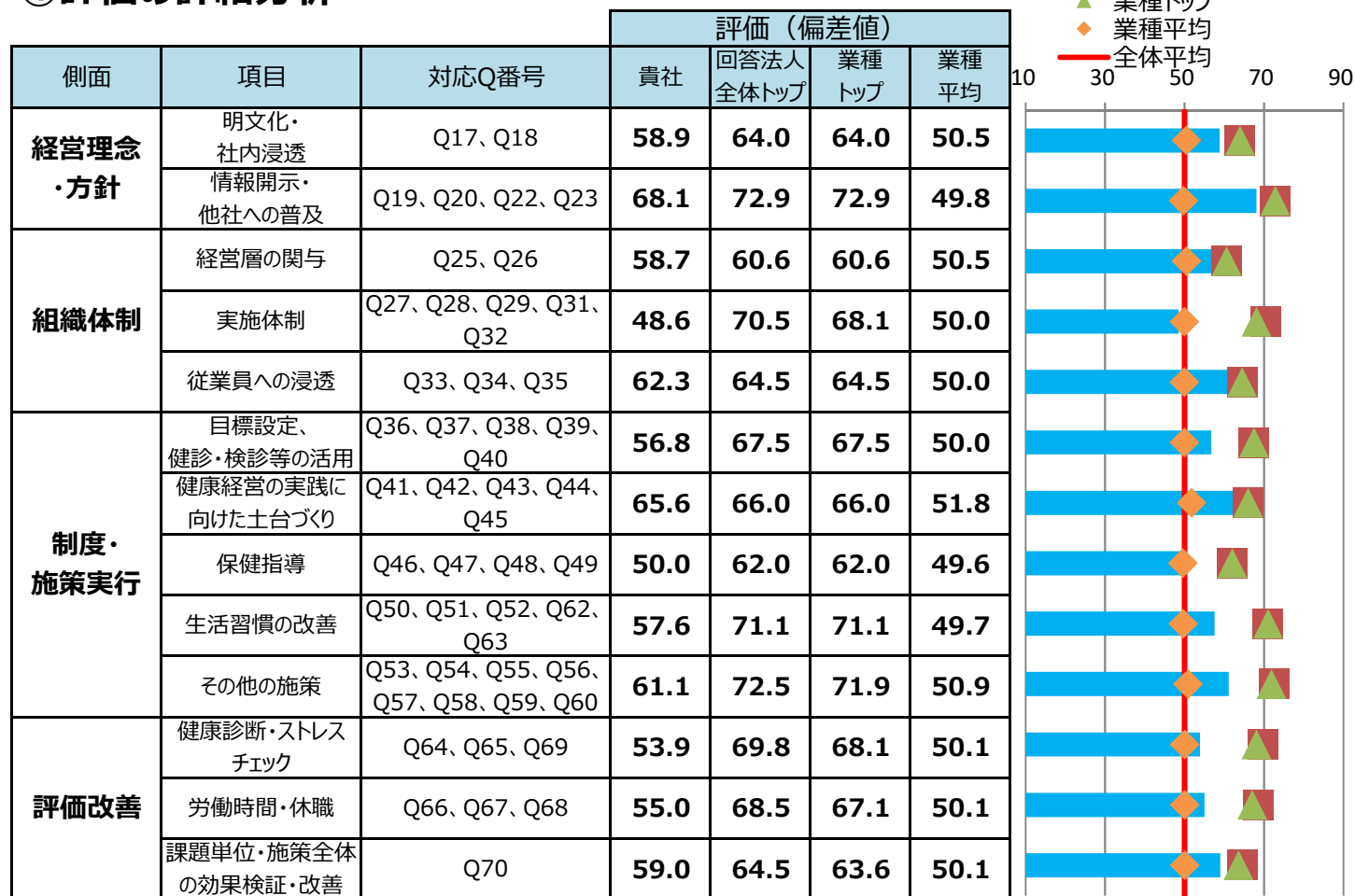
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	401~450位	601~650位	451~500位
総合評価	57.0	57.8(↑0.8)	58.8(↑1.0)	58.0(↓0.8)	59.6(↑1.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 当社は人で応える会社です。生き活きと働いているからこそ技術が輝き、お客様に成功・満足・笑顔をお届けすることができ持続的に会社が成長できると考えています。そのため成長するためには、優秀な社員を採用をしていくこと、成長した社員が退職することなく、また心身ともに健康で、習得した技術を輝かせ活躍することが、事業活動を推進するうえで課題であると認識しています。
健康経営の実施により期待する効果	当社で働きたい、働き続けたいという魅力ある会社にする必要がある。 ・新卒採用を毎年30名以上行い、新卒採用した社員の3年後の定着率を70%にする。（現状55%） ・心身ともに健康が不可欠であるということで、「予防」に力を入れる。指標としては、定期健康診断での有所見率を60%から50%以下を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.7	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	52.0	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.0	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.9	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.7	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.5	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.0	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.6	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	BCP対策の1つに感染症に関して対応を策定していたが、新型コロナウイルスによる感染症の予防の対応について、不足していたと認識した。 今後もインフルエンザをはじめ感染症の予防対策と流行した場合の会社の対応に関して再度検討の必要がある。
	施策実施結果	予防接種を多くの社員が受けられるようにするため、社内でインフルエンザの集団接種をおこなった。2020年度は213人（2019年は65人）と多くの社員が予防接種をおこなうことができた。
効果 検証 ②	効果検証結果	コロナ禍でテレワークも増えてきていることから、2021年度は自宅近くの医療機関で予防接種をおこなうか、それとも社内でのインフルエンザ集団接種において受けたいかどうかのアンケートをおこなったところ、社内で受けたい、といった声が多かった。
	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	長時間労働に関しては月平均残業時間7時間24分と目標達成したが、有給休暇取得率については、前々年61%、前年59.7%と取得率が微減している。引き続きワークライフバランスの実現のために改善が必要である。
効果 検証 ③	施策実施結果	有給消化率を定期的に部門責任者に展開した。また有給奨励日を設けて計画的付与をおこなった。結果、2020年は、63.5%と上昇した。
	効果検証結果	部門責任者に取得状況を展開することで部下も有休を取得しやすい環境ができ、有給取得促進につながったと考える。 今後は、有給取得推奨アプリの導入計画をしており、目標とする取得率80%に向けて継続して進行中である。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社テプコシステムズ

英文名：TEPCO SYSTEMS CORPORATION

■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：情報・通信業

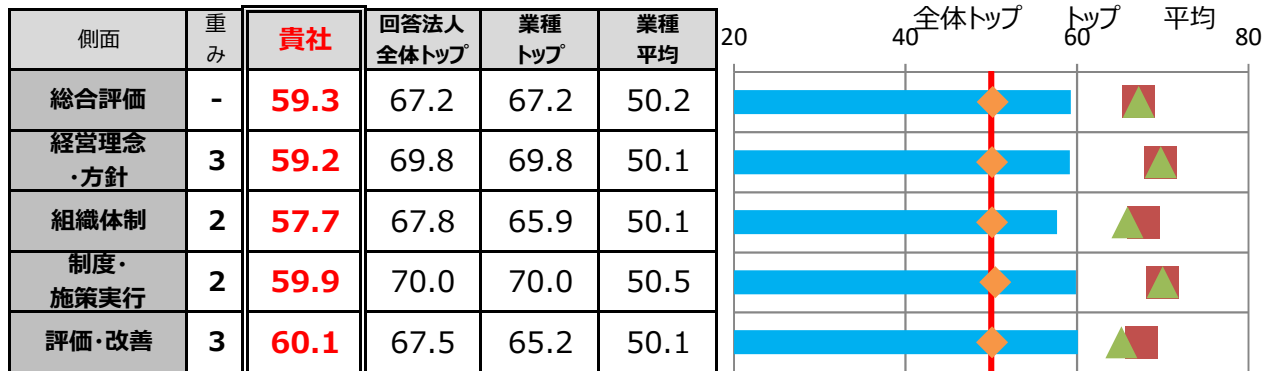
①健康経営度評価結果

■総合順位： 501～550位 / 2869 社中

■総合評価： 59.3 ↑0.4 (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



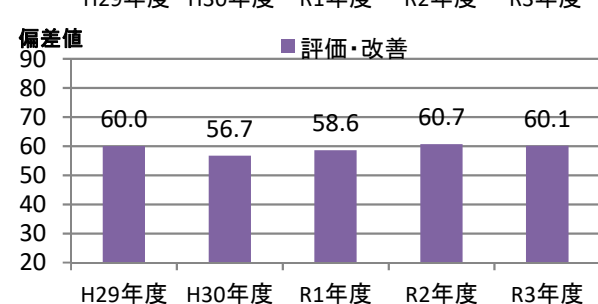
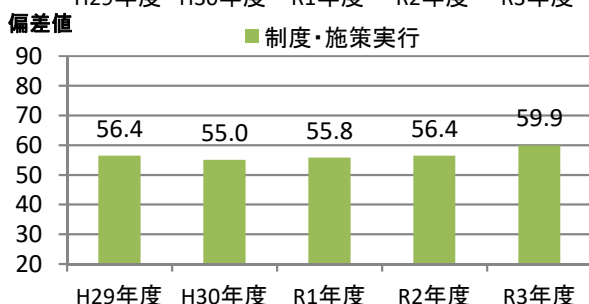
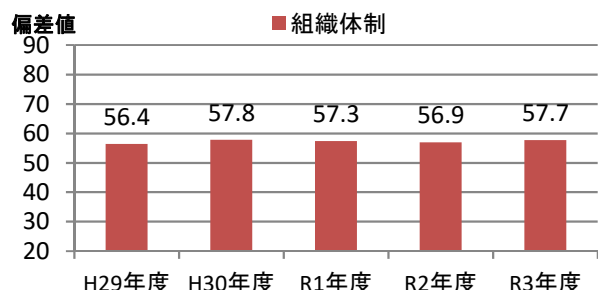
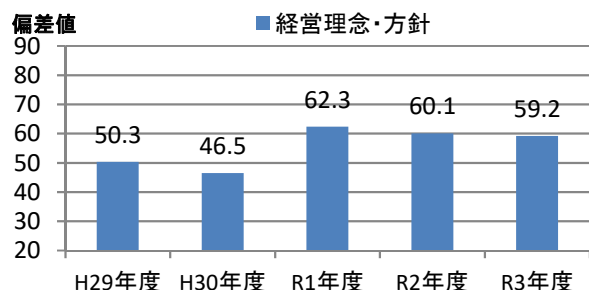
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

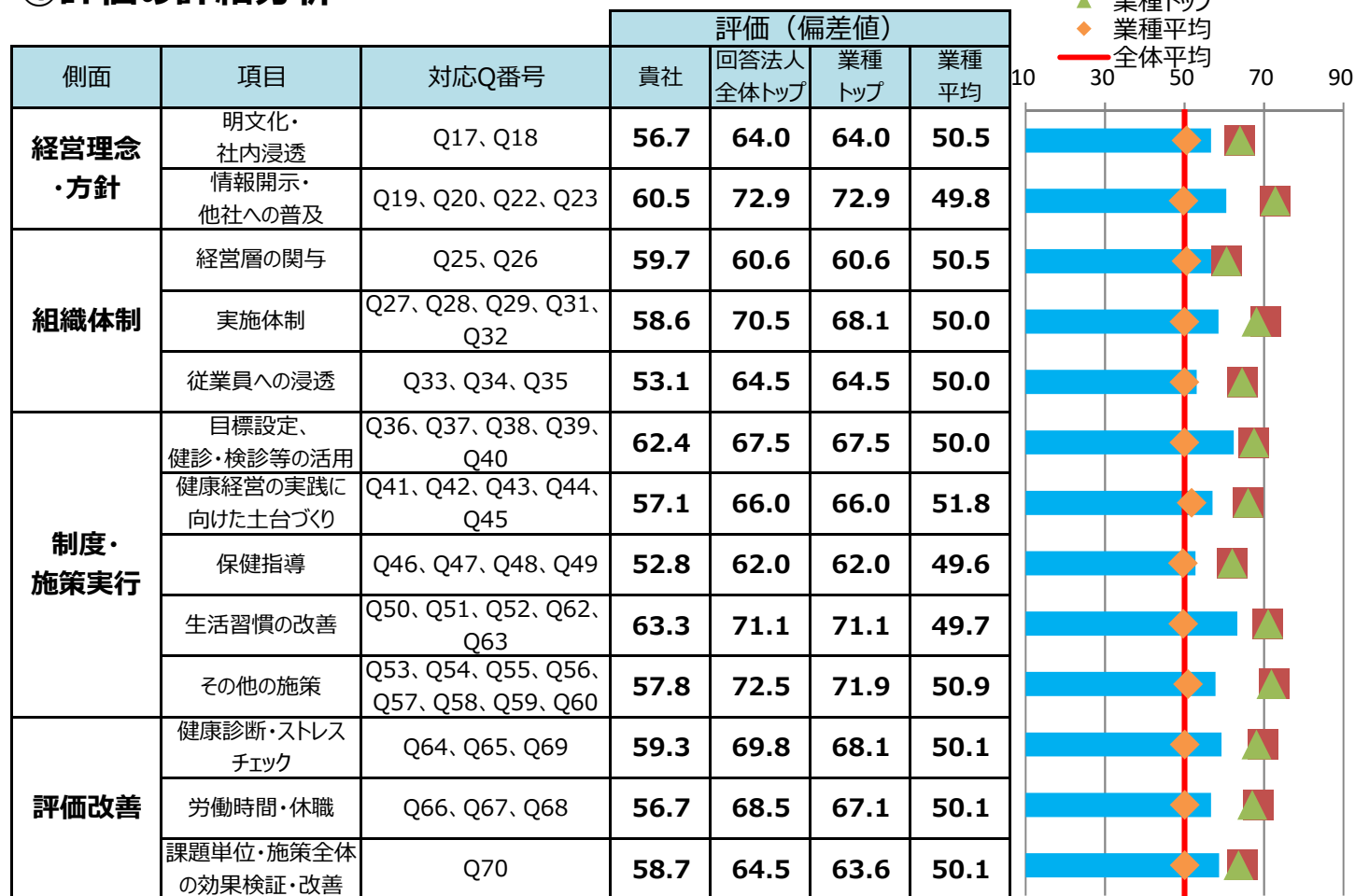
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	351～400位	751～800位	401～450位	501～550位	501～550位
総合評価	55.3	53.4(↓1.9)	58.9(↑5.5)	58.9(↑0.0)	59.3(↑0.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 社員の働きがい向上の目標として、社員意識調査での「Top2Box 60%以上」を設定（Top2Boxは、そう思う、ややそう思う）。 そのために2021年度の健康経営の取り組み方針として、「社員が健康的な生活スタイルを確立するために働き方の改善に取り組むとともに、新型コロナウイルス感染防止対策を継続」を掲げた。
健康経営の実施により期待する効果	休暇取得の促進 2022年度目標 休暇取得日数 20日 2020年度は在宅勤務拡大や外出自粛等の影響で取得日数が減少したことをふまえ、2021年度は社内各組織において2019年度実績以上の取得を目標に掲げ、オンオフの切替を呼びかけていく

※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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.tepsys.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	61.5	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	53.9	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.0	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.3	50.2	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	52.2	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.9	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.1	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.6	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	66.5	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	近年従業員の肥満率が徐々に増加しており、特に40歳未満の若年層の増加が目立ってきた。若年層の肥満は将来生活習慣病の発症の懸念が強くなり、生産性の低下につながると考えられるため改善が必要である。
	施策実施結果	全従業員に健康アプリの紹介や健康セミナーを開催。従業員の2割程度が利用。40歳未満のBMI30以上の従業員に、保健師による減量指導や活動量計を利用した減量プログラムを実施。対象者の8割に対応を行った。
効果 検証 ②	効果検証結果	2020年度の健康診断の肥満率は、在宅勤務拡大や外出自粛に影響で、前年度より1.1%増加という結果で、施策の効果は確認出来なかった。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	2020年3月に社内の喫煙室を閉鎖し喫煙率は低下したが、在宅勤務拡大の影響で禁煙していた社員の喫煙再開が懸念され、新型コロナウイルス感染症の重症化防止のためにも、引き続き禁煙支援が必要である。
効果 検証 ③	施策実施結果	全従業員対象に禁煙セミナーを開催し管理職を含む38名が参加、職場での禁煙への理解を促した。またオンライン禁煙治療や禁煙外来の費用を全額会社負担する事で参加者を募集、2名が参加しいづれも禁煙に成功した。
	効果検証結果	毎年ストレスチェックの回答項目に、喫煙に関する項目を追加し喫煙率等の状況を確認しているが、2021年9月実施の速報では、17.4%と更に低下しており、禁煙への理解が促進され効果が出ていると考えている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社NTTデータ・ビジネス・システムズ

英文名:

■加入保険者: エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

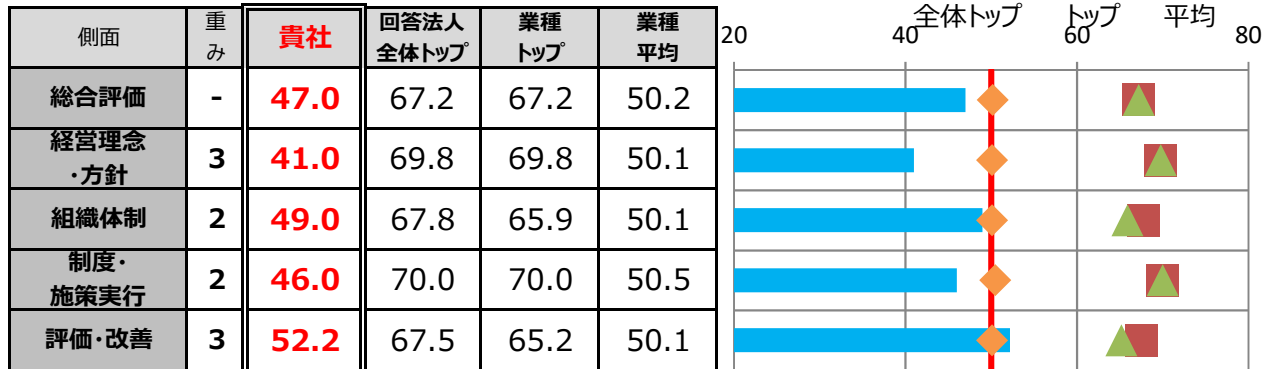
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1901~1950位 / 2869 社中

■総合評価: 47.0 ↓9.0 (前回偏差値 56.0)

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

②評価の内訳



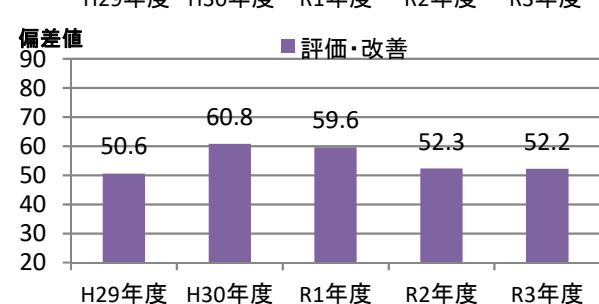
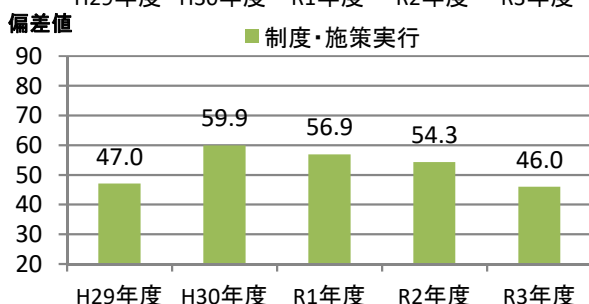
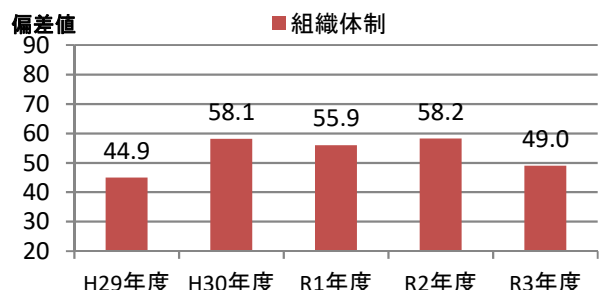
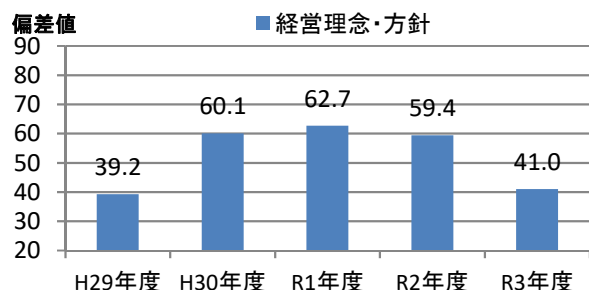
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

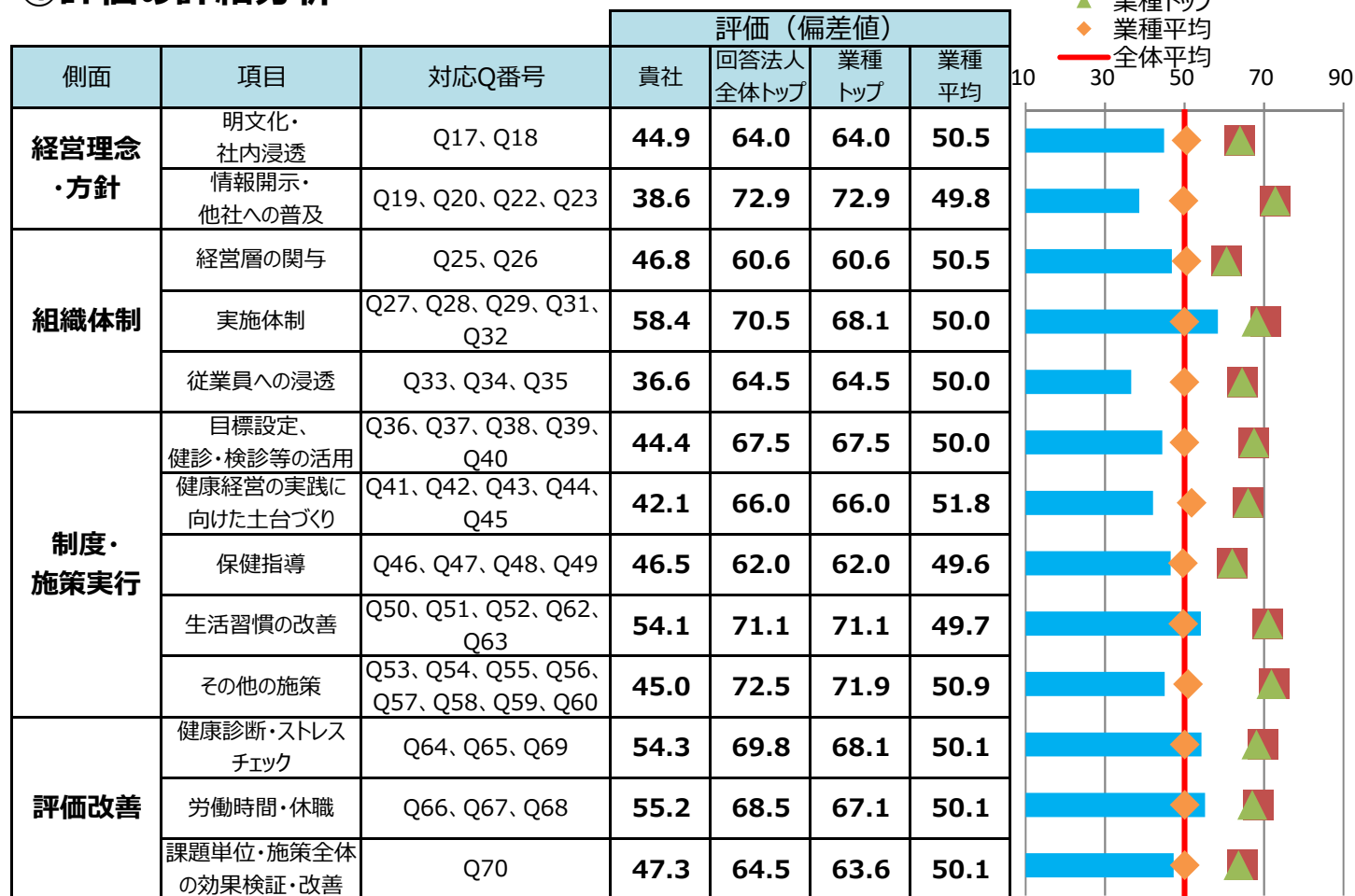
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	251~300位	401~450位	801~850位	1901~1950位
総合評価	45.0	59.8(↑14.8)	59.3(↓0.5)	56.0(↓3.3)	47.0(↓9.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 メタボ判定特定基準による高血圧、糖尿病発症リスク、脂質異常者が多く、またメンタル不調者についても高止まりとなっており、社員の健康管理の課題となっている。
健康経営の実施により期待する効果	社員のヘルスリテラシーを高め、健康維持改善を目指す

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.0	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	45.6	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.3	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.9	50.2	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	39.6	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.5	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.6	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.4	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	62.6	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルヘルス不調者の割合が高止まりである
	施策実施 結果	「心の健康づくり計画」の策定、セルフケア研修の実施、休暇・退職中の不調者への保健師面談実施、上長への注意喚起
	効果検証 結果	「心の健康づくり計画」の衛生委員会での進捗確認と結果の社員周知による関心度アップ、セルフケア研修の実施による社員への意識づけ、休暇・退職中の不調者への保健師面談による会社帰属意識の確保、上長への注意喚起により上長より配下社員の産業医面談等の依頼増加（先手の対応）
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	IT業界の常として総労働時間が長く、健康に対する悪影響も大きい状態であったため労働時間の適正化とワークライフバランスが課題
	施策実施 結果	始業時間のPCログによる把握、労働時間・休暇取得状況の経営層への定期報告、フレックスタイム・テレワーク制度の利用推奨
	効果検証 結果	始業時間の把握により労働時間管理意識の向上、経営層への報告により上長レベルの意識向上（牽制）、フレックスタイム、テレワーク制度の利用拡大による業務効率化

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	×
-------------	---

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: アイテック阪急阪神株式会社

英文名: ITEC HANKYU HANSHIN CO.,LTD.

■加入保険者: 通信機器産業健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

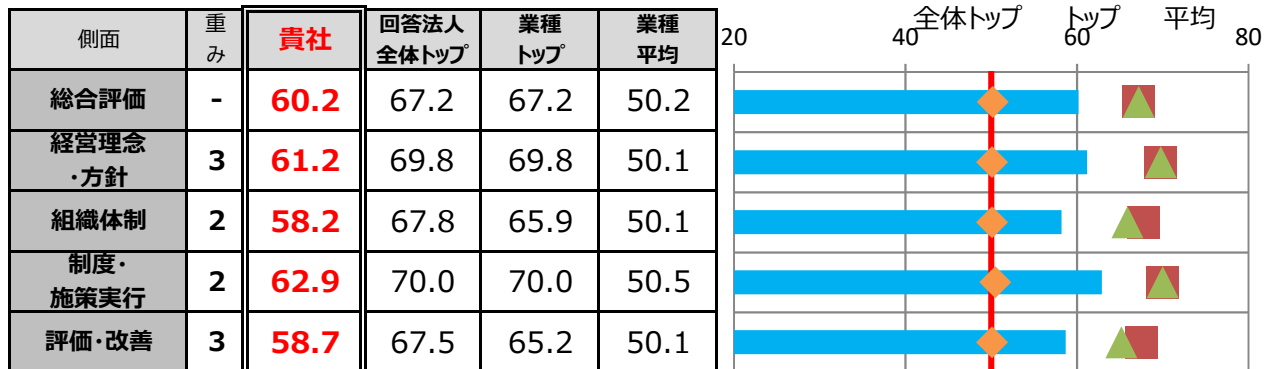
①健康経営度評価結果

■総合順位: 351~400位 / 2869 社中

■総合評価: 60.2 ↓1.6 (前回偏差値 61.8)

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

②評価の内訳



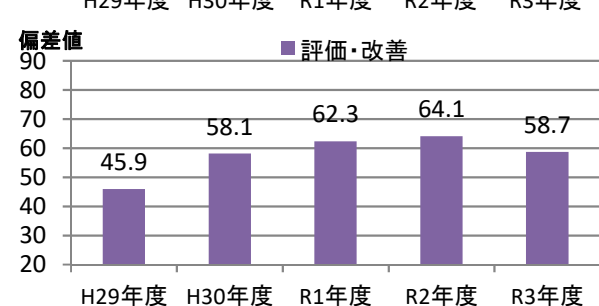
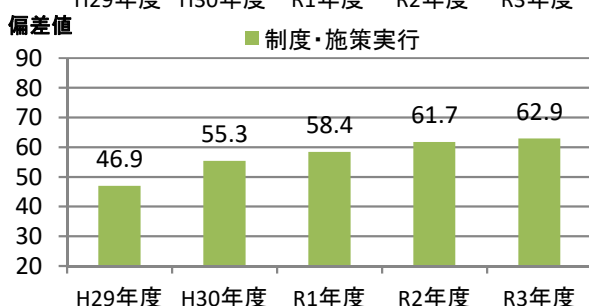
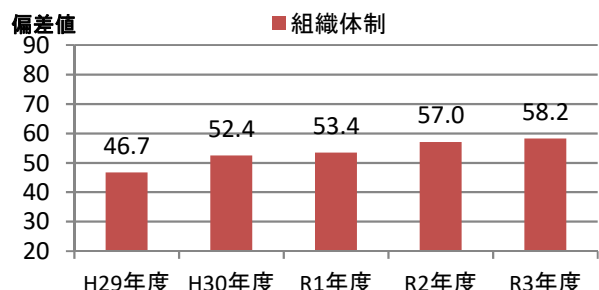
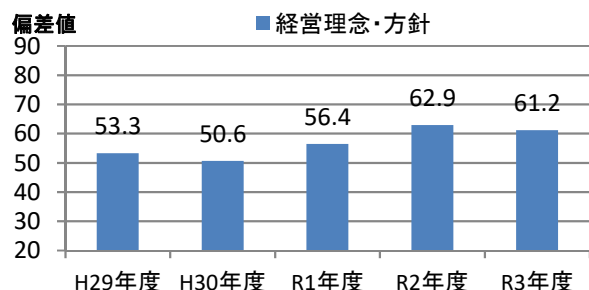
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

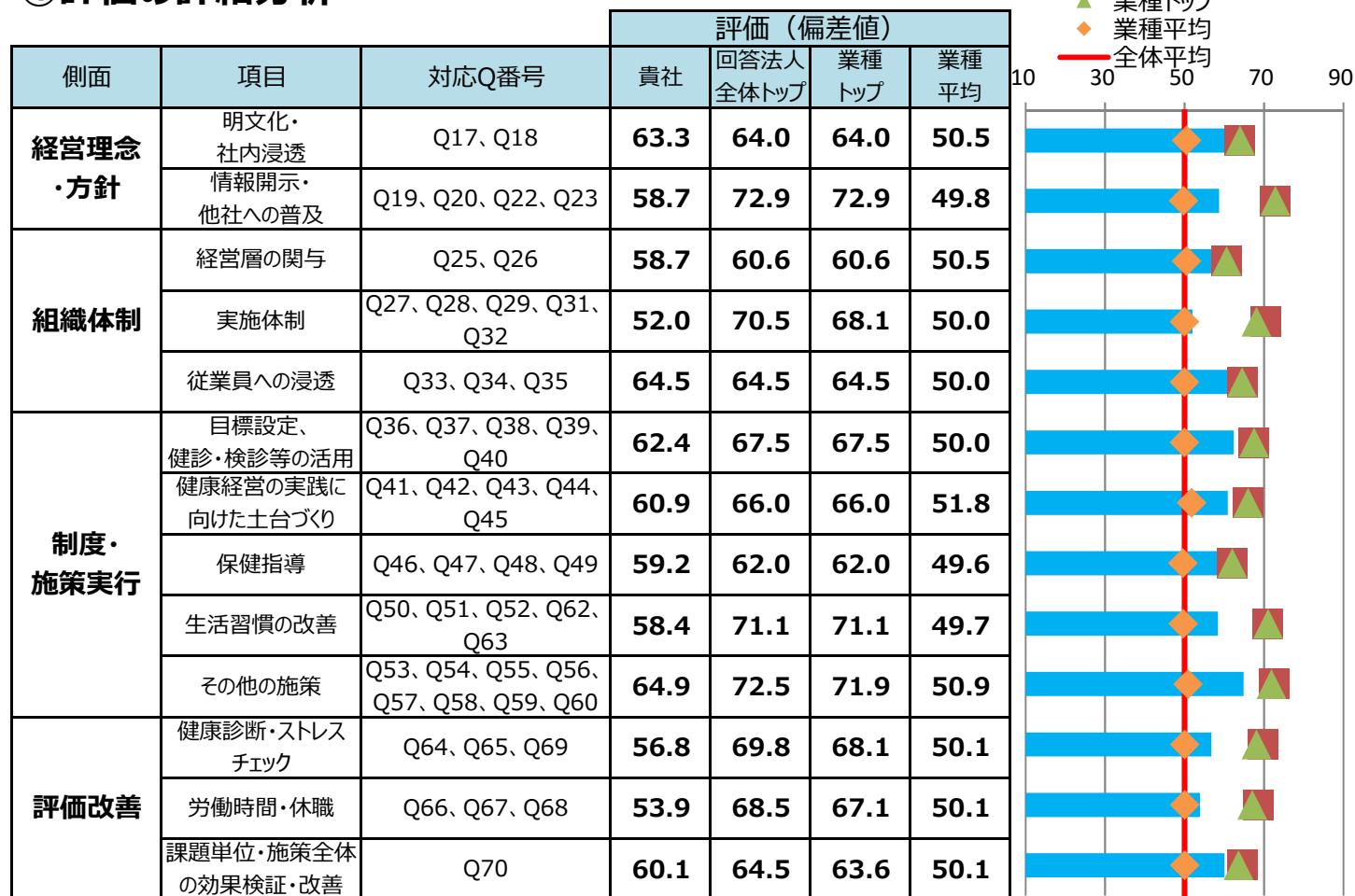
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	701~750位	701~750位	501~550位	201~250位	351~400位
総合評価	48.6	53.9(↑5.3)	58.0(↑4.1)	61.8(↑3.8)	60.2(↓1.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 以下の4つを健康経営で解決したい重点的な経営課題と位置付けています。(1) 長時間労働の抑止、(2) メンタルヘルスケアの推進、(3) 家庭と仕事の両立の実現、(4) 疾病の早期発見と予防
健康経営の実施により期待する効果	従業員が安心して働くことのできる環境を提供し、健康づくりを積極的に推進していく健康経営に取り組むことで、会社の発展・成長、そして、経営理念に掲げる「事業にかかわるすべてのひとの幸福を追求します」を実現していきます。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://itec.hankyu-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	58.5	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	60.1	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.1	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.8	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	70.9	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.7	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.7	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	52.6	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	53.6	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	定期健康診断の結果を分析したところ、血圧・脂質・肝機能・肥満について全国平均・業種平均より良い数値になっておらず、これらの項目は生活習慣病の発病に大きく関係していることから、従業員・会社の将来性に大きな影響を与えられとされる。特定保健指導及び若年者においても保健指導を実施しているが、更なる対策を行い、より一層の従業員の健康向上を推進したい。
	効果検証結果	保健指導レベルが「積極的支援」「動機付け支援」の者を対象に、生活習慣病・食生活に関するセミナーを実施。本人の選択制とし、対象者がより興味のある方に参加しやすくした結果、対象者の9割以上が参加した。
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	長時間労働抑制のため、2019年度より、労使で年間の36協定時間よりも低い(厳しい)時間を部署毎に定め、その時間以内で勤務するよう取り組んだことにより、時間外労働は減少傾向にあった。一方で、労災認定基準の一つの目安である540時間(月45時間×12ヶ月)超の時間外労働を行っている従業員が複数名おり、さらなる取組を行う必要があった。
	効果検証結果	2020年度は、全ての部署につき労使設定上限時間を540時間以下に引き下げる取組を実施した結果、540時間超過者数は2009年の調査開始以降初めて0名となった。
	効果検証結果	上記の結果を踏まえ、2021年度についても、時間外労働を540時間以内に抑える取組を引き続き実施し、さらなる時間外労働の削減・平準化に取り組むことで、長時間労働による健康障害防止とワークライフバランス向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社朝日新聞社

英文名: The Asahi Shimbun Company

■加入保険者: 朝日新聞健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

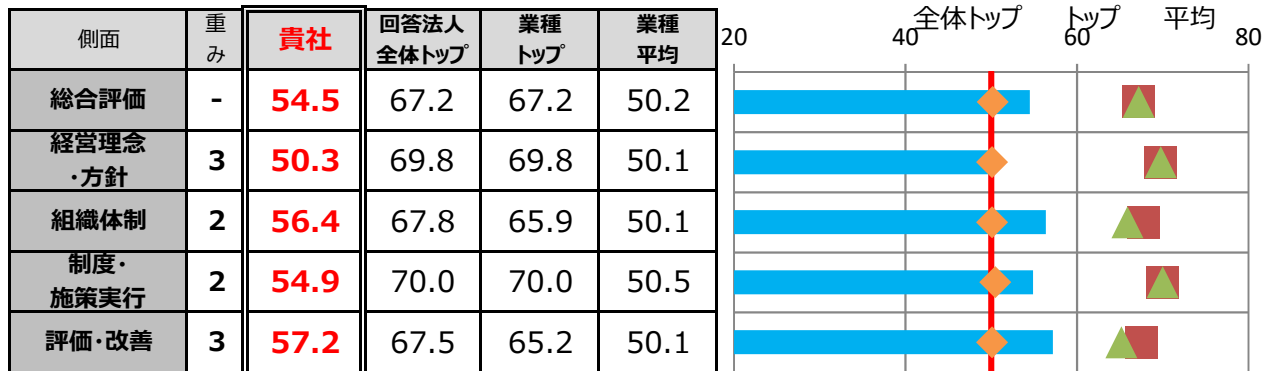
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1001~1050位 / 2869 社中

■総合評価: 54.5 ↓1.9 (前回偏差値 56.4)

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

②評価の内訳



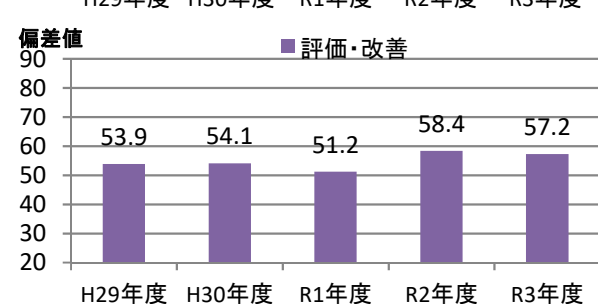
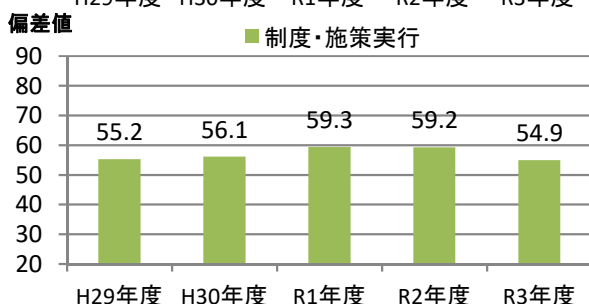
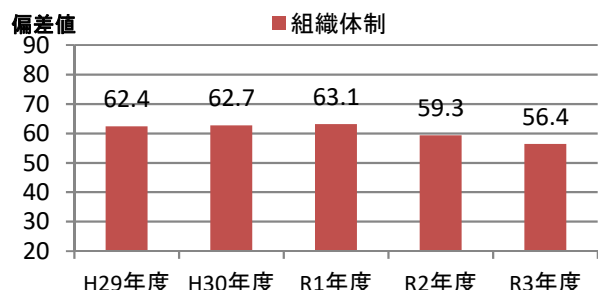
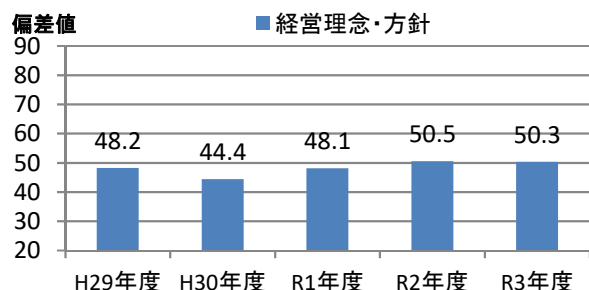
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

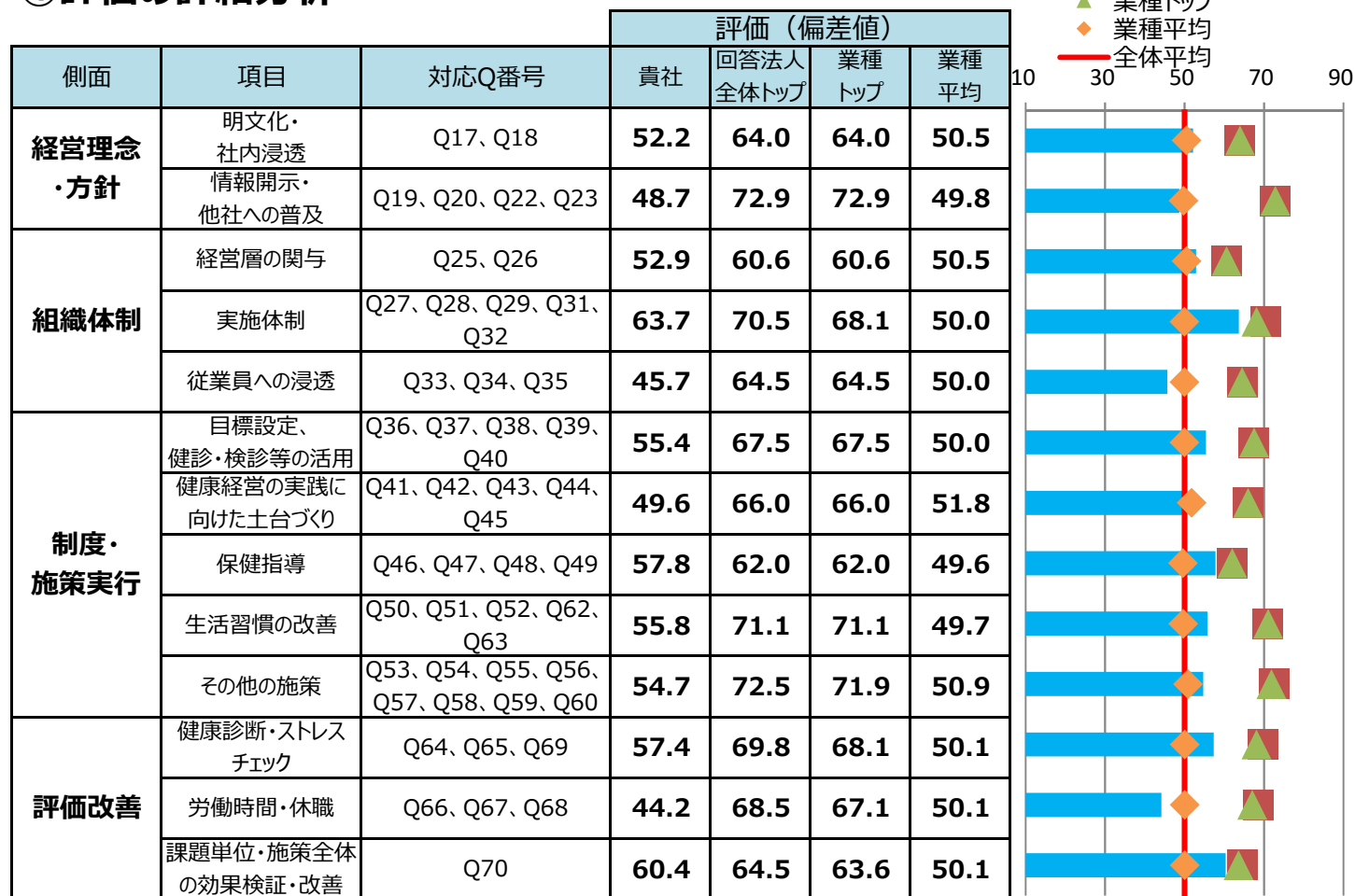
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	401~450位	701~750位	901~950位	751~800位	1001~1050位
総合評価	54.3	53.5(↓0.8)	54.3(↑0.8)	56.4(↑2.1)	54.5(↓1.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 「ともに考え、ともにつくるメディア」として信頼され、社会に必要とされる存在であり続けるためには、従業員の心身の健康が大前提である（朝日新聞社健康経営宣言より）。健康経営の推進により従業員の健康不調による労働損失を低減したい。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康を増進することにより、メンタル不調などによる生産性の低下を防ぎ、従業員の仕事上のパフォーマンスをあげ、傷病休業日数や離職率の低下につなげたい。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	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.asahi.com/corporate/csr/14427430

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.7	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	57.6	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.2	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.5	50.2	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	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.9	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.7	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	52.6	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	60.8	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	新聞社特有の不規則な労働形態もあり、正しい生活習慣が身につけていない従業員が多い状況です。2020年度は全従業員の1/4が適正体重維持者率（BMI）で肥満という集計結果でした。生活習慣病やその予防に関する知識が不足している従業員も多くいます。特に30代男性の約3割が肥満リスク者で、若年層の肥満割合が高いことから、生活習慣病予備軍としての若年層対策が喫緊の課題です。
	効果検証結果	①アプリを使ったウォーキングプログラムを春と秋の年に2回実施し、目標達成者には豪華景品を贈呈しています。②コロナ太りの解消に向けて、ライザップと提携し、オンラインセミナーを複数回配信しています。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	社内の喫煙所の削減や、禁煙治療、禁煙相談の実施など、禁煙推進の取り組みを行ってきましたが、新聞社特有の生活スタイルの影響もあり、喫煙率の下げ止まりや、他の年代に比較して若年層と女性の喫煙率が高いといった課題が残っています。
	効果検証結果	2017年に「禁煙ポリシー」を策定しました。①従業員間の会合の禁煙化、②事業所内の屋内喫煙所廃止と屋内禁煙化、③屋外喫煙所の縮小・廃止、④禁煙支援、啓発運動の継続、推進などに取り組みました。
	効果検証結果	健康経営に取り組んだことがきっかけとなり、事業所内の屋内喫煙所は全部廃止することができました。残りの屋外喫煙所も残りわずかです。従業員の喫煙率は目標とする半減までには至っていませんが、14%まで減らすことができました。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社トヨタシステムズ

英文名：TOYOTA SYSTEMS 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：情報・通信業

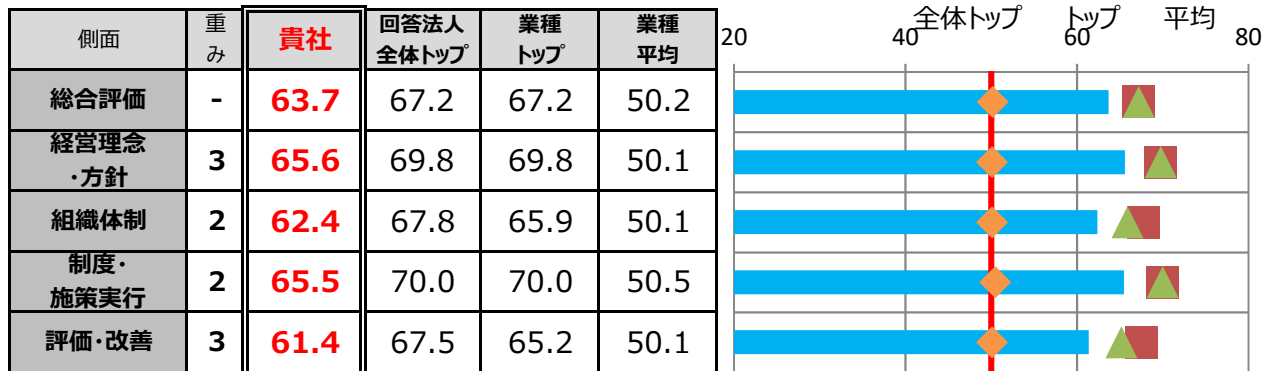
①健康経営度評価結果

■総合順位： 51～100位 / 2869 社中

■総合評価： 63.7 ↑0.3 (前回偏差値 63.4)

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

②評価の内訳



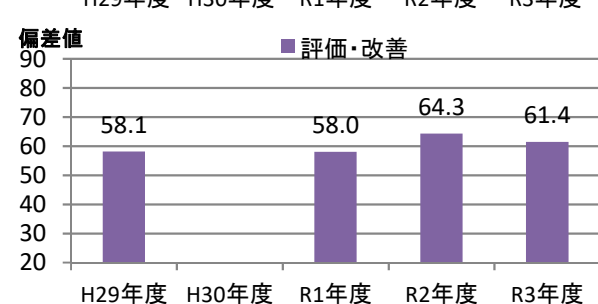
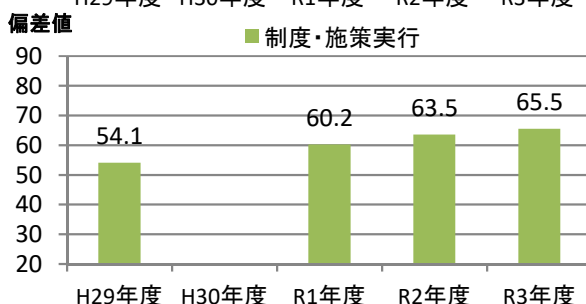
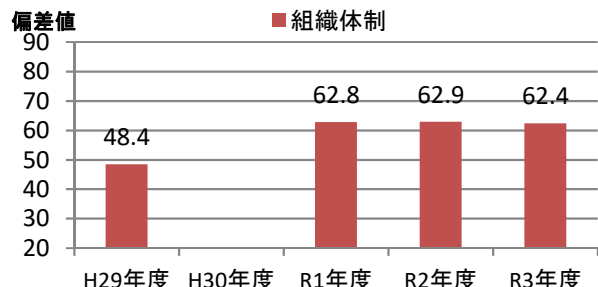
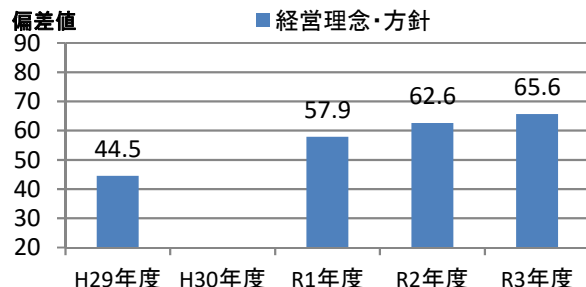
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

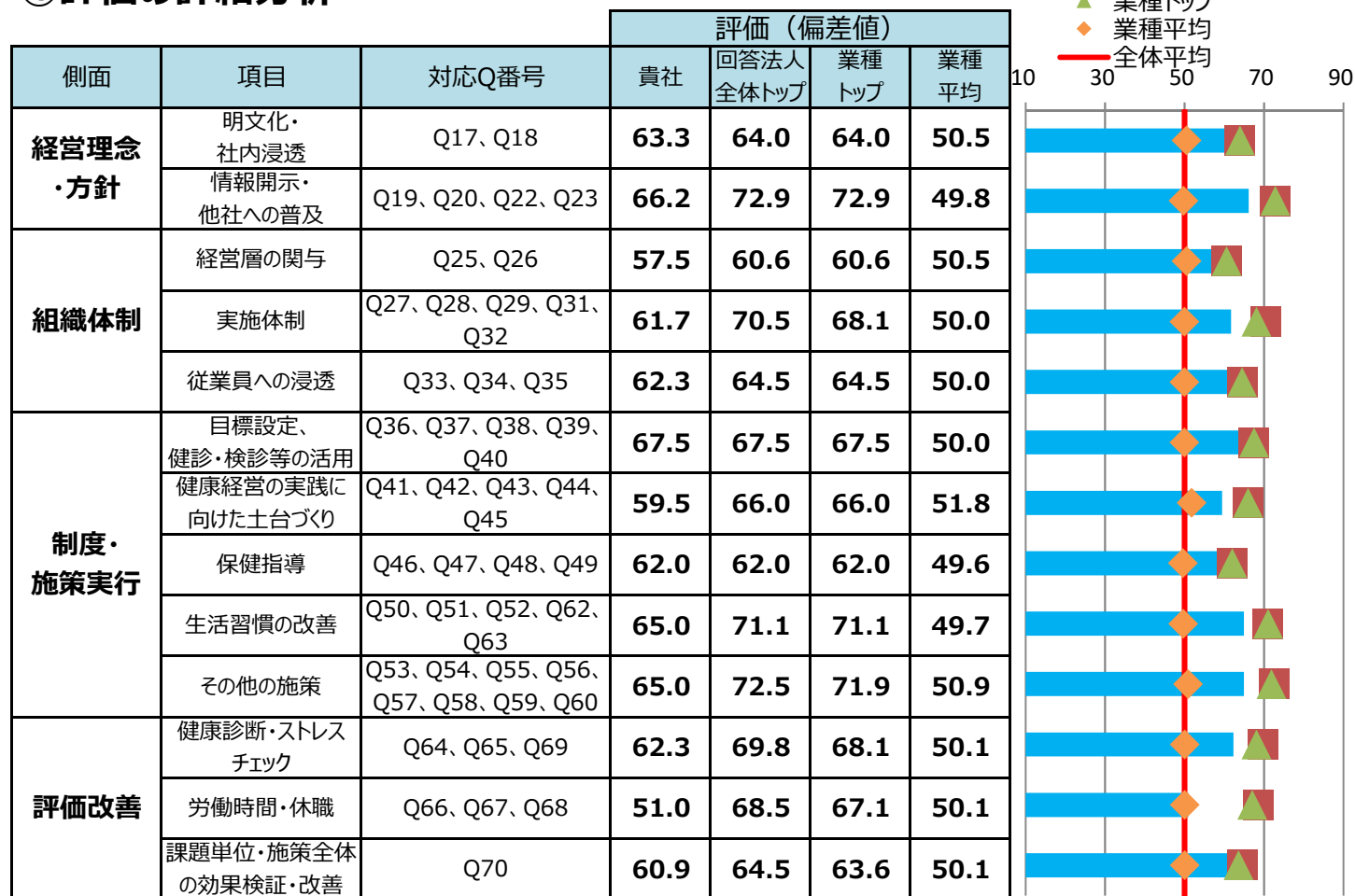
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	-	351～400位	101～150位	51～100位
総合評価	50.9	-	59.4(-)	63.4(↑4.0)	63.7(↑0.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康に関するアンケートの結果、「体の自覚症状（不調）あり」と回答した従業員が3年連続して9割程度となっており、プレゼンティーズムへの影響が課題となっている 自己管理を促進することで、パフォーマンスの低下につながる不調や生活習慣を見直し、自ら改善を図れる従業員の育成に努める
健康経営の実施により期待する効果	健康リスクの低減により、生産性や仕事に対する意欲の向上と組織の活性化につなげたい 従業員の健康への投資により、従業員が誇りとやりがいを持って仕事に取り組むことで会社の長期安定的な成長を実現 具体的な指標として、健康づくりに主体的に取り組む従業員の割合：80%の達成を目指す

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.2	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	62.1	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.7	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.5	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.2	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.4	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.6	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	68.4	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	2020年保健師、産業医面談実施も治療に至らず脳出血の後遺症にて業務遂行能力大幅低下にて職場復帰した事例が発生、何度も治療勧奨しても治療に至らず、ハイリスクのままなすべがなく長時間残業をしている従業員が複数いることから、複数の産業医監修のもと定期健康診断の値にて就業制限（1日2時間、月45時間までの残業は可）を付与するルールを規定（治療中でも値が基準を超えていれば適用）、運用した
	効果検証結果	・就業制限を機に適切な治療に至るケースが多く、疾患発症防止対策として継続することが必要 ・治療勧奨を行う面談でのトラブルがゼロになり、本人にとってもスタッフにとってもよかった ・糖尿病治療中断者、治療放置事例へ強く介入でき、管理に有益である ・疲労やストレスが引き金にならないよう血圧の治療勧奨を強化する
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	自社独自のメンタルフォロー者率（休務者＋不調者＋復帰者／全従業員数）が20年度以前より6.0%を推移。（目標5.0%以下） →特に、休務から復職したのち、就業制限を解除できずに、長期にわたりフォローする事例や、再休務する事例が散見された。 →復職時の回復の不十分さ・休務要因の振り返り不足・再発防止策の不足が課題
	効果検証結果	・産業医・産業保健スタッフにて復職判定の指標・基準の整備 ・外部リワーク施設機関との連携により休務要因の振り返りの強化 ・休務者の「復職レポート」提出により、受け入れ部署でも課題把握し再発防止策を検討 メンタルフォロー者率 21年度下期 4.8%に改善 ・復職判定の指標・基準を整備したことにより、産業医ごとの判断基準のずれが改善、未回復での復職阻止につながった ・リワークの実施により、復職前に休務者本人が自身の課題について認識でき、自ら再発防止策を検討する事例が増加→元職場復帰後、円滑に業務適応

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社富士通エフサス

英文名：

■加入保険者：富士通健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

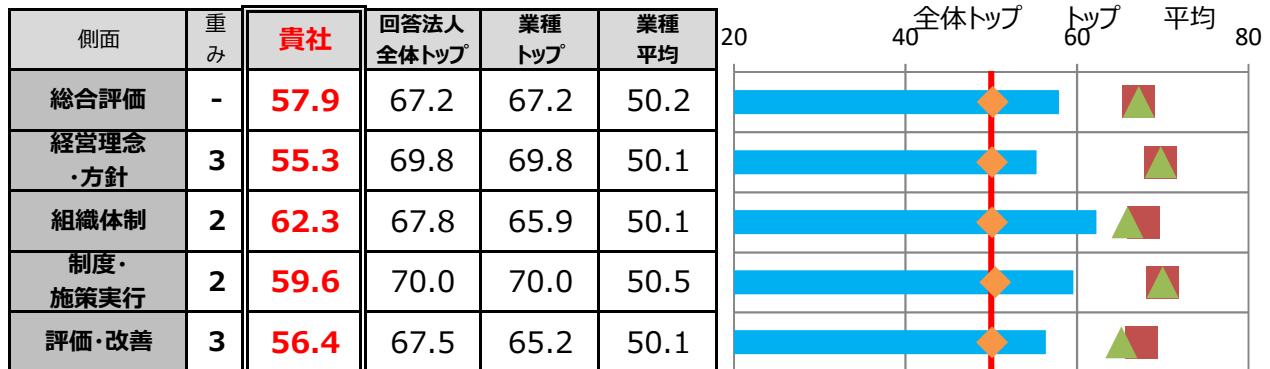
①健康経営度評価結果

■総合順位： 651～700位 / 2869 社中

■総合評価： 57.9 ↑2.7 (前回偏差値 55.2)

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

②評価の内訳



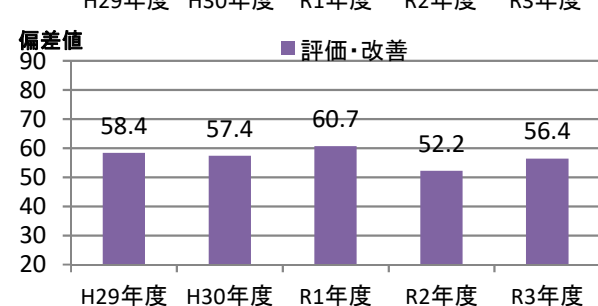
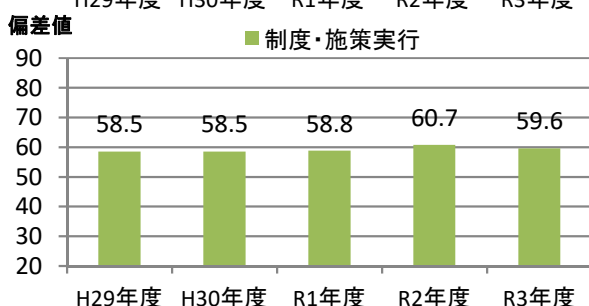
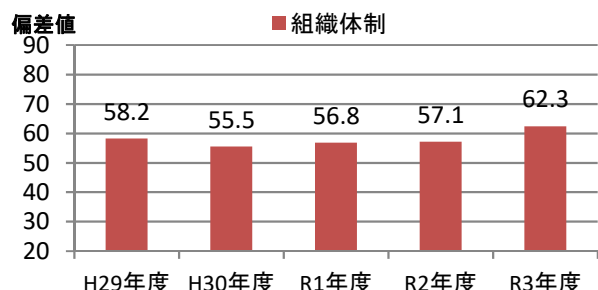
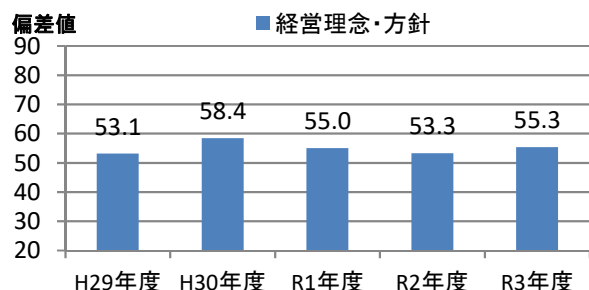
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

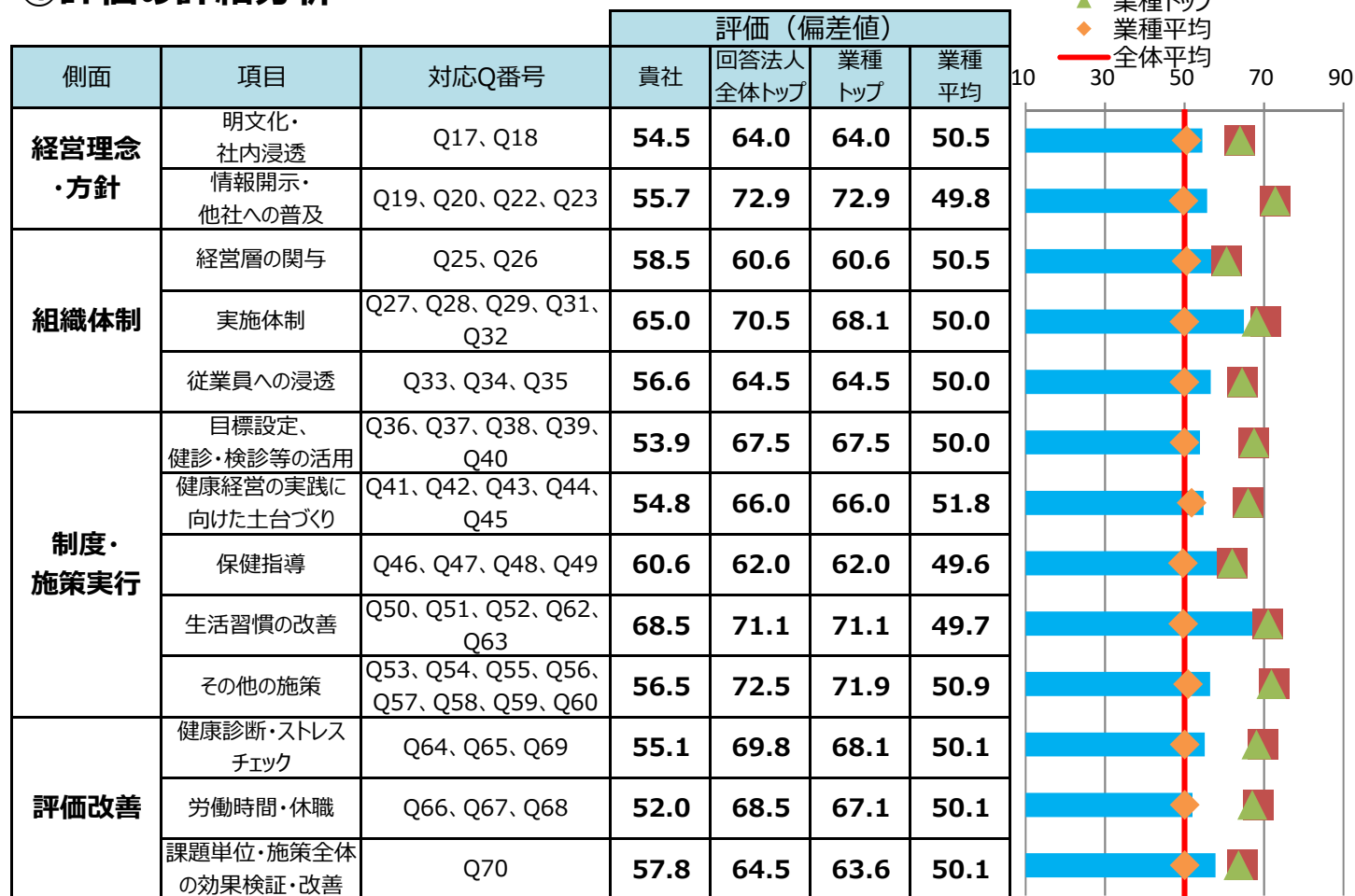
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	301～350位	401～450位	551～600位	851～900位	651～700位
総合評価	56.8	57.7(↑0.9)	57.8(↑0.1)	55.2(↓2.6)	57.9(↑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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.4	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	59.0	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.8	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.5	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.2	51.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.4	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.9	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.0	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.6	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	65.6	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題の内容	女性社員のがん予防、早期発見、早期治療の意識向上が課題である。 がんについて正しい知識を知り、年に1回婦人科健診を受診する必要性を理解し、受診率向上が必要である。
	効果検証結果	39歳以下の2020年度受診率が以下の通りとなり、全体の受診率向上に繋がった。 (29歳以下43.2%→51.6%、30-39歳47.5%→58.8%、全体68.5%→74.1%) 保健師が健診事後面談や相談を受ける中で、健康診断と同時に受診できることが受診のきっかけとなったとの声が多くあった。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	2016年度より毎日の禁煙タイムを順次拡大し、禁煙への取り組みを実施しているが、喫煙率が2018年度25.8%→2019年度26.5%と上昇している。 健康寿命の延伸、新型コロナ対策として免疫力向上につながる取り組みとして、喫煙率の低下が必要だと考える。
	効果検証結果	2020年4月より全事業所において就業時間中の喫煙を禁止し、10月からグループすべての事業所で喫煙室を閉鎖。オンライン禁煙プログラムでは、参加者の9割が禁煙達成。 喫煙率は、2020年度は23.9%となり、今年度の目標25%を上回る結果となった。保健師が健診事後面談や相談を受ける中で、オンライン禁煙プログラムは、コロナ禍において都合の良い時間に医師によるオンライン診察が受けられるため、禁煙するきっかけとなったとの声が多くあった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: トーテックアメニティ株式会社

英文名: TOTEK AMENITY LIMITED

■加入保険者: トーテックグループ健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

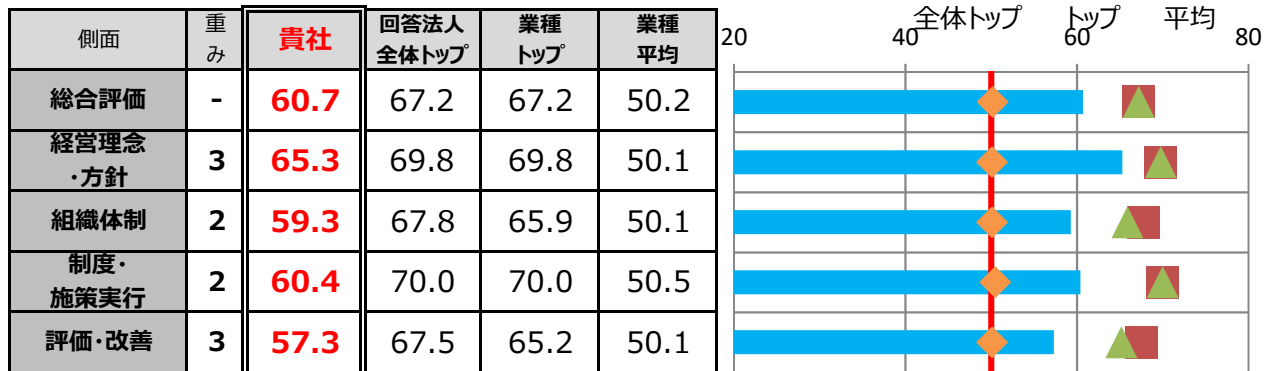
①健康経営度評価結果

■総合順位: 301~350位 / 2869 社中

■総合評価: 60.7 ↓0.5 (前回偏差値 61.2)

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

②評価の内訳



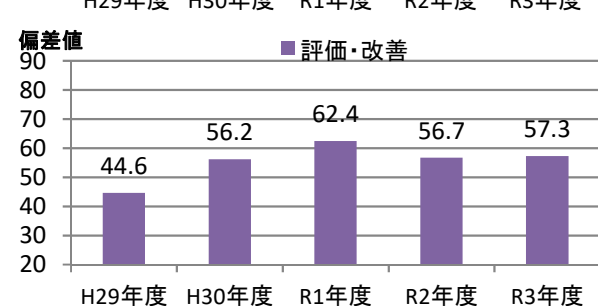
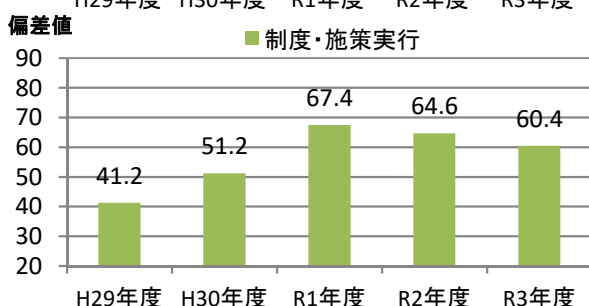
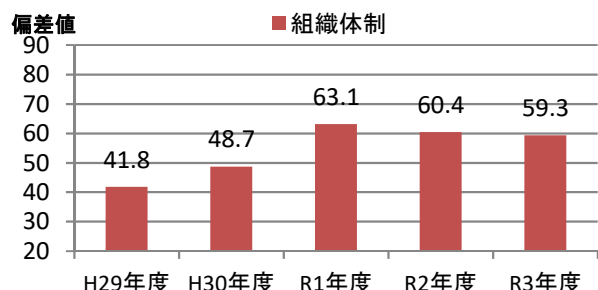
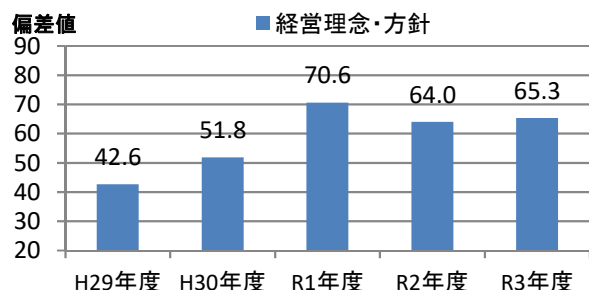
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点・順位を算出しています。

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

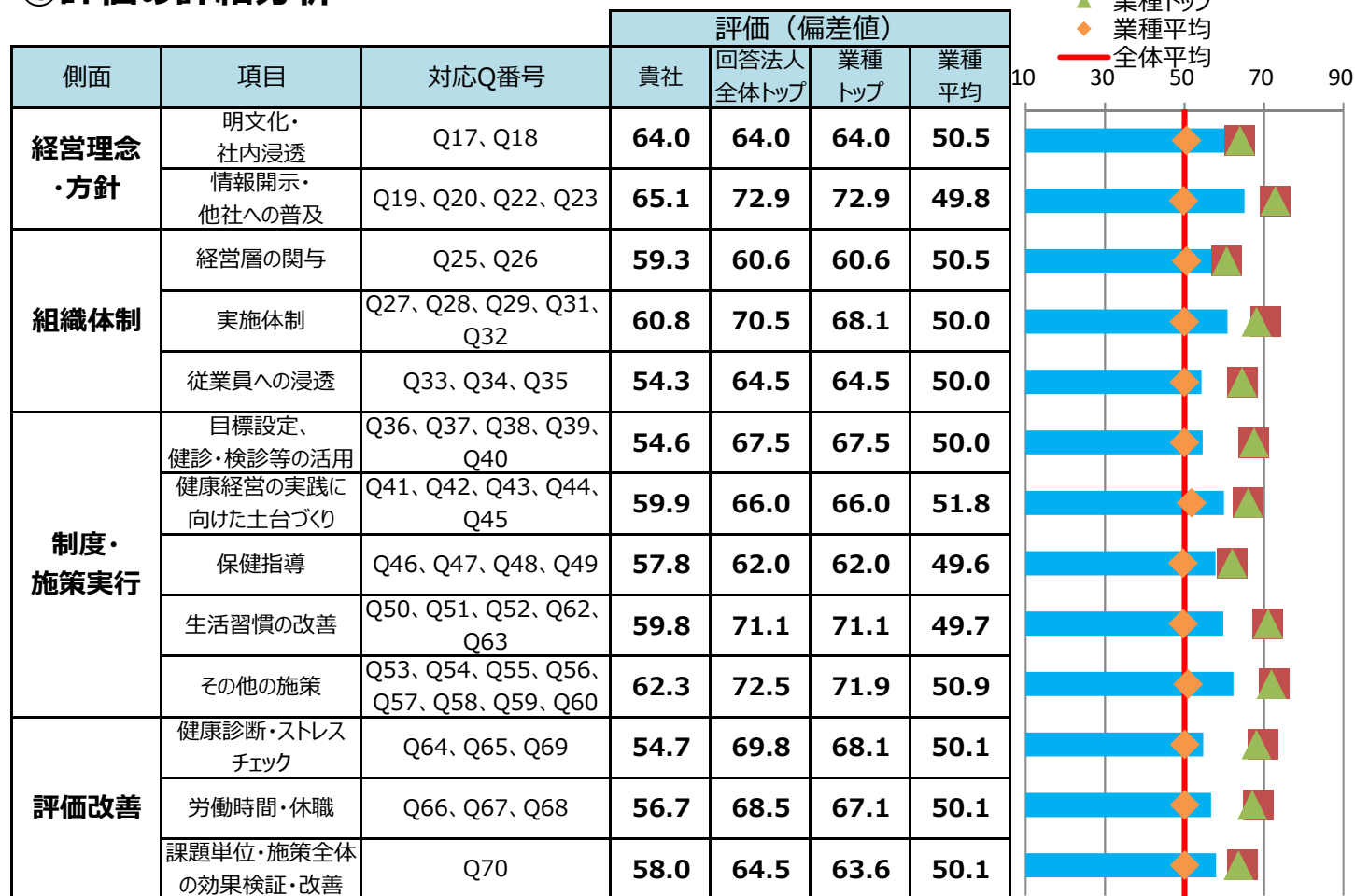
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	851~900位	1~50位	251~300位	301~350位
総合評価	42.4	51.9(↑9.5)	66.0(↑14.1)	61.2(↓4.8)	60.7(↓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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 経済産業省より生産性への影響度を評価する指標としてあげられている「プレゼンティーズム」と「アブセンティーズム」による従業員一人当たりの損失コストは、医療費よりも大きな割合を占め、特に「プレゼンティーズム」は早急に取り組むべき課題といわれており、トータルクグループとしても「従業員の生産性の向上」のため大きな課題と認識している。
健康経営の実施により期待する効果	「従業員の生産性の向上」に期待している。具体的な指標は以下とする。 《プレゼンティーズム》 ・目標値/達成期限：前年度比0.1ポイント増 ・2020年度実績：80.0 ・2021年度目標：80.1（実績：79.6） 《アブセンティーズム》 ・目標値/達成期限：前年度比0.1日減 ・2020年度実績：2.2 ・2021年度目標：2.1（実績：1.5日）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.totec.jp/company/policy/kenkoukeiei/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.0	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	57.0	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.9	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.6	50.2	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	67.2	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.1	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.6	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.1	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.6	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	60.3	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	健康診断の有所見率が増加傾向にあり、特定保健指導対象者及び受診勧奨対象者も増加している。対象者の医療機関受診率も低いので、重症化に繋がる要因になる可能性がある。
	施策実施結果	①全社員対象eラーニング教育(必須)、健康増進セミナー開催②昼食用に健康弁当紹介③対象者及びその上司に、個別の受診勧奨や特定保健指導の案内を行い、事後確認まで行う
効果検証②	効果検証結果	2019年度：肥満：25.0% 血圧：19.4% 血糖：15.2% 脂質：22.1% 2020年度：肥満：25.9% 血圧：20.0% 血糖：23.9% 脂質：23.3%
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	弊Grの2019年度喫煙率は22.4%と、未だ社員の1/4弱が喫煙者である。たばこは各種病気の要因となる有害物質であり、当事者のみならず、副流煙等で非喫煙者にも健康被害を及ぼす可能性があるため、疾病増加に繋がる可能性がある。
効果検証③	施策実施結果	①全社員対象eラーニング教育(必須)②毎月1回禁煙推進デーとメール・ポスターでの啓蒙③禁煙奨励金給付④禁煙外来治療費補助⑤屋内喫煙室を廃止し、リフレッシュルームに転換⑥禁煙タイム設定⑦禁煙補助剤費補助
	効果検証結果	2019年度：喫煙率：22.4% 2020年度：喫煙率：20.2%

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立システムズエンジニアリングサービス

英文名：Hitachi Systems Engineering Services, Ltd

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

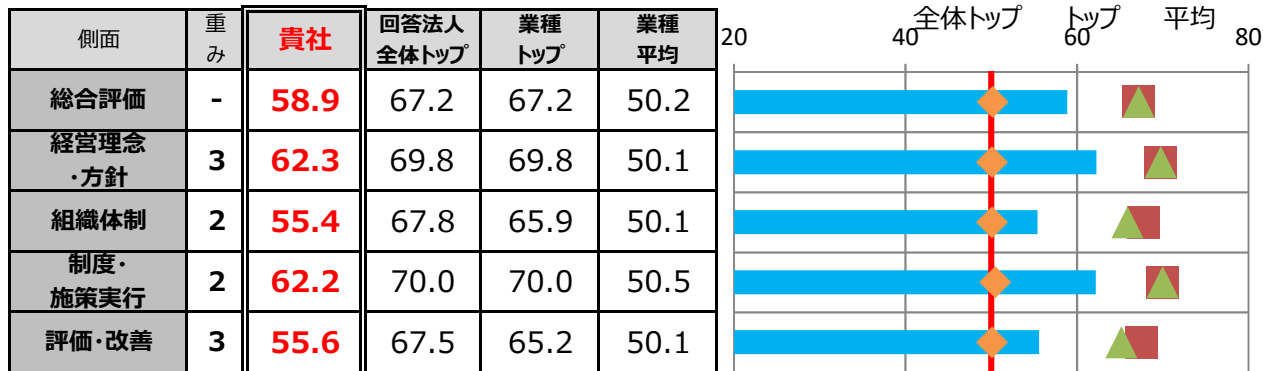
①健康経営度評価結果

■総合順位： 551～600位 / 2869 社中

■総合評価： 58.9 ↑0.6 (前回偏差値 58.3)

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

②評価の内訳



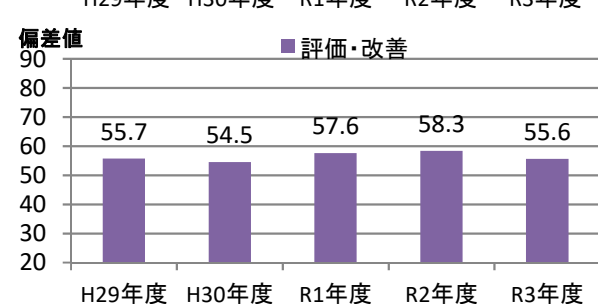
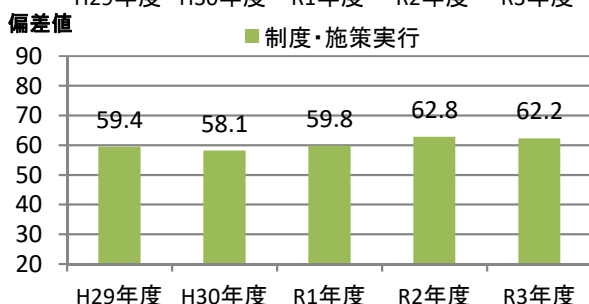
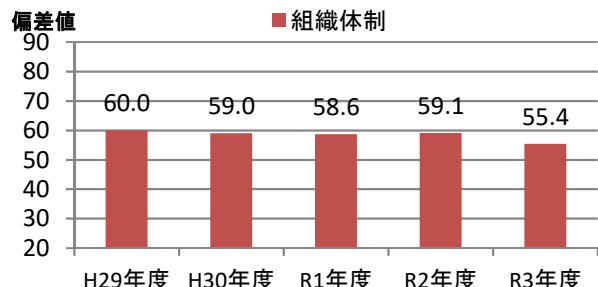
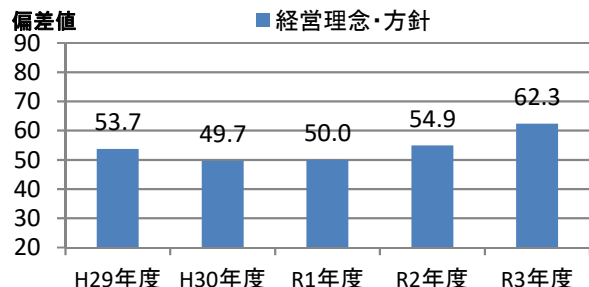
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

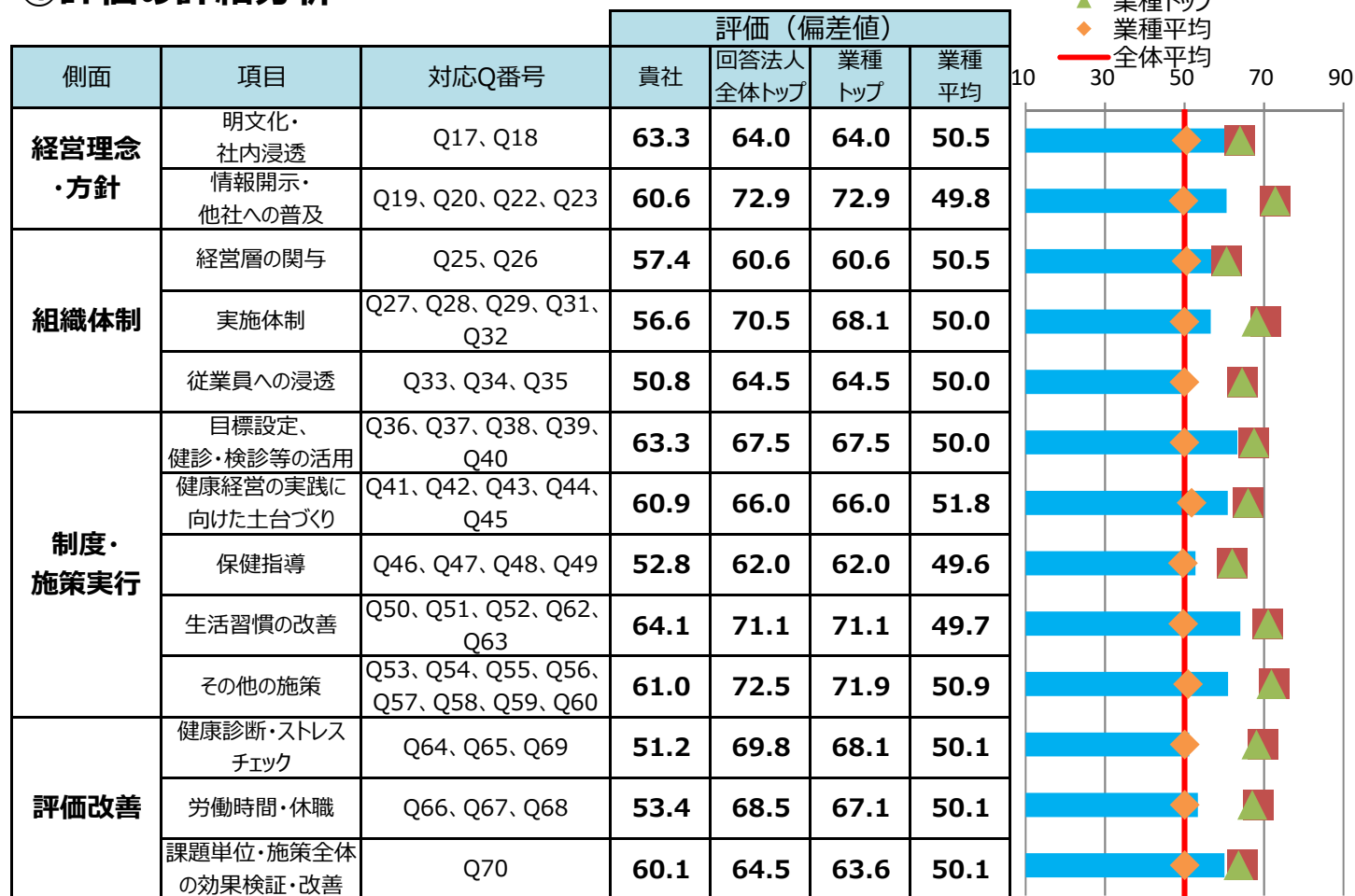
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	251～300位	601～650位	751～800位	551～600位	551～600位
総合評価	57.1	55.0(↓2.1)	56.0(↑1.0)	58.3(↑2.3)	58.9(↑0.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員一人ひとりの「健康」が経営の基盤と考えているが、以下を課題としている。 ①メンタル休職者が横ばいもしくは増加傾向にある(2021年休職者数月平均18.3人) ②肥満比率、血糖・血圧値が高い社員が多い ③サーベイによるエンゲージメント指標がグループ会社と比べ低位(10%の差) ④サイト(顧客先)勤務先での孤立感 ⑤健康への意識(ヘルスリテラシー)は高くなっているが、行動変容までには至っていない
健康経営の実施により期待する効果	生産性の向上及び業務効率化による会社業績の向上を目的に、 ・職場環境の改善や健康増進による、従業員一人ひとりのモチベーションの向上及び職場全体を活性化し、業績向上への寄与 ・メンタル、フィジカル等の健康上の理由による、欠勤・休職・退職の撲滅 ・一人ひとりが正しいヘルスリテラシーをもち、健康意識を高めることによる、行動変容の定着 ・ハピネスのための健康マネジメント

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.hitachi-systems-es.co.jp/corpinfo/healthmanage.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.6	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	54.7	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.4	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.3	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.6	51.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.9	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.1	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	52.6	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	63.3	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタル不調者が横ばい、増加傾向にあり、これまでも実施してきているストレスチェックの結果分析だけでなく多角的な視点で分析が必要と考えた。また、メンタル不調者の早期発見と対応についても職場の上長に対して、またセルフケアとしても若手社員に対してストレスとの向き合い方について理解浸透を図ることが重要であると考えた。
	施策実施結果	高ストレス職場に対しメンタルヘルス改善意識調査を実施したところ、回答率は96.9%であった。またOJT指導員と新入社員に対してもそれぞれの立場を踏まえたメンタルヘルス研修を実施している。
	効果検証結果	今年度のストレスチェックの結果では、昨年度の結果より高ストレス者の比率は1.5%増加、仕事のストレスによる健康リスクは1ポイント増加という、僅かに悪くなった結果であった。メンタル不調による休職者についても現時点で前年比横ばいであるが、年度としての検証は年度末に検証していく。今後更にコロナ禍による働き方の変容に沿った課題定義と施策を検討していく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題の内容	2019年度以降、コロナ禍の影響もあり、女性に特化した健康とコミュニケーションに関するセミナーの実施が出来ずにいた。また、健康診断の結果から、婦人科健診の受診率が把握できておらず、早急に確認・把握し受診勧奨を強化することが必要であった。
	施策実施結果	乳がん・子宮頸がんの両方の検査を受診した女性社員は38.3%。また、今後実施して欲しいセミナーについてアンケートを実施したところ、年代別のからだの変化に関する内容を求める声が多く挙がった結果となった。
	効果検証結果	上記課題より、健診受診率はまだデータとして吸い上げられていないが、婦人科健診の受診勧奨の強化をすべく、部位健診に対して補助金を支給、また女性社員へは個別に受診勧奨メールを実施した。更に、年代別のセミナーを開催するとともに、がんと就労に着目したセミナーを開催し、97%の満足度となった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社コスモネット

英文名: COSMONET CO.,LTD

■加入保険者: CNCグループ健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

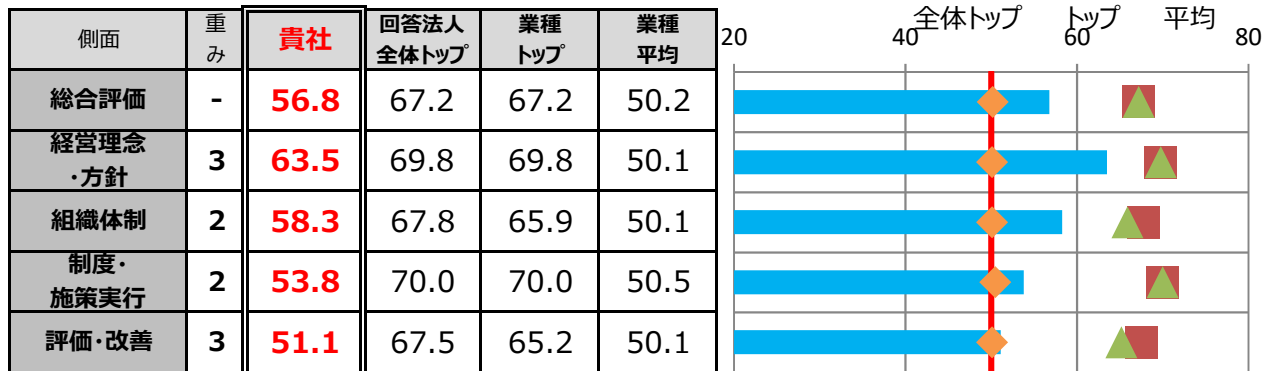
①健康経営度評価結果

■総合順位: 751~800位 / 2869 社中

■総合評価: 56.8 ↑0.1 (前回偏差値 56.7)

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

②評価の内訳



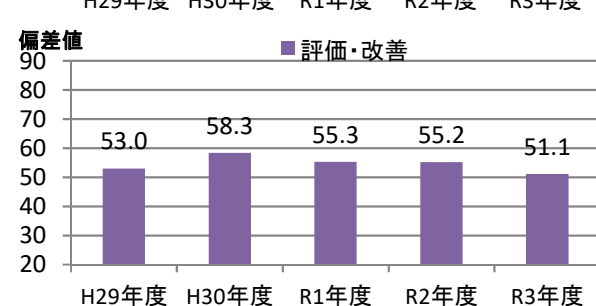
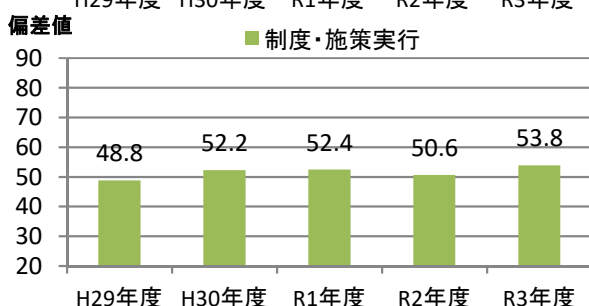
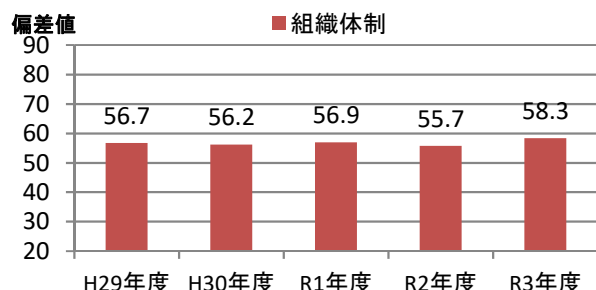
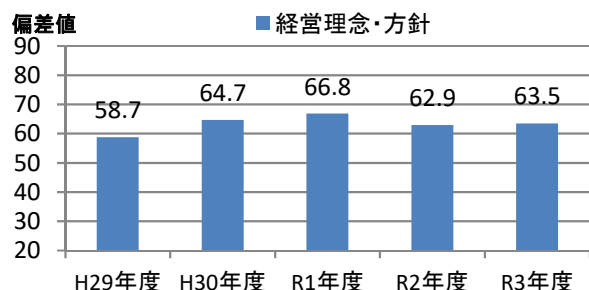
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

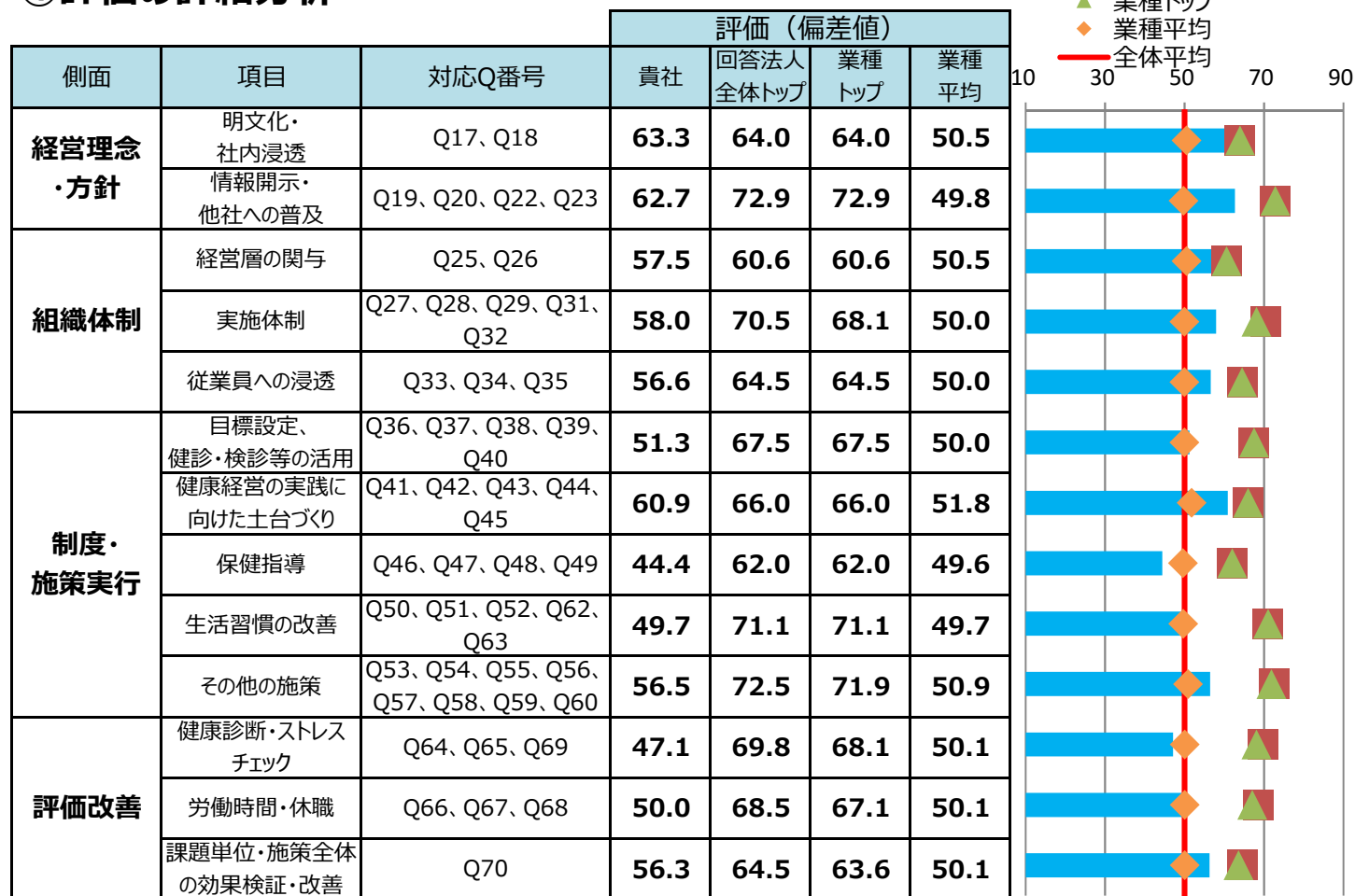
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	351~400位	451~500位	701~750位	751~800位
総合評価	54.2	58.0(↑3.8)	58.5(↑0.5)	56.7(↓1.8)	56.8(↑0.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 労働人口減少が叫ばれる中、これまで以上に労働力の確保、各人の生産性の向上は急務とされてきている。当社が事業を継続的に発展させ、社会にこれからも信頼されるサービスの提供を実施していくために従業員一人ひとりのパフォーマンスの向上は課題である。
健康経営の実施により期待する効果	不定愁訴の的確な特定と改善施策によるパフォーマンスの向上、ソーシャル・キャピタルを醸成し心理的安全性が向上することによる組織力の向上、組織内のコミュニケーションの円滑化によるワークエンゲージメントの向上を期待する。また、健保の理事長を法人の代表が兼務することによりコラボヘルスをはじめ健康経営施策の推進をより強化し、パフォーマンス得点を2022年時点で70.0点を目指していく。

※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

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.0	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	41.1	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.8	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	39.5	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.8	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.6	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.7	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	52.6	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	39.7	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	継続的に実施している全従業員への健康意識調査アンケートの結果、症状を抱えている従業員が多い状態だが、施策による改善効果もあり最多項目はストレス系症状ではなくなった。しかしパフォーマンス低下とストレス系症状の相関関係には強いものがある。組織全体のパフォーマンスを向上させるためにも、未だストレス症状を持つ従業員の減少と症状の軽減への取組み、改善することが必要となる。
	効果検証結果	新入社員向け、管理職向けのヘルスケアセミナーを実施し、セルフケア・ラインケアについて学ぶ機会を設けている。セミナーではディスカッションの時間を設け、積極的な参加を促すことができた。
効果 検証 ②	効果検証結果	セミナー実施後にアンケートをとったところ、90%を超える満足度を記録した。アンケートのフリーコメントには、対スタッフに対して気を配るだけでなく、対自分も気をつけるなど前向きな意見が多くみられた。全従業員への健康意識調査アンケートの結果、全社のパフォーマンス得点が前回より5.2ポイント改善した。
	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	20代女性の生産性には依然として課題があり、今回も全社平均を下回る61.5点という結果であった。20代女性には心や体の不調が多く生理痛や月経障害の訴えもみられる。これらの不調と仕事の生産性には相関関係があり、社内のディスカッションでも女性特有の健康課題の改善には意見が上がった。従業員の約半数を占める女性従業員が全社に与える影響は大きく、健康課題の理解、改善は課題である。
効果 検証 ②	効果検証結果	女性だけではなく男性（主に管理職）にも積極的に参加を促し、女性のヘルスケアセミナーを実施した。
	効果検証結果	参加者へのアンケートの結果は、理解度、満足度ともに90%以上が「理解できた」研修内容に「満足した」と回答し大変有意義な結果となった。参加者からは体調面への配慮とより密なコミュニケーションをとるよう心掛けますとの感想もあり組織への良い影響が期待できる。全従業員への健康意識調査アンケートで20代女性のパフォーマンス得点が前回より6.2ポイント改善した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社法研

英文名：HOUKEN Corporation

■加入保険者：出版健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

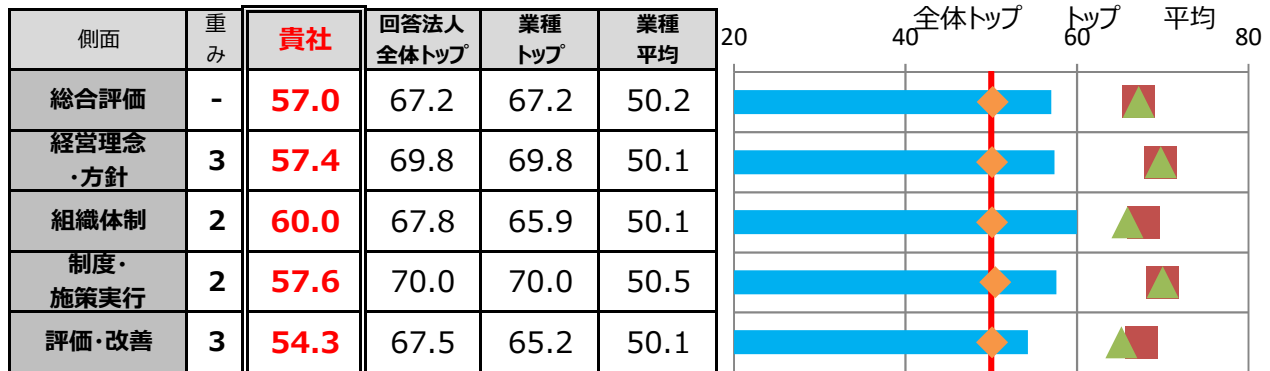
①健康経営度評価結果

■総合順位： 751～800位 / 2869 社中

■総合評価： 57.0 ↓2.3 (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



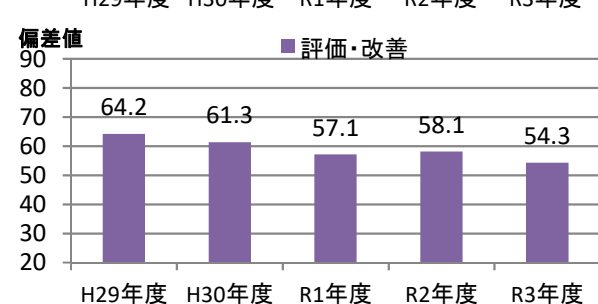
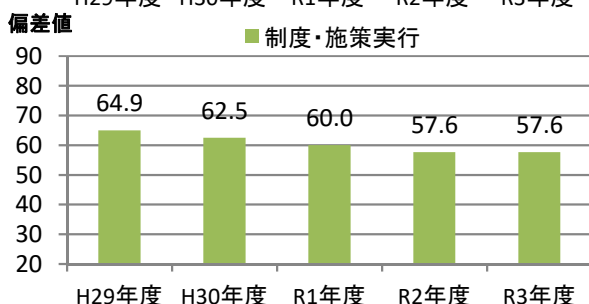
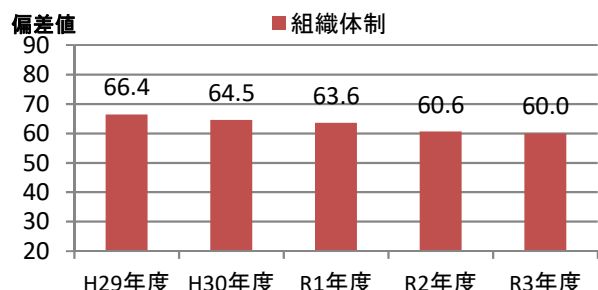
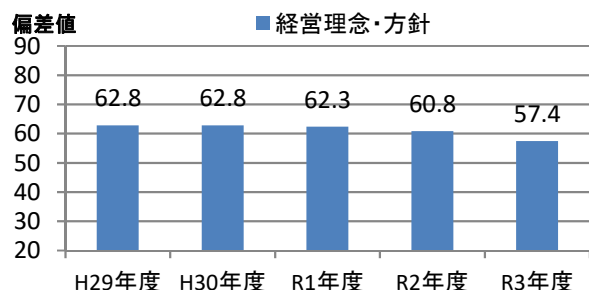
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

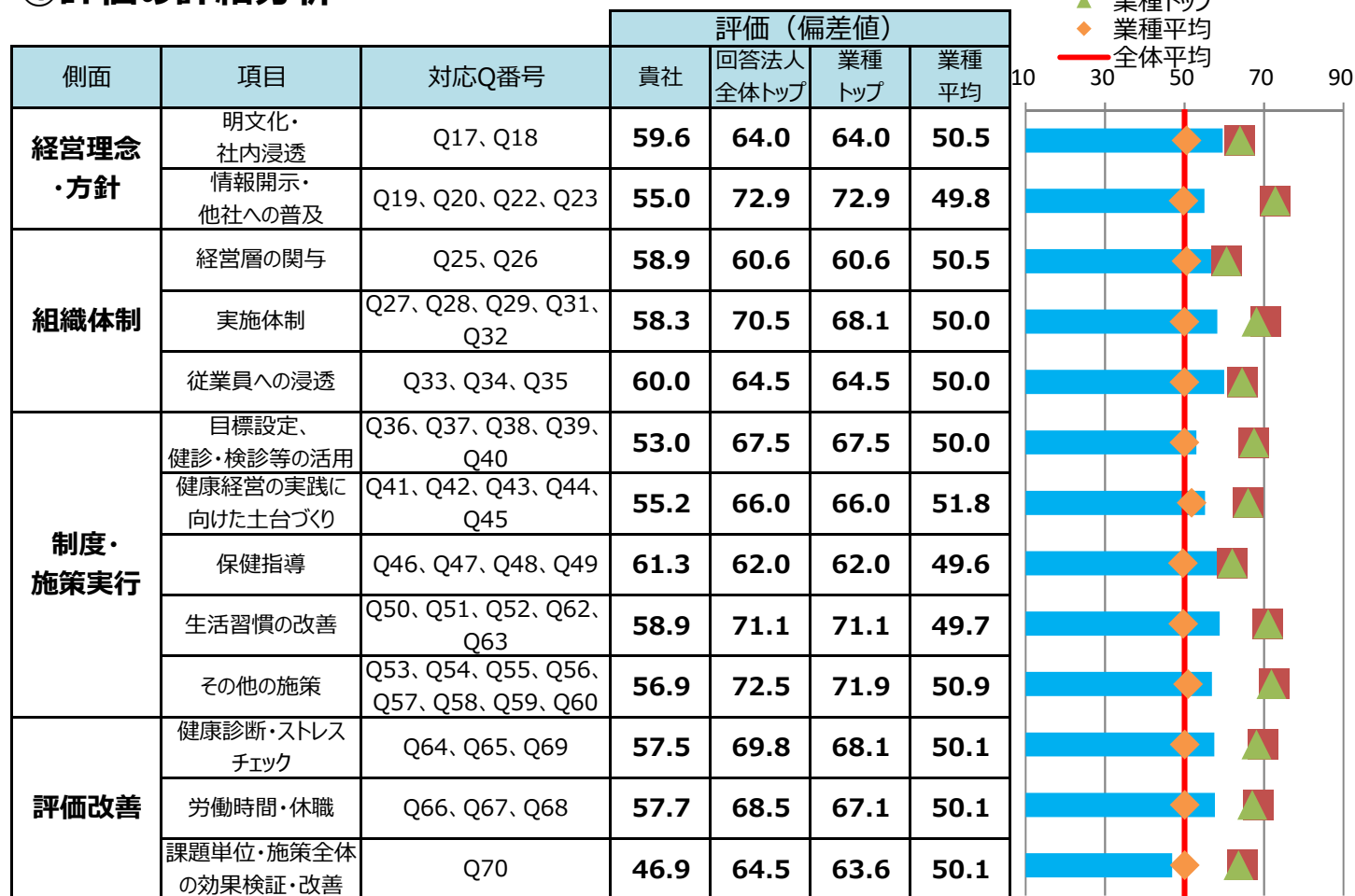
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	51～100位	101～150位	251～300位	451～500位	751～800位
総合評価	64.4	62.8(↓1.6)	60.5(↓2.3)	59.3(↓1.2)	57.0(↓2.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 睡眠不足や生活習慣の乱れ等による不健康や疾病や心身の健康上の問題は、従業員のパフォーマンスを著しく低下させる為、生産性低下の防止が重要な経営課題となっている。
健康経営の実施により期待する効果	心身共に健康な従業員のパフォーマンス向上は、必然的に会社業績に連動し、従業員等1人当たり営業利益の増加が期待される。

※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

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.sociohealth.co.jp/company/health-management/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.6	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	63.5	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.1	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.9	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.2	51.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.1	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.9	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	52.6	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	59.5	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	管理職を含む、職場環境や長時間の時間外労働等のストレスに起因する、メンタル疾患の早期発見・予防。
	施策実施 結果	時間外労働時間や本人申し出による、産業医との面談及び受診勧奨の実施
	効果検証 結果	定期的な面談の実施や産業医の支援により、メンタル不調者も、早期にスムーズな職場復帰が可能となり、安定的に就業できている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	－
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東京海上日動システムズ株式会社

英文名：Tokio Marine & Nichido Systems Co., Ltd

■加入保険者：東京海上日動健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

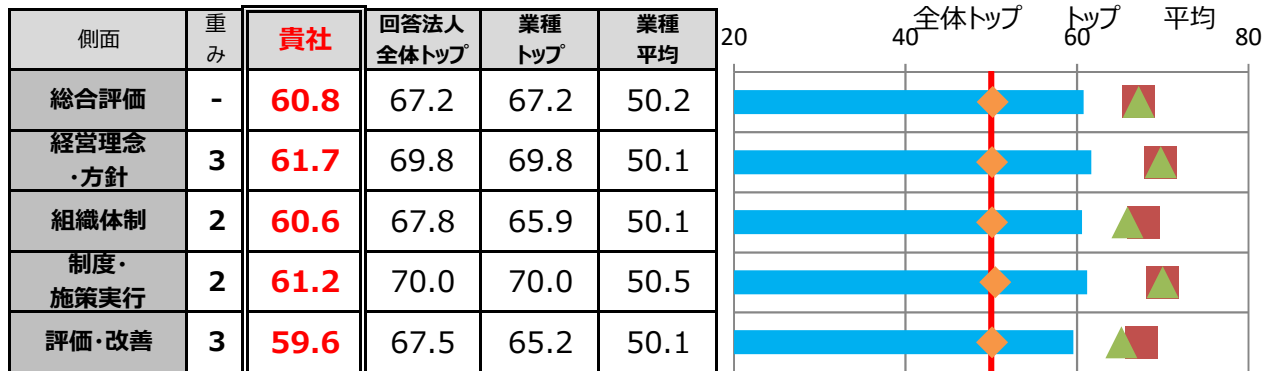
①健康経営度評価結果

■総合順位： 301～350位 / 2869 社中

■総合評価： 60.8 ↑0.9 (前回偏差値 59.9)

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

②評価の内訳



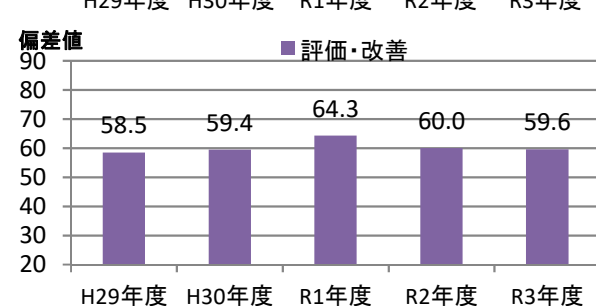
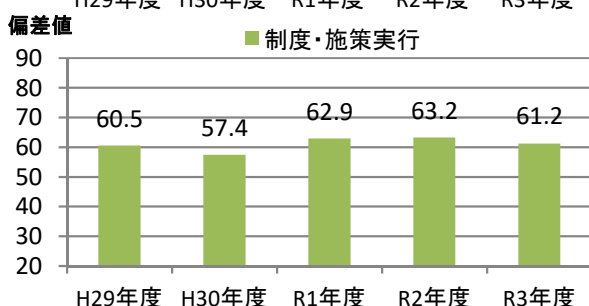
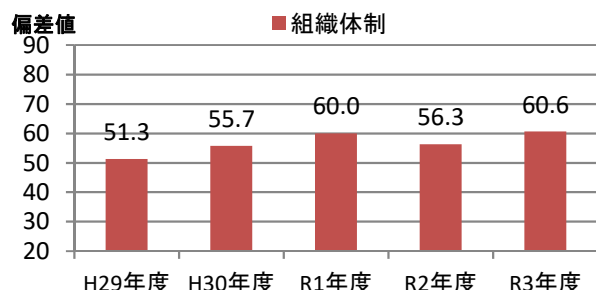
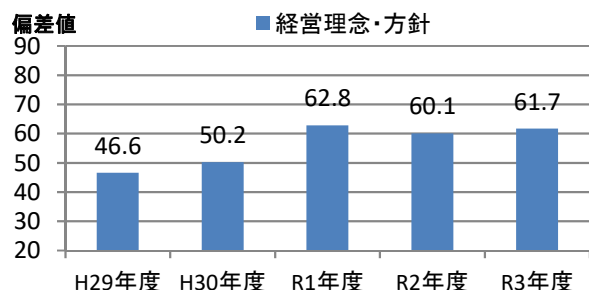
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

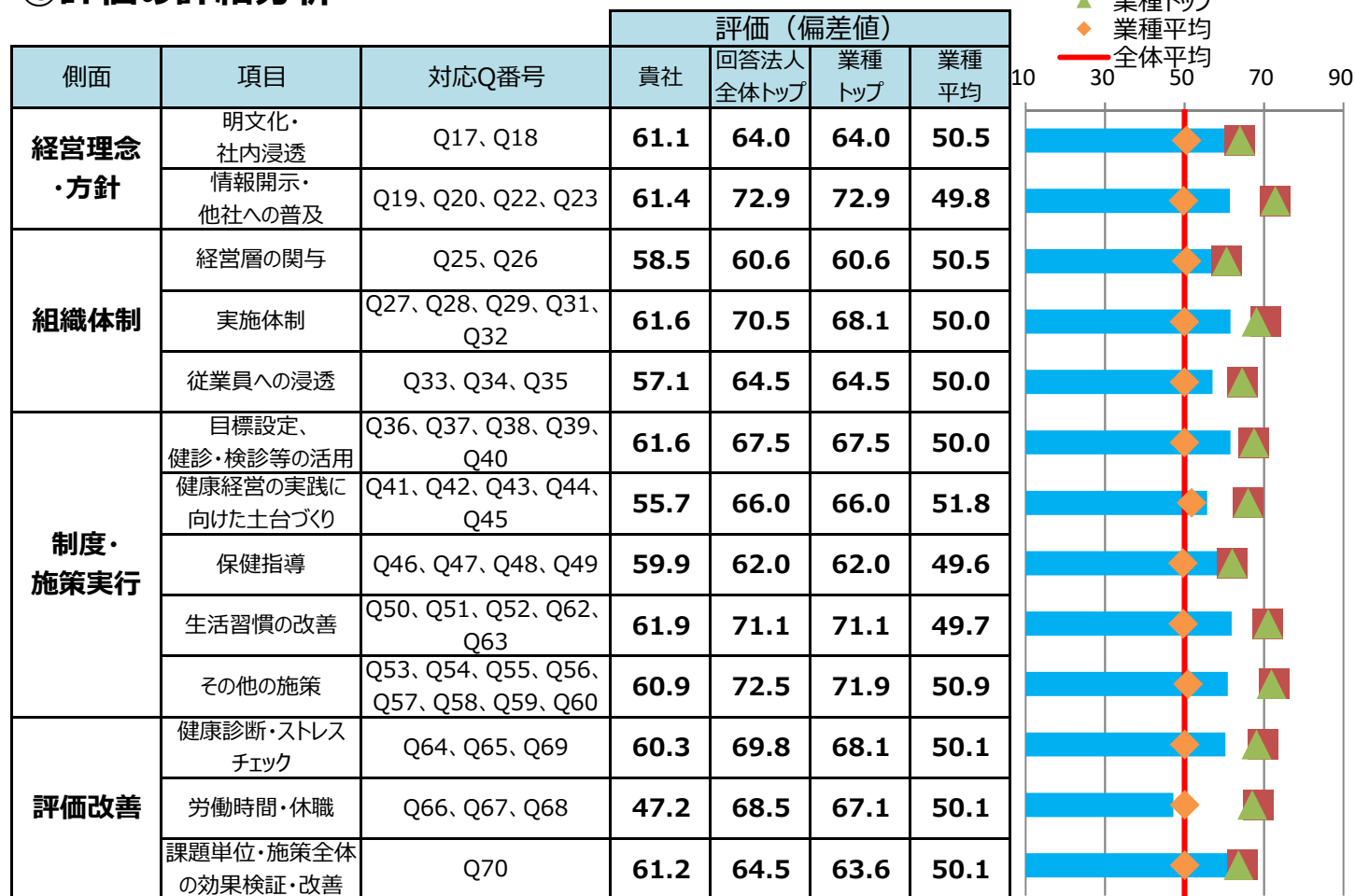
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	401～450位	551～600位	101～150位	401～450位	301～350位
総合評価	54.1	55.3(↑1.2)	62.7(↑7.4)	59.9(↓2.8)	60.8(↑0.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 世の中のスピード変化が早い中で、社員が仕事で高いパフォーマンスを発揮することの実現が、会社のアジリティを高め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	社員が高いパフォーマンスを発揮することを期待している。 プレゼンティーズムの低下、アブセンティーズムの低下を実現するためには、心身が健康であることが重要と考えている。具体的には、健診有所見率を45%で維持することに加え、二次検査受診率を5%の改善や運動習慣比率の5%の改善を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.tmn-systems.jp/environment/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.0	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	61.1	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.6	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.9	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.4	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.2	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.6	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.0	52.6	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	59.0	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	専門的技術職のためPC作業が主体であり、就業中は座りっぱなしの作業となっている。日常生活でも運動習慣のある社員の比率が低く、健康づくりに対する意識が薄い。更にはコロナ禍での自粛生活が続く、運動の機会が減っている。これらの影響により年代別にみた場合でも、昨年一昨年と比べ徐々に肥満率が上昇しており、これに伴い生活習慣病に関連した項目の有所見率が増えていることが健康課題である。
	効果検証結果	20年度は新型コロナの感染状況拡大により、強く在宅勤務にシフトした状況ではあったが、その中でも開催した測定会においては、約150名（全社員の1割強）の社員が参加した。また、同様にウォーキングチャレンジにおいても、約200名の社員が参加した。これにより、社員の運動意識の向上・機会創出をはかることができた。
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	女性が長く健康で働き続けるための、女性の各ライフステージにおける自身の健康管理・健康意識が向上しないことが、健康課題となっている。婦人科検診については、現状は全国平均同レベルであり、更に受診率を伸ばす必要がある。メノポーズ（更年期）検診については対象者の約半数が受診しているが、自身のセルフケアのためにも更なる受診勧奨が必要。
	効果検証結果	20年度は、新型コロナの感染状況拡大により健診の中止や受診控えが続いたが、検診期間の延長や対象者への受診勧奨・不安を解消させるコミュニケーションをとることで、乳がん検診42.2%、子宮がん検診31.1%まで伸ばすことができています。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: クオリサイトテクノロジーズ株式会社

英文名: Qualysite Technologies Inc.

■加入保険者: キヤノン健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

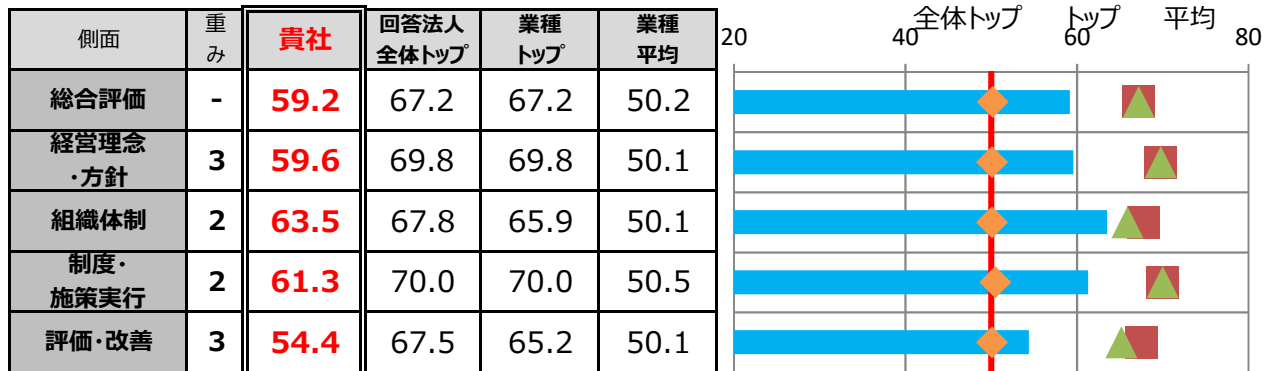
①健康経営度評価結果

■総合順位: 501~550位 / 2869 社中

■総合評価: 59.2 ↑2.5 (前回偏差値 56.7)

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

②評価の内訳



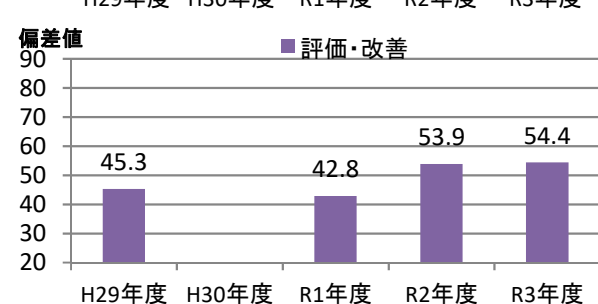
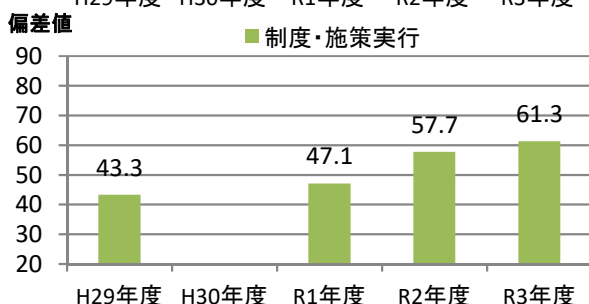
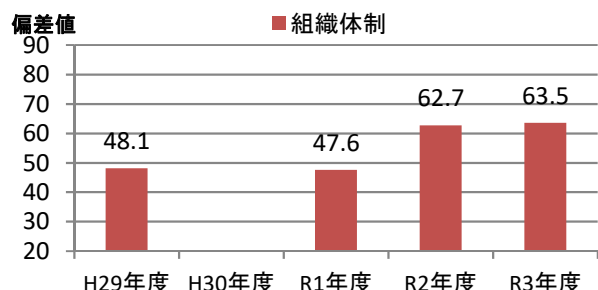
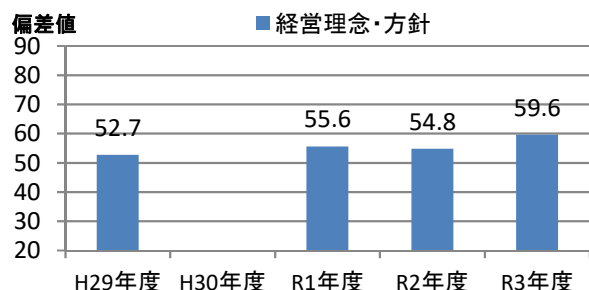
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

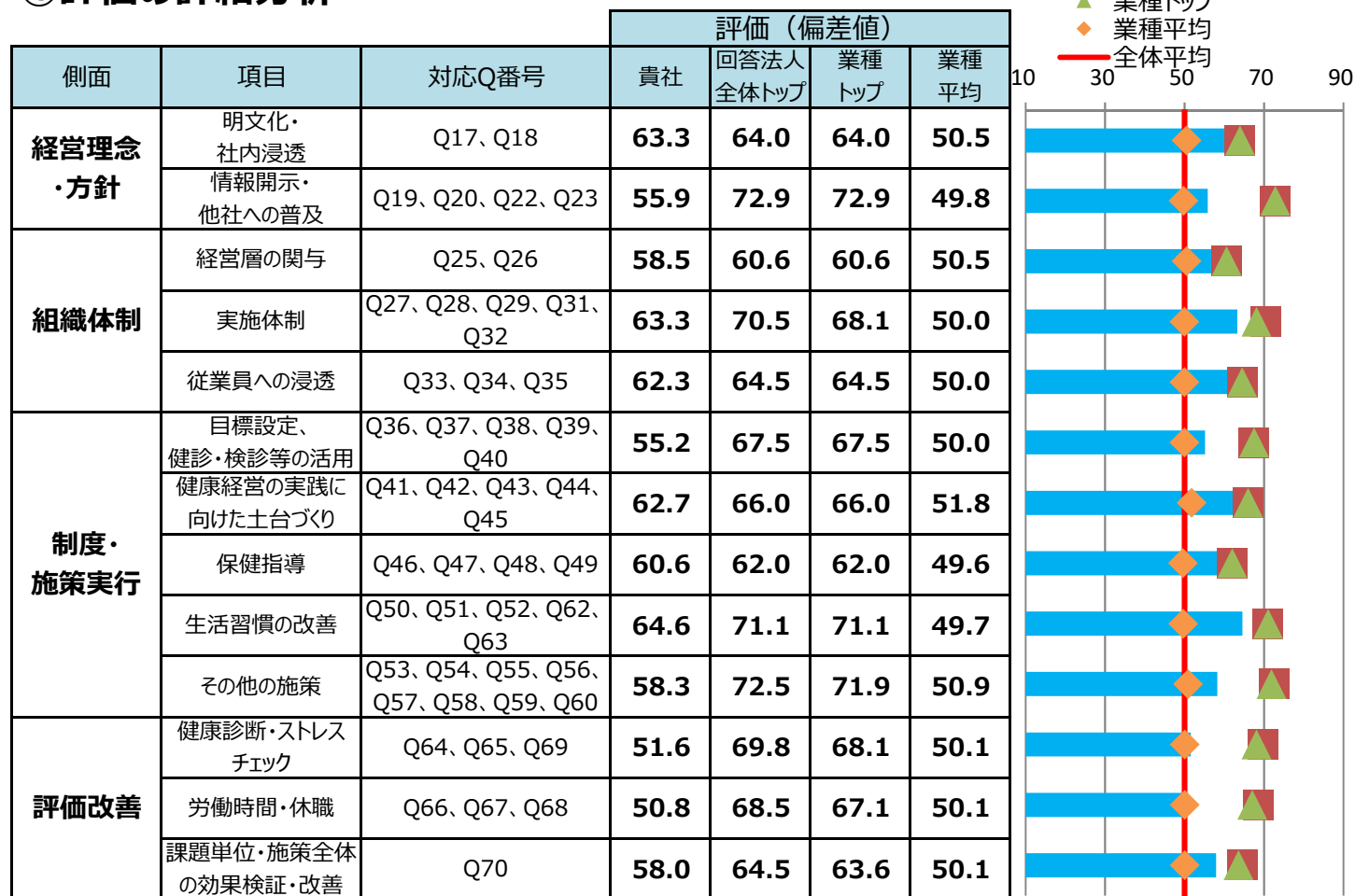
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	-	1351~1400位	701~750位	501~550位
総合評価	47.5	-	48.5(-)	56.7(↑8.2)	59.2(↑2.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 「持続的な企業価値の向上」 社員一人ひとりの成長が、会社の原動力である。社員一人ひとりが成長を実感できる制度や働く環境、そして挑戦する機会を提供し続けることで個人の成長=会社の成長を実現し、「持続的な企業価値向上」を目指す。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営により「人的資本」価値の最大化を期待している。 働く社員が誇りと満足を感じることができ環境を提供することで、個人と会社が価値を高めあい、共に成長し続ける集団であり続けることを期待している。 具体的な指標として、ワークエンゲージメント向上およびアブゼンティズム・プレゼンティズムの改善、またそれらに影響を与える健康の自己管理能力向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.5	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	57.0	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.2	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.9	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.4	51.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.1	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.0	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.2	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	63.1	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	長時間労働の更なる改善 勤務状況の可視化ができないことを課題と考えていた。また在宅での勤務はON/OFFを切り換えにくく、適切な休憩による疲労蓄積の予防と長時間労働の抑制には勤務状況の可視化が必要である。
	施策実施 結果	・ 時間外労働を抑制するための管理職への啓蒙、時差勤務出勤、ノー残業デーの設定 ・ 勤務状況の可視化（Teams）による適切な休憩および長時間労働の抑制
	効果検証 結果	所定外労働時間2017年平均24時間/月→2020年平均21時間/月
効果 検証 ②	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題の内容	復職後に再度休職に入るケースが増加傾向にあり。再休職防止につなげるため、会社としてリワークの利用推進を開始。
	施策実施 結果	本人と主治医とリワーク担当者、産業医、所属長、人事担当でプログラムを共有し、復職プログラムを実施。
	効果検証 結果	復職者本人の安心感もあり、現時点で休職の再発はなく、復職現場でも混乱することなくスムーズな復職ができている。引き続き検証中。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: さくら情報システム株式会社

英文名:

■加入保険者: 三井住友銀行健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

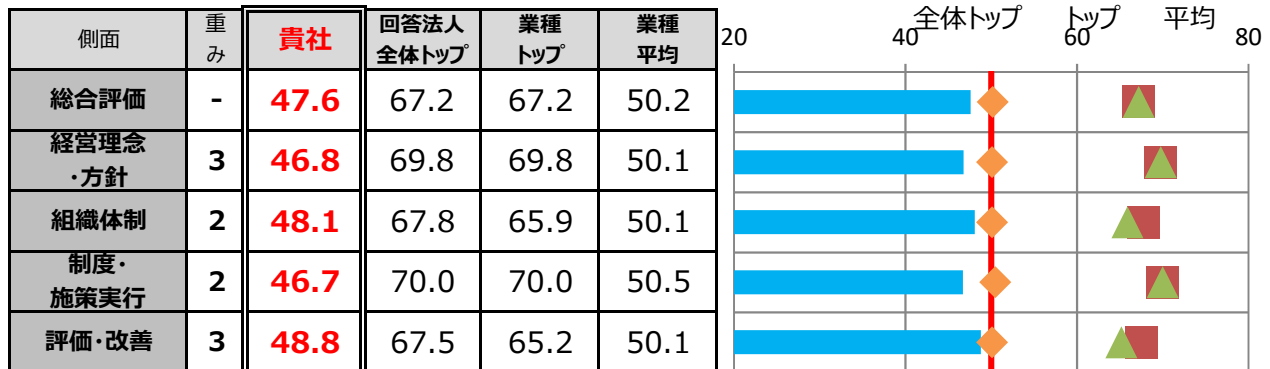
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1851~1900位 / 2869 社中

■総合評価: 47.6 ↓2.5 (前回偏差値 50.1)

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

②評価の内訳



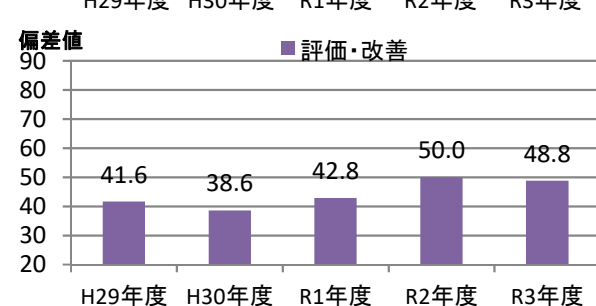
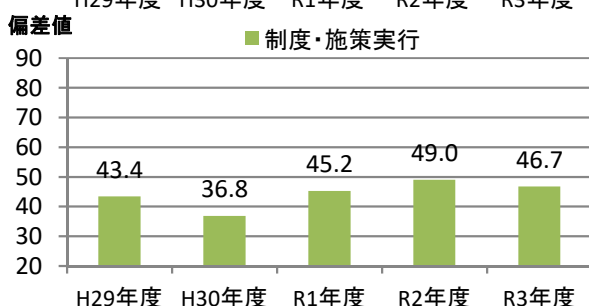
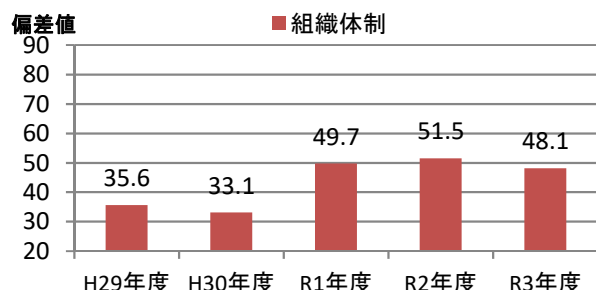
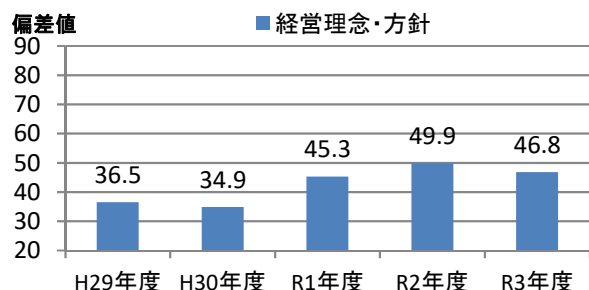
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

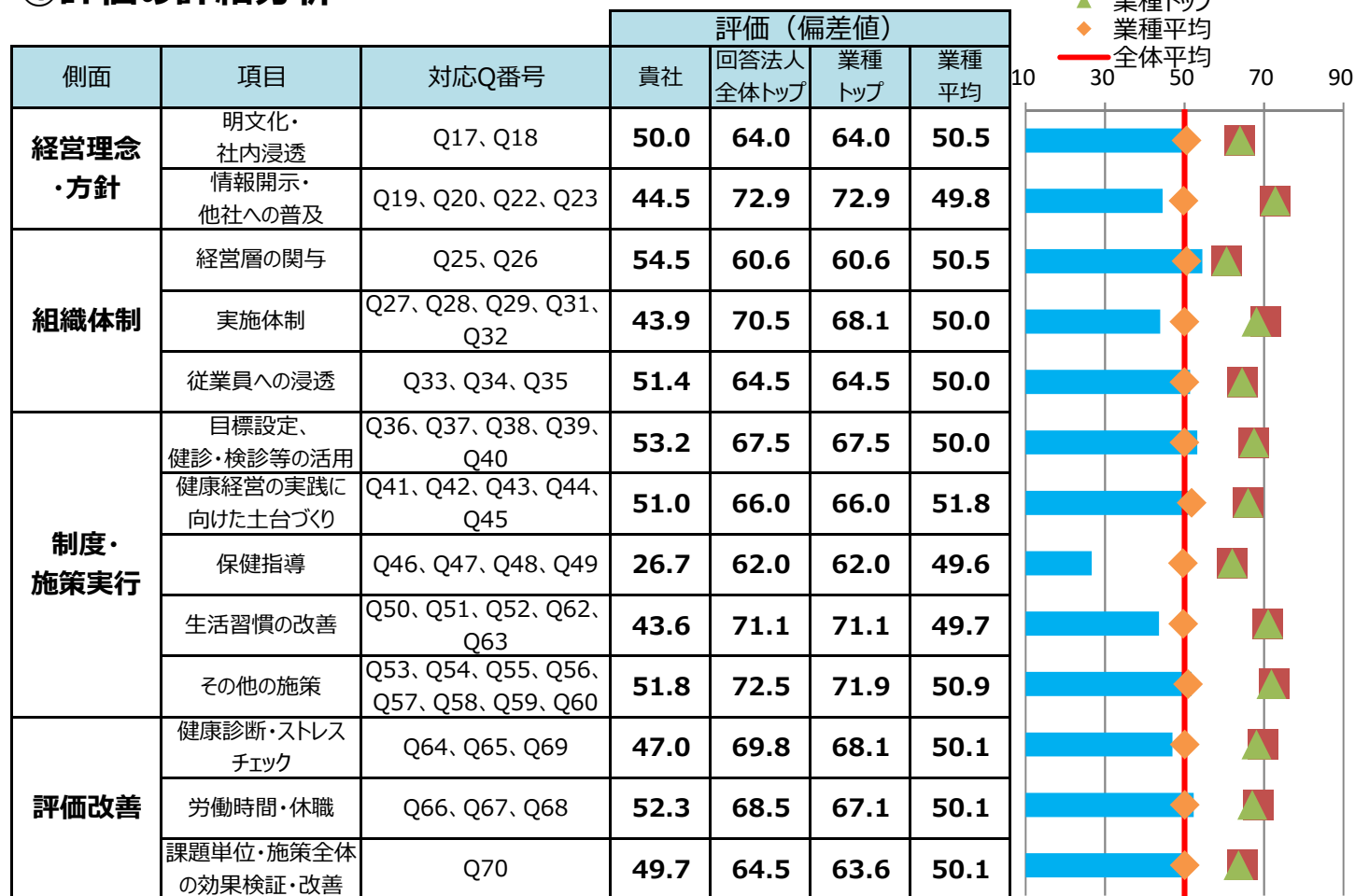
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	1601~1650位	1601~1650位	1351~1400位	1851~1900位
総合評価	39.4	35.9(↓3.5)	45.4(↑9.5)	50.1(↑4.7)	47.6(↓2.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 すべての社員が心身ともに健康で生き生きと働く環境を実現することにより、社員の幸福度の増大と会社の持続的成長につなげたい。メンタル不調やその他疾病による休職者や退職者を減らしてゆくことが課題。
健康経営の実施により期待する効果	当社で働くことが幸せと感じる社員の割合を高めたい。その指標として、ストレスチェックの「働きがいのある仕事と感じられる」と答えた人の割合を現在の12.4%から20%にあげていきたい。

※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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.sakura-is.co.jp/corporate/health/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.1	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	36.5	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.5	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.9	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.5	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.5	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.9	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	52.6	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	45.0	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	以下の状況から、健康リテラシーが低いことが課題である。①人間ドックの間診票において、再検査対象者のうち、「生活習慣の改善を実施している人」は、全体で51.6%にとどまっている。②ストレスチェックの結果においても、運動食事睡眠に気を付けている人は、偏差値50を下回っている。③再検査対象者の受診率が23%にとどまっている。
	効果検証結果	再検査対象者自体の参加率は1割程度という結果であった。一方、参加者の参加前後のアンケートからは、腹八分目、栄養バランス、睡眠の質という項目で、5%から10%改善したという結果を得られた。またプログラム参加後3か月経過アンケートでは、歩数目標を決めて継続しているという声が多く上がっており、参加者にとっては有効なプログラムだといえる。
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	健康診断結果では、再検査対象者は男性より女性の方が少ないが、ストレスチェックでは、心身の健康度（偏差値）が男性48.3に対して、女性45.5と低い結果となった。特に心身の不調の訴えが多いという結果となっている。
	効果検証結果	婦人科健診の受診率が、2019年度には49%であったが、2020年度は、62%に向上した。女性の健康セミナーにおいては、86%の満足度があった。もっと掘り下げた内容を望む声が多かった。男性からも、理解が深まったという声があり、それだけ関心の高い内容であることがわかったので、定期的の実施していきたい。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 東京書籍株式会社

英文名: TOKYO.SHOSEKI.,LTD

■加入保険者: トッパングループ健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

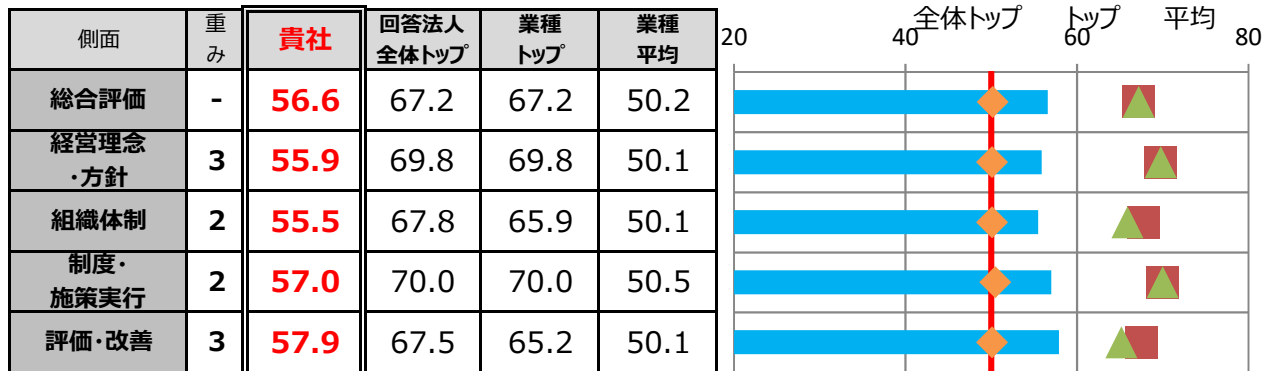
①健康経営度評価結果

■総合順位: 751~800位 / 2869 社中

■総合評価: 56.6 ↓3.2 (前回偏差値 59.8)

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

②評価の内訳



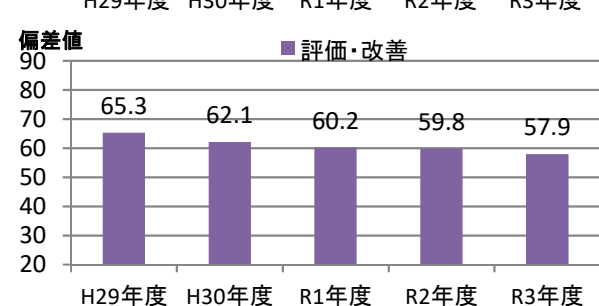
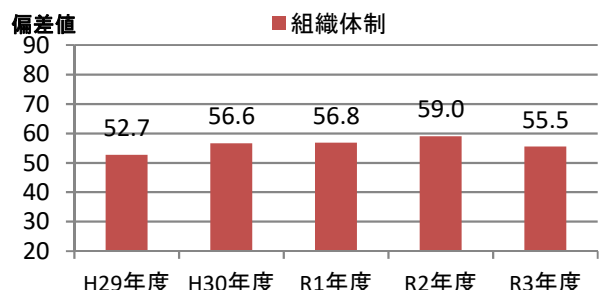
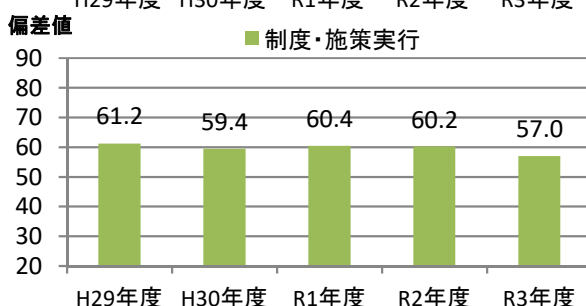
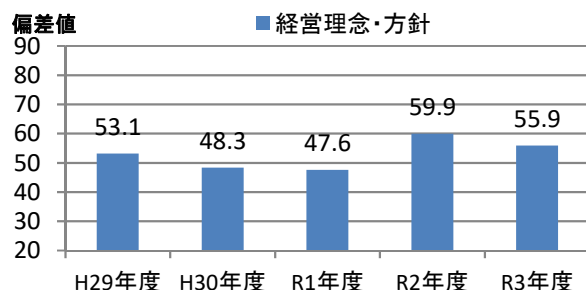
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

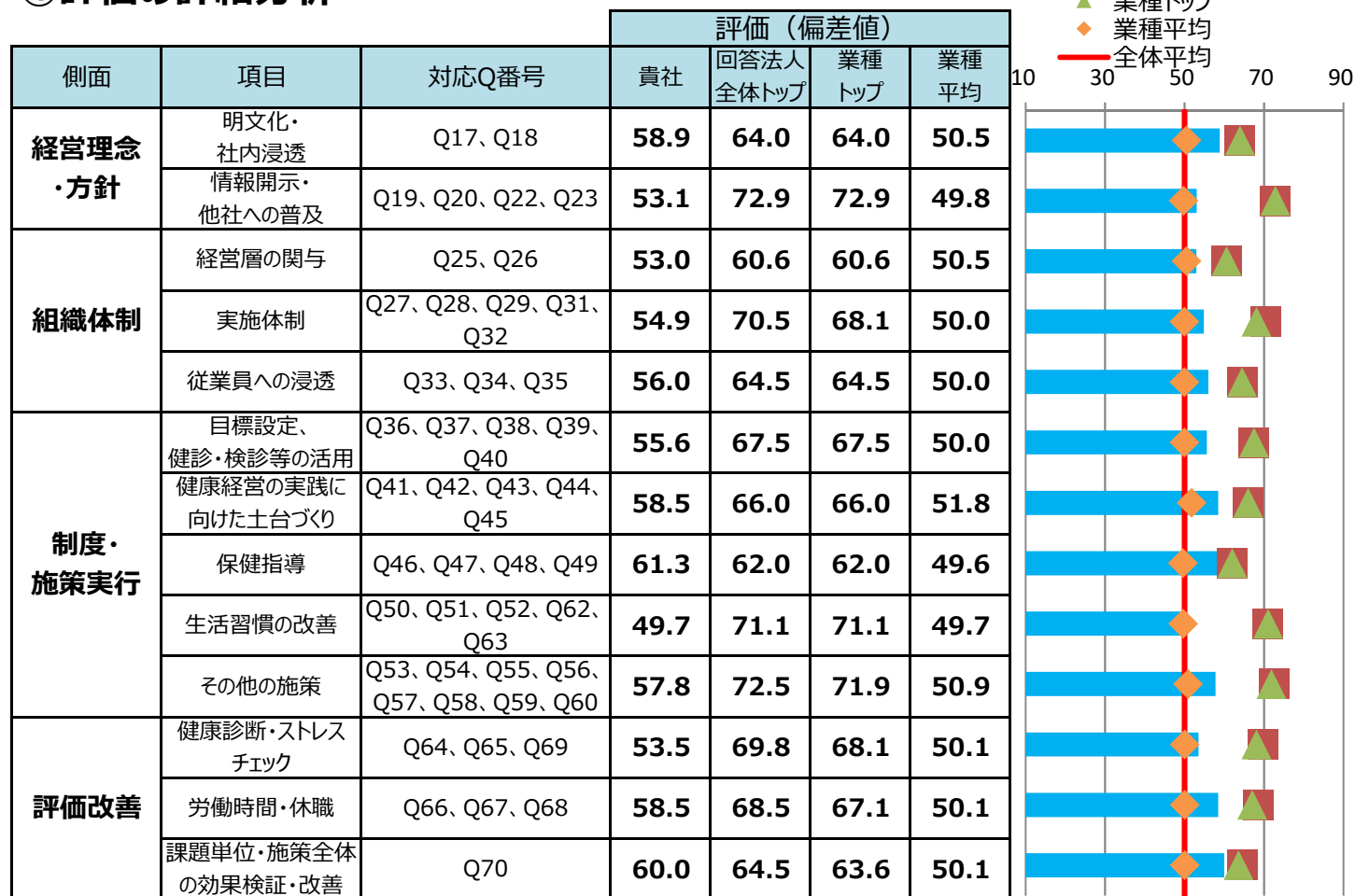
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	251~300位	501~550位	751~800位	401~450位	751~800位
総合評価	57.9	56.1(↓1.8)	55.8(↓0.3)	59.8(↑4.0)	56.6(↓3.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 急速に進む児童生徒減が、主業である教科書事業に与える影響を抑えるための、事業の改善と変革。
健康経営の実施により期待する効果	「肉体的、精神的、社会的に良好な状態」を保てる環境の実現を背景として、当社で働く一人一人が働きがいを感じながら能力を発揮すること。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.6	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	61.2	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	37.7	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.2	50.2	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	51.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.3	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.7	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	52.6	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	48.2	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	発症すると本人にとって負担が大きく、医療費増加への影響も大きい生活習慣病の重症化予防を行うため、糖尿病や高血圧症対象者を対象に重症化予防が必要。
	施策実施 結果	生活習慣病健診の血圧測定や糖尿病検査から高リスク者を抽出し、診療所や外部医療機関へ定期的に通院しているか確認。健診後フォロー率100%
	効果検証 結果	高血圧の有所見率は加齢による微増がみられたが、糖尿病の有所見率は20.9%から19.9%へ減少した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: タック株式会社

英文名: TAK Co.,Ltd.

■加入保険者: イビデン健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

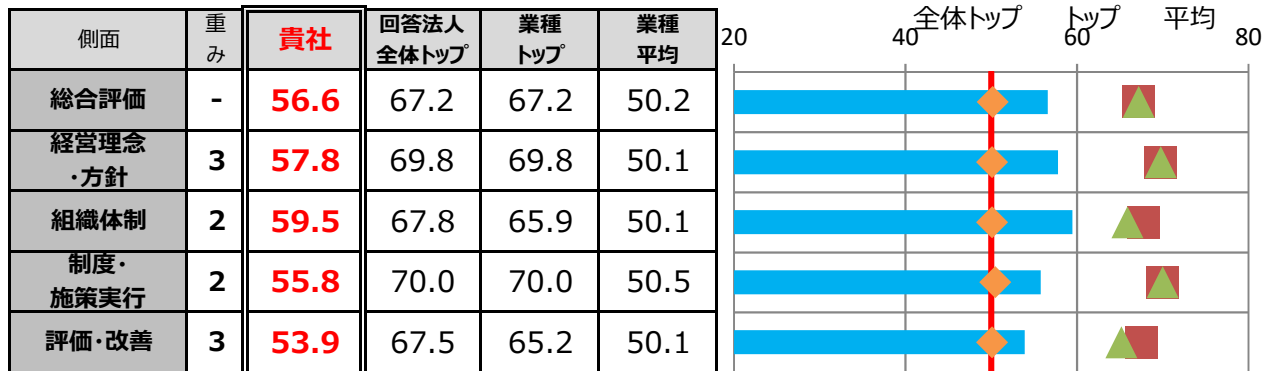
①健康経営度評価結果

■総合順位: 801~850位 / 2869 社中

■総合評価: 56.6 ↑1.5 (前回偏差値 55.1)

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

②評価の内訳



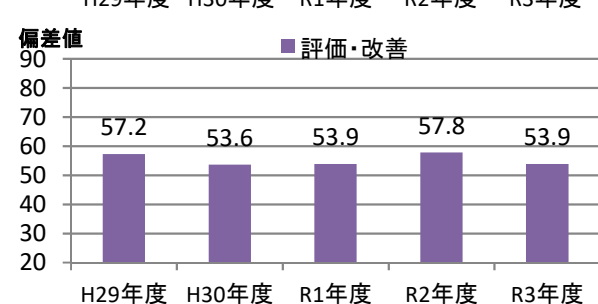
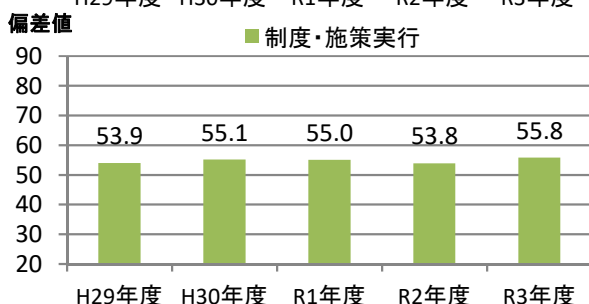
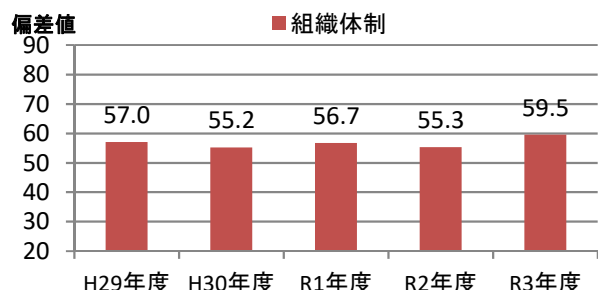
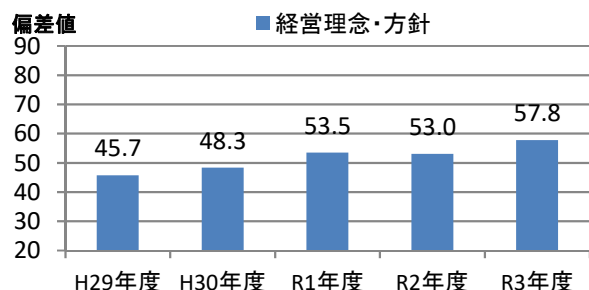
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

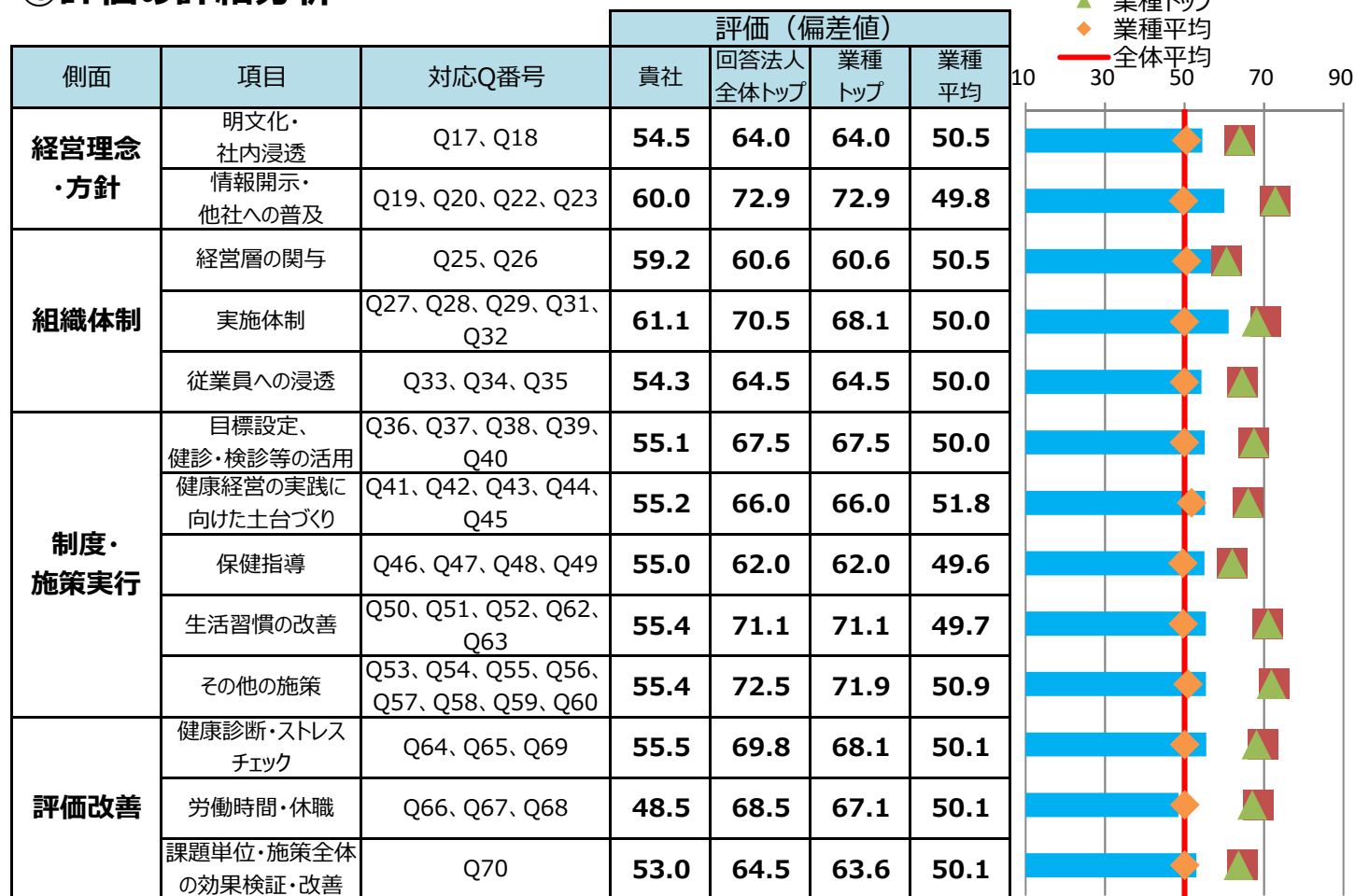
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	751~800位	851~900位	901~950位	801~850位
総合評価	52.7	52.8(↑0.1)	54.6(↑1.8)	55.1(↑0.5)	56.6(↑1.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 全国の医療機関を対象に自社製品（システム）を販売・導入する事業特性より、医療機関への出入り及び出張等による移動時に、新型コロナウイルスへの感染リスクが高まる恐れがあり、感染シクラスターへと発生した場合に、事業活動が停止する等大きなリスクを抱えている。
健康経営の実施により期待する効果	ビルに入館する社員等の検温を100%把握する為に、顔認証による検温測定システム（37.5℃以上はアラーム）を導入し、毎朝入館時に検温する事で社内へウイルスを持ち込まない拡げない対策を打ち、合わせて健康チェック（倦怠感・味覚嗅覚の確認）を行うことで全社員の健康リテラシー向上を図る。また、出張後は3日間在宅勤務を行い健康状態を継続確認することで感染リスクを軽減させ、事業活動が継続できる状態を維持する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.7	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	53.2	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.3	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.9	50.2	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	52.3	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.9	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.9	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.0	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.7	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	業務の特性上、終日パソコンを利用し机上による働き方が中心となる為、健康経営推進室として社員の運動習慣の実施率向上と、普段から運動をする機会と時間を創出することが課題であった。
	施策実施結果	運動の機会としてウォーキング大会を開催。毎週水曜日を定時退社日とし声がけパトロールと紙の残業申請と本部長決裁へ変更。結果2020年度は17.2%と3年前比較し5.8%運動習慣が向上した。
	効果検証結果	ウォーキング大会への参加率97%と高い参加率。また管理職者も率先して帰宅することで毎週水曜日の定時帰宅が全社に浸透した。社員アンケートは今後実施予定ではあるが、プライベートの時間が創出され、ウォーキング・ジョギング等健康の為に時間を使うことができた等の社員の声が健康経営推進室に届いている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	業務の特性上、終日パソコンを利用し机上による働き方が中心となる為、健康経営推進室として普段から運動をする機会と時間を創出することが課題であった。
	施策実施結果	社員の健康増進を目的に、2021年7月Eco通勤手当を新設。徒歩又は自転車通勤の方に自宅から勤務地迄の距離に合わせ最大350円/日の手当を支給。現時点で社員全体の20%にEco通勤手当を支給している。
	効果検証結果	自動車通勤が主の当社においてEco通勤手当新設前の利用者予測では10%前後と推測していたが、20%の利用者となった。7月に制度施行しており定量的な数値は把握はこれからであるが、自動車通勤者が増加した場合は自転車置き場の増設を検討し、更なるEco通勤手当利用者の促進を図る計画。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 日本ハムシステムソリューションズ株式会社

英文名: Nipponham System Solutions Ltd

■加入保険者: 関西文紙情報産業健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

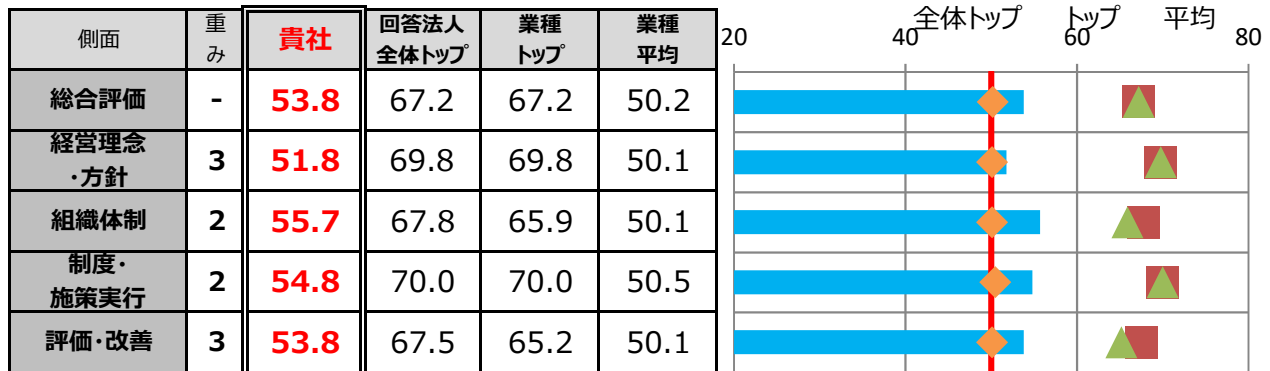
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1101~1150位 / 2869 社中

■総合評価: 53.8 ↓0.1 (前回偏差値 53.9)

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

②評価の内訳



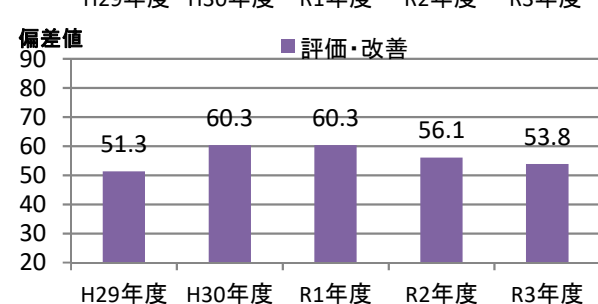
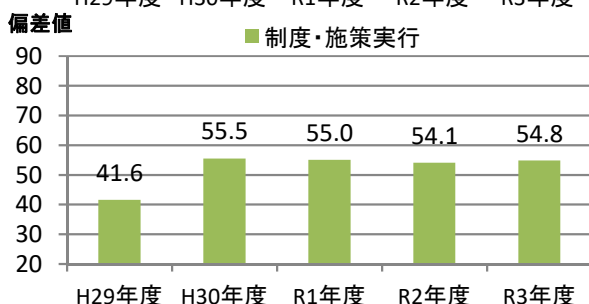
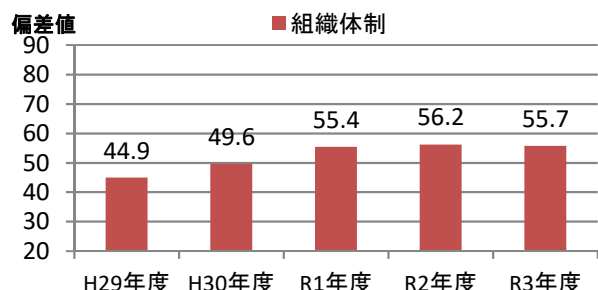
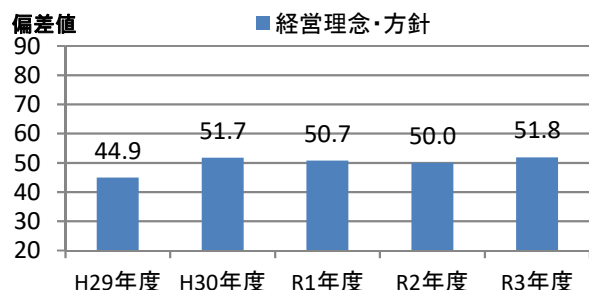
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点・順位を算出しています。

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

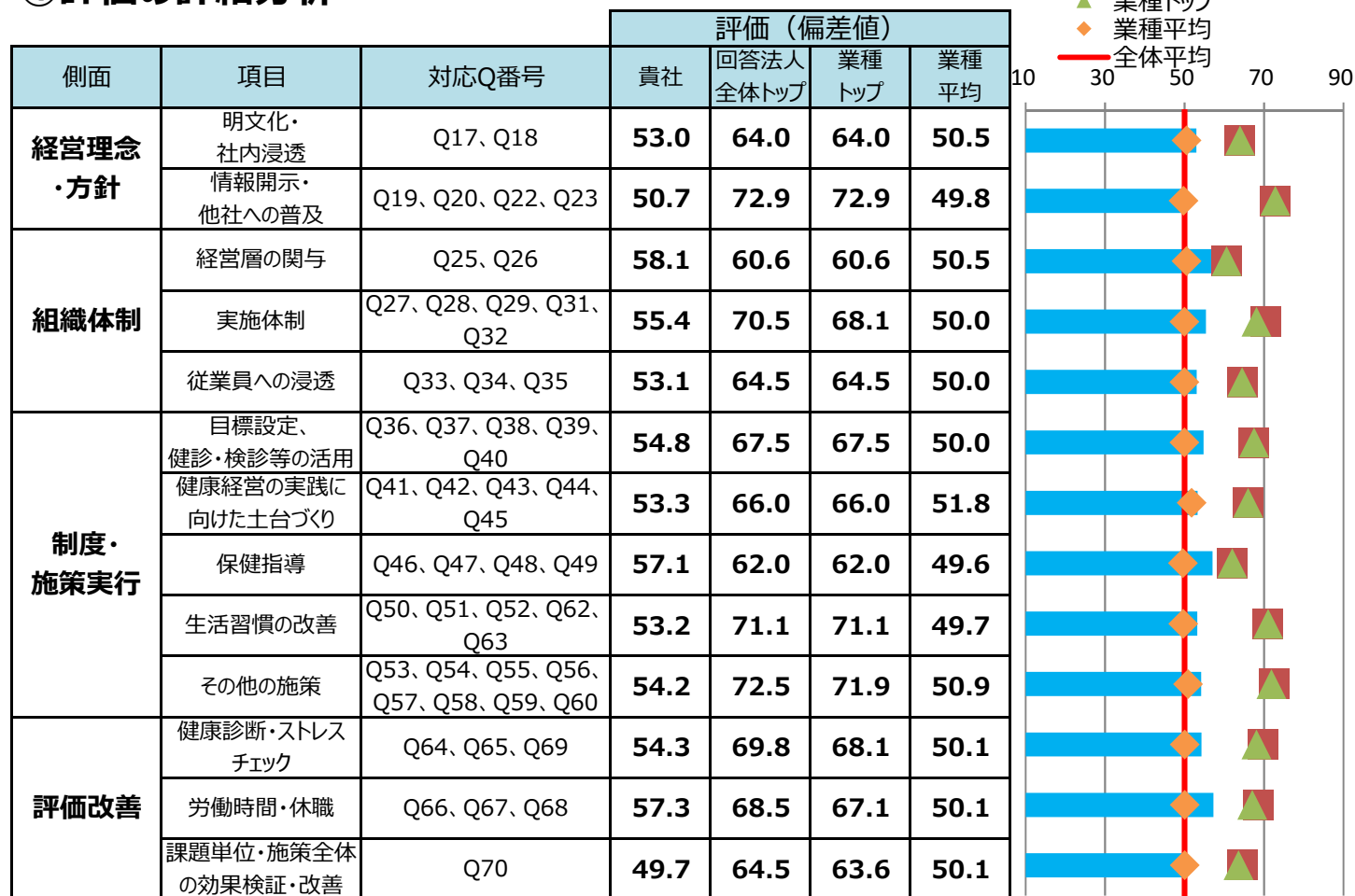
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	651~700位	801~850位	1001~1050位	1101~1150位
総合評価	45.2	54.1(↑8.9)	55.4(↑1.3)	53.9(↓1.5)	53.8(↓0.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 現在、在籍している従業員に健康で長く働いてもらうこと、及び、新規採用や中途採用時においてこの会社で長く働くことができるという期待をもってもらうことが現状における課題である。
健康経営の実施により期待する効果	具体的な指標として、新規採用及び中途採用した従業員の5年後定着率90%を目指す。また、産休・育休復帰後の就業継続率を、より高める。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.nh-ss.co.jp/company/white500.html https://www.nh-ss.co.jp/company/healthcare.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.9	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	54.9	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.7	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.1	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.2	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.6	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.5	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.1	52.6	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	54.0	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検 証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	既に通院している従業員は、本人任せになってしまい、会社としてのフォローが行き届かない
	施策実施 結果	保健師（兼管理栄養士）による保健指導を実施
	効果検証 結果	全員が指導面談を受けることで、健康管理に留意し、日々の生活改善に努めている
効果 検 証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	健康診断における血液検査が40歳以上という取り決めがあったため、若年層（20～30代）に関しては血液検査の対象外になっていた
	施策実施 結果	健康診断における血液検査が40歳以上という取り決めがあったが、2019年より全年代に範囲を広げて実施した
	効果検証 結果	会社および個人で血液状況が把握できるようになったため、早期発見につながる

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: NTTコミュニケーションズ株式会社

英文名:

■加入保険者: エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

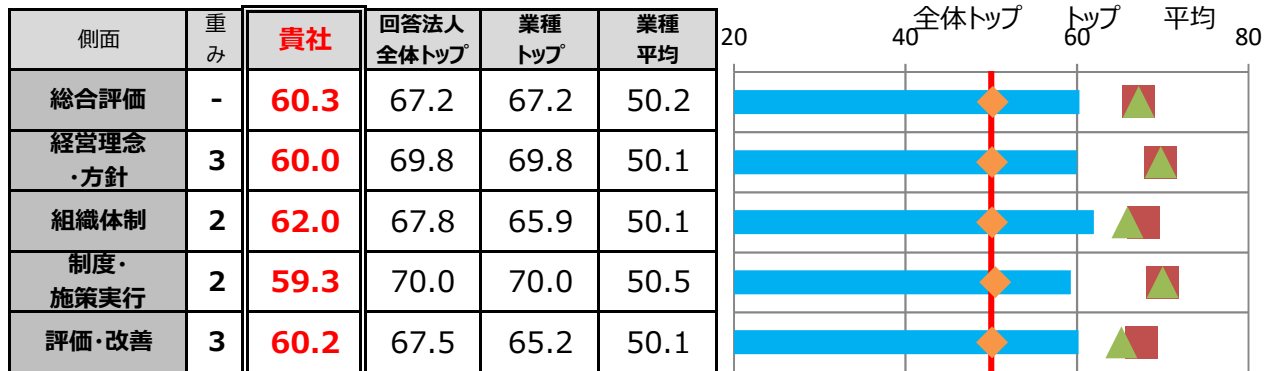
①健康経営度評価結果

■総合順位: 351~400位 / 2869 社中

■総合評価: 60.3 ↑2.2 (前回偏差値 58.1)

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

②評価の内訳



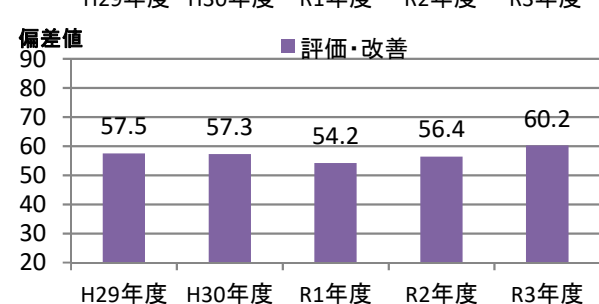
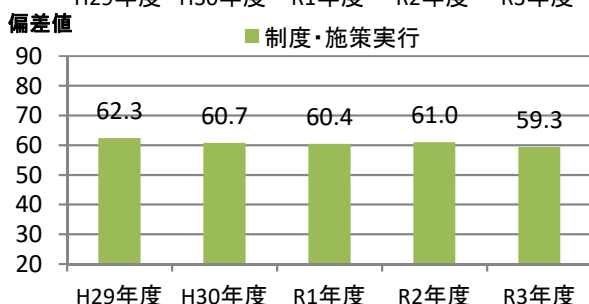
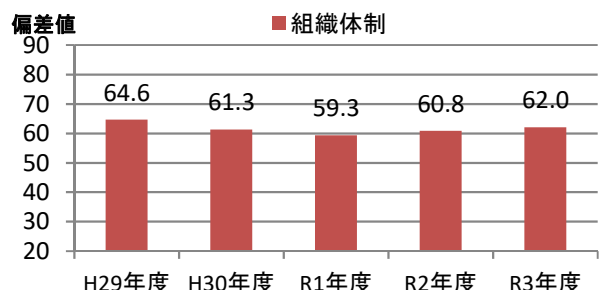
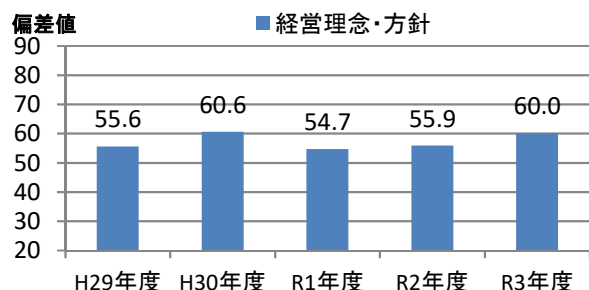
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点・順位を算出しています。

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

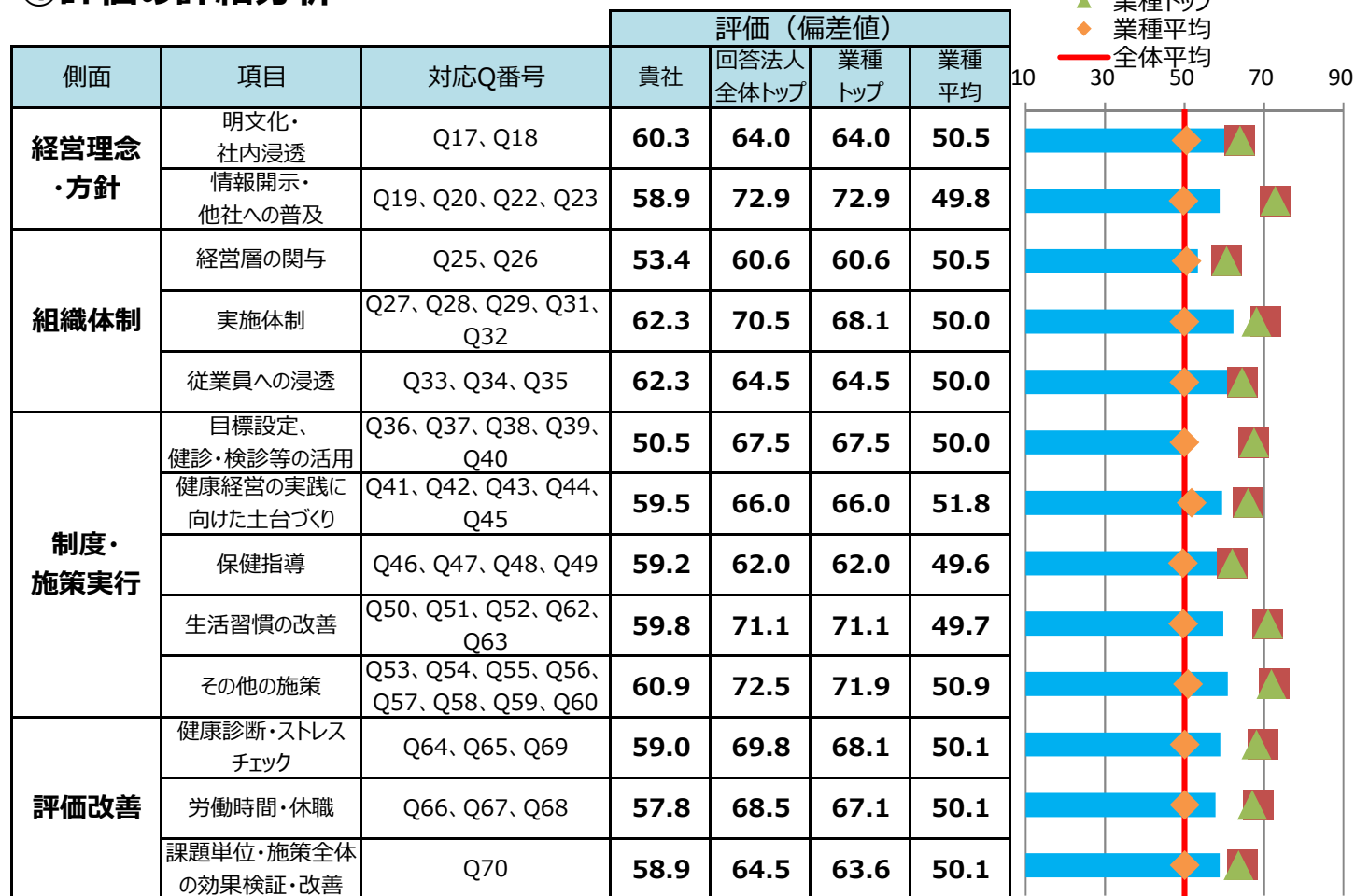
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	651~700位	601~650位	351~400位
総合評価	59.8	60.1(↑0.3)	56.6(↓3.5)	58.1(↑1.5)	60.3(↑2.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 心身の健康リスク者を減らすことで、アブセンティーズムだけでなく、プレゼンティーズムの観点でも明るくいいきと働き続けられる会社を目指している。特に現在は新しい働き方としてリモートワークを推奨しており、社員が孤立化や組織のコミュニケーション活性化への対応としても、新たな環境づくり・仕組み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	心身の健康リスク者については、特定保健指導対象者及びメンタル疾患発症者千人率の縮減を図る。新たな環境づくり・仕組みづくりについては、従業員に実施するエンゲージメント調査やストレスチェックの総合指標の改善を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類	CSR報告書
URL	https://www.ntt.com/about-us/press-releases/news/article/2020/1030.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.8	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	55.3	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.4	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.7	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.9	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.2	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.5	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.7	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	新型コロナウイルス感染拡大防止を目的としたリモートワークの推進により、これまでの職場を中心とした対応が難しいため、リモートワーク下での発生予防や早期発見の仕組みづくりが課題。
	施策実施 結果	全社員を対象に毎月パルスサーベイを実施し、上長及び健康管理業務従事者が回答状況を把握できる仕組みを導入。（利用率は約65%） 上長・部下の1on1の実施やPlannerの活用によるタスク見える化を導入
	効果検証 結果	メンタルの要健康管理対象者の千人率が15.4（対前年▲3.4）となった。 ストレスチェックの「リスクB（支援）」の項目が86pt（対前年▲1pt）となった。エンゲージメント調査の「ポジティブ回答率」が64.9%（対前年+5pt）となった。メンタル疾患の千人率が12.6人（対前年▲2.7人）となった。メンタル疾患の新規発症者が対前年▲43人。
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	高リスク層である特定保健指導対象者率について、2017年度時点で24.7%と高比率であり、その低減が課題であった、2023年度までに11.5%まで減らすことが目標であり、2020年度は前年度の18.8%から更なる低減を目指した。新型コロナウイルス感染拡大防止を目的としたリモートワークの推進により、ライフスタイルが大きく変わったことから、運動食事を中心とした生活習慣の見直し、支援が必要な状況。
	施策実施 結果	特定保健指導のオンライン化促進や一括受診勧奨により、特定保健指導開始率が70%（対前年+20%）となった。 食事管理アプリの提供とウォーキングイベントを同時に実施し、延べ5,000名が参加
	効果検証 結果	健診時の問診で「睡眠で疲れが取れない」と回答した社員が対前年▲11.5%。同じく「週3回以上、就寝前に夕食をとる」と回答した社員が対前年▲16.6%。ただし通勤がなくなったことで、「日常生活で体を動かさない」という回答が対前年+13.5%となっており、特保対象者率も24.1%と対前年で悪化していることから、今年度は特保対象者のフォローアップや、健康イベントの開催回数増に取り組む

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：西日本電信電話株式会社

英文名：NIPPON TELEGRAPH AND TELEPHONE WEST CORPORATION

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

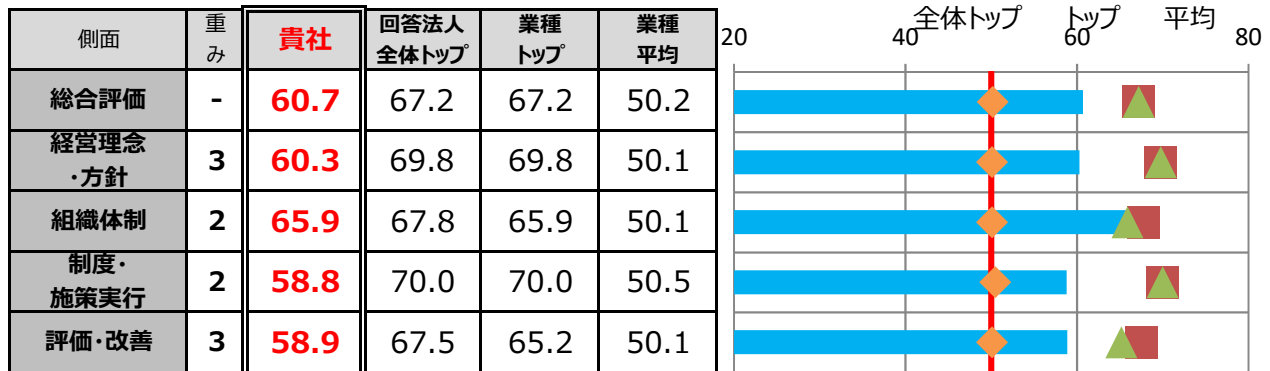
①健康経営度評価結果

■総合順位： 301～350位 / 2869 社中

■総合評価： 60.7 ↑1.0 (前回偏差値 59.7)

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

②評価の内訳



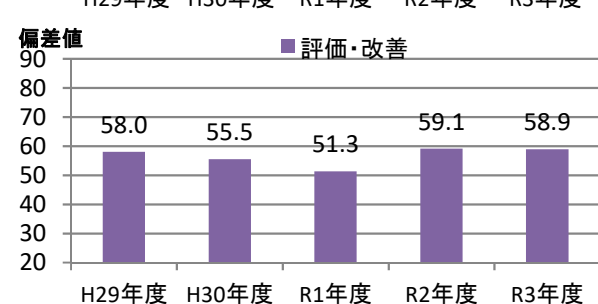
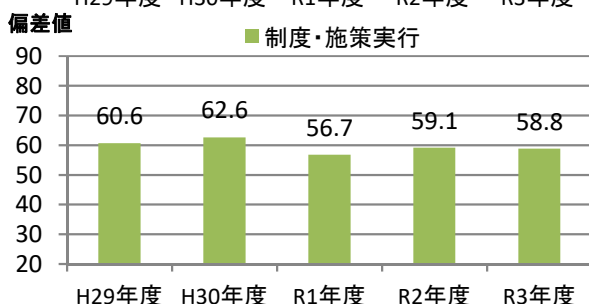
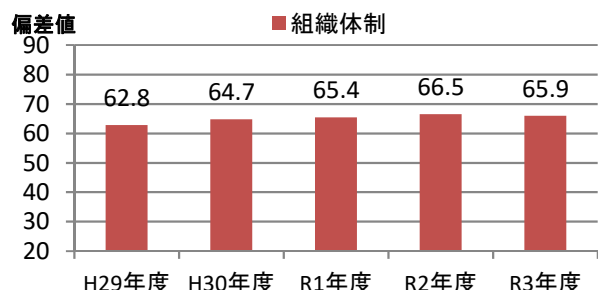
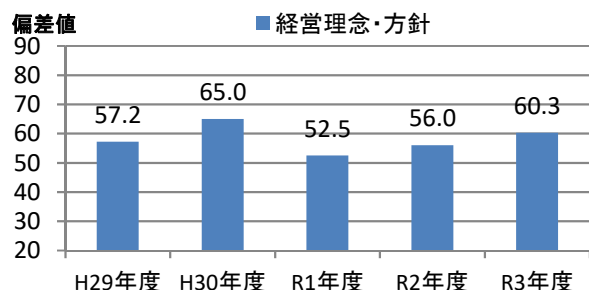
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

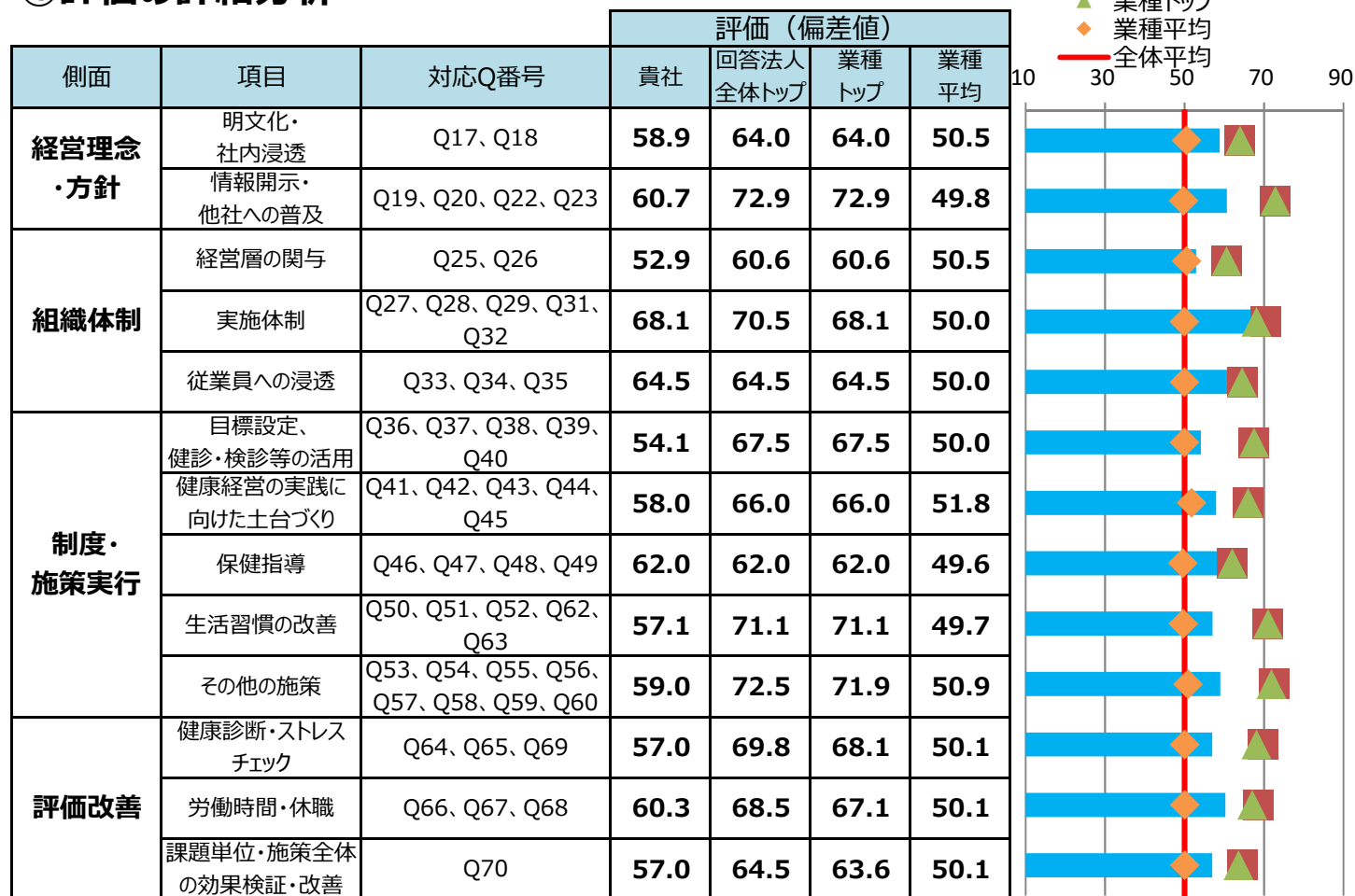
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	101～150位	751～800位	401～450位	301～350位
総合評価	59.5	62.3(↑2.8)	55.6(↓6.7)	59.7(↑4.1)	60.7(↑1.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の平均年齢が高く、ノウハウを持つ従業員の高齢化による健康リスクの増加と、これから社員数の減少が見込まれる中で、若い従業員も健康で高いパフォーマンスを発揮し続けることができるよう、社員一人ひとりの健康不安や職場の健康リスクを取り除く施策を実施する必要がある。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営を推進することで、社員の健康に対する意識向上や運動機会の提供等の健康行動の促進に貢献し、社員とその家族の心身に関わる健康を維持増進を図ることで、生産性の向上や持続的な企業の成長をめざす。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類	CSR報告書
URL	https://www.ntt-west.co.jp/csr/download/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.9	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	56.5	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.2	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	67.4	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	70.9	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.0	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.8	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	47.5	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	新型コロナウイルス感染症拡大によるリモートワーク環境下の業務遂行において、2019年度と2020年度上期を比較した際に、特に若年層の社員がメンタル不調に陥る割合が高くなっており、早期にメンタル不調を防止する施策を実施する必要がある。
	効果検証結果	転入者向け・全社員向けともに参加対象者の8割以上が参加した。2019年度と2020年度上期を比較すると、2020年度上期のほうがメンタル不調者の割合が多かったが、メンタルヘルスセミナーを実施したことで、年間ではほぼ前年並みの実績となった。また参加者の80%以上から有意義なセミナーであったと評価を得た。
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	新型コロナウイルス感染症拡大によるリモートワーク環境下において、社員アンケートを実施したところ「運動機会が少ない」「孤独感が強い」などといった回答が多くあり、社員のメンタル及びフィジカル不調の未然防止に向け対策が必要であると考えた。
	効果検証結果	グループ全従業員（派遣社員含む）とその家族を対象としたウォーキングイベントを2020年10月より5か月間開催し、約8,000人の従業員及びその家族が参加した。 リモート環境下における運動機会の創出及びコミュニケーションの活性化に貢献し、イベント終了後のアンケートでは参加した従業員のほとんどから高評価を得た。また次年度以降も継続して実施してほしいとの意見を多くいただいたため、今年度も実施を予定（11月開始）。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立ソリューションズ・クリエイト

英文名：Hitachi Solutions Create, Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

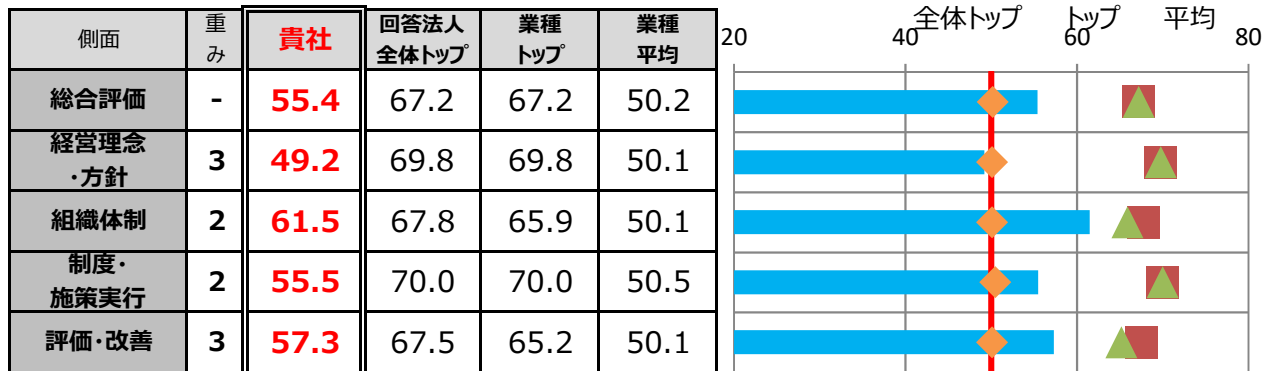
①健康経営度評価結果

■総合順位： 901～950位 / 2869 社中

■総合評価： 55.4 ↓1.5 (前回偏差値 56.9)

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

②評価の内訳



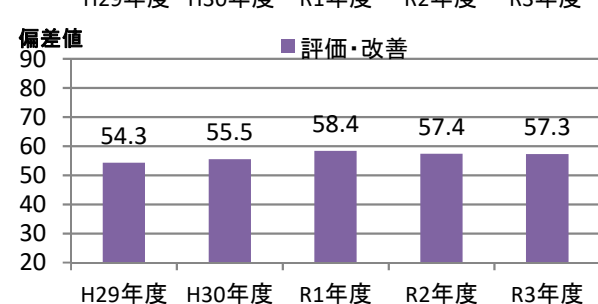
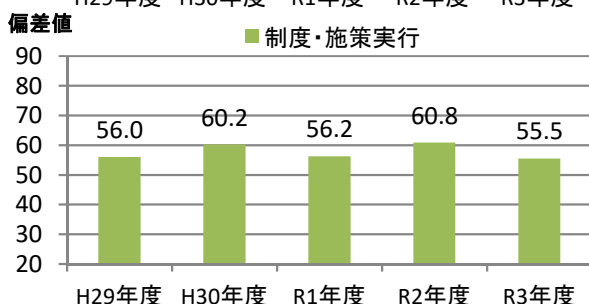
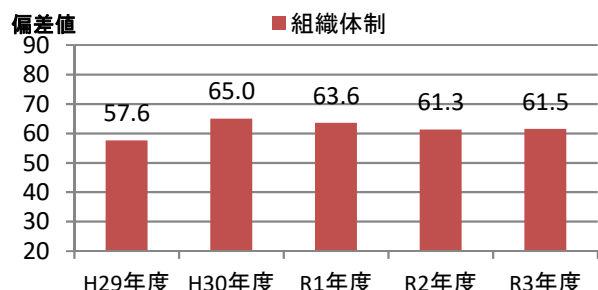
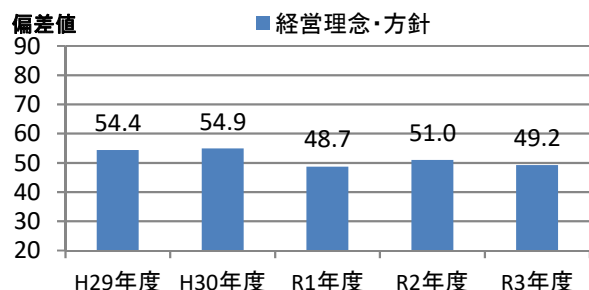
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

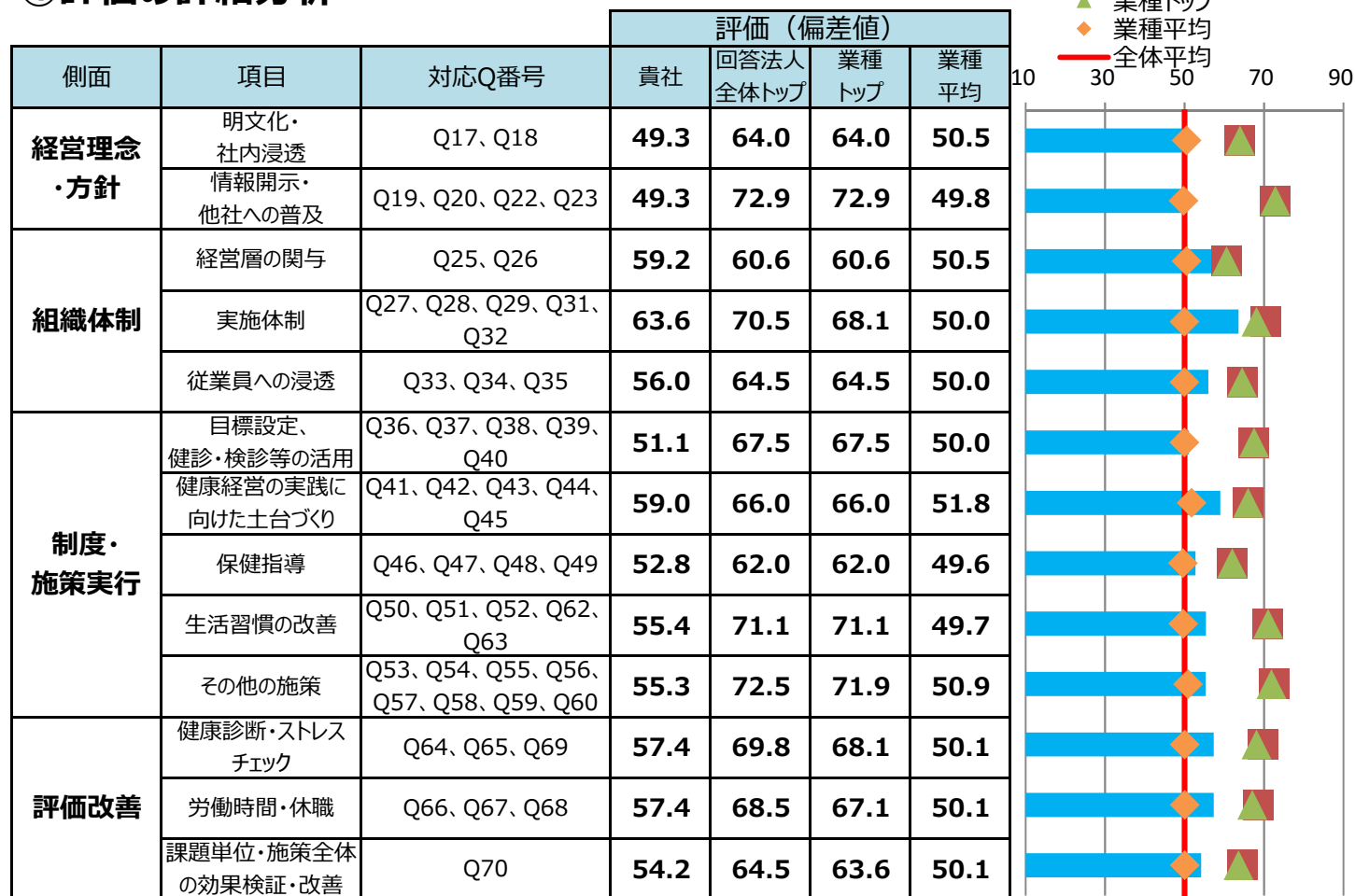
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	351～400位	301～350位	701～750位	701～750位	901～950位
総合評価	55.5	58.6(↑3.1)	56.1(↓2.5)	56.9(↑0.8)	55.4(↓1.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 「社員の健康と安全を守ることは全てに優先する」を基本理念として、各種健康経営施策（メンタルヘルスケア、健康の保持増進、長時間労働による健康障害の防止、労働災害撲滅）を推進しており、基本理念は浸透しているものの、多くの社員は健康は個人の責任との意識が依然として強い。社員個々人への働きかけから、組織としての健康への取り組みへ変革する必要がある。
健康経営の実施により期待する効果	社員一人ひとりが心身ともに健康でいきいきと働くことができる、働きがいのある職場環境づくりに全社をあげて取り組むことにより、多様な人財が多様な価値観をもって、生き活きと働き、最大限の価値発揮ができる環境の実現を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.6	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	56.1	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.5	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.8	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.9	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.5	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.4	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.7	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	保険者より展開される事業所別健康スコアリングレポートによると、高リスク者の割合が比較的高い結果となった。生活習慣病などの疾病の高リスク者であり、対策が必要である。
	施策実施 結果	特定保健指導等の保健指導及び医療機関の未受診の方への受診勧奨を実施し、全従業員にメールで周知した。メタボ化予防では、現時点で対象者の13%が制度を利用している。
	効果検証 結果	2021上期のメタボ化予防対象者の割合は0.15%となっている。2021年下期にはらすまダイエット（健康指導等）を行い、効果測定を実施する。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	保険者より展開される事業所別健康スコアリングレポートによると、喫煙者の割合が高い結果となった。生活習慣病などの疾病の高リスク者であり、対策が必要である。
	施策実施 結果	禁煙プログラムの案内、2020年3月より施設内喫煙所を全面封鎖し、敷地内禁煙を実施している。
	効果検証 結果	2020年度の喫煙者の割合は26.8%となっている（2019年度は27.2%）。逡減しているが、引き続き2021年度の喫煙者の割合が確定したら、経年で効果検証等を実施していく。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: S O M P O システムズ株式会社

英文名: SOMPO Systems Inc.

■加入保険者: 安田日本興亜健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

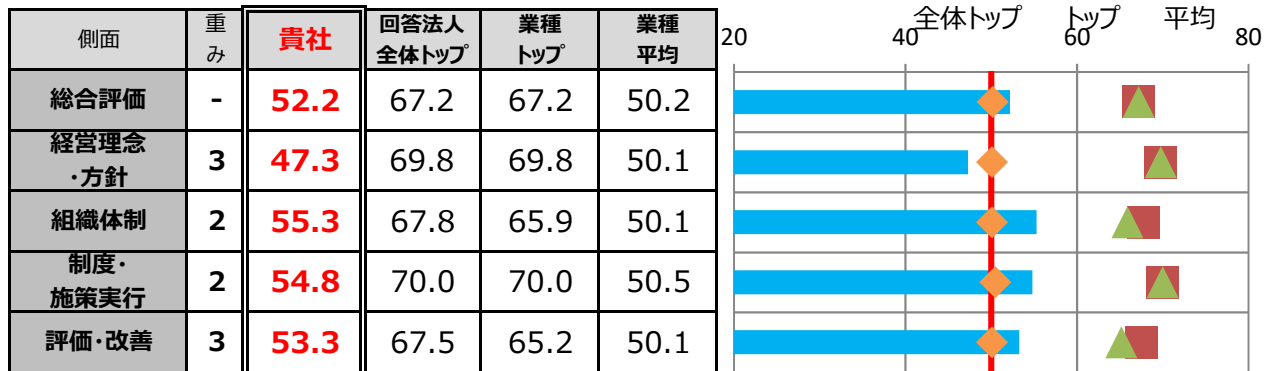
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1301~1350位 / 2869 社中

■総合評価: 52.2 ↓0.7 (前回偏差値 52.9)

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

②評価の内訳



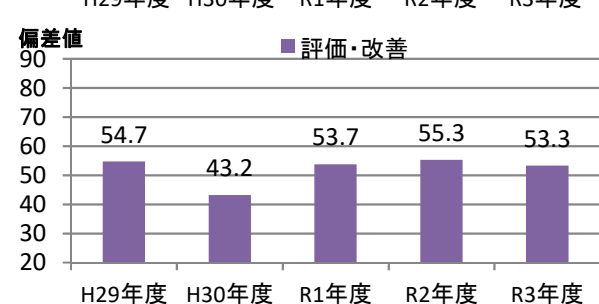
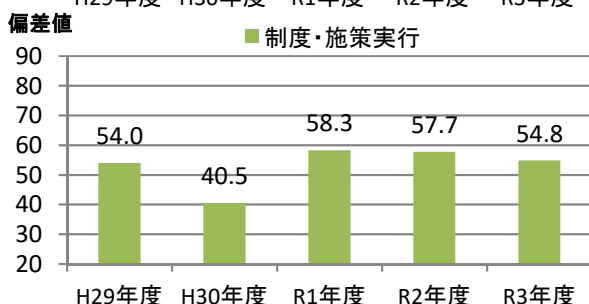
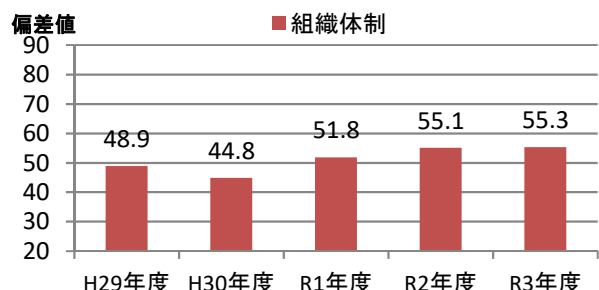
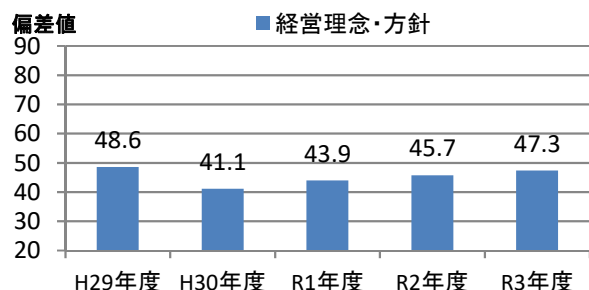
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

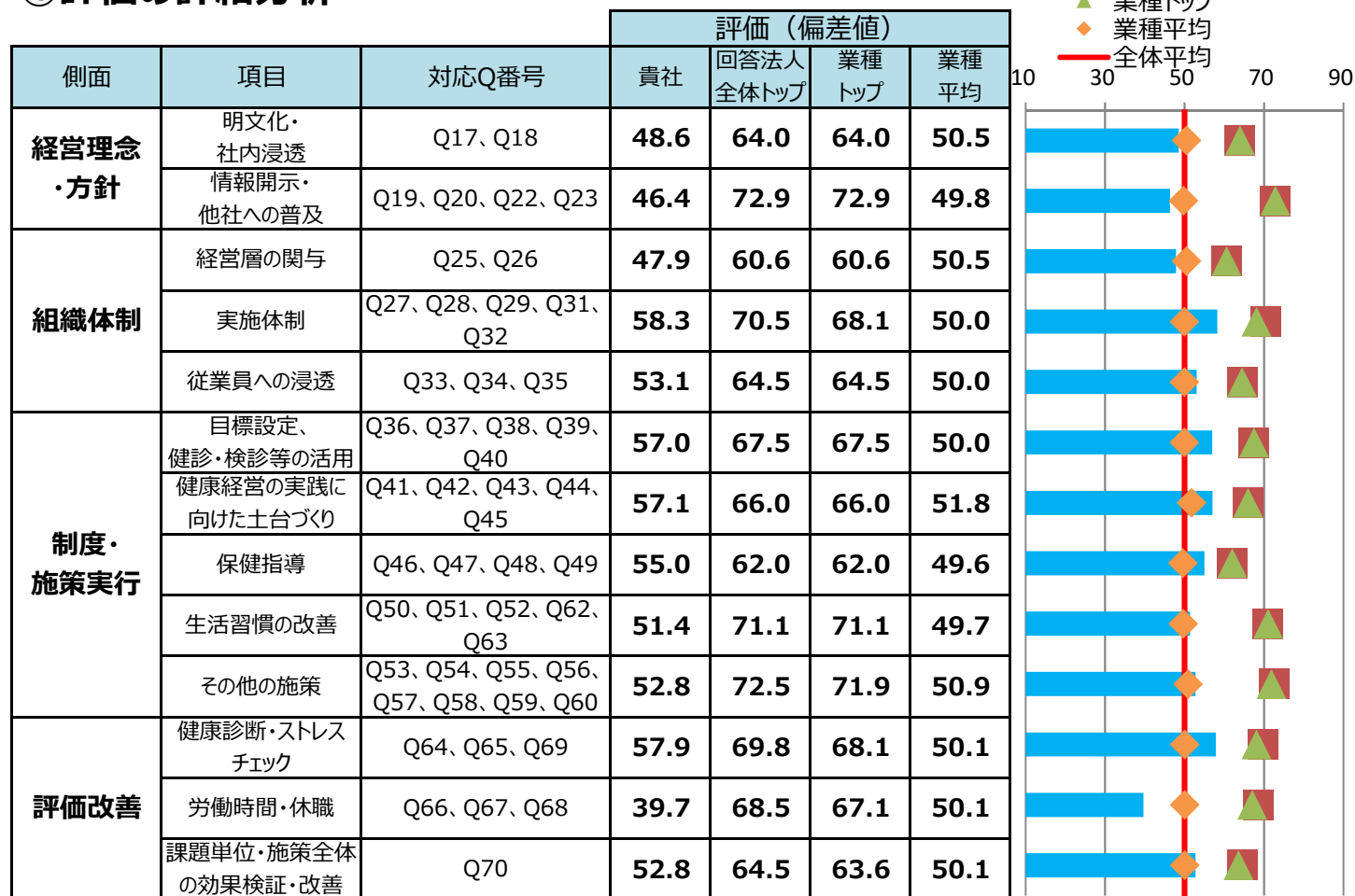
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	551~600位	1351~1400位	1151~1200位	1051~1100位	1301~1350位
総合評価	51.5	42.1(↓9.4)	51.3(↑9.2)	52.9(↑1.6)	52.2(↓0.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 「“安心・安全・健康のテーマパーク”により、あらゆる人が自分らしい人生を健康で豊かに楽しむことのできる社会を実現する」というSOMPOのパーパス実現のため、職員が健康であること、“Happiness at work”であることを目指して、健康経営に取り組むこととしている。主な課題として「職員の心身の健康」増進としている。
健康経営の実施により期待する効果	職員の心身の健康増進により、社員・家族を含めた社会への貢献を果たすとともに、生産性・パフォーマンスの向上をめざします。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.sompo-sys.com/company/health_management.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.8	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	54.8	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.6	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.9	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.7	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.3	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.5	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	52.6	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	61.6	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルヘルス不調による休務者が恒常的に発生している。新型コロナウイルス感染防止を目的としてテレワークの推進を実施しているがメンバー間のコミュニケーション不足などが生じている。
	施策実施 結果	1on1ミーティングの月次実施やオンライン会議システムの活用によるコミュニケーションの充実や社外カウンセラーの活用による不調者の早期発見・復職支援を継続実施している。
	効果検証 結果	社外カウンセラーによる継続的に支援を実施している。2020年度ののべ面接時間数は、199時間となっている。年度末時点での休務者は前年対比で1名減となった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	新型コロナウイルスの感染拡大を契機に、テレワークと出社を組み合わせた新たな働き方をニューノーマルとする環境変化の中で、感染防止対策と生産性向上、適切な業務コントロールの実現を目指す取り組みを実施したが、全社的な労働時間の増加が生じた。
	施策実施 結果	保守業務の可視化に基づく業務実態の真因分析と対策の実施、上流工程への参画による開発スピードの向上、働き方の見直しに加え人事部門による勤怠登録の適正化、管理者向け研修、長時間労働者との面談などを実施。
	効果検証 結果	全社ベースの平均時間外労働(相当)時間は22.5時間となり、昨年度対比で2.2時間(11%)の増加となった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: NTTビジネスソリューションズ株式会社

英文名: NTT business solutions corporation

■加入保険者: エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

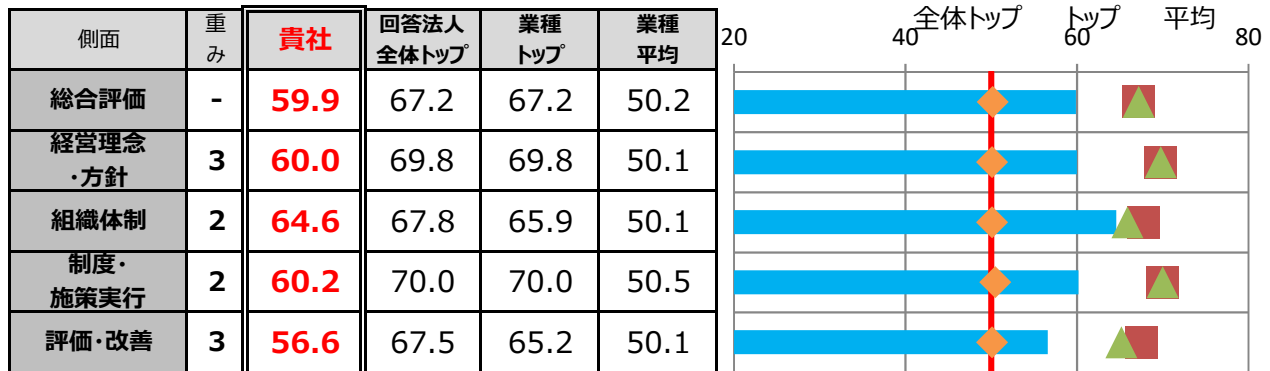
①健康経営度評価結果

■総合順位: 401~450位 / 2869 社中

■総合評価: 59.9 ↑1.5 (前回偏差値 58.4)

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

②評価の内訳



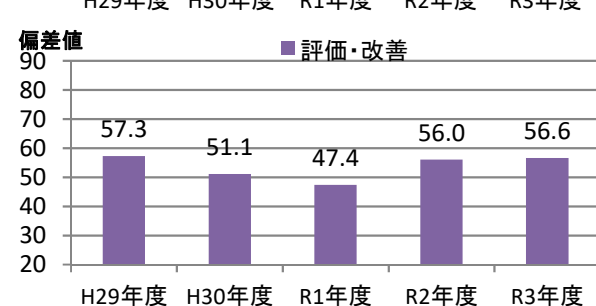
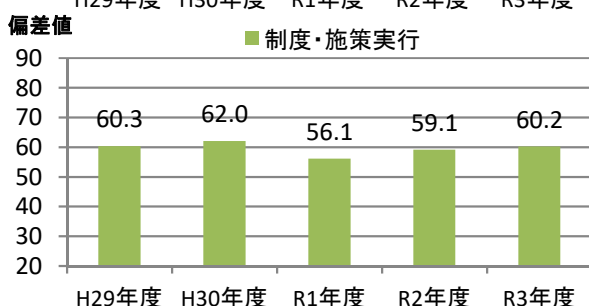
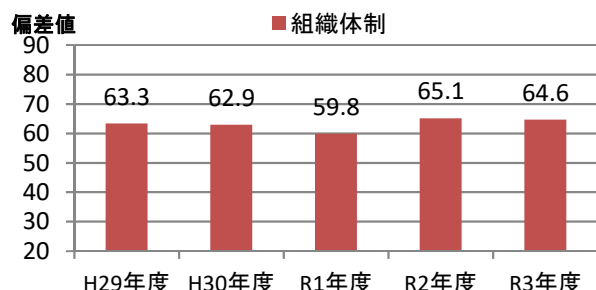
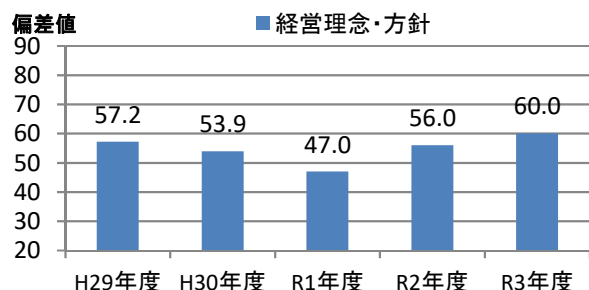
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

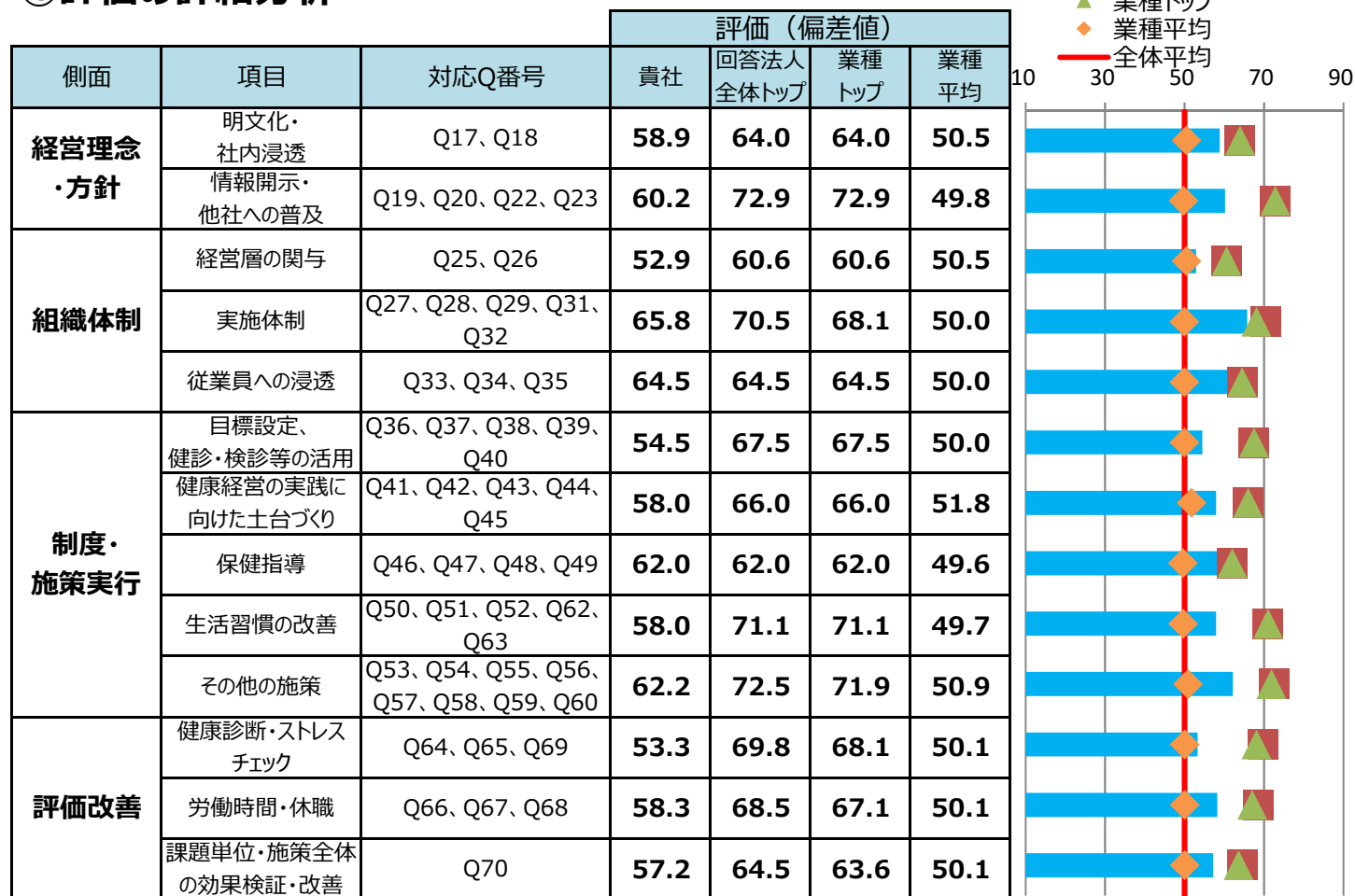
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	401~450位	1151~1200位	551~600位	401~450位
総合評価	59.4	57.6(↓1.8)	51.5(↓6.1)	58.4(↑6.9)	59.9(↑1.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の平均年齢が高く、ノウハウを持つ従業員の高齢化による健康リスクの増加と、これから社員数の減少が見込まれる中、若い従業員も健康で高いパフォーマンスを発揮し続けることができるよう、社員一人ひとりの健康不安や職場の健康リスクを取り除く施策を実施する必要がある。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営を推進することで、社員の健康に対する意識向上や運動機会の提供等の健康行動の促進に貢献し、社員とその家族の心身に関わる健康の維持増進を図ることで、生産性の向上や持続的な企業の成長をめざす。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	CSR報告書
URL	https://www.ntt-west.co.jp/csr/download/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.1	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	53.1	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.2	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	66.4	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.9	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.0	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.8	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.7	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	新型コロナウイルス感染症拡大によるリモートワーク環境下の業務遂行において、2019年度と2020年度上期を比較した際に、特に若年層の社員がメンタル不調に陥る割合が高くなっており、早期にメンタル不調を防止する施策を実施する必要がある。
	施策実施 結果	リモートワークにおける働き方に関するメンタルヘルスセミナーを転入者及び全社員向けに複数回開催し、メンタル不調の未然防止に向けた講話を開催した。
	効果検証 結果	2019年度と2020年度上期を比較すると、2020年度上期の方がメンタル不調者の割合が多かったが、メンタルヘルスセミナーを実施したことで、年間ではほぼ前年並みの実績となった。また参加者の80%以上から有意義なセミナーであったと評価を得た。
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	新型コロナウイルス感染症拡大によるリモートワーク環境下において、社員アンケートを実施したところ「運動機会が少ない」「孤独感が強い」などといった回答が多くあり、社員のメンタル及びフィジカル不調の未然防止に向け対策が必要であると考えた。
	施策実施 結果	グループ全従業員（派遣社員含む）とその家族を対象としたウォーキングイベントを2020年10月より5か月間開催し、約1,500人の従業員及びその家族が参加した。
	効果検証 結果	リモート環境下における運動機会の創出及びコミュニケーションの活性化に貢献し、イベント終了後のアンケートでは、参加した従業員のほとんどから高評価を得た。また次年度以降も継続して実施してほしいとの意見を多くいただいたため、今年度も実施を予定（11月開始）。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東日本電信電話株式会社

英文名：NIPPON TELEGRAPH AND TELEPHONE EAST CORPORATION

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

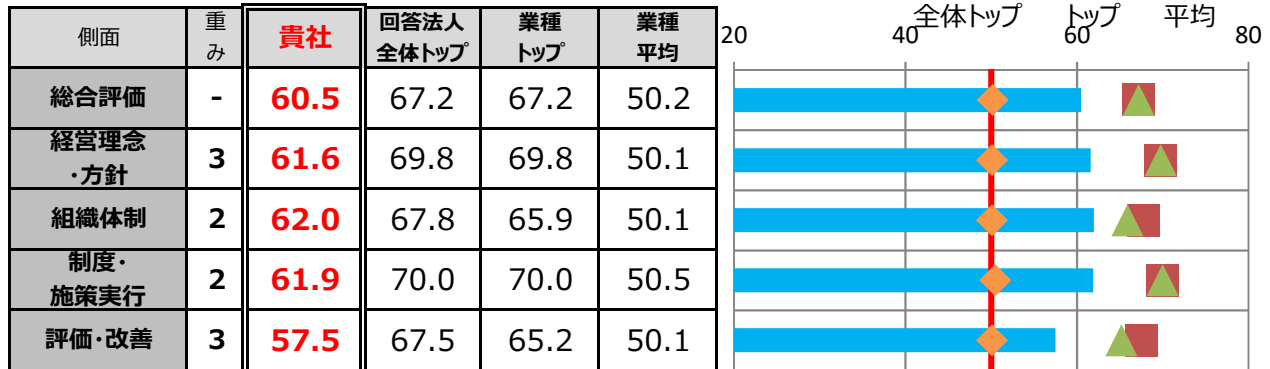
①健康経営度評価結果

■総合順位： 351～400位 / 2869 社中

■総合評価： 60.5 ↓0.4 (前回偏差値 60.9)

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

②評価の内訳



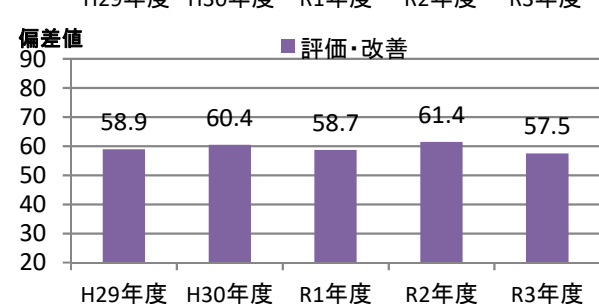
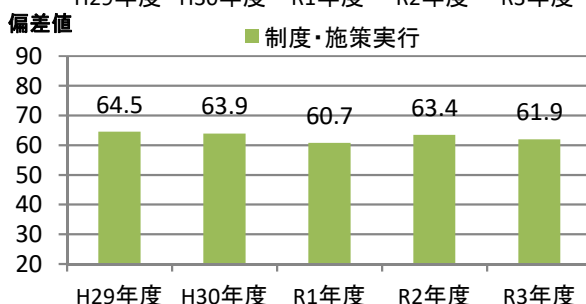
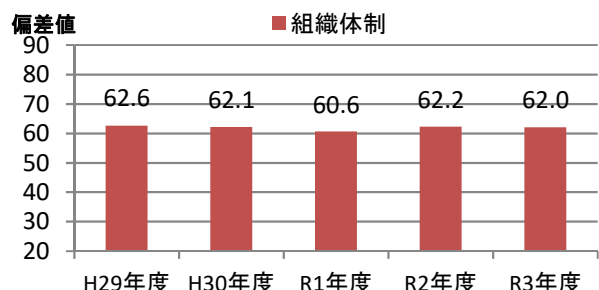
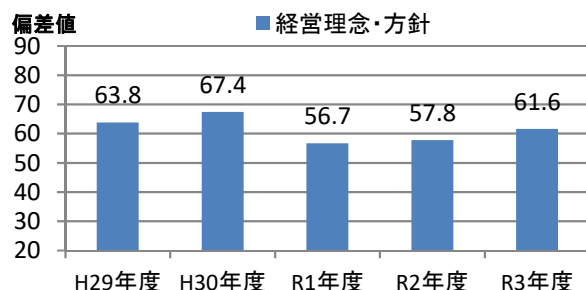
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

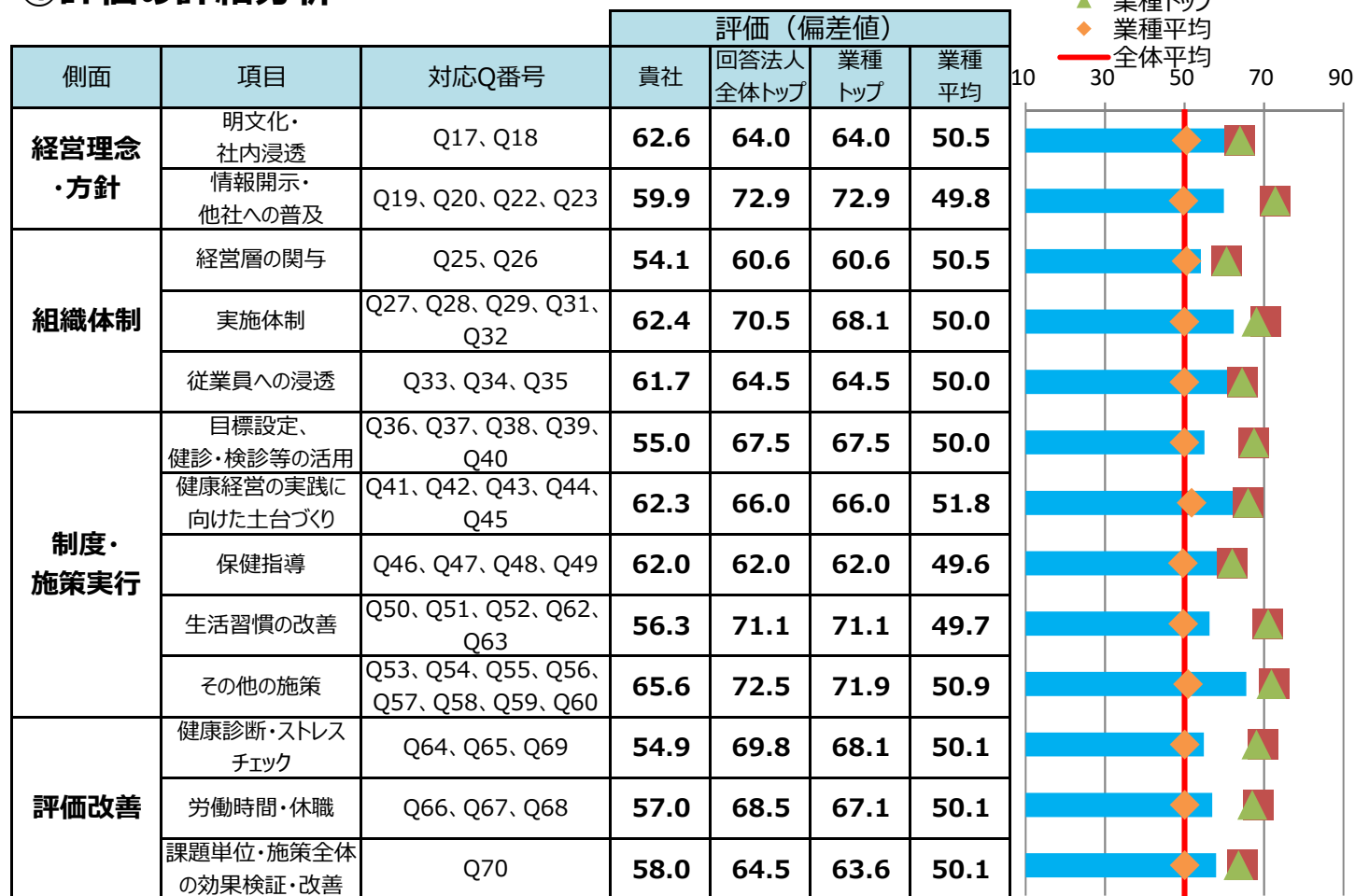
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	51～100位	401～450位	301～350位	351～400位
総合評価	62.8	63.9(↑1.1)	58.9(↓5.0)	60.9(↑2.0)	60.5(↓0.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員の健康維持・増進への取り組みがモチベーションや生産性を向上させ、企業の収益拡大にもつながるとの方針の下、「健康経営」を経営戦略の一環として取り組んでいます。 アフターコロナにおけるリモート型の働き方（場所にとらわれず自由度の高い働き方）を推進していくうえで、社員のメンタル・フィジカルヘルス対策は、今後一層重要になると考えております。
健康経営の実施により期待する効果	■療養、勤務軽減社員の減少 - 指標：現在15.9⇒今年度目標値17.7⇒最終目標値17.7（単位：千人率） - 取組：医療スタッフと連携したパルスサーベイの実施等による不調社員の早期発見等 ■特定保健指導対象者率の減少 - 指標：現在19.2⇒今年度目標値17.5⇒最終目標値14.5% - 取組：39歳以下の「要経過観察判定及び軽度異常判定社員」に対する保健指導の強化により疾病予備軍を低減

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	CSR報告書
URL	https://www.ntt-east.co.jp/sustainability/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.3	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	54.2	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	66.0	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.8	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.3	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.5	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.6	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.6	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	47.8	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	・さらなる対策として新型コロナワクチン接種が期待されたが、地域負担が重く進捗が低調 ・ワクチン接種に関する地域の負担を軽減し、接種の加速化を図っていくため（政府等の要請に応じる）、感染拡大エリアにおいて、企業立病院の負担等を十分に勘案し、NTTグループ社員等に可能な範囲で職域接種を実施 ・第5波以降、家族間や若年層への感染も拡大したことから、未成年を含めた家族に対象者を拡大
	効果検証結果	・接種対象エリアに所属する社員のうち、約40%に接種完了 ・ワクチン異物混入が報道された際には、事前に構築した連絡体制に基づき、当該ワクチン利用実績の確認、社員対応、社内関係者共有を迅速に実施したことで、社員等の混乱を招くことなく接種継続 ・接種期間後半には新規予約数が停滞状況になったことから、社員等の需要を満たす職域接種を実施したと判断。地域の負担軽減及び接種の加速化に貢献
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	・健康経営の方針である、社員の健康維持・増進への取り組みがモチベーションや生産性を向上させるうえで、特に特定保健指導対象者を未然に防ぐことが重要 ・将来的に特定保健指導の対象となる可能性が高い、39歳以下の「要経過観察判定及び軽度異常判定社員（健診結果）」に対して、保健指導（食事や運動に対する生活改善指導に加え、本人および職場・会社の環境改善）を強化することで疾病予備軍の低減を図る
	効果検証結果	・39歳以下の社員の健診結果から、血圧測定・血糖検査結果が「経過観察及び軽度異常判定」に該当する353名のうち、346名に対して本保健指導を実施。（実施率98.0%） ・特定保健指導対象者の軽減は長期的視点で効果検証しなければならないものの、面談実施者の90%以上が満足 ・面談対象者を選定するうえで、対象者毎に健診結果を経年分析し、効果的な手法（対面、WEB面談、電話、メール）を選定しアプローチ ・本施策によるリソースは有限であることから、保健師による対象者選定稼働の削減や保健指導の質均一化を今後検討

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: MS & AD システムズ株式会社

英文名: MS&AD Systems Company

■加入保険者: 三井住友海上健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

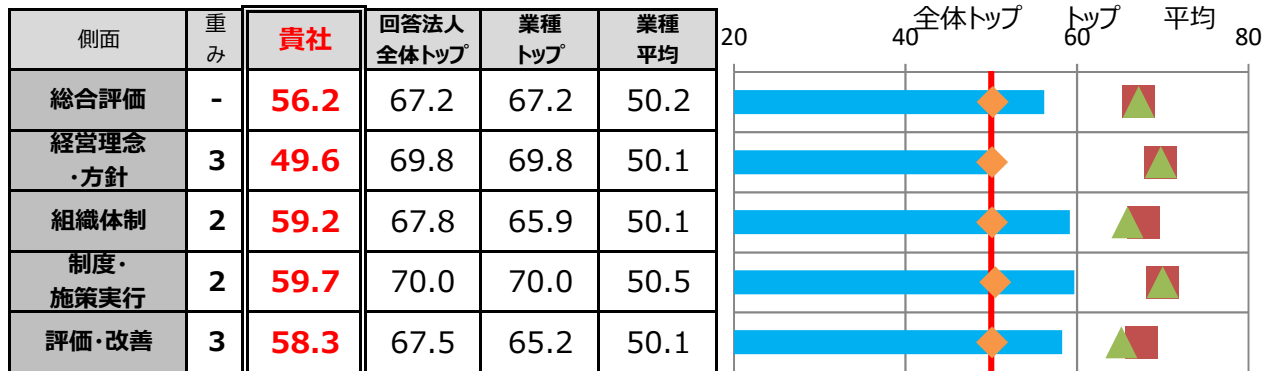
①健康経営度評価結果

■総合順位: 801~850位 / 2869 社中

■総合評価: 56.2 ↓3.0 (前回偏差値 59.2)

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

②評価の内訳



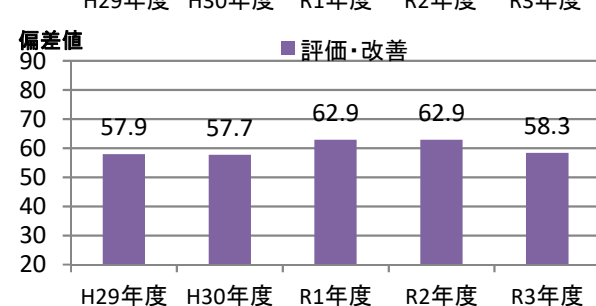
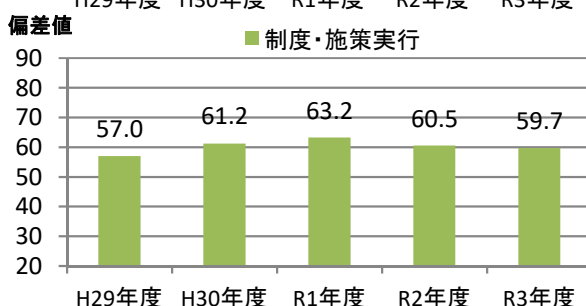
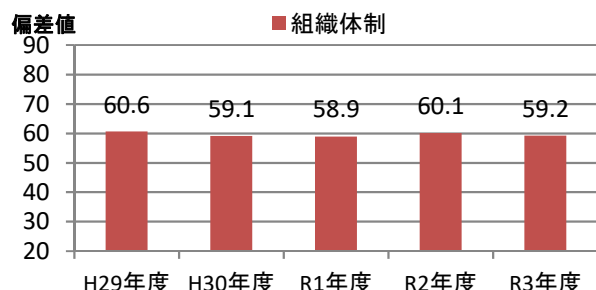
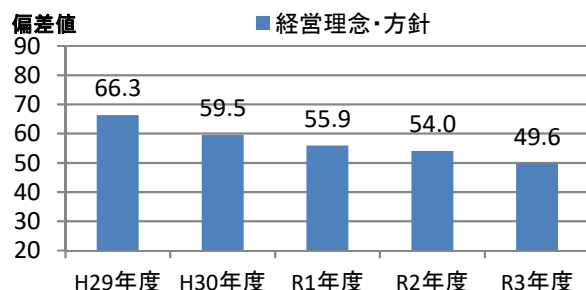
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

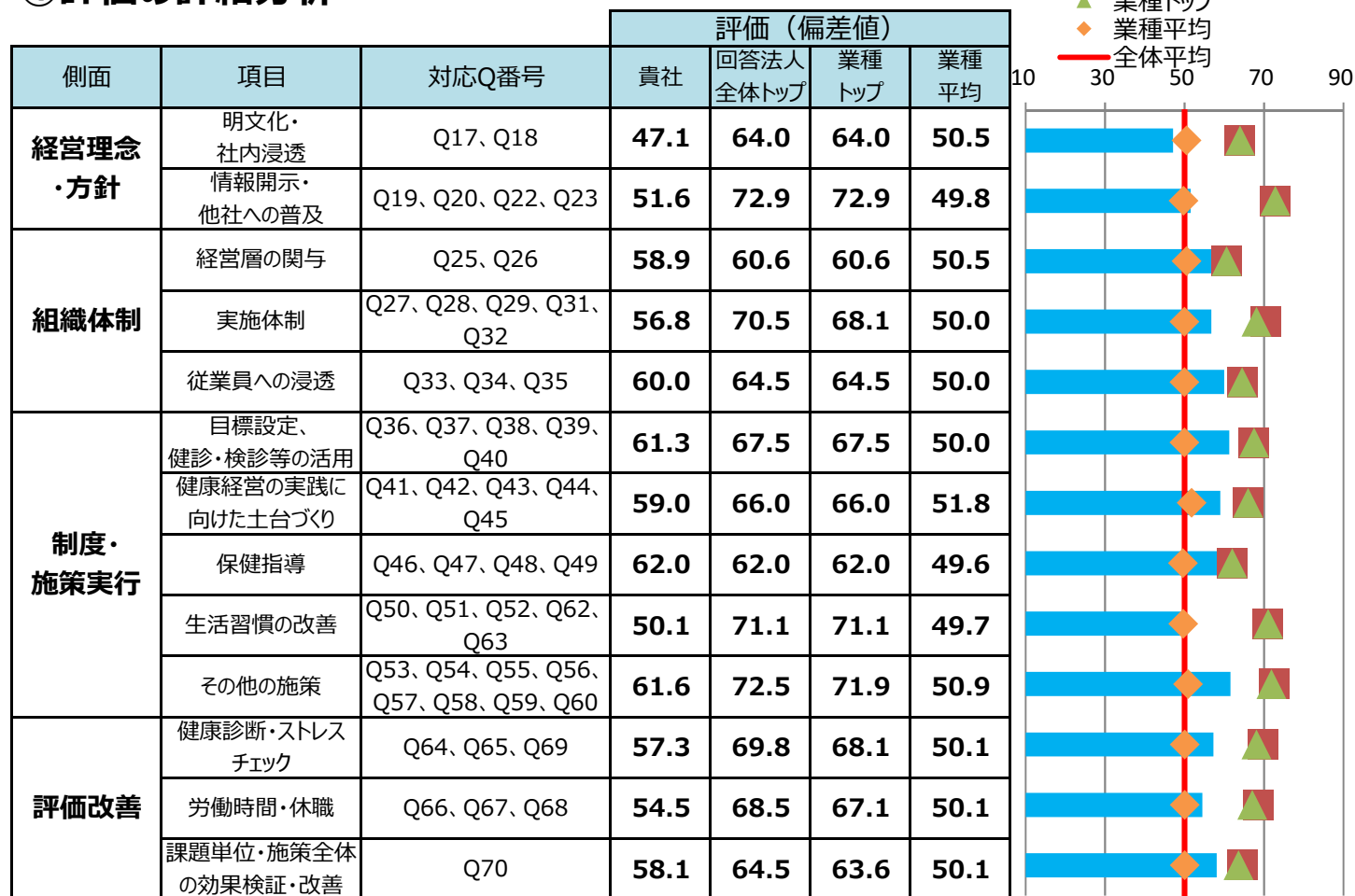
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	251~300位	301~350位	451~500位	801~850位
総合評価	60.7	59.6(↓1.1)	60.1(↑0.5)	59.2(↓0.9)	56.2(↓3.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	その他 「社員の心身の健康」は、社員とその家族の幸福な生活のために、また生産性の向上および活気のある職場づくりのために重要な課題としている。課題の解決のため、不調者への対応だけでなく、予防や職場でのコミュニケーション活性化などを含めた広い意味での心と身体の健康づくりに取り組んでいる。
健康経営の実施により期待する効果	社員の心身の健康を維持・増進することにより、社員の働きがい（モチベーション）の向上、退職率の抑制、上司・部下のコミュニケーションの向上を期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.ms-ad-systems.com/human/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.1	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	61.8	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.4	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.9	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.0	51.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.4	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.4	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	52.6	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	43.1	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	2019年度の大規模開発により、長時間勤務者の増加が見られたことから長時間勤務の改善が必要である。
	施策実施 結果	長時間勤務防止のため、該当者には人事部より本人または上司に個別ヒアリングと指導を実施。また必要な社員に産業医面接を実施。また、新型コロナ対策として在宅勤務を実施。年度末の全従業員の在宅勤務率は70%。
	効果検証 結果	長時間勤務者は大きく減少した。また、新型コロナ対策で在宅勤務の柔軟な運営により感染拡大を防止しつつ安心して働く環境を確保した。これにより通勤時間が削減され生活時間の確保に繋がり、働きがいのある会社調査（GPTW）では働きやすさに関するスコアやワークライフバランスに関するコメントに改善が見られた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	新型コロナ対策で在宅勤務が常態化しており、社内でアンケートを実施したところ約7割がコミュニケーションに関し不都合を感じているとの回答があった。働きがい向上のため従業員間のコミュニケーションの促進が必要である。
	施策実施 結果	在宅勤務時の環境整備としてWiFiを全拠点に設置。会社携帯ヘテザリング機能を追加。またコミュニケーション確保のため、上司部下によるMonthlyミーティングを継続実施した。
	効果検証 結果	2回目の社内アンケートでは約6割がコミュニケーションの不都合なしまたは軽減と回答した。本取組を強化・継続するため、2021年度はMonthlyミーティングの回数を増加、メンター制度の施行実施、創立10周年記念ウォーキングキャンペーン（チーム戦）の実施を行っている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本情報通信株式会社

英文名：Nippon Information and Communication Corporation

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

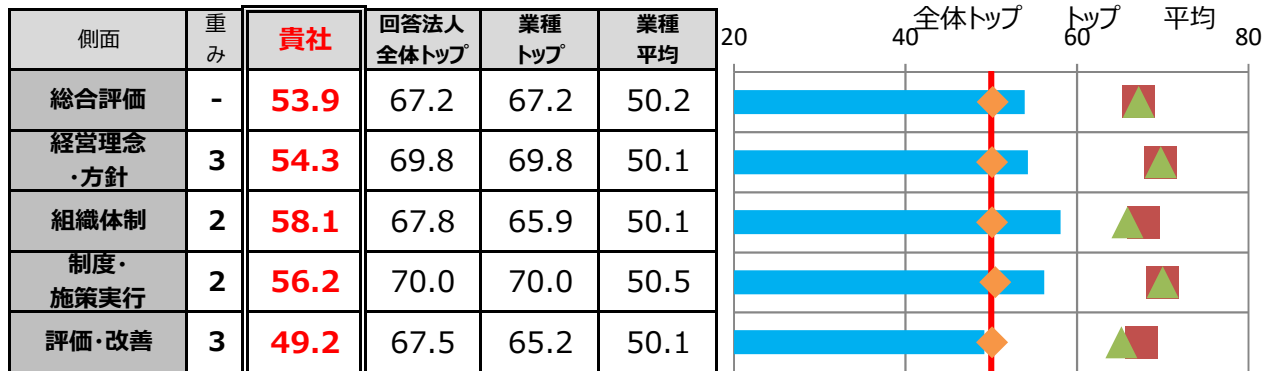
①健康経営度評価結果

■総合順位：1051～1100位 / 2869 社中

■総合評価：53.9 ↑10.6 (前回偏差値 43.3)

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

②評価の内訳



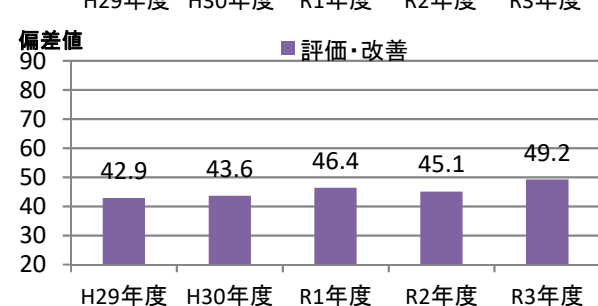
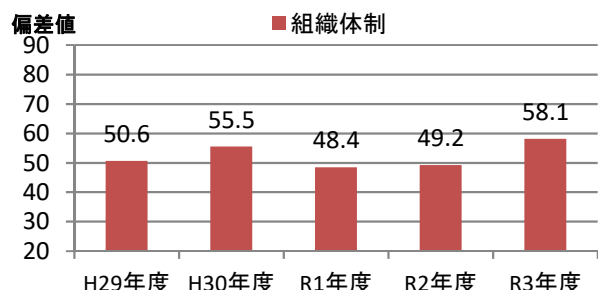
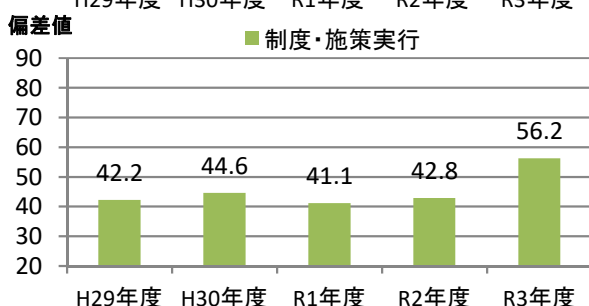
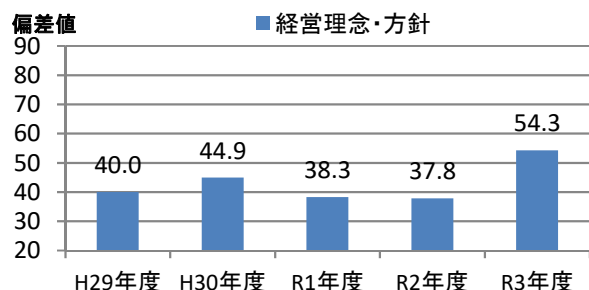
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

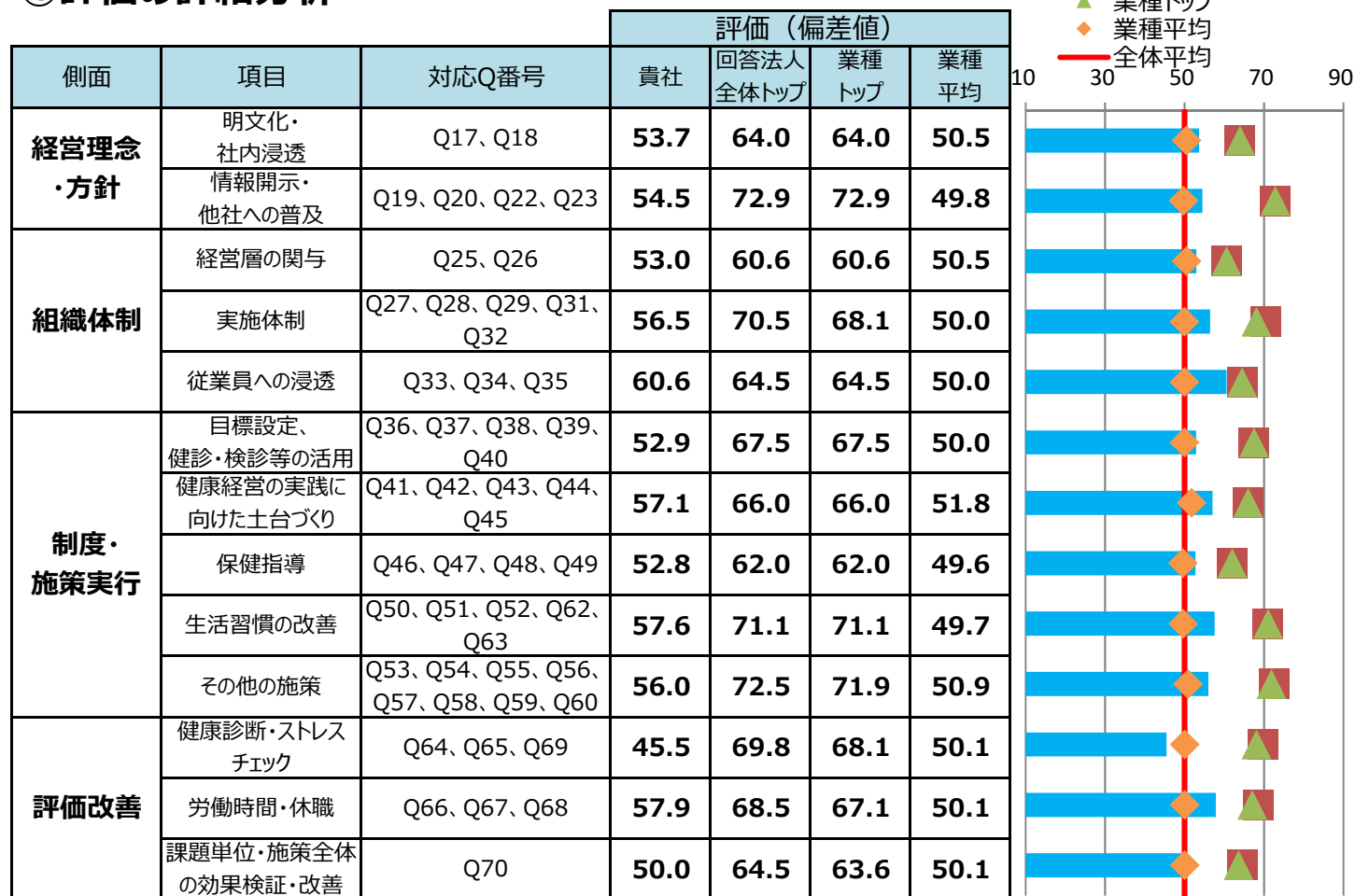
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	901～950位	1151～1200位	1701～1750位	1851～1900位	1051～1100位
総合評価	43.4	46.7(↑3.3)	43.3(↓3.4)	43.3(↑0.0)	53.9(↑10.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員のパフォーマンスを向上させるためには、社員がHappinessであることが必要であり、そのためには、健康であることが重要である。社員の健康維持、促進の取り組みが今以上に必要である。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営施策として、特定保健指導実施率向上、健康診断受診率100%達成、全社員向けフィジカル、メンタル系セミナーを通じ、社員の健康リテラシー向上に努めている 社員の健康リテラシー向上の結果、社員一人一人が自らの健康について考え、健康に関する自己管理ができるようになることを期待している

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.5	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	53.9	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.3	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	37.6	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.1	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.4	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.5	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.2	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	2019年の健康レポートにて、睡眠満足率が平均より下回っていることを指摘される。社員の生産性の低下に影響を与えていると考えられるため改善が必要である。
	施策実施 結果	全社員に向け睡眠セミナーを開催し、週に1回、パワーナップタイムを昼休憩時間に設けた
	効果検証 結果	睡眠十分率が57.6%→73.4%となった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立情報通信エンジニアリング

英文名：Hitachi Information & Telecommunication Engineering, Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

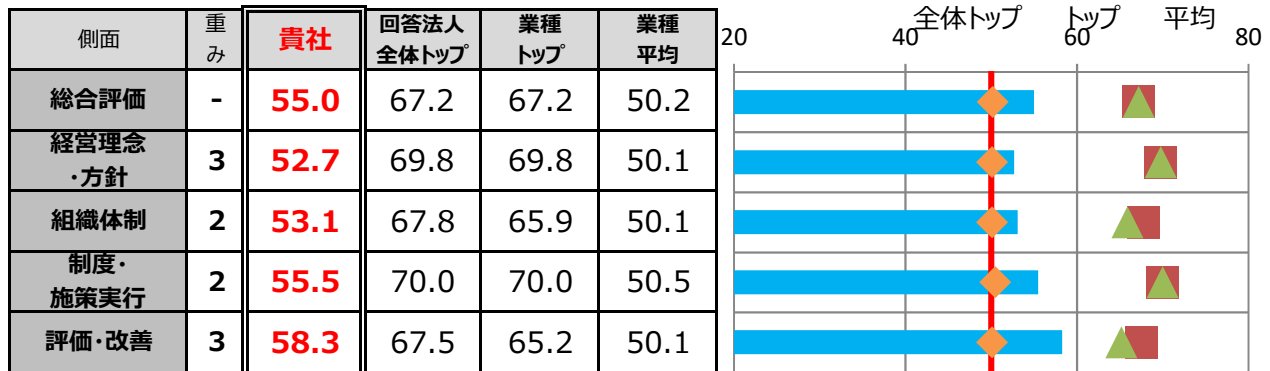
①健康経営度評価結果

■総合順位： 951～1000位 / 2869 社中

■総合評価： 55.0 ↑2.6 (前回偏差値 52.4)

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

②評価の内訳



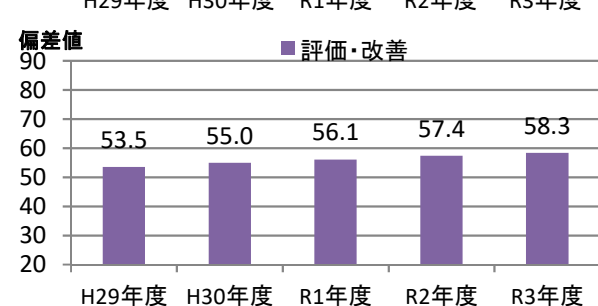
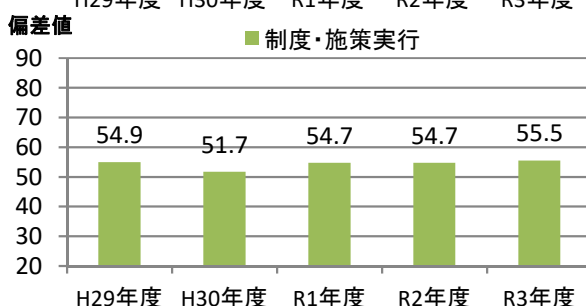
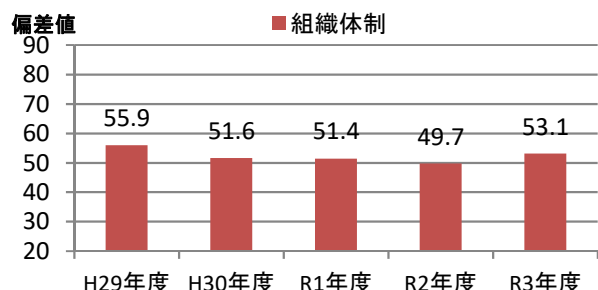
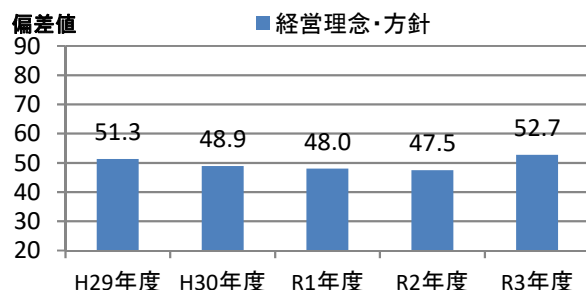
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

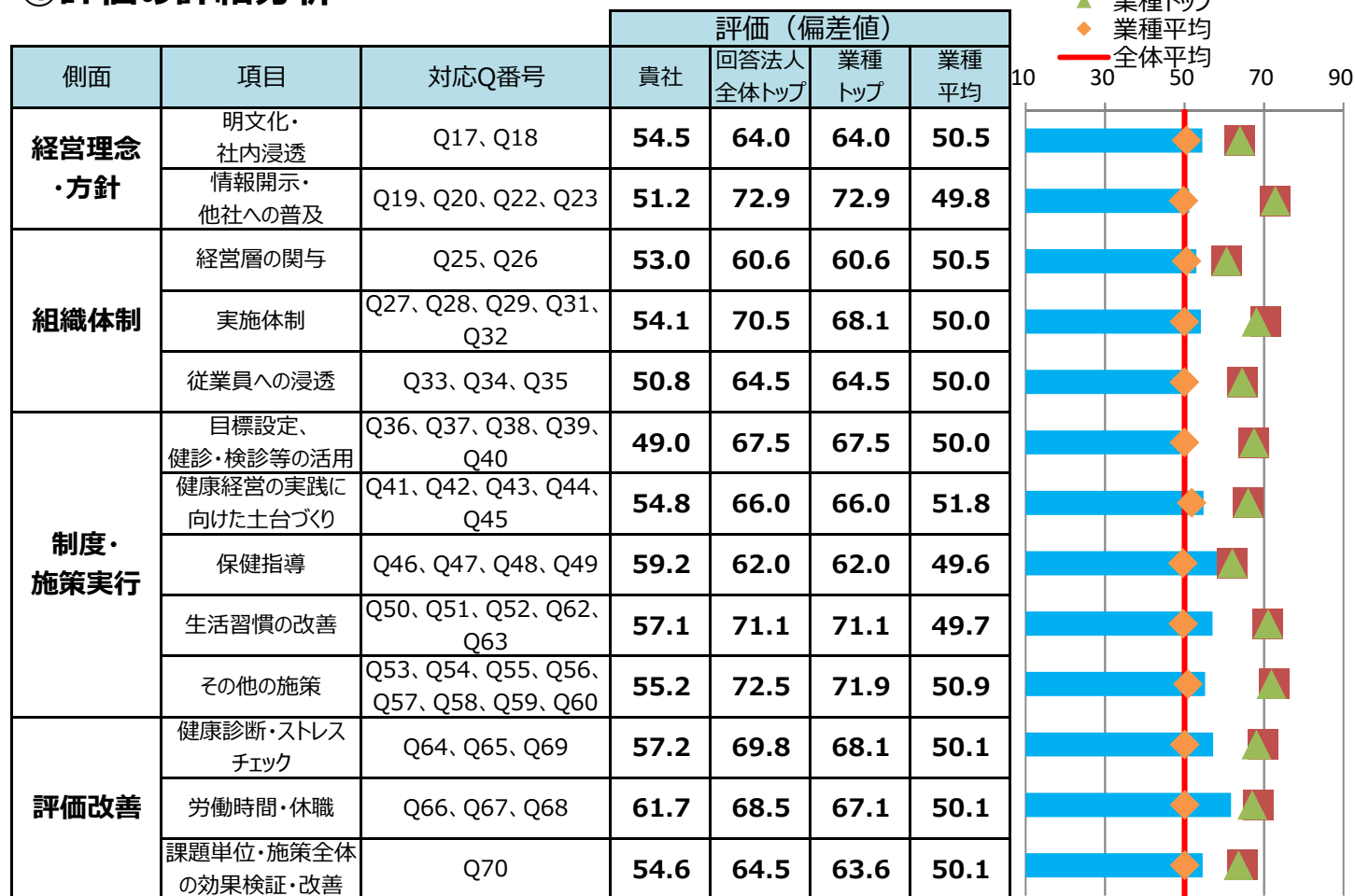
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	451～500位	851～900位	1051～1100位	1101～1150位	951～1000位
総合評価	53.7	51.5(↓2.2)	52.5(↑1.0)	52.4(↓0.1)	55.0(↑2.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が自発的に健康保持・増進に取り組むことにより自らの活力向上や生産性向上等の組織活性化を通じて、事業に貢献する。
健康経営の実施により期待する効果	・メンタル：未然予防を徹底し、新規発症者を削減させる。 復職後のフォロー徹底により、繰り返し発症を防ぐ。 ・フィジカル：生活習慣病予防を徹底し、企業評価を向上させる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.hitachi-ite.co.jp/news/2021/20210730.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	51.8	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	57.1	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.3	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.6	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.0	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.6	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.7	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	52.6	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	55.6	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	従業員の健康意識の向上が課題。健保の情報サイト(健康ポータル)を活用し、健康に対する関心を高めることが必要。
	施策実施結果	健康ポータルの登録率向上のため、健保からの情報提供より未登録者へ登録案内を実施。定期的に未登録者へフォロー。新入社員には雇入れ健診時に登録を案内し、全員が登録している。
	効果検証結果	2019年度の健康ポータルの登録率51%であったが、2020年度の健康ポータルの登録率は92%以上となった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙率の割合が健保全体と比較すると若干低い、脳・心臓疾患などの疾病の高リスク者であるため、更なる対策が必要と考える。
	施策実施結果	建屋内のたばこ自販機を撤去し、気軽に購入できない環境を作った。
	効果検証結果	2017年度の喫煙率27.6%であったが、2020年度の喫煙率は23.8%にまで低下。自販機撤去も禁煙のきっかけになったと評価している。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ドコモCS東海

英文名:

■加入保険者: エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

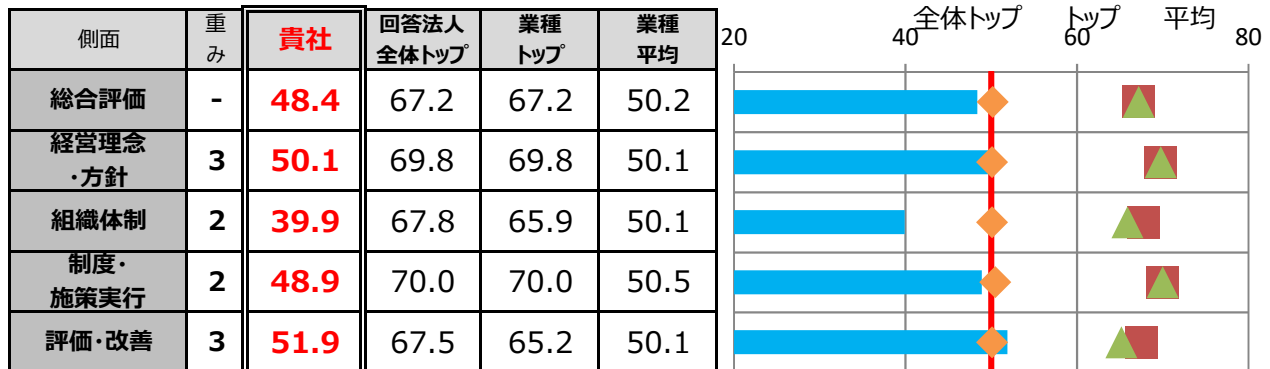
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1751~1800位 / 2869 社中

■総合評価: 48.4 ↓1.9 (前回偏差値 50.3)

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

②評価の内訳



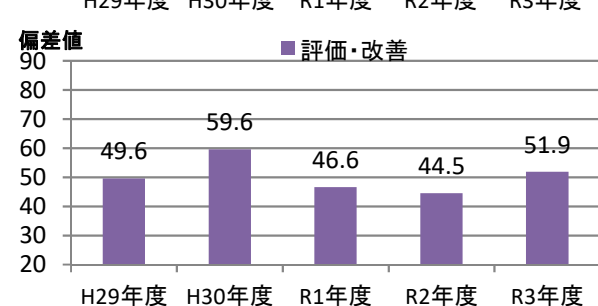
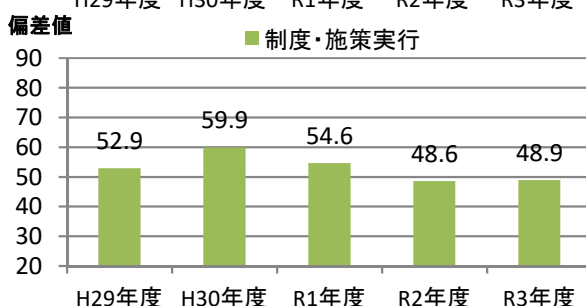
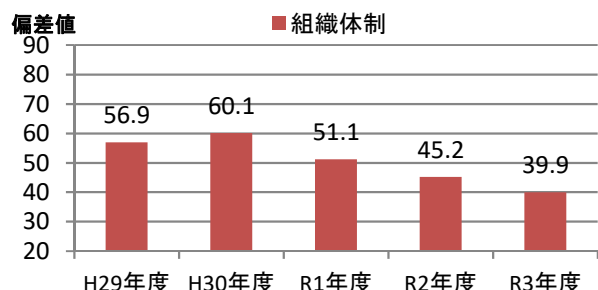
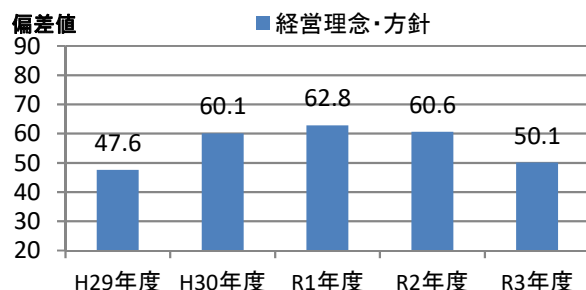
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

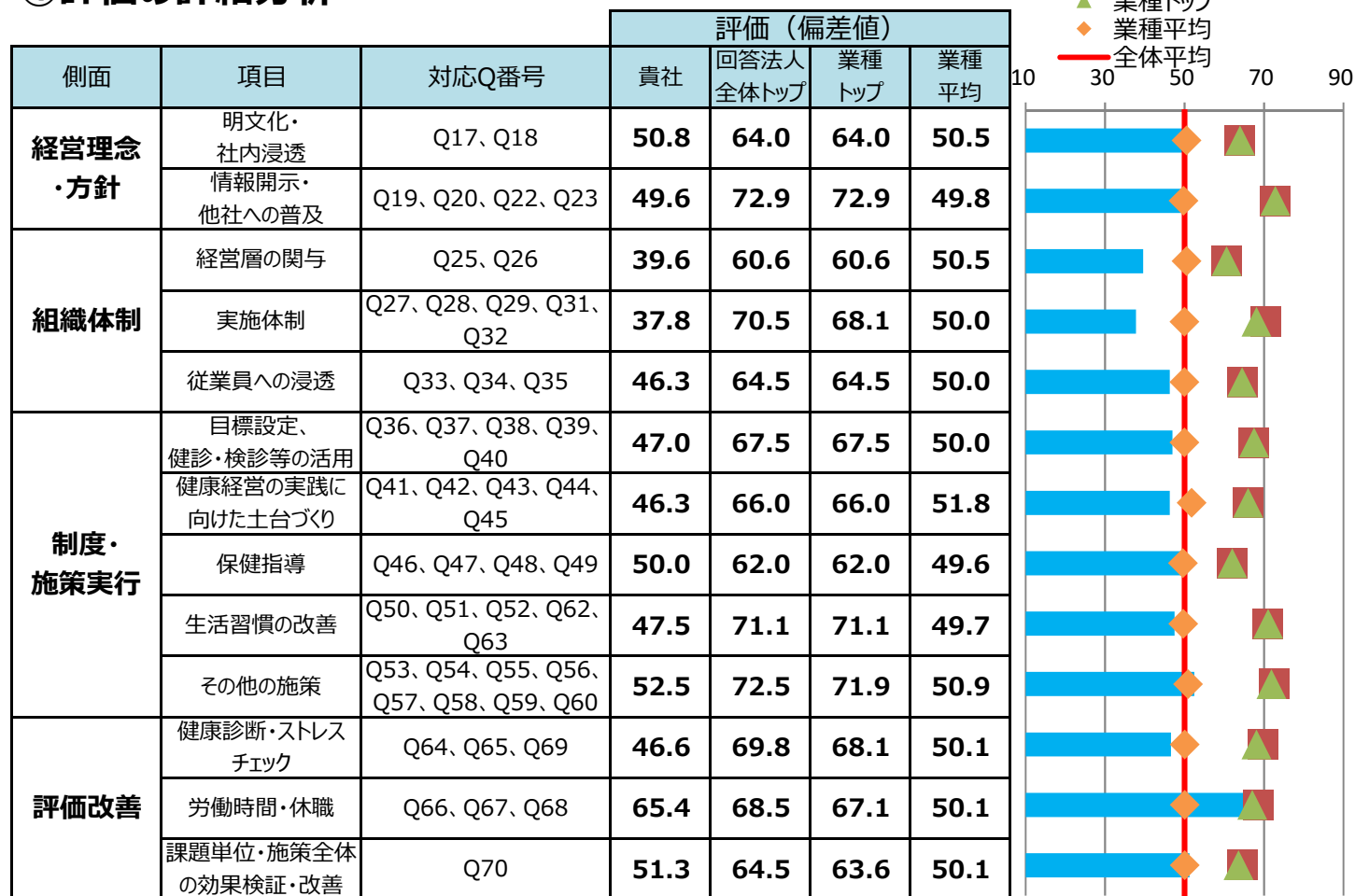
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	551~600位	251~300位	901~950位	1301~1350位	1751~1800位
総合評価	51.5	59.9(↑8.4)	54.0(↓5.9)	50.3(↓3.7)	48.4(↓1.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康経営によりめざすものとして、プレゼンティーズムの減少、アブセンティーズムの減少を掲げているが、リモートワーク推進にあたり、従前に比較して運動不足、メンタルヘルス不調が増加してきており、社員の業務パフォーマンスに影響する可能性があることが、事業活動を行う上で課題である。
健康経営の実施により期待する効果	社員一人一人のモチベーションを高め、生産性を最大化させること、ならびに企業価値の向上を期待している。実行するにあたり、経営戦略として位置づけ、「ドコモグループ健康経営目標(2023)」にて4つのKPIを設定している。 ① 特定保健指導対象者率14.5%以下 ② 特定保健指導完了率55%以上 ③ ストレスチェック受検率98.5% ④ 非喫煙率88%以上

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類	CSR報告書
URL	https://www.nttdocomo.co.jp/corporate/csr/about/pdf/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.6	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	47.0	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.5	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.1	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.8	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.6	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.0	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.3	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	49.1	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	コロナ禍の在宅勤務増加による、運動量減少を要因とする、肩こり・腰痛等の症状を訴える社員が増加していることから改善が必要
	効果検証結果	オンラインで参加できる骨格矯正セミナーを開催、 現時点では定期健康診断結果等への定量的な効果は出ていないがセミナー参加者からは有意義であった等の回答があることから、継続して実施を予定する。
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	会社が提供している社員の健康に関する福利厚生サービスの登録状況が1.5%と低く、また、新型コロナウイルス感染症のデマ情報などが多く出回っていることもあり、社員一人一人が医療や会社の健康制度に関する知識を向上し、正しく理解し備えることが、より健康でより生産性の高い働き方を実現するために必要である。
	効果検証結果	全社員を対象としたオンライン研修動画およびテストを毎週、5回に渡って実施した。※講座テーマ：新型コロナウイルス感染症、コロナ時代を生き抜く医療知識、がんの治療をお金の話、いい病院の選び方、がん応用編 対象者の70%超が受講し、社員満足度は4点以上、NPSも最高で+28.7と極めて高い数値であり、社員の健康に関する福利厚生サービスの登録状況も10%まで増加した。 また、研修後アンケートで、回答者の68.5%ががんの早期発見の重要性がわかった、64.3%が定期健康診断や人間ドック・二次検査の重要性がわかったと回答しており、社員の健康リテラシー向上につながったと考える。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社エヌ・ティ・ティエムイー

英文名：NTT-ME CORPORATION

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

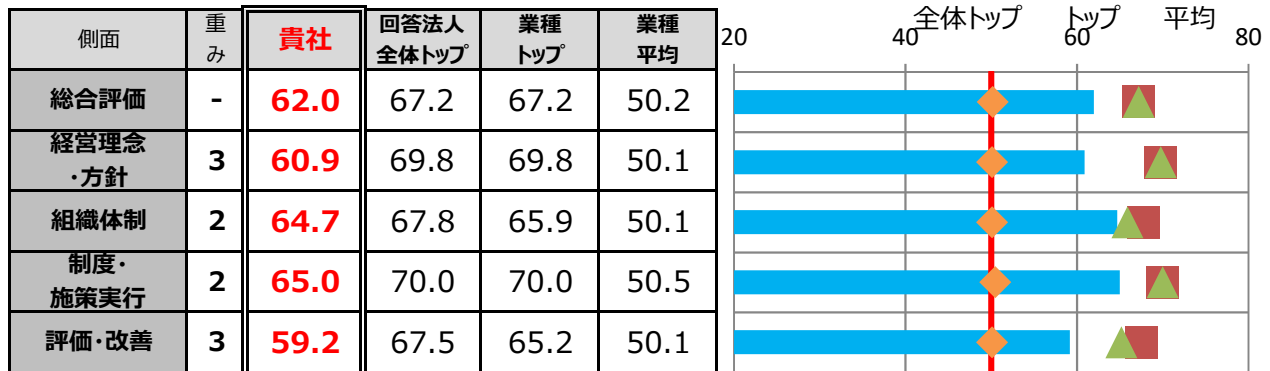
①健康経営度評価結果

■総合順位：151～200位 / 2869 社中

■総合評価：62.0 ↑0.3 (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



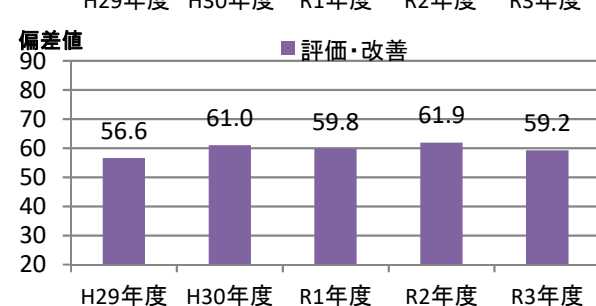
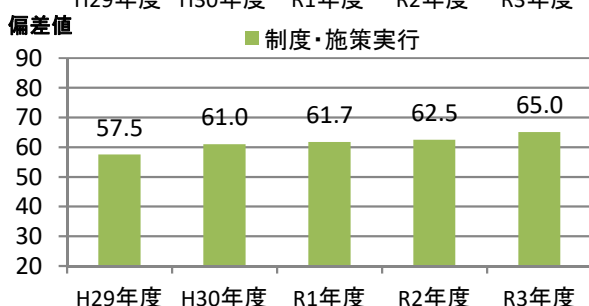
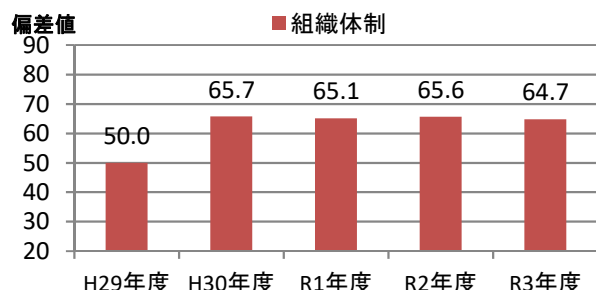
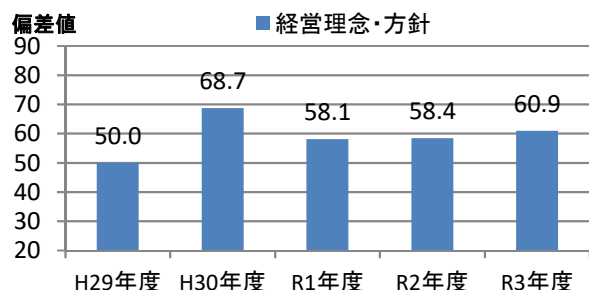
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

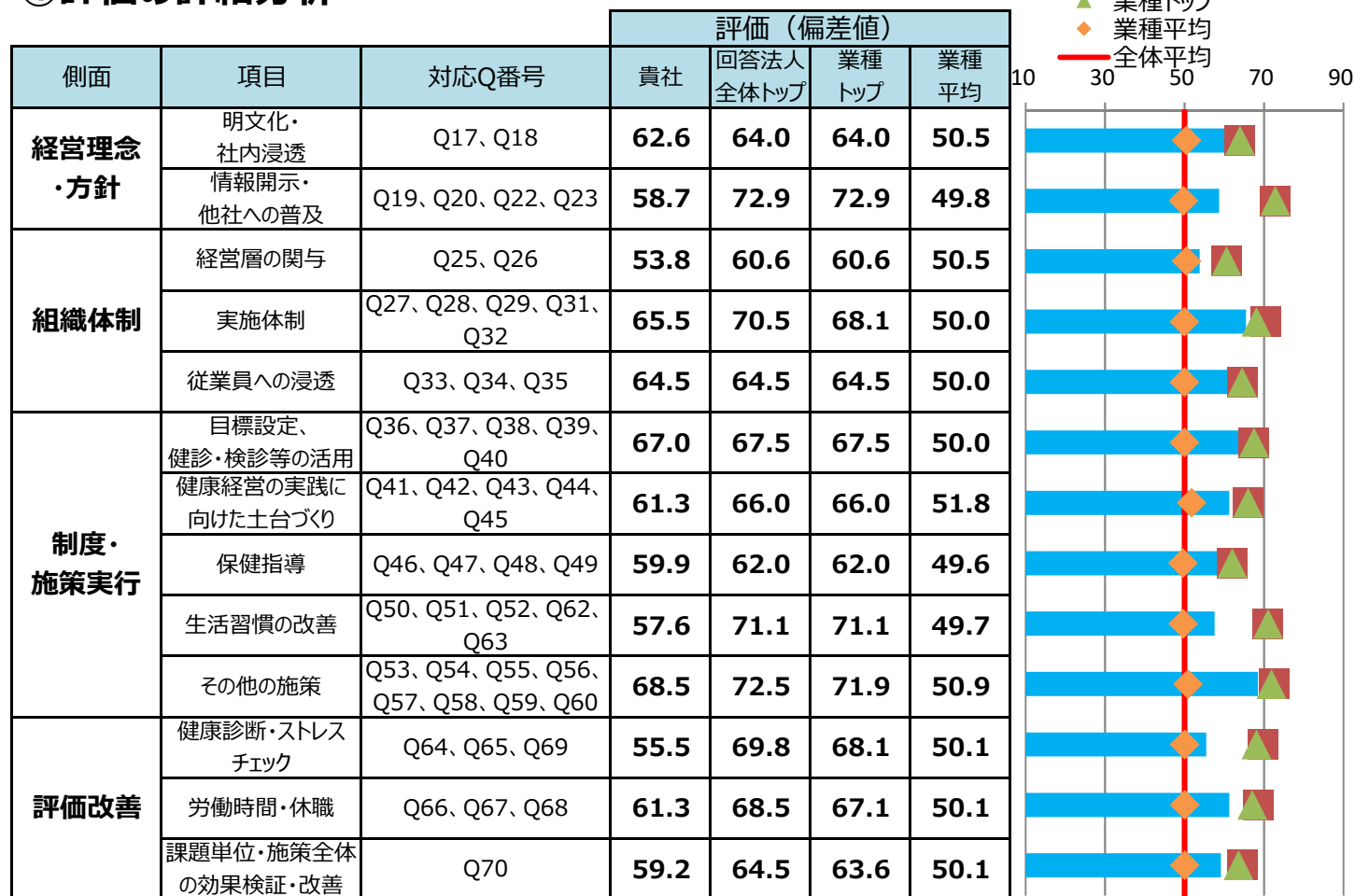
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	51～100位	251～300位	201～250位	151～200位
総合評価	53.6	64.3(↑10.7)	60.7(↓3.6)	61.7(↑1.0)	62.0(↑0.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員のパフォーマンス向上に向けては、健康の保持・増進が不可欠であり、様々な施策展開によりモチベーション・生産性向上により、ひいては事業活動の発展に繋がっていくものと認識している。特に、コロナ禍におけるリモートワークの推進により、働き方が変化する中、社員のメンタル・フィジカルヘルス対策は、今後一層重要になると認識している。
健康経営の実施により期待する効果	◆メンタルヘルス研修開催や医療スタッフと連携したリモートワークにおける心身の影響調査及び調査結果に基づく対策展開などによりメンタルヘルス疾患率の減少 <2020年度：疾患率：2.12%⇒目標：2.00%以下> ◆運動を週間づける仕組み作りの展開（ウォークラリー・社内HPを活用した手軽なストレッチの展開等）による運動習慣比率の向上 <2020年度：運動習慣比率：20.5%⇒目標：30%以上>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類	CSR報告書
URL	https://www.ntt-east.co.jp/sustainability/regular/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.9	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	56.6	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	66.0	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.4	50.2	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	69.2	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.1	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.3	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.9	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.1	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	・メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防については、早期発見・早期対応が重要である。 ・ストレス疾患予防については、ストレスチェック結果に基づく職場改善や社員が不調を感じた際に上長以外にも相談し易い窓口の環境整備が必要である。 ・管理者に対しては不調社員への早期発見・傾聴・繋ぐラインケアマネジメント強化
	施策実施 結果	・医療スタッフの写真やコメントを掲載し社員が相談し易い環境構築の観点から社内HP内健康ポータルサイトを開設 ・メンタルヘルスマネジメント検定Ⅱ種団体受検実施による資格取得し易い環境整備を実施
効果 検証 ②	効果検証 結果	◆ストレスチェック実施結果 ・リスクA⇒2019年度：93、2020年度：90 3ポイント上昇 ・リスクB⇒2019年度：93、2020年度：89 4ポイント上昇 ・総合リスク⇒2019年度：86、2020年度：80 6ポイント上昇 - いずれも前年度より改善された。 ◆メンタルヘルスマネジメントⅡ種受検結果 ・65名合格（合格率72%）
	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	・新型コロナウイルス感染対策として、アルコール消毒等の配備はもとより、体調不良によるPCR検査受検時の早期エスカレーション・早期対応（感染を広げない仕組み作り）が重要 ・指定公共機関としての責務を果たすべく、通信維持のため事業継続が必要な組織に対する徹底した感染防止対策 ・ワクチン接種が進んでいく中、自治体によっては接種開始に濃淡があり、広く早期に接種することが重要
効果 検証 ③	施策実施 結果	・社員等がPCR検査受検時の職場消毒、暫定濃厚接触者へ在宅指示をルール化及び事業継続必須組織に対するマスクの会社支給など実施 ・ワクチン接種を希望する社員・派遣社員・同居家族を全てに接種実施
	効果検証 結果	◆新型コロナ感染者は発生しているものの職場クラスター発生なし ◆コロナ要因による事業継続の停滞なし ◆ワクチン接種を希望する社員・派遣社員・同居家族全てに接種実施

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ドコモCS関西

英文名: DOCOMO CS Kansai, Inc.

■加入保険者: エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

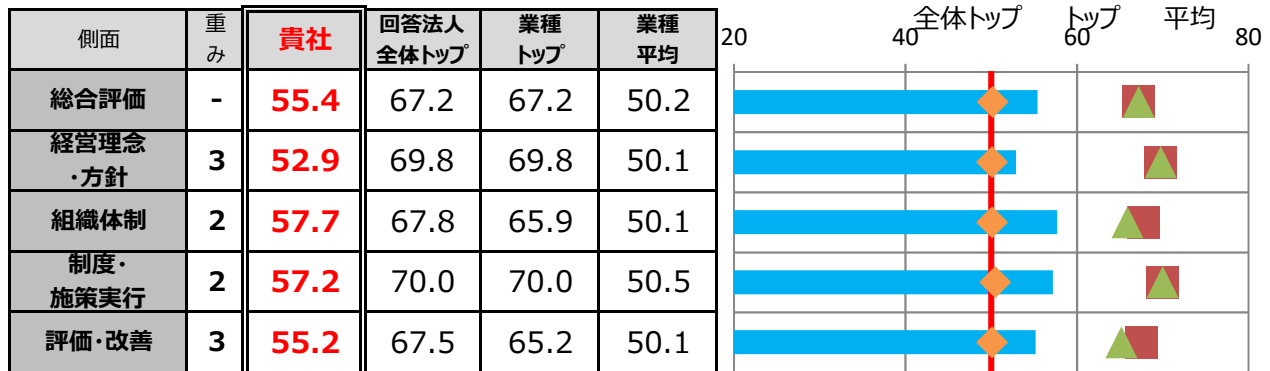
①健康経営度評価結果

■総合順位: 901~950位 / 2869社中

■総合評価: 55.4 ↑0.8 (前回偏差値 54.6)

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

②評価の内訳



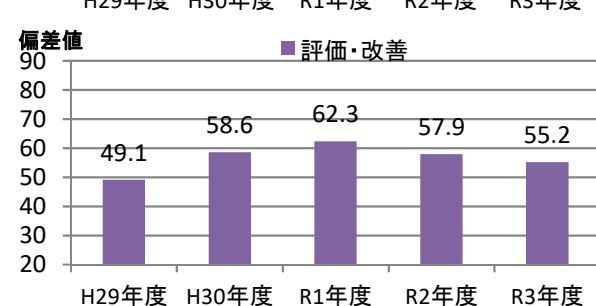
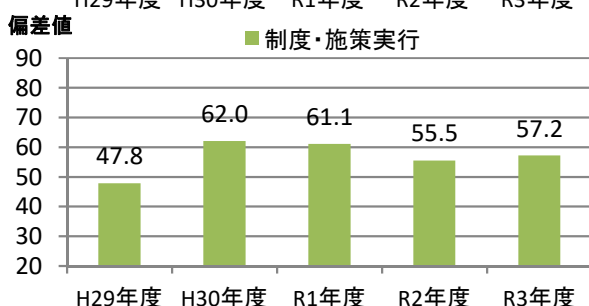
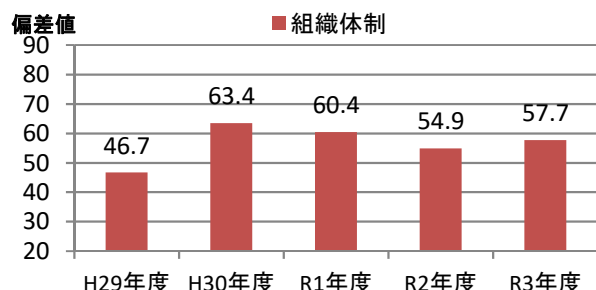
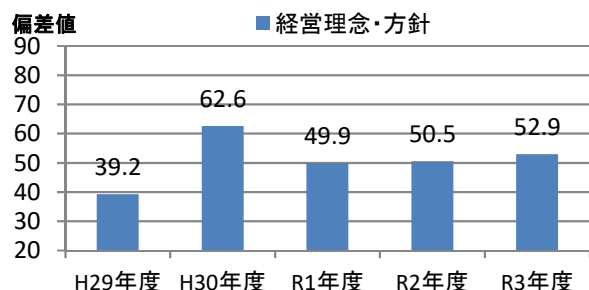
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

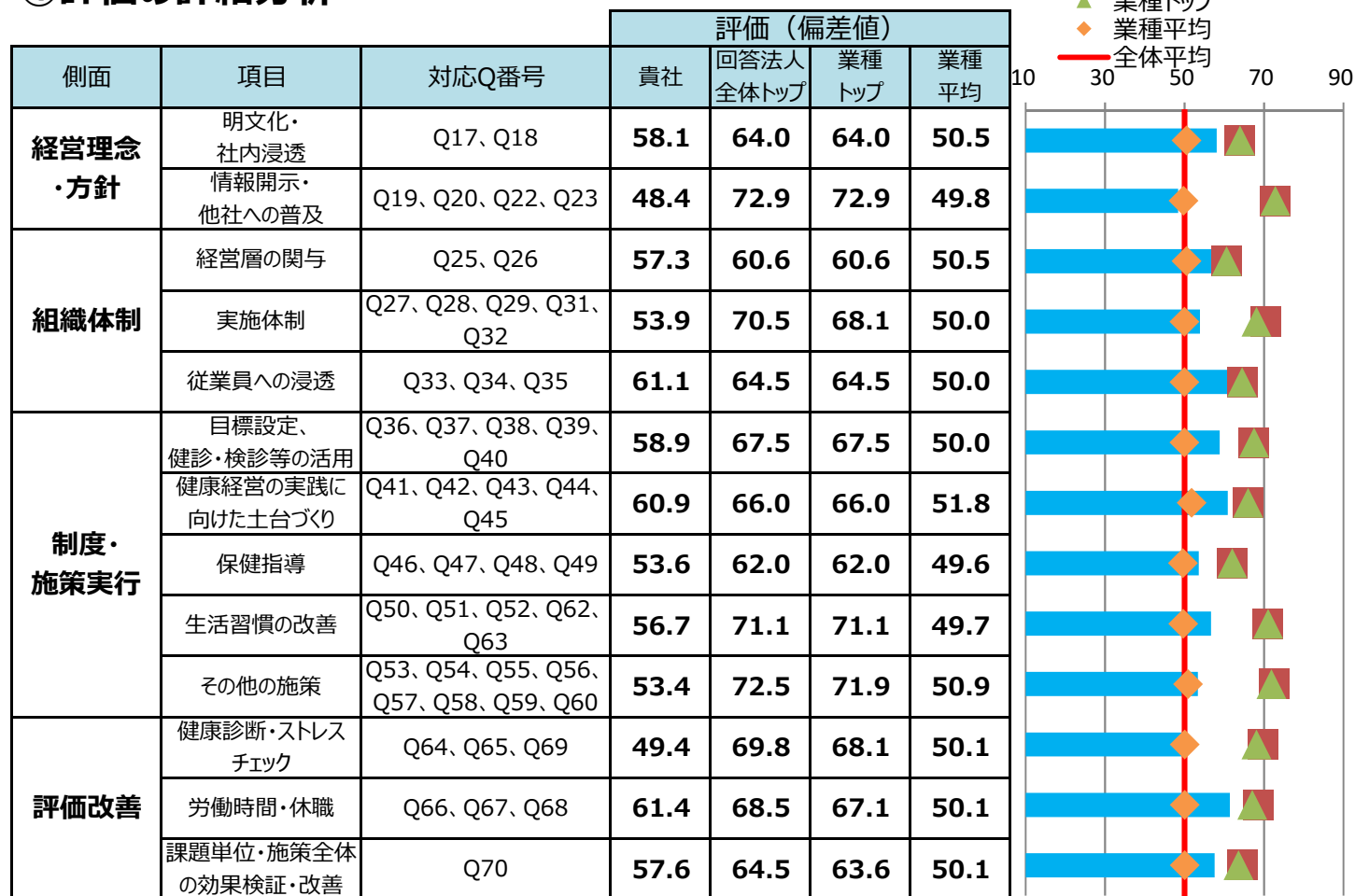
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	801~850位	151~200位	501~550位	901~950位	901~950位
総合評価	45.3	61.8(↑16.5)	58.0(↓3.8)	54.6(↓3.4)	55.4(↑0.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 プレゼンティーズム、アブセンティーズムの減少を目指し、フィジカル・メンタルの療養が必要な社員の発生を未然に防止し、社員が心身ともに健康で、最大限のパフォーマンスを発揮できるよう社員の健康の保持・増進生産性を向上させる。
健康経営の実施により期待する効果	プレゼンティーズム、アブセンティーズムの減少により全社員がいきいきと働ける職場をめざす。具体的には4つの指標を向上させることで（特定保健指導対象者率19.0%以下、特定保健指導完了率43%以上、ストレスチェック受検率98.5%以上、非喫煙率80%以上）、プレゼンティーズム、アブセンティーズムの改善を図る。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	http://www.docomo-cs-kansai.co.jp/company/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.3	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	56.3	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.0	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.5	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.7	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.5	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.8	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	52.6	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	52.5	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	事前に計画していた始業時間とPCのログオン・ログオフ時間に差異があった場合、上長に対して翌日アラート通知が飛ぶ仕様になっている。（機能名称：稼働状況確認）リモート型の働き方を推進していくにあたり、適正な勤務となっていたかの確認をする手段として、稼働状況確認をより徹底して運用していくことが重要である。
	施策実施結果	全社員一人一人が働き方を見直し、管理者・社員の労働時間管理に関する意識向上を目的に、11月を「労働時間適正化強化月間」と定め、稼働状況確認アラート通知件数削減等に向け、各部総括部門に対して取組を依頼。
効果 検証 ②	効果検証結果	取り組み前（10月）と比較し、アラート通知件数が▲1453件という結果となり、「労働時間適正化強化月間」を通じて、事前に計画していた勤務時間通りに業務を終えるという意識が向上したと言える。現在においても、定期的な労務担当からの注意喚起や社内監査等を通じ、労働時間の適正化に向けた取り組みを継続している。
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	ストレスチェックを通して、「こころのいきいき度」「ワークエンゲイジメント」等を組織別・担当別・社員区分別に分析。2020年度は特に「上司のサポート」「同僚のサポート」「仕事の資源」の各項目に着目し、リモートワークによる悪影響について確認を行った。職場改善施策として条件に該当した担当において個別コンサルと全員カウンセリングを実施した。
効果 検証 ③	施策実施結果	管理者がカウンセラーのコンサルを受け、職場改善に取り組んだ（2021年3月～8月）、全員カウンセリング：いきいき度の低い担当の全社員が対象（2～3月）
	効果検証結果	現在効果検証中（9月のストレスチェックの結果により確認予定）

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社日立システムズ

英文名: Hitachi Systems,Ltd

■加入保険者: 日立健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

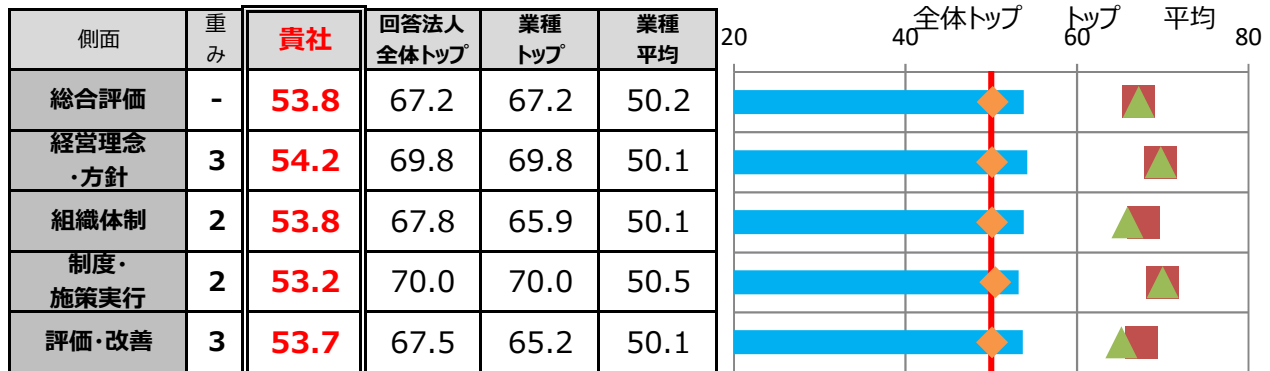
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1101~1150位 / 2869 社中

■総合評価: 53.8 ↓7.5 (前回偏差値 61.3)

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

②評価の内訳



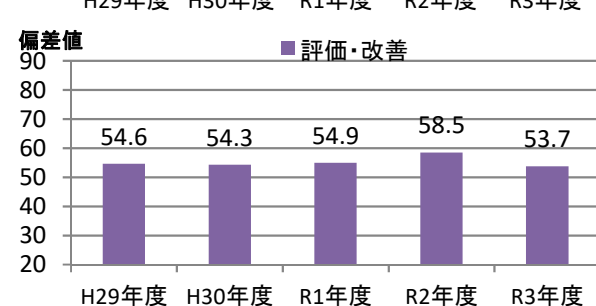
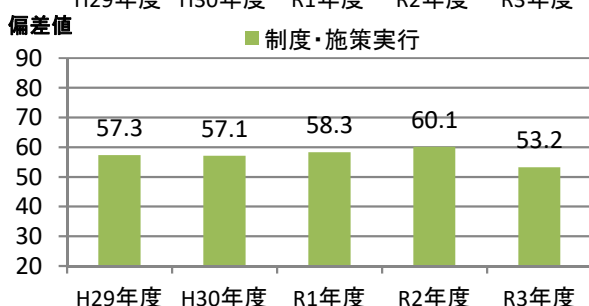
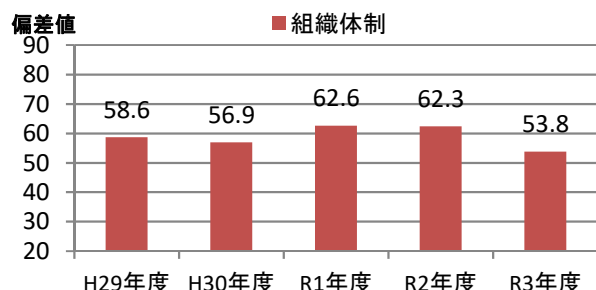
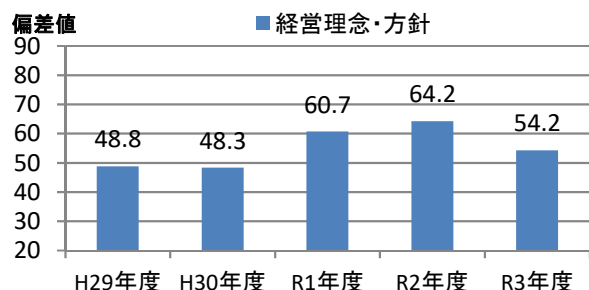
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

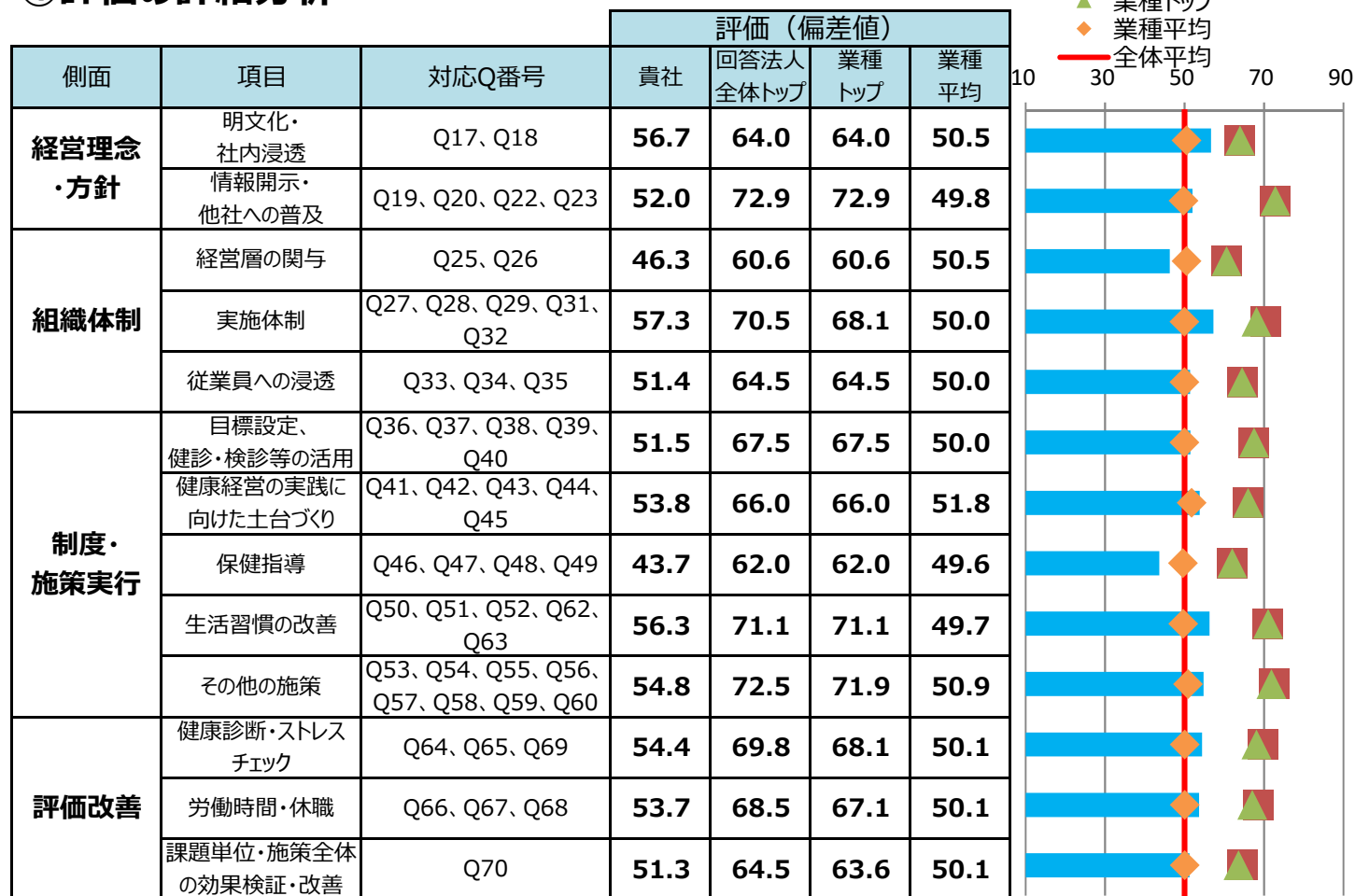
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	401~450位	701~750位	401~450位	251~300位	1101~1150位
総合評価	54.5	53.9(↓0.6)	58.9(↑5.0)	61.3(↑2.4)	53.8(↓7.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 会社の方針として、従業員の健康と安全を第一に考え「健康と安全は全てに優先する」の基本姿勢のもと、従業員は「自分の健康は自分で守る」ということを常に意識し、常日頃から健康増進に取り組んでもらうことが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	- 従業員が健康の大切さを認識し、自発的に健康保持・増進に取り組むことを習慣化する。 - 職場内でのコミュニケーションを活性化させ、心身ともに健康で活力あるパフォーマンスを発揮。 - 良好な職場環境が形成され、生産性や満足度（サーベイ）の向上。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hitachi-systems.com/workstyle/activity/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.6	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	49.1	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.5	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.5	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.3	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.6	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.6	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	52.6	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	64.2	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	・社内喫煙所の廃止。2021年3月末廃止
	施策実施 結果	社内屋内外の喫煙所廃止
	効果検証 結果	喫煙率低下 2017年度：28.8% 2019年度：26.5%
効果 検証 ②	課題のテーマ	－
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社N T T東日本-北海道

英文名:

■加入保険者: エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

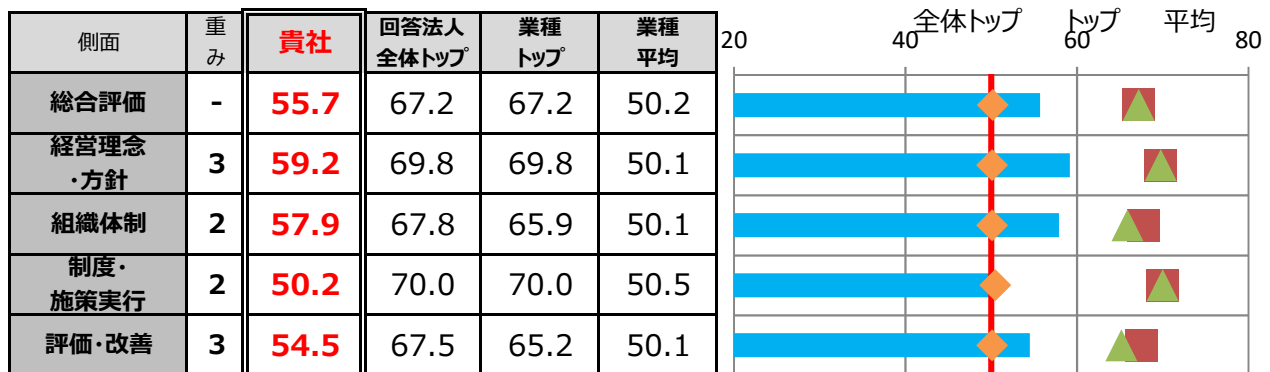
①健康経営度評価結果

■総合順位: 851~900位 / 2869 社中

■総合評価: 55.7 ↓3.5 (前回偏差値 59.2)

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

②評価の内訳



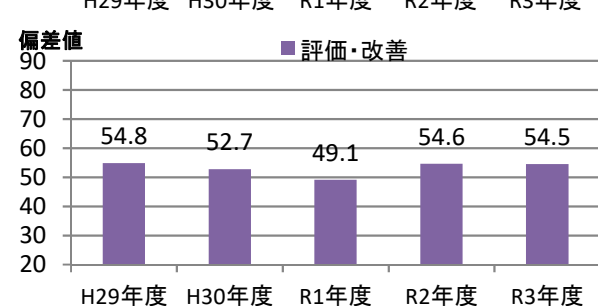
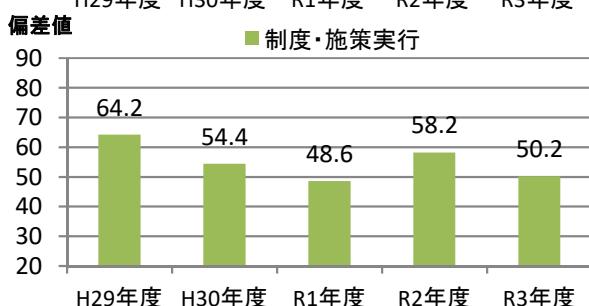
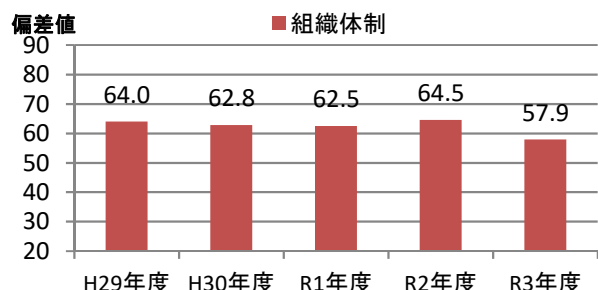
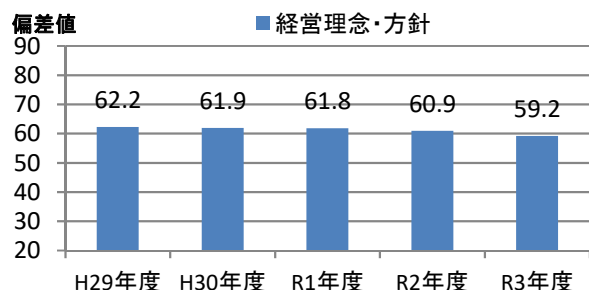
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

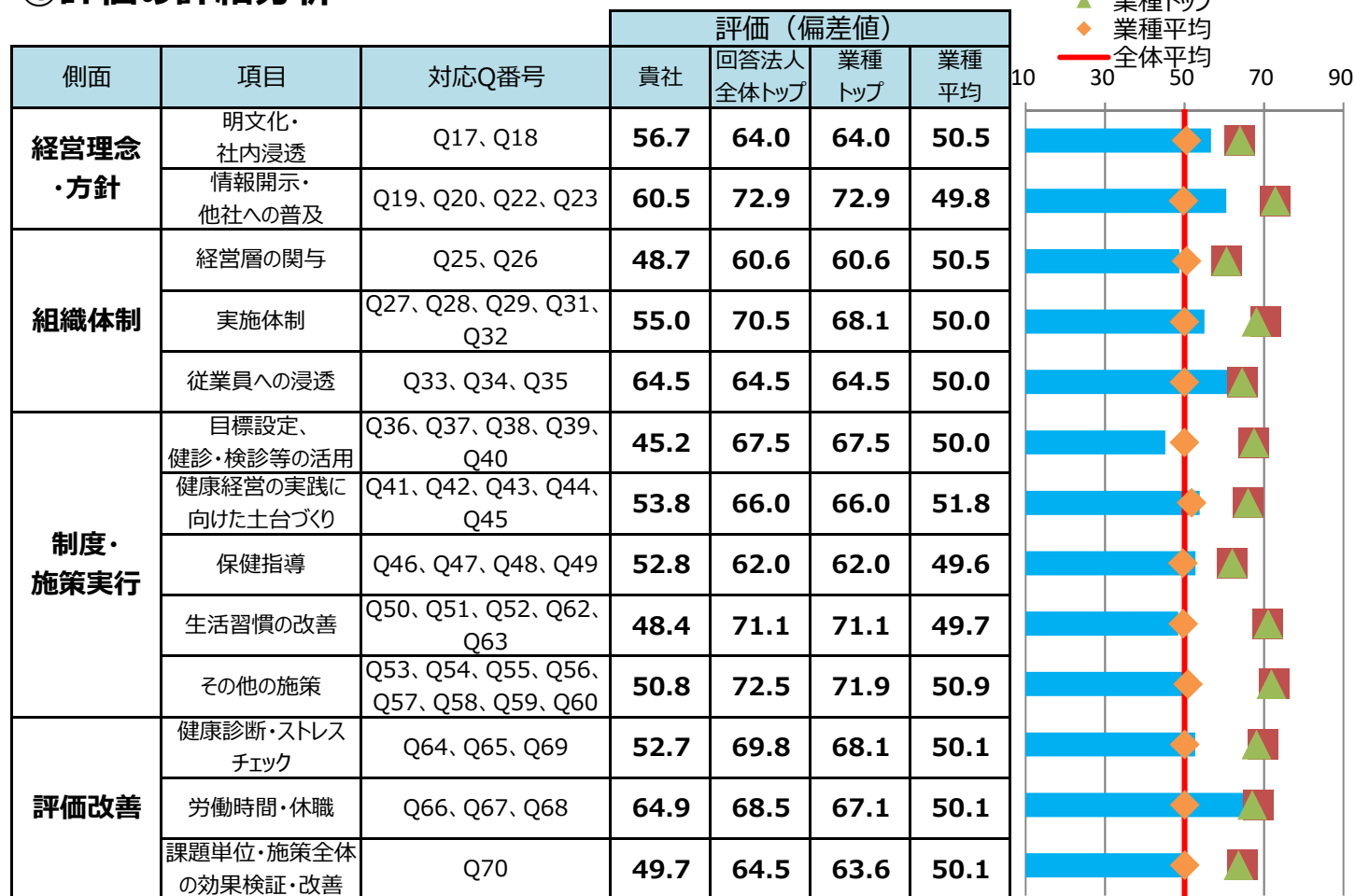
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	101~150位	351~400位	801~850位	451~500位	851~900位
総合評価	61.7	58.0(↓3.7)	55.5(↓2.5)	59.2(↑3.7)	55.7(↓3.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員の健康維持・増進への取組がモチベーションや生産性を向上させ、企業の収益拡大にもつながるよう、健康経営を経営戦略の一環として取り組んでいるが、アフターコロナにおいてリモートワークを推進していくうえで、メンタル・フィジカルヘルス具体的対策について、試行錯誤を繰り返しているところである。また、特定保健指導対象率が高く、リモートワーク環境下においては、運動不足によるさらなる対象者の増加も懸念される。
健康経営の実施により期待する効果	■メンタル不調における休業者の低減化 パルスサーベイによる不調社員早期発見ならびに産業医や保健師による不調者への保健相談実施 ■特保対象者率の低減化・特保実施率・完了率の向上 ①ICT特保の導入②保健師による健康相談実施③39歳以下の要健管者への保健指導の強化④ドコモ社アプリ活用：歩数でdポイントがたまる取組、シンボルスポートチームによる動画配信を実施④NTT健保提携のスポーツクラブを利用可能。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	CSR報告書
URL	https://www.ntt-east.co.jp/sustainability/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.5	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	43.4	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.1	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.0	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.4	51.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.3	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.3	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	52.6	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	53.4	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	季節性インフルエンザウイルスと新型コロナウイルスのダブル感染による重症化リスク防止の観点から、社員希望者にワクチン接種の費用補助を実施。ソーシャルディスタンス確保の為、集合型接種ではなく社員が希望する病院にて接種後、会社へ申請する方法にて対処。
	効果検証結果	・2020年10月～2021年2月までの期間を対象（ワクチン不足のため当初12月にて終了を2月まで延長し対応） ・対象者約1800名に対し、約900名（接種率：50%）を達成。また希望者が多くワクチン接種が出来る病院が多くなった際にも、社員及び近隣医療機関等からまだ受診可能な医療機関の情報を収集し社員へ提供することで、受診者増加に努めた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	新型コロナワクチン接種に関する地域の負担を軽減し、接種の加速化を図っていくため（政府、経団連からの要請に応じ）、NTTグループで連携し、札幌エリアにて可能な範囲で新型コロナワクチン職域接種を実施。
	効果検証結果	職域接種の対象者選定、社員周知、社員周知等を実施。札幌エリアで最大500名分の職域接種を実施。 ・最大500名分の接種を2回に分け病院と連携し社員対応を実施し無事完了となった。これにより地域の負担軽減及び接種の加速化に貢献できた。今後は、政府等の情勢を分析しつつ、必要に応じて対応としたい。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社N T T東日本ー東北

英文名:

■加入保険者: エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

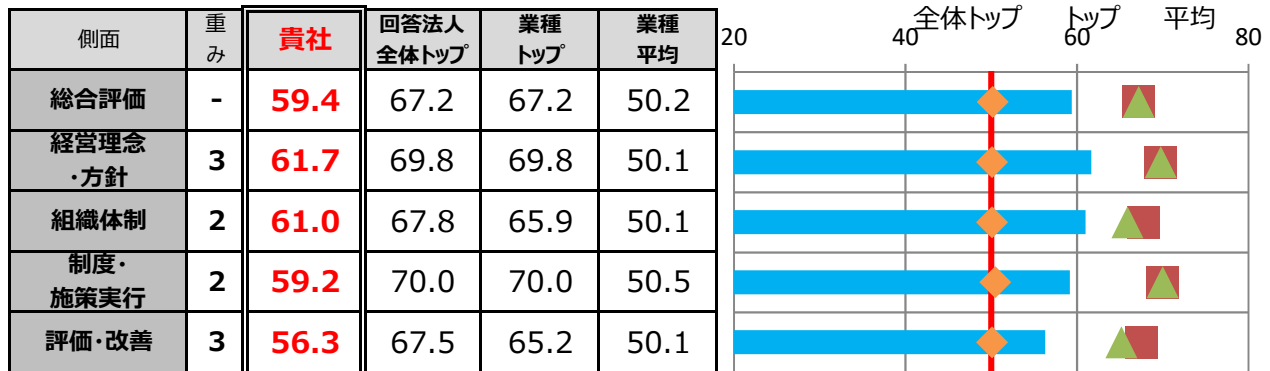
①健康経営度評価結果

■総合順位: 451~500位 / 2869 社中

■総合評価: 59.4 ↑2.6 (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



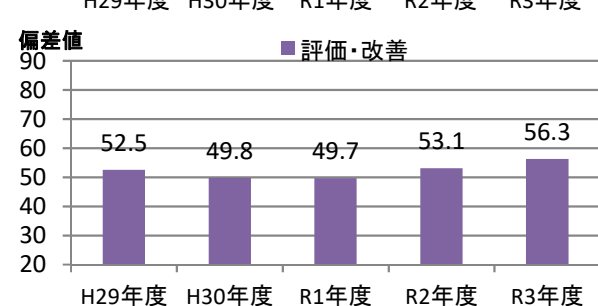
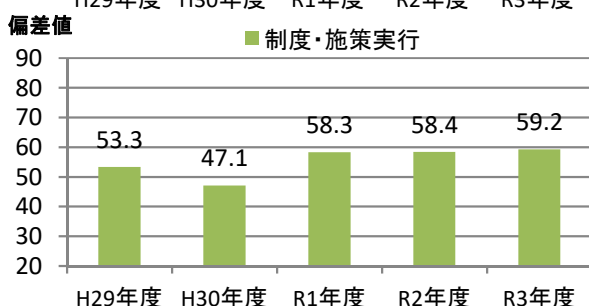
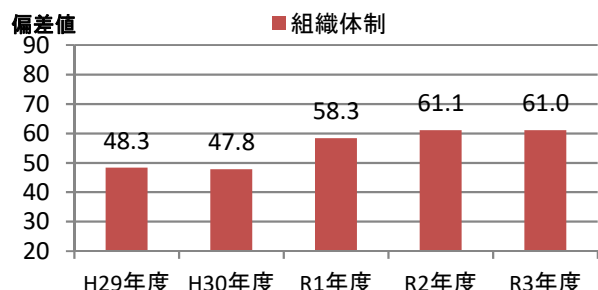
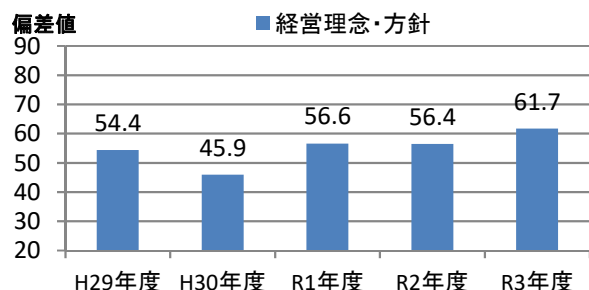
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

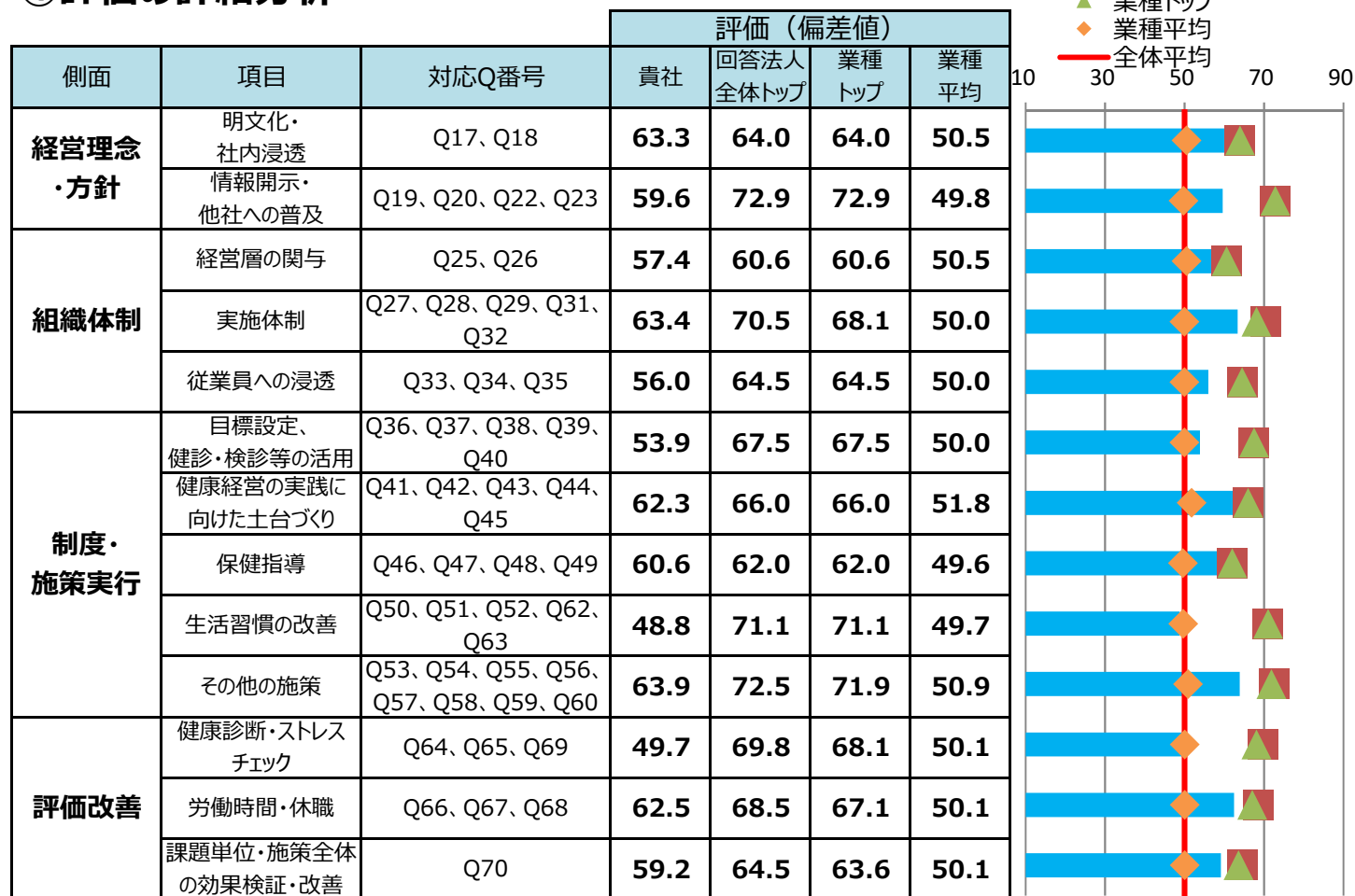
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	801~850位	701~750位	451~500位
総合評価	52.5	47.4(↓5.1)	55.2(↑7.8)	56.8(↑1.6)	59.4(↑2.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員の健康維持・増進への取り組みがモチベーションや生産性を向上させ、企業の収益拡大にもつながるとの方針の下、「健康経営」を経営戦略の一環として取り組んでいます。 アフターコロナにおけるリモート型の働き方（場所にとらわれず自由度の高い働き方）を推進していくうえで、社員のメンタル・フィジカルヘルス対策は、今後一層重要になると考えております。
健康経営の実施により期待する効果	■療養、勤務軽減社員の減少 - 指標：現在13.7⇒今年度目標値17.7⇒最終目標値17.7（単位：千人率） - 取組：医療スタッフと連携したパルスサーベイの実施等による不調社員の早期発見等 ■特定保健指導対象者率の減少 - 指標：現在19.0⇒今年度目標値17.5（単位：％） - 取組：39歳以下の「要経過観察判定及び軽度異常判定社員」に対する保健指導の強化により疾病予備軍を低減

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	CSR報告書
URL	https://www.ntt-east.co.jp/sustainability/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.4	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	51.3	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.7	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.4	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.0	51.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.6	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.5	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.6	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	47.0	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	今後のワークスタイルの“ニューノーマル”への変革に伴うメンタル不調を未然防止する観点から、「Withコロナに備える」内容のメンタルヘルス研修を実施 管理者対象に、リモートワークによるコミュニケーション不足が増える中でのスタッフのモチベーション低下させないことを目的に実施。 全社員対象に、リモートワークの機会が増える中、心身の健康度を高めることを目的に実施。
	効果検証結果	管理職のWithコロナのラインケア研修では、ためになった、活用したい情報・知識として「不調者の早期発見（不調サイン）」が70%、「テレワーク時の不調のキャッチアップ」が参加者の66%と、研修の有効性・重要性を感じていることが分かった。 Withコロナのセルフケア研修では、「よく理解できた」が54%「少し理解できた」が25%となり、コロナ禍の中でのセルフケアの重要性を理解して貰うことが出来た。
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	リモートワークが増えている中、通勤や移動が減少し、身体を動かす機会も減り、運動不足になっていることから、リモートワーク下における社員の更なる健康増進施策としての「ウォークラリー大会」を実施。
	効果検証結果	参加者の参加動機として、「運動不足解消」54.3%、「健康づくり（健康維持）」53.7%と施策の必要性が感じられた。また、血圧リスク保有者割合が前年比：22.9%→19.9%、脂質リスク保有者割合が前年比：6.2%→5.8%、運動習慣者比率が前年比：23.8%→24.8%、と改善され、本施策の効果が一定程度あったものと判断する。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社フォーラムエイト

英文名: FORUM8 Co., Ltd.

■加入保険者: 関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

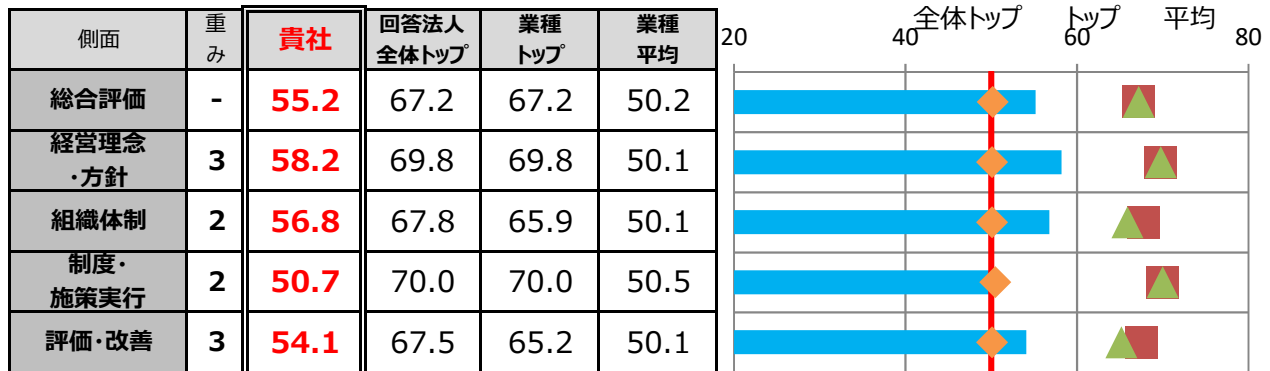
①健康経営度評価結果

■総合順位: 901~950位 / 2869 社中

■総合評価: 55.2 ↑1.3 (前回偏差値 53.9)

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

②評価の内訳



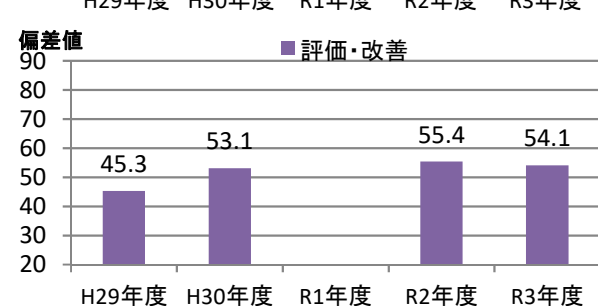
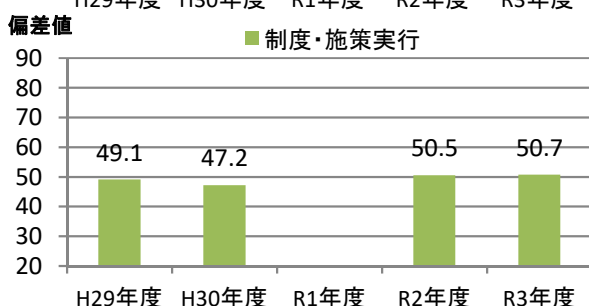
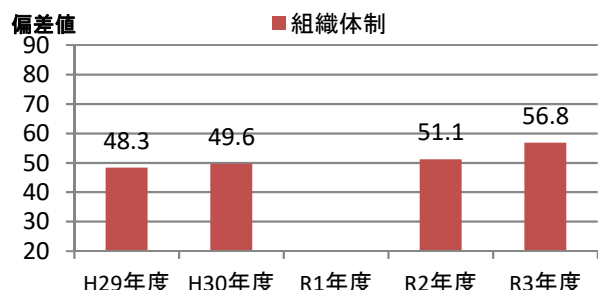
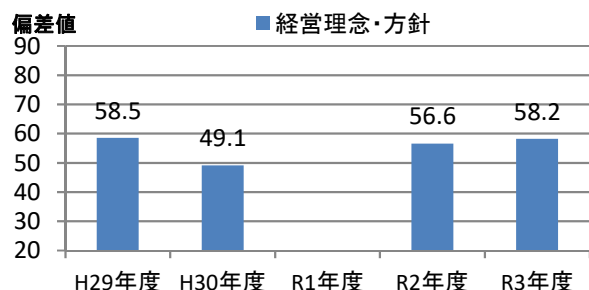
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

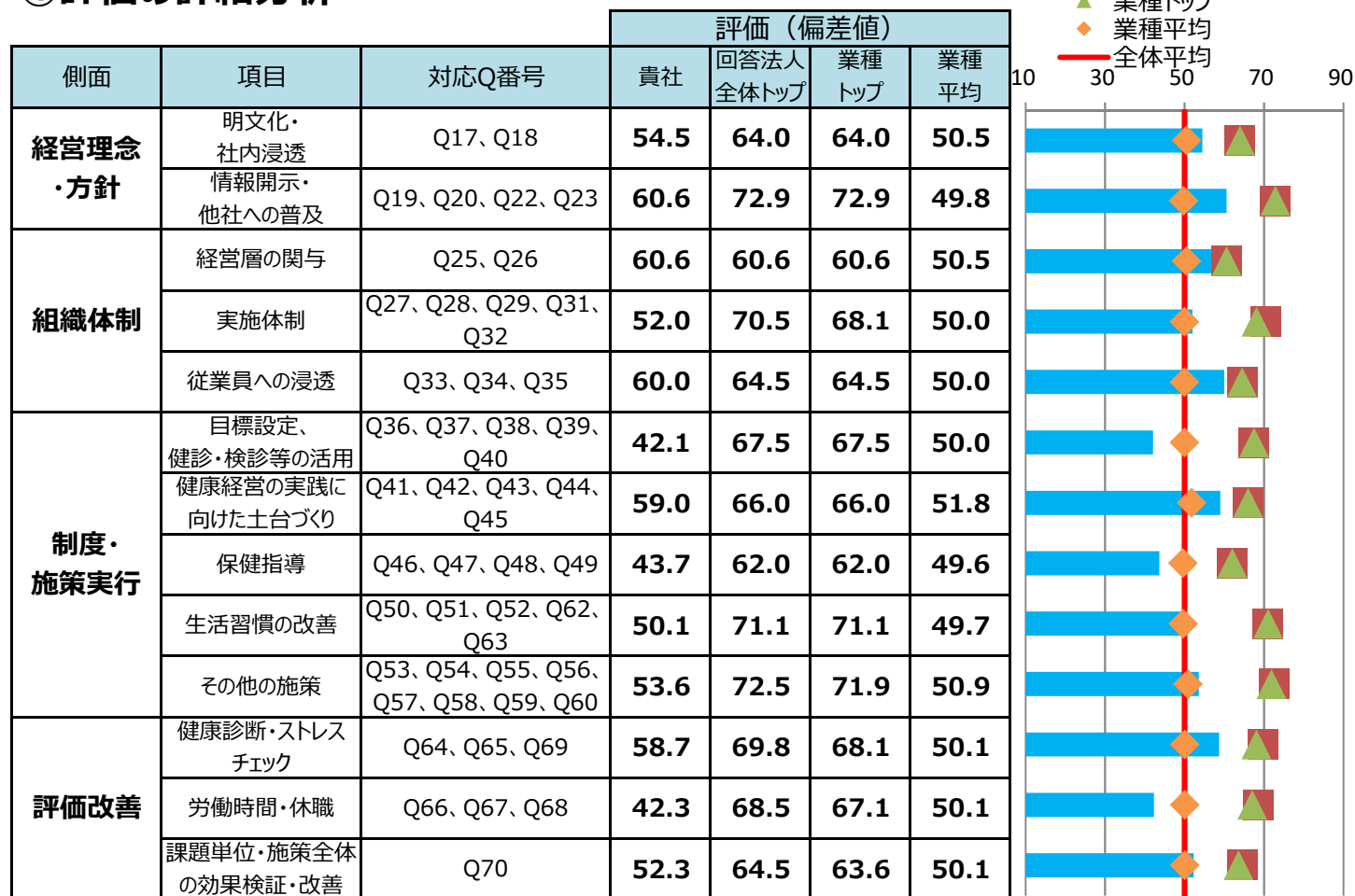
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	1001~1050位	-	951~1000位	901~950位
総合評価	51.0	49.4(↓1.6)	-	53.9(-)	55.2(↑1.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 多様な人材が、心身ともに健康を保持し社会性・協調性に満ちた精神で働き続けてもらうことの実現が、経営上の課題である。
健康経営の実施により期待する効果	充実した健康経営推進施策により、従業員が長く働き続けたいと感じられることを期待している。具体的な指標として、平均勤続年数8.2年から10年以上を目指し、現在、3年以内4月新卒離職率（過去5年平均）が26.5%のため、20%以下への改善を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.forum8.co.jp/forum8/ord-sec/health.htm

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.4	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	45.7	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	41.2	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.3	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.4	51.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	39.6	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.7	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	52.6	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	51.1	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	コロナ禍でテレワークが増え、運動不足、肩こりや腰痛、目の疲れ、足のむくみなどの不調に悩まされている従業員が多かった。生産性の低下にも影響する可能性があるため、改善が必要である。
	効果検証結果	参加者に聞き取りを行ったところ、肩こりや不調がなくなった、姿勢や腰痛が改善された、血行のめぐりが改善された等、高い評価を得ている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	コロナ禍で、毎年開催していた大人数での健康スポーツ休暇が中止せざるを得ない状況になり、従業員間のコミュニケーションの機会が少なくなった。
	効果検証結果	十分な感染対策をし、少人数で実施した。 運動不足の解消になった、気分転換になった、部署や役職が違い普段あまり関わりのない人と接点を持つ良い機会になった、普段は話にくいプライベートの出来事も話すことができ、親睦をさらに深めることができたという声があった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社NTT東日本－関信越

英文名: NTT EAST-KANSHINETSU CORPORATION

■加入保険者: エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

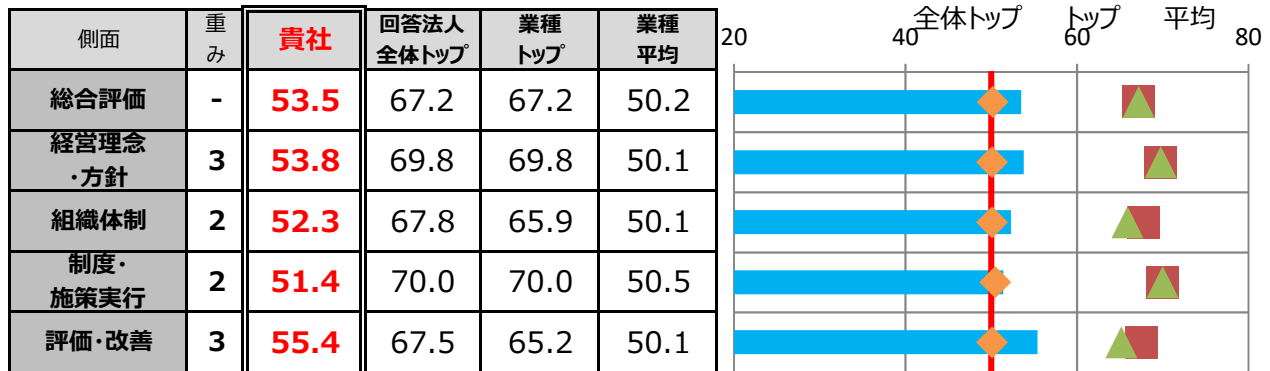
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1151～1200位 / 2869社中

■総合評価: 53.5 ↓1.1 (前回偏差値 54.6)

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

②評価の内訳



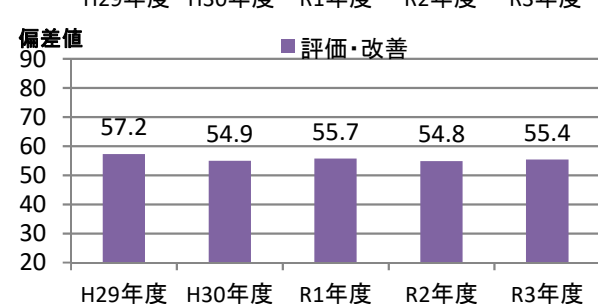
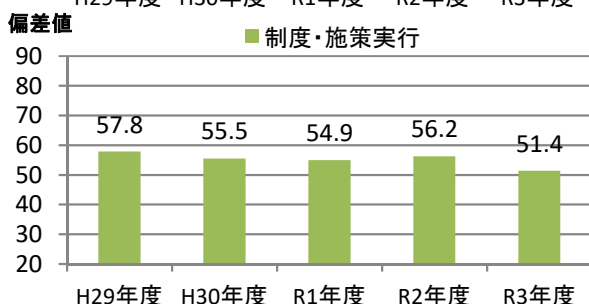
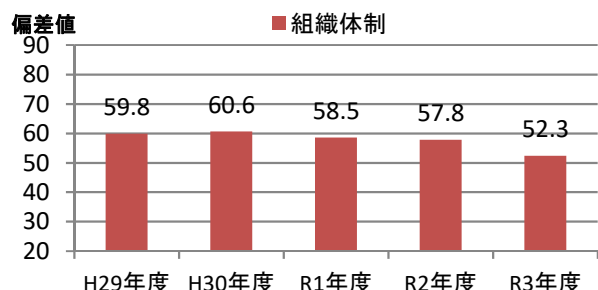
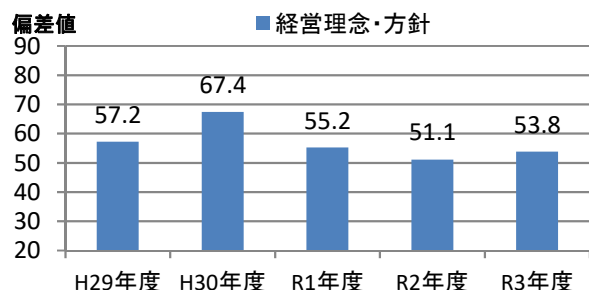
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

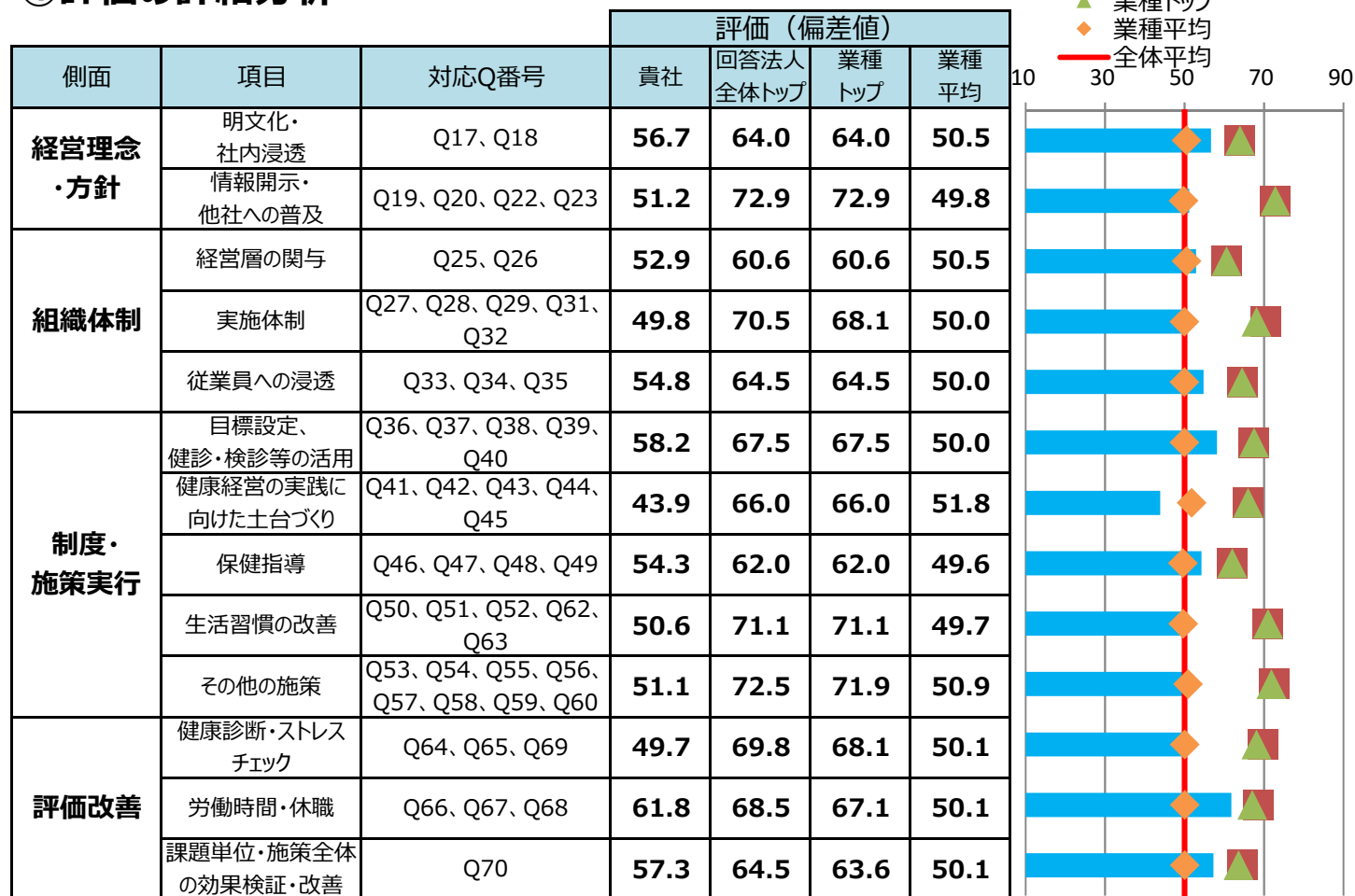
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	251～300位	251～300位	751～800位	901～950位	1151～1200位
総合評価	57.9	60.0(↑2.1)	56.0(↓4.0)	54.6(↓1.4)	53.5(↓1.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員の健康維持・増進への取り組みがモチベーションや生産性を向上させ、企業の収益拡大にもつながるとの方針の下、「健康経営」を経営戦略の一環として取り組んでいます。 アフターコロナにおけるリモート型の働き方（場所にとらわれず自由度の高い働き方）を推進していくうえで、社員のメンタル・フィジカルヘルス対策は、今後一層重要になると考えております。
健康経営の実施により期待する効果	■療養、勤務軽減社員の減少 - 指標：現在14.8⇒グループ平均17.0（単位：千人率） - 取組：医療スタッフと連携したパルスサーベイの実施等による不調社員の早期発見等 ■特定保健指導対象者率の減少 - 指標：現在20.0⇒今年度目標値17.5（単位：％） - 取組：39歳以下の「要経過観察判定及び軽度異常判定社員」に対する保健指導の強化により疾病予備軍を低減

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	CSR報告書
URL	https://www.ntt-east.co.jp/sustainability/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.7	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	48.4	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.1	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.8	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.0	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.9	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.3	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	52.6	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	45.3	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	コロナ禍、働き方改革により、リモートワークを推進しているが、働き方が大きく変わったことで今まで対面で気づいていた「メンタル不調」が、リモートにより気づきが遅れることが課題
	施策実施結果	管理職へ、部下のメンタル不調の早期発見、原因解消の具体的な対応方法を、主査層へ、セルフケア、職場仲間の不調のきざしの気づき、課長への橋渡し等メンタルヘルス研修を実施。管理職92名主査117名の参加あり。
	効果検証結果	管理職の研修では、有効回答数の68%が毎年受けたいと、研修の重要性を感じていることが分かった。またセルフケアについて「内容を知っている」が56%「内容を熟知している」が12%となり知識が定着していると考えられる。主査の研修では、メンタルヘルスの基礎知識、早期発見、早期治療について「よく理解できた」が有効回答数の約65%「今後に生かせる」が98%と多くの方にメンタル知識の重要性を理解して貰うことが出来た
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	30代の肥満率が高いという現状があり、40歳未満の予備群が40代になった時に特定保健指導対象者となりうる事から、予備軍をいかに減らすかが課題である。対象となる社員に対し、健康リテラシー・意識醸成が必要。 ＜2019年度肥満リスク保有者割合＞ ■30～34歳⇒34%（グループ24%） ■35～39歳⇒37%（グループ27%）
	施策実施結果	39歳以下の社員に対しての未然予防対策として、リモート等による保健指導施策を導入（軽症血圧・血糖者保健指導）対象人数176人、保健指導実施人数161人
	効果検証結果	＜2020年度肥満リスク保有者割合＞ ■30～34歳⇒35%（+1P）（グループ25%） ■35～39歳⇒33%（-4P）（グループ29%） 30～39歳の合計では昨年度より-3Pとなっているが、グループ全体でみると依然として高い数値となっている。今後も、特定保健指導予備軍への対策が必要と考える

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: エヌ・ティ・ティ・インフラネット株式会社

英文名: NTT InfraNet

■加入保険者: エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

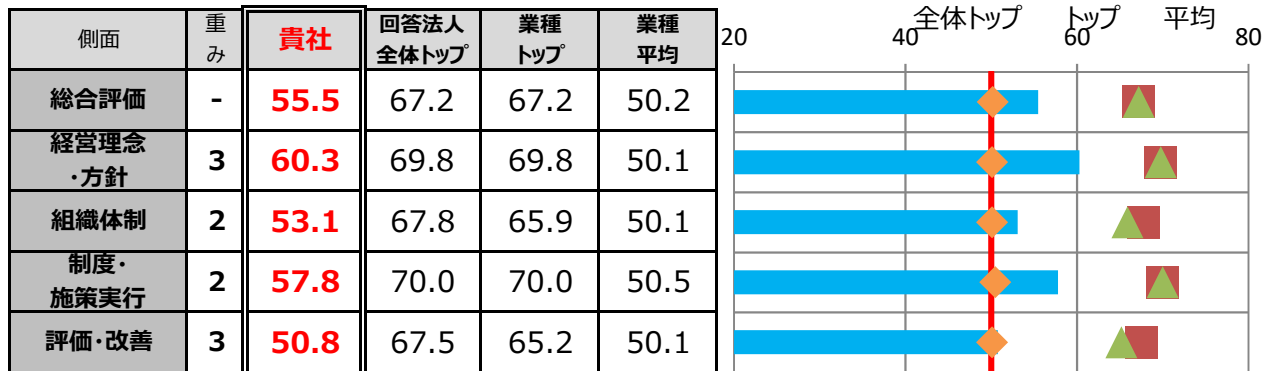
①健康経営度評価結果

■総合順位: 901~950位 / 2869 社中

■総合評価: 55.5 ↑2.5 (前回偏差値 53.0)

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

②評価の内訳



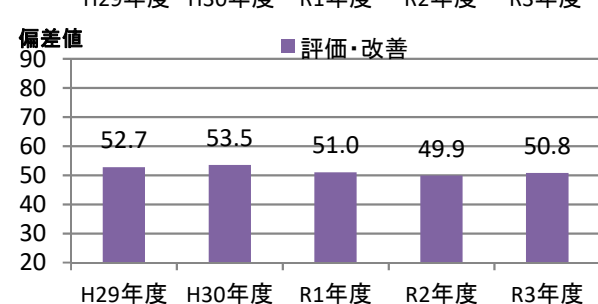
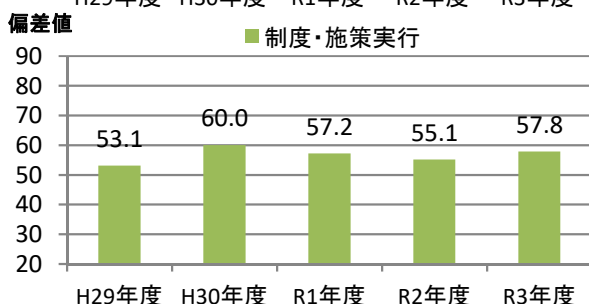
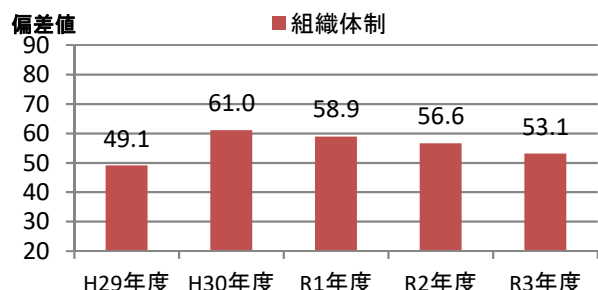
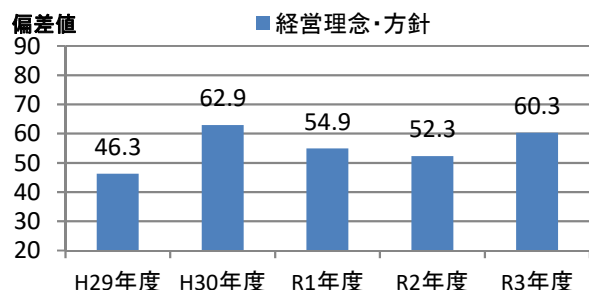
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

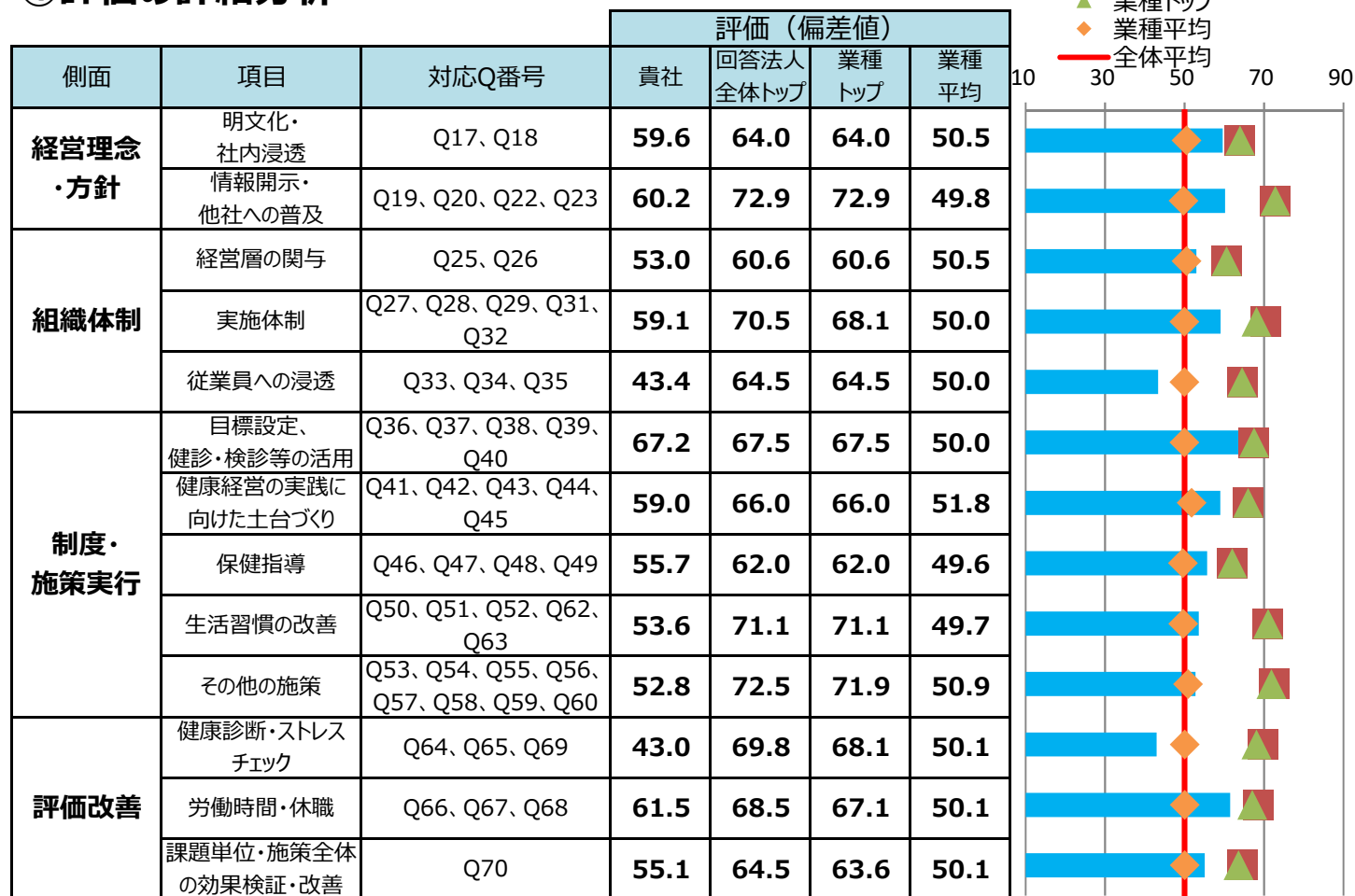
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	601~650位	251~300位	801~850位	1051~1100位	901~950位
総合評価	50.2	59.8(↑9.6)	55.0(↓4.8)	53.0(↓2.0)	55.5(↑2.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	その他 新型コロナウイルス感染症の流行の拡大に伴い、全従業員に対し安全・健康を確保するための取り組みが課題である。また、アフターコロナにおけるリモート型の働き方（場所にとらわれず自由度の高い働き方）を推進していくうえで、従業員のメンタルヘルス対策・フィジカルヘルス対策は今後一層重要になると考えており、遠隔でもセルフケア・ラインケアが行える効果的な施策が必要と考える
健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康維持・増進への取り組みがモチベーションや生産性を向上させ、企業の収益拡大を期待。具体的には、リモート型の働き方を推進する中、メンタルヘルス対策として簡易な問診を定期的に行い社員の変調を把握・管理するとともに上長とのコミュニケーションを促す仕組みとしてリアルタイムな意識の定点観測可能な「パルスサーベイ」を実施。また、人間ドック受診や健康IT機器の取得可能な選択型福利厚生制度を導入している

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類	CSR報告書
URL	http://www.ntt.co.jp/csr/report.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.4	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	49.4	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.2	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.4	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.4	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.9	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.3	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	52.6	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	44.7	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルヘルス不調者数において、若手社員（20代）の不調者数が全体の半数以上を占めていることを踏まえ、疾患の発生予防・早期発見・対応が必要である。
	施策実施 結果	全従業員が利用可能な24時間電話健康相談の開設、メンタルヘルス対策の一環としての「パルスサーベイ」を導入し高ストレス者の早期対応を実施し、若手社員へのメンタルヘルス研修（ストレスの対処方法等）を実施
	効果検証 結果	2020年度の検証（数値的観点）を行い、各種施策により、メンタルヘルス不調者率＜千人率＞が目標13.1人以下だったところ、7.3人と効果が表れている。
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	国内の新型コロナウイルス新規感染者が広がる中、危機管理対策としての会社判断に基づく感染拡大防止措置に関するサービスの扱いや感染者が発生した時の社員の安全確保・不安解消、事業運営へのリスク回避が必要である
	施策実施 結果	新型コロナへの感染により就業禁止する場合のサービスについて感染拡大を抑制する観点から感染が確定した以降「勤務扱い」とするなどサービスの整備を行い感染者には保健所による経過観察期間終了後社費でのPCR検査を実施
	効果検証 結果	若干の新型コロナウイルス感染者が発生したものの、各種施策により、社内クラスターは発生せず、社員の不安解消や事業運営に影響を及ぼすことはなかった。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社NTT東日本－南関東

英文名：NTT EAST-MINAMIKANTO CORPORATION

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

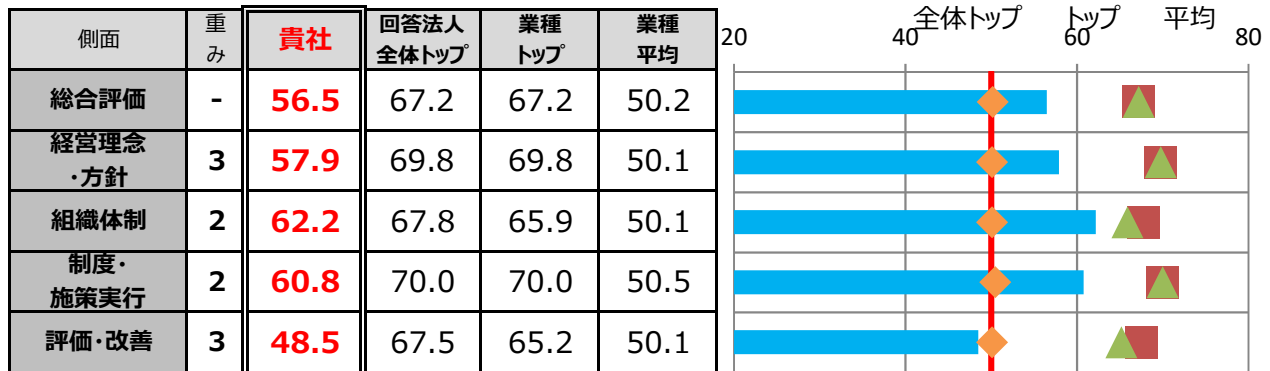
①健康経営度評価結果

■総合順位：801～850位 / 2869社中

■総合評価：56.5 ↓4.2 (前回偏差値 60.7)

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

②評価の内訳



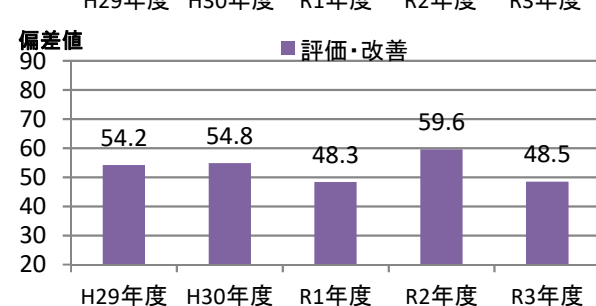
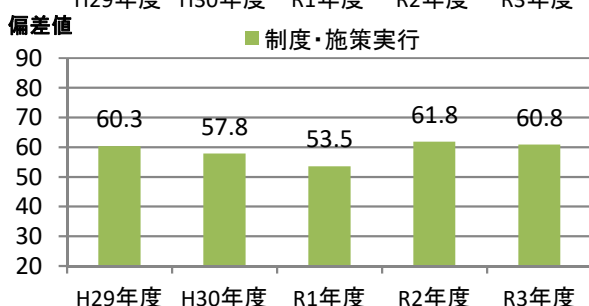
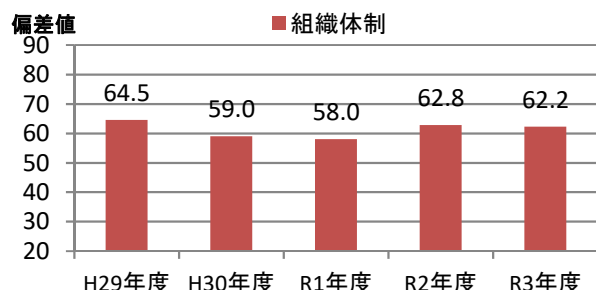
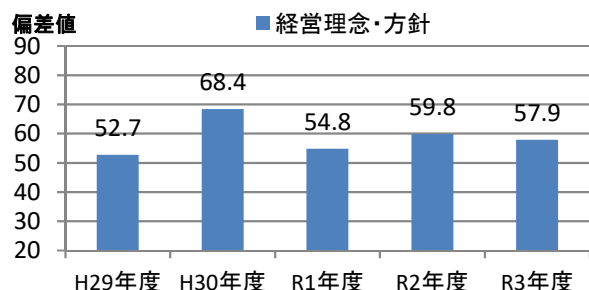
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

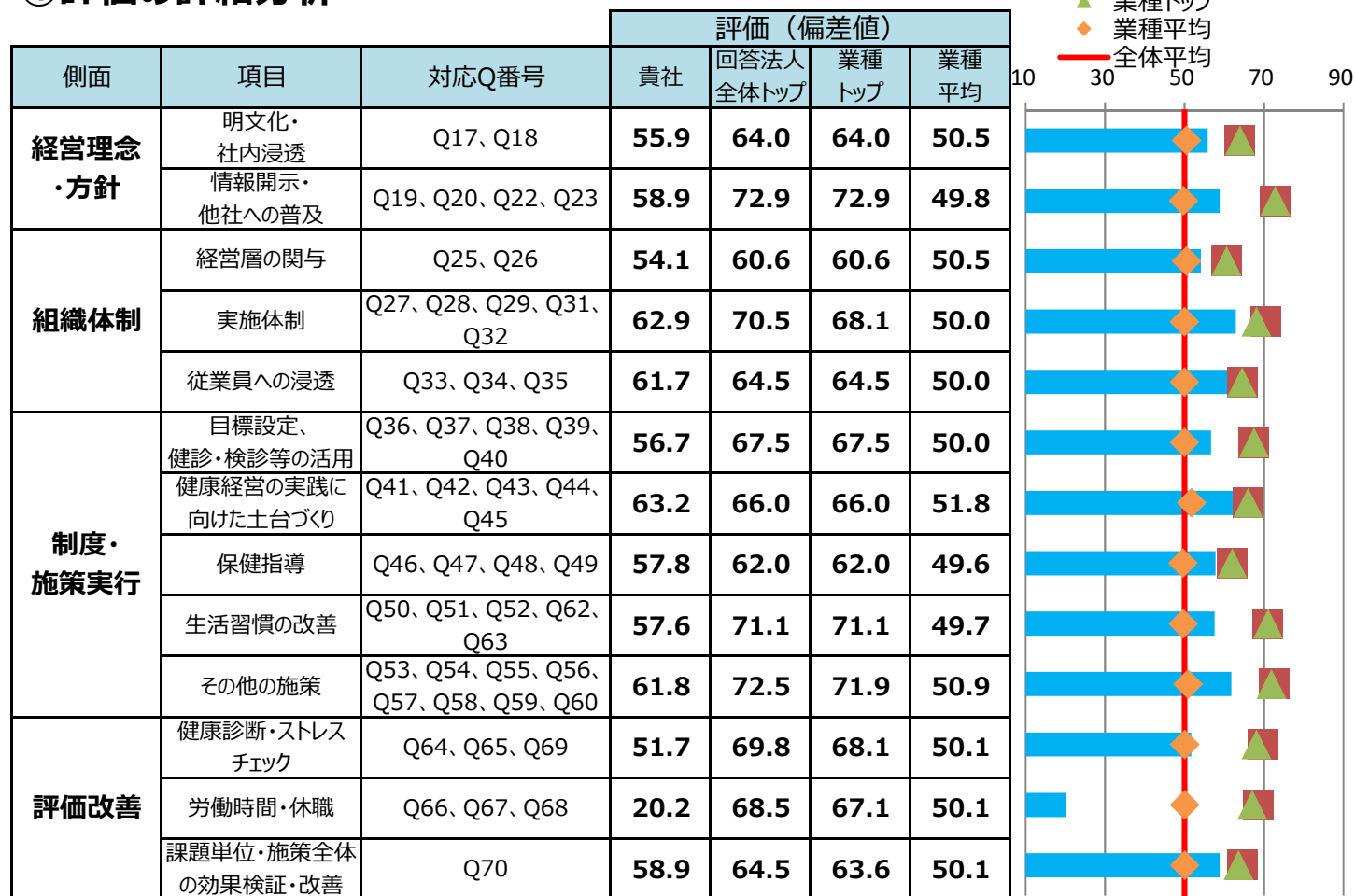
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	201～250位	1001～1050位	301～350位	801～850位
総合評価	57.6	60.6(↑3.0)	53.2(↓7.4)	60.7(↑7.5)	56.5(↓4.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員の健康維持・増進への取り組みがモチベーションや生産性を向上させ、企業の収益拡大にもつながるとの方針の下、「健康経営」を経営戦略の一環として取り組んでいます。 アフターコロナにおけるリモート型の働き方（場所にとらわれず自由度の高い働き方）を推進していくうえで、社員のメンタル・フィジカルヘルス対策は、今後一層重要になると考えております。
健康経営の実施により期待する効果	■療養、勤務軽減社員の減少 - 指標：現在15.9⇒今年度目標値17.7⇒最終目標値17.7（単位：千人率） - 取組：医療スタッフと連携したパルスサーベイの実施等による不調社員の早期発見等 ■特定保健指導対象者率の減少 - 指標：現在19.2⇒今年度目標値17.5⇒14.5（単位：％） - 取組：39歳以下の「要経過観察判定及び軽度異常判定社員」に対する保健指導の強化により疾病予備軍を低減

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	CSR報告書
URL	https://www.ntt-east.co.jp/sustainability/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.4	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	50.6	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.1	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.9	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.0	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	33.8	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.0	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	52.6	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	47.6	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	- 健康経営の方針である、社員の健康維持・増進への取り組みがモチベーションや生産性を向上させるうえで、特に特定保健指導対象者を未然に防ぐことが重要。 - 将来的に特定保健指導の対象となる可能性が高い、39歳以下の「要経過観察判定及び軽度異常判定社員（健診結果）」に対して、保健指導（食事や運動に対する生活改善指導に加え、本人および職場・会社の環境改善）を強化することで疾病予備軍の低減を図る。
	効果検証結果	・39歳以下の血圧測定・血糖検査結果が『経過観察及び軽度異常判定』に該当する対象社員136名中127名に対して保健指導を実施。（実施率93.0%） ・特定保健指導対象者の軽減には、長期的視点で分析しなければならないものの、保健指導対象者の90%以上が満足 ・本施策は継続的に実施することが重要であることから、単年度で終了させず長期的取り組みとしていく
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	- 健康経営の方針である、社員の健康維持・増進への取り組みがモチベーションや生産性を向上させるうえで、メンタル不調者を未然に防ぐことが重要。 - 新型コロナウイルスの影響により、社員の働き方に大きな変化が生じたことから、変化に応じたメンタル対策として、管理者向けラインケア研修、全従業員向けセルフケア研修を実施し、新たな生活に対処できる予備知識を習得し、精神疾患者の増加を防止する。
	効果検証結果	- 新型コロナを踏まえたメンタルヘルス予防知識習得に効果的である研修委託業者の選定し、全管理者585人を対象にリモート研修を実施。またセルフケアとして全従業員5219名に対してリモートセミナーを開催。 ・メンタル不調者の予防について、長期的視点で分析しなければならないため、継続的に罹患者発生状況等を分析し、対処策を検討していく。 ※2019年度新規精神神経疾患患者34名、2020年度新規精神神経疾患患者28名と6名減少。 ・本施策は継続的に実施するためには、専門的知見と日ごろから社員の健康状態を把握している、産業医、保健師とも連携し、予防対策を検討していく。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本電子計算株式会社

英文名：

■加入保險者：東京証券業健康保險組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

①健康経営度評価結果

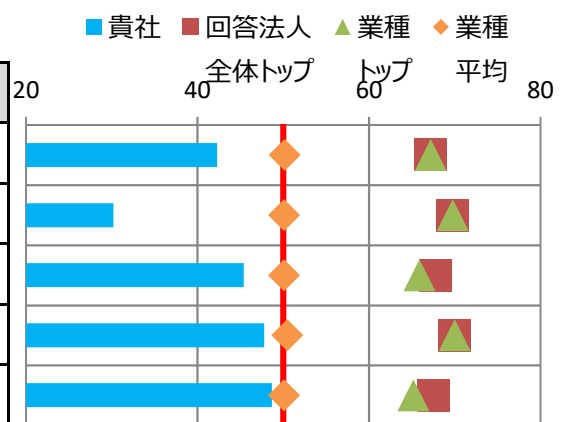
■総合順位： **2301～2350位** / **2869 社中**

■総合評価： **42.3** ↑0.3 (前回偏差値 42.0)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均
総合評価	-	42.3	67.2	67.2	50.2
経営理念 ・方針	3	30.2	69.8	69.8	50.1
組織体制	2	45.4	67.8	65.9	50.1
制度・ 施策実行	2	47.8	70.0	70.0	50.5
評価・改善	3	48.7	67.5	65.2	50.1



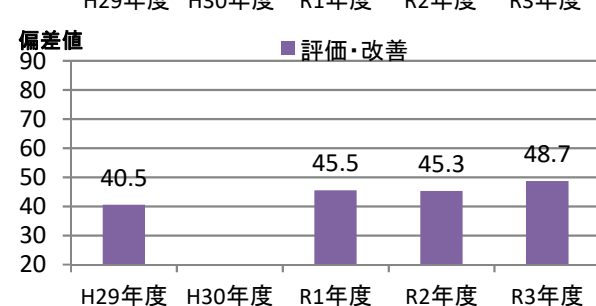
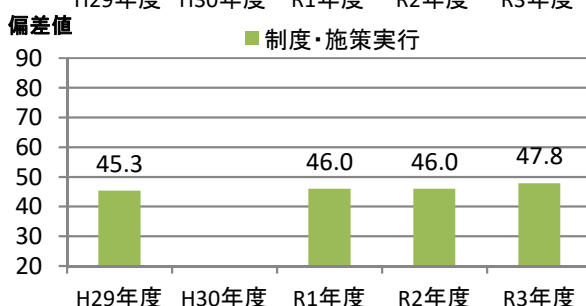
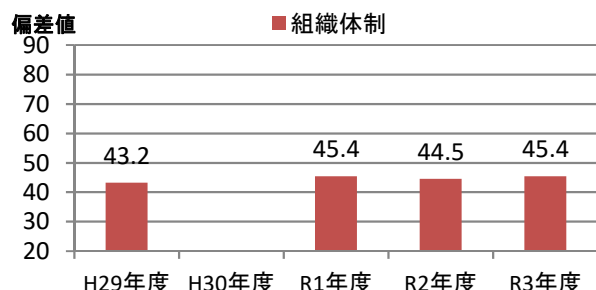
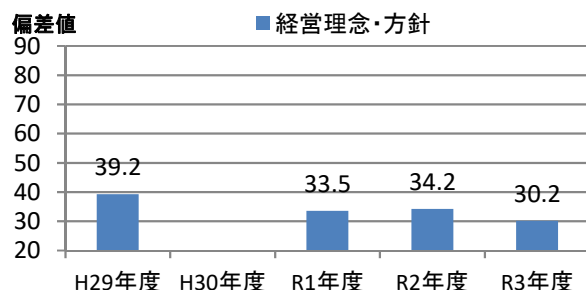
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

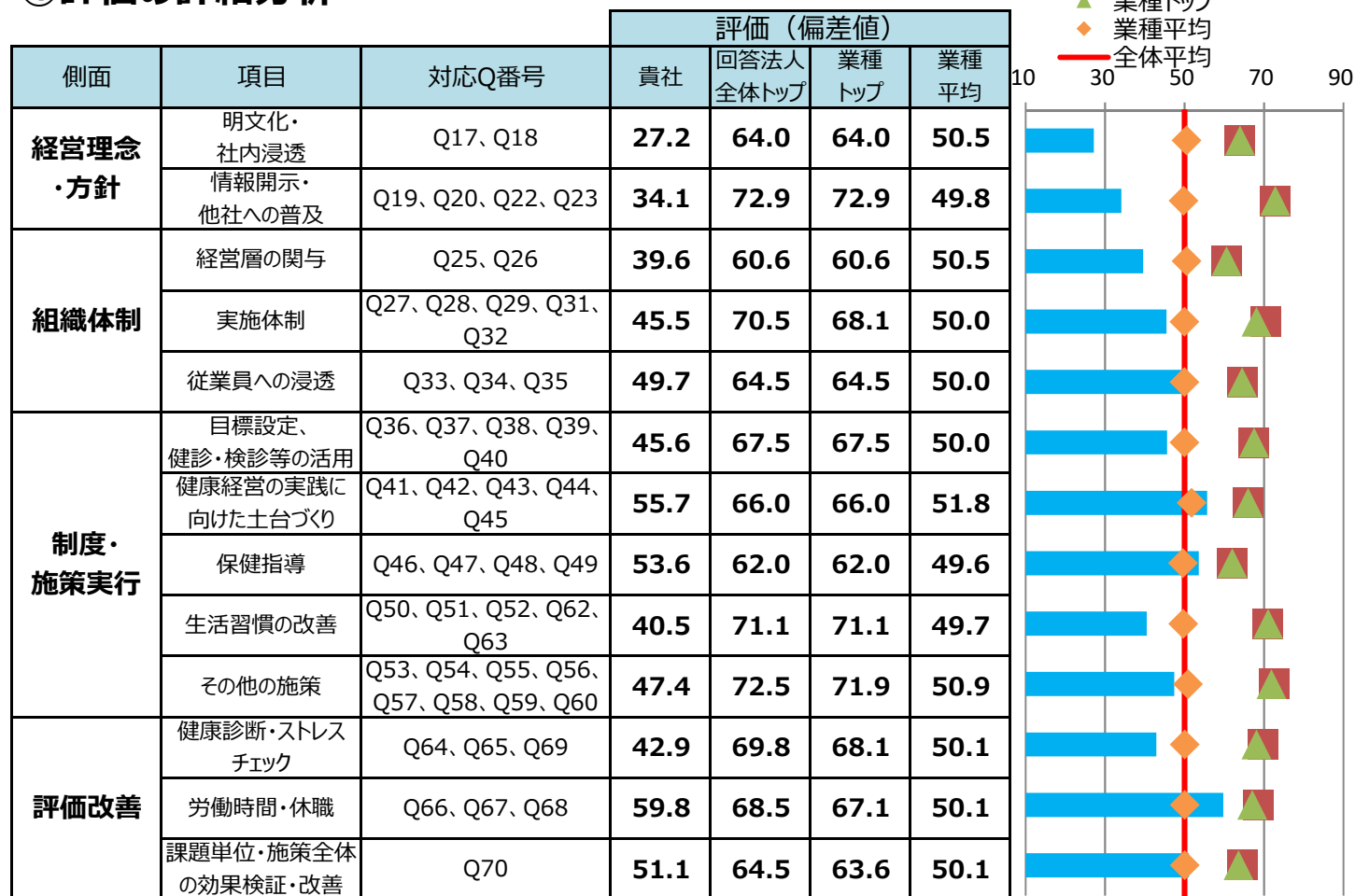
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	951～1000位	-	1801～1850位	1951～2000位	2301～2350位
総合評価	42.1	-	42.0(-)	42.0(↑0.0)	42.3(↑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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.8	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	51.7	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.8	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.4	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.3	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.9	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.0	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.4	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	41.3	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタル不調者へのリスク対策
	施策実施 結果	疲労蓄積度チェック・睡眠チェックの実施 各60%実施率 若年層およびメンタル不調欠勤者向けのメンタル確認ツールの導入・個別面談 対象者実施率100%
	効果検証 結果	不調者の早期発見ができるようになり、長期欠勤期間が短縮傾向にある。 若年層への個別面談を通じ、本人の不安等を話す場を設けることと会社として若年層の状況を把握し、必要であれば上司へ連携することで、メンタル不調対応を実施できた。 また、メンタル不調者再発率も低下傾向にある。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	×
-------------	---

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: NTTデータシステム技術株式会社

英文名: NTT DATA SYSTEM TECHNOLOGIES INC.

■加入保険者: エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

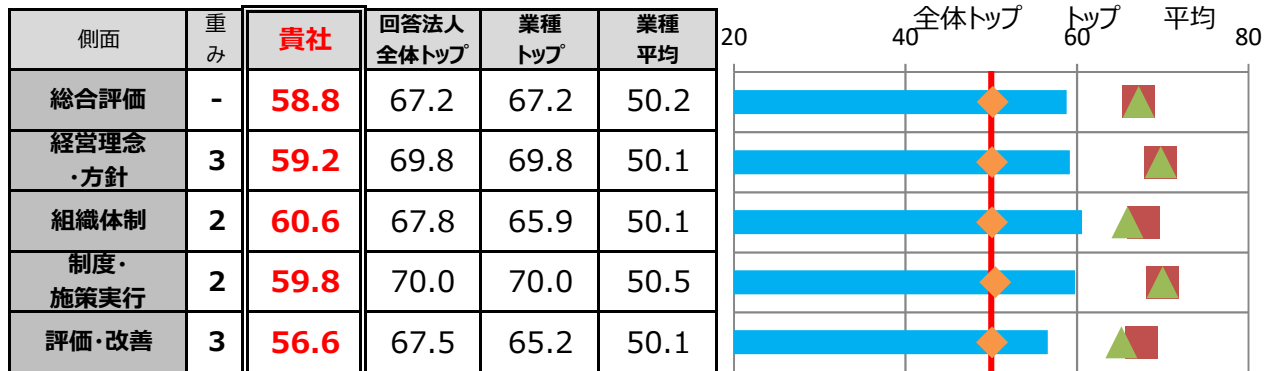
①健康経営度評価結果

■総合順位: 551~600位 / 2869 社中

■総合評価: 58.8 ↓0.7 (前回偏差値 59.5)

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

②評価の内訳



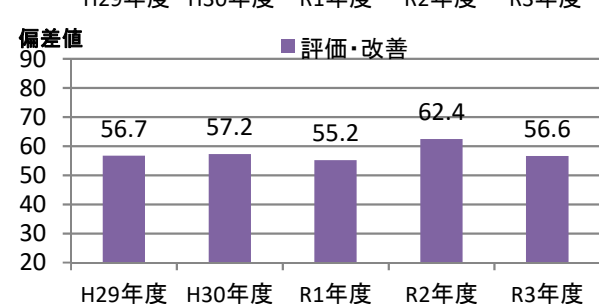
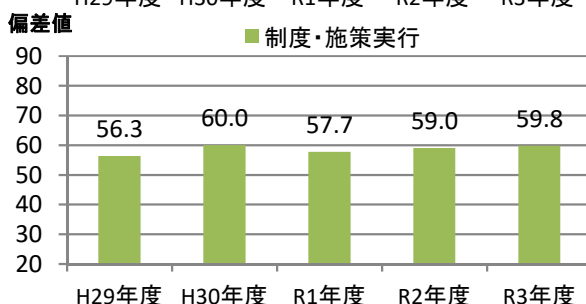
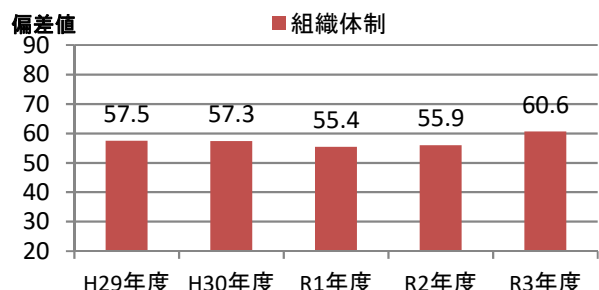
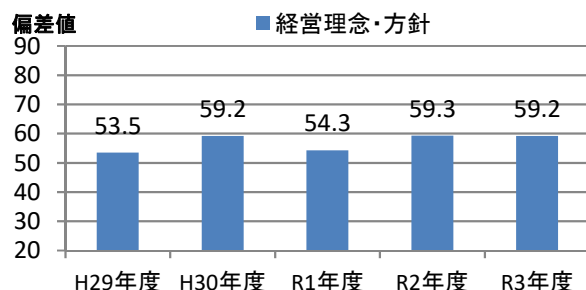
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

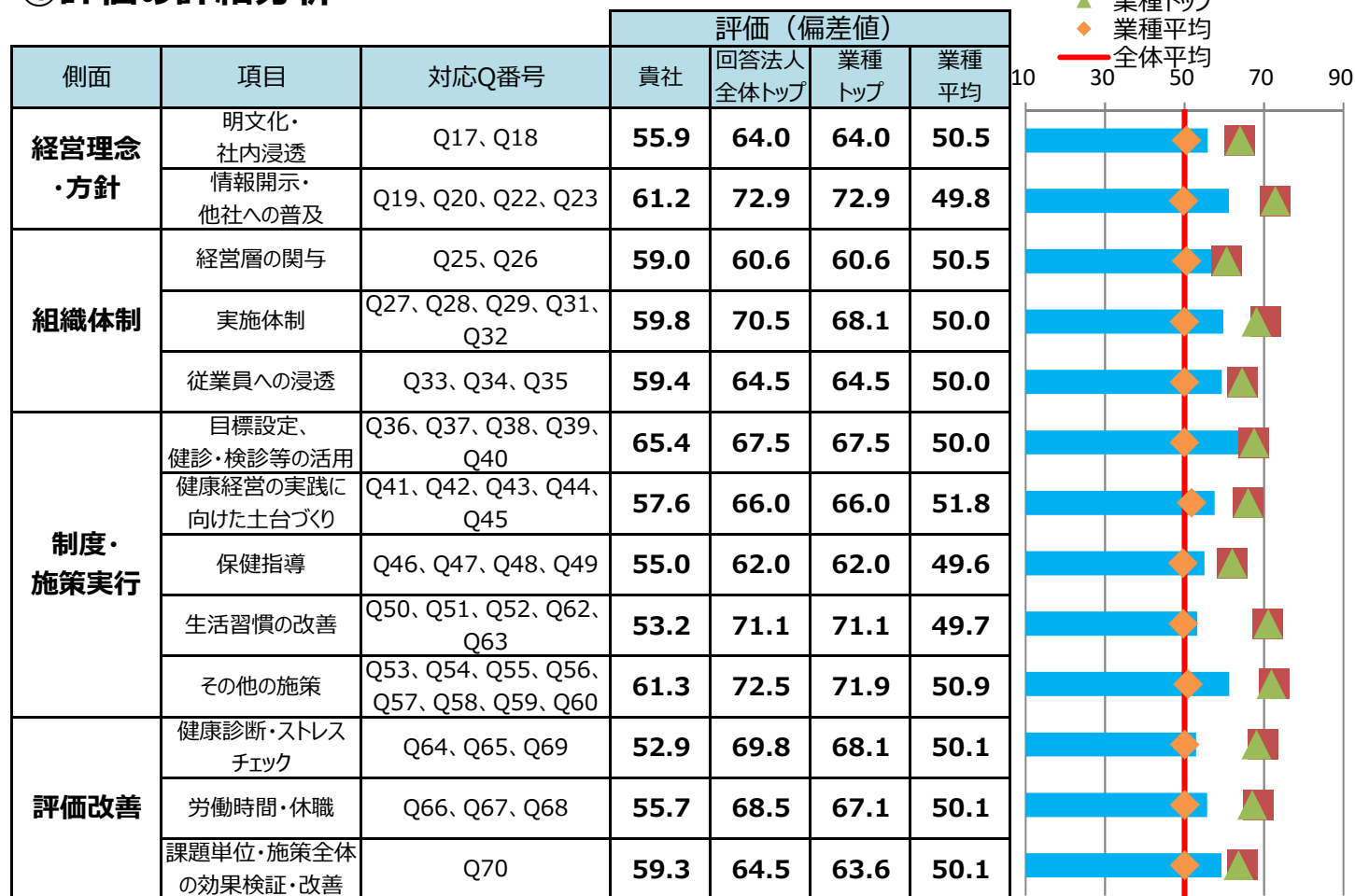
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	301~350位	301~350位	801~850位	451~500位	551~600位
総合評価	55.8	58.7(↑2.9)	55.5(↓3.2)	59.5(↑4.0)	58.8(↓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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 新たな働き方が求められ事業環境が変化する中、社員1人1人がいきいきと活躍し、組織が活性化していくことが、より生産性を向上させながら企業の持続的な成長に不可欠である。
健康経営の実施により期待する効果	ヘルスリテラシーの向上により、社員の健康を維持し心身ともに健全化を実現することで、生産性の向上を図るとともに、社会への貢献・企業の収益拡大にもつながることを期待。

※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

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.nttdst.com/company/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	60.6	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	54.5	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.1	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.3	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.3	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.7	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.5	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.6	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	47.6	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	労働時間、メンタル不調者の発生状況等、各種観点から職場のコミュニケーションに課題があると考えられる職場があった。コミュニケーションは仕事への生産性にも繋がるため、チーム内間のコミュニケーションを活性化させることが必要と考え、ストレスチェックの結果から「職場のいきいき度」に課題感がある職場を抽出し対応をすることとした。
	効果検証結果	取組後に実施している簡易版のストレスチェックの結果から、「職場のいきいき度」は約7割のチームが良化し、平均2.0ポイントUPした。また、顔を見せての会話の重要性を感じるコメントも多く、新たにオンラインコミュニケーションを推進する研修にも取り組んだ。
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	健康診断の結果から、運動習慣比率が低、睡眠十分者率が低、適正体重維持者率が低、脂質リスク保有社員が多い等、グループ平均に比べ悪い結果であった。生活習慣病やメンタル不調になる前にリスクを改善する必要がある。
	効果検証結果	・睡眠状態を確認できるスマートウォッチを希望者および高血圧の社員に配布し、睡眠データと歩数データを定期報告をさせた、かつ睡眠・歩数等へのアドバイスを実施。健康ポータル登録数も増加。 全社員995人の内290人が参加。睡眠十分率：60.9%（前年比：+8.5%改善）、健康ポータルの登録率／アクティブ率向上（各前年比：+10.5%／+9.1%）し、意識の改善が見られた。 この取組についてはNTT健康保険組合からも評価され健康施策優秀賞を受賞した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社日立ソリューションズ西日本

英文名: Hitachi Solutions West Japan, Ltd.

■加入保険者: 日立健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

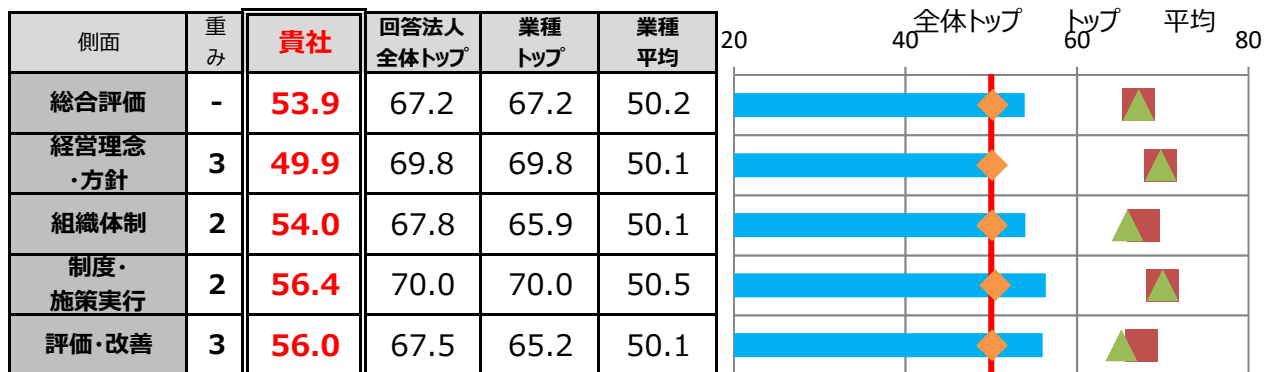
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1101~1150位 / 2869 社中

■総合評価: 53.9 ↑0.2 (前回偏差値 53.7)

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

②評価の内訳



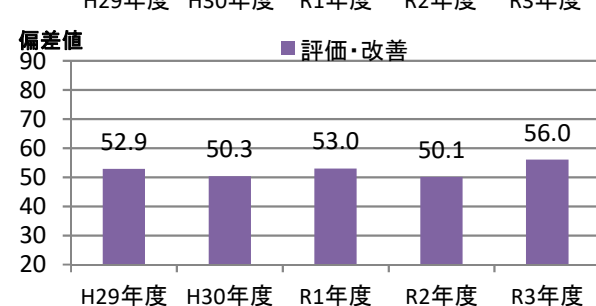
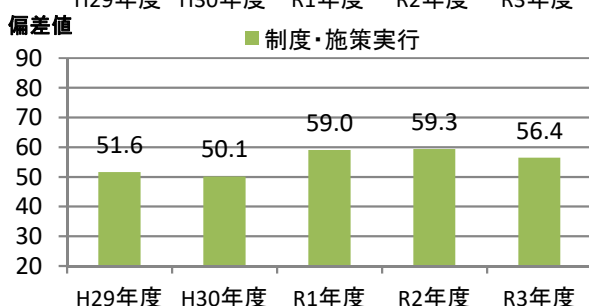
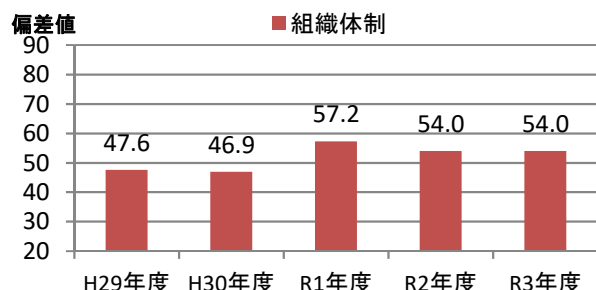
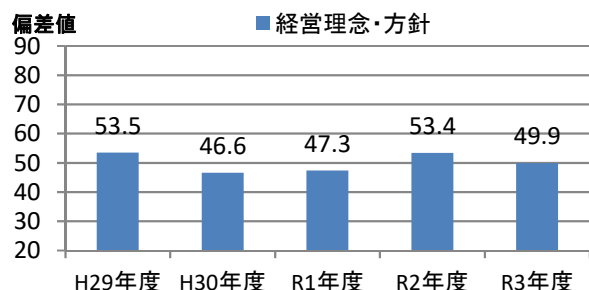
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

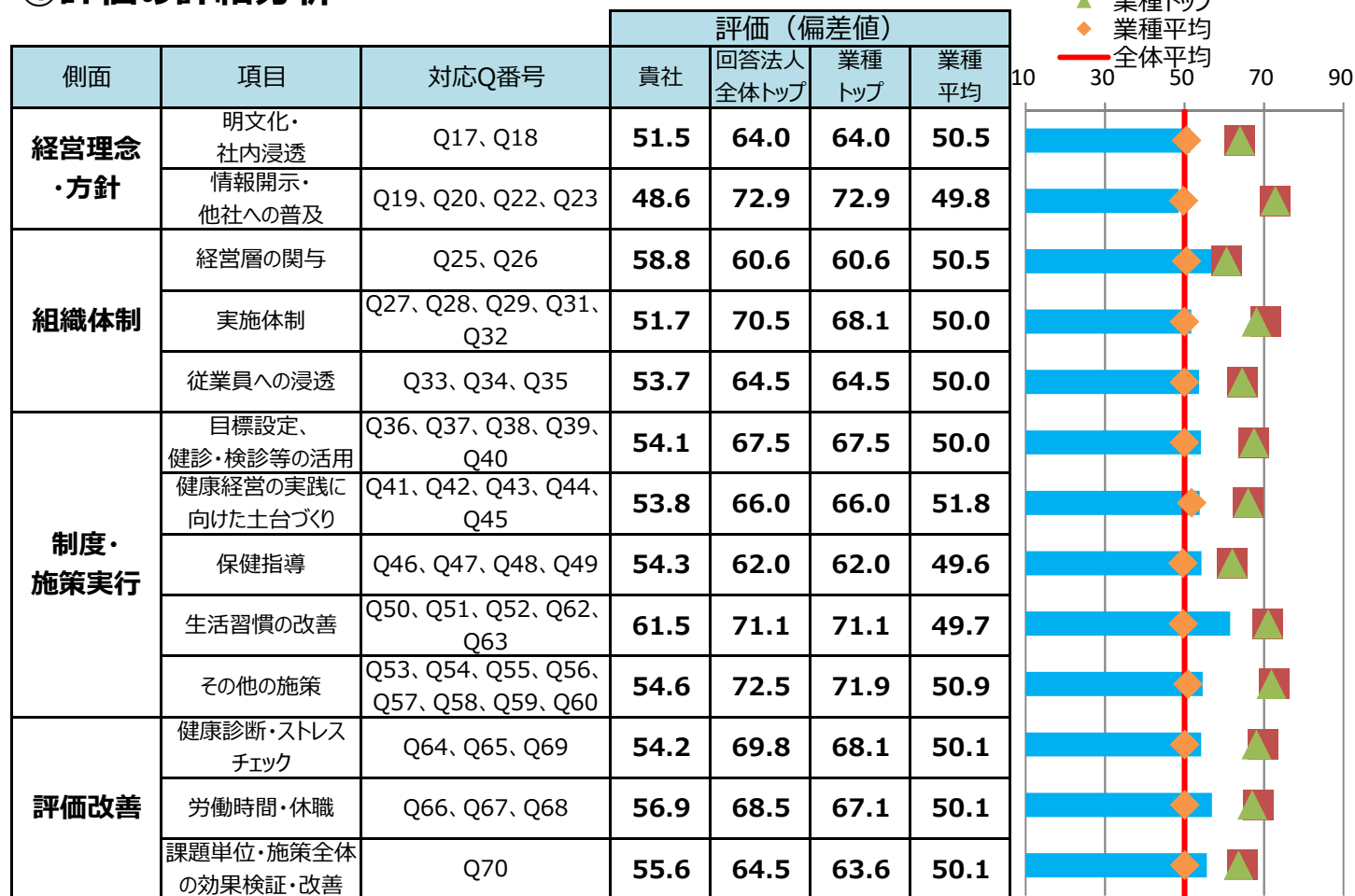
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	551~600位	1051~1100位	1001~1050位	1001~1050位	1101~1150位
総合評価	51.6	48.5(↓3.1)	53.3(↑4.8)	53.7(↑0.4)	53.9(↑0.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社（IT企業）における最大の経営リソースは人財であり、その育成こそが最大の取組課題であり、且つその根本こそが、社員の心身の健康、健全である。何よりもこの担保を優先し、共に成長に取り組む。
健康経営の実施により期待する効果	・ 罹病率、災害ゼロをめざした更なる意識、行動の改善 ・ ニューノーマルに向けたコミュニケーション、環境の改善

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.hitachi-solutions-west.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	52.3	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	56.2	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.2	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.3	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.2	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.5	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.5	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	52.6	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	64.9	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	長時間労働を巡る社会的関心の高まりや過重労働に伴う健康障害の防止、2019年4月の労働基準法(36協定)改正に伴う規制の強化等を踏まえ、ワークライフバランスへの取組みの一環として、労働時間の最適化(時間削減)をめざす必要がある。
	施策実施結果	長時間労働に係る社内規制基準の強化及び勤休状況(残業時間、年休取得日数等)の見える化、ワークライフバランスの取組み施策といった就業管理に関する通知を発信し、労働時間の適正化を図っている。
効果 検証 ②	効果検証結果	社員一人あたりの平均実労働時間は『2019年度：1,931時間』『2020年度：1,944時間』で2020年度の所定就業日数が前年度＋3日の影響もあり前年度＋13時間となったが、年休『2019年度：17.5日』『2020年度：18.2日』及び残業時間『2019年度：20.4時間』『2020年度：19.6時間』は改善しており社員一人一人が働き方改革に向けて取り組んでいる結果であると考えます。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	保険者より展開される事業所別健康スコアリングレポートによると、喫煙者の割合が高い結果となった。生活習慣病などの疾病の高リスク者であり、対策が必要である。
効果 検証 ③	施策実施結果	喫煙率を下げることを目的とし、たばこの健康影響について保健師ニュースで周知するとともに、禁煙外来等の費用を会社で負担する禁煙キャンペーンを実施し、チャレンジャー22名、サポーター9名が参加した。
	効果検証結果	禁煙に取り組んだ22名のうち9名が禁煙に成功し、禁煙に成功しなかった12名においても減煙(喫煙本数減少)に成功することができた(途中辞退者1名)。健康スコアリングレポートによると2019年度の喫煙者の割合は30.0%であった。2021年12月に2020年度の喫煙者の割合が確定し、効果測定を実施する。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社 N T T データチャイナアウトソーシング

英文名: NTT DATA CHINA OUTSOURCING Co.,Ltd

■加入保険者: 関東 I T ソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

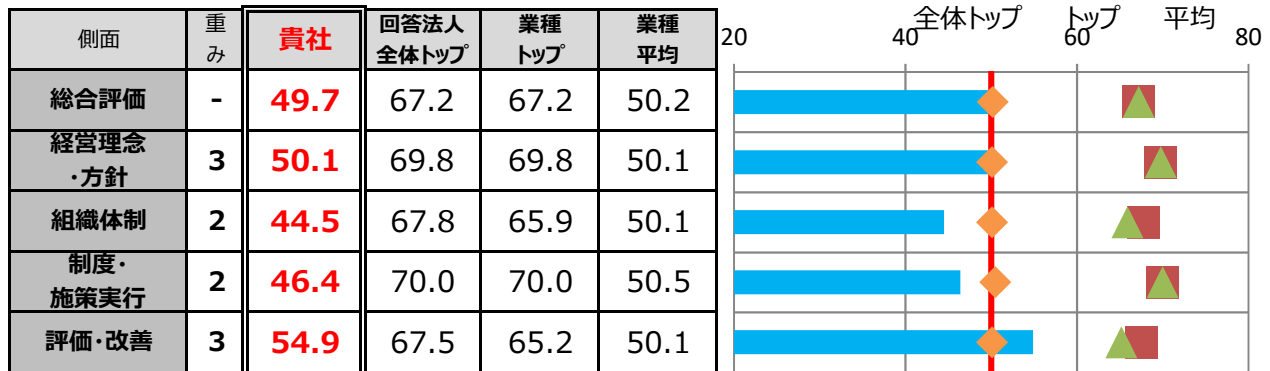
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1601~1650位 / 2869 社中

■総合評価: 49.7 ↓0.2 (前回偏差値 49.9)

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

②評価の内訳



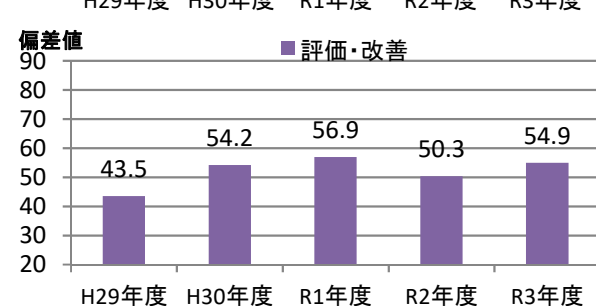
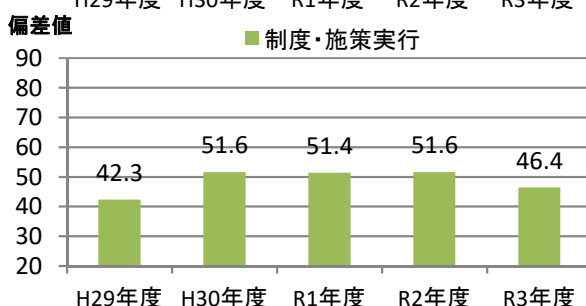
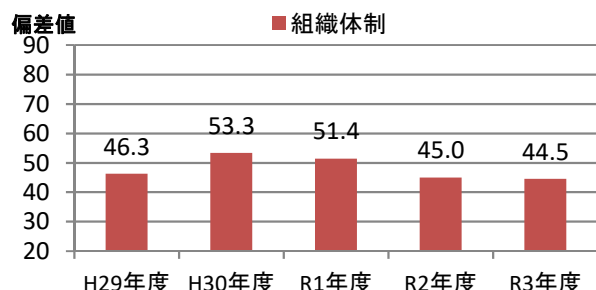
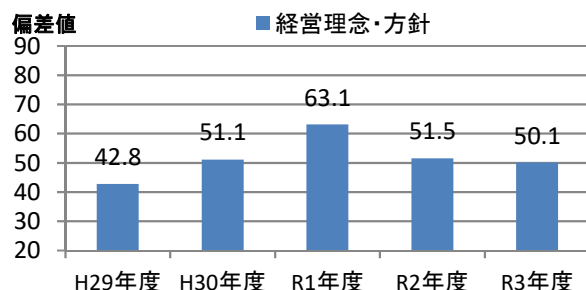
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

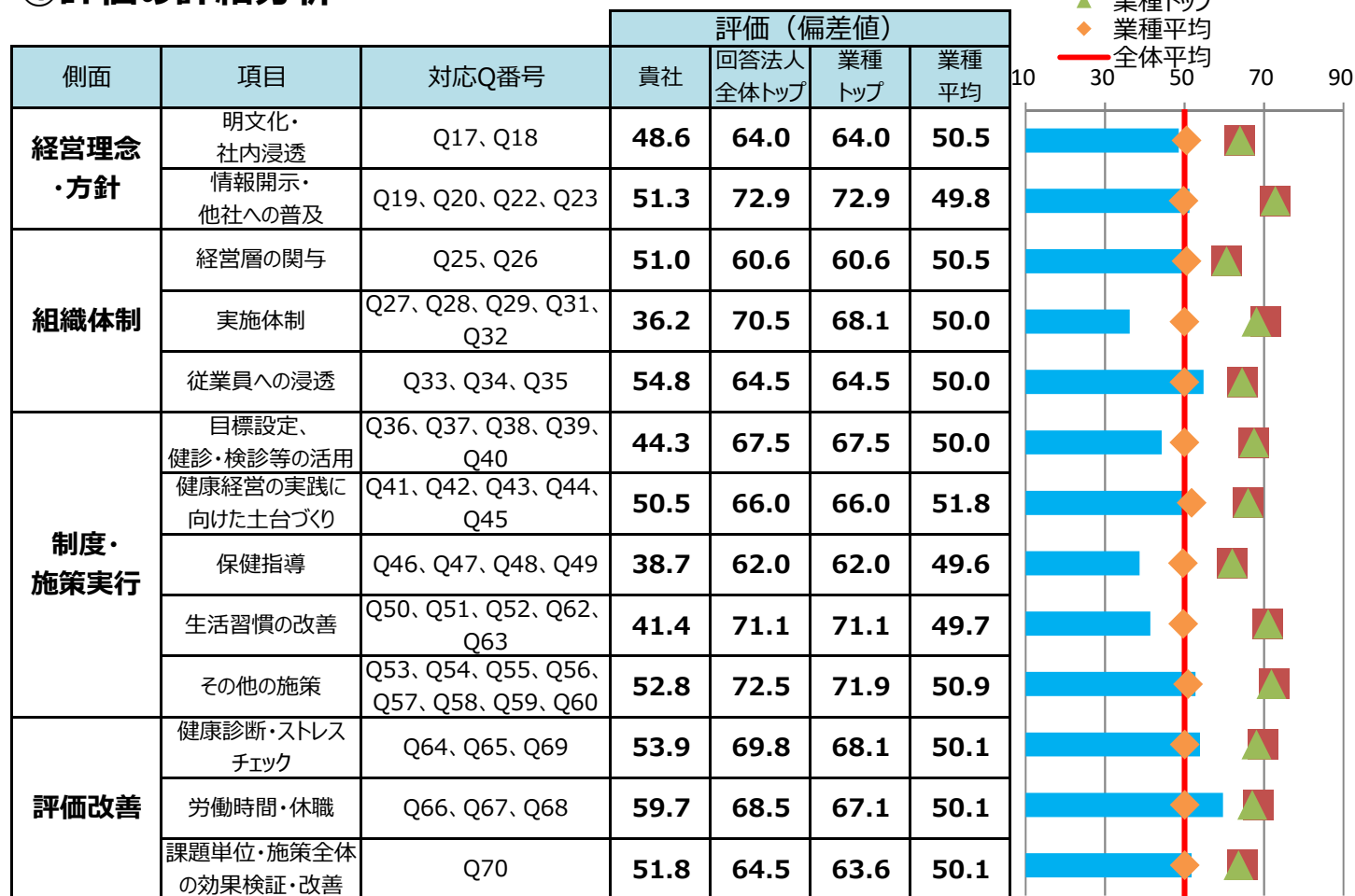
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	901~950位	801~850位	651~700位	1351~1400位	1601~1650位
総合評価	43.5	52.3(↑8.8)	56.6(↑4.3)	49.9(↓6.7)	49.7(↓0.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 中国との往来制限により関連会社からの技術者が来日できず人的資源が限られてくる中、社員のエンゲージメントを高め、パフォーマンスをアップさせ、労働生産性を向上させることが不可欠。
健康経営の実施により期待する効果	社員とその家族の健康維持・増進への取り組みがモチベーションや生産性を向上させ、社会貢献・企業の収益拡大にもつながることを期待。

※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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.nttdata-china.co.jp/informaiton/info_index.html#20210304

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.3	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	46.3	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.1	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.3	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.2	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.5	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.5	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	52.6	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	40.8	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	当社社員は大半がお客様先常駐となっているため、社員間の交流や帰属意識の向上、モチベーションの向上が重要な課題となっている。
	施策実施 結果	社員旅行や家族参加型の運動会を実施しコミュニケーションの促進を図った。 社員旅行は社員78%の参加率。運動会は社員とその家族100名の参加。 毎朝オンラインで雑談会を開催。
	効果検証 結果	2020年度は新型コロナウイルスの影響で社員旅行が開催不可となったが、継続実施を望む声はアンケートの結果5段階で4.3ポイント、運動会は満足度アンケートでは5段階で3.8ポイントであった。 その他誕生日会など社員コミュニケーション施策はアンケートで満足度が高いため今後も継続して実施しコミュニケーションを促進する。 雑談会では1日平均7名の参加。
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	新型コロナウイルス感染防止のため社員の日々の体調を確認する仕組みがなく、課題となった。また、新型コロナウイルス罹患者が発生した場合の対応についてガイドラインを作る必要性を感じた。
	施策実施 結果	体調管理システムを自社開発し、体調不良者の早期発見と感染防止対策としている。定期的に対策会議で情報共有を行う。新型コロナウイルス罹患のガイドラインを策定。罹患者には支援物資、PCR検査キットを配布。
	効果検証 結果	体調不良者の早期の把握とその対応が可能となり、社員の疾病予防対策となった。未登録者には登録勧奨メールを自動で発信することで登録率は98%以上となっている。開発したシステムにより出勤状況も把握することができ、政府目標の7割のテレワーク率もクリアできている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社エヌ・ティ・ティ・データ・フロンティア

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: 情報・通信業

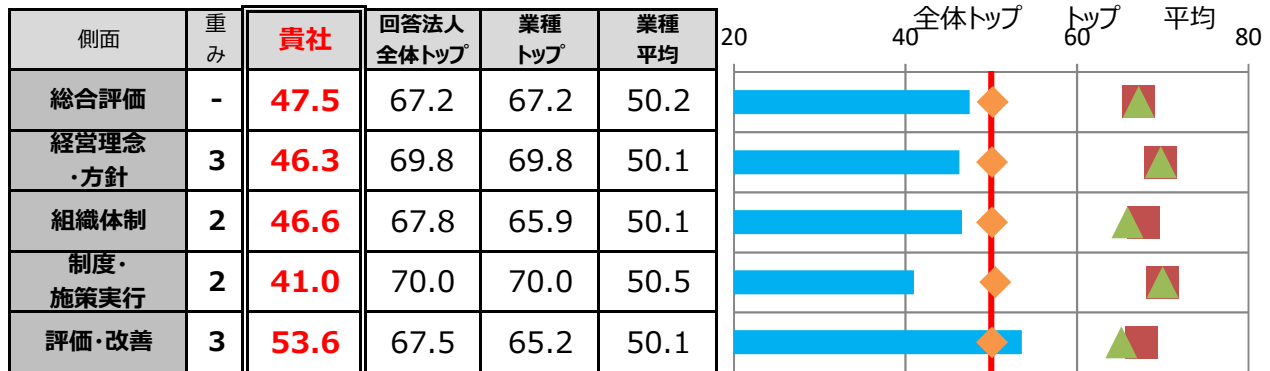
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1851~1900位 / 2869 社中

■総合評価: 47.5 ↑3.9 (前回偏差値 43.6)

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

②評価の内訳



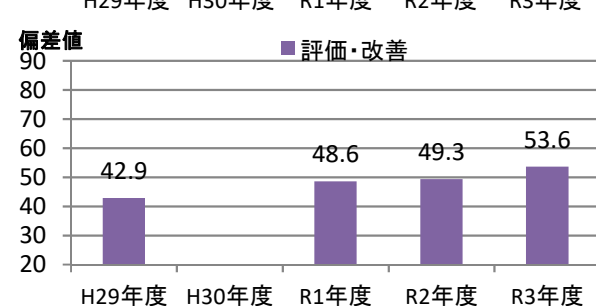
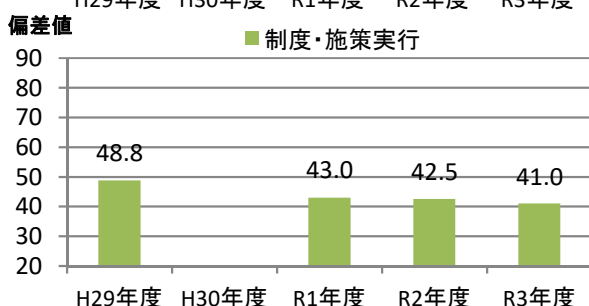
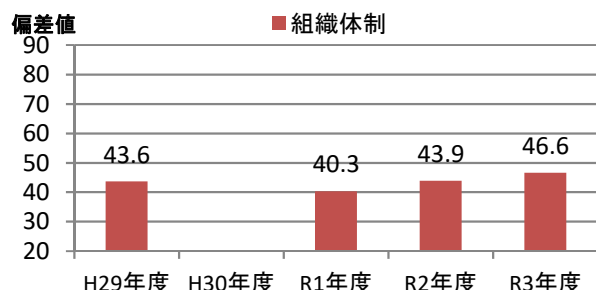
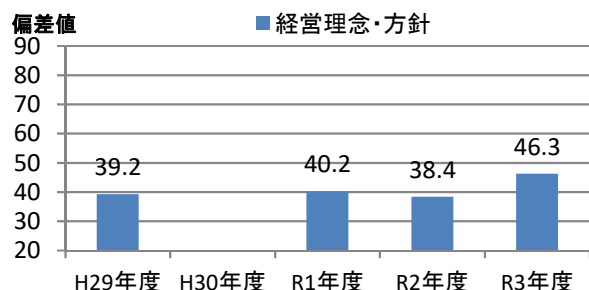
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

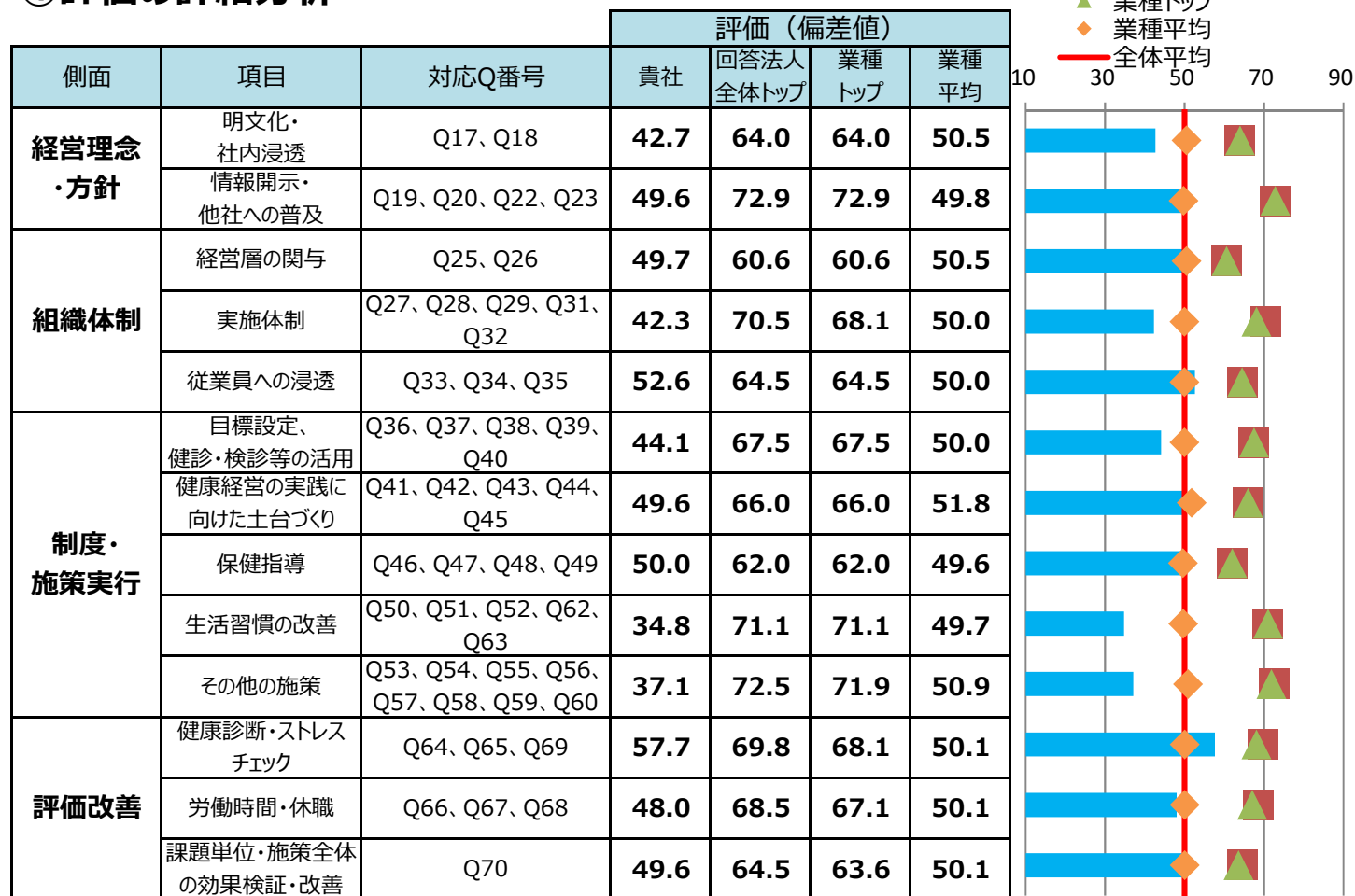
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	901~950位	-	1701~1750位	1851~1900位	1851~1900位
総合評価	43.7	-	43.3(-)	43.6(↑0.3)	47.5(↑3.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 人的資源が限られてくる中で、従業員が安心、安全の中、生き活きと業務を遂行できる環境を提供する。それにより、パフォーマンスをアップさせ、労働生産性を向上させることが不可欠。
健康経営の実施により期待する効果	社員の健康維持・増進への取り組みがモチベーションや生産性を向上させ、社会への貢献・企業の収益拡大にもつながることを期待

※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

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.nttd-fr.com/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	46.8	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	48.7	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.6	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.7	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.1	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.8	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	30.4	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	39.0	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	人間ドック対象の社員が既定のバリウム検査から内視鏡検査へ変更することが多く、胃検診への関心が非常に高いと感じる。 健診機関の内視鏡可能数に限りがあるため、バリウム検査から内視鏡検査への日程変更が容易にできない。
	効果検証結果	人間ドックの胃検診をすべて会社費用負担で内視鏡検査とし、健診日を設定する。 健診日が内視鏡設定で予約されているため、社員が自ら検診内容の変更をする必要がなく、また個人の費用負担も軽減した。 バリウム検査は早期胃がんを見つけることは困難であり、見逃される可能性が高いため、疾病の早期発見につながった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	テレワークの実施環境は整ったので、実施率を高める必要がある
	効果検証結果	実施率を10%から50%に向上させた 環境及びルールが整ったことにより実施率が向上し、希望する社員は随時実施できるようになった

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社NTT東日本サービス

英文名: NTT EAST SERVICE CORPORATION

■加入保険者: エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

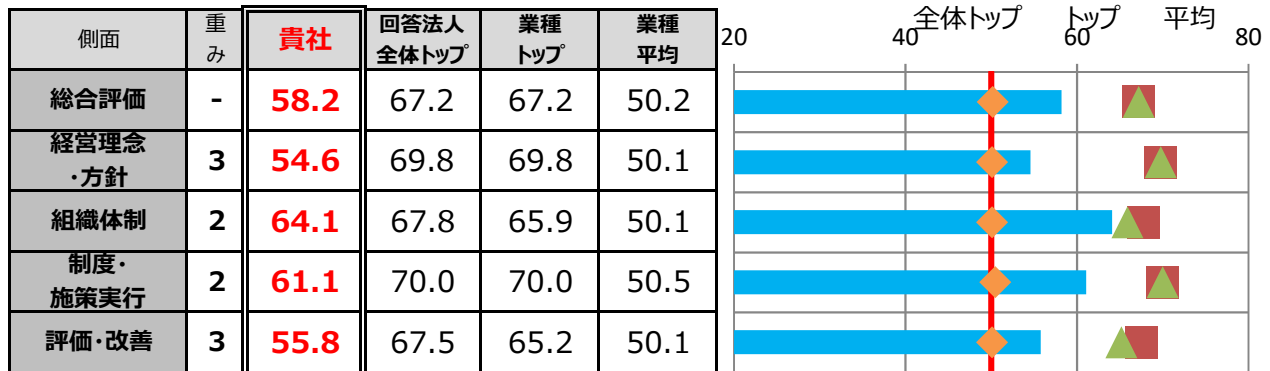
①健康経営度評価結果

■総合順位: 601~650位 / 2869 社中

■総合評価: 58.2 ↓1.9 (前回偏差値 60.1)

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

②評価の内訳



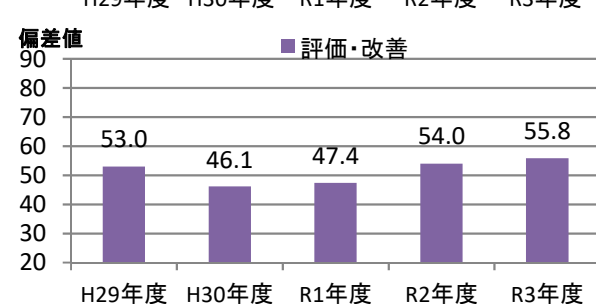
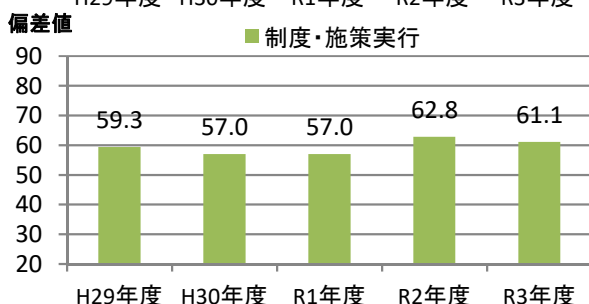
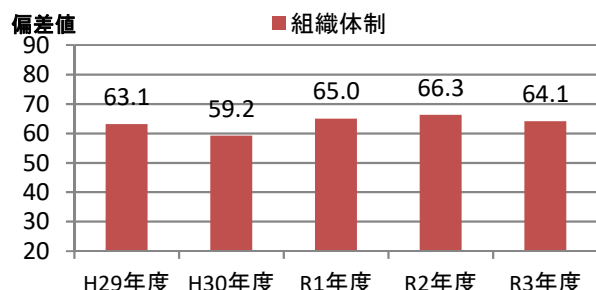
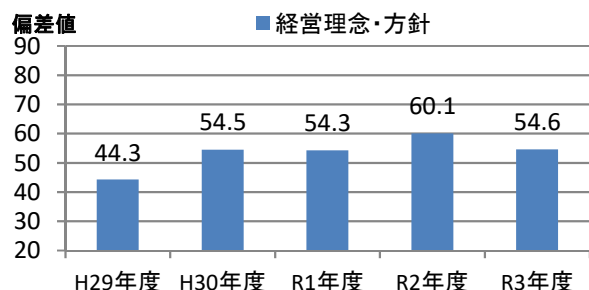
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

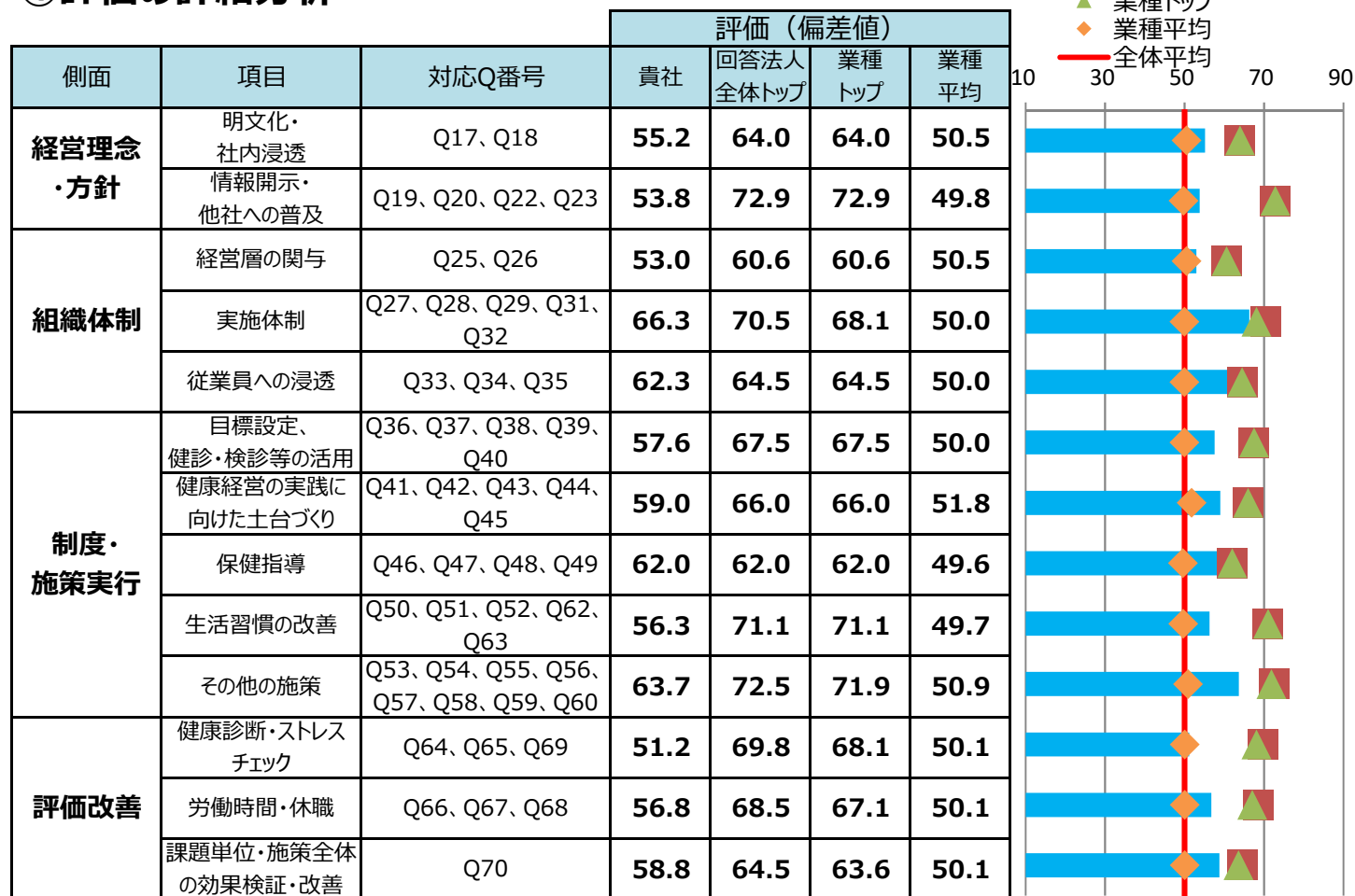
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	401~450位	651~700位	851~900位	351~400位	601~650位
総合評価	54.3	54.5(↑0.2)	54.9(↑0.4)	60.1(↑5.2)	58.2(↓1.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員の健康維持・増進への取組みがモチベーションや生産性を向上させ企業の収益拡大にも繋がるという方針の下、健康経営を経営戦略の一環として取組んでいる。コロナ後におけるリモート型の働き方を推進する上でコミュニケーション不足によるメンタル不調や生活習慣病リスクの増加が指摘されており、メンタル・フィジカルヘルス対策は今後一層重要になることから健康増進への取組みを更に強化し、社員の能力を十分に発揮させたい。
健康経営の実施により期待する効果	■メンタル系疾患を抱えた社員の更なる減少 指標：ストレスチェック総合健康リスク値97以下（現在値99） 取組：ラインケア研修によるメンタルヘルスリテラシー向上やパルスサーベイ（ストレス変調調査）による不調社員の早期発見 ■フィジカル系疾患を抱えた社員の更なる減少 指標：特定保健指導受診率向上（現在値15.7%、最終目標値100%） 取組：Web面談を活用した特定保健指導の推進

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.ntt-east.co.jp/sustainability/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.9	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	59.3	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.8	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.4	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.0	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.4	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.0	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.2	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題の内容	女性特有のフィジカル疾患等については周囲に相談しにくい背景もあるなど、早期発見を遅らせるリスクを伴っている。従って女性健康セミナーを実施し、女性特有の病気やライフステージに応じた体調の変化、健康リスクについて予備知識を深め、積極的なセルフケア、セルフチェックを促すことで女性の健康増進を図る。
	施策実施結果	全女性社員に対し、女性特有の疾病、ライフステージに応じた体調の変化、健康リスク等の予備知識の習得及びセルフケア、セルフチェックによる自身の健康関心度の向上を目的としたセミナーをオンデマンド方式で実施。
効果検証②	効果検証結果	女性社員については100%受講し、任意希望者のみとしていた派遣社員は51%受講した。受講者へのアンケートでは受講した87%はセミナー内容のセルフケア・セルフチェック方法について「今後実施したい」と回答。
	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	システム等の業務環境面から当社コールセンター業務は出社が前提となっており、職場内感染拡大を防止し社員の安全に配慮した上での業務運営が課題。職場内での感染防止対策（座席間隔の確保、パーティションの全席設置、手指消毒、出社前・入室時の検温等体調管理、リモート会議推奨による集合会議・出張の原則禁止、黙食・黙煙ルール等）を徹底し、感染疑い者が発生した場合に在宅勤務等による出社制限が必要。
効果検証③	施策実施結果	上記感染防止対策を全組織において実施するとともに本人及び同居家族のPCR検査判明時に、保健所より厳しい基準で暫定濃厚接触者を選定し在宅勤務を指示の上、PCR検査受検者行動確認に基づく職場内消毒を徹底。
	効果検証結果	新型コロナ感染症発生以後、上記感染防止対策の徹底と当社で策定したマニュアルに基づき、判明したすべてのPCR検査に対し初動対応を徹底した結果、コールセンターという感染拡大リスクが一般的に高いとされている職場環境において、職場内クラスター発生を0件とすることができた。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社コンピュータマインド社

英文名: Computer Mind Co.,Ltd.

■加入保険者: 関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

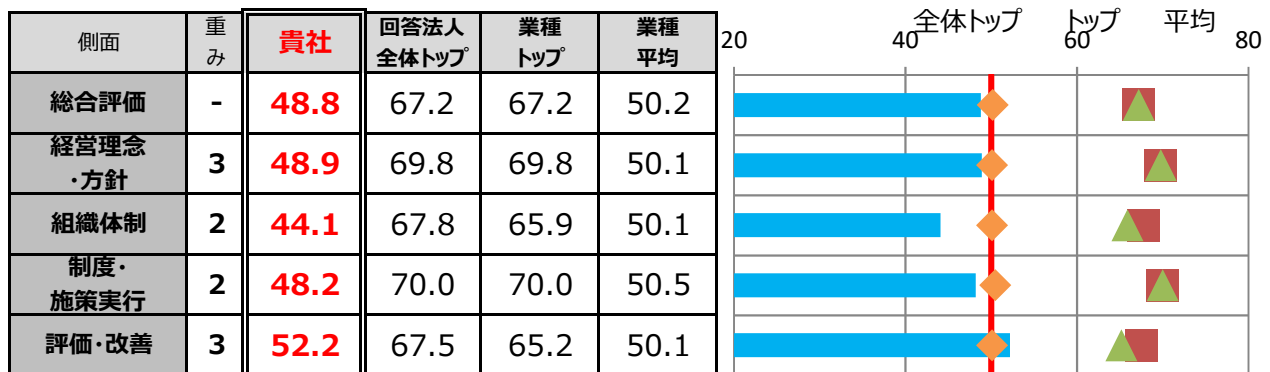
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1701~1750位 / 2869社中

■総合評価: 48.8 ↓1.8 (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



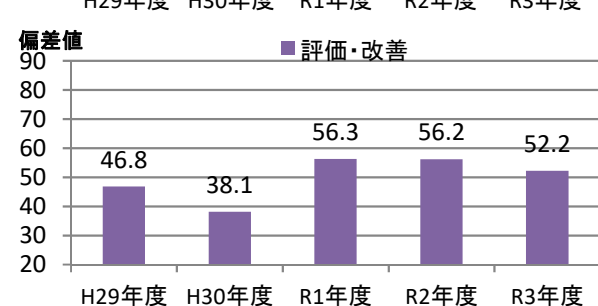
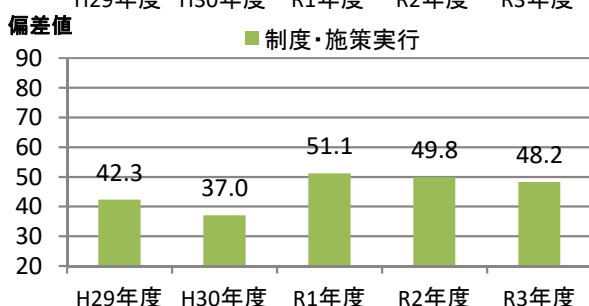
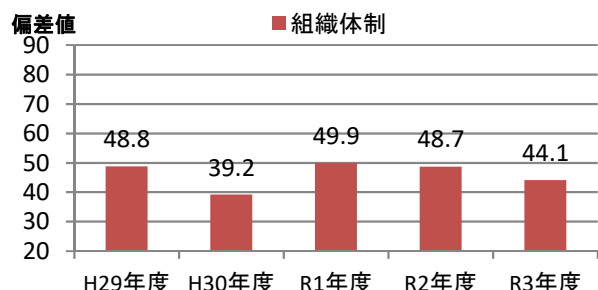
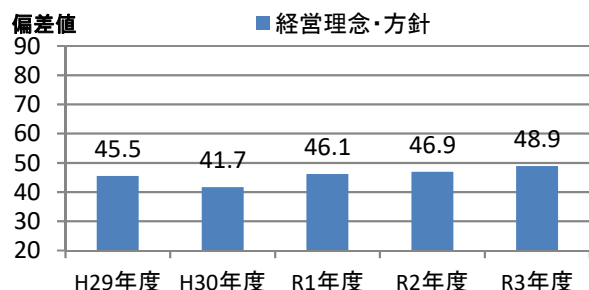
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

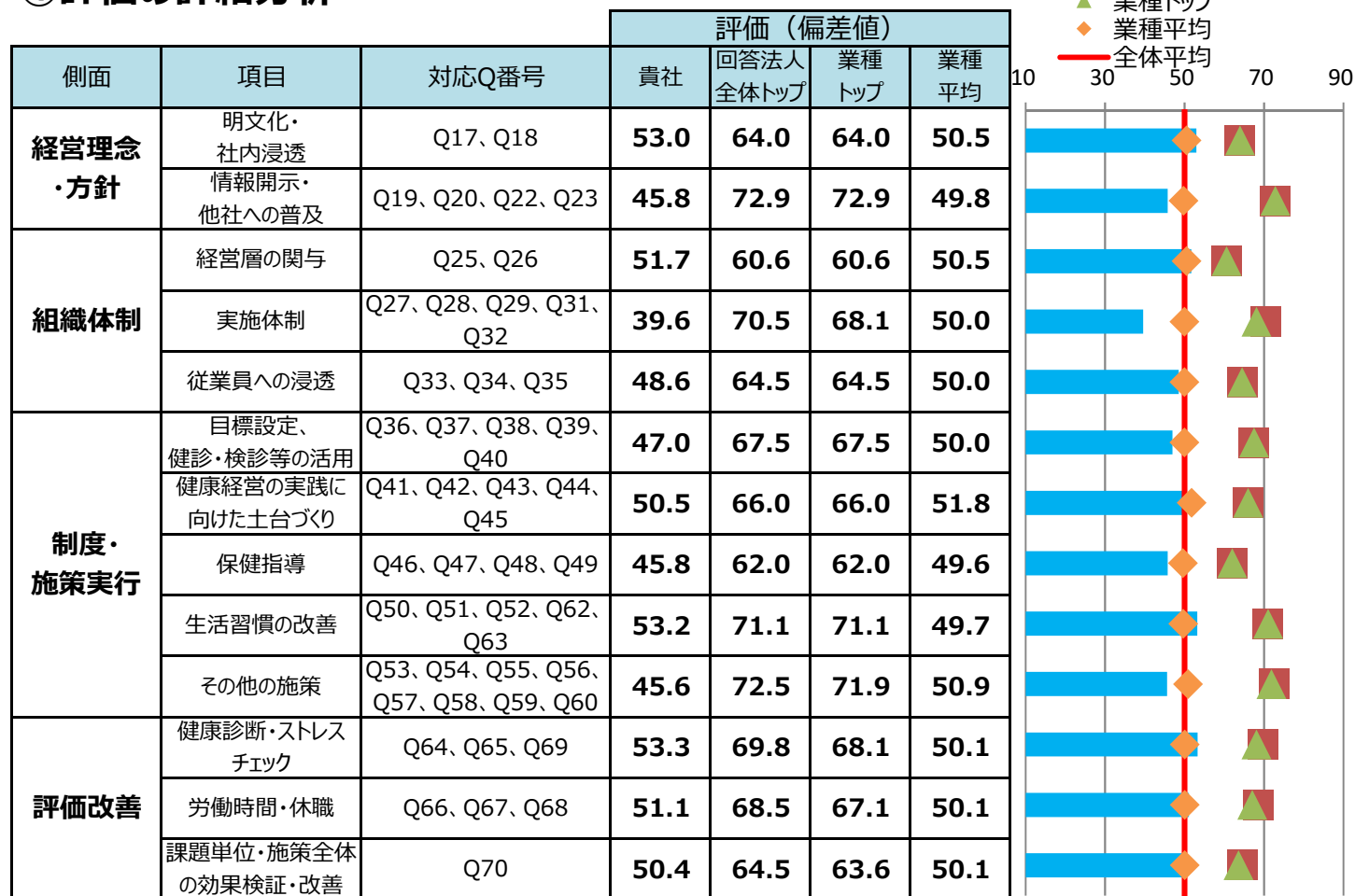
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	1501~1550位	1201~1250位	1301~1350位	1701~1750位
総合評価	45.5	39.1(↓6.4)	50.9(↑11.8)	50.6(↓0.3)	48.8(↓1.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規採用が難しい中、コロナの影響による職場環境の急変を余儀なくされ、従業員の身体やメンタルの不調も多くなる事が予想される。そこで従業員の満足度やエンゲイジメントの向上を目指す事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	人材の職場への定着率・離職率には、心身の健康が大きく関わってくる。仕事上のストレスはもちろん、コロナうつや、介護・育児などによる体調不良やメンタルヘルスの悪化が理由で退職する従業員は少なくない。健康経営によって職場環境を整えると、従業員の心身をケアできるため、多様な人材が長く安心して働けるようになる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.2	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	49.1	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.6	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.4	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.2	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.9	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.8	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	52.6	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	57.5	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	コロナ渦でテレワークという急な環境の変化により運動不足やコミュニケーション不足、食生活の乱れ等が引き金となりメンタル不調をきたす社員が増えている。それと併せて生産性の低下に影響を与えていると考えられるため改善が必要である。
	施策実施 結果	メンター制度を導入し、一人で抱え込む前に情報を共有できる環境作りをしたり、定期的なオンライン会議をすることで進捗状況等の報告や雑談をしてコミュニケーションをとっている。
効果 検証 ②	効果検証 結果	社員の孤独感からの解放が幾分進んできている。
	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	現在、当社社員は社内勤務より社外勤務者の方が多く、インフルエンザに罹った場合、業務遂行不能となり取引先に対する迷惑及び当社売上に影響が出てくる
	施策実施 結果	社内にて出張予防接種を実施しており、社外勤務者も帰社するタイミングで接種できる環境作りをしている
	効果検証 結果	社員の感染予防はもちろん、取引先にも迷惑をかけないよう徹底したところ、予防接種率も向上し効果が上がってきている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ドコモ・テクノロジー株式会社

英文名: DOCOMO Technology, Inc.

■加入保険者: エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

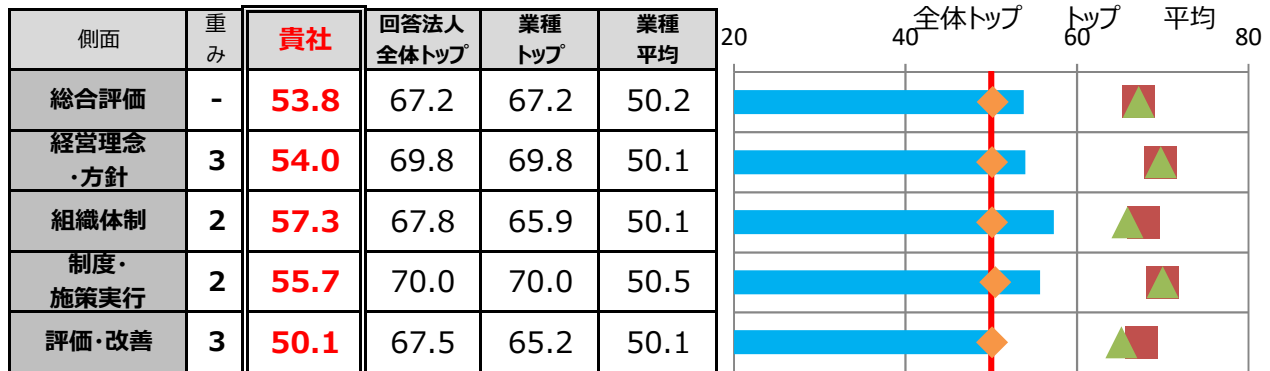
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1101~1150位 / 2869 社中

■総合評価: 53.8 ↓1.3 (前回偏差値 55.1)

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

②評価の内訳



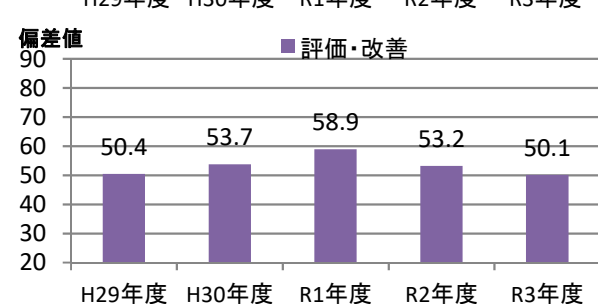
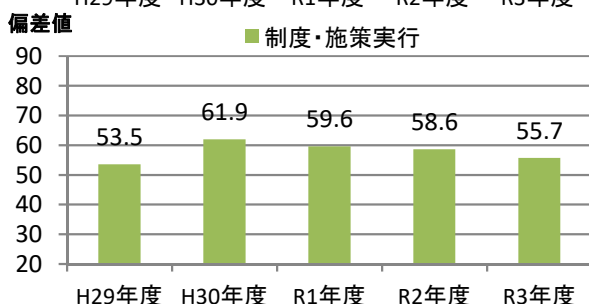
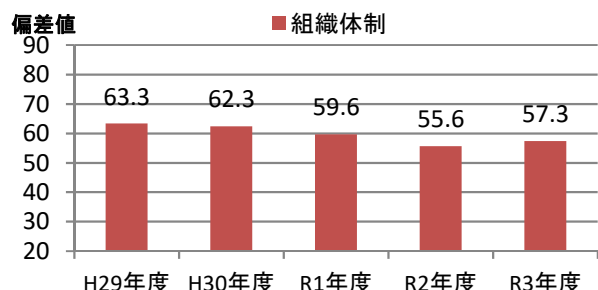
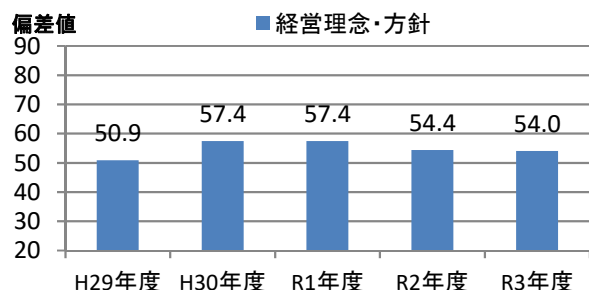
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

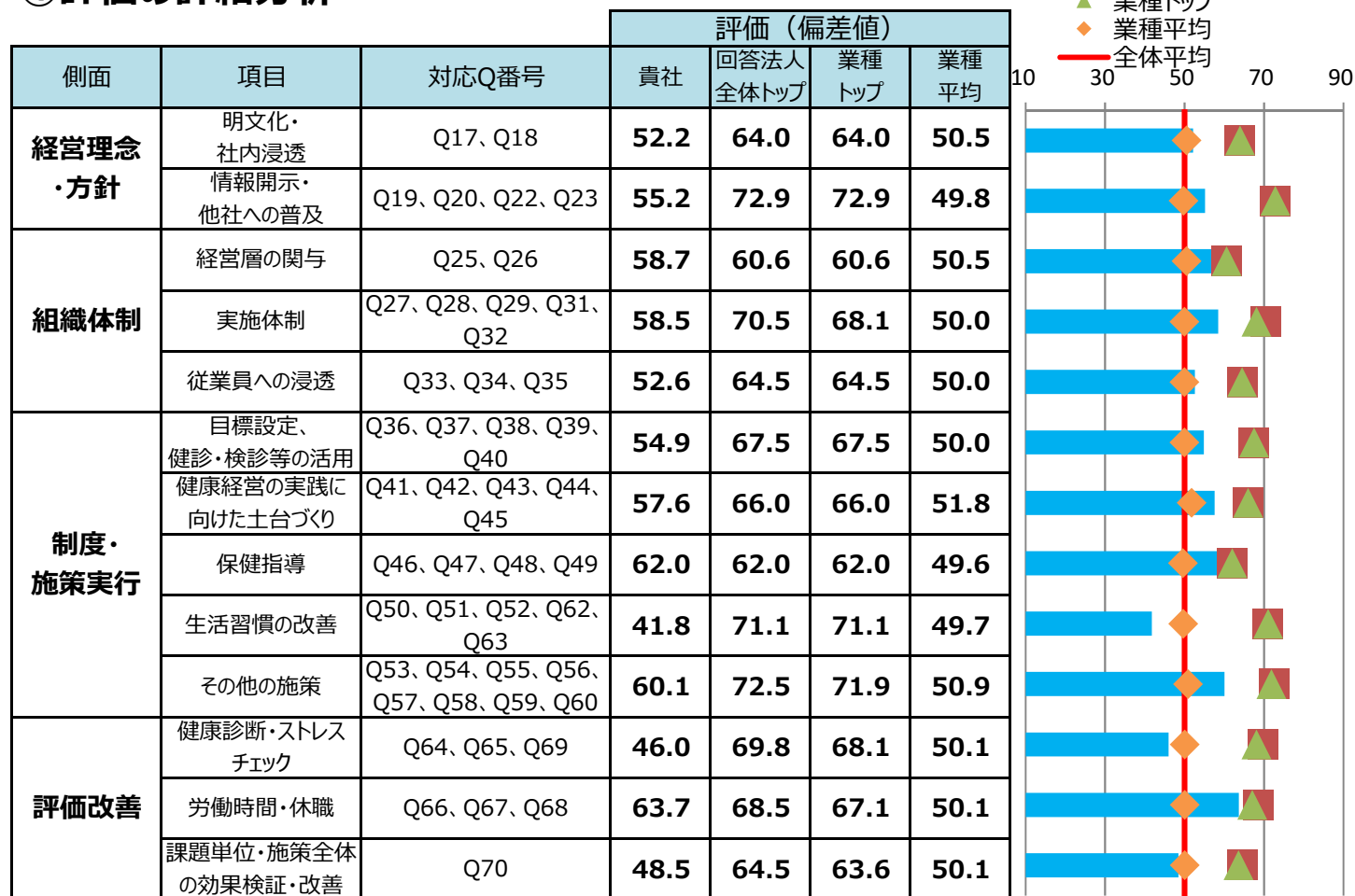
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	451~500位	851~900位	1101~1150位
総合評価	54.1	59.0(↑4.9)	58.7(↓0.3)	55.1(↓3.6)	53.8(↓1.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 時間外、総労働時間については昨年比維持状態が続いており、落ち着いているが、更なるワークライフバランスの改善によるプライベートの充実を図り、活力を高めるべきである。
健康経営の実施により期待する効果	通勤時間の大幅な削減により、プライベートに使える時間が増え、公私ともに充実している。在宅勤務実施率の向上

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.nttdocomo.co.jp/corporate/csr/about/health_management/ http://www.ntt.co.jp/csr/report.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.3	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	53.1	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.8	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.8	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.7	51.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.3	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.7	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	52.6	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	46.8	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	時間外、総労働時間については昨年比維持状態が続いており、落ち着いているが、更なるワークライフバランスの改善によるプライベートの充実を図り、活力を高めるべきである。
	施策実施 結果	在宅勤務の推奨と、組織在宅勤務率目標の設定
	効果検証 結果	通勤時間の大幅な削減により、プライベートに使える時間が増え、公私ともに充実している。在宅勤務実施率については前述のとおり。
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	上記在宅勤務の推奨により、勤務場所を問わない業務遂行体制は一定確立したものの、直接社員間において顔を合わせる機会が減少し、コミュニケーション機会がそがれている。
	施策実施 結果	コミュニケーションの減少を積極的に埋めるよう組織長へ指示し、また、社内コミュニケーションツールの活用を図った。
	効果検証 結果	在宅勤務強化実施前と比し社員からの不満は増えなかった。寧ろ、上記ワークライフバランスの充実により、社員個々人が意識してコミュニケーションを図ることとなり、風通し良い職場づくりに貢献した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立システムズパワーサービス

英文名：Hitachi Systems Power Services, Ltd

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

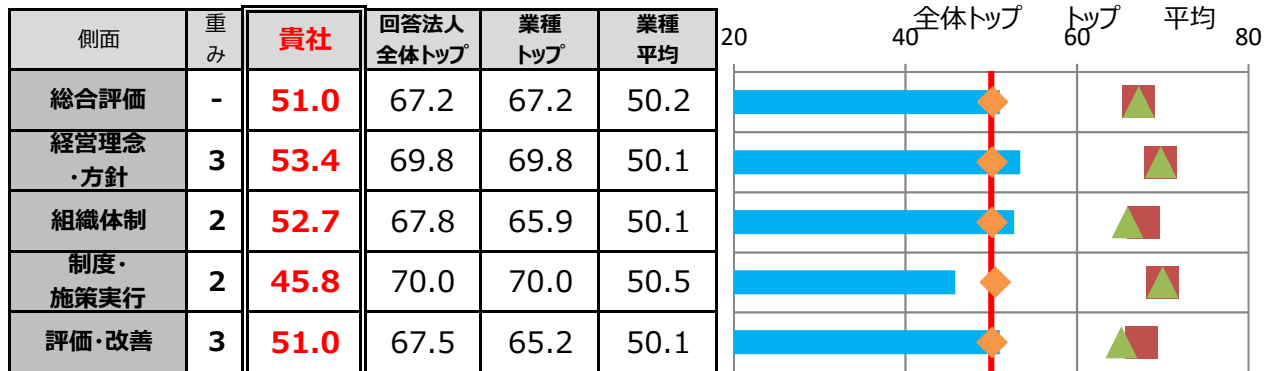
①健康経営度評価結果

■総合順位：1451～1500位 / 2869 社中

■総合評価：51.0 ↓1.7 (前回偏差値 52.7)

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

②評価の内訳



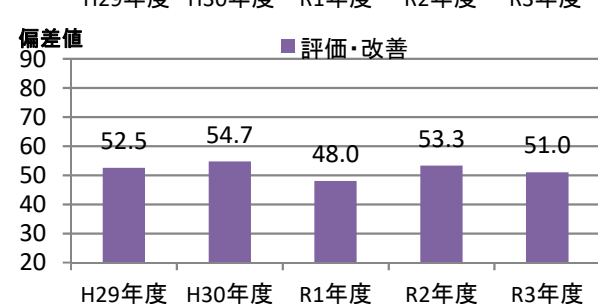
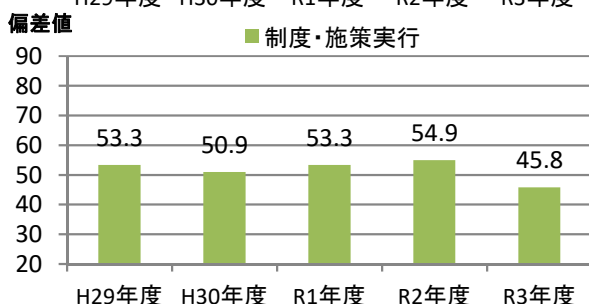
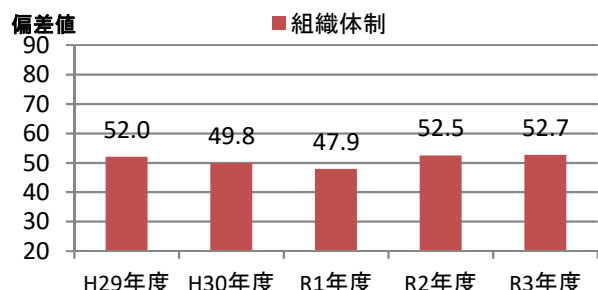
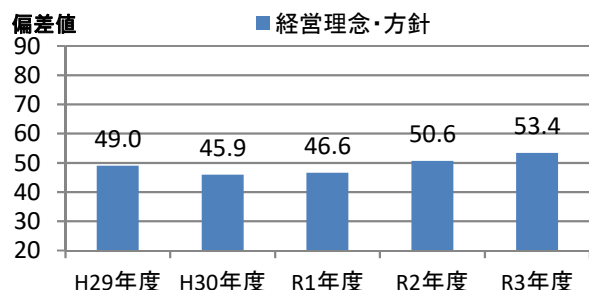
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

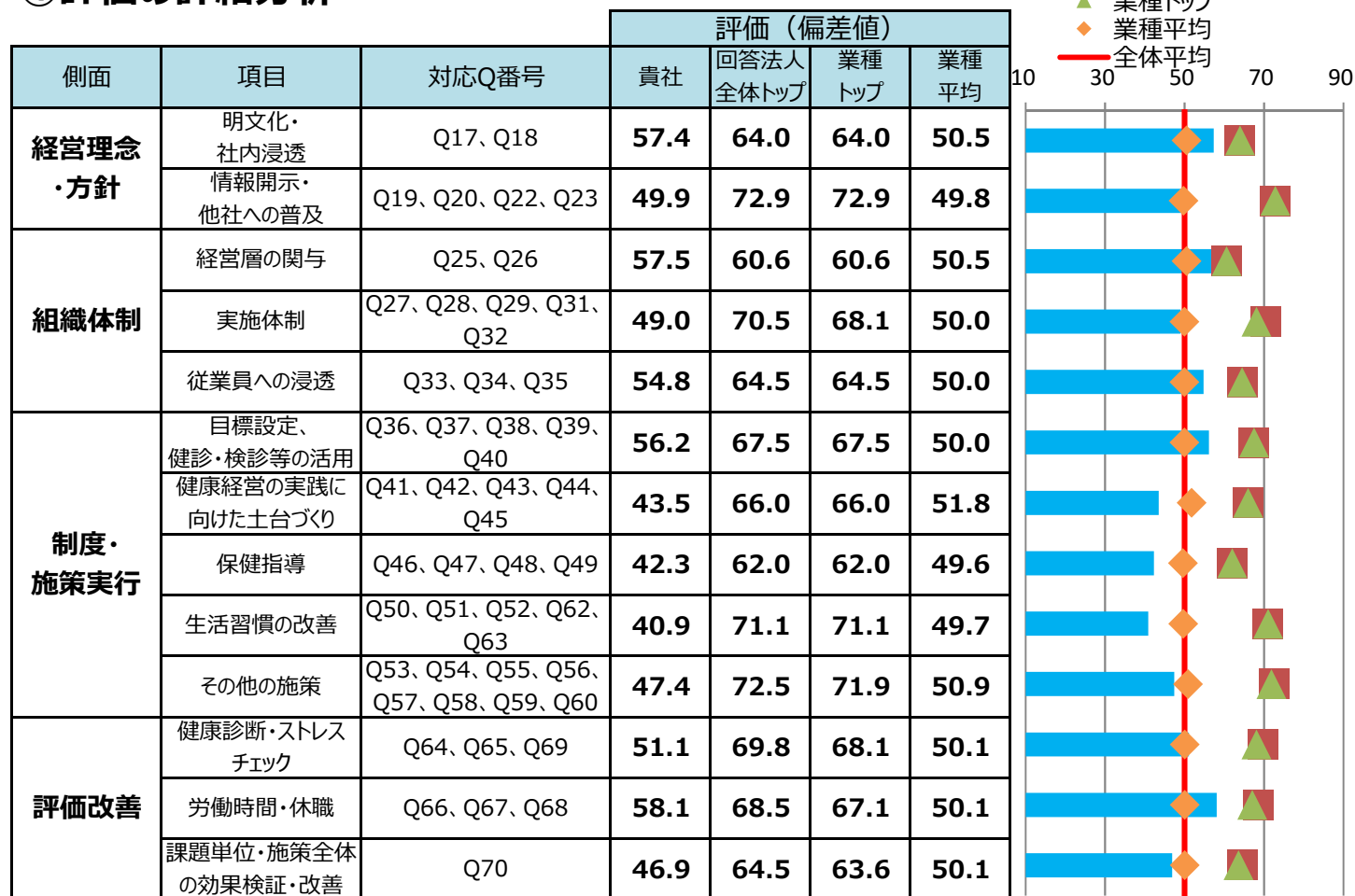
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	551～600位	1001～1050位	1351～1400位	1101～1150位	1451～1500位
総合評価	51.6	49.9(↓1.7)	48.6(↓1.3)	52.7(↑4.1)	51.0(↓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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 「安全と健康を守ることは全てに優先する」という会社の安全衛生の基本理念が真に社員一人一人に浸透して行動に結びつくことが、安全で健康でイキイキと働いていただく上での大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康の大切さを認識し、自発的に健康保持・増進に取組み、習慣化させていく。 この好循環サイクルが円滑にまわるように会社がそのサポートをおこなうことで、従業員が健康でイキイキと働き、良好な職場環境が形成されることによって、生産性の向上や従業員の満足度（サーベイ）の結果に寄与することを期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hitachi-systems-ps.co.jp/csr/social_report/employees/hap/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.3	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	47.0	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.2	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.7	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.2	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.8	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.9	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.9	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.7	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	特定保健指導の実施率が低い状態にあり、従業員の健康意識の向上が課題。
	施策実施 結果	健康ポータルへの登録率向上のため、運動イベントのポイントを健康ポータルのポイントとして付与するなどして登録を促した。
	効果検証 結果	2018年度の健康ポータルへの登録率37.4%であったが、2021年現在の健康ポータルへの登録率は96.5%となり一定の効果があつたと評価している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙率の割合が健保全体と比較して高い状態にあり、喫煙率の低下が課題。
	施策実施 結果	喫煙セミナーを行い、管理職を中心に91名が参加した。セミナーでは喫煙の影響を考えるきっかけとし、健保の提供する「遠隔禁煙」プログラムを案内し、喫煙者複数名が参加した。
	効果検証 結果	2019年度の喫煙率31%であったが、2020年度の喫煙率は29%にまで低下。プログラムに参加しないものも会社側から禁煙に関する働きかけにより、自主的に禁煙したことも想定され、一定の効果があつたと評価している。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社日立社会情報サービス

英文名: Hitachi Social Information Services, Ltd.

■加入保険者: 日立健康保険組合

非上場

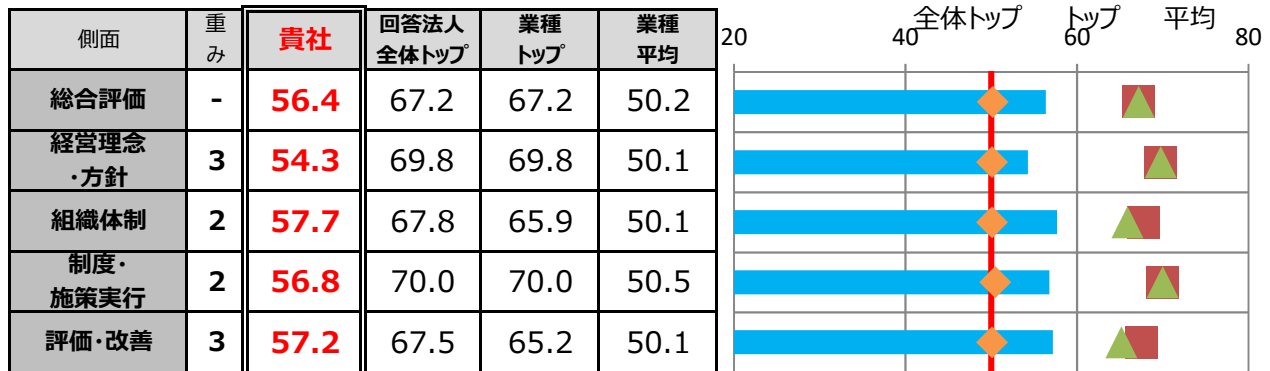
■所属業種: 情報・通信業

①健康経営度評価結果

■総合順位: **801~850位** / **2869 社中**■総合評価: **56.4** ↓0.3 (前回偏差値 56.7)

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

②評価の内訳



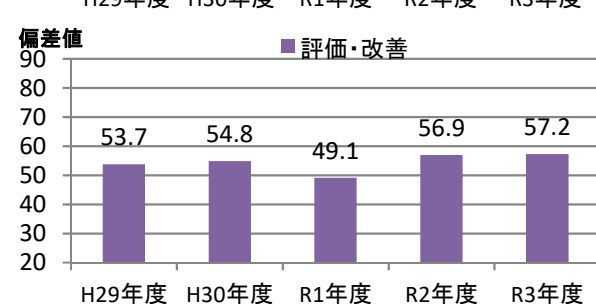
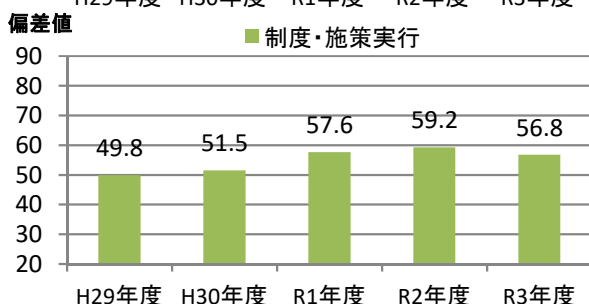
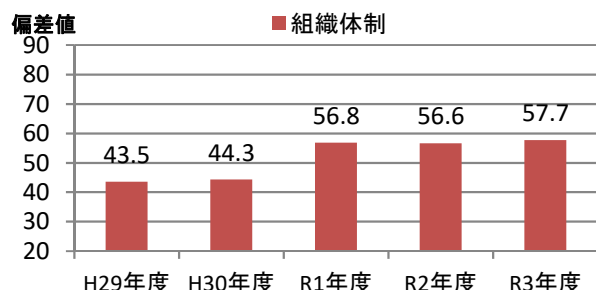
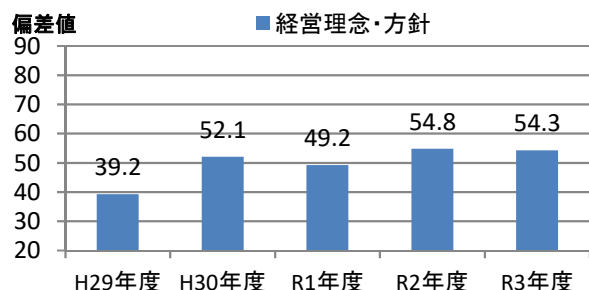
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

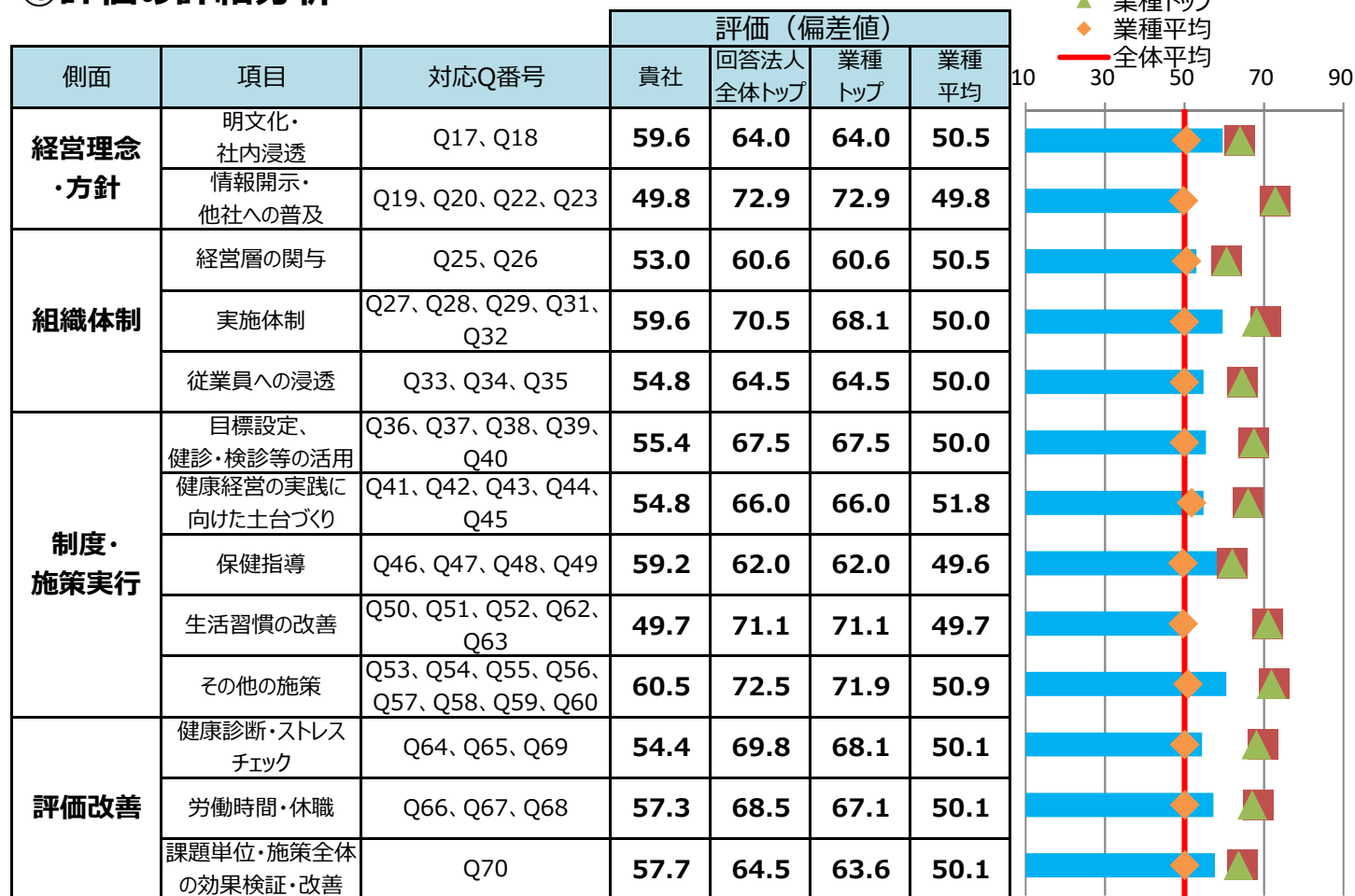
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	901~950位	1051~1100位	701~750位	801~850位
総合評価	46.1	50.9(↑4.8)	52.4(↑1.5)	56.7(↑4.3)	56.4(↓0.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員自身が健康であり、各自の業務において、最大限のパフォーマンスを発揮できるよう、安全・衛生・健康面からの支援体制を充実、継続する。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が安心して健康的に働くことができる環境が構築され、充実した生活をおくり、自身の技術力、能力を最大限に発揮することで、個人の健康度の向上、会社・組織の健康度向上につながる。

※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

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.hitachi-sis.co.jp/company/kigyou/kenkou.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	48.8	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	58.1	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.7	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.0	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.5	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.8	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.1	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	52.6	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	55.2	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	働き方改革関連法の遵守と労働時間適正化によるワークライフバランスの実現の為、総労働時間削減の為に施策を実施する。
	施策実施 結果	勤怠情報の見える化や年次有給休暇の取得推進、フルフレックスやテレワークの活用による時間と場所に捕らわれない働き方の推進
	効果検証 結果	コロナ禍により外出自粛が求められ、行事や旅行予定が減少し、年休取得率減少。 それにより総労働時間も増加。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	退職者分析の結果、若手社員の退職割合が多く、原因は不安や悩みの抱え込みであるということがわかった。
	施策実施 結果	管理職向けのメンタルヘルス研修を実施し、傾聴スキルの向上や、不調の気づきといった部下とのコミュニケーション手法の習得を行った。
	効果検証 結果	セルフケア、ラインケアの教育実施及び、在宅勤務におけるコミュニケーション手法の不足による罹病率の増加。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ドコモCS中国

英文名：DOCOMO CS Chugoku, Inc.

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

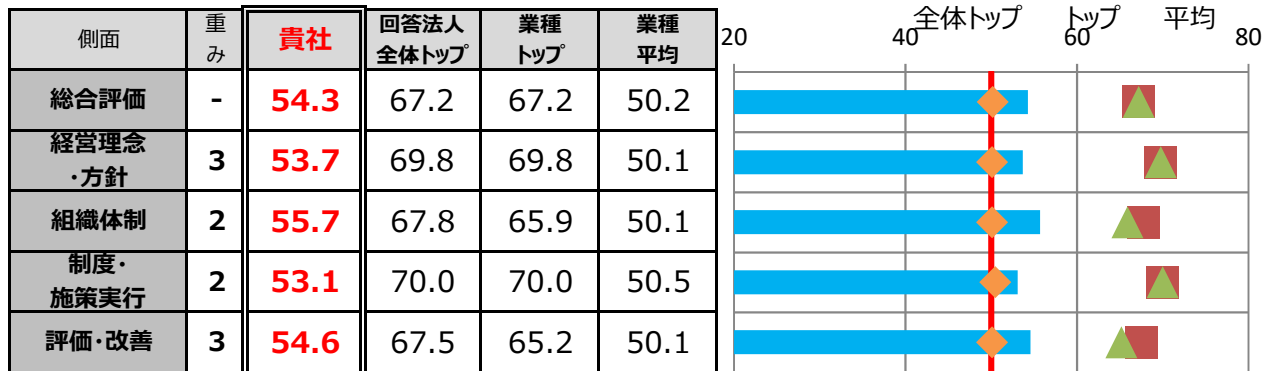
①健康経営度評価結果

■総合順位：1051～1100位 / 2869 社中

■総合評価：54.3 ↓3.3 (前回偏差値 57.6)

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

②評価の内訳



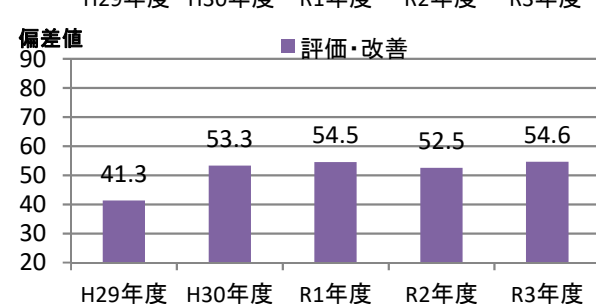
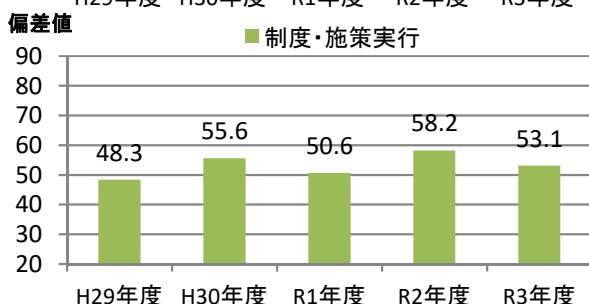
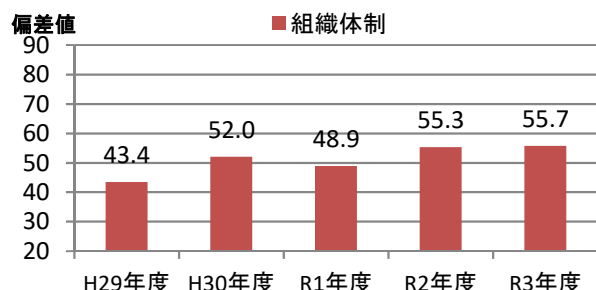
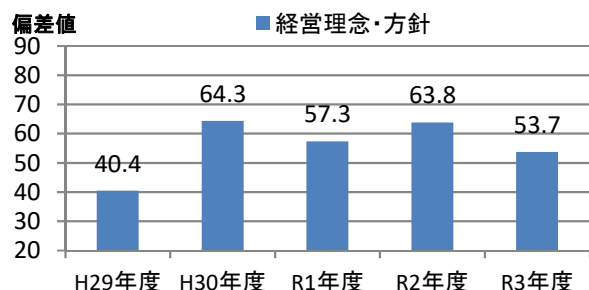
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点・順位を算出しています。

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

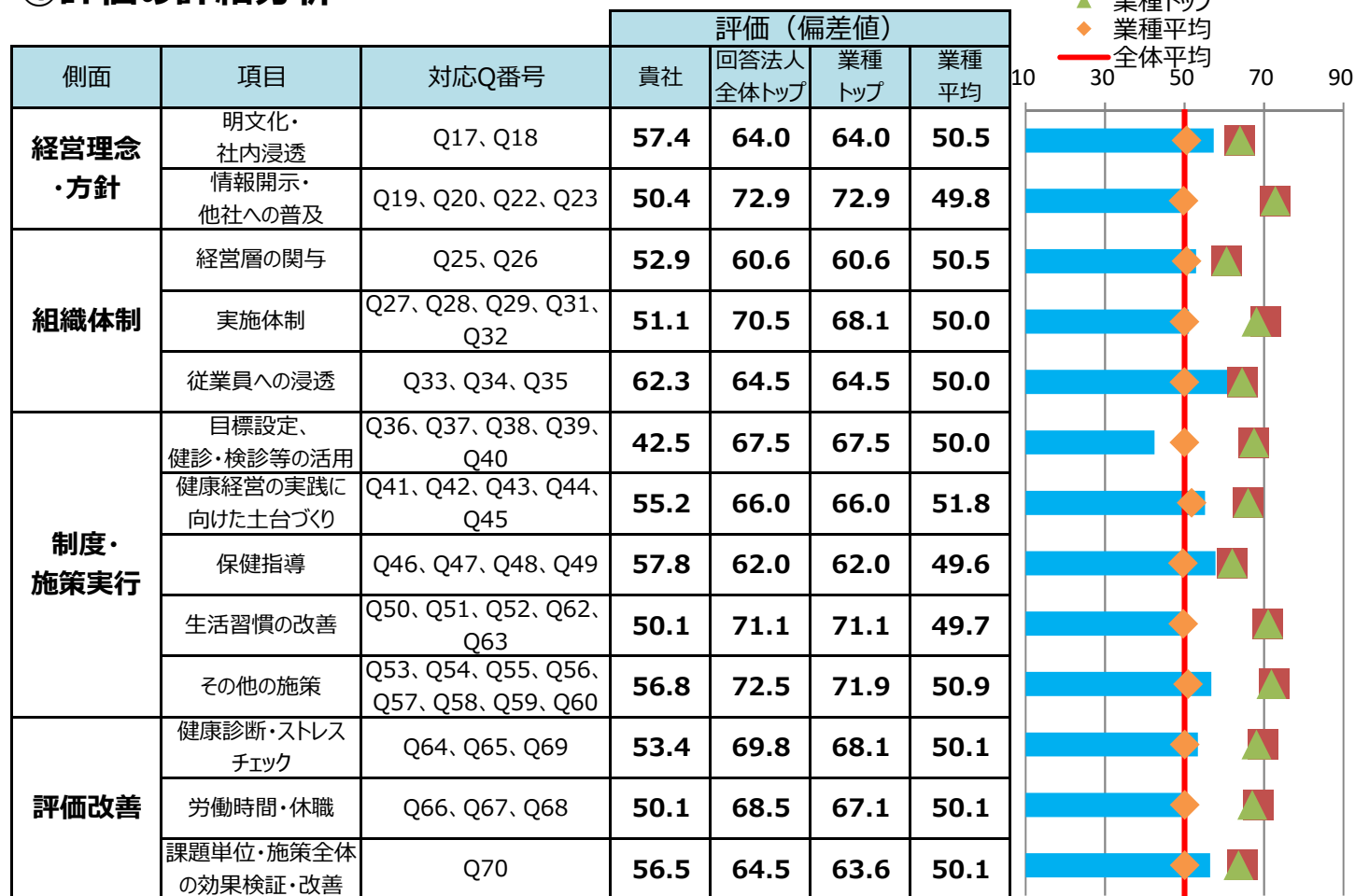
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	451～500位	951～1000位	651～700位	1051～1100位
総合評価	43.6	57.0(↑13.4)	53.4(↓3.6)	57.6(↑4.2)	54.3(↓3.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康経営によりめざすものとして、プレゼンティーズムの減少、アブセンティーズムの減少を掲げているが、リモートワーク推進にあたり、従前に比較して運動不足、メンタルヘルス不調が増加してきており、社員の業務パフォーマンスに影響する可能性があることが、事業活動を行う上で課題である。
健康経営の実施により期待する効果	社員一人一人のモチベーションを高め、生産性を最大化させること、ならびに企業価値の向上を期待している。実行するにあたり、経営戦略として位置づけ、「ドコモグループ健康経営目標(2023)」にて4つのKPIを設定している。 ① 特定保健指導対象者率14.5%以下 ② 特定保健指導完了率55%以上 ③ ストレスチェック受検率98.5% ④ 非喫煙率88%以上

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.nttdocomo.co.jp/binary/pdf/corporate/csr/about/pdf/csr2020w_all.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.0	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	44.3	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.2	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.7	50.2	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	52.1	51.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.2	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.5	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	42.2	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	会社が提供している社員の健康に関する福利厚生サービスの登録状況が1.5%と低く、また、新型コロナウイルス感染症のデマ情報などが多く出回っていることもあり、社員一人一人が医療や会社の健康制度に関する知識を向上し、正しく理解し備えることが、より健康でより生産性の高い働き方を実現するために必要である。
	効果検証結果	対象者の70%超が受講し、社員満足度は4点以上、NPSも最高で+28.7と極めて高い数値であり、社員の健康に関する福利厚生サービスの登録状況も10%まで増加した。 また、研修後アンケートで、回答者の68.5%ががんの早期発見の重要性がわかった、64.3%が定期健康診断や人間ドック・二次検査の重要性がわかったと回答しており、社員の健康リテラシー向上につながったと考える。
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	コロナ禍により3密回避が至上課題となり、出社率低減のためリモートワークへの急速な移行が起きた。その結果、社員意識調査等において社員間のコミュニケーションに問題が起きているとの結果が得られた。
	効果検証結果	全社的なプロジェクトを立ち上げ、各組織単位で「社員間コミュニケーション」改善を目的とした施策を立案し、実施することとした。現在は実施フェーズが進行中。 上記実施フェーズの終了後、効果検証を開始予定。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社両備システムズ

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: 情報・通信業

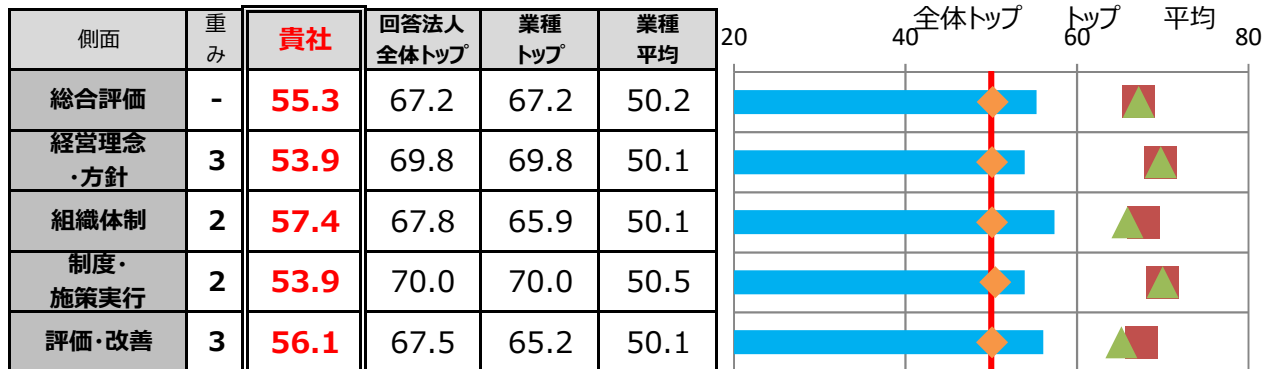
①健康経営度評価結果

■総合順位: 901~950位 / 2869 社中

■総合評価: 55.3 ↓0.3 (前回偏差値 55.6)

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

②評価の内訳



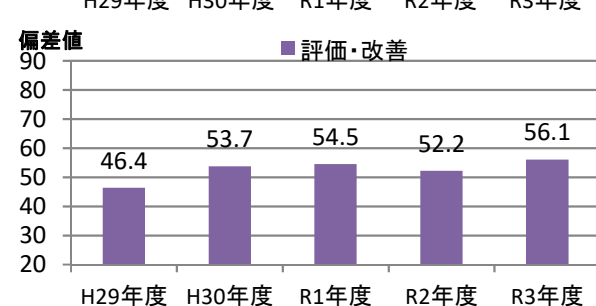
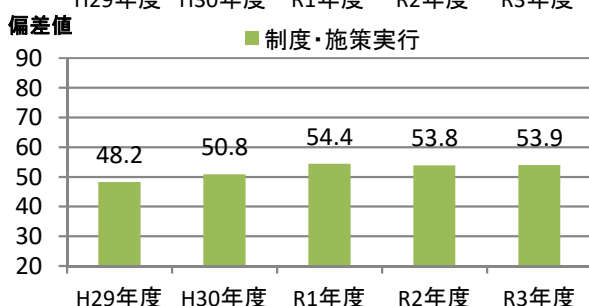
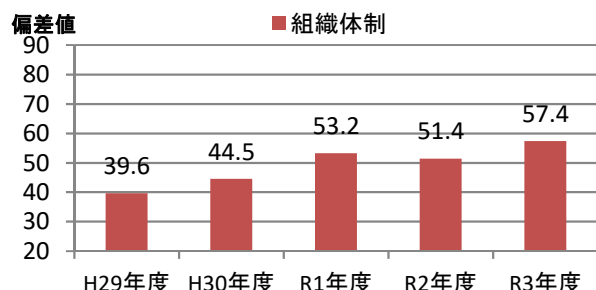
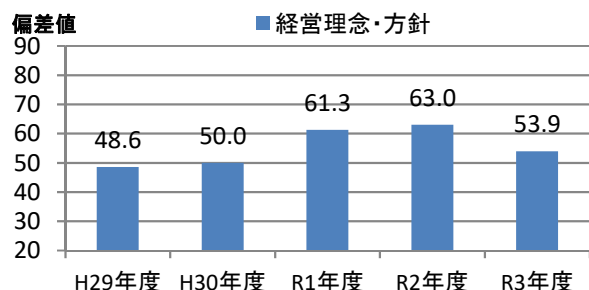
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

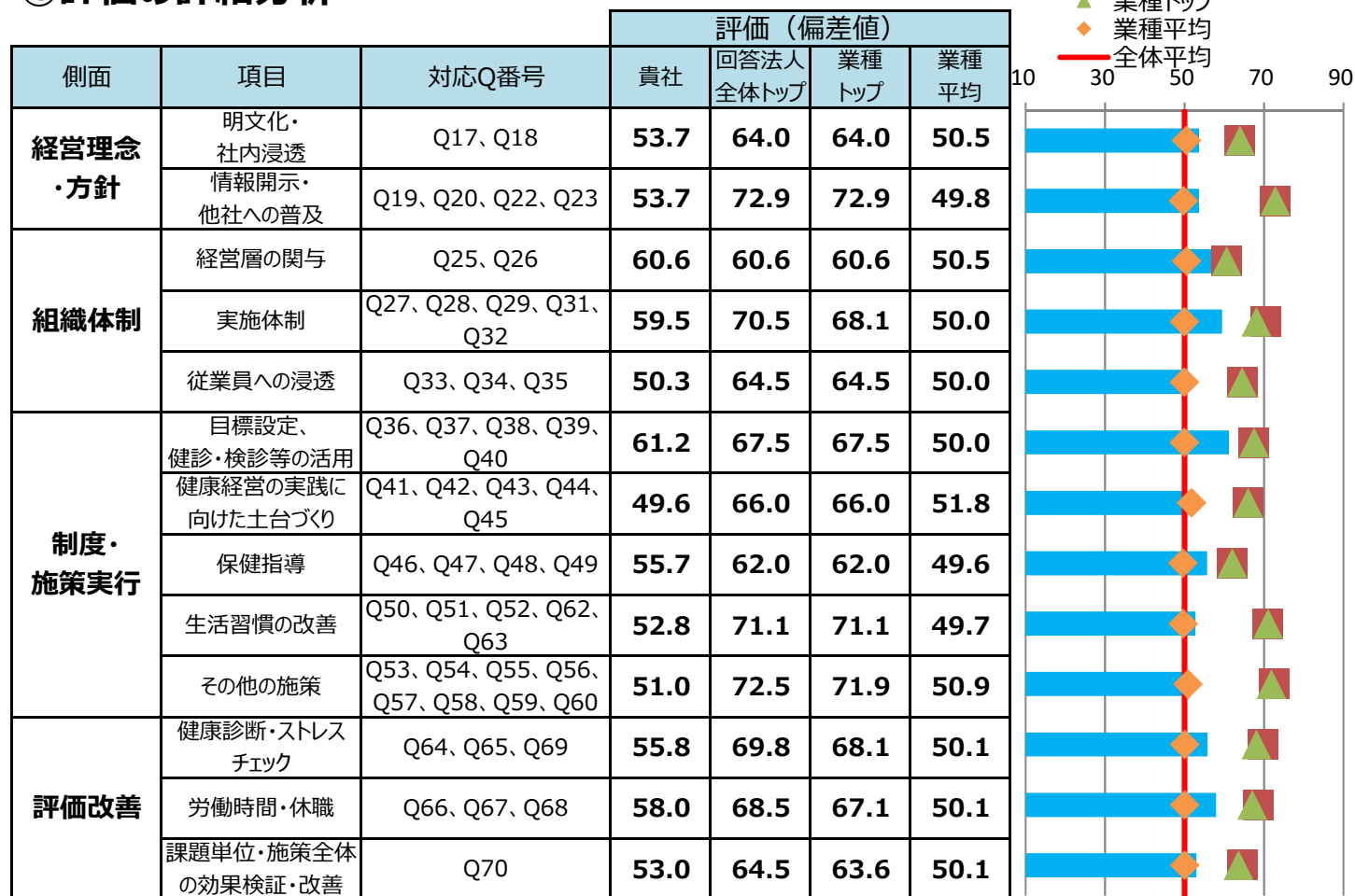
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	801~850位	1001~1050位	701~750位	851~900位	901~950位
総合評価	46.2	49.9(↑3.7)	56.3(↑6.4)	55.6(↓0.7)	55.3(↓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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 仕事と生活の調和を図りながら社員一人ひとりが能力を発揮できる組織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	時短勤務やシフト勤務などの育児や介護に利用できる両立支援制度や、フレックスタイム、在宅勤務を全社に拡大し、働く場所や時間を変えながら働き続けられる環境づくりを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.3	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	57.4	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.4	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.2	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.6	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.9	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.6	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.0	52.6	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	56.6	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙率は全国平均以下を達成しているが、年々全国平均も減少傾向にあるため、引き続き、喫煙率の低下を推進する。 喫煙者に対する禁煙啓発・受動喫煙の防止などの取組みが必要。
	施策実施 結果	禁煙コンテストや禁煙デーを実施。禁煙コンテストは26名が参加し2名がコンテスト中3ヶ月間の禁煙を達成した。
	効果検証 結果	実施した社内アンケートでも、2017年21.4%から2020年17%に喫煙率の改善が認められた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	社内アンケートで「欠食率」（1日3食のうち欠食の有無）27.9%と、全国平均を下回っており、食生活の乱れによる肥満や病気のリスクを低減するため、改善が必要である。
	施策実施 結果	テレワーク制度・フレックス勤務制度の導入により、食事の時間を確保出来るようにする。 健康コンサルタントより、食事に関する掲示などで案内をし、意識付けを行い、約7割の従業員が記事を参照している。
	効果検証 結果	2017年実施の社内アンケートでは、27.9%だった欠食率が、2020年では24.4%となっている。2020年に対象を全社員に拡大した、テレワーク制度・フレックス勤務制度により、更なる改善を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社北海道日立システムズ

英文名: Hokkaido Hitachi-Systems.Ltd.

■加入保険者: 日立健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

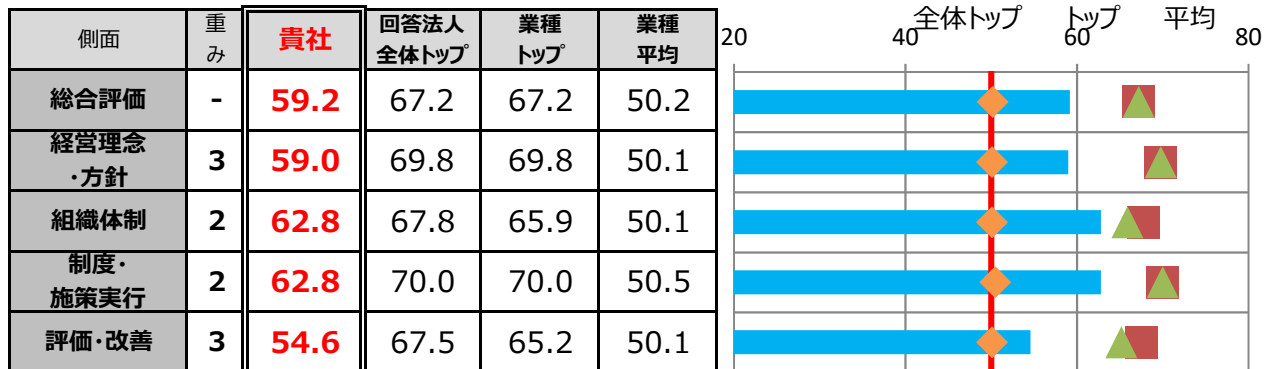
①健康経営度評価結果

■総合順位: 501~550位 / 2869 社中

■総合評価: 59.2 ↑0.2 (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



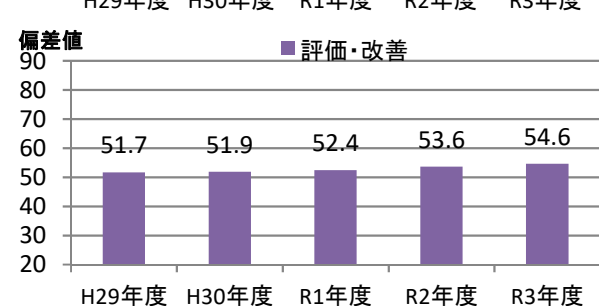
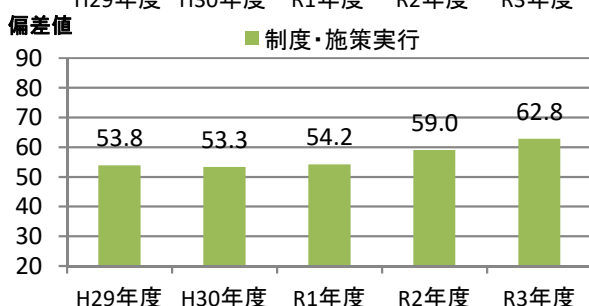
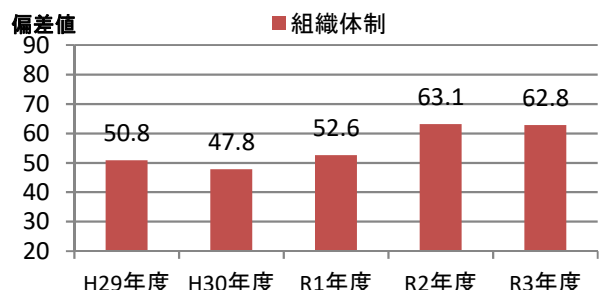
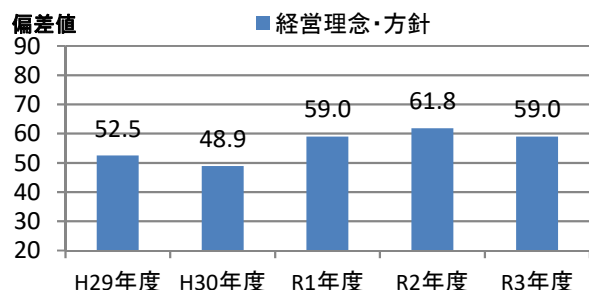
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

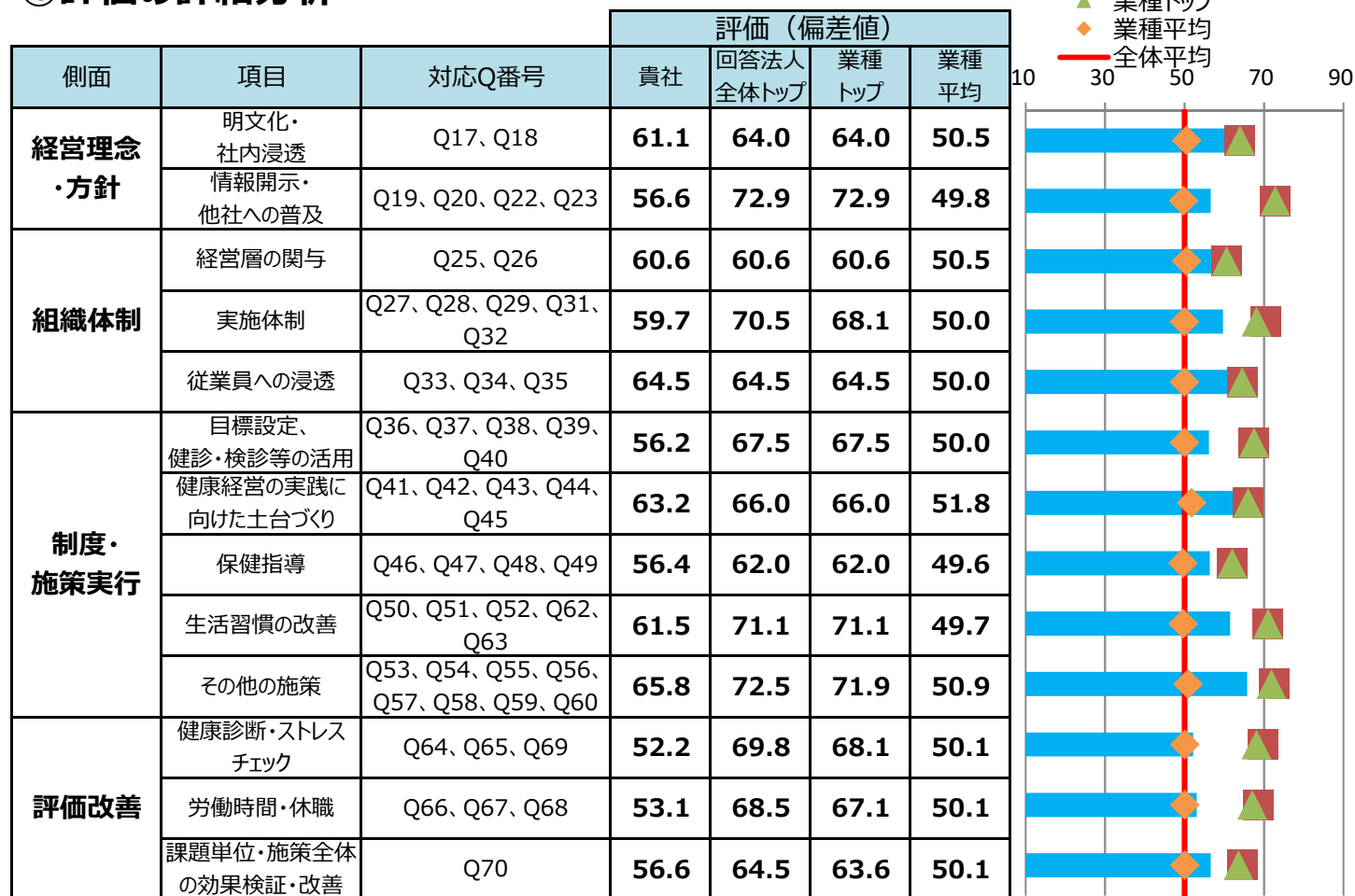
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	951~1000位	851~900位	501~550位	501~550位
総合評価	52.4	50.6(↓1.8)	54.8(↑4.2)	59.0(↑4.2)	59.2(↑0.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	その他 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）が制定され、男性の意識改革や働き方の改革も含めたワーク・ライフ・バランスを実現し、男女が共に活躍でき、自分らしく働ける環境整備がより一層求められている。
健康経営の実施により期待する効果	ワークライフバランスの実現・環境整備により、従業員満足度の向上を期待している。具体的な取り組みとして、現在認証を受けている「札幌市ワーク・ライフ・バランス plus(※)」を継続、その他の施策推進により、従業員サーベイの肯定的回答率55%から70%以上への改善を目指す。 (※) 労働関係法令等の規定を上回る制度が評価され、最上位：ステップ3 先進取組企業の認証を受けている。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	公式HP https://www.hokkaido-hitachi-systems.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.0	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	57.7	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.0	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.9	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.0	51.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.3	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.7	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	52.6	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	52.2	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	従業員の健康向上のため、男女が共に活躍でき自分らしく働ける環境を整備し離職率を下げる対策が課題
	施策実施 結果	年次有給休暇制度、出産休暇制度、育児休暇制度、育児（短時間）勤務制度を積極的に取り組み「札幌市ワークライフバランスPlus」に認証
	効果検証 結果	柔軟な働き方制度の推進により、従業員の仕事満足度向上
効果 検証 ②	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題の内容	メンタル不調等のストレス関連疾患の場合は、周りから判断しにくいいため、本人からの申告により発覚、重症化することが多く見受けられていた。
	施策実施 結果	日頃から職場でのコミュニケーションをとり、上長や同僚に相談しやすい環境作りや面談実施の取組みを進めている（メンタルヘルス研修等で指導）。
	効果検証 結果	効果的なコミュニケーションをとることで、メンタル不調の早期発見・対応が可能となり、メンタル疾患による休職率が低位で安定している。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社日立ソリューションズ東日本

英文名: Hitachi Solutions East Japan, Ltd.

■加入保険者: 日立健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

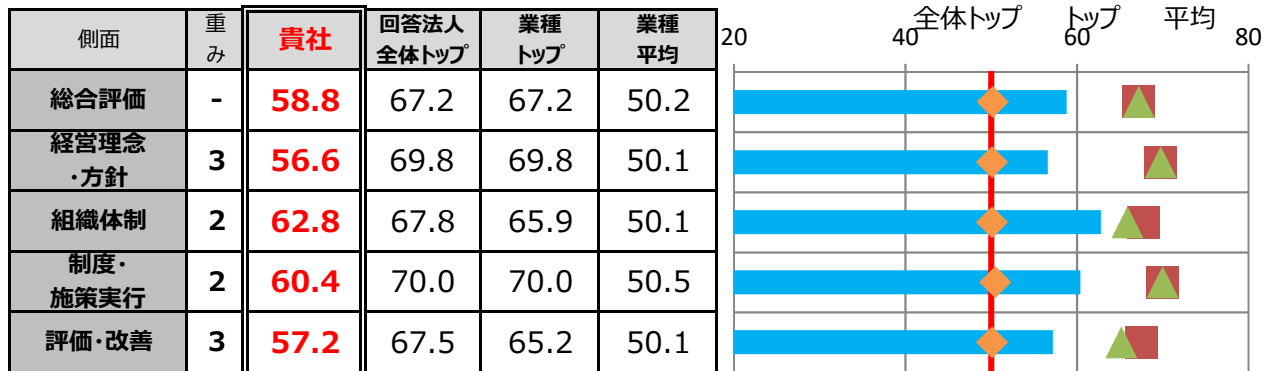
①健康経営度評価結果

■総合順位: 551~600位 / 2869 社中

■総合評価: 58.8 ↑2.9 (前回偏差値 55.9)

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

②評価の内訳



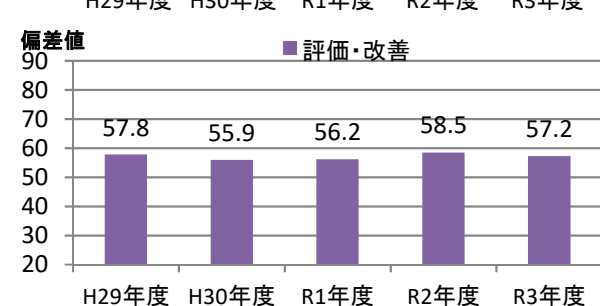
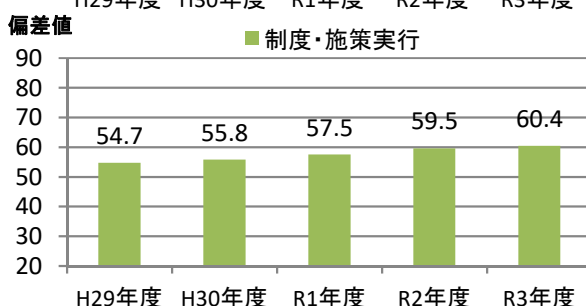
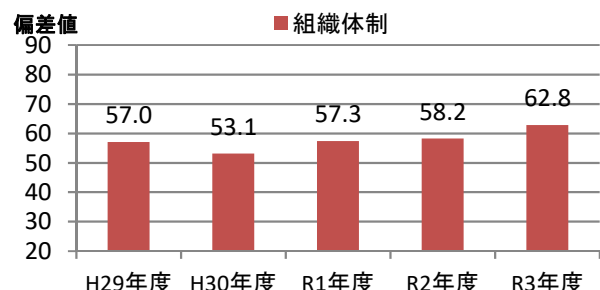
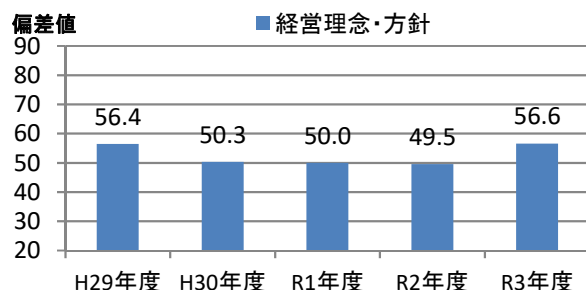
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

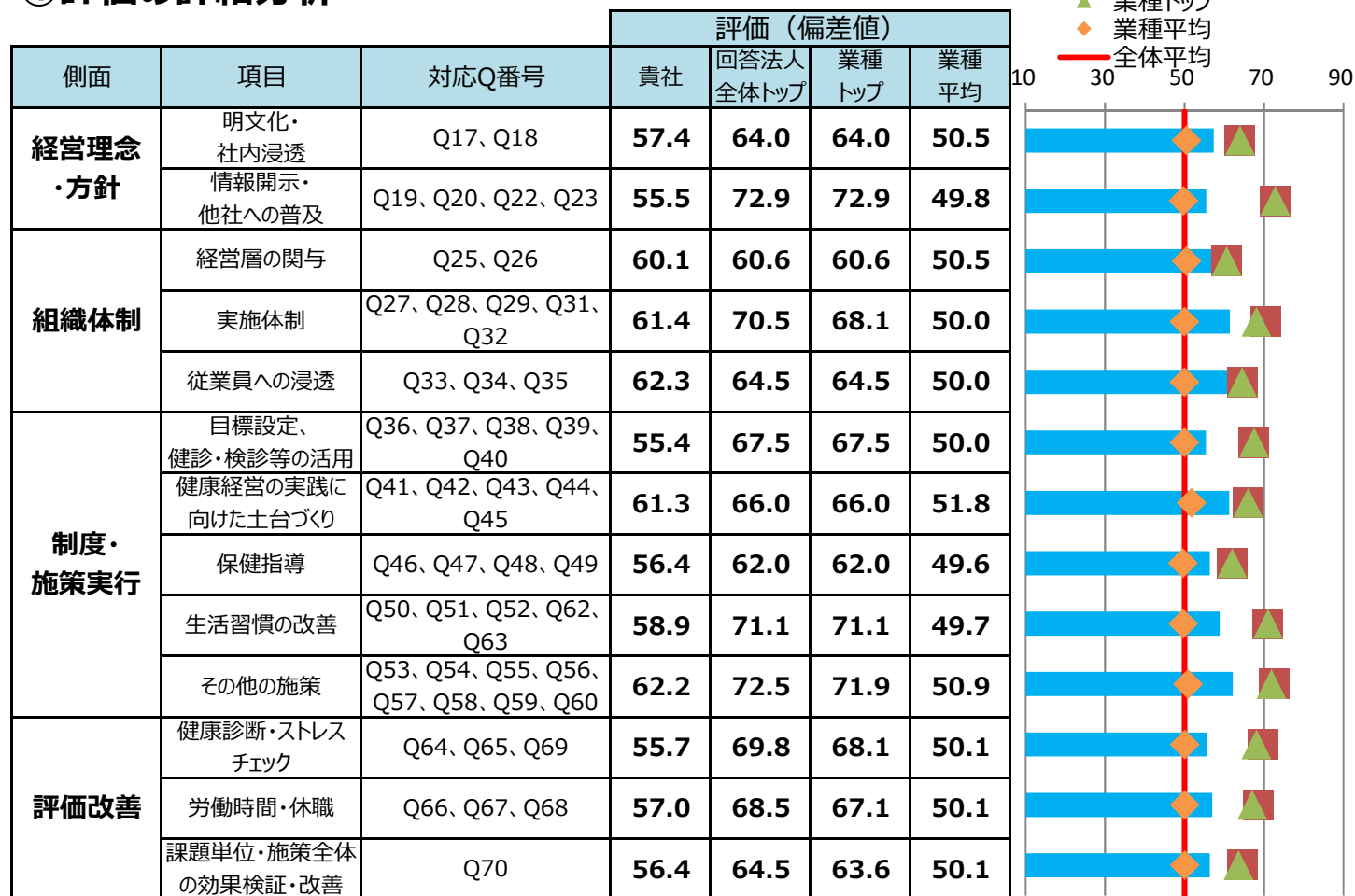
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	301~350位	701~750位	851~900位	801~850位	551~600位
総合評価	56.3	53.6(↓2.7)	54.8(↑1.2)	55.9(↑1.1)	58.8(↑2.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 「従業員の健康と安全を守ることは全てに優先する」の基本理念の下、一人ひとりが健康でいきいきと働ける会社の実現
健康経営の実施により期待する効果	病気による休業者、不調者をなくすことにより、従業員全員が健康で、個々の能力を発揮し、その結果として職場の活性化、生産性の向上を目指していく。

※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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hitachi-solutions-east.co.jp/company/csr/health/index.html/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.2	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	58.6	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.8	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.1	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.2	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.4	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.2	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	52.6	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	56.5	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	コロナ禍ということもあり健康診断結果が前年度より悪化傾向にあった。体重増加した社員も多かった。そのため、食生活改善指導や、運動習慣改善施策が必要である。
	効果検証結果	参加者のうち、運動習慣についてアンケート実施した結果、ウォーキングを続ける意思の社員が、85%となり運動習慣が身に付いたと思われる。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルヘルス罹患率が2019年度、2020年度ともに1%を超える状況となり、退職者が増加傾向にある。
	効果検証結果	社員、管理者向けに、セルフケア（eラーニング）、ラインケア（メンタルヘルハンドブックの配布、管理職研修の実施）などを実施。
	効果検証結果	2021年度のメンタルヘルス罹患率は、現時点で1%を切る状況にある。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立ソリューションズ

英文名：Hitachi Solutions,Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

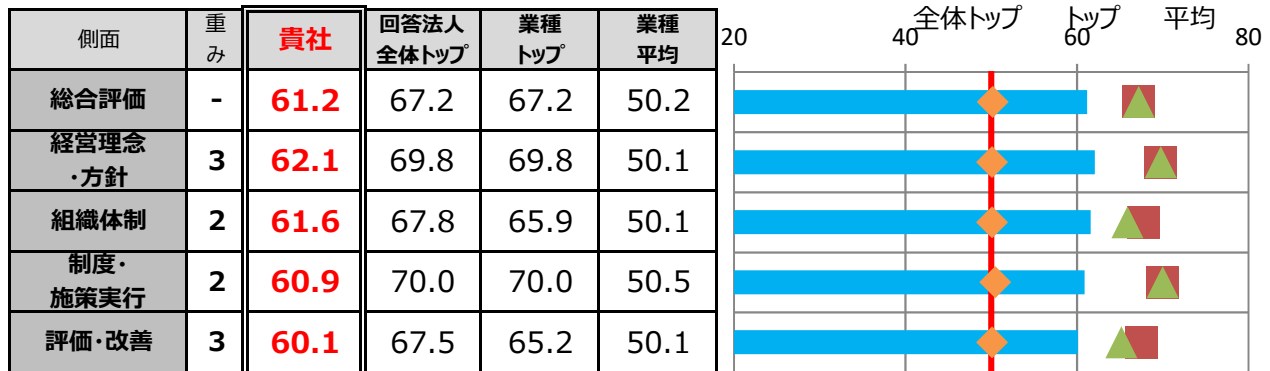
①健康経営度評価結果

■総合順位：251～300位 / 2869 社中

■総合評価：61.2 ↑4.4 (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



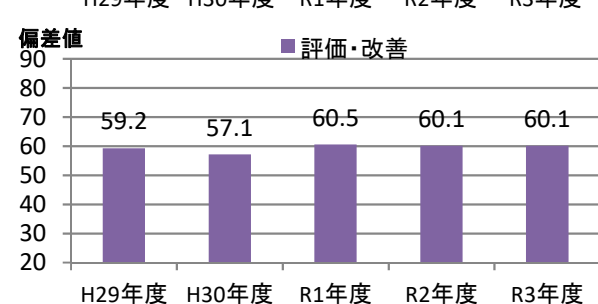
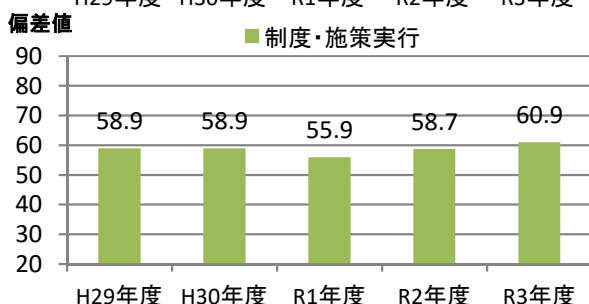
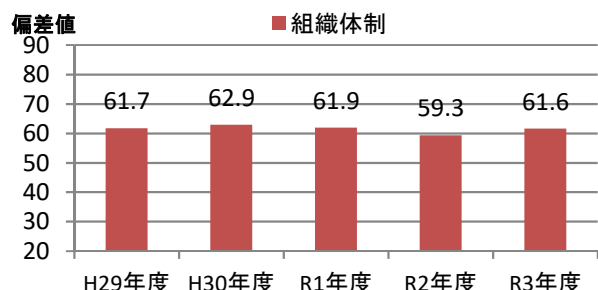
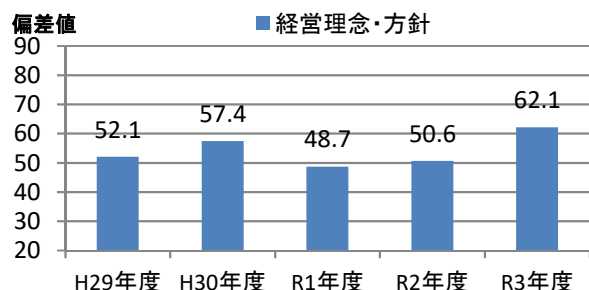
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

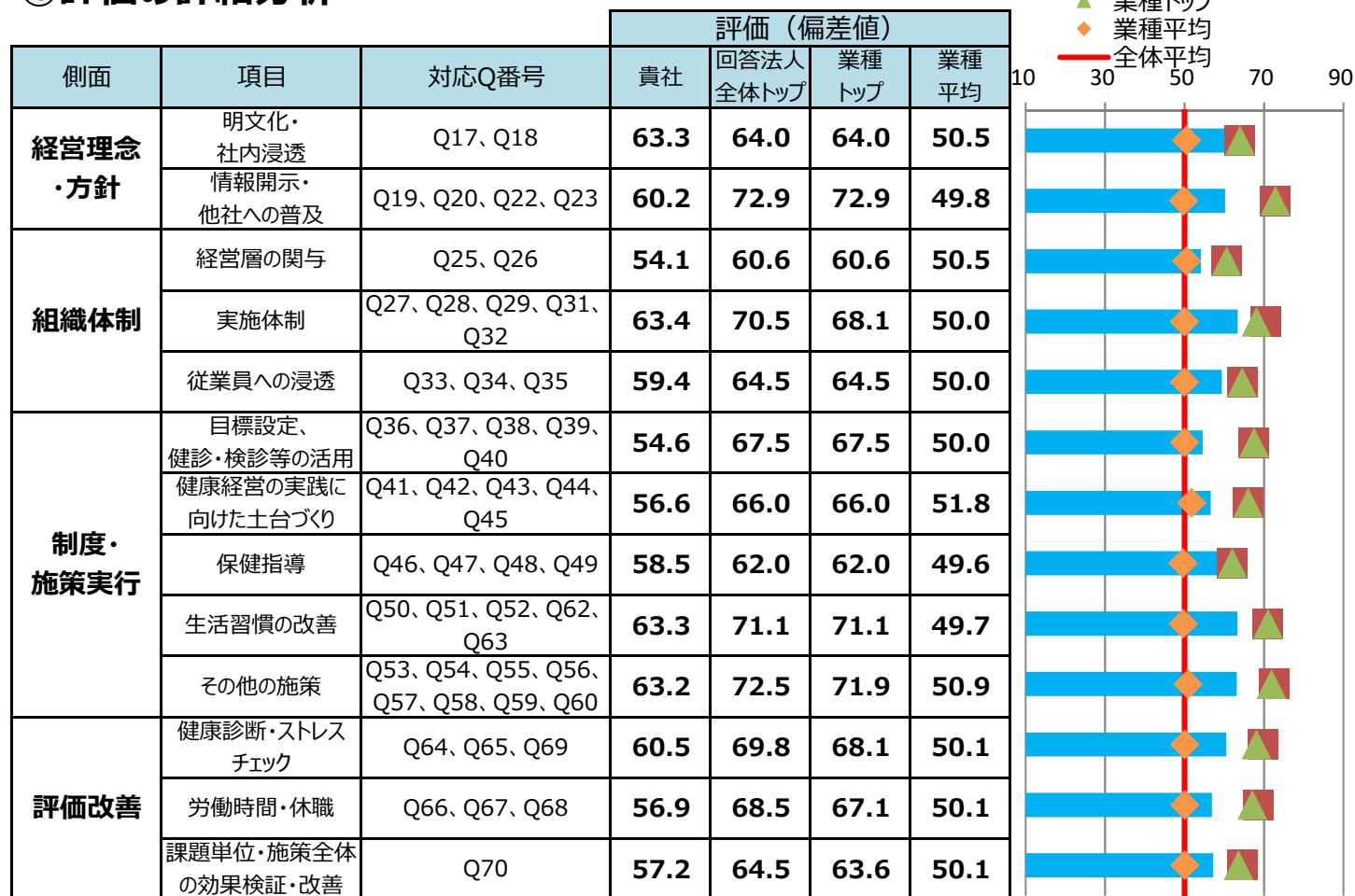
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	251～300位	301～350位	701～750位	701～750位	251～300位
総合評価	57.5	58.9(↑1.4)	56.3(↓2.6)	56.8(↑0.5)	61.2(↑4.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当社にとり最も重要な経営資源は「従業員」と考えます。事業活動において、お客様へ新しい価値を常に提供し続けるためには、その貴重な経営資源である従業員一人ひとりが自律的に自らの健康に取り組み、心身共に健康で、最大限の価値を発揮できる状態である事が基本条件と考えます。
健康経営の実施により期待する効果	重要な経営資源である「従業員」を取り巻く環境が、長期的な働き方の変化やジョブ型雇用等、大きな転換点にあることを踏まえ、『会社の成長と従業員のの幸せ』の実現にむけ、多様な人材が生き生きと働き、最大限の価値発揮ができる環境の実現をめざす。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.hitachi-solutions.co.jp/company/sustainability/health/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.4	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	59.7	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.2	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.1	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.6	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.3	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.4	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	52.6	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	66.2	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	2020/8に実施した労働環境実態サーベイの結果、オンラインでのコミュニケーションに悩みを抱えていると回答した者が約50%、運動不足等を含む健康に関する悩みを抱えていると回答した者が約5%存在した。
	施策実施 結果	施策の中で、心理的安全性向上を掲げ、各種コミュニケーション施策を推進。結果、85%の社員がなんらかのコミュニケーション施策に参加したと回答。 (オンライン茶飲み、運動、リモートウォーキング大会、他)
	効果検証 結果	施策終了後のサーベイでは実施者85%のうち42%(全社員の34%)が心理的安全性が向上したと回答。毎年実施している日立グループ全体共通サーベイでのエンゲージメント指数は、2015年度より継続的に向上してはいるものの、コロナ禍においても同様に向上した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ドコモCS

英文名: DOCOMO CS, Inc.

■加入保険者: エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

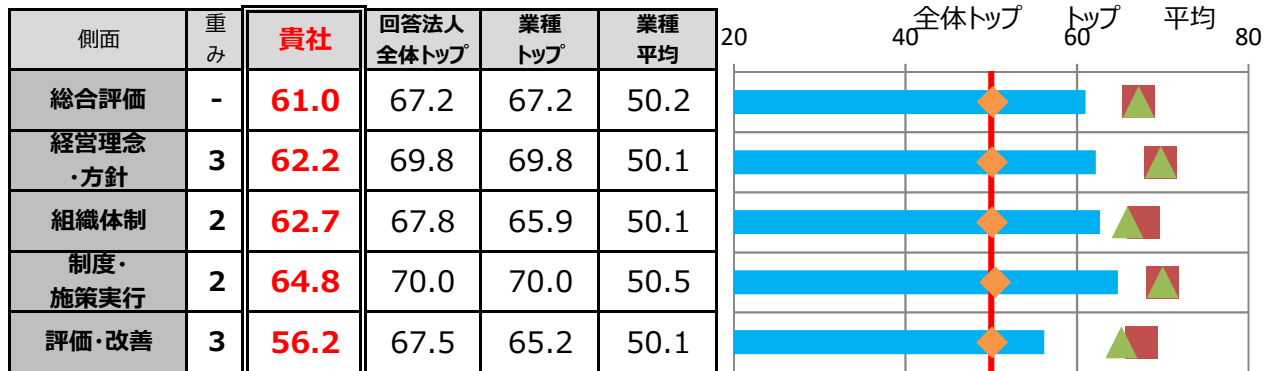
①健康経営度評価結果

■総合順位: 251~300位 / 2869社中

■総合評価: 61.0 ↓3.1 (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



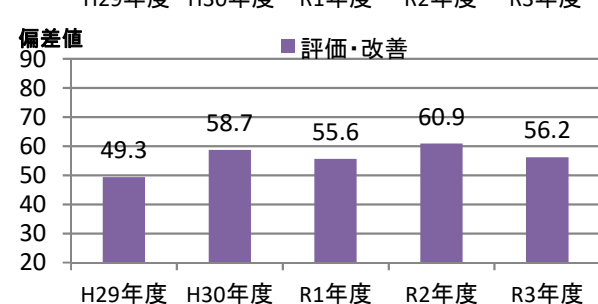
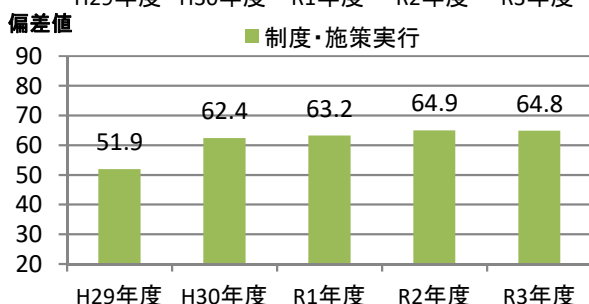
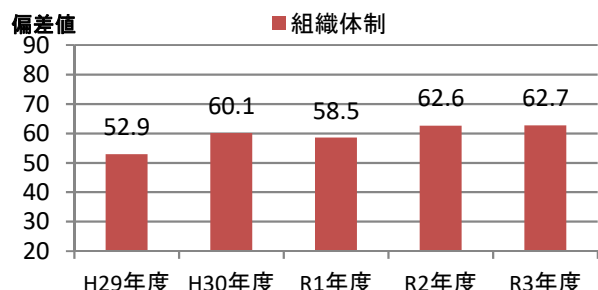
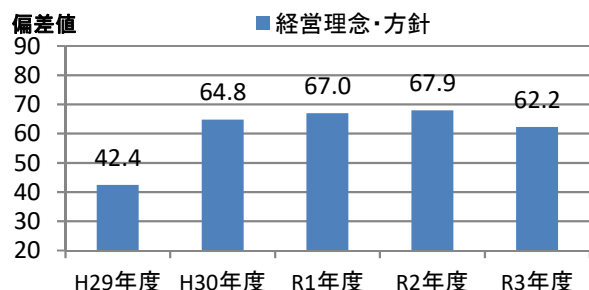
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

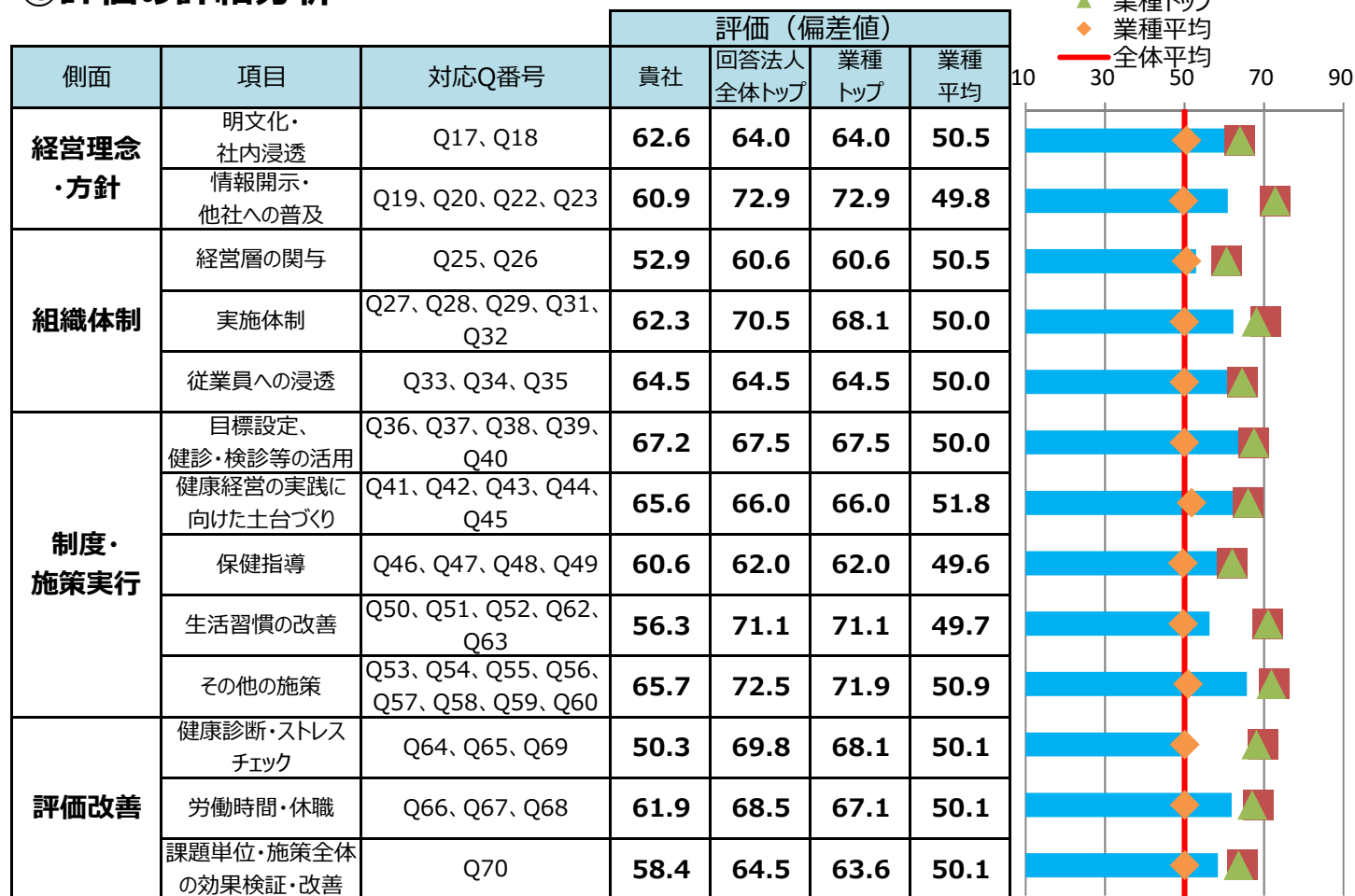
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	101~150位	201~250位	51~100位	251~300位
総合評価	48.7	61.9(↑13.2)	61.1(↓0.8)	64.1(↑3.0)	61.0(↓3.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康経営によりめざすものとして、プレゼンティーズムの減少、アブセンティーズムの減少を掲げているが、リモートワーク推進にあたり、従前に比較して運動不足、メンタルヘルス不調が増加してきており、社員の業務パフォーマンスに影響する可能性があることが、事業活動を行う上で課題である。また、ドコモCS社では様々な社員区分、全国拠点、現業業務等、社員毎に違うため経営層を含む全社一丸となった健康経営の営みが課題。
健康経営の実施により期待する効果	社員一人一人のモチベーションを高め、生産性を最大化させること、ならびに企業価値の向上を期待している。実行するにあたり、経営戦略として位置づけ、「ドコモグループ健康経営目標(2023)」にて4つのKPIを設定している。 ① 特定保健指導対象者率14.5%以下 ② 特定保健指導完了率55%以上 ③ ストレスチェック受検率98.5% ④ 非喫煙率88%以上

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類	CSR報告書
URL	https://www.nttdocomo.co.jp/corporate/csr/about/pdf/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.2	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	54.2	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.9	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.5	50.2	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	76.4	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.5	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	68.4	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	52.6	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	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	特定保健指導対象者における保健指導完了率が2019年度は28.4%と低く、生活習慣病等の疾病の高リスク者の重症化予防に対する意識が低いため、従業員の健康、組織活性化のためには完了率向上が必要と考える。
	効果検証結果	ICTの活用により病院予約や病院訪問等にかかる社員の負担を軽減および39歳を対象とした研修及び保健指導を実施することで、個人への意識付けができていたが、昨年度に比べて保健指導完了率が減少していることから、健康保険組合、厚生担当、各組織連携を図り、特定保健指導の対象者率および完了率向上を目指す。 ◆特定保健指導完了率 2019年度：28.4%⇒2020年度：16.7%
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	働き方改革および新型コロナウイルス感染症の影響により、リモートワークが浸透・定着してきたなか、リモート環境下におけるメンタルヘルス対策への取り組み。社員のストレスの程度を把握し、社員自身のストレスの気づきを促すとともに、職場改善につなげ、働きやすい職場づくりを進めることによって、社員がメンタルヘルス不調となることを未然に防止する。
	効果検証結果	①社員のメンタル疾患発症要因を各組織へヒアリングし、新規発症の分析を行った。 ②ストレスチェック実施結果において、ストレス度の偏差値が全国平均46.6を下回った担当の管理者向けにラインケア研修を実施 ①リモート環境下におけるメンタル疾患の傾向を把握し、引き続き対策を講じていく。 ②前年度のラインケア研修の対象となった82%の担当において、ストレス度の改善が見られラインケア研修対象組織の平均改善率は「+2.45P」となった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社九州日立システムズ

英文名: Kyushu Hitachi Systems, Ltd.

■加入保険者: 日立健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

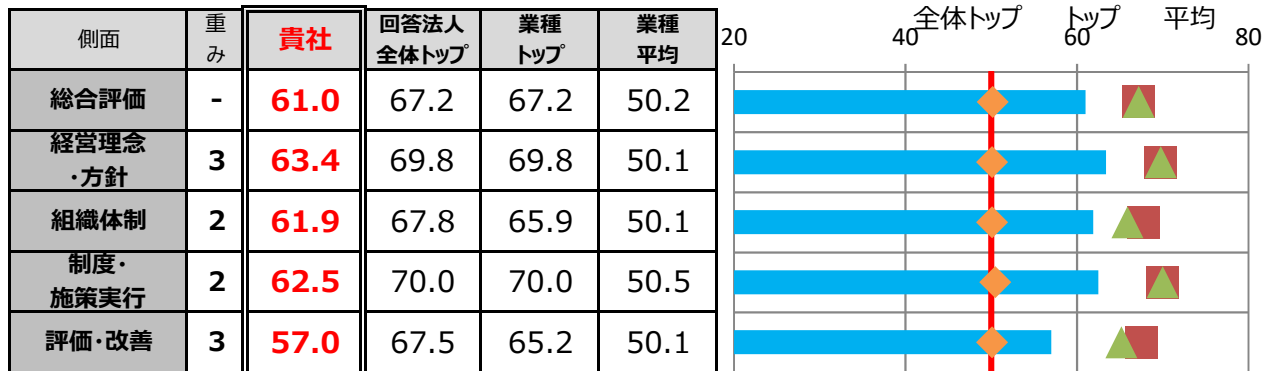
①健康経営度評価結果

■総合順位: 301~350位 / 2869 社中

■総合評価: 61.0 ↑0.4 (前回偏差値 60.6)

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

②評価の内訳



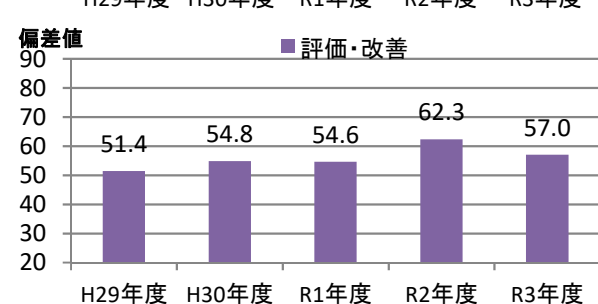
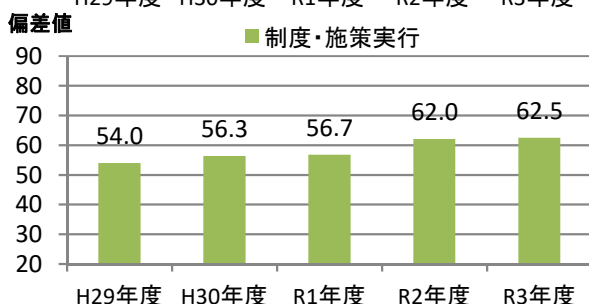
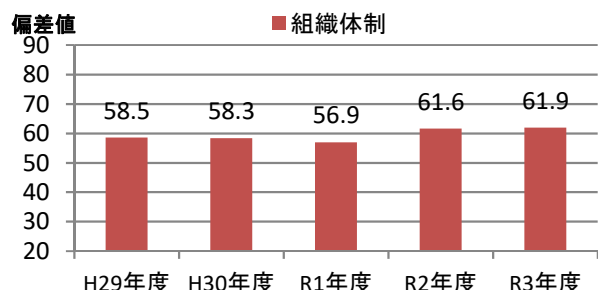
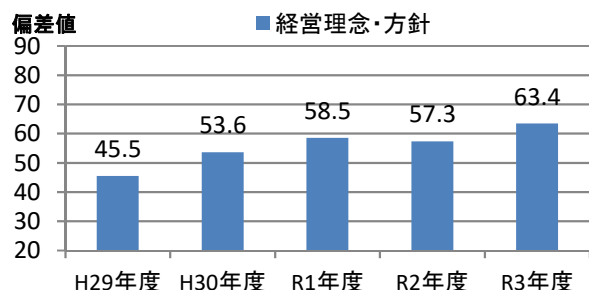
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

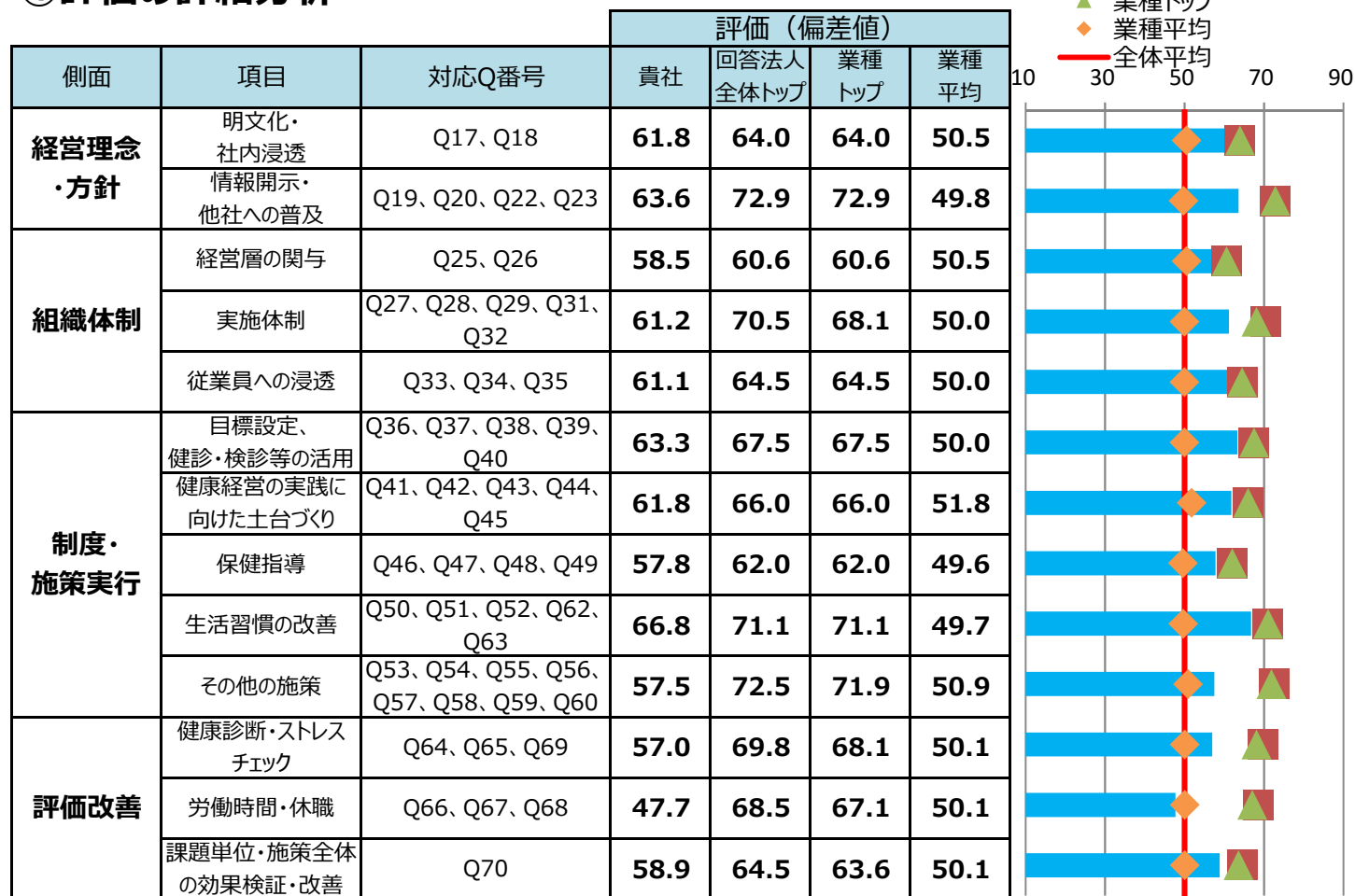
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	551~600位	551~600位	651~700位	301~350位	301~350位
総合評価	51.8	55.6(↑3.8)	56.7(↑1.1)	60.6(↑3.9)	61.0(↑0.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 ITソリューション企業である当社では人材が価値提供の源泉であり、培ってきた膨大なナレッジと現場力に、社員一人ひとりの知恵と情熱をプラスし、新たな価値を創造していくというビジョンを達成していくためにも、すべての従業員が生き生きと働き、持てる力を発揮できることが不可欠です。
健康経営の実施により期待する効果	上記経営課題の解決につながる健康課題であるメタボ該当者およびメンタル疾病者の低減を期待する。具体的には、従業員の主体的な健康行動を支援する職場環境づくりを通じて、メタボ該当予備軍率を指標とし、2023年度に32%への低減を目指す（現状36%、2021年度目標33%）。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.kyushu-hitachi-systems.co.jp/sustainability/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.0	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	57.6	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.4	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.0	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.0	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.1	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	52.6	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	65.2	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	メタボ該当、予備軍率が2018年39.2%で日立健保平均を6.8%上回っており、前年より3.1%悪化傾向。脳心臓疾患の発症リスクが高くなり、発症すると、生命及び後遺症による生活の質の低下を招く恐れがあることから、従業員の生涯にわたる健康と安全な就業を守るため改善が必要。
	効果検証結果	2019年より血糖、血圧の健診数値を基準とした就業措置区分を実施。2020年度からは腹囲85cm以上又BMI25以上前年より悪化者を対象に加え、保健指導を強化、行動変容に向けた支援を行っている。
効果 検証 ②	効果検証結果	2020年のメタボ該当、予備軍率は未定だが、2019年36%、前年比3.2%改善し年度目標をクリアした。しかし健保平均+4.7%と高く、更にコロナ禍での外出自粛や在宅ワークによる身体活動量低下、食生活の変化による体重増加に伴い、脳・心疾患の発症リスクが高まることが懸念される。2021年度も重点課題として、ヘルスアッププロジェクト（体重体組成計、活動量計、アプリ提供）を始動し計画的に取り組む。
	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、2016年度より徐々に減少傾向にあるが、生活習慣アンケートの結果、他の生活習慣項目に比べ無関心層（18%）の割合が高いことが分かった。また就業環境がテレワークにシフトしたことで、就業時間禁煙が守られにくくなることが想定される。無関心層の取り込みと、就業時間禁煙の定着（風化させない）による喫煙率の継続的改善が課題。
効果 検証 ②	施策実施結果	2020年4月1日より就業時間禁煙化。テレワークにおいても就業時間禁煙に取り組むよう、イントラ、サイネージ等、広報強化。また健保とコラボで遠隔禁煙外来を実施。2020年度は費用5000円を会社補助。
	効果検証結果	喫煙率は2016年度34.3%、2017年度33.6%、2018年度32.8%と年々減少傾向にあり、2019年度30.4%で健保目標30.7%をクリア。2020年度喫煙率については12月に提供されるスコアリングレポート最終確認するが、2021/8/27時点データ：27.5%で、更なる改善が見込まれる。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ドコモCS北海道

英文名：DOCOMO CS Hokkaido INC.

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

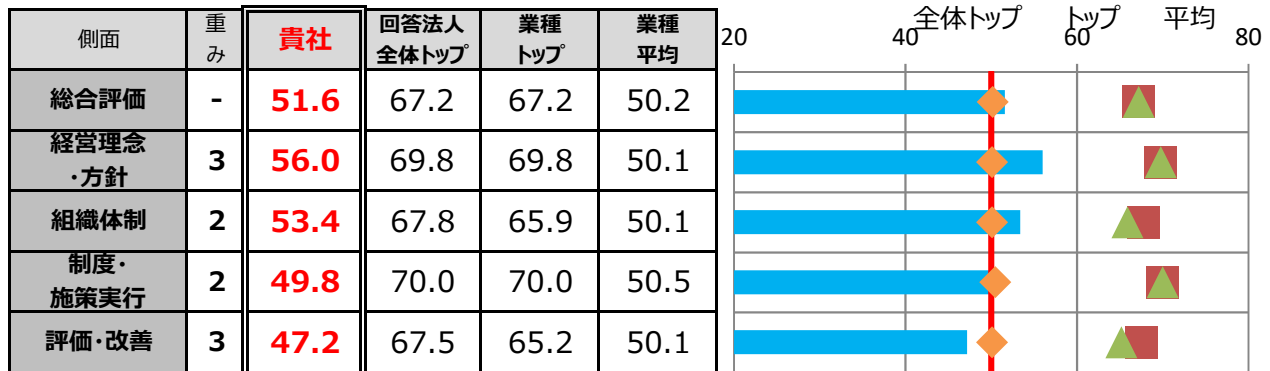
①健康経営度評価結果

■総合順位：1401～1450位 / 2869社中

■総合評価：51.6 ↓0.4 (前回偏差値 52.0)

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

②評価の内訳



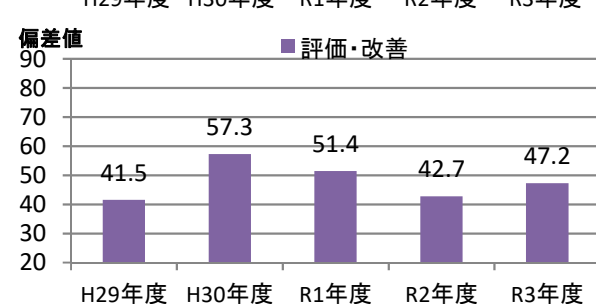
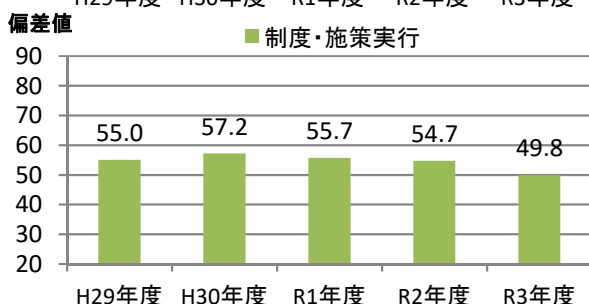
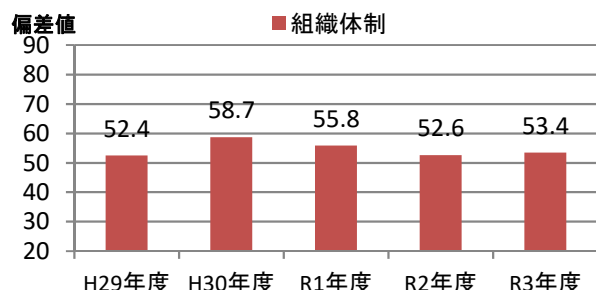
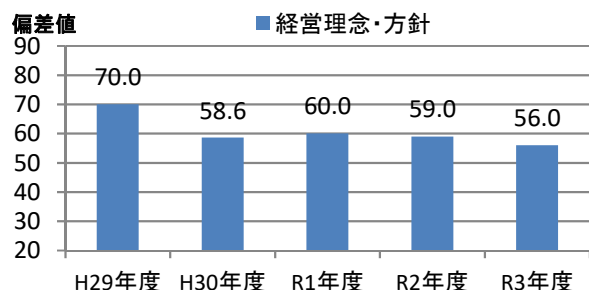
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点・順位を算出しています。

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

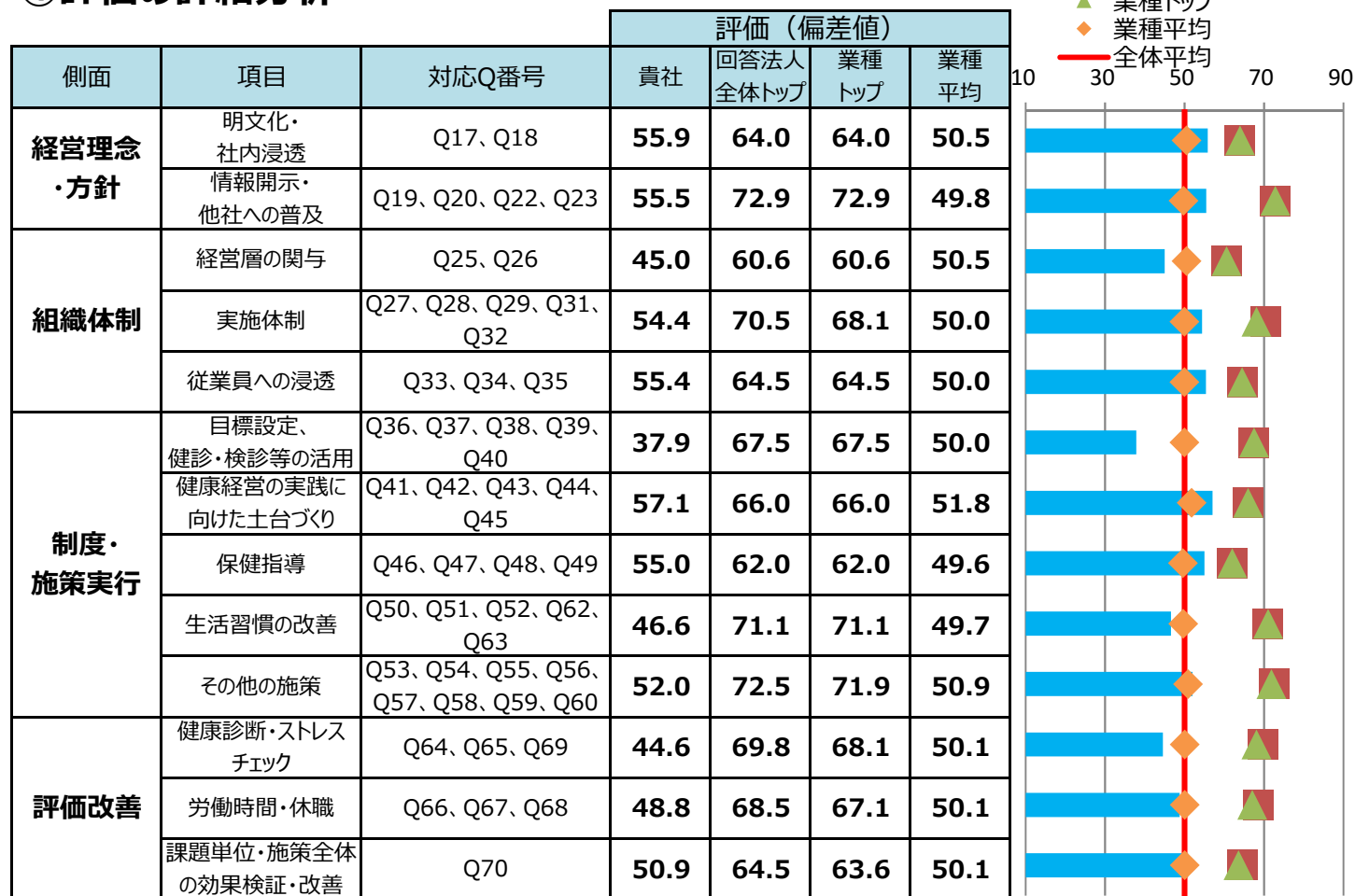
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	301～350位	351～400位	751～800位	1151～1200位	1401～1450位
総合評価	56.3	57.9(↑1.6)	55.7(↓2.2)	52.0(↓3.7)	51.6(↓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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	健康経営によりめざすものとして、プレゼンティーズムの減少、アブセンティーズムの減少を掲げているが、リモートワーク推進にあたり、従前に比較して運動不足、メンタルヘルス不調が増加してきており、社員の業務パフォーマンスに影響する可能性があることが、事業活動を行う上で課題である。
健康経営の実施により期待する効果	社員一人一人のモチベーションを高め、生産性を最大化させること、ならびに企業価値の向上を期待している。実行するにあたり、経営戦略として位置づけ、「ドコモグループ健康経営目標(2023)」にて4つのKPIを設定している。 ① 特定保健指導対象者率14.5%以下 ② 特定保健指導完了率55%以上 ③ ストレスチェック受検率98.5% ④ 非喫煙率88%以上

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類	CSR報告書
URL	https://www.nttdocomo.co.jp/corporate/csr/about/pdf/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	45.5	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	46.0	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.1	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.8	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.2	51.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.5	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.6	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.4	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	38.7	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	会社が提供している社員の健康に関する福利厚生サービスの登録状況が1.5%と低く、また、新型コロナウイルス感染症のデマ情報などが多く出回っていることもあり、社員一人一人が医療や会社の健康制度に関する知識を向上し、正しく理解し備えることが、より健康でより生産性の高い働き方を実現するために必要である。
	効果検証結果	対象者の70%超が受講し、社員満足度は4点以上、NPSも最高で+28.7と極めて高い数値であり、社員の健康に関する福利厚生サービスの登録状況も10%まで増加した。 また、研修後アンケートで、回答者の68.5%ががんの早期発見の重要性がわかった、64.3%が定期健康診断や人間ドック・二次検査の重要性がわかったと回答しており、社員の健康リテラシー向上につながったと考える。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: N T T データカスタマサービス株式会社

英文名: NTTDATA CUSTOMER SERVICE Corporation

■加入保険者: エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

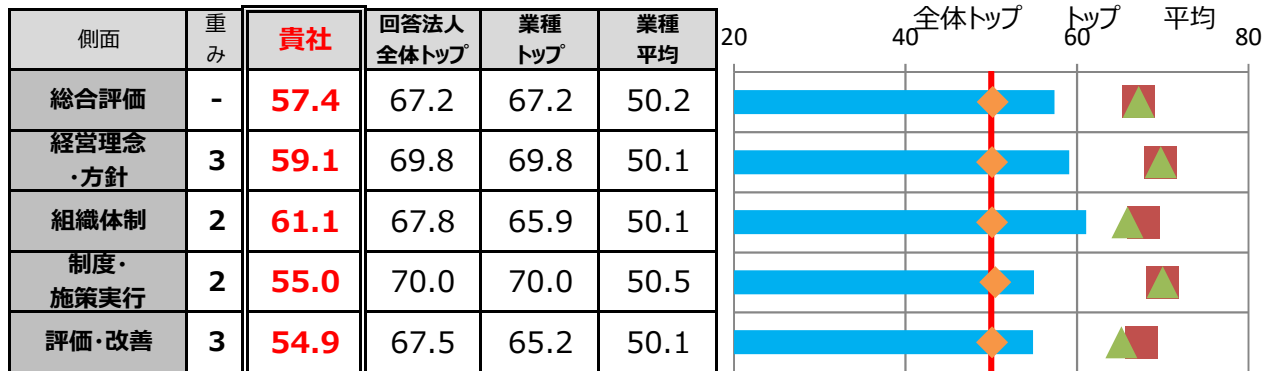
①健康経営度評価結果

■総合順位: 701~750位 / 2869 社中

■総合評価: 57.4 ↑5.2 (前回偏差値 52.2)

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

②評価の内訳



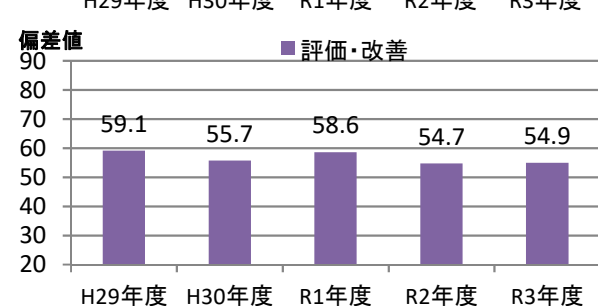
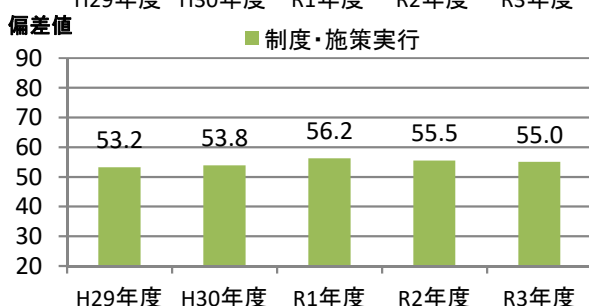
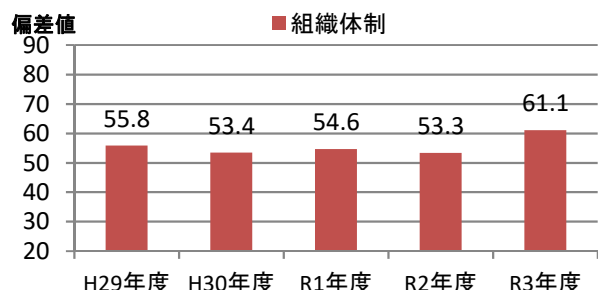
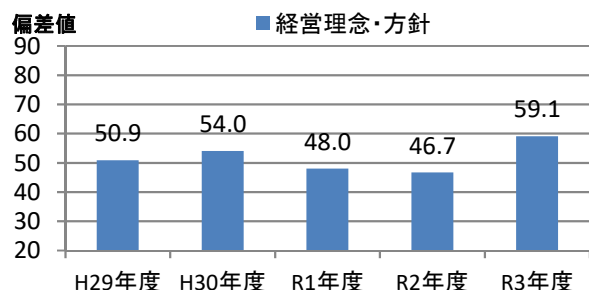
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

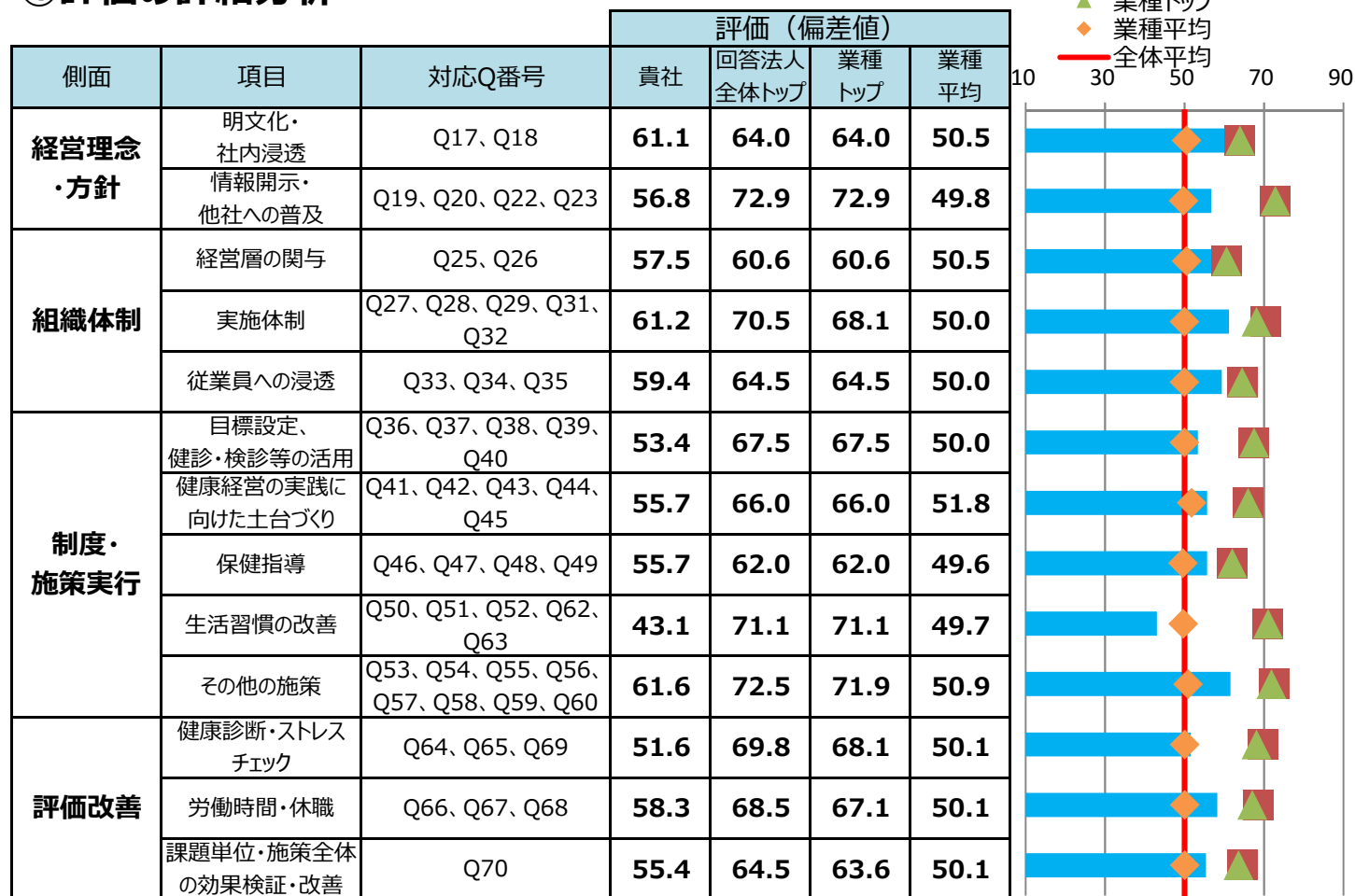
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	401~450位	651~700位	901~950位	1151~1200位	701~750位
総合評価	54.2	54.2(↑0.0)	54.1(↓0.1)	52.2(↓1.9)	57.4(↑5.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 人的資源に限られてくる中、社員のエンゲージメントを高め、個々のパフォーマンスや組織力向上につながり生産性を高めることが重要である。
健康経営の実施により期待する効果	社員の健康維持・増進への取り組みがモチベーションや生産性を向上させ、社会への貢献・企業の収益拡大にもつながることを期待

※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

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.3	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	53.0	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.9	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.2	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.9	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.2	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.8	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	52.6	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	43.1	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	特定保健指導の完了率が低く、高い完了率とすることが課題
	施策実施 結果	特定保健指導の勧奨を社外委託先からメールで予約取得、受診までのモニタリングを実施。社員が受診しやすい環境の整備づくりとして勤務時間での実施とし、全社的な意識醸成を促進するため経営会議で周知した。
効果 検証 ②	効果検証 結果	保険者から厚生労働省への報告数値において、特定保健指導の完了率が3か年で微増ではあるが向上傾向にある。（6.5%→11%→16%）
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	ストレス調査の総合健康リスク値が121以上の職場が存在しており、少なくとも121以下にすることが課題
効果 検証 ③	施策実施 結果	専門職によるストレス調査結果のフィードバックを管理職に対し実施。そのうち141以上の職場のメンバーへ臨床心理士が職場環境ヒアリングを行い、問題と思われる点について健康管理担当役員へ報告している。
	効果検証 結果	職場改善施策を実施したチームは次年度の総合健康リスク値が改善し121以下となった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: エヌ・ティ・ティ・データ先端技術株式会社

英文名: NTT DATA INTELLILINK Corporation

■加入保険者: エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

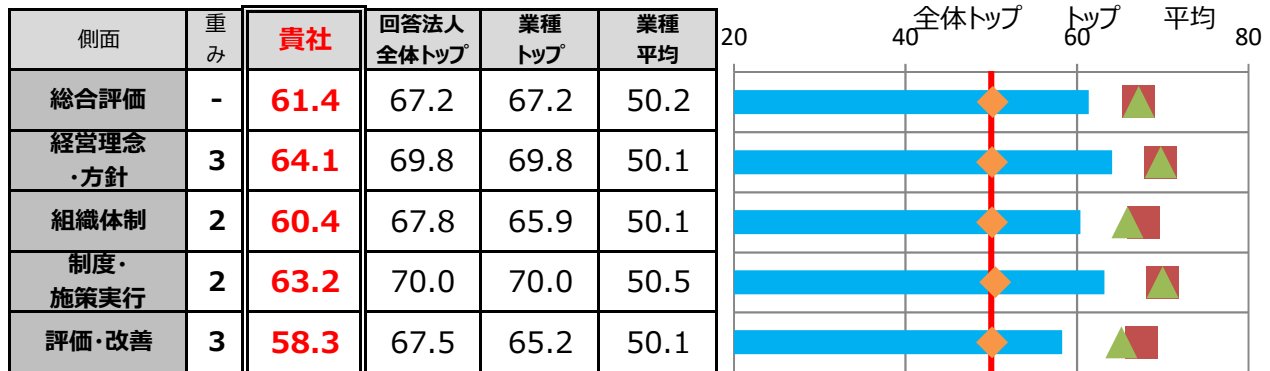
①健康経営度評価結果

■総合順位: 251~300位 / 2869 社中

■総合評価: 61.4 ↑4.1 (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



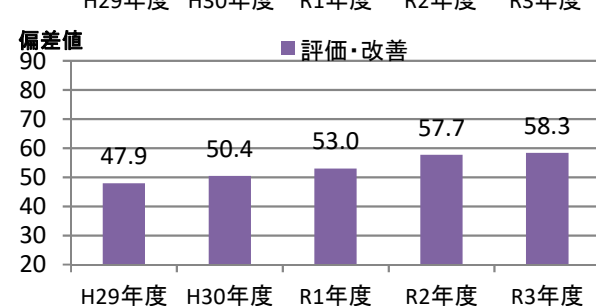
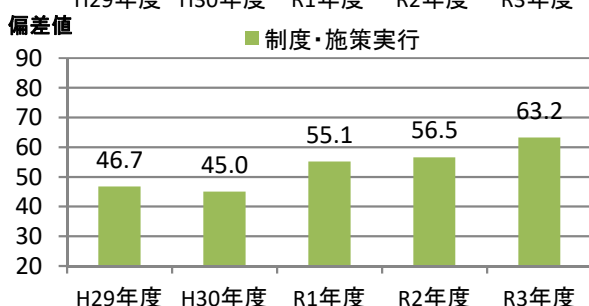
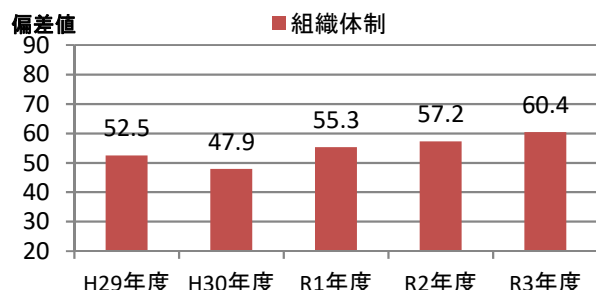
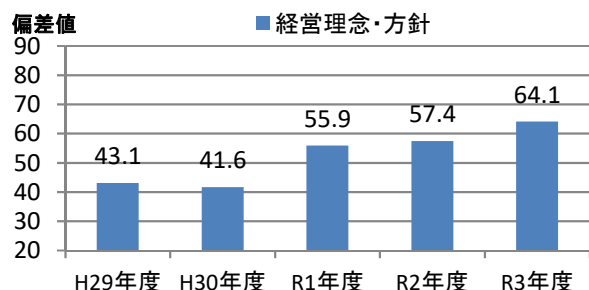
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

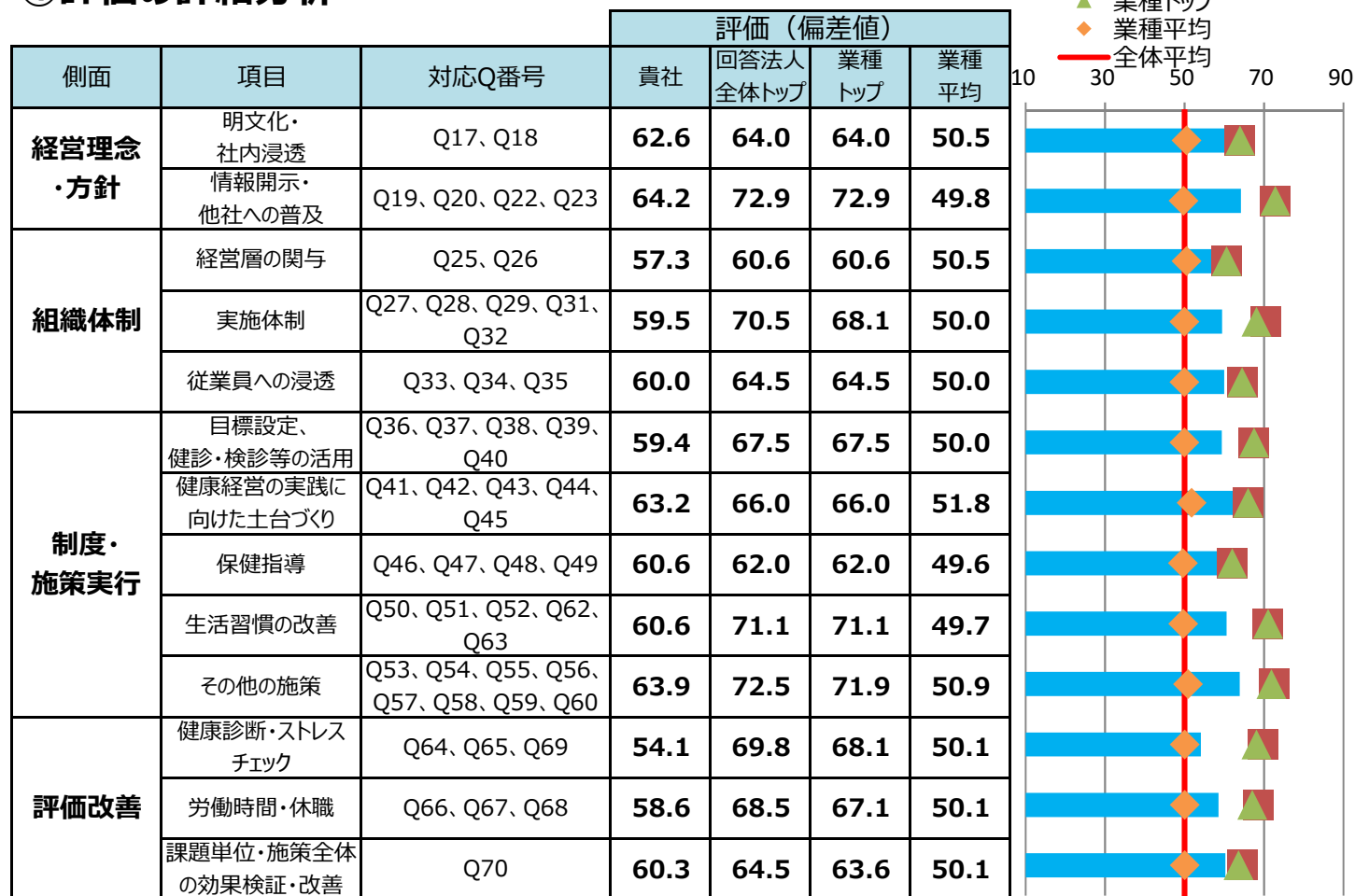
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	751~800位	1201~1250位	851~900位	651~700位	251~300位
総合評価	47.0	45.6(↓1.4)	54.8(↑9.2)	57.3(↑2.5)	61.4(↑4.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 事業活動を推進する上で人材に力を発揮してもらうことが必要不可欠の為、採用・定着・活躍が大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	社員が入社したい、長く働きたい、活躍出来ていると思える職場であることを期待している。具体的な指標として、2024年度までに平均勤続年数増と男女の勤続年数の差異を解消する。また女性採用比率について現在の21%から25%以上への改善を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.6	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	58.2	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.8	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.4	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.1	51.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.3	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.4	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.4	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	特定保健指導の完了率が低かった（取り組み開始前1％）ので2019年度より実施方法を改善した。高い完了率を維持し続けることが課題
	効果検証結果	対象者全員に保健指導を受けるのを義務づけたことで特定保健指導対象者で減量成功者は54.8％となった。体重は平均で0.4Kg減量、腹囲は-1.5Kg減っていた。
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	新型コロナ対策としての在宅勤務が急増したことにより終業時刻の打刻無しが増加に転じ、客観的証跡の記録状況も悪化した。乖離理由選択ミスや乖離詳細理由の記述が不明瞭であり、第三者には解釈できない例が散見されたので是正することが課題。
	効果検証結果	1週間以上未入力社員の注意喚起を実施。不適切な事象の多い事業部へ、承認がどのように行われているか、承認者が詳細乖離理由を余裕を持って確認しているか等、ヒアリングして、改善に向けた指導や助言を行う。 稼働入力についての注意喚起を実施することで未入力社員が7.4％から6.4％となった。稼働が適切に入力出来ていない社員には面談をおこない改善に向けた指導や助言を行ったことにより証跡のない打刻エラーは33件から25件へ減少した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社 I H I エスキューブ

英文名: IHI Scube Co.,Ltd.

■加入保険者: I H I グループ健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

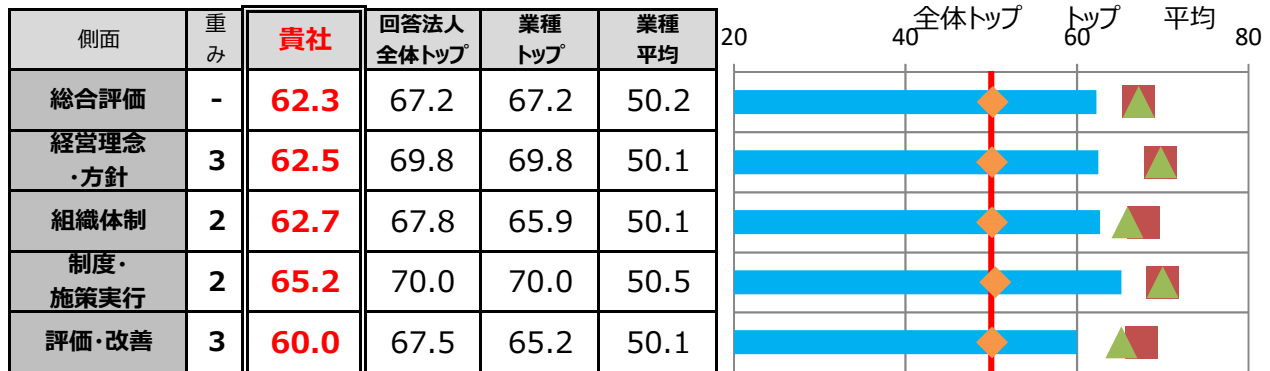
①健康経営度評価結果

■総合順位: 151~200位 / 2869 社中

■総合評価: 62.3 ↓0.4 (前回偏差値 62.7)

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

②評価の内訳



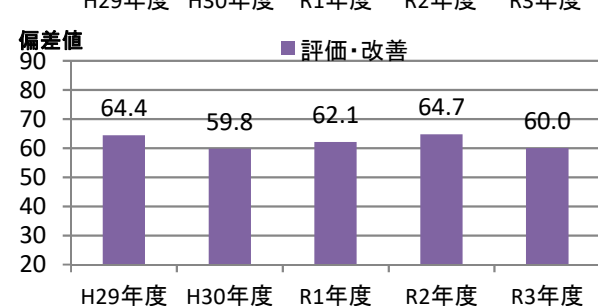
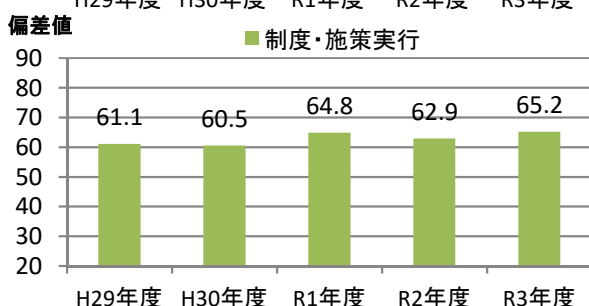
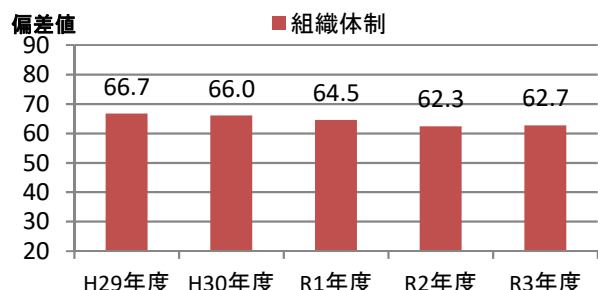
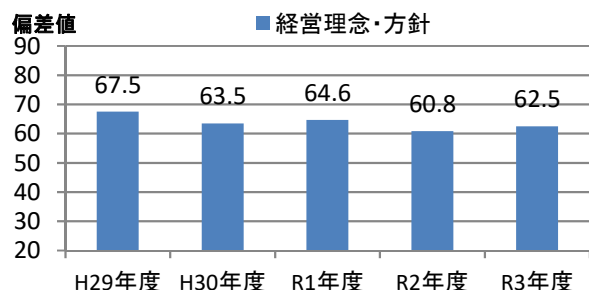
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

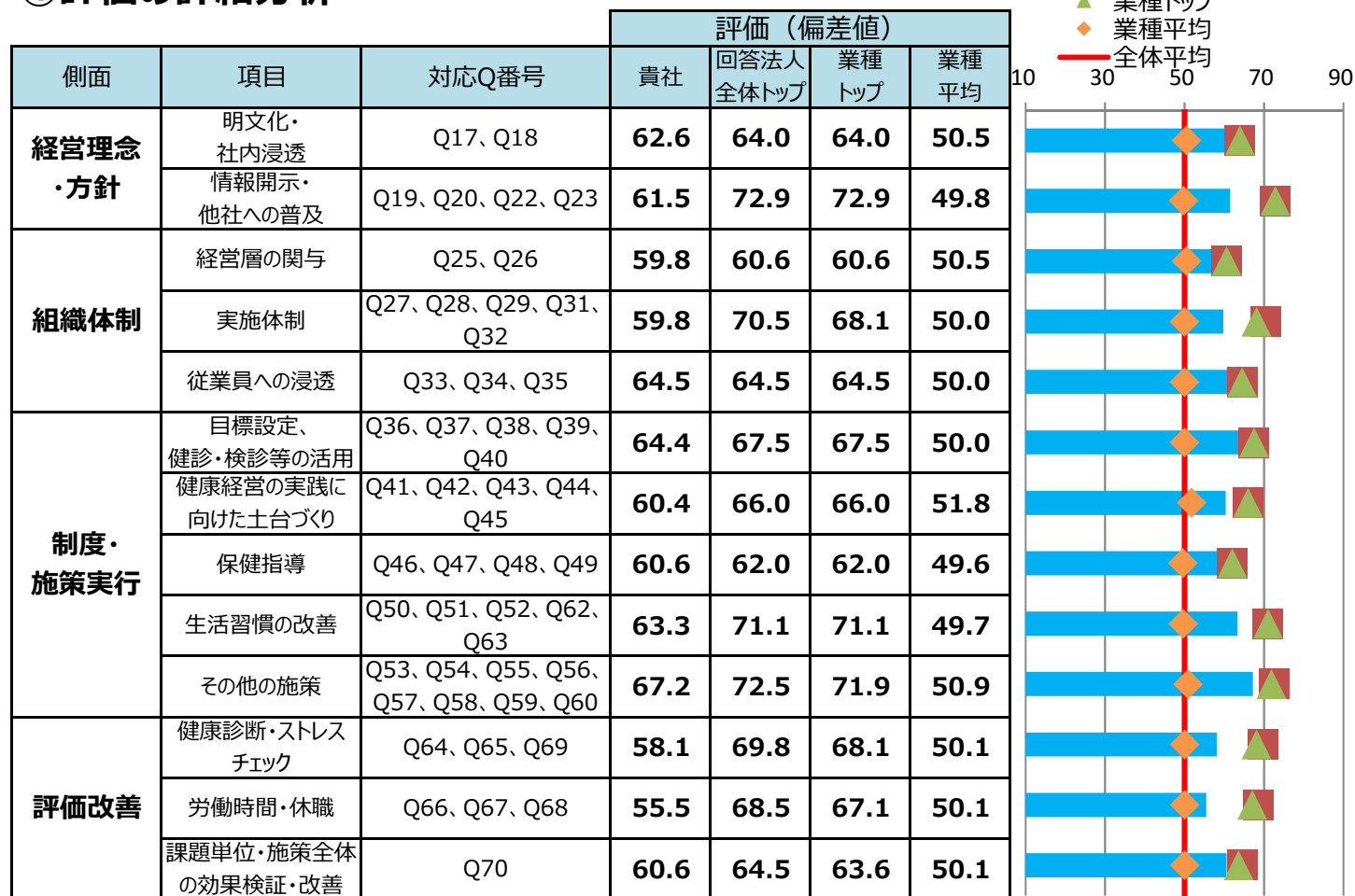
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	51~100位	101~150位	51~100位	101~150位	151~200位
総合評価	64.8	62.4(↓2.4)	63.9(↑1.5)	62.7(↓1.2)	62.3(↓0.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	その他 ※「その他」：従業員のウェルビーイングの実現と定義 わが社は健康経営を通じて会社の発展と従業員一人ひとりの豊かな人生の実現を目指している。現状では、仕事への付加価値や自己実現に向けた意欲と、健康面に課題があると認識している。ウェルビーイングの実現に向けて、一人ひとりが主体的に行動できる風土や機会をつくるとともに、全ての土台となる健康を従業員自らが守り育むための支援に戦略的に取り組む必要がある。
健康経営の実施により期待する効果	ウェルビーイングの実現に向けた改善活動を全社展開する。具体的には、従業員全員がリーダーになる経験や目標を達成する過程を通じて、達成感や自己肯定感を高める風土を醸成する。また、健康リテラシー向上への施策を導入し、従業員の健康度の向上をはかる。 <期待する効果（効果指標）> ■ウェルビーイング／■ワークエンゲージメント／■期待役割行動の理解度／■自己の成長実感度／■健康診断受管理率等

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.iscube.co.jp/contents/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	63.6	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	60.2	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.5	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.5	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.9	51.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.8	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.3	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.0	52.6	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	57.8	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	DX転換の中、IT企業としてIHIグループと世間から注目・期待が大きい業界である。一方、2020年に実施した健康度調査で、仕事への付加価値や自己実現に向けた意欲面に課題がみられた（期待役割の理解3.7、自己の成長実感3.3※いずれも5点満点中）。また高ストレス職場に3職場が該当し、職場風土に課題がみられた。従業員の豊かな人生（ウェルビーイング）の実現に向けて、高ストレス職場の改善を図る。
	施策実施結果	2020年10月ストレスチェックにおいて高ストレス職場に該当した3職場に直接に働きかけ、管理職へ職場改善計画の策定と施策展開を実施し、半年後の2021年2月にストレスチェックを再実施し、評価した。
効果検証②	効果検証結果	高ストレス職場は、3職場から施策半年後にゼロになり、「上司の支援」要因が3.2→2.9まで低減した。上長と従業員の対話時間の設定が改善に大きく影響し、対話により一人ひとりの仕事の期待役割や意義の理解を深め、「職場支援」感と仕事への意欲を高めたと考える。今年度からは高ストレス職場に限定せず、ウェルビーイング向上のパイロット職場を選定し、ウェルビーイング実現に向けた施策を職場と連携して取り組む。
	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	健康診断の要管理者増加の一要因として、日常の運動実施率や身体活動量（歩数）の低迷が予見されていた（「週1回以上30分以上体を動かす割合」例年、従業員の半数未満：43%）。また長時間のデスクワークにより肩こりや腰痛などの不定愁訴を感じる従業員が増えていた。個人の活動量を意識する機会や日常生活の中で、体を動かす仕掛けが必要である。
効果検証③	施策実施結果	2018年度より立ち会議机や歩幅チェックなどオフィスにワークサイズ環境を設置。「グッドコンディション体操」を開発し、毎日一斉実施。希望する従業員に活動量計を貸与し、年2回のウォーキングイベントを実施。
	効果検証結果	2020年度の活動量計の貸与数は305人（従業員60%）、ウォーキングイベントは255人（従業員の52%）が参加。イベント後のアンケートでは、参加者の70%が「活動量が増えた」と回答し、1日の平均歩数はイベント前後で3千歩増加した。肩こりや腰痛を訴えた60%が施策後に改善・軽快していた。今後は在宅勤務中での「グッドコンディション体操」の実施強化期間を設定し、従業員の健康リテラシー向上を支援する。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: NECソリューションイノベータ株式会社

英文名: NEC Solution Innovators, Ltd.

■加入保険者: 日本電気健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

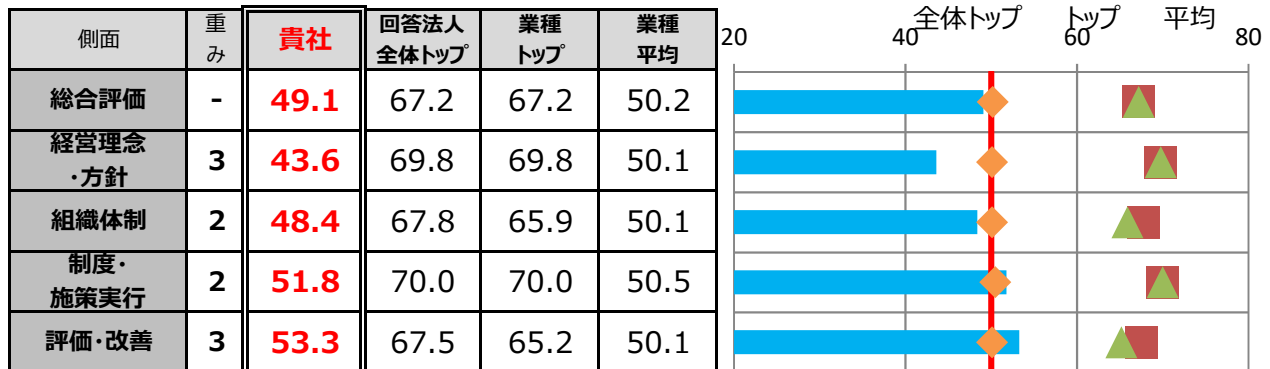
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1651~1700位 / 2869 社中

■総合評価: 49.1 (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



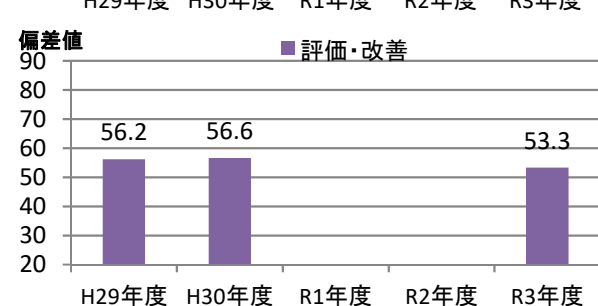
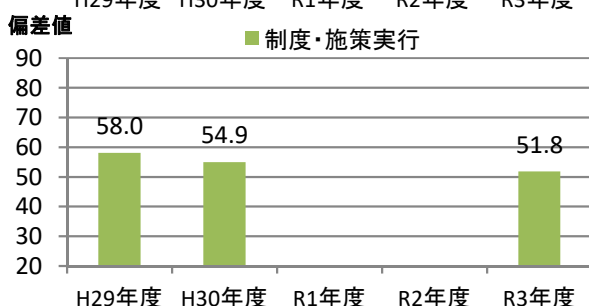
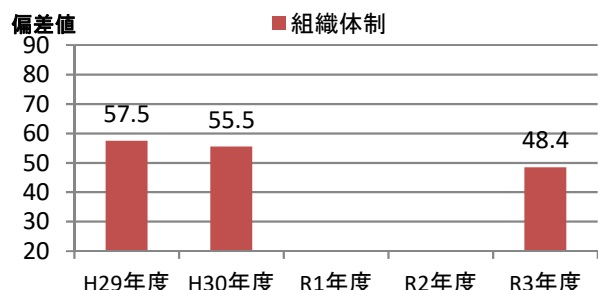
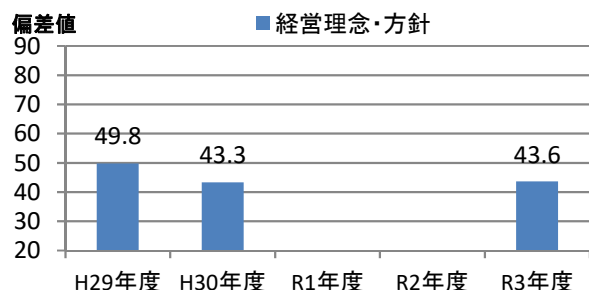
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

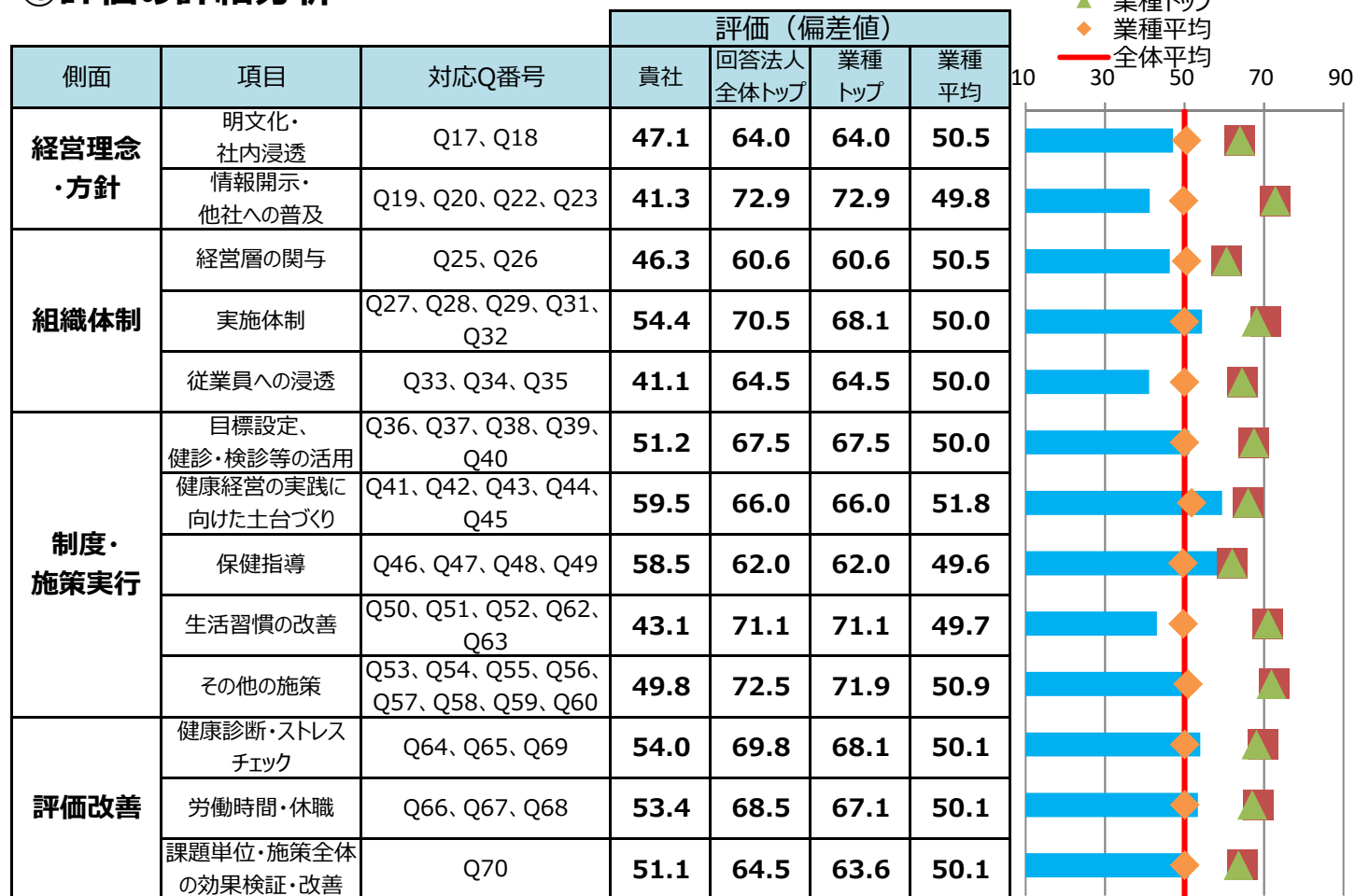
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	351~400位	851~900位	-	-	1651~1700位
総合評価	55.1	51.9(↓3.2)	-	-	49.1(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社はシステムインテグレーターであり、最も大事にしている資産は人財である。当社の発展・事業遂行において従業員に健康で働いてもらうことは大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康な状態で働くことによる 従業員に健康で働いてもらうためには、会社として各種健康施策の用意はもちろんのこと、従業員が自ら健康を意識し、健康増進に取り組んでももらうことも重要である。健康への関心・きっかけづくりにより、自らの生活習慣改善意識を2020年度34%から、2021年は50%への意識改善を目指している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.8	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	57.3	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.6	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.7	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.9	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.8	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.5	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	52.6	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	45.1	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	多くの従業員がテレワーク中心での勤務形態となり、運動不足等による健康面での生活習慣の悪化が懸念されている。
	施策実施 結果	運動や食事等の生活習慣に1ヵ月以上取り組んでいる割合 ⇒2019年度：未把握→2020年度：33.5%
効果 検証 ②	効果検証 結果	2020年度においては従業員の生活習慣（運動・食事等）の自己認識および改善を意識させる活動を主眼とし、従業員に意識させることはできた。2021年度以降は改善意識の更なる向上を目指し、本活動を継続する予定である。
	課題のテーマ	－
	課題の内容	
	施策実施 結果	
効果 検証 ③	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: エヌ・ティ・ティ・コムウェア株式会社

英文名: NTT COMWARE CORPORATION

■加入保険者: エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

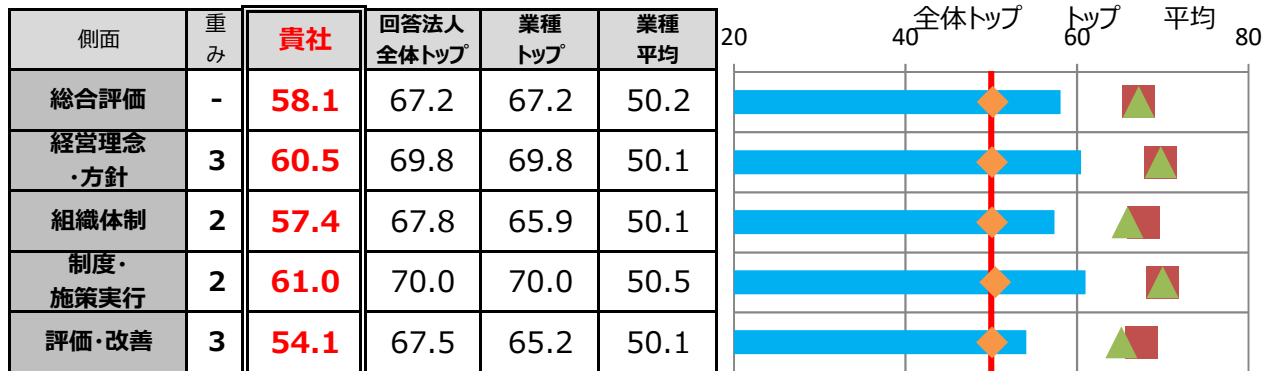
①健康経営度評価結果

■総合順位: 601~650位 / 2869 社中

■総合評価: 58.1 ↑0.5 (前回偏差値 57.6)

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

②評価の内訳



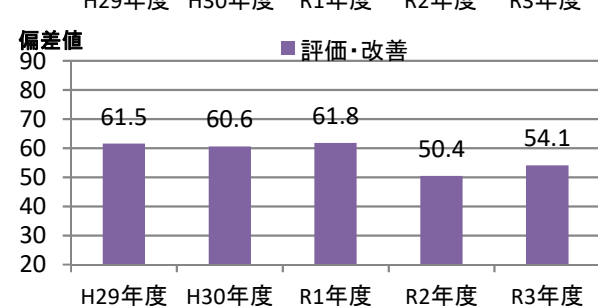
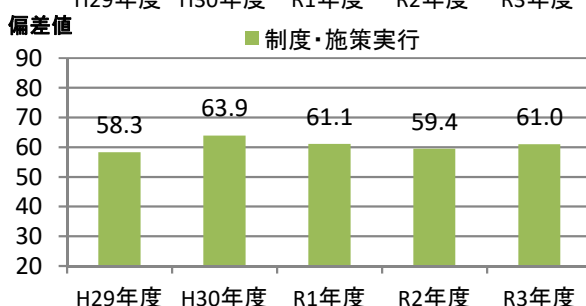
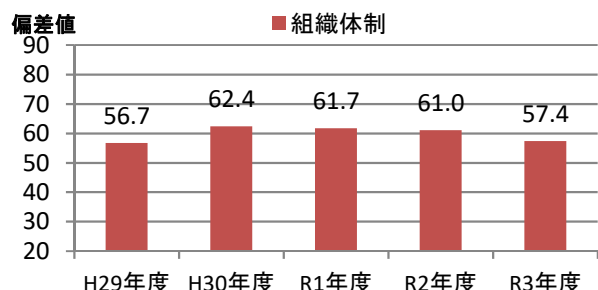
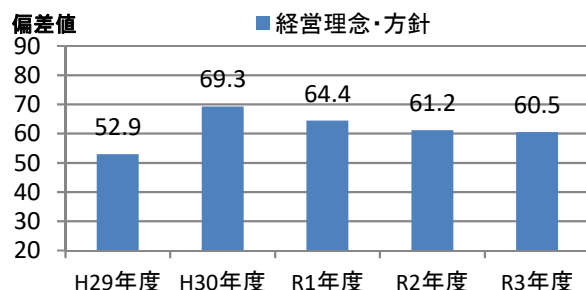
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

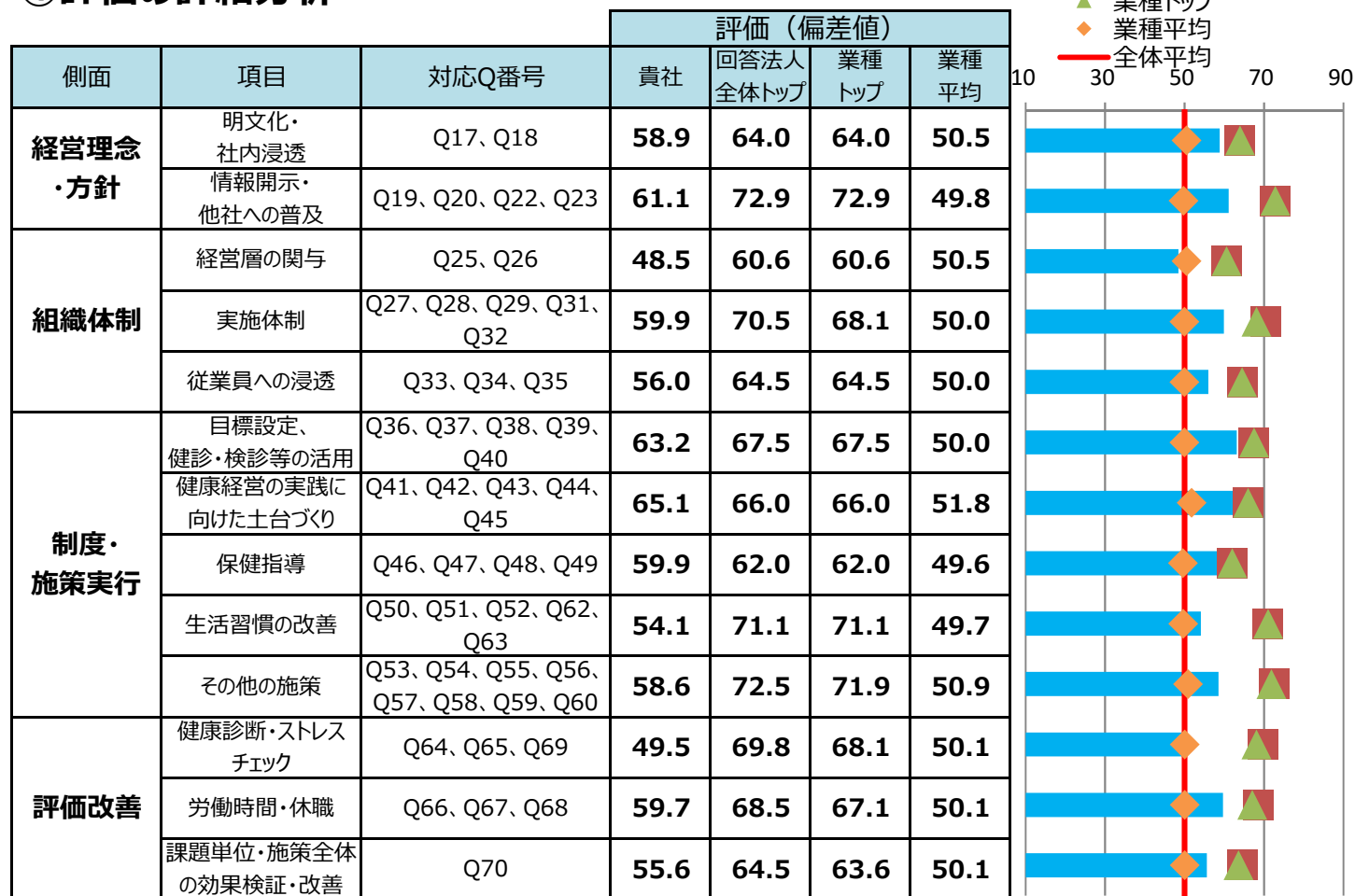
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	251~300位	51~100位	101~150位	651~700位	601~650位
総合評価	57.0	64.6(↑7.6)	62.4(↓2.2)	57.6(↓4.8)	58.1(↑0.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 - 健康に起因して働けなくなる社員を抑制することにより、生産性を向上させる - 一人当たりの医療費の伸び率抑制による医療費の増加傾向への歯止め
健康経営の実施により期待する効果	- 社員の生産性向上、創造性、モチベーションの向上 - 中長期的な医療費の抑制による社員・会社負担の軽減 - 自身と家族の健康の維持・増進に基づく職場における働き甲斐の向上及び家庭における安定した生活の維持

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.nttcom.co.jp/csr/pdf/2020dsr_details.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.5	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	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.2	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.0	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.2	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.8	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	67.2	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	52.6	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	52.5	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	・新型コロナウイルスの感染予防対策として、在宅勤務や時差通勤など、さまざまな取り組みが開始されたが、このような急激な働き方の変化に対するメンタル面の影響や在宅勤務の拡大による上司・部下間のコミュニケーション不足に起因した社員のメンタル面への影響が懸念された。
	施策実施 結果	・上司・部下間でのコミュニケーションツールとしてパルスサーベイを導入した。 ・全社員の約7割が本施策に賛同し、システムへの登録・利用している。
	効果検証 結果	・本システム導入後、在宅勤務に起因したメンタル疾患の発生は一定程度予防されているものとする。 ・今後は、より良いものとするため、データ分析の深堀や現状の質問内容や回答周期の見直しにいて検討していきたい。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ユニアデックス株式会社

英文名: UNIADEx, Ltd.

■加入保険者: 日本ユニシス健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

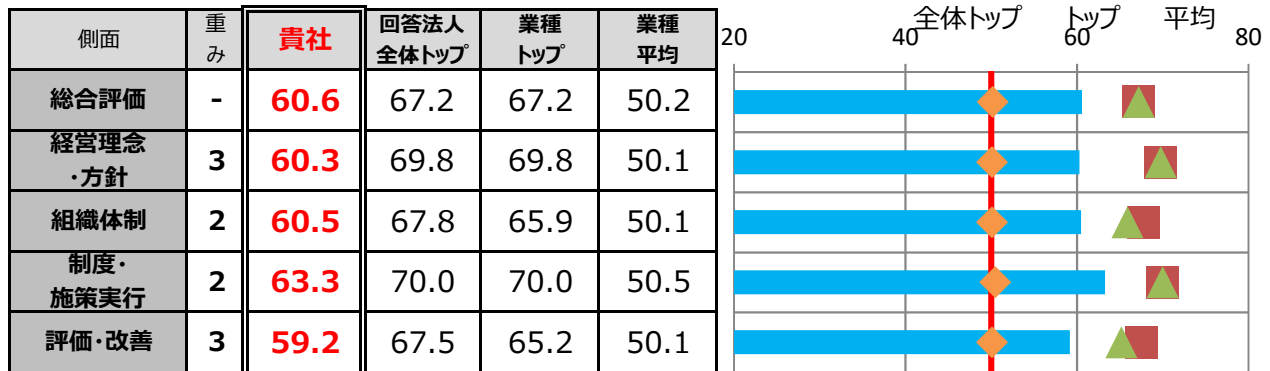
①健康経営度評価結果

■総合順位: 301~350位 / 2869 社中

■総合評価: 60.6 ↑1.1 (前回偏差値 59.5)

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

②評価の内訳



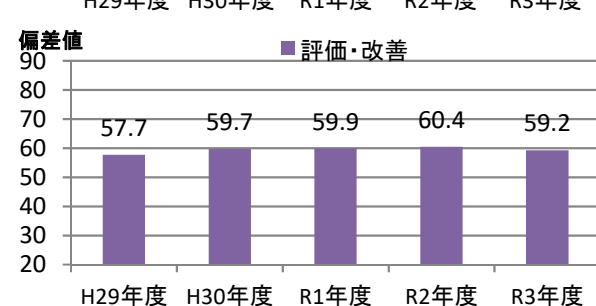
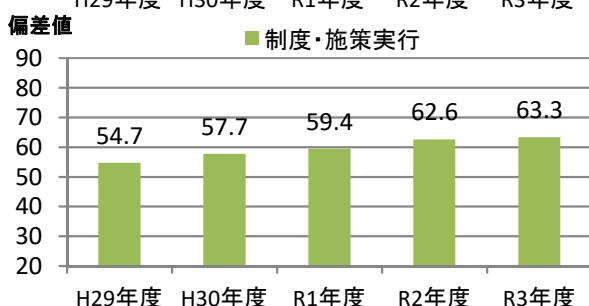
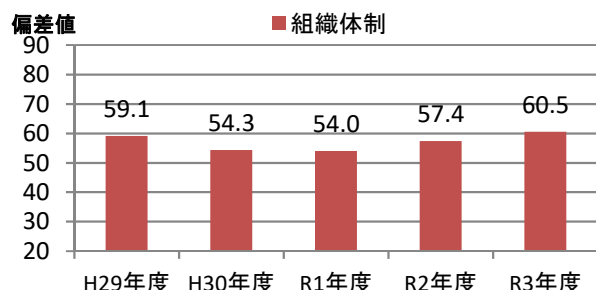
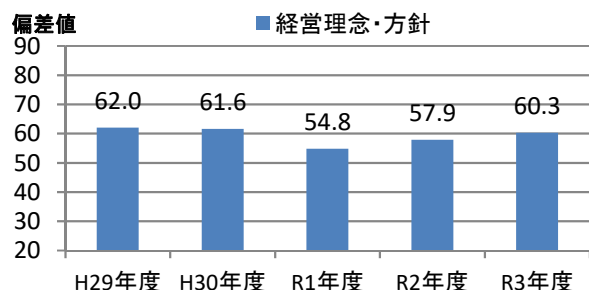
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

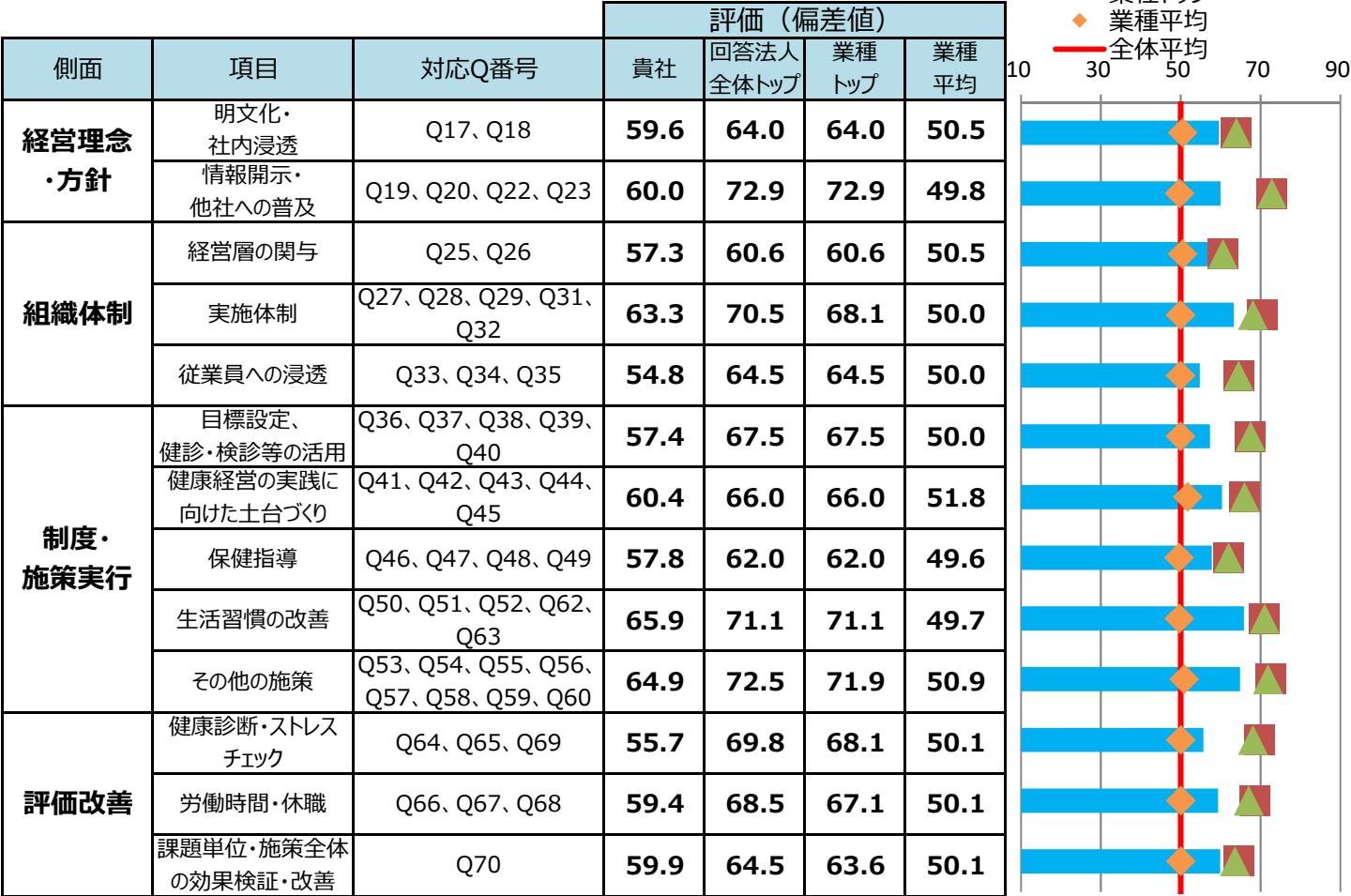
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	201~250位	351~400位	601~650位	451~500位	301~350位
総合評価	58.4	58.6(↑0.2)	57.1(↓1.5)	59.5(↑2.4)	60.6(↑1.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員のウェルビーイング（精神的・身体的・社会的に良好で幸せな状態）を高め生産性や創造力を強化することが企業価値の向上を目指す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	従業員のウェルビーイングが高まり、労働生産性やエンゲージメントが向上することを期待している。まずは労働生産性指標の一つであるアブゼンティーズム損失の低減を目標とし、メンタル不調による休職者の総休職日数の低減（2023年度末までに2019～2020年度の平均値の5%減少を達成）および、身体的なリスクが高いⅡ度・Ⅲ度高血圧者への指導対応（2023年度末までに100%対応）を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://unisys.disclosure.site/ja/themes/107

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.5	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	58.3	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.4	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.5	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.4	51.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.3	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.8	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	52.6	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	62.8	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルヘルス不調の影響を分析したところ、アブゼンティーイズムへの影響が特に大きく、アブゼンティーイズム損失全体の約75%を占めていることが判明した。労働生産性を改善するためには、メンタルヘルス不調対策の強化が必要である。
	施策実施結果	健康ポイントプログラムによる歩行・食事・運動改善の促し（全従業員の35%が利用）、カウンセリングの利用促進（高ストレス属性者を抽出し約700名に個別連絡）、オンラインセミナーなどを実施。
	効果検証結果	施策の有効性を確認。メンタルヘルス不調は大きく改善（高ストレス保有率、メンタル不調による休職率とも）し、アブゼンティーイズムは前年度比18%改善した。なお2020年度は従業員の約7割が常時在宅勤務を行っており、施策面の効果に加えて在宅勤務がメンタルヘルス不調の改善に好影響を与えたと分析している（生活習慣・不定愁訴が大幅改善。在宅勤務実施率と心身のストレス反応間に弱い相関が認められる）。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	メンタルヘルスと並び、肩こり・腰痛がプレゼンティーイズムに与える影響が大きいと分析。また当社では長期的に従業員の高齢化や女性比率向上を見込んでおり、肩こり・腰痛を訴えるものが更に増加すると予想されるため対策が必要である。
	施策実施結果	マッサージチェア、ヘルスキーバ、肩こり腰痛対策アプリ導入（延べ811人月利用）を実施。また在宅勤務者増加対応としてデスク環境改善セミナー、個別アドバイス会、テレワーク時のガイドライン作成を実施。
	効果検証結果	前年度比で肩こりは38%、腰痛は36%減少した。こちらもコロナ禍での在宅勤務者増加の影響が大きいと考えているため継続評価が必要と認識している。なお肩こり腰痛対策アプリの利用者は、高ストレス者の割合が全体平均より25%少ない結果となりメンタルヘルスにも効果があると評価している。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：富士通Japan株式会社

英文名：Fujitsu Japan Limited

■加入保険者：富士通健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

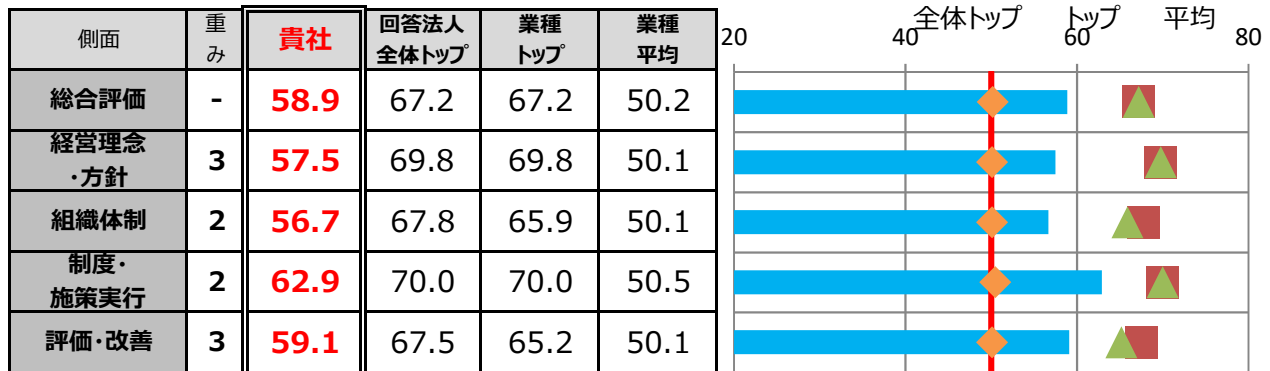
①健康経営度評価結果

■総合順位： 551～600位 / 2869 社中

■総合評価： 58.9 ↑3.7 (前回偏差値 55.2)

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

②評価の内訳



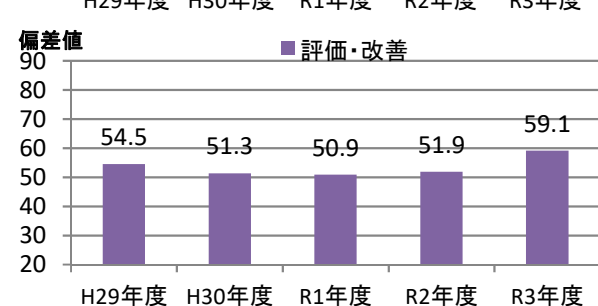
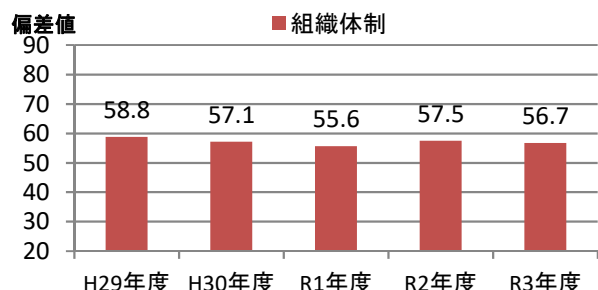
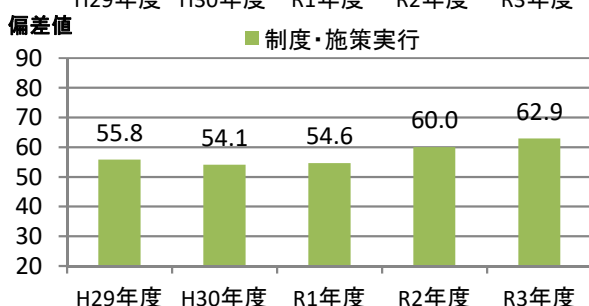
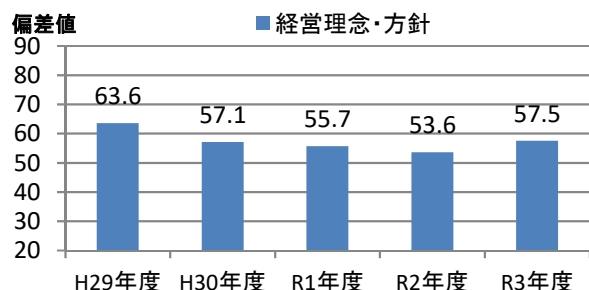
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

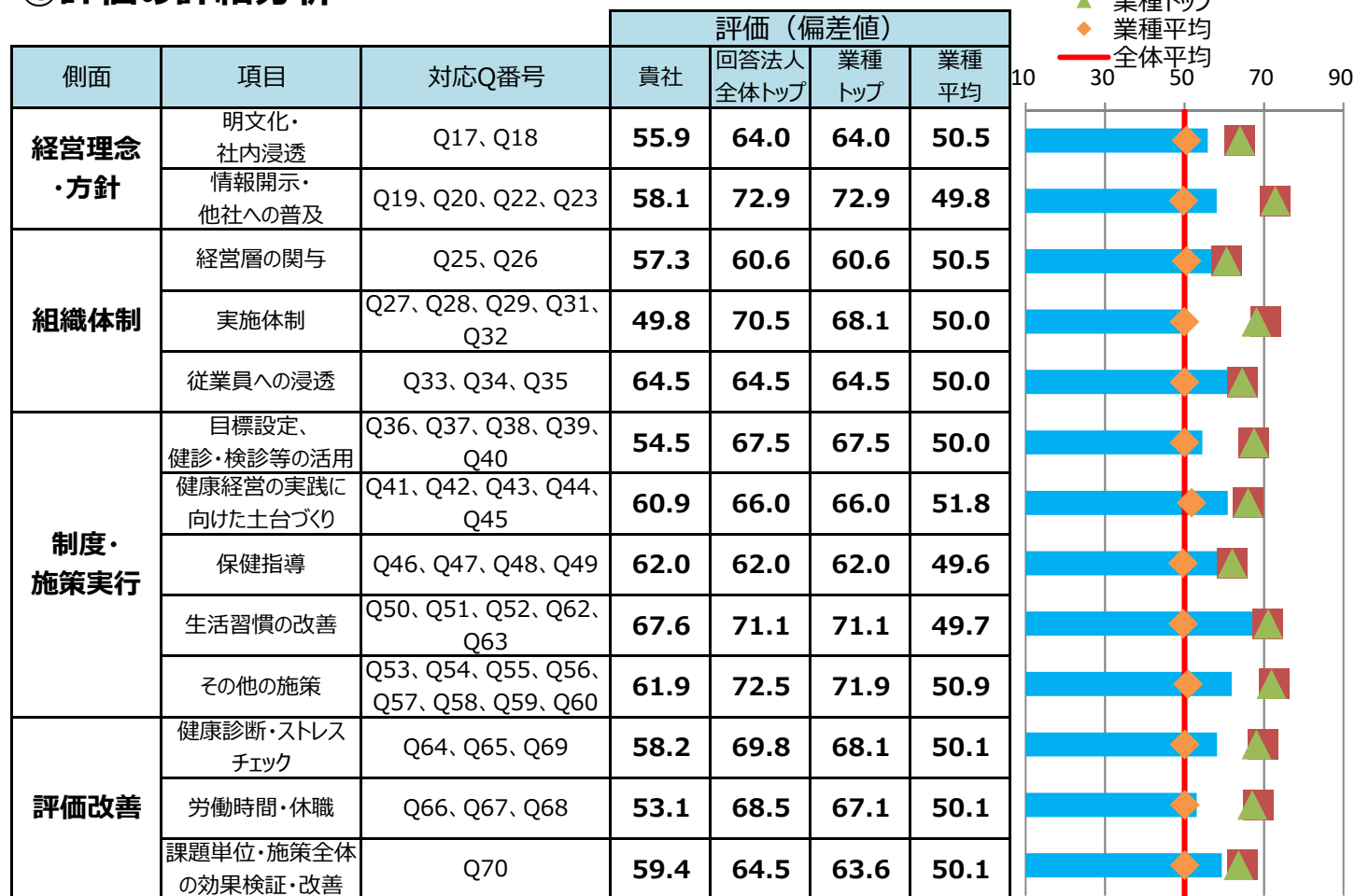
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	601～650位	901～950位	851～900位	551～600位
総合評価	58.5	55.0(↓3.5)	54.0(↓1.0)	55.2(↑1.2)	58.9(↑3.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 「すべての社員が誇りを持って、心身ともに健康でいきいきと働くこと」を目指していくうえで、社員のエンゲージメントを高めていくことが課題です。
健康経営の実施により期待する効果	社員が誇りを持って、心身ともに健康でいきいきと働いている指標として、社員意識調査による「エンゲージメント」の肯定回答率71%を目指して、多様な健康経営施策により組織活性化に寄与する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.fujitsu.com/jp/group/fjj/about/health/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.6	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	59.5	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.3	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.4	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.5	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.9	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.6	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	52.6	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	64.4	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	社員の平均年齢も上昇し、がん治療による休業者が増加傾向であった。在職中のがん発症の予防が課題である。
	施策実施結果	がんの正しい知識、予防方法、仕事と治療の両立を解説する健康教育を全社員に対してe-ラーニングで行った。受講率は8割を超えた。
効果 検証 ②	効果検証結果	がんに対する知識を習得したこともあり、コロナ禍においても健康診断の受診率を下げることはなかった。また、従業員の健康に対する意識を高めた。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	当社はグループ会社の中でも社員の喫煙率が高いため喫煙者の健康リスクの低減と、受動喫煙による健康被害から社員を守るため、社員の喫煙率を低下させることが課題であった。
効果 検証 ③	施策実施結果	喫煙者と非喫煙者がチームとなって禁煙に取り組んだ。また就業時間中全社禁煙とすることで、職場全体の禁煙への意識向上、喫煙対策への風土の醸成につながった。
	効果検証結果	健康診断の問診による回答から、昨年より喫煙率は減少した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: キヤノン IT ソリューションズ株式会社

英文名: Canon IT Solutions Inc.

■加入保険者: キヤノン健康保険組合

非上場

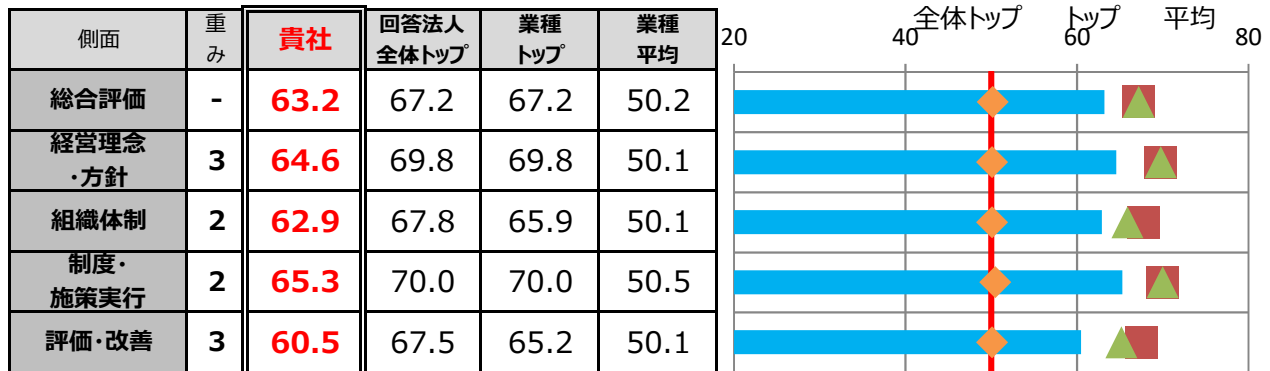
■所属業種: 情報・通信業

①健康経営度評価結果

■総合順位: **51~100位** / **2869 社中**■総合評価: **63.2** ↑3.5 (前回偏差値 59.7)

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

②評価の内訳



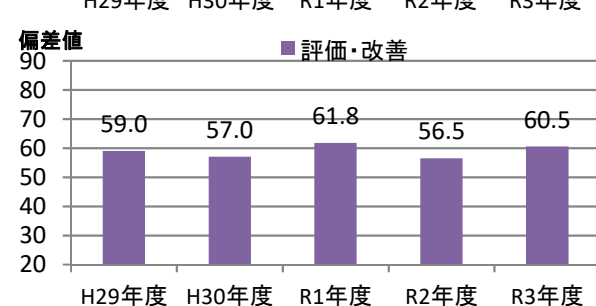
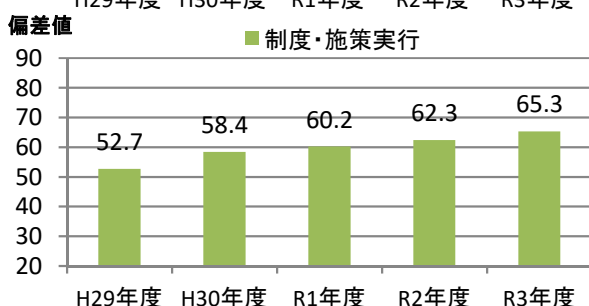
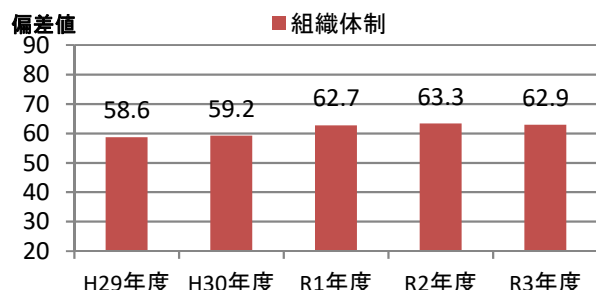
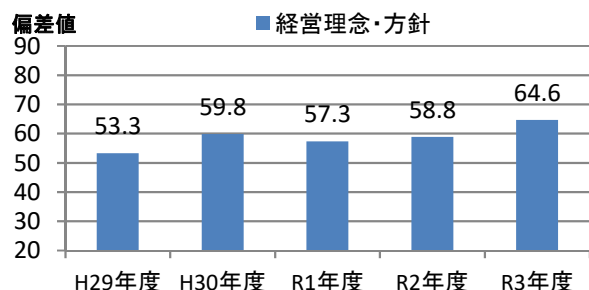
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

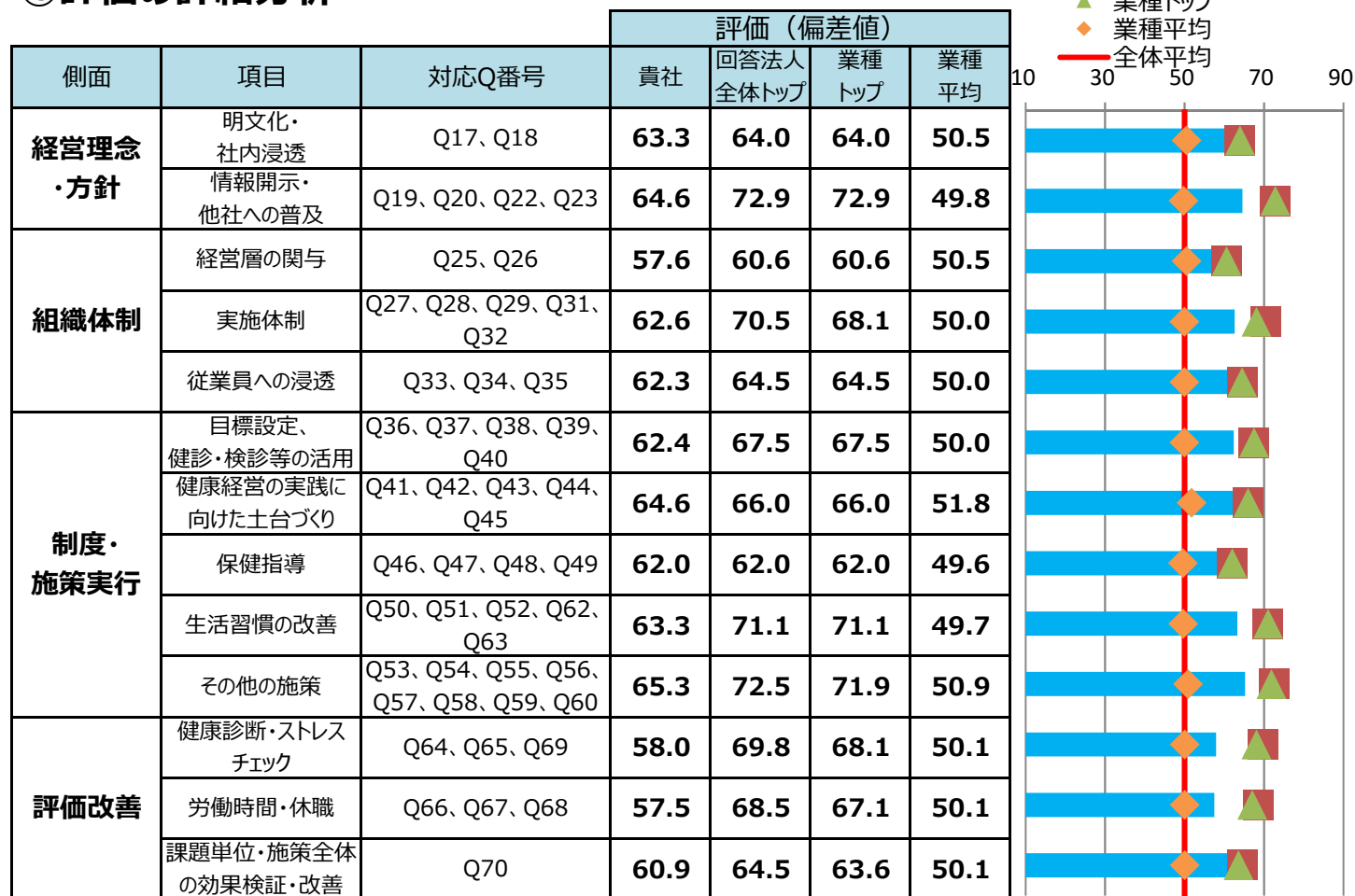
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	351~400位	301~350位	301~350位	401~450位	51~100位
総合評価	55.3	58.7(↑3.4)	60.3(↑1.6)	59.7(↓0.6)	63.2(↑3.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 持続的な企業価値向上の根幹として「人的資本」の価値を最大化したい。そのためには働き方改革と就業環境の整備を進めることで、従業員の生産性向上はもとより、社員エンゲージメントを高めて会社と従業員の絆を強めたい。
健康経営の実施により期待する効果	社員が自慢できる企業を目指し、その指標として社員意識調査における自社評価を点数化、2020年度の33.3点から47点への上昇を目指す。また男女関わらずパフォーマンスを最大限に発揮できることを期待し、女性管理職比率を現在の4.2%から5.0%へ引き上げることが目標とする。アブセンティーズム、プレゼンティーズムについては東大ワーキンググループの結果を比較指標とし改善を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.canon-its.co.jp/company/csr/case/detail006.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.4	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	61.2	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.1	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.9	50.2	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	66.4	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.1	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.7	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	52.6	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	57.8	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	主に勤務事業所の入退館時刻記録と各自の勤務実績申請との照合をもとに労働時間管理を行ってきたが、在宅勤務を行う従業員が急激に増加する中、始業・終業時刻の客観的な記録ができないことを課題と考えていた。また在宅での勤務はON/OFFを切り換えにくく、適切な休憩による疲労蓄積の予防と長時間労働の抑制には勤務状況の可視化が必要である。
	効果検証結果	顔認証技術で在席状況を自動判断・集計する自社クラウドサービス「テレワークサポーター」の、本社部門を対象にした試行を開始。対象者の約8割が利用し、導入後アンケートにて一定数が勤務状況を可視化できたと回答
効果 検証 ②	効果検証結果	長時間労働の抑制、労働時間管理の適正化に繋がり、ひと月あたりの平均所定外労働時間が2019年度19.3時間に対し、2020年度17.6時間と低下した。 勤務状況可視化クラウドサービス導入により勤務時間外のPC利用を抑制。また在席状況が続く従業員に対しては上司が休憩を促す仕組みを作ることができた。2021年度より全社導入を開始。
	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	新型コロナウイルス感染拡大の影響で生活、ワークスタイルが一変し、在宅での勤務が可能な従業員は2019年度約2%から2020年度には約70%と急激に拡大した。さまざまな就業環境の中で、安全に、心身の健康を維持しながら生産性を維持・向上させるためには自己健康管理力の向上が必要であり、従業員ひとりひとりが意識的にセルフケアを行えるようにしたいと考えた。
効果 検証 ②	施策実施結果	労災防止、フィジカル疾病予防と生活改善、メンタルヘルスクケアなどをテーマにしたセルフケアマネジメント研修を全社員を対象に実施し、2020年度は対象者の約8割が受講した。
	効果検証結果	研修で健康増進をサポートするウェブ情報配信ツール活用方法、在宅勤務の運動不足解消とリフレッシュのための体操を紹介。ウェブ情報配信ツール登録率は目標の8割近くまで上昇。生活改善に取り組む社員の割合、睡眠により十分休養が取れている社員の割合ともに前年比2ポイント以上向上しヘルスリテラシーの向上が見られた。プレゼンティーズムは全国標準値と比較して高い数値となった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: N E C ネットズエスアイ株式会社

英文名: NEC Networks & System Integration Corporation

■加入保険者: 日本電気健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

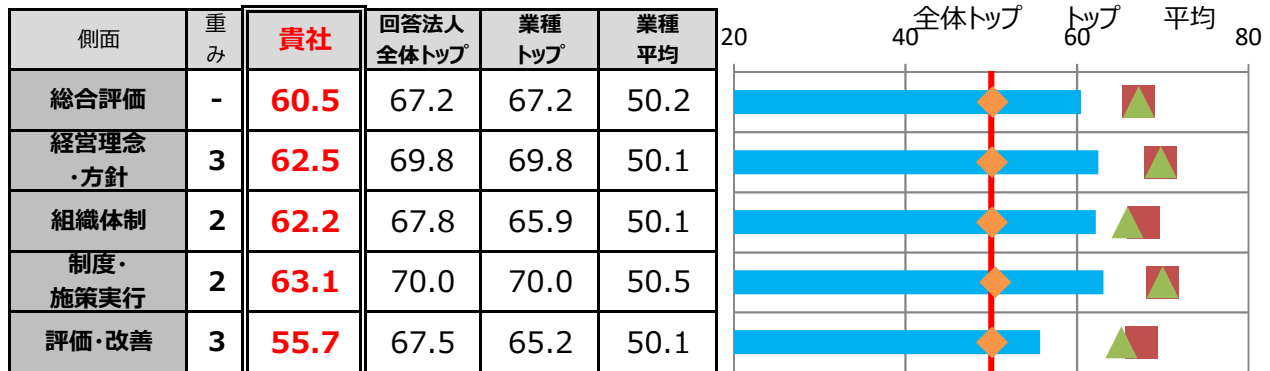
①健康経営度評価結果

■総合順位: 351~400位 / 2869 社中

■総合評価: 60.5 ↑4.7 (前回偏差値 55.8)

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

②評価の内訳



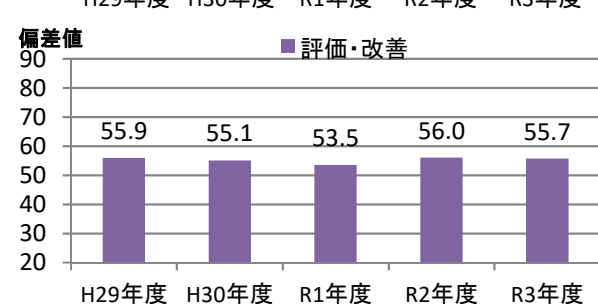
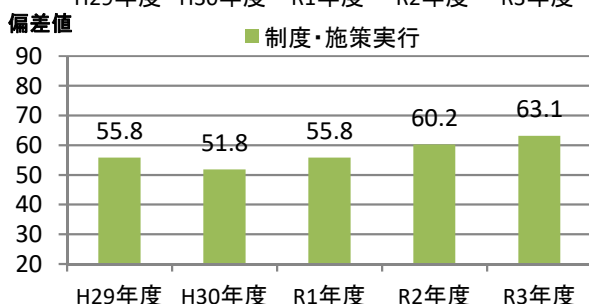
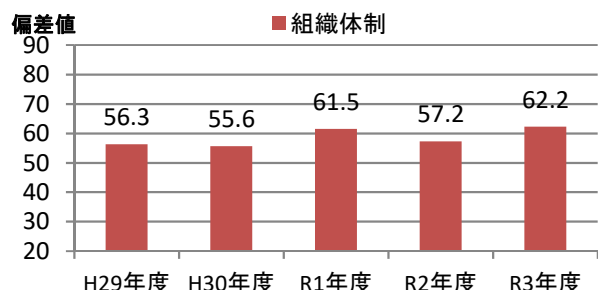
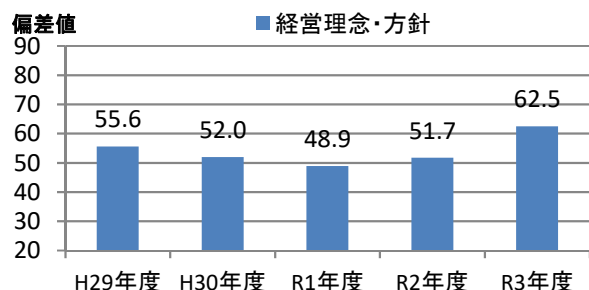
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

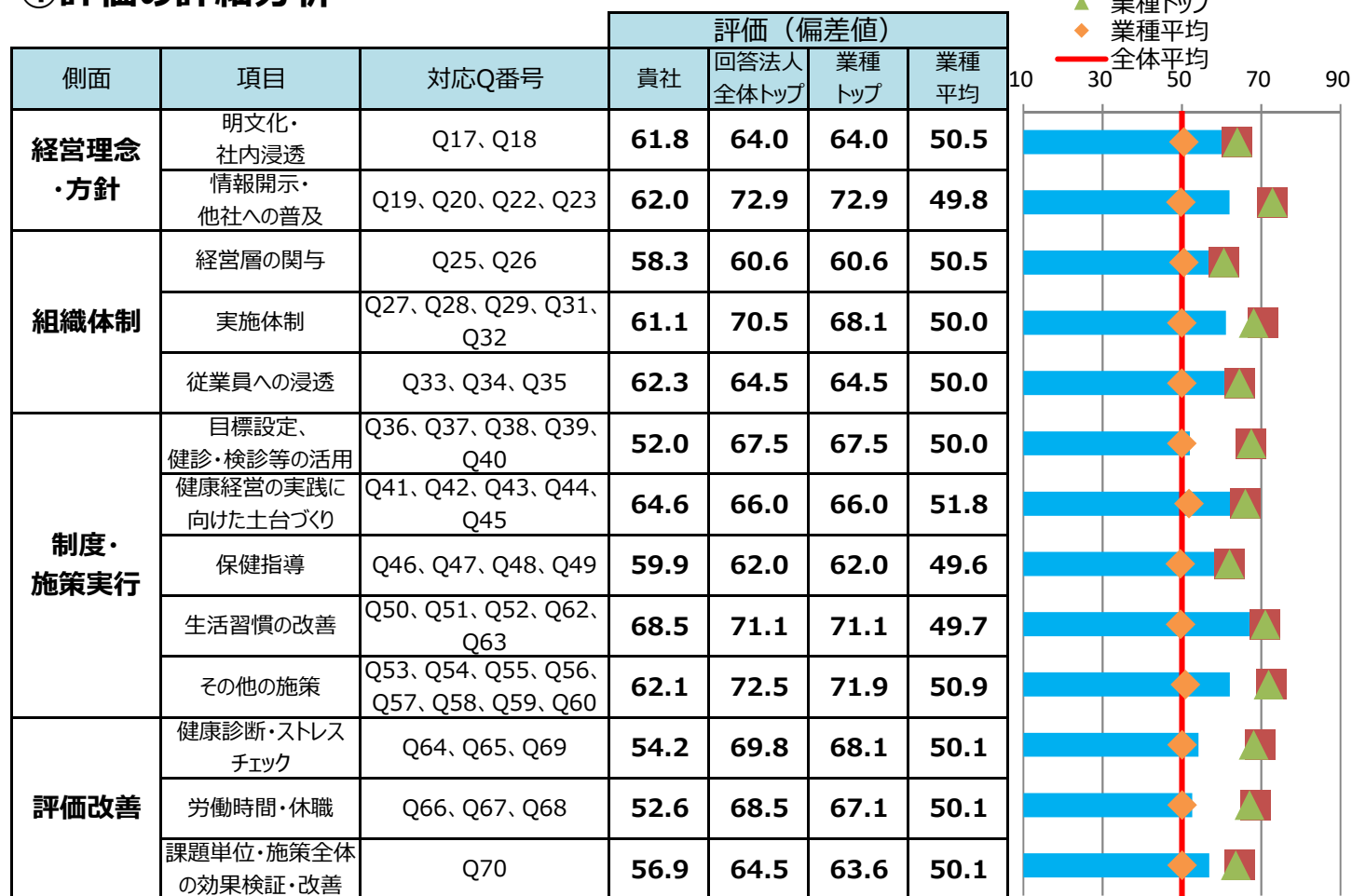
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	301~350位	751~800位	901~950位	801~850位	351~400位
総合評価	55.9	53.3(↓2.6)	54.2(↑0.9)	55.8(↑1.6)	60.5(↑4.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 健康経営の推進により、当社のマテリアリティである、『一人ひとりが活き活きと輝く環境づくり』が促進され、従業員にとっての「well-being」の向上につながっていく好循環を作り上げていく。そのことが自社の成長を促し、ひいては社会への価値提供につながるものと考えている。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の「well-being」を向上することにより、一人ひとりが高いパフォーマンスを発揮し、企業価値向上そして社会への価値提供につながる好サイクルを期待する。具体的には、NECグループ目標であるエンゲージメントのポジティブ回答50%を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.nesic.co.jp/csr/empowerment-health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.3	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	56.2	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.4	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.5	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.8	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.2	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.8	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	52.6	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	64.1	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	従業員の働き方に関する意識や環境により、仕事と生活が両立しにくい現実直面している。職責を果たす一方で、子育てや介護、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持ち、健康で豊かな生活ができるよう、仕事と生活の双方の調和の実現を希求していかなければならない。仕事と生活のバランスを保ち、誰もが意欲と能力を発揮して労働市場に参加することは、当社の活力と成長力を高め、持続可能な社会の実現にも寄与する
	施策実施結果	スーパーフレックス・時間単位年休制度の導入
	効果検証結果	実績・アンケートによる全社調査を実施。 85%の利用率であり、社員からのフィードバックも圧倒的にポジティブな評価が得られ「仕事以外の時間を有効活用できるようになった」「自分のペースで仕事ができるようになった」という基本的な感想に加え、「職場内のコミュニケーションが取りやすくなった」という風土面にも良い影響があったことが分かった。
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	社会的にも新型コロナウイルスがまん延する中で、従業員（家族含む）の健康、安全配慮、および事業継続の観点から、厚生労働省の指針を含め、新型コロナウイルスに関する会社の方針、従業員の行動についてのルールの策定が必要であった。
	施策実施結果	感染防止・感染拡大防止に関するガイドライン（行動指針）、および緊急時対応マニュアル（発熱時、濃厚接触時、PCR検査時、感染時等の対応・エスカレーションルール）を作成、周知した。
	効果検証結果	感染防止・感染拡大防止およびエスカレーションルールの周知徹底により、全国のオフィス所在地の都道府県の感染率より社内の感染率を押さえ、クラスターの発生なしであった。 他、主だったフロアへのフェイスルック（マスク着用、体温測定の判別機器）を導入、また全従業員に対し、マスク代・消毒液代補助等として、3,000円/月を支給している。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社システナ

英文名: Systema Corporation

■加入保険者: システナ健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

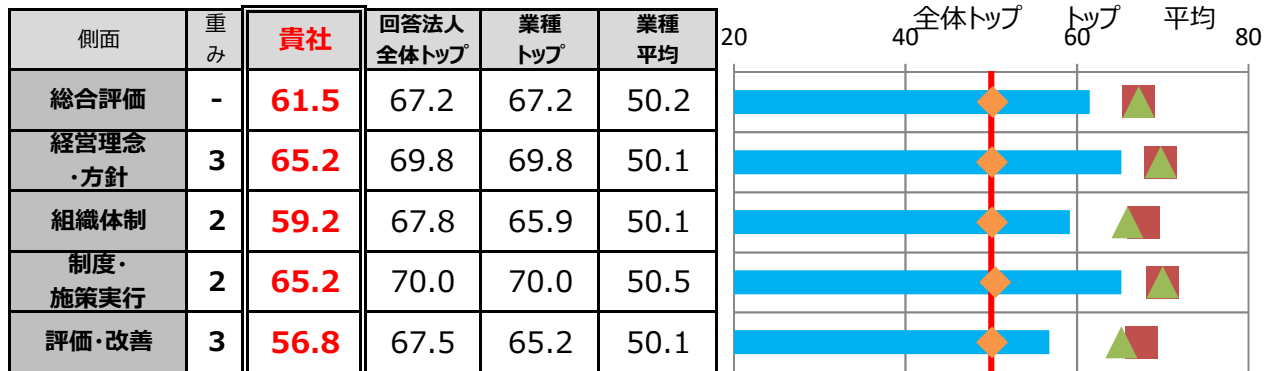
①健康経営度評価結果

■総合順位: 251~300位 / 2869 社中

■総合評価: 61.5 ↑2.4 (前回偏差値 59.1)

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

②評価の内訳



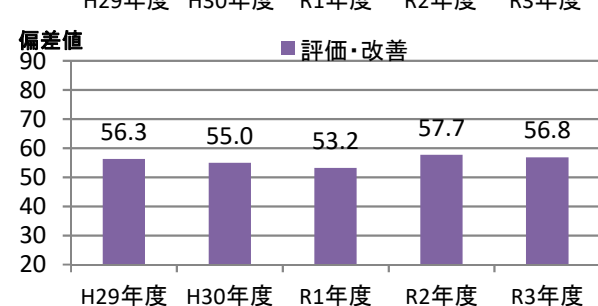
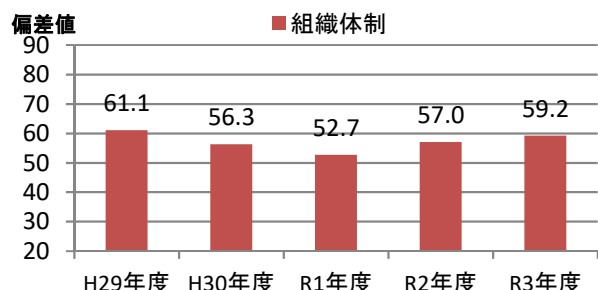
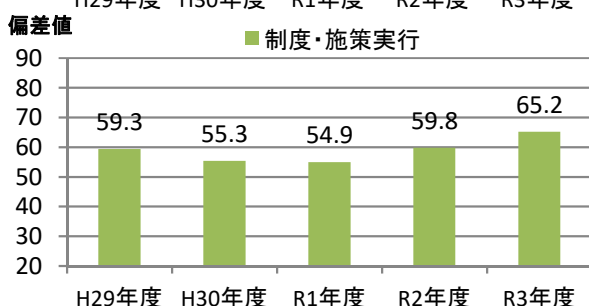
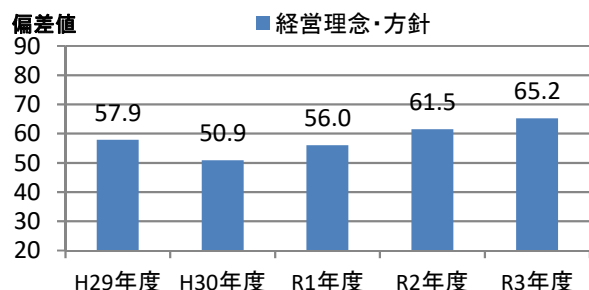
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

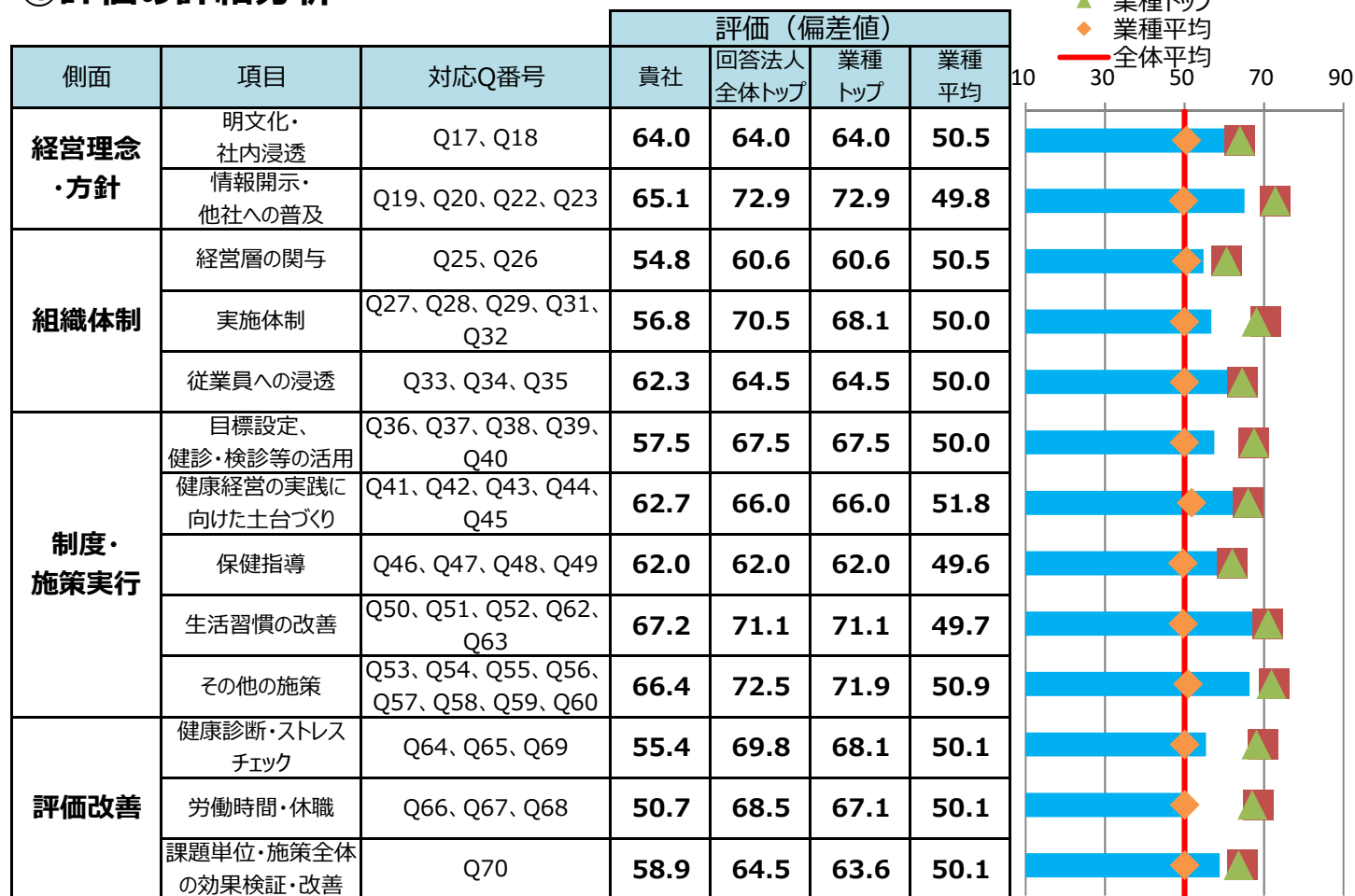
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	201~250位	651~700位	901~950位	501~550位	251~300位
総合評価	58.6	54.1(↓4.5)	54.3(↑0.2)	59.1(↑4.8)	61.5(↑2.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 事業を通じてお客様や社会に貢献していくことと同時に、ステークホルダーの3者満足の継続的な向上を目指していくには組織の活性化は不可欠であり、その経営基盤として従業員が健康に働けることが重要な課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員一人ひとりが健康に働くことで、重要となる経営基盤が安定し、株主、お客様、従業員の3者満足の継続的な向上が期待できる。具体的な指標として、健康診断受診率100%の継続、健康に関する情報の発信として健康だよりの毎月の配信、ストレスチェックの実施と分析、特定保健指導の推進を取り組んで行く。

※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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.systema.co.jp/about/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	57.2	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	61.2	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.7	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.6	50.2	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	66.0	51.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.3	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.7	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	52.6	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	62.1	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルヘルス不調に際する健康管理窓口への報告に関し、報告を受けた時点で既に重症化している事例が散見される。メンタルヘルス不調の早期発見・早期対応を目論む「ラインによるケア」と事業場内産業保健スタッフ等によるケアの強化が課題。
	効果検証結果	管理職へのeラーニングの実施の他、ラインケアの必要性やメンタルヘルス不調者対応について衛生委員会にて共有、定期的に勤怠不良者の抽出により早期発見に努め、入社時研修にて産業保健職の存在を周知徹底した。 2019年度相談件数36件休職者に至らず就業継続人数16人（約44%） 2020年度相談件数39件休職者に至らず就業継続人数20人（約51%） 就業継続者の割合は増加傾向にある。相談件数は上長からの「ラインケア」によるものが全体の53.8%と最も多く、続いて本人からの相談が41.0%となっており、重症化する前に上長又は本人から産業保健職宛てに相談が入るような仕組みが定着しつつある。
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	例年インフルエンザ感染症予防対策を講じる中、2020年度は新型コロナウイルスが猛威を奮っていたため、例年通りの事業所内集団予防接種では社内クラスターの発生が予見されるため、予防接種の場所・方法の見直しが課題となった。また新型コロナウイルスに関し、感染疑い、軽症罹患患者における医療機関の受診が地域により思うように受診、相談できないことが課題となっていた。
	効果検証結果	インフルエンザ予防接種が可能な医療機関を増やし来院型へ切替社内クラスターを回避した予防接種環境を構築。新型コロナウイルス対策は、医療機関と提携しオンライン診療や任意PCR検査を可能とした。 インフルエンザ罹患報告件数：2019年83名（3.2%）、2020年0名、結果83名（3.2%）減少した。 新型コロナウイルスは、オンライン診療の開設により全国の社員が滞りなく迅速に適切な受診を可能とし、PCR検査も会社負担で受診可能とすることで社員の安心と健康を守ることができる環境を構築することができた。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: T I S 株式会社

英文名: TIS Inc.

■加入保険者: T I S インテックグループ健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

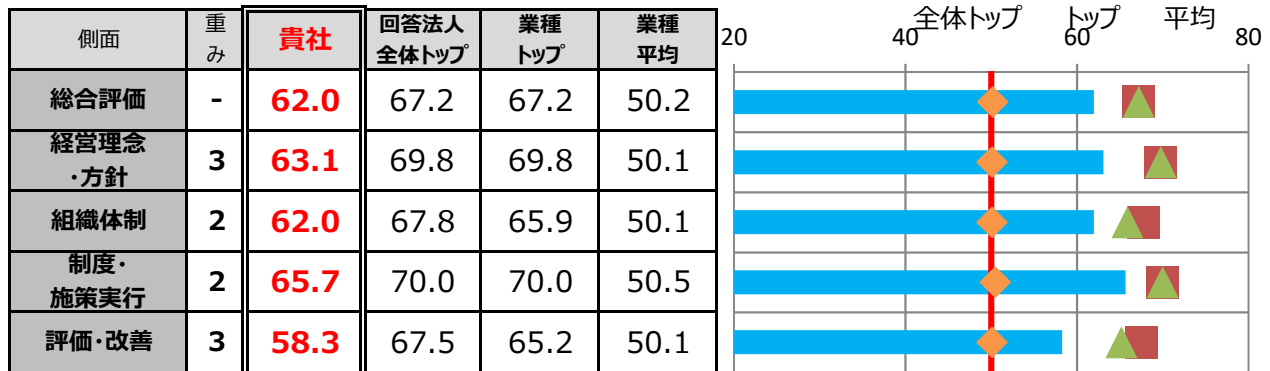
①健康経営度評価結果

■総合順位: 151~200位 / 2869 社中

■総合評価: 62.0 ↑2.5 (前回偏差値 59.5)

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

②評価の内訳



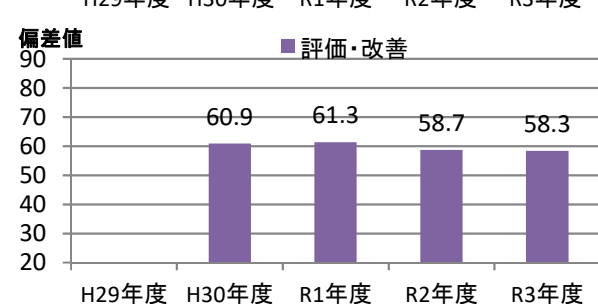
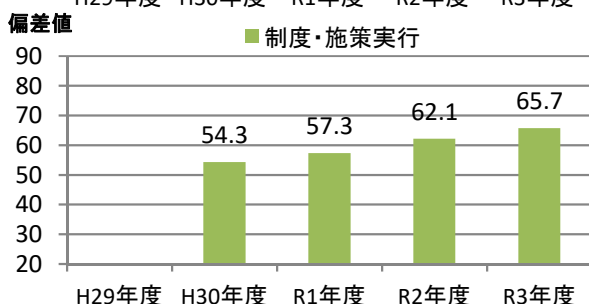
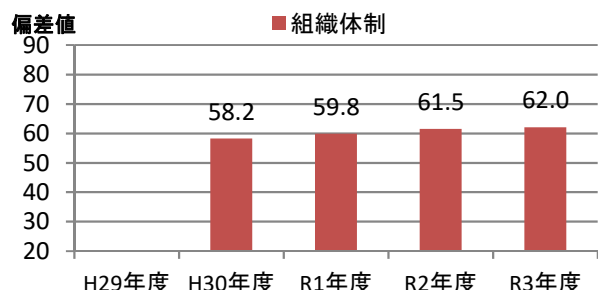
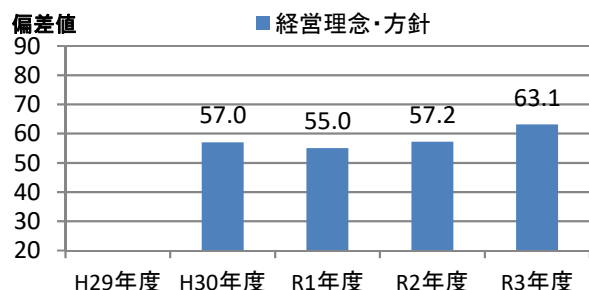
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

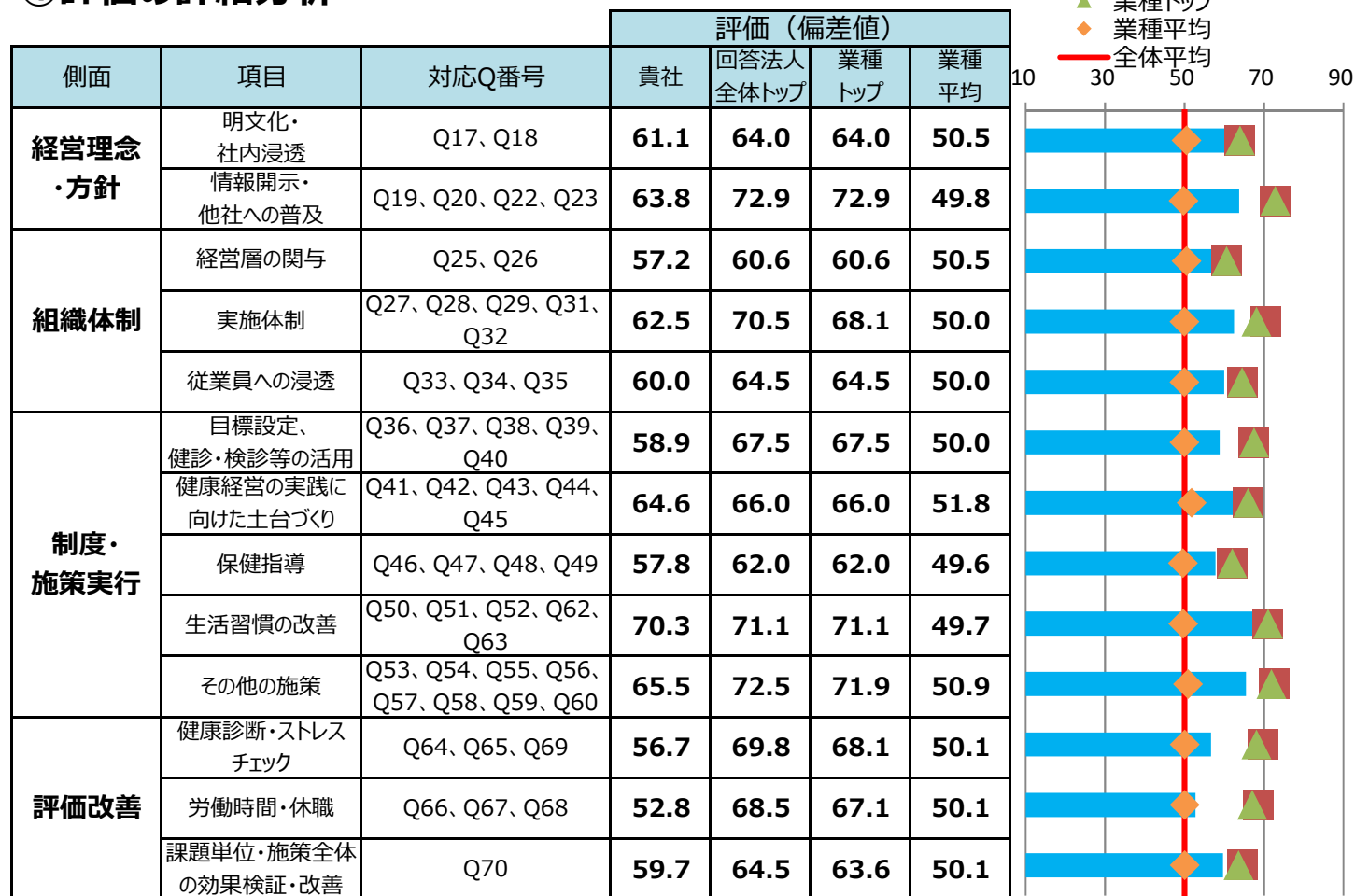
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	401~450位	451~500位	451~500位	151~200位
総合評価	-	57.2(-)	58.3(↑1.1)	59.5(↑1.2)	62.0(↑2.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 会社と社員の価値交換性の向上は、仕事の質と信頼を高め、その結果事業を通じた社会提供価値を高めることにつながり、将来的に企業価値を向上していく。その実現のために、社員がいきいきと活動し、個性や強みを発揮し、エンゲージメントを向上させていくことが課題と考えている。「働きがいの向上」「心身の健康」「生活力の向上」の3本柱で、2023年度までは、特にエンゲージメントの向上を課題として注力していく。
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向上を期待している。具体的指標としては、2023年度時点で、働きがい調査総合設問ポイントを56%⇒70%、組織健康度調査のパフォーマンス影響項目を4項目すべて平均3.5ポイント以上、アブセンティーズムを1.4%⇒1.1%、プレゼンティーズムを30.9%⇒20%にそれぞれ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

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.tis.co.jp/group/sustainability/social/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	61.8	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	58.1	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.9	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.3	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	68.2	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.6	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.0	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	52.6	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	65.3	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	●プレゼンティーズム損失割合は37.5%(19年度)であり、主な要因となる身体的不調・睡眠不足への対策が課題。 <健康アンケート結果：19年度> 「睡眠で悩んでいる」12.9%、「身体的問題で就業が辛い日があった」17.6% ●さらにコロナ禍でのテレワーク生活の増加に伴い、生活習慣や身体愁訴の悪化から懸念されるパフォーマンス低下・従業員エンゲージメント悪化への対応も急務。
	施策実施結果	●取組：睡眠・肩こり・腰痛・眼精疲労の各症状に特化したストレッチセミナーを実施（全9回） ●目的：体調改善、症状緩和・悪化防止 ●結果：参加者：570名、継続率：81%
効果 検証 ②	効果検証結果	①施策参加者の1ヵ月間継続における症状改善効果 症状で悩む日数15.7日（－6.9日）、パフォーマンス58.8%（＋5.7%） ②プレゼンティーズム30.1%（前年比7.4%改善） ●症状改善の一方、健康問題意識を有する社員が一定数存在することも確認 睡眠不調：18.4%、身体的問題：20.2% ●今後、レセプト（睡眠関連7.8%・筋骨格系6.0%）との関連性を分析し、施策に反映する
	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	●「①残業時間短縮」「②インターバル順守」「③休暇取得率の向上」の推進を通じて、社員のパフォーマンス向上やワークライフバランスの促進が重要である。 ●残業状況や休暇取得率は業界平均より良好な水準にある一方で、全社テレワーク推進に伴い残業時間の増加や休暇取得率の低下が懸念される状況を踏まえ、改めて①②③取組みの定着や浸透が喫緊の課題。 <19年度実績>法定外残業：16.7H・年休取得：80.9%
効果 検証 ②	施策実施結果	●①②③各指標実績の社内情報公開 ポータルサイトへの掲載、部長会での報告・論議 を各月1回実施 ●③リフレッシュ休暇取得者へのインセンティブ付与 インセンティブの付与該当者：5513人
	効果検証結果	①平均法定外残業時間：17.9H（＋1.2H）と悪化 ②インターバル順守率：96.5%（＋0.2%）と改善 ③リフレッシュ休暇取得率：97.1%（＋11.1%）と改善 ●テレワーク推進により柔軟な働き方が可能になった。その結果、残業時間短縮には至らなかったが、働きがいの調査の全体スコアが6ポイント向上した。 ●今後、法定外残業対策強化の施策を打ち、残業時間短縮の達成⇒働きがいの更なる向上を目指す

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社三菱総合研究所

英文名：Mitsubishi Research Institute, Inc.

■加入保険者：三菱健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

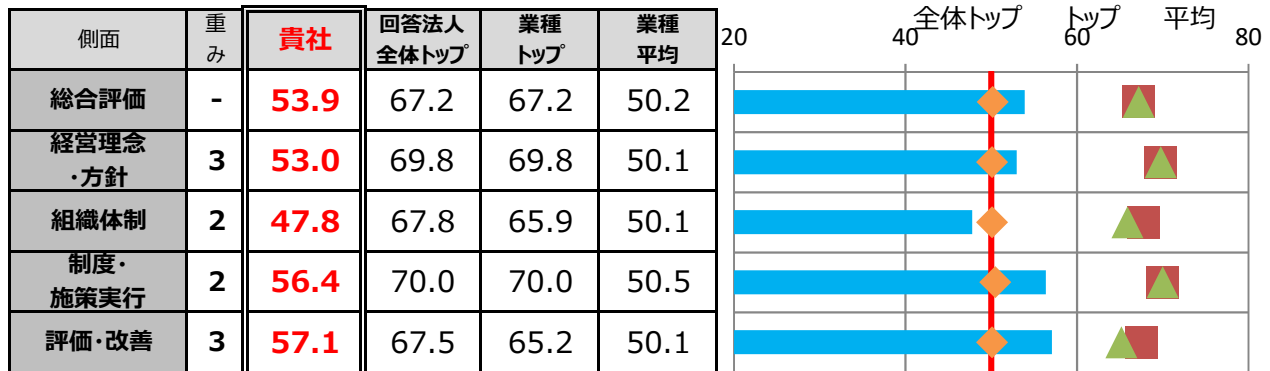
①健康経営度評価結果

■総合順位：1101～1150位 / 2869 社中

■総合評価：53.9 ↓1.2 (前回偏差値 55.1)

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

②評価の内訳



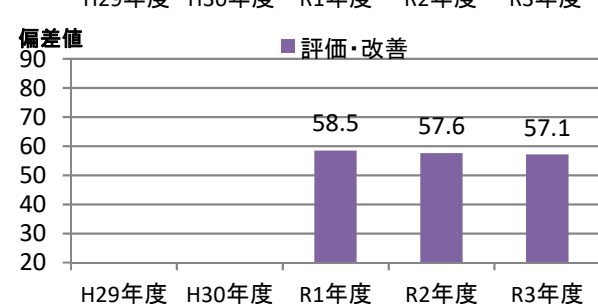
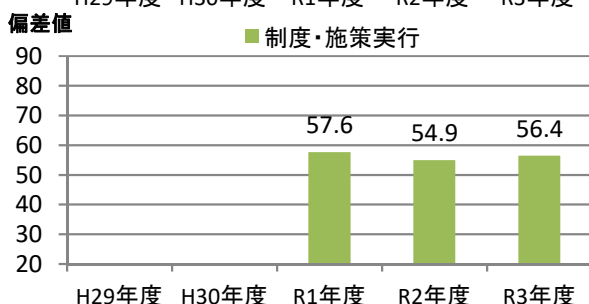
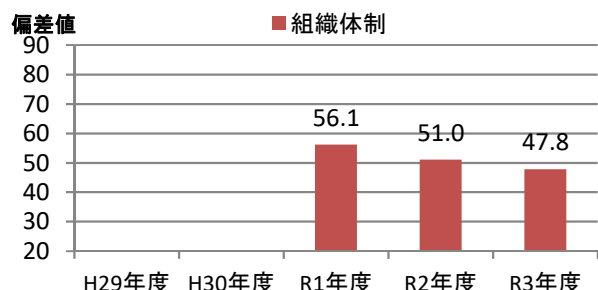
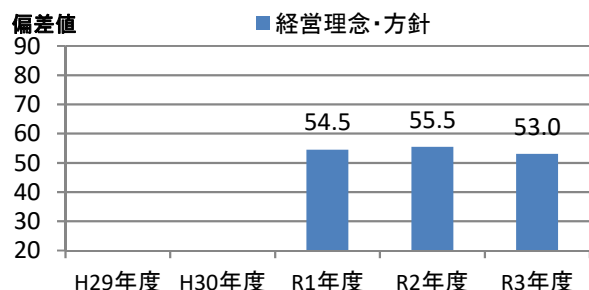
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

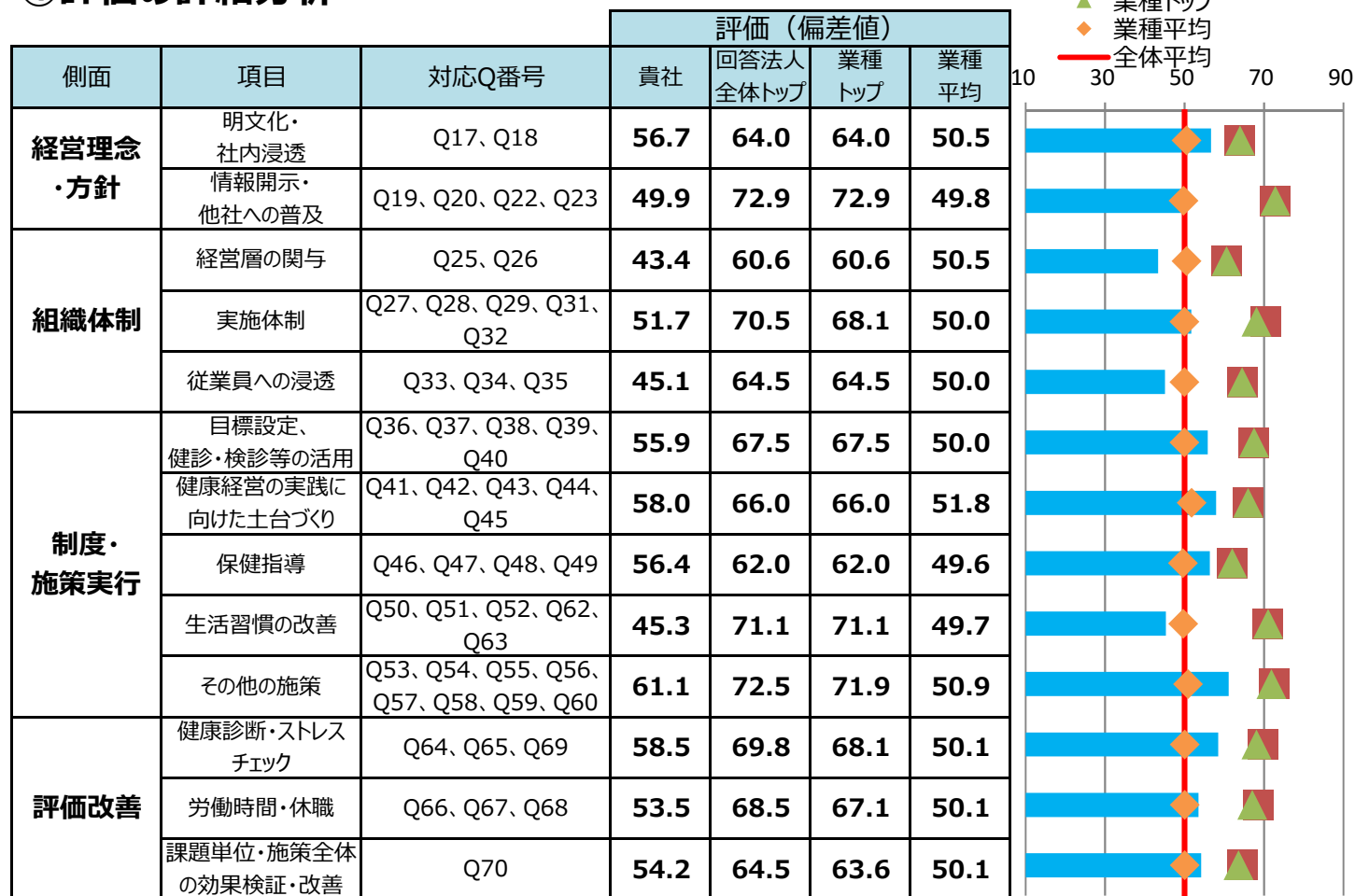
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	651～700位	851～900位	1101～1150位
総合評価	-	-	56.6(-)	55.1(↓1.5)	53.9(↓1.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 英知と情報に基づき社会に貢献する知識創造企業であることを目指し、その活動には社員が最も重要な資産であると考えているが、社員の心身の健康は、企業活動の基盤であり社員の健康維持・増進が不可欠である。
健康経営の実施により期待する効果	社員の心身の健康の実現と、生産性・競争力の向上を期待している。 具体的な指標として2023年は以下の目標を設定 ・生活習慣に起因する疾病・症状の予防を目的に健康診断にて要再検査とされた社員の再検査受診率を100% ・WLBの充実を目的として男性の育休取得率を30%、有給取得率75%、リモートワーク環境整備率95%

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.4	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	59.9	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.3	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.4	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.0	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.8	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.3	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	52.6	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	47.5	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	定期健康診断の受診率と定期健康診断による再検査受診率の向上が課題。定期健康診断の受診率は100%を達成しているが、2018年度の再検査の受診率が22.9%と低いため、再検査受診率の向上を最重要課題と位置づけている。
	施策実施 結果	e-learningを通じた社員の健康リテラシーの向上、医務室からの受診勧奨並びに受診有無の確認の実施。
	効果検証 結果	コロナ禍であり、感染拡大防止のため従前より受診勧奨は控えめの対応としていたが、当年度の再検査受診率は43.6%と2018年度と比較し再検査受診率は約20%上がった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	新型コロナウイルス感染拡大に伴い、原則在宅勤務対応を実施。業務上大きな支障は発生していないものの、在宅勤務により従業員間のコミュニケーションが不足している。
	施策実施 結果	社員の親睦を深めるために福利厚生費を予算化し、オンライン飲み会等の社員コミュニケーション施策を実施。
	効果検証 結果	各部署においてオンライン飲み会を積極的に開催し、社員の親睦を深めることが出来た。利用した社員からも好意的な意見が多く上がっていることから、今年度も同様の施策を実施予定。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社イーブックイニシアティブジャパン

英文名：eBOOK Initiative Japan Co., Ltd.

■加入保険者：Y G健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

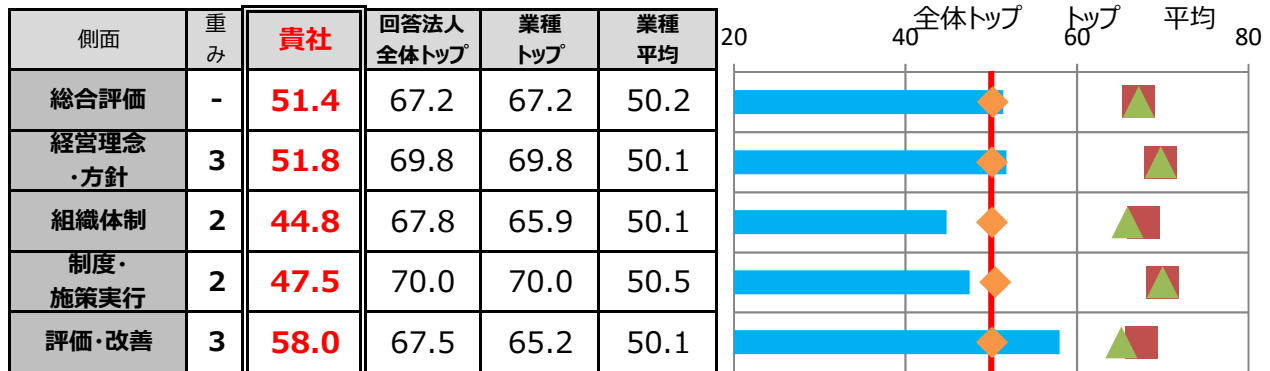
①健康経営度評価結果

■総合順位：1401～1450位 / 2869 社中

■総合評価：51.4 ↓1.8 (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



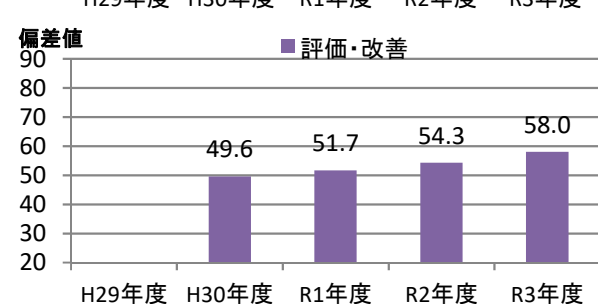
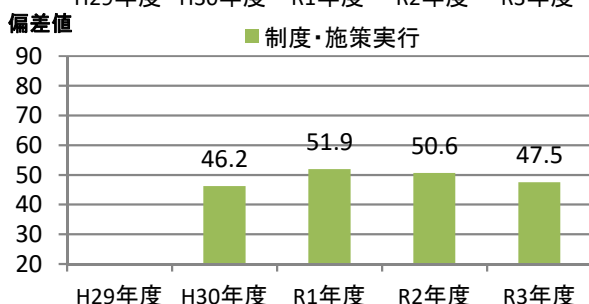
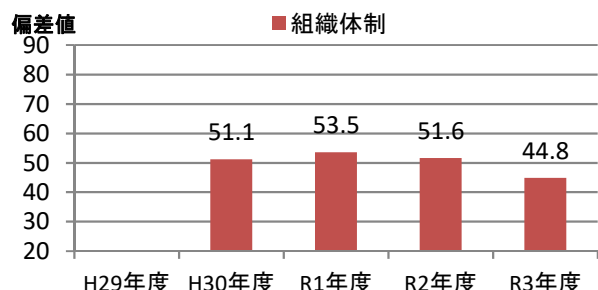
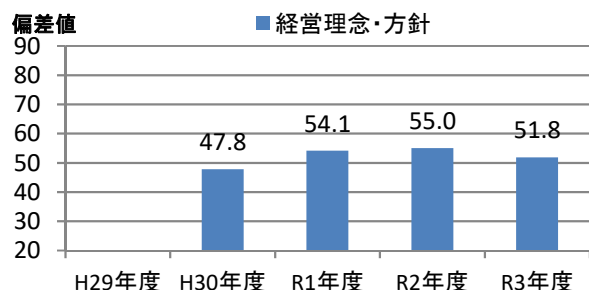
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

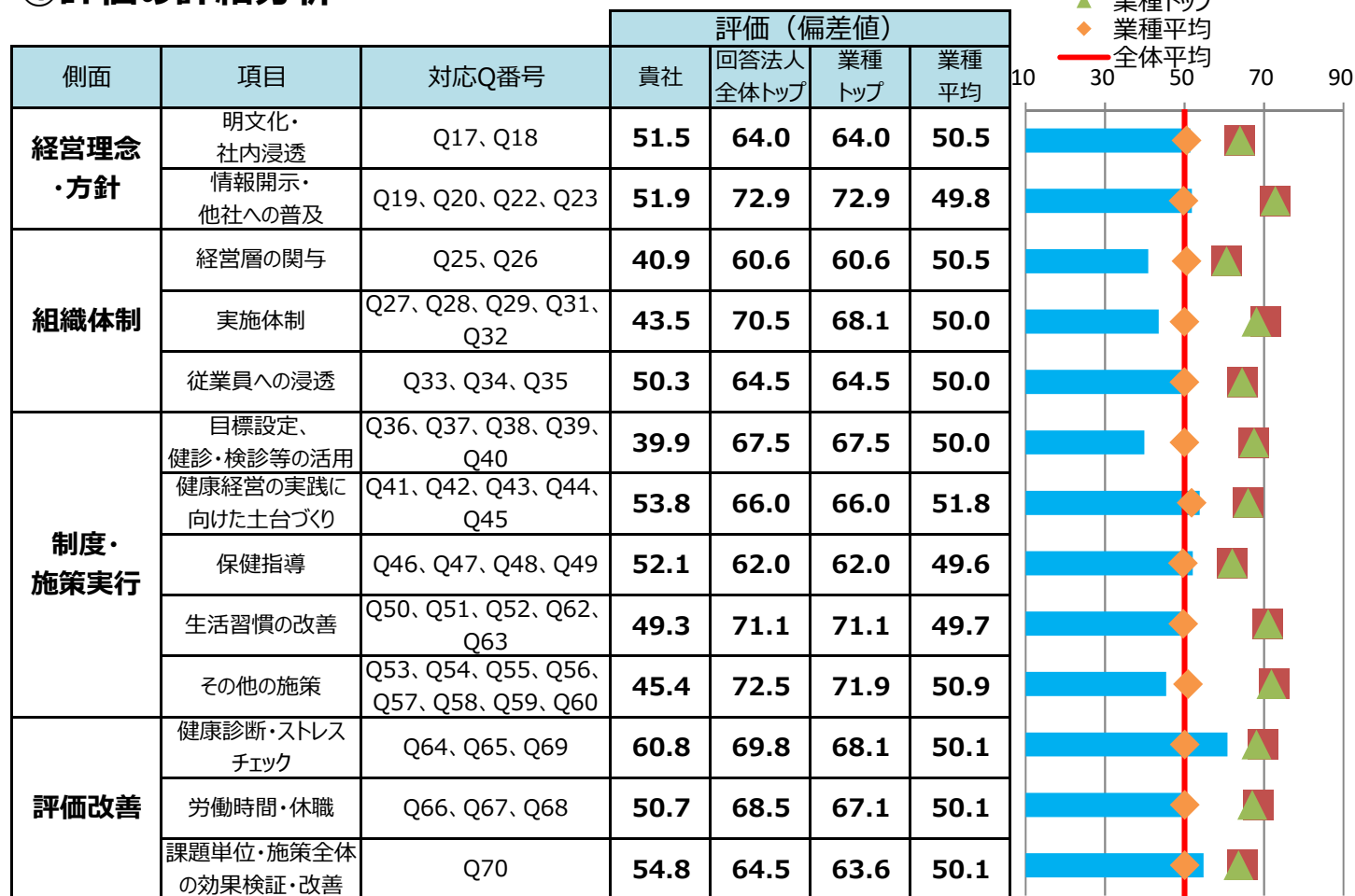
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	1051～1100位	1051～1100位	1401～1450位
総合評価	-	48.3(-)	52.8(↑4.5)	53.2(↑0.4)	51.4(↓1.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 2020年度は在宅勤務率97%を超え、全社でリモートワーク中心の働き方を進めています。その新しい働き方の中で社員のエンゲージメントをさらに向上し、成長を続けることが課題です。
健康経営の実施により期待する効果	以下2点をゴールとし、従業員調査wevoxのスコアを現在のB-からB+に向上させることを具体的な指標として、施策の検討に取りかかっています。 ・達成感や成長・貢献実感が感じられる状態を充実させていく ・労働条件等の働く環境が整い、安心して働ける状態に改善し続ける

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://corp.ebookjapan.jp/about/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	45.8	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	51.7	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.9	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.4	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.3	51.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.6	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.0	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	52.6	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	57.4	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	在宅勤務中心の働き方になったことによる、リモートワーク下での社員のメンタルヘルス不調の早期発見。
	施策実施 結果	全従業員の勤怠データと従業員調査wevoxを用いたコンディションチェックの結果を毎月人事で確認。数名ピックアップし、上長や本人にコンディションのヒアリングを実施している。
	効果検証 結果	・人事からのヒアリングが、部下のメンタルヘルスについて上長に意識してもらうきっかけになっている。 ・上長や周囲に相談できないコミュニケーション課題などを拾うことができ、人事から社員にヒアリングするきっかけになっている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	在宅勤務中心の働き方になったことによる、リモートワーク下での社員のコミュニケーション不足。
	施策実施 結果	新卒新入社員を中心にZoomを用いたオンライン交流会、社内報などの企画を実施している。現在、wevoxでの従業員調査結果はスコア73。
	効果検証 結果	現在、wevoxでの従業員調査結果はスコア73だが、2022年3月までのスコア目標を75とし、振り返りを行いながら新しいオンライン交流会や社内報（社内ラジオ）などの企画を検討していく。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: エンカレッジ・テクノロジー株式会社

英文名: Encourage Technologies Co.,Ltd.

■加入保険者: 関東ITソフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

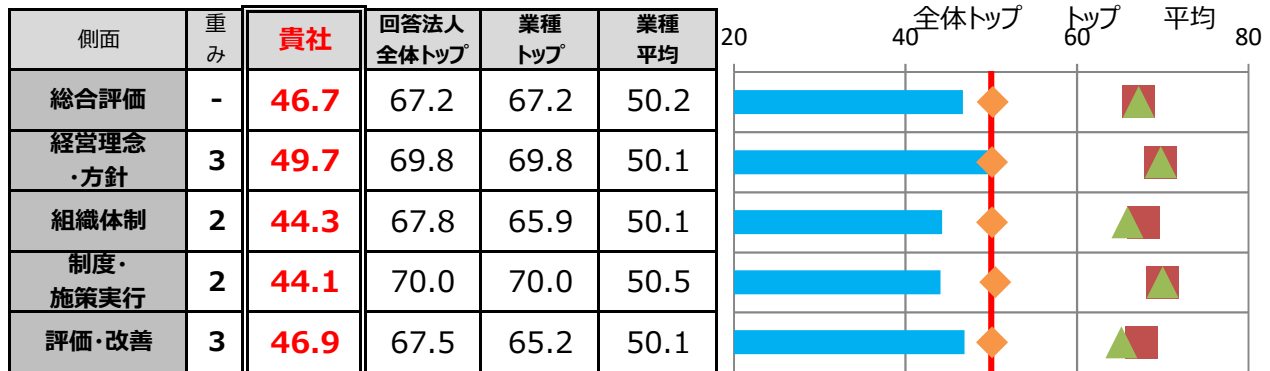
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1901~1950位 / 2869 社中

■総合評価: 46.7 ↓0.8 (前回偏差値 47.5)

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

②評価の内訳



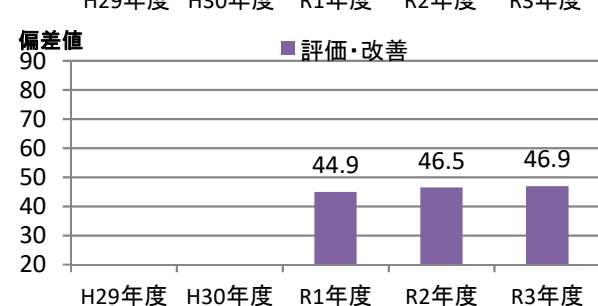
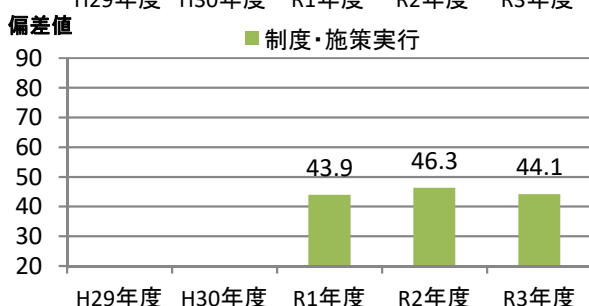
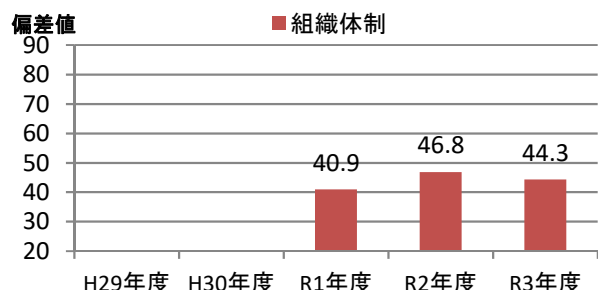
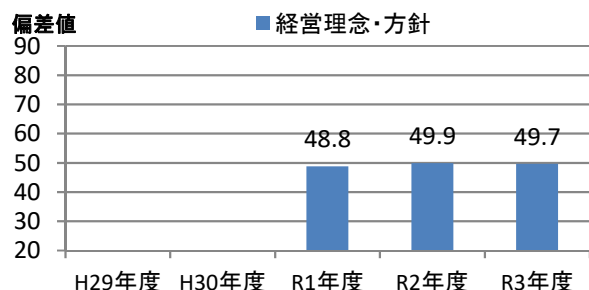
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

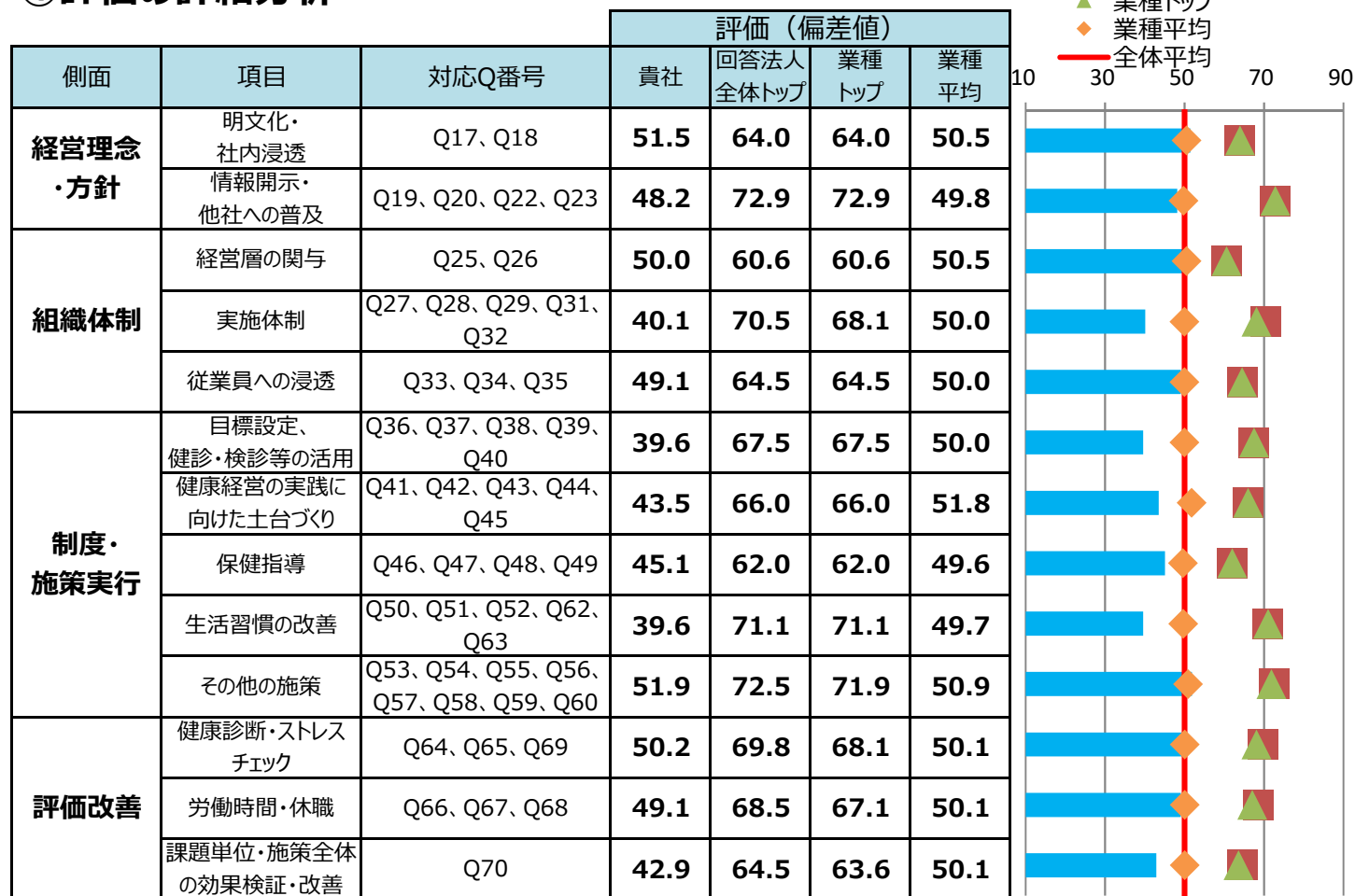
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	1551~1600位	1901~1950位
総合評価	-	-	45.1(-)	47.5(↑2.4)	46.7(↓0.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 ・ 従業員の高齢化 ・ 長時間労働の削減 ・ メンタルヘルス不調者の減少
健康経営の実施により期待する効果	中長期的な企業価値向上のため、月の時間外労働時間が80時間超えの社員には産業医面談の義務化、在宅勤務中の社員に対するアンケート調査を実施し、コミュニケーションロスのための心のケアを図る。また、規則正しい生活の推進（バランスのとれた食事習慣、睡眠の徹底、運動習慣、喫煙率）を行い、三大疾病、循環器等傷病等による労働力の損失を防ぐ効果を期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.et-x.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	42.1	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	47.1	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	42.9	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.8	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.3	51.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.5	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.3	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	33.2	52.6	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	45.8	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題の内容	1年以上精神疾患で休職された社員（2名）の復職時において、長期休職であったため、復職に向けてどのような対応をしたらよいのか、検討
	施策実施 結果	復職プラン（3ヶ月）を作成の上、対象者、配属先の上長、産業医、主治医と連携の上、復職までフォローを行う
	効果検証 結果	3ヶ月の復職プランを経て、復職。最初は1日4時間就労から始まり、毎月1回人事面談を実施、3ヶ月に1度産業医面談を実施しながら、対象者の体調を配慮しながら、徐々に労働時間を延長。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: サイオス株式会社

英文名:

■加入保険者: 関東ITソフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

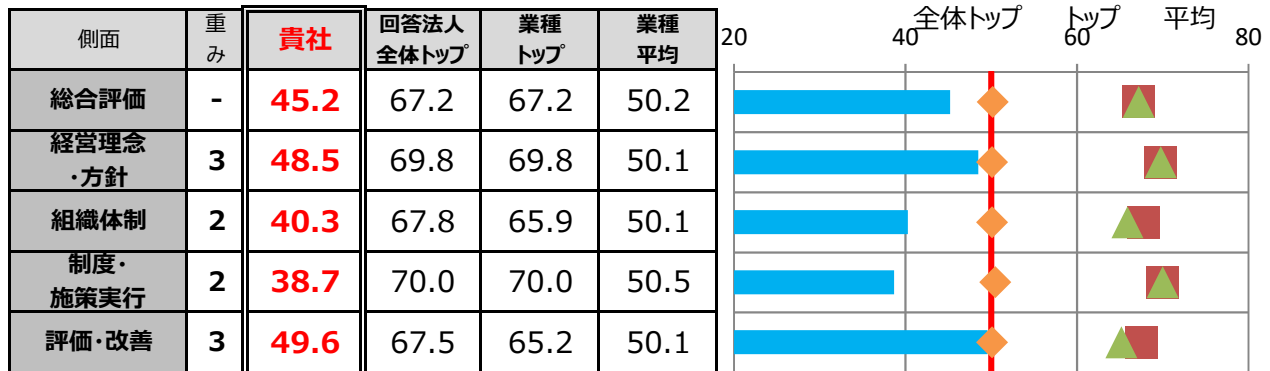
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2051~2100位 / 2869 社中

■総合評価: 45.2 ↑5.4 (前回偏差値 39.8)

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

②評価の内訳



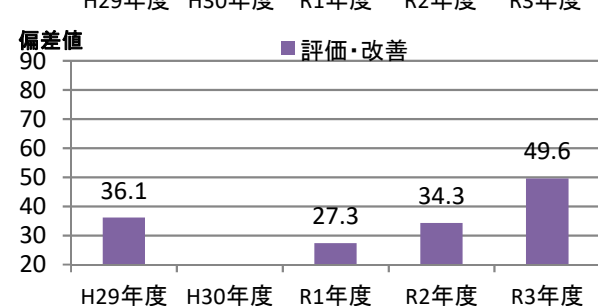
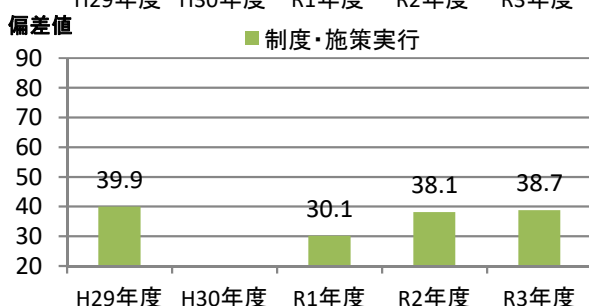
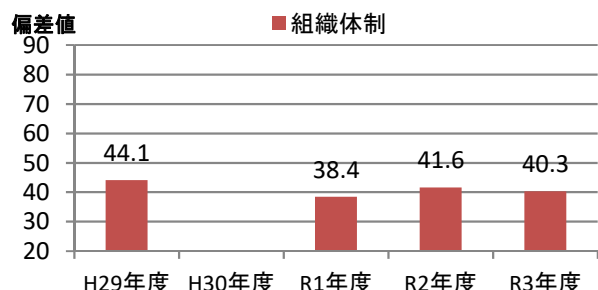
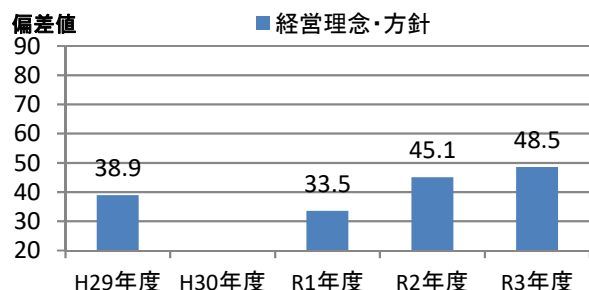
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

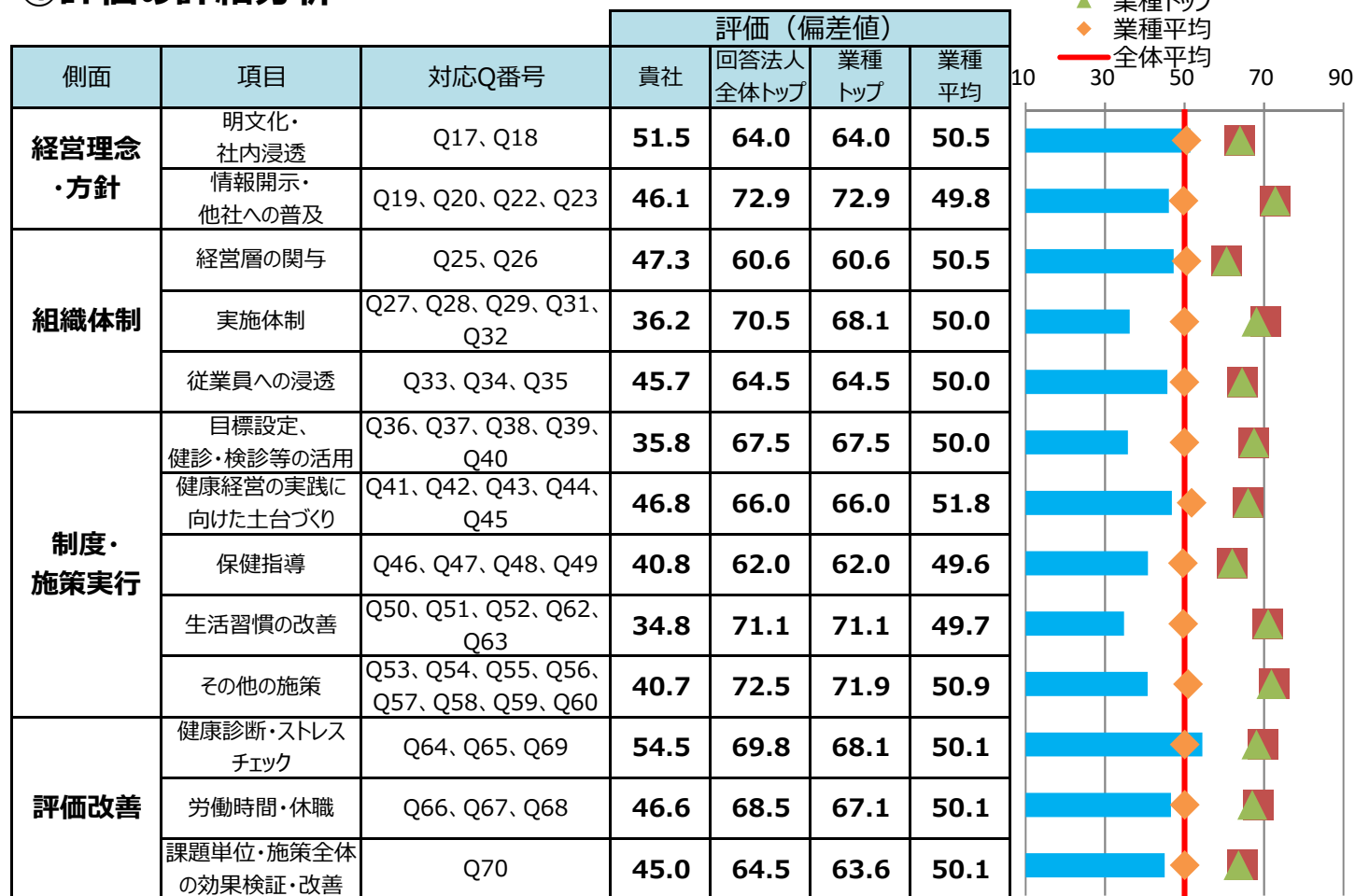
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	-	2201~2250位	2101~2150位	2051~2100位
総合評価	39.7	-	31.9(-)	39.8(↑7.9)	45.2(↑5.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 社員への健康投資を行うことにより、社員の健康増進、パフォーマンス向上を目指し、その後の効果を期待する。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営の推進サイクルとして①～④までを実施する。 ①社員への健康投資 ②社員の健康増進、社員の生産性向上、企業イメージアップ ③社員の定着率向上、優秀な人材の確保、イノベーションの創出 ④業績向上、企業価値向上

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	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.sios.com/ja/sustainability/pdf/sustainability-pdf01.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	43.4	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	40.3	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.6	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.0	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.4	51.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.2	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	35.2	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	38.5	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	41.7	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	ワークライフバランス・生活時間の確保を考える上では、就業場所の多様化、通勤時間の減少等が課題となっていた。
	施策実施 結果	在宅勤務（リモートワーク）をベースとした勤務への移行とフレックスタイム制の改定（コアタイム廃止）等を実施。
	効果検証 結果	95%超の社員が在宅勤務（リモートワーク）を実施できる体制となり、社員へのアンケート調査による「働き方」の項目では大幅に改善した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ケイブ

英文名: Cave Interactive Co., Ltd.

■加入保険者: 玩具人形健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

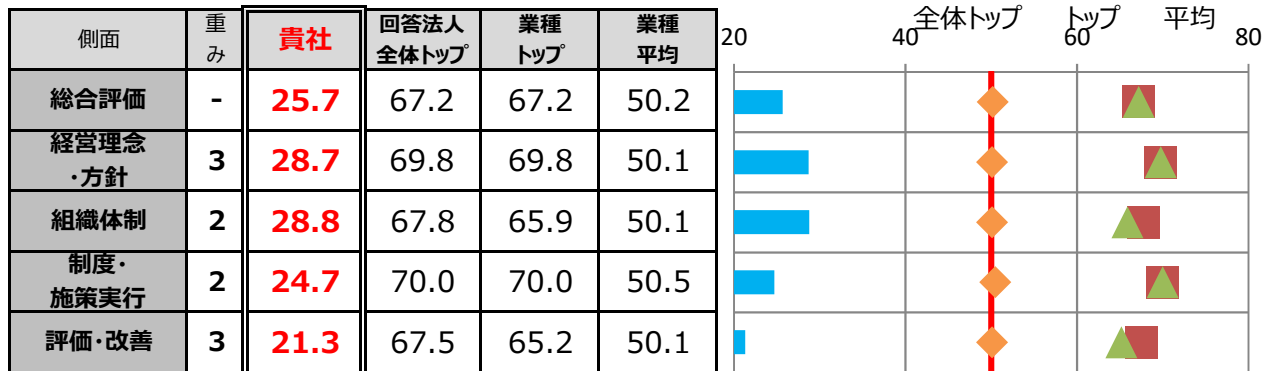
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2801~2850位 / 2869 社中

■総合評価: 25.7 ↓3.6 (前回偏差値 29.3)

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

②評価の内訳



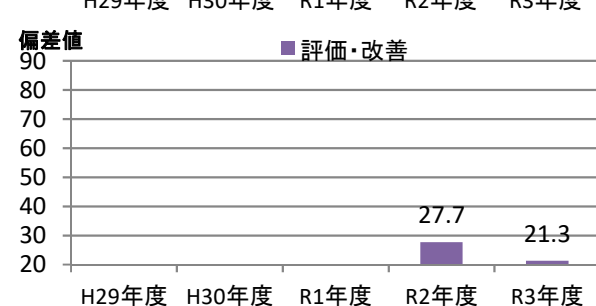
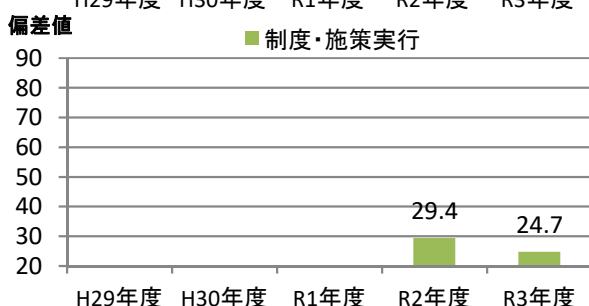
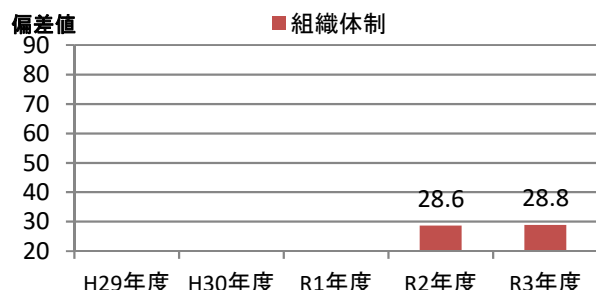
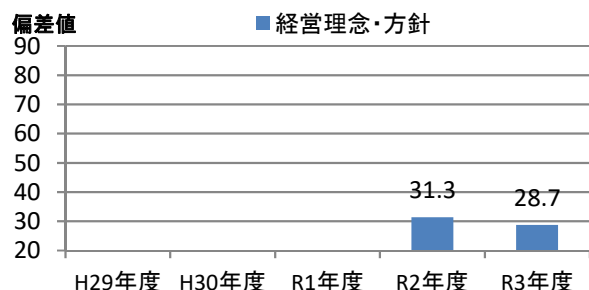
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

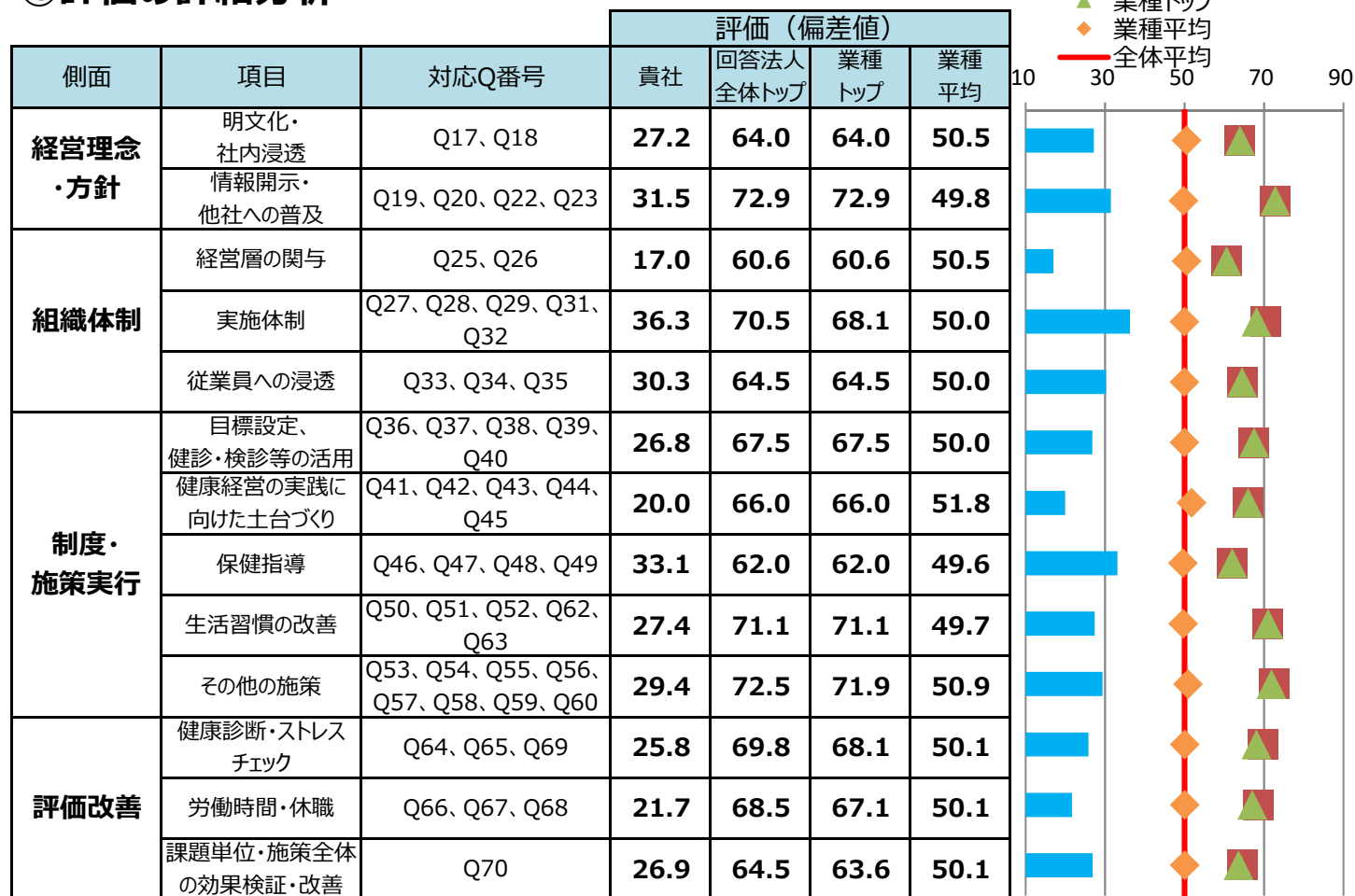
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2451~2500位	2801~2850位
総合評価	-	-	-	29.3(-)	25.7(↓3.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	
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	23.4	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	27.6	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	34.1	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.0	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.7	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	19.4	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	22.2	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	26.3	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	29.5	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	30.0	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

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

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	×
-------------	---

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社システムリサーチ

英文名: SYSTEM RESEARCH

■加入保険者: 関東ITソフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

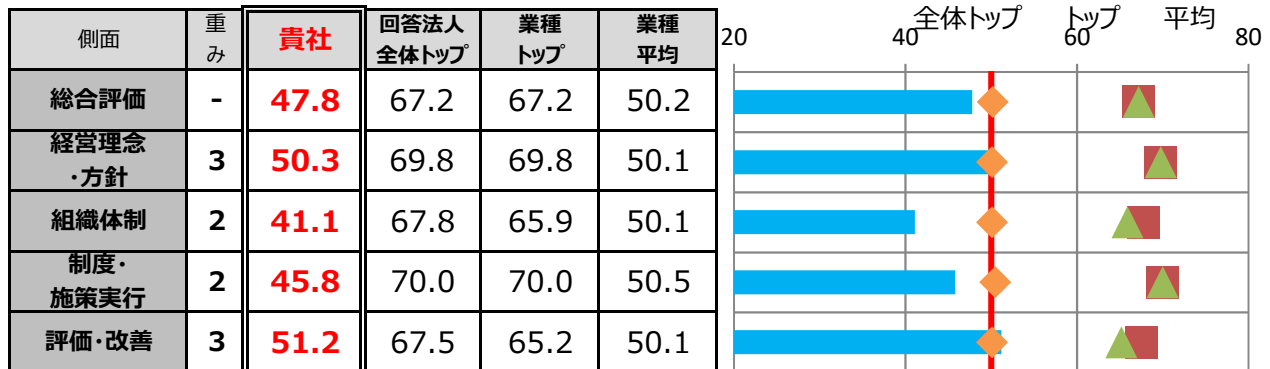
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1801~1850位 / 2869 社中

■総合評価: 47.8 (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



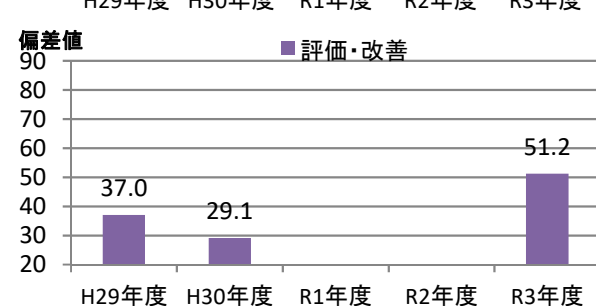
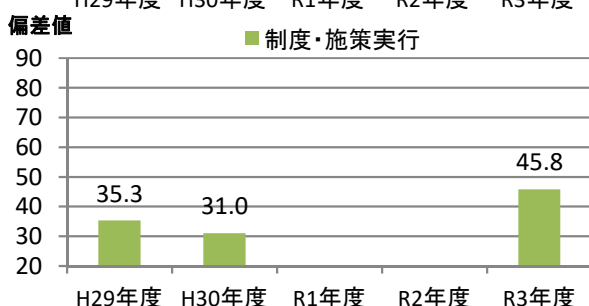
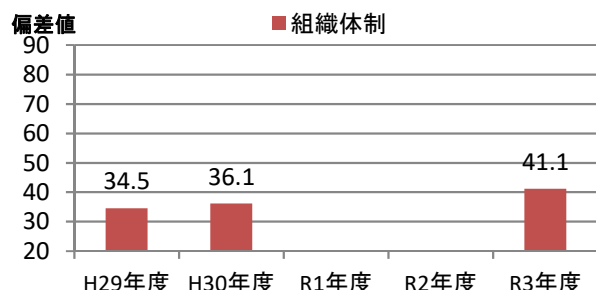
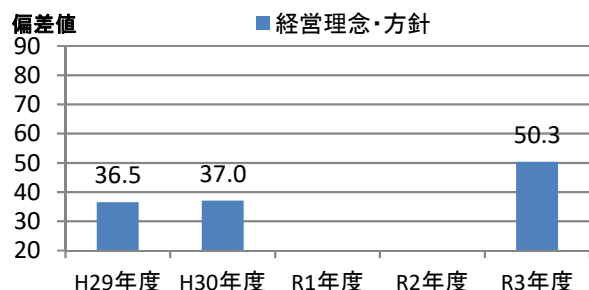
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

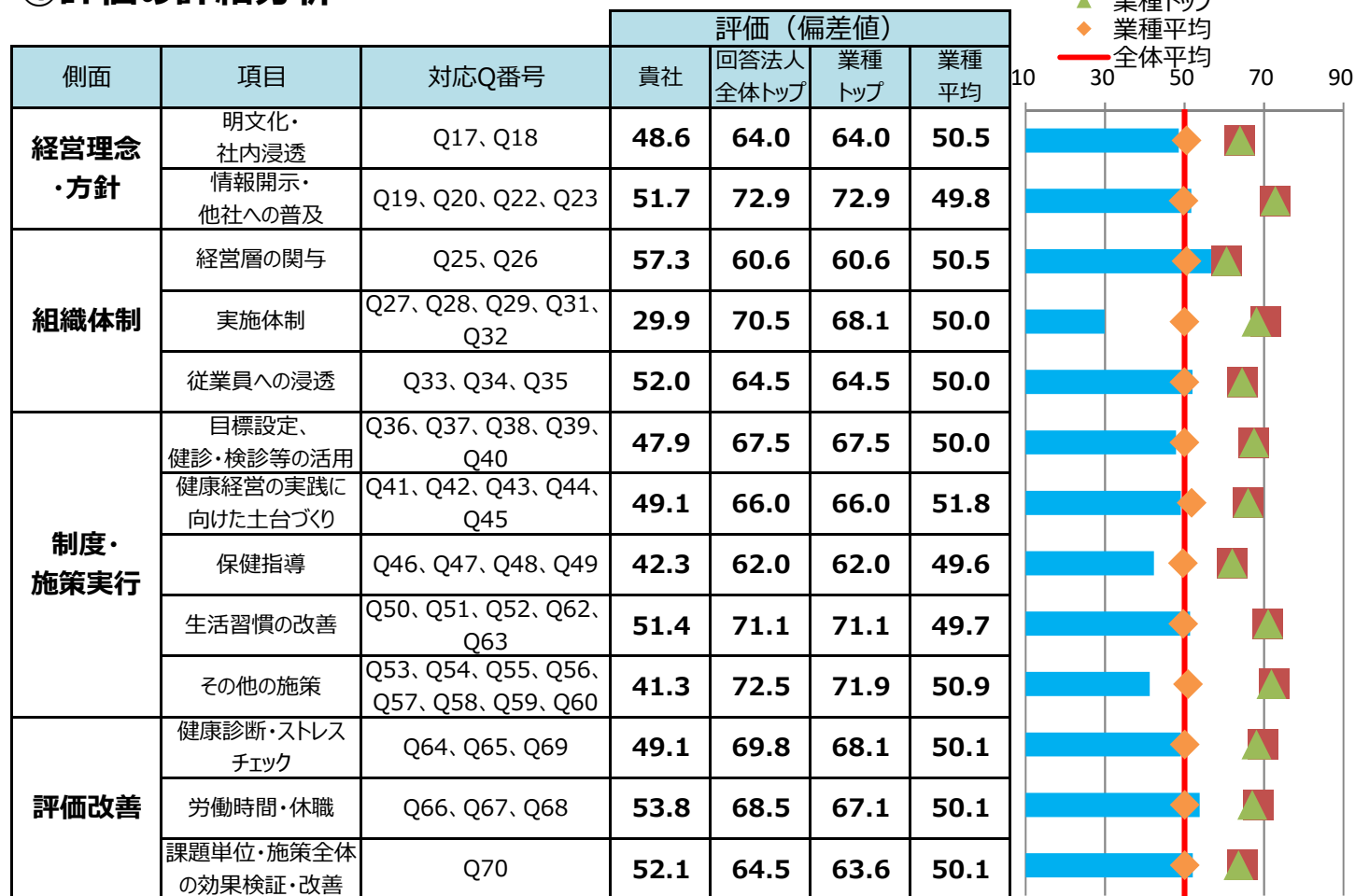
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1101~1150位	1701~1750位	-	-	1801~1850位
総合評価	35.8	33.4(↓2.4)	-	-	47.8(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が心身の健康を維持し活力高く働けるようにすることが、将来的に収益性を高め、企業価値を向上させる上で重要な課題と考えている。
健康経営の実施により期待する効果	従業員一人ひとりの生産性が向上することを期待している。 具体的な指標としては、メンタルヘルス不調による休職者比率を3%以下を継続すること及び、一月当たりの平均残業時間を20時間以内を継続して実現することを目指す。

※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

媒体の種類別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.sr-net.co.jp/sustainability/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.5	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	45.7	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	39.6	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.3	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.1	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.9	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.2	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.8	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	部門別及びグループ別の平均での残業抑制基準は厳守できたが、一部の従業員で長時間残業が発生している。
	施策実施 結果	社員別残業時間を日々確認できる社内システムを公開し、社長通達にて長時間残業の発生の可能性がある場合、部門責任者より適切な改善策を経営会議等で説明するとことを制度化し、2021年6月から実施。
	効果検証 結果	2020年度6月から9月までの長時間残業（80時間超）が5名だったが、2021年度の同じ時期では1名となり削減傾向にある。また、長時間残業が出そうな場合、人事Gへの事前相談が増え、会社全体で残業削減についての意識が高まった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社いい生活

英文名: e-Seikatsu Co.,Ltd.

■加入保険者: 関東ITソフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

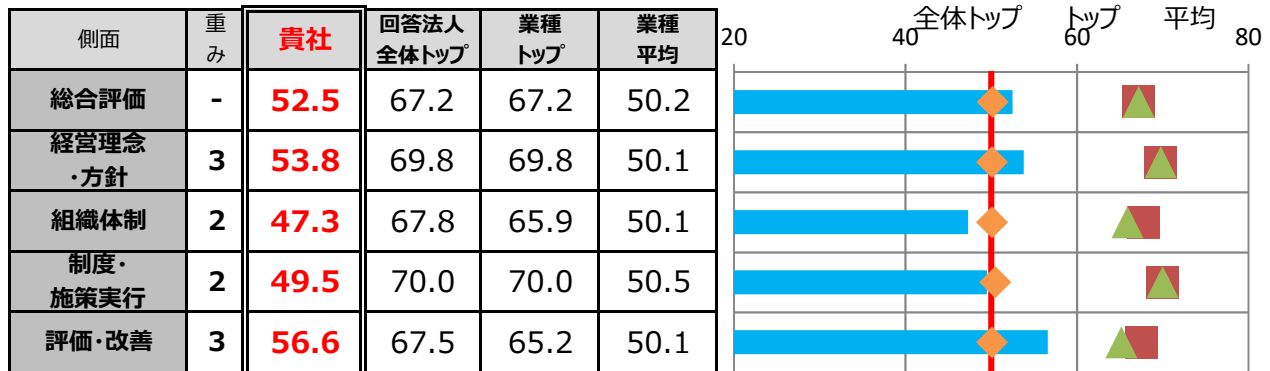
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1251~1300位 / 2869 社中

■総合評価: 52.5 ↑4.8 (前回偏差値 47.7)

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

②評価の内訳



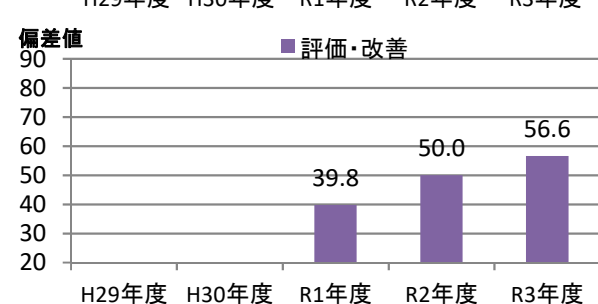
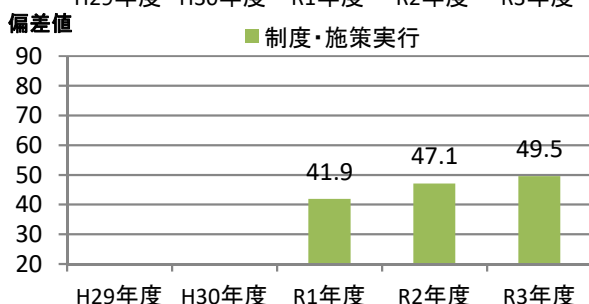
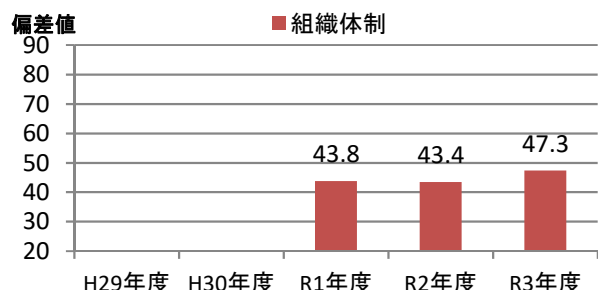
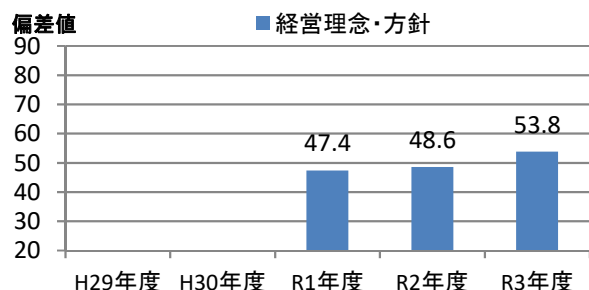
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

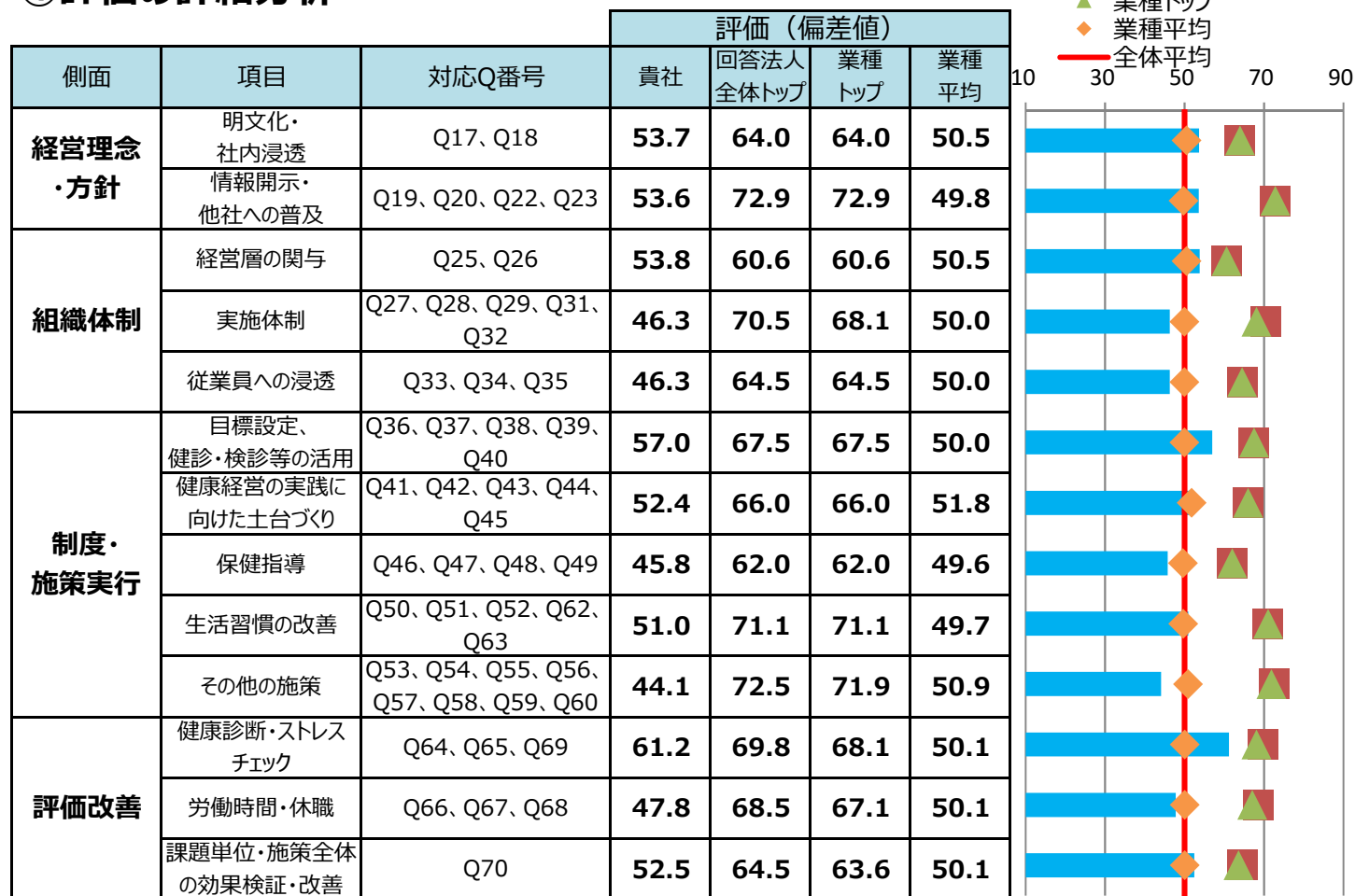
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1701~1750位	1551~1600位	1251~1300位
総合評価	-	-	43.3(-)	47.7(↑4.4)	52.5(↑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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 従業員に心身ともに健康でパフォーマンス良く働いてもらうことの実現が、事業を発展す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	従業員が健康不良により休職することなく、働き続けられることを期待。具体的な指標として、年間の休職者0人を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.e-seikatsu.info/aboutUs/Healthmanagement.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.8	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	53.0	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.3	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.8	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.6	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.6	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.6	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	52.6	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	57.1	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	定期健康診断の結果、再検査・精密検査・要治療の対象となった社員の受診率向上の余地がある。
	施策実施 結果	健康診断結果をデータ化し、該当者に個別に再検査・精密検査・要治療の受診勧奨を実施、受診状況を確認。2019年度の再検査・精密検査・要治療の受診率が20%から、2020年度は56%へ向上した。
	効果検証 結果	社員を対象に行ったアンケートでは、回答者のうち73%が「健診結果から、健康改善のためにどう行動するべきか、自分で判断できる」と回答した。
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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社エヌ・ティ・ティ・データ・イントラマート

英文名: NTT DATA INTRAMART CORPORATION

■加入保険者: エヌ・ティ・ティ健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

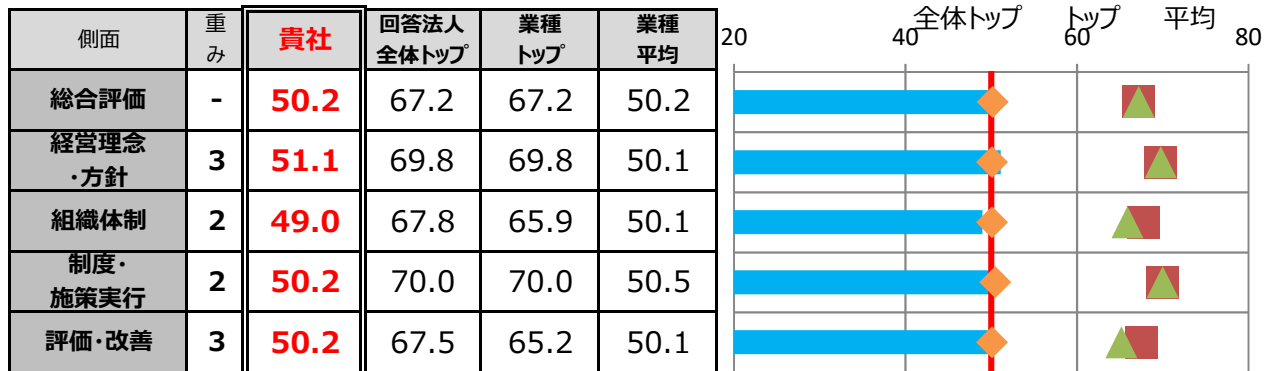
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1551~1600位 / 2869 社中

■総合評価: 50.2 ↑3.4 (前回偏差値 46.8)

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

②評価の内訳



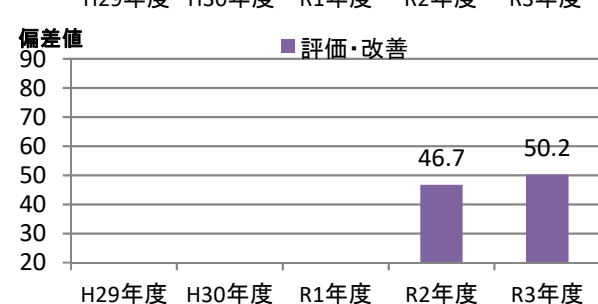
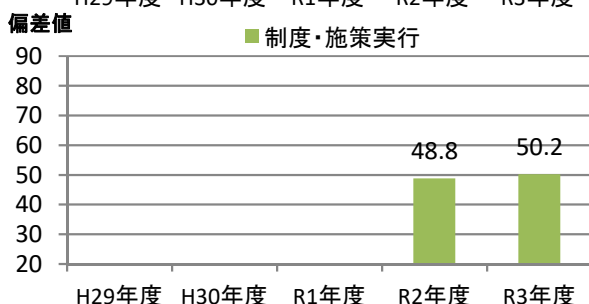
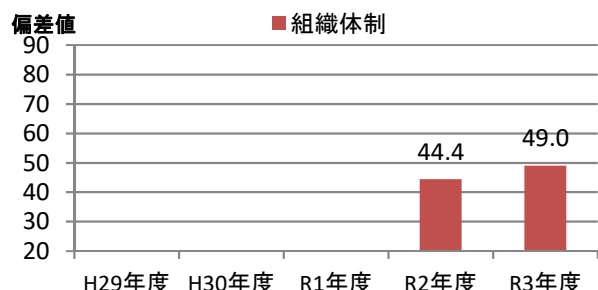
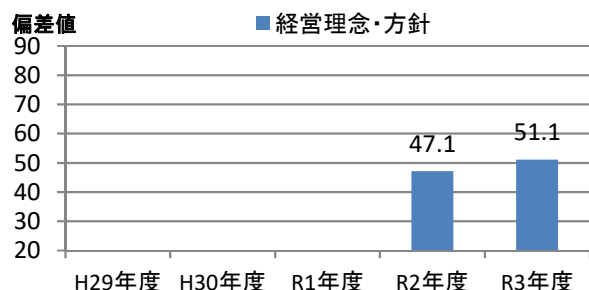
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

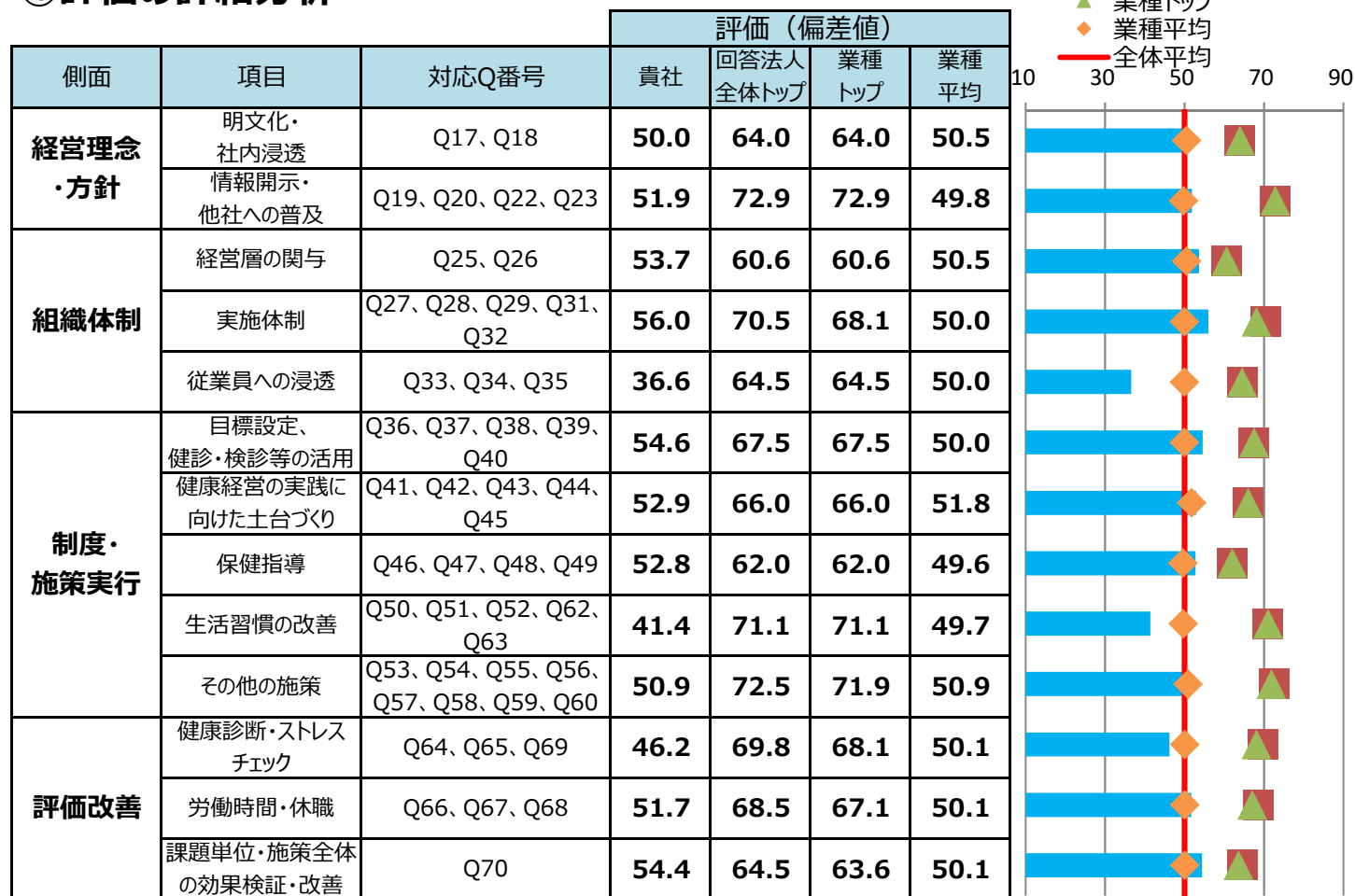
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1601~1650位	1551~1600位
総合評価	-	-	-	46.8(-)	50.2(↑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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 働き方改革などを通じて、総労働時間の削減など労働環境の改善に努めているところではありますが、社員の有所見率の向上、メンタル等の問題も発生しており、このような課題の解決に向けて一層の取り組みが必要な状況です。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康でないと欠勤など就労時間の減少だけでなく、業務効率の低下やミスの誘発など実力が発揮できず、健康経営を推進することで、マンパワーの最大化による生産性の向上が期待できます。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.0	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	46.8	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.6	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.6	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.9	51.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.5	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.9	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	52.6	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	41.2	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	健康診断の結果、有所見率が高いため、従業員の健康に関する意識の向上を目指す。
	施策実施 結果	対象者に対する保健指導の実施（実施率100%）。 その他健康セミナーや全社員が利用可能な健康に関する各種補助を実施して意識向上に努める。
	効果検証 結果	健康診断結果の有所見率の低減及び意識向上については、まだ効果測定前（現在実施中） 再検査や治療等に関するモニタリングを実施中。
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	メンタルヘルスの不調による休職者の数が一定数存在し、休職者が発生すると事業運営に一定の影響があるため。 また、コロナ下でのテレワーク環境でも、社員からコミュニケーションや育成に関して課題が出ており、メンタルヘルスに注意が必要であるため。
	施策実施 結果	希望者への産業医面談の実施（希望者への実施率100%） ストレスチェック結果の部門分析結果の共有と弱みへの対応 その他、メンタルヘルス研修の実施、コミュニケーション方法の指導等
	効果検証 結果	ストレス度偏差値：B+ 51.4（2.4p改善）（※50以下の割合：38.0%/41.2%（3.2%改善）） ※仕事の負担：52.5 / 50.5（2.0p改善） ※仕事の資源（部署）：57.3 / 56.0（1.3p改善） ※仕事の資源（事業場）：54.7 / 52.9（1.8p改善） 高ストレス該当者：10.8%/18.4%（7.6%改善）

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ネオジャパン

英文名: NEOJAPAN Inc.

■加入保険者: 神奈川県情報サービス産業健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

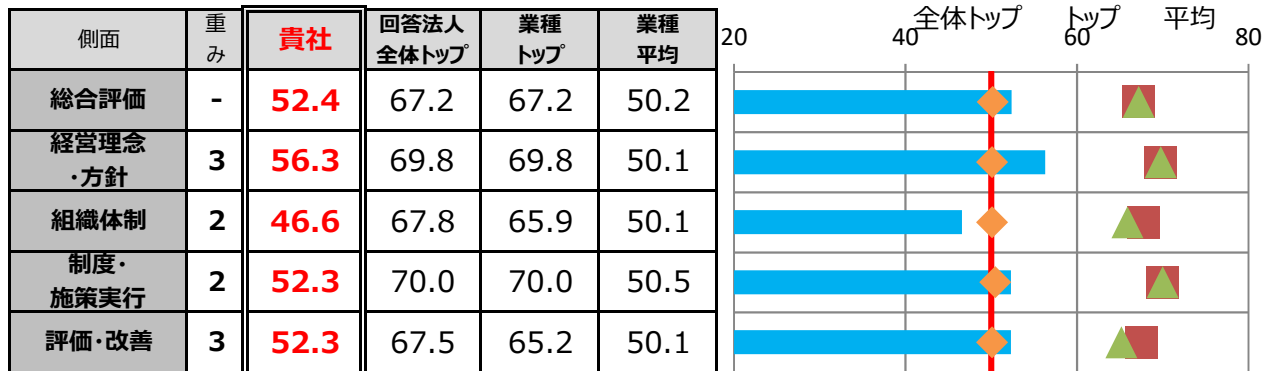
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1251~1300位 / 2869 社中

■総合評価: 52.4 ↓0.1 (前回偏差値 52.5)

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

②評価の内訳



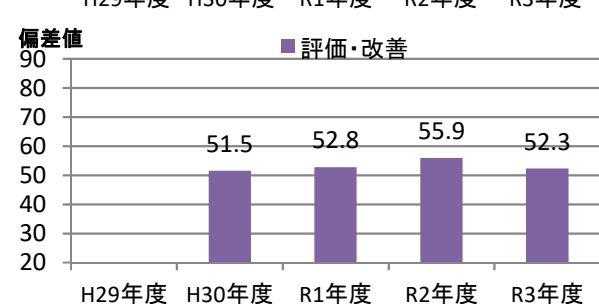
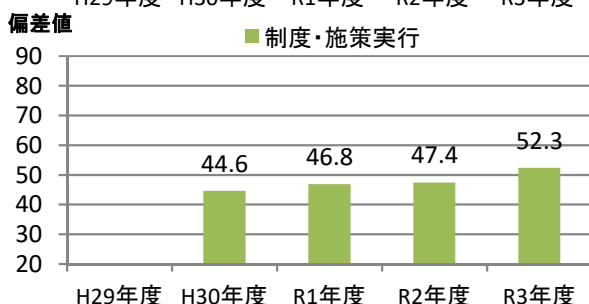
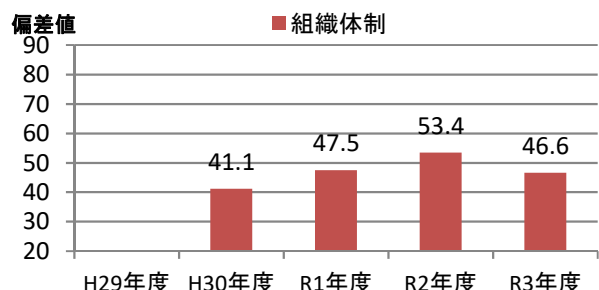
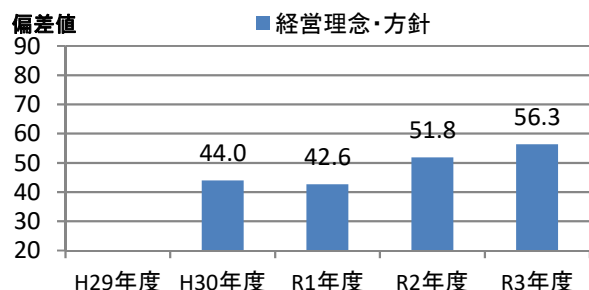
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

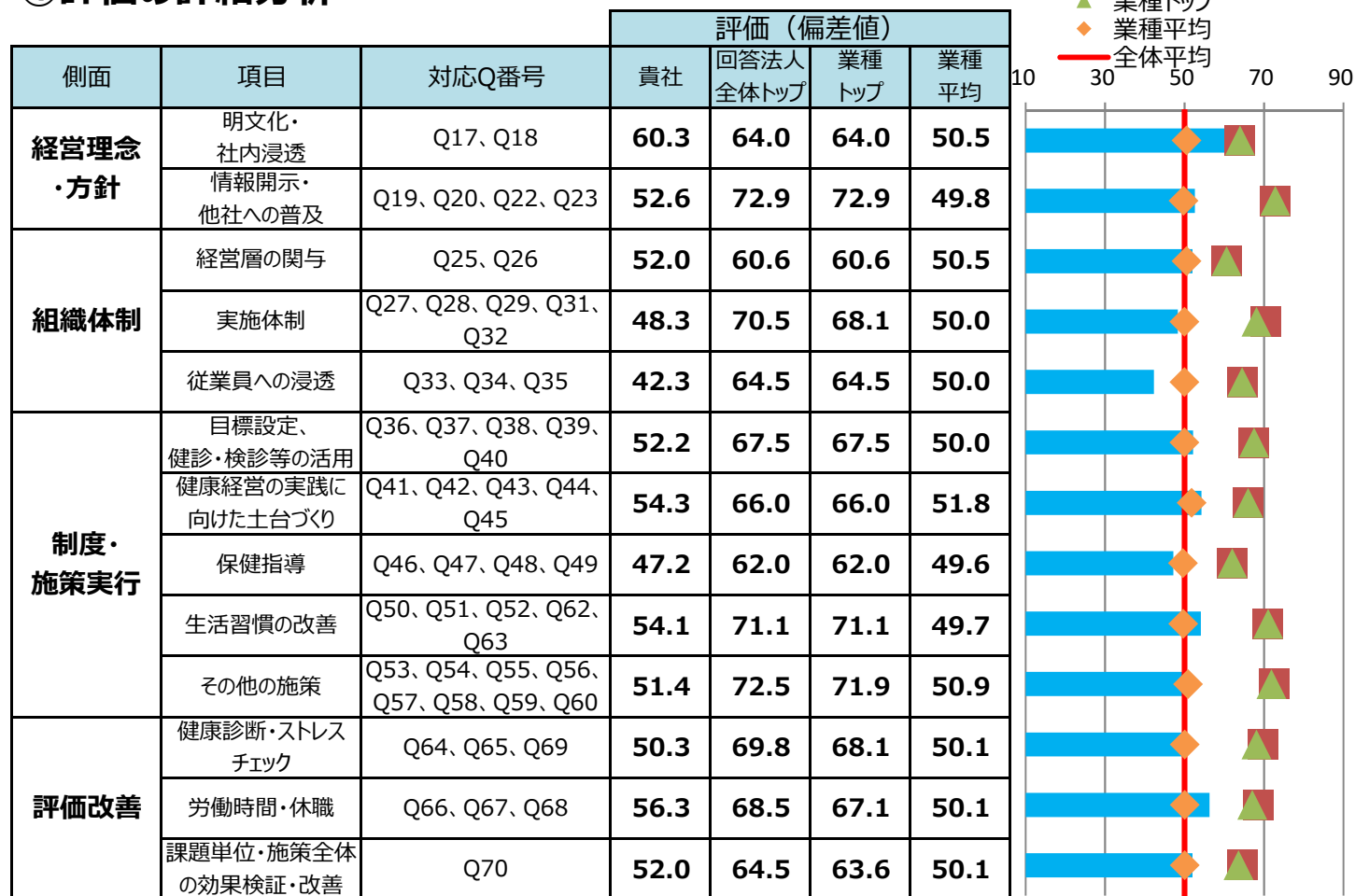
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1251~1300位	1451~1500位	1101~1150位	1251~1300位
総合評価	-	45.1(-)	47.5(↑2.4)	52.5(↑5.0)	52.4(↓0.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 働く場所や子育ての場所にとらわれないライフスタイルの支援。健康的で生産的な働き方の実現実践
健康経営の実施により期待する効果	「それぞれが自由なライフスタイルを形成できる社会の実現」 従業員の能力開発、多様な人材の活躍支援、健康経営等の推進等を実行し、サステナブルな基盤づくり

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://neo.co.jp/sustainability/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.4	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	49.2	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.4	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.6	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.9	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.6	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.2	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	52.6	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	51.4	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	コロナウイルスが猛威を振るう状況下で、感染症・感染対策についての正しい知識を各自が持ち、感染対策を徹底して行うことが必須である。 発熱者が出た場合、出社禁止となり、感染状況の確認や濃厚接触者の特定などが必要となることからコロナウイルス以外のインフルエンザ等への対策も今まで以上に求められている。
	施策実施 結果	産業医による感染症についての勉強会を行い感染対策について講義を受けた。オンライン参加も可能とし、社員への啓蒙用インフォメーション掲示や予防接種の費用補助を行った。
	効果検証 結果	勉強会への参加者はオンライン参加を含め25名ほどであった。社内での感染対策に積極的に取り組む姿勢が見られるようになった。昨年度のコロナウイルス感染者/インフルエンザ感染者ともに0名に抑えることができた。
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	コロナウイルス感染対策の一環としてテレワークを行うにあたり、環境整備の為に従業員の負担が増えている。
	施策実施 結果	コロナ対策支援金として、全従業員に一律10万円の給付を行った。
	効果検証 結果	ヒアリングの結果、テレワークを快適に行うための家具・モニターの購入などを行い環境整備に役立てたとの報告を受けている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ランドコンピュータ

英文名: R&D COMPUTER CO.,LTD.

■加入保険者: 東京都情報サービス産業健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

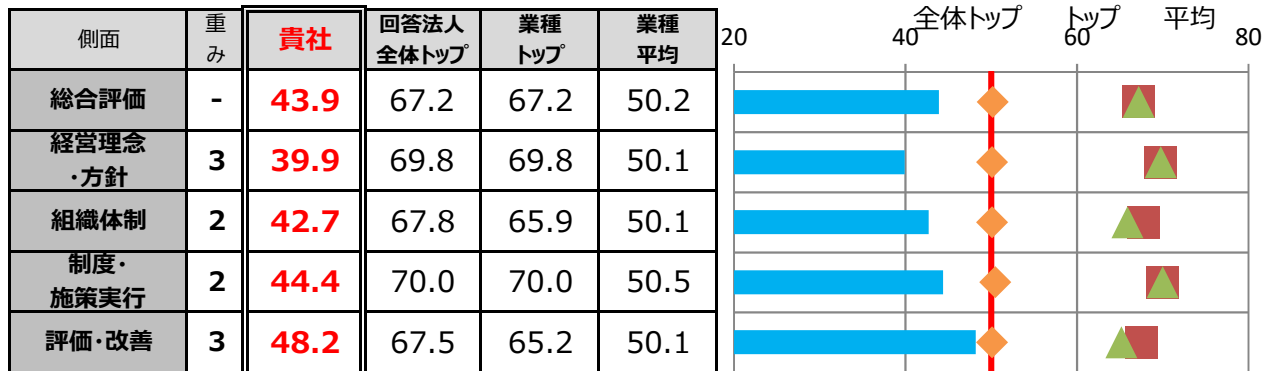
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2151~2200位 / 2869 社中

■総合評価: 43.9 ↓0.1 (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



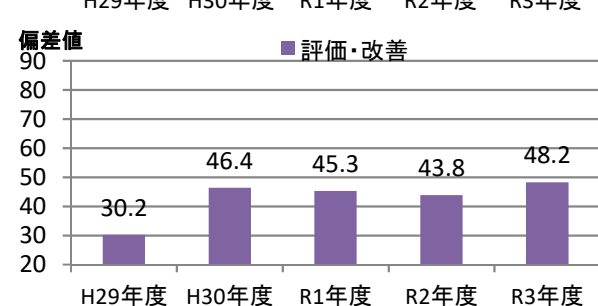
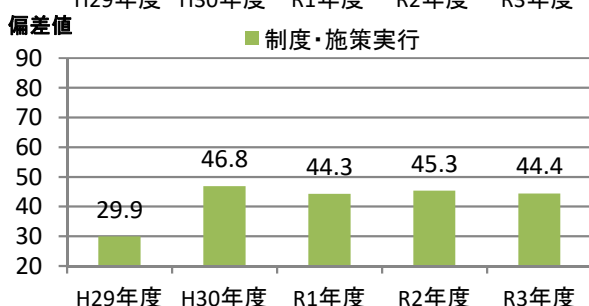
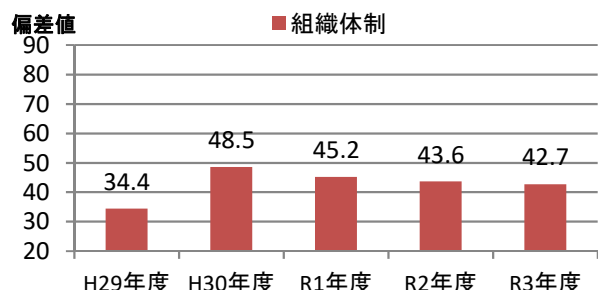
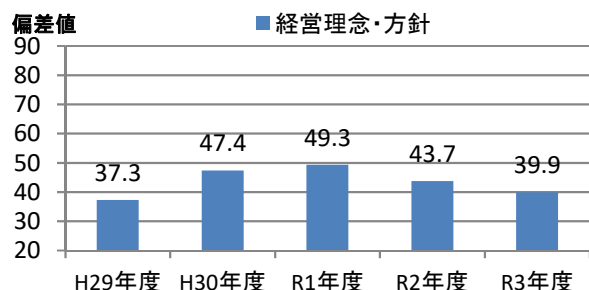
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

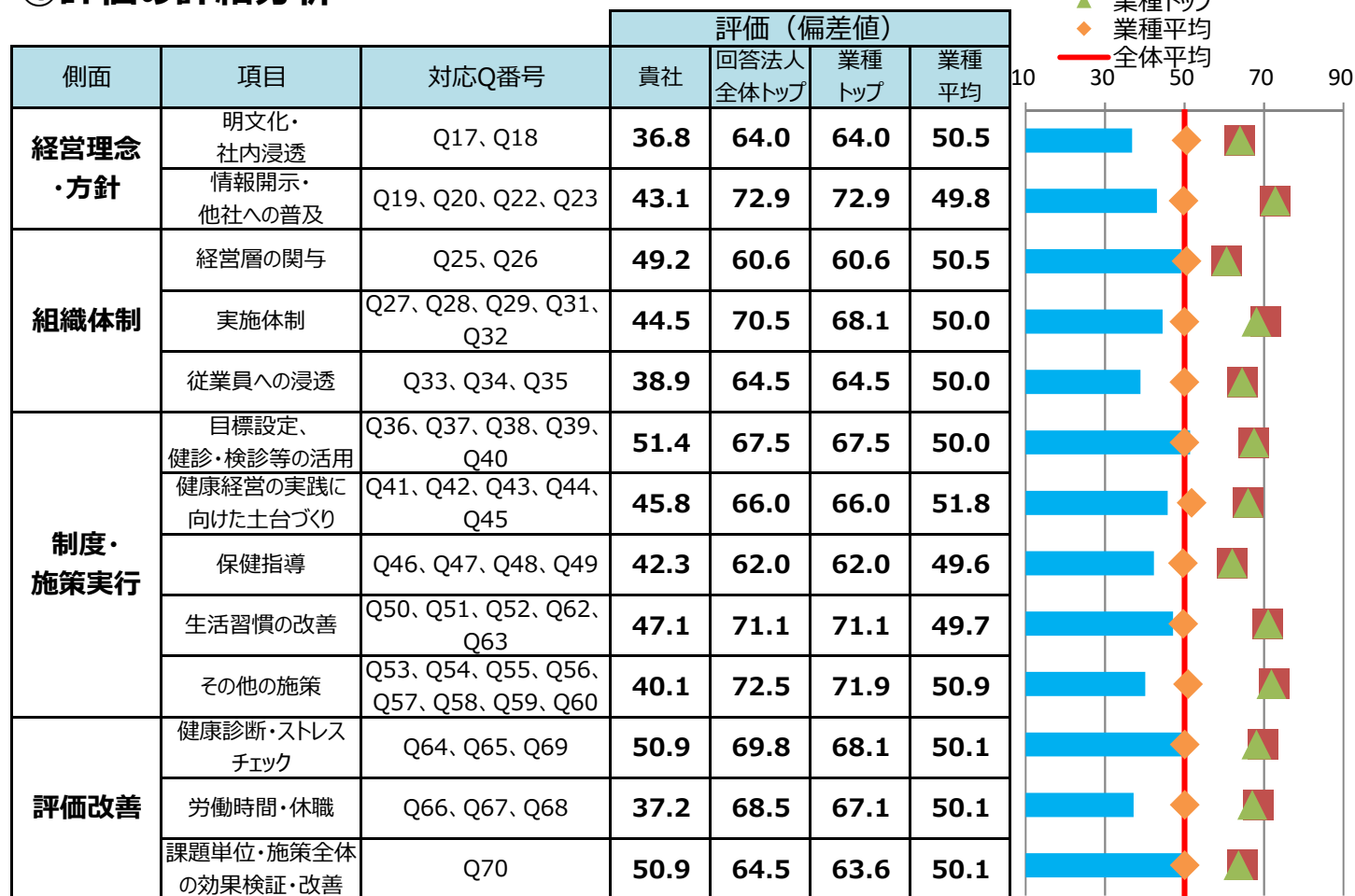
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1151~1200位	1151~1200位	1501~1550位	1801~1850位	2151~2200位
総合評価	33.1	47.2(↑14.1)	46.3(↓0.9)	44.0(↓2.3)	43.9(↓0.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.rand.co.jp/corporate/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	42.5	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	48.0	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.0	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.7	50.2	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	46.0	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	40.7	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.3	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.6	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.3	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	システム開発業務の技術者は深夜の作業も発生することがあり、睡眠不足などの健康被害が懸念される。また、睡眠不足からストレスや神経系にも影響がでることが予想される
	施策実施 結果	在宅勤務実施の強化 ※出勤率を通常の30%以下（平均2日／週以下）とする。 前後2時間までの時差出勤を可とし、適正な睡眠時間を確保しやすくする。
	効果検証 結果	現時点では健康診断結果等への定量的な効果はまだ出ていないが、産業医による全社員を対象とするアンケートをとり、在宅勤務をしていない社員はストレス指数が15.5に対し完全に在宅勤務をしている社員のストレス指数は14.0となっている。 産業医の分析結果によると生活習慣は2年間で改善しており、特に睡眠時間の増加が認められる。
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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社オークネット

英文名: AUCNET.INC

■加入保険者: オリентコーポレーション健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

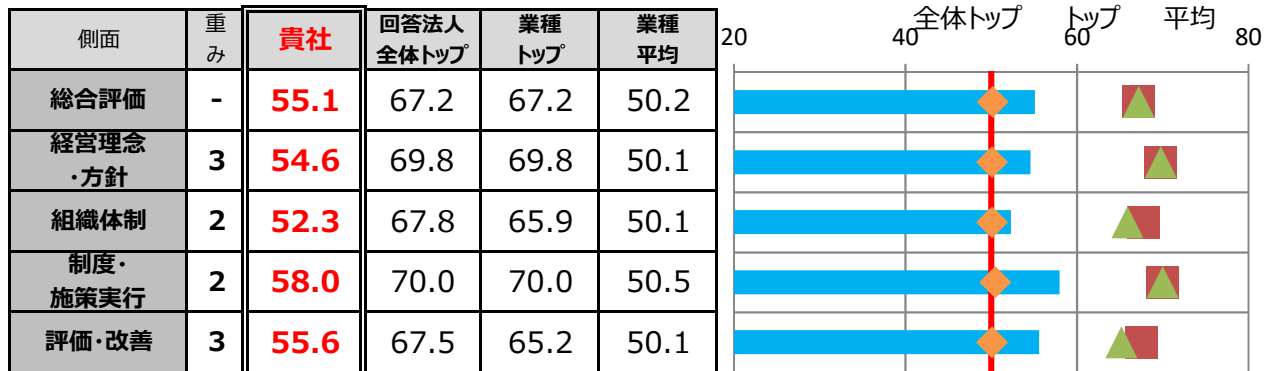
①健康経営度評価結果

■総合順位: 901~950位 / 2869 社中

■総合評価: 55.1 ↑0.6 (前回偏差値 54.5)

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

②評価の内訳



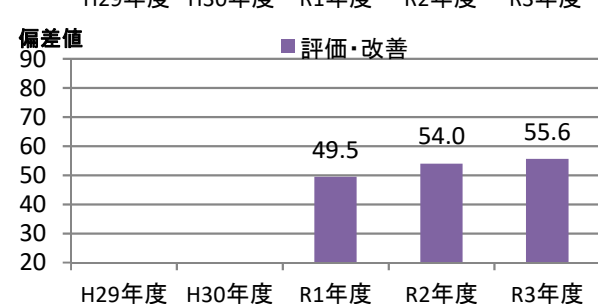
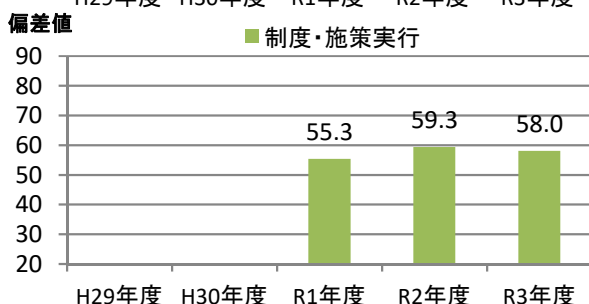
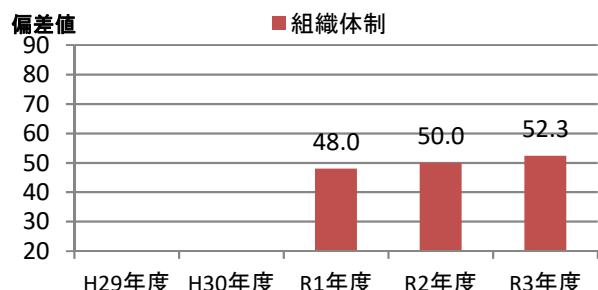
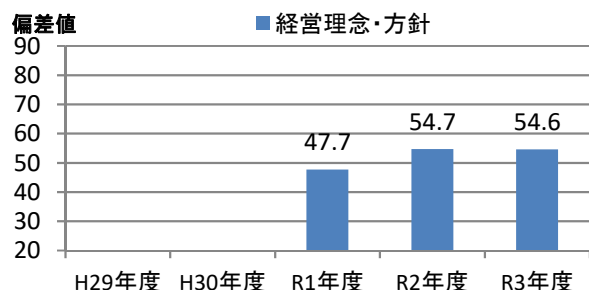
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

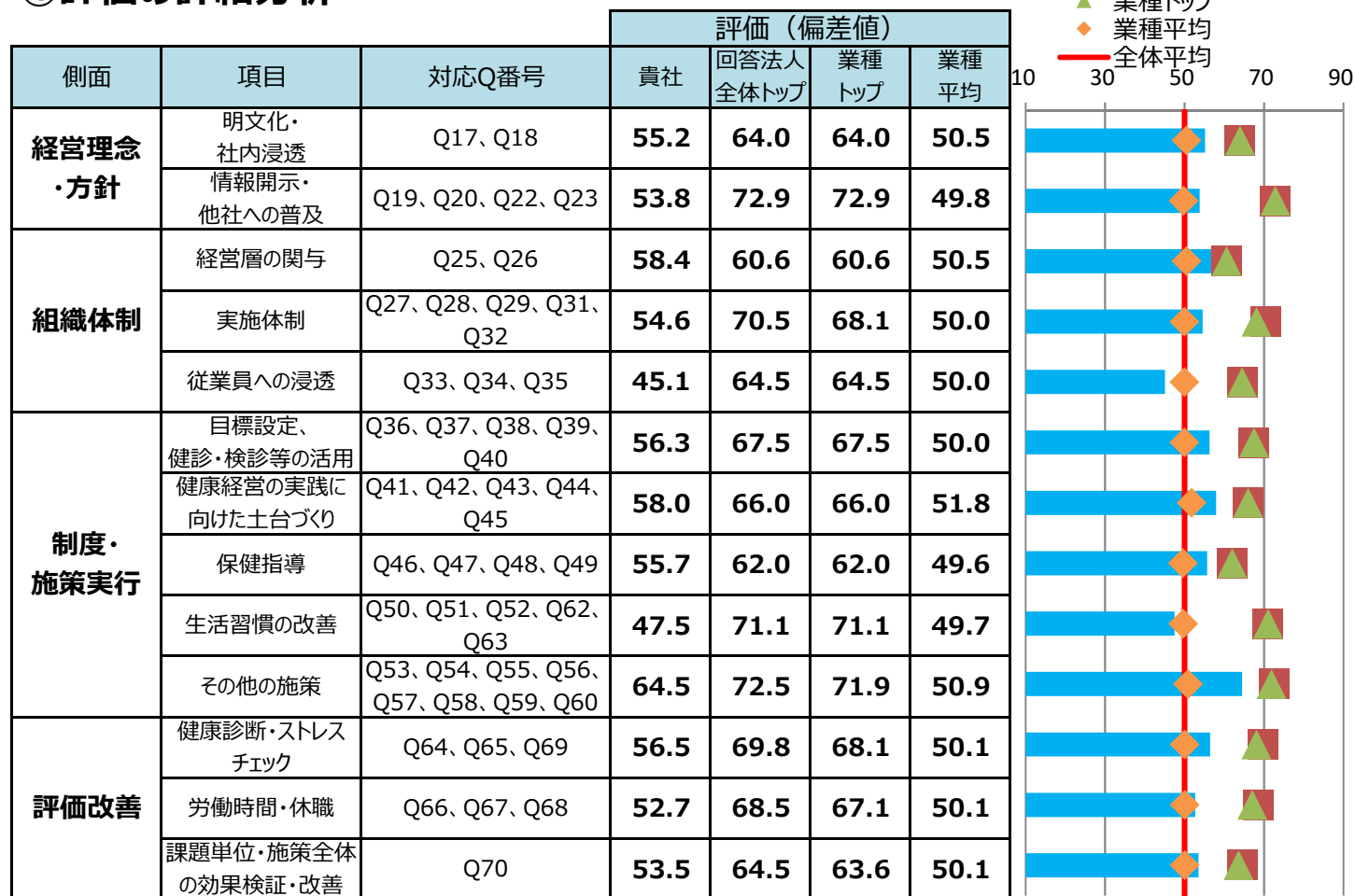
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1251~1300位	901~950位	901~950位
総合評価	-	-	49.8(-)	54.5(↑4.7)	55.1(↑0.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 事業活動を推進するうえで重要である人財の確保について、当社では女性の従業員が約25%と比較的少なく、平均勤続年数も男性が約14年なのに対し、女性や約8年と短いことから、女性従業員の定着を課題とする。
健康経営の実施により期待する効果	様々なライフステージの女性にとって働きやすい職場づくりを進めること、働き方を柔軟に選択できる制度をつくることで、女性の平均勤続年数を12%に高めることを目指す。合わせて、既に取得している「えるぼし（女性活躍）」「くるみん（育児支援）」の認証について、ワンランク上の「プラチナえるぼし」「プラチナくるみん」の取得を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.4	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	56.9	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.9	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.1	50.2	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	69.3	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.2	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.0	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	52.6	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	43.9	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	コロナ禍で出社制限がある中で、従業員間のコミュニケーションの取り方にも変化があった。顔を合わせる機会が減り、従業員間のコミュニケーション低下を危惧する声が社内に広まってきたこともあり、解決策が必要である。
	効果検証結果	Slack導入一か月後アンケートの結果によると、導入によりコミュニケーションが活性されたと思う従業員が約65%、他部署とのコミュニケーションが向上したと思う従業員が約53%、社内のコミュニケーションツールとしてEmailより便利だと感じた従業員が約82%となり、コミュニケーションの促進に大きく貢献したと考えられる。
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	当社の従業員の喫煙率は37.7%と数値が高く、中でも役員に喫煙者が多いことから、喫煙率低下の取り組みを行うことは非常にハードルが高かった。しかし喫煙の健康リスクは周知の通りであり、喫煙率低下に向けた改善が必要である。
	効果検証結果	当社オリジナルの禁煙セミナーを実施し、合わせてアンケートによる従業員の意識調査も行った。 約30%の従業員がセミナーに参加、アンケート回答をし、全員が喫煙率低下に向けた施策について自身の意見を述べたことで、会社が重い腰を上げ本格的に禁煙施策に取り組むきっかけにすることができた。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社オロ

英文名: oRo Co., Ltd.

■加入保険者: 関東ITソフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

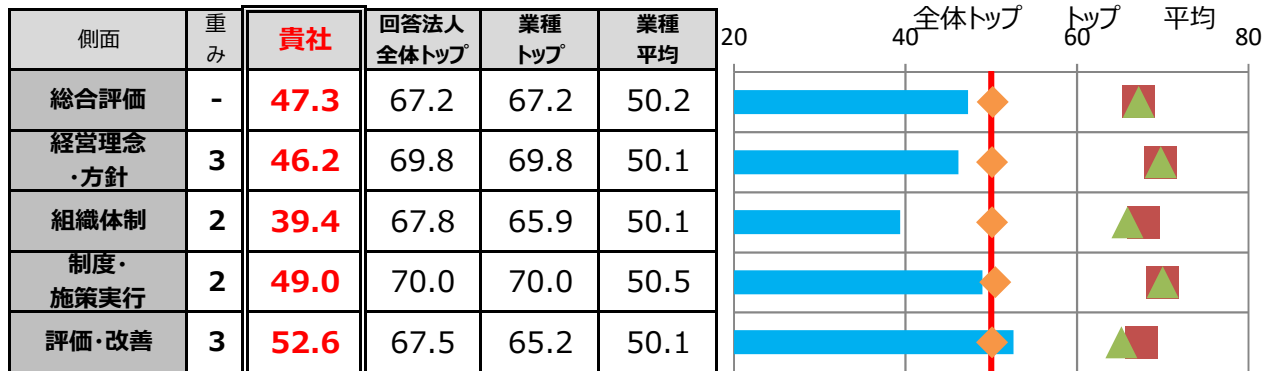
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1851~1900位 / 2869 社中

■総合評価: 47.3 ↑6.7 (前回偏差値 40.6)

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

②評価の内訳



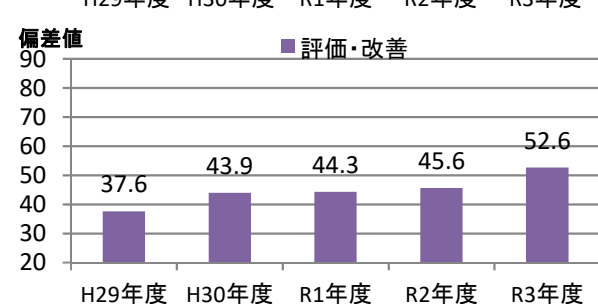
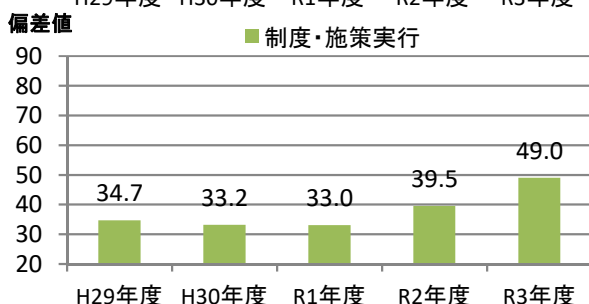
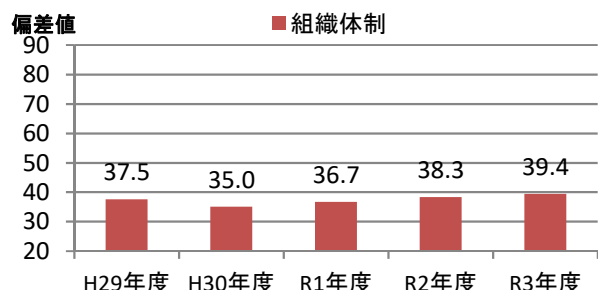
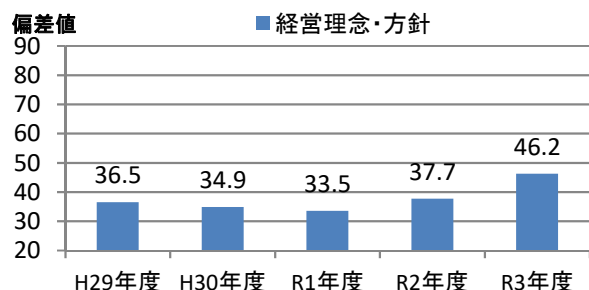
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

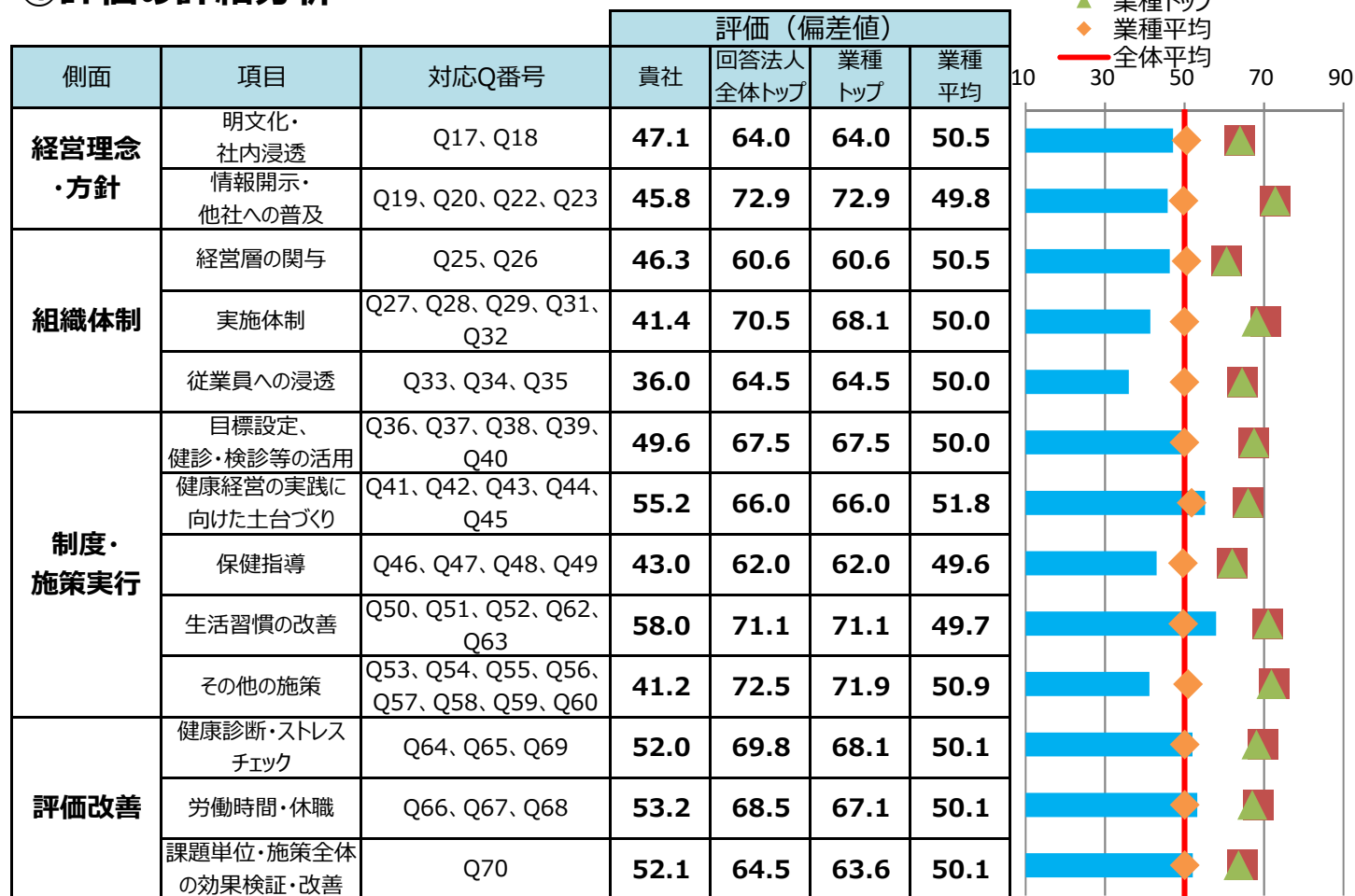
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1101~1150位	1601~1650位	2001~2050位	2051~2100位	1851~1900位
総合評価	36.4	36.2(↓0.2)	37.3(↑1.1)	40.6(↑3.3)	47.3(↑6.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が安心して業務に取り組むことができ、経営理念を実現するためには、従業員の心身両面の健康維持・増進は欠かすことのできない重要な取り組みの一つである。 従業員一人ひとりが個性や能力を最大限に発揮できない状況がある場合、それを解消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	従業員全員が当社で業務にあたる中で自己実現に近づくことが期待する効果である。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.oro.com/ja/corporate/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	53.7	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	47.4	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	42.2	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.1	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.0	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.9	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.0	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.9	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	64.3	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	全社の残業時間は年々減少傾向であるが、社会的に働き方改革が加速していることを受け、さらなる労働環境改善を図り、社員の心身の健康を増進することが課題である。
	施策実施 結果	残業時間が目標値より増加傾向である社員に定期的によりマインドメールを送り、該当社員の管理者にも実情を共有し改善を促した。
	効果検証 結果	取り組みを行った結果、2020年度の全社平均残業時間は19.0時間となり、2019年度と比較し1時間の短縮となった。ただし残業時間の多寡は組織によって偏りがあるため、その是正も含めて今後の課題となる。
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	コロナによるリモートワークが普及したことを受け、出社機会が減った分従業員の運動習慣が減ってしまった。運動不足による不健康を回避するためにも、運動習慣を意識的に創ることが課題である。
	施策実施 結果	月間1日あたり平均歩数が8,000歩を超えた人を対象に「健康促進手当」を新設。また5月と10月にウォーキングイベントを実施した。
	効果検証 結果	それぞれが自分の日々の歩数に自覚的になることで、自身の運動習慣を意識するようになった。また、5月の参加率が20%台だったのに対し、10月の参加率が30%台を記録し、運動習慣を意識している人が増えている結果となった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 勤次郎株式会社

英文名: Kinjiro Co.,Ltd

■加入保険者: 全国健康保険協会愛知支部

上場

■所属業種: 情報・通信業

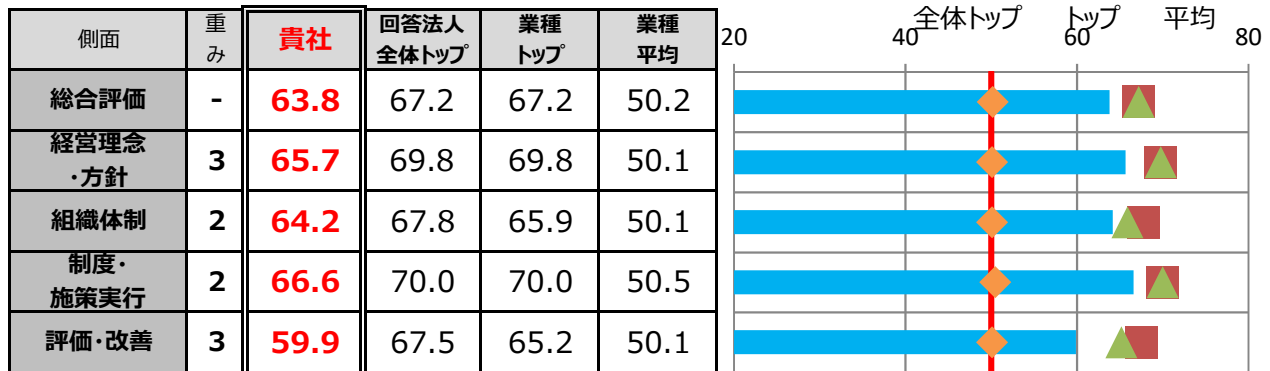
①健康経営度評価結果

■総合順位: 51~100位 / 2869 社中

■総合評価: 63.8 ↓0.4 (前回偏差値 64.2)

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

②評価の内訳



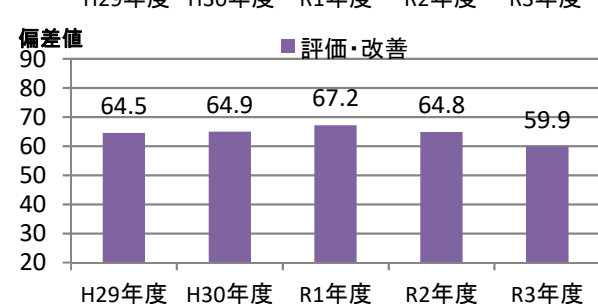
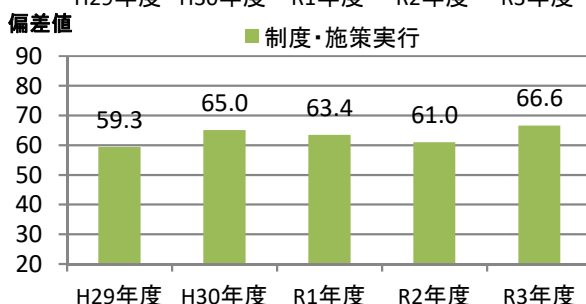
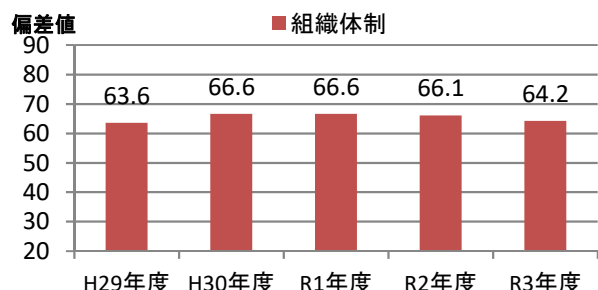
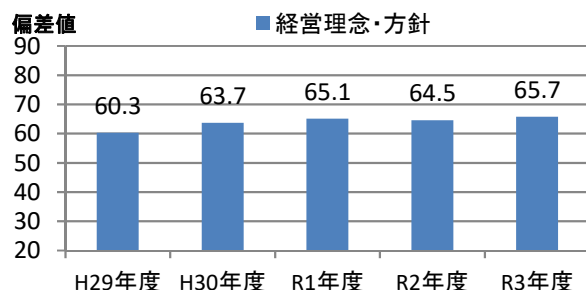
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

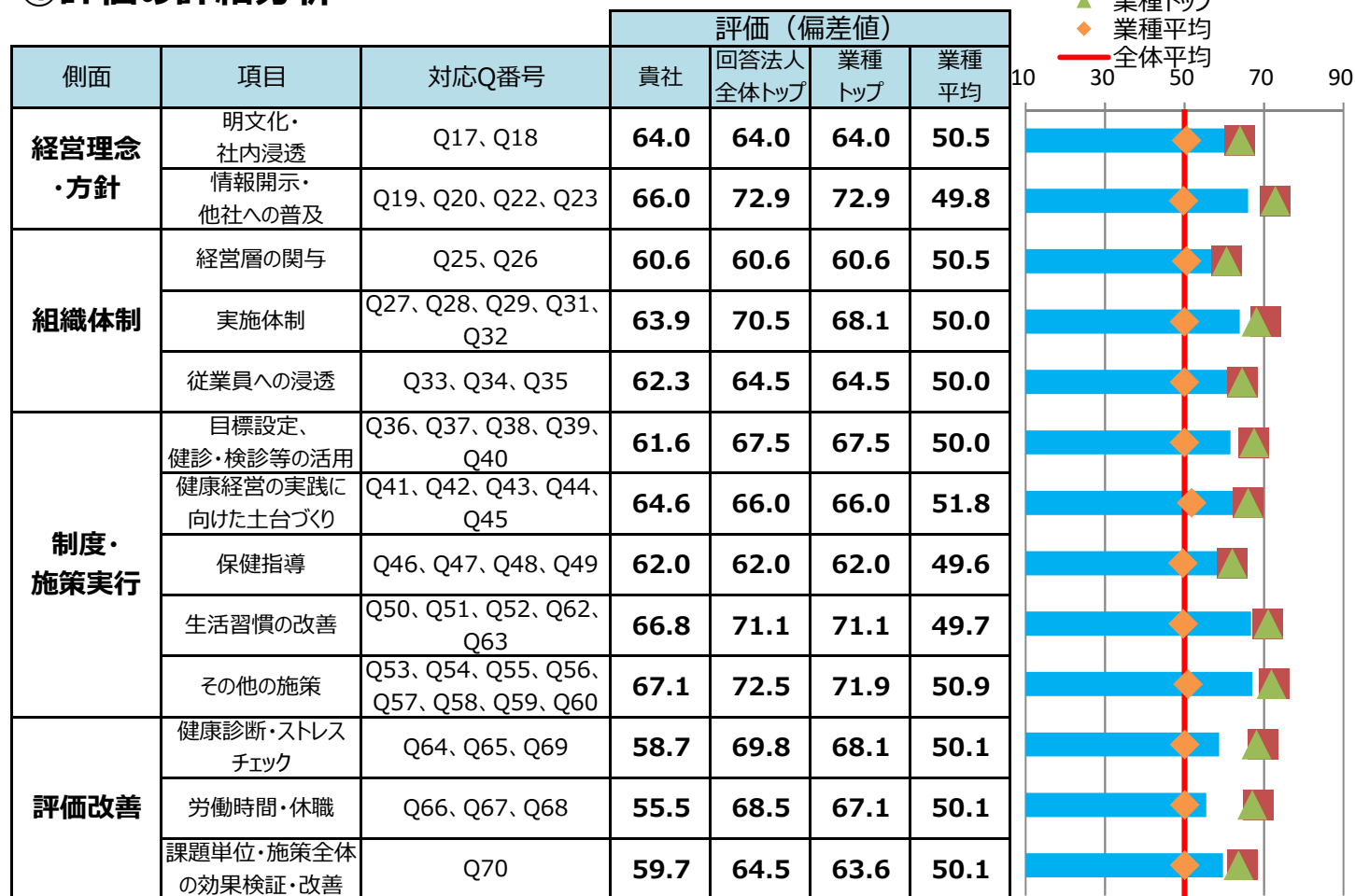
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	51~100位	1~50位	51~100位	51~100位
総合評価	61.5	64.9(↑3.4)	65.7(↑0.8)	64.2(↓1.5)	63.8(↓0.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 2020年度の売上は、前年と比較して、営業利益が約132%増加したが、従業員の構成は、30歳未満が約45%であるが、病気を未然に予防し、従業員が長く健康で働いて頂く、また業務経験や知識を早く身に付けられるよう、従業員同士がコミュニケーションが取れる環境（職場、研修、コミュニケーション活動）を提供し、早くノウハウや技術を身に付け、より高いレベルで生産性を向上させることが大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員がより健康で、パフォーマンスを向上させることを期待している。健康促進の施策や職場環境改善、研修を実施し、ワークエンゲージメント指標の改善を行う。具体的な指標として、2025年度迄には、プレゼンティーズムを76.6%から80%以上になることを目標とし、生産性の向上を図りたいと考えている。将来を担える社員を早く育成していく効果も期待している。

※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

媒体の種類別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.kinjiro-e.com/sustainability

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.8	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	62.8	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.1	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.3	50.2	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	83.8	51.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.1	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.4	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.0	52.6	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	69.3	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	社員の健康維持を目的に、2019年度から運動や健康診断の結果に応じて健康ポイントを付与し、賞与として還元する取り組みを開始した。しかし2019年の参加率は70.1%という結果であり、全社員が参加できるよう普及率を高める必要があると考えた。
	施策実施結果	ポイント付与条件の見直しを行った。2019年度は健康診断の結果がC～D判定だった項目がA判定になると付与対象だったが、2020年度はA判定だった項目をA判定に維持しても付与されるように改訂した。
効果 検証 ②	効果検証結果	2019年度と比較して、参加人数は114%増加した。一人当たりの平均付与金額は、132%の増加となった。A判定の維持によってポイントを獲得した社員は114名であり、健康の維持ができていたり、社員の健康への関心が高まっていること、モチベーションを維持していることを実感している。
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	残業時間は徐々に増加傾向であった。ストレスチェックにおいても高ストレス者が増加しており、残業時間の削減によってワークライフバランスを是正する必要があると考えた。
効果 検証 ③	施策実施結果	2020年10月から12月にかけて、ノー残業キャンペーンを実施した。各本部の本部長が社員の業務内容を再考し、残業せずに帰宅できるよう配分した。外注を増やし、担当業務の見直しも行った。
	効果検証結果	2020年度の平均月間総労働時間は163時間に減少した。また、ストレスチェックの結果を比較すると42尺度中24項目で改善が見られた。特に身体的負担度が5.1%改善しており、社員の年間平均歩数も191%増加していた。残業時間の削減によって余暇活動の時間が生まれ、社員の運動量が増加するという結果になった。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社プロトコーポレーション

英文名：PROTO CORPORATION

■加入保険者：東京広告業健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

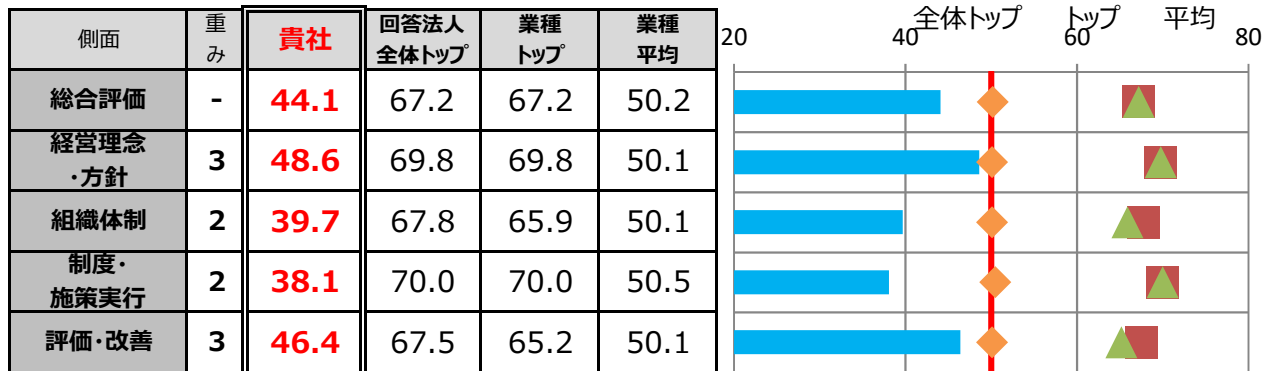
①健康経営度評価結果

■総合順位： 2151～2200位 / 2869 社中

■総合評価： 44.1 (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



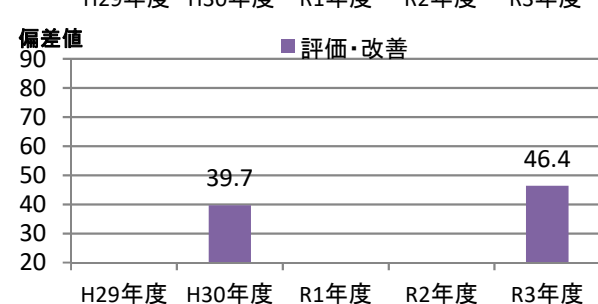
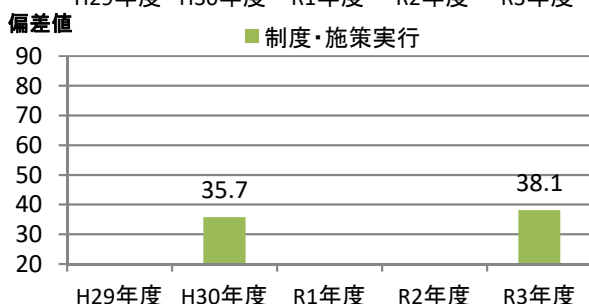
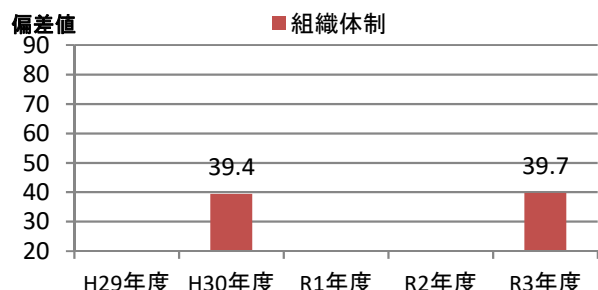
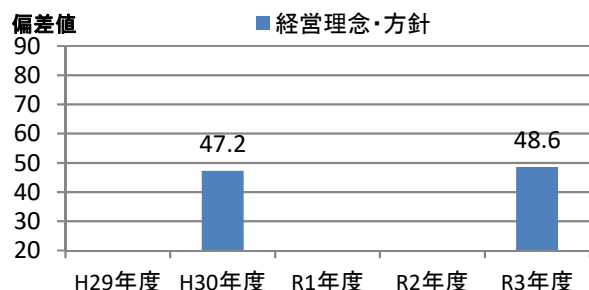
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

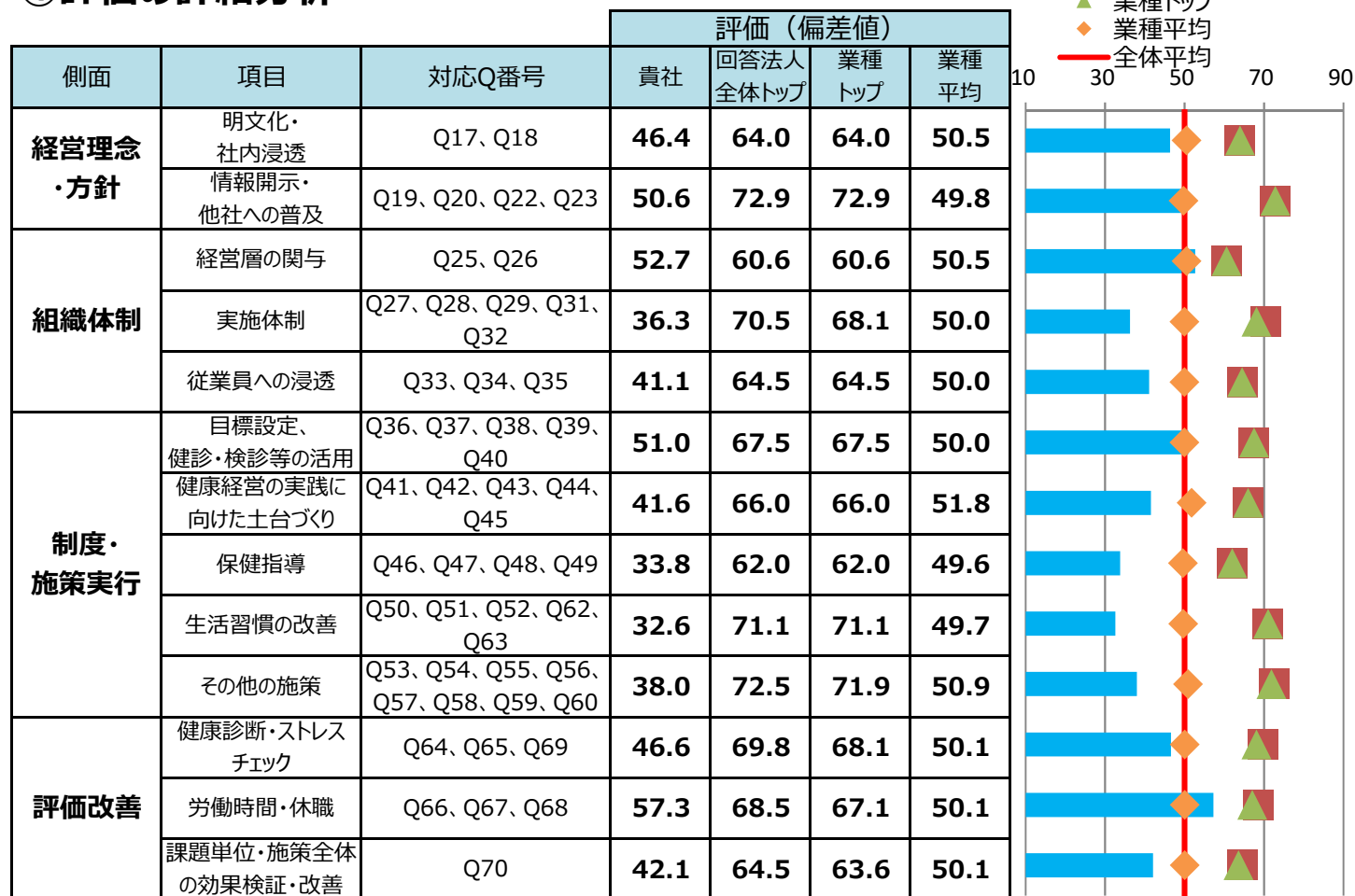
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1401～1450位	-	-	2151～2200位
総合評価	-	40.7(-)	-	-	44.1(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備を目指している中、所定外労働の時間が長い為、それらを改善していきたいと考えている。各部署において業務効率化に向けた行動計画の見直しを行い、その進捗管理を徹底することで全社10%の削減を目指す。
健康経営の実施により期待する効果	各部署にて適正な業務アサインや業務改革（DX）を通じて、業務効率化を実施することで、所定外労働時間を10%オフを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.proto-g.co.jp/proto/general.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	38.1	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	41.0	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.3	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	35.3	50.2	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	39.6	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.9	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.7	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	35.8	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	39.6	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	感染症の予防として、インフルエンザ予防のワクチン接種者が少ないことが課題であった。社員へアンケートを実施し、インフルエンザのワクチンを接種する上での懸念点を聞いたところ「自ら病院へ予約して受けに行くこと」といった回答が多くを占めた。
	施策実施 結果	そこで社内での集団インフルエンザ予防接種を開催し、接種希望者にとって手軽に受けられるような工夫を行った。
	効果検証 結果	その結果、前年よりも1.5倍ほどに接種者を集めることができ 後日行ったアンケートでは、社員による接種への手間がかからないことなど、 高い満足度を集めることができた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	×
-------------	---

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社野村総合研究所

英文名：Nomura Research Institute

■加入保険者：野村証券健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

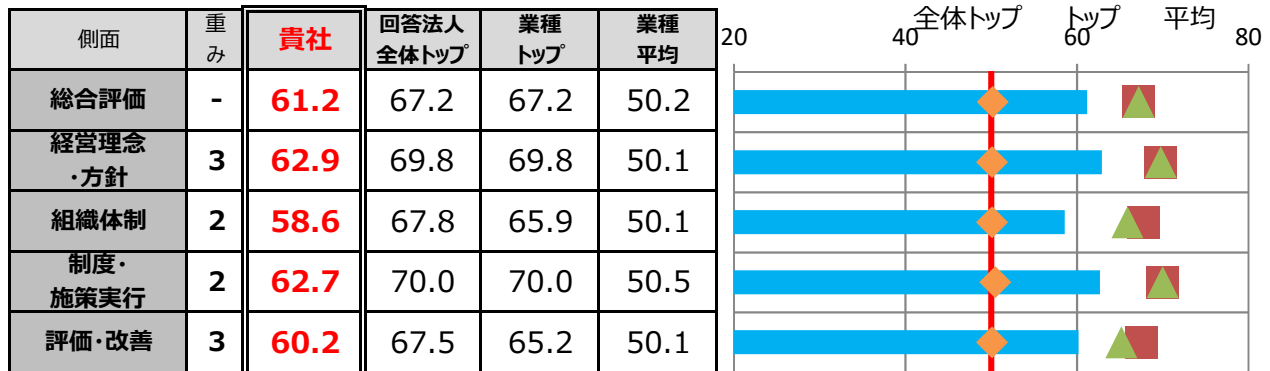
①健康経営度評価結果

■総合順位：251～300位 / 2869 社中

■総合評価：61.2 ↑0.4 (前回偏差値 60.8)

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

②評価の内訳



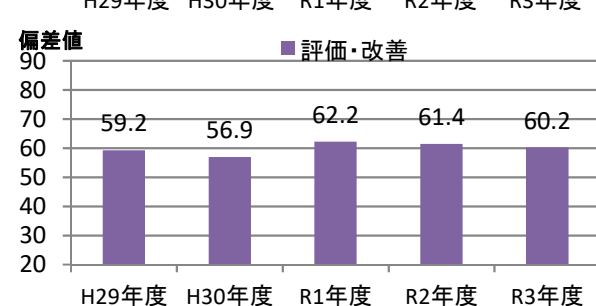
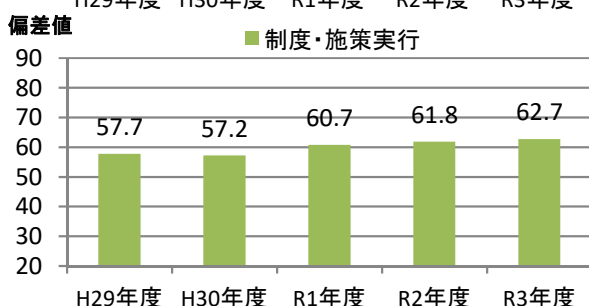
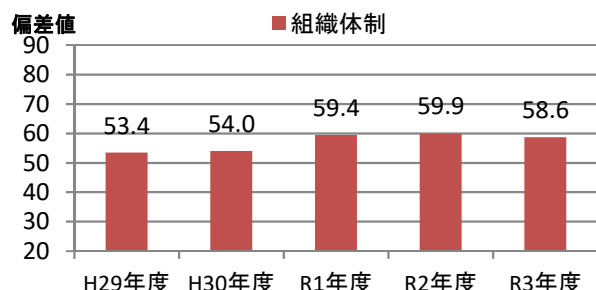
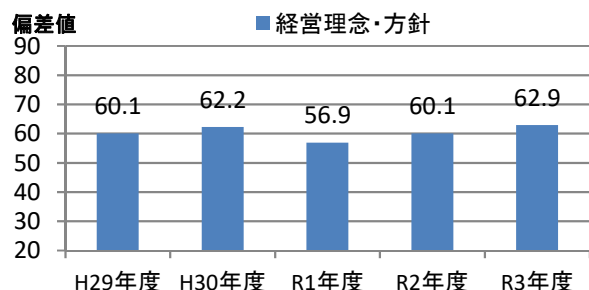
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

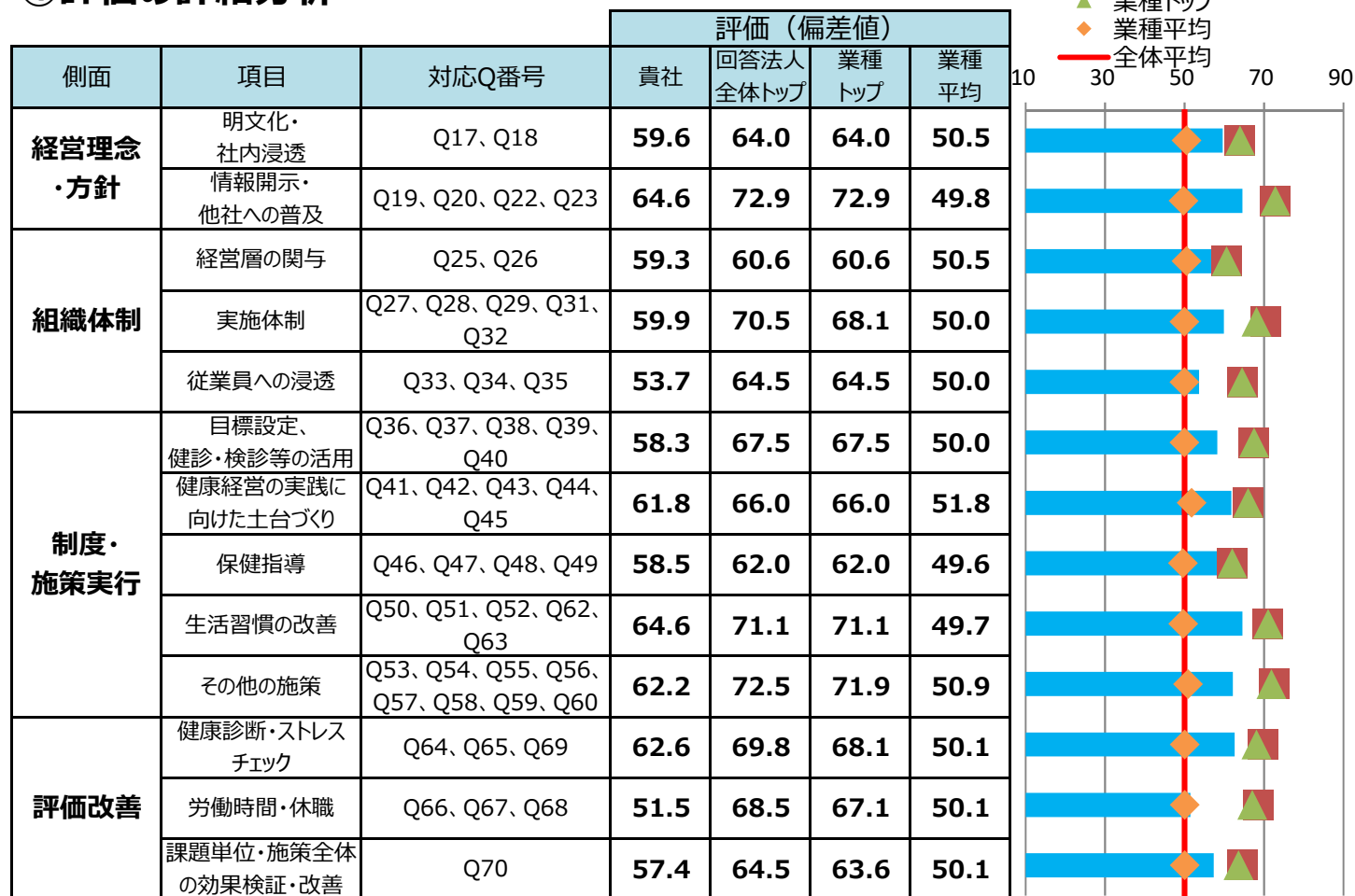
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	251～300位	351～400位	351～400位	301～350位	251～300位
総合評価	57.9	58.0(↑0.1)	59.8(↑1.8)	60.8(↑1.0)	61.2(↑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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 人が最大資源となる業務につき、個人及び組織の活性化と持続的な成長には不可欠である。従って「社員が心身とも健全に生き活きと働き続けられる」環境や状態を常に維持・向上させていくことが課題となる。
健康経営の実施により期待する効果	守りの観点では、アブセンティズム・プレゼンティズムの低減効果であり、攻めの観点では、心身とも健全に生き活きと働き続けられることは従業員パフォーマンス向上に繋がり、ひいては業績の向上だけでなく、組織活性化や企業価値向上などの多方面に好循環の効果をもたらす。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.nri.com/jp/sustainability/social/health_and_productivity_mgmt

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.7	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	60.0	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.2	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.1	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.1	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.5	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.8	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.0	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	69.7	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	【課題】事業影響やBCP観点から、社員及び家族が新型コロナ罹患によって被る健康リスクを低減する必要がある。 【根拠】殆どがテレワーク主体の業務に移行したが、新型コロナに罹患する社員は毎月、一定数発生。故に、将来的な業務パフォーマンスの維持・安定には、既存の感染症予防策の継続的な取組みに加え、新型コロナワクチン職域接種により、社員や家族、取引先に対して速やかな集団免疫獲得が必要と想定された。
	効果検証結果	・社員の7割超が、2021年8月迄に2回目の接種を完了することができており、新型コロナ罹患患者数を低く抑える効果に寄与している。（国内拠点6300名中、2021年7-9月の間に新型コロナ罹患した社員数は、7月（3名）、8月（8名）、9月（1名）の水準で罹患予防できている）
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	【課題】高負荷（長時間労働）社員数の減少。 経年の取り組みで労務環境は大幅改善したが、一部に高負荷な社員が生じる傾向が残留。コロナ禍のテレワークで、全体の労働時間も伸びがちで、高負荷な社員に業務集中する傾向がより顕著化。 【根拠】健康管理時間70時間超に該当の、のべ社員数（年間）は、2019年度260名で、2020年度299名から増加。また、超過者の超過時間（平均）も増加傾向のため。
	効果検証結果	・高負荷な社員が一部に発生する傾向に大きな変化は未だでていないが、同一社員が複数月連続で高負荷に該当するケースは激減済み。 ・コロナ禍でのテレワークで、生産性に一時的な低下が見られ、少なくとも2020年度は全体的な労働時間の増加が出てしまった。生産性向上やコミュニケーション促進に関する社内アンケート調査等を実施し、生産性を高め、労働時間を削減する活動を取り組み中。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 日本システム技術株式会社

英文名: Japan System Techniques Co.,Ltd.

■加入保険者: J A S T 健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

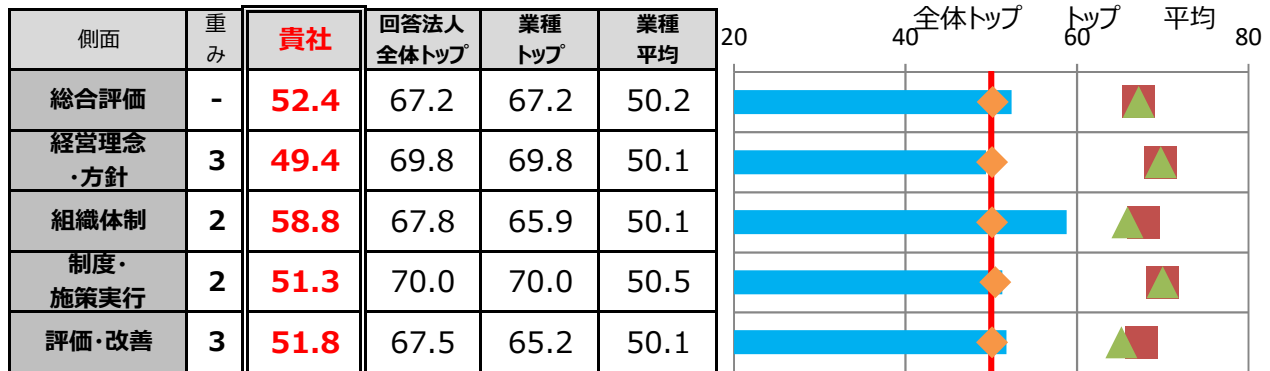
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1251~1300位 / 2869 社中

■総合評価: 52.4 ↑6.9 (前回偏差値 45.5)

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

②評価の内訳



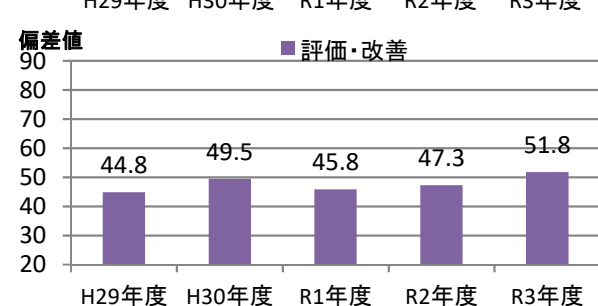
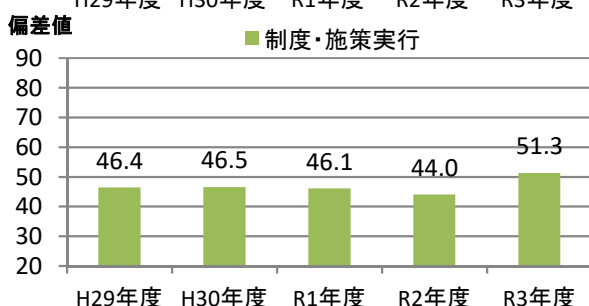
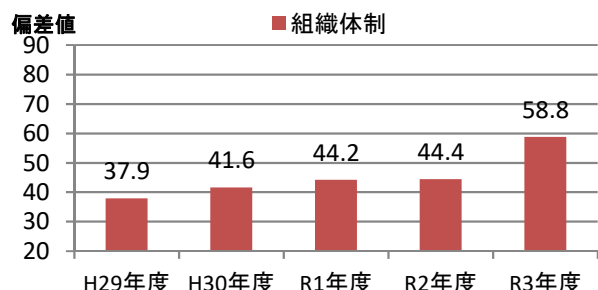
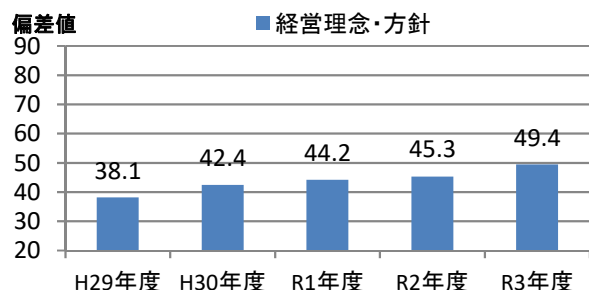
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

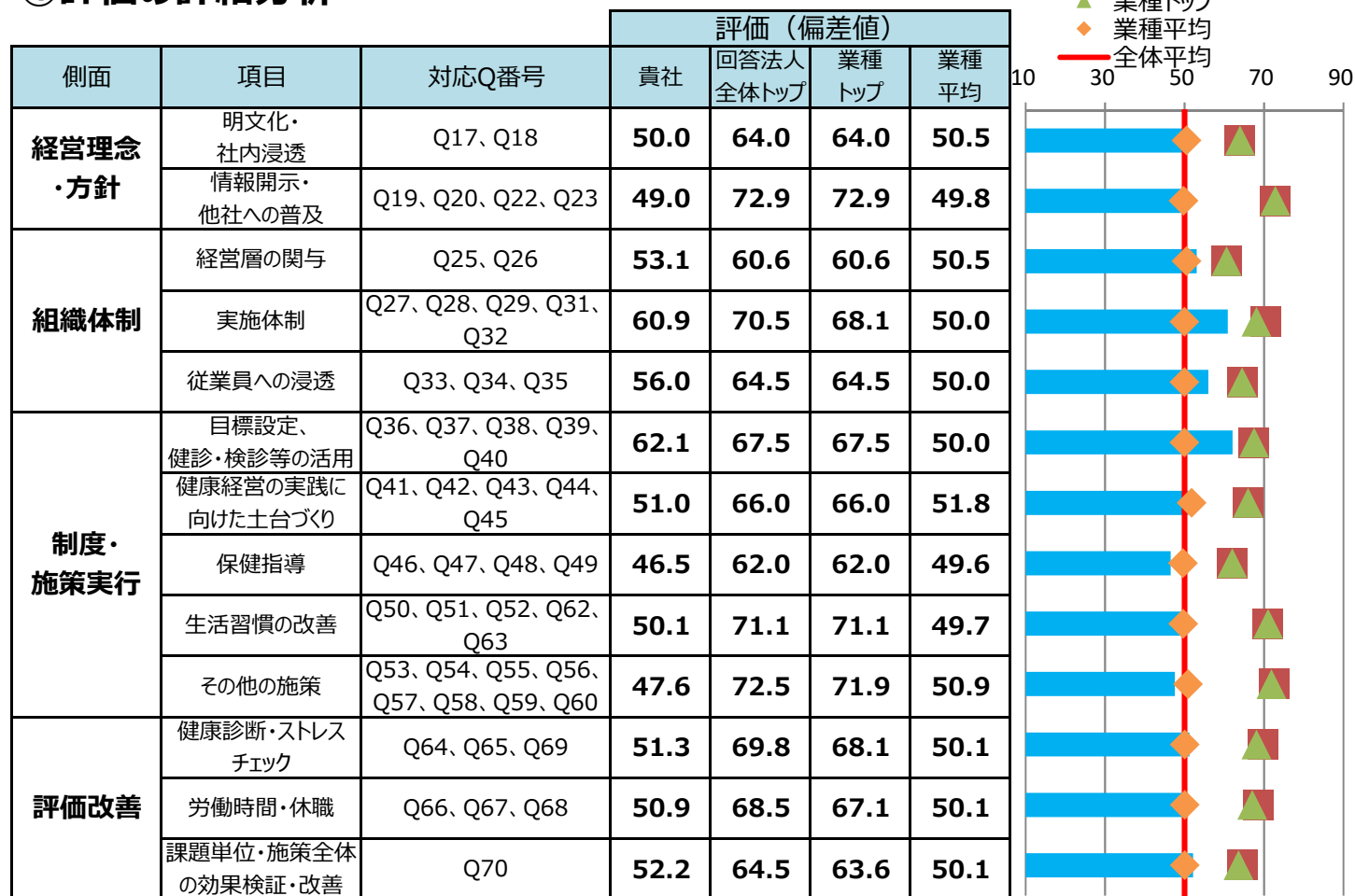
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	951~1000位	1251~1300位	1601~1650位	1701~1750位	1251~1300位
総合評価	41.9	44.9(↑3.0)	45.1(↑0.2)	45.5(↑0.4)	52.4(↑6.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 2020年度の離職者は全体では約5%（43/812名）、30歳未満では8%（24/293名）、このうち女性は約10%（14/141名）にあたる。退職理由は自己都合に加え、残念ながらメンタル不調等で休職した後に、復帰を断念する場合もある。育成してきた従業員の退職は、単に労働力の損失のみでなく、周囲への影響も大きく、さらに元々男性比率が高い当社において、女性の離職率が高いのはインパクトが大きい。
健康経営の実施により期待する効果	現場だけでなく、会社全体でも従業員を日頃からサポートし、不調が発生しにくい風土を醸成する。仮に不調に至ったとしても、産業保健スタッフと会社が連携し、早期発見→早期介入→早期対応を実行し、重症化予防や早期回復につなげていく。また、体調の視点のみでなく、エンゲージメントの向上を図り、従業員がいきいきと働き続けられることを目指す。30歳未満（男女）の離職率を5%以下にすることを目標とする。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.jast.jp/corporate/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	54.5	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	48.8	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.2	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.3	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.6	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.8	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.0	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	52.6	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	55.9	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	当社は大阪と東京に主要拠点がある。人口10万人当たりの感染状況は、全国平均と比較し大阪は約1.7倍、東京は約2倍。また感染者の年齢構成比は20代と30代が最も多く、当社の年齢構成と一致する。少数ではあるが担当業務によっては出社を前提とする社員もいるため、社内での感染拡大が懸念された。
	施策実施 結果	2020年1月～2021年9月末日までの状況：①感染者数9人（全従業員の1%）、②クラスター発生：なし、③ワクチン接種率（予約者含む）：87%（10月11日時点）
効果 検証 ②	効果検証 結果	日本全国の感染者は、人口全体の1.3%（10月1日現在）であり、当社の感染者の発生割合の方が低い。同様に、日本全国のワクチン接種率は、少なくとも1回接種した割合が72.8%（10月7日時点）であり、当社は全国水準を上回っている。※全国のデータは厚生労働省の発表より引用 他社と合同の職域ワクチン接種や当社が開発したアプリ「コロミル」を用い、最新情報の把握に努めたことが功を奏した。
	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	長時間労働の撲滅という目標を掲げ、各種取り組みを行っており、総労働時間・所定外労働時間共に減少してきたが、徐々に停滞してきた。 2015年から2019年の推移を記す。 ①月間の平均総労働時間：185時間、183時間、173時間、168時間、176時間 ②所定外労働時間：27時間、24時間、9時間、16時間、14時間 ③年間の有給取得日数：9日、12日、11日、13日、12日
効果 検証 ②	施策実施 結果	2020年度の実績 ①月間の平均総労働時間：164時間 ②所定外労働時間：10時間 ③月間の所定外労働時間の分布：5時間未満／月が68.6%、45時間未満／月が91.3%
	効果検証 結果	直近の5年間で、月間の平均総労働時間は11%削減、所定外労働時間は63%削減した。2019年度との比較では、所定労働時間を短縮しても、所定外労働時間は前年度を下回った。 課題：有給休暇取得日数が増えず、付与日数の70%弱で推移。また所定労働時間を30分短縮したことにより、仕事の満足度や働きがいの向上を期待していたが、2019年と2020年のストレスチェックの結果では、大きな変化を認めていない。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ウイングアーク1st株式会社

英文名: WingArc1st

■加入保険者: 関東ITソフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

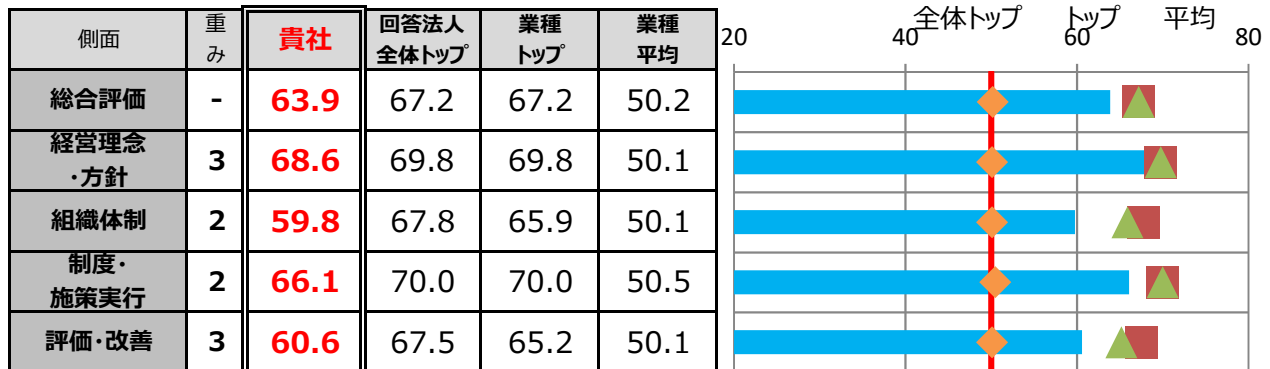
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1~50位 / 2869社中

■総合評価: 63.9 ↑0.9 (前回偏差値 63.0)

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

②評価の内訳



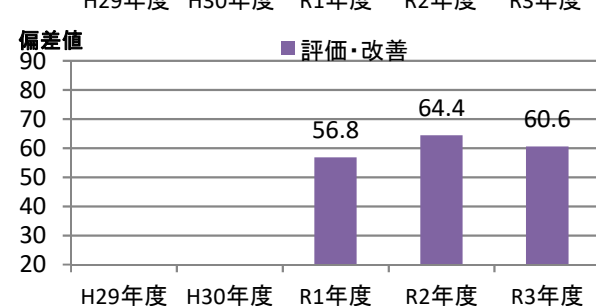
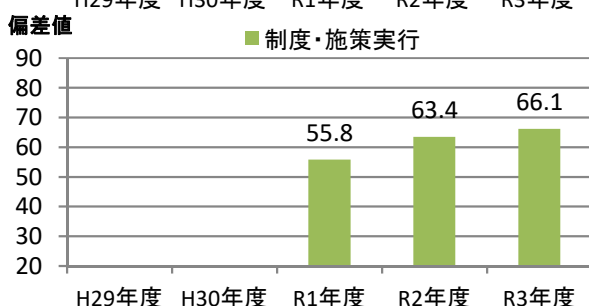
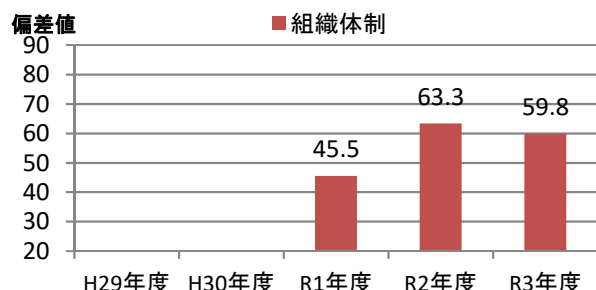
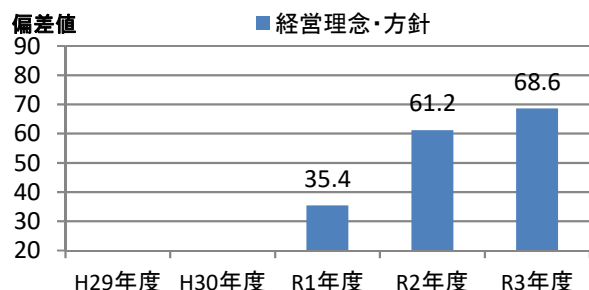
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

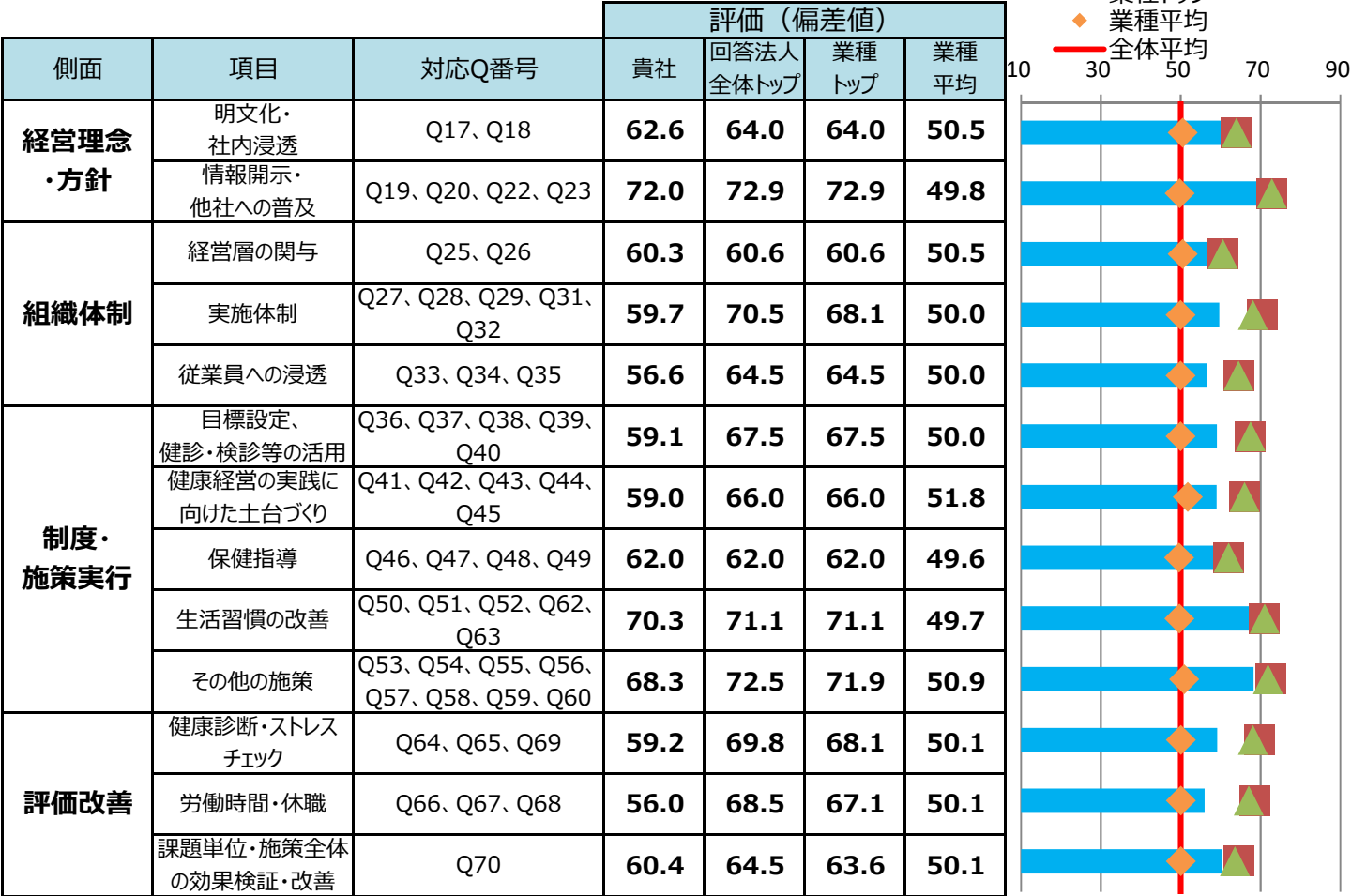
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1401~1450位	101~150位	1~50位
総合評価	-	-	47.9(-)	63.0(↑15.1)	63.9(↑0.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 原則在宅勤務により、社員同士のコミュニケーションに課題を感じる社員が増えている。経営課題である社員のエンゲージメントの向上のために、在宅勤務でも社員同士のコミュニケーションが生まれ互いを信頼し切磋琢磨していける関係が築けるよう組織の活性化を課題と考えている。
健康経営の実施により期待する効果	健康施策を通して、社員間に共通の話題が生まれコミュニケーション回数が増えることで、相談しやすく自由な議論ができる社風の醸成を期待している。全社ウォーキング大会等では、運動習慣を促進するだけでなく、コミュニケーションが生まれる工夫を取り入れた。組織の活性化を図る一つの指標としているエンゲージメントサーベイでは、実施初年の2018年度をスコア100として、2024年度までに115を目標にしている。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.3	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	60.4	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.1	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.8	50.2	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	69.1	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.5	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.7	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	52.6	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	68.2	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	原則リモートワークに変更したことにより、生活スタイルの変化によるストレスや、一人で仕事をする孤独感等によるメンタルヘルス不調者が増加することが懸念される。今まで以上に社員一人一人の状況を気にかかけ、的確に支援できる環境作りが必要である。
	施策実施結果	全社員を対象に保健師による健康面談を実施し、99%の社員が利用した。管理職向けにメンタルヘルスセミナーを実施し、対象者の82%が参加した。セミナーではセルフケアとラインケアについて研修を行った。
	効果検証結果	2019年度から2020年度にかけて、ストレスチェックの高ストレス者割合が11.7%から8.7%に低下した。上司の支援に関する数値が全て改善し、特に「あなたが困ったとき次の人達はどのくらい頼りになりますか」という設問において「非常に」「かなり」を選んだ人の割合が59.9%から71%に増加した。エンゲージメントサーベイの全体スコアも104から109に上昇し2018年度から毎年改善している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	社員が最大のパフォーマンスを発揮するためには、心身の健康が大切であり、そのためには健康的な生活習慣を身につけることが基本であると考えます。2019年度の調査では、生活習慣が悪くなるほどプレゼンティーズムの損失も大きくなる相関があった（生活習慣スコアGreat：1.5%損失→Bad：17.0%損失）生産性低下防止につなげるため、健康的な生活習慣の社員を増やしていく必要がある。
	施策実施結果	リモートワークを促進し、全社員が利用。ウォーキングイベントを実施し83%の社員が参加、事後アンケートによると回答者の内91%が「また参加したい」と回答。全社員健康面談を行い99%の社員が利用。
	効果検証結果	生活習慣の健康度を測るライフスタイル調査の結果によると、2019年度から2020年度にかけてライフスタイルスコアが59.7から62.4に向上した。健康診断の問診も食事・運動・睡眠・飲酒・喫煙の項目で改善がみられ、特に「睡眠で休養が十分にとれている人の割合」が55.4%から70.3%に改善した。生産性に関する指標であるプレゼンティーズムの損失割合も12.5%から10.5%に低減し、改善がみられた。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社カオナビ

英文名: kaonavi, inc.

■加入保険者: 東京都情報サービス産業健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

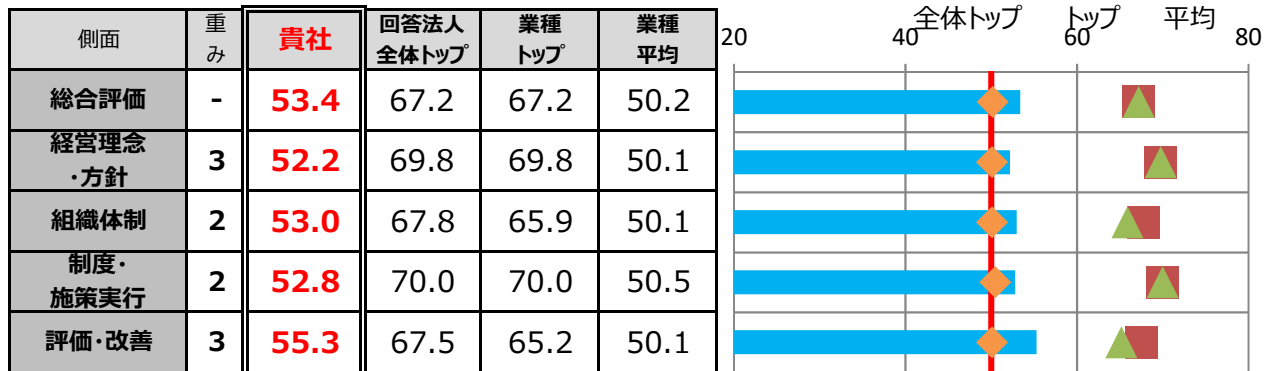
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1151~1200位 / 2869 社中

■総合評価: 53.4 ↓1.5 (前回偏差値 54.9)

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

②評価の内訳



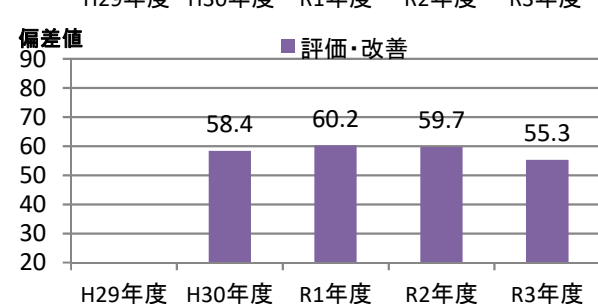
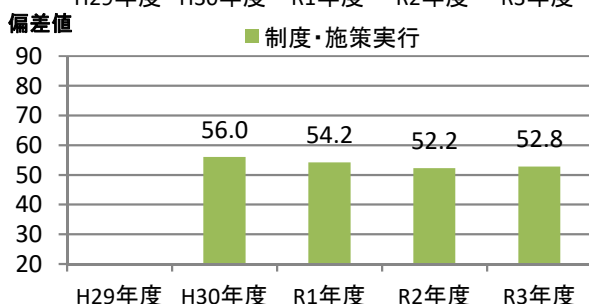
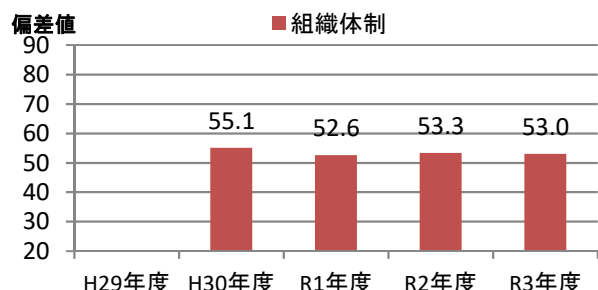
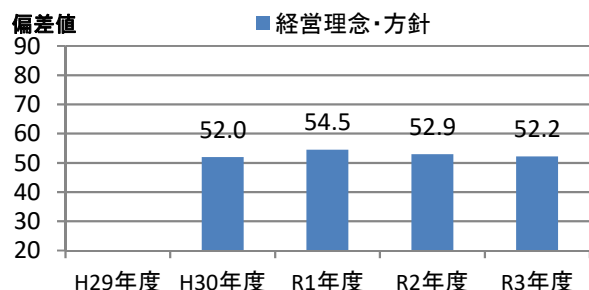
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

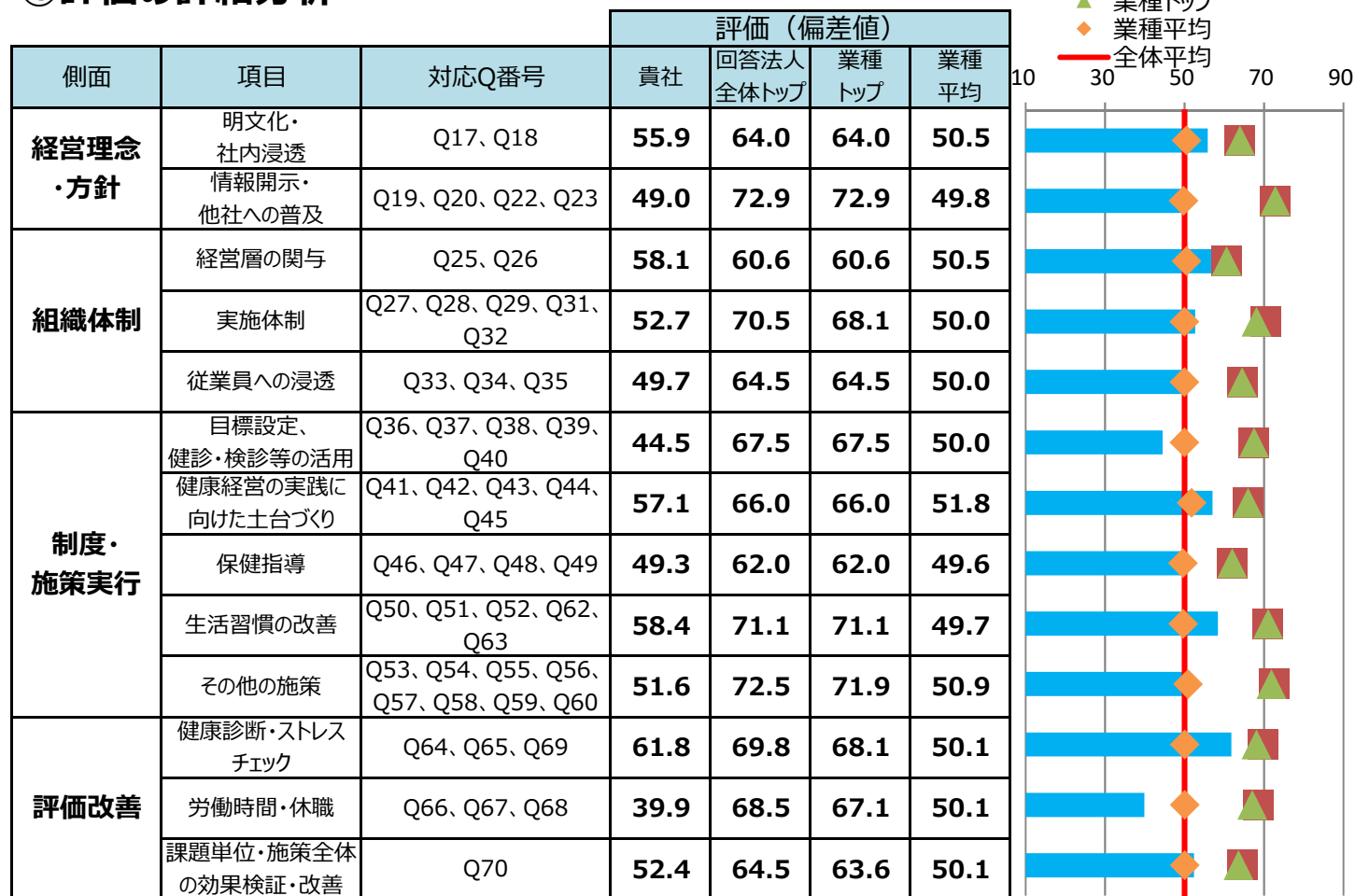
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	551~600位	751~800位	901~950位	1151~1200位
総合評価	-	55.1(-)	55.8(↑0.7)	54.9(↓0.9)	53.4(↓1.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員およびご家族の心身の健康保持・増進、快適な職場環境の形成が、パフォーマンスの向上を目指す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	従業員のパフォーマンスの向上を期待している。 具体的な指標としては、感染症の社内集団感染0%の維持を目指す。 また、MY WORK STYLE制度(注1)の運用維持、改善を目指す。 ※注1：制度についての詳細は、Q70. SQ1参照

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://corp.kaonavi.jp/kenkousengen/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	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	52.8	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.4	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.5	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.8	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	40.6	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.1	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	52.6	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	56.4	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	残業時間数が多い、働く場所の制限が厳しい、プライベートの時間（子育て、介護、趣味、兼業など）の確保が難しい環境だと、パフォーマンスの低下や離職に繋がるリスクが高くなる。そのため、会社が働き方を強制するのではなく、自分に合った働き方を選択できることが重要だと考える。
	施策実施結果	「MY WORK STYLE 制度（スーパーフレックスタイム制・スイッチワーク・働く場所を選択できる・兼業推奨）」により、プライベートとの両立がしやすくなり、パフォーマンスの向上にも繋がっている。
	効果検証結果	上記制度の導入により、子育てや趣味との両立がしやすくなり、パフォーマンスの向上だけでなく従業員満足度の向上にも繋がった。 ・平均残業時間21分/日（2021年3月期実績） ・スイッチワーク利用率65%（2021年4月度従業員アンケート結果） ・兼業率17.9%（2021年3月末現在） ※本制度は昨年度できたため、前年度の比較実績はないが、大変高い結果だと考察している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	感染症予防のため、我慢を強いられる生活が長期化している。各自プライベートでストレス発散する機会や友人と会う機会がなかなか作れず、また仕事でもオフラインでのコミュニケーションが取りにくく、日々孤独感を感じる者もいる。そのため、オフラインでも密にコミュニケーションを取り、周りの方々の不調などを事前に察知できるようにすることが重要だと考える。
	施策実施結果	パルスサーベイの回答結果の傾向分析を行い、事前ヒアリングなどを実施。毎月上司との1on1MTGやオンラインイベントを開催し、コミュニケーションの活性化を図ったことで、孤独感の解消に繋がった。
	効果検証結果	密にコミュニケーションを取るように、また気楽に相談してもらえるような関係づくりをしたことで、従業員側からの相談も増え、事前に対策をとることができるようになった。さらに、会社として様々なコミュニケーションの場を設けたことで、グループを横断してのコミュニケーションの活性化に繋がっただけでなく、所属グループごとでも積極的にコミュニケーションを取ろうとする雰囲気生まれ、話しやすい環境ができてきている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社 J M D C

英文名: JMDC Inc.

■加入保険者: 関東ITソフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

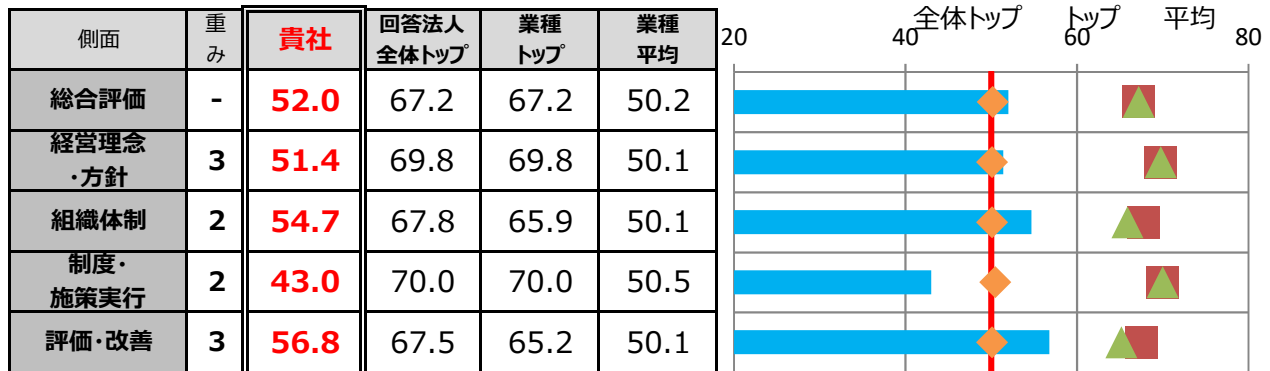
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1351~1400位 / 2869 社中

■総合評価: 52.0 ↓2.7 (前回偏差値 54.7)

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

②評価の内訳



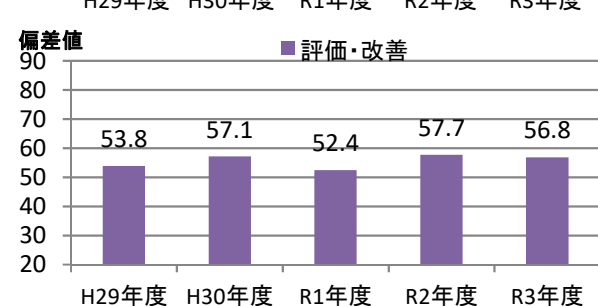
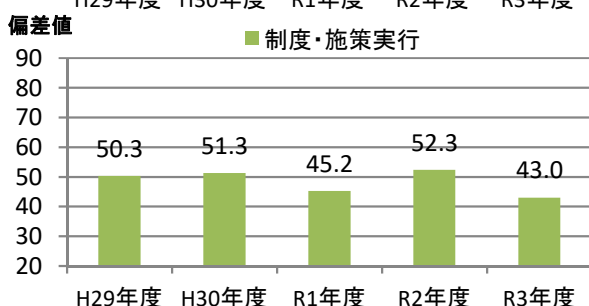
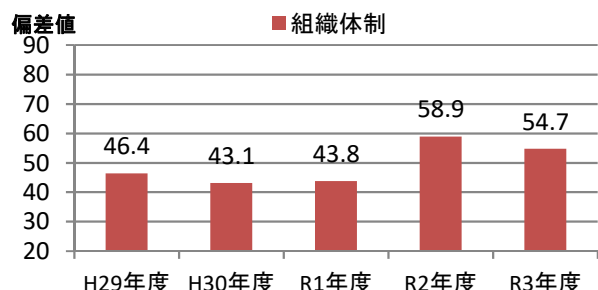
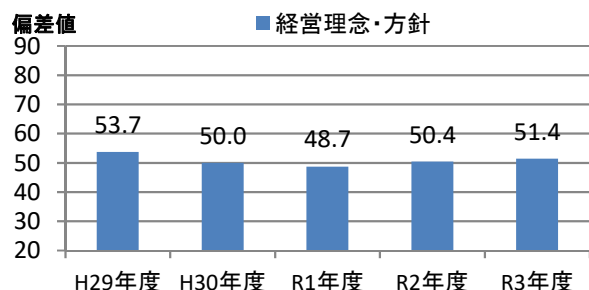
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

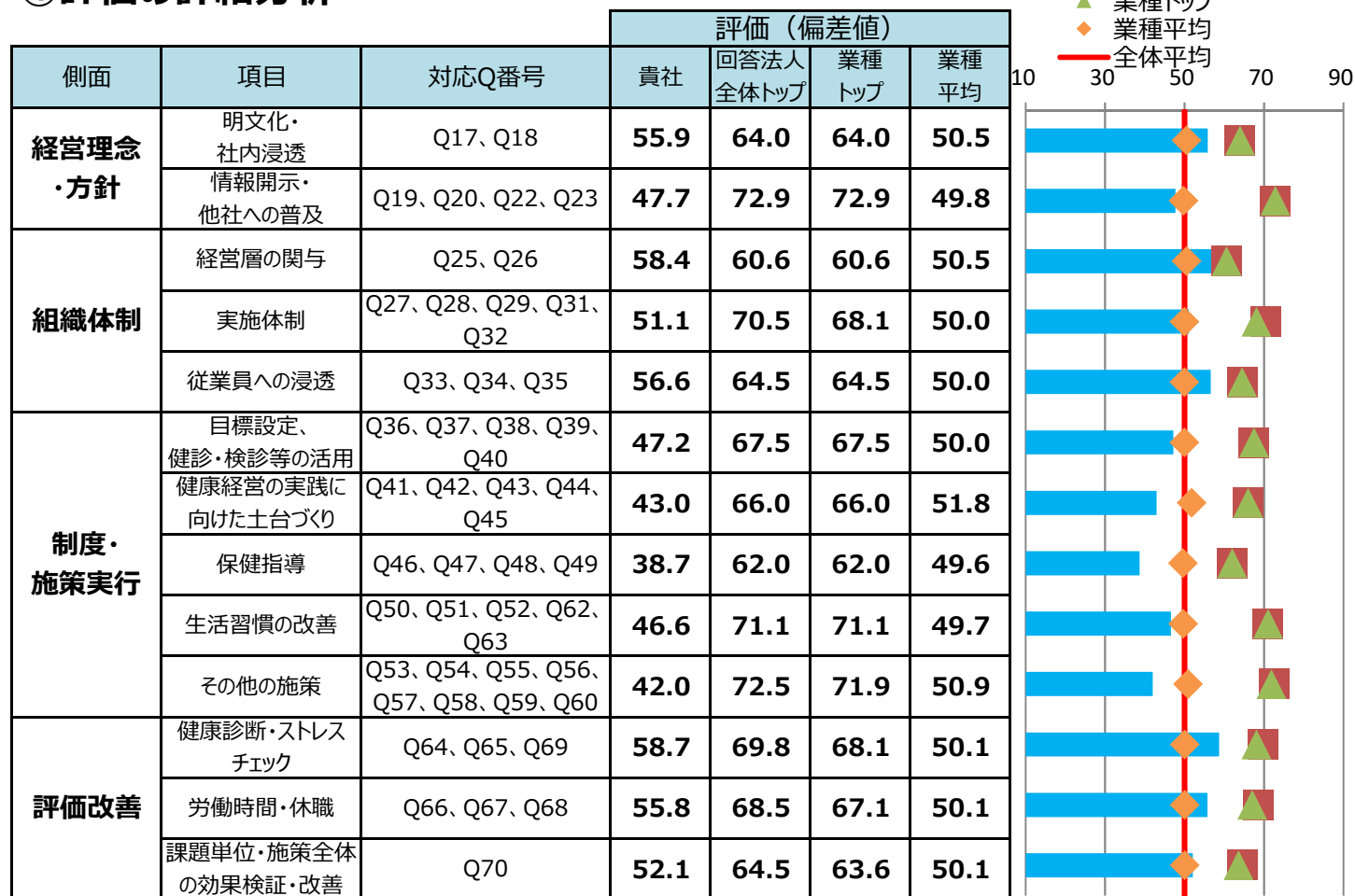
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	551~600位	951~1000位	1401~1450位	901~950位	1351~1400位
総合評価	51.2	50.4(↓0.8)	48.1(↓2.3)	54.7(↑6.6)	52.0(↓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



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康で豊かな人生をすべての人に対して提供するのが弊社のミッションです。しかし、健康は二の次である人もおり、不健康になって初めて通院をする社員もいます。健康診断結果も有効に活用されていないことがあります。健康な時から健康管理・健康増進を行い、予防医療や早期発見等にて、過去から未来のリスク把握ができるようにし、従業員のパフォーマンスを向上させるのが課題です。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営に応じて健康になると医療費削減の効果が期待できます。弊社の健康年齢にて、削減額も数値にて管理ができるため、効果測定も定量的に行えます。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.0	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	46.4	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.2	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.3	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.5	51.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.5	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	37.6	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	52.6	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	41.6	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	従業員が自らの健康状態を簡単に把握することが難しく、定期健康診断結果を十分に活かすことが出来ず、生活習慣病予防に繋がっていない。そのため、生活習慣病に関する検査値の有所見率が上昇している。
	施策実施結果	自社システムを利用し、各自がスマートフォンやPCで簡単に健診結果を確認できるようになった。また、同システム内で生活習慣病予防プログラムを実施している。
効果 検証 ②	効果検証結果	自社システムであるPep Upの登録率が現時点で83%となった。今期中に目標となる90%は達成できると思っている。 その結果、ヘルスリテラシーの5件法アンケートにて、8割超の社員が健康情報の収集・抽出・電鉄・判断・行動について、4の「多少は出来る」と5の「ほとんど出来る」と回答をしている。
	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	これまで休職後の職場復帰や就業と治療の両立に関する支援をしておらず、復帰後に離職するケースがあった。
効果 検証 ③	施策実施結果	休職後の職場復帰者に対しては、個別に担当者を設定して、復職プログラムに則ったサポートを行い、再休職や離職を予防している。
	効果検証結果	2020年度における2名のメンタル不調の休職者について、1名は3ヵ月、もう1名は5ヵ月の休職であったが、復帰プログラムの作成、復帰後のサポートにて、現時点でも問題なく就業してくれている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: TDCソフト株式会社

英文名: TDC SOFT Inc.

■加入保険者: 東京都情報サービス産業健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

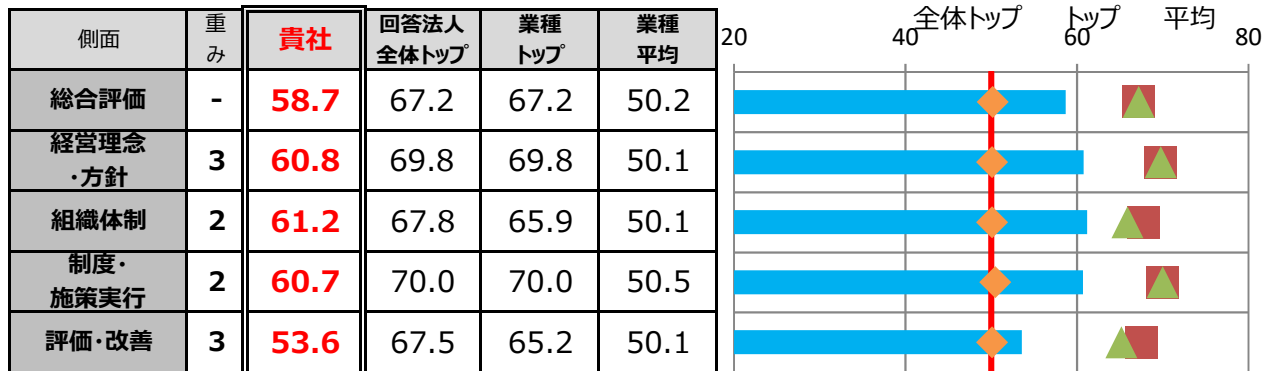
①健康経営度評価結果

■総合順位: 551~600位 / 2869 社中

■総合評価: 58.7 ↓1.1 (前回偏差値 59.8)

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

②評価の内訳



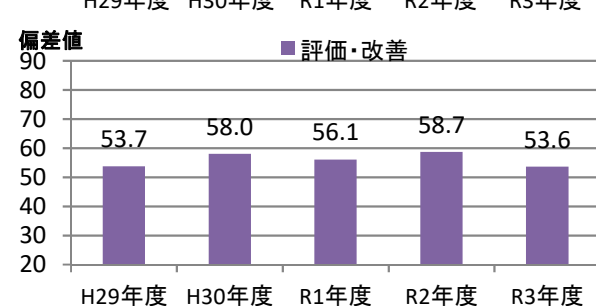
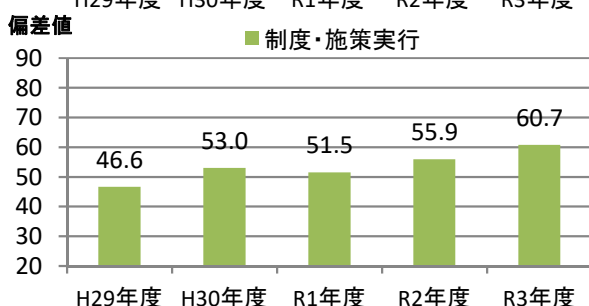
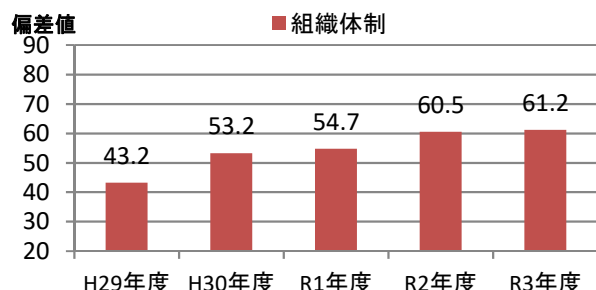
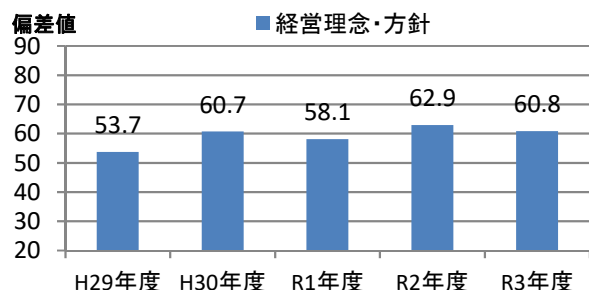
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

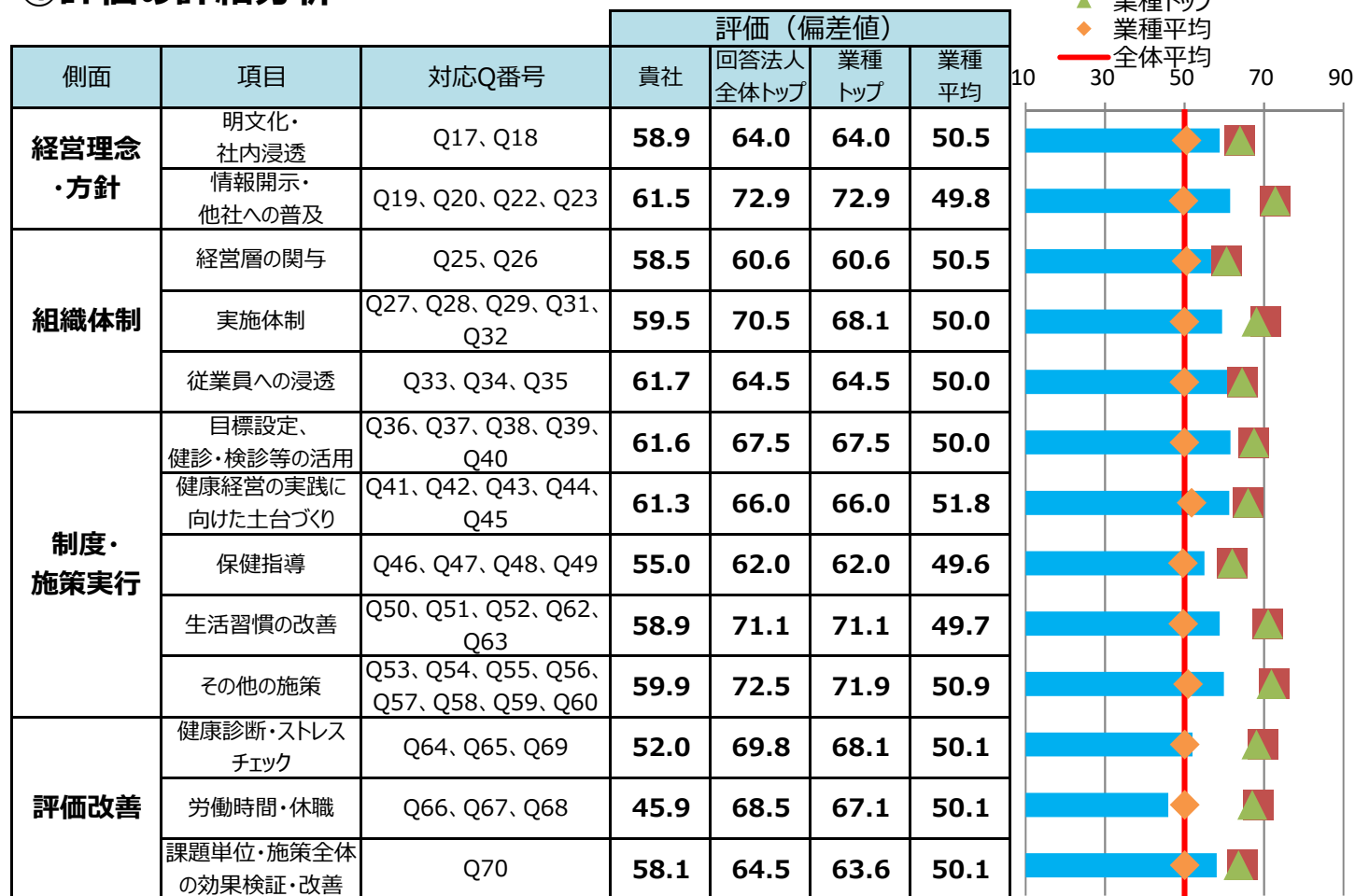
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	651~700位	501~550位	751~800位	401~450位	551~600位
総合評価	49.5	56.4(↑6.9)	55.5(↓0.9)	59.8(↑4.3)	58.7(↓1.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員とその家族が健康を増進させることで、「働きやすい、やりがいのある会社」づくりを推進し、パフォーマンスを向上させることが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	より高いパフォーマンスを発揮することで、お客様に最適なサービスを提供するとともに、社会と共に発展することを目指す。

※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

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.tdc.co.jp/company/hoshinindex/health_policy/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.1	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	55.0	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.8	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.7	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.0	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.0	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.7	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	52.6	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	54.6	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	血糖、高脂血症の数値が高い傾向があり、数値悪化につながる生活習慣（運動習慣、食事時間）がやはり低い結果となっている。
	施策実施結果	一昨年度に保険スタッフを拡充し、健康診断結果に基づく保険指導の充実を図り、受診行動に繋げている。
	効果検証結果	問診において、適正な夕食時間や歩行習慣の数値がやや改善している。 （当社HP健康経営方針の頁参照）
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	政府、および同業他社（JISA）の動向と比較し、総作業時間の削減が課題となっている。JISAの掲げる第一フェーズの目標値と同水準の総作業時間とすることを目標として、所定外時間の削減と有給休暇取得の促進に取り組んだ。
	施策実施結果	時短に対する啓蒙として業務改善につながる情報展開と、休暇取得の啓蒙を継続的に実施し稼働時間の低減につなげた。
	効果検証結果	取組み施策について、前年度比で所定外時間は減少し有休取得率は向上し成果が出ている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: Zホールディングス株式会社

英文名: Z Holdings Corporation

■加入保険者: Y G健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

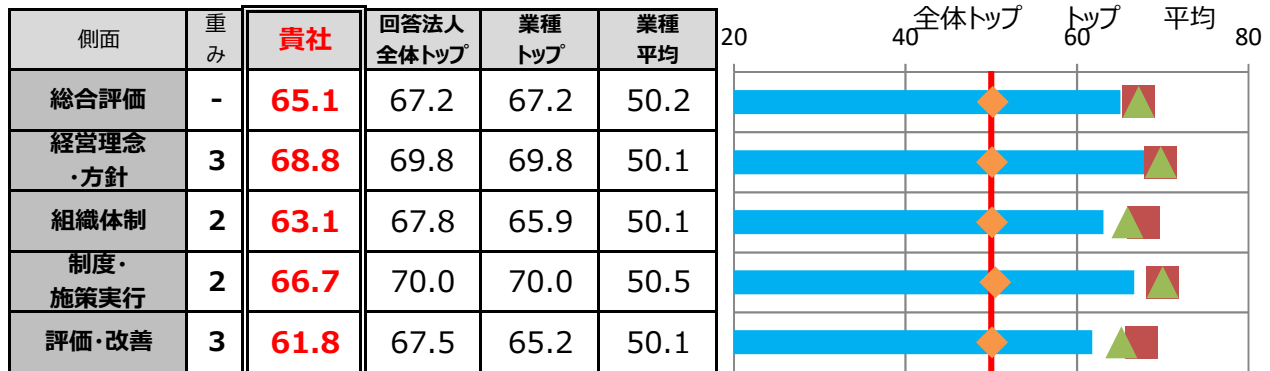
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1~50位 / 2869 社中

■総合評価: 65.1 ↓2.2 (前回偏差値 67.3)

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

②評価の内訳



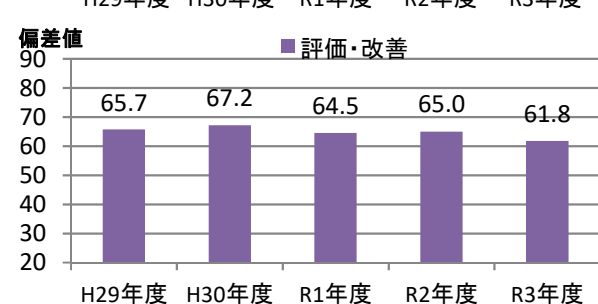
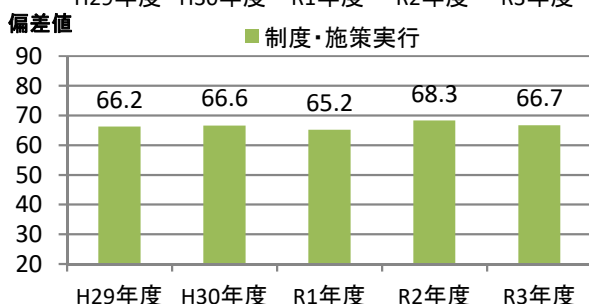
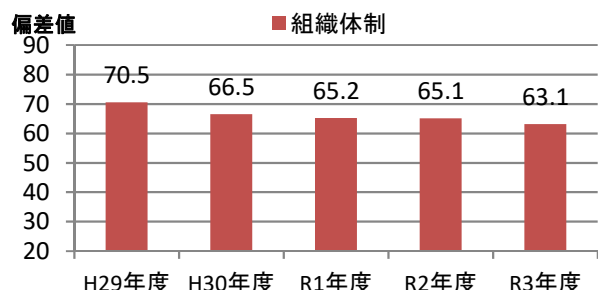
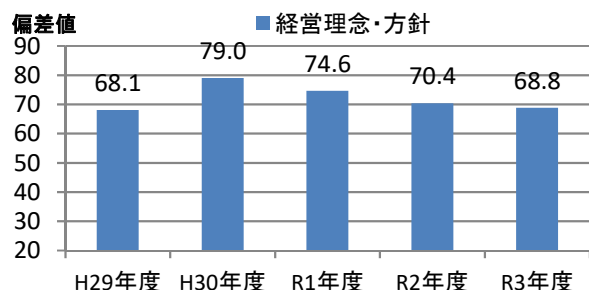
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

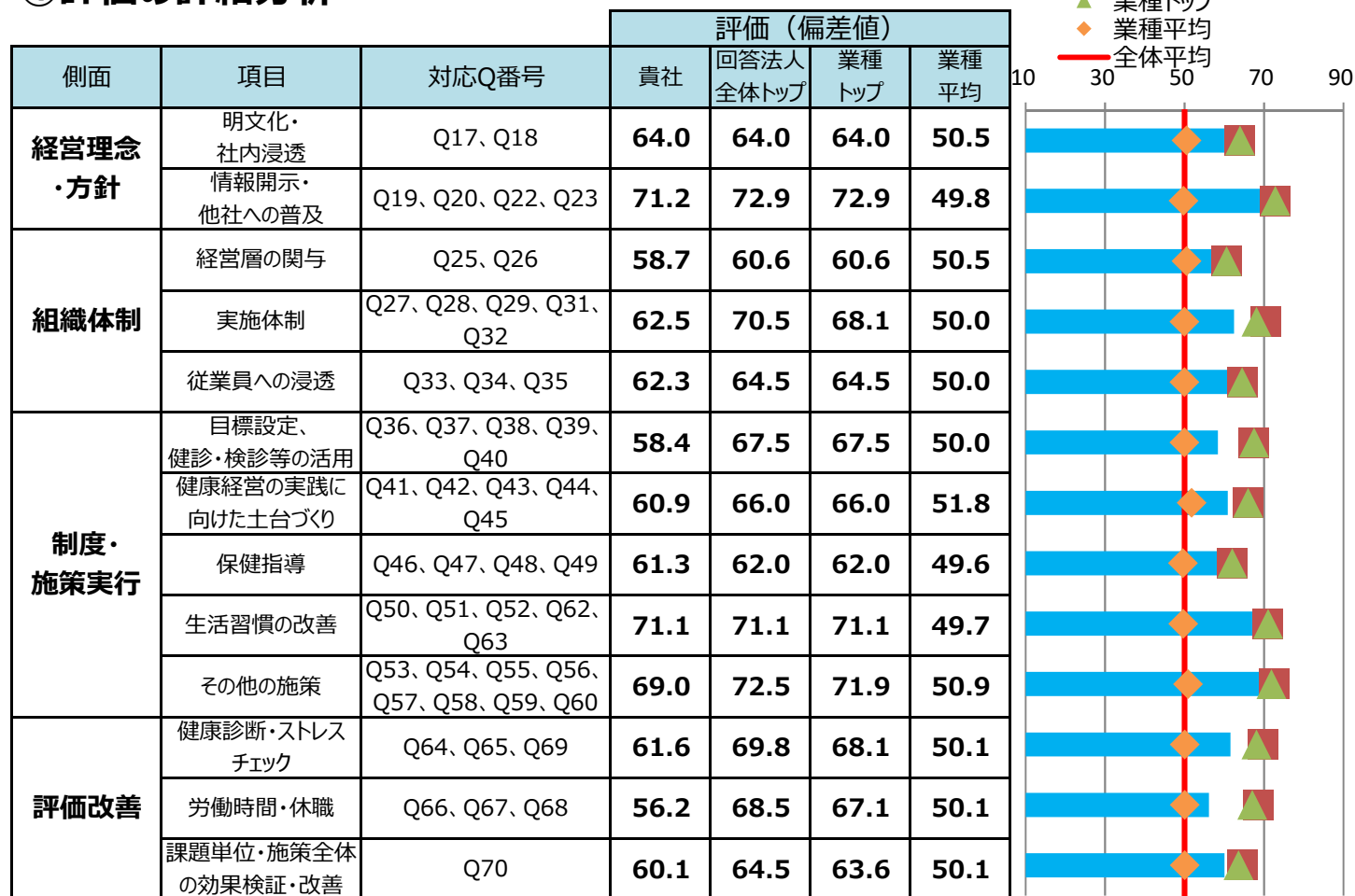
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1~50位	1~50位	1~50位	1~50位	1~50位
総合評価	67.5	70.4(↑2.9)	67.8(↓2.6)	67.3(↓0.5)	65.1(↓2.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 多様な人財が尊重され、最大限のパフォーマンスを発揮できる会社および社会の実現
健康経営の実施により期待する効果	多様な人財が尊重され、最大限のパフォーマンスを発揮できる会社および社会の実現を期待。2025年度までに『ダイバーシティ推進「働く女性従業員/介護/育児」等支援プログラム100%継続』を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.z-holdings.co.jp/sustainability/stakeholder/09/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.5	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	62.0	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.5	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	68.6	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	72.0	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.3	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.4	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	52.6	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	68.6	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	Zホールディングス株式会社は、誰一人取り残されことなく、どのような立場の人であっても尊重され尊厳が保たれ、それぞれの人が最大限のパフォーマンスを発揮してイキイキと働いていける社会を目指している。2017年度健康診断結果分析により有所見率の中で生活習慣病に繋がる因子がBMIおよびLDLだと判明。日本人の死亡約6割が生活習慣が原因の病気によることから、生活習慣病の発生予防を課題とした。
	施策実施結果	独自に設けた10月の健康増強月間イベント「UPDATEコンディション月間」をオンライン開催。開催1ヶ月後にイベントを目にし、歩数が増えた人は前年比13%増の約1558名。行動変容（歩数の増加）が実現。
効果 検証 ②	効果検証結果	「UPDATEコンディション月間」終了後に実施した、定量調査（アンケート）回答者のうち行動変容に繋がったとの回答者が前年比9%増の72%。さらに定性調査（インタビュー）したところ、イベントをきっかけに歩くようになった、オンラインなので拠点も楽しめた、毎日できるようなイベント開催希望などの声もあり施策への効果が見込めた為、2021年度も実施。
	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	情報通信業ではメンタルヘルス不調者の休職者が多く、復職後の再休職や退職の発生が課題となっている。新型コロナウイルス感染症の影響により働き方が在宅勤務にシフトする中で、復職後の出社継続率がこれまでと同様に高く維持されるよう在宅勤務への復職に合ったプランへの変更が必要であった。
効果 検証 ②	施策実施結果	復職プラン内容をコロナ禍の状況に合わせ、外出せず自宅内で活動度を上げられるようプランを変更。復職時には上長が部下と社内ツールを活用し丁寧にコミュニケーションをとることを推奨する等、新たな施策を導入。
	効果検証結果	復職支援プログラム導入前（～2014）の出社継続率68.0%。導入後2017年度より80%以上を維持し2020年度83.8%、前年度比で退職者数・再休職者数の増加なし。在宅勤務は上長が部下の体調や業務状況を把握することが難しく就業定着のハードルとなっていたが、「復職準備期に復帰を模した生活リズムを整えること」や「復職後6か月間の産業保健スタッフの継続支援」により職場復帰支援体制を強化できた。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社IDホールディングス

英文名：ID Holdings Corporation

■加入保険者：安田日本興亜健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

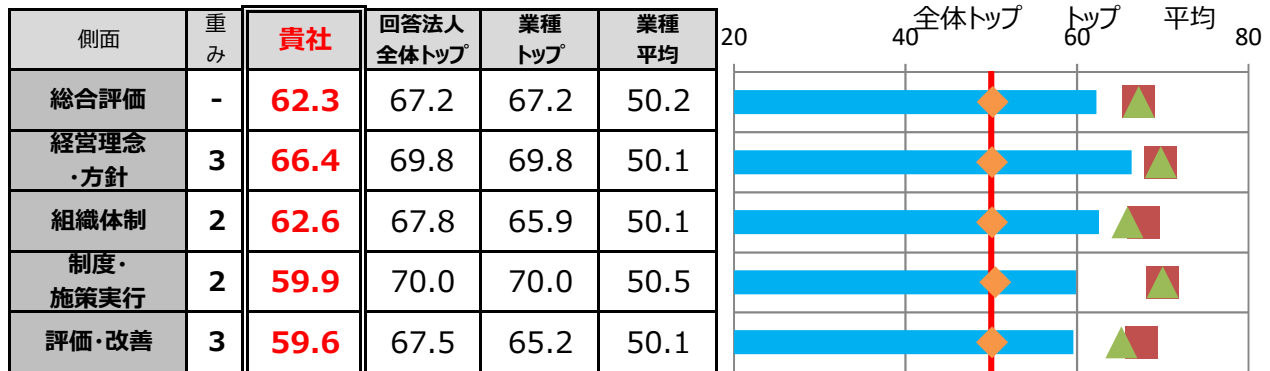
①健康経営度評価結果

■総合順位：151～200位 / 2869 社中

■総合評価：62.3 ↑2.0 (前回偏差値 60.3)

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

②評価の内訳



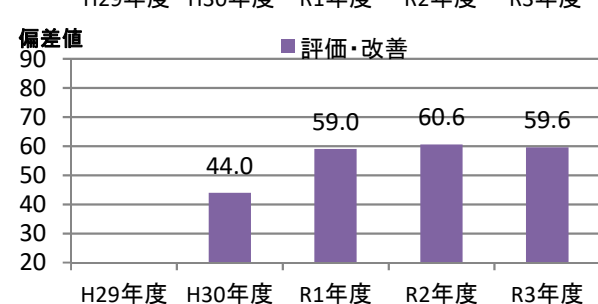
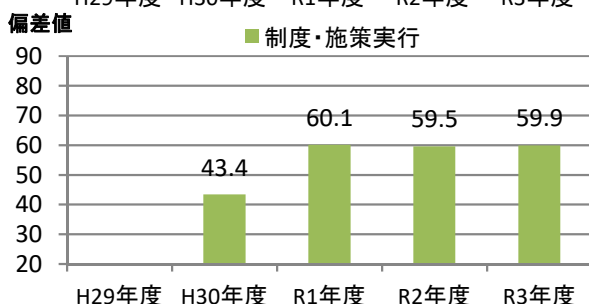
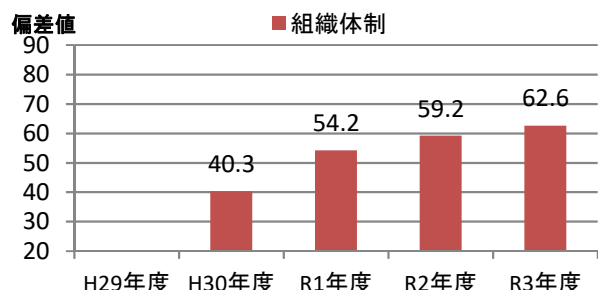
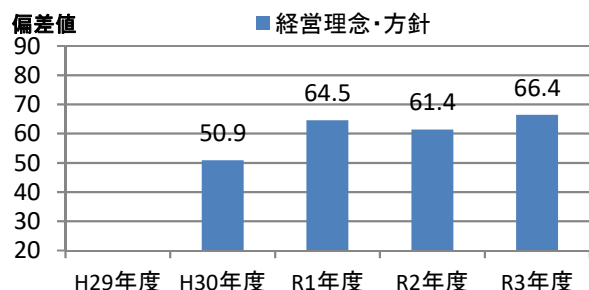
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点を算出しています。

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

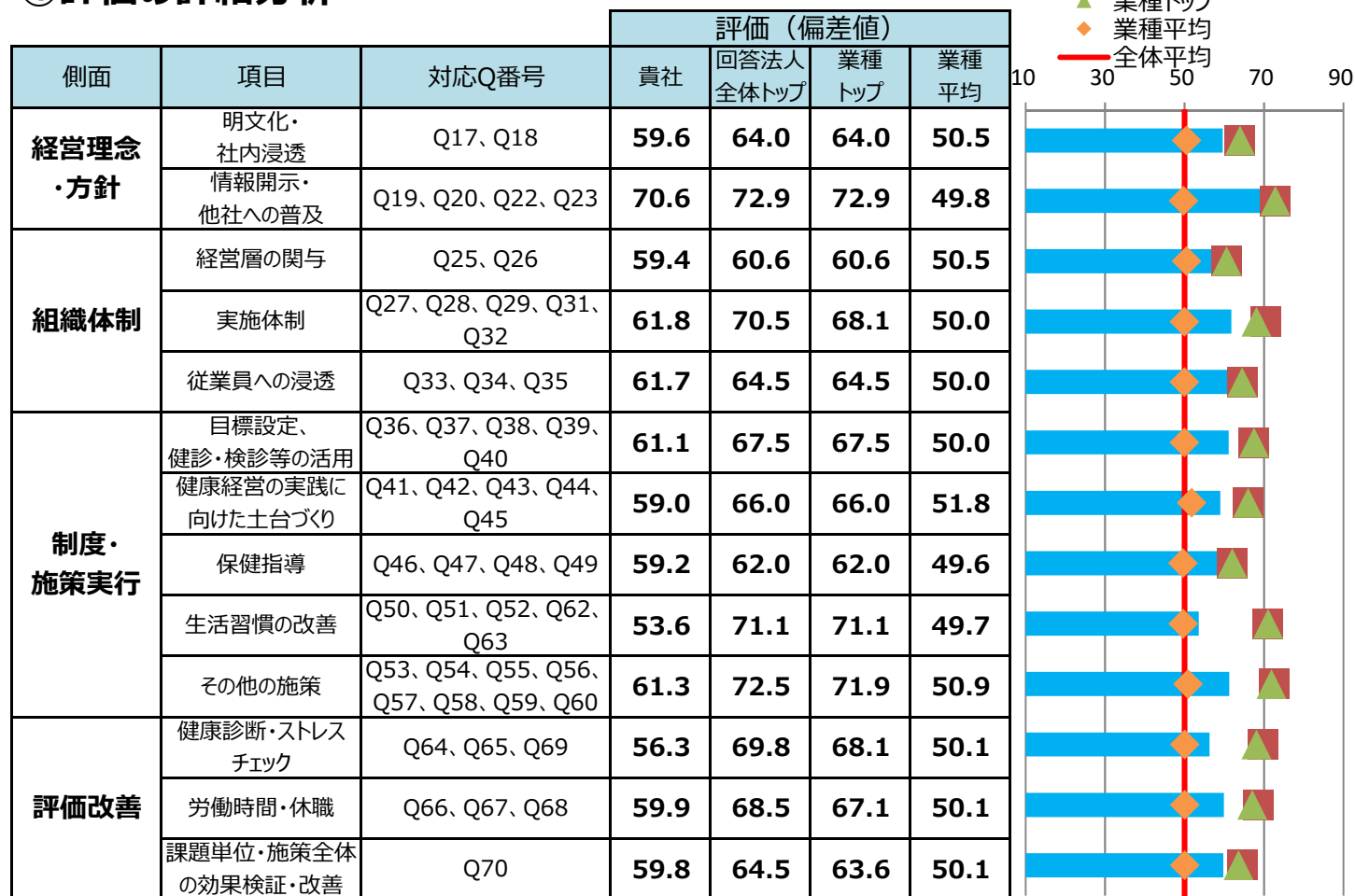
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1251～1300位	301～350位	351～400位	151～200位
総合評価	-	45.2(-)	59.9(↑14.7)	60.3(↑0.4)	62.3(↑2.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 経営理念に掲げている「Wakuwakuする未来創り」のためには従業員が健康で生き活きと活躍することが大前提です。しかしながらプレゼンティーズムが低い状況が散見されています。コロナ禍により、働き方が大きく変わる中、従業員の個別の状況把握も難しく、従業員の生産性の低下は、経営上においてもリスクと考えます。
健康経営の実施により期待する効果	組織の労働機能指数は、従業員の生産性向上のための重要な指標と全社的な経営課題としてとらえ、全部署長へのコーチングとプレゼンティーズム向上のためのアクションプランの作成と実行中です。Whunの測定結果から外部委託企業による指標を昨年度の91.1%から95%までアップすることにより、生産性の向上とプレゼンティーズムの向上に繋がると期待します。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.idnet-hd.co.jp/sustainability/labor_practices.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.3	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	59.0	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.3	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.9	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.0	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.5	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.2	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	52.6	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	54.1	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	若年層にも、肥満度が高い者や、血圧が高い従業員がおり、病気を発症すると、本人と家族のQOLが低下し企業の労働力の損失にもなる。高いBMI、と高血圧、高血糖の高いリスク保有者が26人おり、その管理が喫緊の課題である。
	施策実施結果	・保健師による対象者を絞った指導を実施する ・特定保健指導の100%参加を目指し、人事部から該当者所属長に勧奨依頼をして報告をもらう。
効果 検証 ②	効果検証結果	この1年は、コロナウィルス感染拡大で歩行習慣や運動習慣の減少や、飲酒頻度や飲酒量が増えており、肥満率は、悪化している。また、高血圧、高血糖の多重リスク者が複数おり、引き続きの課題です。
	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	ITエンジニアという業種がら、メンタルヘルスの負荷が高く、新規発生者が多い。不調者を含めた従業員のストレスの軽減
効果 検証 ③	施策実施結果	階層別教育研修にてメンタルヘルス講座を年間7回開催205名受講と全社対象のメンタルヘルス講話を2回実施、メンタル不調者の個別面談とストレスチェック結果を踏まえた各部署の改善アクションプランの計画と実行
	効果検証結果	2019年度のメンタル不調者17名（男性12名、女性5名）であったところ、2020年度のメンタル不調者9名（男性7名、女性2名）となった。セミナー開催や個別面談対応などの様々な施策の効果が上がってきています。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社オービックビジネスコンサルタント

英文名：

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

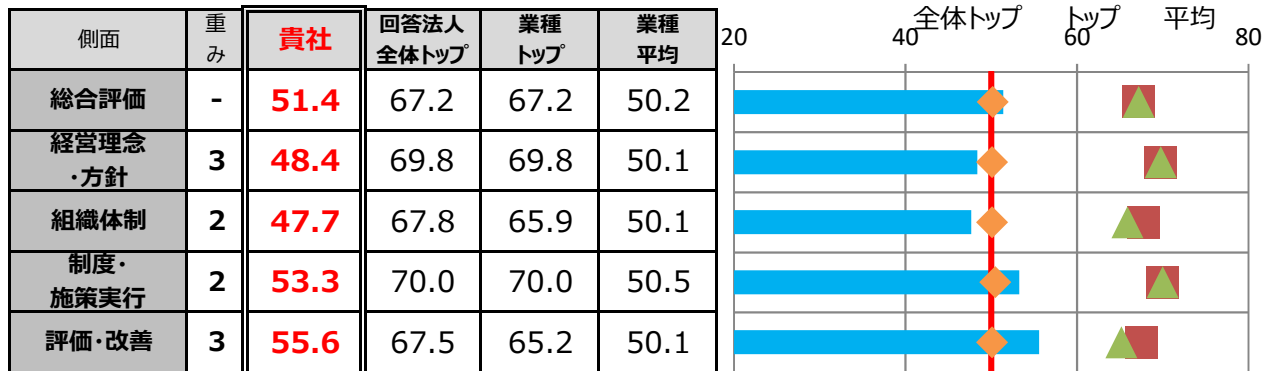
①健康経営度評価結果

■総合順位：1401～1450位 / 2869 社中

■総合評価：51.4 ↑0.7 (前回偏差値 50.7)

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

②評価の内訳



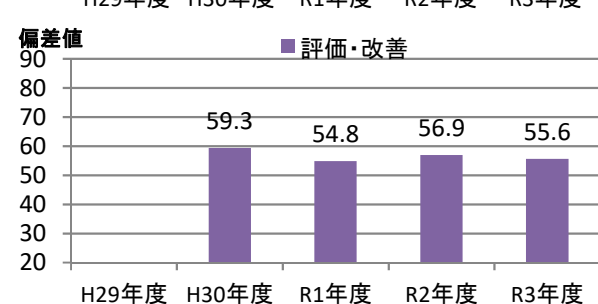
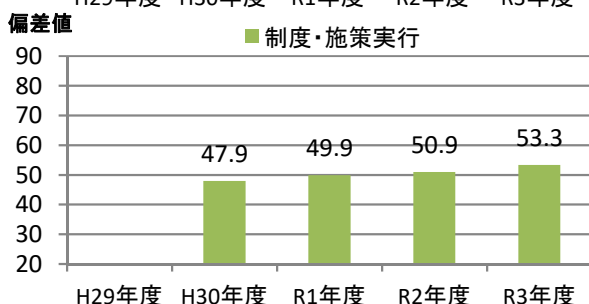
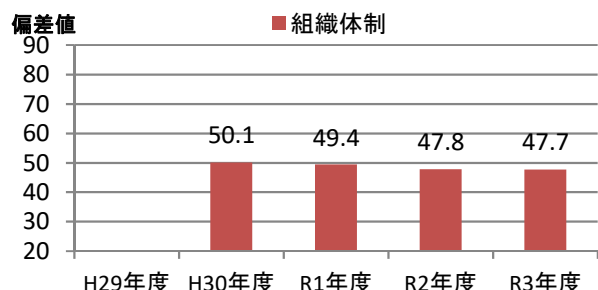
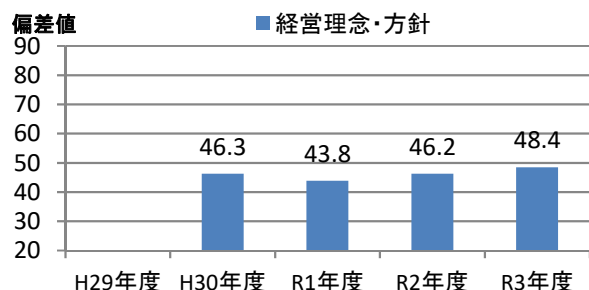
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

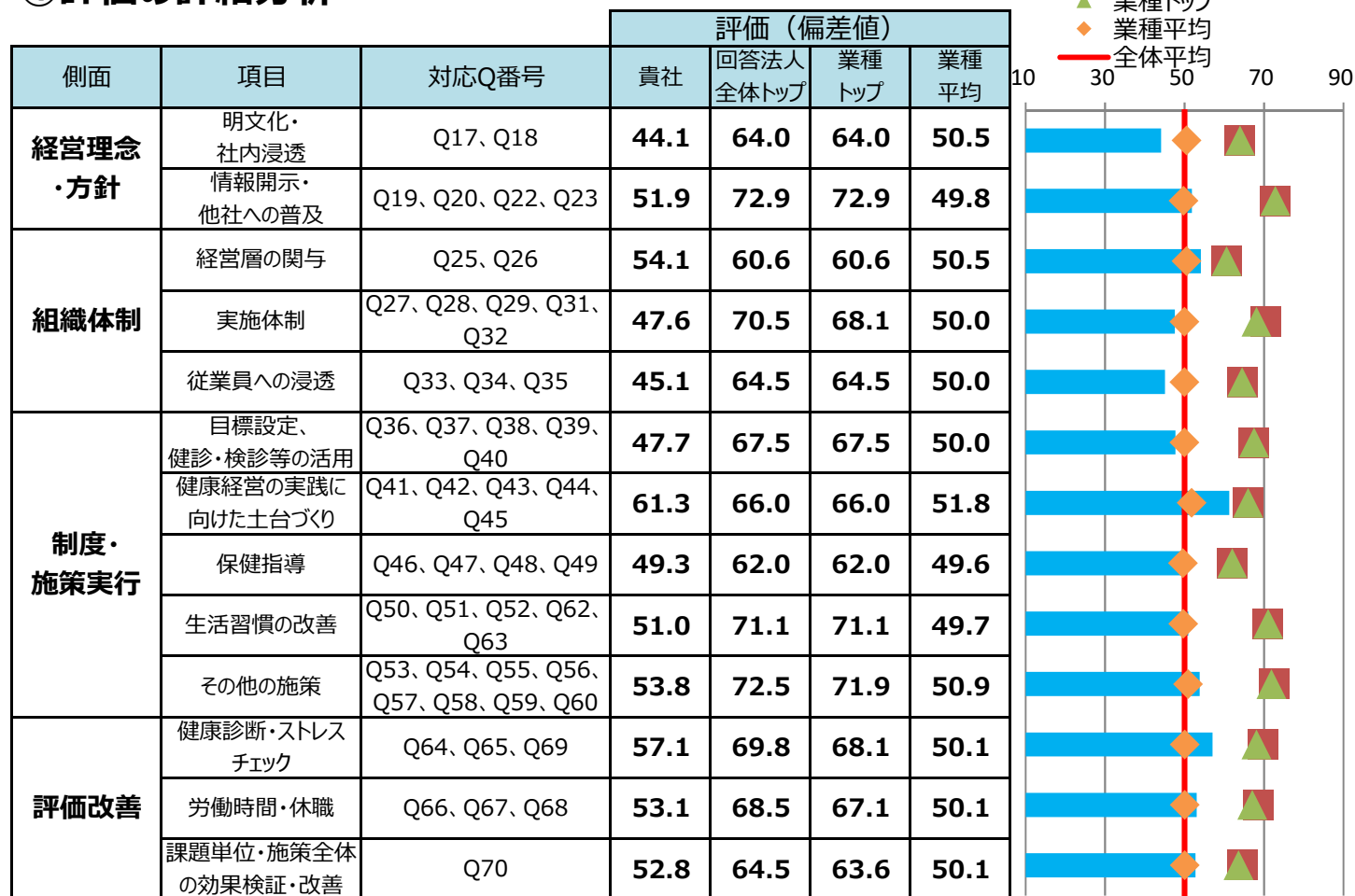
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	951～1000位	1301～1350位	1301～1350位	1401～1450位
総合評価	-	50.1(-)	49.4(↓0.7)	50.7(↑1.3)	51.4(↑0.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



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

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 長時間労働が長年の問題となっており、昨年度からのコロナ禍も相まって休職者数が増加傾向にある。会社の財産である社員の健康が脅かされていることは経営上の課題である。
健康経営の実施により期待する効果	社員の健康に注力することで1人ひとりの生産性を向上させ、お客様への貢献および売上の向上に繋がることを期待している。具体的にはアブゼンティーズム、プレゼンティーズムの数値を把握して阻害要因を調査し、その改善を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.obc.co.jp/corporate/outline/profile/efforts

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	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	50.9	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.5	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.5	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.0	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.5	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.7	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.0	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.4	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	製品開発における過密スケジュール、退社しやすい雰囲気醸成不足により、長時間労働が顕在化している。社員の健康や業務の生産性に影響するため、改善が必要である。
	効果検証結果	年間総実労働時間数が1時間、年間所定外労働時間数が5時間減少し、健康診断問診票項目である「睡眠により十分な休養が取れている人」の割合も1.7%上昇した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	季節的な流行はあるが、会社として従業員へ提供できる取組みを実施していなかったため、インフルエンザ罹患者が発生することにより業務の停滞、納期への影響が見られ、それも長時間労働に繋がる一因となっていた。
	効果検証結果	インフルエンザ罹患者の大幅な減少。（1名のみ）
	効果検証結果	会社が費用を負担し社内出張予防接種を実施するなど予約も事務担当者が取りまとめた結果、予防接種受診率の大幅な向上に繋がり、大変好評だった。2020年度は新型コロナウイルスの発生もあり、両方に罹患すると命の危険にもなること、予防接種の必要性を前年度以上に訴えた結果、予防接種受診率も上昇した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：伊藤忠テクノソリューションズ株式会社

英文名：ITOCHU Techno-Solutions Corporation

■加入保険者：CTCグループ健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

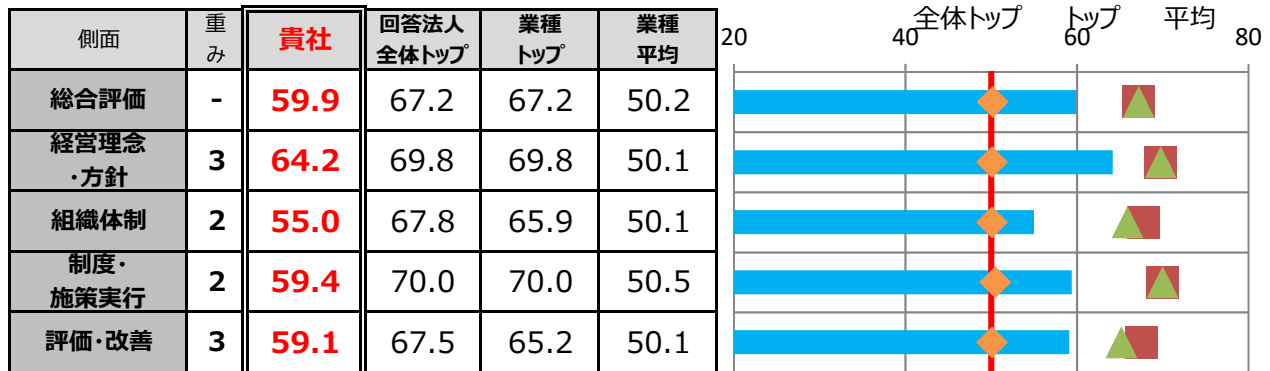
①健康経営度評価結果

■総合順位：401～450位 / 2869 社中

■総合評価：59.9 ↓0.5 (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



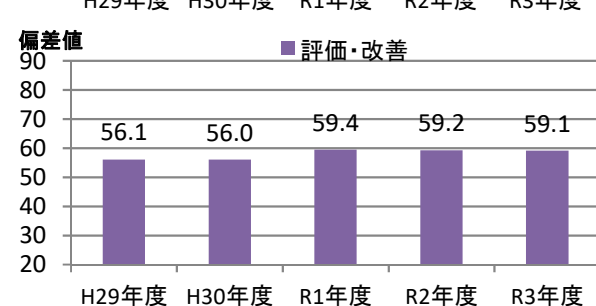
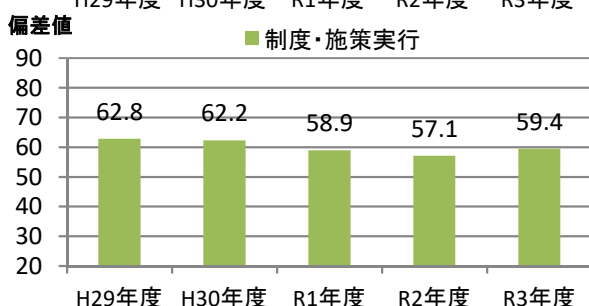
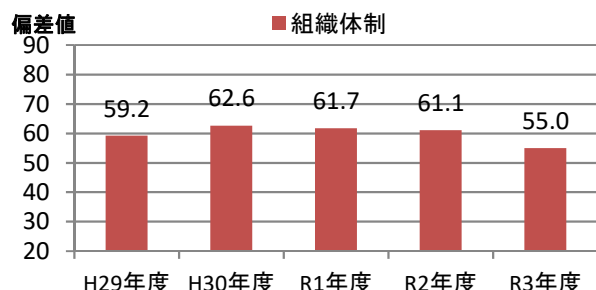
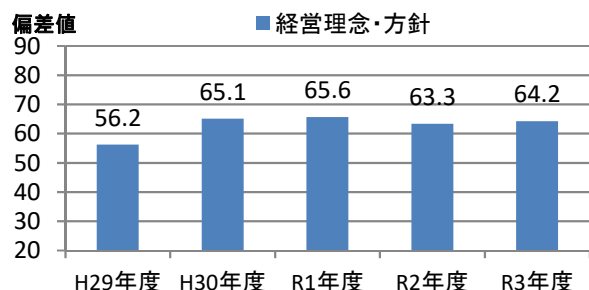
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

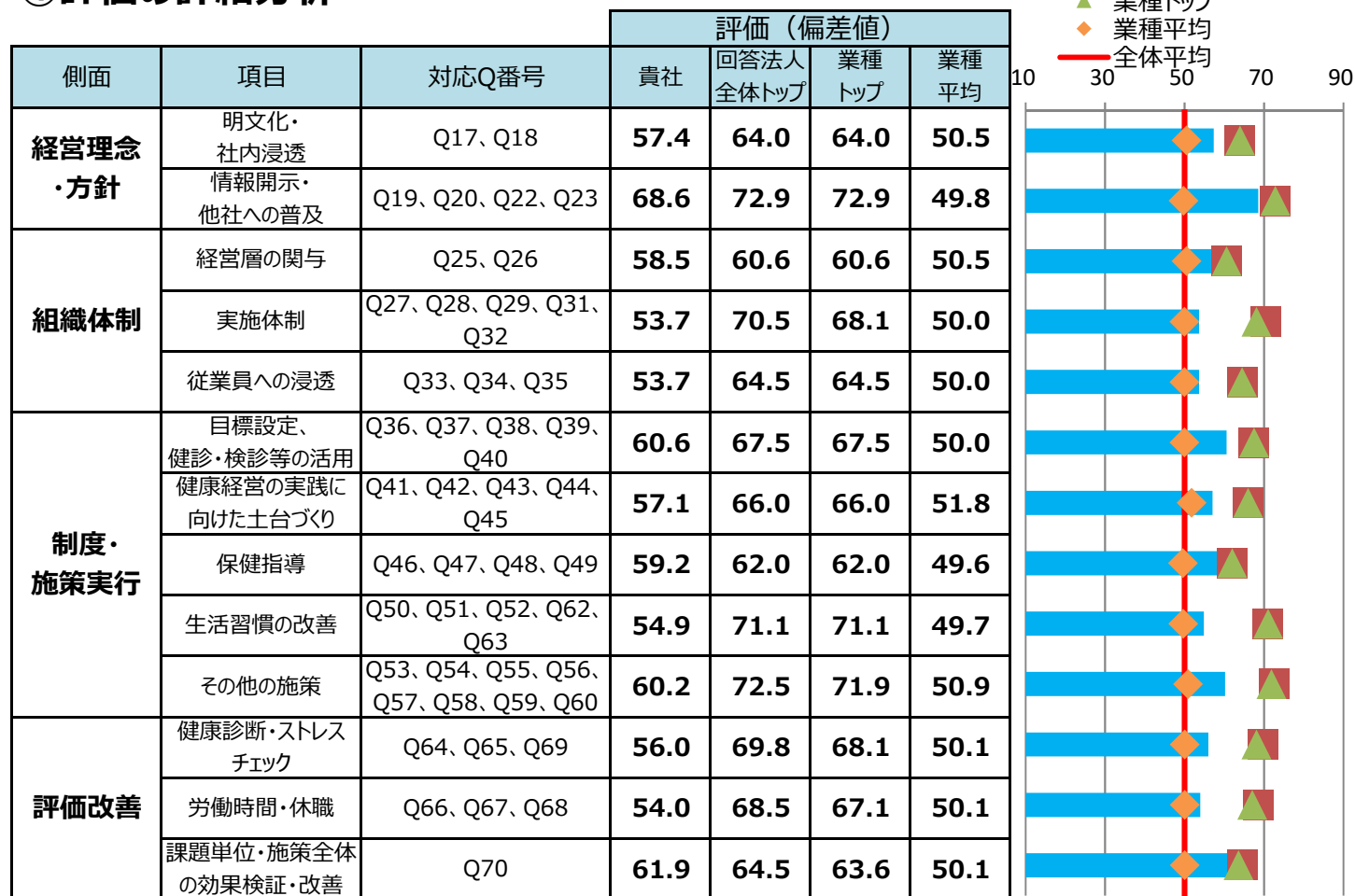
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	201～250位	101～150位	201～250位	351～400位	401～450位
総合評価	58.8	61.9(↑3.1)	61.6(↓0.3)	60.4(↓1.2)	59.9(↓0.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 新型コロナウイルスの感染拡大以降、社員を取り巻く環境は大きく変化し、ニューノーマルな働き方の継続が求められている。社員の自律と協働を具現化させる「働き方」と「職場風土」を実現させながら、社員の心身の不調を予防し、社員の働きがいや生産性を高めることが課題となっている。
健康経営の実施により期待する効果	多様で柔軟な働き方を実現させる制度や職場環境を整備し、社員の働きがいや生産性を高め、新たな価値を創造する人材の育成し、その先にある社員の幸せと企業価値の向上を図る。 具体的な指標として、ストレスチェックにおいて「働きがいがある」と回答した者の割合を向上させること（2020年度結果77.3%）、「主観的パフォーマンス得点」において7点以上（10点満点中）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

媒体の種類別	統合報告書
URL	https://www.ctc-g.co.jp/company/ir/library/annual/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.3	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	59.6	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.1	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.4	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.4	51.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.6	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.1	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.1	52.6	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	56.5	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	健診結果から「睡眠で十分な休養がとれていない人」の割合が社員の4割弱と、全国平均と比べて非常に高く健康課題となっていた。2019年度に睡眠に関する社内アンケートを実施、その結果から、睡眠不足になる要因として、就業後の過ごし方をはじめとしたヘルスリテラシーの問題や通勤時間や育児・介護といった家族に費やす時間など、労働時間以外の様々な課題が明らかになった。
	効果検証結果	自社の睡眠衛生の現状とセルフケアe-Learningを実施。受講率78%。テレワーク、スライドワークの導入等、柔軟な働き方を通じて時間を有効活用するWork-life integrationを推進した
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	睡眠で十分な休養がとれている人の割合は2019年度63.2%→2020年度73.5%（十分な休養がとれていないと回答した人の割合は26%）と、前年度比で10%以上改善した。また、社内調査「主観的健康観」において、現在の健康状態が「よい」「まあよい」と回答した人の割合は2020年度82.6%、前年度比で3.6%上昇したことから、睡眠衛生の課題と健康状態の改善傾向がみられた。
	効果検証結果	睡眠で十分な休養がとれている人の割合は2019年度63.2%→2020年度73.5%（十分な休養がとれていないと回答した人の割合は26%）と、前年度比で10%以上改善した。また、社内調査「主観的健康観」において、現在の健康状態が「よい」「まあよい」と回答した人の割合は2020年度82.6%、前年度比で3.6%上昇したことから、睡眠衛生の課題と健康状態の改善傾向がみられた。
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	ストレスチェック組織分析から、高ストレスやメンタルヘルスの不調は、仕事の要因だけでなく、職場の人間関係や職場の支援と相関していることが明らかになった。また「言いにくい事を伝えることに苦労している人」が多い現状や、新型コロナ感染症拡大に伴いテレワーク主体の働き方へと変化したことから、社員の孤立感や閉塞感の軽減を図るため、オンライン、オフラインを組み合わせたコミュニケーションの活性化が課題となった。
	効果検証結果	セルフケアe-Learning継続教育に加え、外部EAP協力のもとコロナ禍におけるセルフケア・ラインケアの情報を定期配信。働き方やコミュニケーションに関する社内調査を実施。（受講率・調査回答率91%）
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	セルフケアe-Learning継続教育に加え、外部EAP協力のもとコロナ禍におけるセルフケア・ラインケアの情報を定期配信。働き方やコミュニケーションに関する社内調査を実施。（受講率・調査回答率91%）
	効果検証結果	e-Learning受講率は約9割、受講後アンケートにおける満足度は8割以上と高い。毎年モニタリングしている「言いにくい事を伝えることに苦労している人」の割合は2019年78.4%→2020年77.9%へと改善。ストレスチェックにおける高ストレス者の割合は2019年9.3%→2020年7.8%へと減少した。社内調査結果は役員・各職場へ報告を実施、メンタル不調の課題が悪化することなく推移している。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社エクスネット

英文名：XNET Corporation

■加入保険者：東京都情報サービス産業健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

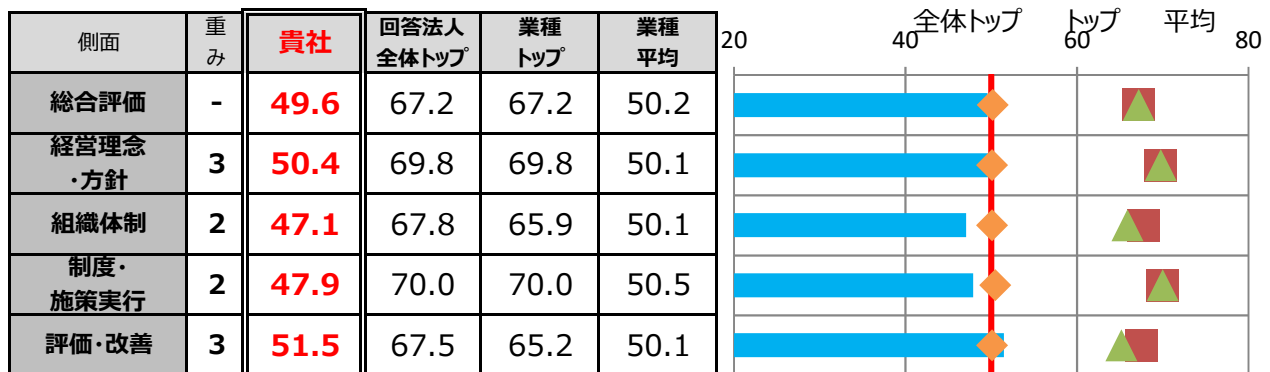
①健康経営度評価結果

■総合順位：1601～1650位 / 2869 社中

■総合評価：49.6 ↑0.8 (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



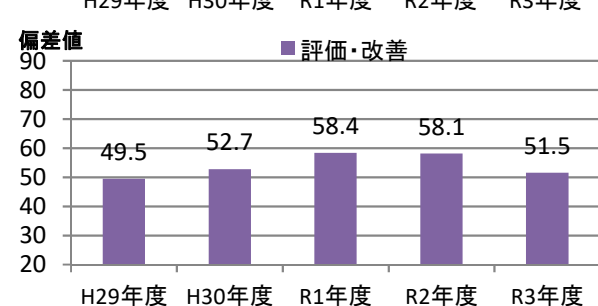
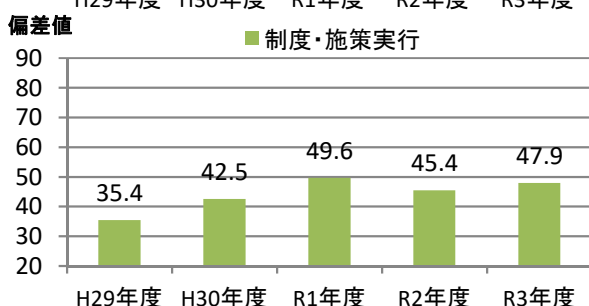
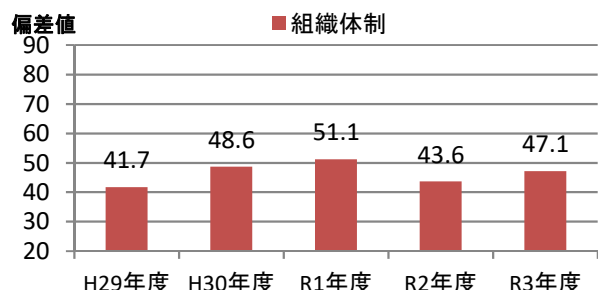
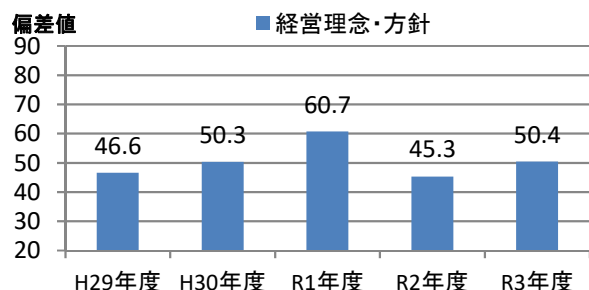
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

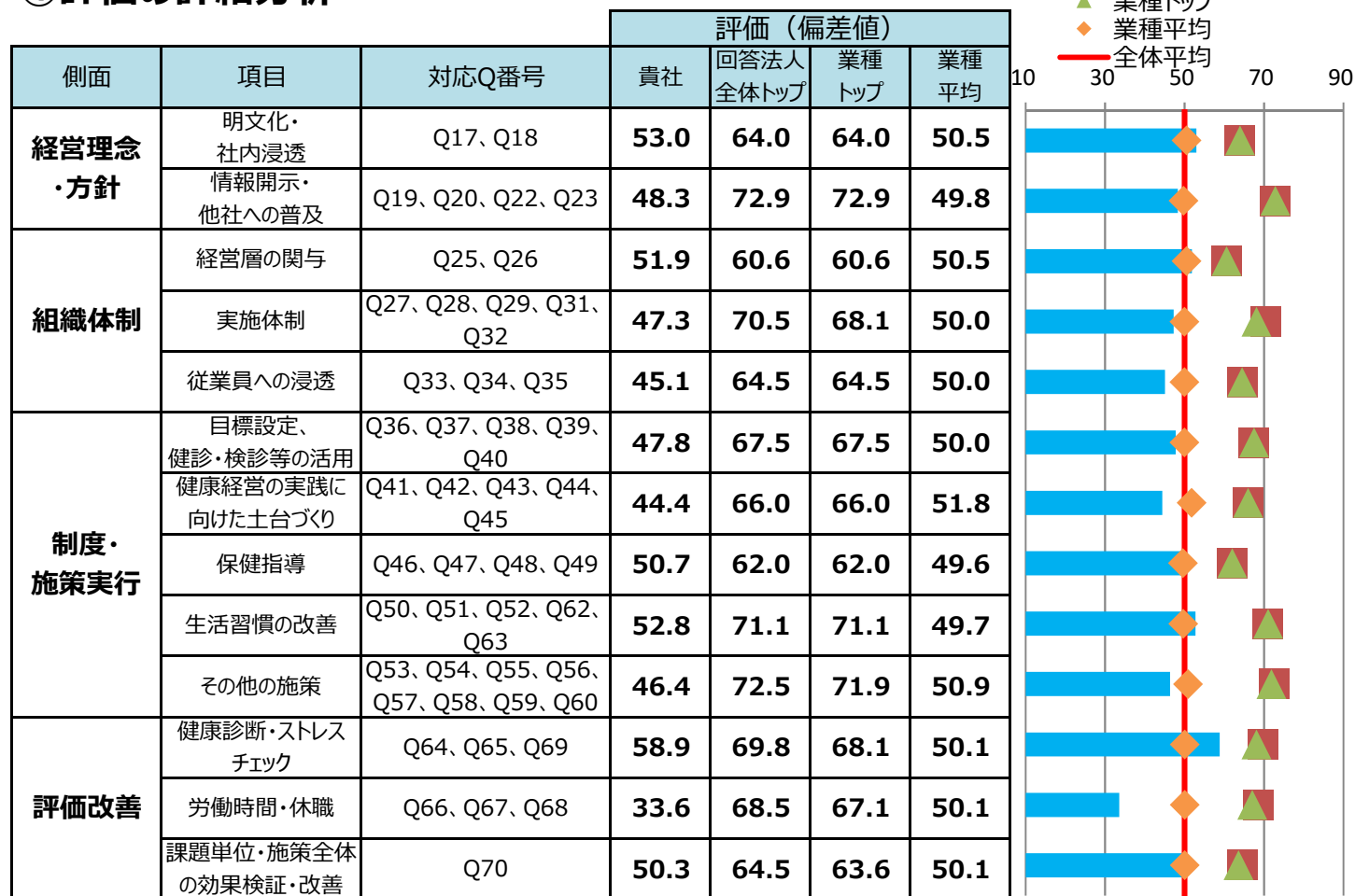
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	1101～1150位	751～800位	1451～1500位	1601～1650位
総合評価	42.8	48.1(↑5.3)	55.9(↑7.8)	48.8(↓7.1)	49.6(↑0.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	その他 社員の人材力アップと成長。
健康経営の実施により期待する効果	健康診断結果の良化による「生産性向上」、「働きがいのある会社」の実現。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.xnet.co.jp/if/sus3.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.2	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	53.6	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	35.2	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.2	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.8	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	18.9	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.5	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.0	52.6	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	60.3	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	近年、法定外労働時間（月45時間超・月80時間超）の年間延べ発生人数が微増の傾向にあり、改めて課題として認識。今年度から改善に向けて取り組むことに決めた。 〈法定外労働月45時間超の年間年間延べ発生人数（100人当たり）〉 2019年度27名⇒2020年度28名
	施策実施結果	今年度から「法令を超える基準による、本人に対する医師（産業医を含む）の面接・指導の実施（Q55）」と、超勤対象者の上長に対し、産業医からの更なる情報連携強化を実施。
効果 検証 ②	効果検証結果	効果検証は次年度以降。
	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	社員を対象とした当社の健康課題に関するアンケートの結果、インフルエンザ罹患による休暇が多いなど、インフルエンザ蔓延を抑制すべきといった意見が多く寄せられた。
効果 検証 ③	施策実施結果	インフルエンザ予防接種を社内実施。費用を会社が一部負担。社内接種の場合は、健保組合補助と合わせ社員の費用負担なし。2018年度より、社内接種の対象を派遣社員、協働者まで拡げる。
	効果検証結果	インフルエンザ罹患者は、2019年度8名、2020年度0名。施策の効果が出ている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社インフォメーションクリエイティブ

英文名: INFORMATION CREATIVE CO.,LTD.

■加入保険者: 東京都情報サービス産業健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

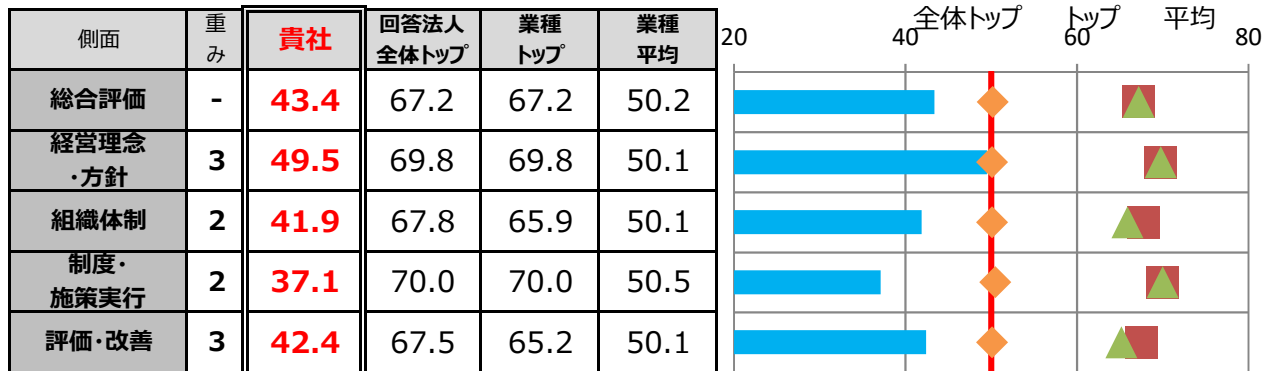
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2201~2250位 / 2869 社中

■総合評価: 43.4 ↑8.6 (前回偏差値 34.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



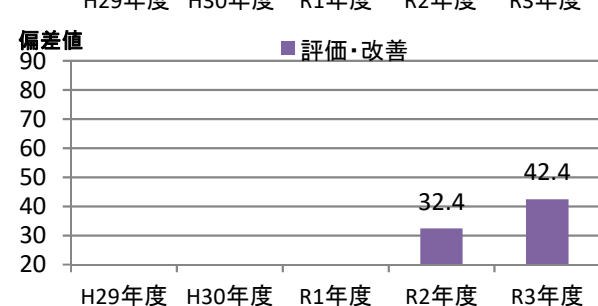
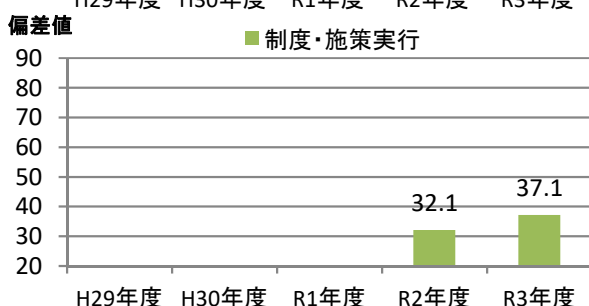
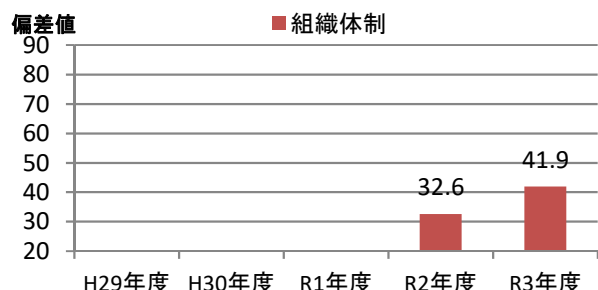
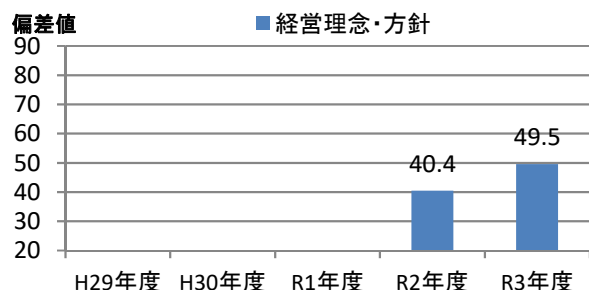
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

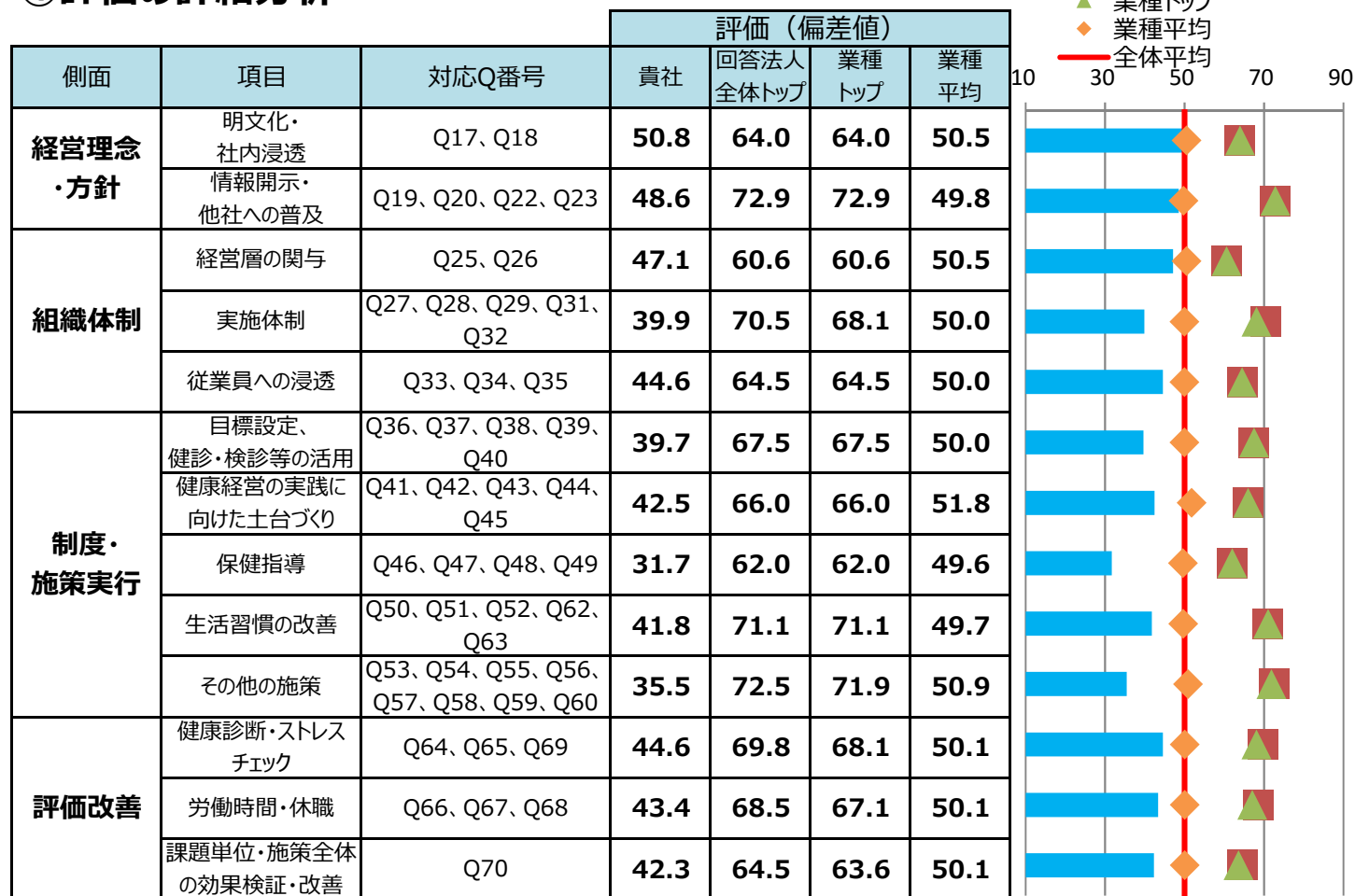
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2301~2350位	2201~2250位
総合評価	-	-	-	34.8(-)	43.4(↑8.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 弊社業態において従業員がお客様先に常駐しての作業が8割強となる。そのような状況下で生産性の向上とお客様からの信頼を得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	アブセンティーズム、プレゼンティーズムの低減およびワークエンゲージメントの向上する事に期待している。それにより生産性向上とお客様からの信頼をより得られることを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.ic-net.co.jp/esg/healthmanagement.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	37.6	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	34.4	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.9	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.1	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.5	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	40.3	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.3	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.1	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	27.7	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	50.9	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	インフルエンザによるアブセンティーズムの減少を目的とした予防接種全額負担（健保組合補助金含む）を被扶養者含めて実施
	施策実施 結果	全従業員にメールにて周知。269人の従業員が制度を利用。
	効果検証 結果	今回、被扶養者も補助対象にしたことで内99名の扶養者が制度を利用。今後SNS等媒体を増やし周知徹底、幅広く展開し制度を利用してもらう。
効果 検証 ②	課題のテーマ	－
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ネクストウェア株式会社

英文名: Nextware Ltd.

■加入保険者: 関東ITソフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

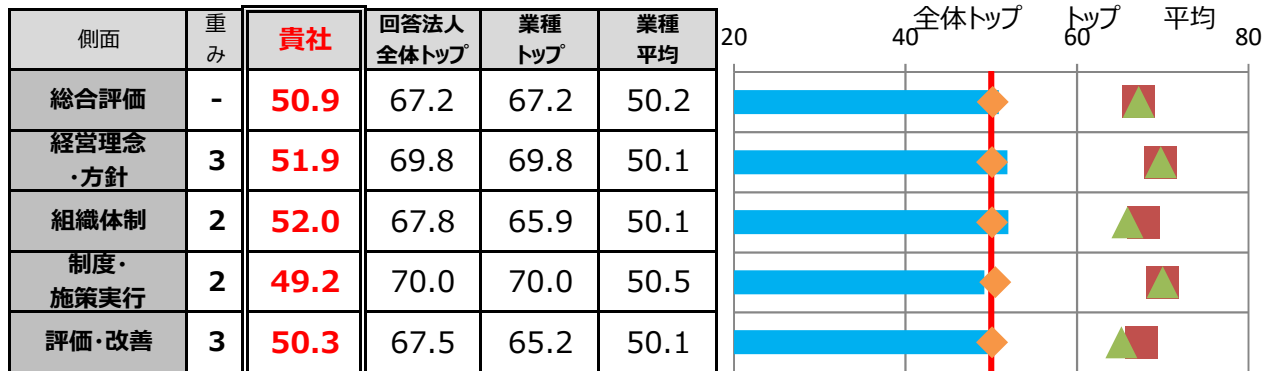
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1451~1500位 / 2869 社中

■総合評価: 50.9 ↓0.1 (前回偏差値 51.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



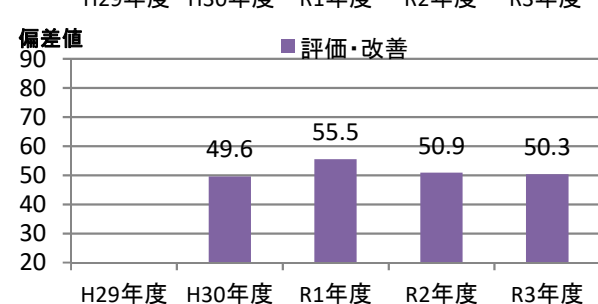
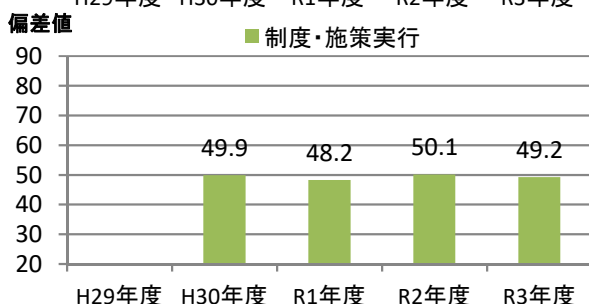
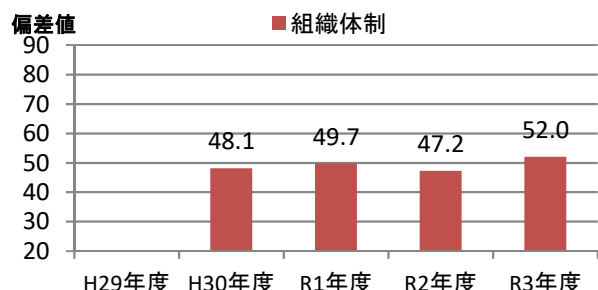
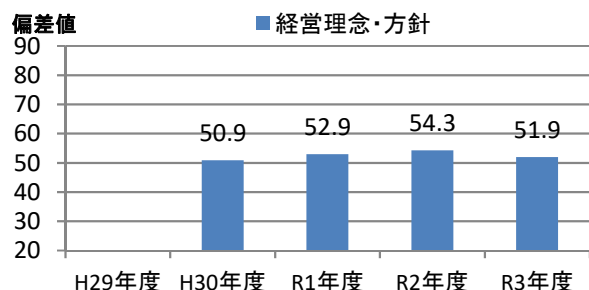
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

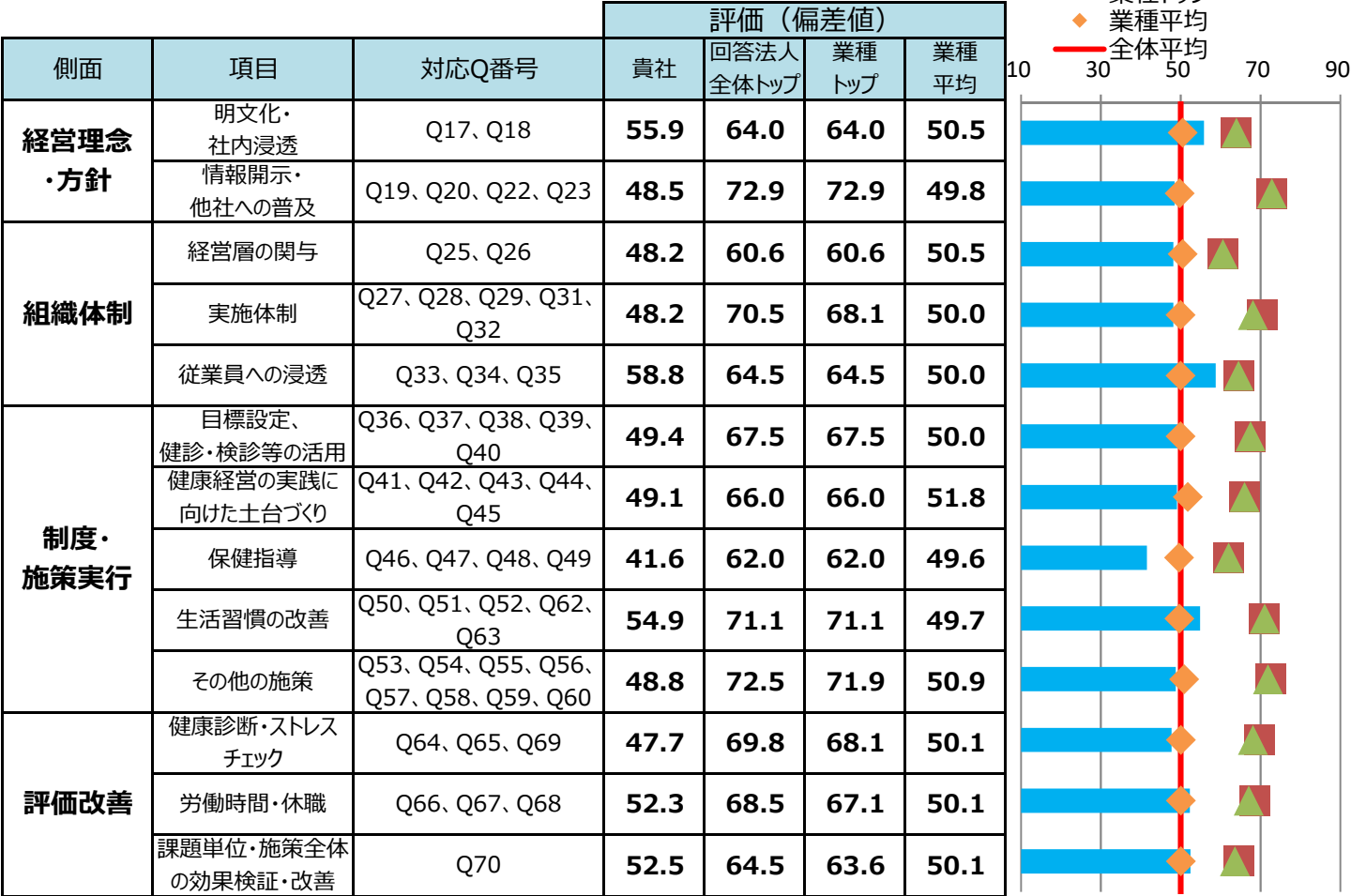
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1001~1050位	1101~1150位	1251~1300位	1451~1500位
総合評価	-	49.8(-)	52.1(↑2.3)	51.0(↓1.1)	50.9(↓0.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 繁忙期の長時間残業の有無や特定プロジェクトや個人への負荷が集中することにより、ワークライフバランスが乱れ、心身の健康阻害やモチベーションの低下につながり、ひいては生産性の減少や定着率低下の要因となることが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	適切なマネジメントによる長時間残業の抑制により、適切なワークライフバランスを保つことで、モチベーションを維持し、生産性および品質の向上と定着率増加を期待する。 具体的な目標として、特別条項の上限時間を、現行の90時間から、2024年度までに80時間までの引き下げを計画・実行していく。

※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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.nextware.co.jp/corporate/c_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	49.1	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	44.0	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.3	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.2	50.2	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	51.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.3	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.4	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.1	52.6	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	57.1	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題の内容	男女比の差がまだまだ大きいため、女性特有のホルモンバランスの変化による体調不良等に対する知識や対処法に疎い管理職や同僚も多く、女性社員同士での情報共有も難しいため、働きづらさや疎外感を感じている社員がいる。
	施策実施結果	女性向けに、女性特有の体調変化等のeラーニングを実施し、100%の女性社員が参加した また社内ポータルに専用ページを設け、社員が自由に閲覧でき、正しい知識を得て、チーム内連携強化の場とした。
効果検証②	効果検証結果	定量的な効果は出ていないが、専用ページ掲載をきっかけに、体調の不安や介護問題などについて、相談してくれる社員が増えた。
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	業種・職種から、納期などの繁忙期に長時間労働が続くこと、特定の社員に偏ることが多く、これを解決することが喫緊の課題となっていた。
効果検証③	施策実施結果	①偏り防止のためチームに対し、お客様への交渉を含めて改善依頼を行った。時間は要するが、大幅な改善と上長の意識向上になった。 ②感染症対策として在宅勤務を実施しているが、生活時間確保の一助になっている。
	効果検証結果	①特別条項適用回数が昨年度比▲17.4%と減少している。(46→38) 80時間超も▲100.0% (2→0) となっており、社員からも「例年より早い段階で対応されている」とのコメントがあった。 ②アンケートにより、回答者の54%が通勤時間を削減できたと回答。 余った時間は、睡眠時間の改善、家族との時間、家事や保育園の送迎などへ充てたとの意見があり、ワークライフバランスを整える施策となったと評価する。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社イーエムシステムズ

英文名: EM Systems Co., Ltd.

■加入保険者: 大阪薬業健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

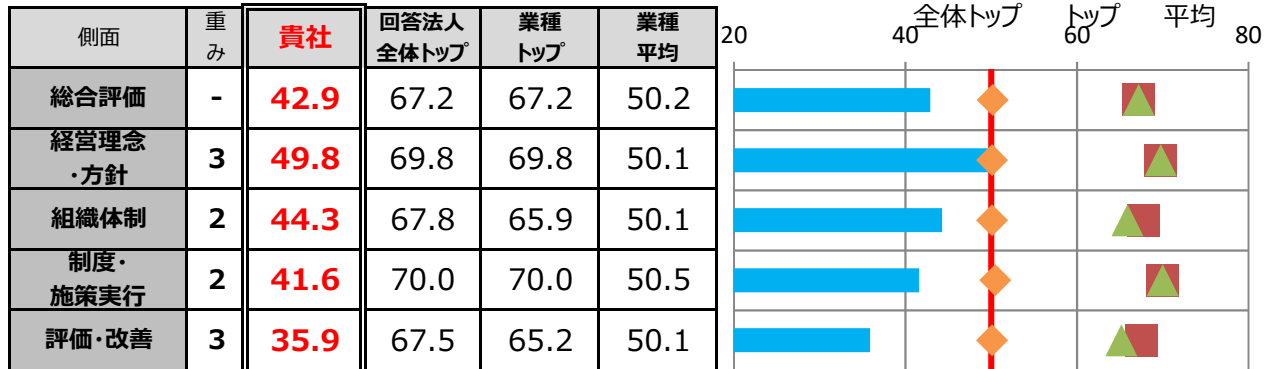
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2251~2300位 / 2869 社中

■総合評価: 42.9 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



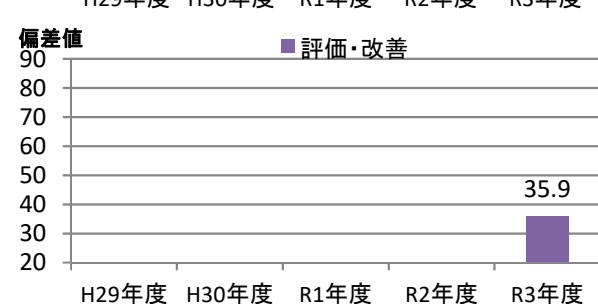
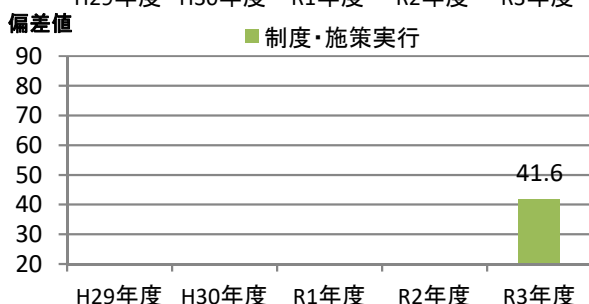
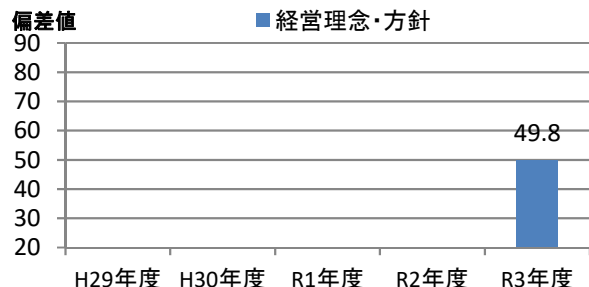
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

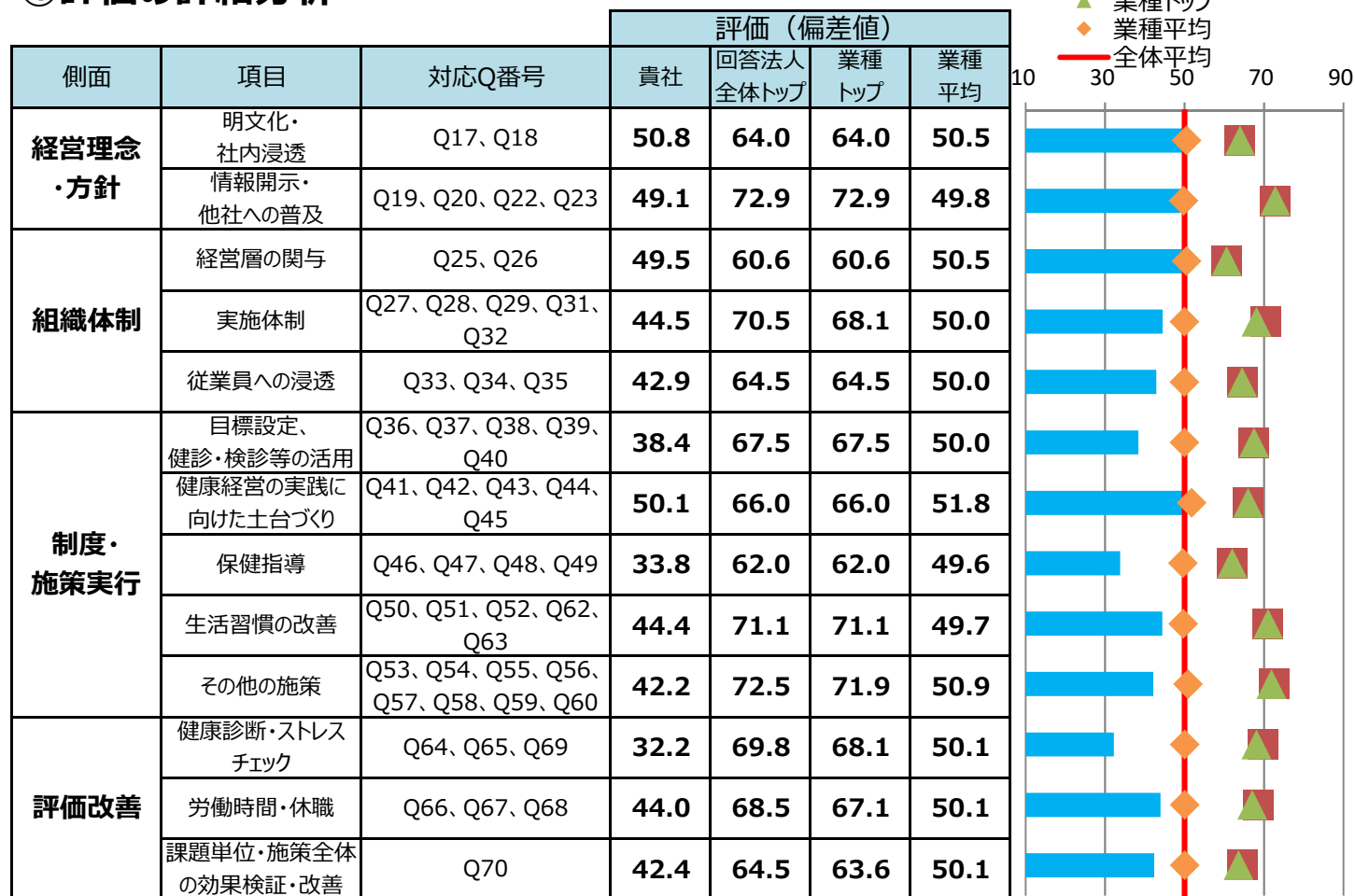
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2251~2300位
総合評価	-	-	-	-	42.9(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員に病気や不調が起これば、労働力の減少により生産性の低下を引き起こし、採用コストの増大などで企業に損失をもたらす。健康経営に取り組むことにより、これらのリスクを回避できるだけでなく、医療費の削減、SDGsへの取り組みとなるほか企業価値の向上につながる。従業員が健康であることは、お客様にも安心感を与え、お客様との良好なコミュニケーションを築くことで業績の向上も期待できる。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営に取り組むことで平均勤続年数を中途入社した従業員の5年後定着率80%を目指す。従業員エンゲージメント調査において「自身は定期的に運動やスポーツをしていると思う」という回答が、従業員の約半分が「そう思わない」という運動やスポーツを意識していない回答になっているため、啓蒙活動を行うことで「そう思わない」の回答割合が半数以下になるよう改善を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://emsystems.co.jp/sustainability/social.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	35.0	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	30.9	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.2	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.4	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.1	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.4	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.6	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.7	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	44.3	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	従業員の健康診断受診勧奨。コロナ禍で中々予約が取れなかったり、多忙で予約を取る事を忘れがちな従業員への意識啓発。元々医療機関に出入りする業種なので医療に接する機会が通常業種よりも圧倒的に多いため、自身の健康を蔑ろにしがち。体調が悪くなった時の受診で、自身の健康を未病の観点で気遣えていない。
	施策実施結果	社内イントラネット上での複数回の声掛け。疾病の発生予防のため、食養生をテーマにした健康教室のWEB開催を開催した。不参加者対象に録画をアーカイブし聴講してもらうようにした。
効果 検証 ②	効果検証結果	テレワーク等を併用する集合研修機会の減った社員が多い中で、WEBで開催したことは一定の効果があつた。ただ、開催時間帯を営業時間外（18:00～）としたことから参加人数が少なかった。アーカイブ聴講の方が対象が多かったことで、働く場所や時間にとらわれず、今後は就業中の好きなペースで各自、いつでもどこでも聴講できる環境を整えたい。
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	労働時間が不規則であったり、生活時間の確保が取れていないケースが職種により散見される。
効果 検証 ③	施策実施結果	働きすぎの防止のため、22時以降は電話・メールによる連絡は原則禁止としている。また、有給取得についても通常の所定の有給取得に加え、前年度からの繰越された有給についても取得を奨励している。
	効果検証結果	22時以降の連絡禁止と、繰り越し有給についてはある程度文化的に浸透してきているが、それでも22時までの間に依頼や返信メールだけしておくケースが目立つ。退社後も社内・社外のメールや連絡を気にして携帯電話を手放さない社員（特に外勤社員）が多いので、今後は明文化して従業員の健康とワークライフバランスの目的から、電話の所持をしていない場合があること、対応禁止時間がある事を表明していくことを検討する。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	—
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	—
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ウェザーニューズ

英文名: weathernews Inc.

■加入保険者: 関東ITソフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

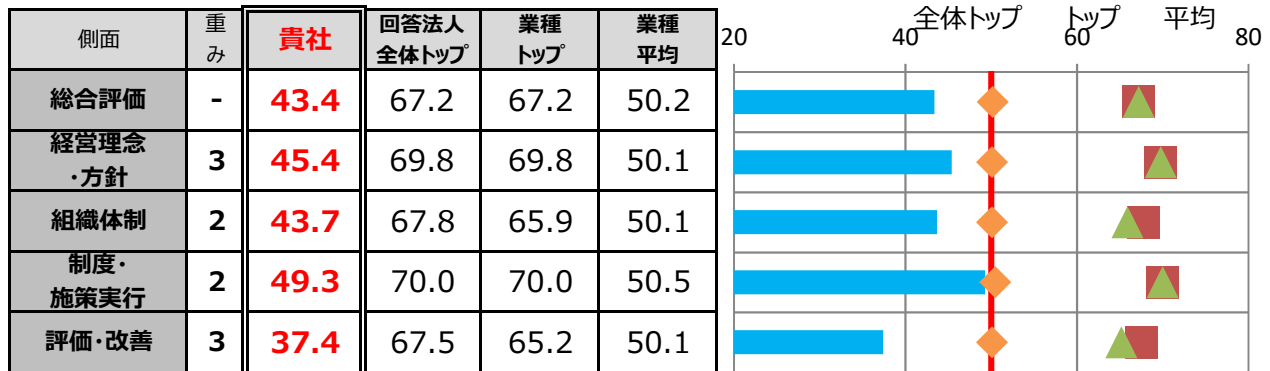
①健康経営度評価結果

■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



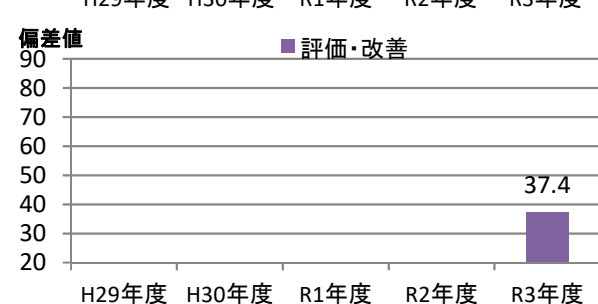
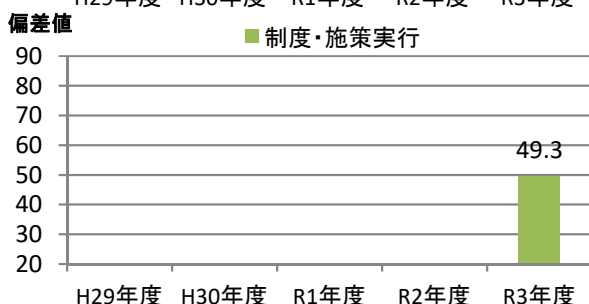
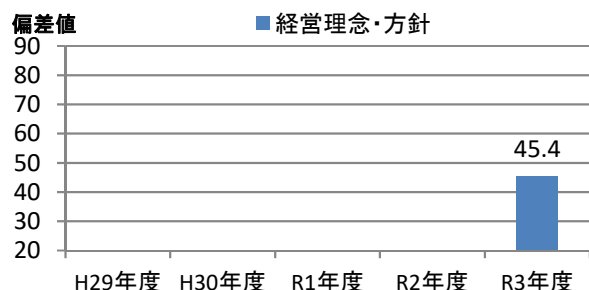
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

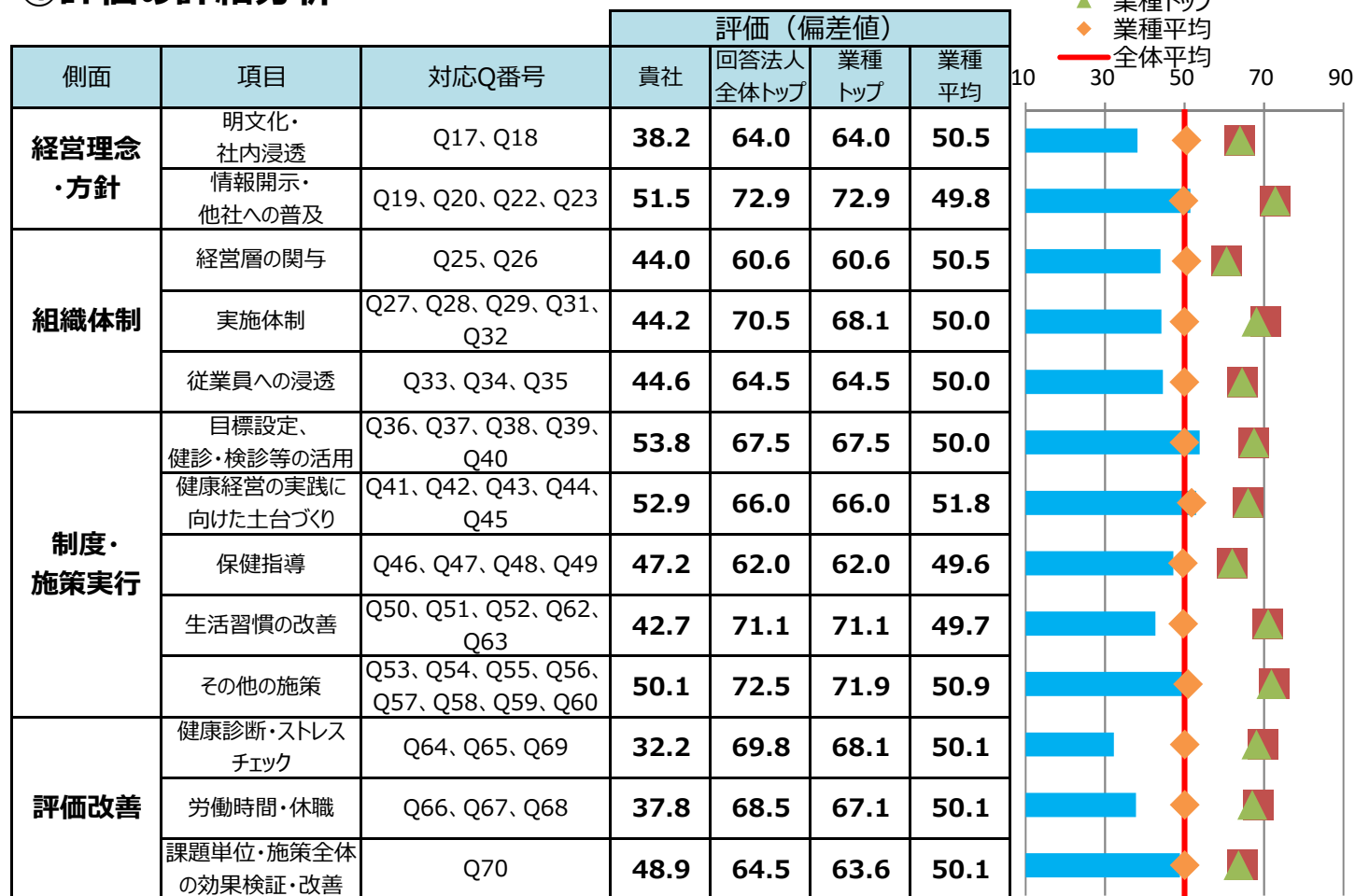
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2201~2250位
総合評価	-	-	-	-	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



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://jp.weathernews.com/sustainability/theme04/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.6	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	44.3	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.1	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.7	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.5	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.3	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.7	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.1	52.6	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	41.5	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルヘルス不調者の予防やスタッフができるだけ相談しやすい環境の整備が課題であった。 ストレスを事前に把握し、解決することをチームとして取り組むことが必要である。
	施策実施 結果	月に一度の1on1実施によりコミュニケーション強化。ストレスチェック集団分析結果を衛生委員会、リーダー間で情報共有した。 衛生委員会メンバー等社内外に相談窓口を設置。
	効果検証 結果	・1on1を実施することでスタッフがリーダーとのコミュニケーションが意識的にとれるようになった。 ・ストレスチェック集団分析のうち、ストレスレベルが100を超えるチームには、衛生委員が入り、アンケートや面談等介入したことで、次年度のストレスチェックでは、ストレスレベルが100以下に下がった。 ・複数の相談窓口を社内外に設けることにより、社員が相談しやすくしている。
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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: J F E システムズ株式会社

英文名: JFE Systems, Inc.

■加入保険者: J F E 健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

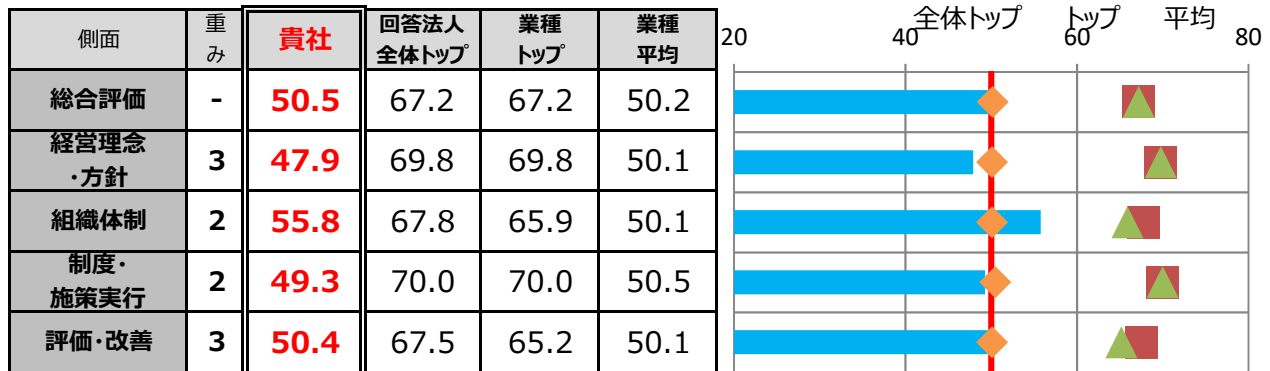
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1501~1550位 / 2869 社中

■総合評価: 50.5 ↓1.9 (前回偏差値 52.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



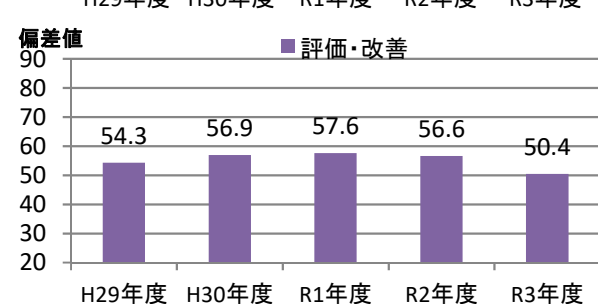
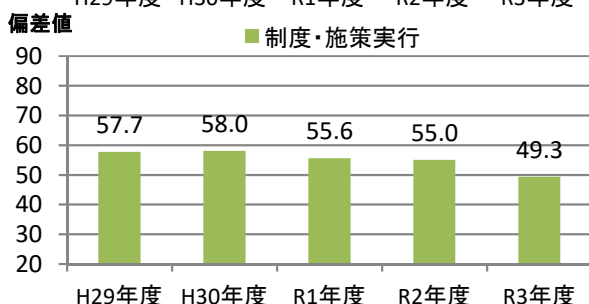
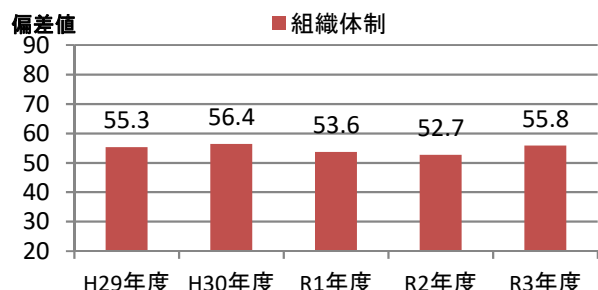
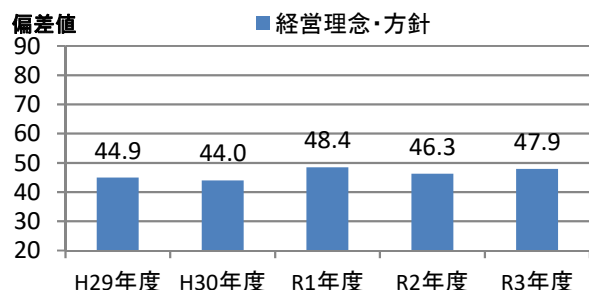
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

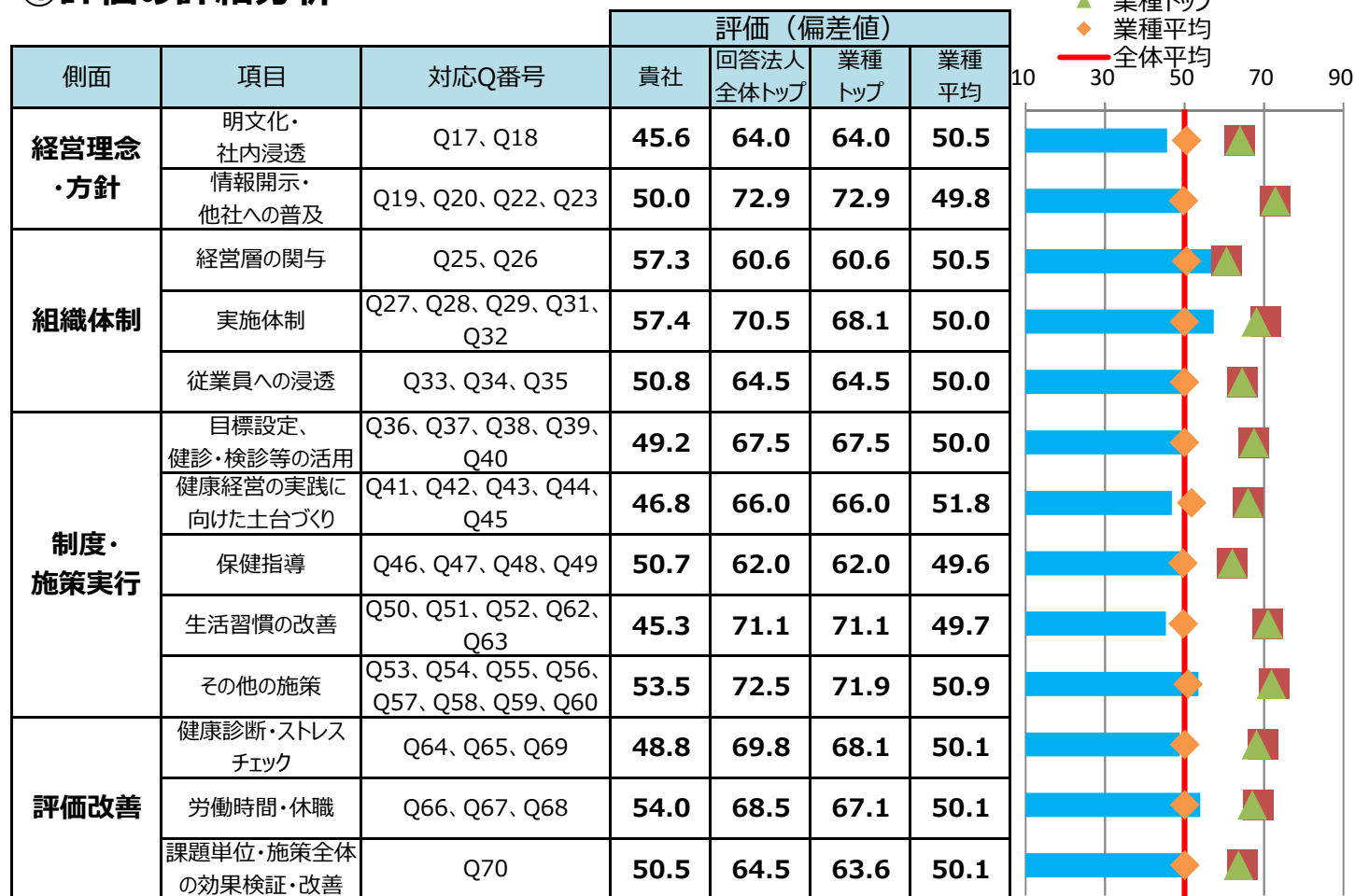
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	501~550位	751~800位	951~1000位	1101~1150位	1501~1550位
総合評価	52.7	53.3(↑0.6)	53.6(↑0.3)	52.4(↓1.2)	50.5(↓1.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	その他 企業理念の実現のためには、社員一人ひとりの安全と健康は欠くことができないという認識のもと、すべての社員がいきいきと働くことができる職場を実現していきます。
健康経営の実施により期待する効果	企業理念の実現 「わが社は、先進的な情報サービス企業として豊かな社会の形成に貢献し顧客・株主をはじめ関係する方々の信頼に応え新しい価値の創造に努め絶えざる成長をめざします。」

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.jfe-systems.com/sustainability/society/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.7	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	49.9	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.8	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.4	50.2	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	46.0	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.4	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.3	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.6	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	59.0	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	SEという長時間労働になりがちな職種であることを踏まえ、長時間労働の抑止を目指し、健康リスクの極小化を狙う。
	施策実施結果	労使で働き方・休み方改善活動を推進し、生産性の向上と、ワークライフバランスの確立を目指す。特に長時間労働者の減少に重点をおいて活動した。
効果 検証 ②	効果検証結果	時間外労働の平均時間の減少は未達であったが、重点課題とした長時間労働者数は減少した。
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	従業員の平均年齢の上昇に伴い、がん罹患報告が増加傾向にある。一次予防として生活習慣の見直し、二次予防として早期発見、早期治療のためにがん検診の受診勧奨をし、がんに対する理解を深めることが必要である。
	施策実施結果	就業時間内にがん専門医によるオンラインセミナー開催（社員の約2割視聴）。がんに関する関連図書を各事業所に配布、気軽に閲覧できる環境を整えた。乳がん検診の自己検診グッズを配布、乳がん検診への啓発を実施。
効果 検証 結果	効果検証結果	がんセミナーに関しては参加者アンケートを実施。がんに関する理解が深まったとの回答が9割を超えた。女性の乳がん検診受診率に関しては今後経過を追って、効果を検証していきたい。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社インテリジェント ウェーブ

英文名: Intelligent Wave Inc.

■加入保険者: 東京都情報サービス産業健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

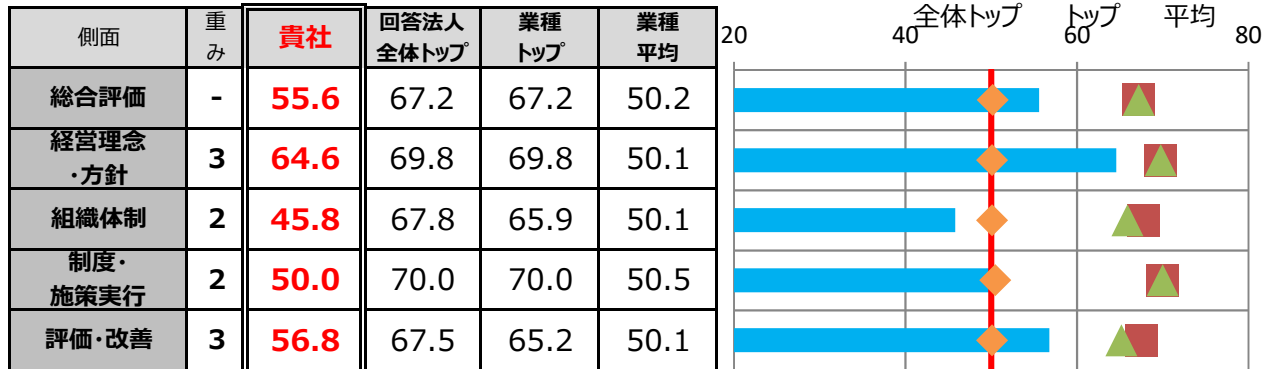
①健康経営度評価結果

■総合順位: 901~950位 / 2869 社中

■総合評価: 55.6 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



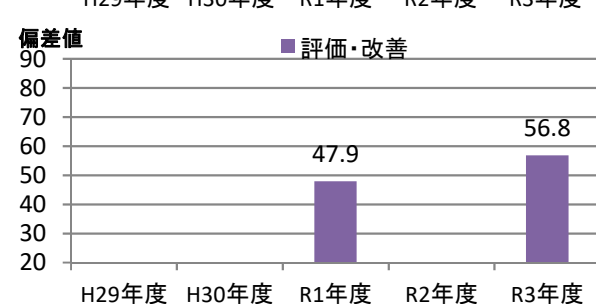
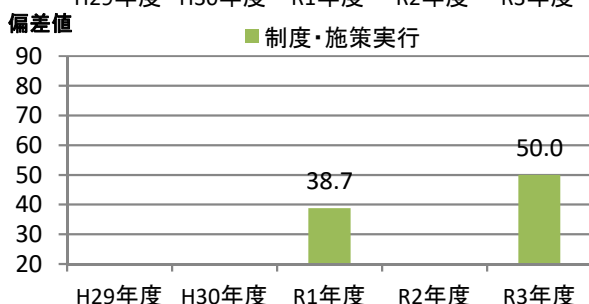
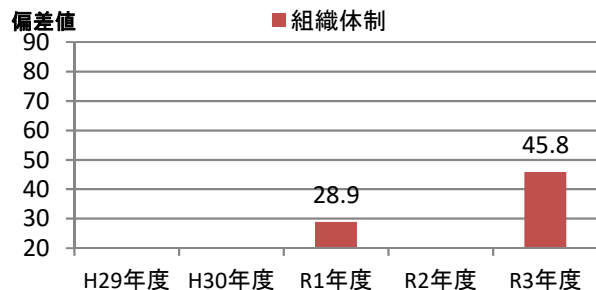
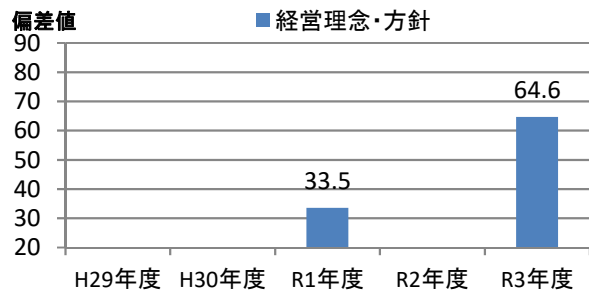
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

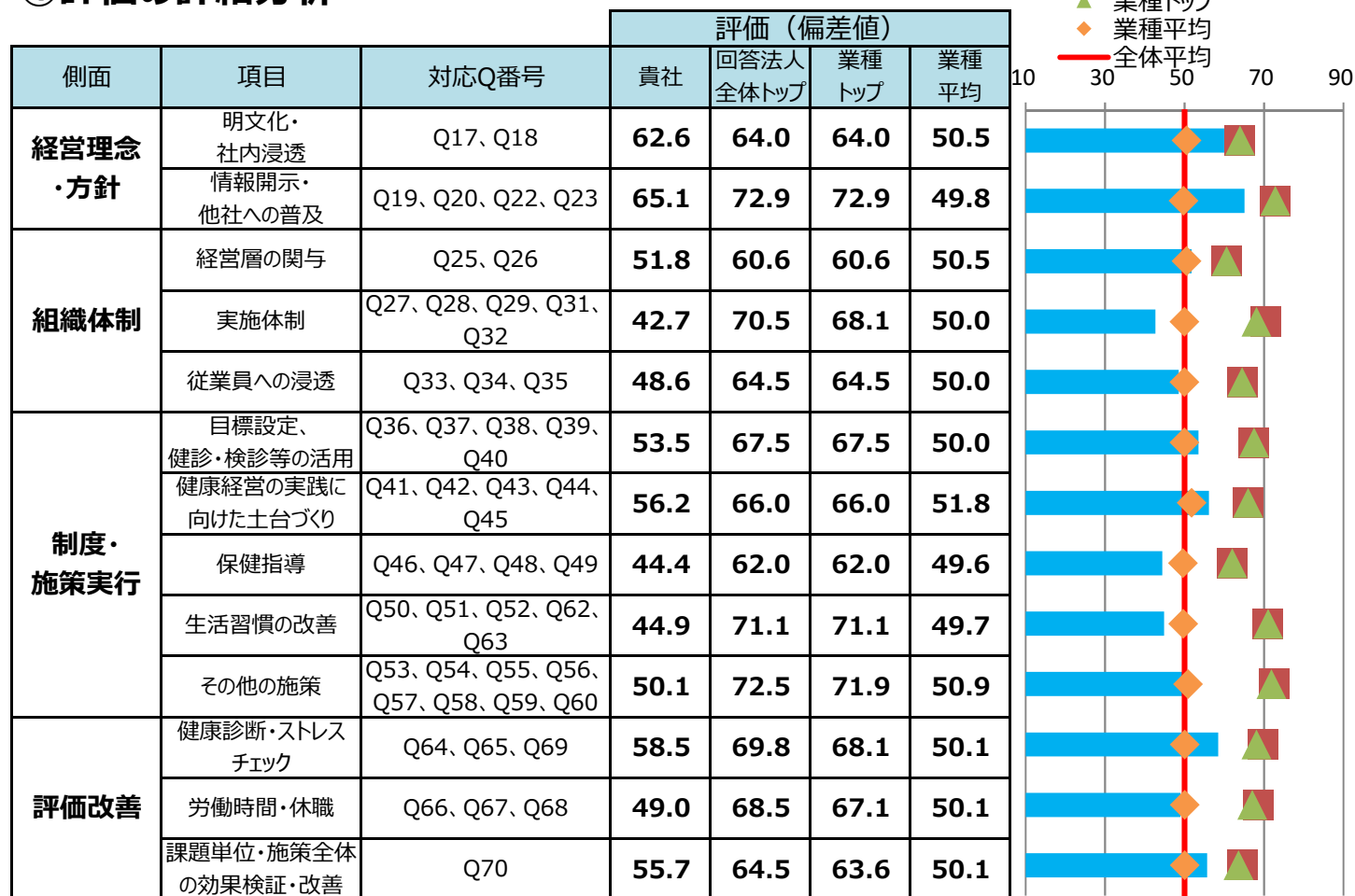
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	2001~2050位	-	901~950位
総合評価	-	-	37.9(-)	-	55.6(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社において最も重要な経営資源は人財であり、ESGのSの観点からも従業員の健康に投資していくことは非常に意味がある。当社が中長期的に成長していくために、事業の要となる従業員への健康投資をより高めていく必要がある。
健康経営の実施により期待する効果	これまで以上に従業員への投資を行うことで、従業員の生産性の向上、人財の定着、採用率の強化等の効果を期待している。今後、労働時間の維持・削減を始め各種施策を実行し、3年以内にプレゼンティーイズムの3%の向上と、業績向上の双方を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.iwi.co.jp/sustainability/health-and-productivity-management/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.0	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	49.9	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.2	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.2	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.0	51.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.7	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.1	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	52.6	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	41.3	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	24時間365日稼働するシステムへの対応やリリース前の繁忙期対応のため、夜勤やシフト制の業務実施等、生活リズムが乱れやすい職場環境の従業員がいる
	施策実施 結果	夜型勤務からの脱却と健康増進による生産性の向上を目的に、社員および当社内に常駐で勤務している協力会社の社員を対象に、平日8時から9時半の間に朝食を提供している。当サービスは、全体の約6割の社員が利用。
	効果検証 結果	アンケートによると、平日に、朝、昼、晩の3食の食事をとれている社員は68%に達している。経営上の課題である従業員の生産性向上、生活リズムを整えるための夜型勤務からの脱却に寄与していると判断している
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	24時間365日稼働するシステムへの対応やリリース前の繁忙期対応のため、労働時間が長くなる傾向があった。時間外労働を削減し、仕事以外の時間を創出することが課題
	施策実施 結果	2017年から全管理職参加の月次の会議体を主催し、長時間労働があった部署には経営者から直接指導。社員1人あたりの月平均労働時間は、2017年の179時間から2021年に168時間に減少（6%削減）
	効果検証 結果	2017年から比較して、6%の労働時間が削減できている。一方で、業績は増収増益を実現しており、社員のワークライフバランスを保ちつつ、生産性向上に寄与していると判断している。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本ユニシス株式会社

英文名：Nihon Unisys Ltd.

■加入保険者：日本ユニシス健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

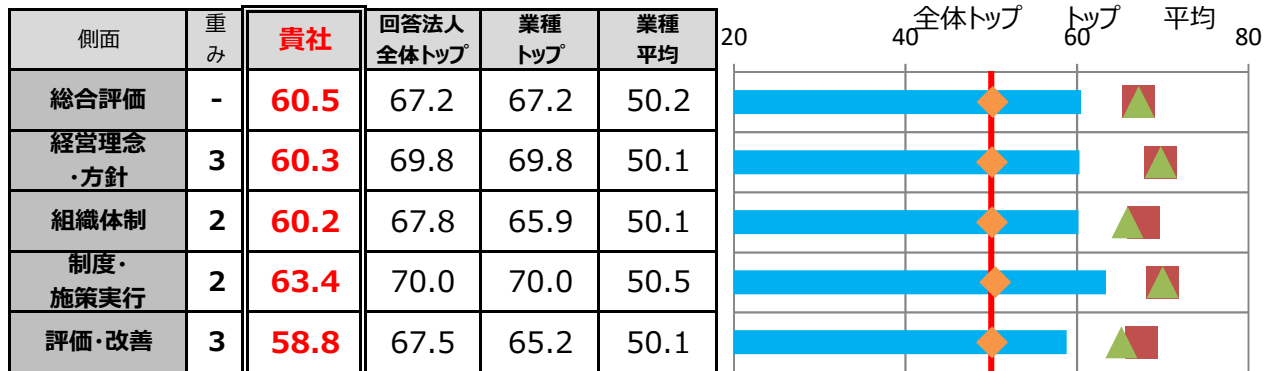
①健康経営度評価結果

■総合順位： 351～400位 / 2869 社中

■総合評価： 60.5 ↑1.3 (前回偏差値 59.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



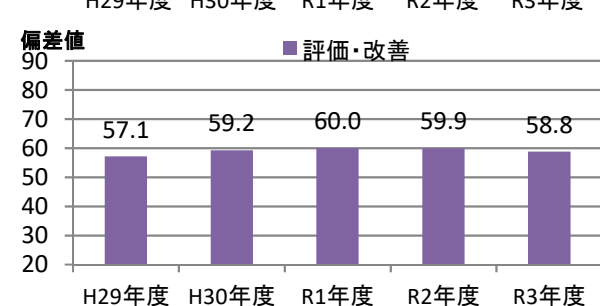
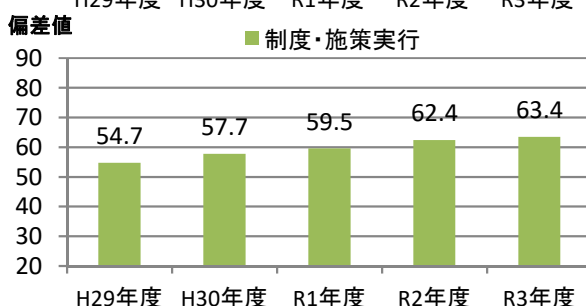
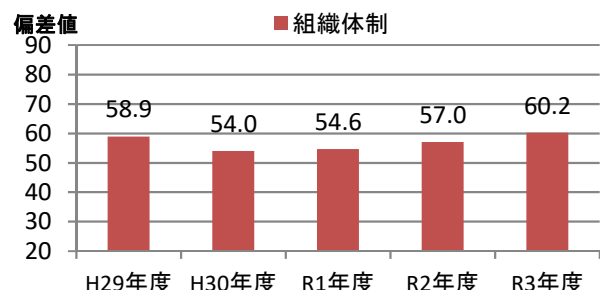
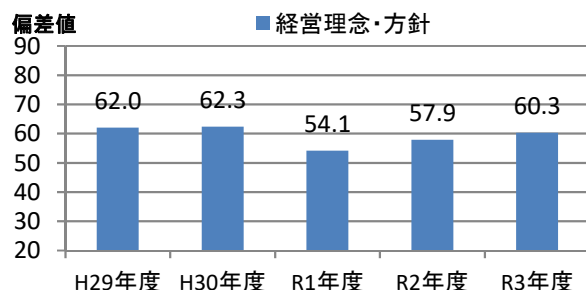
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

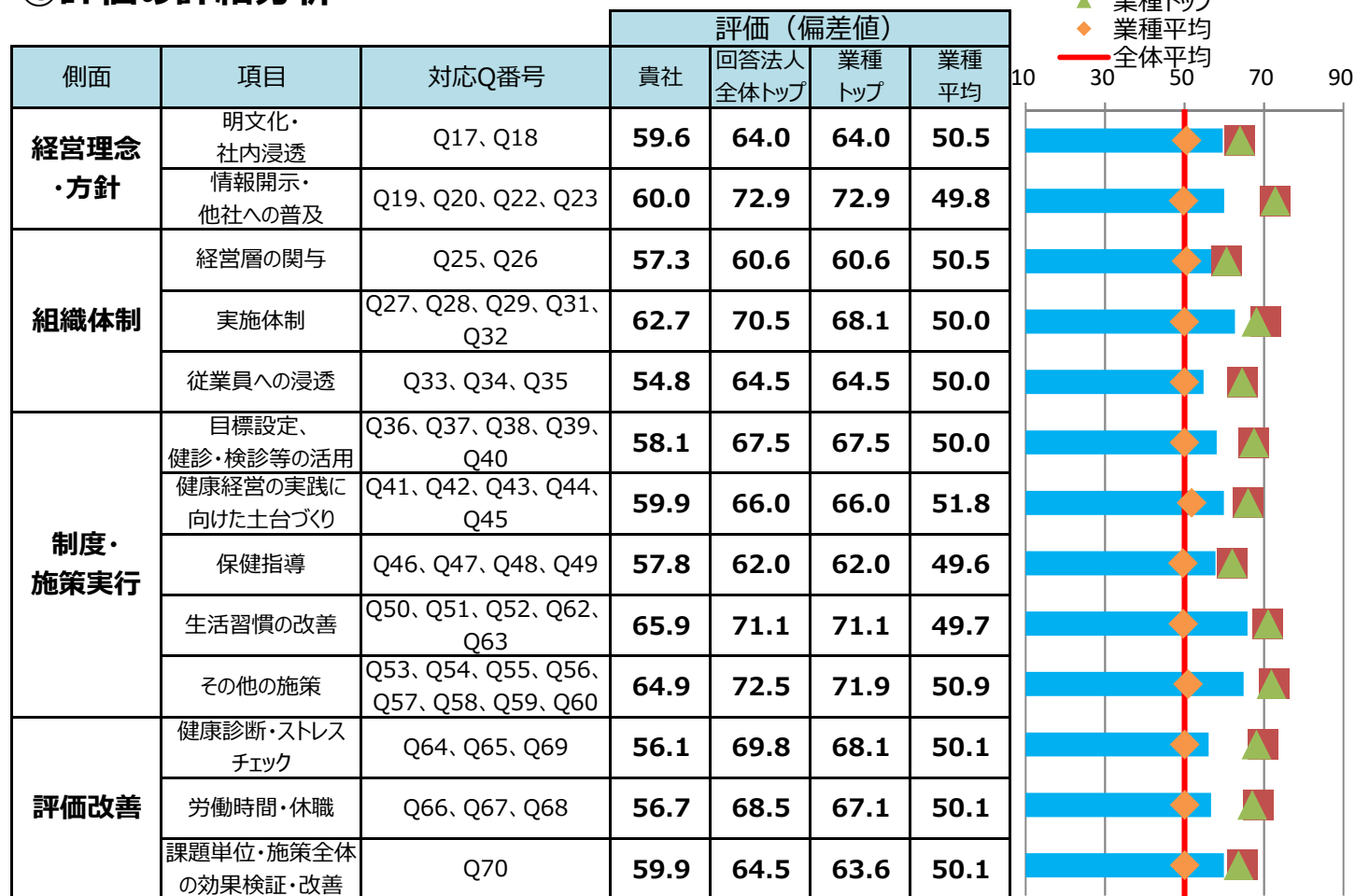
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	201～250位	301～350位	601～650位	451～500位	351～400位
総合評価	58.2	58.6(↑0.4)	57.1(↓1.5)	59.2(↑2.1)	60.5(↑1.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員のウェルビーイング（精神的・身体的・社会的に良好で幸せな状態）を高め生産性や創造力を強化することが企業価値の向上を目指す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	従業員のウェルビーイングが高まり、労働生産性やエンゲージメントが向上することを期待している。まずは労働生産性指標の一つであるアブセンティーズム損失の低減を目標とし、メンタル不調による休職者の総休職日数の低減（2023年度末までに2019～2020年度の平均値の5%減少を達成）および、身体的なリスクが高いⅡ度・Ⅲ度高血圧者への指導対応（2023年度末までに100%対応）を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://unisys.disclosure.site/ja/themes/107

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.1	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	57.9	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.3	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.5	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.3	51.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.2	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.3	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	52.6	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	63.4	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルヘルス不調の影響を分析したところ、アブゼンティーイズムへの影響が特に大きく、アブゼンティーイズム損失全体の約75%を占めていることが判明した。労働生産性を改善するためには、メンタルヘルス不調対策の強化が必要である。
	施策実施結果	健康ポイントプログラムによる歩行・食事・運動改善の促し（全従業員の35%が利用）、カウンセリングの利用促進（高ストレス属性者を抽出し約700名に個別連絡）、オンラインセミナーなどを実施。
	効果検証結果	施策の有効性を確認。メンタルヘルス不調は大きく改善（高ストレス保有率、メンタル不調による休職率とも）し、アブゼンティーイズムは前年度比18%改善した。なお2020年度は従業員の約7割が常時在宅勤務を行っており、施策面の効果に加えて在宅勤務がメンタルヘルス不調の改善に好影響を与えたと分析している（生活習慣・不定愁訴が大幅改善。在宅勤務実施率と心身のストレス反応間に弱い相関が認められる）。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	メンタルヘルスと並び、肩こり・腰痛がプレゼンティーイズムに与える影響が大きいと分析。また当社では長期的に従業員の高齢化や女性比率向上を見込んでおり、肩こり・腰痛を訴えるものが更に増加すると予想されるため対策が必要である。
	施策実施結果	マッサージチェア、ヘルスキーバ、肩こり腰痛対策アプリ導入（延べ811人月利用）を実施。また在宅勤務者増加対応としてデスク環境改善セミナー、個別アドバイス会、テレワーク時のガイドライン作成を実施。
	効果検証結果	前年度比で肩こりは38%、腰痛は36%減少した。こちらもコロナ禍での在宅勤務者増加の影響が大きいと考えているため継続評価が必要と認識している。なお肩こり腰痛対策アプリの利用者は、高ストレス者の割合が全体平均より25%少ない結果となりメンタルヘルスにも効果があると評価している。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 都築電気株式会社

英文名: TSUZUKI DENKI CO.,LTD.

■加入保険者: 電設工業健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

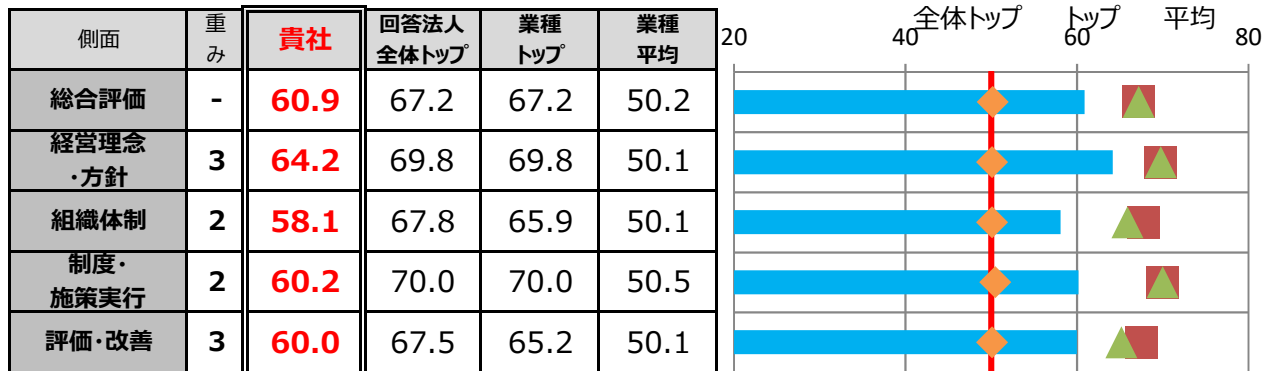
①健康経営度評価結果

■総合順位: 301~350位 / 2869 社中

■総合評価: 60.9 ↓0.7 (前回偏差値 61.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



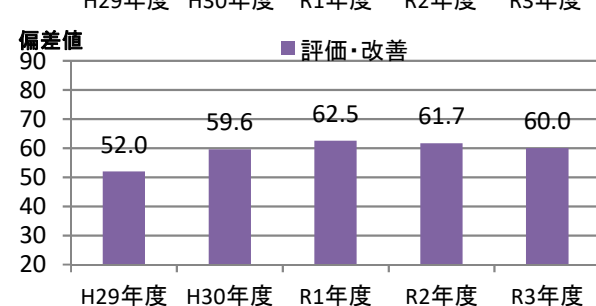
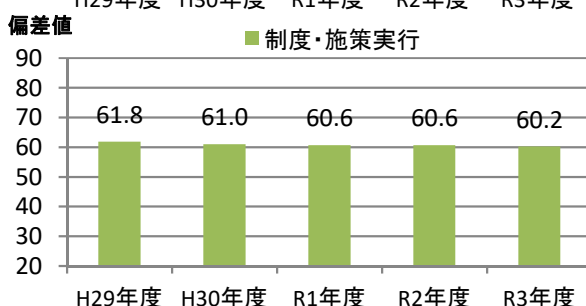
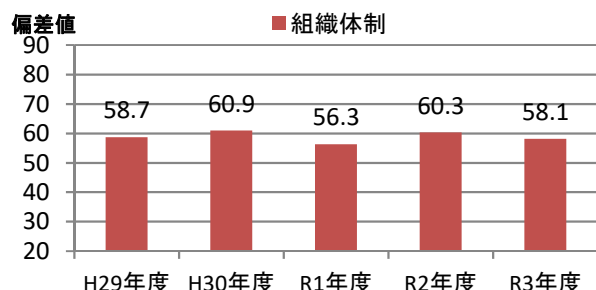
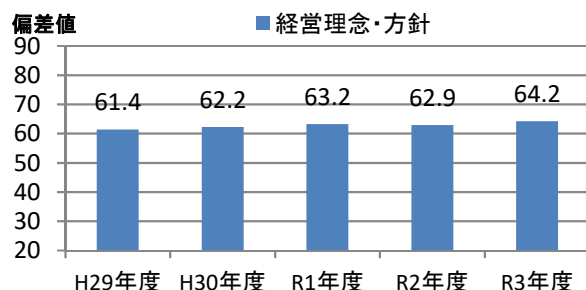
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

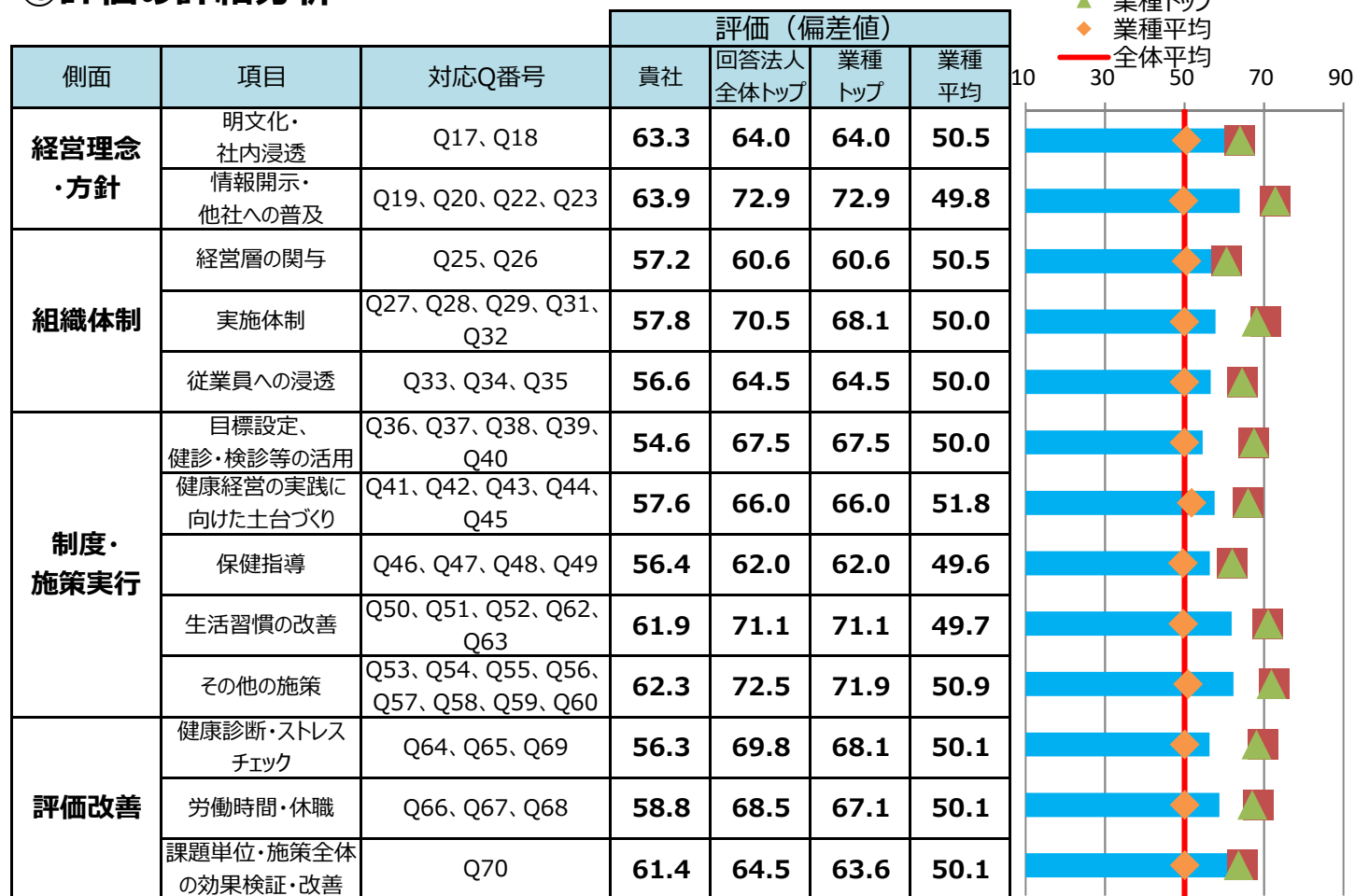
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	151~200位	201~250位	201~250位	301~350位
総合評価	59.1	61.1(↑2.0)	61.1(↑0.0)	61.6(↑0.5)	60.9(↓0.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 ツツキグループでは経営理念である「未来を見据え、協働し、新価値創造に挑み続けます」を実現するため、健康経営で解決したい経営課題を「ツツキグループの挑戦を支える土台として、従業員と家族をはじめとするステークホルダーの心身共に健康を維持・増進」することと設定した。身体や心の状態が健やかであることは、その上位にある「創意工夫・挑戦」や「自己実現」などに安定的・継続的に向き合う基礎であると捉えている。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営を通じて従業員の「心身の健康」と「創意工夫・挑戦」や「自己実現」など経営理念の実践そのものである「挑戦」を支えたい。目標指標として抑えるべき指標（プレゼンティーズム等）と、高めるべき指標（創造的生産性）を健康経営KGIとして設定し、健康経営KGIに影響するエンゲージメントや仕事満足度等の健康経営中間KPI、それらの土台となる健康状態を表す健康経営アウトカムを指標として設定している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.tsuzuki.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	56.7	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	56.9	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.3	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.6	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.5	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.7	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.1	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	52.6	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	56.4	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	●当社ではプレゼンティーイズムの低減を健康関連の最終目標の1つとして設定しているが、当社従業員のプレゼンティーイズムと飲酒習慣、睡眠習慣に関連があることが分かった。 ●また、健診結果から飲酒習慣については高血圧・高血糖と関連していること、飲酒習慣、睡眠習慣のリスク者は他社データと比べて多いことが分かった。 ●飲酒習慣、睡眠習慣に関する改善意欲も低いことが分かったためリテラシーの向上が課題である。
	施策実施結果	2019年度：飲酒、睡眠に関するオリジナルeラーニングを実施、受講率96%、満足度86% 2020年度：出社前提から在宅勤務前提の働き方にシフトしたため、オンラインセルフケアシステム配信。利用者59%
効果 検証 ②	効果検証結果	●飲酒・睡眠習慣は取り組み開始を機に改善傾向にあり、特に2020年度では在宅シフトが影響し大きく改善した。（睡眠改善：+13.4%・飲酒改善：+5.5%） ●プレゼンティーイズムは2019年度までは横ばいであったが2020年度ではやや悪化した。（-1.4%） ●飲酒・睡眠習慣の改善は見られたが、新たな課題である運動リスク者の増加に伴う生活習慣病リスク対策と生産性低下防止策を企画して対応する。
	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	●当社では健康関連の最終的な目標指標として健診結果の適正者数の向上を目指している。 ●健診結果から、高血圧・高血糖のリスク者や肥満者は他社データと比較して多くないが、肥満者は増加傾向にあること、肥満と高血圧・高血糖に相関があることが分かった。 ●体重増加者は特に20代、30代の若年層に多いことも分かり、健診状態にかかわらず全社的に肥満予防のための生活習慣の維持・改善に取り組むことが課題である。
効果 検証 ③	施策実施結果	●運動や食事などの生活習慣改善施策を実施。2019年度の参加率は23%であった。 ●2020年度からはオンライン化。ポイントを付与するインセンティブも導入し、59%（2.5倍）の参加率となった。
	効果検証結果	●運動習慣は2019年度では改善したが2020年度では悪化しており、施策参加率は向上したものの、在宅勤務による運動量の低下が考えられる。食事習慣については2020年度まで継続して改善傾向にある。 ●肥満者や、高血圧・高血糖については健著な増減は見られていない。 ●運動や食事習慣に改善が見られること、参加率も向上していることから施策は継続し、さらに在宅勤務下でも可能なセルフケアを強化したい。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：鈴与シンワート株式会社

英文名：SUZUYO SHINWART CORPORATION

■加入保険者：鈴与健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

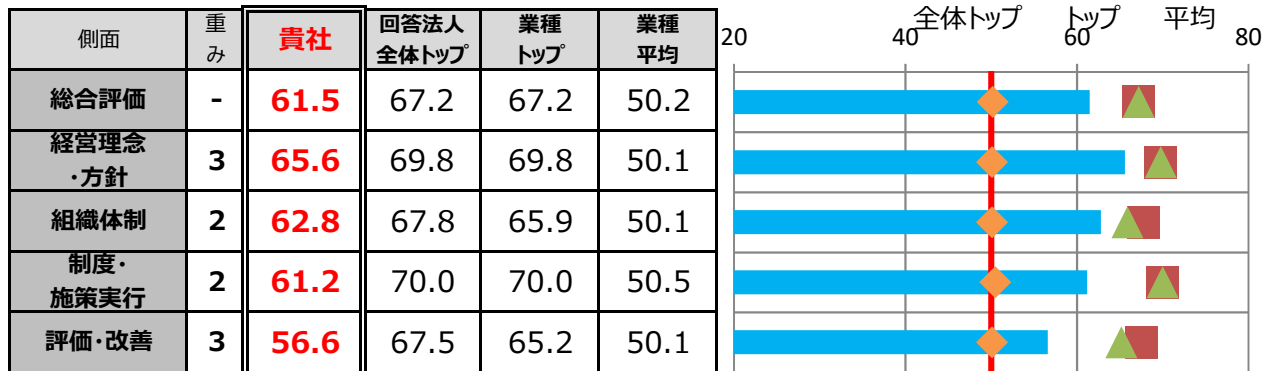
①健康経営度評価結果

■総合順位： 251～300位 / 2869 社中

■総合評価： 61.5 ↑0.5 (前回偏差値 61.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



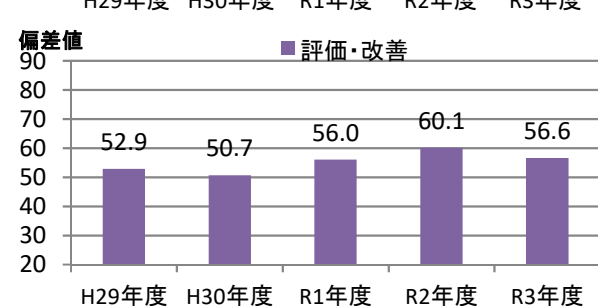
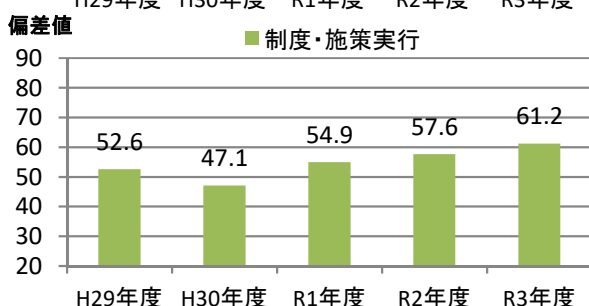
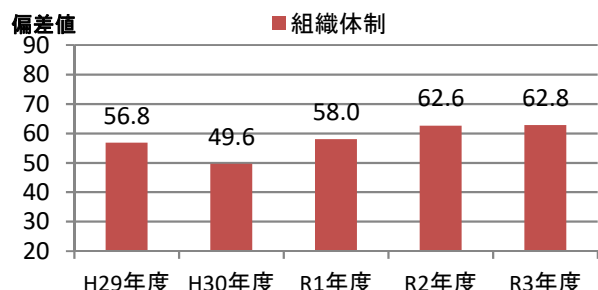
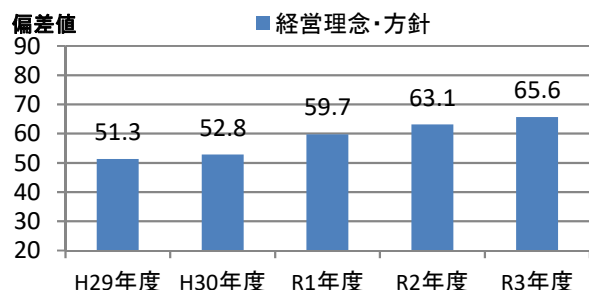
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

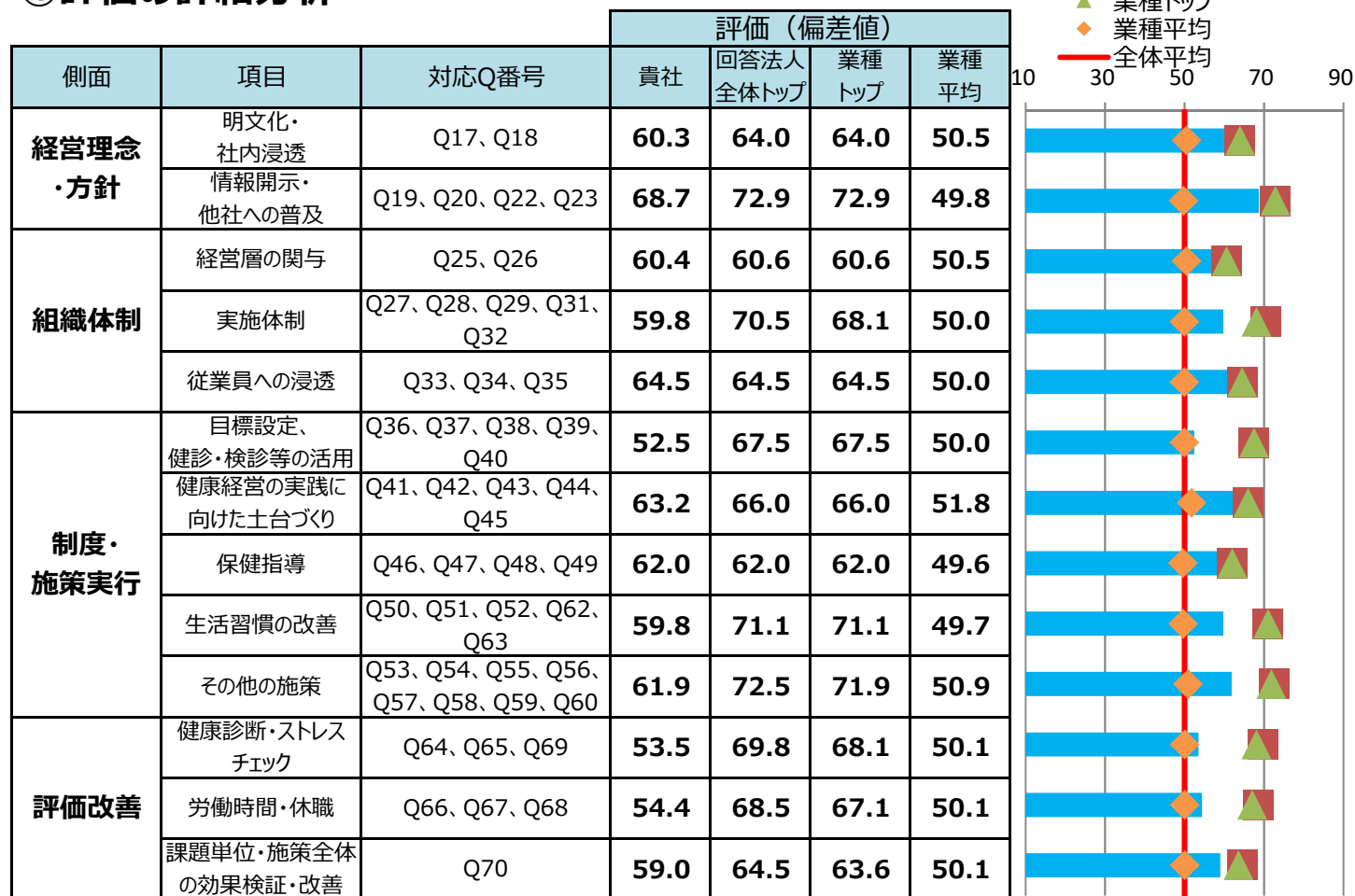
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	451～500位	1001～1050位	551～600位	251～300位	251～300位
総合評価	53.1	50.0(↓3.1)	57.3(↑7.3)	61.0(↑3.7)	61.5(↑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



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 情報サービス事業を営む当社にとって最も大切な財産は従業員であり、従業員一人ひとりが心身ともに健康で活き活きとビジネスの現場でパフォーマンスを発揮して、成長・幸せ・働きがいを実感することが、当社の成長、企業価値向上、社会貢献に取り組むうえでの対処すべき課題と認識している。会社の成長、価値向上、社会貢献が、従業員の成長実感、幸せ、働きがいにつながり、従業員と会社にとって好循環となることが大切と考える。
健康経営の実施により期待する効果	会社の成長・価値向上・社会貢献と従業員の成長と幸せ、働きがいの好循環の考え方の下、アブセンティーズム、プレゼンティーズムの改善、ワークエンゲージメントの向上を期待する。今回集計ではアブセンティーズムは2019年比較で26%改善。アンケートで取得したワークエンゲージメントのスコアは2.92で、JILPT調査(人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査(2019))のSE職平均値3.38を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.shinwart.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	54.1	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	60.2	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.0	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.2	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.3	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.6	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.3	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.2	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	メタボリックシンドロームとしての肥満症、糖尿病、高血圧症、高脂血症及びこれらの予備群の割合が高い。健診結果における35歳以上のBMI25以上者の割合は、2018年度は44.5%、2019年度は43.3%と高く、世間に比べて生活習慣病の発症リスクが高い傾向にあり、特定保健指導の徹底が必要と考えている。
	効果検証結果	2020年度から、特定保健指導は対象者1人に対し保健師・管理栄養士によるオンラインを活用した3か月間の生活習慣改善プログラムを導入、指導実施率63.2%は昨年度目標にしていた30%を大幅に上回った。 2020年度の35歳以上の適正体重を維持できていない従業員の割合は44.1%と、2019年度実績(43.3%)を0.8ポイント下回る結果となった。しかしながら、2019年度・2020年度の特定保健指導連続参加者62名のうち51/6%の体重が平均で3.42kg、最大で9.4kg減少。また、特定保健指導実施率の増加が行動変容に繋がっていることを実感し、2021年度の健診でのBMI値の改善が期待できる。
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	新型コロナウイルス感染拡大により、在宅勤務が進み、部下の様子が見えづらくなっている中、メンタル不調者が一定数から減っていかない状況が続いていた。ラインケアにおいては上司がいつもと違う部下に早く気付くことが重要である。そこで、ラインケア研修でのコロナ禍の部下とのコミュニケーションの取り方を学び直し、メンタルヘルスマネジメントのリテラシーを高め、不調者の早期発見に繋げ、長期休業者を減らす必要がある。
	効果検証結果	今年度のラインケア研修の参加者数は193名(91.5%)と従来比大幅増となり、欠席者に対しては教材によるフォローアップによって、大半の管理職がコロナ禍の部下とのコミュニケーションを学ぶことができた。 ラインケア研修の効果検証には少し時間をかけ丁寧に測定したいが、定量的成果の確認のため実施した研修後アンケートでは、新たな知識を得た従業員は74%、既に理解していることの定着が進んだ従業員は64%と、確実に部下へのメンタルヘルスマネジメントのリテラシー向上に繋がっていることを確認。また、把握できただけでも動怠不良者の早期発見と臨床心理士への相談に繋げる事例が2例でており、長期休業抑止効果が出ている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ビジョン

英文名: Vision Inc.

■加入保険者: ひかり健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

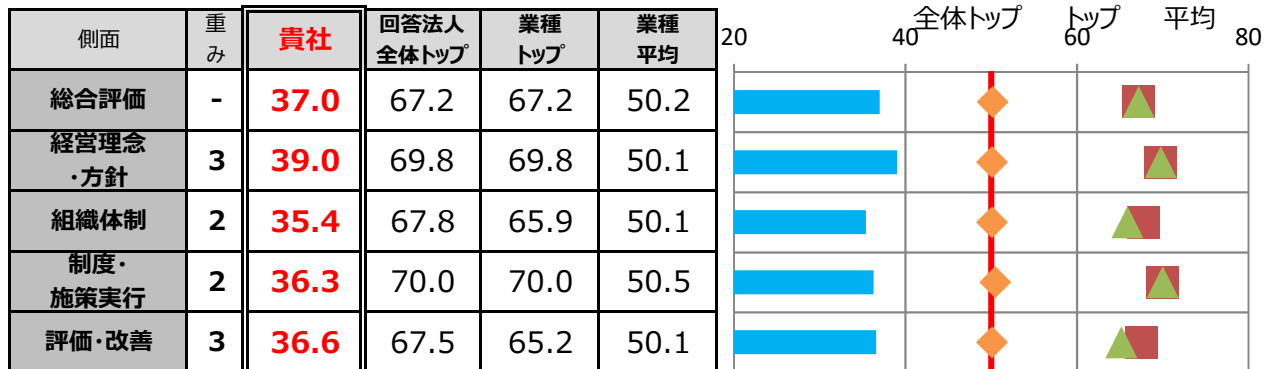
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2551~2600位 / 2869 社中

■総合評価: 37.0 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



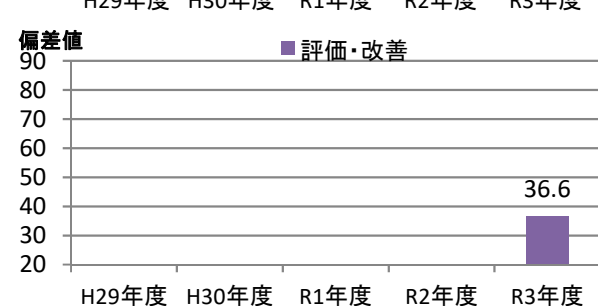
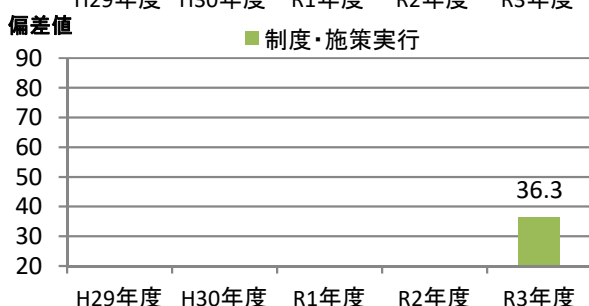
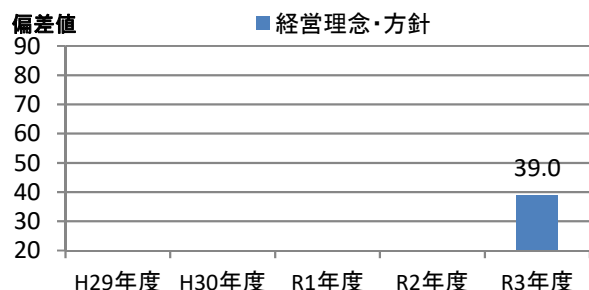
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

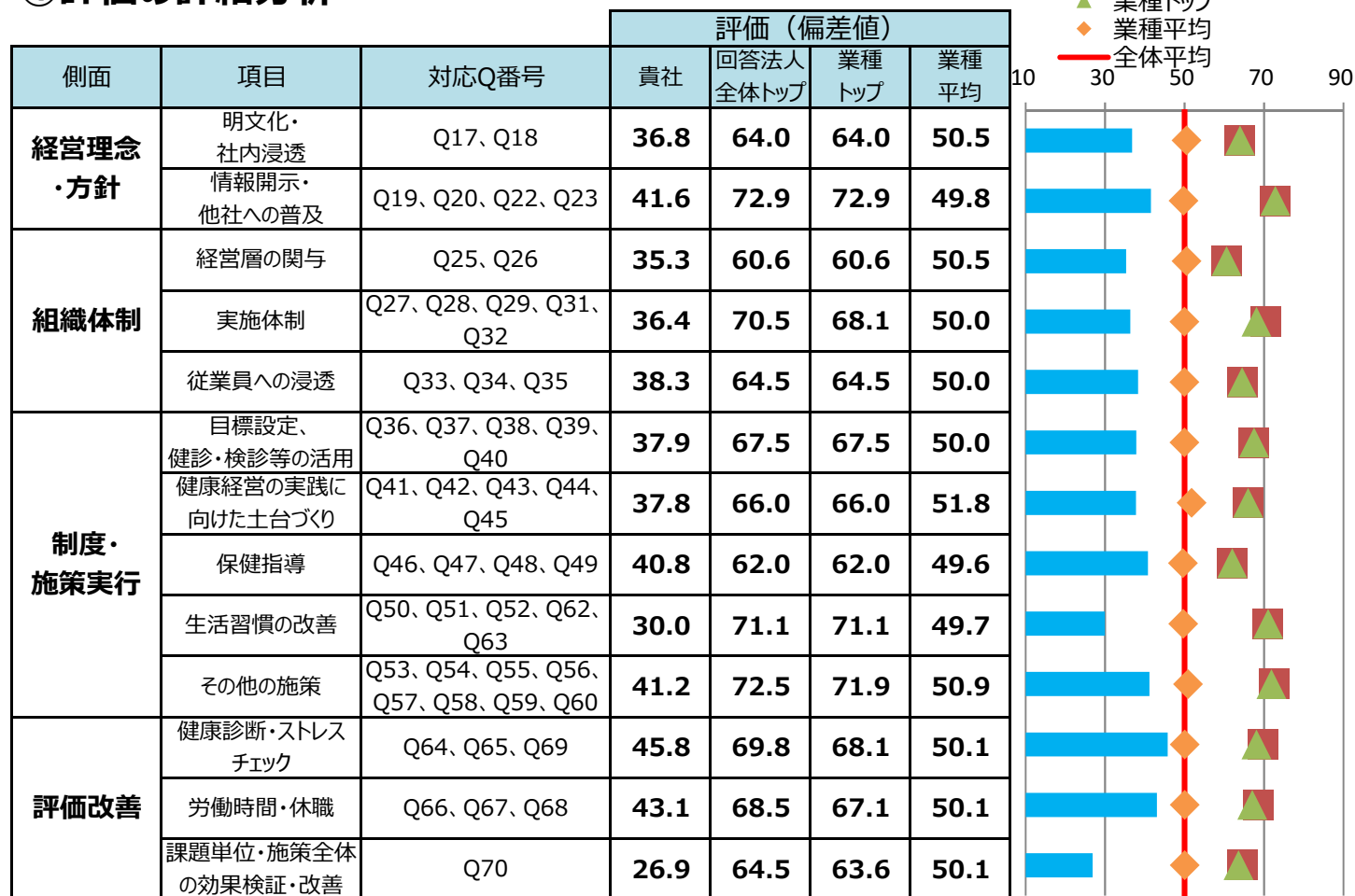
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2551~2600位
総合評価	-	-	-	-	37.0(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	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.vision-net.co.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	34.1	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	39.0	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.1	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.1	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.7	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.6	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.2	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	34.2	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.1	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	34.9	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	－
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	
効果 検証 ②	課題のテーマ	－
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	×
-------------	---

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	—
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	—
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	—
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	—
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	—
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	—
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: コネクシオ株式会社

英文名: CONEXIO

■加入保険者: 伊藤忠連合健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

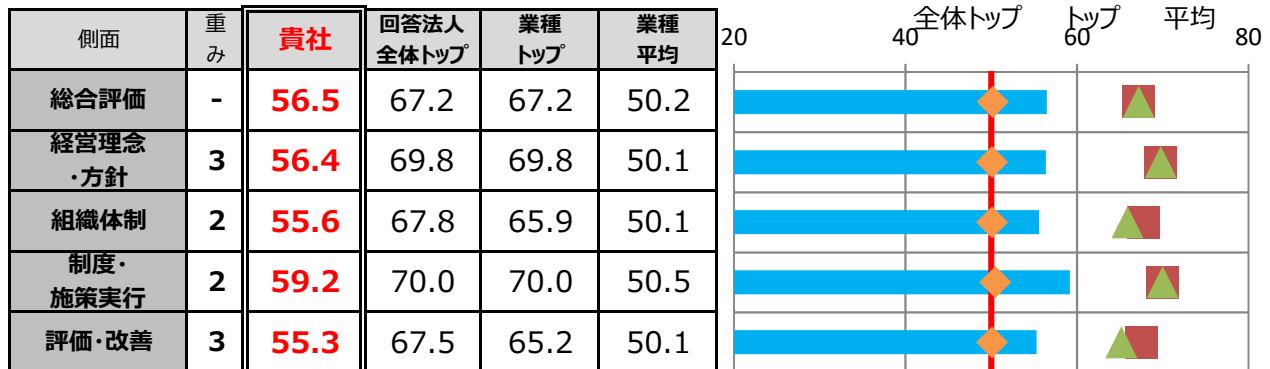
①健康経営度評価結果

■総合順位: 801~850位 / 2869 社中

■総合評価: 56.5 ↑3.6 (前回偏差値 52.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



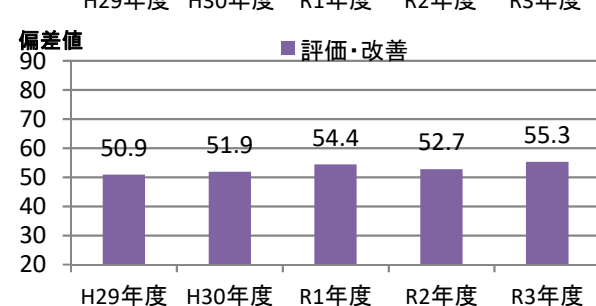
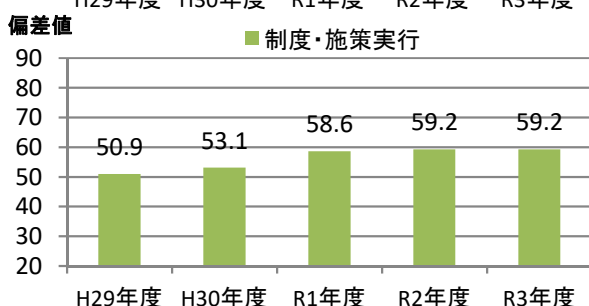
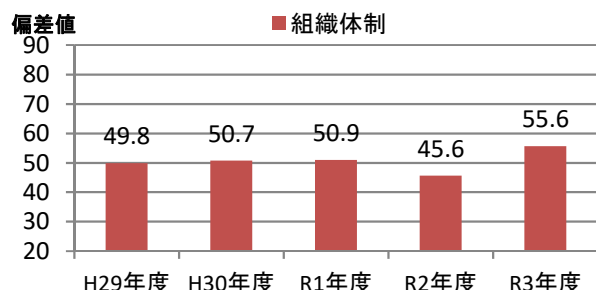
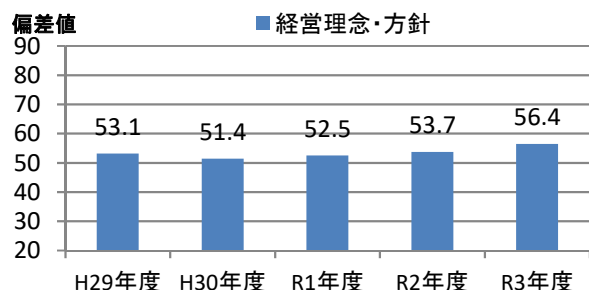
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

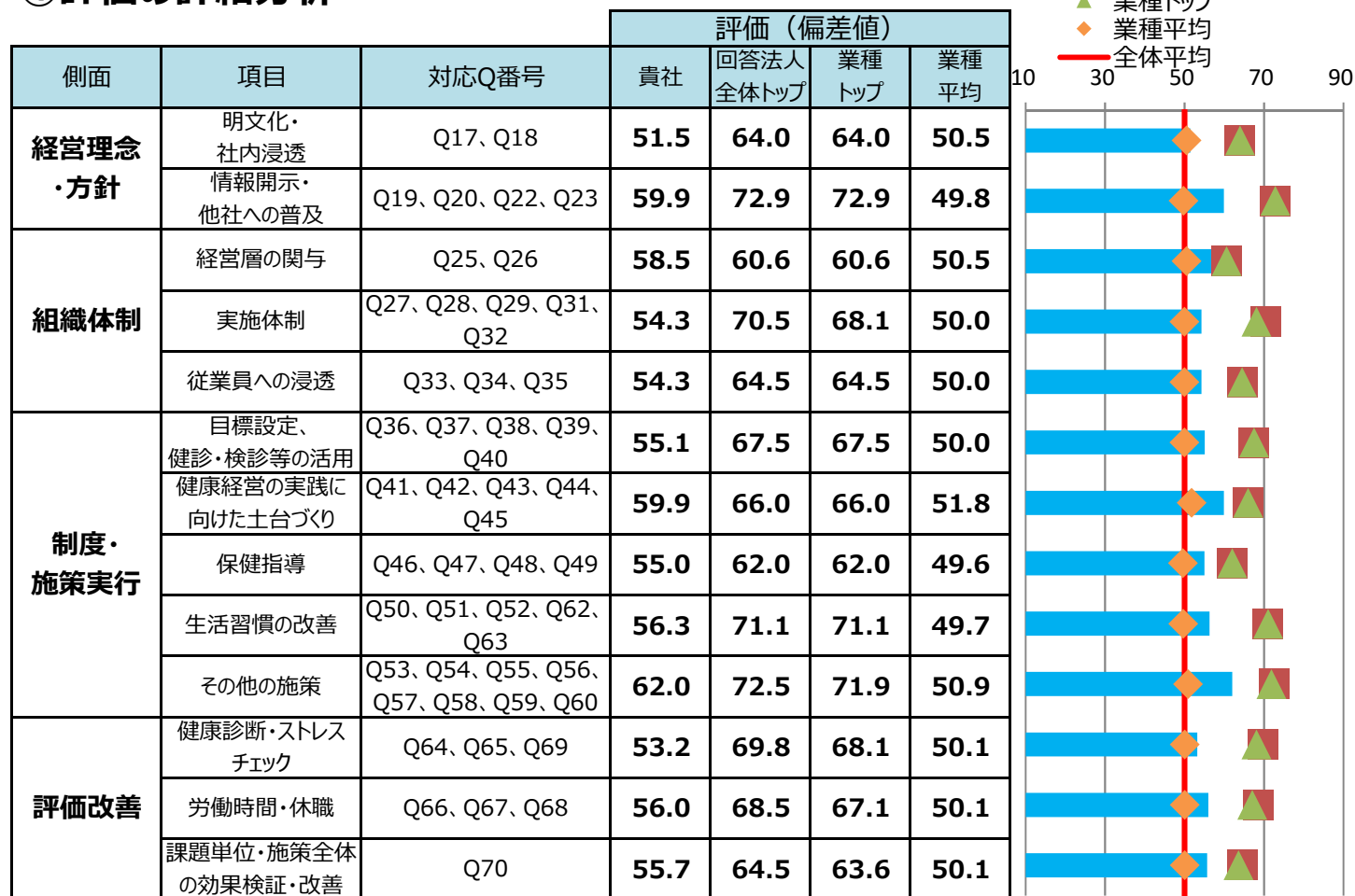
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	551~600位	851~900位	901~950位	1051~1100位	801~850位
総合評価	51.3	51.9(↑0.6)	54.0(↑2.1)	52.9(↓1.1)	56.5(↑3.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 ・少子化で労働力の減少が想定されるため、多様な人材が活躍できる働きやすい環境づくりを加速させたい。2020年度育児休業復職率89.4%、男性育児休業取得率62%
健康経営の実施により期待する効果	・多様な働き方の促進 ・社員成長とキャリア実現支援 ・リモートワーク推進や残業時間の削減

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類	決算説明会資料や中期経営計画資料
URL	https://www.conexio.co.jp/sustainability/csr-report/CONEXIO_CSR_Report2020.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.0	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	57.3	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.0	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.2	50.2	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	66.8	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.1	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.9	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.0	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.3	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	保健指導を通じて生活習慣病に対する改善意識は高いが、実施度合いは低く危機感が低い
	施策実施 結果	保健指導⇒対象者297名に対して219名実施 実施率73.7%
	効果検証 結果	指導後アンケートにて改善意識が91.7%となり、実施への変化は59.7%と改善している。 継続してアンケート調査にて分析し、友好的な改善予防を提供していく
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙率が37.7%と高い水準に対して、禁煙施策希望者が少なく喫煙率の低下に繋がらない
	施策実施 結果	2020年度の参加者は39名、禁煙成功者は25.6%となる
	効果検証 結果	継続して実施しており、一定数の参加者が集めれている。改善率25.6%となっており、参加者の満足度アンケートでは68%を得ている。 成功率は低いですが、一定数持続し実施出来ており満足度は高いのでより多くの参加が得られるよう継続していく。 年に3回に分けて禁煙施策の社内で実施する以外にも健保施策の積極的案内や座談会でサポート出来ているため今後は新たな施策や健保との共同支援など実施していく。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本電信電話株式会社

英文名：Nippon Telegraph Telephone Corporation

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

上場

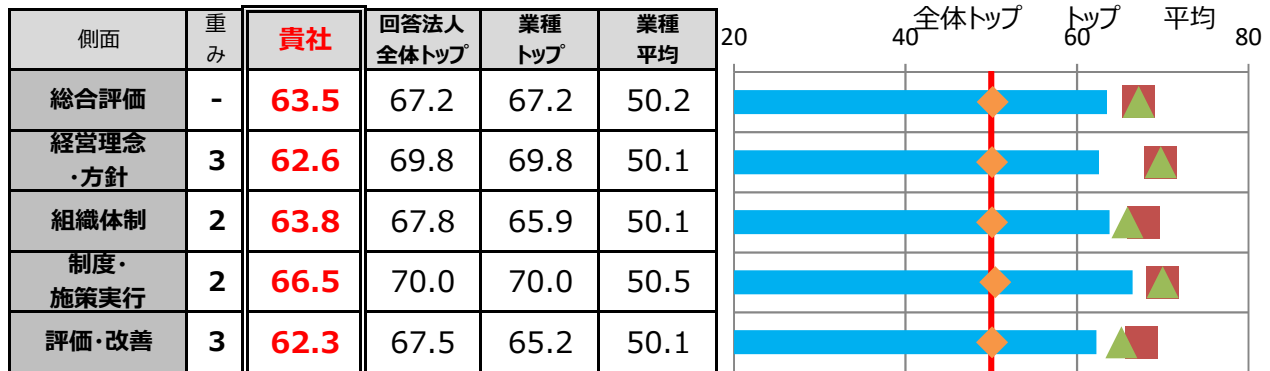
■所属業種：情報・通信業

①健康経営度評価結果

■総合順位：**51～100位** / **2869 社中**■総合評価：**63.5** ↓3.9 (前回偏差値 67.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



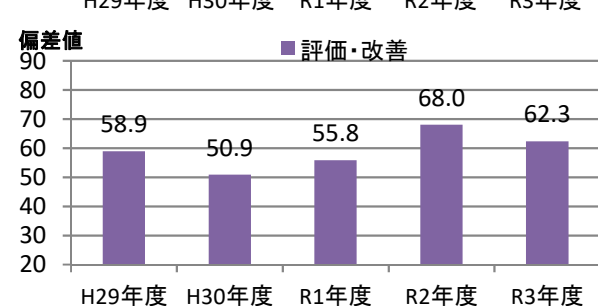
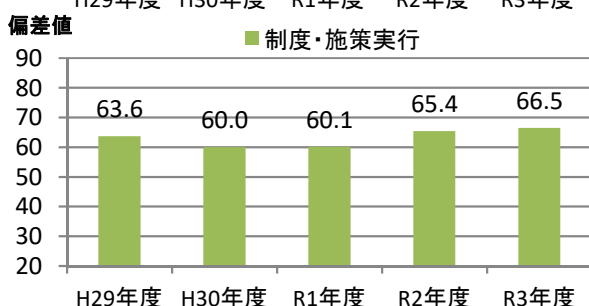
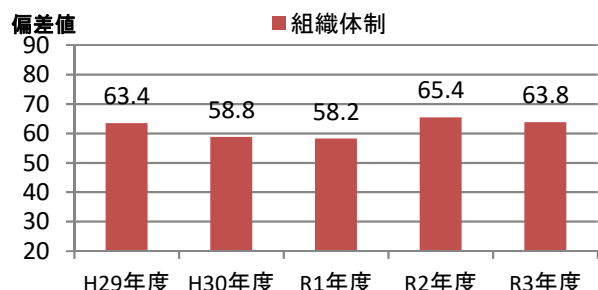
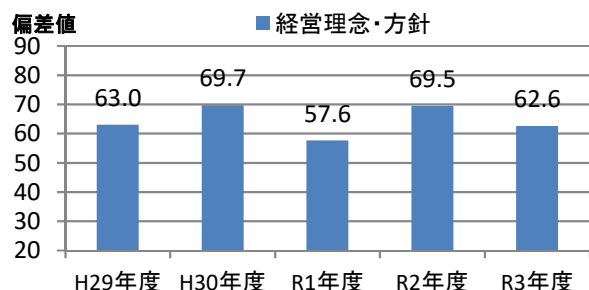
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

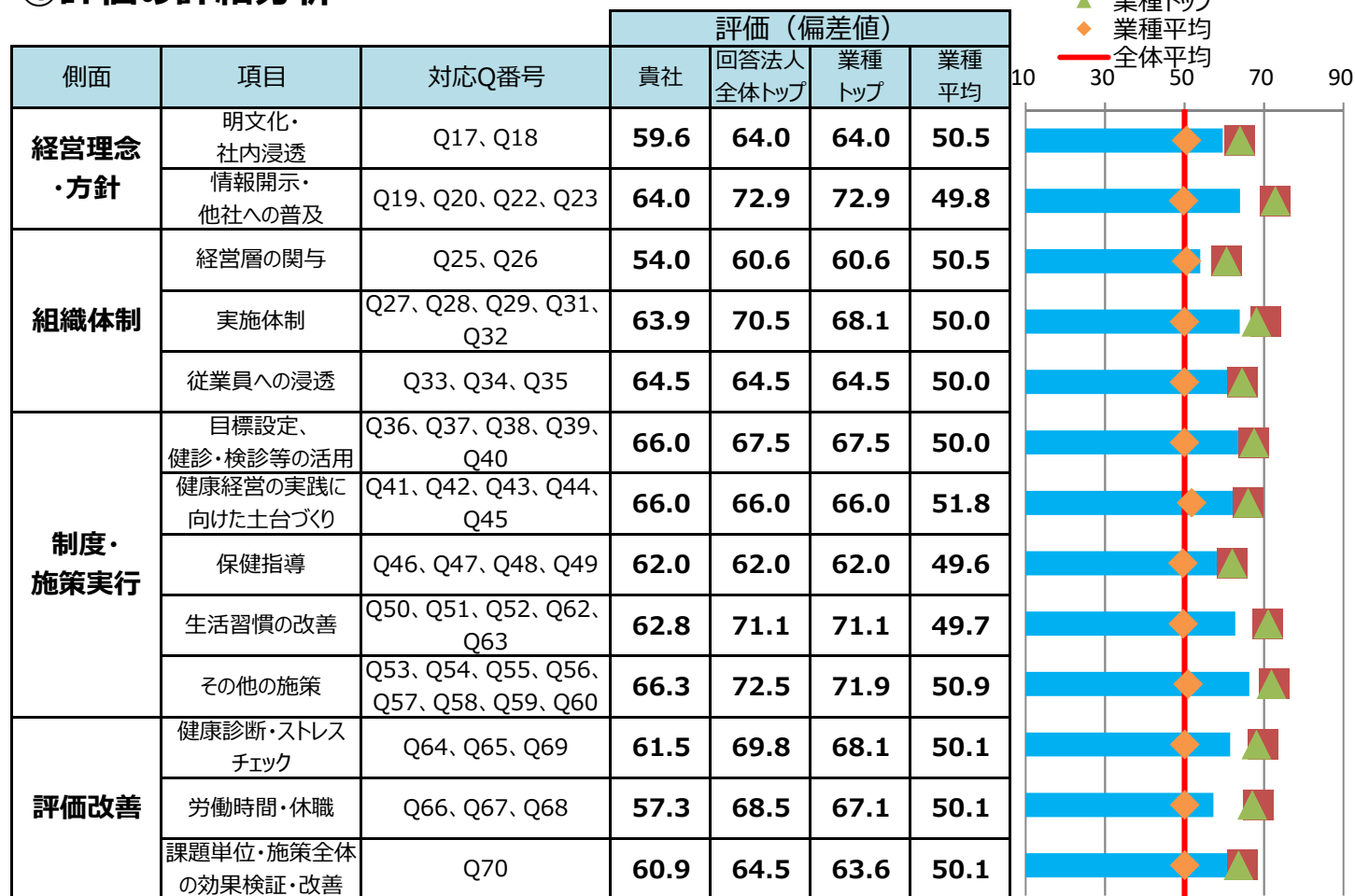
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	101～150位	201～250位	551～600位	1～50位	51～100位
総合評価	62.4	60.9(↓1.5)	57.7(↓3.2)	67.4(↑9.7)	63.5(↓3.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 従業員の健康維持・増進への取り組みがモチベーションや生産性を向上させ、企業の収益拡大にもつながるとの考えを全社方針としており、その実現に向け、アブセンティズム・プレゼンティズムの改善等による社員のパフォーマンス向上・企業価値の向上が課題
健康経営の実施により期待する効果	・アブセンティズム、プレゼンティズムの改善等を通じた、労働生産性の向上に繋げるため、メンタルヘルス休務者数のさらなる低減や、特定保健指導対象者数の低減 ・健康状態の改善による、医療費総額の抑制（健康保険組合とのコラボヘルス推進により、社員の高齢化が進む中においても前年比2%以下の増加率の実現）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://group.ntt.jp/csr/data/report.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.6	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	60.7	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.5	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	69.2	50.2	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	67.6	51.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.8	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.5	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	52.6	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	56.9	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	NTTグループ全体として2014年～2018年に掛けてメンタルヘルス休暇・休職者が増加傾向（2014年度：0.73%、2018年0.85%）にあり、低減に向けた取り組みが課題。休務者の発生はアブセンティズムによる企業活動上の損失の最たるものと認識し最も重要なものとして課題設定。 メンタル不調者の早期発見・早期改善に向けパルスサーベイを新たに導入し、セルフケア・ラインケアに繋げる取り組みを実施。
	効果検証結果	メンタルヘルス休暇・休職に至る前段階での不調発見及び、早期のセルフケア・ラインケアに繋げることで、休務者の減少に繋がった。特に、食事・睡眠に関する不調結果を重視し、上長による一次対応、産業医等との情報連携等を含めた組織的な対応を徹底。休職に至る前段階での職場サポート・業務調整等が有効と判明。 次年度に向けては、更なる実施率の向上マネジメント、休職者発生職場での活用徹底を行う改善を実施。
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	産業医との連携による健康経営施策検討において、医学的知見からメンタルヘルス休職者発生の前段階指標として、「睡眠により十分な休養が取れているか」が重要な指標であるとの情報に基づき課題設定。自社の状況として33.5%の方が十分な休養が取れていないことから本数値の改善に向け、睡眠・食事に関する社外講師を招いたセミナーや、独自eラーニングを実施。
	効果検証結果	「睡眠により十分な休養が取れている人」2019年：66.5%⇒2020年：77.9%（+11.4%） 睡眠・食事に関する社外講師を招いた独自セミナー：参加率98% 独自eラーニング：完了率92% セミナー参加者アンケートによると「セミナー内容を実践するか」の数値が10点満点中平均9.2ポイント、最低7ポイントであり、行動変容への一定の効果を確認。今回の数値が、大幅な改善であったことから、リモートワークによる環境の変化等複合的な要因による数値改善であると分析。 次年度に向けては、アンケートを踏まえたセミナー等の改善実施、全社員アンケートによる環境変化要因の詳細調査を併せて実施。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: KDDI 株式会社

英文名: KDDI CORPORATION

■加入保険者: KDDI 健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

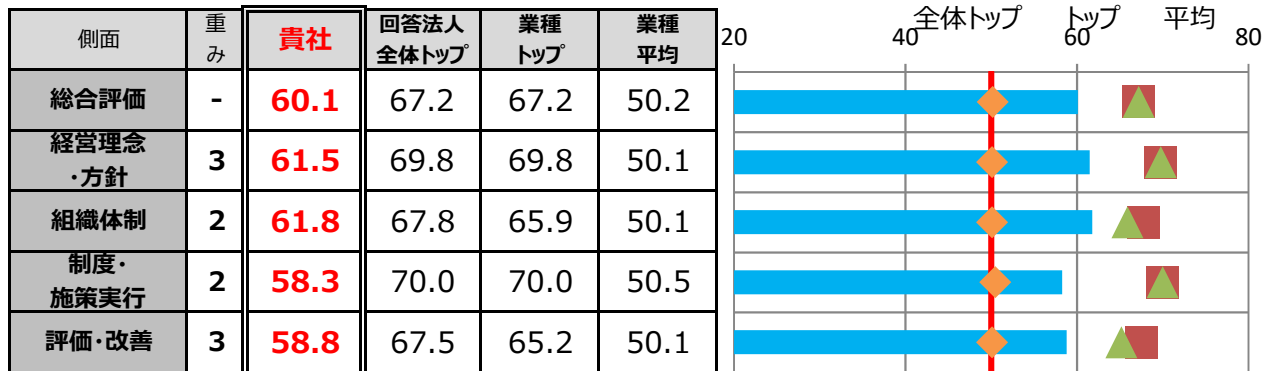
①健康経営度評価結果

■総合順位: 401~450位 / 2869 社中

■総合評価: 60.1 ↓3.3 (前回偏差値 63.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



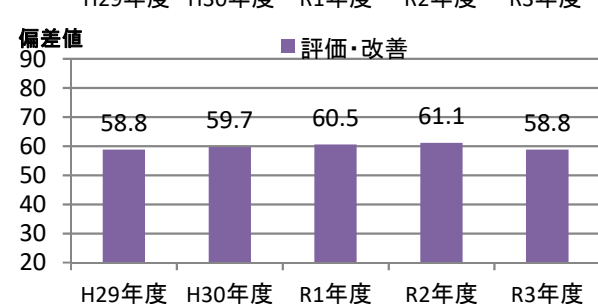
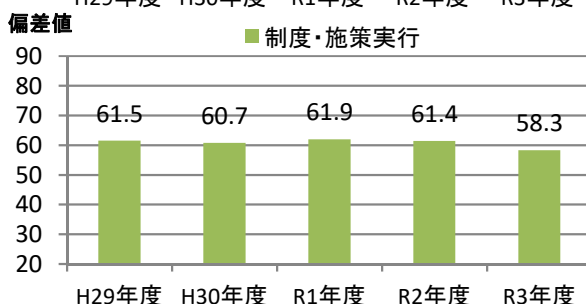
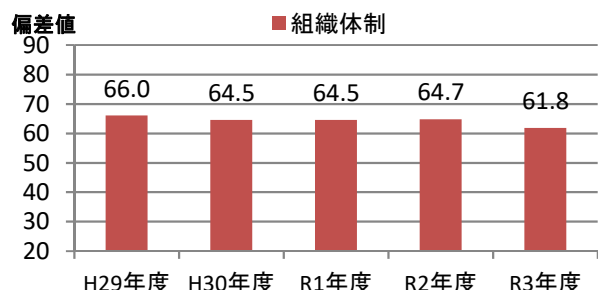
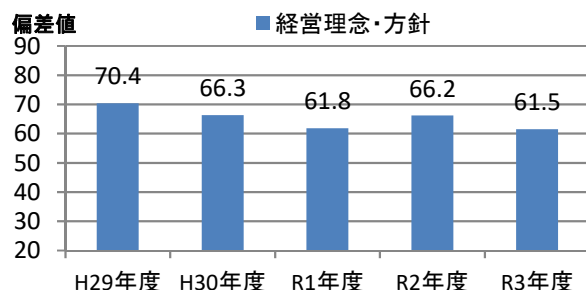
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

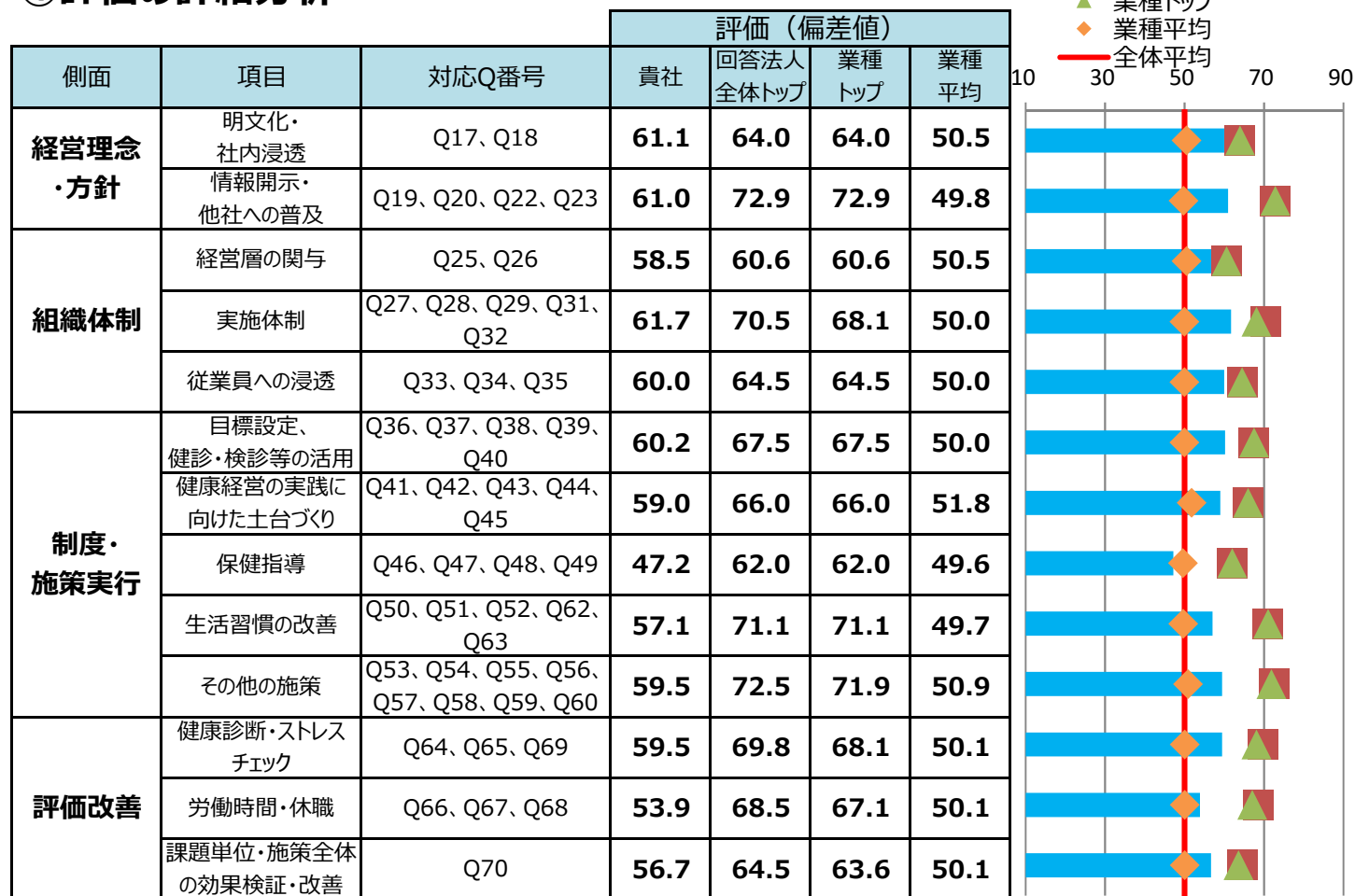
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	51~100位	101~150位	151~200位	101~150位	401~450位
総合評価	64.5	62.9(↓1.6)	62.0(↓0.9)	63.4(↑1.4)	60.1(↓3.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	その他 デジタル社会の中で企業として社会的責任を果たすため、社員が働きがいを感じてもらうため、（１）従来の働き方からの抜本的な意識・行動変革、（２）高いパフォーマンスを発揮できる職場環境の実現、（３）社員一人一人の健康を組織で支える体制の構築が課題である。
健康経営の実施により期待する効果	すべての社員が健康でイキイキと働きながら、高いパフォーマンスを発揮できる職場環境をつくりあげ、そこから創出される最先端ICTを活用し、誰もが健康で働きがいを感じられる社会を実現する。

※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

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.kddi.com/extlib/files/corporate/csr/csr_report/2021/pdf/report2021.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.2	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	52.5	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.1	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.7	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.4	51.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.3	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.2	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.0	52.6	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	55.8	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	有所見者の中でも重症域（要治療レベル相当）の社員にはメールにより受診勧告を行い受診結果の確認をしているが、2020年度の受診勧告対象者のうち32%の社員が2019年度から2年連続で対象者となっており、経年的に重症域から脱せない社員が多いことが課題となっている。
	施策実施 結果	2020年度から、BP=180/110mmHg以上、HbA1c=10.0%以上の者に対して、即時の産業医面談を実施し、「改善勧告書」の発行と残業制限等の就業制限を検討するフローを作成し、実施した。
効果 検証 ②	効果検証 結果	77名が改善勧告者に該当し、面談前に数値改善した者や退職した者を除く66名に産業医面談を実施、うち69.8%に当たる44名が年度末までに改善目標値をクリアした。2021年度も2020年度に確立したフローに沿った運用を実施中。
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルヘルス対策として休職者数低減のための改善、ならびに不調予兆者の早期発見による社員の生産性向上が課題である。 直近のメンタル不調による新規私傷病休暇職者数は2019年度101名、2020年度87名と推移。さらに低減させ、健全な職場環境づくりを推進していく必要がある。
効果 検証 ②	施策実施 結果	・ 社内カウンセラーによる全社員面談を年2回実施 ・ ストレスチェックの分析結果を職場にフィードバック、ストレス度の高い職場に改善策の策定を指示 ・ AIを活用したメンタルヘルス不調予兆者の早期発見
	効果検証 結果	すべての正社員・契約社員を対象にストレスチェックを実施。2020年度受検率87.0%。ストレスチェックの総合健康リスクは93と前年95より▲2を実現。また、ストレス度の高い部署数も職場にて立案した改善策の実施により74部署を53部署まで削減。あわせて、心身不調予兆ある社員を残業時間やストレスチェック結果等のデータを用いてAI分析し年2回のカウンセラー面談へ繋げる方法を確立して実施。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ソフトバンク株式会社

英文名: SoftBank Corp.

■加入保険者: 関東ITソフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

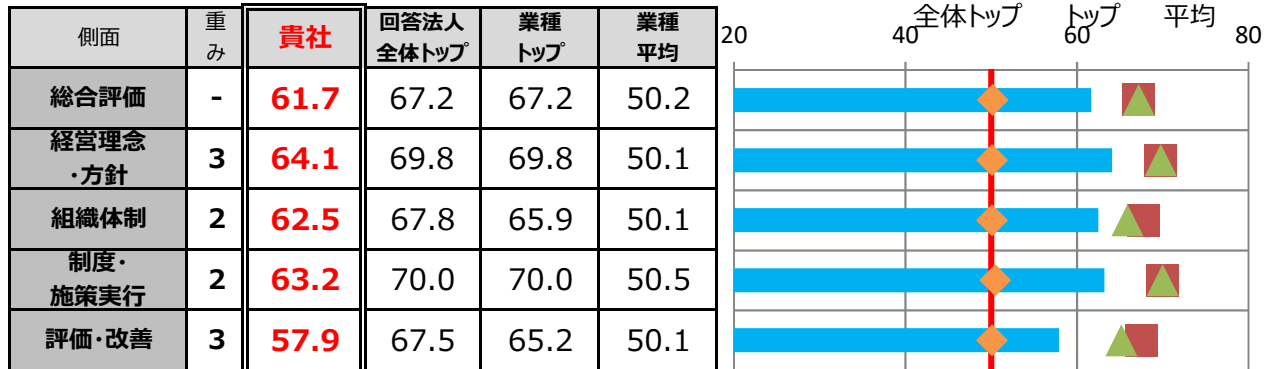
①健康経営度評価結果

■総合順位: 201~250位 / 2869社中

■総合評価: 61.7 ↑2.4 (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



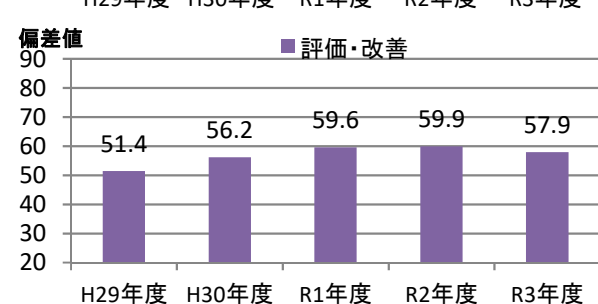
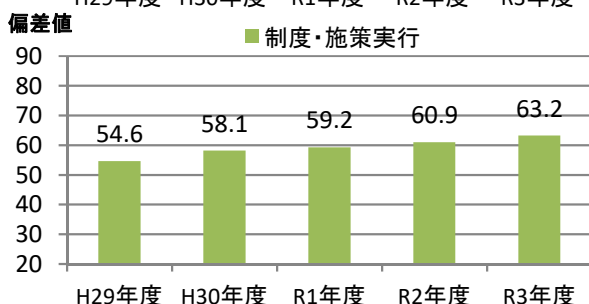
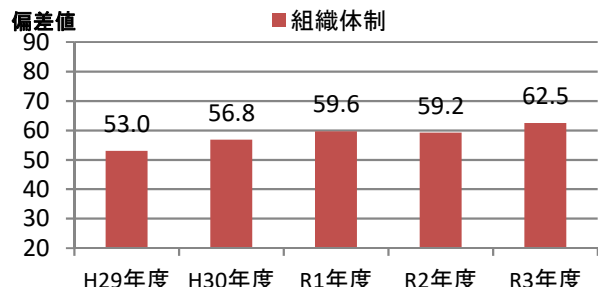
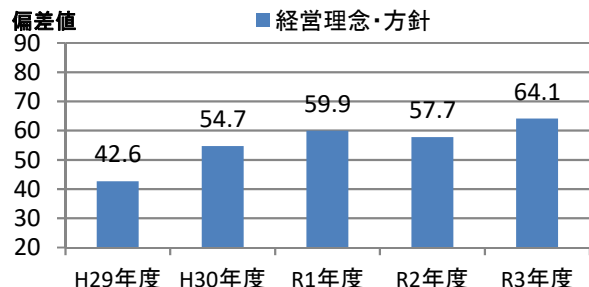
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

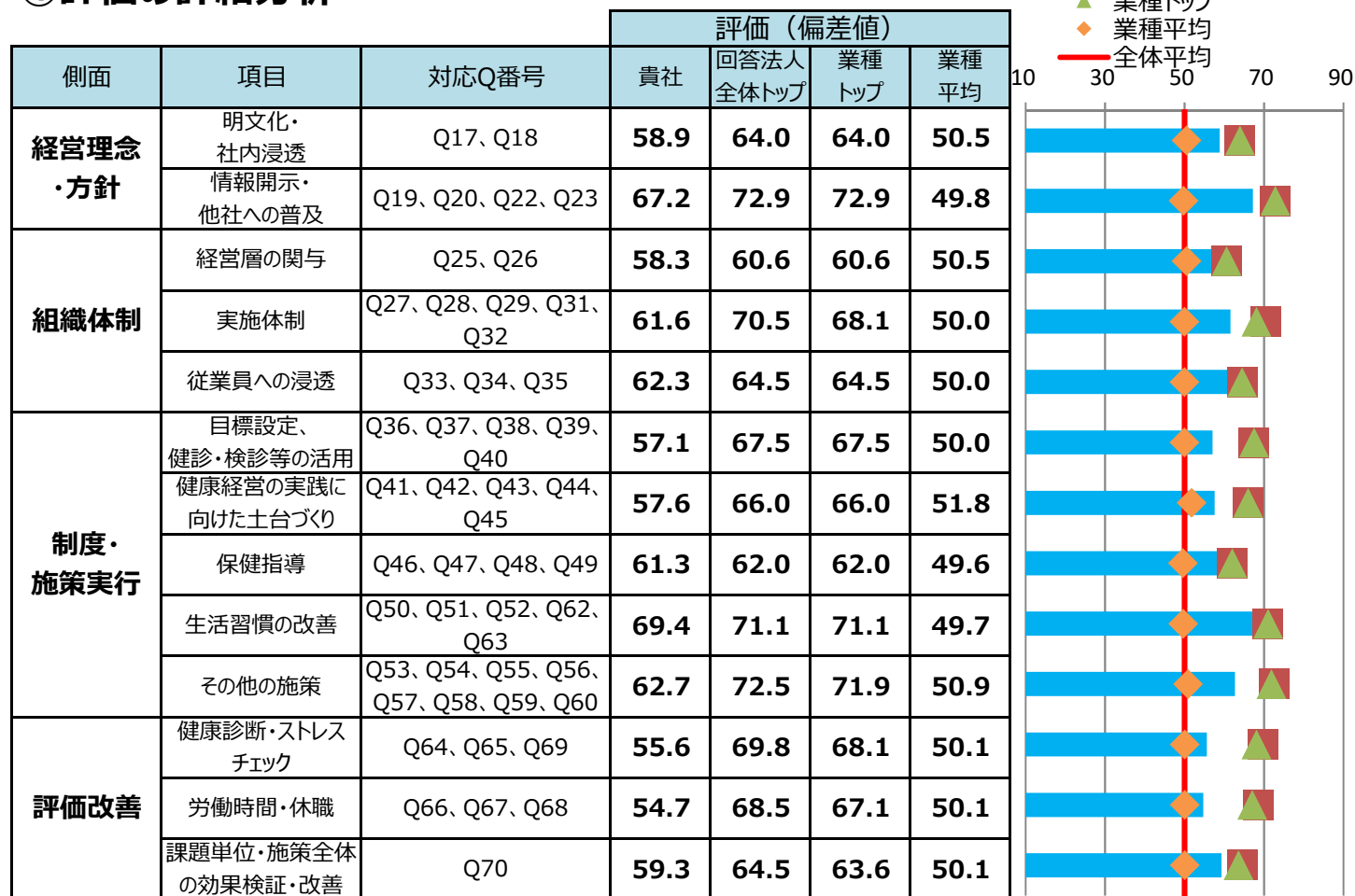
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	451~500位	351~400位	451~500位	201~250位
総合評価	50.0	56.4(↑6.4)	59.6(↑3.2)	59.3(↓0.3)	61.7(↑2.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 ソフトバンクでは、会社が成長し続けるためには、社員一人一人が心身共に健康で、常に活力あふれた集団であることが最も大事な基盤だと考えており、社員のパフォーマンスをより向上させていきたいと考えている。また、健康経営の重点施策として「重篤な疾患の予防悪化防止」「喫煙率の低減」を掲げており、定期健康診断の結果から「定期健康診断有所見率」「喫煙率」を課題と捉えている。
健康経営の実施により期待する効果	健康リスクを減らし継続的に働いていくために有所見率を0.5%減、喫煙率1%減を目指す。 またメリハリある働き方の実現し、社員のパフォーマンスを向上させることを期待し、そのうえで残業時間の2%削減、年休取得率70%以上維持を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.softbank.jp/corp/hr/personnel/wellness/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.3	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	59.9	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.0	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.7	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.1	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.5	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.6	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	65.5	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	全体の喫煙率は、2016年度より緩やかに減少しているものの、2020年度全国平均16.7%、またはITS健保の平均喫煙率21.3%と比較しても、弊社の26.8%は高い状況。特に販売業務従事者が所属する本部の喫煙率が40.8%と高く、禁煙外来費用補助の利用率も低い。 生活習慣病対策の一環としても、「喫煙者の禁煙促進」と「非喫煙者の健康確保」を目的に受動喫煙対策について早急に取り組む課題であると捉えている。
	施策実施 結果	◆総務およびウェルネス推進室にて対応
効果 検証 ②	効果検証 結果	2019年度の喫煙率29.7%を2020年度は1%減の28.7%を目標に取り組みを実施した。コロナ感染の予防対策として在宅推奨とした中、自宅における家族へのサードHANDスモークの影響、また外部喫煙室（3密での喫煙）での感染の危険性など、メルマガ配信にて受動喫煙の啓蒙活動に力をいれた結果、2020年度の喫煙率は26.8%と約3%低下した。
	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より、有所見率が2019年度の55.1%から2020年度は57.9%へ上昇し、年代が高くなるにつれ危険因子複数保有者（肥満※、血圧、脂質、糖代謝）が増加傾向にある。 また特定保健指導実施率も低い現状。（2019年度 32.9%） 全社員に年1回実施している健康意識調査の結果から、コロナ禍で在宅勤務が増加したことによる運動量の低下も課題であると考え。
効果 検証 ②	施策実施 結果	・健康診断受診率100%継続に向けた周知・督促強化 ・有所見レベルに応じた改善サポート（産業医や保健師が対応） ・特定保健指導率の向上としてITS健保と連携し対象者が参加、継続しやすいよう内容を改善
	効果検証 結果	定期健康診断受診率は2019年度に引き続き2020年度も100%達成。 再検査受診率は2019年度の53.8%から2020年度は58.7%へと増加したが、有所見率は2019年度の55.1%から57.9%へ上昇。次年度に向けダイエットプログラムや歩数イベントを企画し実施予定。また特定保健指導率については、2021年11月の最終結果を確認し、今後の対策を検討予定。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 沖縄セルラー電話株式会社

英文名: OKINAWA CELLULAR TELEPHONE COMPANY

■加入保険者: KDDI 健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

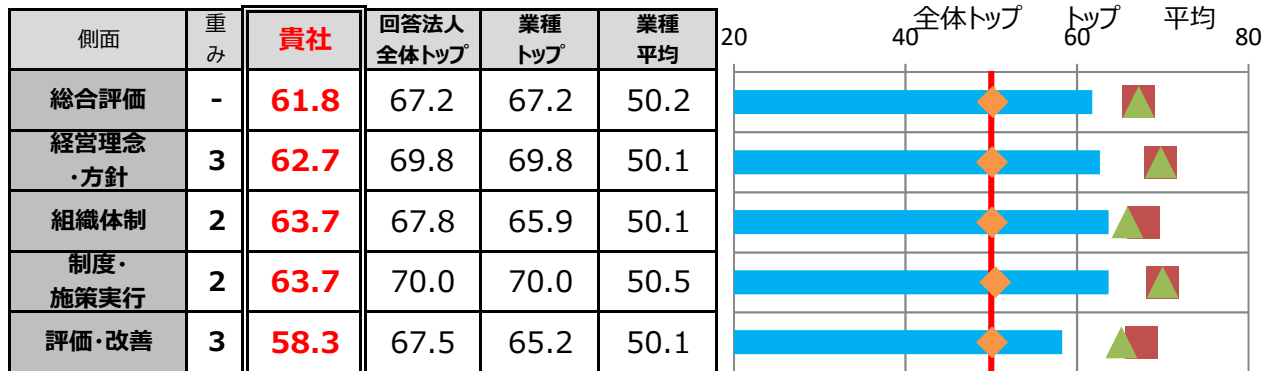
①健康経営度評価結果

■総合順位: 201~250位 / 2869 社中

■総合評価: 61.8 ↓2.1 (前回偏差値 63.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



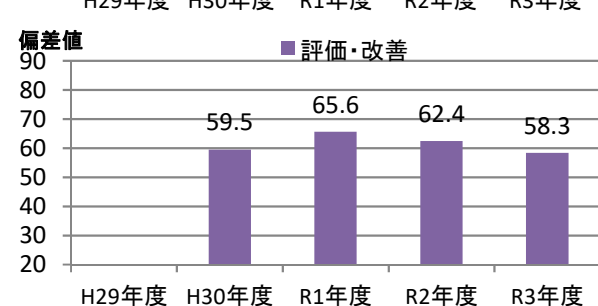
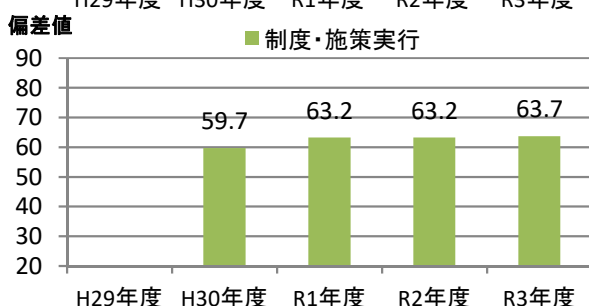
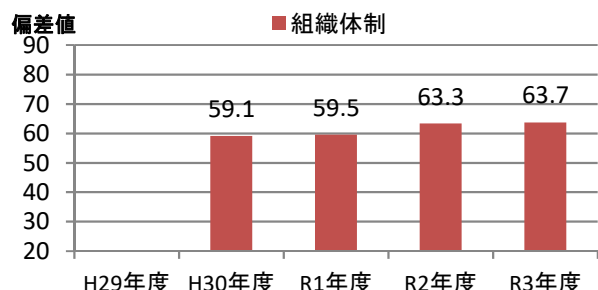
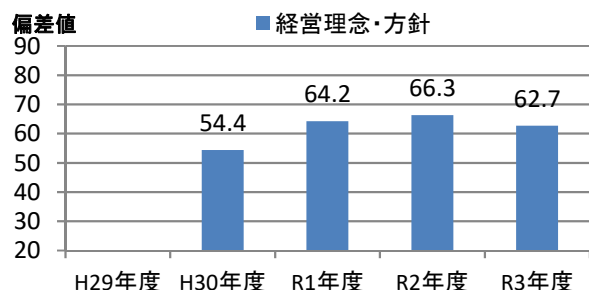
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

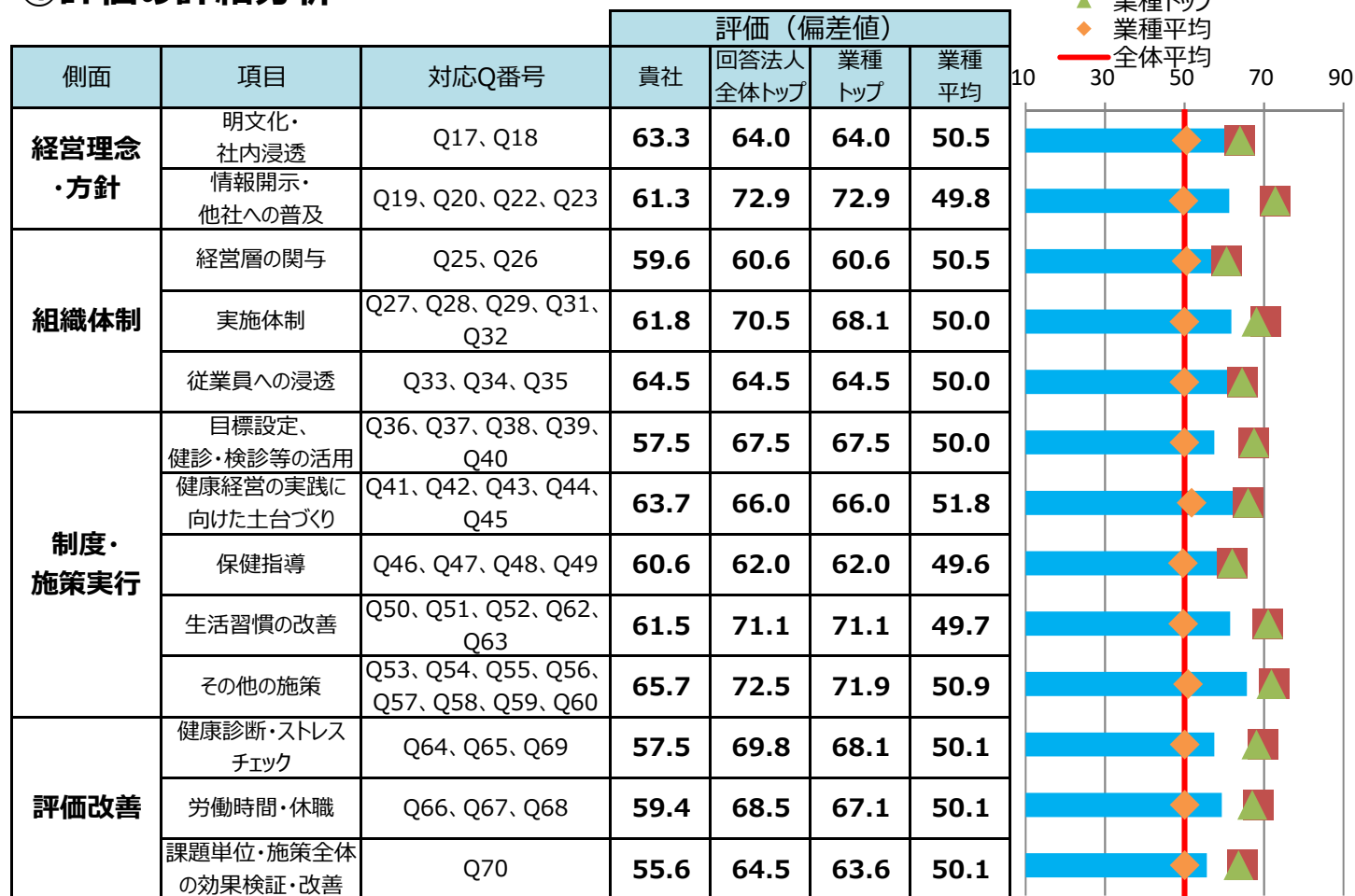
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	351~400位	51~100位	51~100位	201~250位
総合評価	-	58.0(-)	63.5(↑5.5)	63.9(↑0.4)	61.8(↓2.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 2020年度のストレスチェックで「仕事に満足だ」の設問に対し、満足と回答した人が50%を切っていることから、業務パフォーマンス低下が危惧される。このような状況が続くと、生産性が低下し業績にも影響がでることから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	ストレスチェック、プレゼンティーズム、ワークエンゲージメントのアンケート結果をもとに健康経営施策を実施し、満足度を現在の48.1%から70%以上への改善を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://okinawa-cellular.jp/corporate/health/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.5	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	62.1	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.4	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.5	50.2	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	74.2	51.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.7	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.7	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	52.6	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	52.4	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題の内容	新型コロナウイルス感染症の拡大が長引くなか、仕事やプライベートの生活スタイルの変化等により、メンタル等の不調を訴える社員が増加、やむなく休職となった社員の職場復帰の支援体制を充実・強化する取り組みの重要性が増している。
	施策実施 結果	①休職者に対しては、本人、主治医、産業医との連携により個々の状態に最適な支援策を計画し、実行することにより再発を防止 ②休職の未然防止のため、労務担当者等からセルフ・ラインケアの啓発や支援を実施
効果 検証 ②	効果検証 結果	①復帰後に傷病を再発し休職となる社員の発生を抑止（再発ゼロ） ②メンタル不調となるものの、労務担当者・保健師・産業医の早期の介入により休職防止の成果（2名）を実現できた。
	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	当社（通信事業者）は、日常生活や経済活動を支える重要な社会インフラとして、事業の継続を図ることが社会的に要請されていることから、感染拡大の防止と被害の最小化を図るとともに、社会経済活動の維持との両立が持続的に可能となることを目的に新型コロナウイルス感染症対策マニュアルを構築するとともに、マニュアルの社員への浸透を図る。
効果 検証 ②	施策実施 結果	感染対策に係る体制の整備（経営トップの関与）を図り、当社の特性に応じた感染リスクの評価を行い、それに応じた対策を講じた。
	効果検証 結果	①新型コロナウイルス感染症の罹患を最小限にとどめることができた。 ・サービスの提供の中断無し ・職場におけるクラスターの発生無し ②インフルエンザ罹患患者0名 【主な対策】 ◇勤務形態への配慮 ◇個々人の感染予防策の徹底

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社NTTドコモ

英文名: NTT DOCOMO, INC.

■加入保険者: エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

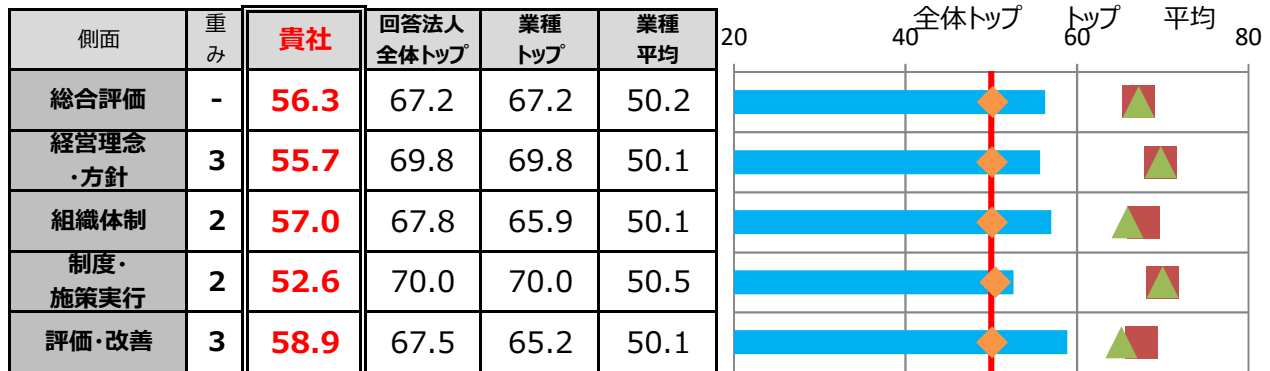
①健康経営度評価結果

■総合順位: 801~850位 / 2869社中

■総合評価: 56.3 ↓4.4 (前回偏差値 60.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



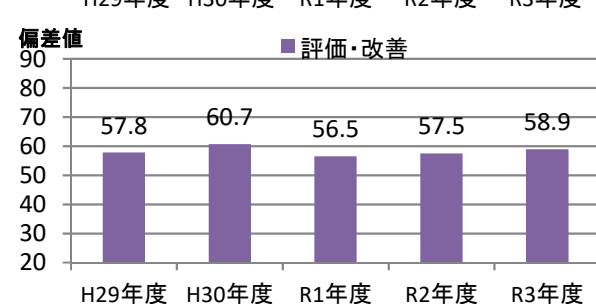
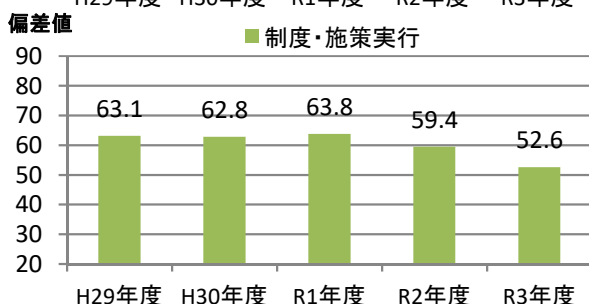
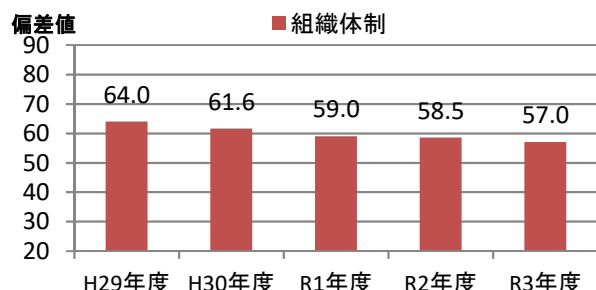
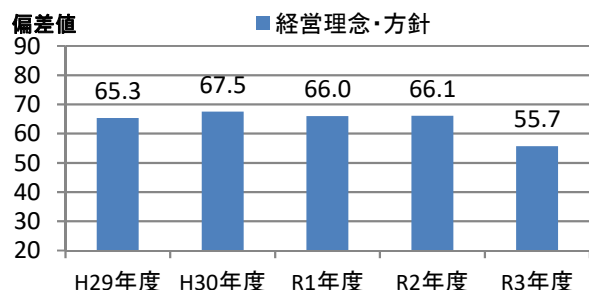
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

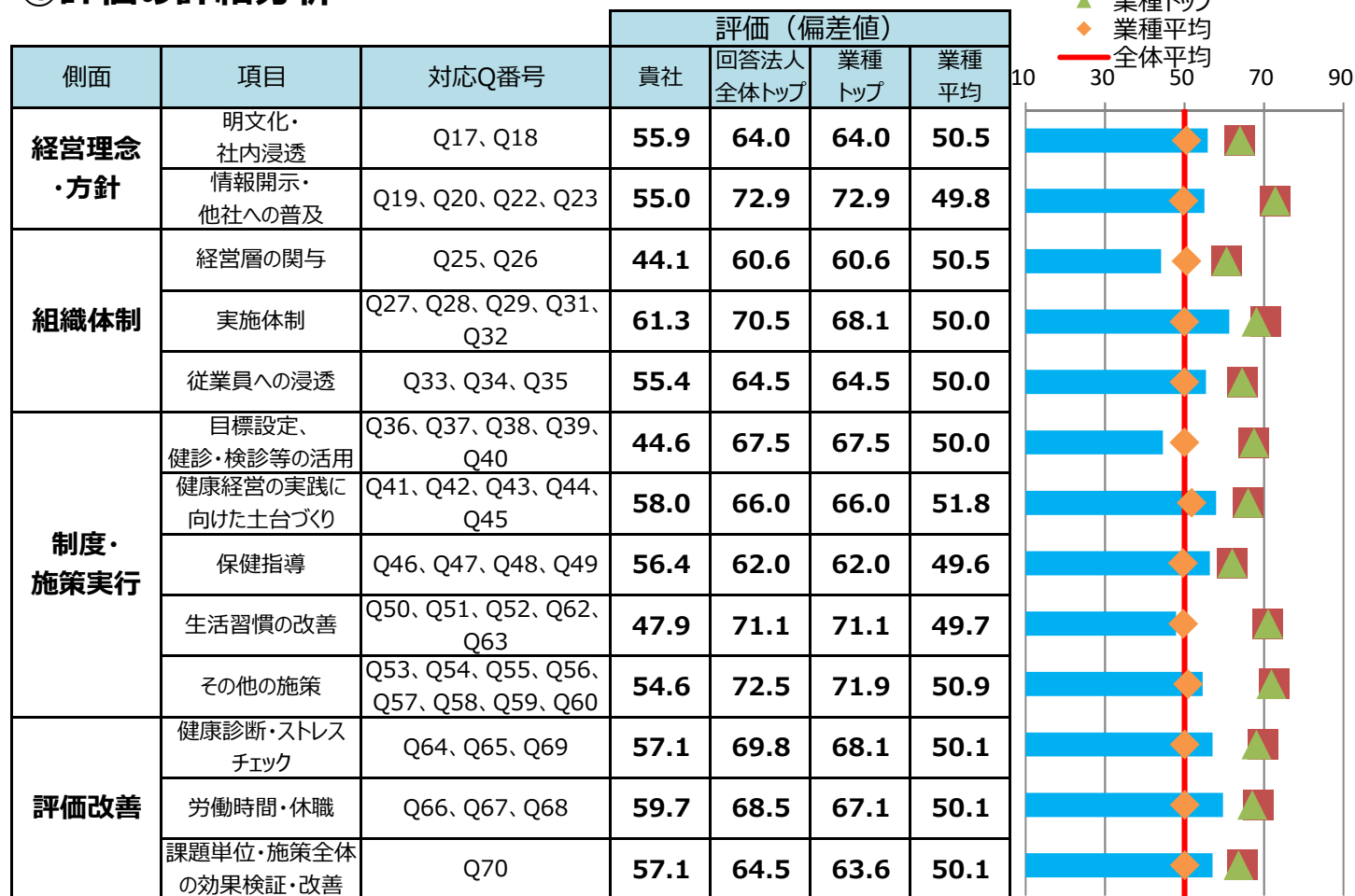
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	201~250位	301~350位	801~850位
総合評価	62.9	63.6(↑0.7)	61.3(↓2.3)	60.7(↓0.6)	56.3(↓4.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康経営によりめざすものとして、プレゼンティーズムの減少、アブセンティーズムの減少を掲げているが、リモートワーク推進にあたり、従前に比較して運動不足、メンタルヘルス不調が増加してきており、社員の業務パフォーマンスに影響する可能性があることが、事業活動を行う上で課題である。
健康経営の実施により期待する効果	社員一人一人のモチベーションを高め、生産性を最大化させること、ならびに企業価値の向上を期待している。実行するにあたり、経営戦略として位置づけ、「ドコモグループ健康経営目標(2023)」にて4つのKPIを設定している。 ① 特定保健指導対象者率14.5%以下 ② 特定保健指導完了率55%以上 ③ ストレスチェック受検率98.5% ④ 非喫煙率88%以上

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	CSR報告書
URL	https://www.nttdocomo.co.jp/corporate/csr/about/pdf/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.4	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	52.0	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.4	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.8	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.5	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.1	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.8	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	52.6	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	45.3	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタル不調による長期休暇・退職者が近年増加・横ばい傾向であり、職場に起因することが多いため、対策を実施する必要がある。
	施策実施結果	2019年度ストレスチェックの結果、ストレス度偏差値45未満の組織を対象に専門家による個別コンサルテーションを実施し、組織にて課題に対してアクションプランを立て実行する職場改善プログラムを実施した。
	効果検証結果	2020年度のストレスチェックにおいて、対象組織のストレス度偏差値が平均7.8ポイント改善が見られ、職場環境改善の一助となった。 ・2019年度コンサル実施組織の平均ストレス度偏差値：41.6 ・2020年度コンサル実施組織の平均ストレス度偏差値：49.4
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	会社が提供している社員の健康に関する福利厚生サービスの登録状況が1.5%と低く、また、新型コロナウイルス感染症のデマ情報などが多く出回っていることもあり、社員一人一人が医療や会社の健康制度に関する知識を向上し、正しく理解し備えることが、より健康でより生産性の高い働き方を実現するために必要である。
	施策実施結果	全社員を対象としたオンライン研修動画およびテストを毎週、5回に渡って実施した。※講座テーマ：新型コロナウイルス感染症、コロナ時代を生き抜く医療知識、がんの治療をお金の話、いい病院の選び方、がん応用編
	効果検証結果	対象者の70%超が受講し、社員満足度は4点以上、NPSも最高で+28.7と極めて高い数値であり、社員の健康に関する福利厚生サービスの登録状況も10%まで増加した。 また、研修後アンケートで、回答者の68.5%ががんの早期発見の重要性がわかった、64.3%が定期健康診断や人間ドック・二次検査の重要性がわかったと回答しており、社員の健康リテラシー向上につながったと考える。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社エムティーアイ

英文名: MTI Ltd.

■加入保険者: 通信機器産業健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

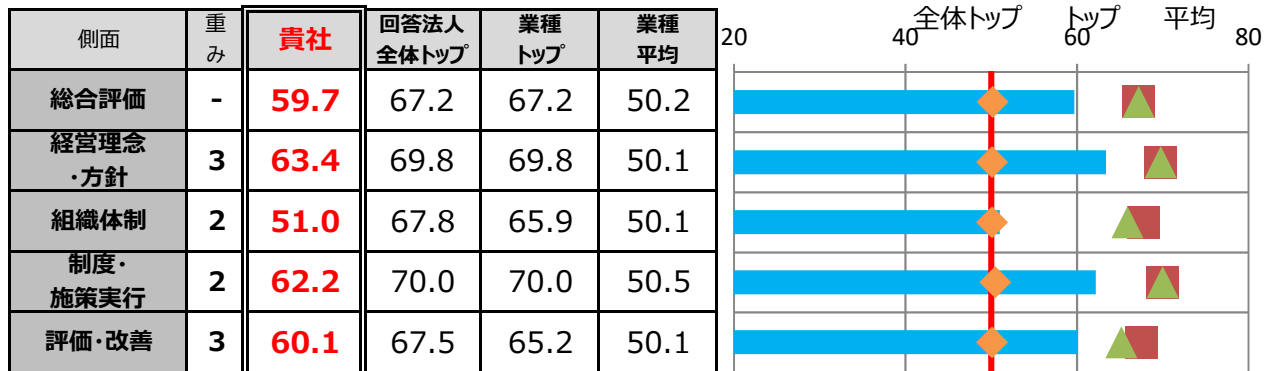
①健康経営度評価結果

■総合順位: 451~500位 / 2869 社中

■総合評価: 59.7 ↓1.2 (前回偏差値 60.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



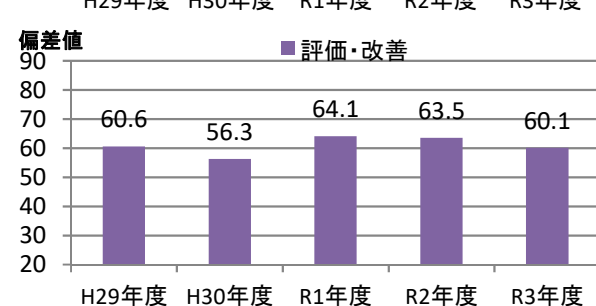
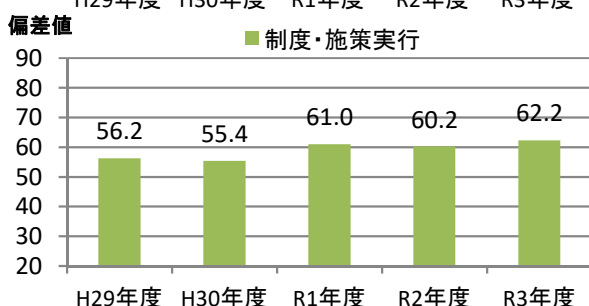
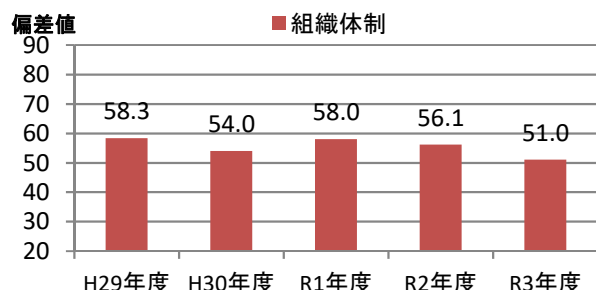
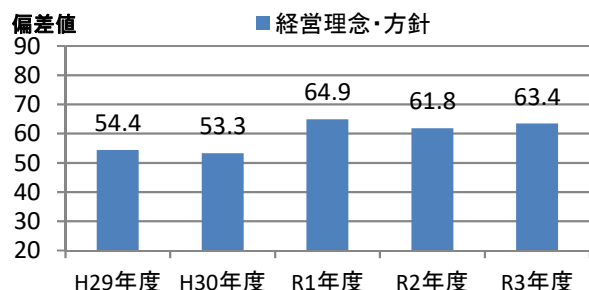
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

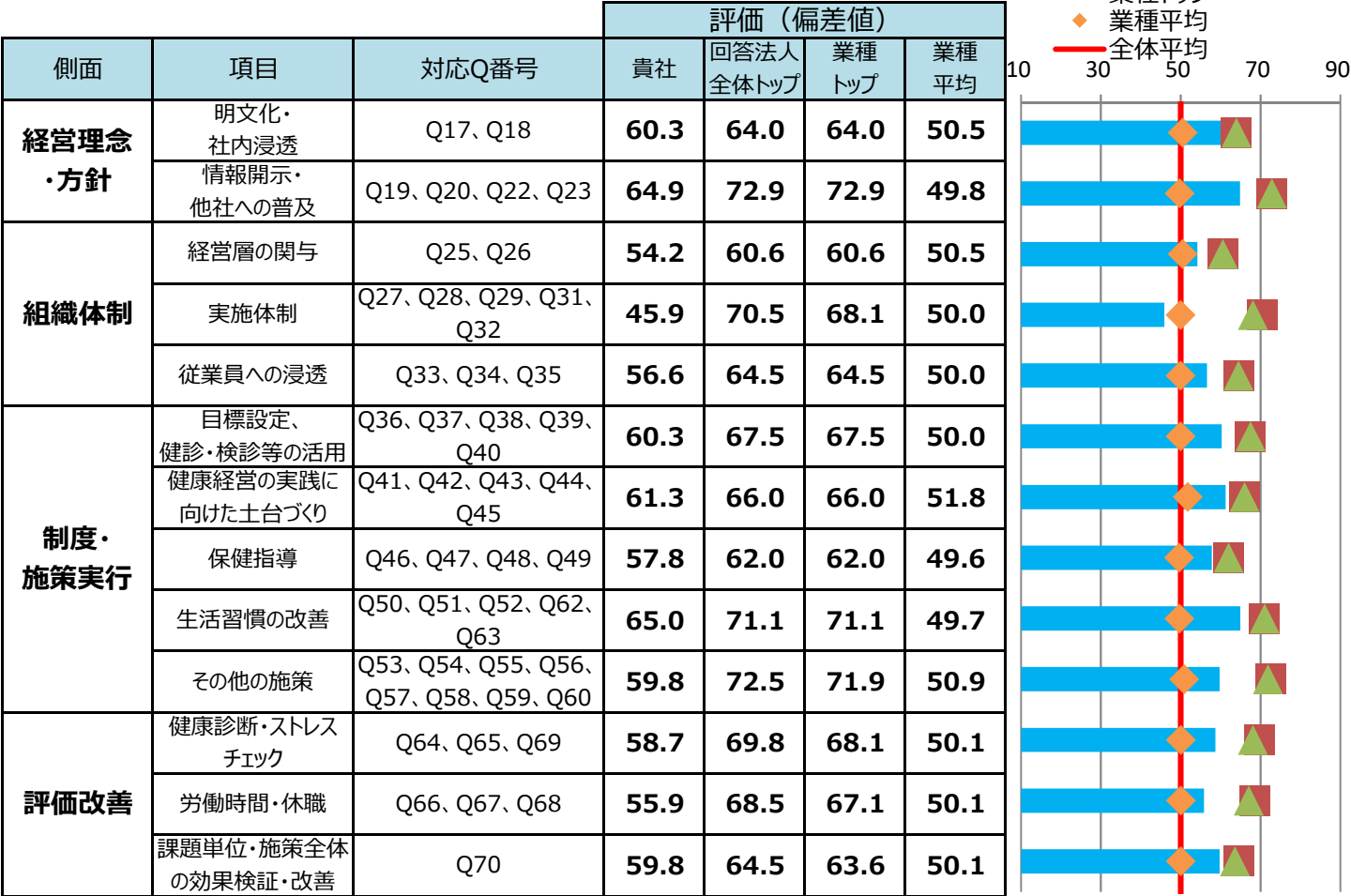
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	101~150位	301~350位	451~500位
総合評価	57.0	54.7(↓2.3)	62.5(↑7.8)	60.9(↓1.6)	59.7(↓1.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 新しいサービスの創出や企業の営業利益の増加に従業員の個々の生産性が大きく影響するという考えで健康経営を推進。アフターコロナのニューノーマルに向け9割以上の従業員がテレワークへ移行した。この状況の中で会社がアブセンティーズムやプレゼンティーズムといった生産性低下の要因を減らし、働き易い環境を提供することで従業員のパフォーマンスを維持・向上させることが大きな課題。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が自分のパフォーマンスを自覚し、改善していると実感できることを期待する。具体的な指標として、パフォーマンススコア（東大1項目版）の全従業員平均80点（2024年度末）を目指し、テレワークに伴う心身の健康状態の平均点を4.0点（2024年度末）を目指す（5点満点）。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.mti.co.jp/?page_id=21557

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.8	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	57.3	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.1	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.0	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.2	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.9	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.4	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	52.6	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	65.6	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	従業員調査の結果、ストレス系症状がパフォーマンス低下と関係性が強く、症状も多かった。ストレスチェックの結果も全社のストレス偏差値が低かった。更にテレワーク導入後にアンケートを実施したところ、メンタル不調予防の必要性や在宅の場合の業務環境による身体的不調の増加が判明した。在宅勤務時でもラインケア、セルフケアを実施できる環境を構築し、社員の心身の健康を保つ施策を行うことが課題。
	効果検証結果	全従業員対象：ラインケア機能付きアプリを提供、テレワーク支援金支給。 希望者対象：メンタル改善オンラインセミナー定期開催（参加率25%）、椅子やモニター贈与による在宅勤務環境改善を支援。 ストレスチェック偏差値が48.8(2019年7月)→50.4(2020年1月)→50.1(2020年7月)→50.2(2021年1月)→50.5(2021年7月)と効果有り。ソーシャルキャピタル平均点は68.3点（前年比3点増）と効果有り。ワークエンゲージメント平均点は52.7点（前年比1.3点減）と微減、職場以外の労働環境の変化が影響したと推察。
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	年に1度実施する従業員への健康意識調査の結果では20～30代女性のパフォーマンススコア得点（東大1項目版）が最も低い値の73.6点で全従業員平均76.1点を下回っている。具体的には生理痛などの月経前後に起こる何らかの不調に悩まされている女性社員が、約8割存在していることが判明した。女性従業員のパフォーマンス向上のために、このような不調を低減し女性が安定して長く働ける環境をつくることが課題。
	効果検証結果	オンライン婦人科受診と低用量ピル服薬の支援を導入開始、参加者の生理中パフォーマンススコアは63.1点→83.5点／日常生活への影響日数も3.1日→1.15日と大幅改善。損失削減効果22.9万円/人年 施策の導入範囲はまだ狭い中、20～30代女性のパフォーマンススコア得点（東大1項目版）は前回調査時の69.2点から73.6点と効果が現れてきた。全社平均より低い値ではあるが、今まで効果の出せなかった20～30代女性のパフォーマンス改善に効果が認められる。今年度以降は当施策の対象数を拡大、サービス内容を様々な年齢層向けに多様化し、女性従業員全体のパフォーマンス改善に取り組む。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ベルパーク

英文名: Bell-Park Co.,Ltd.

■加入保険者: 東京都電機健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

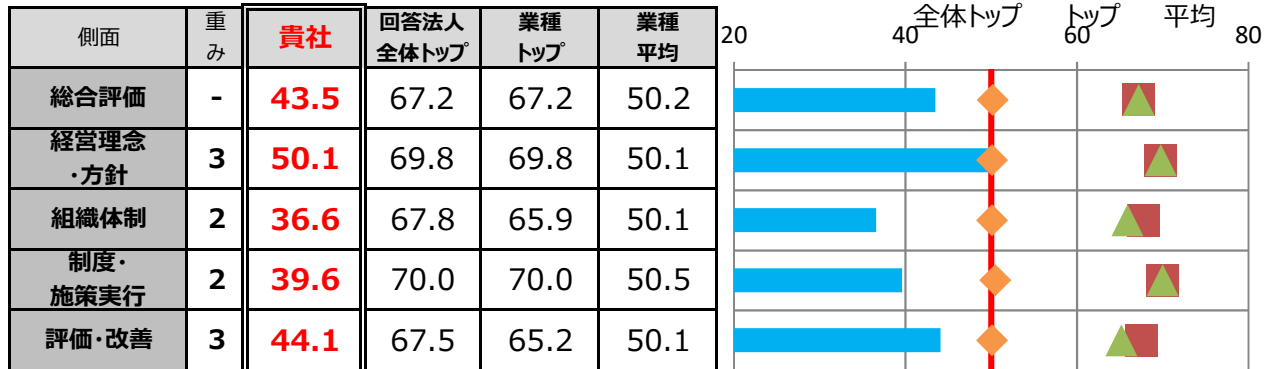
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2201~2250位 / 2869 社中

■総合評価: 43.5 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



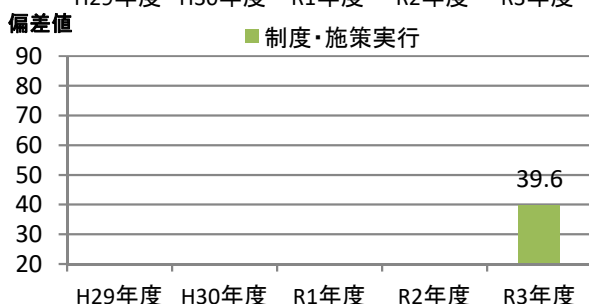
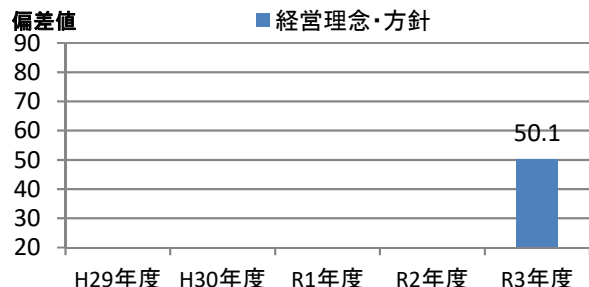
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

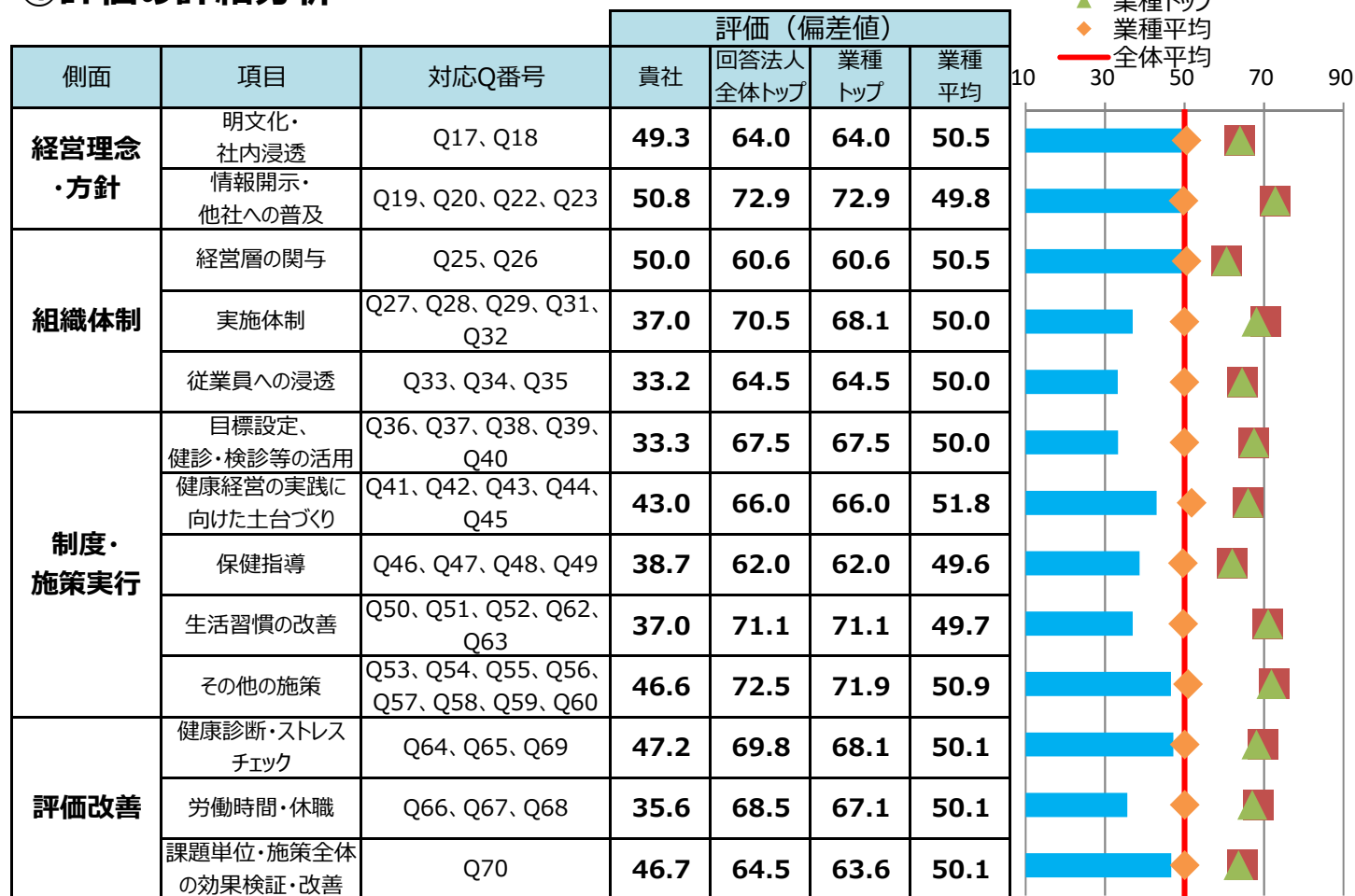
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2201~2250位
総合評価	-	-	-	-	43.5(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 業種の特徴として、比較的従業員の退職率が高いことが課題である。長く健康的に安心して働ける職場環境を整備することで、従業員の定着率向上につなげていきたい。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の平均年齢が約30歳とまだ全体的に若く健康的な従業員が多いため、年を重ねた自分をイメージすることは難しいが、健康経営を実践することで、10年後、20年後、30年後もすべての従業員が健康的でイキイキ生涯現役として働ける会社であることを従業員にアピールして、定着率90%以上を維持したい。

※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

媒体の種類別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	2021年11月1日以降 https://www.bellpark.co.jp/sustainability/employee/ 2021年10月31日まで https://www.bellpark.co.jp/company/sustainability/social_2.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	37.5	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	43.3	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	25.4	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.7	50.2	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	46.4	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	40.8	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.7	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	52.6	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	39.2	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	従業員が新型コロナウイルスとインフルエンザの合併症・重症化予防として、インフルエンザの予防接種を促進した。
	施策実施 結果	会社負担のインフルエンザ予防接種者は従業員の3～4割となった。
	効果検証 結果	インフルエンザと新型コロナウイルスの合併症は発生しなかった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社アイネット

英文名: I-NET CORP.

■加入保険者: 神奈川県情報サービス産業健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

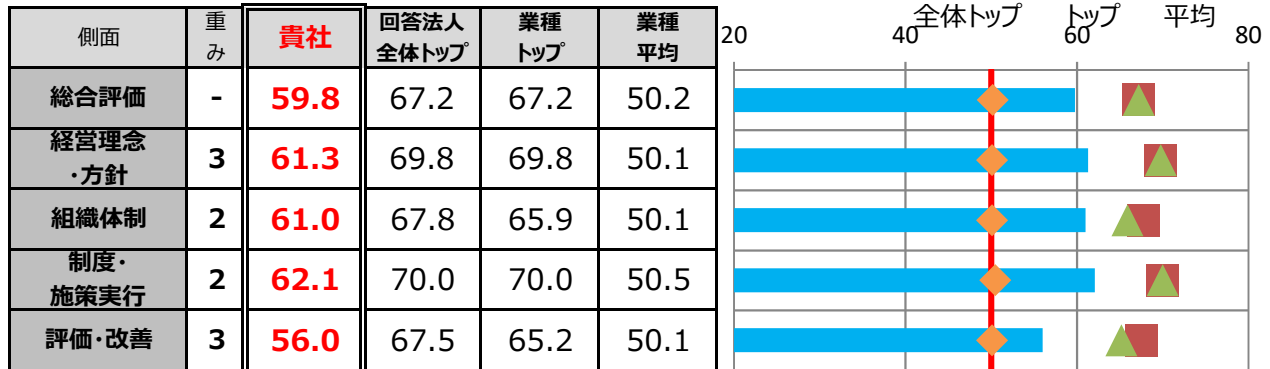
①健康経営度評価結果

■総合順位: 401~450位 / 2869 社中

■総合評価: 59.8 ↓1.7 (前回偏差値 61.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



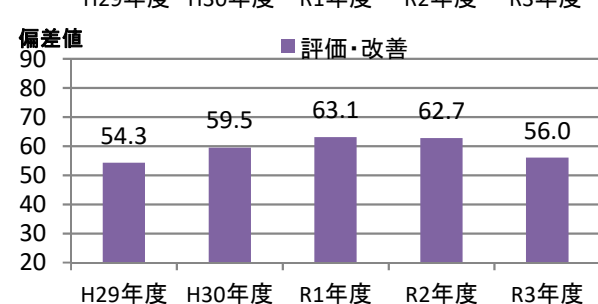
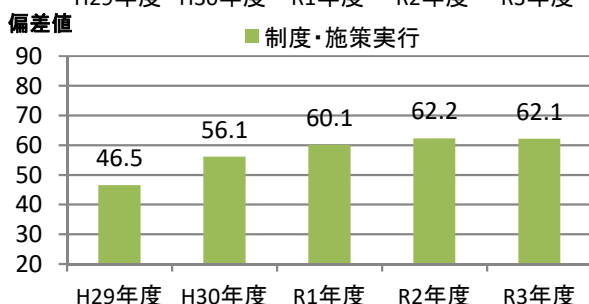
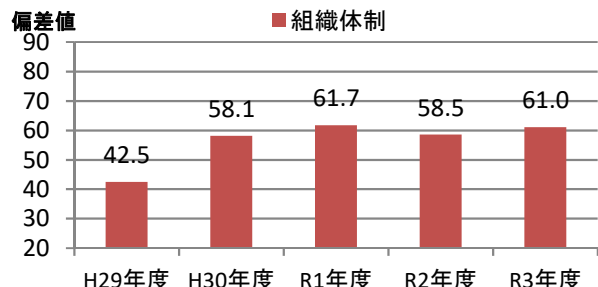
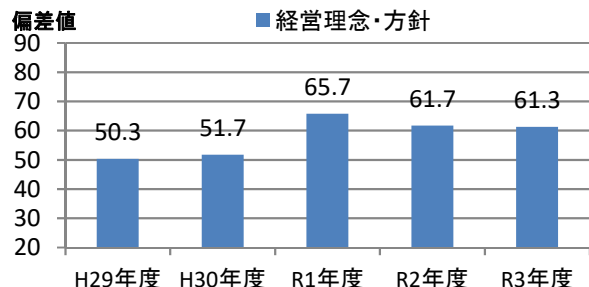
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

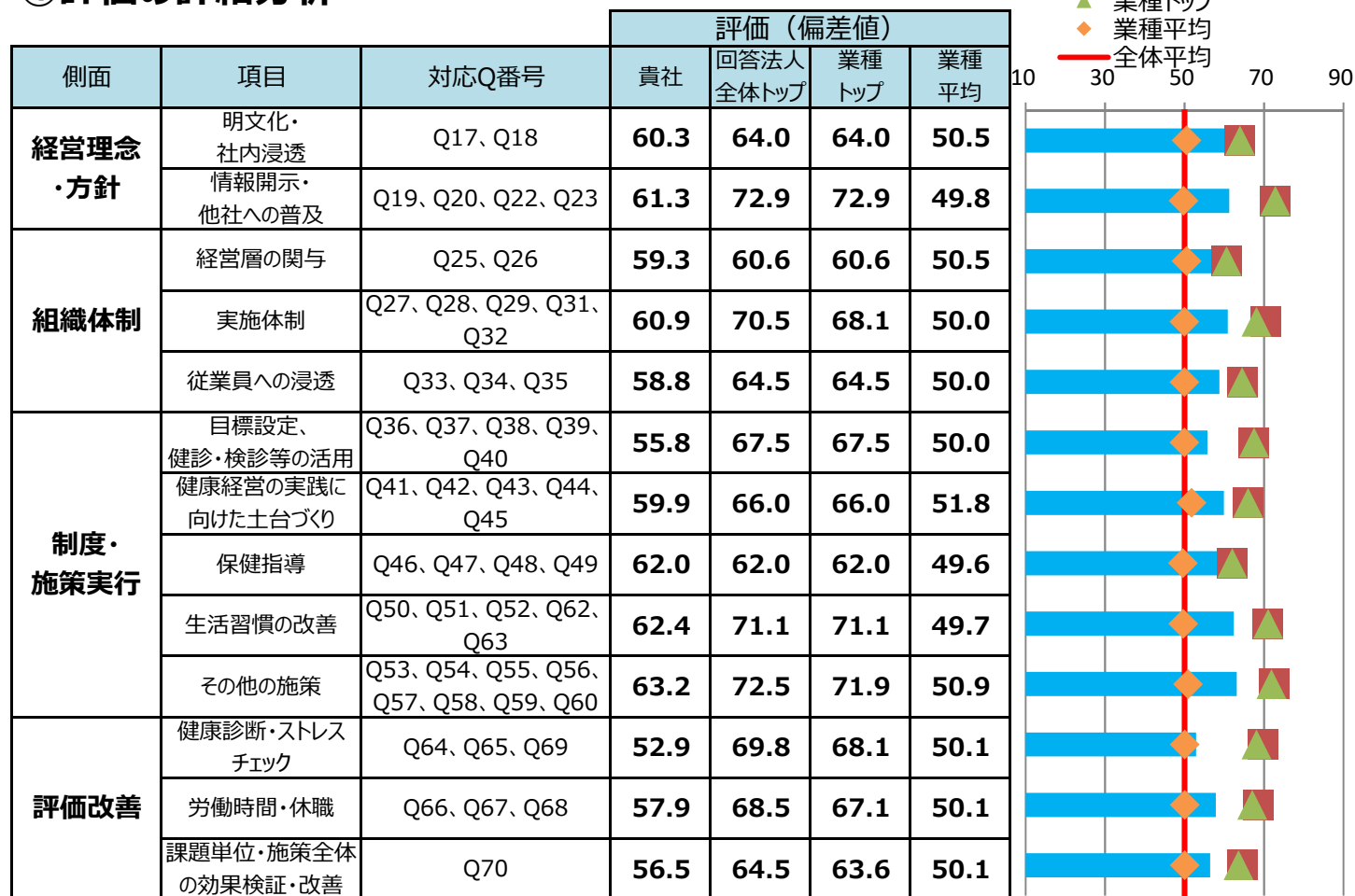
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	701~750位	501~550位	101~150位	201~250位	401~450位
総合評価	48.4	55.9(↑7.5)	63.0(↑7.1)	61.5(↓1.5)	59.8(↓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



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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感染症の流行に伴い、社会のニーズのみならず社員の働き方や健康への意識が変化している。これらの変化に対応し、経営方針である『持続的成長を可能にするエクセレントカンパニーへ』を実現するためには、社員一人一人のさらなるパフォーマンス向上が重要な課題となる。
健康経営の実施により期待する効果	優秀な人材の確保・人材育成（離職率の低下・定着率の上昇）、キャリア形成の源泉として社員の心身の健康増進を図り、プレゼンティズムの改善を期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.inet.co.jp/sustainability/social/health-management.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.6	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	58.7	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.7	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.9	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.5	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.6	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.3	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	52.6	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	52.8	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	健診有所見率が増加する中で、高リスク者の病状改善への支援と、安全配慮義務の観点からリスク共有のために高リスク者対策を開始した。
	施策実施 結果	独自の健診判定基準を作成し、定期的な社内での教育・周知、対象者(全体の8%)に産業医面談を実施。本人の意思を尊重しつつ25%に産業医意見書を発行。改善率は47.7%→50.6%と前年より上昇した。
	効果検証 結果	2020年には高リスク基準を厳しく見直し、コロナ禍受診控えの中でも改善率の上昇がみられた。これは本人の病状理解・問題意識の変化やラインケアの効果とともに、社内風土が醸成されつつあるものと考えられる。また、コロナウイルス感染症のハイリスク者を把握することとなり、在宅勤務・時差出勤等の活用、ワクチン接種の勧奨がスムーズに行えた。
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	再休職者、若手のメンタル不調者の増加といった自社の傾向がみられた。また在宅勤務・フリーアドレスの導入といった働き方、中途採用者の増加など人材の多様化に対してセルフケア・ラインケア・専門職によるケア・コミュニケーションの強化の各方面から取り組みを継続していく必要があると考えられる。
	施策実施 結果	休職者のリワーク活用・復職後の上司・本人面談と産業医への共有により再休職者の減少、高い復職率(95%)を継続的に実現している。
	効果検証 結果	新入社員に対しては、人事部と看護職それぞれによる全員面談と必要時のフォロー、産業医による心身の健康管理研修を実施している。全社員に対して自社eラーニングの定期的な実施を継続、認知行動療法アプリ(神奈川県の実証実験)への参加イベント、社内コミュニケーションツールの活用により社員満足度調査ではプレゼンティズム指標(東大一項目)では平均84%と昨年より3%UPしており効果が見られている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 東宝株式会社

英文名: TOHO CO., LTD

■加入保険者: 東宝健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

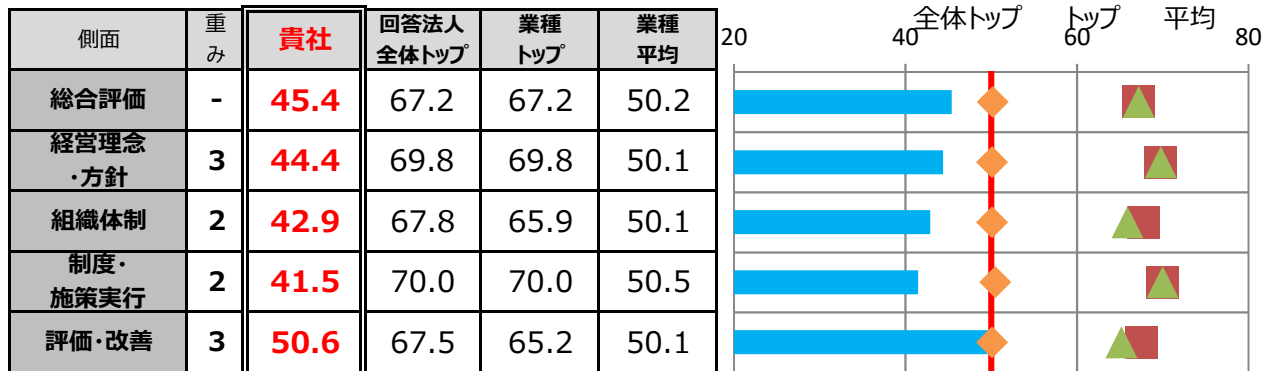
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2051~2100位 / 2869 社中

■総合評価: 45.4 (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



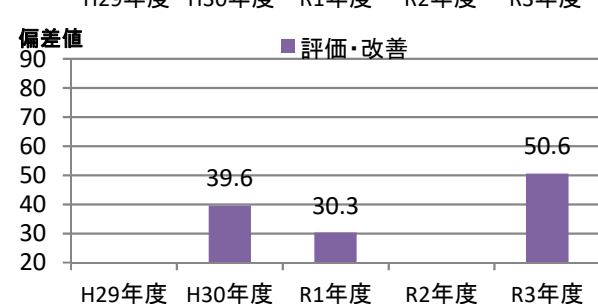
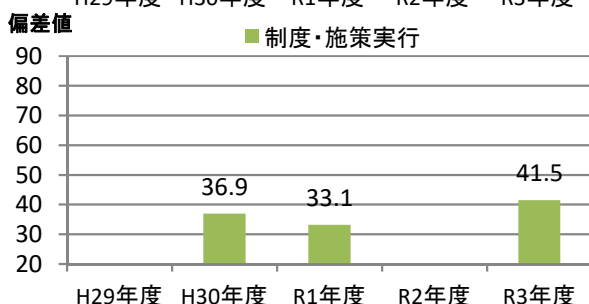
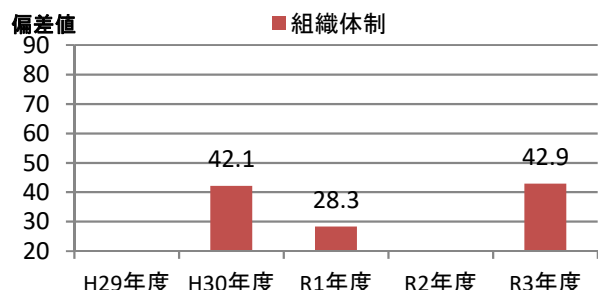
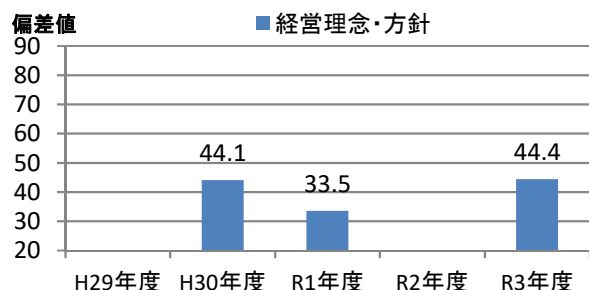
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

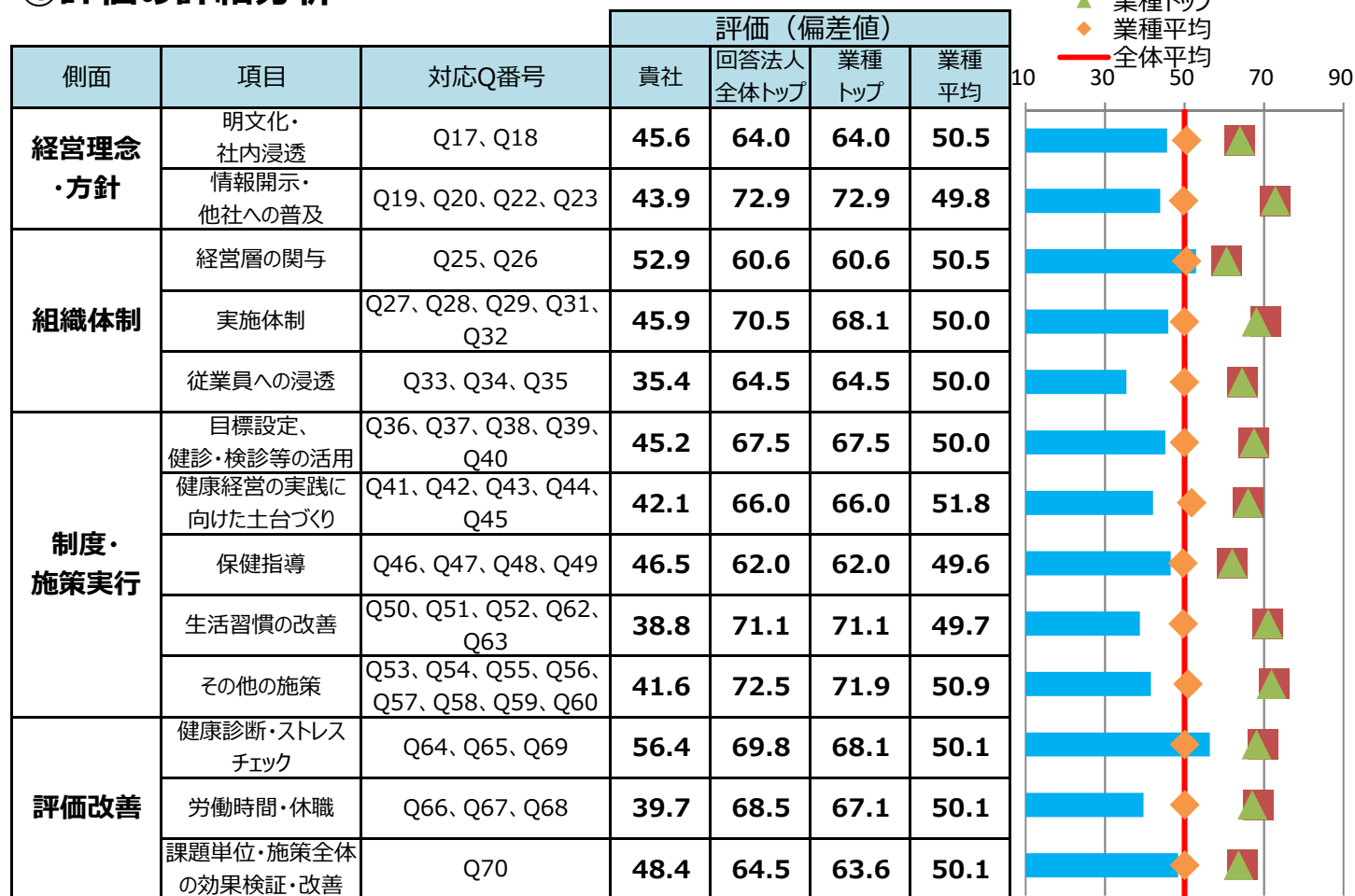
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	2251~2300位	-	2051~2100位
総合評価	-	40.6(-)	31.4(↓9.2)	-	45.4(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 「従業員の健康」を、単に「病気ではない」ことだけでなく、「従業員が心身ともに活力に満ち、働くことにより成長や幸福を感じ、自律的に高いモチベーションで仕事に取り組む状態」であると捉え、そのような「健康」の実現によって、従業員一人ひとりが自らの持てる力を最大限発揮することが、企業活力を維持・向上させる上での大きな課題であると認識している。
健康経営の実施により期待する効果	「心のケア・働きがい」「生活習慣の改善」「健康診断」「働き方改革」「その他」の取り組みの5本柱を設け、多角的な施策によって、ワーク・エンゲージメントも含めた、総合的な「健康」の改善を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.toho.co.jp/company/info/csr.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	43.7	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	48.0	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.6	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.7	50.2	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	39.6	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.4	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	37.7	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	52.6	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	50.0	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	従来は事業所内に喫煙所が設定されており、「分煙」となっていたが、受動喫煙防止策としては万全ではないのが課題となっていた。従業員からも、安全衛生委員会等を通じて、受動喫煙を心配する声が時折出ていた。
	施策実施結果	「クリーンエアプロジェクト」という受動喫煙防止・喫煙率低下のための社内キャンペーンを展開し、2019年9月に本社事業所内の喫煙所を廃止し、2020年4月より「全社就業時間中禁煙」とした。
	効果検証結果	社内キャンペーンの実施にあたっては、受動喫煙の害を周知するとともに、従業員の意見も丁寧に聴取した上で、「事業所内喫煙所の廃止」「全社就業時間中禁煙」を行った。その結果、2020年度健康診断の際の問診票によると、喫煙率が10.2%と従来よりも大幅に低下した。（2017年度は16.6%）
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	2019年の「年休取得5日義務化」をきっかけに、従業員のリフレッシュ、ワークライフバランスの促進、生活時間の確保のためには会社側から休暇取得の推進をすることが重要であると改めて認識し、法令基準を上回る休暇取得の推進を健康経営の取り組み課題の一つとした。
	施策実施結果	「ゆうゆうプロジェクト」という休暇取得推進のための社内キャンペーンを展開し、2019年1月より、各職場に休暇取得推進責任者を選任し、連休の谷間などを「休暇取得推奨日」として社内周知した。
	効果検証結果	「ゆうゆうプロジェクト」以前の2018年の年間一人平均の年休取得日数は7.99日であったが、プロジェクト開始後の2019年は10.67日と大きく上昇した。2020年はコロナ禍による休業の影響もあり、取得日数は8.95日と減少したが、2021年はまた改善傾向にある。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	—
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東映株式会社

英文名：

■加入保険者：東京西南私鉄連合健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

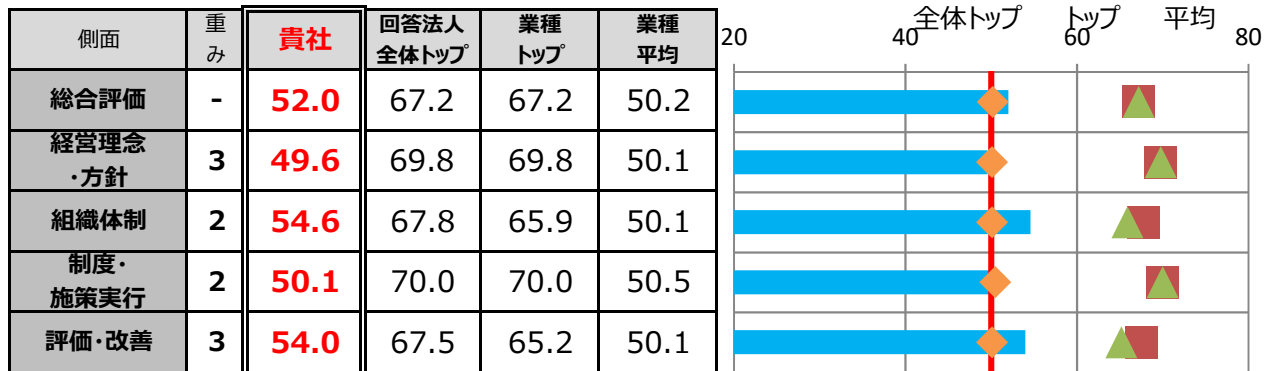
①健康経営度評価結果

■総合順位：1351～1400位 / 2869 社中

■総合評価：52.0 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



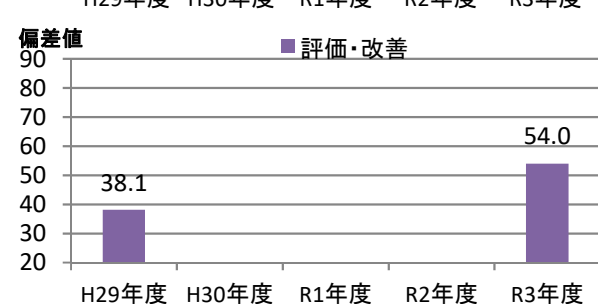
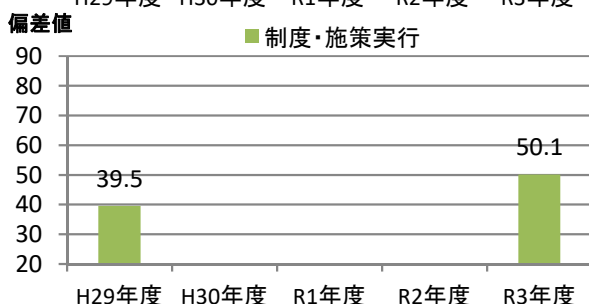
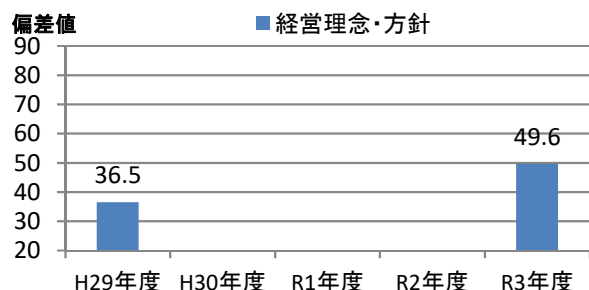
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

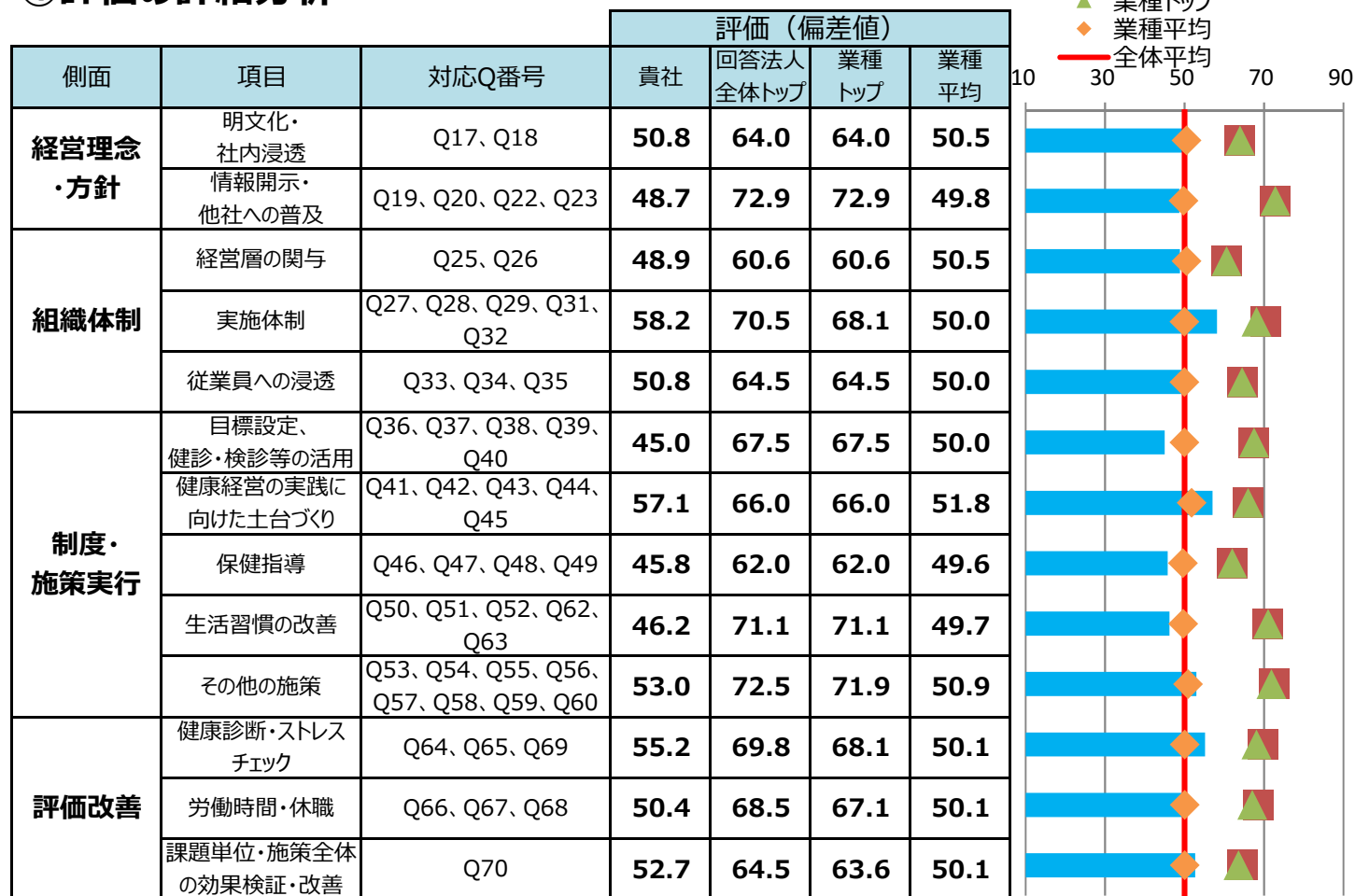
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	-	-	-	1351～1400位
総合評価	37.2	-	-	-	52.0(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 慢性的に長時間労働になりがちな映像製作現場において、長時間労働の健康への影響について理解を促し、現場全体で長時間労働を削減するための具体的な施策へつなげたい
健康経営の実施により期待する効果	長時間労働の健康被害の原因はただ時間数だけにあるのではなく、疲労感の蓄積がそもそもの原因であること。疲労感の蓄積から、ストレスが蓄積しやすくなり、ストレスが蓄積した結果、体調変化だけでなく、脳の働きや思考力・行動力・集中力も低下する事、をマネジメントをする側もされる側も理解し、一丸となって改善に取り組む事で、個々の健康度が上がり、生産性も向上し、作品製作においても精力的に取り組むことができる

※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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.toei.co.jp/company/kenkokeiei/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.3	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	48.0	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.1	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.3	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.5	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.7	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.5	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.6	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.8	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	慢性的に長時間労働になりがちな映像製作現場において、長時間労働の健康への影響について理解を促し、現場全体で長時間労働を削減するための具体的な施策へつなげたい また、フレックス勤務制度の有効活用をアナウンスし、有給休暇の計画取得、有給休暇取得推奨期間等を設け、積極的な有給取得を推進し、自分時間を取得しやすい会社へと意識改革を進めたい
	効果検証結果	長時間労働対策については、徐々に対策の必要性への理解が進んでおり、2021年6月～8月の間は、平均時間外時数が13:15から6:45に減少している。 ただ、当社主幹事業（映像制作・イベント事業等）においては、緊急事態宣言により事業活動を制限された影響も大きいと、緊急事態宣言解除後その間のフォロー的な業務が増えているため、今後も積極的に長時間労働対策に取り組む必要を感じている
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	昨年の第1回緊急事態宣言発出により、急遽テレワーク体制を整備した関係で、テレワーク下での部内・チーム内のコミュニケーション不足やリモートハラスメントといった問題が出ていた
	効果検証結果	会社の統制が効きづらい既存のツールの使用を制限し、新たに社内コミュニケーションツールを導入し、テレワークのルールを周知し、こういった行為はリモートハラスメントに該当するかといった研修を実施した 新たに導入したコミュニケーションツールが徐々に浸透し、導入当初登録者数が2021年6月の600名から9月には670名に増加し、概ね85%の方が活用しており、業務上では個々の業務の進捗の共有であったり、各チームごとのタスク管理、連絡ツールとして活用されるようになった。 また、社員同志のコミュニケーションの場としても積極的に利用する者も増え、はば広く活用されるようになってきた

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社エヌ・ティ・ティ・データ

英文名：NTT DATA Corporation

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

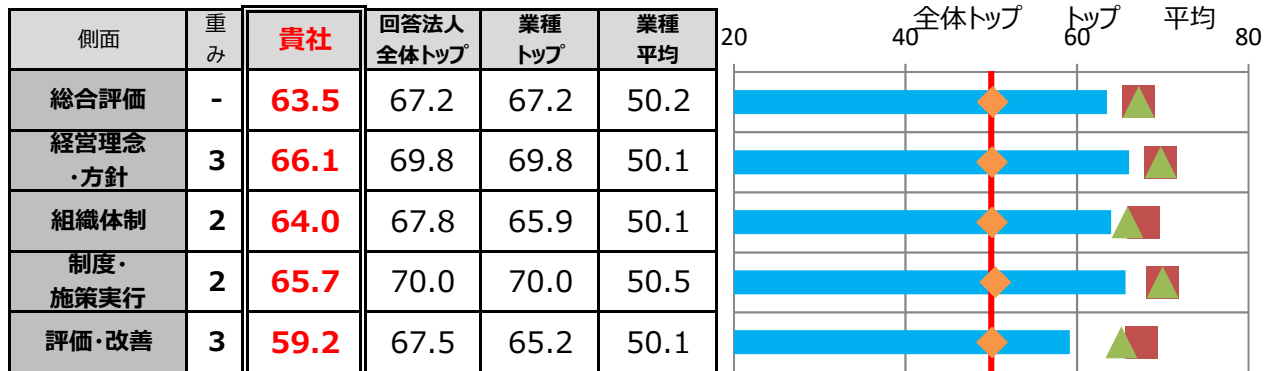
①健康経営度評価結果

■総合順位：51～100位 / 2869 社中

■総合評価：63.5 ↑0.3 (前回偏差値 63.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



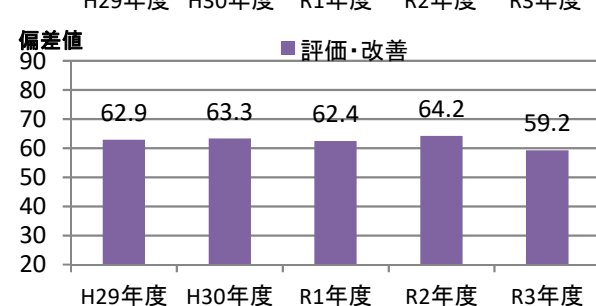
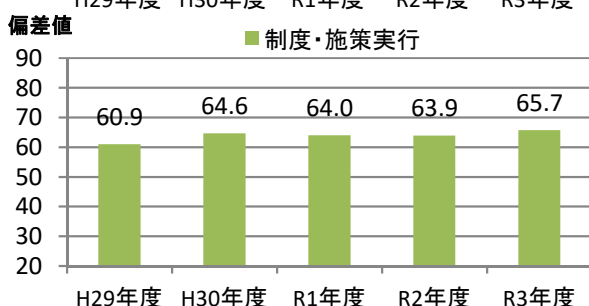
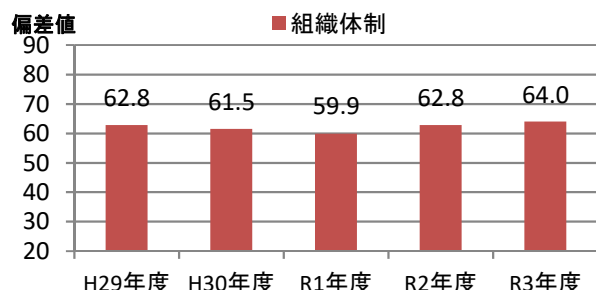
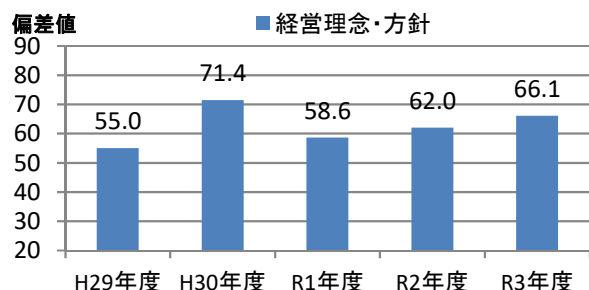
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

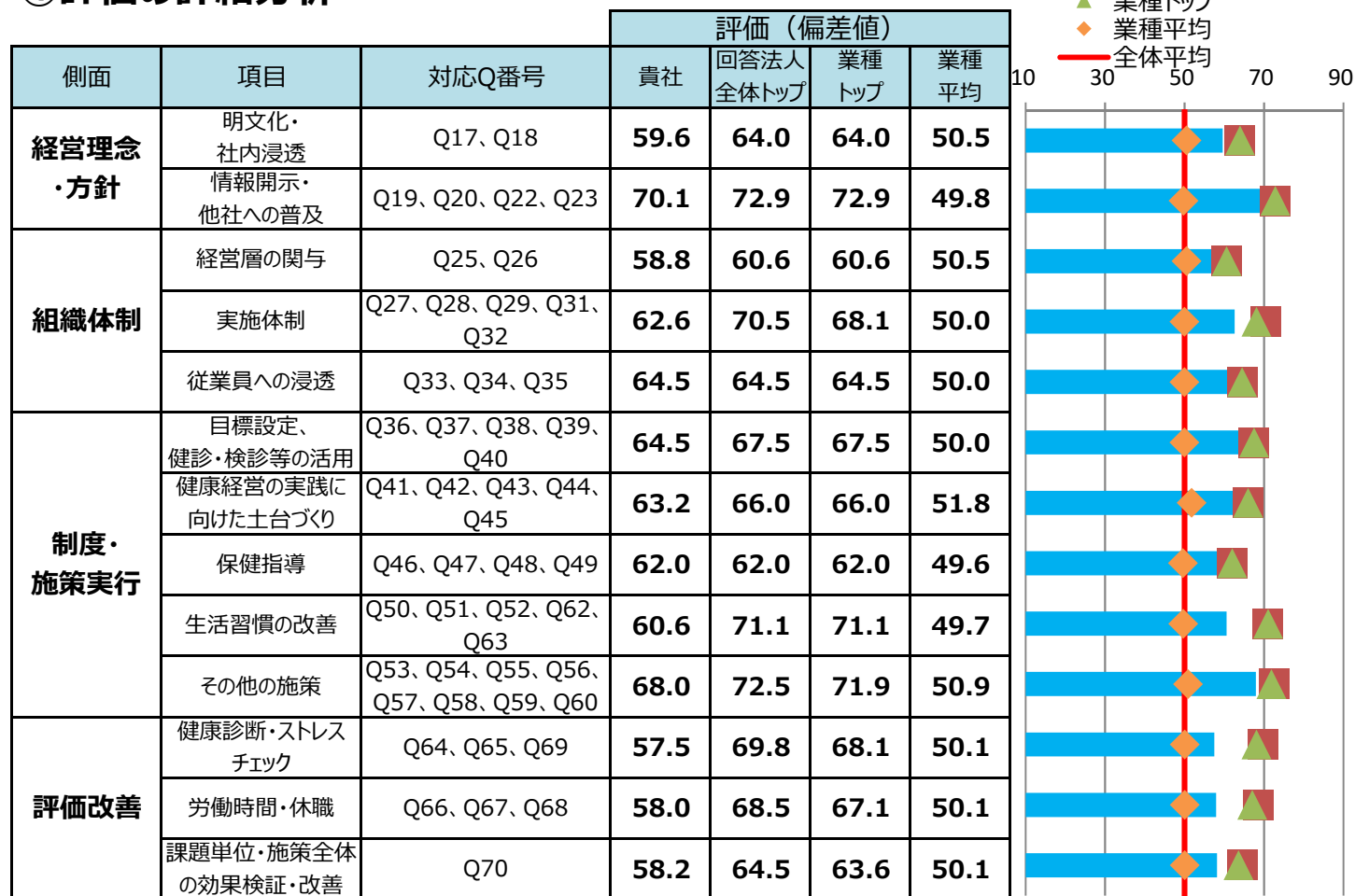
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	151～200位	1～50位	251～300位	101～150位	51～100位
総合評価	59.9	65.8(↑5.9)	61.1(↓4.7)	63.2(↑2.1)	63.5(↑0.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 限られた人的資源の中で事業運営を行ううえで、社員のエンゲージメントを高め、パフォーマンスをアップさせ、労働生産性を向上させることが重要
健康経営の実施により期待する効果	各種福利厚生施策や健康施策を社員に提供することで社員のエンゲージメントを高め、心身共に健康となりパフォーマンス向上につながることを期待。全社員を対象にエンゲージメントサーベイ“One Voice”を実施し、全社一丸となって働きがいのある職場づくりに努めています。2019年度調査の結果、エンゲージメントが高い社員の割合は当該サーベイ参加企業の平均68%を上回る71%結果となっている。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.nttdata.com/jp/ja/sustainability/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	63.6	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	59.3	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.3	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.5	50.2	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	67.6	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.0	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.0	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.8	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	リモートワーク中心の働き方を推進するうえで、対面を基本としていた従来の働き方同様に社員の体調シグナルを見落とすことなく、身近にいる上司や職場の同僚などが社員をサポートをしていく必要がある。
	施策実施結果	簡易なヘルスケア問診を毎月実施することで、社員自身が体調を把握・管理（セルフケア）するとともに、問診結果を上長へ共有することで、上長・部下間のコミュニケーション（ラインケア）を促す仕組みを構築
	効果検証結果	本取り組みを推進したことで、社員・上長間でコミュニケーションが随時図られ、体調が見られたときは産業医・保健師にも相談等もあり、コロナ禍におけるリモートワーク推進以降、ストレスチェックでの高ストレス者の割合が減少傾向にある。
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	特定保健指導の完了率が低く（取り組み開始前：6%）、高い完了率（保険者目標：55%）を維持し続けること難しい。また、コロナ禍における外出自粛を求める中で対面下での特定保健指導の実施も苦しくなっている。
	施策実施結果	特定保健指導を社内保健師が社内の遠隔面談ツールを活用した社内実施と、保険者と連携したICT型の特定保健指導の活用により、社員が受診しやすい環境を整備。
	効果検証結果	2020年10月の保険者から厚生労働省への報告数値において、特定保健指導の完了率46.9%。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社D T S

英文名: DTS CORPORATION

■加入保険者: 東京都情報サービス産業健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

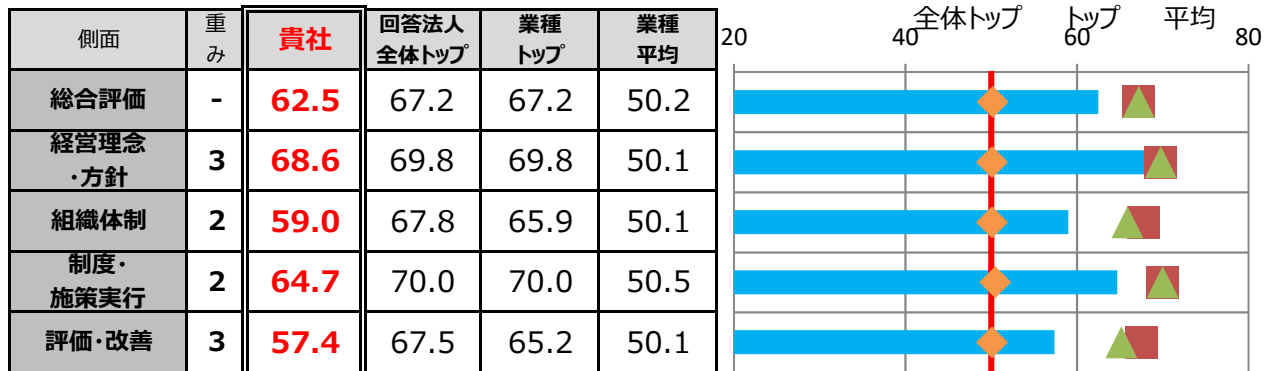
①健康経営度評価結果

■総合順位: 101~150位 / 2869 社中

■総合評価: 62.5 ↑4.5 (前回偏差値 58.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



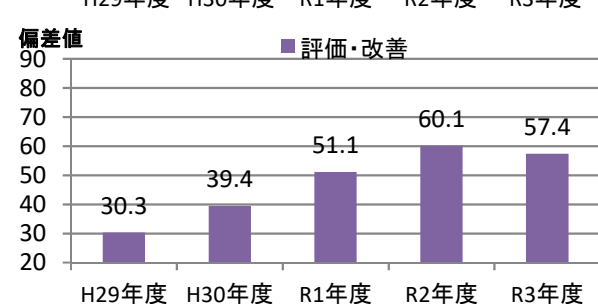
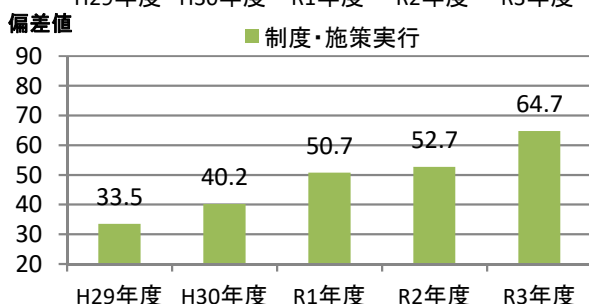
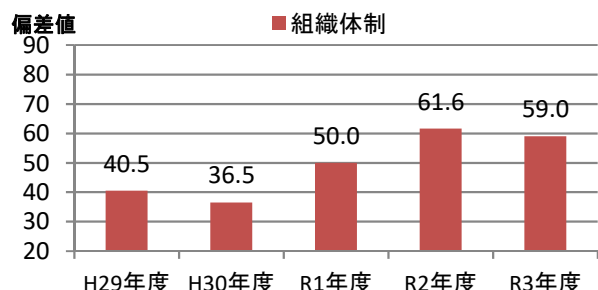
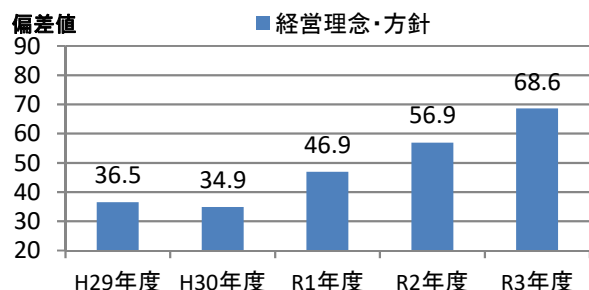
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

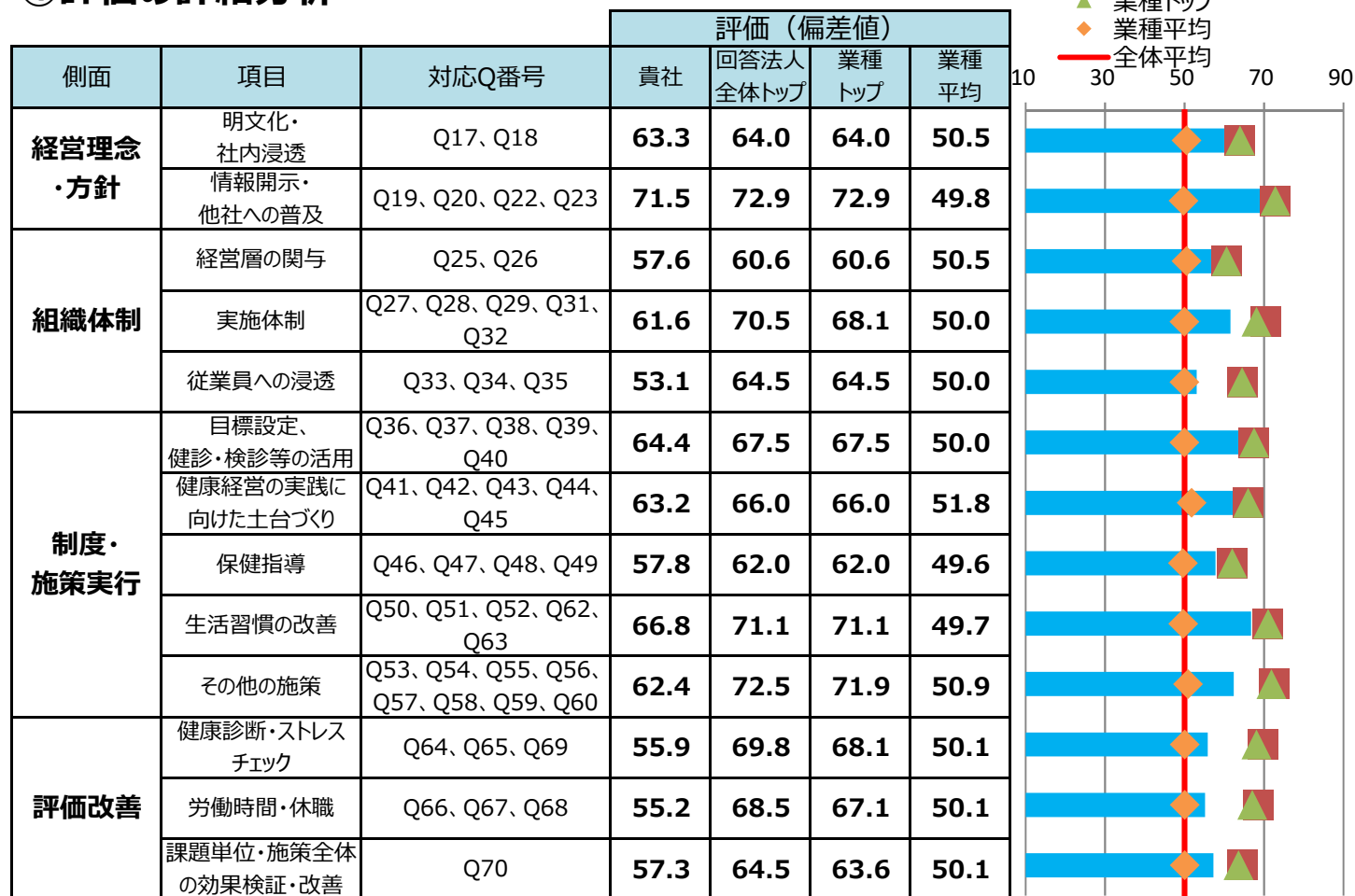
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1151~1200位	1551~1600位	1301~1350位	601~650位	101~150位
総合評価	35.2	37.7(↑2.5)	49.5(↑11.8)	58.0(↑8.5)	62.5(↑4.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 高齢化社会において、すべての社員が健康で長く生き生き働くことができる環境の構築が、社員・会社の持続的な成長を実現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	具体的な目標として、時間外労働20時間以下、有給休暇取得率90%を目指す。また健診受診率100%、ハイリスク者の削減、ワークエンゲージメントの向上、プレゼンティズムの改善、健康情報の発信等により①過重労働の抑制、②健康を理由とした離職の抑制、③健康状態の改善、④健康問題による生産性低下の削減、⑤健康リテラシーの向上を実現し、「社員が健康で長く生き生き働くことができる環境」を整備する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.dts.co.jp/sustainability/social/health/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.2	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	59.1	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.2	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.3	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.4	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.6	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.1	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	52.6	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	64.2	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	時間外労働について、業界平均20.4H（JISA）を上回る状況である。また、ストレスチェックの結果から、時間外労働の多い社員は「高ストレス者割合」が高い傾向が見られたため、長時間労働を削減することが課題。
	効果検証結果	2020年度の平均時間外労働は、目標値21時間に対し21時間46分となり2019年度に比べ約2時間の削減となった。目標には達しなかったが、時間外労働は着実に削減できている。その結果、2021年のストレスチェックによる高ストレス者割合は減少している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	2019年度のハイリスク社員は減少傾向。しかし定期健康診断受診後の再検査・精密検査の受診率が健保組合平均よりも低い。継続してハイリスク社員を減少させるには、ハイリスク予備軍に対する予防対応が課題。
	効果検証結果	2020年度のハイリスク判定ツールの実施率は71.6%。ハイリスク者に対し全員にフォローを実施した。また、対象者への指導により精密検査受診率、特定保健指導受診率が改善した。さらに、保健指導や健康情報の発信等により睡眠時間・運動習慣化率・喫煙率が改善した。一方、生活習慣の改善意欲が低下傾向であり、またコロナ過で運動不足との声も多いため、健康増進施策（健康ポイントによるインセンティブ）を実施予定。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社 K S K

英文名: KSK

■加入保険者: 東京都情報サービス産業健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

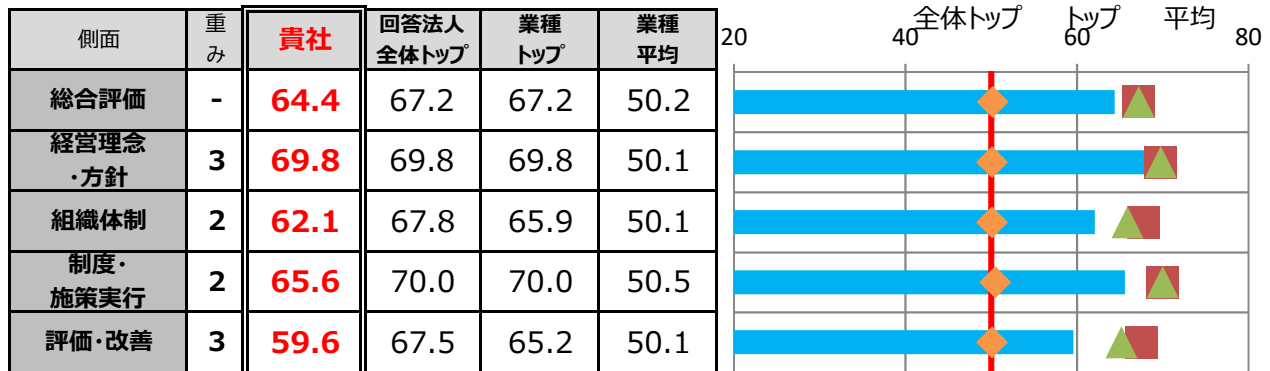
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1~50位 / 2869 社中

■総合評価: 64.4 ↓0.1 (前回偏差値 64.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



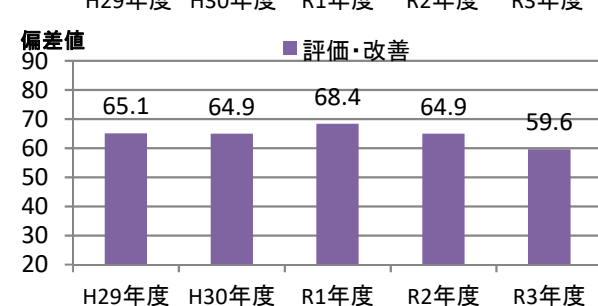
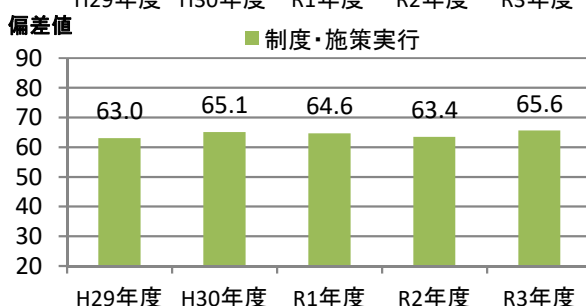
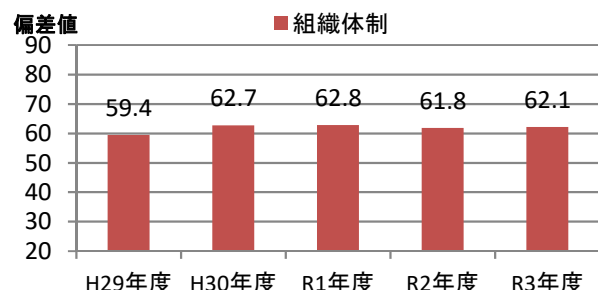
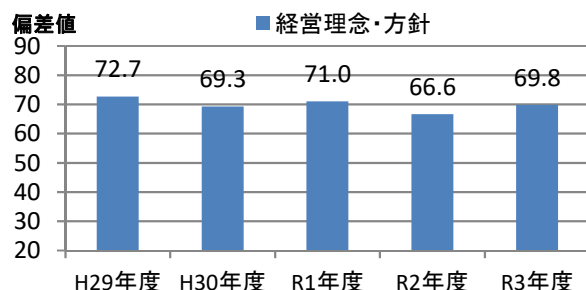
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

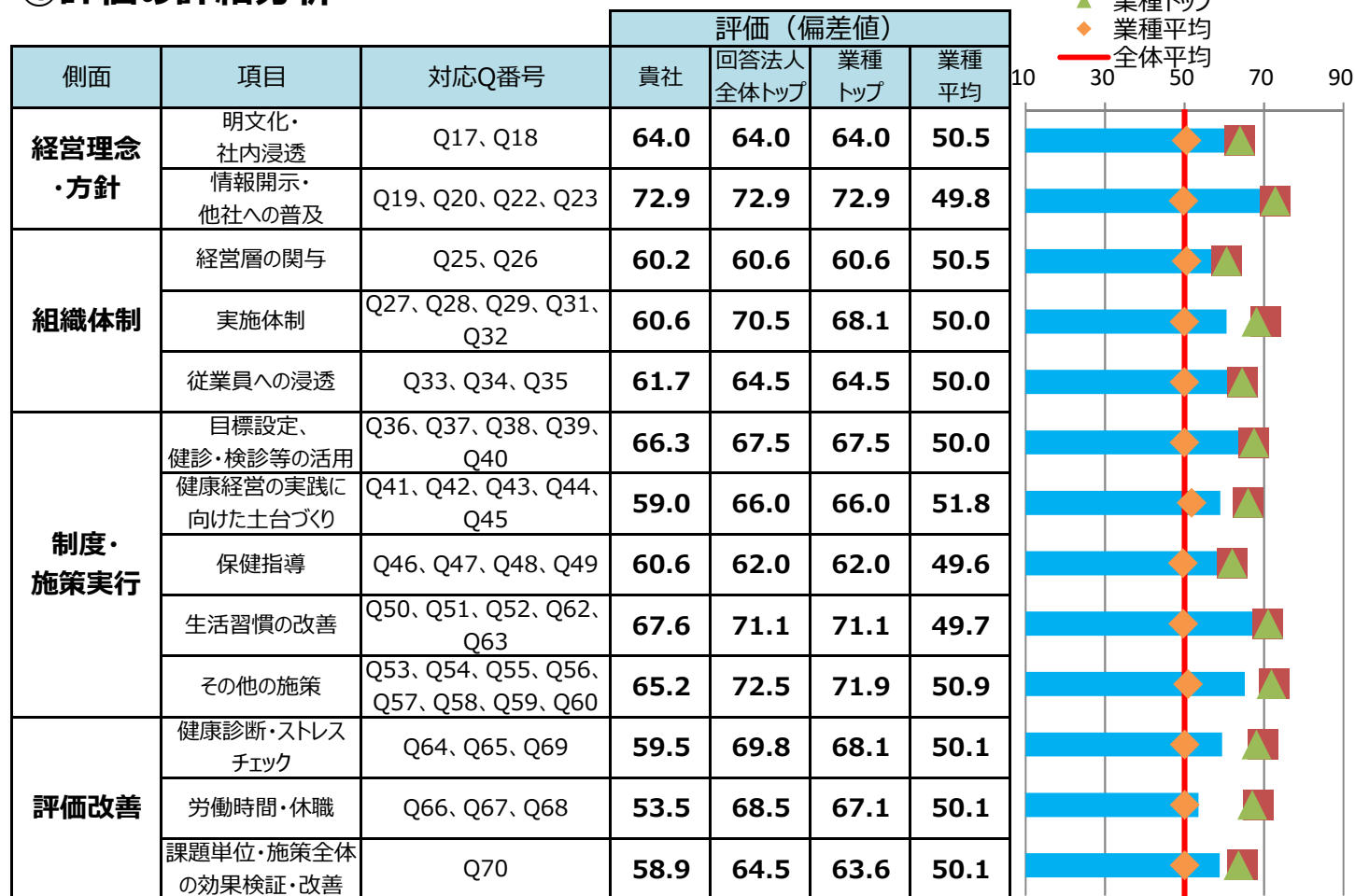
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1~50位	1~50位	1~50位	1~50位	1~50位
総合評価	65.6	65.8(↑0.2)	67.3(↑1.5)	64.5(↓2.8)	64.4(↓0.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 企業価値を高め長期的、継続的な成長を実現させることが重要な課題と捉えている。そのためには、その主体となる従業員一人ひとりの健康が不可欠であると考え、社員の健康維持・増進の実現を目指している。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が自らの健康の維持・増進に努めヘルスリテラシーを向上させることで、企業生産性が向上すること期待している。具体的な指標として、HP上で公開している相対的プレゼンティーズムについては0.9以上の維持、精密検査・再検査・治療受診率については2020年度82.9%から100%、社員のヘルスリテラシー指標（CCHL）を現在の3.6から5年以内に4.0以上を目標とする。

※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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.ksk.co.jp/white500/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	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	60.2	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.1	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.3	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.6	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.3	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.4	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.0	52.6	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	73.1	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	社員が新型コロナウイルスに感染した場合、その影響は、社員の家族、周囲で働くその他の社員や取引先にまで及び、事業を正常に継続できなくなる可能性がある。そこで感染予防のための徹底した対策を行い、仮に感染者が出た場合であっても、早期対応で感染拡大と重症化を防ぐことが必要となる。
	施策実施結果	ルール等周知。現時点までに希望者（家族、BP含）にPCR検査419件実施。全拠点環境整備（換気装置、検温器、仕切りの設置）。テレワーク勤務導入：約50%が実施。全社員（家族含）マスク配布。
効果 検証 ②	効果検証結果	感染者0人を目標に、20年度の感染率0.29%。21年9月時点で東京都の感染率2.69%に対し、0.9%に抑えている。また、全社員に実施した「健康に関するアンケート」にて、感染対策を「徹底している」（31.4%）、「とても徹底している」（53%）と回答した社員が計84.4%に上った。21年度に実施した職域接種では、54.8%の社員が接種し、全体の91.2%が接種を完了している。
	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	コロナ禍において、テレワークや時差出勤、シフト勤務などが増加。公私含め、外出や飲食の機会も限られ、社員間のコミュニケーションが容易に取りづらい環境となっている。コミュニケーションを促進することによって、人間関係に起因するメンタルヘルス不調の予防や、心理的安全性が保てる職場環境を整え、プレゼンティーズムを高めていく事が必要である。
効果 検証 ③	施策実施結果	社員同士オンラインで飲食する場への費用1人あたり10回まで（夏季・年末年始休暇は上限撤廃）支援し、約8割（延べ5,008人）が参加。読書会は1,007名参加。1on1は半期1人あたり平均3.8回実施。
	効果検証結果	オンライン飲み会や読書会は仲間と、1on1は上司とのコミュニケーションを促進させ、自社で行っている「チームカサベイ」のコミュニケーションに関する項目の回答指数では、前年度2.7から3.0に向上している。また、前年度と比較し、ストレスチェックの上司の支援が0.3、同僚の支援が0.2ポイント改善され、高ストレス者割合も10.4%から7.8%と減少し、相対的プレゼンティーズムは0.93となった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社クレオ

英文名: CREO CO., LTD.

■加入保険者: 東京都情報サービス産業健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

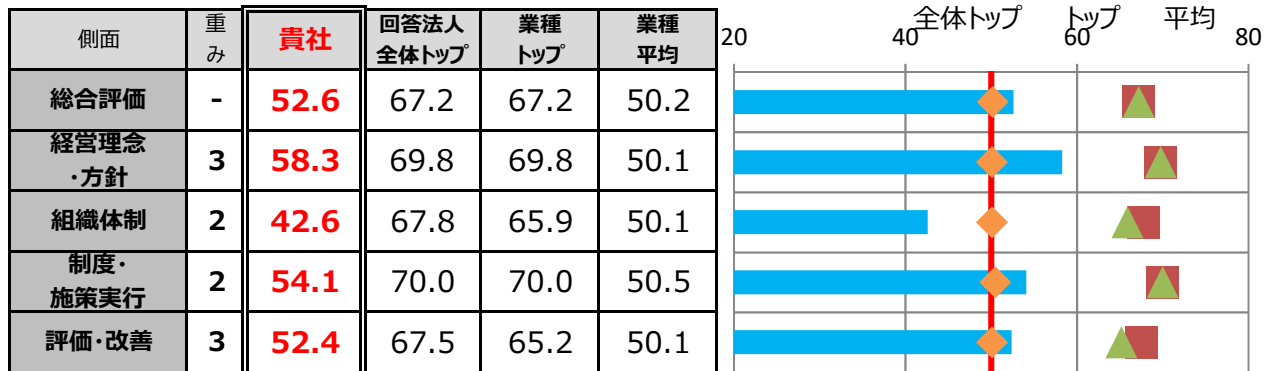
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1251~1300位 / 2869 社中

■総合評価: 52.6 ↓3.9 (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



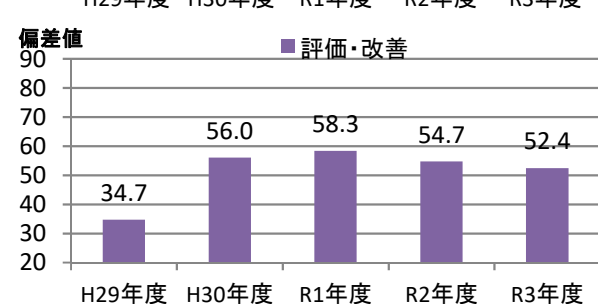
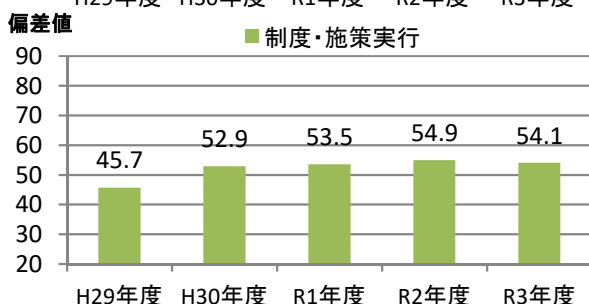
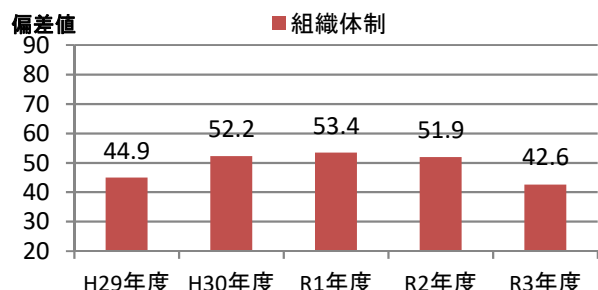
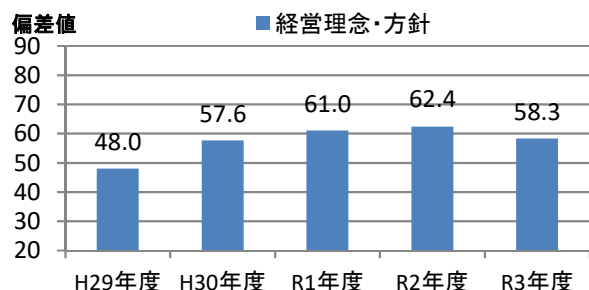
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

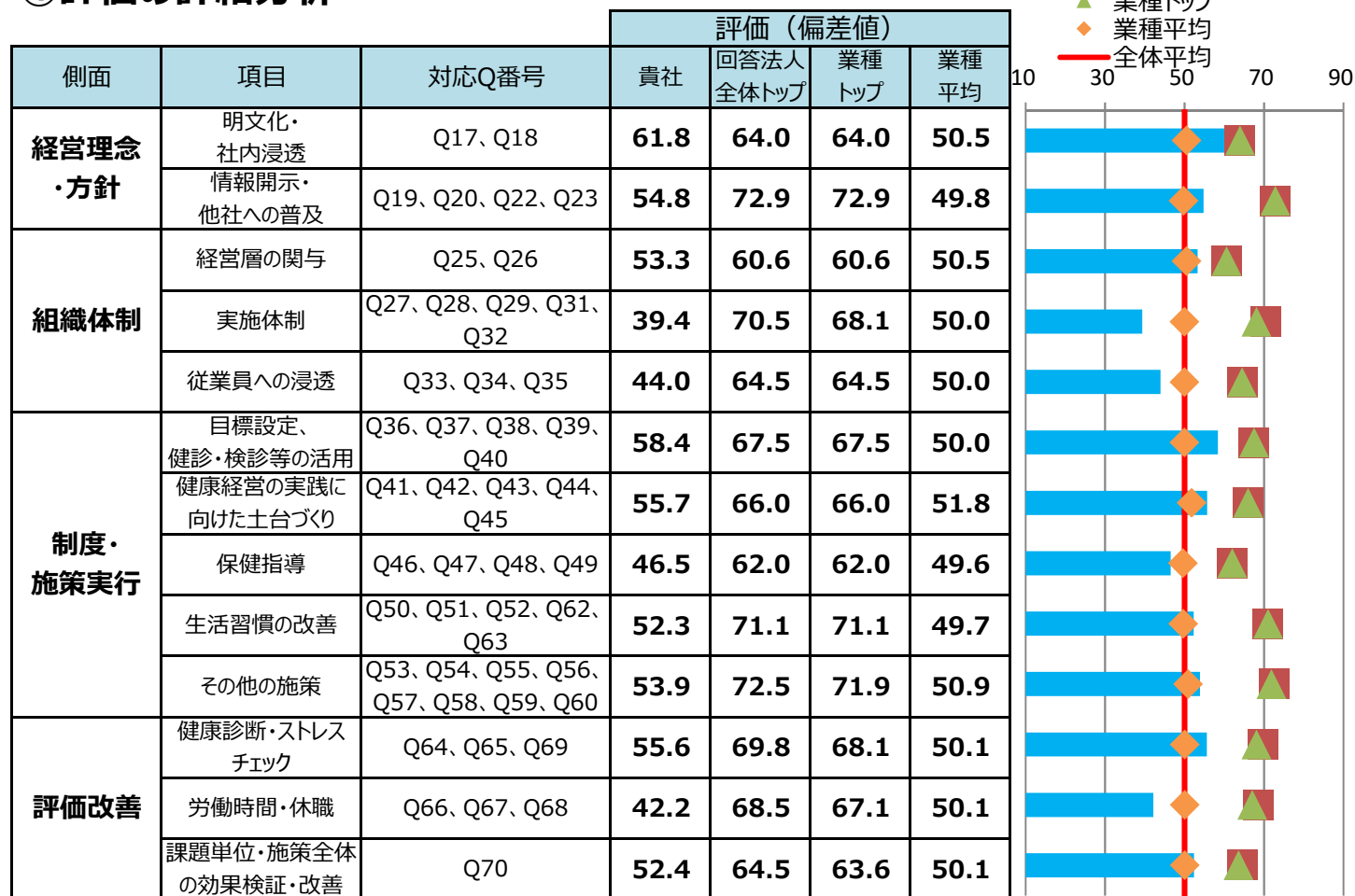
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	601~650位	601~650位	751~800位	1251~1300位
総合評価	44.0	54.8(↑10.8)	57.2(↑2.4)	56.5(↓0.7)	52.6(↓3.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 100年企業を目指す上で、老若男女を問わず健康で働いてもらえる状態を永続的に実現することは、事業活動を推進する上で大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康意識の醸成に向けて、ヘルスケアプログラムを恒常的に提供していく。 ①セミナーの実施（種類増、実施数） ②イベントの実施（参加率） ③ツール（アプリ）の提供（まずは提供数を増やし、ツール選定後、参加率で効果を図る）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.creo.co.jp/corporate/health/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.1	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	51.6	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.1	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.3	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.3	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.6	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.4	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.0	52.6	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	45.7	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	新型コロナウイルス蔓延により、在宅勤務が増え、コミュニケーションの機会が減少。 従業員間のコミュニケーションの促進及び活性化が急務であり課題であると認識している。
	施策実施 結果	全従業員に対して、会社支給の携帯電話を配布し、いつでもコミュニケーションが取れる体制を構築。また、アプリでチャットができるよう環境を整備した。
	効果検証 結果	現時点では定量的な効果は確認できていないが、社員会へのヒアリングでは、コミュニケーションがとりやすくなったとの回答が多かった。 定量的な効果を把握するために従業員に対し、アンケートを実施し、その効果を確認する予定。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: SCSK株式会社

英文名: SCSK Corporarion

■加入保険者: SCSK健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

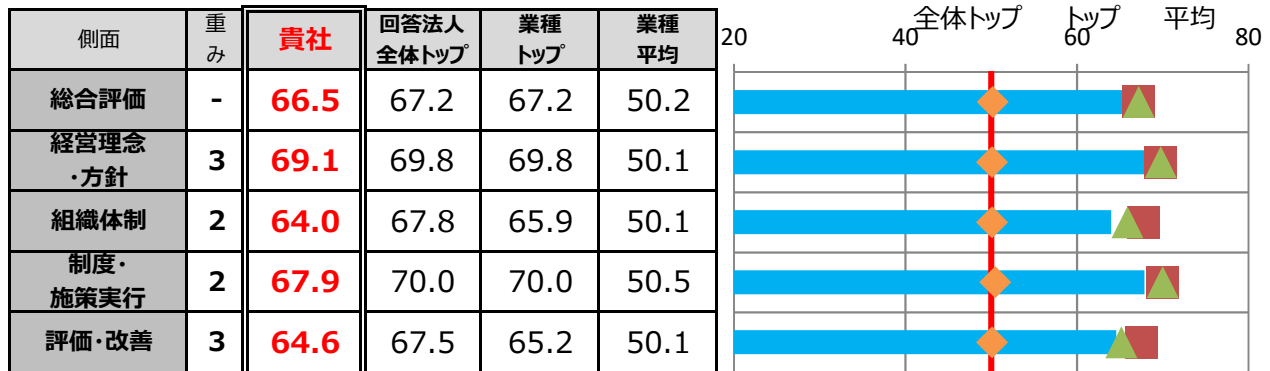
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1~50位 / 2869社中

■総合評価: 66.5 ↓1.8 (前回偏差値 68.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



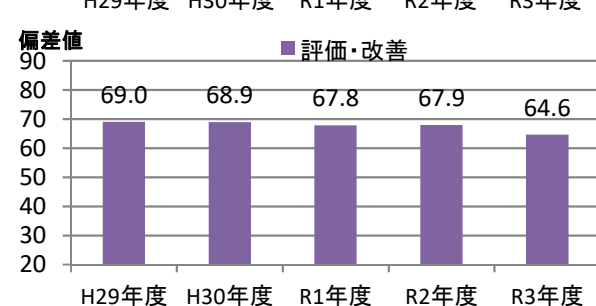
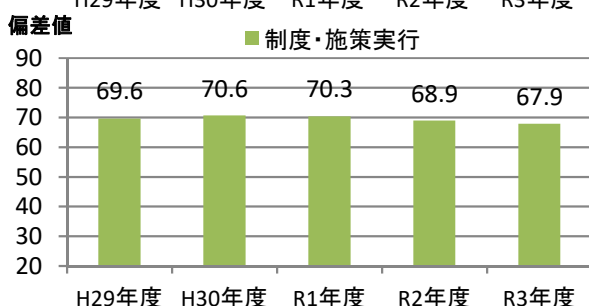
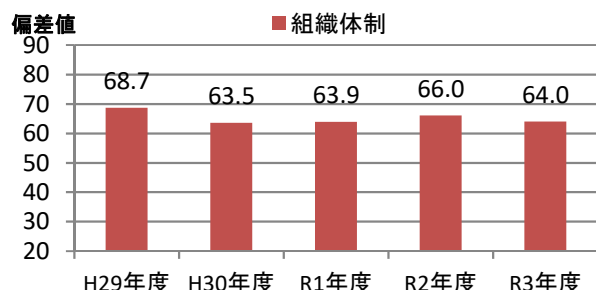
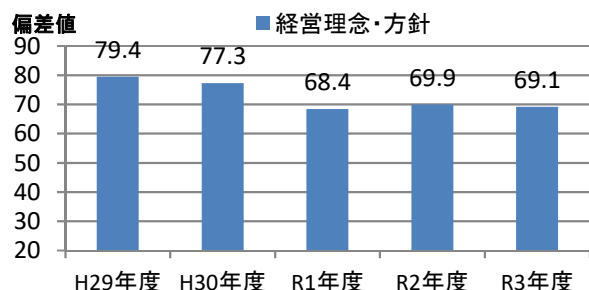
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

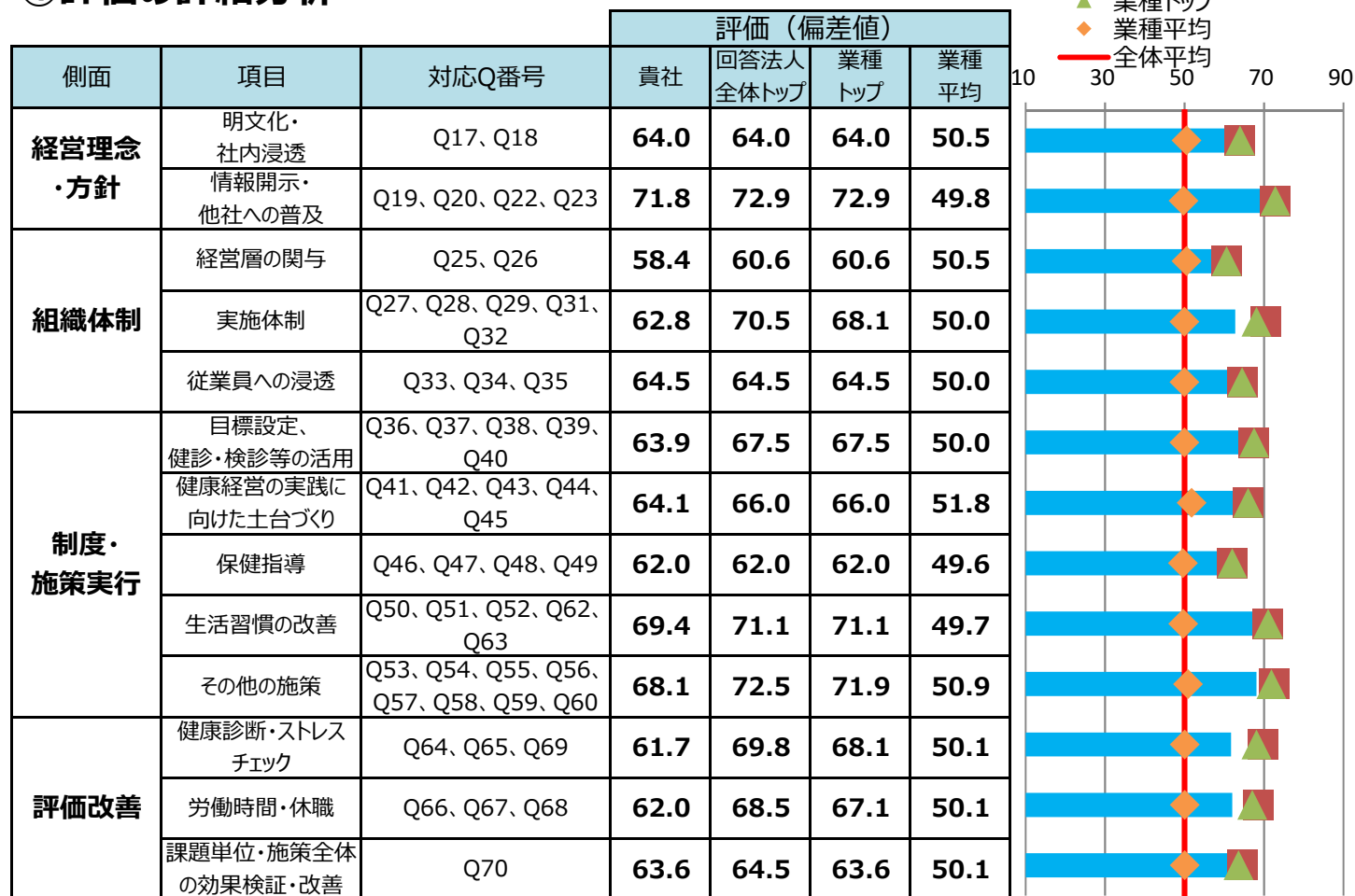
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1~50位	1~50位	1~50位	1~50位	1~50位
総合評価	72.2	70.9(↓1.3)	67.7(↓3.2)	68.3(↑0.6)	66.5(↓1.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社の成長戦略である「サステナビリティ経営」を推進する上で、土台として不可欠なのが「働き方改革」であり「健康経営」である。社員の健康をゴールではなく「スタート」と位置づけ、働き方改革と連動させ、社員一人ひとりが心身および社会的にも満たされた状態を維持・向上していくことが、「ウェルビーイング経営」に繋がっていくと考える。これまで同様に健康に関する施策を継続し、意識やリテラシー向上が必要である。
健康経営の実施により期待する効果	当社が長年実施してきた健康経営推進は、日々の実践やリテラシー向上により社員の意識や行動の変化を促すことができた。これは当社における無形資源と言える。これらの取り組みや経験を、当社の社員のみならず、グループ各社への健康関連施策の展開、健康関連施設の共同利用、パートナー企業との働き方改革、健康経営のノウハウを共有することにより、すべてのステークホルダーと共に「健康経営の輪」を広げていくことを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.scsk.jp/corp/csr/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.8	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	61.8	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.6	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.5	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.5	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.6	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	69.1	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	52.6	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	68.1	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	2013年度から実施しているスマートワーク・チャレンジ、2015年度から健康増進施策の基盤として実施している健康わくわくマイレージの効果として、社員の意識変化や行動習慣の良化がみられたが、新しい生活様式に関するアンケート項目では、約8割の社員が運動不足が課題と回答。健康わくわくマイレージの平均歩数もコロナ前と比べて約2,000歩減少した。新しい生活様式の継続を前提とした対策が必要である
	効果検証結果	経営トップからの発信など、組織的な取り組みにより、歩数は増加傾向に転じた。(1日平均2020年4月6,731歩⇒2021年5月7,990歩)健康に関するアンケートでは、約75%の社員が活動量が減らないように意識していると回答。150名が日本健康マスター検定を受検。2013年度以降の取り組みにより培われた「全員で取り組もう」という組織風土や個々人の健康リテラシーの向上が改善要因として考えられる。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	毎年実施する全社員対象の健康に関するアンケートでは、パフォーマンス低下の要因として半数以上の社員が首や肩のこりを挙げた。(新しい働き方前後で比較すると約20ポイント増)また、睡眠の不調については、前年度より良化したものの、継続して3割以上の社員が睡眠の不調感ありと回答。首や肩のこりと睡眠は日々のパフォーマンス発揮度への影響度が高いといった相関関係が見られるため、優先的な対策が必要であると判断。
	効果検証結果	各自が自分に合った方法を模索できるよう、セルフケア方法を多く提供できるセミナーを実施。年間で肩こり腰痛セミナーは4回実施550名、睡眠は講演会・セミナー計8回実施で2,000名超えの社員が参加した。
	効果検証結果	参加者アンケートの結果、肩こり腰痛セミナー、睡眠セミナー共に活用度は9割以上。満足度においては、「オンラインによる参加のしやすさ」「具体的な方法を知ることができた」「すぐに実践でき、継続できそう」など、高い活用度につながったと考えられる。振り返りとして、ストレッチ動画公開、セミナー資料の配付を行い、セルフケアを促進。全社員の健康リテラシーの高まりも相まって、追加開催の要望も多く、継続実施を予定。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 富士ソフト株式会社

英文名: FUJI SOFT INCORPORATED

■加入保険者: 富士ソフト健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

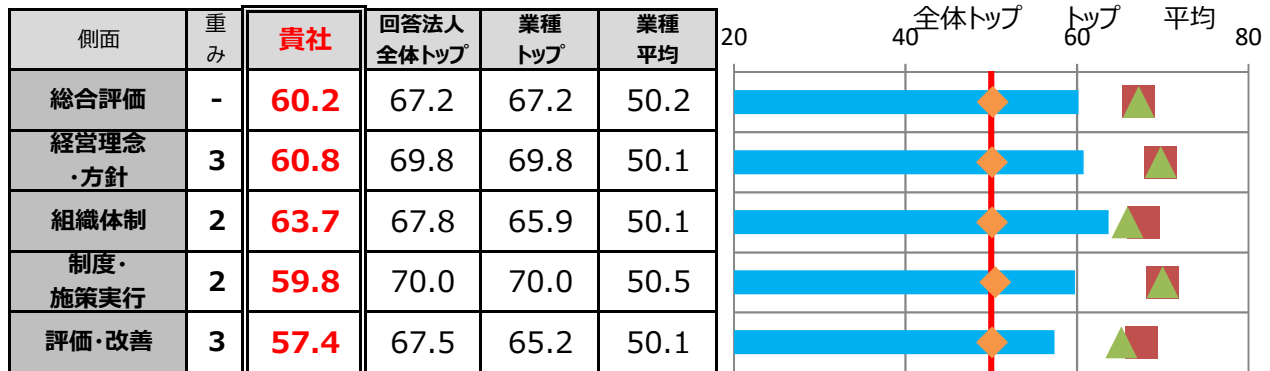
①健康経営度評価結果

■総合順位: 351~400位 / 2869 社中

■総合評価: 60.2 ↑2.4 (前回偏差値 57.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



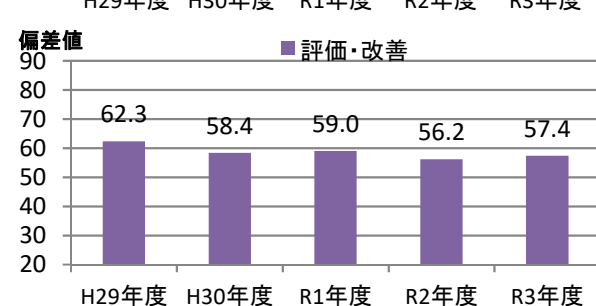
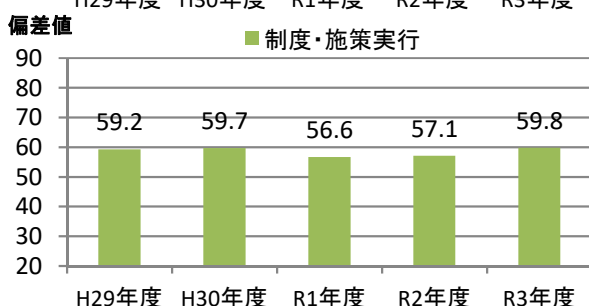
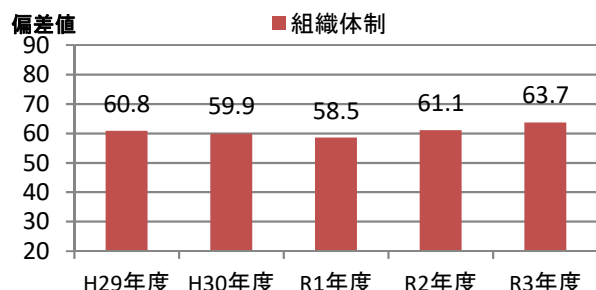
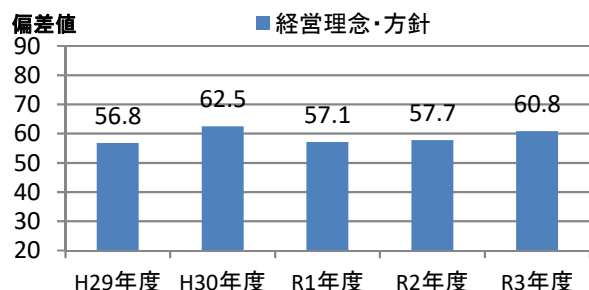
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

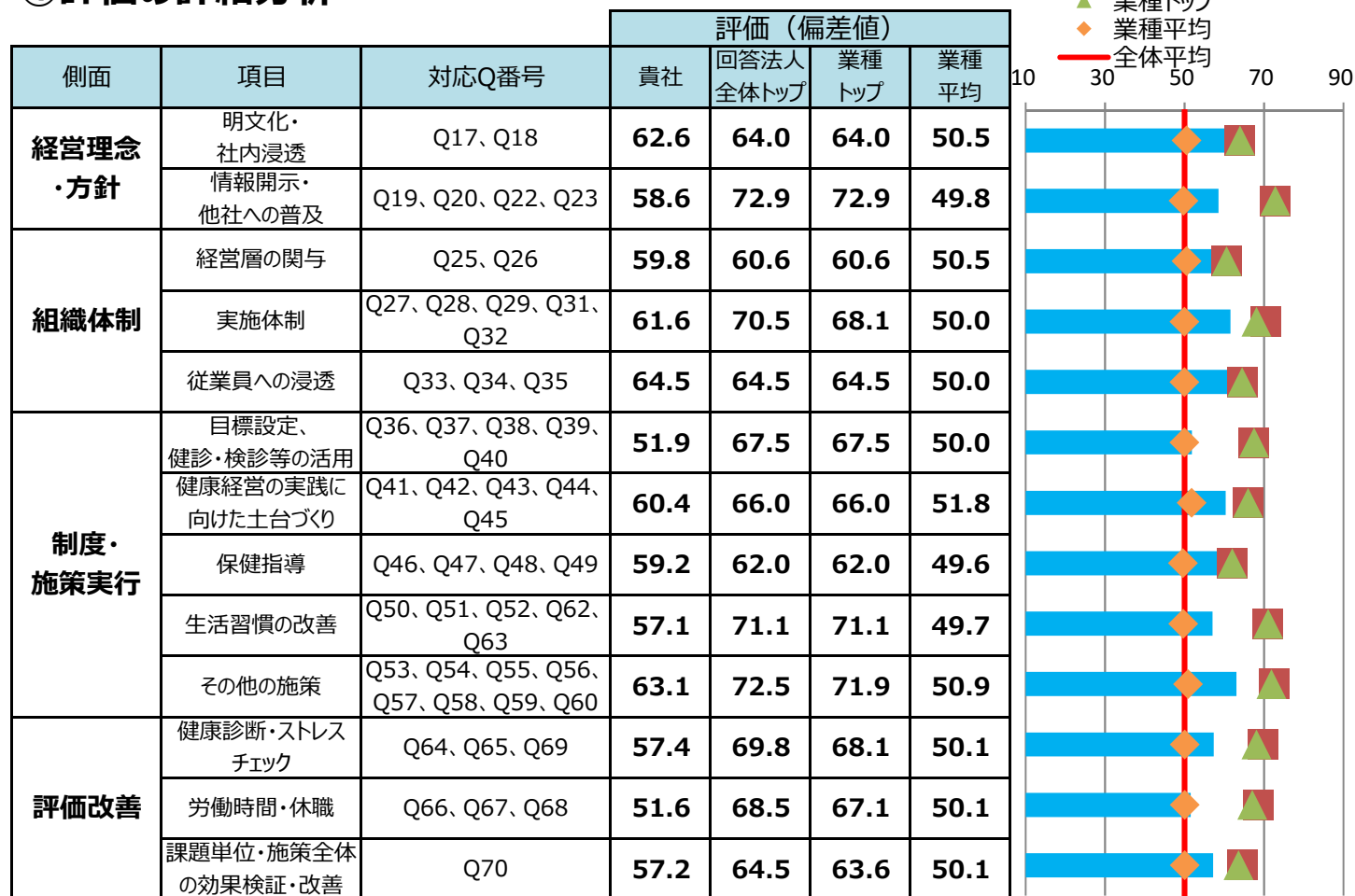
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	201~250位	201~250位	501~550位	601~650位	351~400位
総合評価	59.4	60.3(↑0.9)	57.9(↓2.4)	57.8(↓0.1)	60.2(↑2.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ・メンタル発症リスクの早期発見（アラート察知体制の構築） ・高ストレス職場環境の把握と職場内支援のピンポイントケア ・傷病原因となりやすいストレス要因（職場環境の変化等）が起きるタイミングに応じた未然防止ケア
健康経営の実施により期待する効果	メンタル休職等によるパフォーマンス低下の抑制に取り組むことで、社員が持つ強みの発揮、私生活への充実などにつなげ、最大限のパフォーマンスを発揮できる職場環境から利益還元へのサイクルを実現したい。

※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

媒体の種類別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	富士ソフトHP>企業情報>人事ポリシー https://www.fsi.co.jp/company/policy.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.9	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	58.7	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.5	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.9	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.9	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.8	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.8	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	65.0	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	・肝機能、脂質の有所見率が30代以降に増加 ・特定保健指導の改善率は高止まりの状況 ⇒病気で休職やパフォーマンス低下リスクを低減する為、生活習慣・症状が固定化する一歩手前をターゲットとした対策が必要
	施策実施 結果	これまでの事後措置、特定保健指導に加え、新たに重症化予防をターゲットに、保健師によるメール&web保健指導を実施 ⇒通院確認、検査数値の改善報告から有所見率の低減を図る
効果 検証 ②	効果検証 結果	有所見率の状況 <2018年度> <2019年度> ・全体 53.0% 53.7% ・肝機能 21.1% 21.3% ・血中脂質 34.0% 32.6%
	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	テレワークの促進で働き方の変化、社内のコミュニケーション不足によって引き起こされる様々な課題の解消 ・リモートやチャットでは相談しづらい不安の解消 ・テレワークで孤立させない工夫
効果 検証 ②	施策実施 結果	・FAMオフィス（バーチャルオフィス）の導入により、「ちょっと話したい」「文字以外でコミュニケーションを取る手段」として全社員・協力社員に導入し、円滑なコミュニケーションを実現。
	効果検証 結果	・テレワークにおける制度の満足度は85.4% ⇒不満の意見では、在宅勤務が出来ない等が中心であり、コミュニケーション不足による不満は解消傾向 ・テレワークの働き方やメンタルケアについて産業医からアドバイスを展開 ⇒コミュニケーションロスをなくす全社的な取り組みから、不安解消が図れている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社NSD

英文名: NSD CO., LTD.

■加入保険者: NSD健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

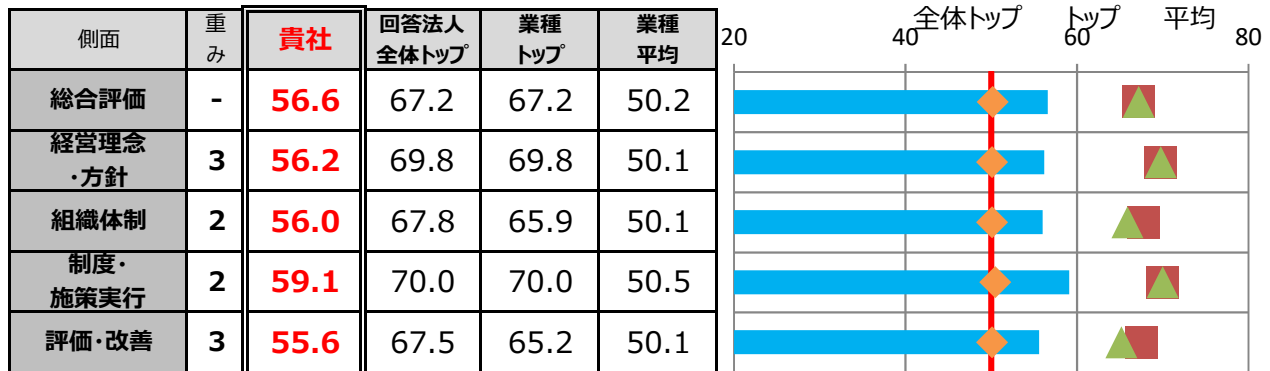
①健康経営度評価結果

■総合順位: 801~850位 / 2869社中

■総合評価: 56.6 ↑4.0 (前回偏差値 52.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



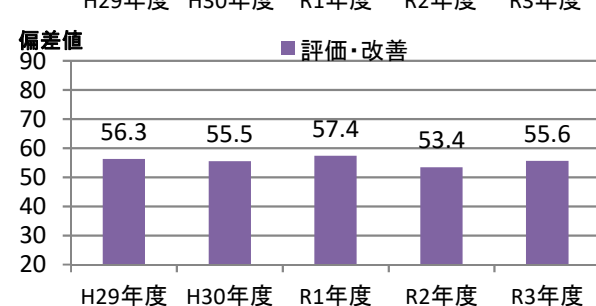
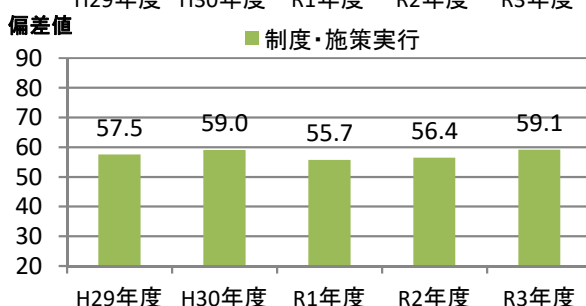
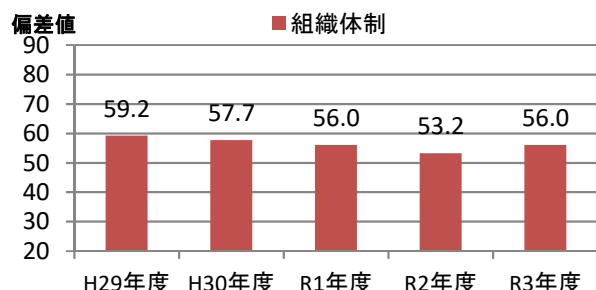
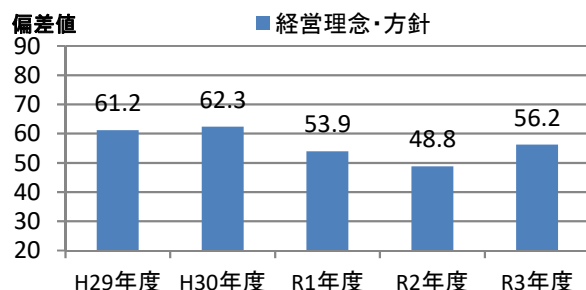
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

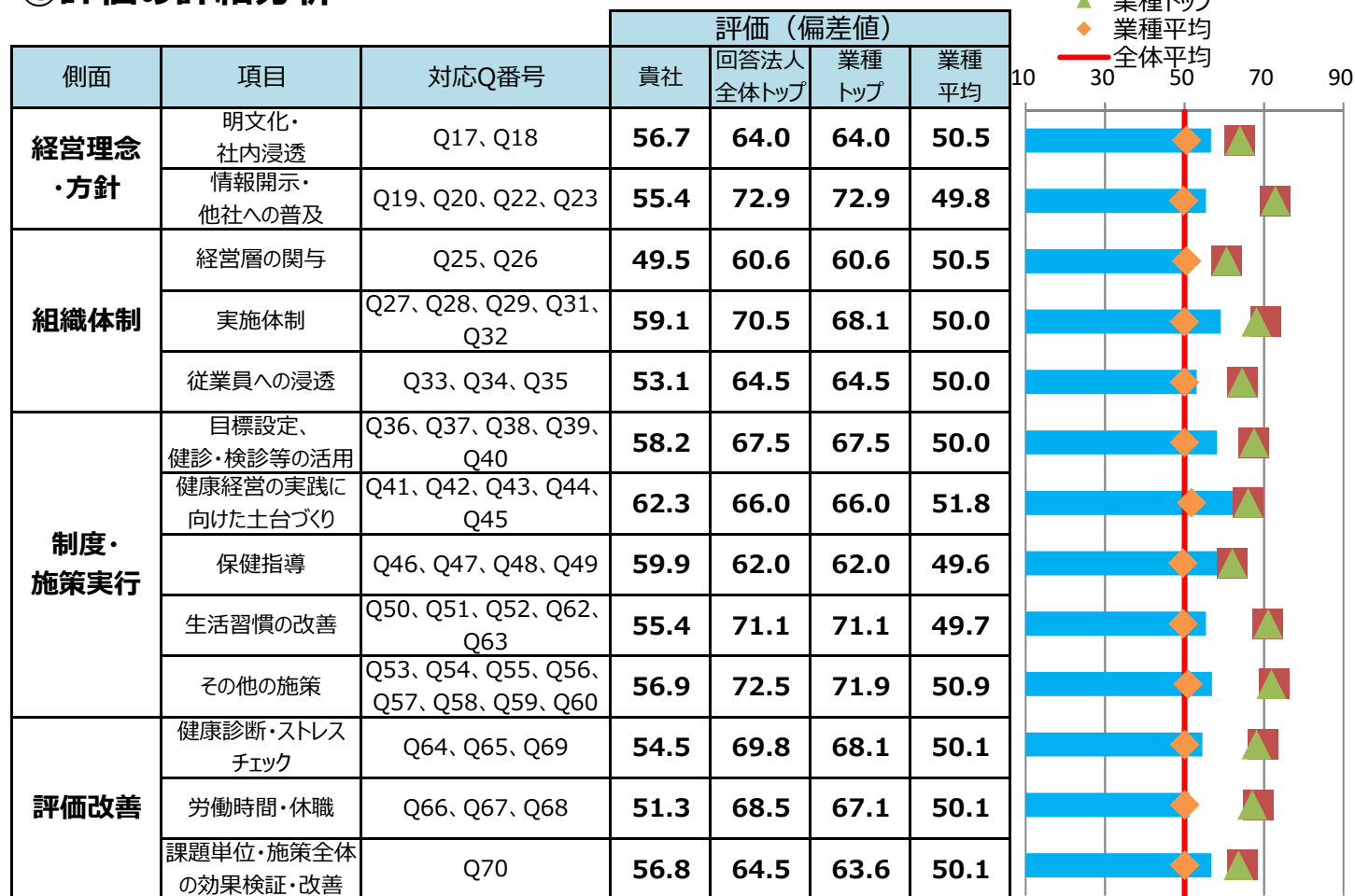
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	201~250位	301~350位	751~800位	1101~1150位	801~850位
総合評価	58.7	59.0(↑0.3)	55.7(↓3.3)	52.6(↓3.1)	56.6(↑4.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 従業員が能力を十分に発揮し活躍するためには、心身の健康や私生活の充実が不可欠であると考えており、社員が健康で安全に働ける環境の整備と維持に努める。また、この取り組みを通じて会社の持続的な成長を目指す。
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けることを期待している。 具体的な期待する効果は、肥満率の減少（BMI30以上の社員5%を目標とする）による生活習慣病の発生予防と重症化予防、およびメンタルヘルス不調の早期発見・早期対応による求職者の現象や休職期間の短縮。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.nsd.co.jp/corp/kenkou.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.7	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	58.5	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.7	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.3	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.9	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.8	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.7	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.6	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.3	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	課題：健康意識の上昇／健康的な行動の習慣化 根拠：肥満（BMI25以上）率が毎年平均して0.8%増加。 30代の肥満化が顕著であり、主な原因は運動不足（運動習慣あり13.4%） また、2020年度は新型コロナウイルス流行による外出自粛やテレワークのため、運動の機会も減少した。
	効果検証結果	●自社開発アプリを用いたウォーキングイベント→参加人数754人（ユーザーの55.3%）、実施月の平均歩数6,661歩（前月比+498） ●自社開発アプリによるクイズ形式の健康チェック→回答率24.6%
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題の内容	課題：健康診断でのがん検診受診率の向上 根拠：女性社員数と女性の勤続年数が年々増加しており、今後40代女性社員の増加と共に子宮頸がん、乳がんの罹患が増加するリスクがある。
	効果検証結果	●人間ドック受診の女性のうち子宮頸がん、乳がん検診を希望する者に費用上限10,000円を補助→受診率44.6% ●一般健診受診の女性のうち子宮頸がん検診を希望する者に費用を全額補助→受診率28.5%
	効果検証結果	●婦人科系がん医療費が2020年度 18,652,870円となり、前年度の19,840,260円と比して6%の減少となった。 ●婦人科系がんでの休職者数／年度内休職日数 2019年度 3名／533日 2020年度 0名／0日 となり、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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: コナミホールディングス株式会社

英文名: KONAMI HOLDINGS CORPORATION

■加入保険者: 関東ITソフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

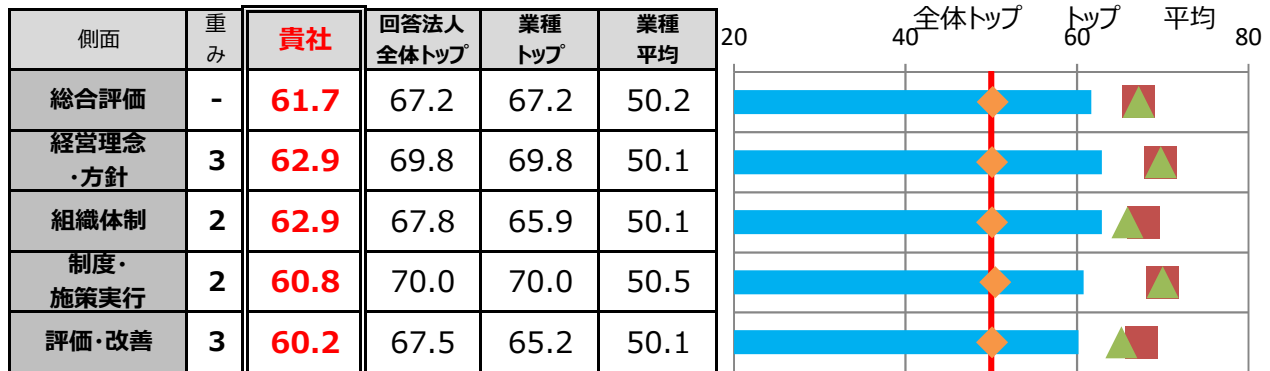
①健康経営度評価結果

■総合順位: 201~250位 / 2869社中

■総合評価: 61.7 ↑1.3 (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



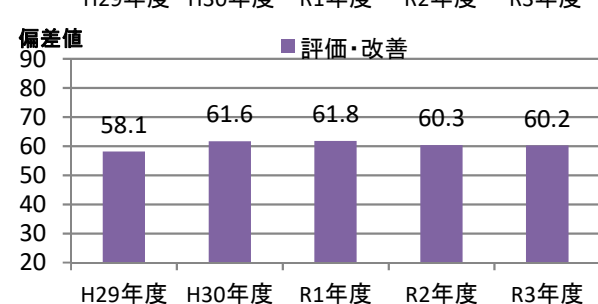
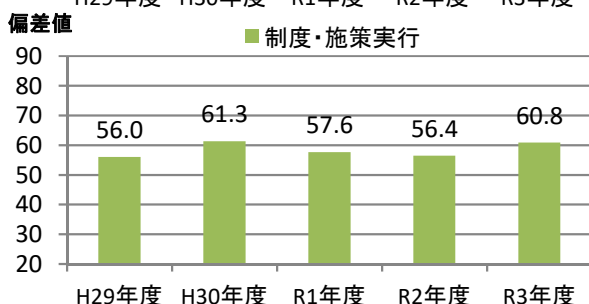
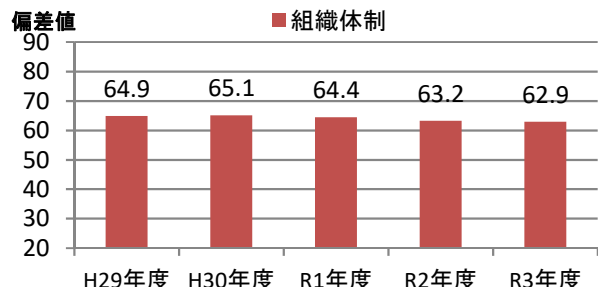
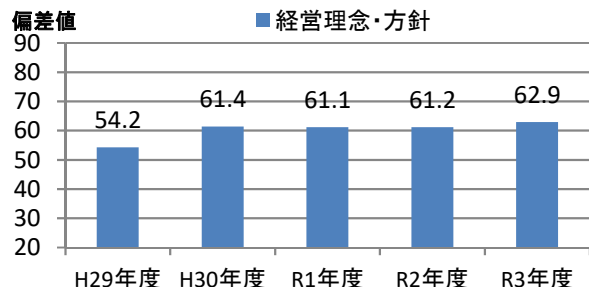
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

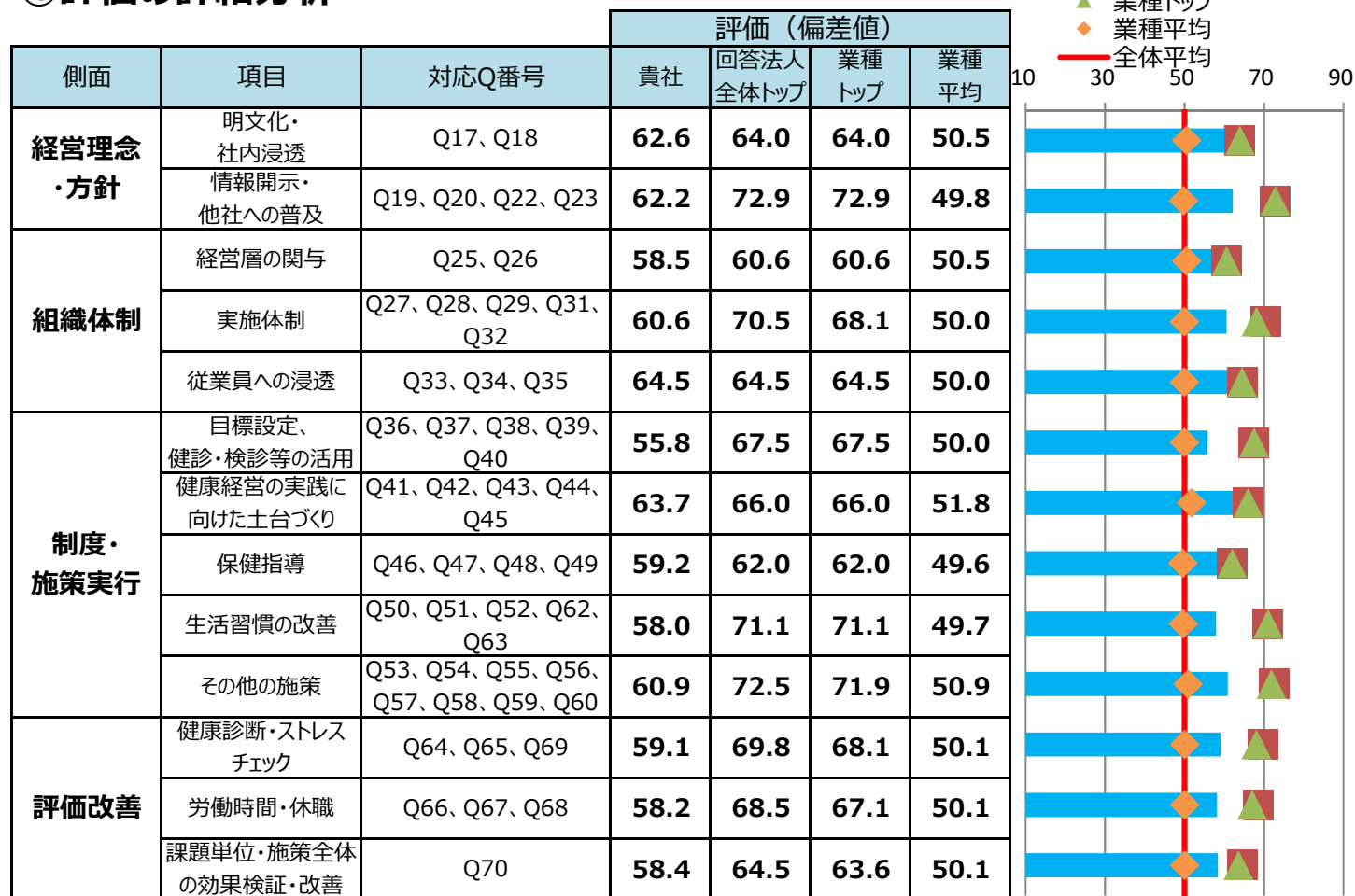
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	101~150位	201~250位	351~400位	201~250位
総合評価	57.7	62.2(↑4.5)	61.3(↓0.9)	60.4(↓0.9)	61.7(↑1.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 新型コロナウイルスの感染拡大で在宅勤務をする機会が増えたことが、従業員の心身の健康状態に影響を与え、生産性の低下を招い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	従業員の仕事に対するモチベーションの向上を期待している。具体的な指標としては、従業員の心身の健康状態を改善するため、運動習慣者比率35%を目指し、またワークライフバランス改善のため、有給休暇取得率70%以上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.konami.com/sustainability/ja/staff/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	61.4	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	59.2	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.0	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.8	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.9	51.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.7	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.8	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	52.6	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	53.9	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルヘルス不調の発生予防、早期発見 メンタルヘルス不調を退職リスク、職場の労働環境の悪化の原因と捉え、従業員の健康保持、労働生産性向上のためにも予防策を講じる必要があると考える。
	施策実施 結果	ストレスチェックの結果や相談窓口への問い合わせ内容を集約し、さらに退職率などの指標と組み合わせた分析を行う事で、未然に防ぐ手立てを講じられるよう、リスクを抱える部署の早期発見を図った。
	効果検証 結果	リスクを抱えている部署を特定し、該当部署へのアプローチ、監督者への教育指導、配置転換等を実施し、メンタルヘルス不調を未然に防ぐ取り組みに繋ぐことが出来た。直接の因果関係があるかどうかは更なる検証が必要だが、ここ数年の退職率は徐々に低下傾向にある。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	有給休暇取得率の低水準。 ワークライフバランス達成のために有給休暇取得が不可欠であると考えていたものの、多忙により取得が出来ない、また職場で取得し辛い雰囲気があるなどの理由で取得率が伸び悩んでいた。
	施策実施 結果	労働時間の削減に向けた業務効率化施策、有給休暇取得推奨日の設定、会議体での目標進捗報告の実施等の取り組みを行い、休暇を取得しやすい環境づくりと有給休暇取得に対する意識改革を図った。
	効果検証 結果	従業員から休暇を取得しやすくなったなどの声が聞こえるようになり、推奨日の定着や取得率の向上も踏まえると、職場で有休を取得しやすい雰囲気の醸成が出来上がりつつある。コロナ禍を経て業務計画が後ろ倒しになっている傾向もあり前年よりも有給休暇が取り辛くなる可能性があるが、従業員の健康保持のため、業務効率化の施策を平行して進めながら70%の目標設定を維持して引き続き取り組みを行っている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ヤマトシステム開発株式会社

英文名: YAMATO SYSTEM DEVELOPMENT O.,LTD.

■加入保険者: ヤマトグループ健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

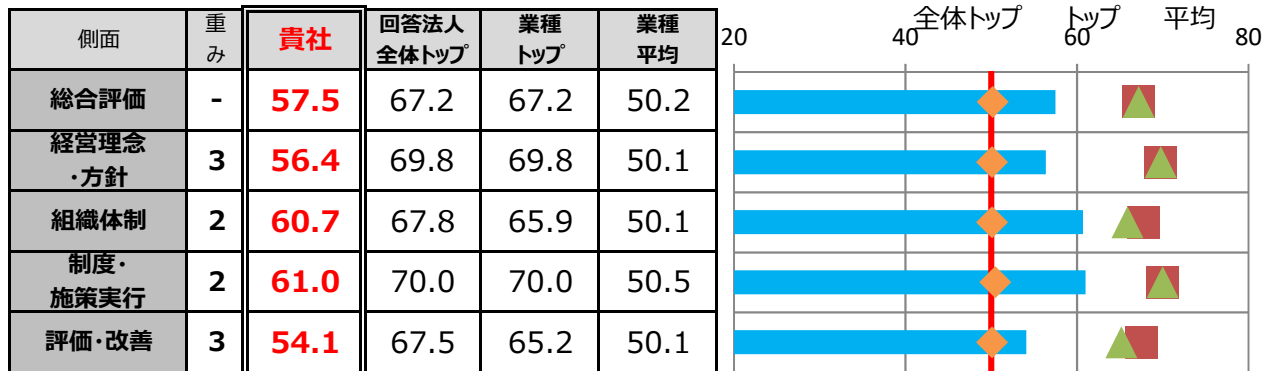
①健康経営度評価結果

■総合順位: 701~750位 / 2869 社中

■総合評価: 57.5 ↑0.0 (前回偏差値 57.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



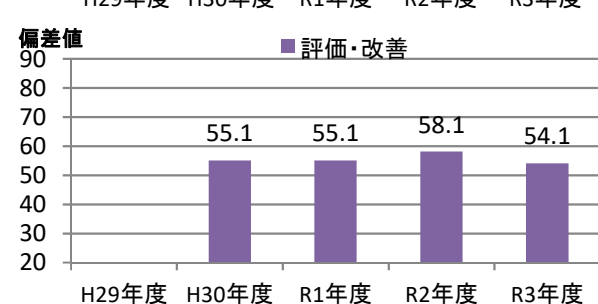
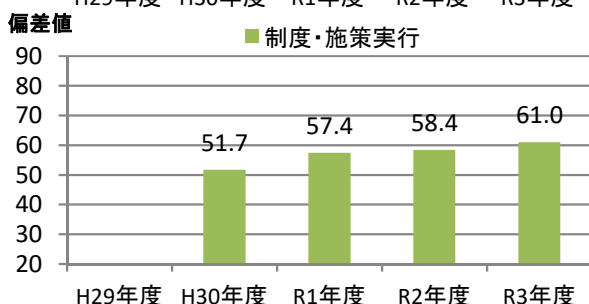
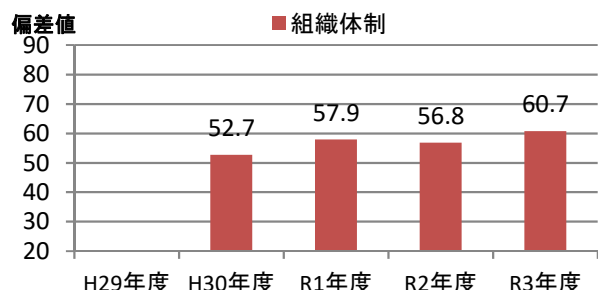
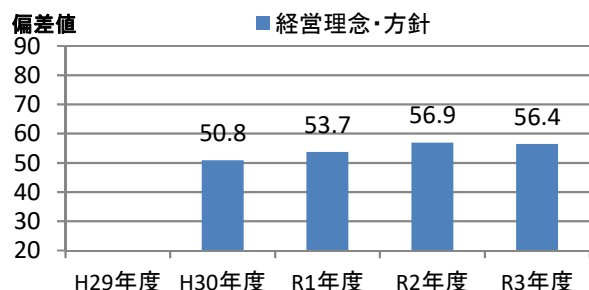
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

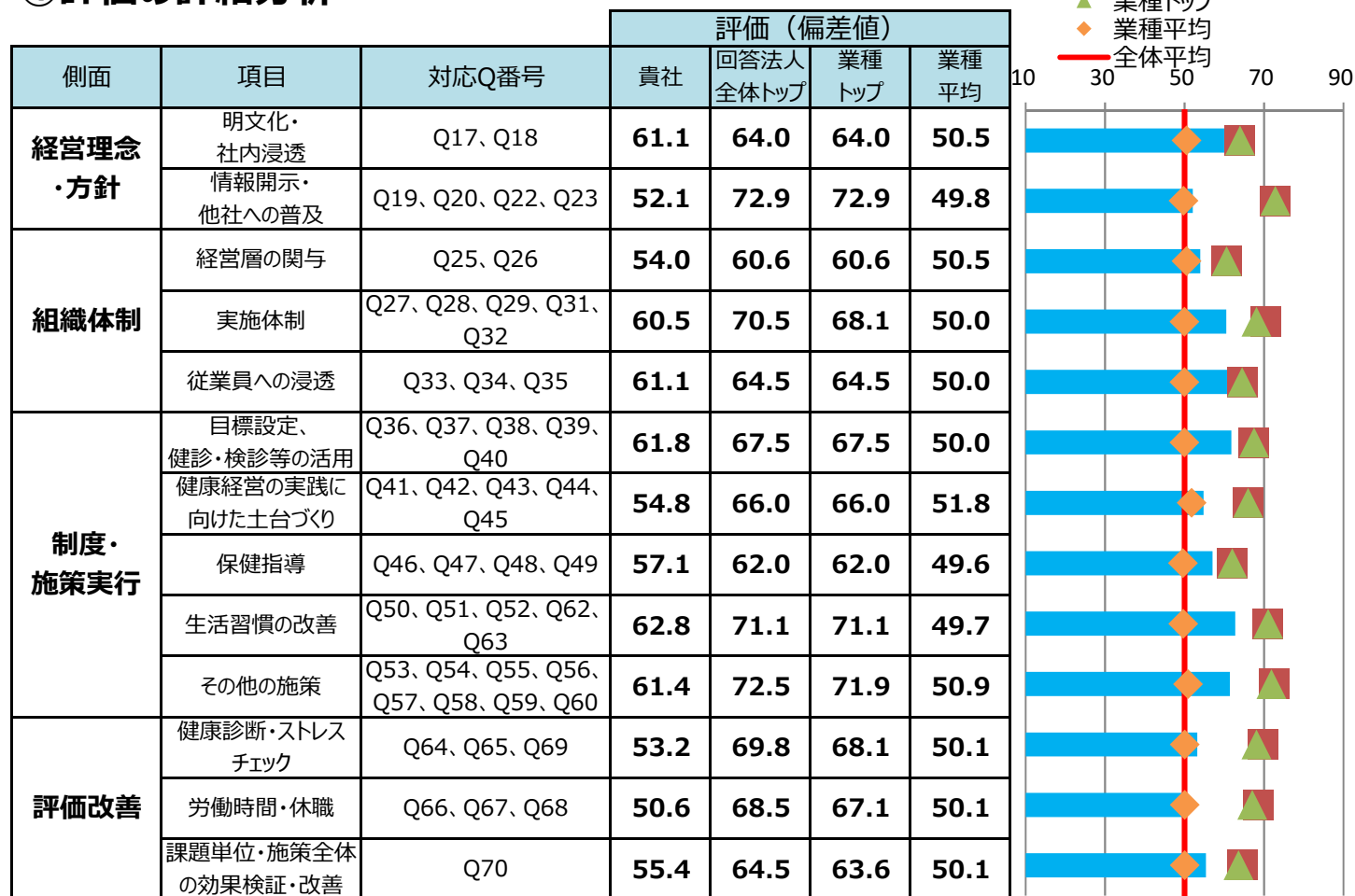
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	751~800位	651~700位	701~750位
総合評価	-	52.3(-)	55.7(↑3.4)	57.5(↑1.8)	57.5(↑0.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 情報・通信業界においては中堅技術者の離職率が高い。技術力の維持・増進を図る上で継続的な課題である。また、新卒採用から研修・教育に費やしたコストが無駄にならないよう若手社員のエンゲージメントを高めて行く必要がある。
健康経営の実施により期待する効果	28歳から33歳の中堅社員の離職率をこれまでの30%改善を目指す。また、26歳までの若手社員の社員満足度を20%引き上げていく。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.nekonet.co.jp/company/kenko

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.4	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	56.5	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.3	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.2	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.3	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.7	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.7	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	52.6	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	56.2	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	ストレスチェックや社員満足度調査の実施結果として従業員のエンゲージメントが低いことが判明している。社員の退社理由にも表れていることから対策を実施して退職率を抑える必要がある。
	施策実施 結果	従業員の特性や価値観を把握した上で成長を促すため管理者による月2回の1on1ミーティングを全社的に普及させた。
	効果検証 結果	年2回実施してる社員満足度調査で長期的な目標が可視化できたと回答する従業員が15%から30%に増加した。退職率も5.0%から3.5%に低減できた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社四国日立システムズ

英文名: Shikoku Hitachi Systems.Ltd.

■加入保険者: 日立健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

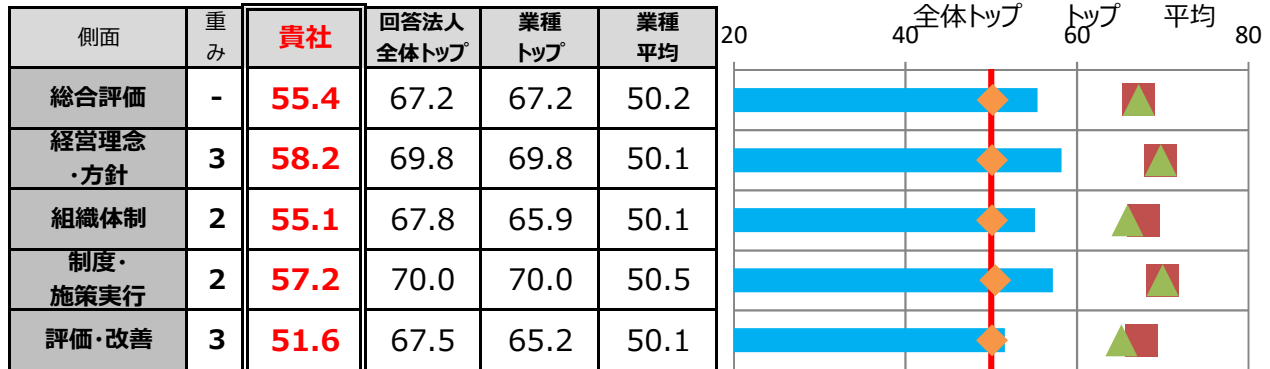
①健康経営度評価結果

■総合順位: 901~950位 / 2869 社中

■総合評価: 55.4 ↑1.0 (前回偏差値 54.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



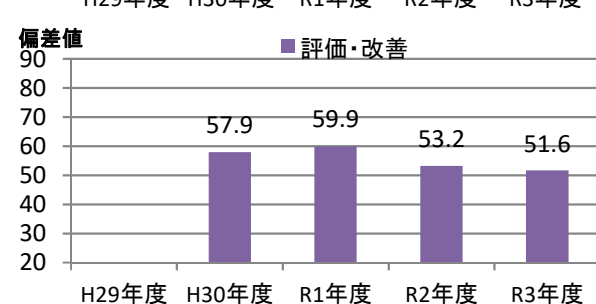
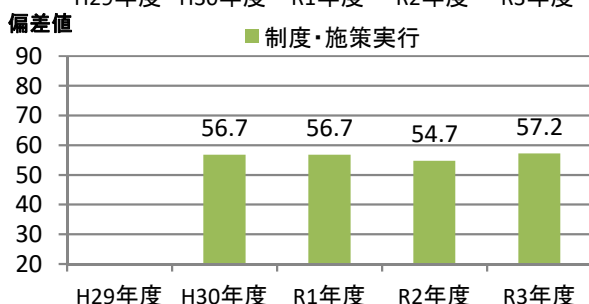
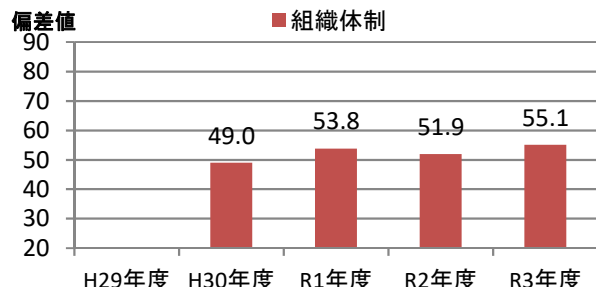
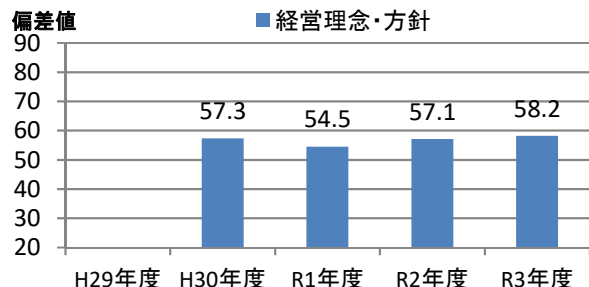
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

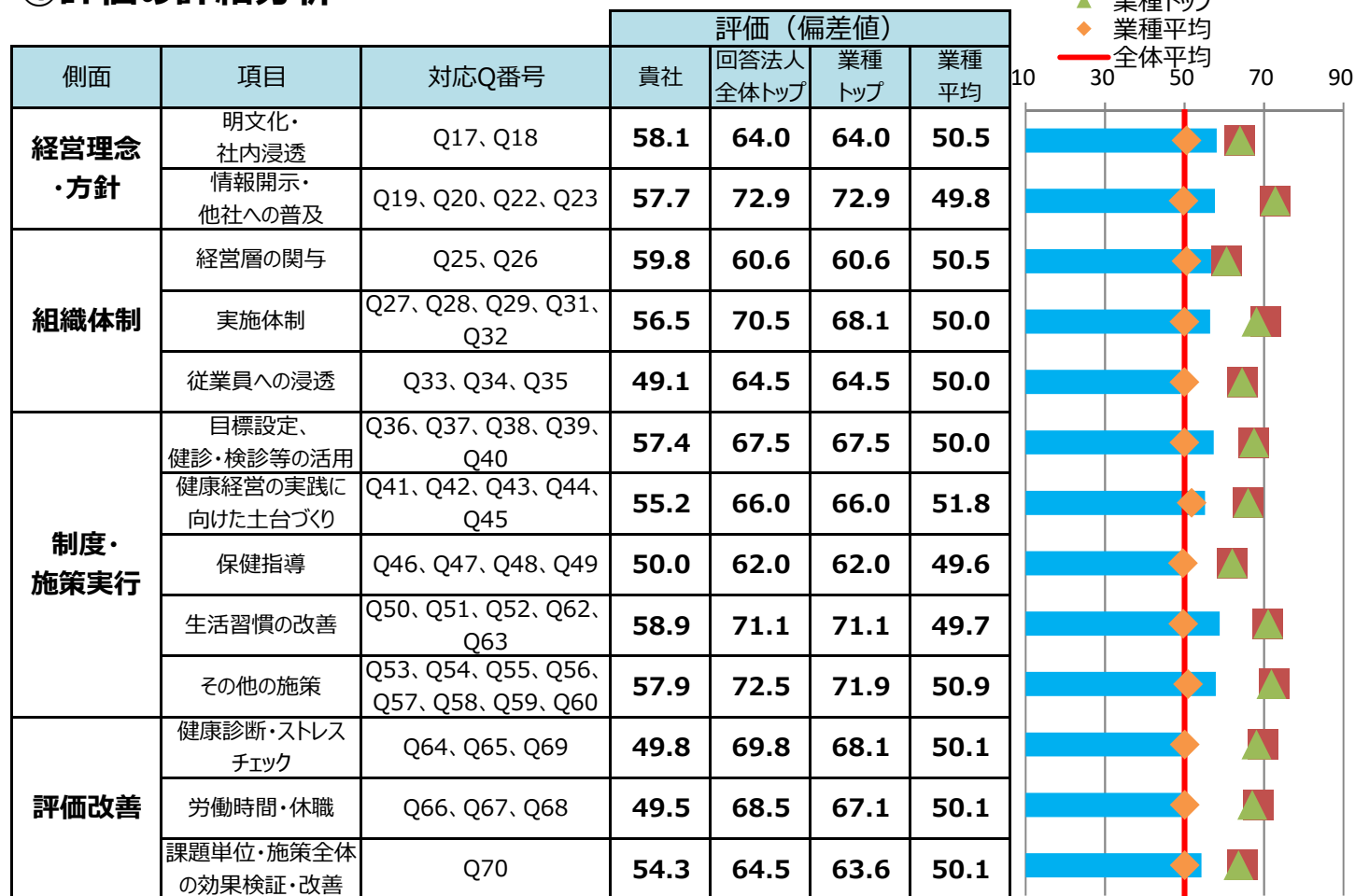
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	551~600位	701~750位	951~1000位	901~950位
総合評価	-	55.6(-)	56.4(↑0.8)	54.4(↓2.0)	55.4(↑1.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 安全で健康な職場を維持するため、安全管理体制の整備・メンタルヘルスケア・健康管理など、従業員の心身の健康維持に向けたきめ細かい対応を実施し、従業員のパフォーマンス向上を図り、仕事の効率化と生産性の向上を目指す。そして、健康の維持・増進の施策を積極的に推進し、健康に対する従業員の主体的な行動を支援していく。
健康経営の実施により期待する効果	従業員一人ひとりが仕事と生活を両立させながら能力を十分に発揮できるよう、定時退勤日設定・時間外労働削減や全社一斉年休行使日の設定(5日/年)等による有給休暇取得推進(目標：16日/年)・特別休日の設定(2日/年)など、支援施策を充実。また、従業員向けに健康に関するセミナーや、イベントを定期的に開催し、健康意識の向上を図っている。(がん・禁煙セミナー、ウォーキングイベント等を実施)

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.shikoku-hitachi-systems.co.jp/about/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.5	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	52.8	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.7	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.2	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.4	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.0	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.6	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	52.6	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	56.4	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	従来より、長時間労働の縮減・年次有給休暇の取得率向上のため目標を定めて対策をしているが、昨今の情勢に伴う新しい働き方にも対応できるよう、フレックス勤務制度・在宅勤務制度を導入し、また、全社一斉の年次有給休暇行使日を設け、年休の取得を推進することにより、従業員のパフォーマンス向上を図り、仕事の効率化と生産性の向上を目指す。
	施策実施結果	フレックス勤務制度・在宅勤務制度を導入。定時退勤日の設定（毎月第3水曜日）、各部門毎の定時退勤日の設定など、メリハリをつけた働き方の定着と、特別休日の設定など、支援施策の充実を図った。
効果 検証 ②	効果検証結果	就業時間・場所を選択することによって、精神面のリフレッシュや、効率のよい業務遂行を図り、従業員のワークライフバランスの支援を実施。また、例年、年間3日設定している特別休日を5日設定することにより、年休取得率の向上を図った結果、取得日数が2019年度平均12.2日と比べて、2020年度は13.5日と向上した。
	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	昨今の情勢に伴う新しい働き方に対応し、従業員のストレスを少しでも減少させるため、従業員の働きやすい快適な職場を整え、リモートワークにおいても、配慮できるよう、環境の全面的な見直しを実施。
効果 検証 ③	施策実施結果	執務室の椅子や机等、什器の総入れ替え・リフレッシュコーナー新設、また在宅勤務やフレックス勤務導入に合わせて、より働きやすく、コミュニケーションを取りやすいよう、全従業員に会社用スマートフォンを配布。
	効果検証結果	従業員サーベイの肯定的回答率が前年比4.4%向上・高ストレス者割合が0.5%減少。更なる改善・不調者の早期発見・予防のため、一人一人の意見を聴取できるよう、保健師による全従業員個別面談実施を策定。また、デジタルサイネージを各執務室に導入し、健康についての情報を随時発信し、従業員が常に新しい情報を取り入れられるように整備。そして働き方ガイドブック・妊娠出産育児ガイドブック等を作成し、イントラに掲載。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ハマゴムエイコム株式会社

英文名: Hamagomu Aicom Inc.

■加入保険者: 横浜ゴム健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

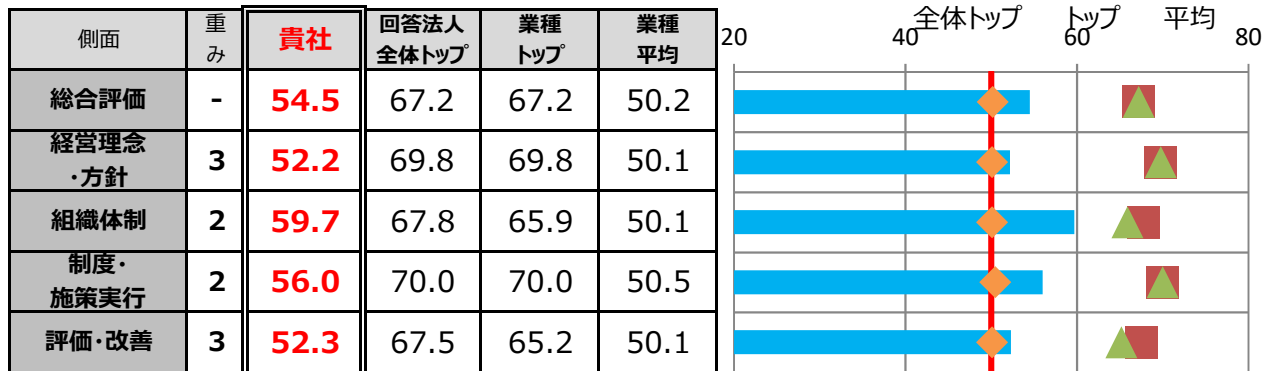
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1001~1050位 / 2869 社中

■総合評価: 54.5 ↓1.8 (前回偏差値 56.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



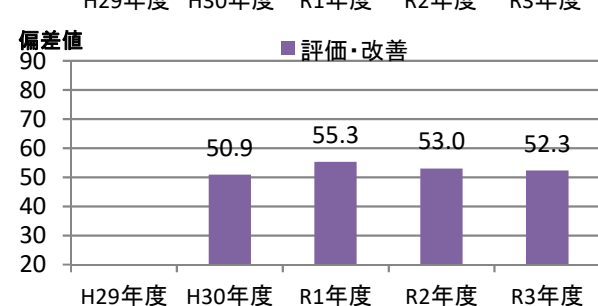
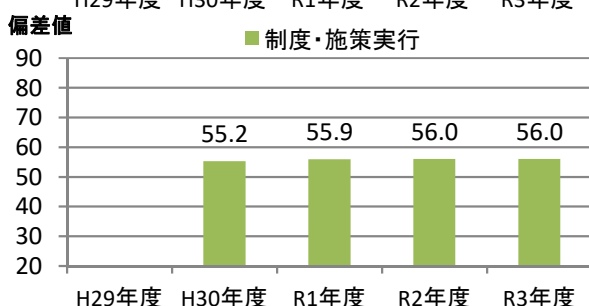
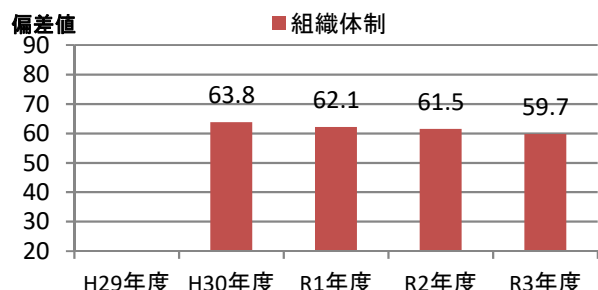
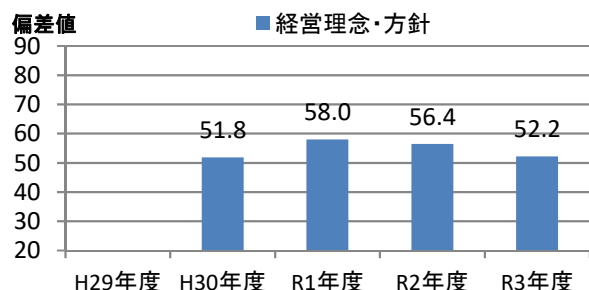
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

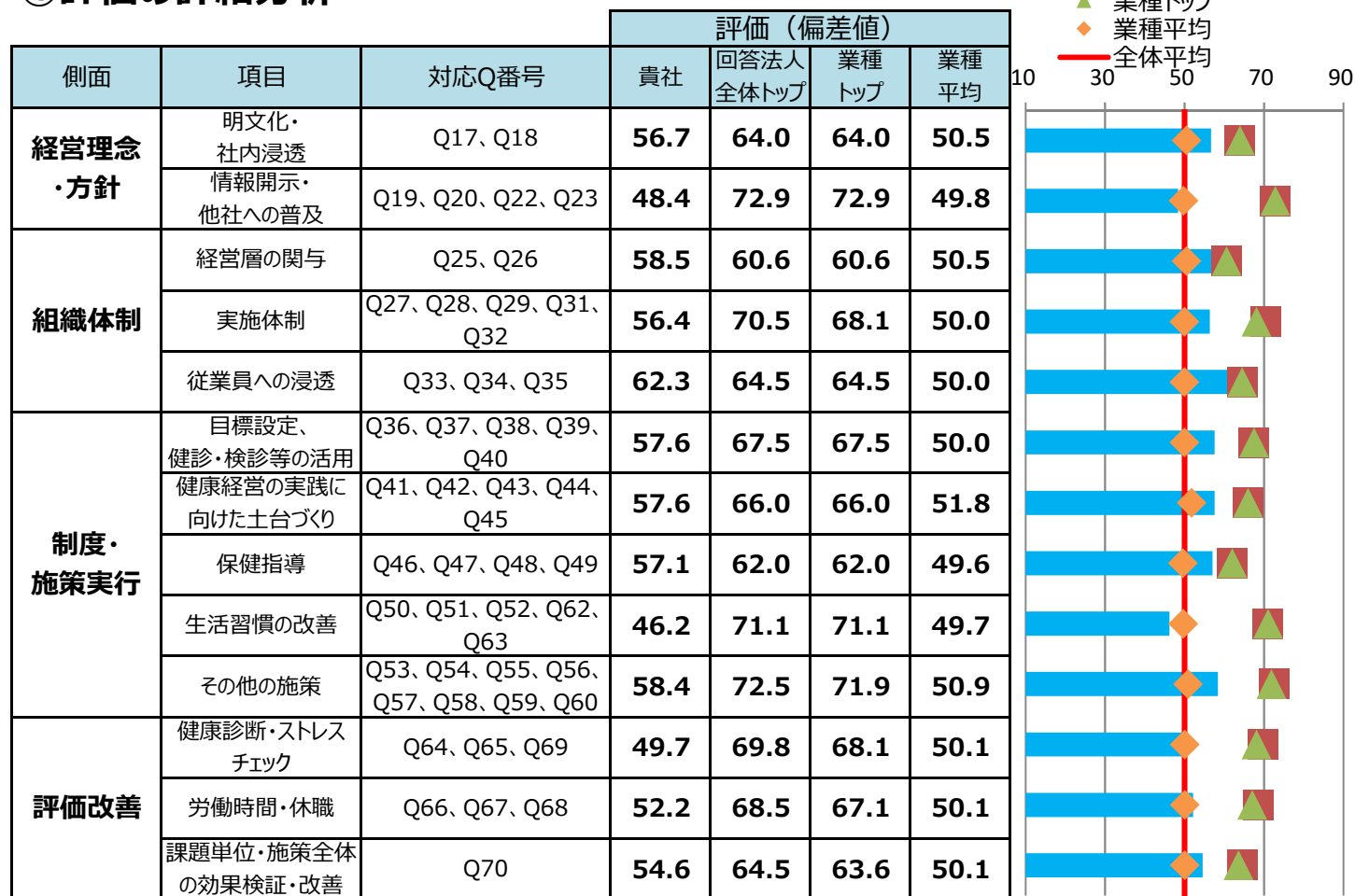
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	551~600位	751~800位	1001~1050位
総合評価	-	55.0(-)	57.6(↑2.6)	56.3(↓1.3)	54.5(↓1.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新卒や中途で人材採用を補充し続けていくことが難しいので、既存の社員の定着が必要不可欠である。またIT業界であるため、従業員の退職や休職が、そのまま売上に直結する構造なので、既存社員が、長く健康的にパフォーマンスを発揮し続けていくことで、事業の継続性を保つ必要がある。
健康経営の実施により期待する効果	欠員というのは、売上に直結するため、退職者や休職者が発生しないよう取り組まなければならない。特に休職について、メンタルヘルス関連だけではなく、高齢化に伴い、がんやなどで長期休職するケースもあり、復職後も定時勤務に戻るのに時間がかかるため、健康経営の観点から日頃の健康管理に注意するよう啓発していくことで、事業収益に大きな影響の出させないことを目標としている。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.aicom.co.jp/csr/hm/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	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	58.1	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.2	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.3	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.2	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.8	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.8	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	47.7	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	業務の繁忙時期の差が激しく、特に納品前やトラブル発生時などでは一時的に高稼働になることがあり、高稼働の時期が継続してしまうと体調不良に陥ることがしばしばあった。また高稼働の本人も、無理をしていることに気付かず頑張ってしまう、体調不良やメンタル不調に陥ることもあった。
	施策実施 結果	専任担当者を配置し、最低限の新規発生人数で留めている。
	効果検証 結果	メンタルヘルスの疾患は、かなり低減されてきたが、再発する者や復帰後も安定しない者もいるので、引き続き経過を観察している。
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	管理職を含む全従業員の時間外勤務が、概ね月平均20Hを下回るようになったが単月では80Hを超える者もいる。また、年休の取得も進んできたが、取得日数にばらつきがある。
	施策実施 結果	時間外勤務がやや減少傾向の横ばいの傾向にある。
	効果検証 結果	数年前に比べて、劇的に減ってきているわけではないが、業界水準、世間水準を考えると、一般的な数値であるので、この数値を継続するよう努めている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：静銀ITソリューション株式会社

英文名：SHIZUGIN IT SOLUTION CO.,LTD

■加入保険者：静岡銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

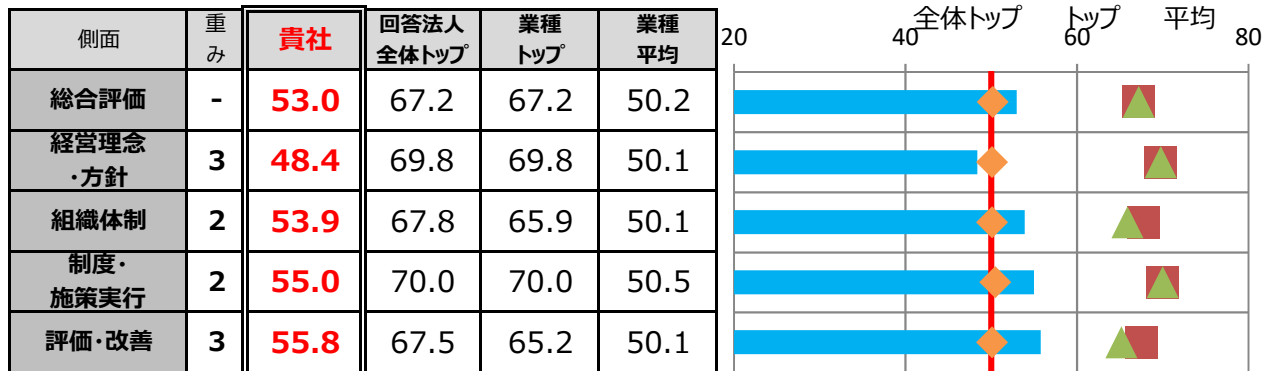
①健康経営度評価結果

■総合順位：1201～1250位 / 2869 社中

■総合評価：53.0 ↓0.6 (前回偏差値 53.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



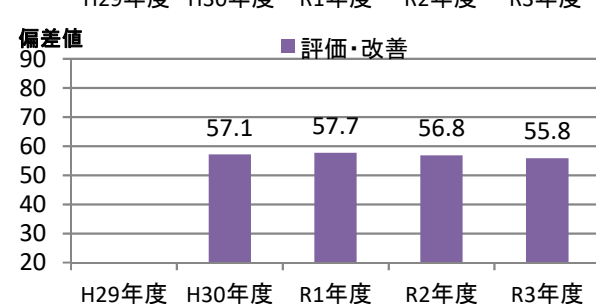
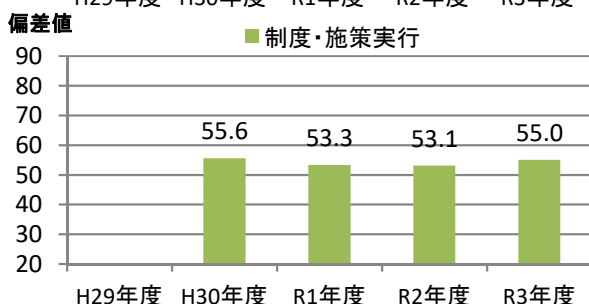
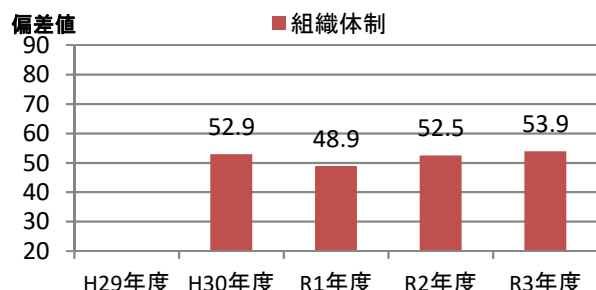
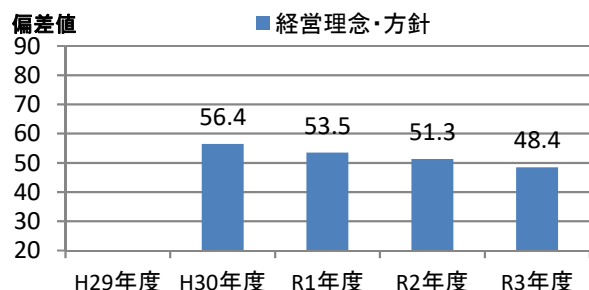
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

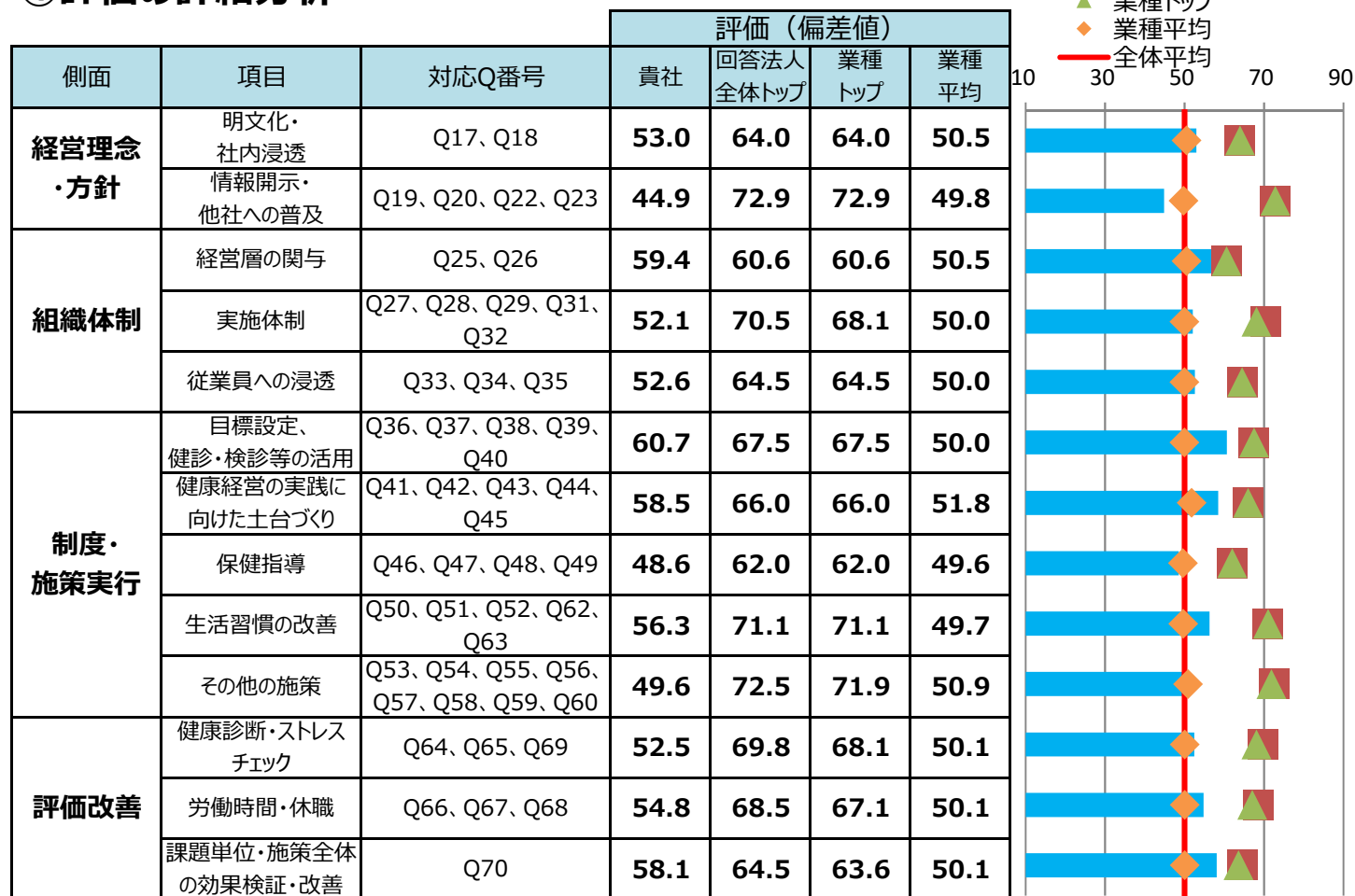
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	551～600位	951～1000位	1001～1050位	1201～1250位
総合評価	-	55.6(-)	53.8(↓1.8)	53.6(↓0.2)	53.0(↓0.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 ・全従業員が健康で長く働き、高い技術力と業務経験を積むとともに100%の能力を発揮して業績に貢献してもらうこと ・当社への応募者を増加させるため、応募者に当社の健康経営に対する取り組みに魅力を感じてもらうこと
健康経営の実施により期待する効果	以下の効果を期待する。 ・傷病による休暇・欠勤・休職者ゼロ ・健康を理由とした退職者ゼロ ・当社への応募者の20%増加

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.shizuoka-cs.co.jp/kenkou/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.8	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	50.4	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.0	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.5	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.4	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.4	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.1	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	66.5	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	ストレスチェックにおける集団分析の結果、例年、ソーシャルスキル（人づきあいの技術）の項目において「注意」または「やや注意」の判定を受けており、メンタルヘルス不調の予防の観点からも従業員間のコミュニケーションの促進が重要である。
	施策実施 結果	毎年1回、社内コミュニケーション活性化を目的とした「いきいき職場づくり研修」を全社員を対象として実施している。
効果 検証 ②	効果検証 結果	世代・部署を跨いだ対話ワークショップを実施し、活発な意見交換が交わされている。「様々な部署の方と知り合う良いきっかけ作りとなった。」「対話を通じて多様な考え方が参考になった。」「リラックスした雰囲気ですぐに学べた。この雰囲気を職場へ持ち帰り実践していきたい。」など前向きな声も多く聞かれた。
	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	社会インフラである銀行システムを安定稼働させるためには、要員の確保が極めて重要であるため、新型コロナウイルスのクラスターを発生させない。
効果 検証 ②	施策実施 結果	①入館者の体温・健康状態確認・手指消毒②システム運用部署への入室制限③使用するエレベーター・トイレの指定④会食・県を跨ぐ移動の自粛要請⑤ワクチン職域接種⑥在宅勤務・時差出勤の推進⑦飛沫防止パネルの設置
	効果検証 結果	本アンケート回答時点で新型コロナウイルス感染者はゼロ

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 九電ビジネスソリューションズ株式会社

英文名: Kyuden Business Solutions Co.,Inc.

■加入保険者: 九州電力健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

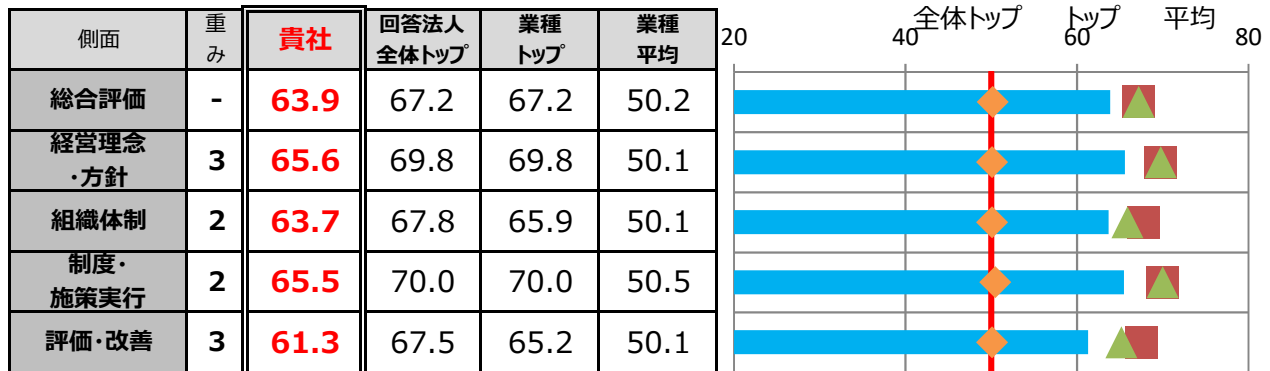
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1~50位 / 2869 社中

■総合評価: 63.9 ↑7.5 (前回偏差値 56.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



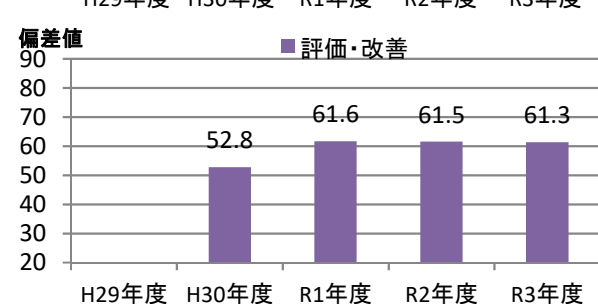
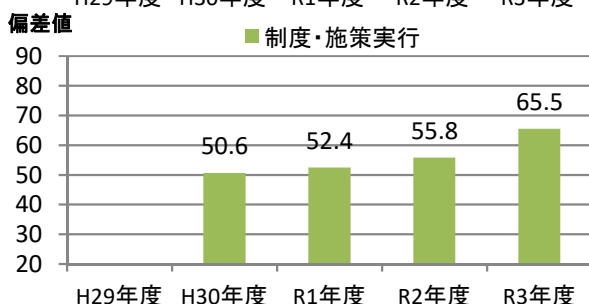
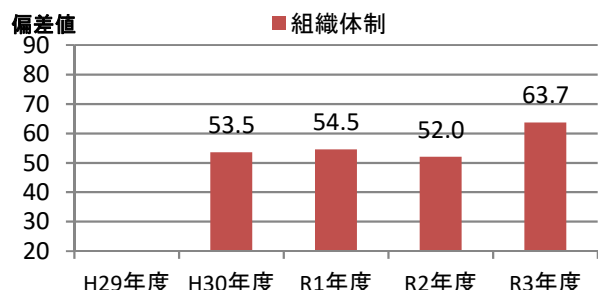
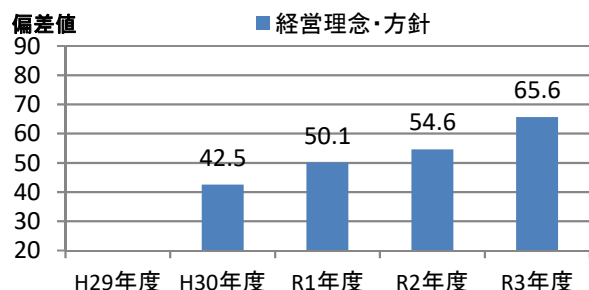
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

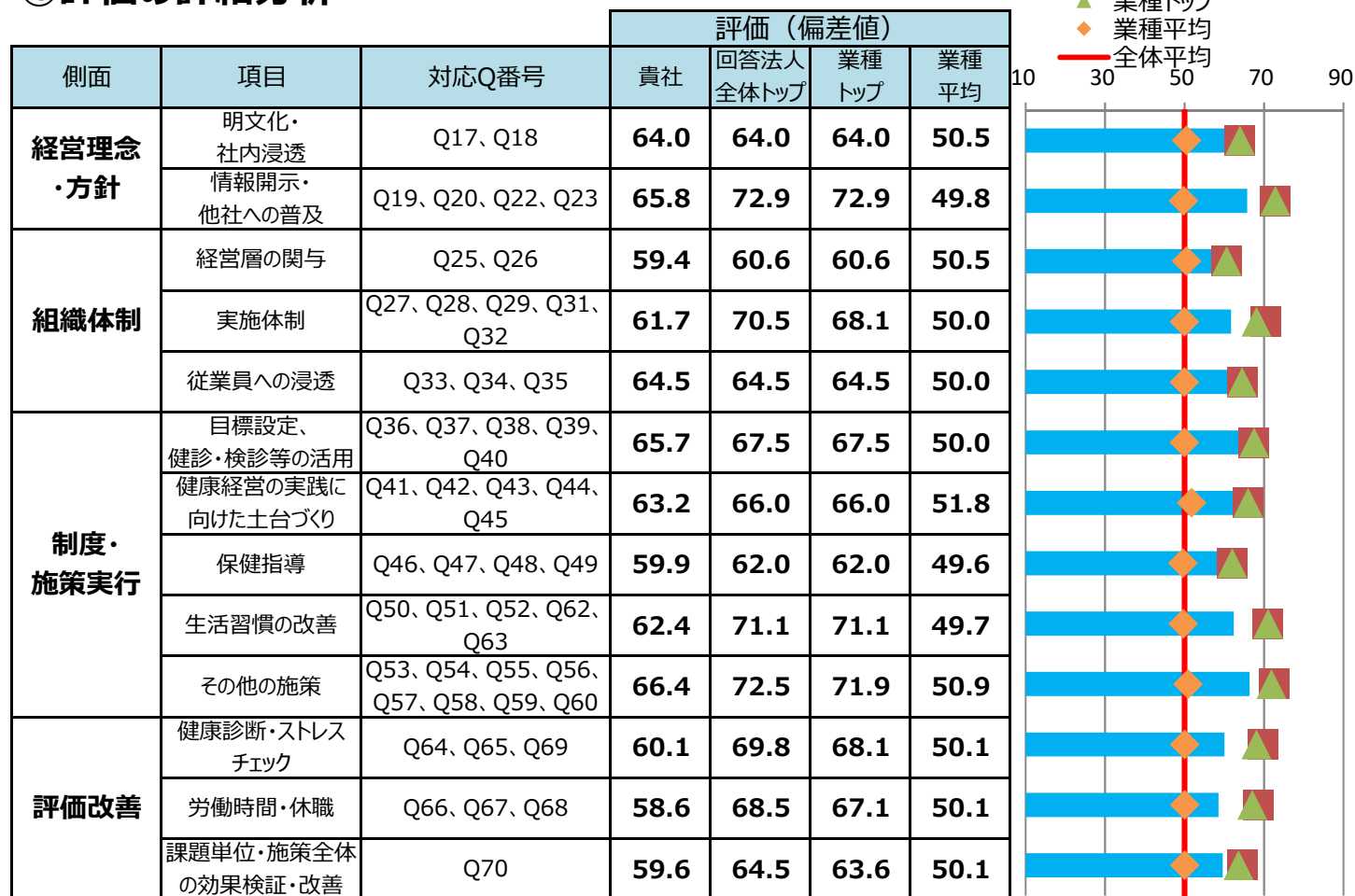
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1051~1100位	851~900位	751~800位	1~50位
総合評価	-	49.2(-)	54.9(↑5.7)	56.4(↑1.5)	63.9(↑7.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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、会社の成長が社員の生活の充実に寄与する、成果を実感できる会社を目指しており、健康経営を通じて、社員の健康増進や活力を向上させ、最終的に、企業の成長や企業価値向上に繋げ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	健康課題への各施策を実施（健康投資）することにより、社員の健康が増進し、活力が向上することによって、以下の指標を達成し、全社の生産性が向上することを期待している。 ・社員意識調査で仕事にやりがいや達成感があると回答した者を69%から75%以上に引き上げ ・健康状態による労働生産性への影響調査（Wfun）で「A判定」を連続取得 ・社員ひとり当たりの欠勤・休職の日数を3.1日から2日以下に改善

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.qdenbs.com/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	65.9	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	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.5	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	66.8	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.4	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.8	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.8	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.0	52.6	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	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	2019年度のストレスチェックの結果、2018年度に2グループあった「急いで職場改善をした方がよい部署（総合健康リスク130超）」はなくなったが、「高リスク部署（総合健康リスク120超）」は4グループあったため、該当グループにおいて、職場環境の改善に向けた、取り組みが必要である。
	施策実施結果	高リスク部署と判定された4グループについて、詳細な追加調査（MIRROR）を実施し、職場の課題を抽出のうえ、グループの全員で取り組みの優先度等を決め、計画的に実施した。
効果 検証 ②	効果検証結果	2020年度のストレスチェックの結果において、職場環境改善を行ったすべてのグループが総合健康リスクが全国平均(100)以下に改善された。また、メンタルヘルス疾患による欠勤・退職者についても、前年度比2名減となった。
	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	健康保険組合が、グループ会社と当社の健康度を比較・分析した「健康レポート」によると、肥満率が他のグループ会社より毎年2%ほど悪く、更に、2020年の肥満率は28.4%と、ここ数年横ばいで、改善しない状況が続いている。肥満は、生活習慣病と深い因果関係があることから、改善が必要である。
効果 検証 ②	施策実施結果	毎年実施している健康教育に加え、運動習慣定着のため、全社員にウェアラブル端末を貸与し、同端末を利用したウォーキングイベントを年2回実施した。同イベントの参加率は、平均85.2%であった。
	効果検証結果	参加率は、前年度の平均52.4%から85.2%に上昇しており、運動習慣定着率は前年度比13.7%増となったが、適正体重者率は、ほぼ横ばい（前年度比0.8%減少）の状況である。このため、今後は、適正体重者率の向上により、アブセンティーズムやプレゼンティーズムの低減に繋げていくことができるよう、今後も継続的に取り組む予定。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社QUICK

英文名：QUICK Corp.

■加入保険者：日本経済新聞社健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

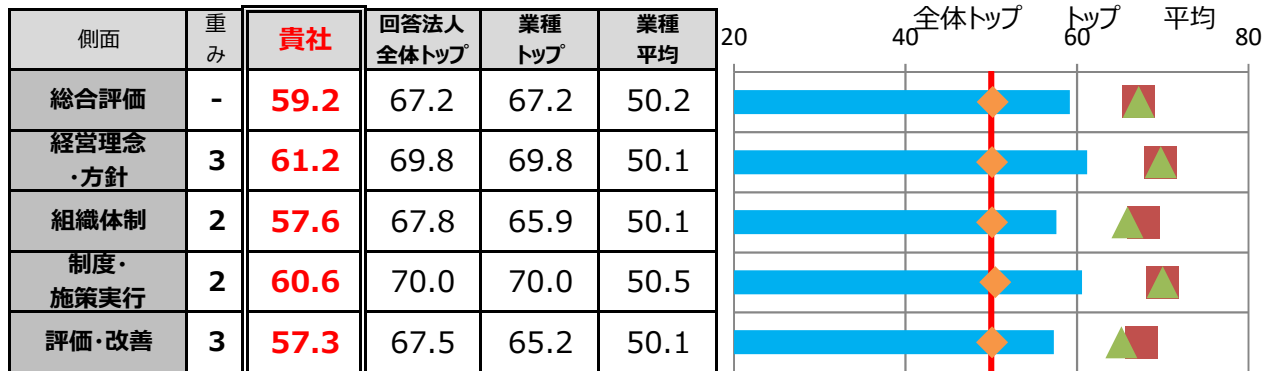
①健康経営度評価結果

■総合順位： 501～550位 / 2869 社中

■総合評価： 59.2 ↓0.3 (前回偏差値 59.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



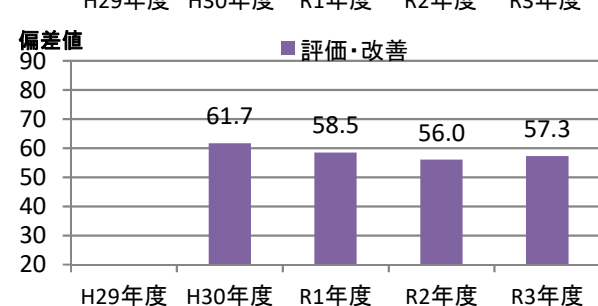
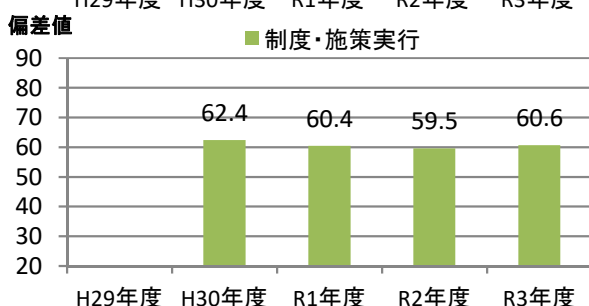
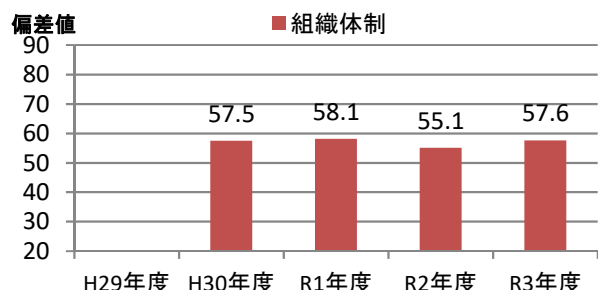
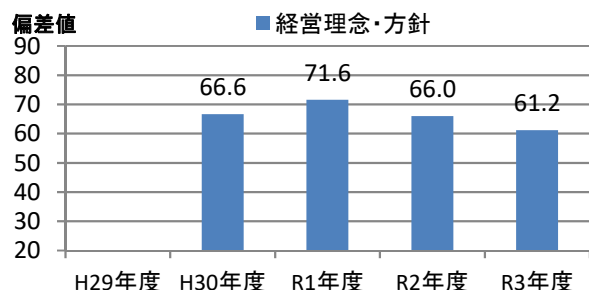
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

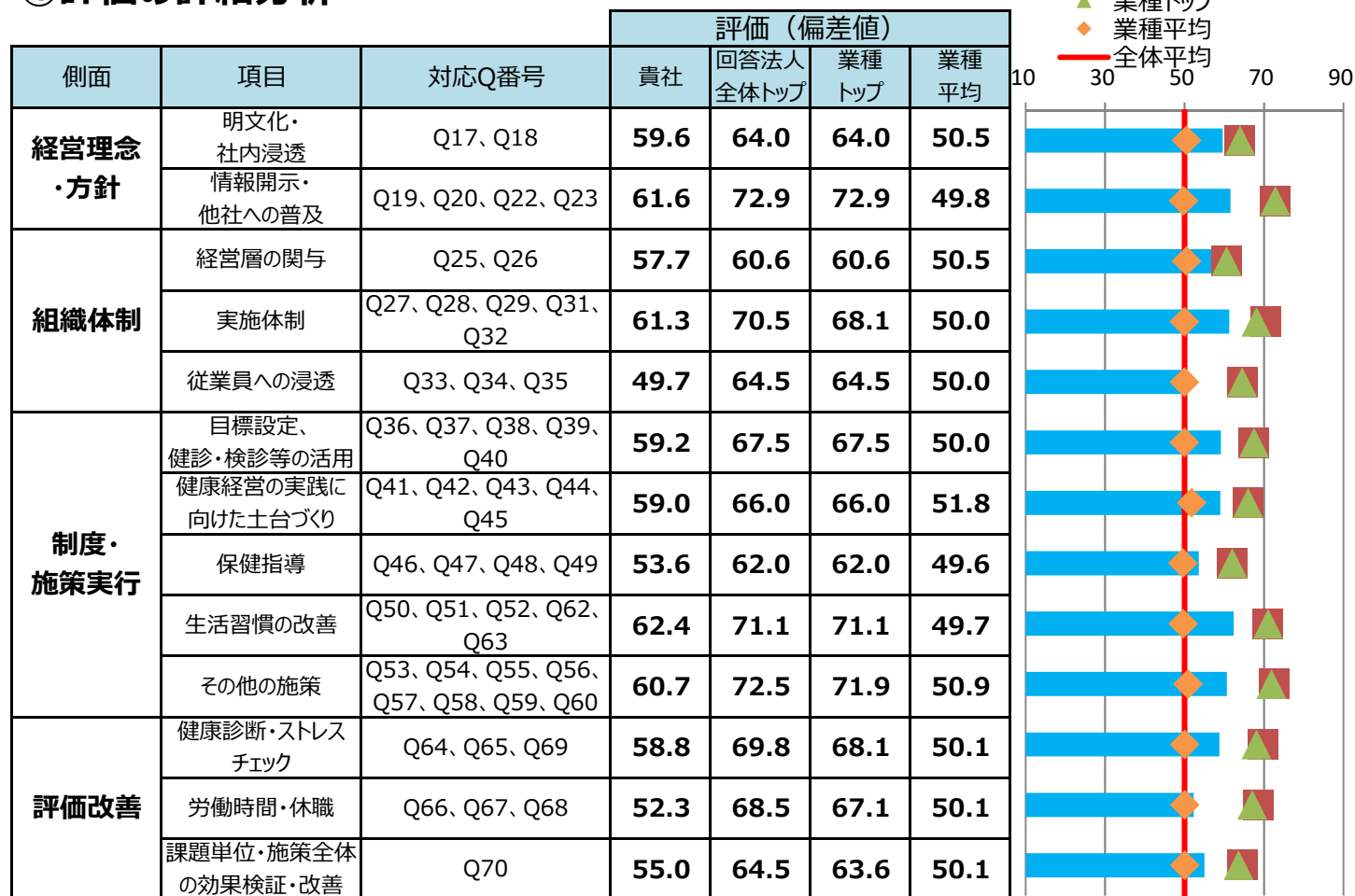
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	101～150位	101～150位	451～500位	501～550位
総合評価	-	62.5(-)	62.7(↑0.2)	59.5(↓3.2)	59.2(↓0.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ・全社的にコロナ禍による社員の生活習慣病リスクの上昇傾向がみられる（体重、BMI値の増加）。パフォーマンス低下に繋がらないための対策が必要。 ・高齢社員の比率が高まっている。健康リスクが高いため、この層の健康維持は事業活動の継続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	・社員一人ひとりが健康を維持し、生き活きとした職場を作ることによって生産性を向上させ、業績に繋げていくこと。 ・高齢社員が働きやすい環境を整備し、健康リスク低減のサポートを行い、継続勤務を後押しすることで、会社全体のパフォーマンスを向上させていく。

※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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://corporate.quick.co.jp/recruit/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	57.5	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	56.2	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.6	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.7	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.7	51.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.1	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.1	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	63.8	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	受動喫煙対策はすでに10年以上前から社員の代表とである社員会と共同で行ってきていた。喫煙者は年々減少していたが、喫煙後の臭いなどによる受動喫煙は問題として残っていた。
	施策実施 結果	・社内喫煙室の完全廃止 ・保健師による禁煙教室 ・スワンスワンデーの啓蒙活動
	効果検証 結果	喫煙率は2019年度13.8%から2020年度13.3%に減少した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	・メンタルヘルス不調者が再度不調にならないための施策
	施策実施 結果	・ストレスチェック結果をもとに保健師が早期に面談を実施、重症化せずに業務を継続できるようになった。 ・所属上長との面談を実施し、復職後の職場環境の調整を行うことで再度不調になるのを防止できた。
	効果検証 結果	・メンタルヘルス不調による長期の欠勤者が減少した（2020年度は休職者が0名）。 ・一時的に不調になっても短期間（1ヶ月以内）で業務に戻るようになった。 ・管理職のメンタルヘルスへの意識が向上し、部下への声がけを行うようになった。

※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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社アミック

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会静岡支部

非上場

■所属業種：情報・通信業

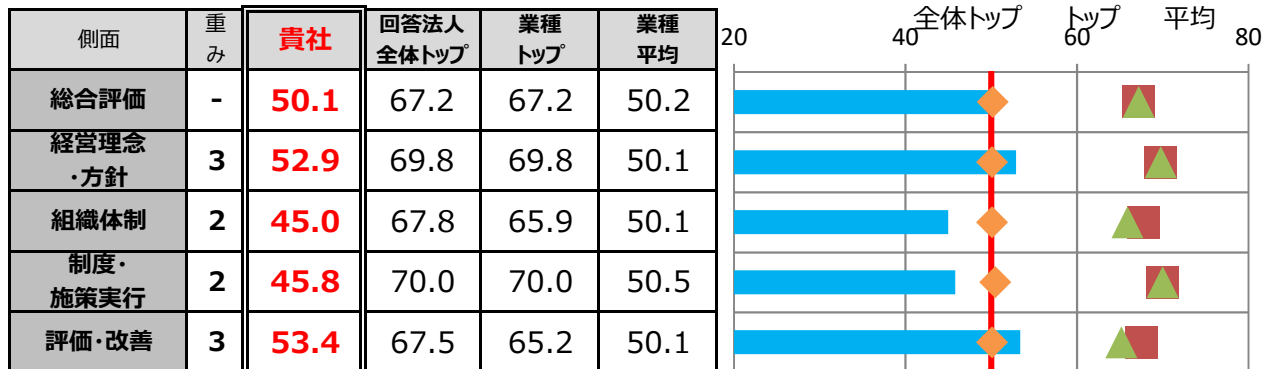
①健康経営度評価結果

■総合順位：1551～1600位 / 2869 社中

■総合評価：50.1 ↑1.6 (前回偏差値 48.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



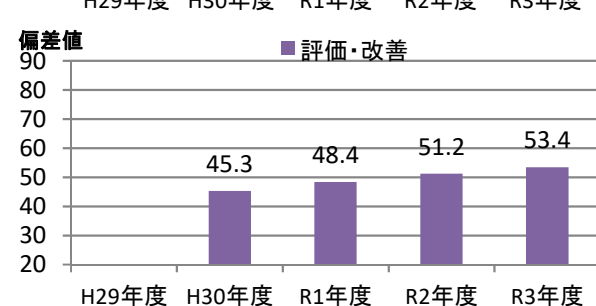
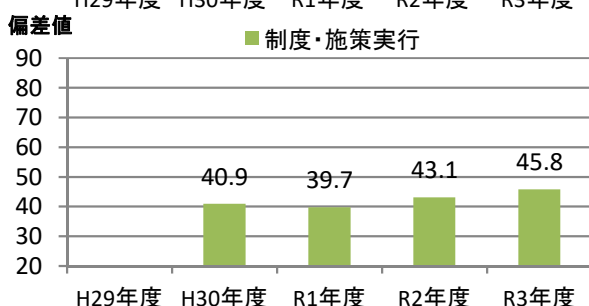
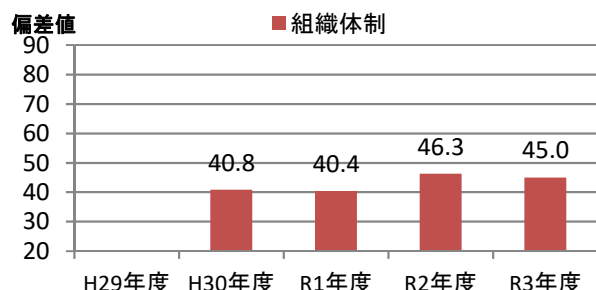
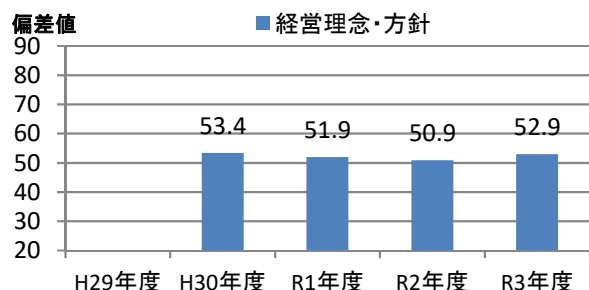
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

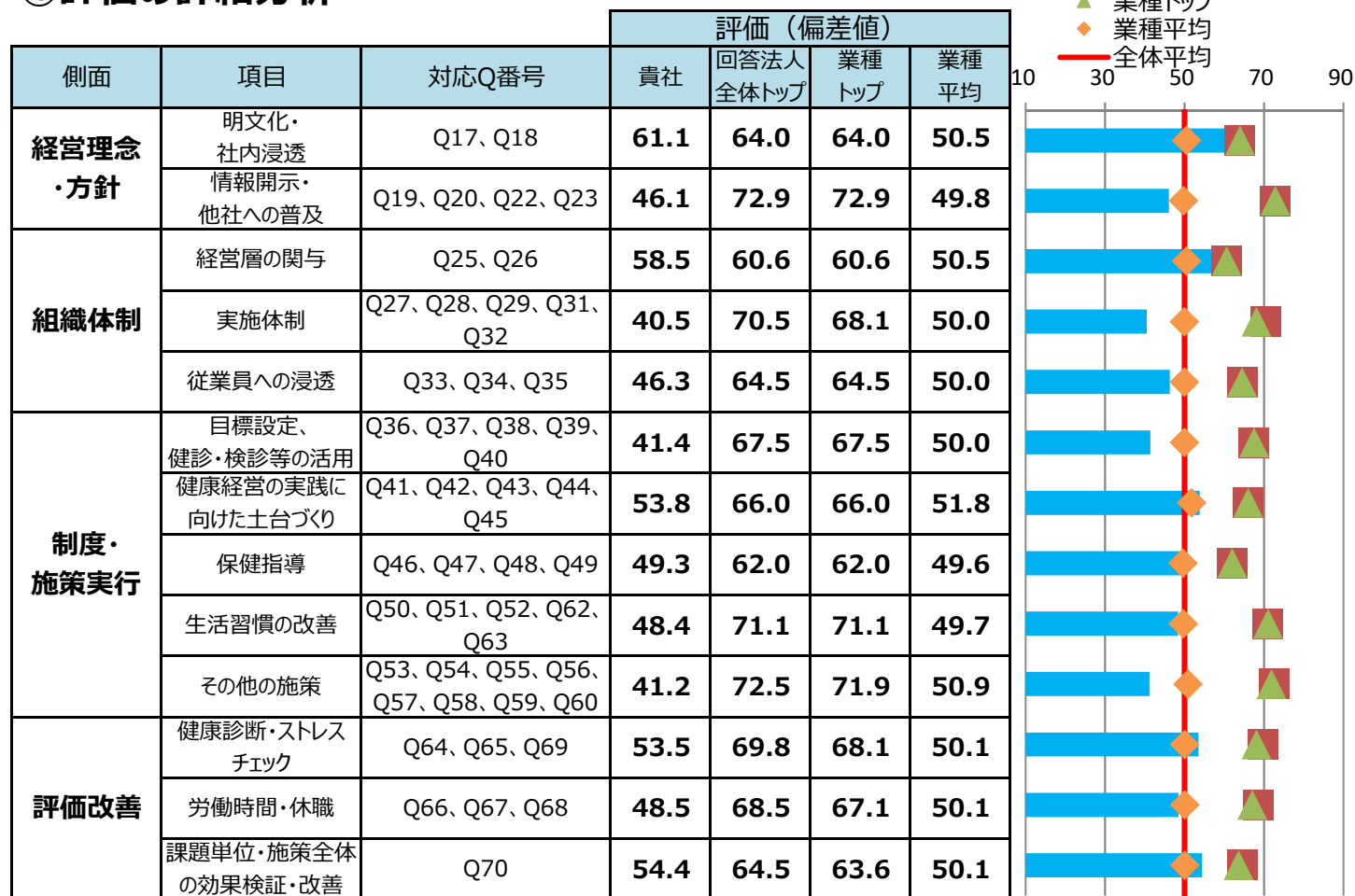
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	1551～1600位	1451～1500位	1551～1600位
総合評価	-	45.5(-)	46.1(↑0.6)	48.5(↑2.4)	50.1(↑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



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

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 2020年度のストレスチェックの結果、総合的な健康リスクの値がIT系業界の平均値より高かった。また、2018年7月 88、2019年7月 92、2020年7月 103とリスクの値が上昇し続けている。ストレス関連疾患の発生を予防し、社員が心身ともに健康で個人の能力を仕事上で最大限に発揮できる職場環境の実現が健全な事業活動を行う上での大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	ストレス状態の改善により、アブセンティーズムやプレゼンティーズムを低減。同時に職場の心理的安全性を高めることができ、個々が強みを最大限に発揮し高い成果を上げ続け、自立した人材の育成が進み、組織全体の生産性向上につながるという効果を期待している。ストレスチェックの総合的な健康リスク値を指標とし、現在値 100、今年度の目標値 100、最終目標値 90。2023年9月末を達成期限に設定している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.ammic.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	50.0	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	51.7	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	42.9	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.6	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.2	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.2	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.6	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	35.8	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.5	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	ふじのくに事業所健康度チャートによる生活習慣病のリスク保有率が、2016年度結果で全国平均より低いものの自社前年比で上昇した。生活習慣病は心筋梗塞や脳卒中などに発展する恐れがあり、人財の喪失やそれによる業務や会社経営への影響が大きなリスクとして考えられる。生活習慣病の発生を予防することを課題と捉え、リスク保有率を指標としてその推移で効果を測ることとし、低減するための取組を継続している。
	施策実施 結果	欠食や遅い時間の食事・早食いを防止し食習慣の改善を図る為、就業中の中抜け可・食事代支給・休憩室に食事できるコーナー常設・昼休憩ずらし可としている。全従業員中、5割以上がいずれかの施策の利用実績がある。
	効果検証 結果	リスク保有率の推移で効果を検証。 2015年度 7.5% → 2016年度 12.7% → 2017年度 8.0% → 2018年度 12.5% → 2019年度 10.3% リスク保有率が大幅に改善したことは好ましい。その他の施策の影響がゼロとは言いきれない為、施策単体での効果検証は難しいが、効果の有無で言えば僅かでも効果はあったと結論する。食習慣の継続的改善の為、追加施策も検討する予定である。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	2017年度のストレスチェックの結果、高ストレス者の数が従業員数の15%を超えていた。高ストレスによりメンタルヘルス不調や健康障害を発症させない継続的な取り組みが必要である。
	施策実施 結果	部門ごとに職場の健康マネジメント計画を立て活動した。全従業員対象にセルフケア、管理者を対象にライクアの研修を実施した。いずれも参加率90%超。2020年10月には全組織対象に組織改編も実施した。
	効果検証 結果	ストレスチェック結果の高ストレス者の数と受検者中の高ストレス者の割合で検証。2020年10月の組織改編後の結果は、前年度より改善した7月の結果よりも更に改善している。組織改編による効果が短期間でみられた。 2017年度 18人（15.0%） → 2018年度 12人（9.8%） → 2019年度 21人（17.5%） → 2020年7月 14人（12.0%） → 2021年2月 13人（10.2%）

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社Phone Appli

英文名: Phone Appli Inc.

■加入保険者: 関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

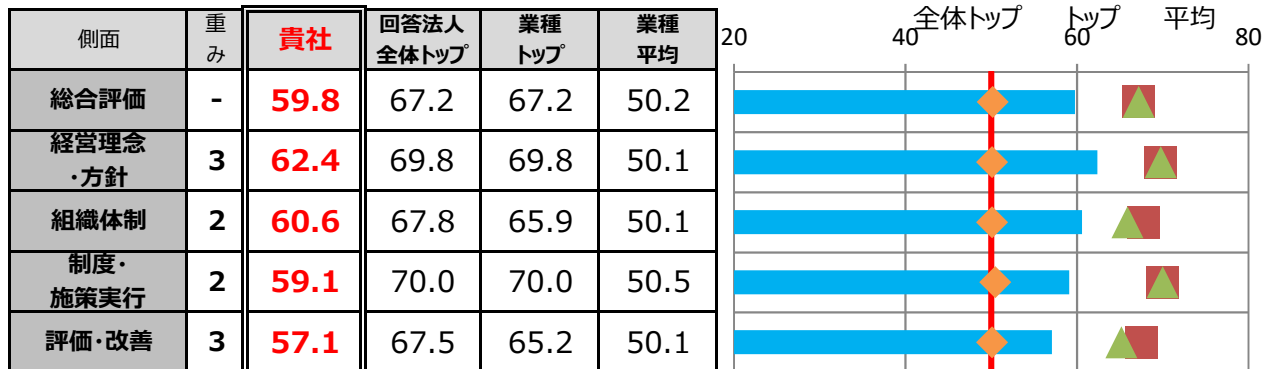
①健康経営度評価結果

■総合順位: 401~450位 / 2869 社中

■総合評価: 59.8 ↓0.7 (前回偏差値 60.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



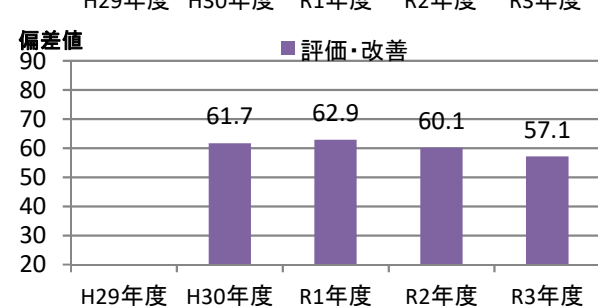
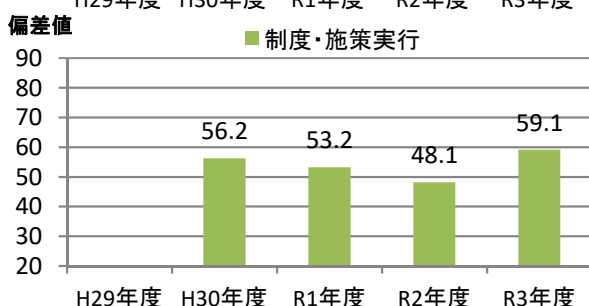
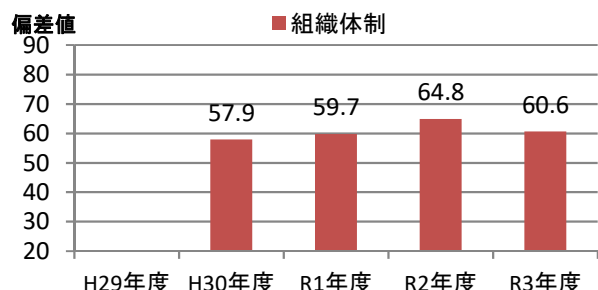
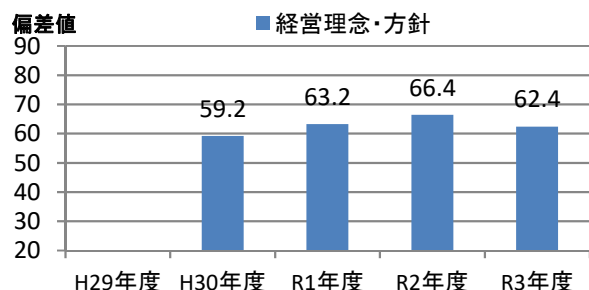
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

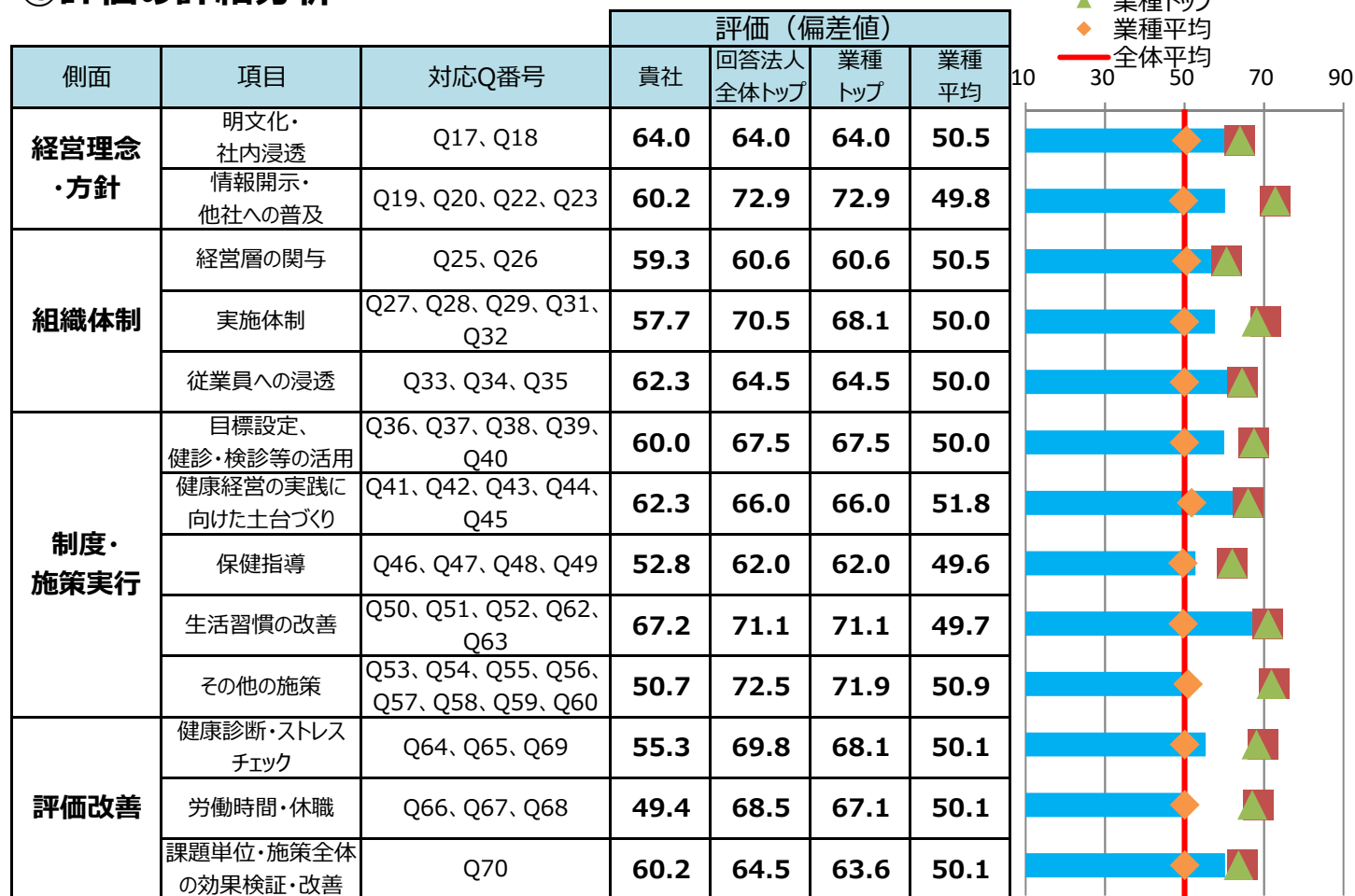
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	351~400位	301~350位	351~400位	401~450位
総合評価	-	58.5(-)	60.4(↑1.9)	60.5(↑0.1)	59.8(↓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



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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が急変。社員がイキイキと働いているのか見えづらくなった。また、一人暮らしの社員や入社歴が浅い社員の、孤独感や相談しづらい環境も課題と感じている
健康経営の実施により期待する効果	体の健康だけでなく、心の健康、社会的健康（人とのつながり、信頼関係、絆）を向上するための様々な施策を定期的に頻度高く実施することにより、一人一人がウェルビーイングな状態でイキイキと働き、パフォーマンスを最大限に発揮できることを期待している。数値的效果について現在研究中。 （ウェルビーイングな社員は、生産性が1.3倍、創造性が3倍という米イリノイ大学心理学部名誉教授、エド・ディーナーらの論文を参照）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://phoneappli.net/company/well-being/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.5	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	51.7	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.2	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.2	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.5	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.7	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.5	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.0	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.2	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	63.3	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題の内容	生理時の休暇取得が全く利用されていない状況になっていた。（利用率0%） 制度としての生理休暇は存在したものの、認知されていなかったり、無給休暇なので代わりに有給を活用したり、上司への報告がしづらいなど、制度を活用できている状況ではなかった。
	施策実施 結果	無給休暇を有給化し、毎月の利用率を測定。 生理休暇の名称をY0U休に変更し、上司への相談時に呼びやすいようにした。 女性社員同士の座談会を実施し、情報共有を気楽にできる環境を整えた。
	効果検証 結果	2021年度：生理休暇利用率25%（昨年比+25%）
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	適正体重維持者率 2019年度50.0% 睡眠により十分な休養が取れている人の割合 2019年度51.1% ※根拠 関東ITソフトウェア健康保険組合提供数値
	施策実施 結果	2020年4月から毎日12時45分～12時55分までオンラインで運動ワークショップ開催 肩こり、腰痛、眼精疲労解消ワークショップ等を開催 社員の8割以上が参加するウォーキングイベントを毎月開催
	効果検証 結果	2020年度 適正体重維持者率 66.0%（前年比+12.8%） 2020年度 睡眠により十分な休養が取れている人の割合 73.4%（前年比+22.4%） 関東ITソフトウェア健康保険組合提供数値より

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：豊田通商システムズ株式会社

英文名：TOYOTA TSUSHO SYSTEMS CORPORATION

■加入保険者：豊田通商健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

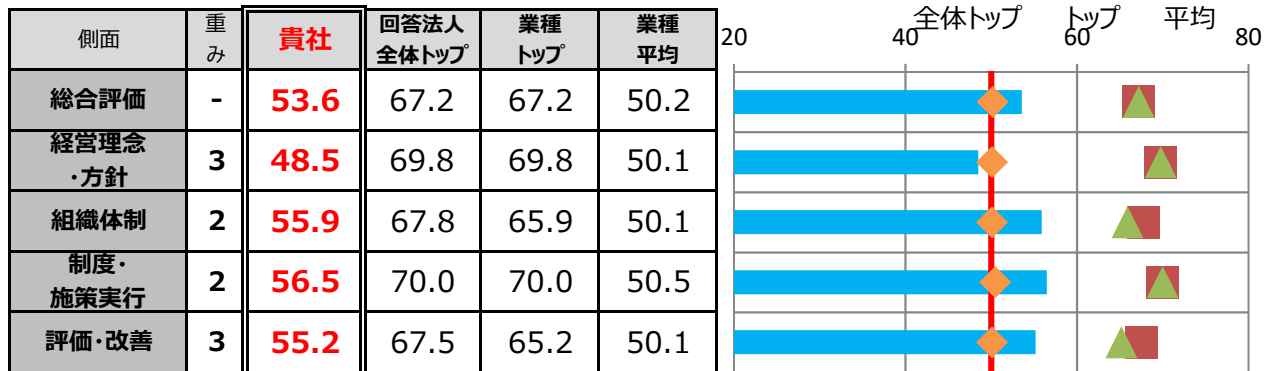
①健康経営度評価結果

■総合順位： 1101～1150位 / 2869 社中

■総合評価： 53.6 ↑0.1 (前回偏差値 53.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



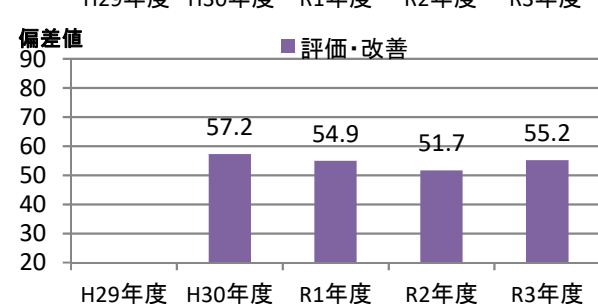
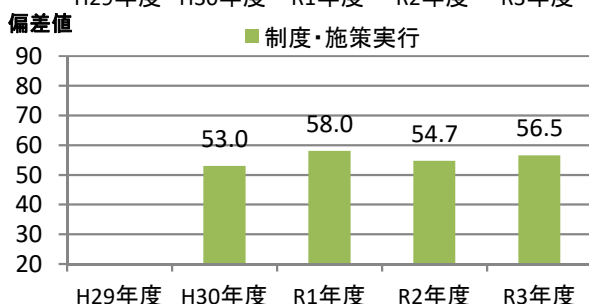
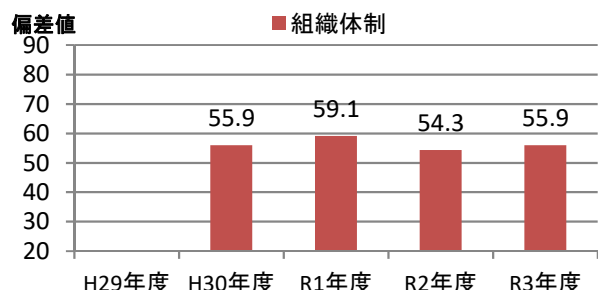
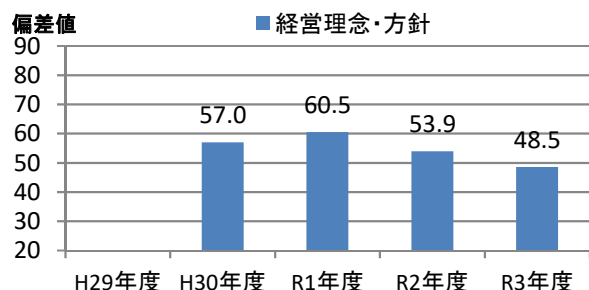
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

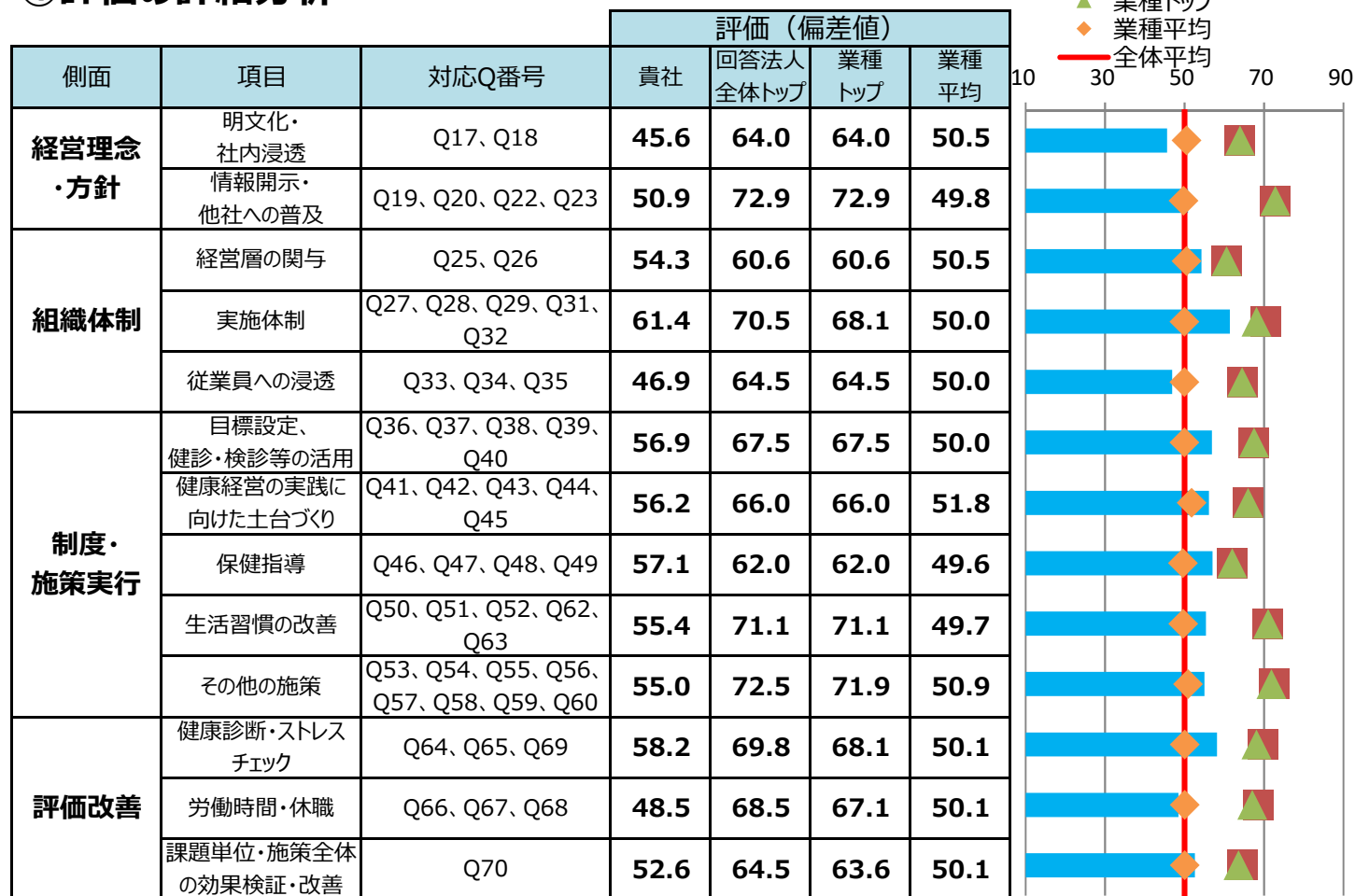
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	551～600位	501～550位	1001～1050位	1101～1150位
総合評価	-	55.6(-)	58.0(↑2.4)	53.5(↓4.5)	53.6(↑0.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 慢性的な人材不足の中で、社員一人一人が安心安全で健康に働く環境を提供し続けることが事業活動を推進す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	社員のワークライフバランスの実現と働きがいのある職場であることを実感してもらうことを期待する。具体的な指標として全社へ有休取得率70%以上の提示、また男性の育児休暇の取得促進やメンタル不調者を出さない職場づくりを目的にラインケアの教育を実施する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.ttsystems.com/jp/corporate/philosophy

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.3	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	56.5	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.2	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.9	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.4	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.5	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.1	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.0	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	49.0	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	衛生委員会にて、テレワークにおける生活習慣の変化の一つに食生活の変化があると意見があり、主な内容は「食事時間が規則的になった」という意見の反面、「間食が増えたりコンビニのお弁当やインスタント食品が増えた」などであった。そのため、食習慣の悪い習慣は、生活習慣病など様々なリスクにつながると考えられるため、セミナーを実施した。
	効果検証結果	『おいしく健康にやせるための食事のヒント ～食生活の見直しと改善～』という内容で産業医セミナーを実施。60%の社員が参加した。
効果 検証 ②	効果検証結果	現時点では健康診断結果等への定量的な効果はまだ出ていないが、セミナー参加者からは「食事の大切さに改めて気づいた」「面倒臭がらずに、冷凍などできることから気を付けようと思った」など前向きな意見がアンケートに寄せられた。今後も、テレワークとの併用が考えられるため、定期的に食習慣や栄養に関するセミナーや、保健指導を実施し、定量的な効果が出るように推進していく。
	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	2019年度のセミナーアンケートで「睡眠について聞きたい」という意見や、2020年度ストレスチェックにおいても「睡眠の質の改善が必要」という結果が出た。このことから、睡眠はメンタル不調の原因や様々な疾患の原因、またパフォーマンスの低下などにつながるため、社外講師による睡眠セミナーを実施した。
効果 検証 ②	効果検証結果	睡眠前の行動ポイントや睡眠習慣などについて講演睡眠セミナーを実施し、参加率は70%であった。
	効果検証結果	現時点では健康診断結果等への定量的な効果はまだ出ていない。しかし、セミナー中に積極的に講師へ質問があったり、アンケート回答には睡眠前行動の見直しの必要性や寝ながらスマホの危険性について学んだと回答があった。今後は、保健指導やセミナーを継続し、効果検証を継続していく。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社N T Tデータ・フィナンシャルコア

英文名:

■加入保険者: エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

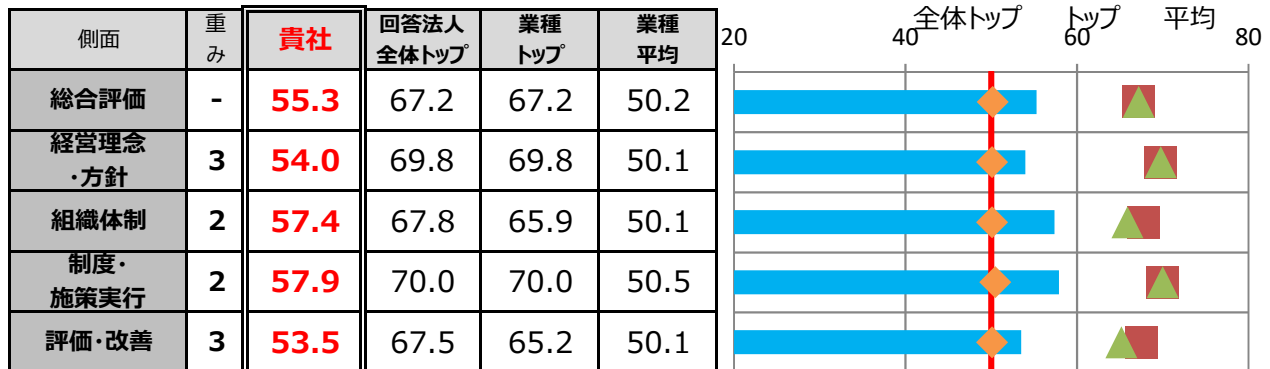
①健康経営度評価結果

■総合順位: 901~950位 / 2869 社中

■総合評価: 55.3 ↓3.8 (前回偏差値 59.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



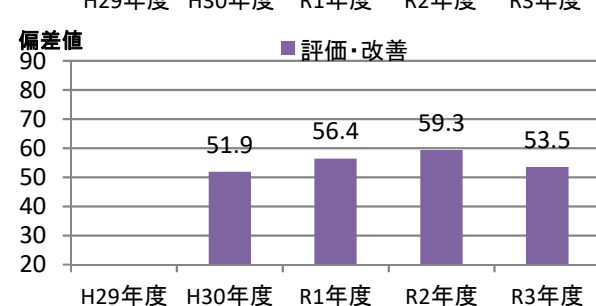
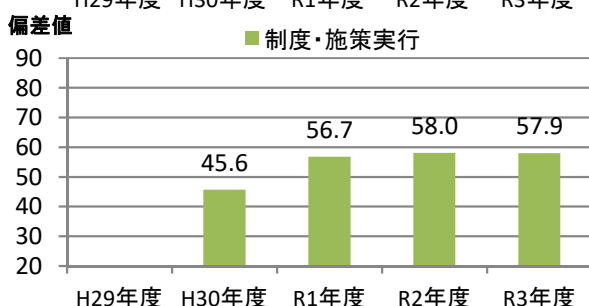
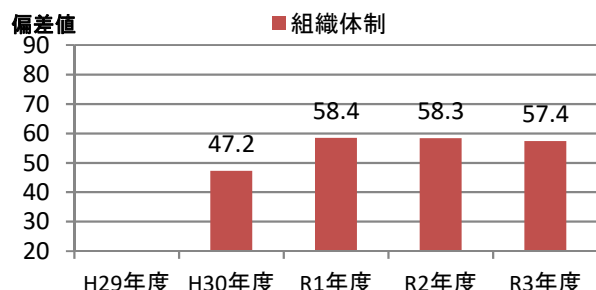
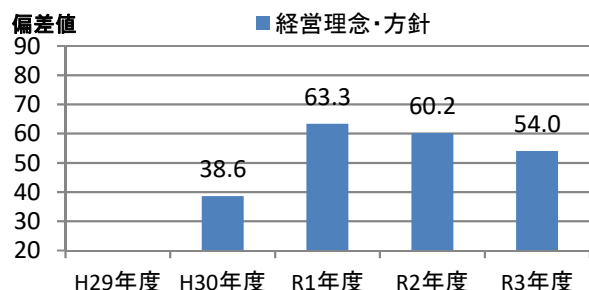
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

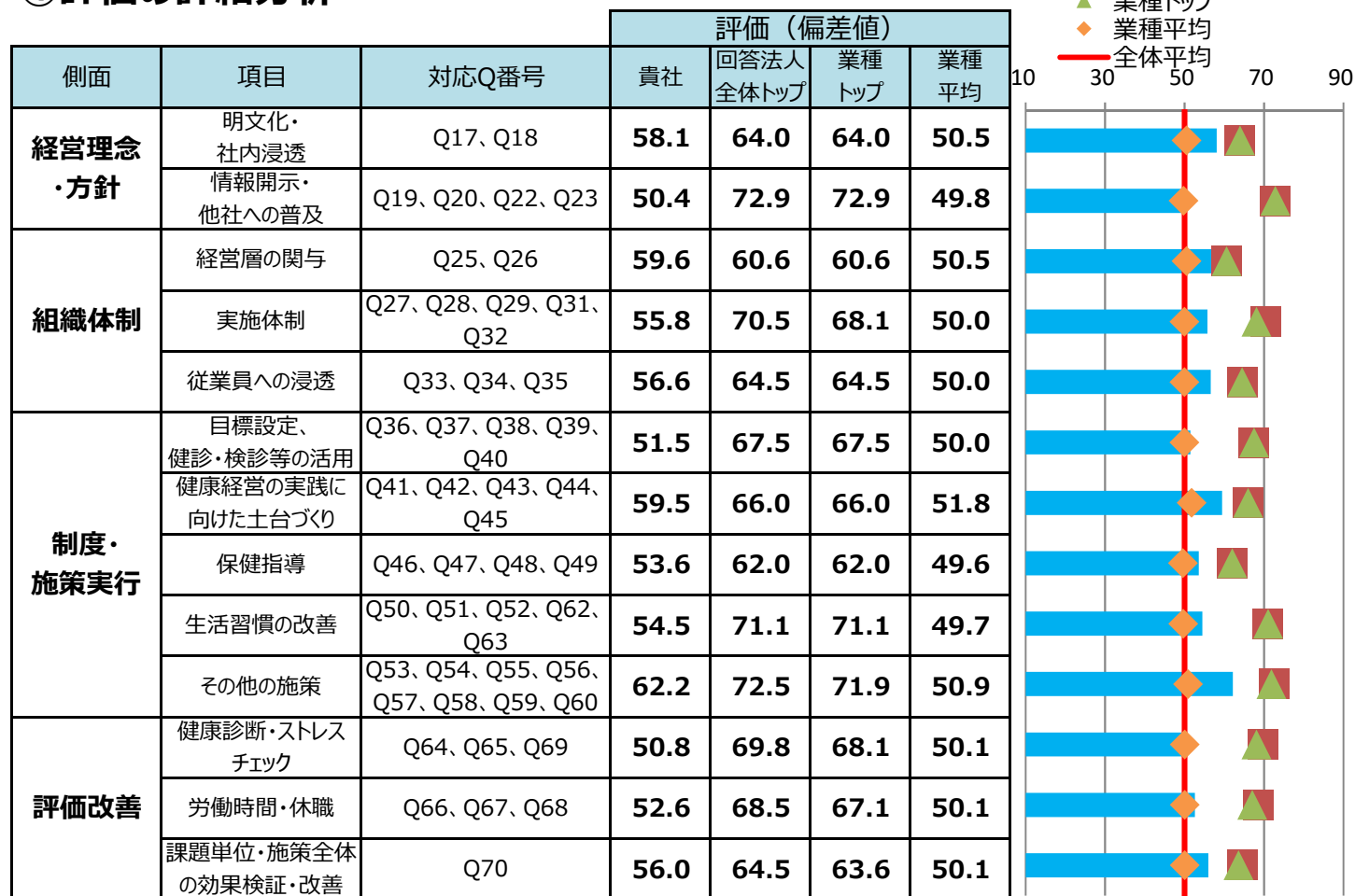
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1251~1300位	401~450位	501~550位	901~950位
総合評価	-	45.1(-)	58.9(↑13.8)	59.1(↑0.2)	55.3(↓3.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 社員一人一人が健康を維持し仕事を通じて自己実現ができる明るい活力ある職場づくり
健康経営の実施により期待する効果	リモート中心の働き方を推進するなかで運動不足、リフレッシュ機会が減少することが予想され、それに伴うメンタル不調を未然に防止する効果を期待

※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

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.nttdfc.co.jp/efforts/efforts.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	55.2	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	49.5	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.1	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.4	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.5	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.2	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.9	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.5	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題の内容	女性社員数の増加に伴い、女性特有の健康課題が表面化
	施策実施 結果	20代、30代を必須参加とした女性社員向け健康セミナーの開催（必須参加者のうち9割以上が参加）
	効果検証 結果	アンケート結果により、今後働き続ける上で有益な情報だったという結果となり、女性のヘルスリテラシー向上が達成できた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: JCOM株式会社

英文名:

■加入保険者: 住商連合健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

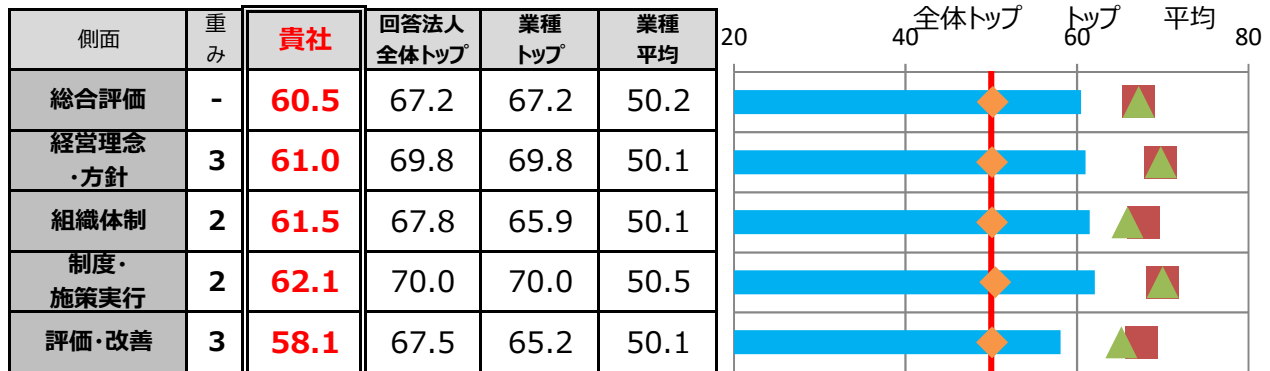
①健康経営度評価結果

■総合順位: 351~400位 / 2869 社中

■総合評価: 60.5 ↓1.1 (前回偏差値 61.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



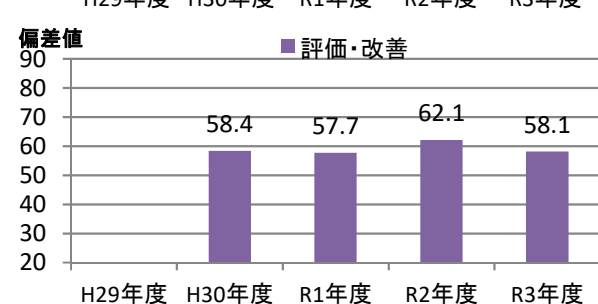
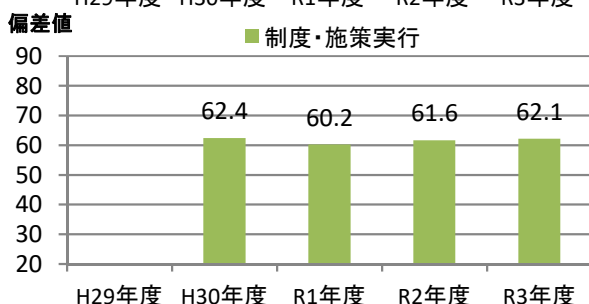
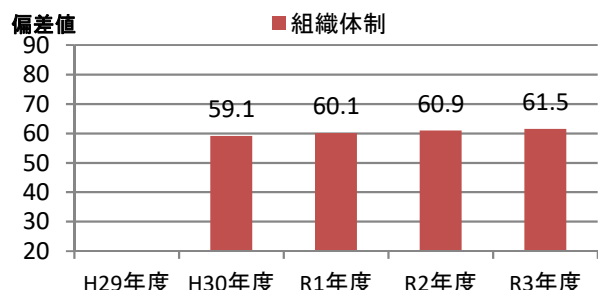
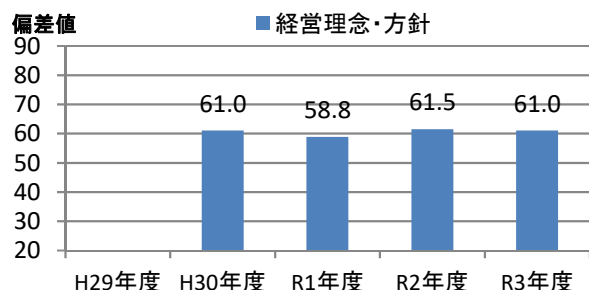
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

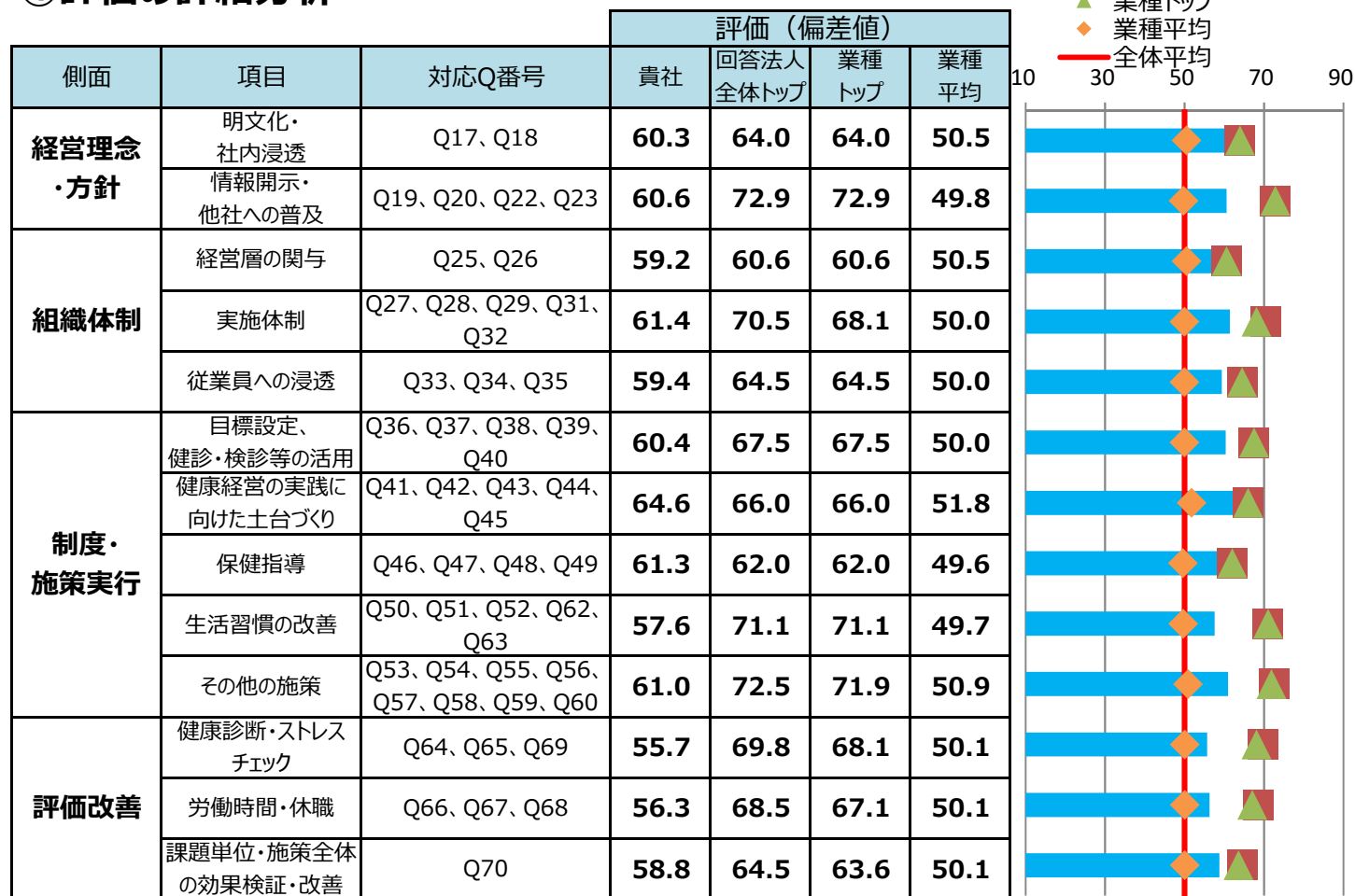
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	401~450位	201~250位	351~400位
総合評価	-	60.5(-)	59.0(↓1.5)	61.6(↑2.6)	60.5(↓1.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 グループで多岐にわたるサービスを提供していること、企業風土が様々であること、業務のセクションを超えて仕事をする機会が限られるという現状がある。従業員の健康のみならず働き方の多様性にも健康経営はフォローすることが可能であり、健康経営への取り組みの優先度は弊社では非常に高い。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営の取り組みとコミュニケーションを結び付けた施策を展開することで、土台としての従業員の健康と共にコミュニケーションも相乗的に向上し、グループ全体で活性化していきたい。指標としては従業員/家族対象のウォーキングイベント参加率を置き、従業員の運動意識の向上とコミュニケーション活性化に寄与する。従業員の家族参加やチーム戦を追加して現状から20%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

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.jcom.co.jp/corporate/csr/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.6	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	60.0	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.0	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.5	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.7	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.0	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.1	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	52.6	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	49.7	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	弊社グループは国内各地に100を超える事業場があり、業種・職種が多岐にわたる為、従業員のメンタルヘルスに対する取り組みの優先順位を高めている。メンタルヘルス不調発生の予防、早期発見のためには、事業場ごとの管理監督者のメンタルヘルスに関する知識と意識の向上により職場/組織特性に合わせたラインケアの拡充が必要であると認識している。
	効果検証結果	知識習得コンテンツの強化に初めて取り組み、通常のヘルスリテラシー閲覧数より4倍の閲覧数に増加。LINE相談を本年度から導入したオンライン相談の利用率の向上にも寄与している。（対前年比較15%向上）
効果 検証 ②	効果検証結果	2020年度ストレスチェックは、コロナ禍のきめ細やかな受検勧奨で受検率99.5%（ほぼ全従業員が受検）し、個人結果から自身のストレス状況をリアルタイムにシステムで確認が出来き、レコメンド型コンテンツと連携させて、適切なセルフケアの方法を見つけ、メンタルヘルス不調を未然に防ぐ対策にした。結果において、弊社の高ストレス者割合は世間水準を下回っており、経年推移でも減少傾向にある。
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	当社は、経営方針「従業員と家族の幸福」および行動指針「すべての人を大切にする」のもと、全従業員にとって働きやすい環境を整え、全従業員が十分に能力を発揮できるよう、ワークライフバランス推進に取り組んでいる。残業時間や有給休暇取得推進といった働き方改革から一歩進め、従業員のキャリアをフォローする体制を整え、定年後の雇用も視野に入れ働き甲斐のある職場としていきたいと考えている。
効果 検証 ②	施策実施結果	PCログと勤怠情報を紐付けることで、従業員の過重労働を防ぐ基盤を構築、平均総実労働時間も年々減少している。（2017年から2020年比較で-3.8%）
	効果検証結果	コロナ禍によって職場環境や従業員のライフスタイルが変化している中でも有給取得率は高い水準（2020年度：68%）で維持している。今後もワークライフバランスに対する意識を高め、有給取得率は高めていきたい。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：富士フイルムシステムサービス株式会社

英文名：FUJIFILM System Services Corp.

■加入保険者：富士フイルムグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

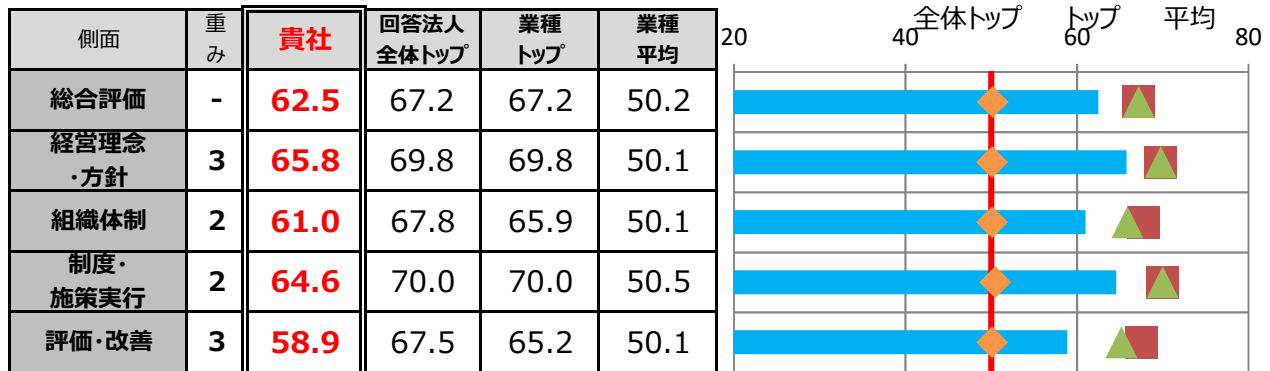
①健康経営度評価結果

■総合順位： 101～150位 / 2869 社中

■総合評価： 62.5 ↑2.2 (前回偏差値 60.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



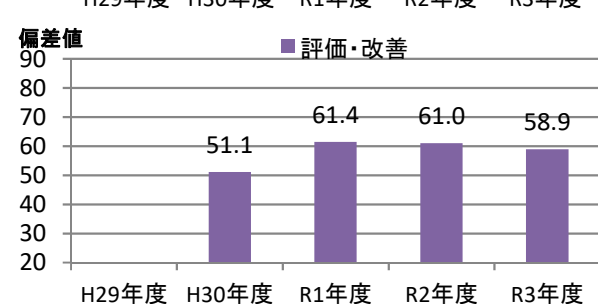
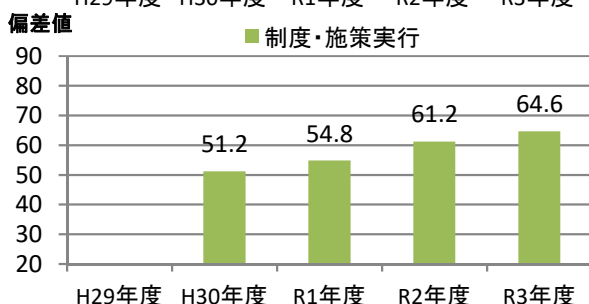
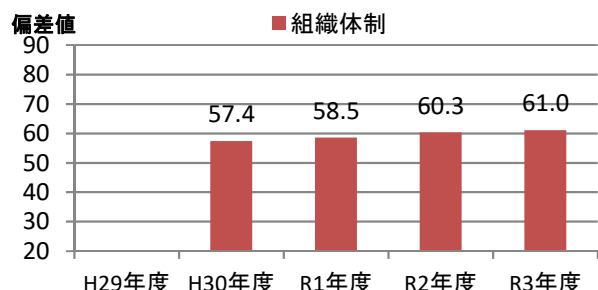
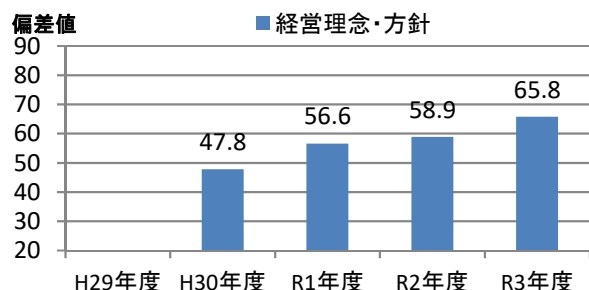
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

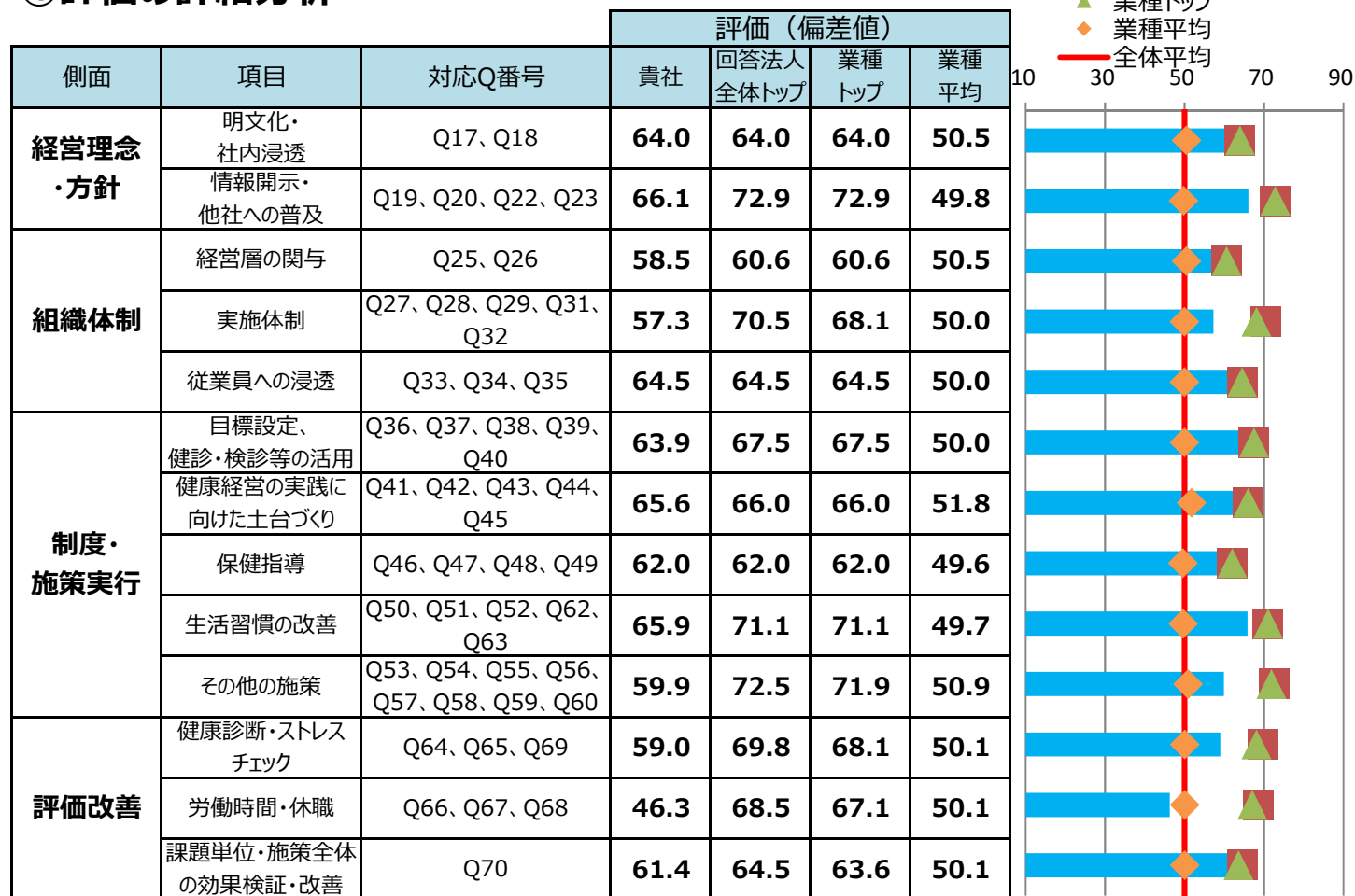
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	851～900位	501～550位	351～400位	101～150位
総合評価	-	51.4(-)	58.1(↑6.7)	60.3(↑2.2)	62.5(↑2.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 会社の持続的成長の実現のためには、人材の確保が経営課題の一つであり、健康経営を進めることによって、いきいきと健康に、当社で働き続けたいと思う従業員数が増えることが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	当社で継続して働くことによって、心身ともに健康体になり、ワークエンゲージメントが高まり、QOLが向上していることを実感し、当社で長く働き続けたいと思う従業員数が増えることを期待している。具体的な指標として、2023年までに離職率3%以下を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.fujifilm.com/fbss/company/society/healthcare

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	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	63.1	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.9	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.8	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	68.2	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.8	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.2	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	52.6	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	67.8	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	定期健康診断の結果より二次健診が必要な対象者に受診勧奨レターを送付していたが、その後、なかなかレターを返信しない対象者に対しては1回りマインドを実施するだけに留まっていたため、二次健診受診率が2017年度は27.0%、2018年度は59.0%と伸び悩んでいることに課題があった。
	効果検証結果	2019年度よりレター送付後、3ヶ月以内に返信のない者には上長経由で受診勧奨実施。2020年度より二次健診に要す時間を就業時間とみなして良いことを制度化。2020年度は二次健診受診率88.6%。
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	就業時間中に喫煙のため離席する者がいたり、サードハンド・スモークの影響を危惧する声が従業員より多く寄せられるようになった。また、喫煙率が全国平均より高く、平均年齢も40代を超えたことに伴い、肺がんになるリスクを抱えた従業員を減らす必要があった（2019年度の当社の喫煙率：20.4%、全国平均：17.8%）。
	効果検証結果	2020年4月1日に事業所内の全ての喫煙室を撤去。同日より就業時間中の喫煙を禁止することを就業規則に明記し、ルール化。喫煙者には個別に禁煙プログラムの案内をメールで周知し、喫煙者の4.1%が参加。
	効果検証結果	喫煙率が2019年度は20.4%であったが、2020年度は18.0%に改善した。また、有所見率においても、2019年度：30.9%から2020年度：30.3%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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：フォーサイトシステム株式会社

英文名：Foresight System Co.,Ltd

■加入保険者：シーイーシー健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

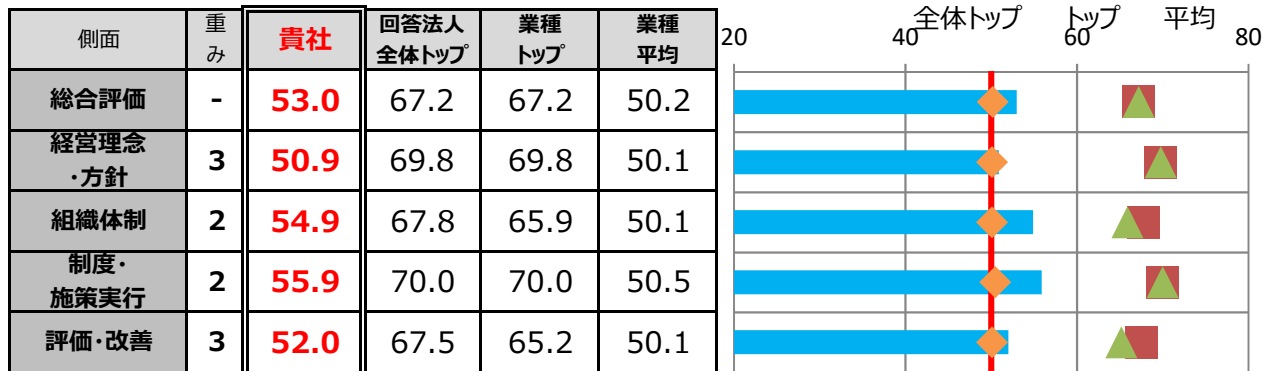
①健康経営度評価結果

■総合順位： 1201～1250位 / 2869 社中

■総合評価： 53.0 ↓3.9 (前回偏差値 56.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



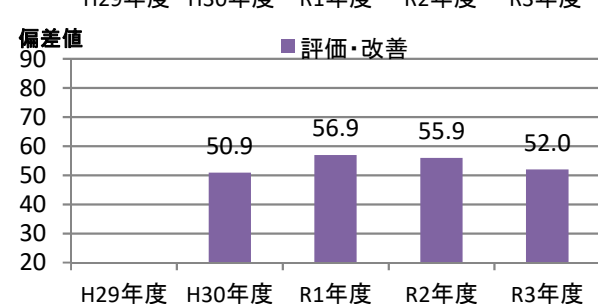
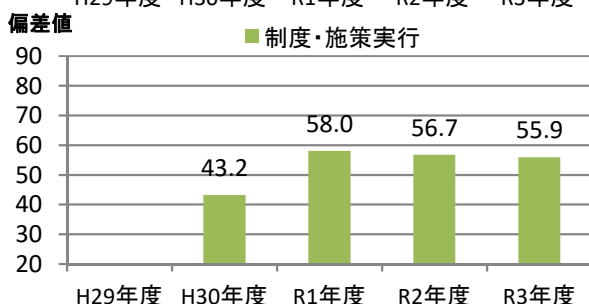
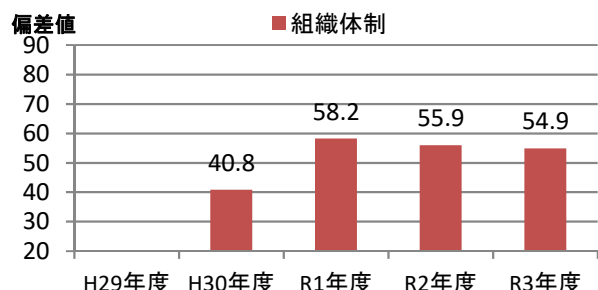
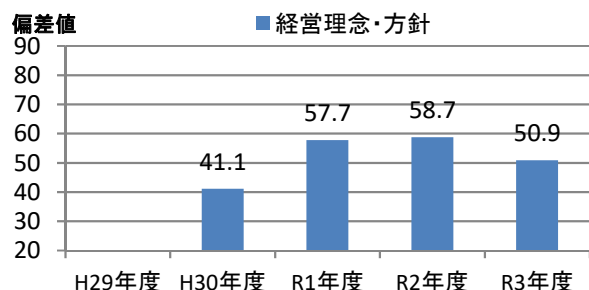
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

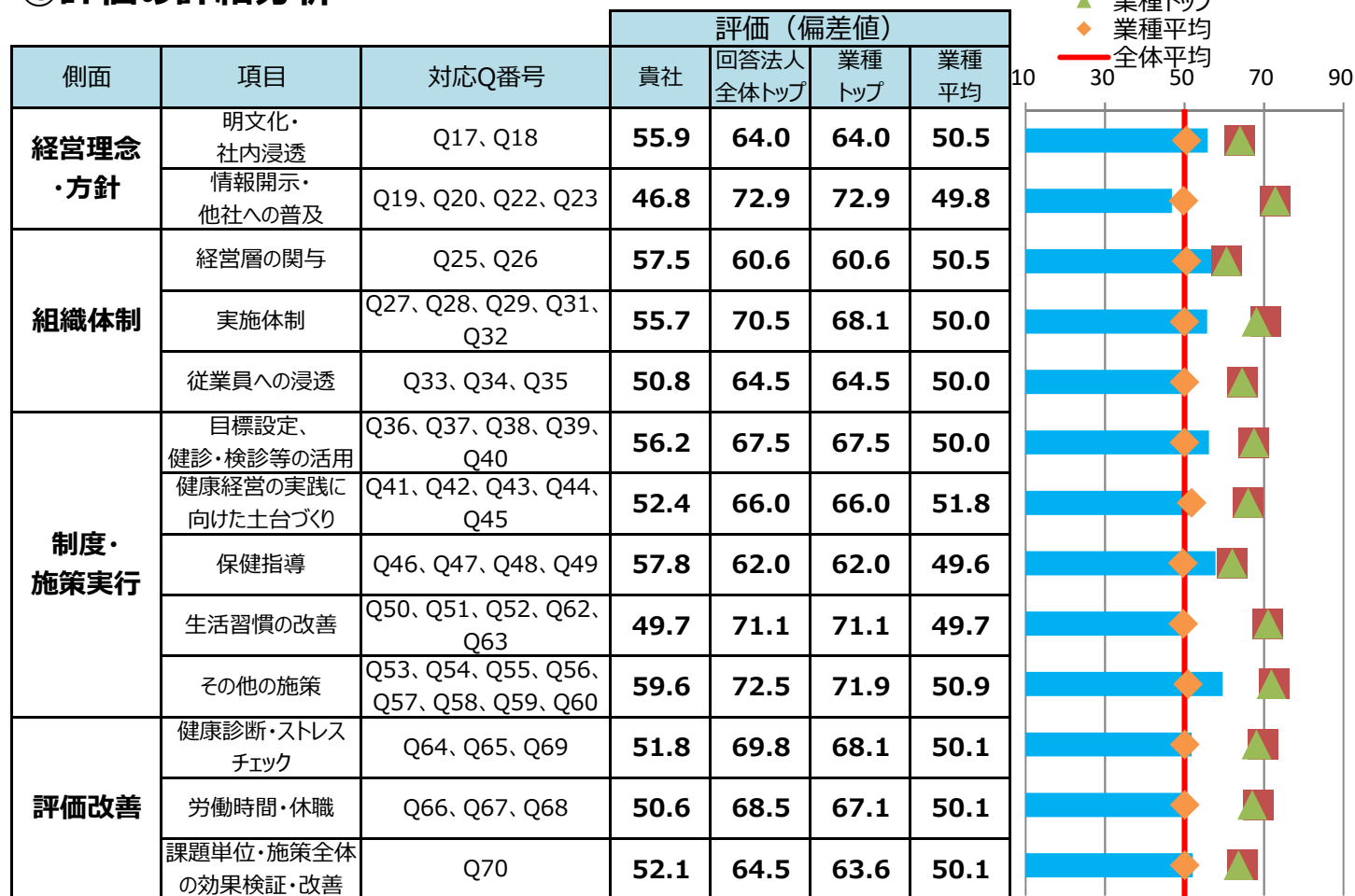
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1301～1350位	551～600位	701～750位	1201～1250位
総合評価	-	43.6(-)	57.6(↑14.0)	56.9(↓0.7)	53.0(↓3.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 団塊世代が定年を迎え、また新規採用が難しい中で、現行従業員に健康で長くはたら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	従業員が働き続けたい会社と感じられることを期待している。具体的な指標として新卒従業員の5年後定着率80%を目指し、また、産休・育休復帰後の就業継続率90%以上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.foresight.co.jp/kenkokeiei

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	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	56.7	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.2	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.8	50.2	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	66.8	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.0	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.4	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.0	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	業務内容上、身体を使う仕事ではなくデスクワークなので、運動不足がちで健康でない人が多い傾向なので、改善が必要である。
	効果検証結果	従来は定期健康診断結果で再検査・要精密検査者も本人に任せきりにしていたが、疾病の発生予防のため、会社が介入し、再検査・要精密検査となっている者に受診100%を目標年、受診を促した。
効果 検証 ②	効果検証結果	昨年は要精密検査の割合が12%いたが、今年はまだ全員結果が出ているわけではないが、現状9%と改善されており効果があったと考えられる。
	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	従業員のインフルエンザ予防接種の補助を毎年行っているが、昨年はコロナの影響で従業員・ご家族の受診者数が前年を下回ってしまった。
効果 検証 ②	施策実施結果	予防接種率向上のため、補助額を500円増額した。また、職域接種を検討し本年度より、福岡で実施することとなった。
	効果検証結果	今年度の結果はまだであるが、職域接種により、受診希望者も増えており、効果に期待が持てる。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：京セラコミュニケーションシステム株式会社

英文名：KYOCERA Communication Systems Co., Ltd.

■加入保険者：京セラ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

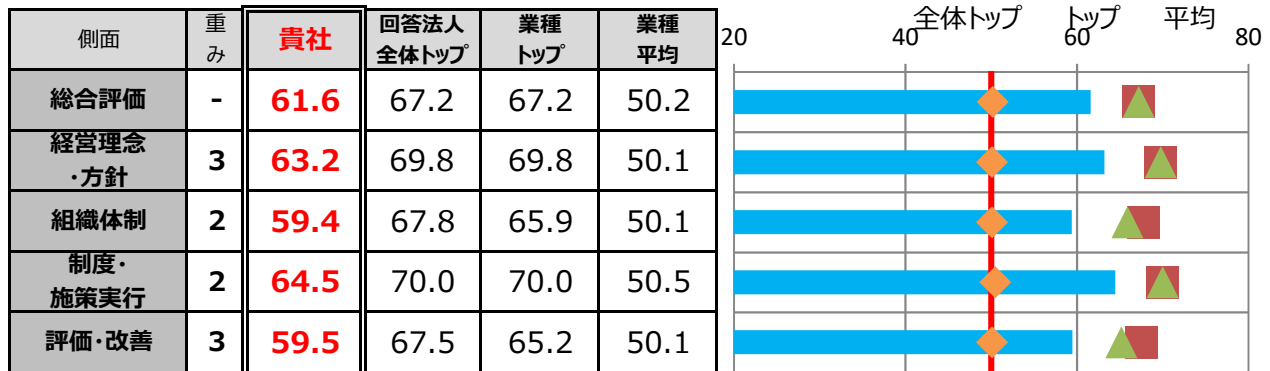
①健康経営度評価結果

■総合順位：201～250位 / 2869 社中

■総合評価：61.6 ↑11.4 (前回偏差値 50.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



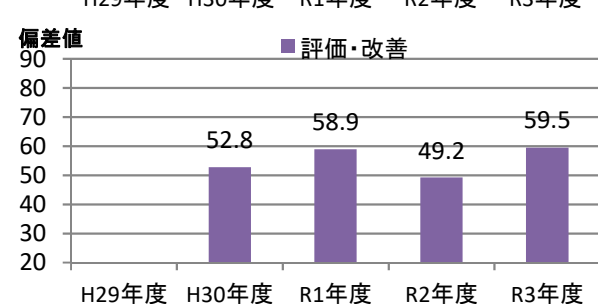
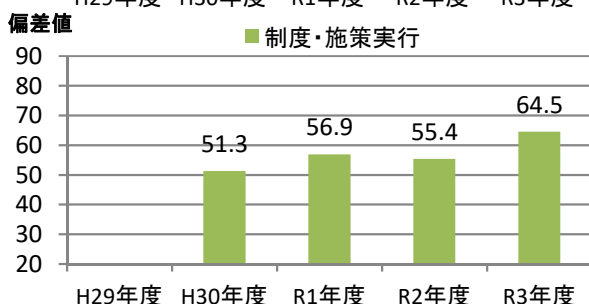
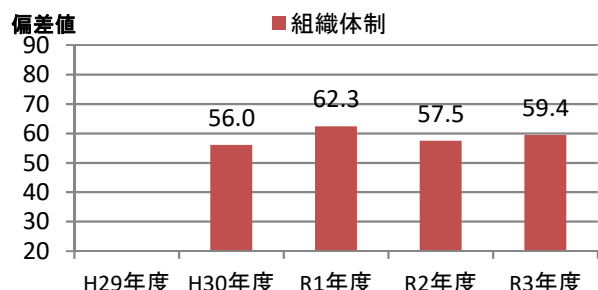
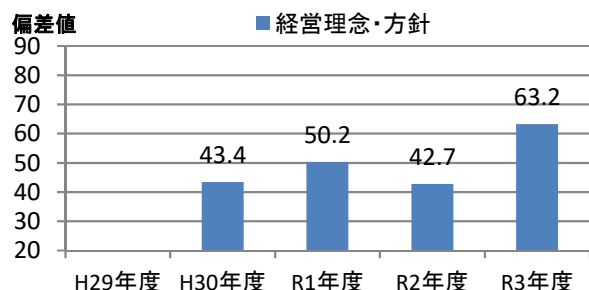
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

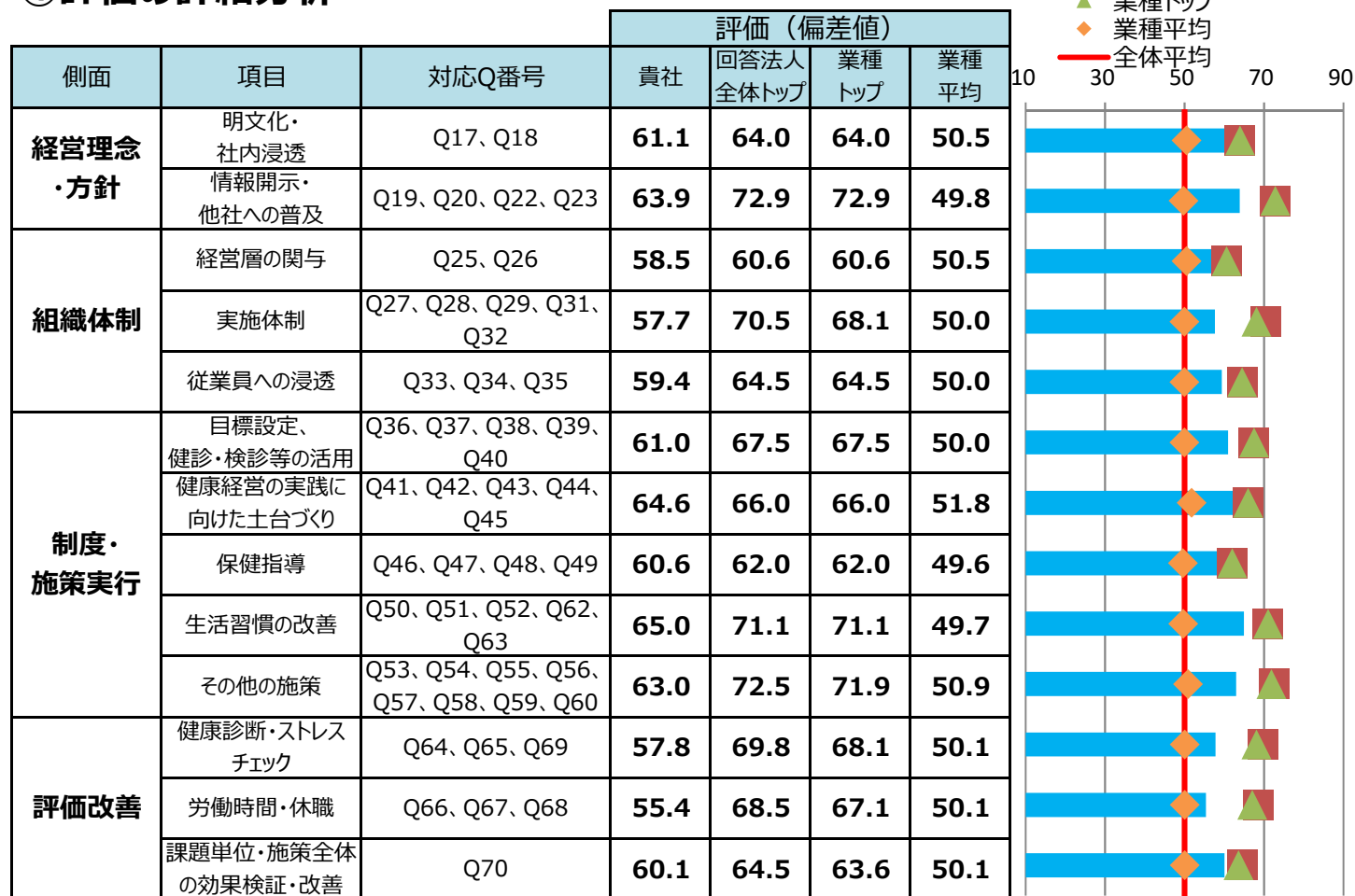
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	951～1000位	651～700位	1351～1400位	201～250位
総合評価	-	50.2(-)	56.6(↑6.4)	50.2(↓6.4)	61.6(↑11.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	その他 京セラコミュニケーションシステムは「働く仲間が幸せになる会社」を目指している。長時間労働やメンタルヘルス疾患等の健康被害が発生しており、「総労働時間の削減」・「メンタルヘルス疾患の削減」・「喫煙率の低減」の3つが、健康経営理念を達成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	2023年度に重点課題の平均残業時間10時間・プレゼンティーイズム60点以上、アブセンティーイズム3.0日以下・全社員喫煙率15%を目指して職場の課題改善に注力している。従業員が仕事を通じてやりがい・喜びを感じながら自己実現や成長ができ、互いに働く仲間を思いやる会社となることは経営理念「全従業員の物心両面の幸福を追求すると同時に、人類、社会の進歩発展に貢献すること」の実現にも繋がると期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.kccs.co.jp/company/kccs/health-and-productivity/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.0	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	60.8	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.1	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.4	50.2	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	73.7	51.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.5	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.6	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	52.6	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	64.6	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	健康診断問診結果から、日本国内の2020年度喫煙率16.7%に対し、当社従業員の喫煙率は2020年度25%と日本国内より高い結果となった。喫煙は、喫煙者が様々な疾病に羅する危険性を高め健康寿命を短くする恐れがあると共に、受動喫煙により多くの非喫煙者の健康に悪影響を及ぼす可能性がある為、改善が必要。
	効果検証結果	喫煙している従業員全員に禁煙セミナー（e-learnig）を案内実施した。参加したのは、喫煙している従業員のうち85%だった。
効果検証②	効果検証結果	現時点では健康診断結果等への定量的な効果はまだ出てないが、定性的な効果を把握するために、禁煙セミナー（e-learnig）参加者に行ったアンケートでは、喫煙者のうち73%が「禁煙に対する意識が高まった」と回答した。また、禁煙セミナー実施後、全社員に行動変容調査を行った結果（回答率90.2%・2021年7月）、2020年健康診断時に25%だった喫煙率が約21%に下がったことを確認できた。
	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職者が減らない。メンタル不調の2次予防対策を現場責任者に任せていることが多く、早期発見への対応が不十分であったため。また、予兆を発見した際、現場、拠点所長、拠点労務担当を巻き込んだ対応が取れておらず、サポート体制が不十分であった。ストレスチェックも高ストレス者へのフォローに活用するだけで、集団分析は実施しておらず、有効活用できていなかった。
効果検証②	施策実施結果	ストレスチェックの集団分析を行い、高ストレス部門メンバー（7部署、188名）と面談し、職場改善を実施。月1回、エンゲージメントサーベイを行い、スコア減少部門へのワークショップを行い職場改善に努める。
	効果検証結果	2020年度休職者数 38人、2019年度年間休職者数 37人 2019年度はサポート体制に課題があり休職者が発生。2020年度は、サポート体制は改善したが、コロナ禍におけるコミュニケーション不足、孤独感など個人要因による休職者が増加傾向にあった。 施策は継続して実施し、新たな施策として、メンタルヘルス教育の強化（責任者向け心理的安全性教育、全従業員へのメンタルヘルスの再教育）などを実施する。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社NTTデータMSE

英文名：NTT DATA MSE CORPORATION

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

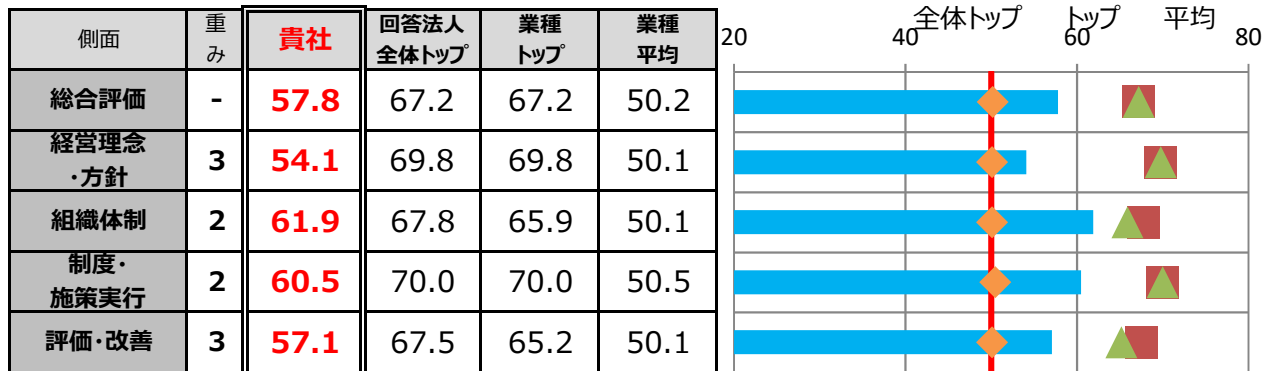
■所属業種：情報・通信業

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** ↓2.4 (前回偏差値 60.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



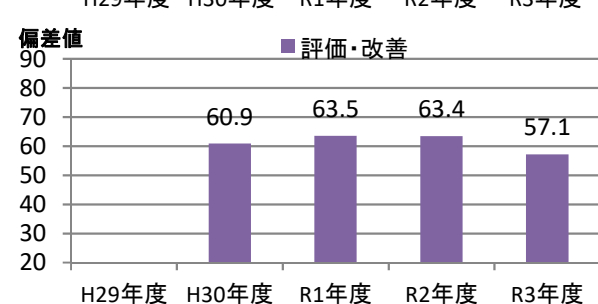
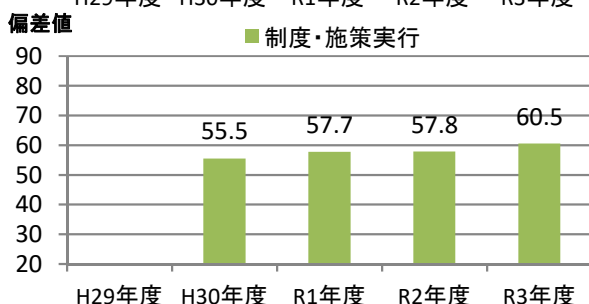
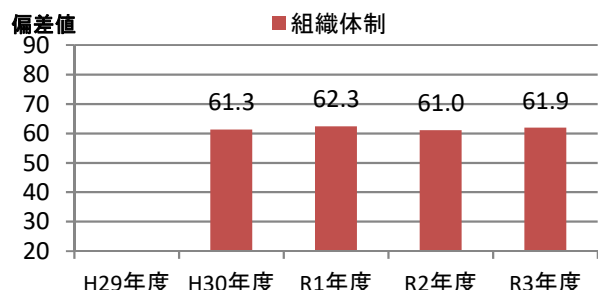
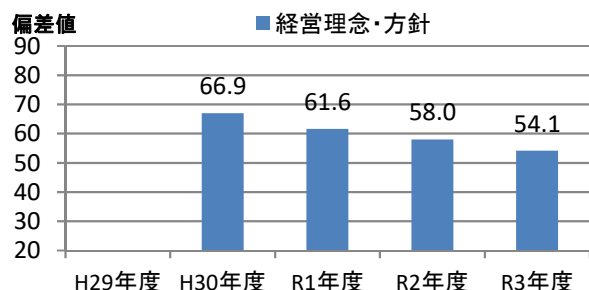
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

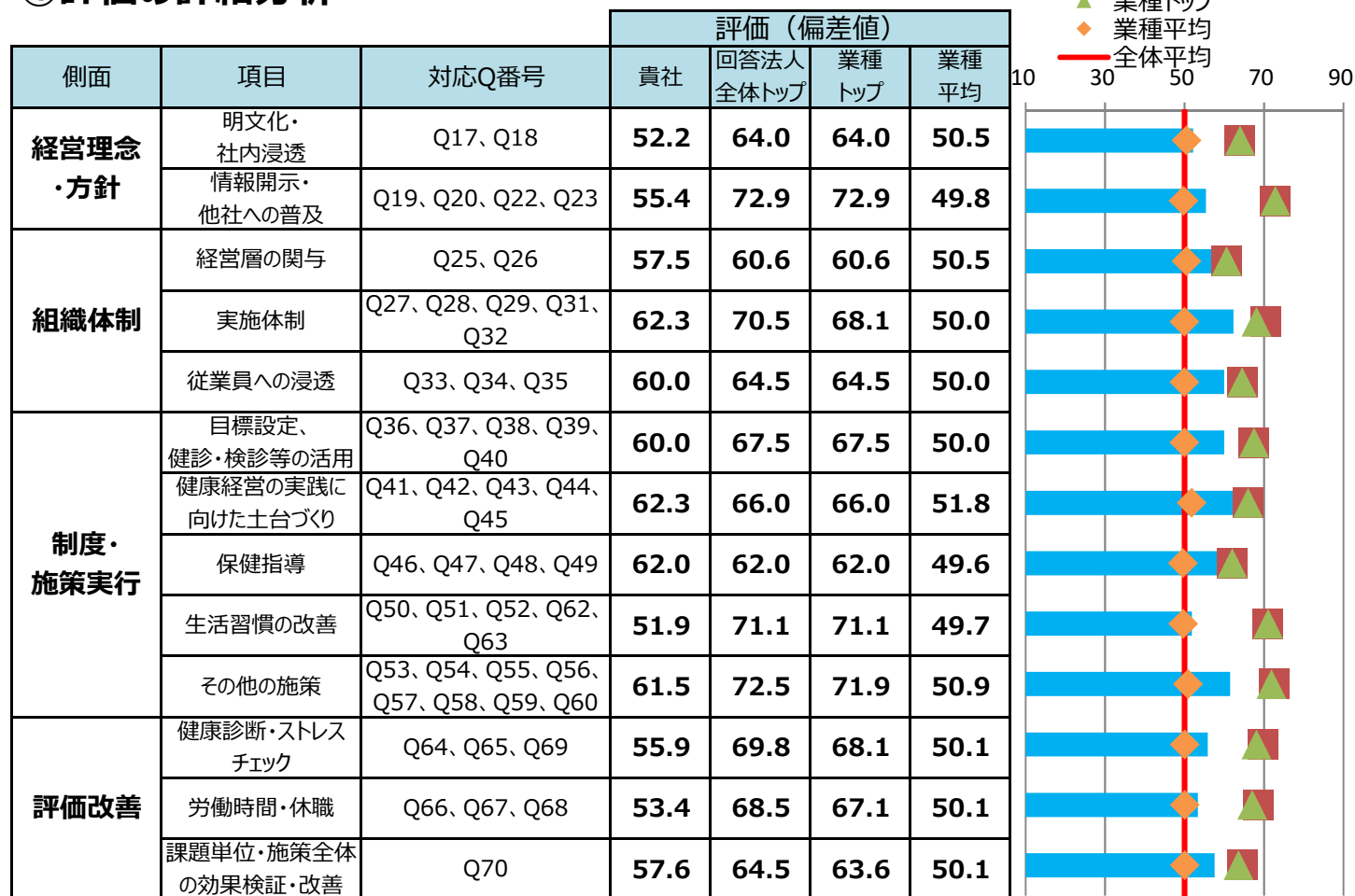
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	651～700位
総合評価	-	61.2(-)	61.5(↑0.3)	60.2(↓1.3)	57.8(↓2.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 メンタル不調やフィジカル不調を極小化し、社員全員が健康で長く働いてもらうことが事業継続の観点からも課題として捉えている
健康経営の実施により期待する効果	社員のエンゲージメント向上を期待している。 ・社員満足度のポイント上昇（前年比） ・休職率低下（前年比） ・退職率低下（前年比）等 ⇒アブゼンティーズム、プレゼンティーズムの極小化

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://nttd-mse.com/company/csr/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	60.1	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	59.5	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.1	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.0	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.0	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.5	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.0	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.7	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルヘルス対策について、一次予防～三次予防に注力してきたが、近年は入社後間もない若年層の相談や休職が増えてきている。日本生産性本部による新入社員に対する調査によると若年層の働き方に対する意識は年々変化しており、メンタルヘルス対策も変化させていく必要がある。当社の若年層についても働き方への意識変化が考えられ、SEという職種の特性に起因する事も考えられ、若年層の傾向・特性を知ることが課題である。
	施策実施結果	入社3年以内の社員全員に面談を実施した。その結果、働きがいや仕事の適性について悩んでいる社員が想定より多いことが分かった。コロナ禍でのコミュニケーションのとりづらさを感じている社員も多かった。
	効果検証結果	面談結果を傾向分析したうえで経営層（事業本部長クラス）へインプット。若年層への特性を理解した上で各部署においてコミュニケーション機会創出に努める対策を講じた。さらに個別対応として本人に了承を得て上長・人事と連携し、予防的に環境調整を実施。結果として1年で休職率が1.3%から0.7%に減少した。加えて健康管理スタッフと面識ができ、不調の際に早期に相談できる関係構築ができています。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: NECネクサソリューションズ株式会社

英文名: NEC Nexsolutions, Ltd.

■加入保険者: 日本電気健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

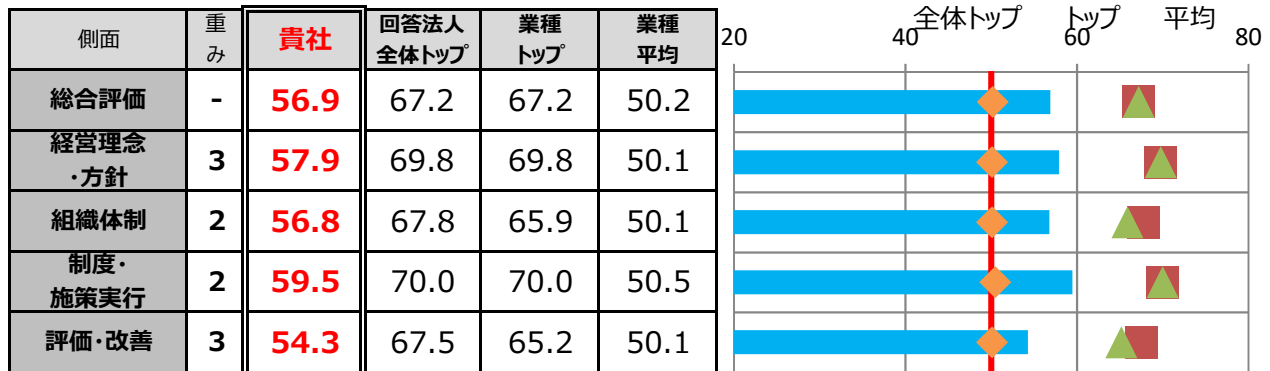
①健康経営度評価結果

■総合順位: 751~800位 / 2869 社中

■総合評価: 56.9 ↑0.2 (前回偏差値 56.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



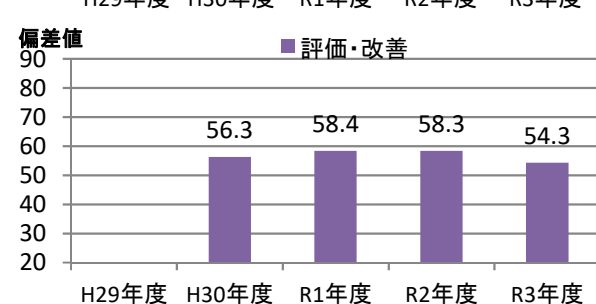
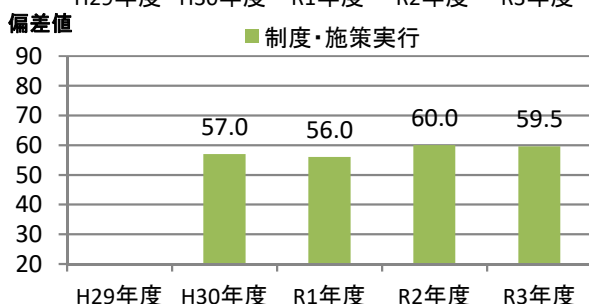
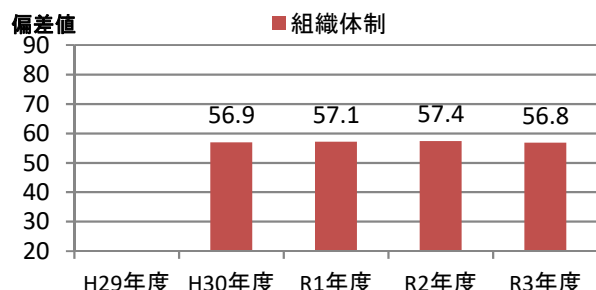
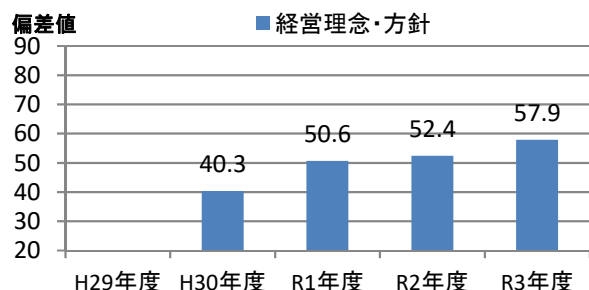
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

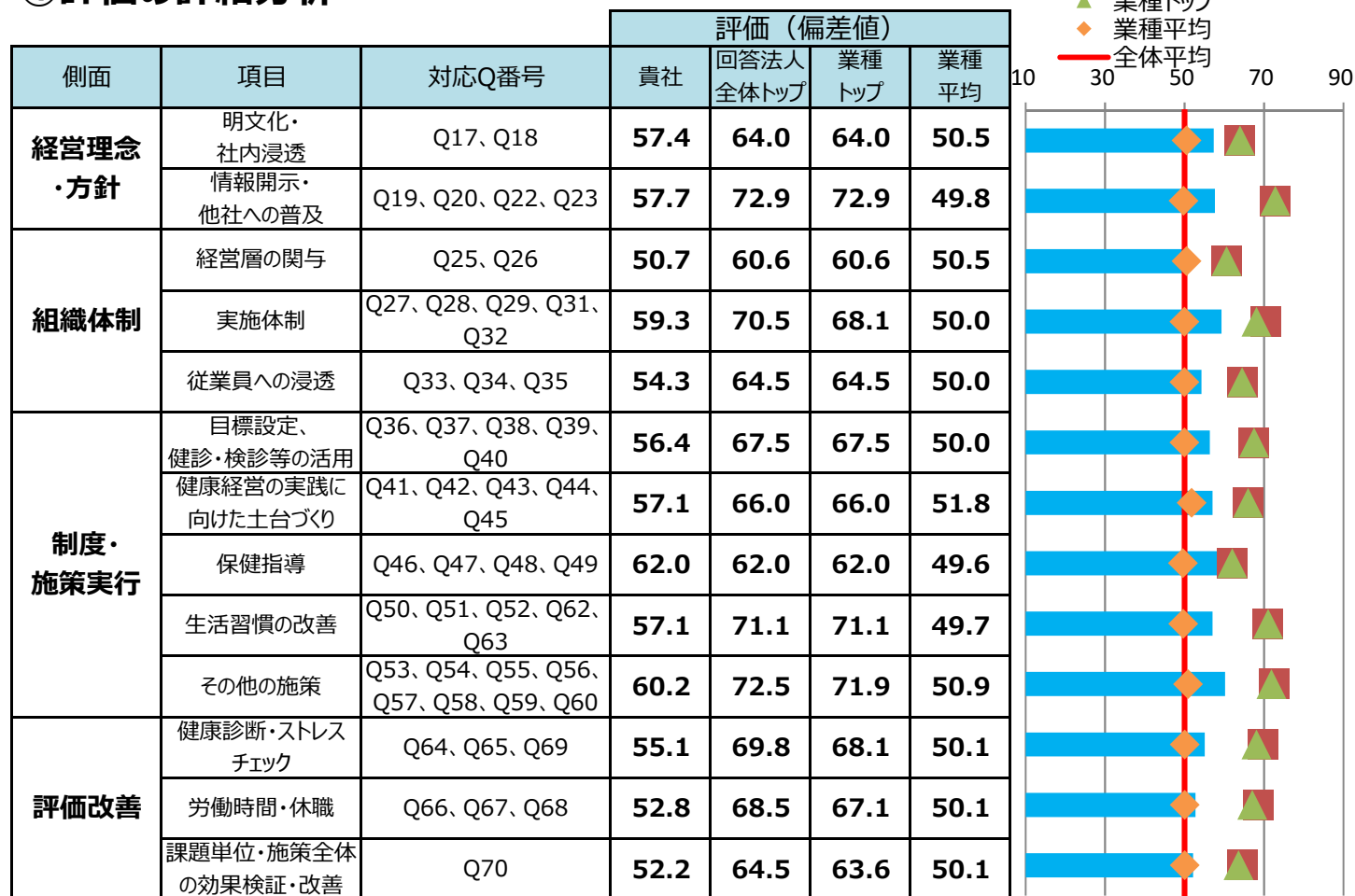
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	851~900位	801~850位	701~750位	751~800位
総合評価	-	51.8(-)	55.3(↑3.5)	56.7(↑1.4)	56.9(↑0.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 心も体も健康で、「全社員が競争に勝てる挑戦ができる会社」「全社員から選ばれる会社」になることで、中長期的に、業績向上、企業価値向上を図ることが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営・健康増進活動を通じて、社員のヘルスリテラシーの向上と社員自らが心身のコンディションを整えることを意識した自律的な行動の定着化により、社員がここで働き続けたいと思う会社になることで、業績向上、企業価値向上への貢献に期待する。ワークエンゲージメント指数毎年比1ポイント向上、及びアブセンティズム損失額毎年比5%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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.nec-nexs.com/activity/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	56.5	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	60.6	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.1	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.2	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.7	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.2	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.6	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	52.6	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	56.3	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	事業継続の確保に向け、コロナ禍における3密回避による感染防止のため、在宅勤務の推進が急務であった。あわせて、インフルエンザの併発による重症化防止の為、感染症予防ワクチン接種率の向上が重要な課題である。
	施策実施 結果	DX推進により、社員全員が在宅勤務可能となり、事業効率を落とすことなく常時30%の出勤率に抑える事ができた。また、インフルエンザワクチンの職域接種により、接種率を20%から倍の40%まで拡大できた。
効果 検証 ②	効果検証 結果	この施策により感染症罹患率が減少したかは把握していないが、少なくとも事業継続への影響は皆無であった。在宅勤務に関するアンケート結果では、ワークライフバランスの改善に貢献できていることが確認できた一方で、組織内コミュニケーションロスの問題解決が課題となった。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙は本人のみならず、受動喫煙により周囲、家族の健康にも悪影響を及ぼす。また、就業時間内の喫煙による生産性低下も否めず、従業員の喫煙率低下は、生産性向上、健康維持、保健費低減のためにも重要な課題である。
効果 検証 ③	施策実施 結果	2023年度就業時間内全面禁煙を決定し、それに向け日本電気健康保険組合と連携し卒煙プログラムを実施し、2020年度1%の社員が参加し、喫煙率を1%低減できた。
	効果検証 結果	参加率は低いですが、今年度も継続して卒煙プログラムを実施し、全面禁煙を早めに周知することで喫煙率の低下を目指したい。また、2022年度から新卒採用は非喫煙者のみとすることも検討したい。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社 L u m i n o u s P r o d u c t i o n s

英文名: Luminous Productions Co.,Ltd.

■加入保険者: 関東 I T ソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

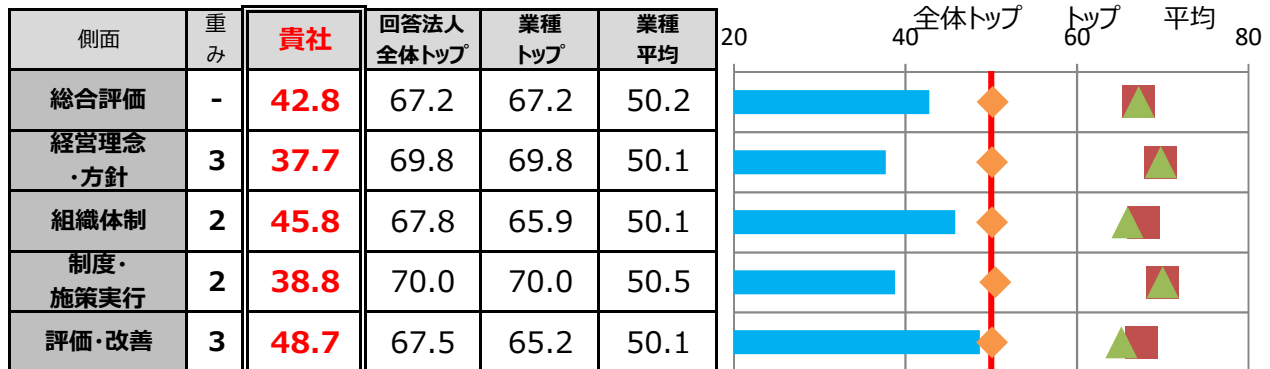
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2251~2300位 / 2869 社中

■総合評価: 42.8 ↓0.2 (前回偏差値 43.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



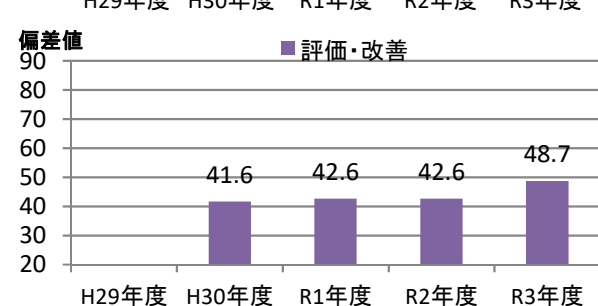
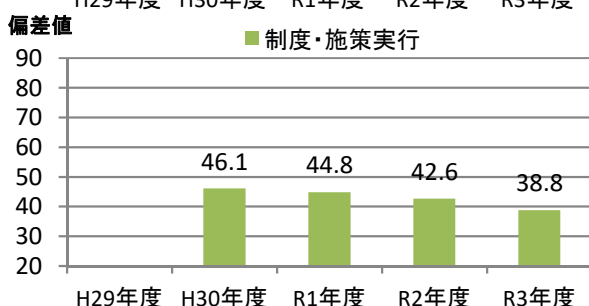
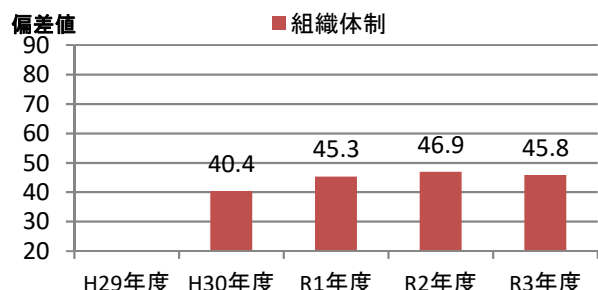
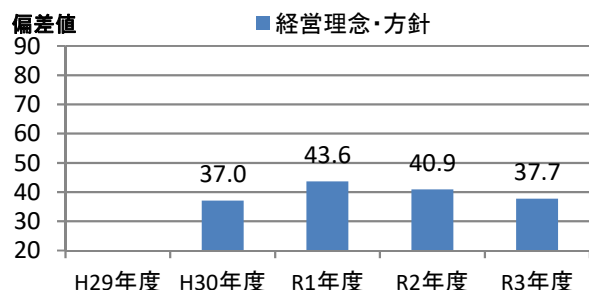
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

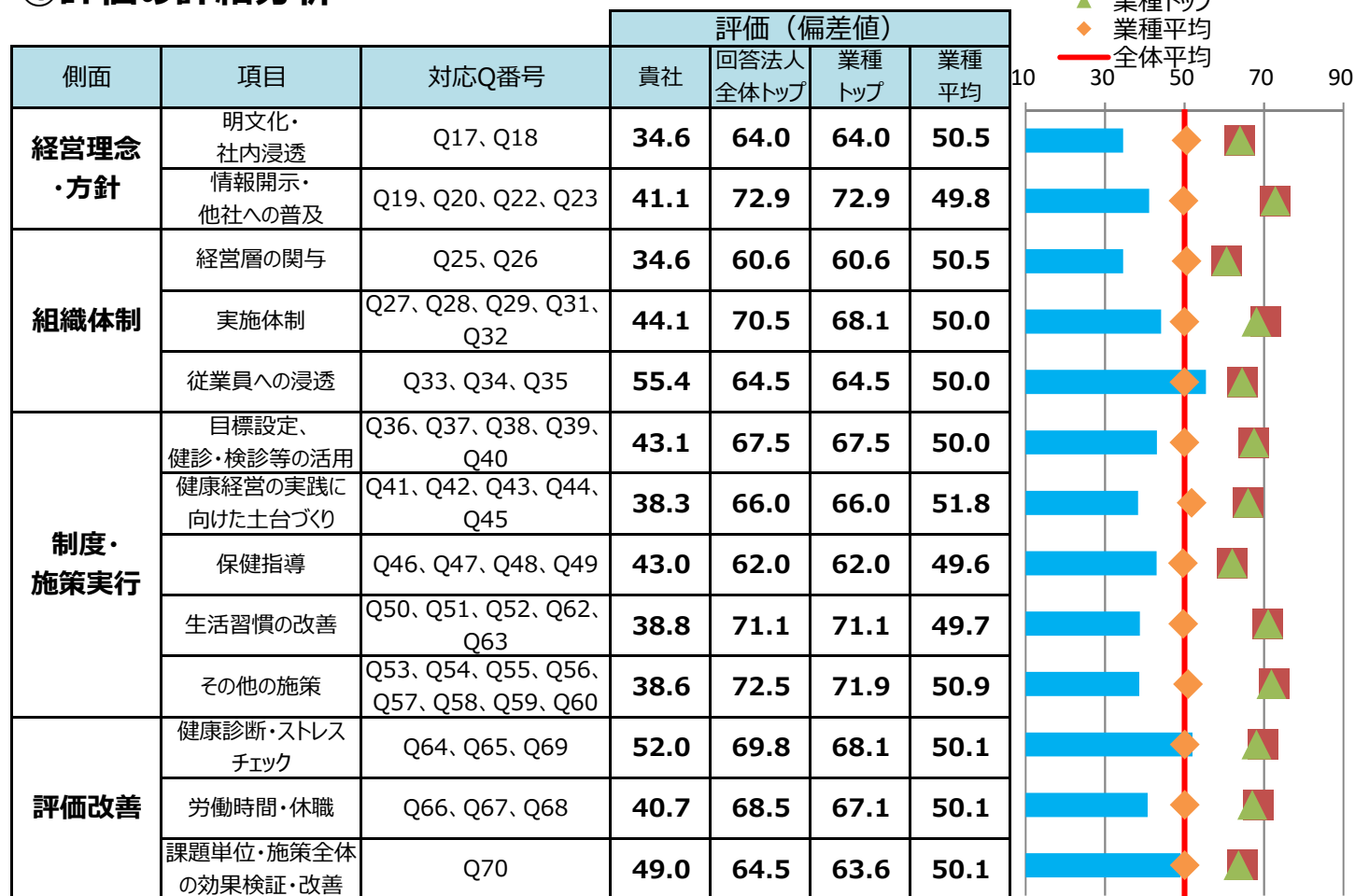
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1401~1450位	1651~1700位	1901~1950位	2251~2300位
総合評価	-	41.3(-)	43.9(↑2.6)	43.0(↓0.9)	42.8(↓0.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	アニュアルレポート
URL	https://www.hd.square-enix.com/jpn/ir/library/pdf/ar_2020.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	41.7	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	44.1	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.4	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.7	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.0	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.5	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	39.2	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.2	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.4	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	43.9	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	一昨年度の喫煙率は22.2%で、これは年を追うごとに低下傾向にある。しかしながら、会社の各フロアごとに喫煙ブースが設置されているため、たばこを吸いたいときに吸える環境であった。
	施策実施 結果	上層部と協議し、2020年度に喫煙ブースの一部削減を実施した。また2021年度末で半減させる予定としている。
効果 検証 ②	効果検証 結果	昨年度の喫煙率は18.9%へと減少した。
	課題のテーマ	－
	課題の内容	
効果 検証 ③	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	—
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: デンソーテクノ株式会社

英文名: DENSO TECHNO CO.,LTD.

■加入保険者: デンソー健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

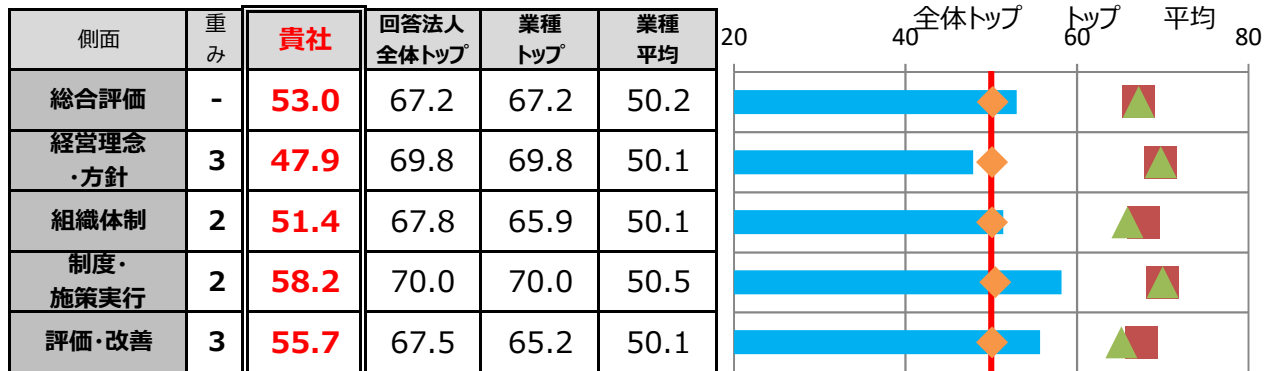
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1201~1250位 / 2869 社中

■総合評価: 53.0 ↓3.5 (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



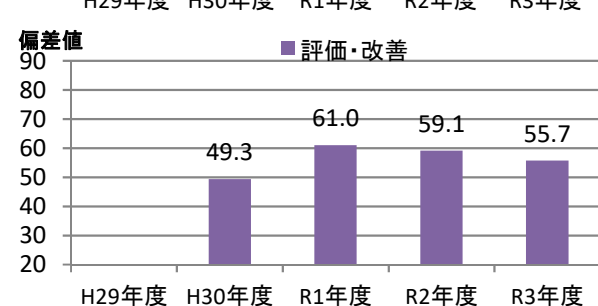
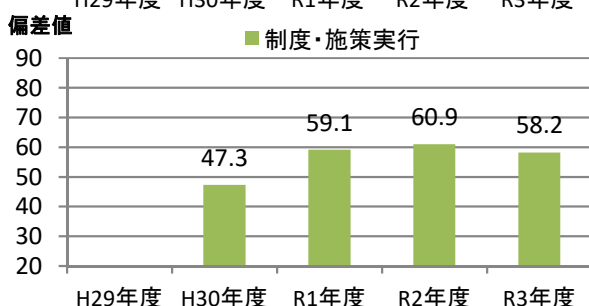
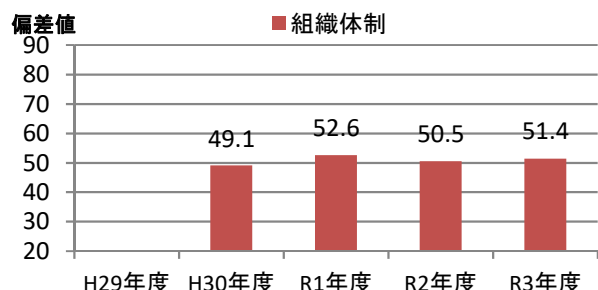
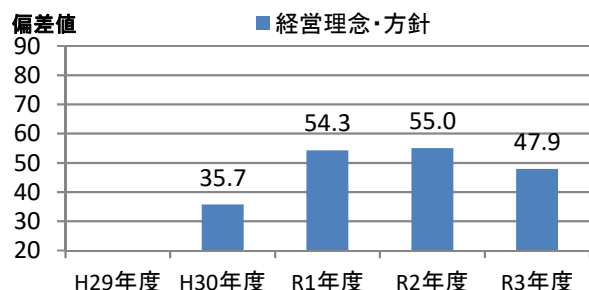
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

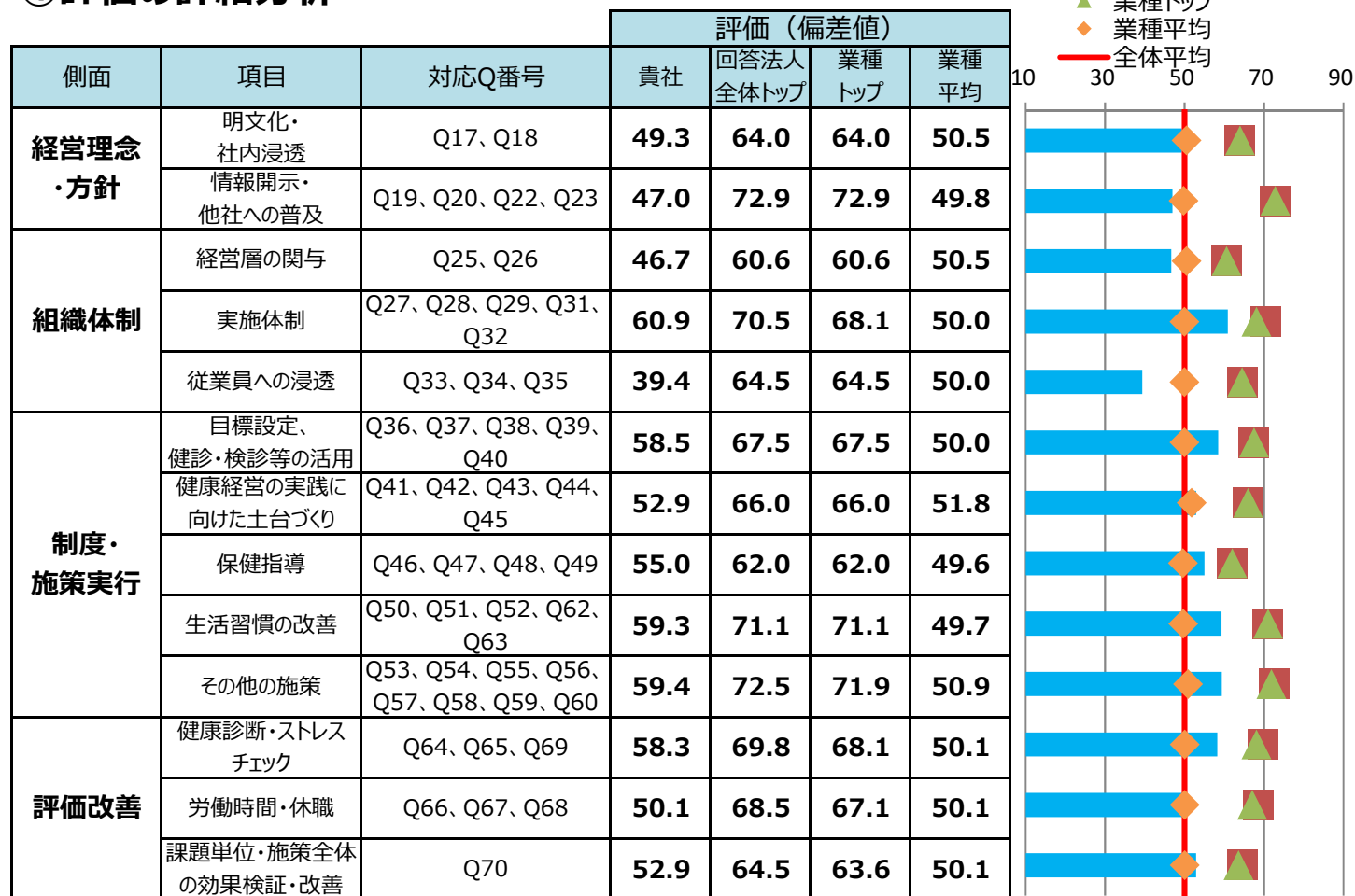
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1251~1300位	601~650位	751~800位	1201~1250位
総合評価	-	44.6(-)	56.9(↑12.3)	56.5(↓0.4)	53.0(↓3.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 100年に一度と言われる自動車業界の変革に伴う業務変化や技術変化に対応するため、社員一人一人がこれまでを当たり前とせず新しい技術、新しい役割に挑戦していくことが必須である。会社中期方針で掲げた”殻を突き破り、活躍のステージを上げる”べく、社員一人ひとりの成長・挑戦を下支えする心身の健康増進を支援し、個人と組織のパフォーマンスを最大化させることが、健康経営を通じて解決したい経営上の課題である
健康経営の実施により期待する効果	健康を重視した職場風土の醸成を目指して、健康経営に取り組んでいく。これらの取り組みによって①社員の疾病の未然防止及び健康の保持増進②個人と組織のパフォーマンスが最大化されることが期待する効果である。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.densotechno.co.jp/csr/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.9	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	58.4	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.3	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.6	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.2	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.3	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.6	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.2	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	65.2	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	・課題：健康に関心を持ち自ら行動する社員を増やす（社員のヘルスリテラシーの向上） ・根拠：社員の平均年齢は35.6歳（17年4月時点）であるが、今後の年齢構成の変化を見据え、生活習慣病予防に取り組む必要があると考えた。社員の3割は生活習慣改善に関心がない状態であった。
	効果検証結果	労使共催で栄養や運動に関する健康セミナーなどを開催した。 受講率100%のセミナーで、受講後9割以上が「満足」「明日から食事・運動の改善に取り組みたい」などの前向きな発言が聞かれた。
効果 検証 ②	効果検証結果	【評価指標】無関心期社員の減少 2015年 33.0% 2020年 21.9% 【評価】無関心期の社員の割合が減少。コロナ禍により自身の健康を意識する社員が増加したと推測。在宅勤務も意識した施策の検討が必要と考える。 【参考】 「無関心期・関心期」…2015年 75.0% 2020年 62.0% 「準備期・実行期・維持期」…2015年 25.0% 2020年 38.0%
	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	・課題：メンタル不調者数の低減、長期化や再発の防止 ・根拠：メンタルヘルス不調による長期欠勤者数・平均療養日数は、改善するも僅かなレベルにとどまっている
効果 検証 ②	施策実施結果	①メンタル不調者に対し「社外リワーク活用」「心療内科専門産業医と保健師による定期的な面談」を実施。 ②長時間労働者に対し定期的な自己チェック機会を提供し、希望者には精神科専門産業医との面談を実施。
	効果検証結果	【評価指標】精神疾患による平均休業日数 平均療養日数（有休を含む）… 2015年：141.1日 ⇒2020年：137.4日 （メンタル欠勤者の割合… 2015年：3.5% ⇒2019年：3.9%） 【評価】 平均休業日数は変化ないが、メンタル欠勤者の割合が増加した。20年は働く環境やコミュニケーションの変化が影響したと考える。在宅勤務による影響も意識した1次予防施策の検討し、未然防止に努めたい。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社高知電子計算センター

英文名：Kochi Computing Center

■加入保険者：全国健康保険協会高知支部

非上場

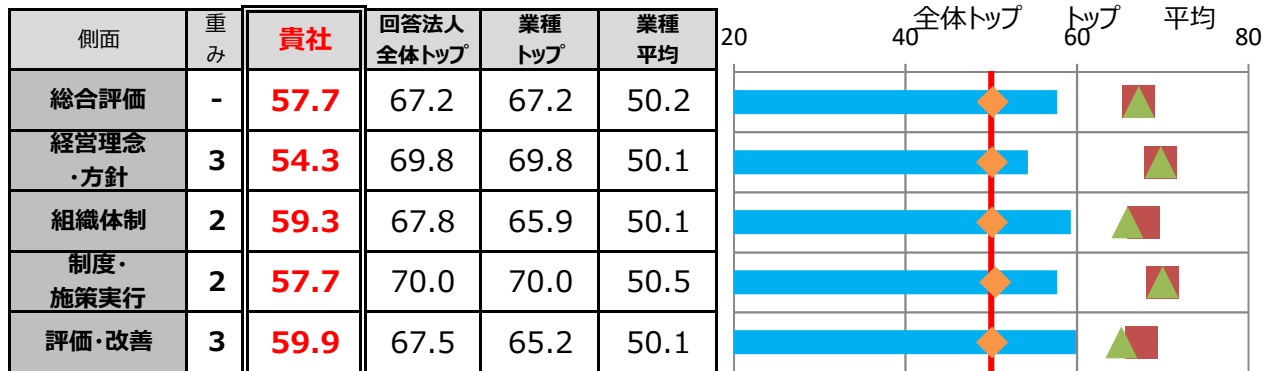
■所属業種：情報・通信業

①健康経営度評価結果

■総合順位：**651～700位** / **2869 社中**■総合評価：**57.7** ↓2.0 (前回偏差値 59.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



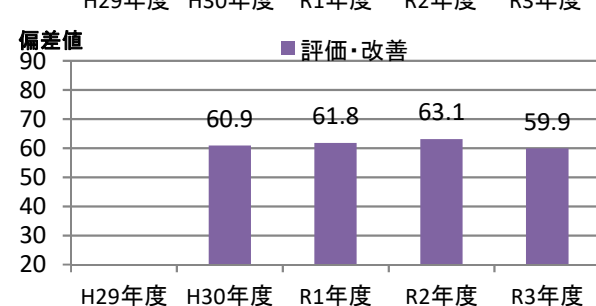
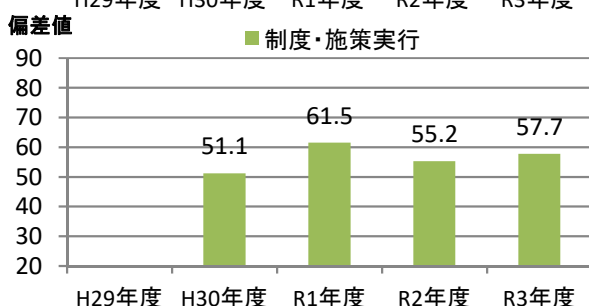
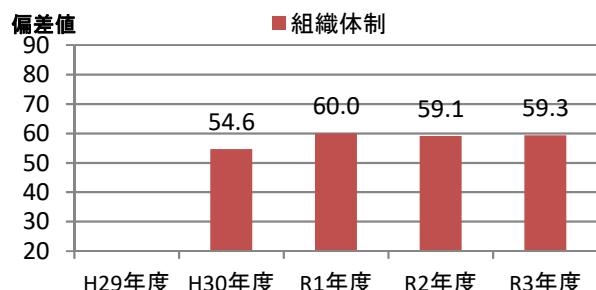
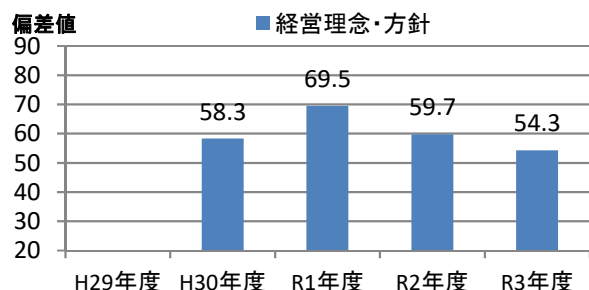
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

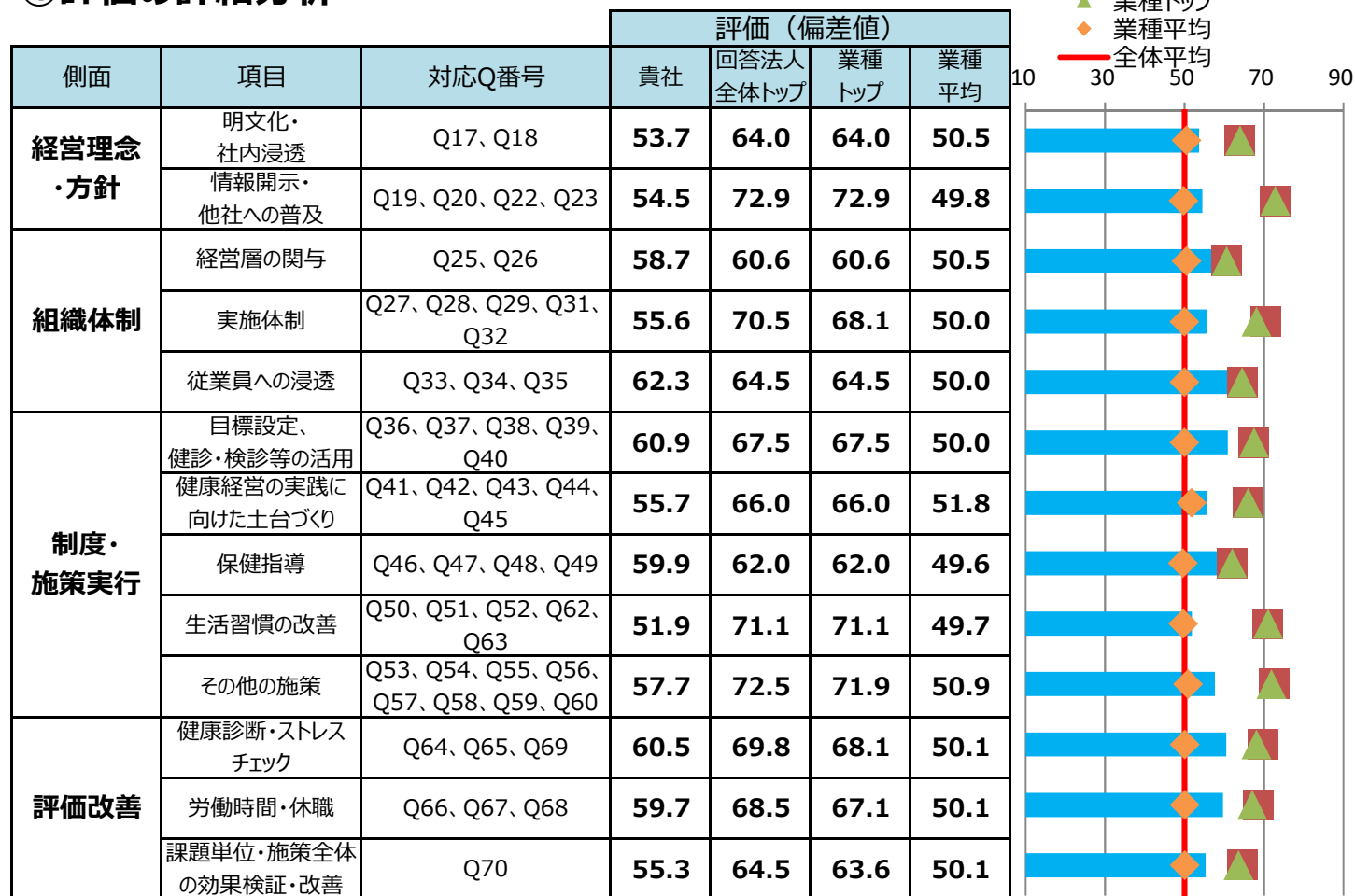
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	51～100位	401～450位	651～700位
総合評価	-	55.9(-)	63.7(↑7.8)	59.7(↓4.0)	57.7(↓2.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	その他 ・健康の維持・増進 ・予防保全の推進 ・心の健康維持、教育研修の充実 ・職場環境の整備 上記方針は、当社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	社員自らが健康推進活動に対する高い意識を持ち、目標の達成を期待している。具体的な指標として、法定項目の受診率100%の継続・生活習慣病の予防と予備軍の改善（メタボ率の改善他）・高ストレス者割合の低減（H30年度12.5%、R1年度17.6%、R2年度18.1%）・ワークライフバランスの推進目標（①残業時間18H以外/人・月②有給休暇取得15日超/人・年）他、各項目を推進し離職率0を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.kcc-kochi.co.jp/about/active.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.8	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	62.5	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.1	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.9	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.5	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.2	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.3	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	52.6	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	53.2	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	生活習慣病の予防として、高血圧・禁煙比率は、前年度減となっているが、メタボ・脂質異常症・糖代謝異常等の前年割合が高い結果であった。生産性の低下や予備軍への改善が必要である。
	施策実施結果	二次検査対象者にメールで周知し産業医に受診を連携する。就業前にラジオ体操を実施し、習慣づける事で生活習慣病の改善向上につながった。健診コーナーを設置しており、血圧や体脂肪を測定し健康管理を行っている。
効果検証②	効果検証結果	高血圧の低減を目的とした生活習慣病の改善に取り組み、直近3ヵ年の実績は、H30年度20.7%、R1年度24.4%、R2年度19.7%と減少傾向にある。高血圧の傾向割合は、年2%の低減を目標に改善策を検討し、2023年度までに13%以下を目指す。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	職場の喫煙対策について、喫煙率比率の低減を行っているが、止めるきっかけがない社員に対して改善が必要である。
効果検証③	施策実施結果	安全衛生委員会において、審議した結果「禁煙タイム」（AM1時間、PM1時間）を設定した。また、喫煙コーナーへ禁煙ポスターを掲示し、社内メールで周知した。
	効果検証結果	職場の喫煙対策について、全社員から意見を収集した結果、約10%の反対意見はあったが、約90%の社員から賛成が得られた。職場の喫煙対策により、喫煙者の割合が、H30年度17.7%R1年度15.5%、R2年度11.5%の実績で、毎年低下傾向にある。禁煙促進策として希望者に対して、禁煙外来治療費の半額補助（上限1人あたり1万円／年）を行い、今後も目標改善策を検討し、2023年度までに5%以下を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社NTTデータSMS

英文名：NTT DATA SMS Corporation

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

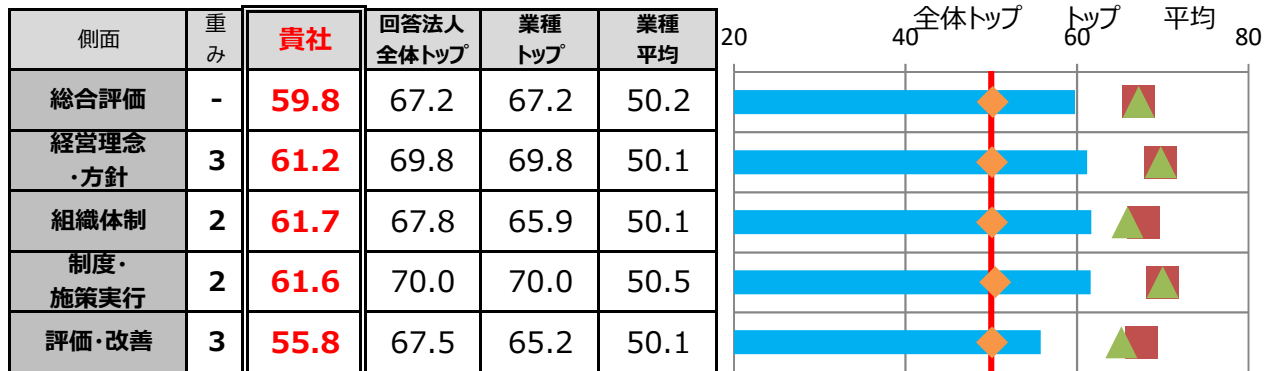
①健康経営度評価結果

■総合順位：451～500位 / 2869 社中

■総合評価：59.8 ↑0.3 (前回偏差値 59.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



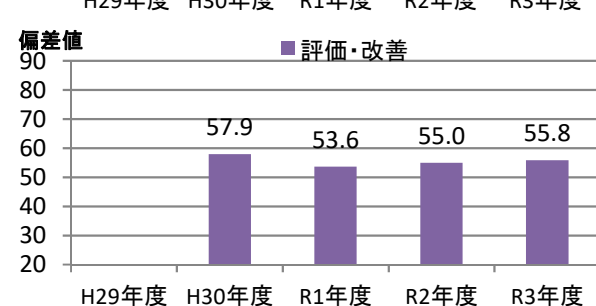
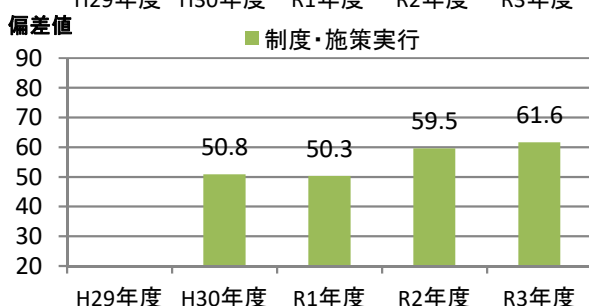
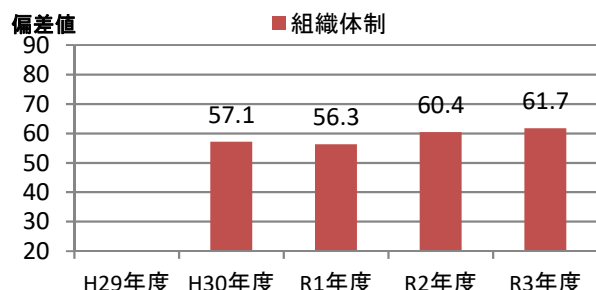
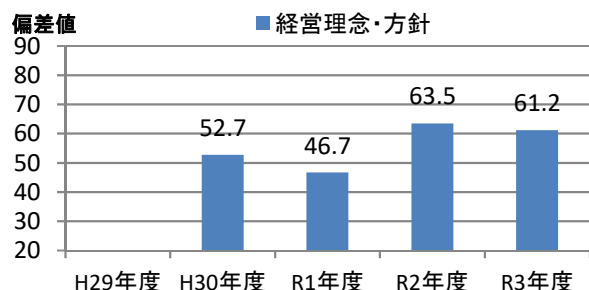
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

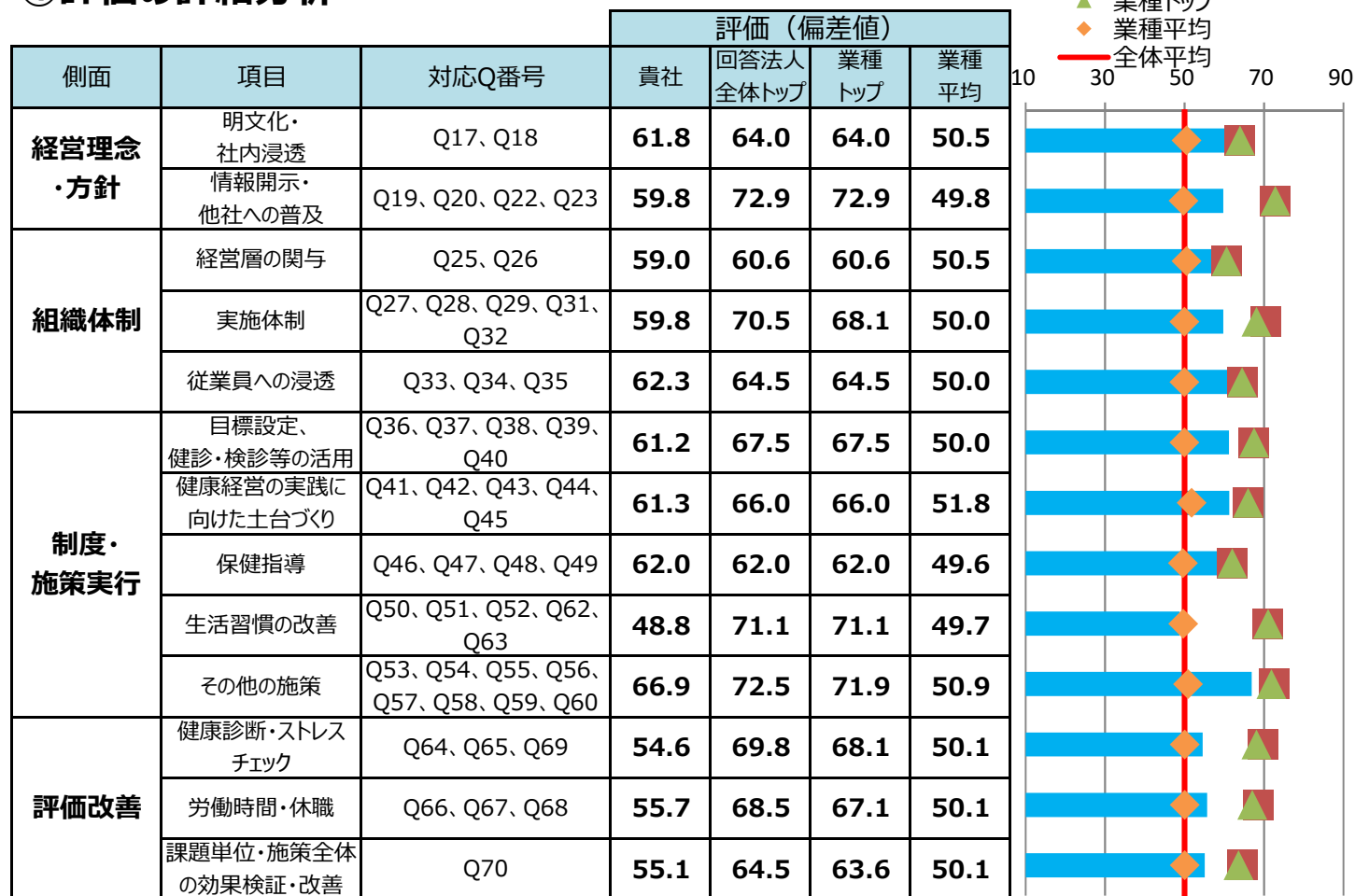
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	651～700位	1151～1200位	451～500位	451～500位
総合評価	-	54.1(-)	51.4(↓2.7)	59.5(↑8.1)	59.8(↑0.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 大規模システム運用といった社会インフラの根幹を担うエッセンシャルワーカーが多く在籍する会社として、社員を人財と考え社員一人一人が健康意識を高く持ち、心身ともに健康でいきいきと働ける会社（企業の持続的な成長）となることで中長期的な企業価値を向上させることが経営上の目標である。
健康経営の実施により期待する効果	SMS健康経営グランドデザイン（FY2021～2024）で設定した各種施策を実施し、各種KPI（詳細は以下の通り）をFY2024までに達成、PDCAサイクルを確立することで上記目標を達成することを期待する。（①ワークエンゲイジメントの向上②プレゼンティズムの低減③アブセンティズムの低減④生活習慣リスク減）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.nttdata-sms.co.jp/company/white500.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	53.1	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	60.4	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	66.0	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.0	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.5	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.0	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.2	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	52.6	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	47.2	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	社員の健康課題を社員の健康意識の面からも正しく把握するため、定期健康診断やストレスチェックとは別に、全社員にライフスタイル（運動・食事・睡眠・嗜好の四項目）調査を実施。有効回答86.5%のうち、生活習慣に改善が必要な社員が74.2%。中でも7割以上の社員に改善が必要であると数値の出た運動習慣について施策を検討実施する。運動習慣を可視化し、日々の歩数ランキングサイト（グループ共通）の活用を推進する。
	施策実施結果	運動習慣定着施策として全社員に歩数等を可視化できるウェアラブル端末を配付。個人・部署別の歩数ランキングを公開し、加えて社長と対決等イベント開催により、社内コミュニケーションの活性化への寄与も目指した。
効果 検証 ②	効果検証結果	施策展開前の2021年1月時点の健康ポータル登録率は3%だが、ウェアラブル端末の配付、ウォーキングイベントや登録率アップキャンペーン等を実施し、2021年9月には登録率が60%に上昇。今後は継続的なイベント・運動施策を展開し、運動習慣の定着化、ライフスタイル調査の運動習慣の要改善割合を5割とさせることを目標とし最終的に2024年の健康スコアリングレポートの運動習慣比率をグループ平均まで上昇させる。
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	当社は顧客先毎の現場に分散しており、職場単位を超えた横連携等のつながりが弱く、2019年度のストレスチェックの結果では、仕事の負担・仕事のコントロール・上司支援の尺度で測った職場の総合健康リスク判定で、高ストレス職場が発生。また、コロナ禍の影響により働き方がリモートワーク中心となり、上司と社員の間での体調管理やコミュニケーション機会の不足等が発生、心身の不調を訴える社員が出てきている状況であった。
効果 検証 ②	施策実施結果	高ストレス職場の担当全社員に保健師面談、要因分析、勤務や配置替え等の措置を実施し問題を解消。また、社員の体調、勤務場所・時間等の日々報告ツールを全社員に導入し、心身不調者に早期に対応できる体制を導入。
	効果検証結果	高ストレス職場の担当は、ストレスチェック結果の職場単位の結果レポートならびに保健師面談から得られた結果もフィードバック。迅速に就業や配置転換の措置が講じられ、翌年度は高ストレス職場には該当せず改善を確認。社員の日々の体調等把握ツールを導入したことでメンタル不調の兆候等早期対応が可能となり、産業医面談や上司からのフォロー含め、2021年10月には要健康管理者が4名解除と、ピークを脱した状況を確認。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社アイエスエフネット

英文名: ISF NET, Inc.

■加入保険者: 関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

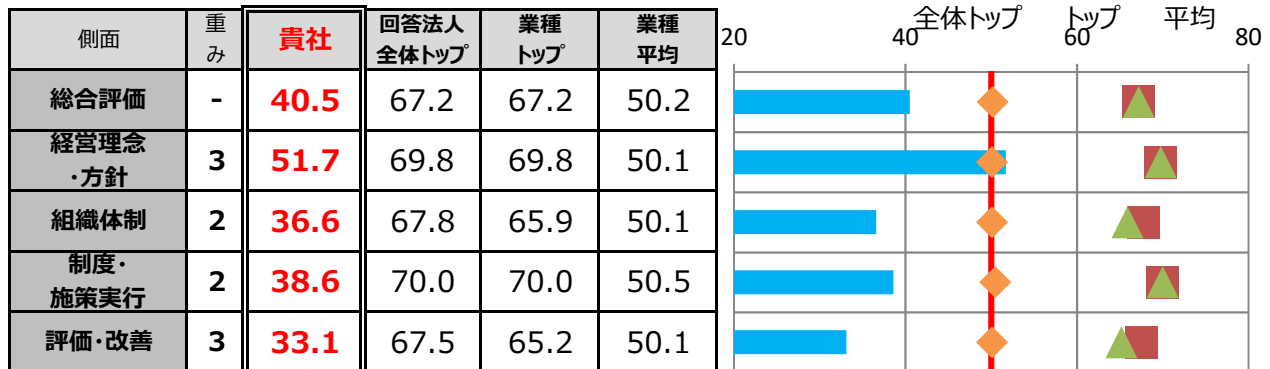
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2401~2450位 / 2869 社中

■総合評価: 40.5 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



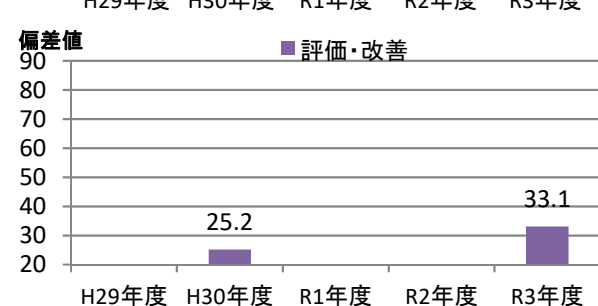
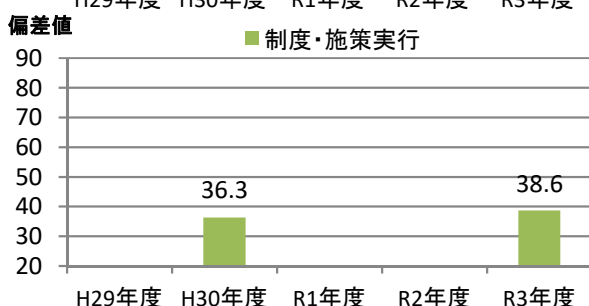
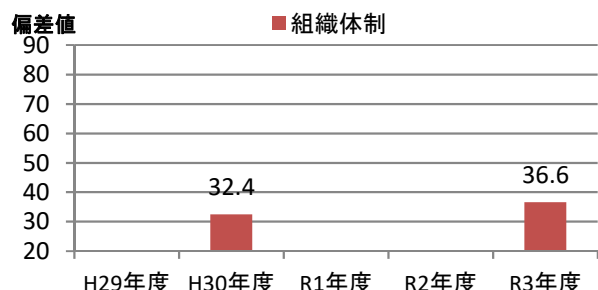
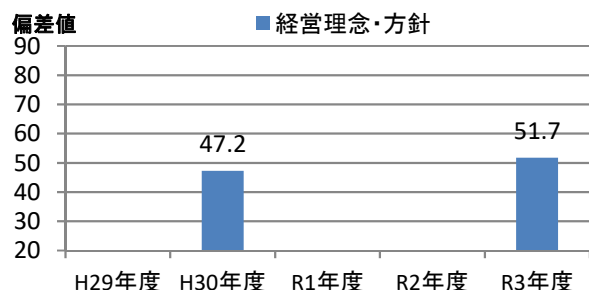
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

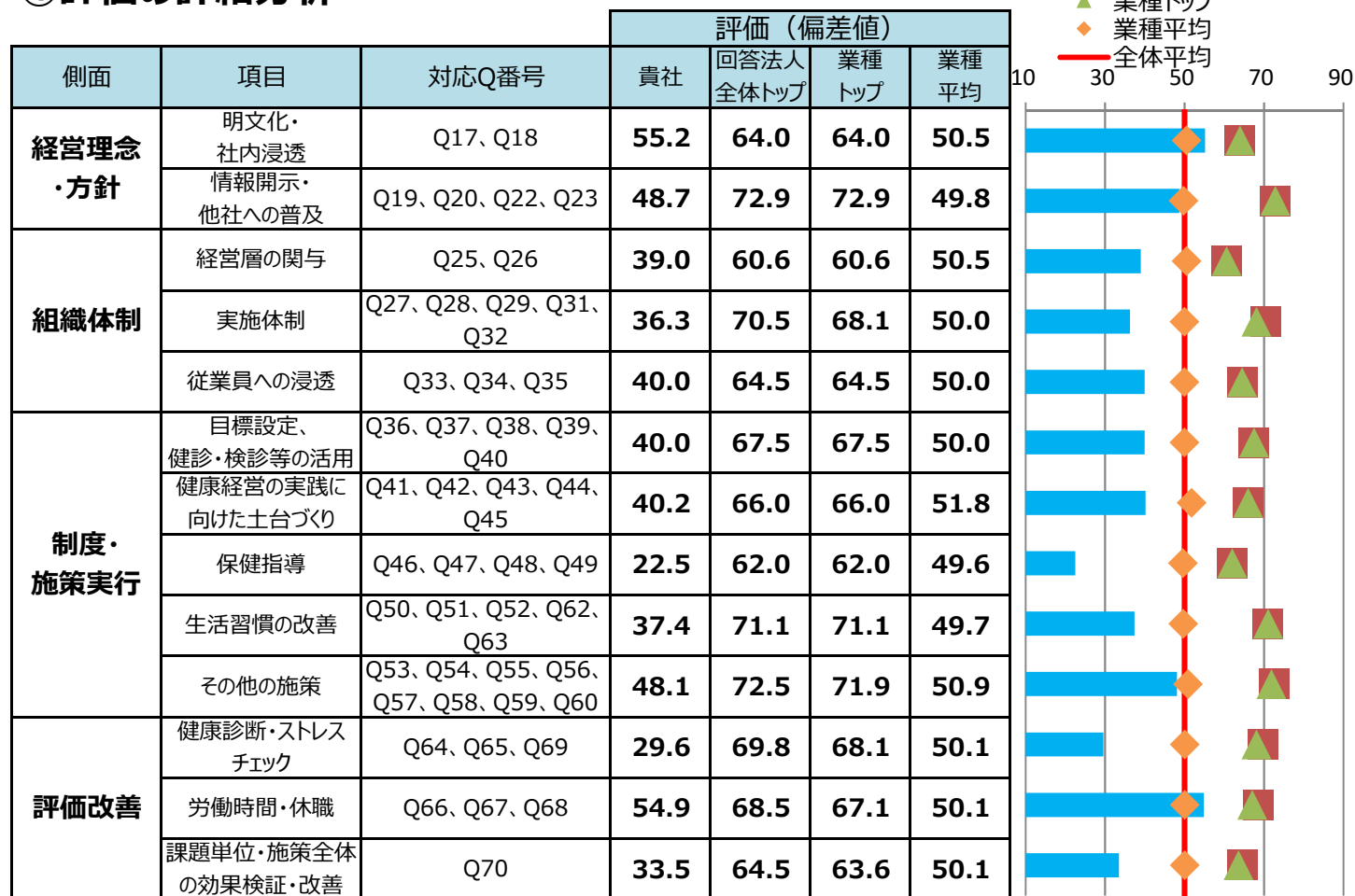
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1601~1650位	-	-	2401~2450位
総合評価	-	36.6(-)	-	-	40.5(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 アイエスエフネットは「健康の追及」をスローガンに掲げています。このスローガンに取り組むことが健康経営で解決したい経営上の課題です。 健康経営に取り組むことで、社員一人ひとりが、心身ともに健康でワクワクと楽しんで働ける環境整備に加え、多様な個性をもつすべての方が安心して働ける雇用を創出していくことを目的としています。
健康経営の実施により期待する効果	社員一人ひとりが、心身ともに健康でワクワクと楽しんで働ける環境整備に加え、多様な個性をもつすべての方が安心して働ける雇用を創出していくこと目的としています。最終的に期待する効果としては、このような就労環境や雇用創出により、企業価値を向上していくことです。 このため、「生活習慣病への取り組み」「睡眠、休養への取り組み」「禁煙への取り組み」へ特に注力しております。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.isfnet.co.jp/sustainability/employee_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	34.1	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	22.5	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.2	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.7	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.3	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.7	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.1	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.9	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	36.4	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	2021年から安全衛生委員会を設置し、社員の健康経営に取り組むための課題抽出などを行っておりますが、まだ、活動初年度ということもありその体制構築と取り組むべき施策の対応を順次進めている状況のため、今後さまざまなコンテンツの拡充を行っていく必要がある。また、それらの効果測定の仕組みも並行して整えることも行っていくことも重視している。
	施策実施 結果	毎月、社員の声などから上がってきた課題に対する施策と会社として取り組むべきリスク提言を行っている。
	効果検証 結果	提言内容に対して、一つひとつ対応を進め、社員の健康増進のために取り組んでいる。2021年の新たな取り組みとしては、当社が加入している健保組合が提供する「MY HEALTH WEB」のアプリケーションを社員へ推奨し、健康増進の一助にいただいている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	—
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	—
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ユードム

英文名:

■加入保険者: 関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

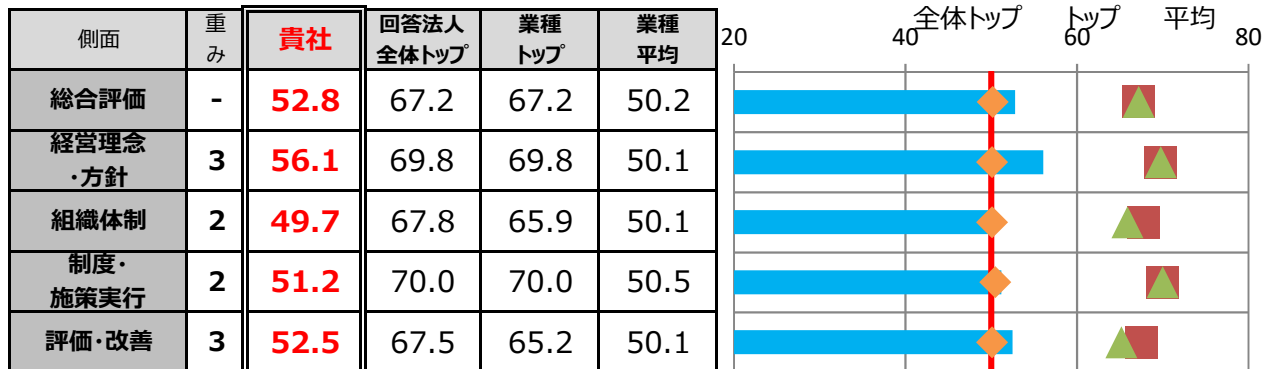
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1251~1300位 / 2869 社中

■総合評価: 52.8 ↑5.5 (前回偏差値 47.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



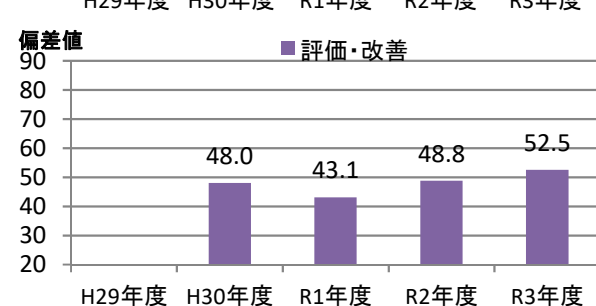
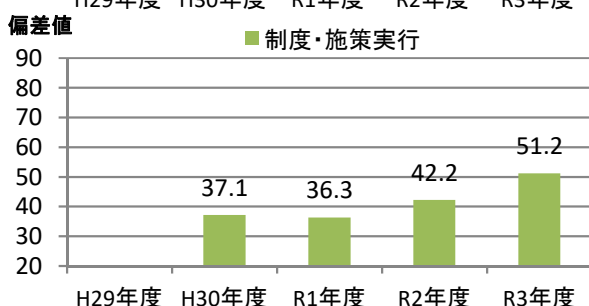
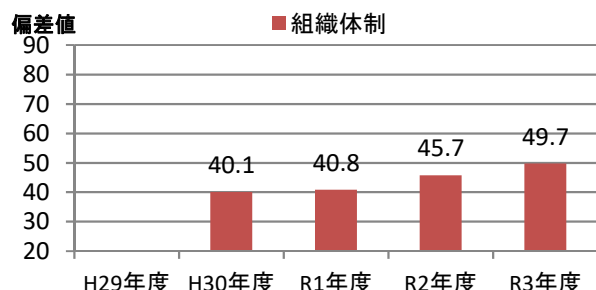
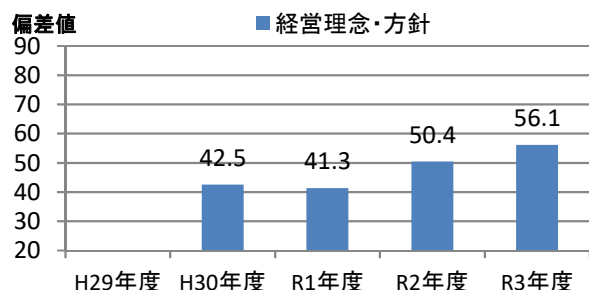
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

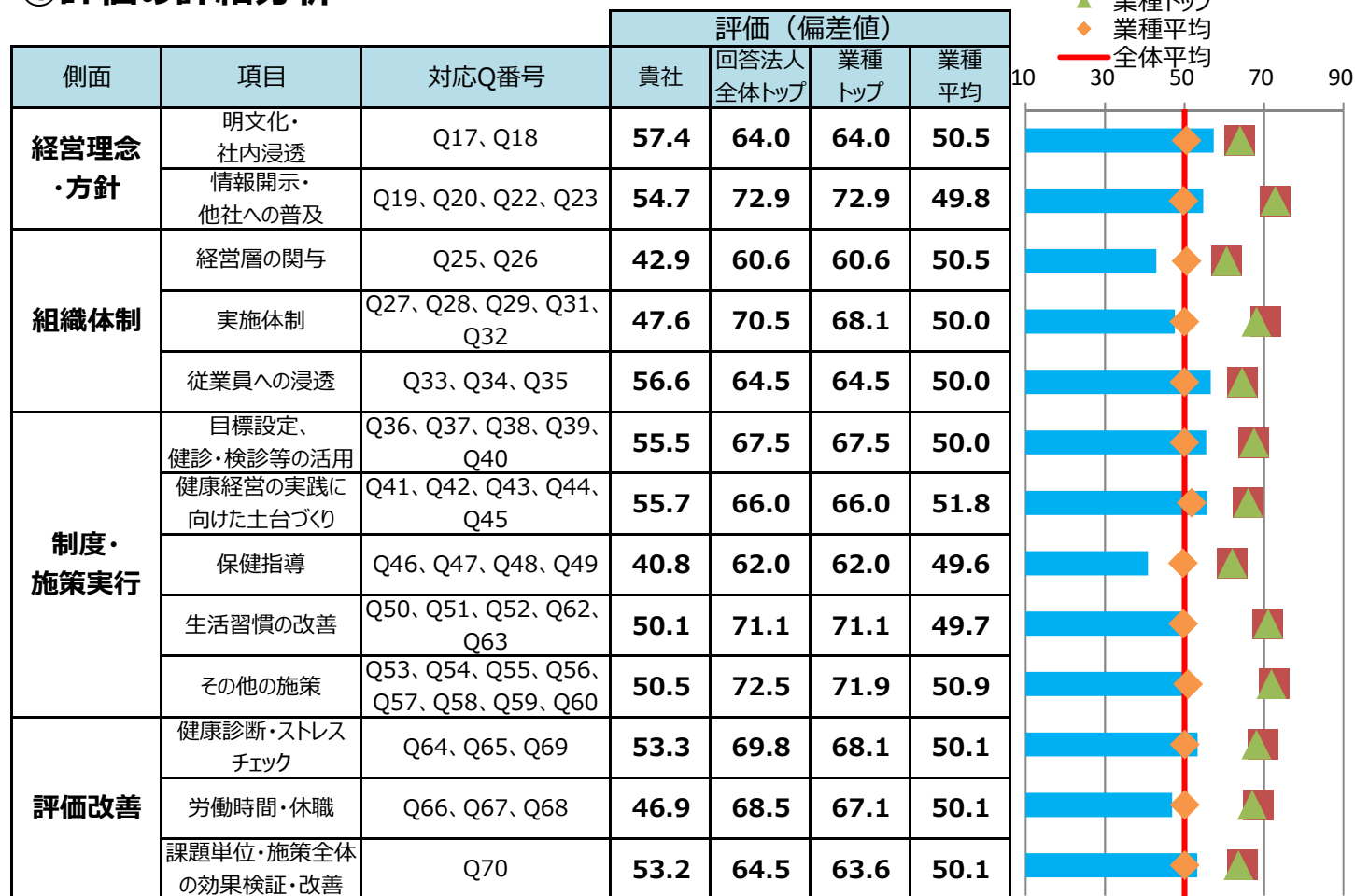
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1401~1450位	1851~1900位	1551~1600位	1251~1300位
総合評価	-	41.5(-)	40.7(↓0.8)	47.3(↑6.6)	52.8(↑5.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 1. 病気を理由に休暇を取得する従業員も少なく無く、生産性や品質低下により発生する障害や影響から、企業価値の低下を防ぐ。 2. 粗悪な労働環境から生まれる会社に対する不満や、帰属意識の欠如から会社の財産でもある人材流出を防ぐ。 3. 企業価値低迷による採用活動への影響を防ぐ。
健康経営の実施により期待する効果	1. 日々の体調管理を怠らず、また働きやすい環境を構築する事で、心身共に健全な状態での業務を通し、生産性・品質の向上が期待され、強いては顧客信頼・満足度更に企業価値向上が期待される。 2. 健康経営と働き方改革を両立させ、後離職率低減を目標に、3年後3%台を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.0	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	48.5	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.2	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.3	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.6	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.0	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.0	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.6	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	当社アブセンティーイズムは、全体の休暇に占める割合として測定しており、その割合は、健康状態の把握・維持・改善をする事で変化すると考えています。その為にも、身体年齢測定を実施し、実年齢との差を測り、健康に対する意識向上に繋げる必要があり、参加率の向上が課題です。
	施策実施 結果	・実施時期：10月～12月 ・準備活動：セミナー開催3月
	効果検証 結果	・全従業員の80%が参加・測定実施 ・アブセンティーイズム上昇 ※ アブセンティーイズムに健康状態確認の為の休暇も含めており、意識向上から上昇したものと考えられ巢。 今後、健康管理などの受診を除いたアブセンティーイズム把握が必要。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	仕事に十分慣れていない若年層のメンタルヘルス不調者割合も少なく無く、 仕事上有益なキャリアコンサルティング(自信を持ってもらう)実施と、不安にさせない為のコミュニケーションの充実が必要。
	施策実施 結果	・キャリア形成の為のeラーニングサイトを提供・受講した。 ・メンター・メンティー(3年生迄)精度を拡充(費用補助拡大など)し、懇親会(相談会)を実施・報告を行った。
	効果検証 結果	・新入社員全員を含む、全従業員の21.6%が受講。 受講結果のアンケートを実施し、若年層のキャリア形成の有益性を確認。 ・コロナ禍により、4回/年(四半期毎×グループ)の計画に対し、各グループ平均2回/年の開催となり、メンター・メンティーそれぞれの感想を収集し、状況の確認及び指導提案を実施し、有益性を確認した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東京システムハウス株式会社

英文名：

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

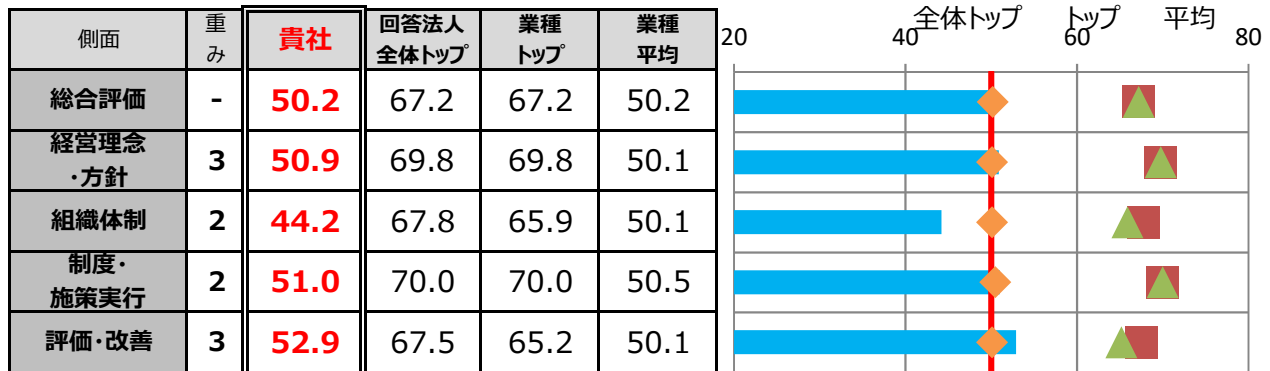
①健康経営度評価結果

■総合順位：1551～1600位 / 2869 社中

■総合評価：50.2 ↓0.3 (前回偏差値 50.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



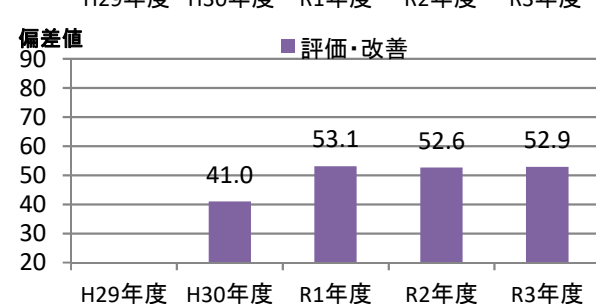
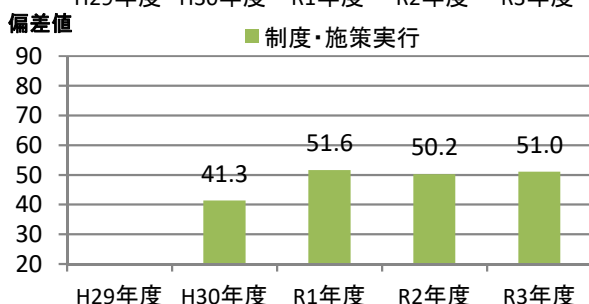
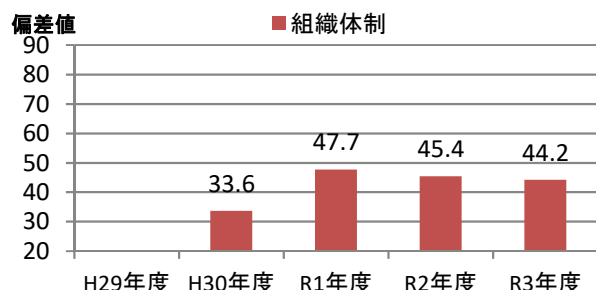
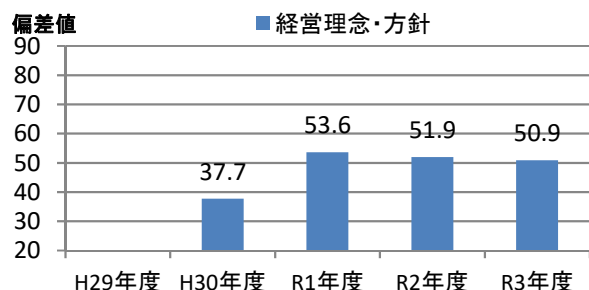
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

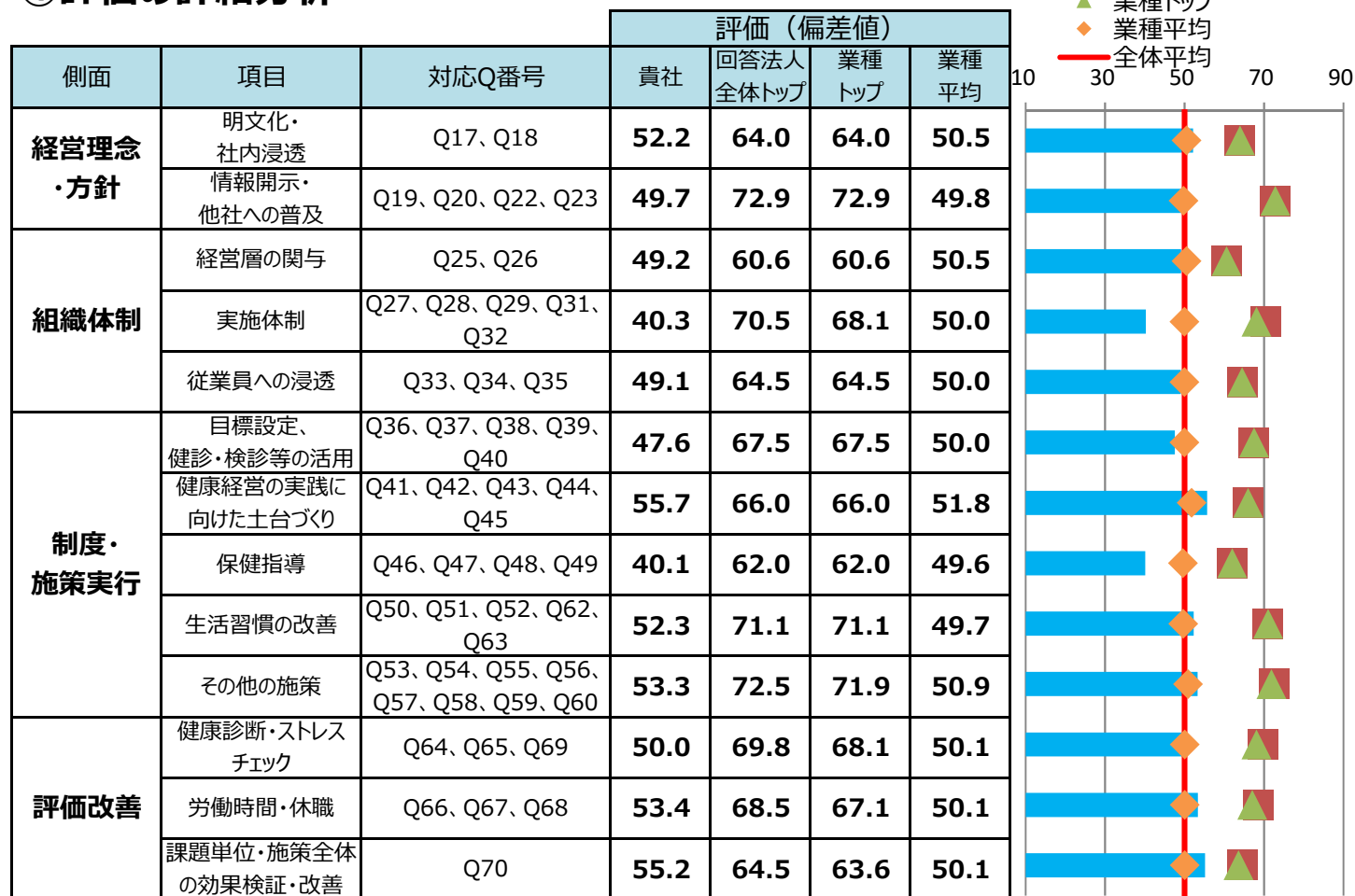
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1501～1550位	1101～1150位	1301～1350位	1551～1600位
総合評価	-	38.6(-)	51.9(↑13.3)	50.5(↓1.4)	50.2(↓0.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 まもなく創業50周年を迎える節目の時期であり、今後さらなる事業の発展、継続の原動力として、組織全体、従業員が一丸一体となった取り組みが求められる場面が多く発生する。
健康経営の実施により期待する効果	組織の一体感醸成には、共通体験を持つことが有効であると考えており、健康経営に絡めたテーマでの社内イベント開催や共通目標を掲げた取り組みが効果を発揮するものと期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.tsh-world.co.jp/company/csr/health_statement/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.4	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	41.9	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.9	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.5	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.2	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.5	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.2	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	65.4	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	従業員やその家族の健康を良好を保ち就業パフォーマンスを万全とすること、社会的な課題でもある喫煙問題へ会社として取り組みを行うこと、採用応募数を高める効果への期待、など。
	施策実施結果	喫煙者に対し、禁煙取り組み状況確認とあわせてアドバイスや禁煙治療費用負担の案内を行い、年初喫煙者18名のうち7名が禁煙に挑戦し継続中。 会社説明会等や募集要項に全社禁煙の取り組みを周知した。
効果 検証 ②	効果検証結果	禁煙は期間が浅いとまだ再開リスクが高いため、活動と検証を継続中。 採用への効果については複合要因あって検証は難しいが、全体として内定確保数自体はあがっている（過去3か年で10%増）。新入社員は全員喫煙習慣がないため、入社への心理的な阻害要因をひとつ減らせていると分析している。
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	コロナ禍で在宅勤務が急加速したことで、会議や定例報告以外のちょっとした相談や雑談などの社員同士のコミュニケーションが取りづらくなったことが全社的に問題視された。
効果 検証 ③	施策実施結果	雑談用オンラインツールを導入し、全体の5割ほどが利用中。 オンライン交流会を企画し、社内の4割弱が参加。 社内・外の相談窓口サービスの整理と周知を実施した。利用数は全体の1割程。
	効果検証結果	オンライン雑談はやはり対面とは異なり自然な使い方は難しい。朝の挨拶タイムや意図的な雑談タイムを設けるなどの工夫をしている。 オンライン交流会は参加者からの評判は上々（参加者の8割がGood評価）。一方で参加率の向上と運営側の負担軽減は今後の課題になっている。 相談窓口サービスは利用者からの評判は良かったが、絶対数が少なく施策への評価はまだ難しい。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社東京海上日動コミュニケーションズ

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：情報・通信業

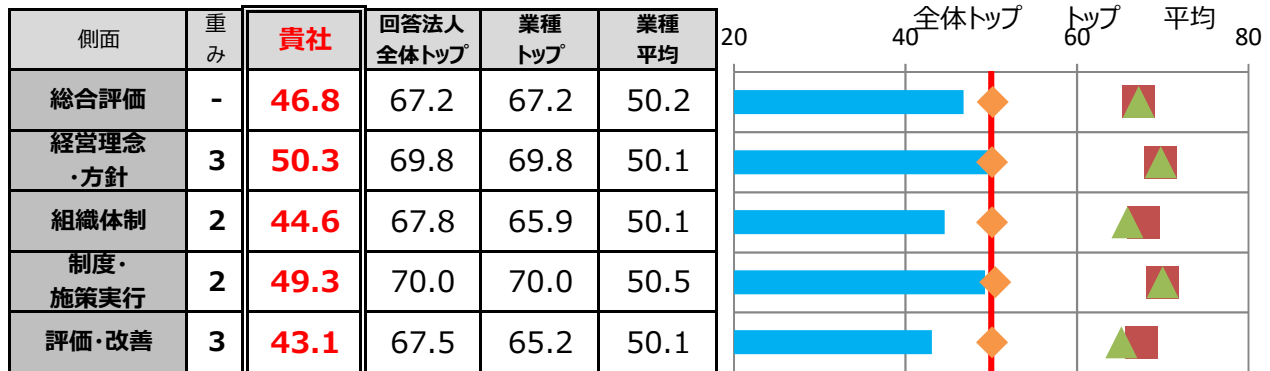
①健康経営度評価結果

■総合順位： 1901～1950位 / 2869 社中

■総合評価： 46.8 ↑2.1 (前回偏差値 44.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



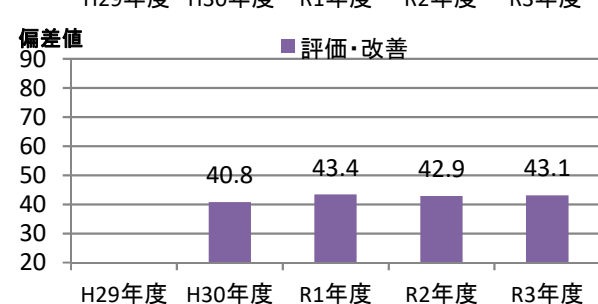
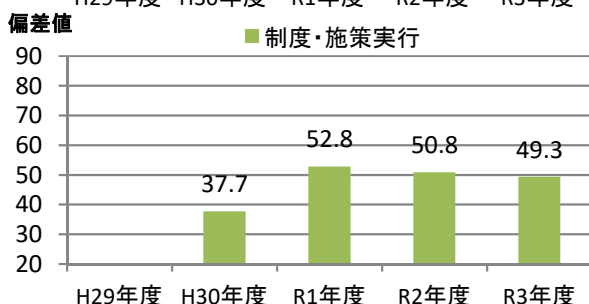
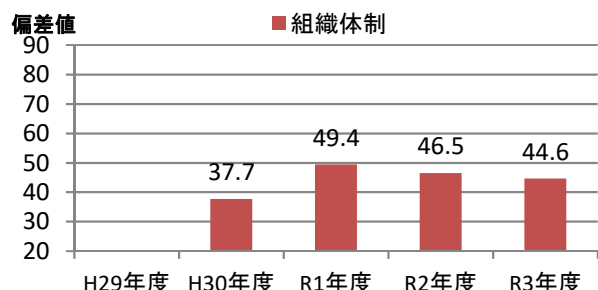
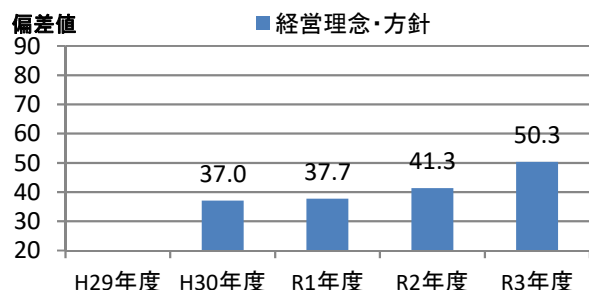
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

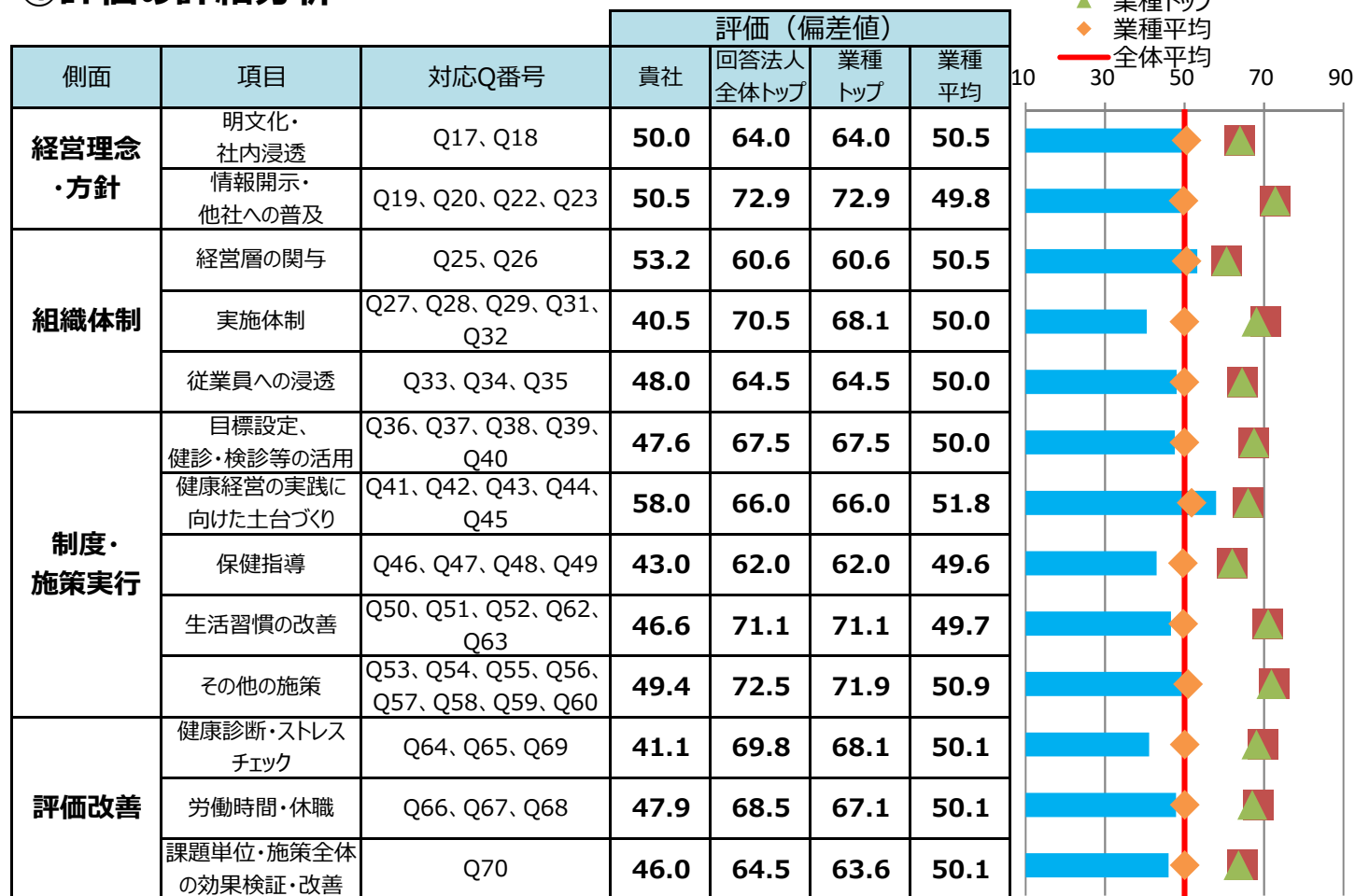
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	1601～1650位	1751～1800位	1901～1950位
総合評価	-	38.1(-)	44.8(↑6.7)	44.7(↓0.1)	46.8(↑2.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 「社員の健康増進に対する意識改革」当社で働く社員の平均年齢は約40歳。年齢構成を見てもミドル層の40～49歳が最も多く、この先5年後10年後を見据えた際に、社員の健康状態が組織の活性化に影響を及ぼす可能性が出ることを危惧している。
健康経営の実施により期待する効果	社員ひとりひとりが健康増進の重要性を十分に理解し、社員とその家族が健康であることで働く意欲に繋がりを、しいては組織の活性化に繋がると考えている。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.tcc21.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	48.5	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	40.6	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.2	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.4	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.0	51.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.5	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.1	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	47.2	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	コロナ禍で外出や運動の機会が減っている状況下において、運動不足・ストレス解消のための取り組みが必要であると考えた。
	施策実施 結果	健康保持増進のイベントを例年実施しているが、昨年度は特に参加者を増やすための取り組みを実施した。その結果、参加人数が増加し参加した社員は各自オリジナリティある取り組みを実施した。
	効果検証 結果	定性的な効果としては、社員から取得したアンケートにより、「運動やストレッチの効果を実感した」「食生活を見直した結果体が少し軽くなった」等の効果実感を得ることができた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: シンポー情報システム株式会社

英文名:

■加入保険者: K Tグループ健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

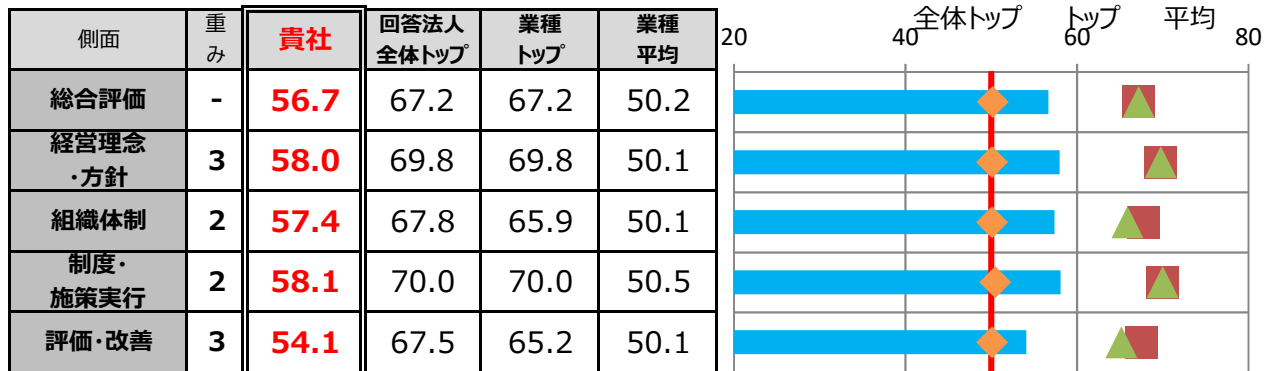
①健康経営度評価結果

■総合順位: 751~800位 / 2869 社中

■総合評価: 56.7 ↓3.2 (前回偏差値 59.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



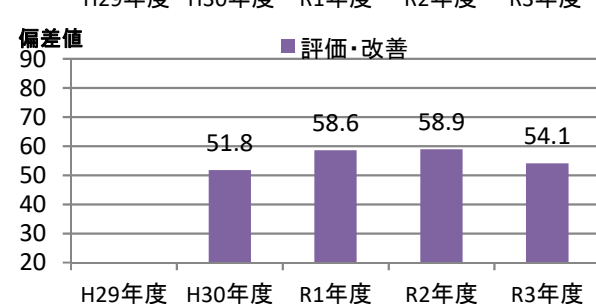
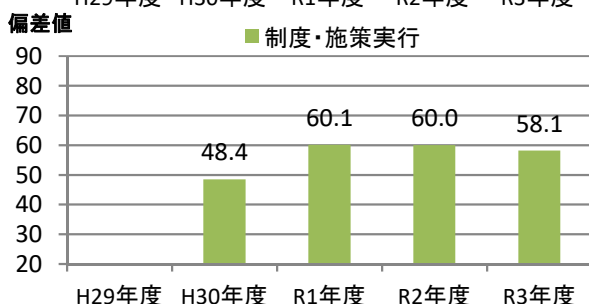
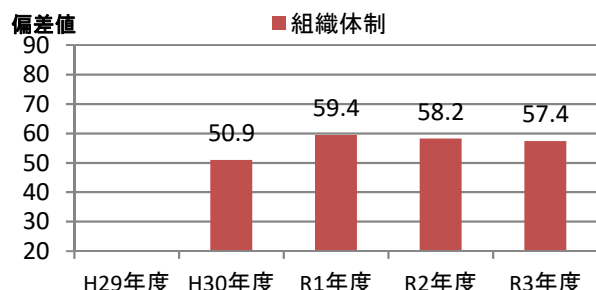
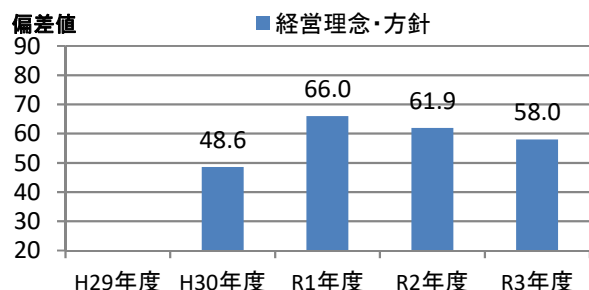
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

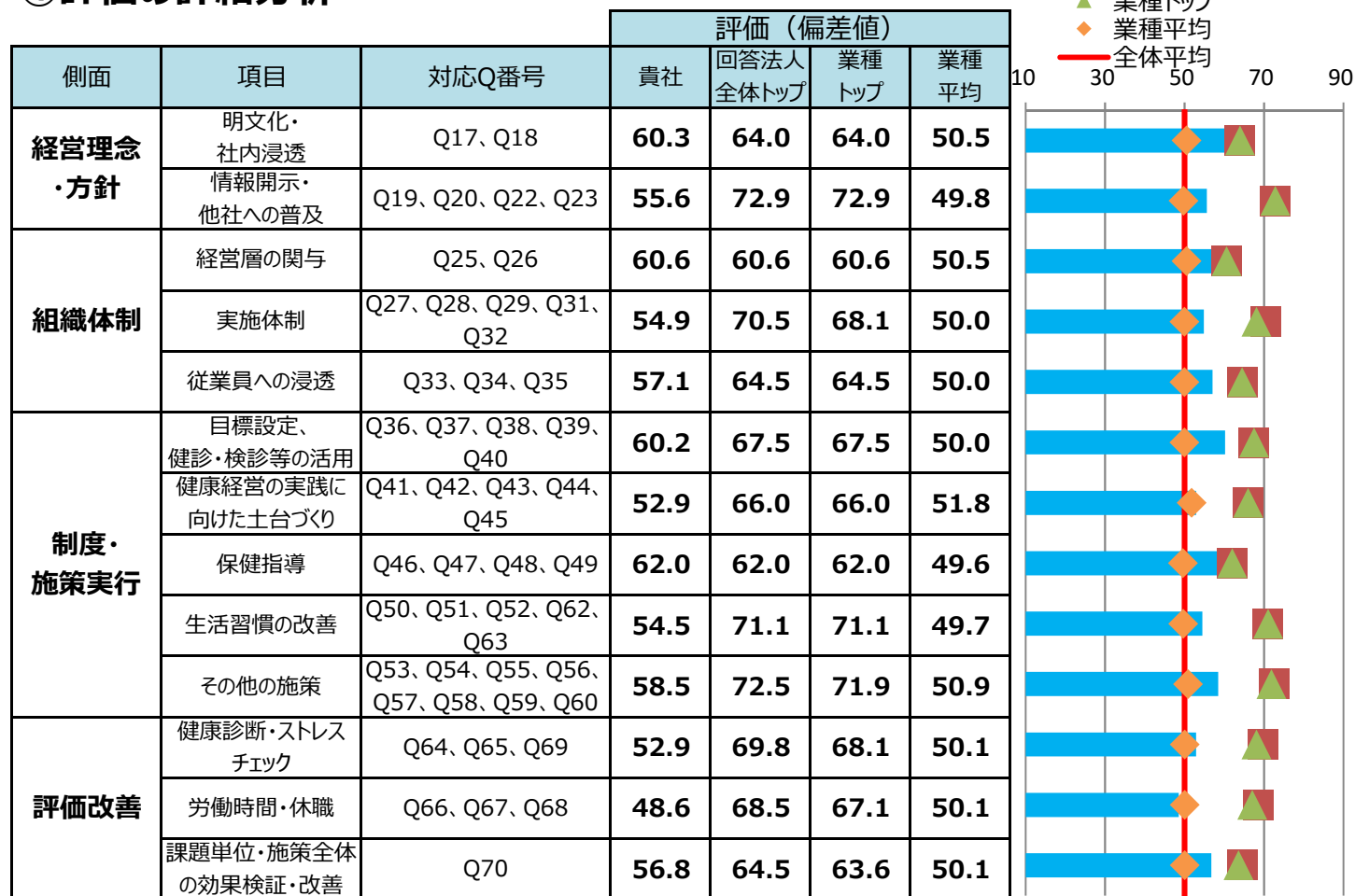
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	201~250位	401~450位	751~800位
総合評価	-	49.6(-)	61.3(↑11.7)	59.9(↓1.4)	56.7(↓3.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 従業員とその家族の心身の健康保持・増進の意識向上を図ることにより、企業の生産性や創造性を高め、お客様に最適なサービスを提供し続けていく上での重要な経営課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員満足度及びワークライフバランスの向上（残業時間平均20時間以下、有給休暇取得率85%以上を目指す）、生産性の向上、企業価値の向上

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.shimpo.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.0	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	61.4	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.1	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.3	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.3	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.1	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.0	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.6	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.0	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	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が健康診断実施後の再検査受診に対しては何も行っておらず再検査の状況も把握出来ていなかった。再検査受診率100%達成を目標として、主に以下を実施。 ①疾病重症化のリスクと従業員への再検査徹底を管理職に指導 ②個別の受診勧奨を強化継続 ③疾病重症化のリスクを従業員へ情報展開して重要性を認識
	施策実施結果	2019年86%（コロナ影響による2月以降未受診発生）、2020年度91.9%（コロナ影響継続）であった。
	効果検証結果	コロナ影響により目標（100%受診）未達成であるが、重症化・要治療となる疾患の発見につながり効果は出ているため、今後も継続して取り組んでいく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	顧客の業界特性による繁忙期やシステム開発納期等の時期は長時間残業や休日出勤が増加し、要員増加だけでは解決できない状況が発生している。また戦力増加も容易でない状況から長く働ける職場づくり、環境づくりを急ぐ必要がある。 残業時間20時間以内達成を目標として以下を実施。 ①全社平均残業時間を毎月1回全従業員へ公開 ②長時間残業検診の対象者把握と受診案内 ③人事考課目標として目標（上限）残業時間設定
	施策実施結果	ピーク時（3月）の残業時間は、2019年度25.7時間、2020年度24.1時間と年々減少している。また、毎月の残業時間も対前年同月比で毎月減少しており、2月・3月以外は20時間以下となっている。
	効果検証結果	目標（残業時間20時間）未達成であるが、あと一步のどこまで減少してきている。今後も継続して取り組んでいく。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ニッセイコム

英文名:

■加入保険者: 産業機械健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

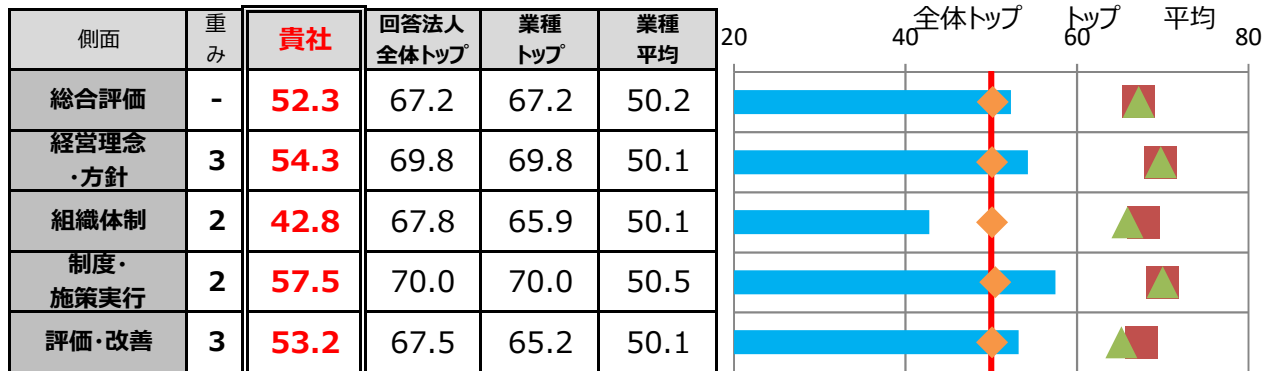
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1301~1350位 / 2869 社中

■総合評価: 52.3 ↑0.1 (前回偏差値 52.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



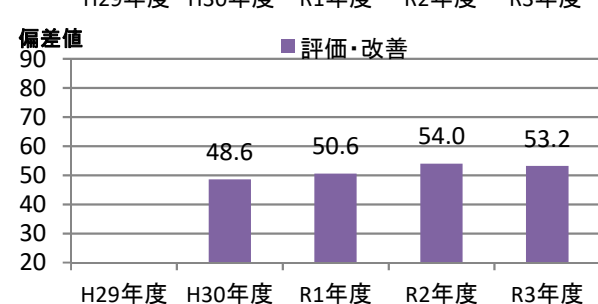
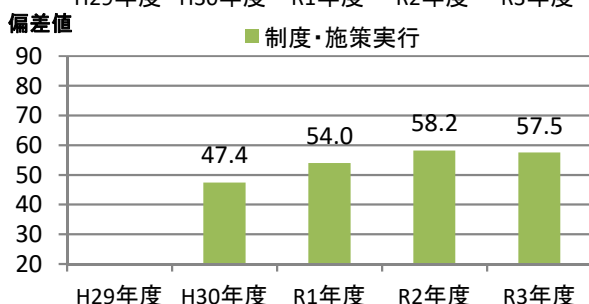
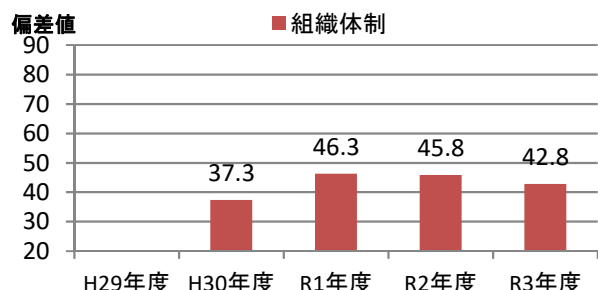
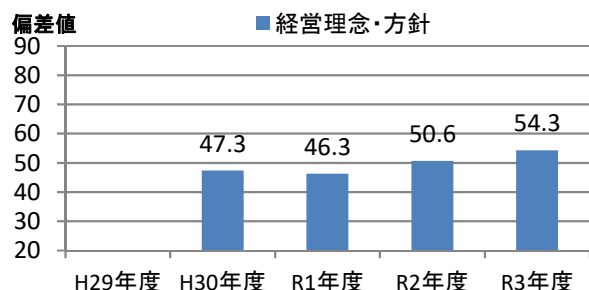
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

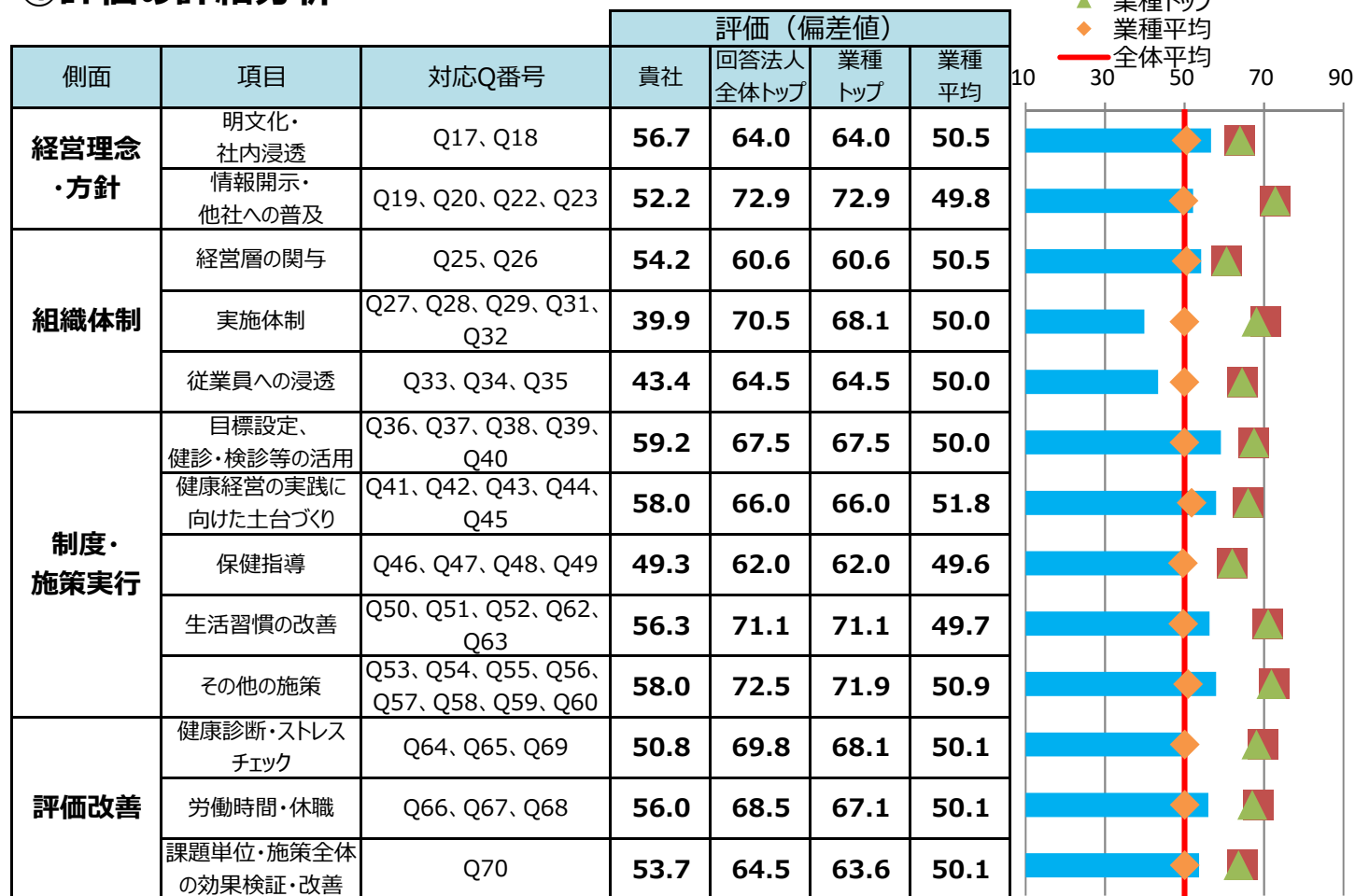
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1201~1250位	1351~1400位	1151~1200位	1301~1350位
総合評価	-	45.6(-)	49.1(↑3.5)	52.2(↑3.1)	52.3(↑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



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 「健康経営推進プロジェクト」を組織し「活きいき健康ニッセイコム！」のスローガンを掲げる。健康経営のPDCAを回しながら「活きいき健康ニッセイコム」のもと、「健康を大切にす文化」とすること。その人材たる個々人全員が個性や能力を最大限に発揮し、明るく活き活きと笑顔で仕事ができる職場環境を整備し、皆さんとその家族の幸福のために健康の保持・増進ができる「健康経営」に積極的に推進すること。
健康経営の実施により期待する効果	定期健診100%受診の促進や二次検診受診率の向上、有所見者への適切な組織的対応などを図ります。また家族健診の受診率向上にも努め、社員とその家族の健康を促進します。ストレスチェックの活用、eラーニング・集合研修セミナーなどを通じたセルフケア・ラインケアを積極的に推進します。また休業復職時のプログラムを設置し、上司、産業医などの連携による円滑な職場復帰活動を支援します。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.nisseicom.co.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	59.6	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	52.5	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.1	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.1	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.7	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.0	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.7	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.7	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	加入健康保険組合を変更したことによる健診費用個人負担分増に伴う受診率低下。 産業機械健保 健診概要 http://www.sk-kenpo.or.jp/member/health/checkup_01.html 日立健保 健診概要 https://www.hitachi-kenpo.or.jp/member/health/aid_a01_detail_01_a.html
	施策実施 結果	・健診費用・家族健診費用の原則無償化（上限3万円／人） ・二次健診費用の原則無償化（検査部分のみ）
	効果検証 結果	受診率100%維持。 健診、二次健診、家族健診、予防接種等にて約1,700万円支出。
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	・長時間労働対策 ・ワークライフバランスの実現 一般事業主行動計画 次世代育成対策推進法に基づく行動計画 目標：計画期間中に、所定外労働時間を10%削減する 令和2年10月 長時間勤務者およびその管理者に対する随時指導 令和3年4月 残業時間状況を社員へ周知
	施策実施 結果	・45時間以上時間外労働については、上長から人事部門へ許可申請をしなければ不可とした。 ・在宅勤務による通勤時間の削減に伴う生活時間の確保
	効果検証 結果	・時間外労働平均時間数減少（2020年度14.5h／2019年度16.9h） ・平均出勤率 38.2％／平均在宅勤務率50.1％

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：富士通ネットワークソリューションズ株式会社

英文名：FUJITSU NETWORK SOLUTIONS LIMITED

■加入保険者：富士通健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

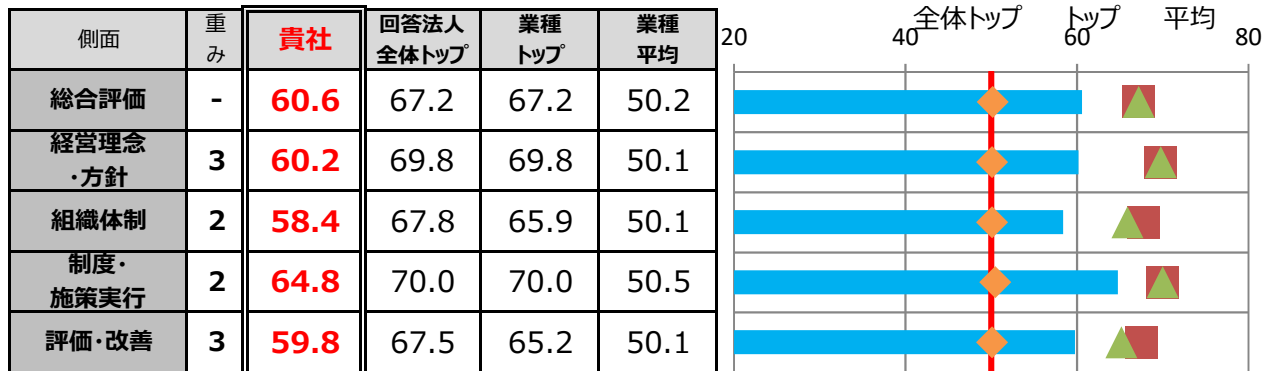
①健康経営度評価結果

■総合順位： 301～350位 / 2869 社中

■総合評価： 60.6 ↑9.4 (前回偏差値 51.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



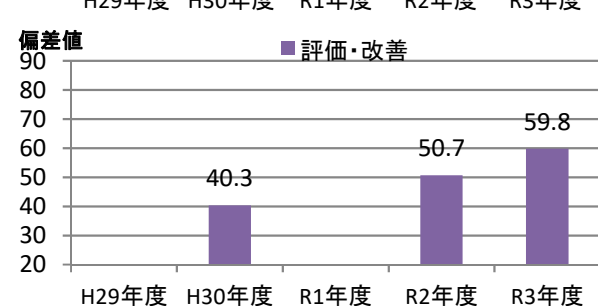
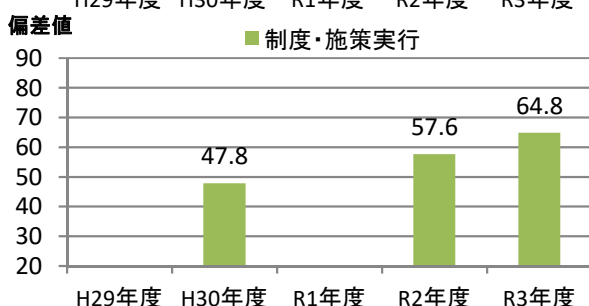
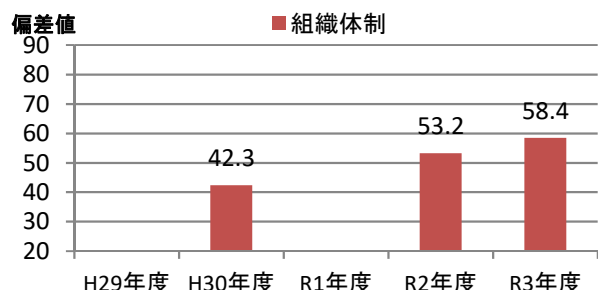
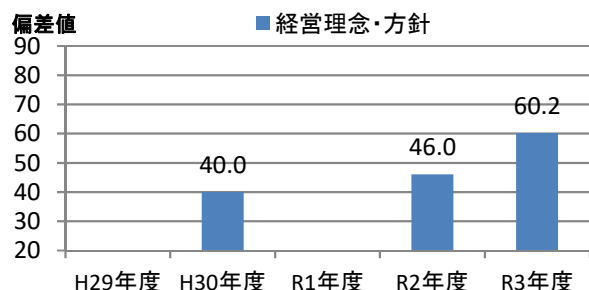
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

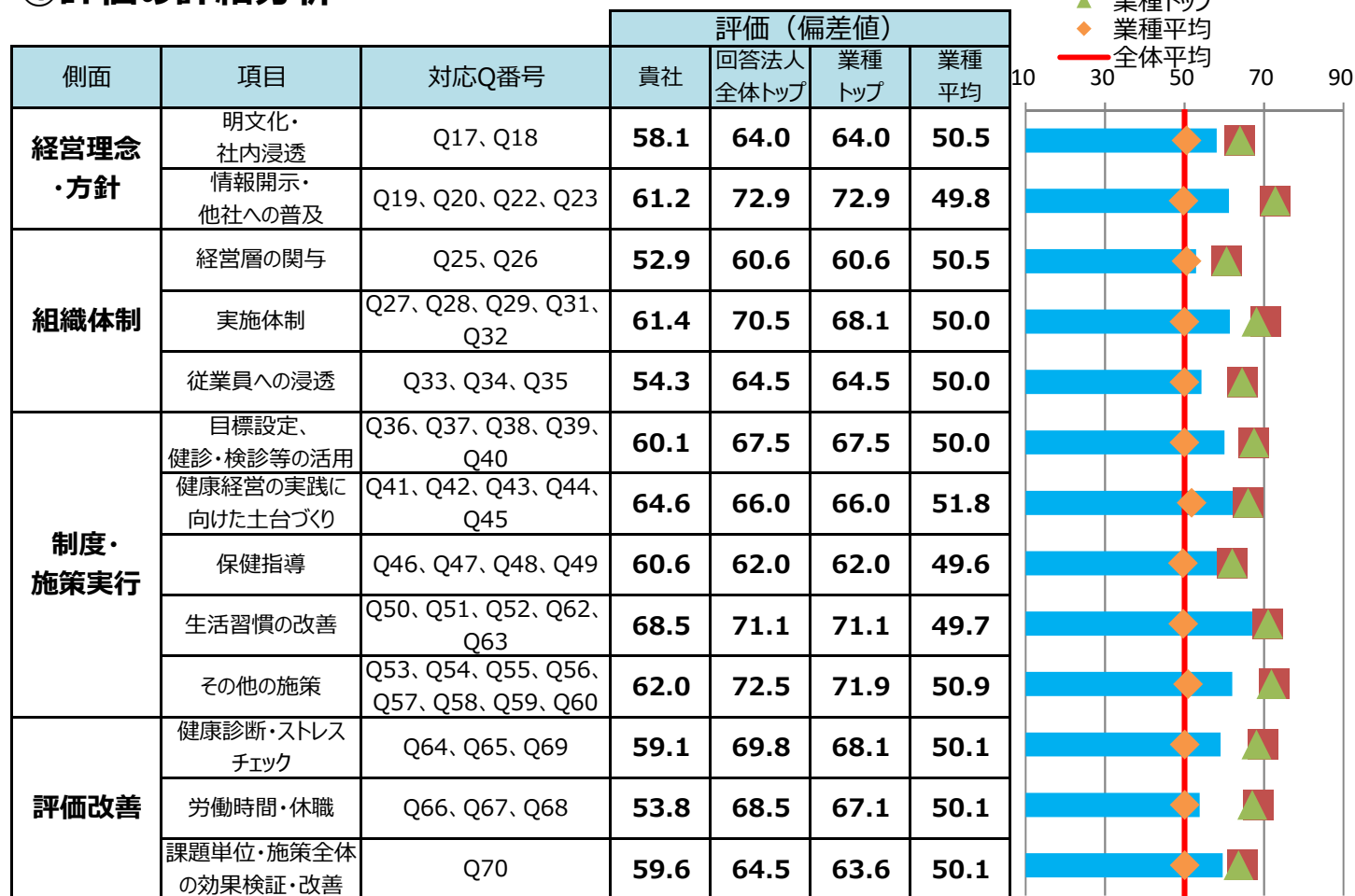
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	-	1201～1250位	301～350位
総合評価	-	42.9(-)	-	51.2(-)	60.6(↑9.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 「社員とその家族のwell-beingに取り組み、社員一人ひとりが心身ともに健康でいきいきと働くことができる会社」を目指すうえで、社員のエンゲージメントを高めていく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	各種健康経営施策を実施し、社員の健康意識とエンゲージメントを高める。エンゲージメントスコアの目標を2022年に75%（2021年度は71%）と定め、年に2回、サーベイを実施し確認する。エンゲージメントを高めることで、生産性の向上だけでなく、社員のwell-being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

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.fujitsu.com/jp/group/fnets/about/health/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.1	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	58.7	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.6	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.8	50.2	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	73.9	51.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.8	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.9	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	52.6	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	65.8	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	2020年から働き方を「原則テレワーク」としたことにより、運動不足や社員間のコミュニケーション不足が課題となっている。2020年度の生活習慣に関する調査では、「一日30分以上の歩く習慣がある」と回答した社員が前年度比19%減となっていた。テレワークを原則としても、日々の生活の中に歩く運動習慣を定着させることが必要となっている。
	効果検証結果	昨年では参加率が16%であったが、今年度上期は46.7%まで向上している。また、ウォーキングイベントの成績上位者へインタビューを実施し、たくさん歩くための1日のスケジュール例を公開することで、好事例を共有している。1か月間のウォーキングイベントへの参加率は向上したが、期間限定ではなく毎日の習慣化となるよう行動変容を起こすことが次の課題と認識している。
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	年次休暇取得の推進はワークライフバランスを向上させ心身のリフレッシュにも効果的であるとともに、休暇を取得することで、業務面においてもメンバー同士がサポートし合う仕組みや環境ができあがり、お互いの仕事の見える化に繋がる。また、2020年の働き方改革関連法により、年次休暇5日取得の義務化されたこともあり、年次有給休暇を取得しやすい環境作りが必要である。2020年度の平均取得日数は14.1日であった。
	効果検証結果	2021年度目標「個人10日以上、全社16日以上」を掲げ、推進を図っている。①個人毎に年度始めに計画を作成。毎月予実管理をし、計画的に取得。②取得の高い部門を表彰し、モチベーションを向上させている。 2021年度9月度までの全社年次休暇平均取得日数は、全社：7.9日となっている。前年同月比+2.8日の実績。下半期になると業務多忙となる社員が多くなるため、計画的に休みを取得できるように社内アナウンスを実施していく。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立システムズフィールドサービス

英文名：Hitachi Systems Field Services, Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

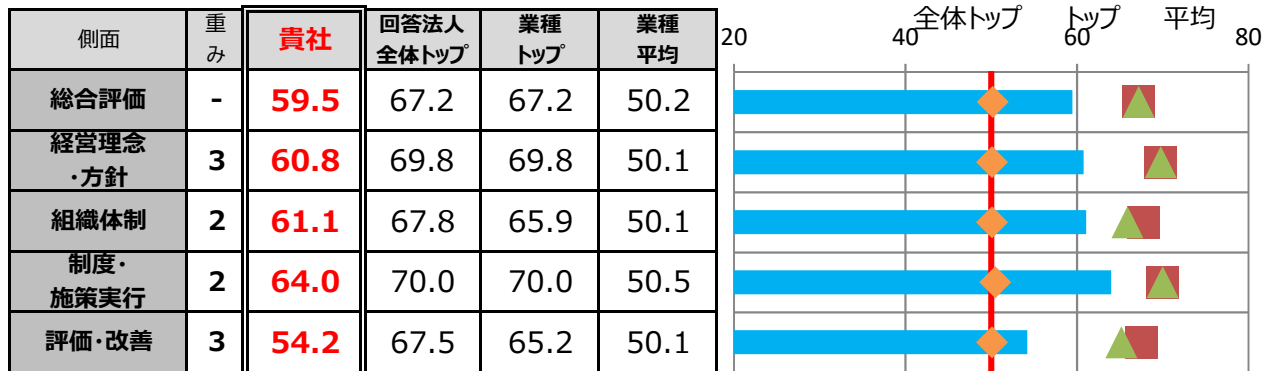
①健康経営度評価結果

■総合順位： 451～500位 / 2869 社中

■総合評価： 59.5 ↓0.6 (前回偏差値 60.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



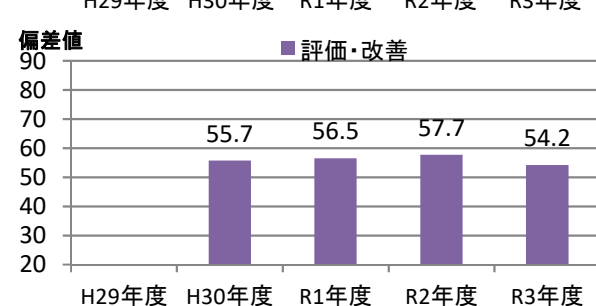
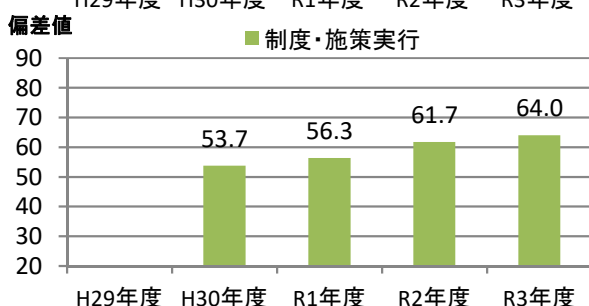
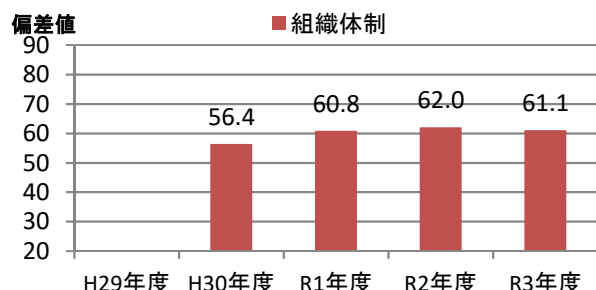
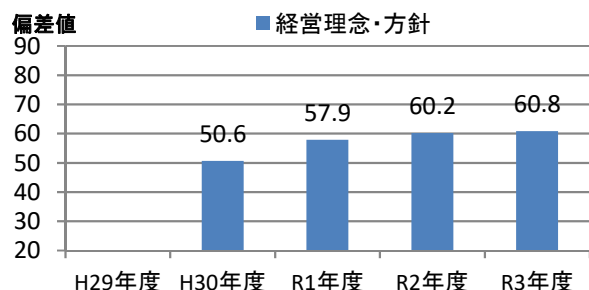
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

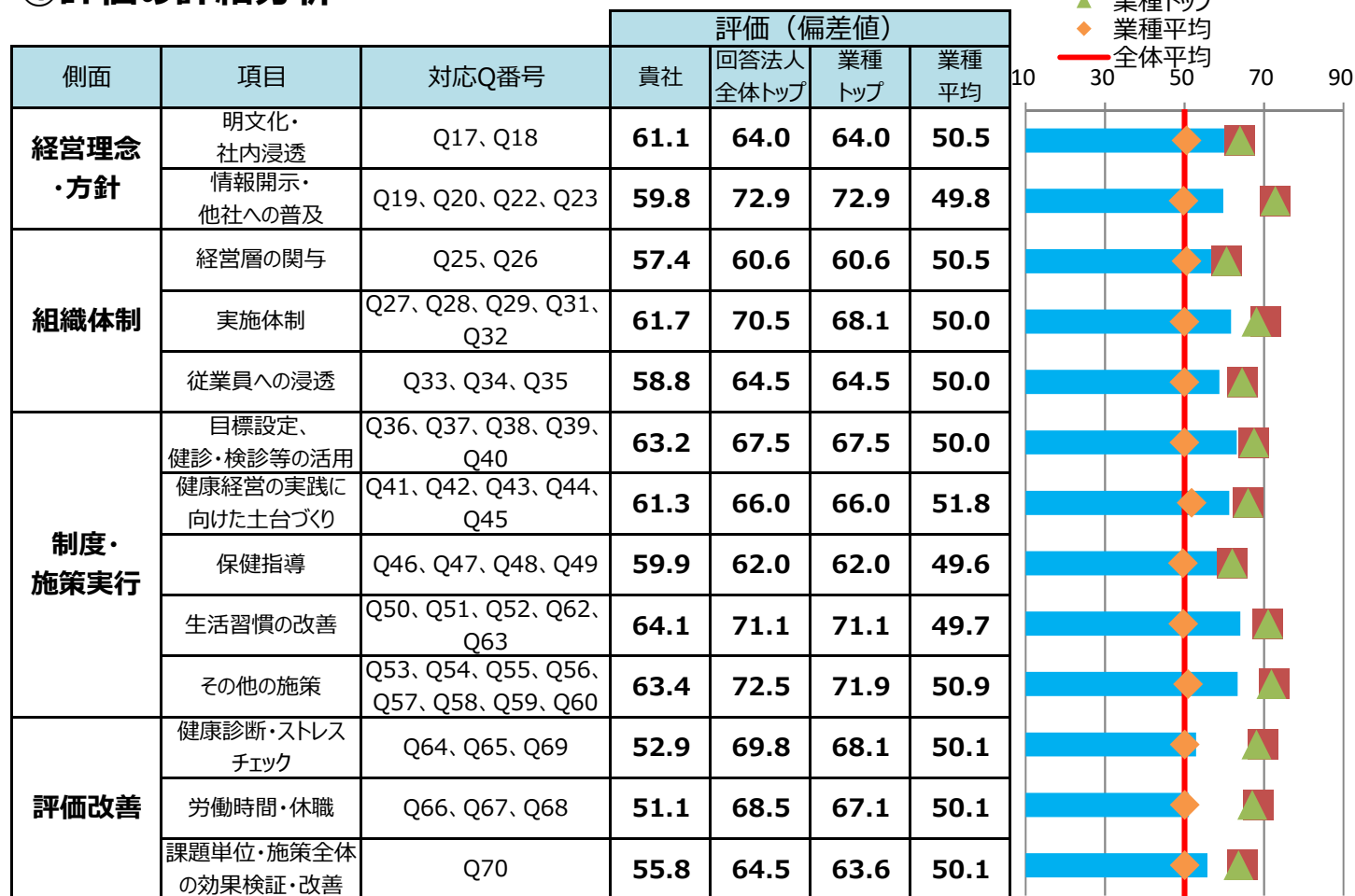
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	701～750位	551～600位	351～400位	451～500位
総合評価	-	53.7(-)	57.7(↑4.0)	60.1(↑2.4)	59.5(↓0.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 特定保健指導対象者の割合は改善傾向にあるが、高血糖・高血圧・脂質異常該当者の割合は日立健保平均より高い数値で横ばい傾向が続いている。社会機能維持業務にも従事し、高い見識・技術力を持つ従業員が健康で長く働いて頂く環境の実現が、事業活動および従業員のQOL向上の推進、優秀な新規採用者を獲得する上で課題の一つとなっている。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が定年等による会社離職後も含め、一生を通して心身とも健康で安心して生活できる環境を創出し、従業員の満足度・パフォーマンスの向上と、優秀な新規採用者の獲得を可能とする効果を期待している。健保と連携し、生活習慣改善・メタボ化予防プログラムの継続実施、保健師によるリモートツールも併用した啓発により特定保健指導対象者率を現在の24.6%から健保平均23.0%未満等の更なる改善を図って行く。

※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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hitachi-systems-fs.co.jp/corporate/info/csr/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.8	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	57.3	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.4	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.4	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.9	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.3	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.2	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	52.6	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	56.3	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	メタボ症候群層が滞留化、またメタボ放置によるフィジカル不調～長期休職者が増加傾向であり、まずは特定健診受診、特定保健指導実施等を中心に推進する必要あり。
	施策実施 結果	健保と連携し、生活習慣改善・メタボ化予防プログラムを継続実施、産業医・保健師による要フォロー者に対しリモートツール併用面談等で改善啓発を実施。 定健結果に基づく就業措置制限基準数値を明確化、社内展開。
	効果検証 結果	①特定健診受診率（従業員）：2018年度（95.4%）→2019年度（97.0%） ②特定保健指導の実施率（従業員）：2018年度（16.6%）→2019年度（17.1%） （注）2020年度集計値の判明は2021年11月頃を予定。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙率は徐々に低下しているが健保平均、グループ内企業平均に比して高い状況が続いており、長年の喫煙習慣化により、健康の改善度合いが低い従業員が少なくない。
	施策実施 結果	喫煙者に対し減煙・卒煙の啓発・禁煙プログラムへの参加を継続勧奨。産業医、保健師による啓発セミナー、個別指導を繰返し実施。一部事業所で実施中の電子タバコのみ許可から事業場内全面禁煙化を各拠点で推進予定。
	効果検証 結果	喫煙者率 2018年（前年比▲1.1%）、2019年（前年比▲1.8%）、2020年（前年比▲0.5%）

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: エヌ・ティ・ティ・エイ・ティ・システムズ株式会社

英文名:

■加入保険者: 通信機器産業健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

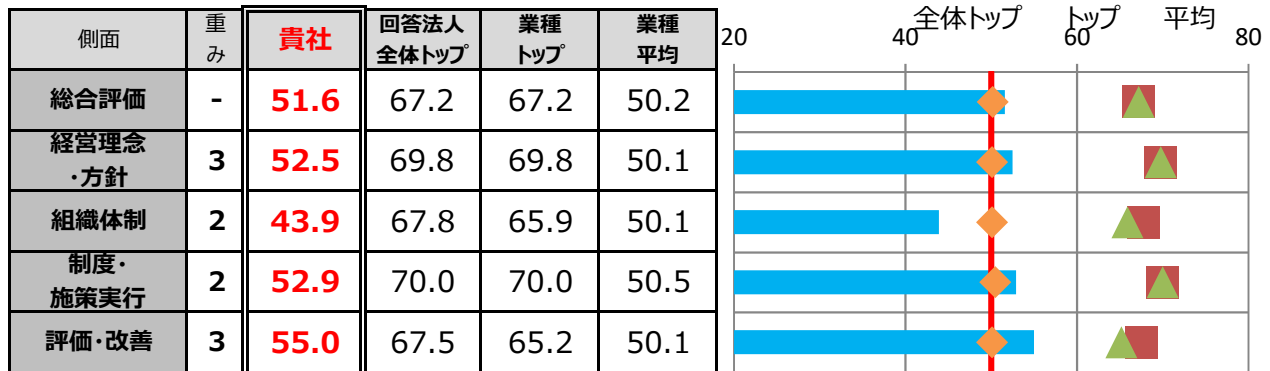
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1351~1400位 / 2869 社中

■総合評価: 51.6 ↓1.2 (前回偏差値 52.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



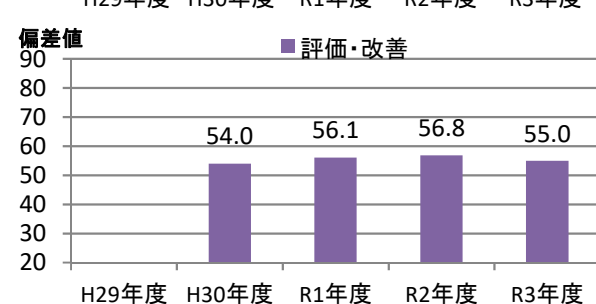
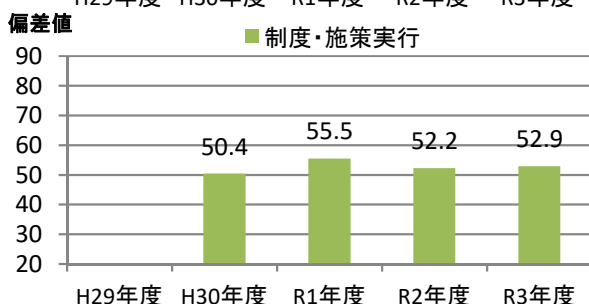
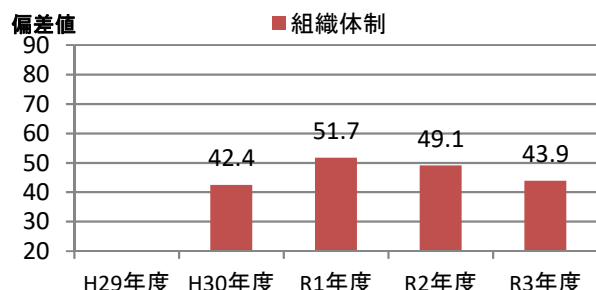
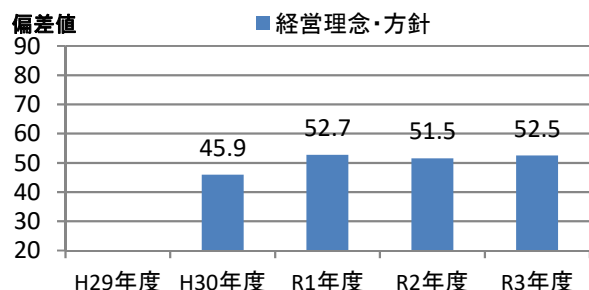
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

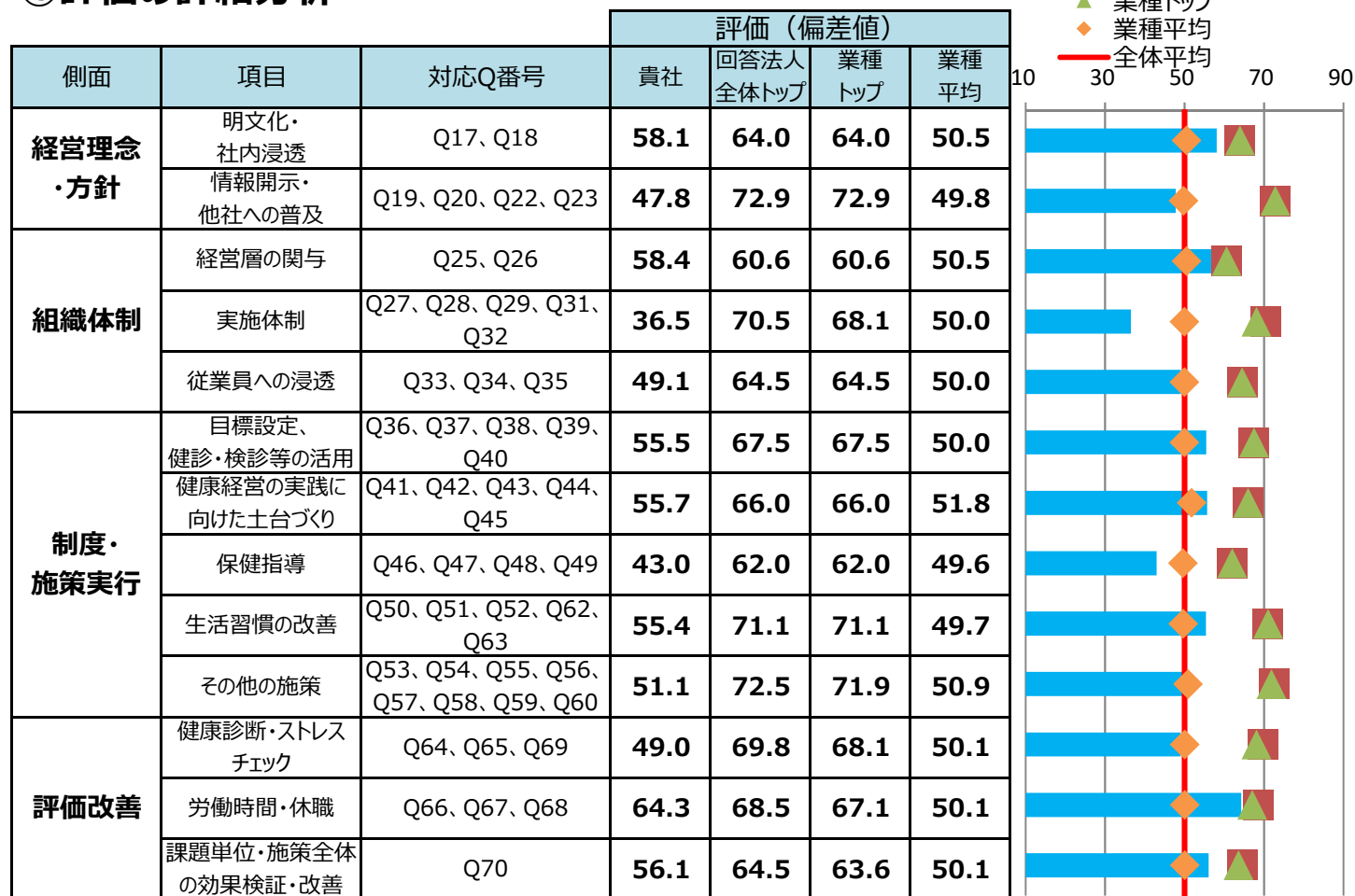
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1101~1150位	901~950位	1101~1150位	1351~1400位
総合評価	-	48.2(-)	54.1(↑5.9)	52.8(↓1.3)	51.6(↓1.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規採用時に募集が少なく、良質な人材の獲得に課題がある。女性の応募が少ない。
健康経営の実施により期待する効果	会社の健康経営への取り組みを通じて社員の満足度の向上を目指す。 おおよそ半期ごとに公式HPで健康経営の取り組みや社員の評価を更新・公開し、採用における応募の増加を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.ntt-ats.co.jp/corporate/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.9	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	45.2	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.0	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.4	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.6	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.4	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.2	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	52.6	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	56.5	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	新型コロナウイルス感染症の拡大による在宅勤務の定着による影響で、社員のメンタルヘルス不調が懸念された。
	施策実施 結果	社員全員を対象に、Webによるメンタルチェック、eラーニング、健康情報の動画提供を行った。実施率は80%以上。
	効果検証 結果	2020年度のストレスチェック実施率は99%と、前年度の実施率より改善し、社内でのメンタルヘルスへの関心の向上が確認された。
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	新型コロナウイルス感染症の拡大により医療機関への受診を敬遠する傾向があり、健康診断後の再検査の実施率が伸び悩んでいた。
	施策実施 結果	再検査にかかる時間を勤務とみなし、衛生委員会で再検査を呼び掛けた。また費用の補助制度を新設した。
	効果検証 結果	高リスク以外の社員の実施が30%増え、高リスクに移行する前の予防に貢献した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: コニカミルタ情報システム株式会社

英文名:

■加入保険者: コニカミルタ健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

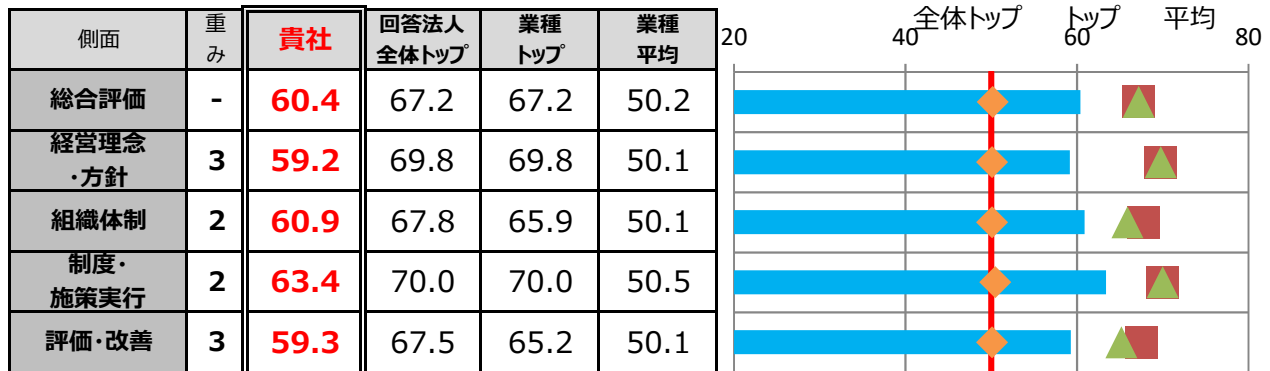
①健康経営度評価結果

■総合順位: 351~400位 / 2869 社中

■総合評価: 60.4 ↓1.1 (前回偏差値 61.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



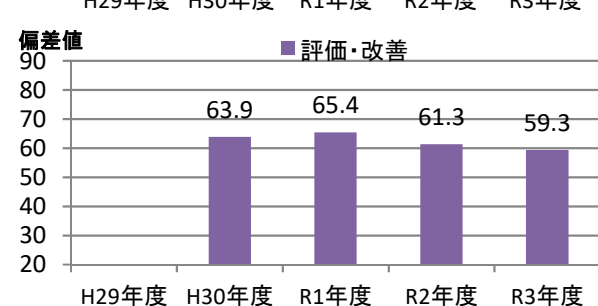
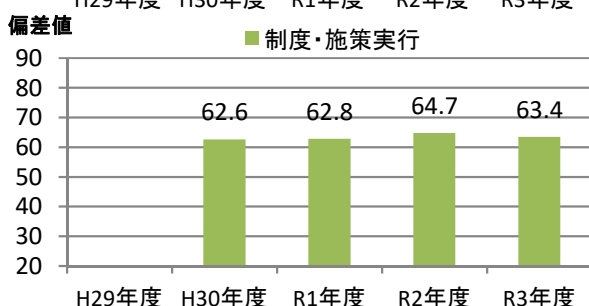
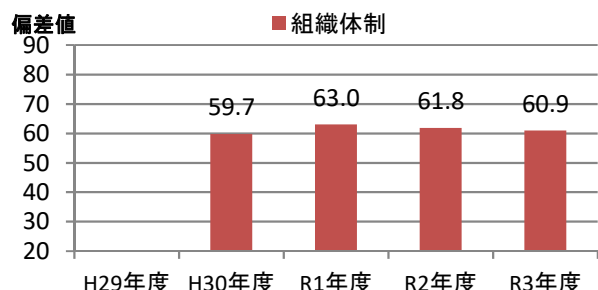
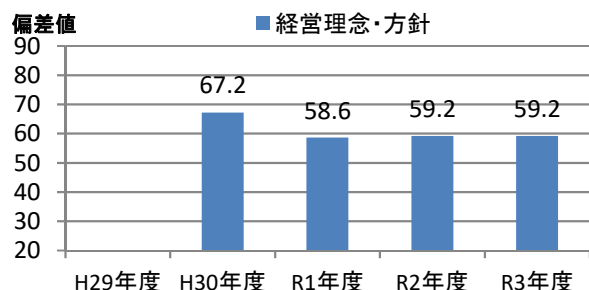
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

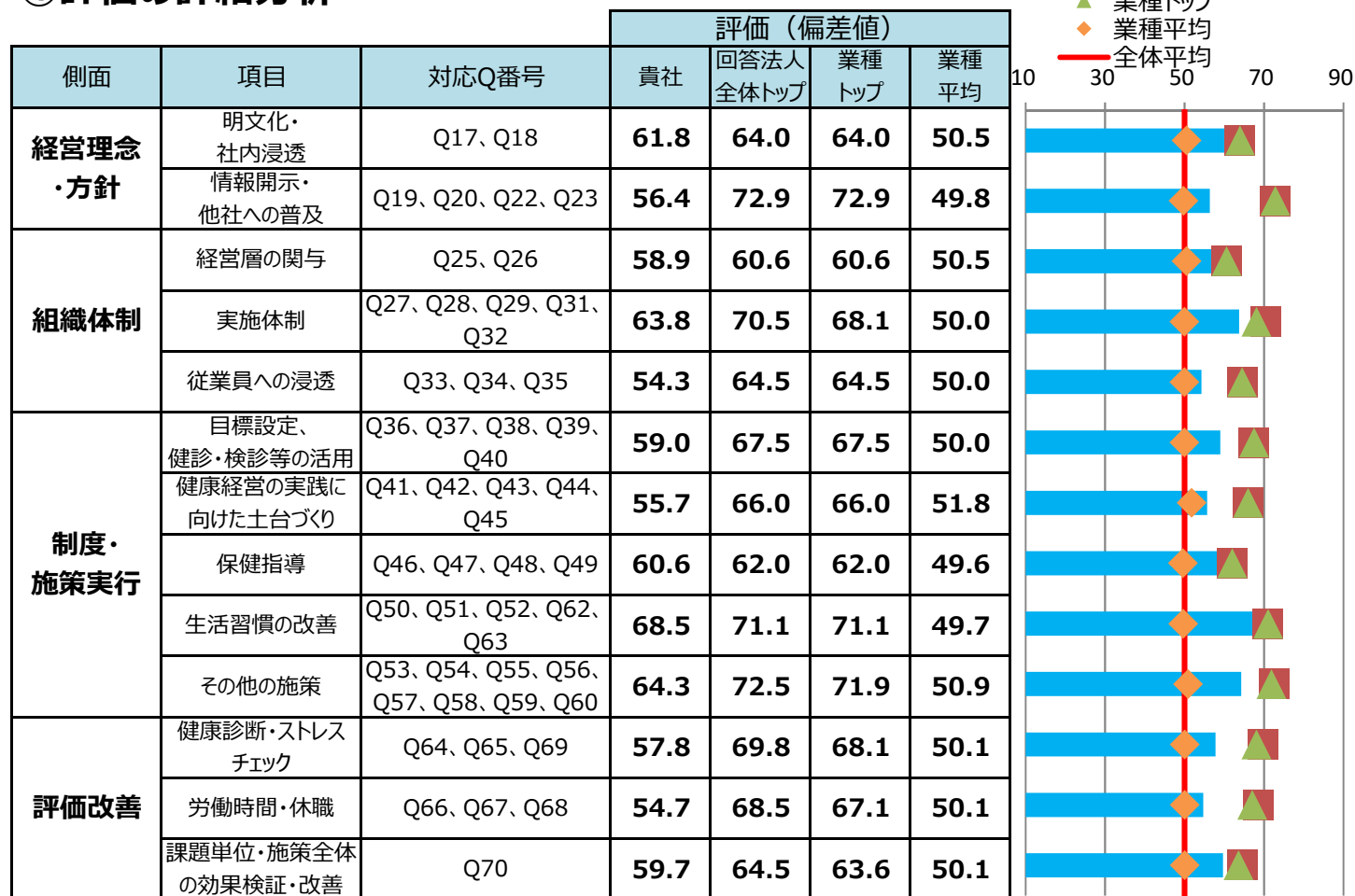
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	51~100位	151~200位	201~250位	351~400位
総合評価	-	63.7(-)	62.4(↓1.3)	61.5(↓0.9)	60.4(↓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



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 新型コロナウイルス感染拡大の影響により、各企業でオフィスへの出勤頻度が減少し、主力の情報機器事業を取り巻く環境が厳しさを増す中で、従業員が高い目標にチャレンジし、その過程で自らの成長を実感できるような職場環境を整備することで、モチベーション・エンゲージメント・創造性の向上を図り、組織全体の活力アップにつなげるのが課題となっている。
健康経営の実施により期待する効果	20年度から活性化の指標となる「組織健康度調査（12設問）」を全従業員を対象に実施し、全設問（1～5点）の平均点が3.5以上の相対的に活性化された「組織健康度上位レベル」に、同3.5未満の「下位レベル」から移行する職場比率を21年度で5%、22年度で10%とする全社目標を設定。職場ごとの分析結果を全組織長にフィードバックし、強みを伸ばし問題点を改善するよう促すことで、その達成を目指している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.konicaminolta.jp/about/corporate/group/hjs/health-management/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.2	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	60.2	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.3	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.3	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.7	51.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.8	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.6	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.0	52.6	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	66.6	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	従業員の生産性やメンタル不調と関連のある睡眠について、「睡眠で休養が十分に取れていない人の割合」は2018年実績で50.0%とグループ平均に対して5.4%高い状況であった。 睡眠は翌日の業務効率や成果に直結するため、この状況を改善し、従業員の生産性を引き上げ、高いパフォーマンスにつなげることが課題となっている。
	効果検証結果	「リモートワークを活用した働き方改革」や「安全衛生委員会等での睡眠の質の向上の必要性の訴求」を通じて、睡眠の重要性に関する啓もう活動を実施。 上記対応により、「睡眠で休養が十分に取れていない人の割合」が2020年は34.8%となり、2018年（50.0%）から15.2%改善。グループ平均との差も2020年は+1.3%となり、2018年（+5.4%）から4.1%縮小した。 また、ユトレヒト・ワークエンゲージメント尺度（9項目合計54点）でも、2020年は26.8点となり、前年実績（25.0点）から1.6ポイント改善した。
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	「煙草を習慣的に吸っている人の割合」は2019年で25.3%となっており、前年の24.4%から上昇しているため、喫煙による健康被害や受動喫煙の防止という観点に加えて、就業中の喫煙による離席時間を減らし、生産性向上につなげる意味からも、喫煙率の低下を図る必要がある。
	効果検証結果	従業員一人ひとりが心身ともに健康を保ち、生き生きと働き続けられる職場づくりの一環として、2020年4月から「構内・所定就業時間内全面禁煙」施策を実施。 上記施策の結果として、「煙草を習慣的に吸っている人の割合」は、2020年は24.0%となり、2019年（25.3%）から1.3%改善した。 喫煙による離席損失（1人当たり31万円/年）に禁煙者数（2名）を乗じると、約62万円/年の生産性アップにつながった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社 I S T ソフトウェア

英文名: IST-Software Co.,Ltd.

■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: 情報・通信業

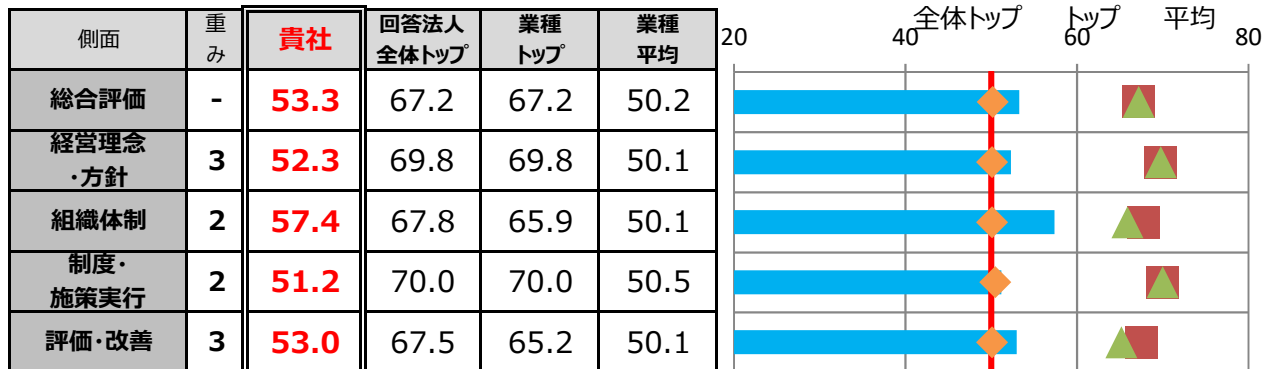
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1151~1200位 / 2869 社中

■総合評価: 53.3 ↑2.3 (前回偏差値 51.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



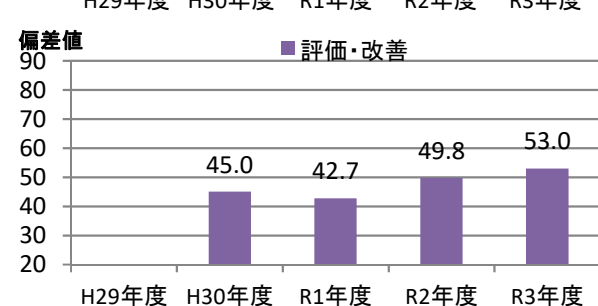
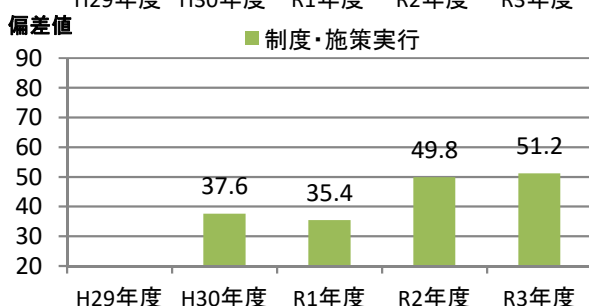
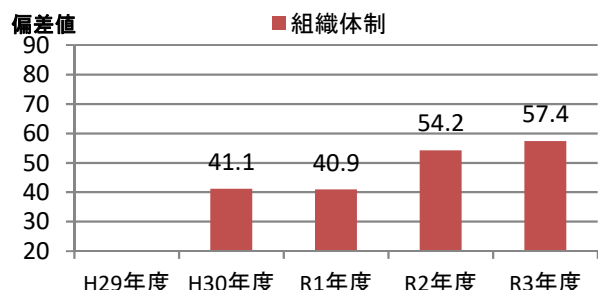
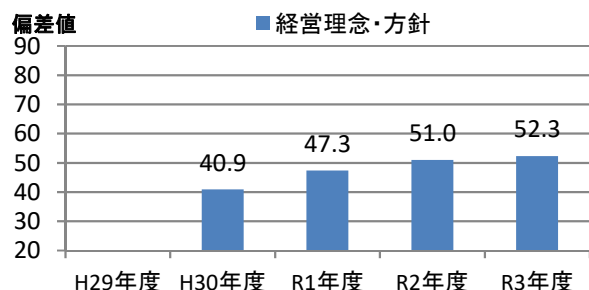
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

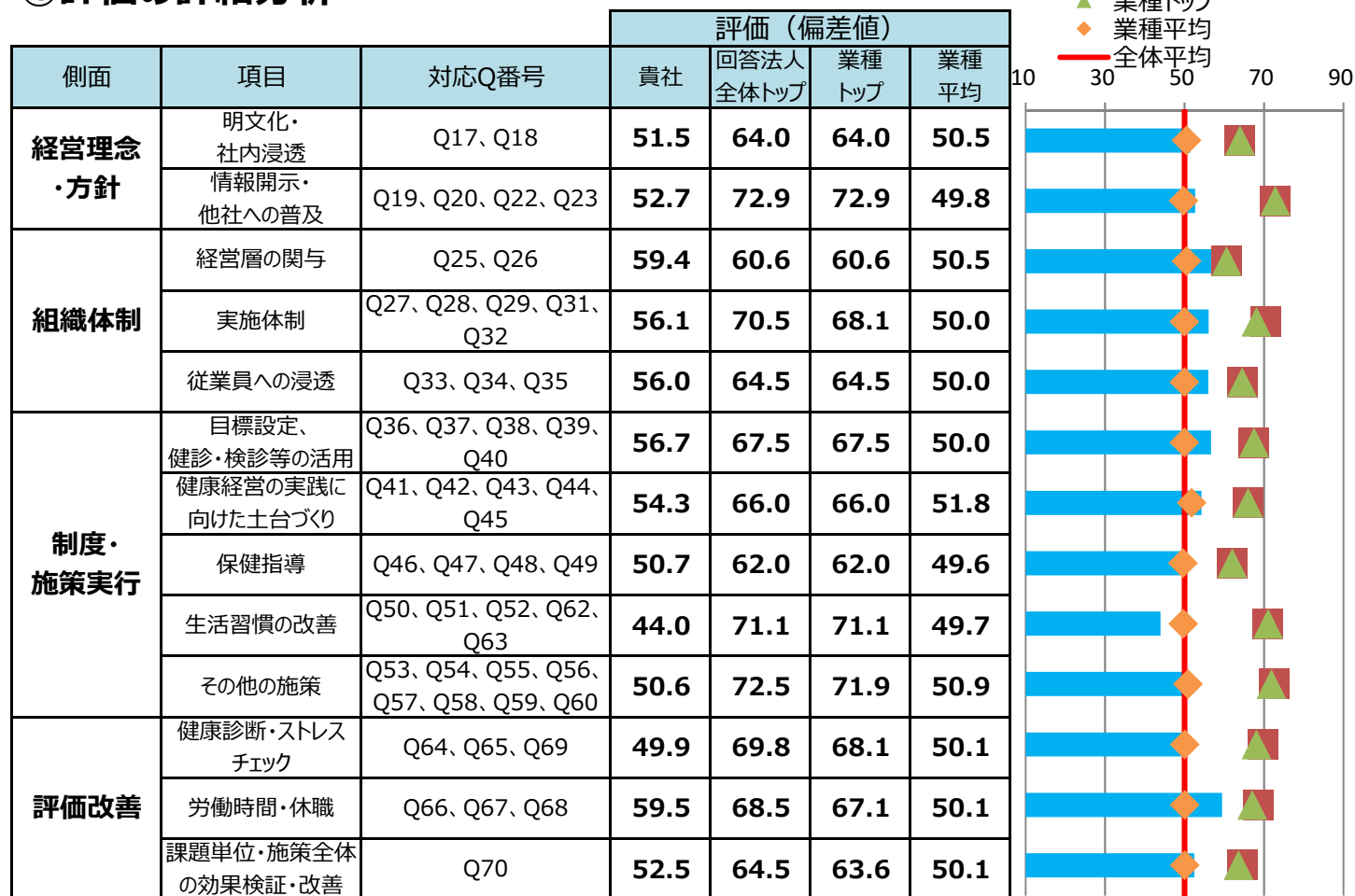
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1401~1450位	1751~1800位	1251~1300位	1151~1200位
総合評価	-	40.8(-)	42.3(↑1.5)	51.0(↑8.7)	53.3(↑2.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 すべての社員が心身ともに健康で、その能力を十分に発揮できる職場づくり。
健康経営の実施により期待する効果	社員が自らの健康管理、健康増進に努め、会社は社員・家族の健康増進をサポートするとともに、快適で働きやすい職場環境を整えます。一連の取組を通じ、エンゲージメントの向上・プレゼンティーズムの低減・アブセンティーズムの低減を達成することを期待しています。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.ist-software.co.jp/?p=we-page-menu-1-3&category=14571&key=16346&type=contents

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.8	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	51.7	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.5	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.1	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.5	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.6	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.9	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.2	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.1	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	残業時間は全社的には大幅に削減できているが、一部で長時間労働が発生し心身に不調を来すケースがある。労働時間管理を徹底し、早期に業務調整ができる体制が必要である。
	施策実施 結果	事前申請等の時間外労働のルールを全社員に改めて周知した。週次、月次、年次で勤務状況を把握し、役員、部門長への連携を体系化した。
	効果検証 結果	2020年度は新型コロナによる在宅勤務や時差出勤など働き方の大幅な変化により労働時間は削減される傾向にあり、健康管理超過時間の全社年間平均を10時間とするという数値目標は達成した。但し運動習慣者比率、適正体重維持者率が減少するなど運動不足等の兆候も見られる。
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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	—
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社 N T T ぷらら

英文名：NTT Plala Inc.

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

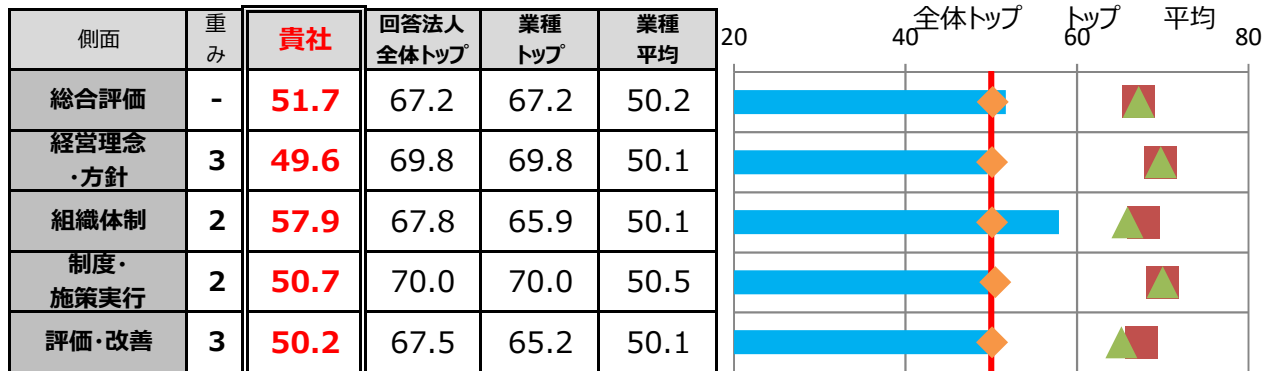
①健康経営度評価結果

■総合順位：1351～1400位 / 2869 社中

■総合評価：51.7 ↑1.0 (前回偏差値 50.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



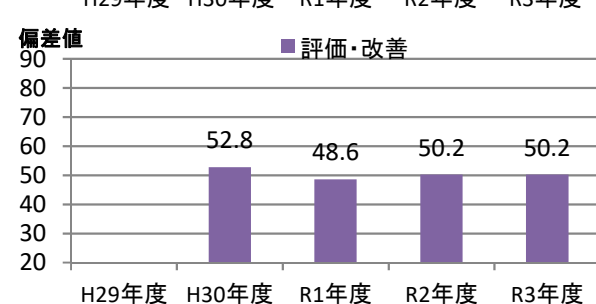
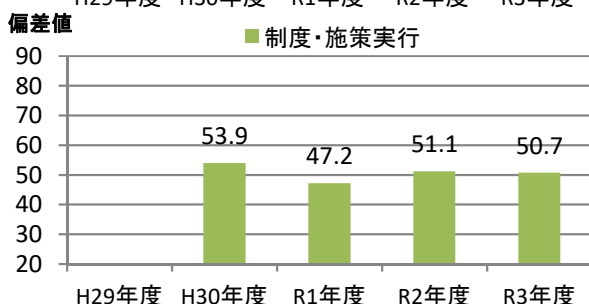
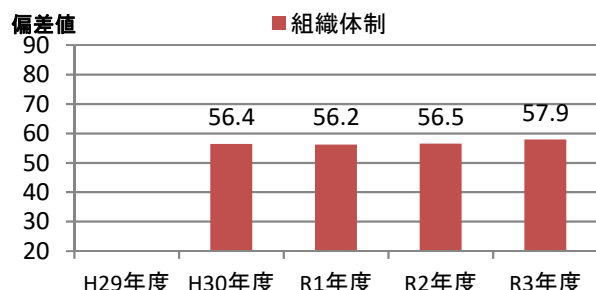
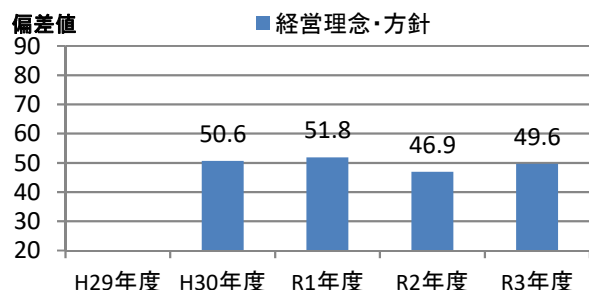
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

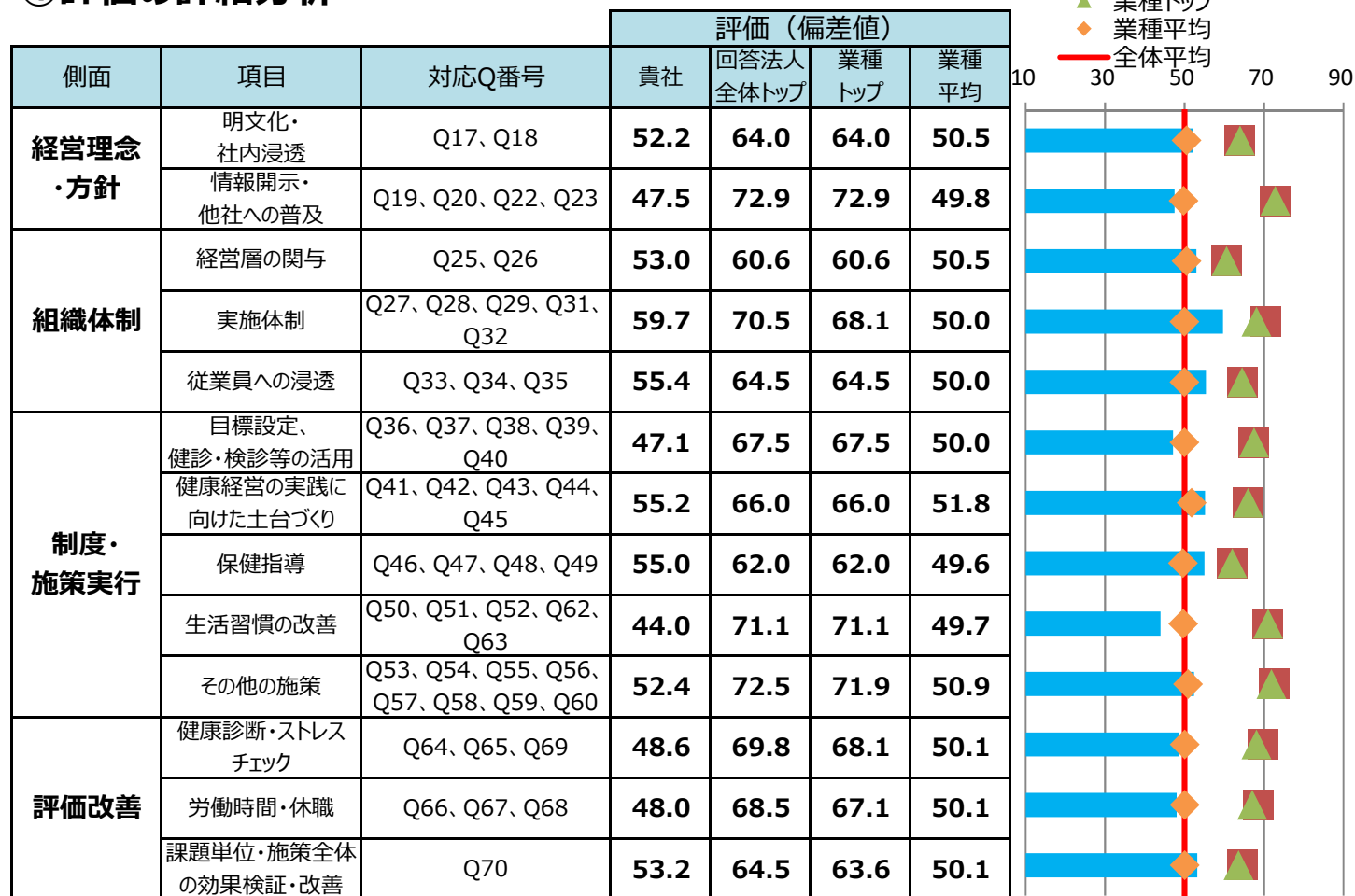
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	751～800位	1201～1250位	1301～1350位	1351～1400位
総合評価	-	53.2(-)	50.8(↓2.4)	50.7(↓0.1)	51.7(↑1.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 リモートワーク推進にあたり、従前に比較して運動不足、メンタルヘルス不調が増加してきており、かつ時間外労働が増加傾向にあることから、社員の業務パフォーマンスに影響する可能性があることが、事業活動を行う上で課題である。
健康経営の実施により期待する効果	社員一人一人のエンゲージメントを高め、生産性を最大化させること、ならびに企業価値の向上を期待している。 労働時間の適正化（対前年度▲10.6%）及び休暇の平準的な取得による有給休暇の完全取得による、ワークライフバランスの向上等を図り、ES調査結果の更なる向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.nttplala.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	50.4	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	46.5	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.1	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.7	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.9	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.2	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.5	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.2	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	40.1	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタル不調の長期休暇・退職者の主たる理由は、職場に起因することが多いため、対策を実施する必要がある。
	施策実施 結果	2019年度ES調査の結果を受け、課題を確認した一部担当のみで実施したモチベーションクラウドを全組織へ拡大し実施。
	効果検証 結果	2019年度のES調査及びストレスチェックの結果を受け、2019年度末より一部担当でモチベーションクラウドを実施。その結果、2020年度のES調査及びストレスチェックにおいて当該組織の効果を確認。全組織の結果においては、今後のES調査及びストレスチェックにて効果検証予定。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	休暇取得による「心身の疲労回復」や「ワーク・ライフ・バランス支援」によって、健康維持増進、仕事の生産性向上やモチベーション向上につながるのと考えるのもと、有給休暇の完全取得に向けて組織的な対応をする必要がある。
	施策実施 結果	1. 上司-部下コミュニケーション[1on1]の徹底（コミュニケーション機会の仕組み化） 2. 全社及び組織別休暇推奨日の設定により、積極的な休暇取得の推進
	効果検証 結果	休暇取得に資する情報や社員ひとりひとりの休暇取得状況を提供することで、上長-部下コミュニケーションの活性化を促進し、また、全社休暇取得日は取得率54.8%、組織別休暇取得日においては取得率63.3%に達し、休暇取得に向けた様々な取組みにより休暇の完全取得を達成。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社 K S K テクノサポート

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：情報・通信業

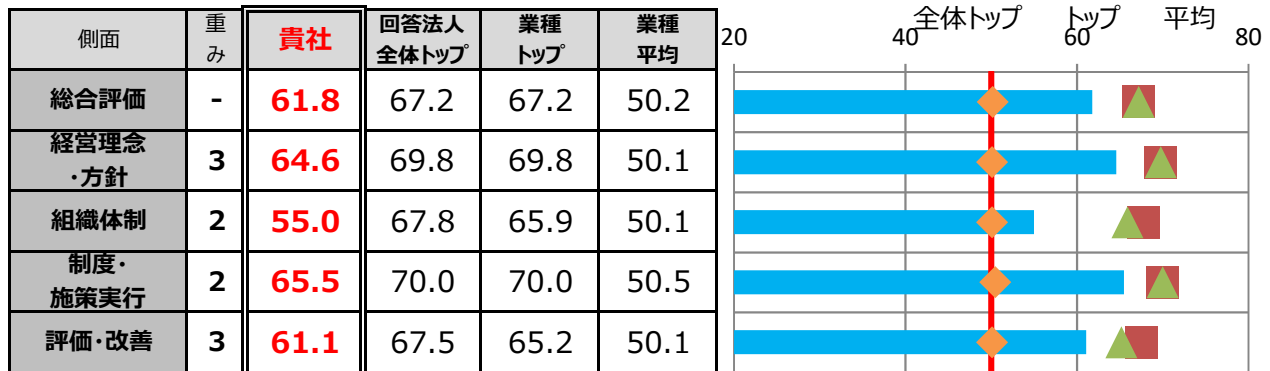
①健康経営度評価結果

■総合順位： 201～250位 / 2869 社中

■総合評価： 61.8 ↓0.7 (前回偏差値 62.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



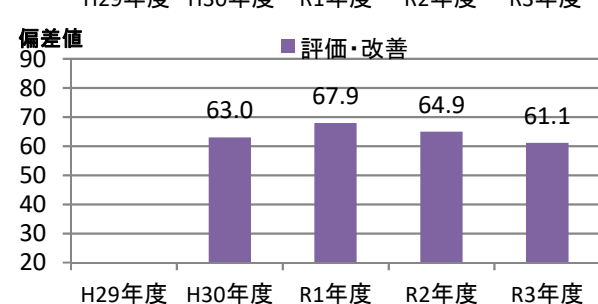
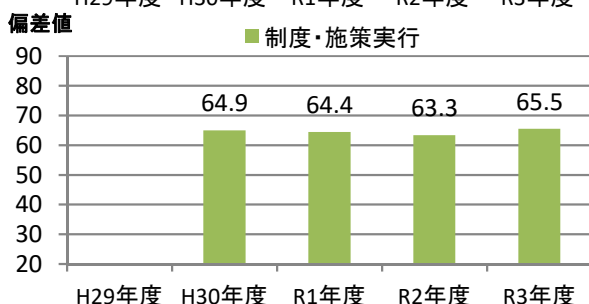
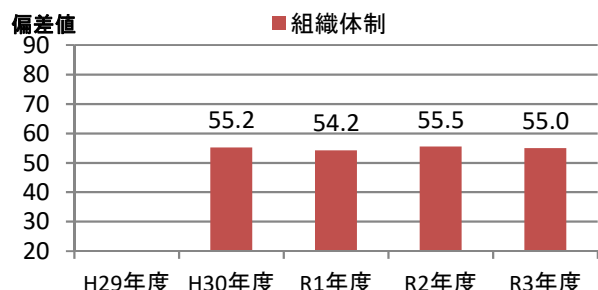
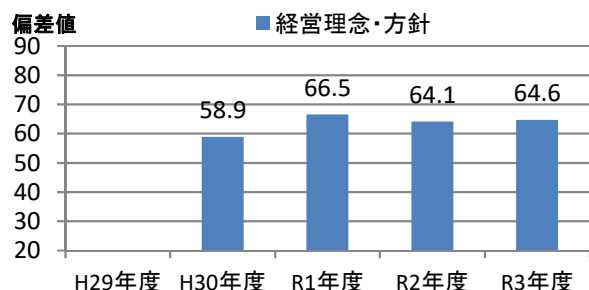
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

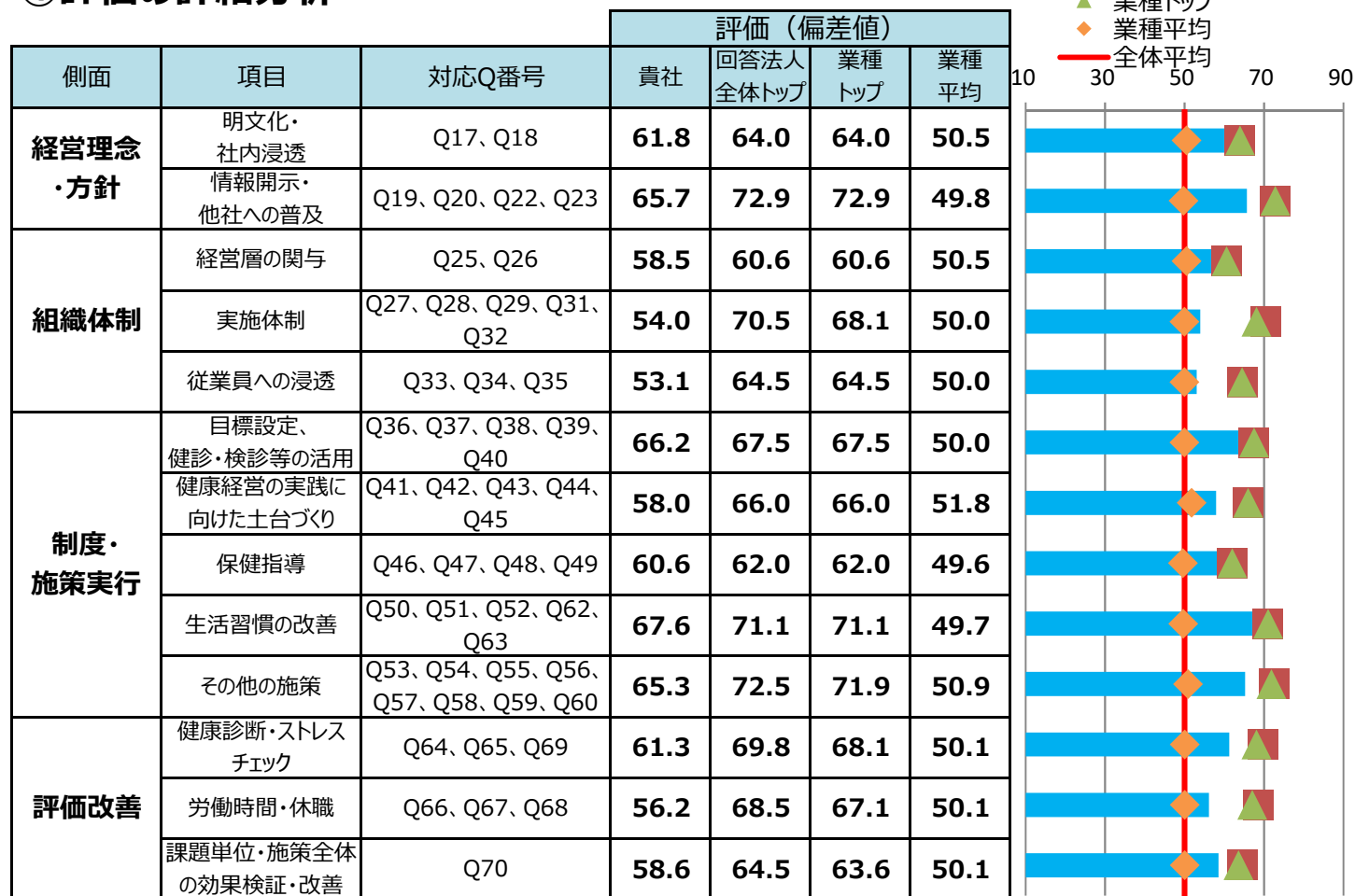
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	201～250位	51～100位	151～200位	201～250位
総合評価	-	60.8(-)	64.0(↑3.2)	62.5(↓1.5)	61.8(↓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



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 企業価値を高め長期的、継続的な成長を実現させることが重要な課題と捉えている。そのためには、その主体となる従業員一人ひとりの健康が不可欠であると考え、社員の健康維持・増進の実現を目指している。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が自らの健康の維持・増進に努めヘルスリテラシーを向上させることで、企業生産性が向上すること期待している。具体的な指標として、HP上で公開している相対的プレゼンティーズムについては0.9以上の維持、精密検査・再検査・治療受診率については2020年度80.6%から100%、社員のヘルスリテラシー指標（CCHL）を現在の3.6から5年以内に4.0以上を目標とする。

※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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.kts.ksk.co.jp/brand/ts_white500.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.4	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	59.5	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.1	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.7	50.2	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	66.3	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.3	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.9	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.0	52.6	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	73.1	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	社員が新型コロナウイルスに感染した場合、その影響は、社員の家族、周囲で働くその他の社員や取引先にまで及び、事業を正常に継続できなくなる可能性がある。そこで感染予防のための徹底した対策を行い、仮に感染者が出た場合であっても、早期対応で感染拡大を防ぐことが必要となる。
	施策実施結果	ルール等周知。現時点までに希望者（家族、BP含）にPCR検査127件実施。拠点環境整備（換気装置、検温器、仕切りの設置）。テレワーク勤務導入：約35%がを実施。全社員（家族含）マスク配布。
効果 検証 ②	効果検証結果	感染者0人を目標に、20年度の感染率0.27%。21年9月時点で東京都の感染率2.69%に対し、0.57%に抑えている。また、全社員に実施した「健康に関するアンケート」にて、感染対策を「徹底している」（37.8%）、「とても徹底している」（40.5%）と回答した社員が計78.3%に上った。21年度に実施した職域接種では、49.9%の社員が接種し、全体の83.6%が接種を完了している。
	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	コロナ禍において、テレワークや時差出勤、シフト勤務などが増加。公私含め、外出や飲食の機会も限られ、社員間のコミュニケーションが容易に取りづらい環境となっている。コミュニケーションを促進することによって、人間関係に起因するメンタルヘルス不調の予防や、心理的安全性が保てる職場環境を整え、プレゼンティーズムを高めていく必要がある。
効果 検証 ②	施策実施結果	社員同士オンラインで飲食する場への費用1人あたり10回まで（夏季・年末年始休暇は上限撤廃）支援し、延べ483人参加。読書会は129名が参加。管理職に対し1on1に関する研修を実施。
	効果検証結果	オンライン飲み会や読書会は仲間と、1on1は上司とのコミュニケーションを促進させ、自社で行っている「チームカサベイ」のコミュニケーションに関する項目の回答結果では、前年度2.6から2.8に向上している。また、前年度と比較し、ストレスチェックの上司の支援が0.5、同僚の支援が0.1ポイント改善され、高ストレス者割合も12%から9.4%と減少し、相対的プレゼンティーズムは0.94となった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ドコモCS四国

英文名：

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

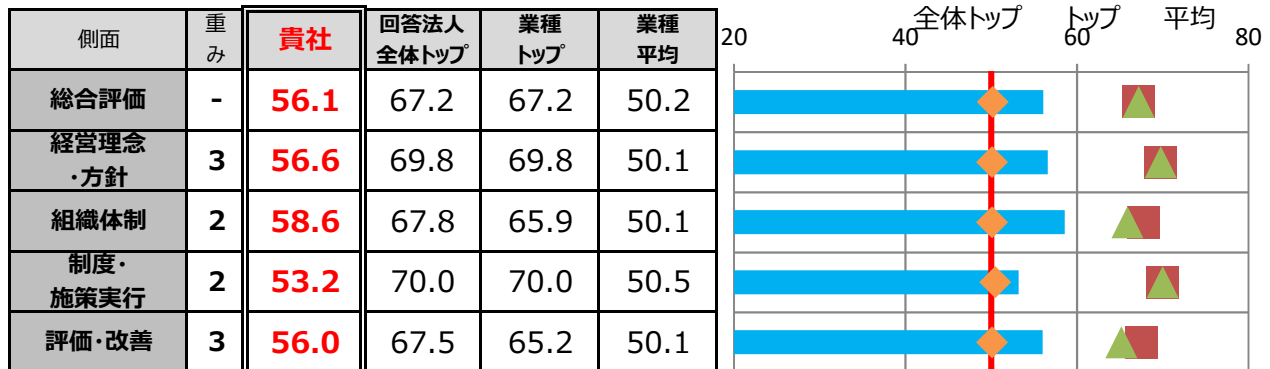
■所属業種：情報・通信業

①健康経営度評価結果

■総合順位： **801～850位** / **2869 社中**■総合評価： **56.1** ↑1.7 (前回偏差値 54.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



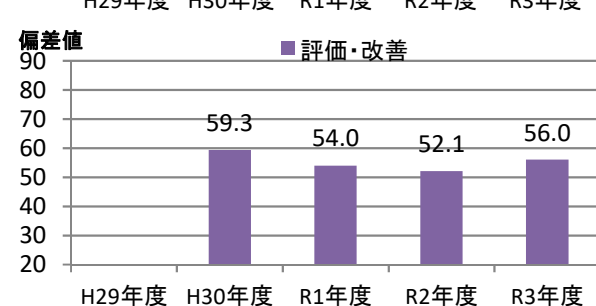
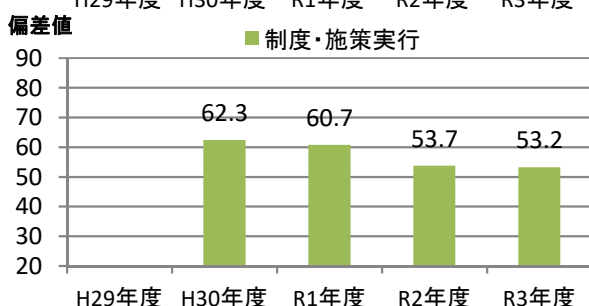
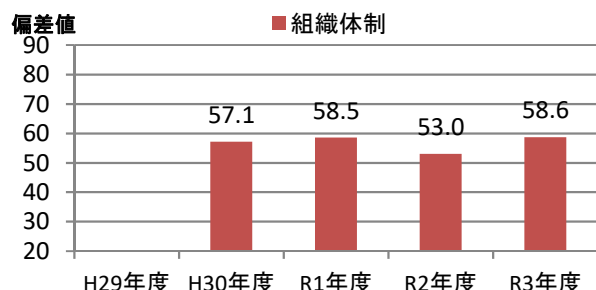
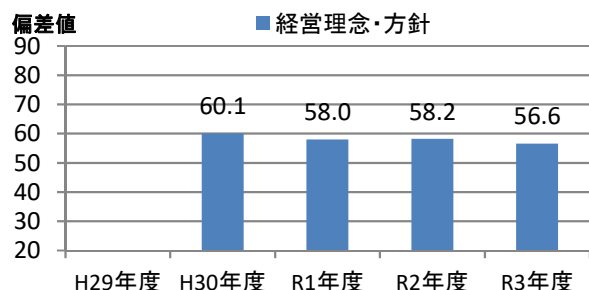
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

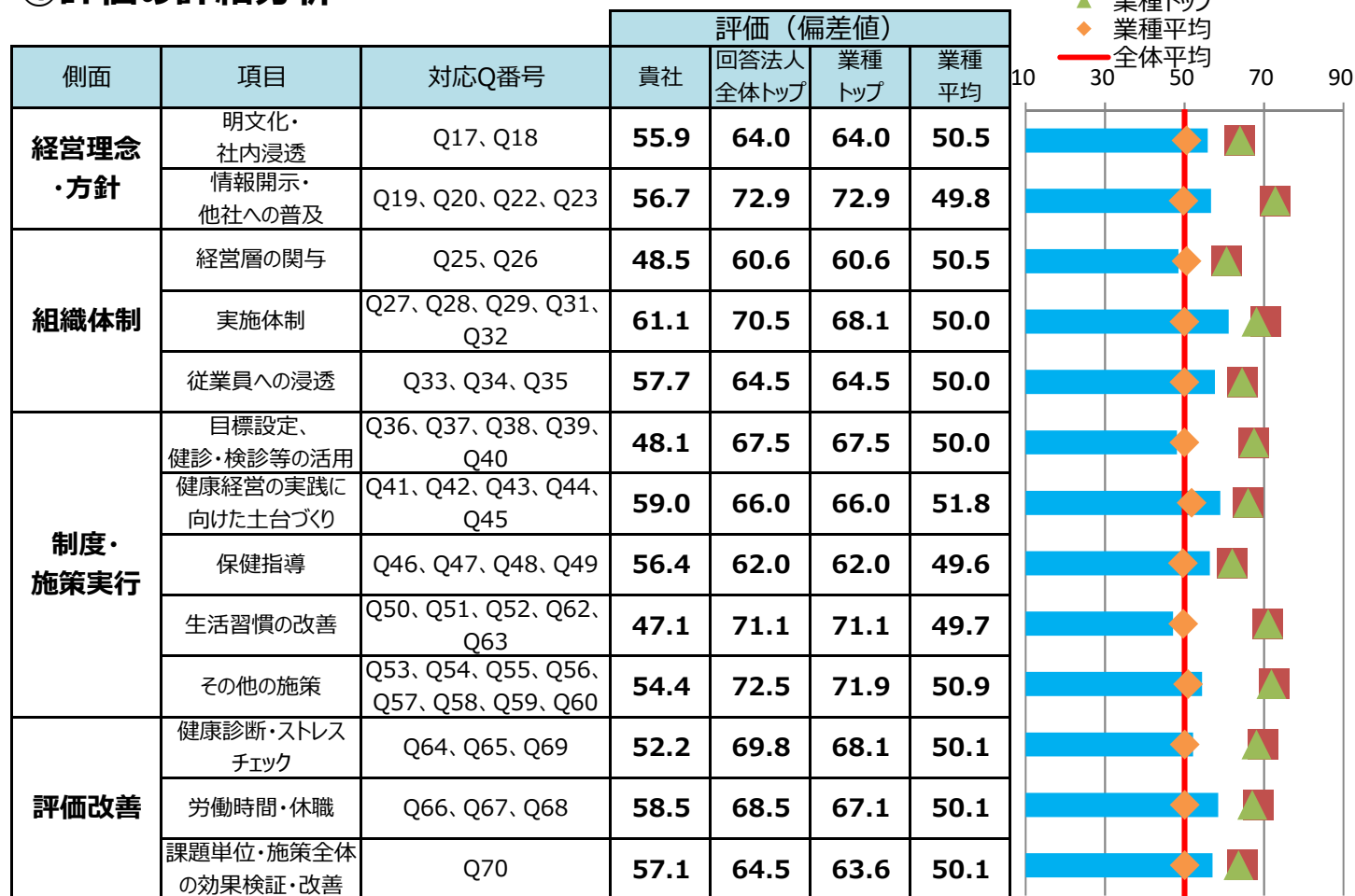
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	951～1000位	801～850位
総合評価	-	60.0(-)	57.4(↓2.6)	54.4(↓3.0)	56.1(↑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



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 リモートワーク推進にあたり、社員間のコミュニケーション不足や運動不足及びメンタルヘルス不調が増加してきており、社員の業務パフォーマンスに影響する可能性があることが、事業活動を行う上で課題である。
健康経営の実施により期待する効果	社員一人一人のモチベーションを高め、生産性を最大化させること、ならびに企業価値の向上を期待している。実行するにあたり、経営戦略として位置づけ、「ドコモグループ健康経営目標(2023)」にて4つのKPIを設定している。 ① 特定保健指導対象者率14.5%以下 ② 特定保健指導完了率55%以上 ③ ストレスチェック受検率100% ④ 非喫煙率88%以上

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類	CSR報告書
URL	https://www.nttdocomo.co.jp/corporate/csr/about/pdf/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.9	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	48.7	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.1	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.8	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.4	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.7	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.6	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	52.6	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	42.8	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタル不調による長期休暇・退職者が近年増加・横ばい傾向であり、職場に起因することが多いため、対策を実施する必要がある。
	施策実施 結果	ストレスチェックの結果より、高ストレス者判定の社員については、本人の希望をヒアリングし個別に産業医面談を実施。 毎週WEBによる社員自身のセルフチェックを実施し状況を把握している。
	効果検証 結果	産業医・カウンセラーよりの面談結果をうけ、内容によっては、対象組織へヒアリング及び展開を行い、高ストレス者などのストレス軽減につながった。
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	会社が提供している社員の健康に関する福利厚生サービスの登録状況が1.5%と低く、また、新型コロナウイルス感染症のデマ情報などが多く出回っていることもあり、社員一人一人が医療や会社の健康制度に関する知識を向上し、正しく理解し備えることが、より健康でより生産性の高い働き方を実現するために必要である。
	施策実施 結果	全社員を対象としたオンライン研修動画およびテストを毎週、5回に渡って実施した。※講座テーマ：新型コロナウイルス感染症、コロナ時代を生き抜く医療知識、がんの治療をお金の話、いい病院の選び方、がん応用編
	効果検証 結果	対象者の70%超が受講し、社員満足度は4点以上、NPSも最高で+28.7と極めて高い数値であり、社員の健康に関する福利厚生サービスの登録状況も10%まで増加した。 また、研修後アンケートで、回答者の68.5%ががんの早期発見の重要性がわかった、64.3%が定期健康診断や人間ドック・二次検査の重要性がわかったと回答しており、社員の健康リテラシー向上につながったと考える。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ドコモCS九州

英文名：

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

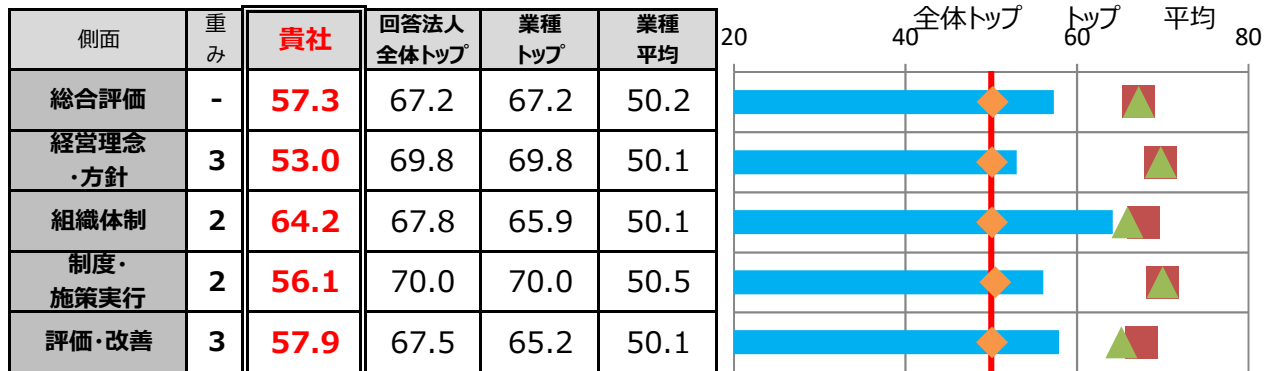
①健康経営度評価結果

■総合順位：701～750位 / 2869 社中

■総合評価：57.3 ↑3.2 (前回偏差値 54.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



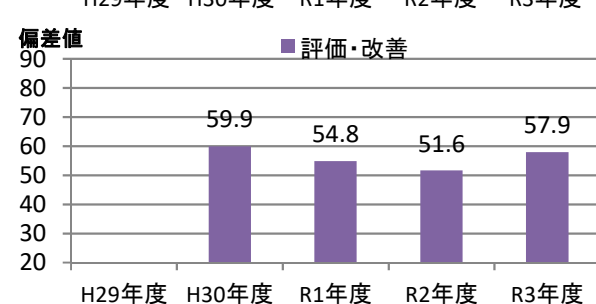
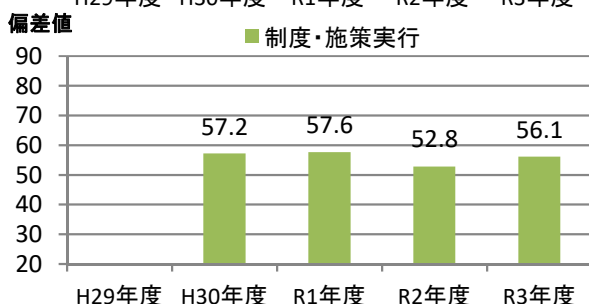
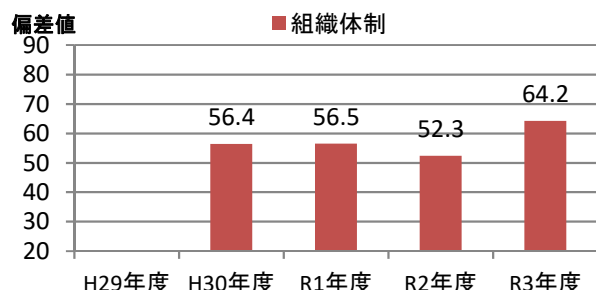
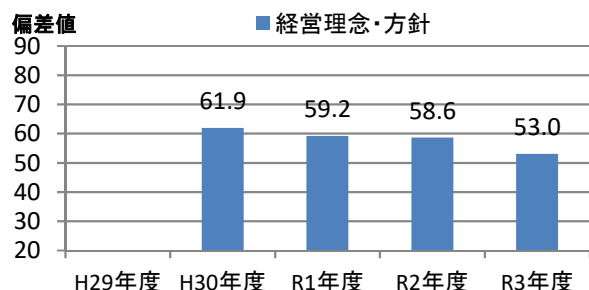
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

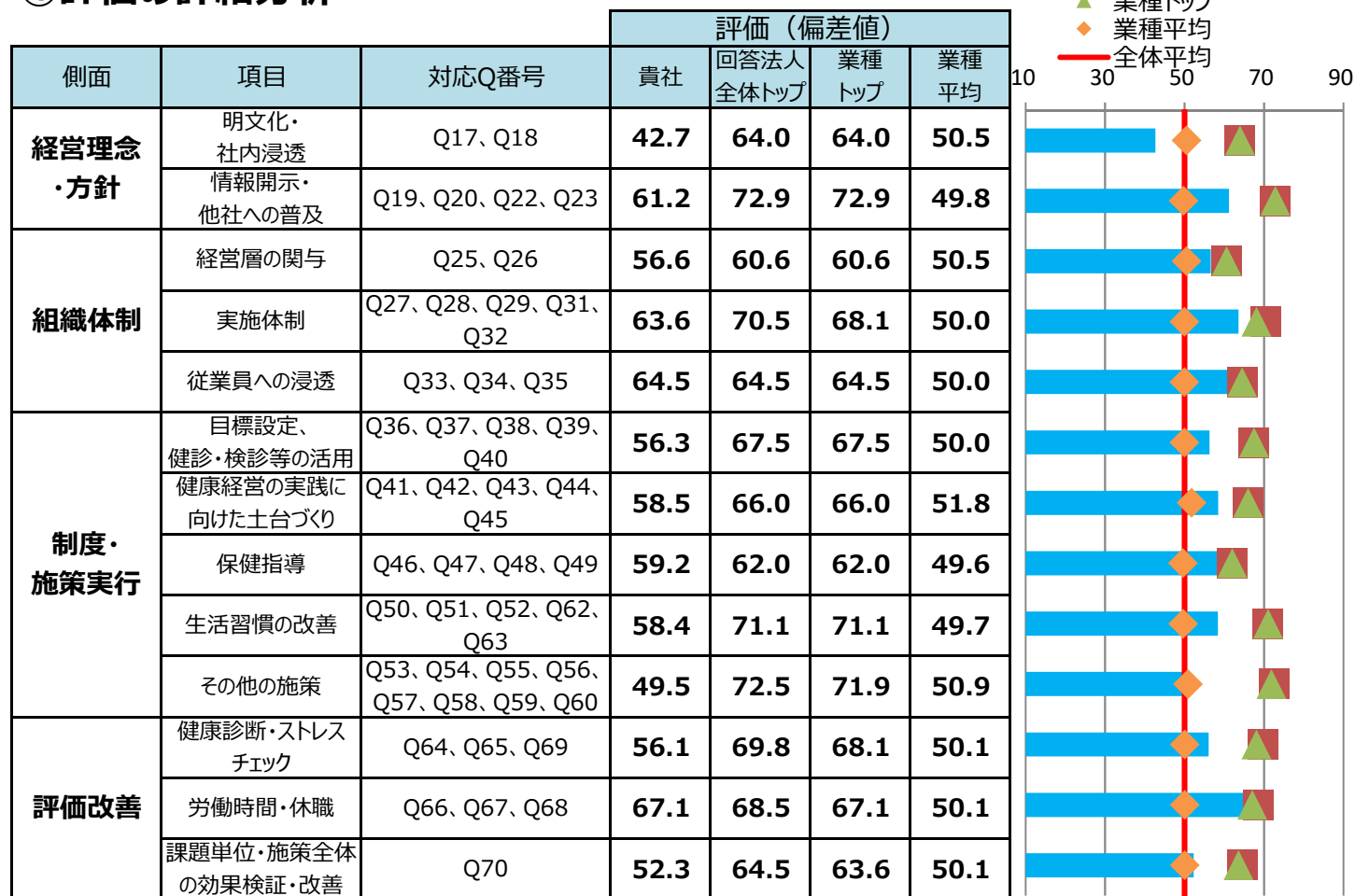
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	301～350位	601～650位	951～1000位	701～750位
総合評価	-	59.0(-)	57.0(↓2.0)	54.1(↓2.9)	57.3(↑3.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	
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	60.3	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	53.8	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.6	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.7	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.3	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.5	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.5	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	52.6	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	57.9	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	弊社グループにおいては2020年4月に改正された健康増進法に対応するため、すべての喫煙室の環境改善を図るとともに、2023年度の非喫煙率目標は88%（厚生労働省設定）達成に向けて、更なる社員の禁煙に対する意識醸成が必要である。
	施策実施結果	（毎月1日（22日）『禁煙日』と設定し、社員周知や屋内喫煙室ポスター掲示にて禁煙にチャレンジするよう呼びかけを実施するとともに、コロナ期間中より、喫煙室への入室を1名3分と定め実施している
	効果検証結果	【定量結果】今回の施策を行い「禁煙について検討するきっかけとなった」との声が多数あったことから、喫煙者の禁煙への意識啓発に一定の効果があったと考える。2023年度非喫煙率目標88%達成に向け今後も様々な対策を実施することとする。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	会社及びすべての社員が業務プロセス全体の改善を図ることが必要（働き方改革・休み方改革を推奨）長時間労働は健康障害リスクを高め、会社としての安全配慮義務違反を問われる大きな問題となりうることから、労働時間の適正化は重要な課題である。
	施策実施結果	グループ統一の全国施策と連動し、コロナ過で出勤率を7割削減と設定し基本テレワークの意識付けを行う取り組みを行った。現在に至るまで継続してテレワーク（3割出社）計画通り達成できている。
	効果検証結果	今後においても、テレワーク環境の更なる整備やメンタル・フィジカルへの対策を実施し、生産性低下防止に取り組むこととしたい。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ANAテレマート株式会社

英文名: ANA TELEMART CO.,LTD

■加入保険者: 関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

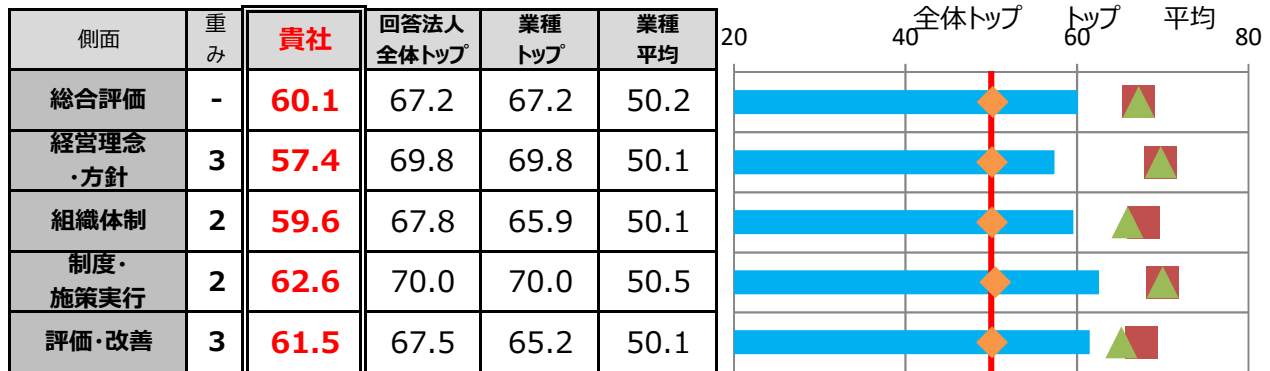
①健康経営度評価結果

■総合順位: 401~450位 / 2869 社中

■総合評価: 60.1 ↓1.0 (前回偏差値 61.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



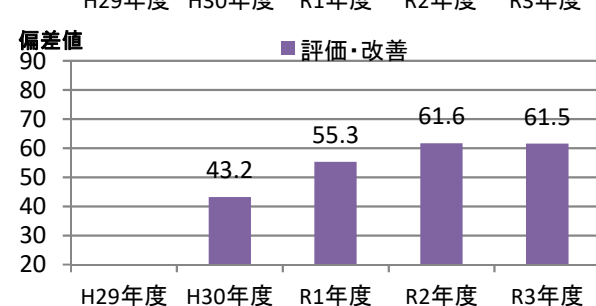
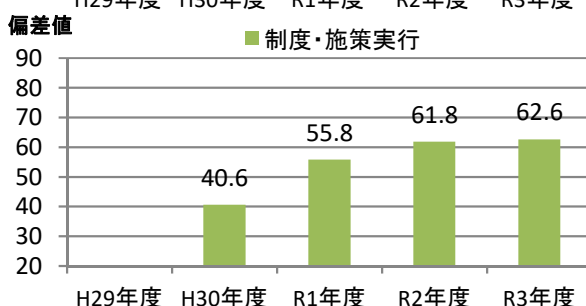
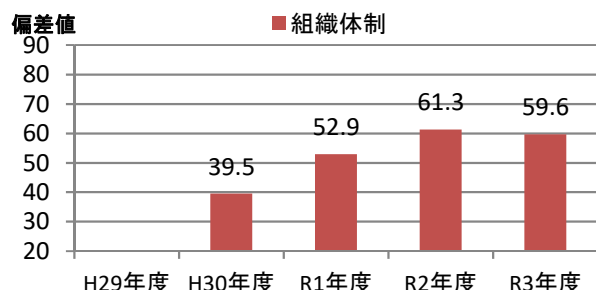
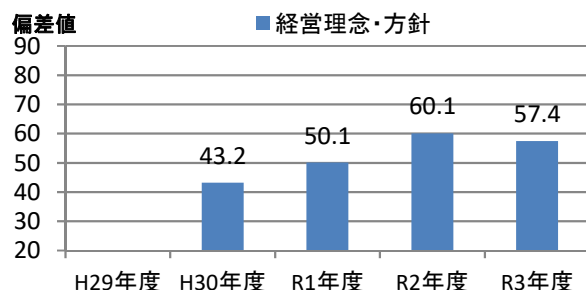
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

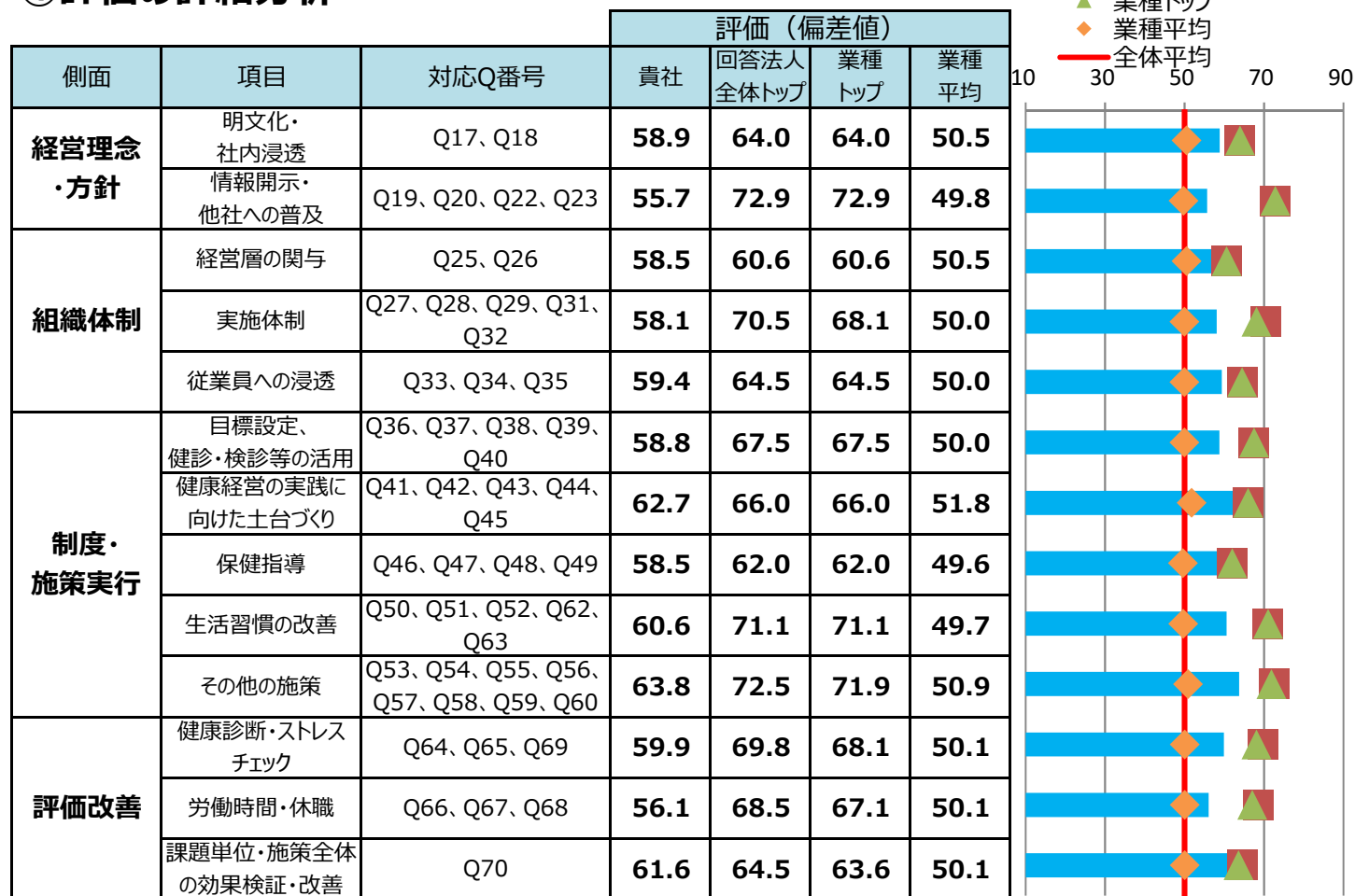
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1401~1450位	951~1000位	251~300位	401~450位
総合評価	-	41.7(-)	53.4(↑11.7)	61.1(↑7.7)	60.1(↓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



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 ・コロナ禍によるメンタルヘルス不調が原因の休業休職者の増加。 ・従業員の平均年齢が34歳と若く、自身の健康について不安を持っていない者が多いことからの健康リテラシーの低さ。
健康経営の実施により期待する効果	・メンタルヘルス研修や、職場のラインケアを充実させることで、心身の充実を図り、アブセンティズムを減少させる。 ・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施策を促進することで、身体面の安定を図り、従業員満足度の向上に繋げる。その効果によりサービス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

媒体の種類別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	http://www.ana-telemart.co.jp/csr/healthmanagement.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.6	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	59.8	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.9	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.8	50.2	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	69.7	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.1	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	68.0	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.0	52.6	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	62.9	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタル不調による休業休職者割合が、2020年度は昨年と比べ約2倍に増加した。ストレスチェックテストによる高ストレス判定者は、2019年度は改善したものの（前年度比マイナス4ポイント）、コロナの影響が長期化するなかで、閉塞感、制限の多い生活へのストレスから、2020年度以降はもとの水準へ戻りつつある。
	施策実施 結果	・若手社員メンタルヘルス研修：受講率100% ・管理職メンタルヘルス教育：2020年度受講率48.7%、2021年度受講率77.6% ・メンタルサポート実施報告：対象者の約80%が20歳代の社員
効果 検証 ②	効果検証 結果	・2019年度に導入した2年目社員向けレジリエンス研修について、導入前の入社後3年目の退職者に占めるメンタル不調者の割合は20%前後であったが、導入後は5.6%と大幅な改善が見られた。 ・管理職対象メンタルヘルス教育について、メンタルサポート実施報告データに基づき受講を奨励し、受講率を向上させた。管理職によるメンタルサポートの質向上に繋げ、今後もサポート結果の分析をPDCAとして機能させていく。
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	「運動習慣が無い人」の割合は84.3%（前年度比20.4%増）、「身体活動が無い人」は66.3%（前年度比2.0%増）となり、コロナ禍の外出制限により運動不足の傾向が増加していると推測される。社内周知に注力し健康増進アプリの利用率は増加したものの、まだ十分ではなく、ウォーキングイベントへの参加人数も伸び悩んでいる。
効果 検証 ③	施策実施 結果	・アプリ利用率：33%（2021年度）18%（2020年度） ・WEBウォーキング大会参加者：268名（2021年度）220名（2020年度） ・運動習慣・食生活など情報発信：延べ閲覧数1101人
	効果検証 結果	・運動不足の増加が懸念されるものの、BMI25.0超の肥満度割合は改善し、前年度より0.9%減の19.0%（2021年度）となった。 ・LDLコレステロール要管理者数は、7.6%で前年度より0.7%改善。 ・今年度から実施の個社アンケート「（職場の環境整備や健康サポートにより）仕事において日々自分の力を出し切れている」の設問に対し、過半数が「そう思う」と回答した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: イッツ・コミュニケーションズ株式会社

英文名:

■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: 情報・通信業

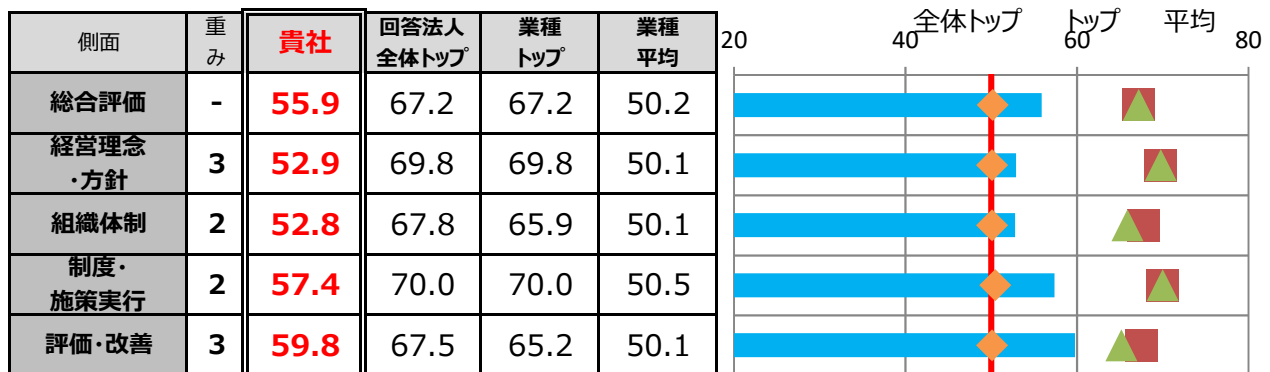
①健康経営度評価結果

■総合順位: 851~900位 / 2869 社中

■総合評価: 55.9 ↓0.4 (前回偏差値 56.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



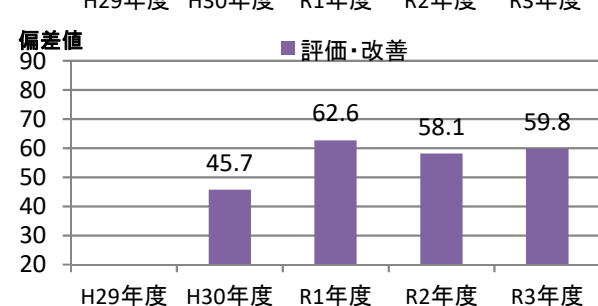
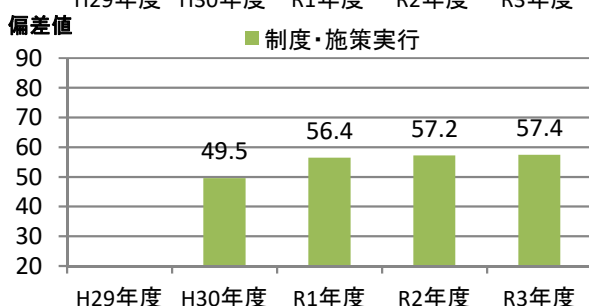
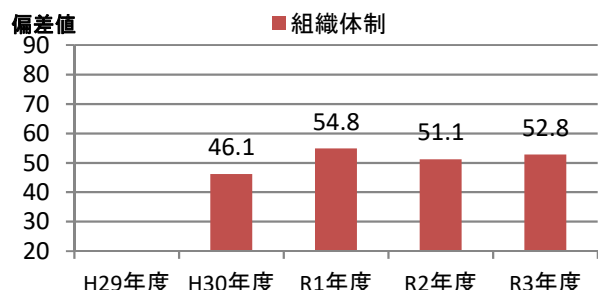
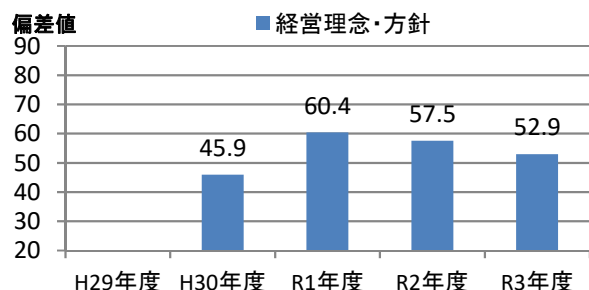
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

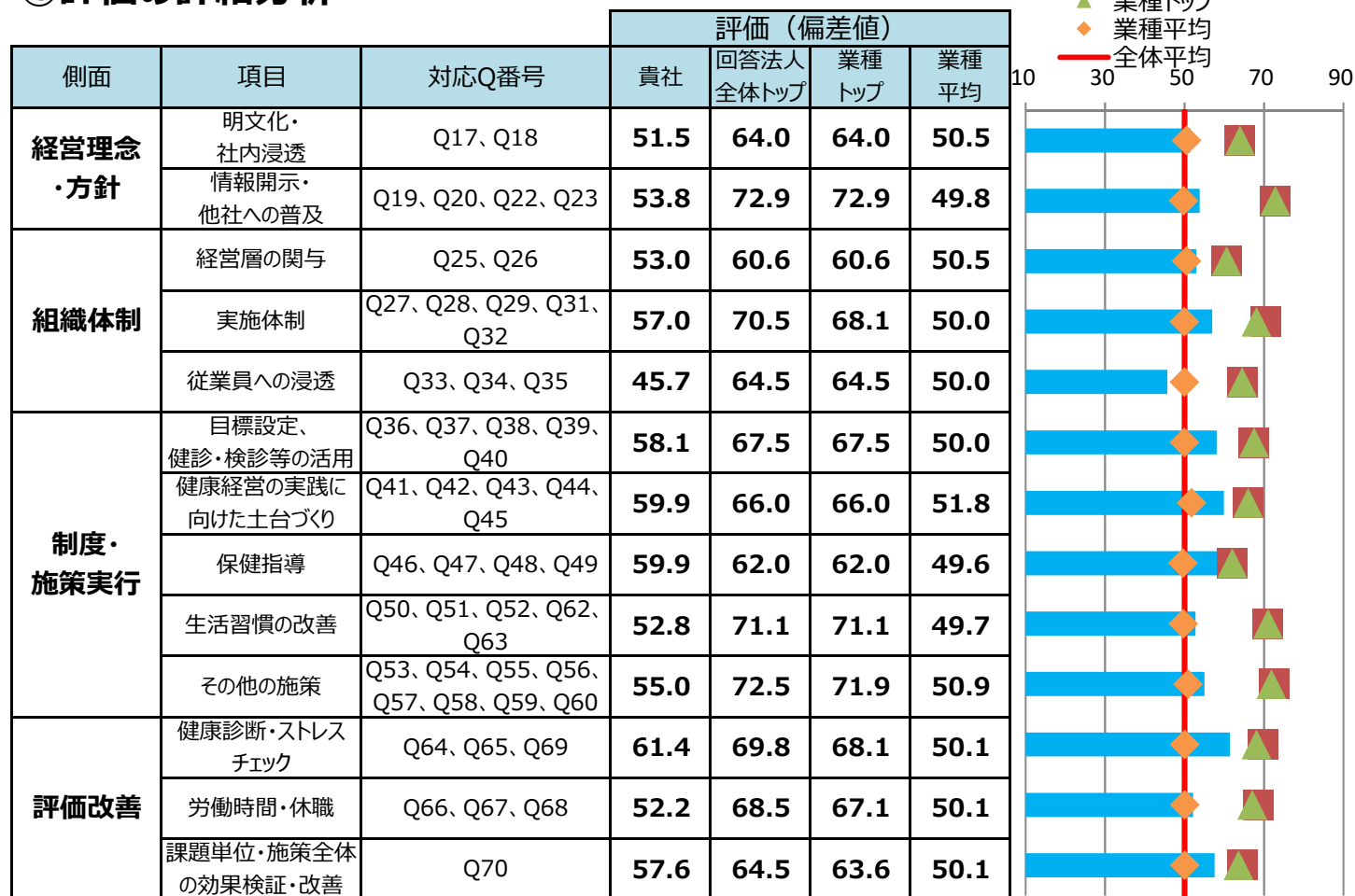
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1151~1200位	401~450位	751~800位	851~900位
総合評価	-	47.0(-)	59.1(↑12.1)	56.3(↓2.8)	55.9(↓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



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 喫煙による本人及び周囲の心身の健康状態の悪化、お客さまからの信頼失墜。喫煙は従業員の健康寿命に大きな影響を与える可能性がある。ニオイにより周囲の心理的な負担も招いていることが従業員調査により確認された。 また、喫煙する従業員によるお客さま宅訪問によりお客さまにニオイによる不快感を与えてしまうだけでなく二次、三次喫煙の害にさらすこととなり、信用失墜につながることも懸念される。
健康経営の実施により期待する効果	・従業員の健康寿命の延伸 ・周囲の心理的負担の軽減 ・お客さまに不快感を与えないこと 以上による企業価値の向上

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.itscom.co.jp/corporate/info/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.8	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	56.7	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.2	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.7	50.2	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	52.8	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.4	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.3	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	52.6	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	51.5	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題の内容	女性社員比率が年々上昇。女性社員は会社に欠かせない重要な戦力となっているため、女性特有の症状による労働損失が起きた場合は、会社運営に大きな影響を及ぼすこととなる。女性特有の身体、健康に関する知識は、男性や管理職だけでなく女性自身の知識も不足しているのが現状。将来的な労働損失への対策が不十分。
	施策実施結果	①女性従業員が自分の状況に応じた対処法を学び、主体的に考えるきっかけとするためのセミナー（3割が参加）②女性が働きやすい風土への理解浸透。生産性向上を目的とした管理職セミナー（管理職の参加必須）
	効果検証結果	定性的な効果を把握するためにセミナー参加者を対象に行ったアンケートでは、回答者のうち87%が「満足、やや満足」と回答した。 女性が働きやすい風土へと変革を進め、今後定量的な効果を継続的に確認する。 ・管理職に占める女性割合 ・女性退職率 ・女性のプレゼンティーズム
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	健康な従業員は健康への関心度が低く、任意とする健康セミナーへの参加率が低くリテラシーが不足。将来的な疾病リスクに対する対策が不十分であった。
	施策実施結果	以前は、業務時間外のリアル開催としていたセミナーを、業務時間中のオンライン開催として、栄養、睡眠、喫煙、女性の複数のテーマを用意。 関心のあるテーマから学ぶ形式とした。
	効果検証結果	アンケートの結果から、セミナー参加者の6割は現在自分が「健康である」と感じている層であることがわかった。健康リスクのある状態になる前からリテラシーを持ち、予防を心がけながら日常生活を送ることの重要性に関し理解が深まった。 セミナースタイルを変更したことにより、参加率が7%向上。 継続的に実施することで将来的な高リスク者割合を低下させる効果が期待できる。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: グロースエクスパートナーズ株式会社

英文名: Growth xPartners Incorporated.

■加入保険者: 関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

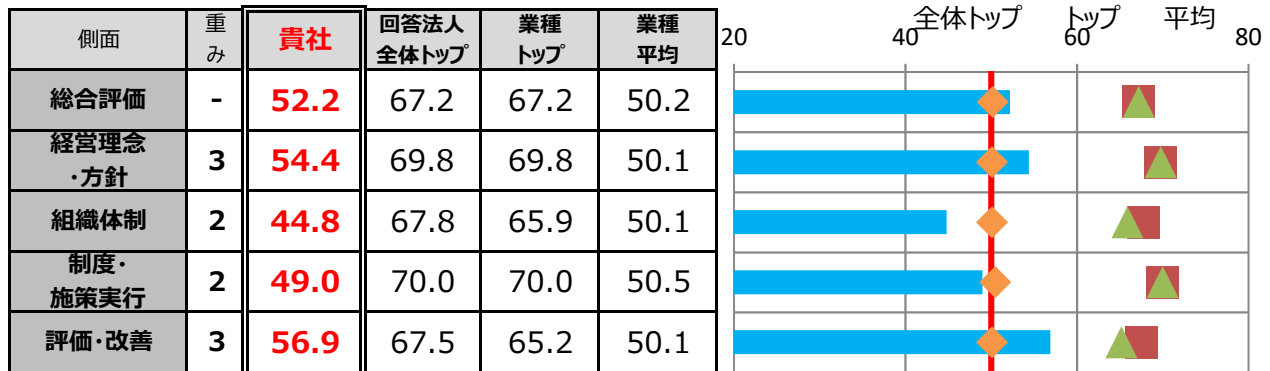
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1301~1350位 / 2869社中

■総合評価: 52.2 ↑5.1 (前回偏差値 47.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



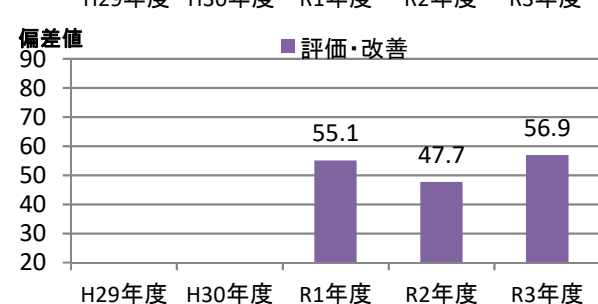
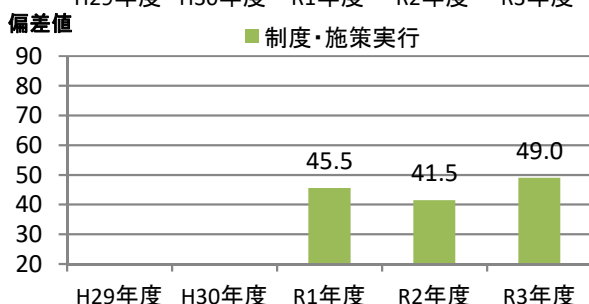
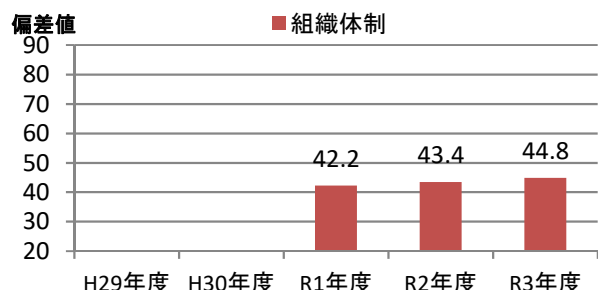
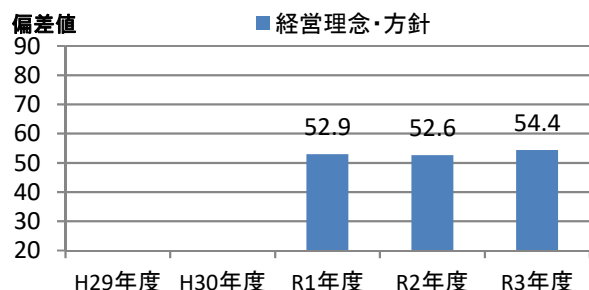
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

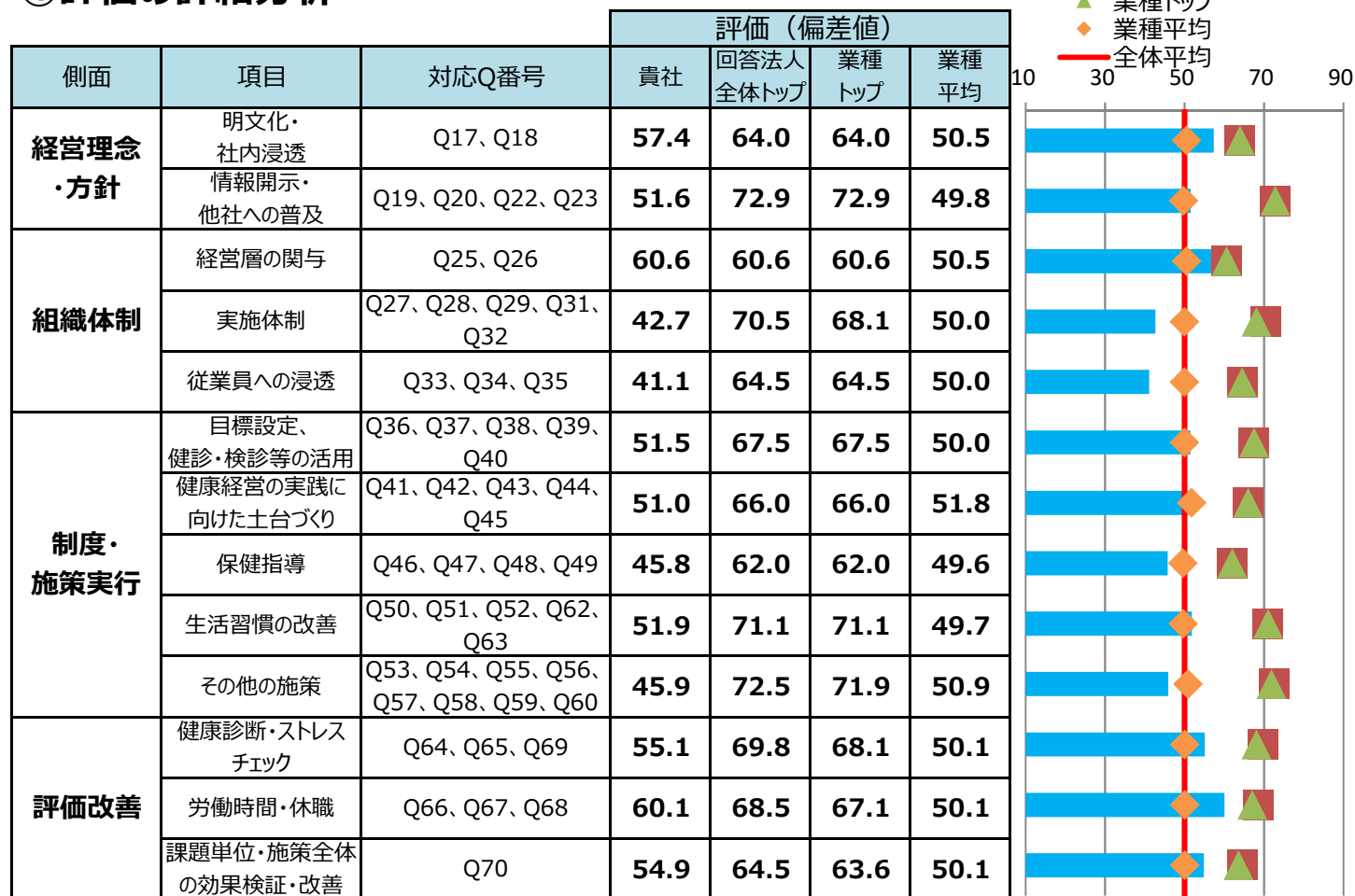
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1251~1300位	1601~1650位	1301~1350位
総合評価	-	-	49.9(-)	47.1(↓2.8)	52.2(↑5.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 従業員が健康であること心身ともに充実していることが、企業価値の向上にもつながると考える。現在リモートワークが中心となっているため、個々の顔色や外見からのコンディションが把握しにくくなっている。各部門長と産業医同席の元、月1回の衛生委員会で従業員のコンディション状況を共有されているが数値から判定可能な健康診断結果に着目し、再検査受診まで促すことが必要である。
健康経営の実施により期待する効果	現在48%である再検査受診率を80%まで上げることでにより自覚症状の少ない体調不良から悪化させてしまうことを防ぐ。全社員向けの健康に関するアンケートを実施し結果は産業医の考察と共に従業員へフィードバックしている。 産業医の監修の元、健康管理意識を促し個々のコンディションを整えることによりチーム全体のコミュニケーションが良好となり、中長期的な企業価値向上へとつなげることを期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.gxp-group.co.jp/wellness.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.5	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	49.4	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.9	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.2	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.8	51.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	67.5	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.2	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	52.6	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	54.8	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	健康診断結果から、肥満リスクなどが高い社員が多い。業務上デスクワークが多く運動の機会も少ないので自覚症状の少ない隠れ肥満を含め管理、早期改善が必要と考える。
	効果検証結果	現時点では健康診断結果で効果的な数字はまだでていない（今年はこれから）が、健康に関する社内アンケートを取ったところ、健康に気を付けている割合は6割以上、運動習慣がある人も6割以上と健康への意識が高まってきている様子。引き続きアンケートを行い社員の意識調査を行うとともに疾病予防に関する情報提供をし、健康に気をつけている割合を現状の6割から7割以上を目指す。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	コロナウイルス関連：感染者がいらないことが望ましいが感染者が発生した際に最小限に抑える対策を講じることが重要である。 インフルエンザ関連：予防接種する時間がない、機会がないためオフィス入居ビルテナント対象の予防接種期間の情報提供を積極的に行う必要がある。
	効果検証結果	コロナウイルス関連：従業員大半は在宅勤務、出社が必要な場合は上長に申請・承認が必須の体制を取っている。出社している従業員は昼食の外出などでの感染を防ぐためお弁当の無料提供。 インフルエンザ関連：業務停止やオフィスが閉鎖されることなく就業が行えている。ビル内では陽性者発生することもあるが手指消毒、会議室消毒の徹底、産業界からのワクチン接種に関する講話なども効果があったと考える。 インフルエンザ関連：野村ビル開催インフルエンザ予防接種を受けている人の人数（2020年：58人、2019年：47人、2018年：24人）は徐々に上がっているが引き続き推奨強化が必要と思われる。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社システックス

英文名:

■加入保険者: 関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

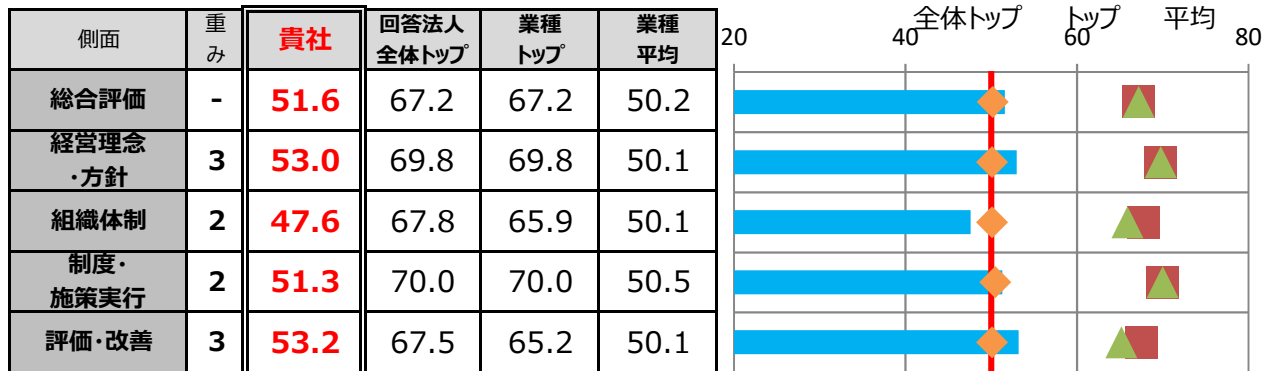
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1351~1400位 / 2869 社中

■総合評価: 51.6 ↓0.7 (前回偏差値 52.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



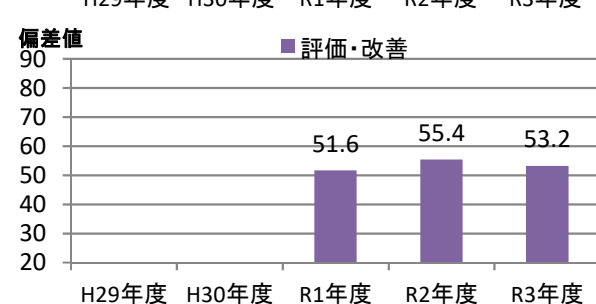
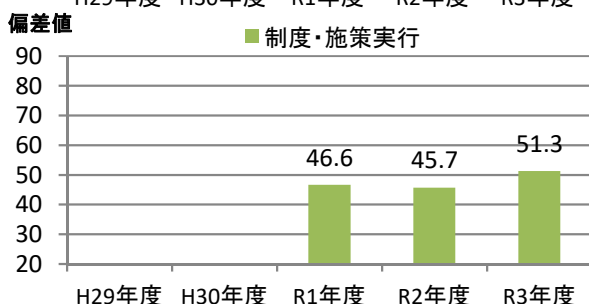
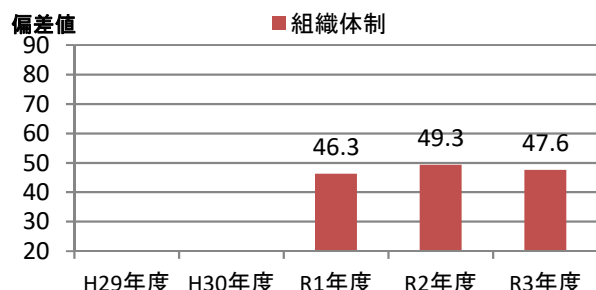
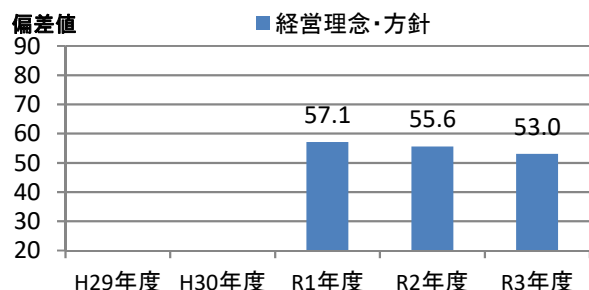
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

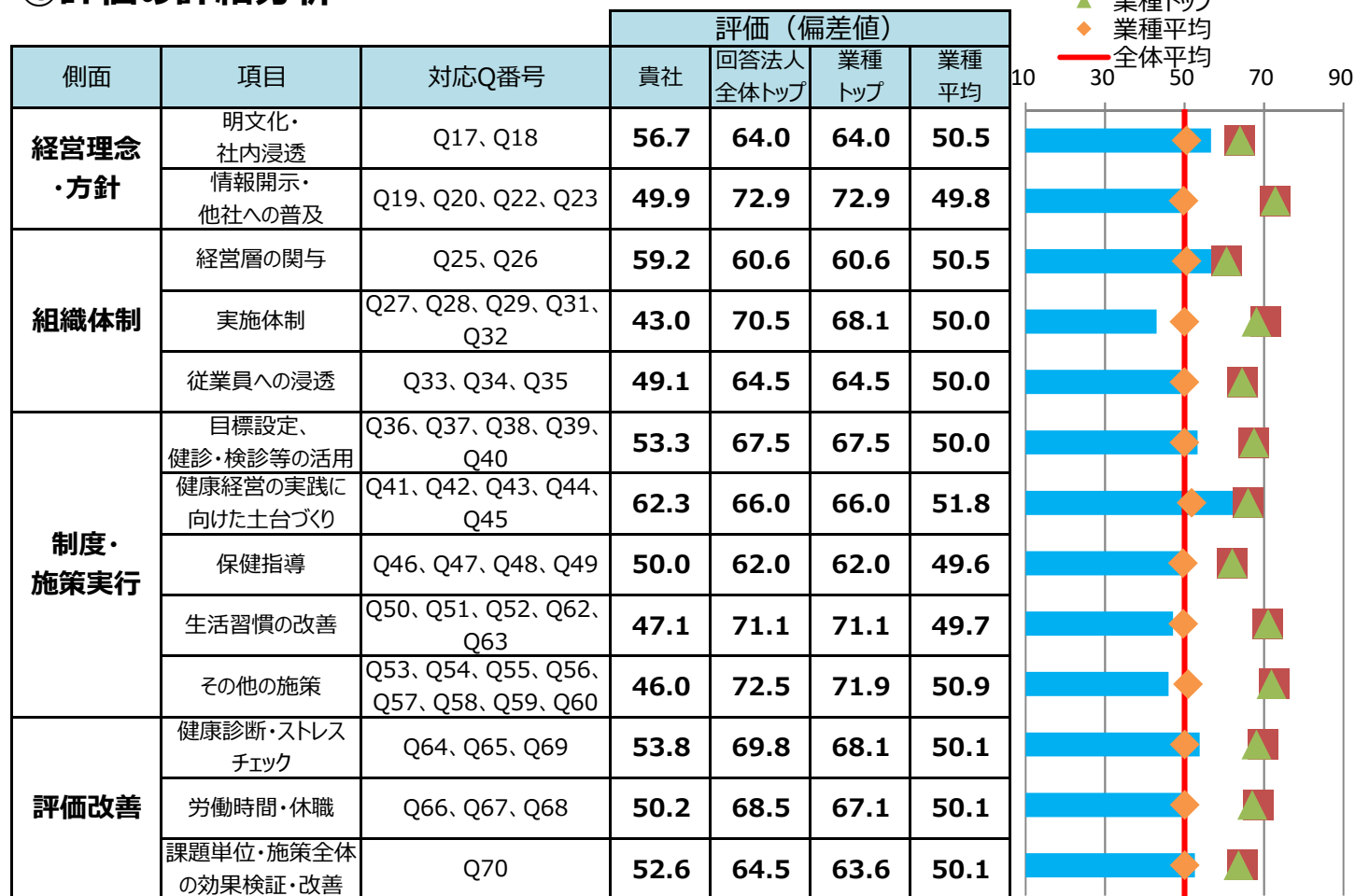
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1151~1200位	1101~1150位	1351~1400位
総合評価	-	-	51.2(-)	52.3(↑1.1)	51.6(↓0.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 年々従業員の平均年齢が上がり、手術や入院の必要な大病に掛かる者が増えてきている。「会社がしてくれる」ではなく、従業員一人ひとりが一層健康管理に対する意識を向上し、常に生産性の高い業務ができるようにしていくことが必要である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が大病に掛かることなく、常に生産性の高い業務を遂行していくことを期待している。そのためには、健康診断の精密検査率を現在の70%から90%以上へ向上させる。向上させるために、未検査の者へペナルティを科すことも検討していく。

※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

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.systex.co.jp/corporate/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	56.3	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	51.7	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.8	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.6	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.9	51.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.5	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.9	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.1	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	40.5	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	非喫煙者より「喫煙室でタバコを吸って戻ってきた社員の臭いが不快である」と言ったクレームが入った。喫煙者と非喫煙者の両者が、ストレスを感じることがないような社内環境作りが必要である。
	施策実施 結果	改正健康増進法の喫煙室の技術的基準は満たしているが、さらなる物理的な施策として換気扇を1台から2台に増強。また、入口ドアにガラリを装着。 教育的な施策として、健康経営セミナーで禁煙の重要性を伝えた。
	効果検証 結果	喫煙者には喫煙室で気持ちよく喫煙をできる環境を整えつつ、非喫煙者に対して不快な思いをさせている、吸い殻の片付けが非常に面倒で大変だと言うことを強く意識付けすることができた。その結果、喫煙率が27%（2018年度）から25%（2019年度）に下げることができた。
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	毎年、健康診断の受診率は100%であるが、精密検査や任意検査は100%にならない。仕事やプライベートを優先してしまい、軽視してしまう社員もいることから、少しずつでも受診率を向上させていく必要がある。
	施策実施 結果	健康経営セミナーにおいて、早期発見・早期対応の重要性を話し、手遅れにならないように精密検査や任意検査に行くことを強く意識付けた。さらに、催促メールの数も1回から2回に増加。
	効果検証 結果	精密検査や任意検査の受診率を68.8%（2019年度）から71.4%（2020年度）に上げることができた。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: エルシーバイ株式会社

英文名:

■加入保険者: 全国健康保険協会長野支部

非上場

■所属業種: 情報・通信業

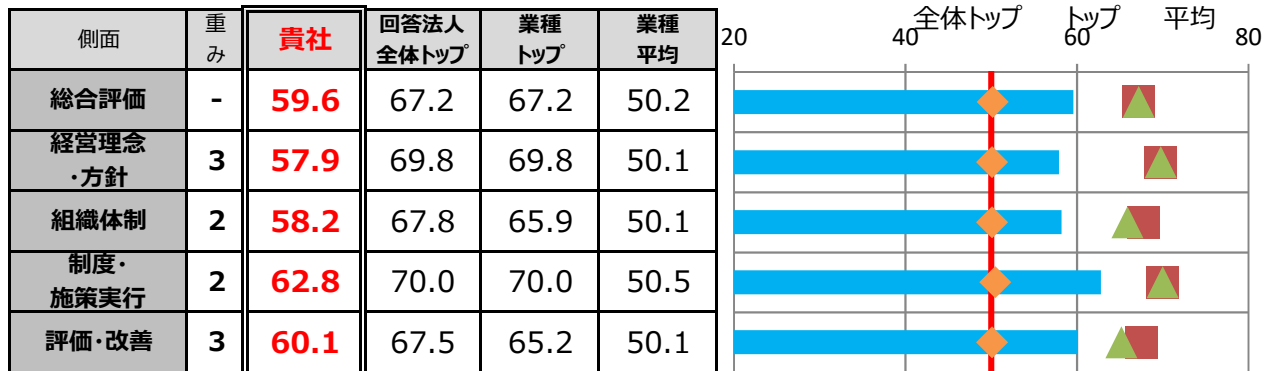
①健康経営度評価結果

■総合順位: 451~500位 / 2869 社中

■総合評価: 59.6 ↑1.7 (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



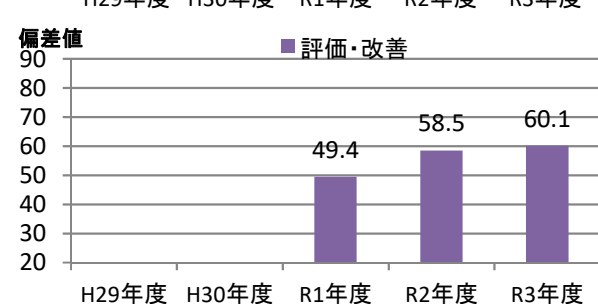
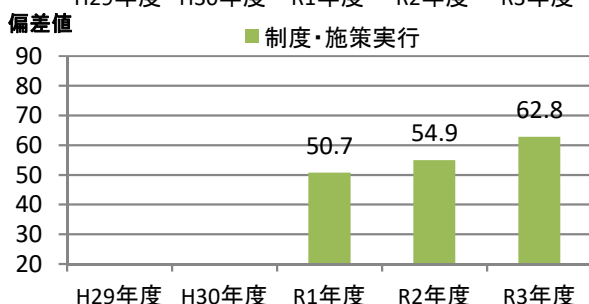
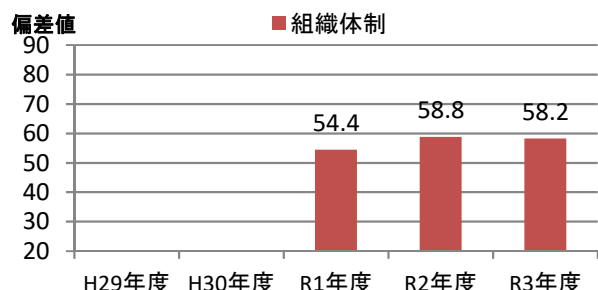
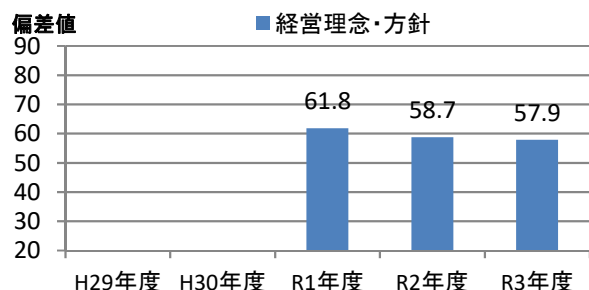
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

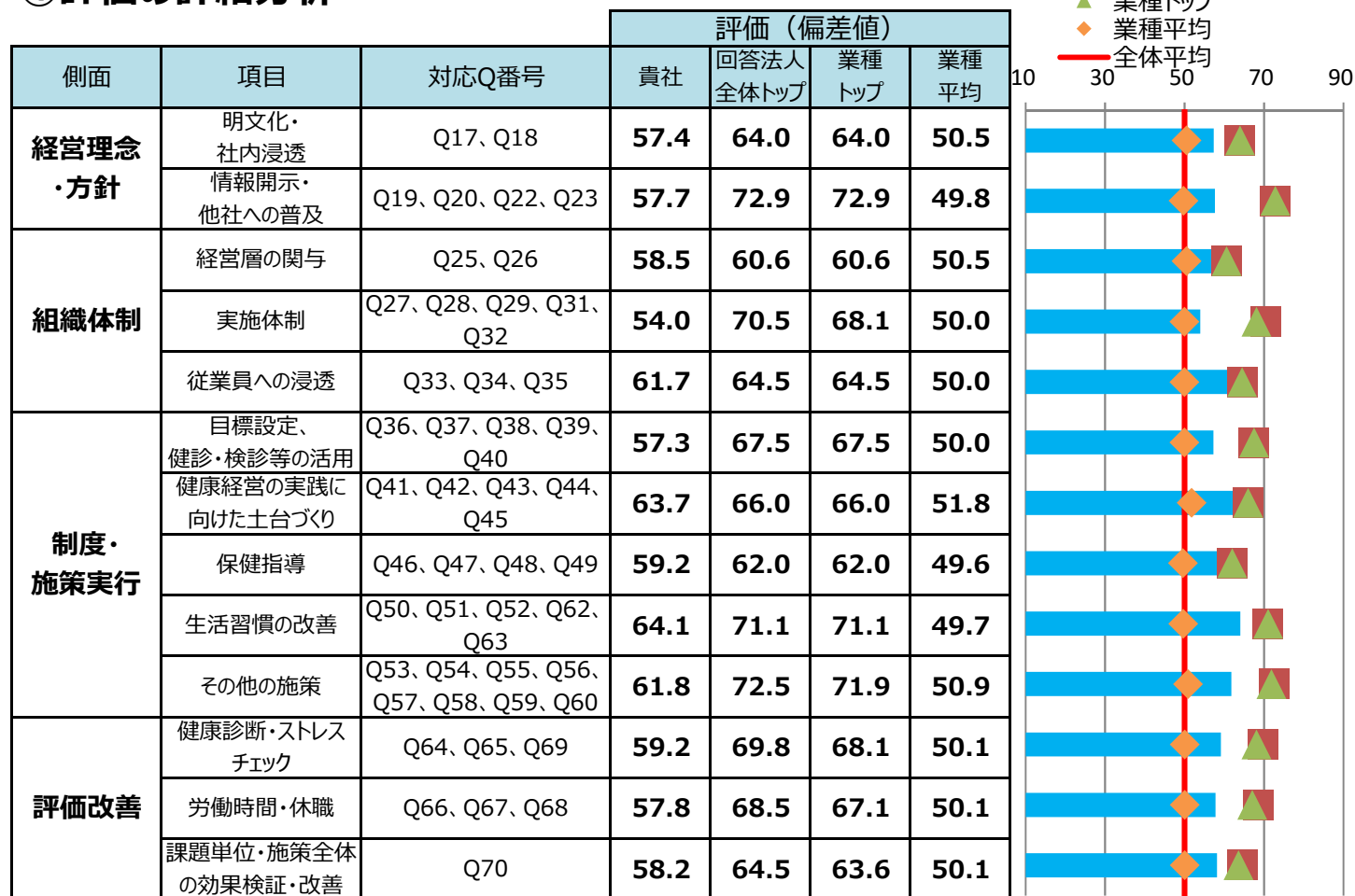
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	601~650位	451~500位
総合評価	-	-	54.4(-)	57.9(↑3.5)	59.6(↑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



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 平均年齢の上昇やワークスタイルの変化に伴う働き方の多様化、定年延長の制度変更等により、従業員の労働生産性の確保が難しい状況となっている。今後、従業員のパフォーマンスを維持していくことが重要である。多様な健康増進の施策を通じて、当社グループ独自の指標である、健康に関する知識を持った上で、行動ができる「健康リテラシー」の高い従業員を増やしていくことが非常に大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	健康リテラシーの高い従業員は仕事の労働生産性が高い。さらに健診結果が良好、自分の役割や仕事内容にやりがいを感じる、高ストレス者が少ない、社会的に健康である等の傾向が見られた。健康リテラシーの高い従業員を増やすことは、会社だけでなく、従業員にとっても有益であるため、高い従業員の割合について、5年後の80%を目指し、現在の59.1%から70%への向上を目標としています。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	自社ホームページ 健康経営の取り組み https://www.lcv.jp/corp/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	57.5	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	54.6	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.1	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	66.4	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.1	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.1	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.9	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.6	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	66.8	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	健診実施後に有所見者への受診勧奨を行い、年々再受診率は向上しているが、中には毎年再受診をしない従業員もいる。従業員自らが健康を管理・保持するという意識を高める必要がある。
	施策実施結果	産業医が確認した健診結果を基に、個別に受診勧奨を実施。産業医より「再受診が確認できなければ就業制限」等の指示があった者に対しては、より強く再受診を促しているため、前年度よりも再受診率が向上している。
	効果検証結果	健康経営に関する取り組みが社内で定着してきている事もあり、再受診率が前年度より20%向上した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	従業員の喫煙率は15.4%と、2017年（22.4%）から比べると7.0%減少しているが、厚労省公表の全国平均16.7%とほとんど変わらない。喫煙率が一定の数値から下がらないため、喫煙者が禁煙に取り組めるようなサポートをより充実させる必要がある。
	施策実施結果	就業時間中の喫煙禁止、禁煙プログラムの実施、希望者へのニコチンガム配布などを実施。
	効果検証結果	禁煙をする意思のない従業員が数名いるため、喫煙率の減少率も鈍化しているが、喫煙率は2019年（17.0%）から、1.6%減少し、15.4%と改善した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本電気通信システム株式会社

英文名：NEC Communication Systems, Ltd.

■加入保険者：日本電気健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

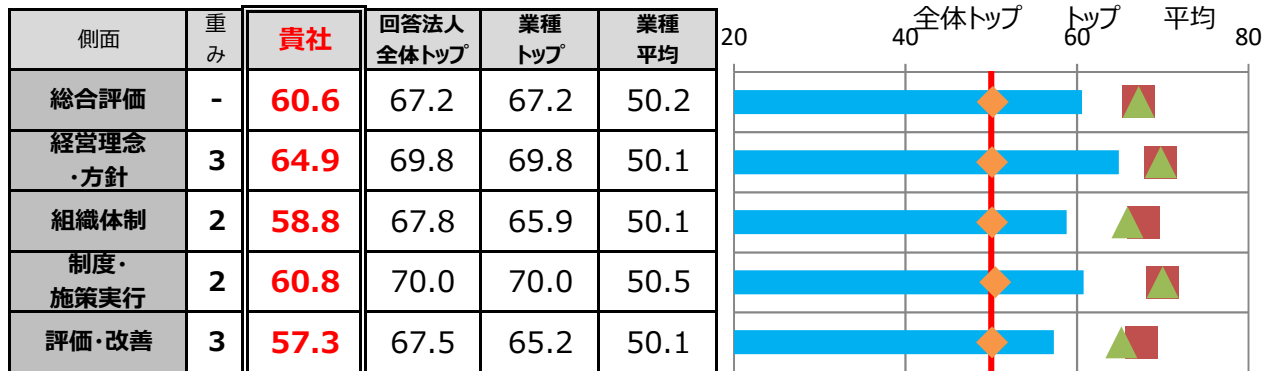
①健康経営度評価結果

■総合順位： 301～350位 / 2869 社中

■総合評価： 60.6 ↑5.5 (前回偏差値 55.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



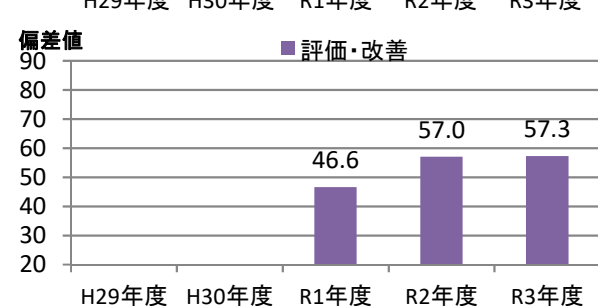
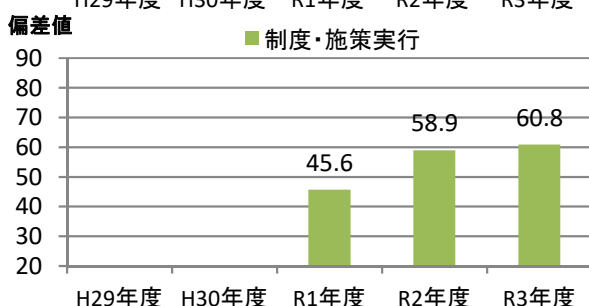
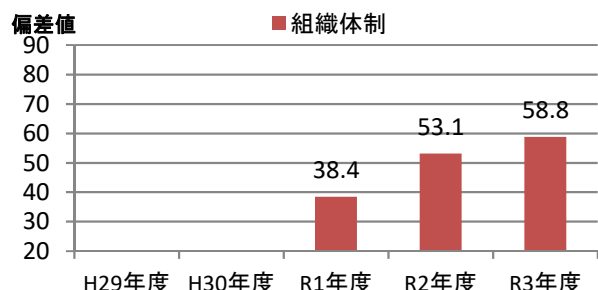
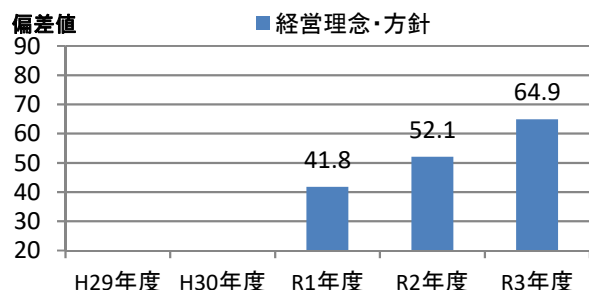
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

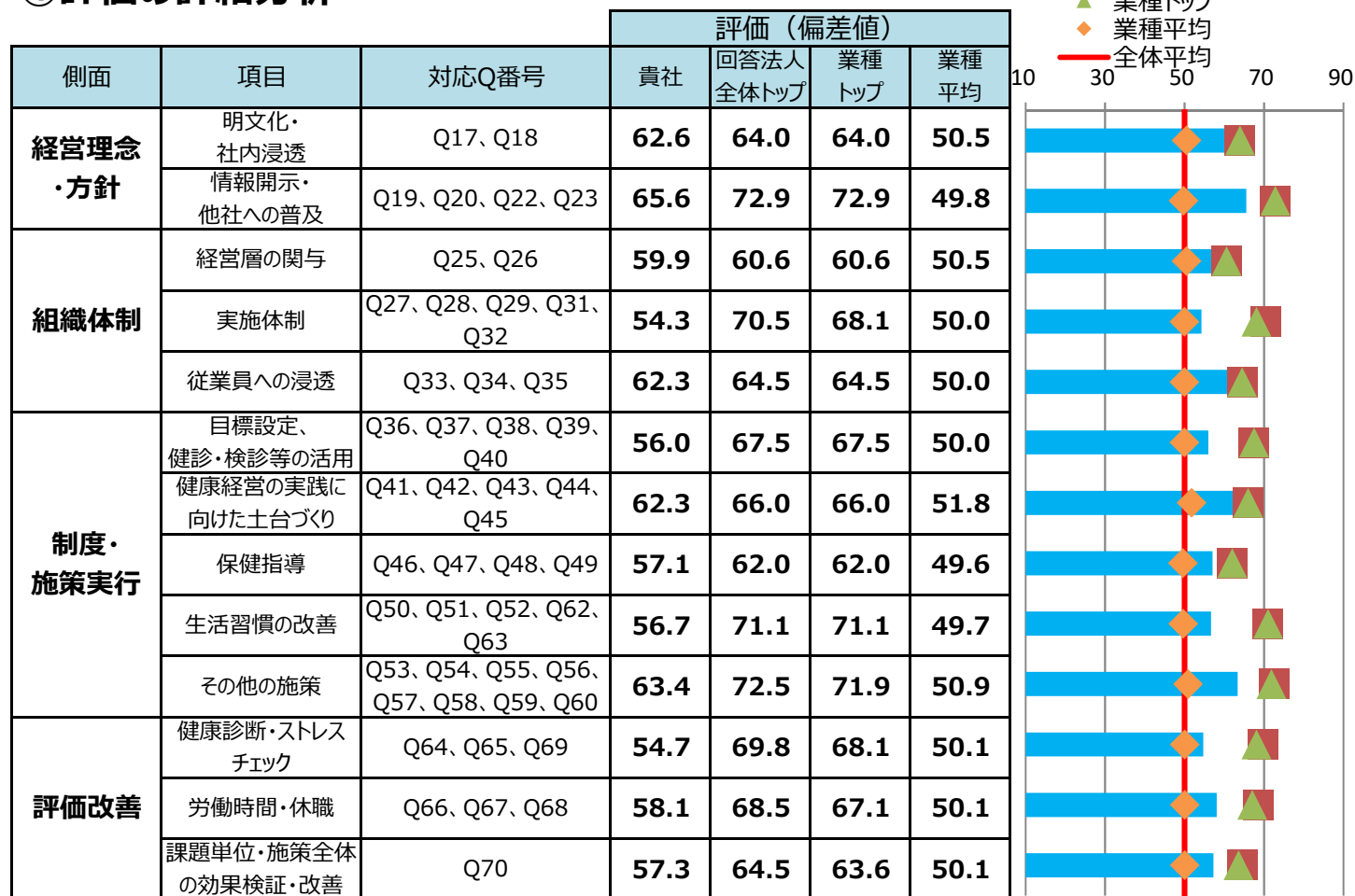
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	851～900位	301～350位
総合評価	-	-	43.3(-)	55.1(↑11.8)	60.6(↑5.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社は「元気が全ての基盤、元気を基盤に成長と進化を強い意志と実行で成し遂げる」ことを経営方針としています。そして、元気の源は「健康」にあるとし、「全員が健康を大切に思う文化の醸成」を重要な経営課題と位置付けています。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営の推進により社員および家族の健康リテラシーを高め、自律的に健康に向かった行動をとることによって、全員が健康で元気にいきいきと仕事やプライベートで活躍することにより、事業の継続した発展が期待できる。

※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

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.ncos.co.jp/csr/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.1	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	57.2	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	42.0	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.9	50.2	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	69.4	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.7	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.3	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	52.6	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	55.9	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	当社では疾病の発生予防のために「全員が健康を大切に思う文化の醸成」を目指しているが、「生活習慣を既に改善している」、「近々改善する予定がある」社員の割合や社内でするがん検診の受診率や健康イベントへの参加状況から、あるいは、定期健康診断の結果において有所見率が高い項目がある等の状況から、未だ不十分な状態である。
	効果検証結果	食事・運動・睡眠などの生活習慣、メンタルヘルス、自律神経、肩こり・腰痛他幅広いテーマでのオンライン健康セミナーを毎月のように開催。2020年度は13プログラムを実施し、約2000名の参加を得た。
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	喫煙は健康に害があることは明白であり、従業員および家族の健康推進を図るために、喫煙者ゼロに向けた活動を行う
	効果検証結果	2020年度の定期健康診断の間診表の結果から「生活習慣を既に改善している」、「近々改善する予定がある」とする割合が2019年度の41.8%から2020年度には44.0%へ良化した。「体調が良い」とする主観的健康感については2019年度の36.9%から2020年度の43.9%へ良化した。しかし、メタボ・メタボ予備軍率は2019年度の27.0%から2020年度の31.2%へ悪化した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙は健康に害があることは明白であり、従業員および家族の健康推進を図るために、喫煙者ゼロに向けた活動を行う
	効果検証結果	NECグループでは「就業時間中禁煙」に取組み、段階的に喫煙制限を実施。また「オンライン卒煙プログラム」のPRを行い2020年度11名が参加。6月と10月に喫煙を含む健康セミナーを実施し183名が参加
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙は健康に害があることは明白であり、従業員および家族の健康推進を図るために、喫煙者ゼロに向けた活動を行う
	効果検証結果	喫煙率20.5% ⇒ 17.9% へ大幅減。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ゼウス・エンタープライズ

英文名：ZEUS enterprise

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

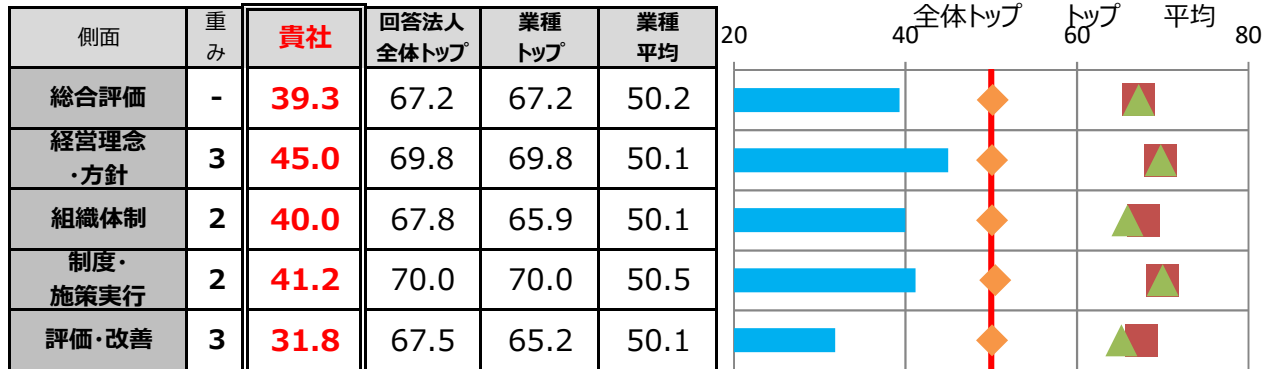
■所属業種：情報・通信業

①健康経営度評価結果

■総合順位： **2451～2500位** / **2869 社中**■総合評価： **39.3** ↓1.8 (前回偏差値 41.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



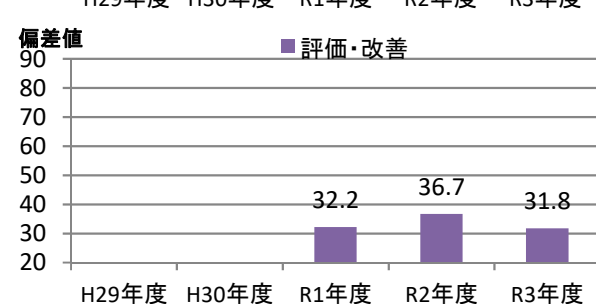
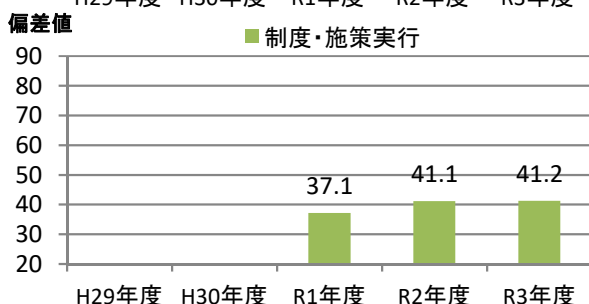
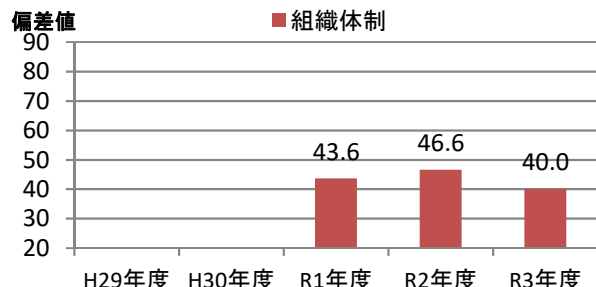
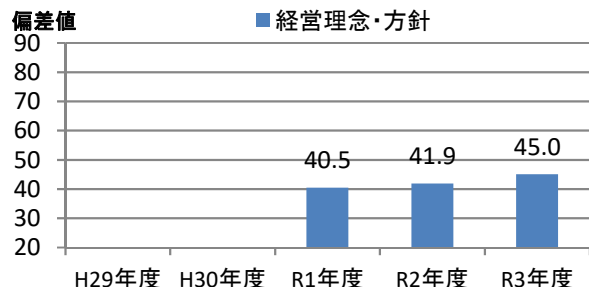
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

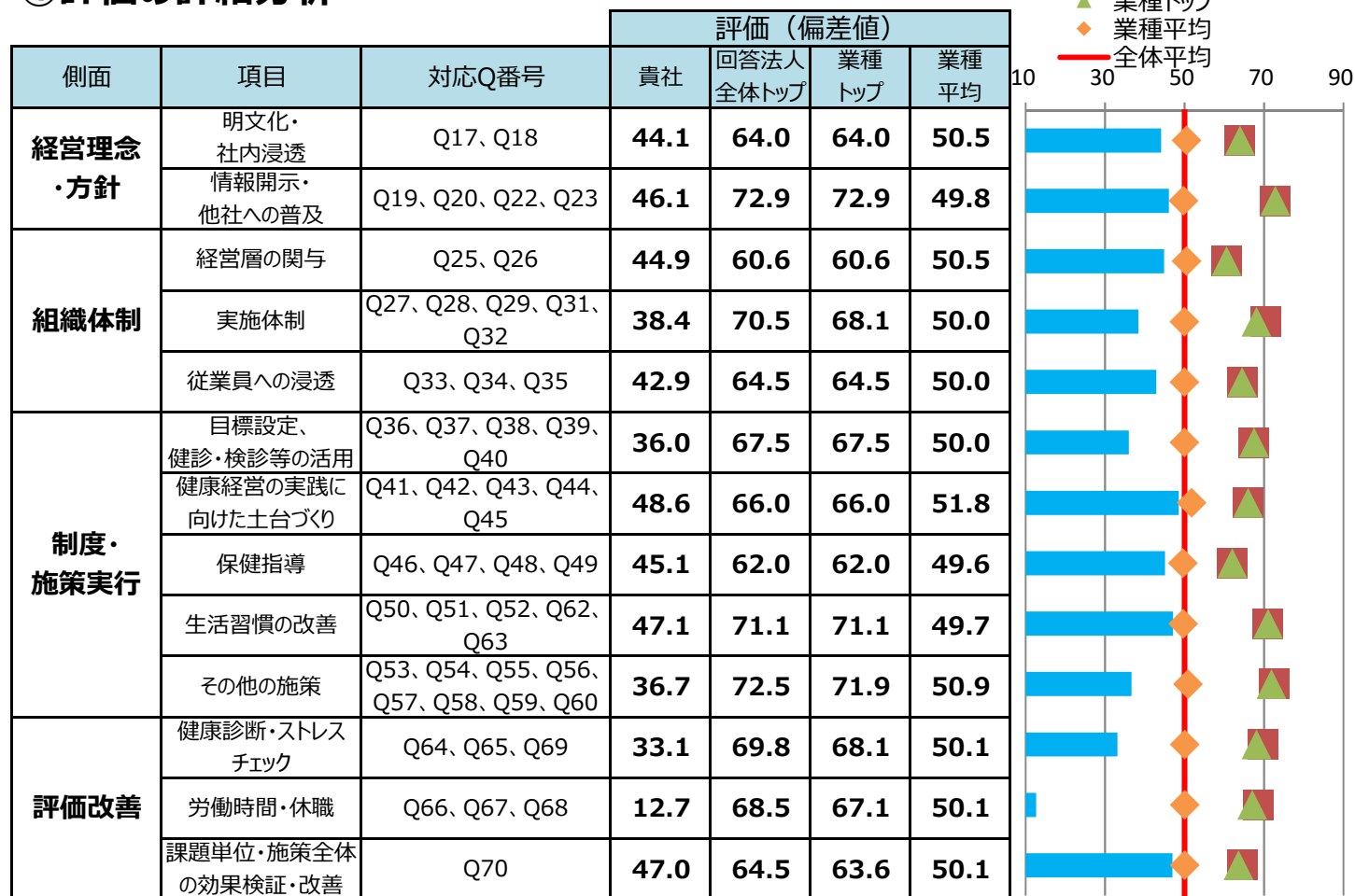
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	2001～2050位	2051～2100位	2451～2500位
総合評価	-	-	38.0(-)	41.1(↑3.1)	39.3(↓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



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 終身雇用を実現させるために、従業員の長期にわたる健康管理と精神衛生の維持。またその質を上げるために社の業績向上に比例した社員への報酬の分配の継続。
健康経営の実施により期待する効果	労働に対する意識の充実と、休暇の有効活用を通じ、社員がさらに、働く意義を見出しさらなる成長を遂げ、それが社業に反映されること。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.zeus-enterprise.co.jp/initiative/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	35.6	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	40.6	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.6	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.4	50.2	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	33.8	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	23.9	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	26.6	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.4	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	51.6	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	派遣事業という特性上、横のつながりが持ちにくい。
	施策実施 結果	帰社日を設立。帰社日では参加型（レクリエーション要素もある）の研修の他、任意参加の懇親会があり、平均80%以上の参加率。
	効果検証 結果	コミュニケーション、横のつながりを広げる機会が設けられた。運用が纏まってきたら次のフェーズとして運用をさらにブラッシュアップしていく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	－
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社スクウェア・エニックス

英文名: SQUARE ENIX CO., LTD.

■加入保険者: 関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

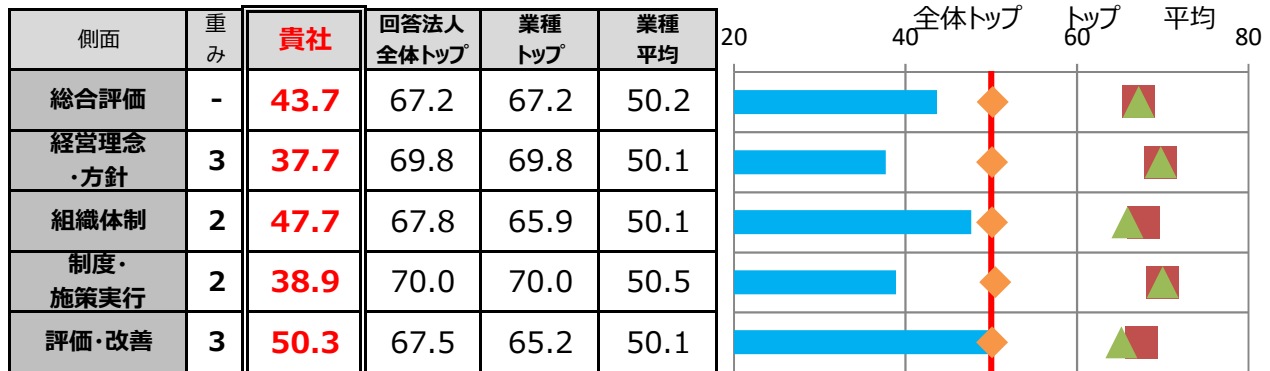
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2201~2250位 / 2869社中

■総合評価: 43.7 ↑0.1 (前回偏差値 43.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



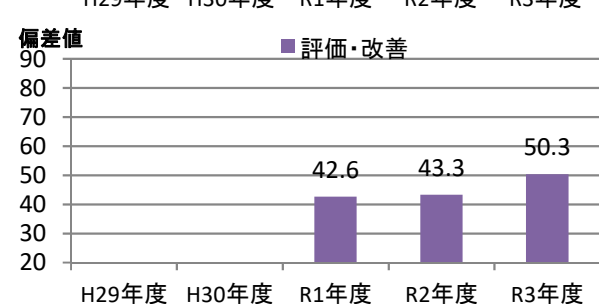
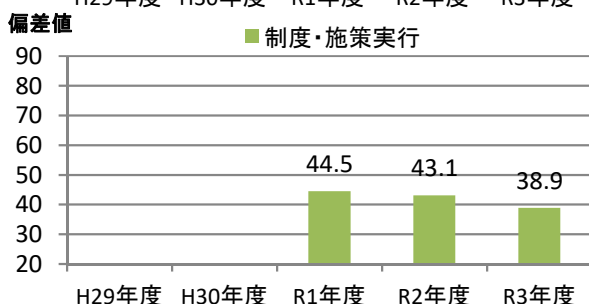
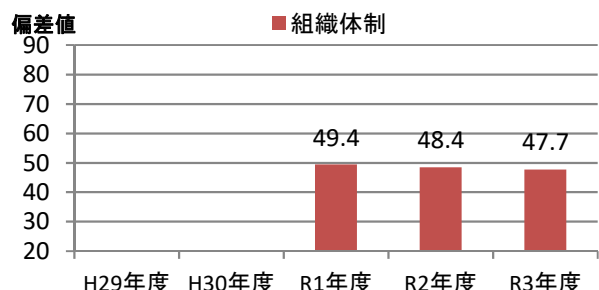
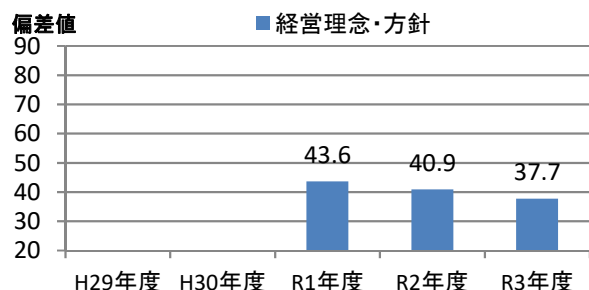
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

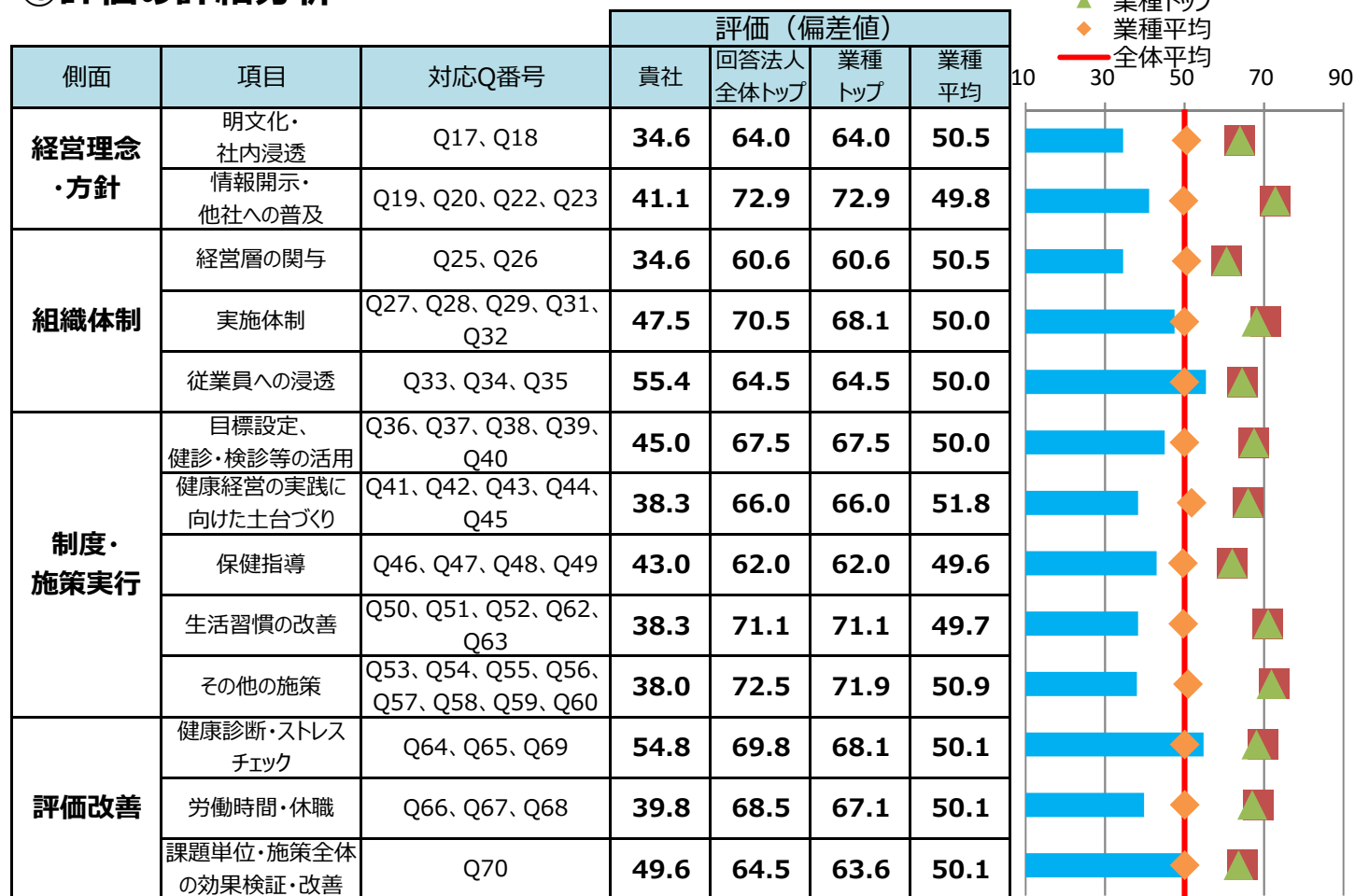
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1651~1700位	1851~1900位	2201~2250位
総合評価	-	-	44.6(-)	43.6(↓1.0)	43.7(↑0.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	アニュアルレポート
URL	https://www.hd.square-enix.com/jpn/ir/library/pdf/ar_2020.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	42.7	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	46.1	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.3	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.0	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.0	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.4	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	35.4	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.2	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.6	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.6	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	一昨年度の喫煙率は22.2%で、これは年を追うごとに低下傾向にある。しかしながら、会社の各フロアごとに喫煙ブースが設置されているため、たばこを吸いたいときに吸える環境であった。
	施策実施 結果	上層部と協議し、2020年度に喫煙ブースの一部削減を実施した。また2021年度末で半減させる予定としている。
効果 検証 ②	効果検証 結果	昨年度の喫煙率は18.9%へと減少した。
	課題のテーマ	－
	課題の内容	
効果 検証 ③	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	—
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社QTnet

英文名: QTnet, Inc.

■加入保険者: 九州電力健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

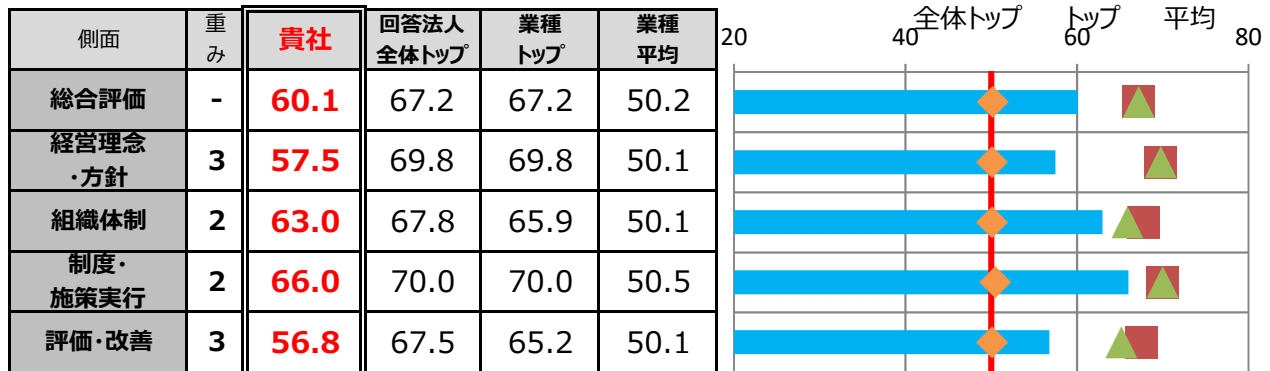
①健康経営度評価結果

■総合順位: 401~450位 / 2869 社中

■総合評価: 60.1 ↓2.4 (前回偏差値 62.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



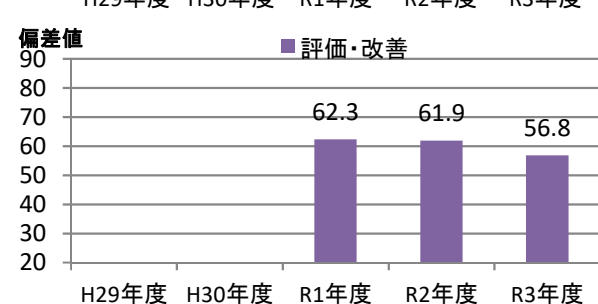
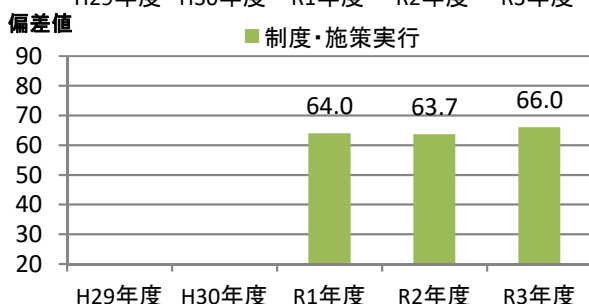
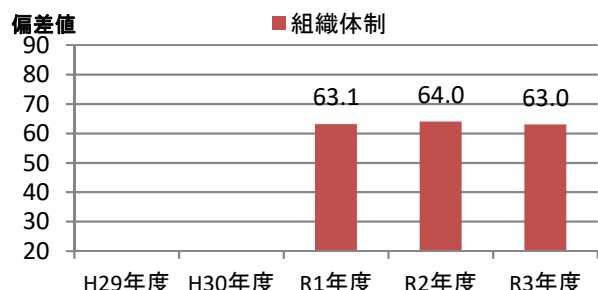
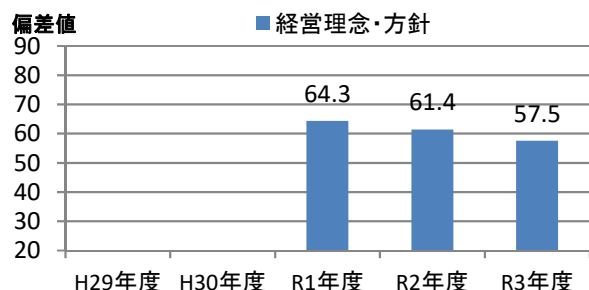
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

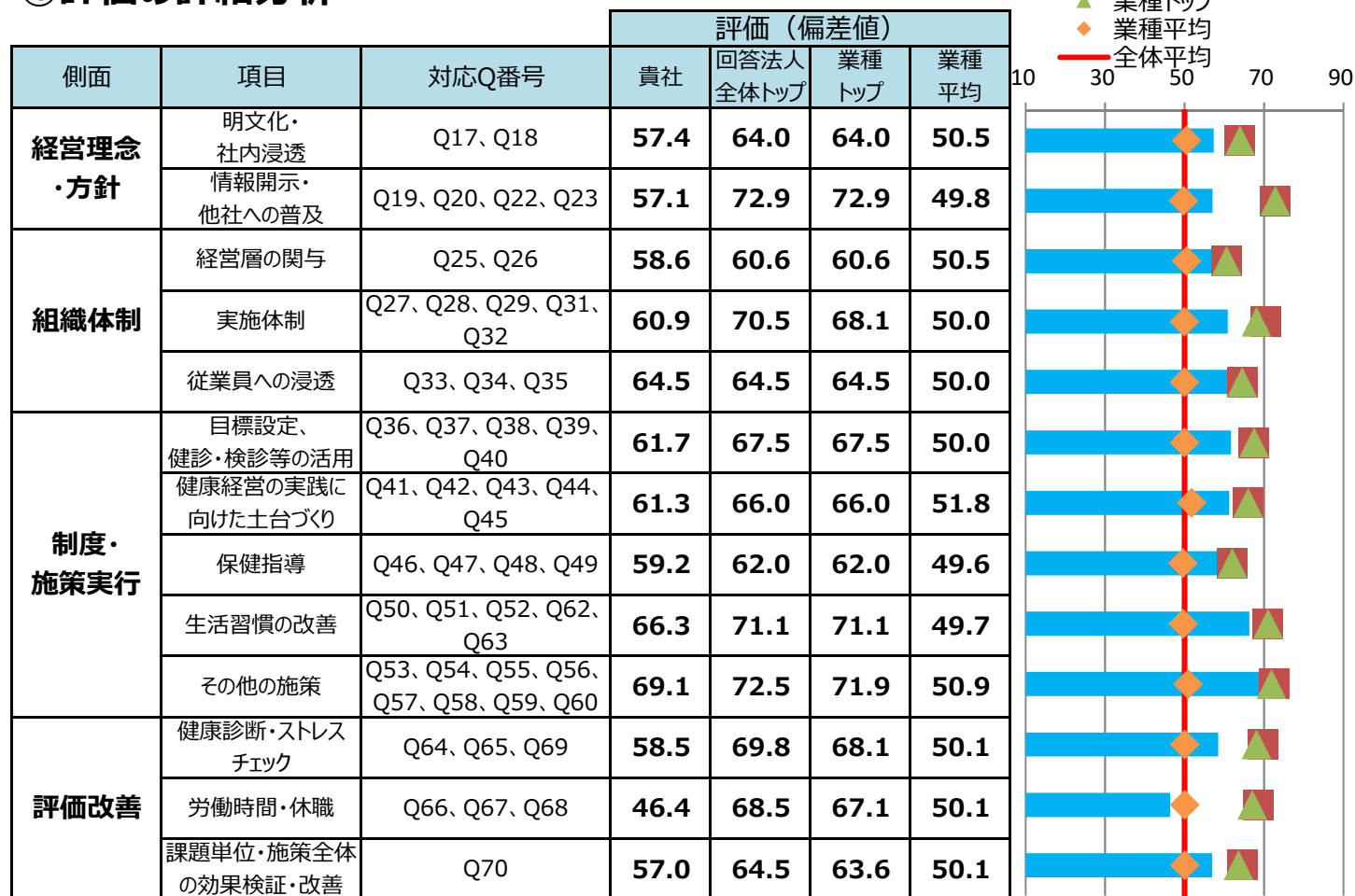
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	51~100位	151~200位	401~450位
総合評価	-	-	63.4(-)	62.5(↓0.9)	60.1(↓2.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 当社は2030年度 ICTで九州のリーディングカンパニーとなることを目指し、「売上高1,000億円」と「チャレンジすることを尊重し、社員がいいきと働ける企業風土づくり」をビジョンに掲げ取り組んでいる。このため、従業員が心身ともに健康でチャレンジすることを支援し、仲間とともにいいきと働ける職場づくりを推進している。
健康経営の実施により期待する効果	コロナ禍によりテレワークとリアルのハイブリッドのワークスタイルとなり運動不足となりがちな状況であります。健康経営を推進することにより従業員の運動習慣の増加、喫煙習慣の減少やコミュニケーション推進活動などにより、心身ともに健康に働くことができる職場環境に改善していく。

※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

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.qtnet.co.jp/company/safety.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.4	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	59.9	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.8	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.1	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	72.5	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.6	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.3	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.0	52.6	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	62.0	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	従業員の平均年齢が年々上昇する中、健康リスクが高まっており、従業員の健康保持・増進のためには運動習慣を高め、生活習慣病などの疾病を予防する必要がある。
	施策実施結果	ウェアラブル端末を用いたウォーキングイベントを年2回定期的に実施するほか、社内でのヨガ教室を毎週2日開催した。
効果 検証 ②	効果検証結果	従業員アンケートの「運動習慣のある者」について、2018年度：16.1%、2019年度：20%（+3.9%）、2020年度：22.2%（+2.2%）と、運動習慣のある者が増加した。
	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	経営戦略を実現するためには、その最も重要な経営資源である「人」が一人ひとりの仕事を通じて「成長」し「やりがい」を持って日々働くとともに「信頼」できる上司や同僚と「連帯」し仕事を成し遂げ「働きがい」を感じる職場を好む必要がある。このためには従業員間のコミュニケーションを継続的に促進させる必要がある。
効果 検証 ②	施策実施結果	・QTニューワークスタイル（①業務運営の効率化②ナレッジの向上③WLBの向上を同時に達成する新しい働き方）推進 ・副長層を対象のマネジメント研修 ・インフォーマルクラブ活動の支援（大会参加費等の補助）
	効果検証結果	従業員アンケートの「職場内のコミュニケーションは良好か」について、2018年度：3.82、2019年度：3.81、2020年度：3.84（満足度偏差値：5が上限、1が下限、3が普通）、また同アンケートの「コミュニケーションを通じた上長との信頼関係の構築」についても、2018年度：3.99、2019年度：4.05、2020年度：4.01と高水準を維持している。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：明治安田システム・テクノロジー株式会社

英文名：Meiji Yasuda System Technology Company Limited

■加入保険者：明治安田生命健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

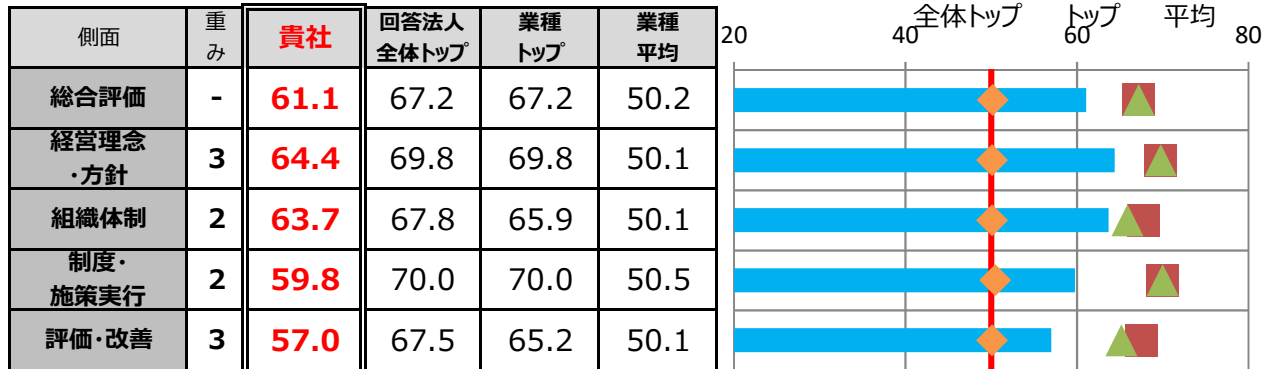
①健康経営度評価結果

■総合順位：251～300位 / 2869 社中

■総合評価：61.1 ↓0.1 (前回偏差値 61.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



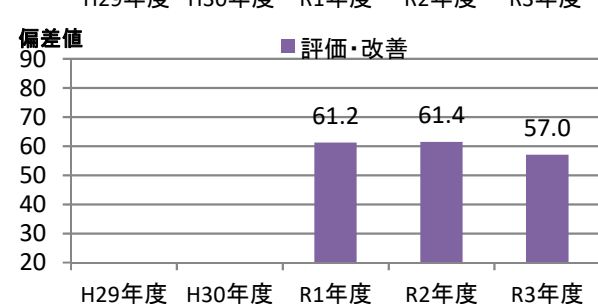
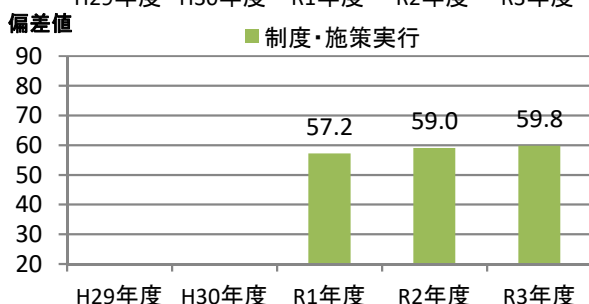
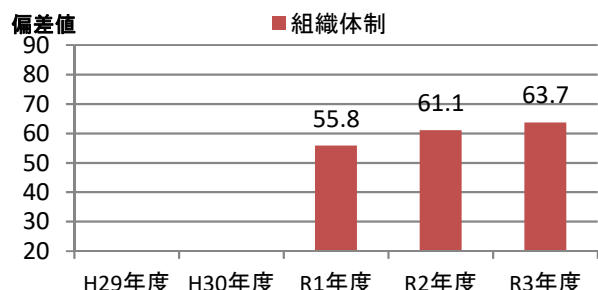
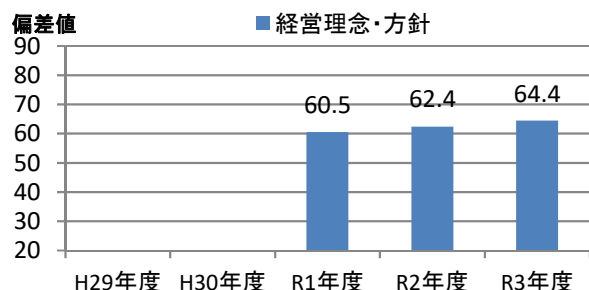
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

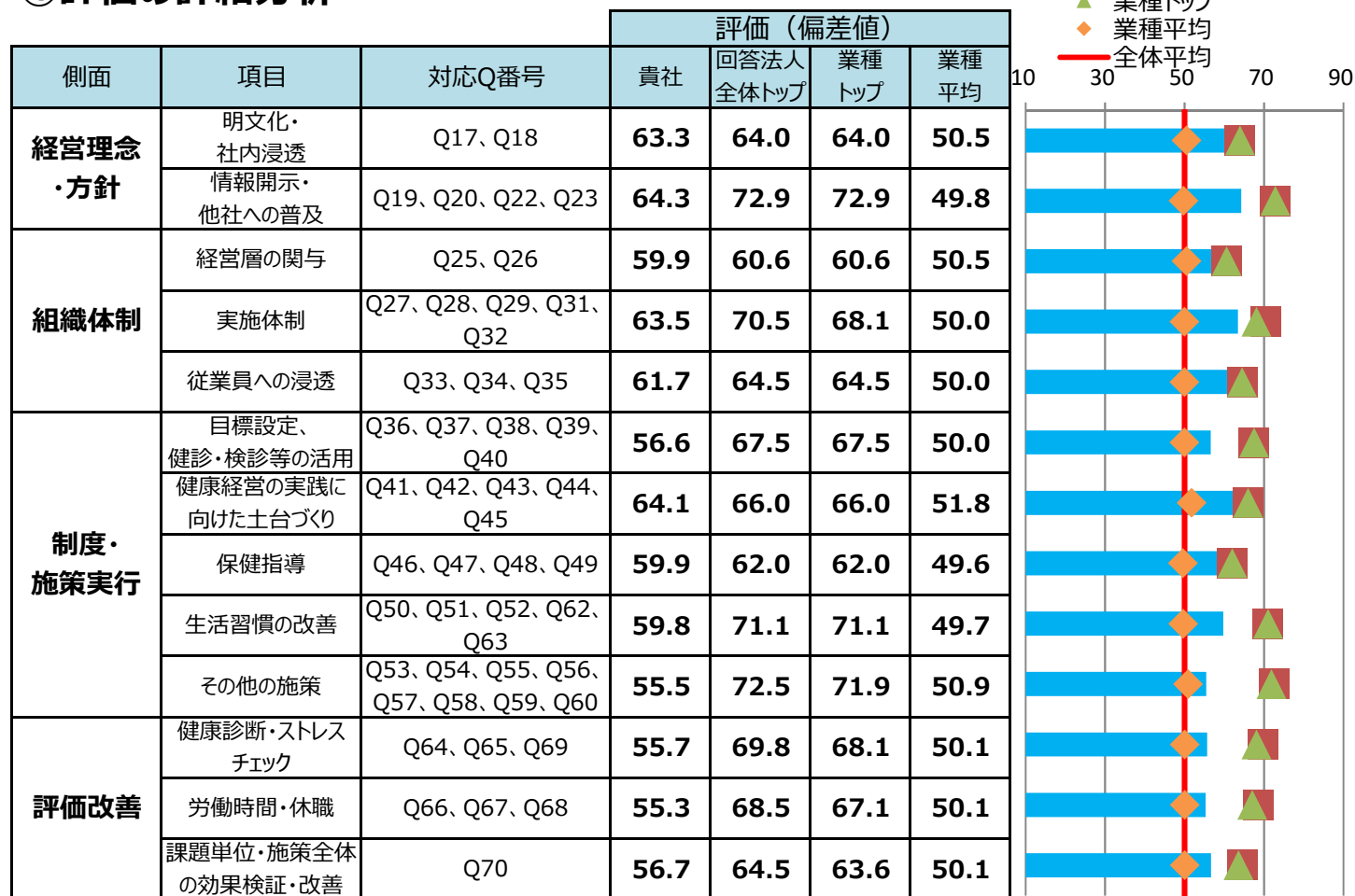
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	401～450位	251～300位	251～300位
総合評価	-	-	59.1(-)	61.2(↑2.1)	61.1(↓0.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 近年、採用の選考途中や内定後に他社への志望変更のため選考・内定辞退者が発生する等、人材の採用競争が激化していると思われる。フロンティア精神を持ち、潜在能力が高い優秀人材を確保することが課題であると認識している。
健康経営の実施により期待する効果	採用候補者数（選考エントリー数）を着実に増やし、より厳正な選考を経たうえで、目標とする入社者数を確保していきたい。具体的には、採用候補者数を前年比で増加させ、総合職の入社者数60名以上を毎年、安定的に確保していきたい。

※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

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.mytecno.com/corporate/kenkokeyei/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	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	59.9	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.9	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.9	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.9	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.2	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.7	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	52.6	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	50.8	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	健康診断結果や生活習慣のアンケート調査結果を確認したところ、肥満者の割合がやや高い、血糖値が高い、肝機能がやや高いことが判明。さらに、食生活や運動習慣に関する課題があることも判明。以上についての改善が必要
	効果検証結果	2020年度の健康診断受診率は100%。また、健康診断の受診結果にともなう精密検査受診率、特定保健指導参加率は、ともに96% 2020年度の健康診断結果における要改善者占率を見ると、肥満は前年比0.67%減少。血糖値は0.03微増。肝機能は3.41%増加。生活習慣のアンケート調査結果を見ると、運動量が減ったが32.5%、歩数が減ったが31.7%、食事の量が増えたが12.9%に抑えられている状況
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	メンタル不調懸念者の早期発見が十分にできていない。また、メンタル不調に陥らないための知識・見識が不足。以上についての改善が必要
	効果検証結果	2020年度のストレスチェック受検率は、99.1%。また、保健師による「セルフケア研修」は、受講対象者（全社員）の95%が参加 メンタル不調による長期不就業者の占率は、1%程度に抑えられている状況。「セルフケア研修」受講後のアンケート結果は、受講者の99%が「よく理解できた、概ね理解できた」と回答、74%が「自分自身の生活習慣改善等に活かせる内容だった」と回答

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：パナソニック ソリューションテクノロジー株式会社

英文名：Panasonic Solution Technologies Co., Ltd.

■加入保険者：パナソニック健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

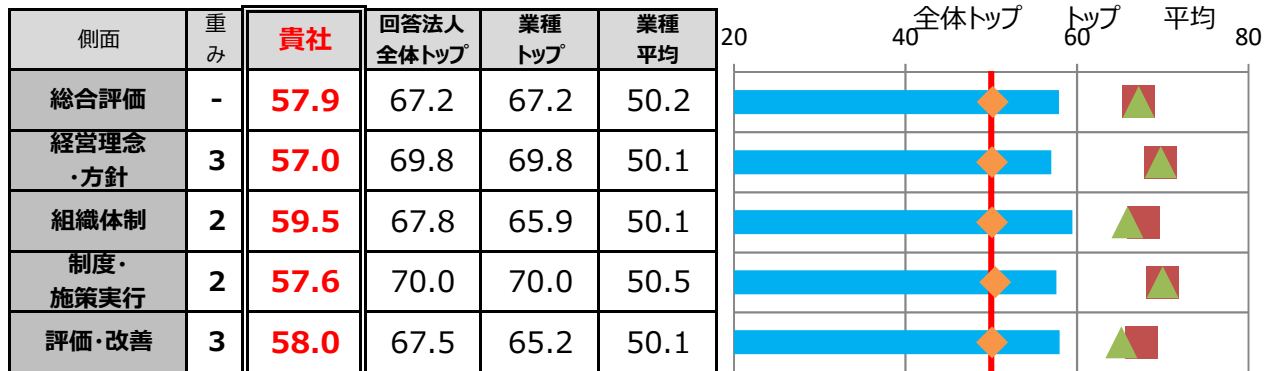
①健康経営度評価結果

■総合順位： 651～700位 / 2869 社中

■総合評価： 57.9 ↑1.1 (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



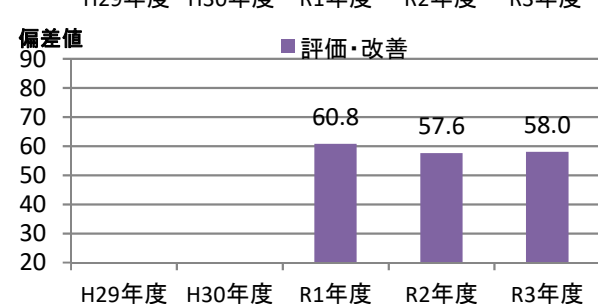
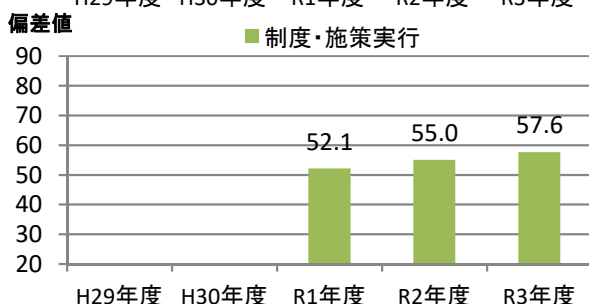
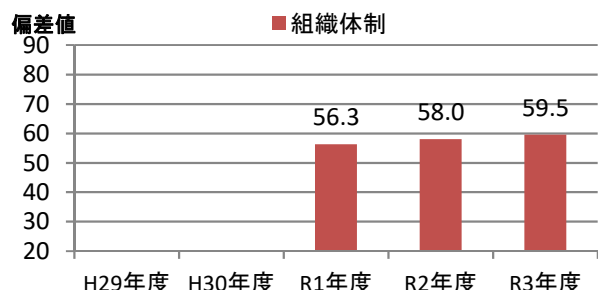
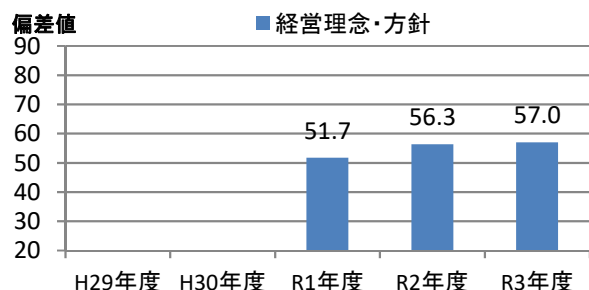
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

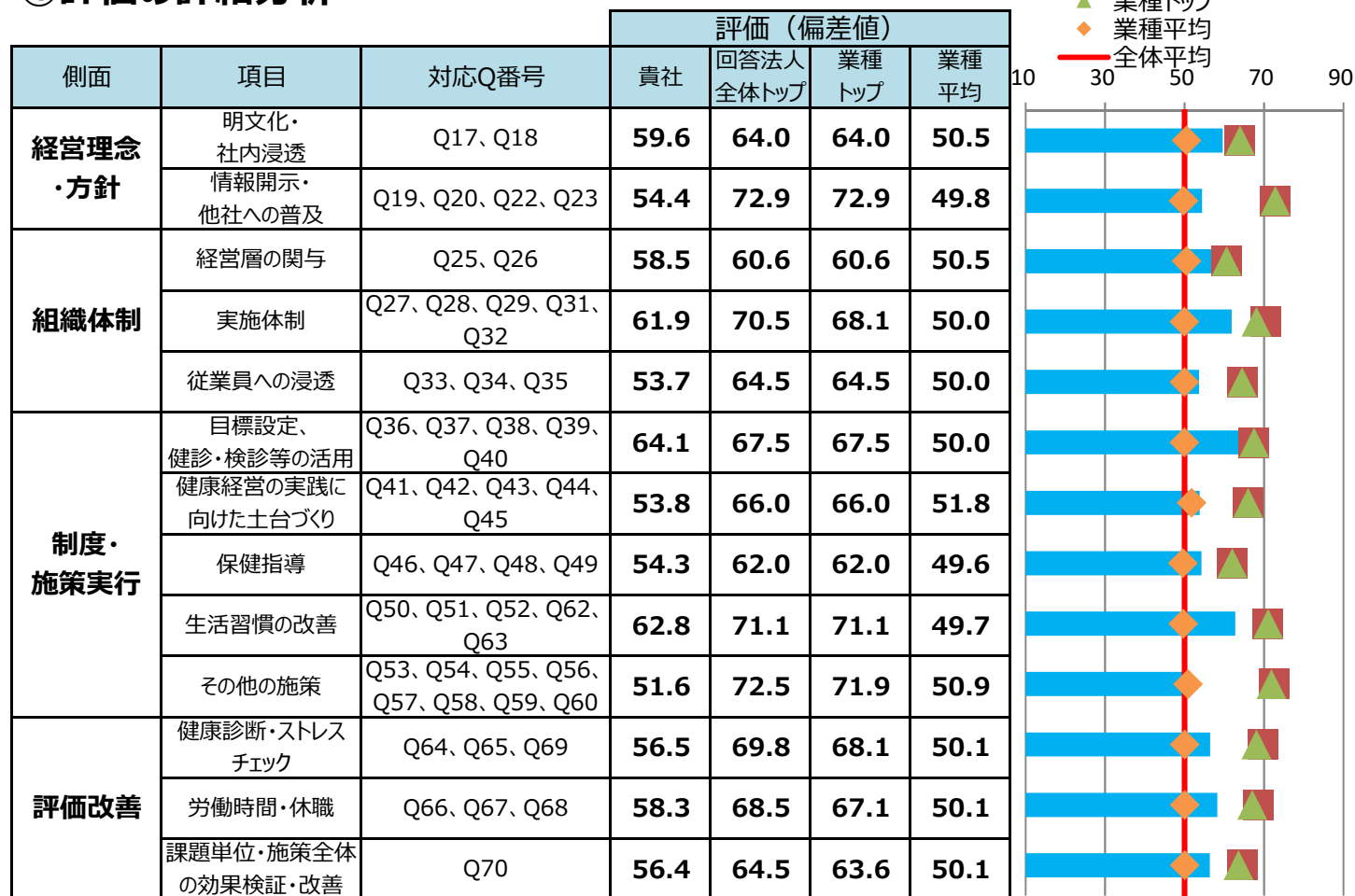
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	701～750位	651～700位
総合評価	-	-	55.4(-)	56.8(↑1.4)	57.9(↑1.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 リモートワークが常態化している勤務環境下で、運動不足により肩こり・腰痛・目の疲れなどの体調不調を訴える社員の比率や、食生活の変化より生活習慣病の発生につながる社員の比率が増加傾向にある。また、コミュニケーション不足により、業務効率の低下やメンタル不調の発生リスク増大の傾向が見られる。これらの要因により、組織の活力や、社員のパフォーマンスおよびワークエンゲージメントが低下する傾向が見られる。
健康経営の実施により期待する効果	社員個人と組織の両方の課題を解決し、社員のパフォーマンス向上に結びつけて行きたい。具体的な中期（2022年度）の指標は以下の4点とする。①運動習慣のある社員の増加：23%⇒50% ②食生活で減塩を意識している社員の増加：40%⇒50% ③活性職場の比率向上（ストレスチェック）：35%⇒60% ④活躍社員の比率向上（ワークエンゲージメント）：32%⇒45%

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.panasonic.com/jp/company/pstc/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.2	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	57.6	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.8	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.7	50.2	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	52.2	51.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.7	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.7	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.7	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	63.9	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	在宅勤務の常態化による社員の身体面の健康への影響を懸念し、「在宅勤務による健康への影響に関するアンケート」を継続的に実施している。前年度の調査結果では、①作業環境の不備により、肩こり・腰痛・目の疲れなどの身体不調が増加している、②通勤時の歩行等の運動機会の減少により、身体不調の発生につながっている、という課題が発生していた。このような身体不調を改善し、社員のパフォーマンス向上につなげる必要がある。
	施策実施結果	①在宅勤務の環境整備を支援する目的で「リモートワーク手当」の支給を開始した。②自宅でできるオンライン型の健康増進イベントを定期的に開催し、心身のリラクセスと運動習慣化へのきっかけ作りを進めた。
効果 検証 ②	効果検証結果	今年度の調査結果では、在宅勤務の満足度は69%にまで向上した。一方で、①身体不調（目の疲れ・肩こり・腰痛）を訴える社員は約20%増加してしまった。②オンライン型健康増進イベントの参加者は目標に届かず、参加率11%にとどまった。この結果を受けて、社長から運動の必要性についてメッセージを発信したり、産業医から在宅作業環境の改善セミナーを実施するなど、改善に向けた取組みの強化を進めている。
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	在宅勤務の常態化による社員のメンタル面の健康への影響を懸念し、「在宅勤務による健康への影響に関するアンケート」を継続的に実施している。前年度の調査結果では、①社員間でのコミュニケーション不足が発生している、②仕事と家庭生活の切り替えがうまくできていない、という要因により、コロナ前と比べ「うつリスクあり」の社員比率が増加していた。うつリスクを低減しメンタル不調の発生者を抑止する必要がある。
効果 検証 ②	施策実施結果	①上司向けに1on1ミーティング研修を実施し、面談の質の向上につなげた。②在宅環境下で注意すべき点を中心としたセルフケア研修を全社員を対象に実施し、不調への気づきを与え、発症の未然防止を目指した。
	効果検証結果	今年度の調査結果では、「うつリスクあり」の社員比率は微増した。前回調査からストレスの要因は変化していないが、リスクの発生者と消失者が一定人数で入れ替わっている。在宅勤務の長期化により個人によりリスク内容が変容しているため、個人毎の状況に応じた極め細かい予防策を実施してゆく。合わせて、業務PCの総稼働時間の上限を設定して家庭生活との切り替えを進めたり、運動により心身をリフレッシュする施策も進める。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社豊通シスコム

英文名: TOYOTSU SYSCOM CORPORATION

■加入保険者: 豊田通商健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

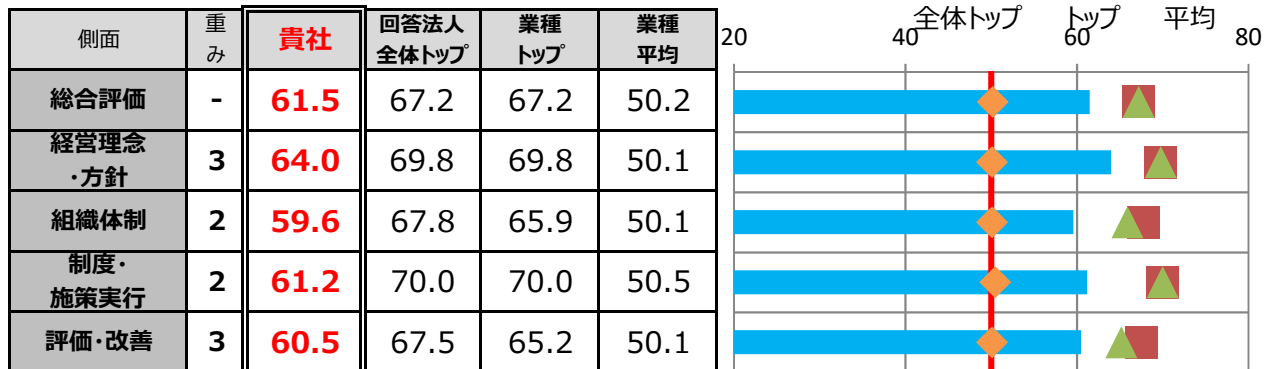
①健康経営度評価結果

■総合順位: 201~250位 / 2869 社中

■総合評価: 61.5 ↑3.8 (前回偏差値 57.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



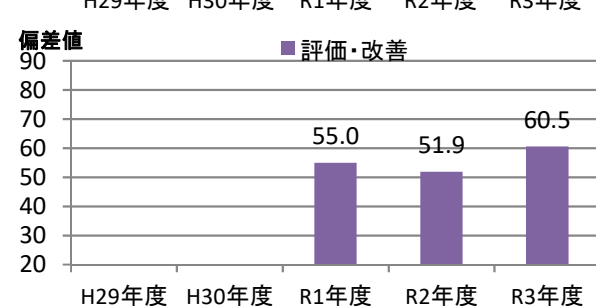
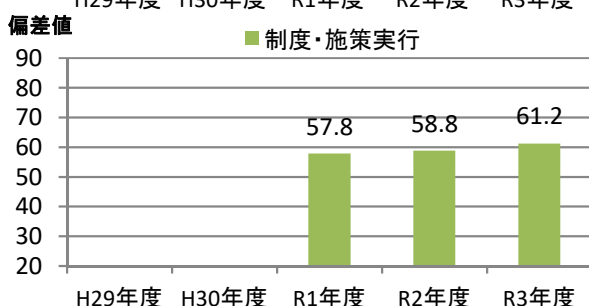
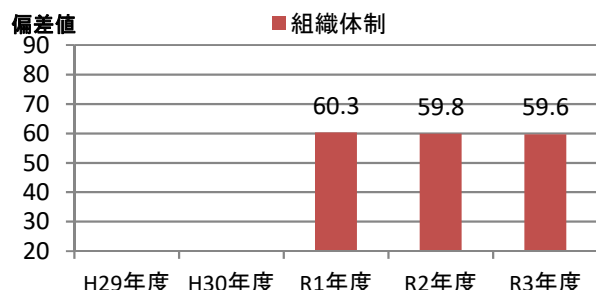
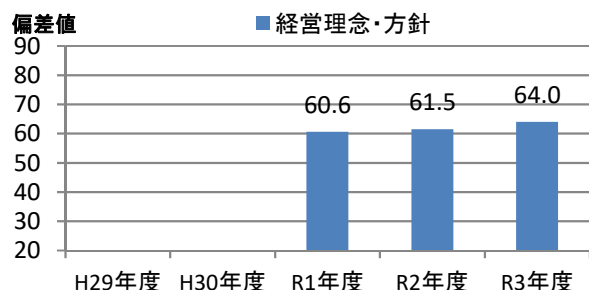
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

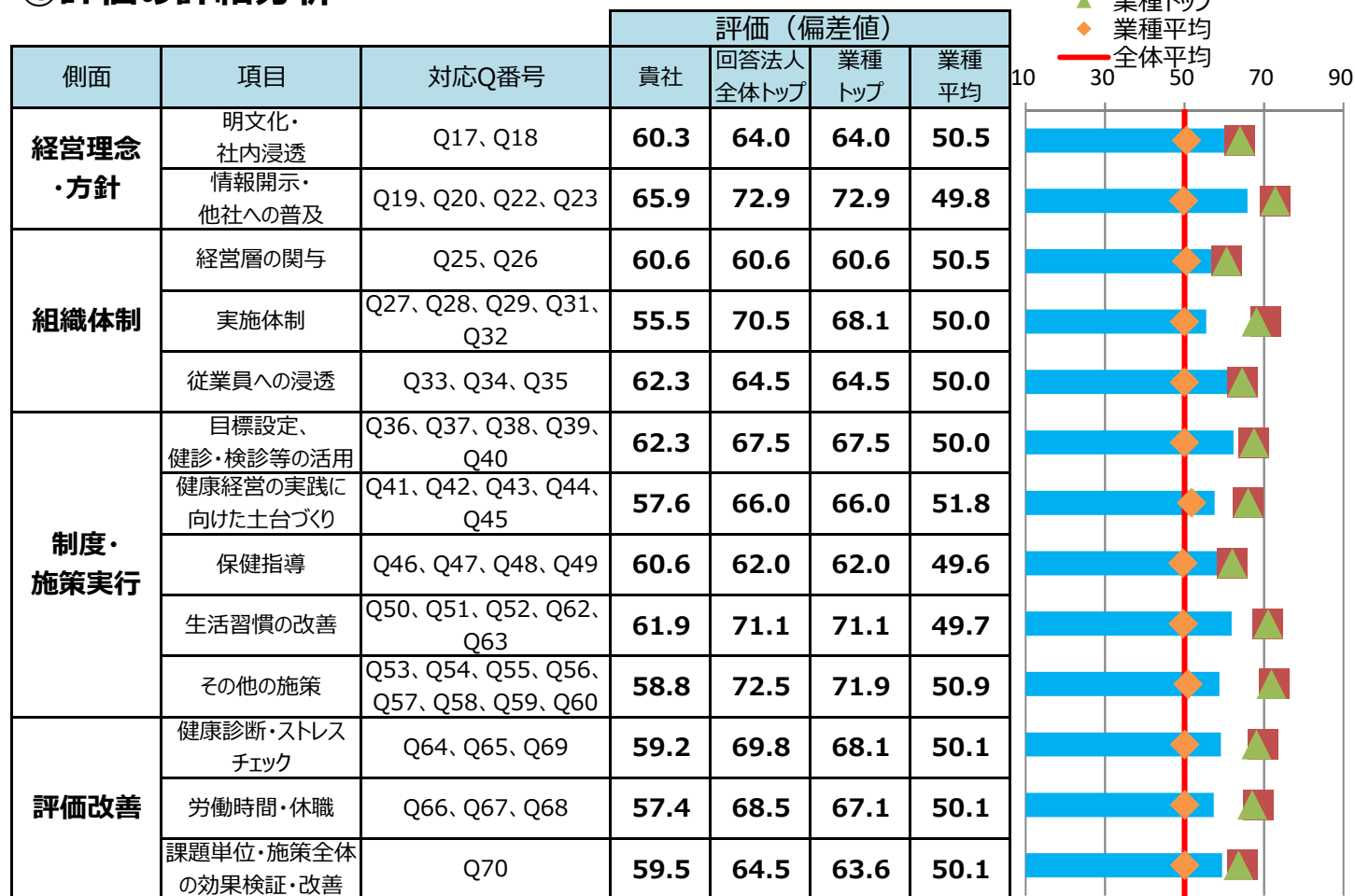
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	201~250位
総合評価	-	-	58.3(-)	57.7(↓0.6)	61.5(↑3.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 当社の業務はITシステムの構築や維持で、デスクワーク中心で体を動かさない、難易度や納期からストレスを感じる場面が多く、残業時間が増える傾向がある。しかし従業員が安定してパフォーマンス発揮することが、会社の業績や成長に繋がります。会社の健康施策取組と合わせて、従業員自らが健康を意識した行動やストレスコーピングスキルを上げるなど「ヘルスリテラシー向上」が重要と考えます。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康を維持し生産性が向上している会社がゴールです。プレゼンティズム（30%）やアブセンティズム（身体0.05%、メンタル0.50%）を期待効果目標とし、高リスク者の治療率向上（血圧85%、血糖値85%）、生活習慣改善（食習慣・運動習慣）と定着（BMI25以上22%、運動習慣比率25%）による高リスク者予防、ストレスコーピングスキル向上による高ストレス者率低減（10%以下）を目指します。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.tsyscom.co.jp/recruitment/diversity/?tab=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	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	59.6	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.7	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.2	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.5	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.7	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.0	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	52.6	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	62.5	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	定期健康診断結果の有所見者比率が年々上昇しており2019年度は56.7%であったが、2020年度は62.6%と更に高くなった。特に肥満+3.4%、血圧+5.5%、肝機能+3.1%、血中脂質+9.8%、糖尿+1.4%と高く悪化した。2019年の精密検査受診率52.4%、治療率でも血圧59.1%・糖尿70.0%と低く、社員に健康への危機意識が不足している。
	効果検証結果	①精密検査や受診の働きかけを繰り返し実施(51名2回)②健康診断の結果保健指導が必要な社員に保健指導を実施(28名96.4%)③健康診断結果の見方リスクを資料作成し公開④減量セミナーを開催
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	高リスク者への予備軍を増やさない為に、全社員の健康意識の向上と健康的な生活習慣の定着化が必要。食習慣(朝食を取る、間食をしない、夜遅い食事はしない等)、運動習慣(毎日歩くなどの運動を行う等)、良い睡眠をとる工夫、飲酒や禁煙の5つの生活習慣の中で、当社では特に運動習慣率が21.9%と低く、睡眠満足度も55.8%と低い。
	効果検証結果	ウォーキングイベントで歩く習慣化、睡眠・食習慣他セミナーでヘルスリテラシー向上を図る。課題ある社員に奨励し参加率はウォーキングイベント21.4%。睡眠セミナー16.8%。食習慣セミナー12.2%。
	効果検証結果	ウォーキングイベント参加者アンケートで満足度100%、健康意識の向上率64.1%、今後の習慣化率79.7%と好評であった。健診結果分析では、参加者が非参加者より数値が改善(血糖+8.9%・脂質+22.6%)し運動習慣率も+17.9%向上。健康状態の改善やヘルスリテラシー向上に効果があり今後の参加者増への遡及とする。睡眠・食生活セミナーの参加者満足度は100%、睡眠満足度も向上(+14.2%)。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ベイ・コミュニケーションズ

英文名：Bay Communications Inc.

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種：情報・通信業

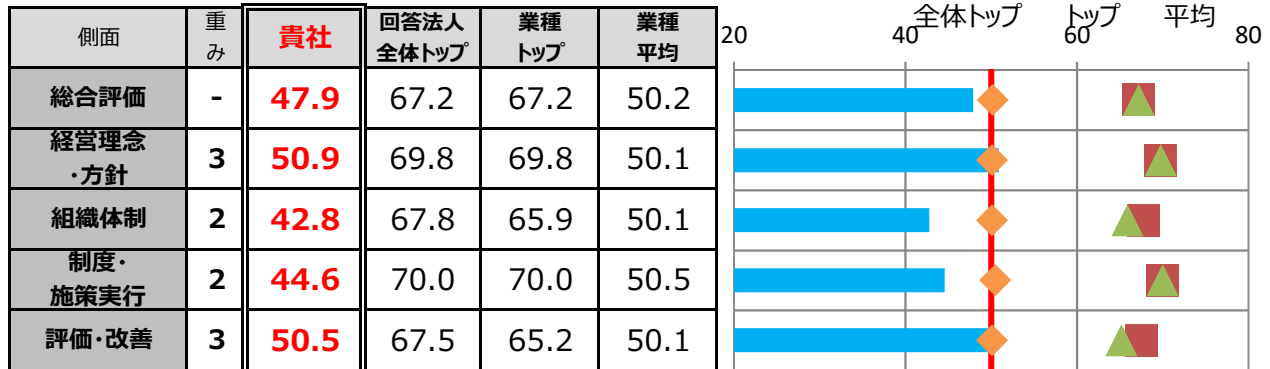
①健康経営度評価結果

■総合順位：1801～1850位 / 2869 社中

■総合評価：47.9 ↑3.3 (前回偏差値 44.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



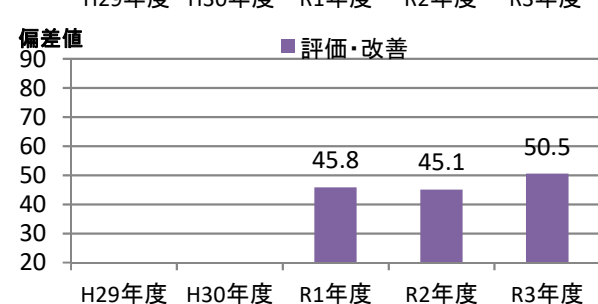
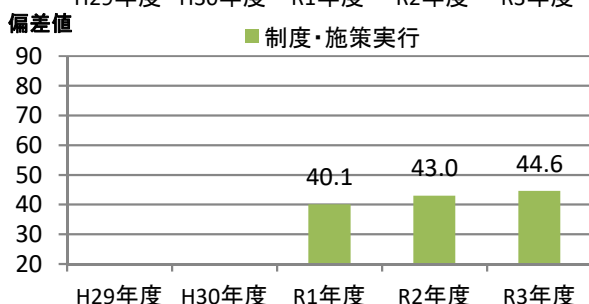
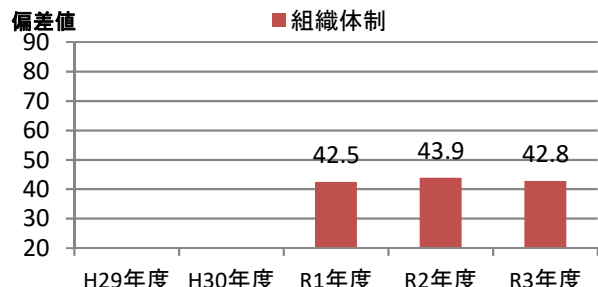
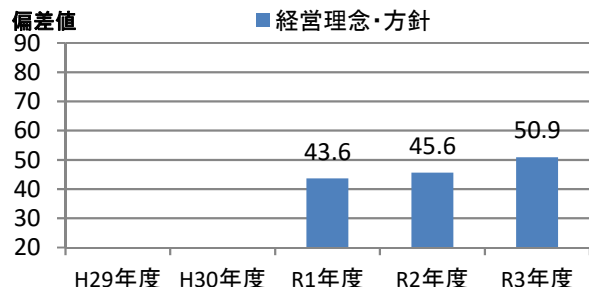
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

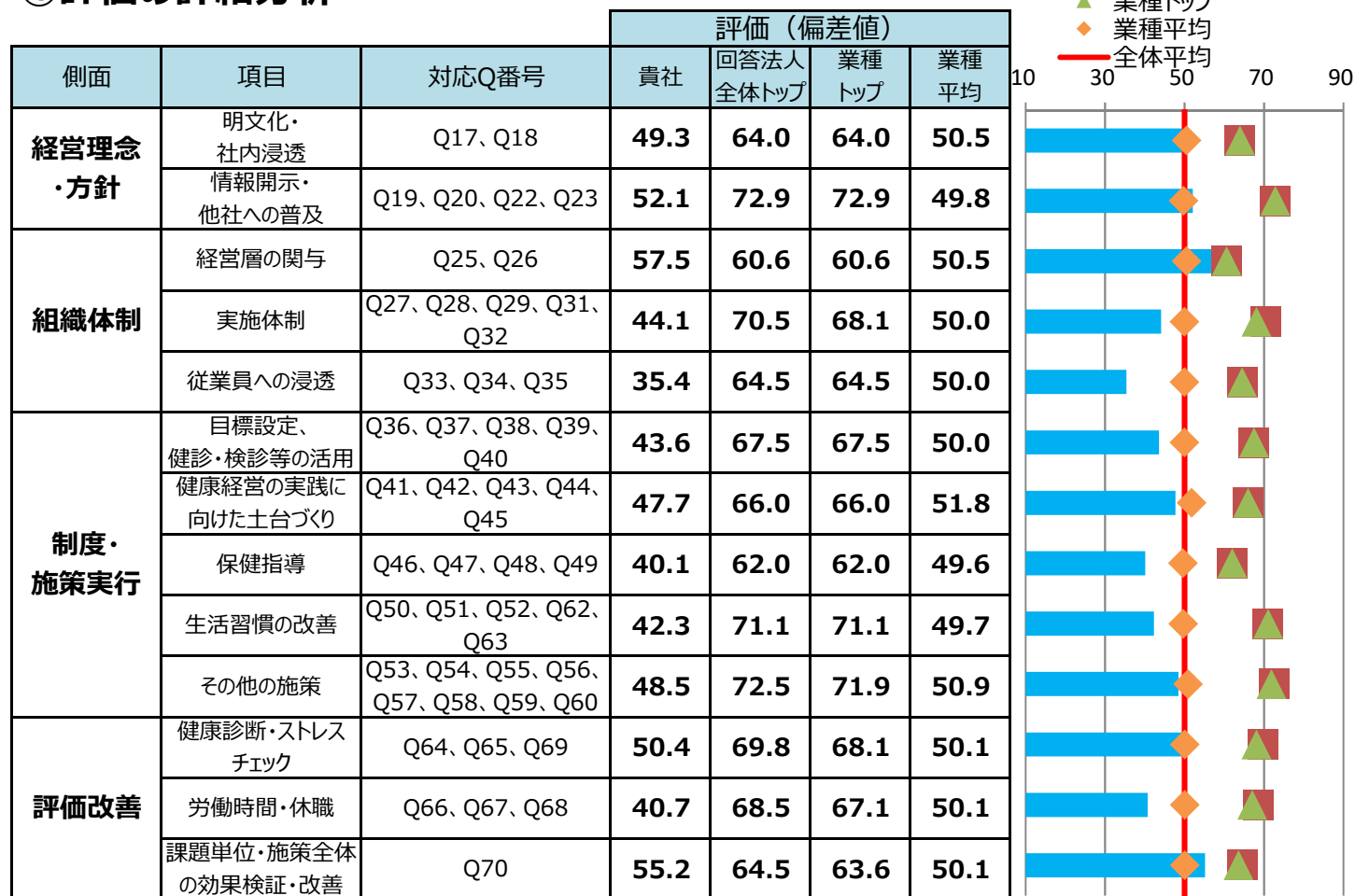
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1701～1750位	1801～1850位	1801～1850位
総合評価	-	-	43.3(-)	44.6(↑1.3)	47.9(↑3.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員アンケートの結果から、健康リスクが高い者の割合は20%であり、健康リスクの低い者と比べ、労働生産性の低下率が高い。（現在34%で低リスク者と比べ2倍の損失）
健康経営の実施により期待する効果	社員の健康意識向上により、パフォーマンスも向上することを期待します。従業員に占める健康リスクが高い者の割合を現在の20%→15%へ減らすことを目標とします。これらの改善により、仕事満足度・ワークエンゲージメント等のスコアアップも期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://baycom.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	45.3	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	40.9	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.0	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.7	50.2	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	51.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.0	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.2	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.0	52.6	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	36.3	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	従業員アンケートの結果、自身の健康行動・健康状態に無関心な従業員がまだまだ多いことが課題。
	施策実施 結果	社員の健康意識向上のため、毎月の健康だより発行、セミナー等の実施
	効果検証 結果	従業員アンケートの結果、「経営者が社員の健康づくりに意欲的と感じる 35%→46%」、「健康づくりに利用できる仕組みがある 7%→19%」と改善。これは情報発信やセミナーの実施効果と思われる。これらを継続しながら、従業員へ繰り返し働きかけるとともに、従業員が自ら行動を起こせるような施策を実施していく事が重要と考える。
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	全従業員のうち女性社員が占める割合は30%である。決して少ない人数ではないにもかかわらず、「女性特有の健康課題、健康保持・増進」に関する施策ができていない。
	施策実施 結果	外部講師によるセミナーを実施（全従業員の9割が参加）
	効果検証 結果	当初は女性社員限定のセミナーを実施する予定であったが、男性社員も職場の仲間であり、家庭ではパートナーとして理解が必要と感じたため、全社員対象とした。大きな効果は未だ見られないが、長期的に継続することでお互いの事を理解できる環境ができたと感じた。 上司の支援7.8点→7.9点、同僚の支援7.9点→7.9点と僅かではあるが改善。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	—
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：中部テレコミュニケーション株式会社

英文名：

■加入保険者：KDDI健康保険組合

非上場

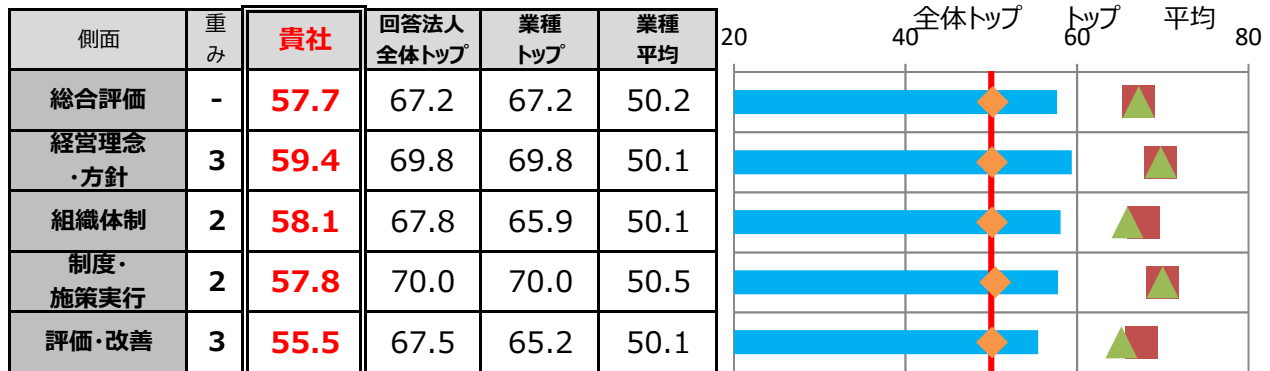
■所属業種：情報・通信業

①健康経営度評価結果

■総合順位：**651～700位** / **2869 社中**■総合評価：**57.7** ↑3.5 (前回偏差値 54.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



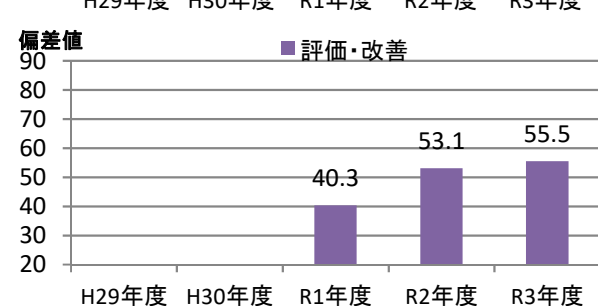
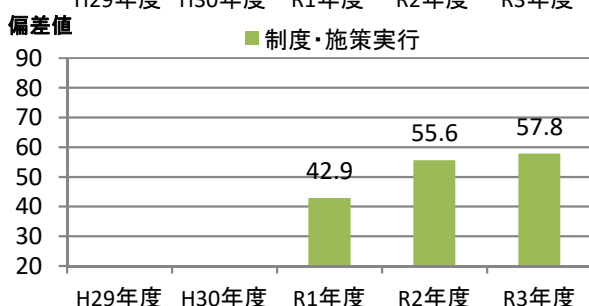
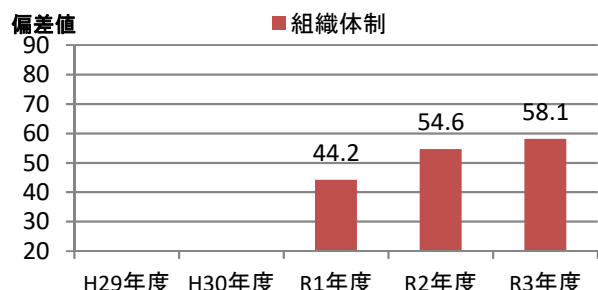
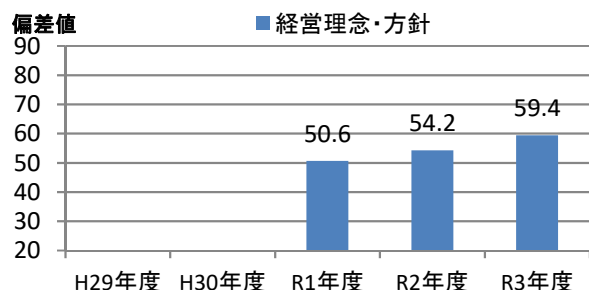
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

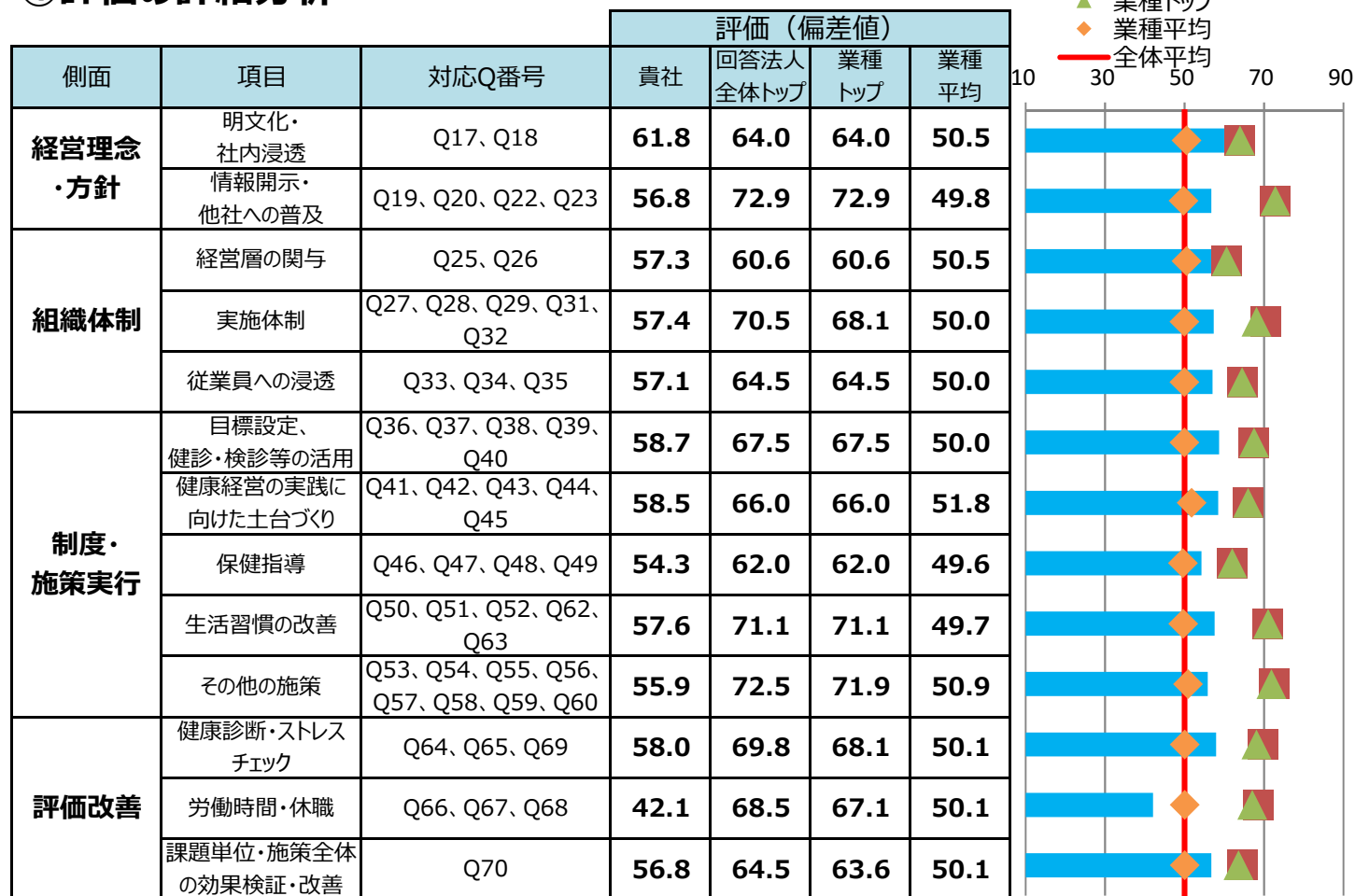
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1601～1650位	951～1000位	651～700位
総合評価	-	-	44.7(-)	54.2(↑9.5)	57.7(↑3.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 社員の健康は企業活動の全ての源泉であるとの認識のもと、社員の健康を組織で支える健康経営を推進し、社員一人ひとりが持てる能力を最大限に発揮することにより、活力ある企業として持続的に成長し続けることで、中長期的な企業価値の向上を図ることが経営上の課題である。
健康経営の実施により期待する効果	健康的な体づくりに取り組むことにより、社員一人ひとりがいきいきと働きながら持てる能力を最大限に発揮することを期待している。具体的な指標として、肥満率の改善（現状：男29.2%、女7.6%、今年度目標値：男25%以下、女6.7%以下、最終目標値（2023年度）男22%以下、女3.7%以下）、喫煙率の改善（現状：18.3%、今年度目標値：17%以下、最終目標値（2023年度）13%以下）を目指す

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://csr.ctc.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.1	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	55.7	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.2	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.6	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.6	51.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.3	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.0	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.0	52.6	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	52.3	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	禁煙に対する社会からの要請が高まる中、健康的な体づくりに取り組むことで社員一人ひとりがいきいきと働きながら持てる能力を最大限に発揮するためには、健康経営の一環として禁煙対策に積極的に取り組むことにより、禁煙による様々な疾病を予防し、社員および社員の家族の健康的な生活を実現することが必要である。
	効果検証結果	禁煙プログラム参加者12名の内、8名が禁煙を継続しており、その結果、喫煙率は、2021年7月時点で18.3%となり、前年同月の21%より2.7%削減することができた。今年度目標値17%以下、最終目標値（2023年度）13%以下を目指し、現時点での喫煙者128名（その内、禁煙を考えている方42名）に対して、まずはいかに一人でも多くの方を禁煙プログラムへの参加に導くかが課題である。
効果 検証 ②	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題の内容	復職判定等の社内ルールが整備されていない中、メンタルヘルス疾患による新規休務者および再発者が増加傾向にあったため、2019年10月より職場復帰支援プログラム（以下プログラムとする）を導入した。導入後1年間の再発者は減少したが、テレワーク等労働環境の変化もあるため、休職中のサポートを強化しつつ、再検証を行う必要がある。
	効果検証結果	1. 復職後3ヶ月以内に再休務した社員数の減少を維持 プログラム導入前 1年間：1名/年、導入後の1年間 0名/年、2年目0名/年 2. 復職1年以内にメンタルヘルス疾患で再休務した社員数の減少 プログラム導入前 1年間：4名/年、導入後の1年間 1名/年、2年目0名/年 3. メンタル疾患で休職・管理中の退職者の減少 プログラム導入前 1年間：6名/年、導入後の1年間 3名/年、2年目0名/年

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: スミセイ情報システム株式会社

英文名: Sumitomo Life Information Systems Co.,Ltd.

■加入保険者: 住友生命健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

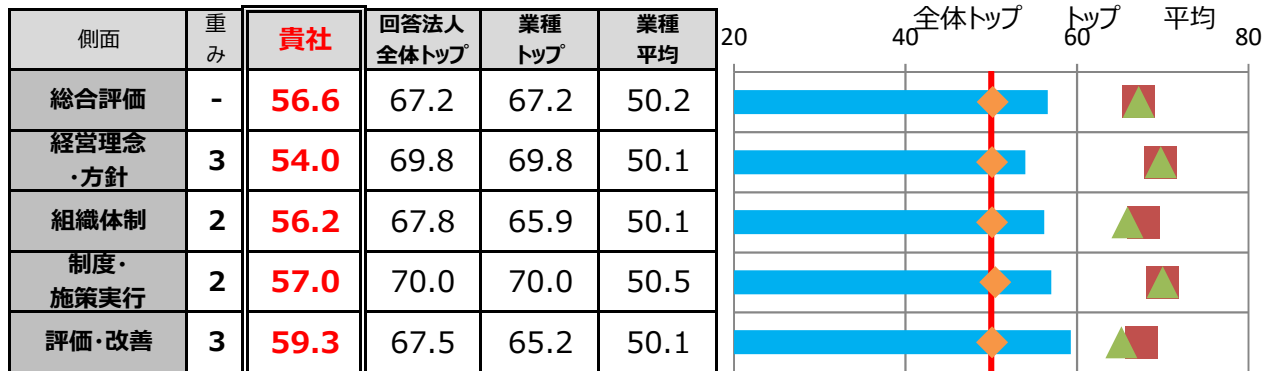
①健康経営度評価結果

■総合順位: 801~850位 / 2869 社中

■総合評価: 56.6 ↓1.6 (前回偏差値 58.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



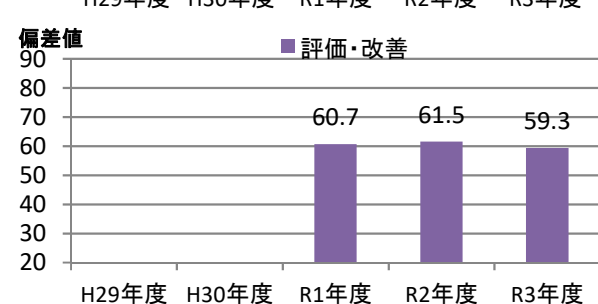
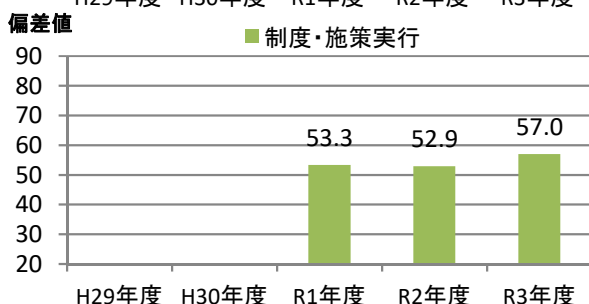
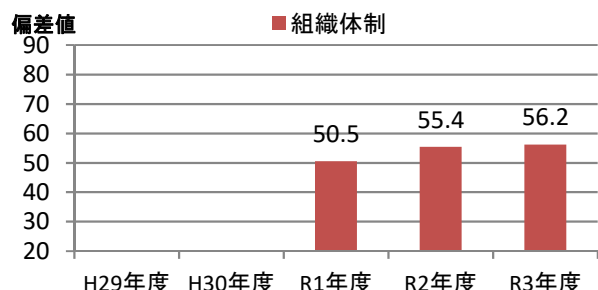
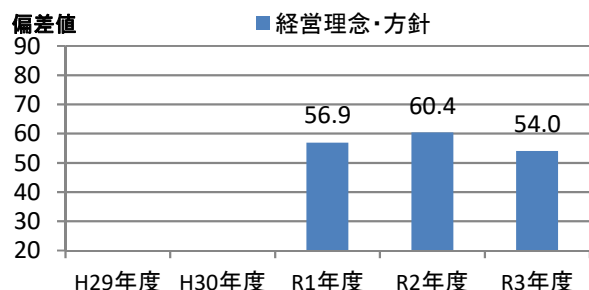
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

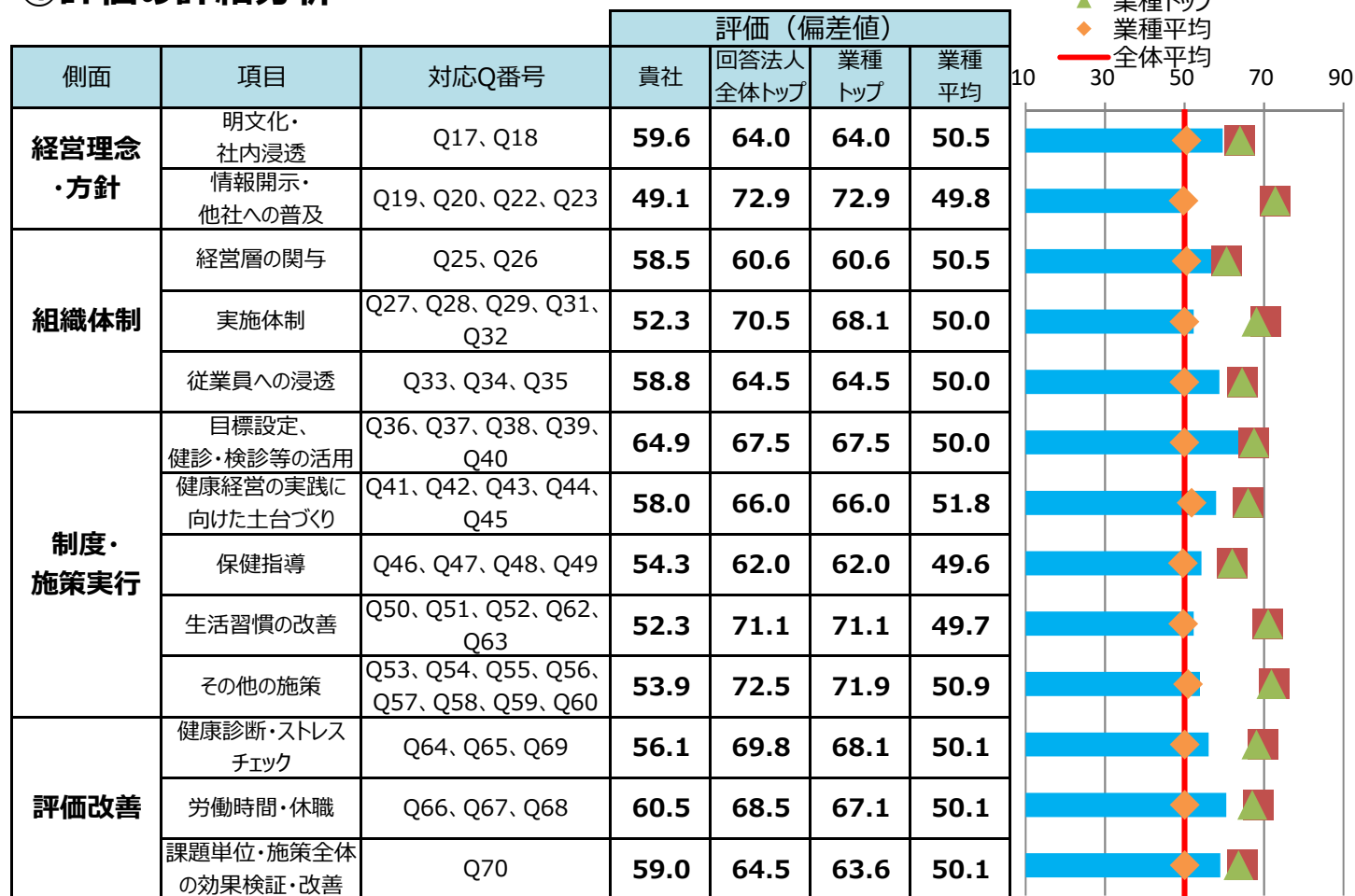
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	701~750位	551~600位	801~850位
総合評価	-	-	56.0(-)	58.2(↑2.2)	56.6(↓1.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 定年延長など社会環境が変化するなか、当社職員構成は「高齢層の増加・平均年齢の上昇」傾向にある。こうした状況で「信頼され続けられる会社」として持続的に成長するためには、全ての職員が「健康でスキル向上に励み、いきいきと働き続けられる状態を維持すること」が重要な課題であると考えている。
健康経営の実施により期待する効果	職員の一人ひとりが「心身両面の健康維持・増進を図り、成長・活躍し続ける状態」を維持することを期待している。具体的には、健康管理増進施策の推進により健康リスク者を抑制する「目標指標：定期健診有所見率30%未満を維持（現在26.1%）」、更にメンタルヘルス対策によりエンゲージメント向上と生産性損失の削減「目標指標：プレゼンティーズム40%未満維持（現在36.6%）」を期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.slcs.co.jp/feature/kenko-keiei.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.2	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	54.7	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.1	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.9	50.2	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	46.4	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.3	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.5	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.0	52.6	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	50.0	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	コロナ禍による急激なリモートワークワークの進展で、従来になかったメンタル不安「外出抑制に伴う精神的不安、在宅勤務に伴うコミュニケーション機会減少（孤立感・業務遂行上の不安感）」等が散見されるようになった。このため、従来のメンタルヘルスケアに加えて「リモート環境でのコミュニケーション改善」等の対策が必要となっている。
	施策実施結果	テレワークガイドを策定し全職員に周知し、ICT活用した定期・不定期のコミュニケーション密度が維持できている。1 on 1 ミーティング運営で業務に限定しない相談機会確保を、41部門中31部門が運営開始した。
効果 検証 ②	効果検証結果	日常的なコミュニケーションの維持や職員個人の成長に向けた相談機会の確保が、業務環境変化に伴うメンタル不安の解消に有効に機能している。コロナ禍環境でのメンタルヘルス不調による休業者数は、月平均で昨年対比19%減少している。また、直近のストレスチェックではコロナ禍による業務上ストレスを感じる職員の割合が、昨年対比22%減少している。
	課題のテーマ	-
	課題の内容	
効果 検証 ③	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: A N A システムズ株式会社

英文名: ANA Systems Co., Ltd.

■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: 情報・通信業

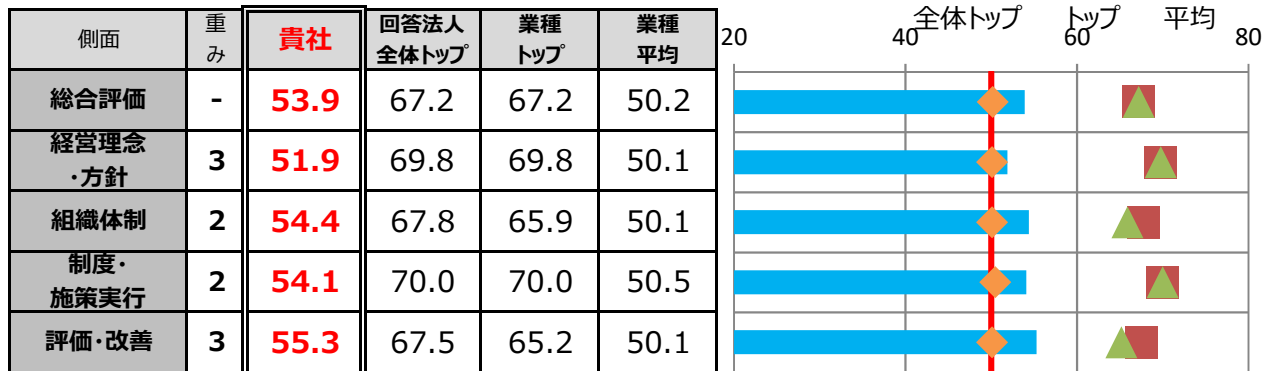
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1101~1150位 / 2869 社中

■総合評価: 53.9 ↓1.2 (前回偏差値 55.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



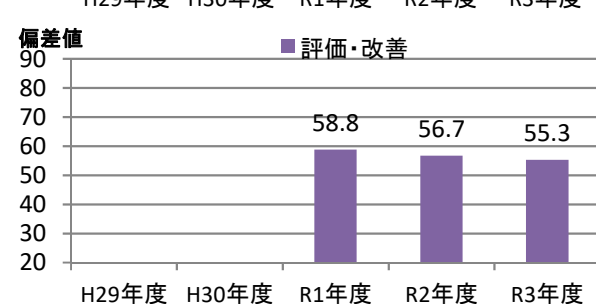
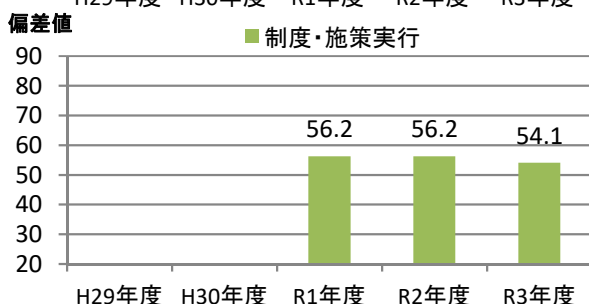
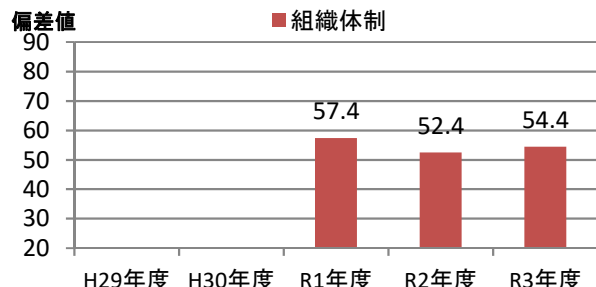
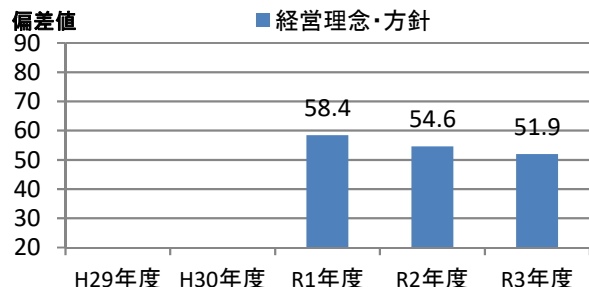
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

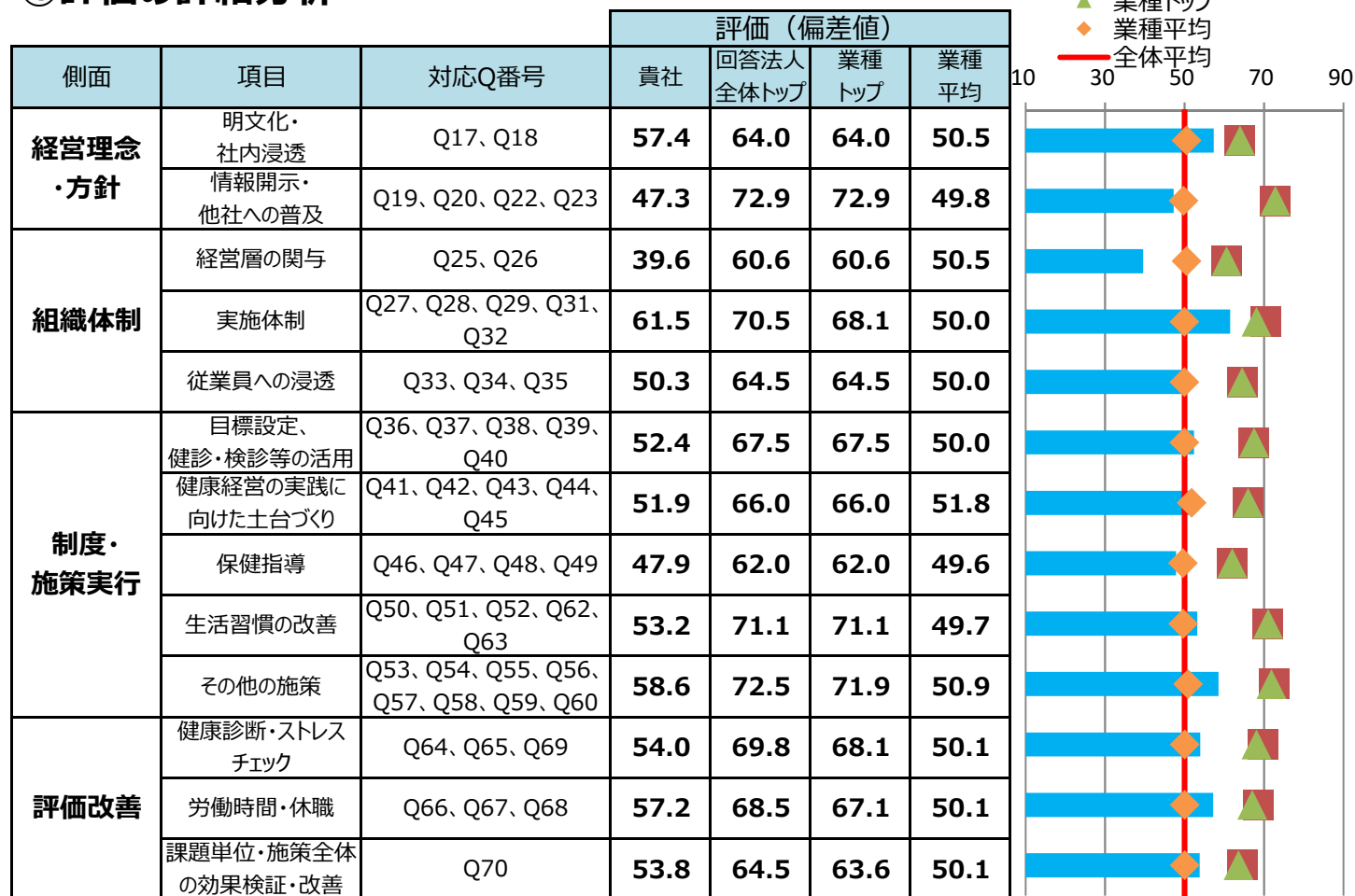
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	851~900位	1101~1150位
総合評価	-	-	57.9(-)	55.1(↓2.8)	53.9(↓1.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 コロナ禍による就労環境（テレワーク等）の変化における以下の状況に起因する社員のパフォーマンス低下の防止。 ①運動不足や生活様式の変化に伴う高リスク者の増加 ②従業員間のコミュニケーション不足や環境変化に対する不安などに起因すると考えられるメンタル不調者の増加
健康経営の実施により期待する効果	以下の対策を実施し、プレゼンティーズム、アブセンティーズムを減少させることにより、社員のパフォーマンス低下を防止する。 ①に対しては、社員の運動習慣や食事習慣の意識を向上させる施策（運動のきっかけづくりとして毎日のANA体操実施や食事、運動、睡眠などのセミナー実施） ②に対しては、セルフケア、ラインケアなどメンタルヘルスセミナーなどの施策

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.anasystems.co.jp/company/healthy_management.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.2	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	51.9	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.7	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.9	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.4	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.2	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.4	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	52.6	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	53.4	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	高リスク者率が、2018年度から2019年度は1.6ポイントの増加であったが、2019年度から2020年度は2.7ポイントの増加。コロナ禍により面談実施率の低下が要因の一つと考える。 2020年度 高リスク者率 29.6% 2019年度 高リスク者率 26.9%（産業医面談実施率 72.1%） 2018年度 高リスク者率 25.3%（産業医面談実施率 83.8%）
	施策実施 結果	①WEB面談の導入により、産業医面談実施率84.7%（12.6ポイントアップ） ②毎朝ANA体操を実施することにし運動習慣の意識付けを行った（参加者のべ230名）
	効果検証 結果	2020年度の産業医面談実施率84.7%。12.6ポイントアップした。 一方でコロナ禍による食生活の変化や運動習慣の減少により高リスク者を増加させる状況が継続しているため、引き続き産業医面談の実施率向上および、運動習慣・食生活改善のための意識付けを図る必要がある。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: G c o mホールディングス株式会社

英文名:

■加入保険者: ふくおか I C T 健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

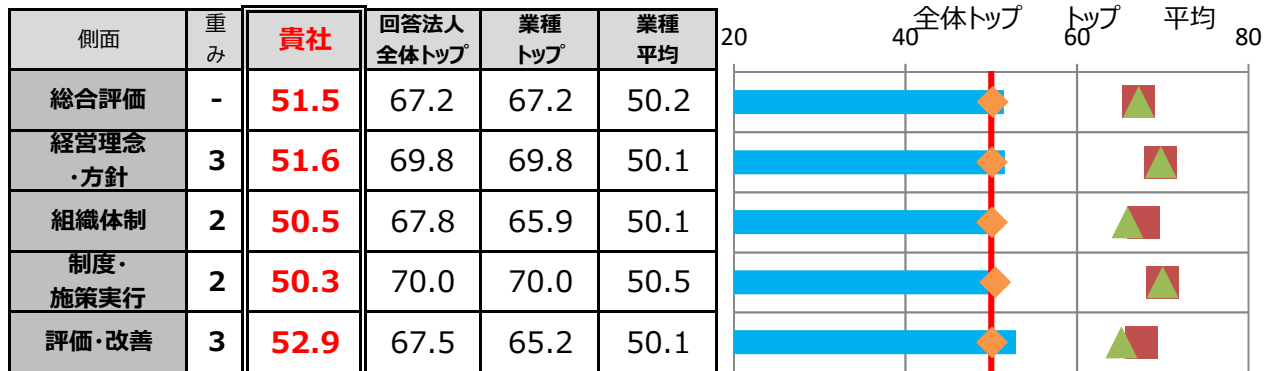
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1401~1450位 / 2869 社中

■総合評価: 51.5 ↑1.0 (前回偏差値 50.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



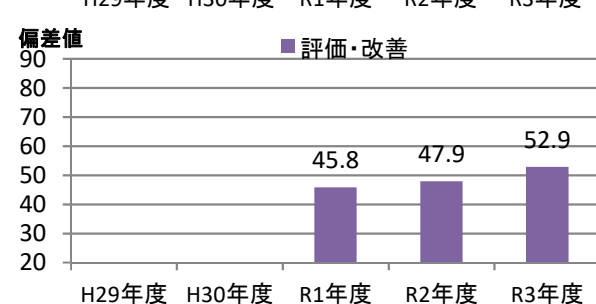
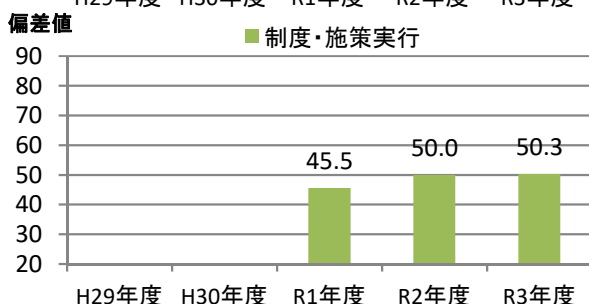
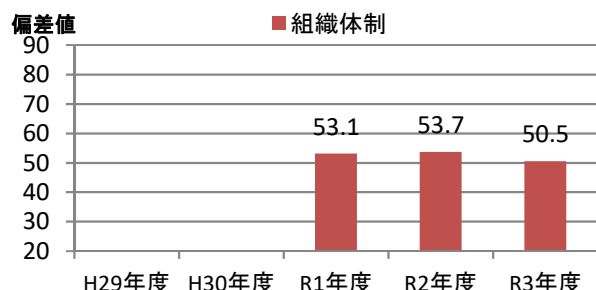
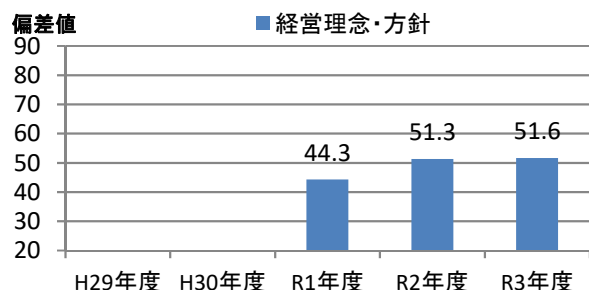
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

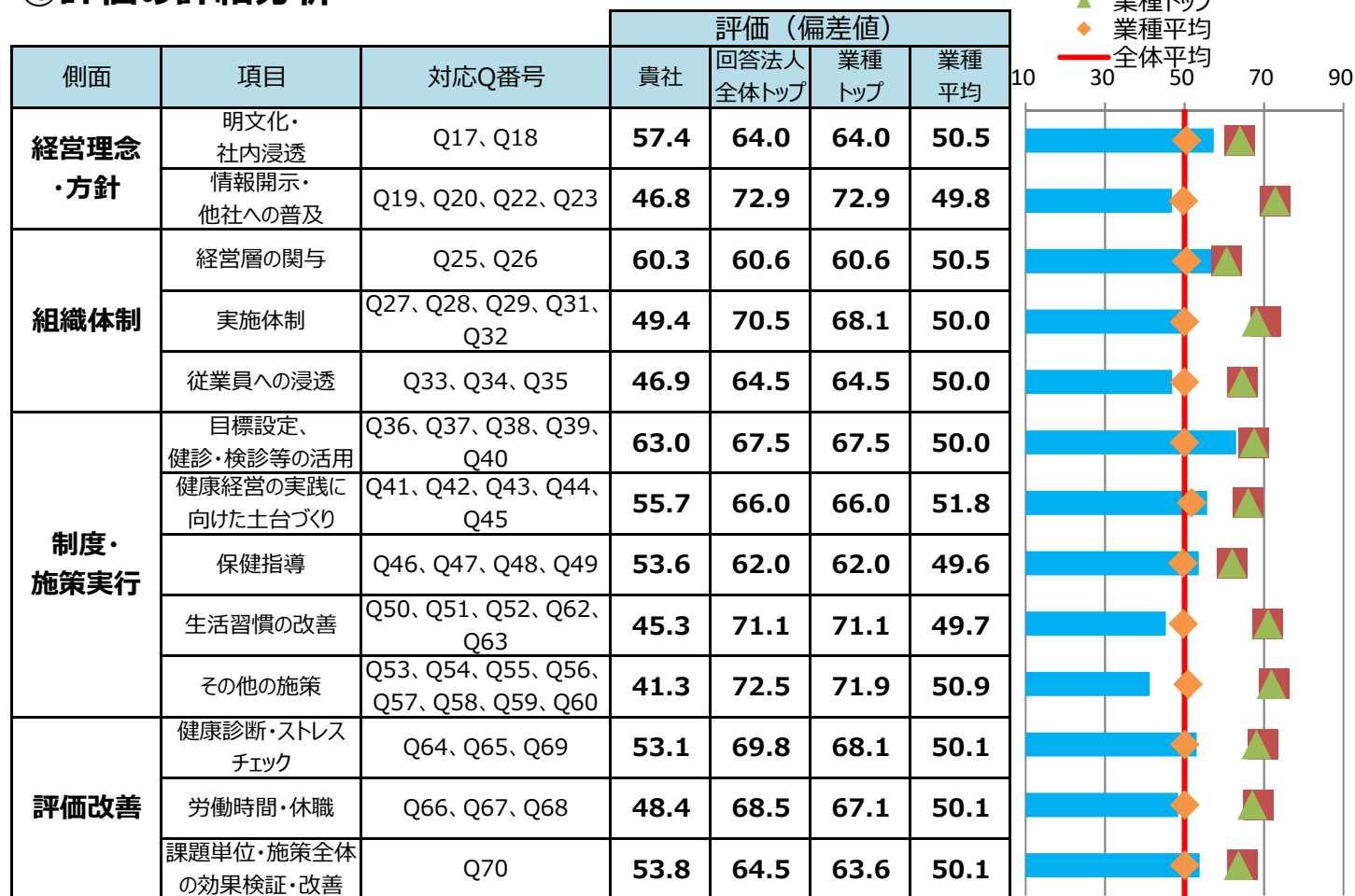
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1501~1550位	1301~1350位	1401~1450位
総合評価	-	-	46.8(-)	50.5(↑3.7)	51.5(↑1.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 社内が縦割りだと感じている社員が多い。また座位で長時間仕事をする者が大半のため生活習慣病予備軍等による体の不調も影響し活気も低い状況だ。今後の課題は、まずは社員が心身ともに健康であり、その上で一人ひとりの強みを最大限に活かし活躍できる組織へと変革し社員のワークエンゲージメントを向上させることだ。また組織を横断した社員間の結束により、メンバーシップを発揮し地域や社会に貢献する企業へと発展することだ。
健康経営の実施により期待する効果	“仕事にやりがいをもって生き活きと働ける職場である”と感じられる社員が増えることを期待する。具体的な指標として、ストレスチェック組織分析における「ワークエンゲージメント」と「組織の一体感」の値が、5年後の2025年に2020年の結果と比較して5%向上させることを目指す。そのために、KPIを「活気」と「上司・同僚サポート」と定め、個人と組織の健康に注力した健康経営の施策を通じ年々2%ずつ向上させる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.gyoseiq.co.jp/employee/labor_pra/health-management/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.6	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	56.8	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.6	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.4	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.2	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.3	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.7	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.2	52.6	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	52.8	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	有所見者率が年々1～2%ずつ増加しているが平均年齢上昇との因果関係は見られず、若年層でも有所見者が増えている。二次検査対象者への受診勧奨は毎年行っているが、対象者の受診意思を高めることができず一部未受診者が発生していた。また、二次検査対象には至らないが生活習慣病予備軍の社員やすでに治療中の社員に対するフォローアップには力を入れられておらず、ヘルスリテラシー向上活動や健康意識を高める必要性があった。
	効果検証結果	二次検査項目の中で多い肝機能・高脂血症に関するセミナーを全社員向けに行い、同項目の二次検査対象者は必須受講とした。また二次検査対象者だけでなく経過観察や治療中社員も含め、保健師面談でフォローを行った。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	現時点では健康診断結果の数値反映等定量的な効果は表れていないが、セミナーの受講者アンケートでは、よく理解できた55%・概ね理解できた45%、理解できなかった0%という結果となり、放置することのリスクや取り入れられる生活習慣改善方法をわかりやすく伝えることができた。保健師面談では服薬コンプライアンスの守れていなかった社員に定期的に関わりフォローすることで、治療中社員の意識改革や行動変容につながった。
	効果検証結果	2020年の喫煙率は24%である。従来より喫煙対策の必要性は感じていたが方針を打ち出すまでには至っていなかった。しかしコロナ禍において、益々が必要が高まり、社員一人ひとりの健康保持増進のため、心疾患・脳疾患・がん等による罹病者発生抑制を行うため、ウイルス及び細菌性の罹病感染時に重症化するリスクを低減するため、従業員の受動喫煙防止のために、会社としてより多くの社員に禁煙を促進する必要性があった。
	施策実施結果	社長より喫煙対策方針を説明の上、禁煙タイムの導入・禁煙外来費用補助を行った。また全社員を対象とした禁煙セミナーを行い喫煙者は必須受講とした。2021/7/1より就業時間内完全禁煙（昼休憩除く）である。
	効果検証結果	喫煙率は、2020年度24%から2021年度18%と下がった。禁煙セミナーの受講者アンケートでは、よく理解できた41%・概ね理解できた49%・あまり理解できなかった5%・全く理解できなかった5%となった。喫煙者アンケートでは、喫煙者のうち56%が禁煙にチャレンジしたいと考えており禁煙外来費用補助の利用者は1名と少なかったが、禁煙タイムや就業時間内完全禁煙の導入をきっかけに自力での禁煙につながった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	—
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社エヌ・ティ・ティ・データ関西

英文名：NTT DATA KANSAI CORPORATION

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

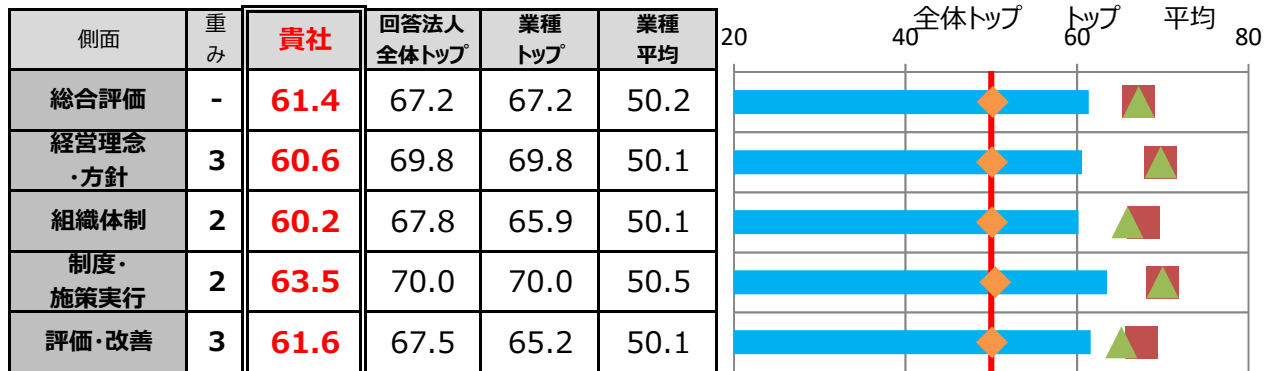
①健康経営度評価結果

■総合順位： 251～300位 / 2869 社中

■総合評価： 61.4 ↑0.2 (前回偏差値 61.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



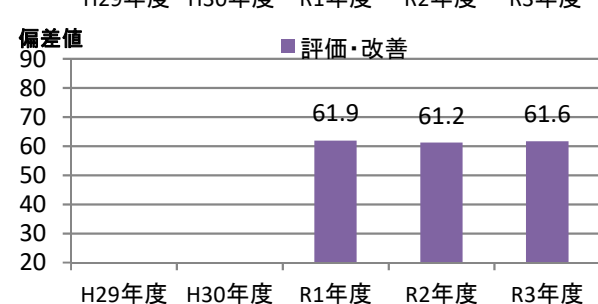
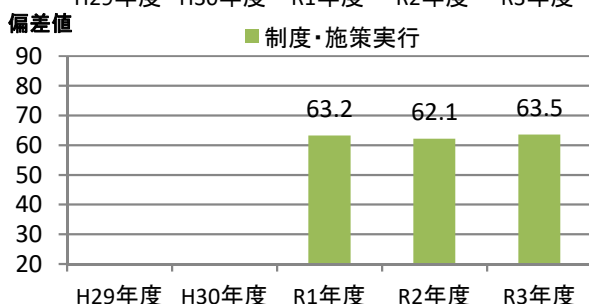
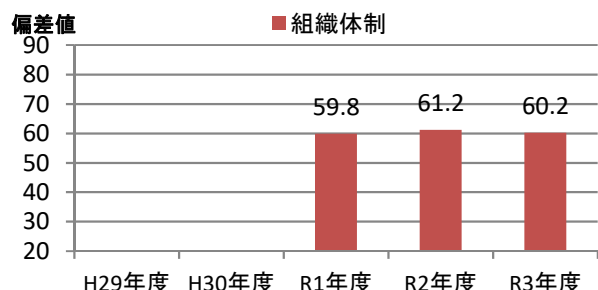
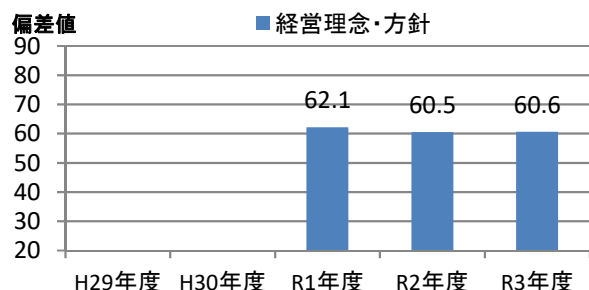
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

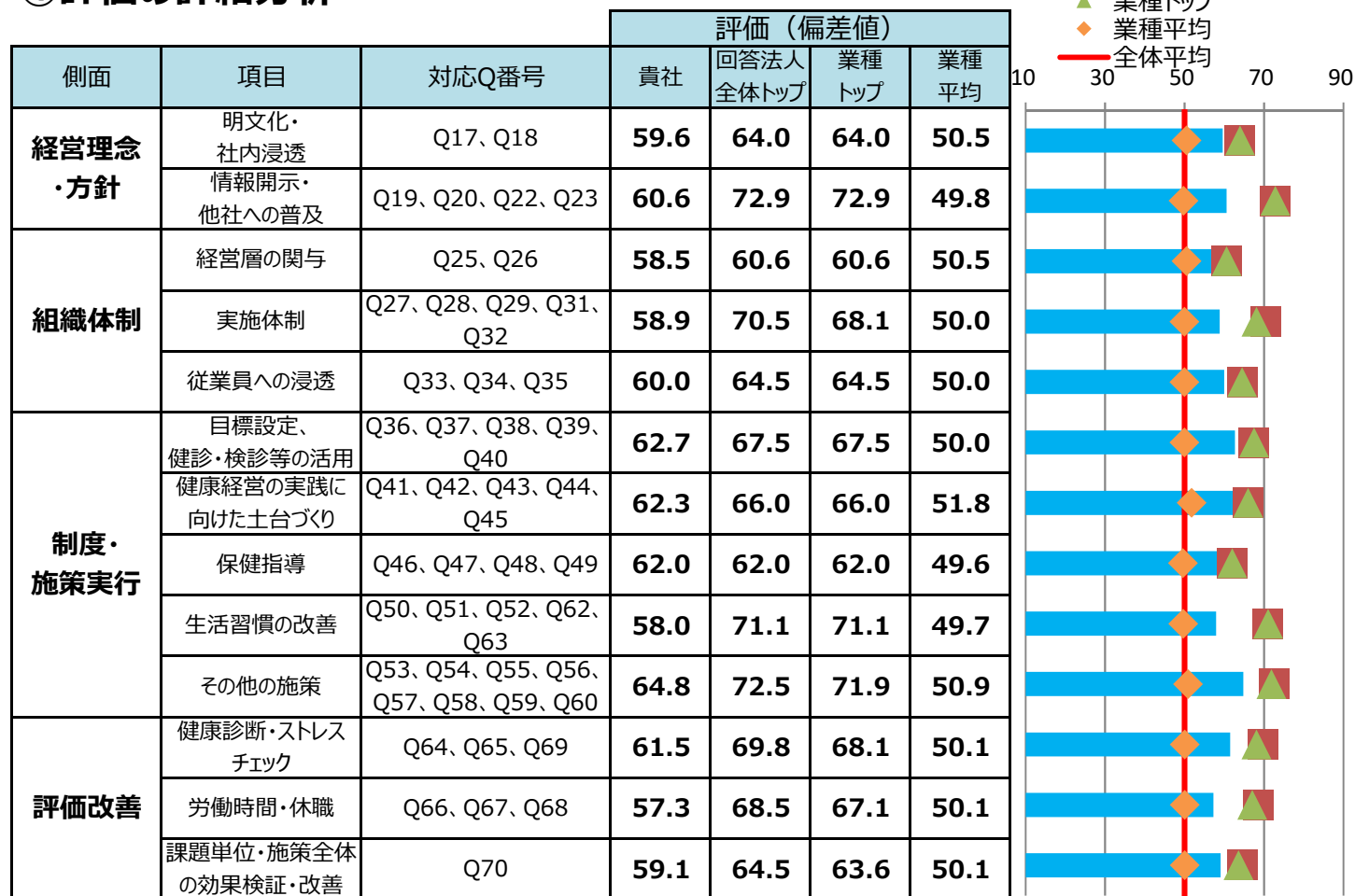
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	251～300位	251～300位
総合評価	-	-	61.8(-)	61.2(↓0.6)	61.4(↑0.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 日本が本格的な人口減少社会に突入する中、社員一人ひとりのワークライフバランス実現による労働の質・エンゲージメント不可欠。
健康経営の実施により期待する効果	社員の健康維持・増進への取り組みがモチベーションや生産性を向上させ、社会への貢献・企業の収益拡大にもつながることを期待

※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

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.nttdata-kansai.co.jp/company/kenkoukeiei.aspx

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.2	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	63.4	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	66.0	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	68.4	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.7	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.8	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.2	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	52.6	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	53.7	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	特定保健指導対象者に対して行動変容に向けた保健指導を実施。次年度の健康診断で特定保健指導対象者に選定されない（メタボ卒業）生活習慣を身に付ける必要がある。 【開始率】2019年度：77% 【完了率】2019年度：83%【卒業率】2019年度：20%
	施策実施結果	本社ビルで保健師による勤務扱いでの特定保健指導を中心に実施。対象者への積極的な受診勧奨や指導内容の充実に取り組んだ結果、開始率・完了率・卒業率のいずれも向上となった。
効果 検証 ②	効果検証結果	受診開始率や完了率、卒業率のいずれも改善。引き続き、複数年連続した対象者に向けた更なる指導内容の充実が課題。 【開始率】2020年度：86% 【完了率】2020年度：100%【卒業率】2020年度：27%
	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	入社後5年以内の社員におけるメンタルヘルス不調が増加傾向であり、セルフケアやラインケアの知識習得やコミュニケーション機会を充実させ、未然防止に向けた取り組みを実施する。 【入社後5年以内のメンタルヘルス不調者率】2019年度：2.0%
効果 検証 ②	施策実施結果	入社時のセルフケア教育に加え、職場配属3ヶ月後に保健師面談。定期的なセルフチェックの機会としてパルスサーベイを実施。管理職に対するラインケア教育を実施。
	効果検証結果	産業医・保健師へ社員の自主的な健康相談の件数が増加。パルスサーベイ結果による上長や産業保健メンバーのフォローにより不調者率は改善。 【入社後5年以内のメンタルヘルス不調者率】2020年度：1.1%

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ジーシーシー

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会群馬支部

非上場

■所属業種：情報・通信業

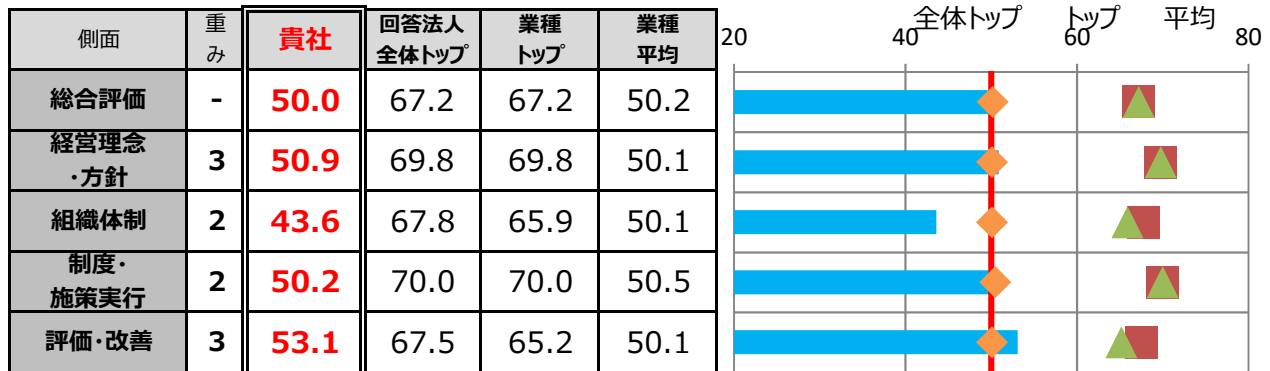
①健康経営度評価結果

■総合順位：1551～1600位 / 2869 社中

■総合評価：50.0 ↑3.5 (前回偏差値 46.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



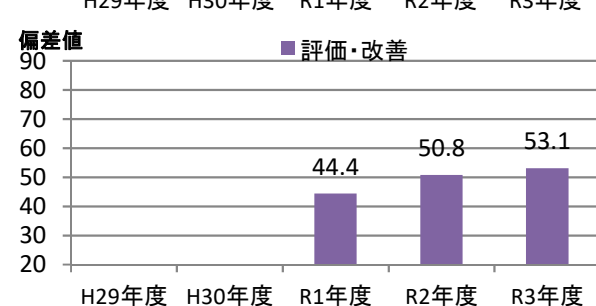
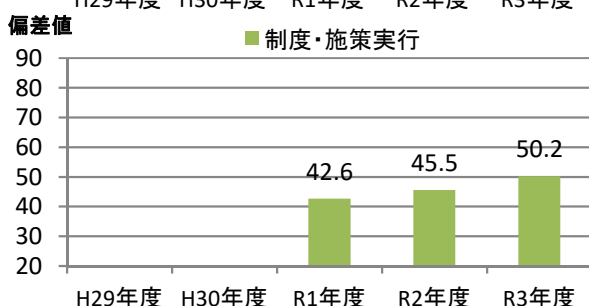
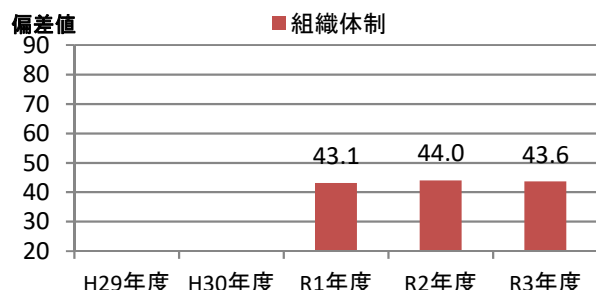
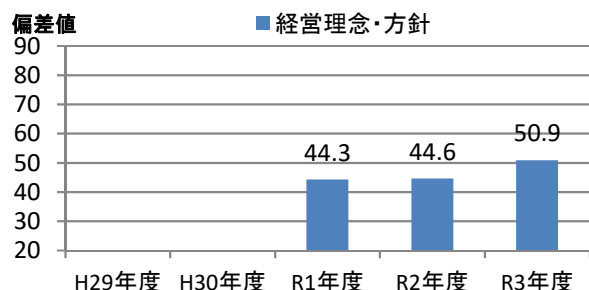
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

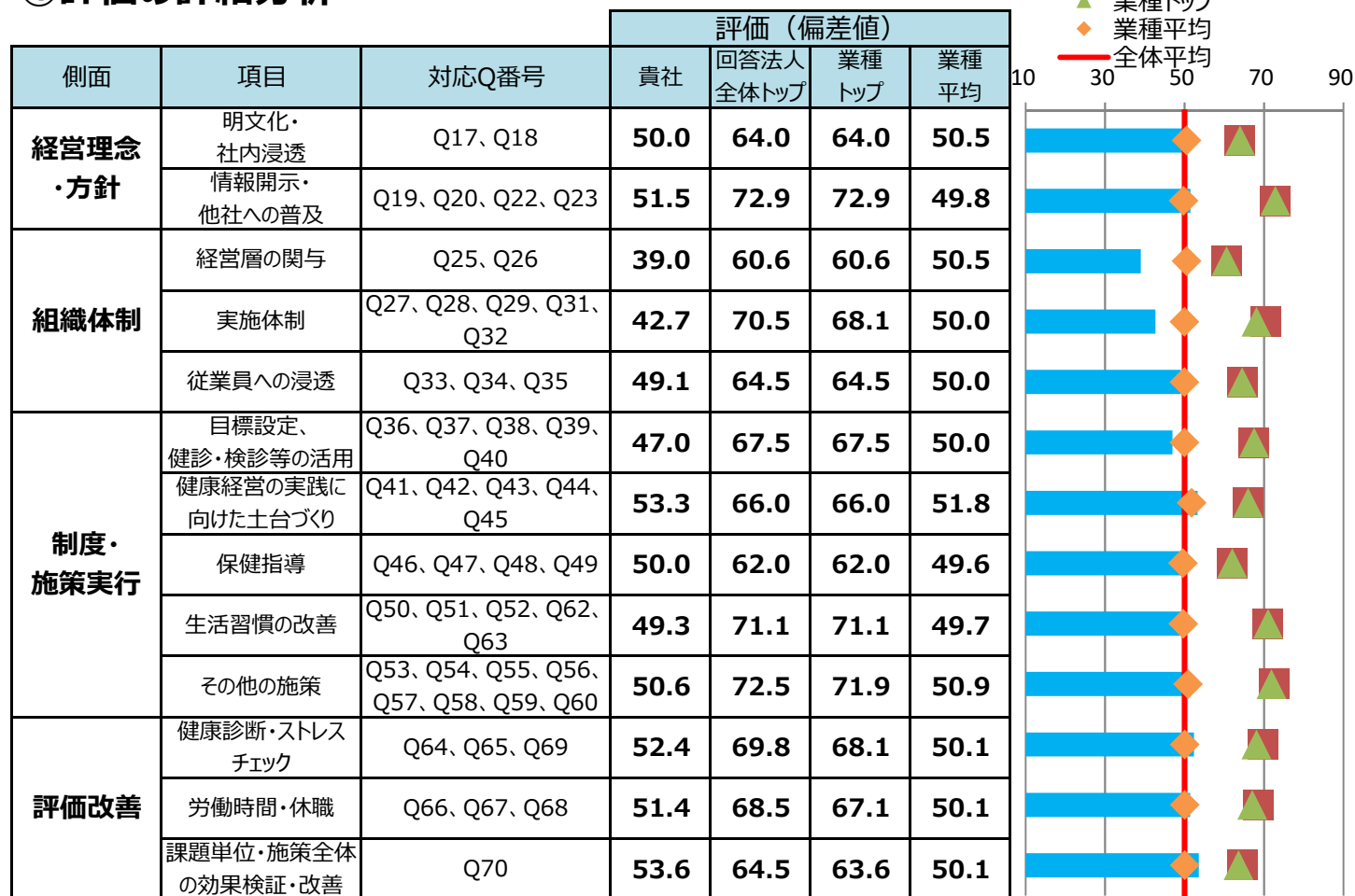
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1701～1750位	1651～1700位	1551～1600位
総合評価	-	-	43.8(-)	46.5(↑2.7)	50.0(↑3.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員とその家族が心身ともに健康な状態を維持し、ノウハウや技能を持つ従業員がパフォーマンス向上を図れることが、事業活動を推進する上で大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が仕事へのやりがいを感じるにより、自発的な健康づくりに努め、パフォーマンスを向上していく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

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.gcc.co.jp/sustainability/healthy-management/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.0	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	44.8	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.7	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.0	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.2	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.3	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.9	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	52.6	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	47.7	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	群馬県内の働き盛り世代の重症高血圧の人の割合は、男女ともに高水準。当社でも血圧の有所見率は上昇傾向が見られる。高血圧状態が続くと循環器病の原因にもなるので、放置せずに治療を行う必要がある。
	施策実施 結果	未治療者にはメールで受診勧奨を行った。未治療者率の推移は、2019年度 5.5%⇒2020年度 4.6%。2020年度未治療者率は前年度より0.9ポイント好転した。
	効果検証 結果	若年層を含め、血圧コントロールへの意識向上が図られ、その一端として2021年度定期健康診断結果における若年層の血圧有所見率が前年度より改善した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	社員の平均年齢の上昇に伴い、健康診断の有所見率は年々上昇傾向にある。有所見率を低下させるには、健康づくりへの意識の醸成が必要である。
	施策実施 結果	対象者にはメール等で受診勧奨を行い、未受診率を低減させる。受診率の推移は次のとおり。2019年度 41.2%⇒2020年度 52.6%で、2020年度受診率は前年度より11.4ポイント好転した。
	効果検証 結果	メール、対面等で繰り返し受診勧奨する事により再受診率は向上し、健康意識の醸成に繋がられた。

※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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: リコーITソリューションズ株式会社

英文名: Ricoh IT Solutions Co.,Ltd.

■加入保険者: リコー三愛グループ健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

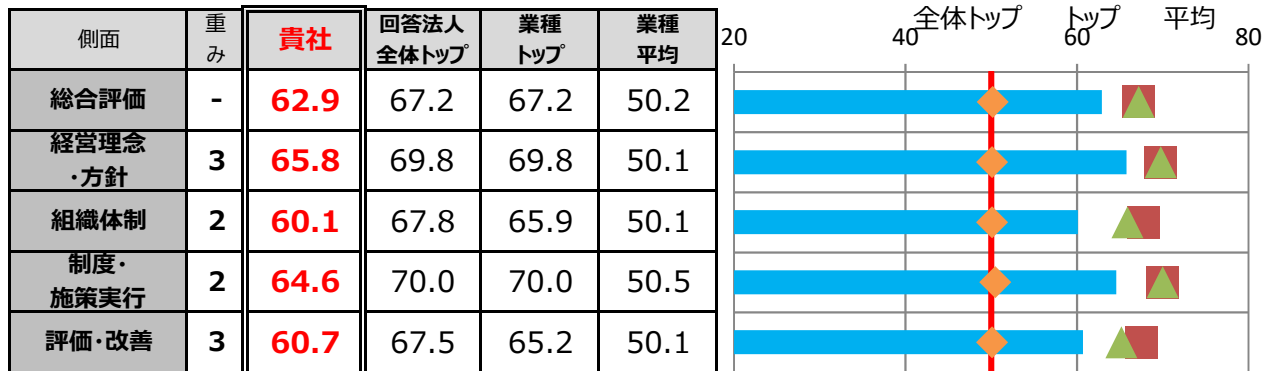
①健康経営度評価結果

■総合順位: 101~150位 / 2869 社中

■総合評価: 62.9 ↓1.2 (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



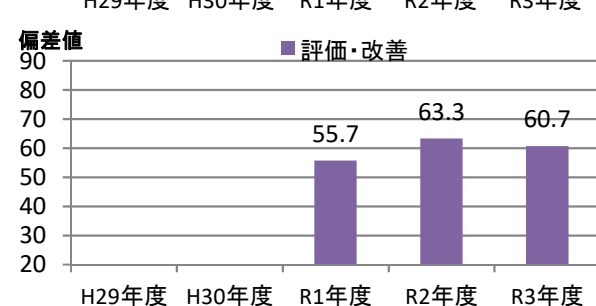
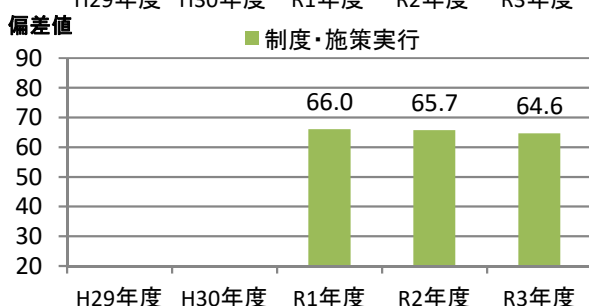
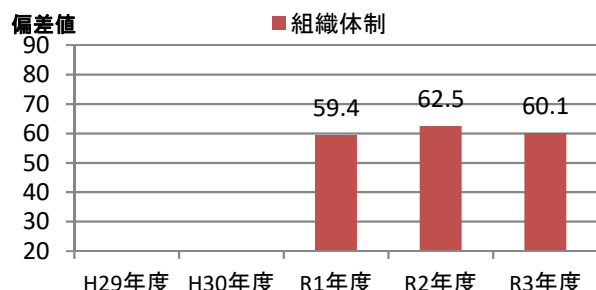
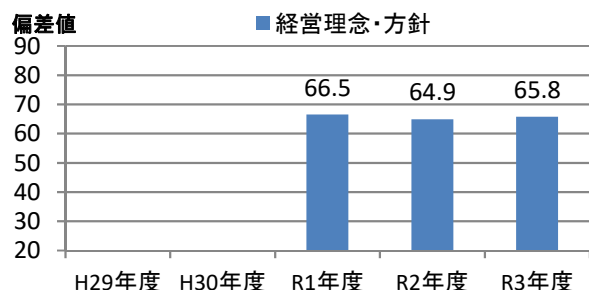
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

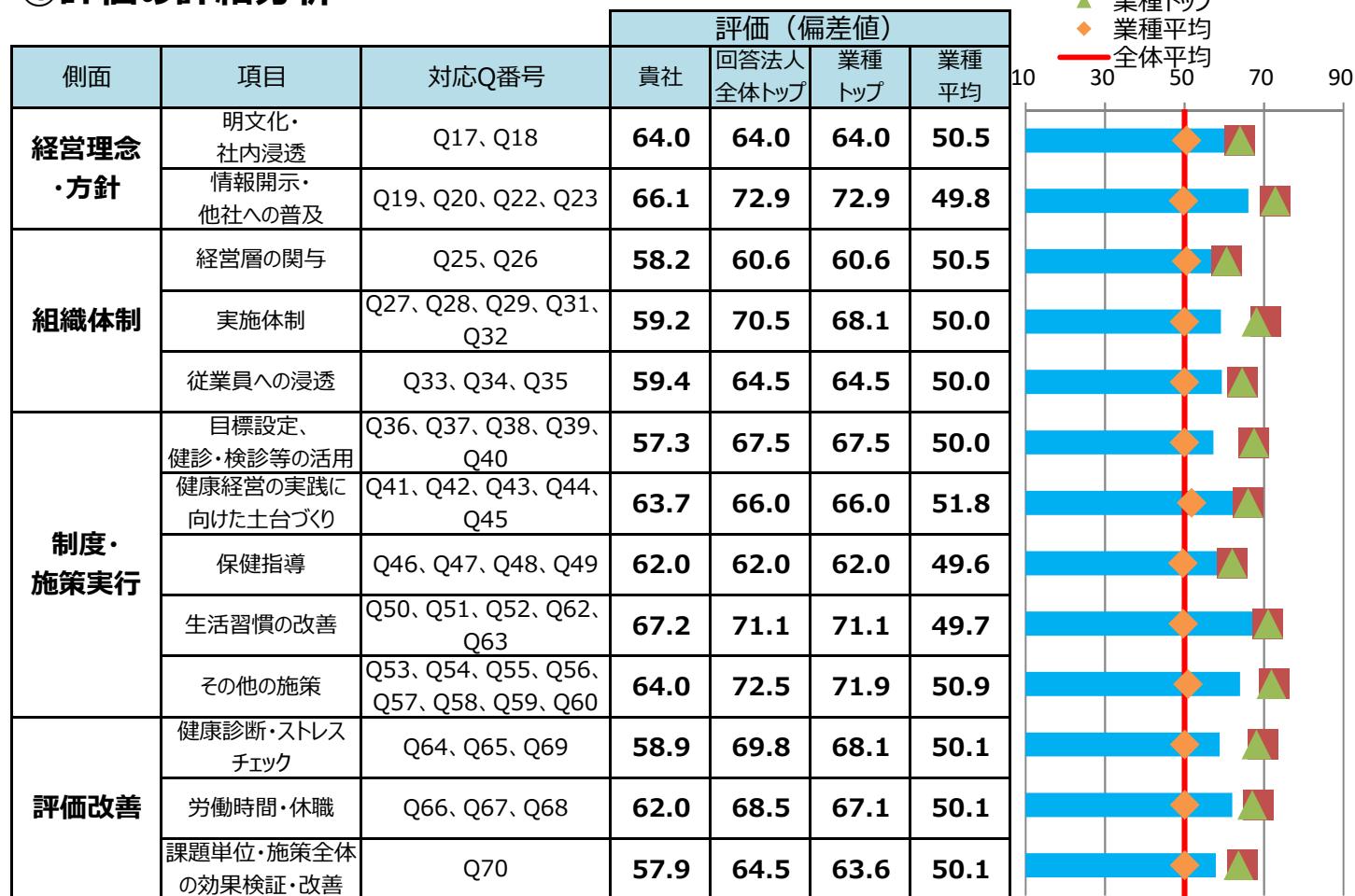
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	51~100位	101~150位
総合評価	-	-	61.7(-)	64.1(↑2.4)	62.9(↓1.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	その他 健康経営を経営基盤の一つとして、経営上の課題は「企業の持続的な成長」として取り組んでいる。弊社が成長続けるためには、社員一人ひとりが健康でいきいきと働ける会社であるとの考えのもと、各施策にて「従業員のパフォーマンスの向上」や「組織の活性化」を実現していく。
健康経営の実施により期待する効果	社員一人ひとりが働きがいを感じ、心身ともに健康でいきいきと働けること。その効果測定の一つとして、健康指標の重点KPIの達成状況をあげている。20年度の効果測定では、重点項目9項目のうち、7項目は達成している。また、エンゲージメントは前年度比0.25ポイント大幅増であった。21年度は組織別に目標値を設定し課題に対してのPDCAをまわすことで、健康経営の進化とともに、働きがいのある会社を実現していく。

※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

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.jrits.co.jp/about/kenko_keiei.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.0	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	61.7	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.4	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.7	50.2	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	69.8	51.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.8	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	69.2	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	67.4	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタル不調の休業者率が1.7%と世の中の水準（同業種の情報通信業：1.2%）より高いこと、また、若手社員のメンタル不調者が発生していることを背景に、メンタル不調者や高ストレス者の低減を全社の重点項目として位置付けて推進している。また、新たな課題として、コロナ禍のリモートワーク中心の働き方でのコミュニケーションの取り方への対策が必要である。
	施策実施 結果	①リモートワーク時（コロナ禍）のメンタルセルフケア、ラインケアe-ラーニング教育 ②ラインケア研修 ③マネジャーとメンバーの1on1ミーティングを会社のルールとして定めた ④若手社員の支援
	効果検証 結果	改善傾向である。④は増加しているが、早期発見対応により職場復帰が早まることで③が低下している。 ①休業者率 19年⇒20年 0.2%ダウン ②高ストレス者 19年：8.7%⇒20年：7.9%（0.8%ダウン） ③アブゼンティーズム 19年：0.69%⇒20年：0.65%（0.04%ダウン） ④休業者の新規発生率 19年：0.21%⇒20年：0.85%（0.64%アップ）
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	健康診断の事後措置で医療スタッフからの確認事項に回答しない社員がおり、その中でも、生命の危険や身体活動に支障が及ぶ可能性がある、ハイリスク＜血糖HbA1c：8以上、血圧：160/100以上＞に該当する社員の放置者を防ぐ。また、個人の状況に応じてハイリスクに該当しない社員も措置を講じていく必要がある。
	施策実施 結果	産業医、保健師からの内容確認に対応しない（2回目まで）場合は、3回目にT0：対象者、CC：上司を設定し、人事部長名で通知書（レッドカード）を発行した。その結果、健康状態の把握や受診行動につながった。
	効果検証 結果	対応結果：「放置者はゼロ」「未受診者は状況把握済」 レッドカード発行者はゼロであった。社内へ通達し制度の理解が浸透することで、施策の重要性が理解され社員の意識改革と行動変容につながった。 血糖：対象者は全員医療につながりうち63%は改善した。 血圧：86%は医療につながり、対象者のうち57%は改善した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ネオス株式会社

英文名:

■ 加入保険者: 関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■ 所属業種: 情報・通信業

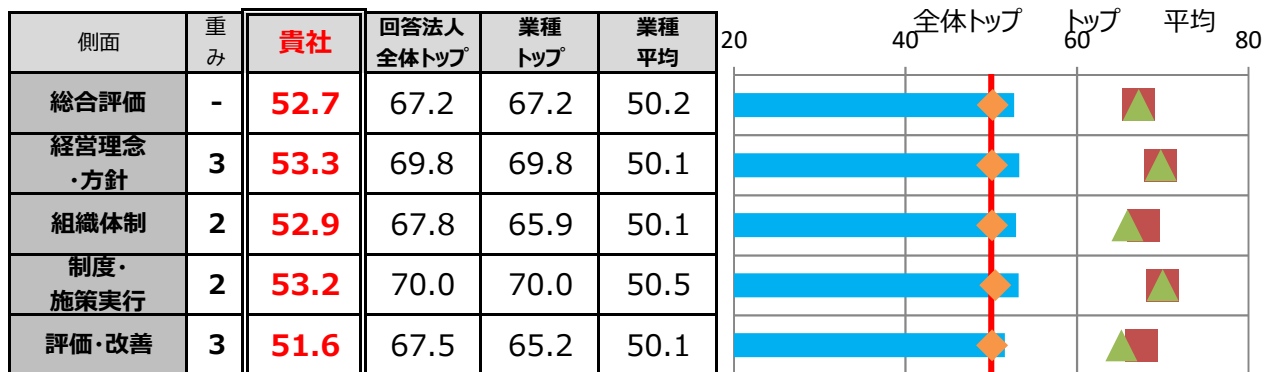
① 健康経営度評価結果

■ 総合順位: 1251~1300位 / 2869 社中

■ 総合評価: 52.7 ↓0.2 (前回偏差値 52.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

② 評価の内訳



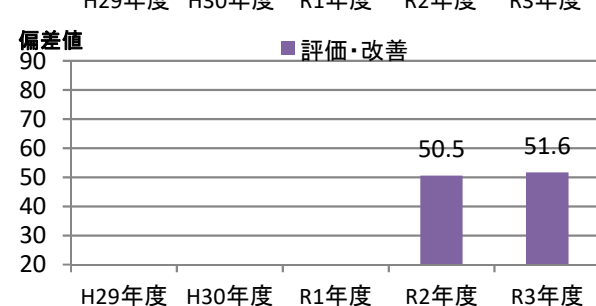
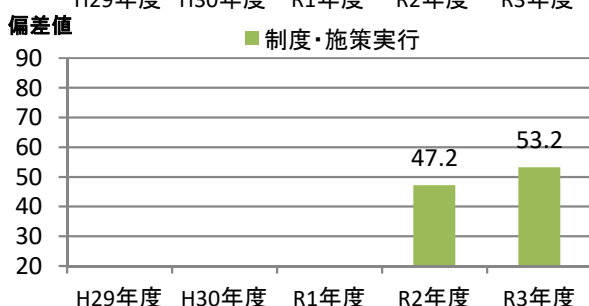
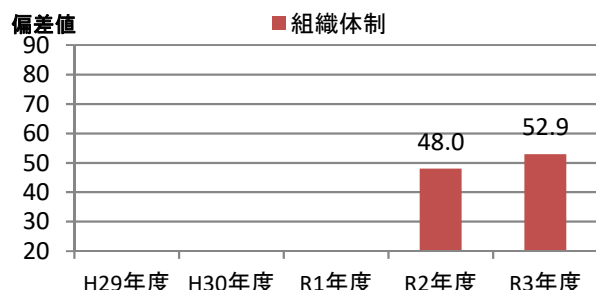
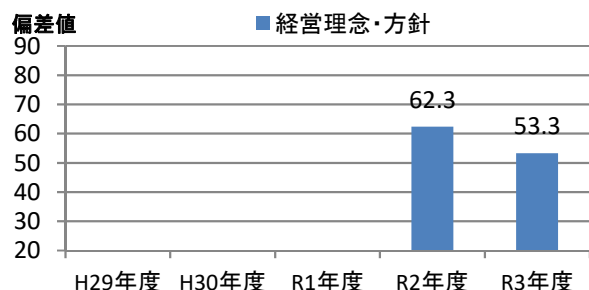
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

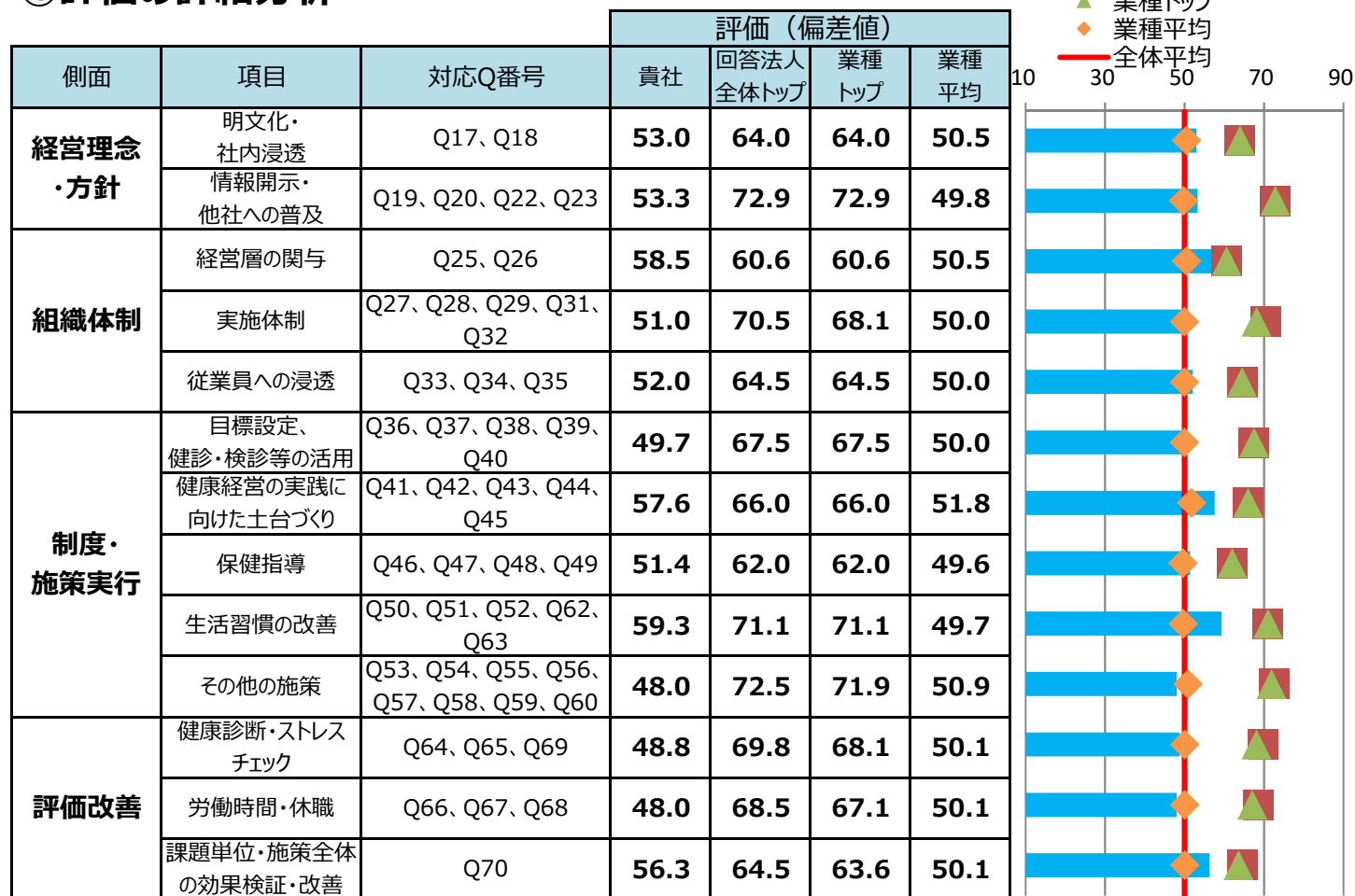
③ 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1051~1100位	1251~1300位
総合評価	-	-	-	52.9(-)	52.7(↓0.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員のワークライフバランスを実現し、健康な状態で十分なパフォーマンス向上を図ることが、事業活動を推進する上で大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	長時間労働を抑制することにより、できるだけ社員のワークライフバランスが実現できるよう期待している。具体的な指標としては、平均残業時間を現状の16時間から15時間へと減少させることを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.neoscorp.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	53.8	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	50.8	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.2	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.2	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.7	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.1	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.4	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	52.6	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	54.5	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	社員が最大限のパフォーマンスを発揮するには、ワークライフバランスの確保が重要であり、そのためには「時間外労働時間の抑制」を推進していくことが当社の課題である。 平均約18時間の所定外労働時間（2019年実績）が発生しており、これはIT業界の平均16時間よりも高い水準にあることを確認している。
	効果検証結果	長時間労働の社員については、毎月人事から上長に対し発生理由のヒアリングと改善の会議を行った。その結果、2020年度の平均所定外労働時間は16時間となり、2019年度の18時間に比べて2時間減少した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	当社はコロナの影響により昨年より社員の7割以上が在宅勤務となったが、コロナ収束後も在宅勤務制度を継続していく予定である。在宅勤務はワークライフバランス面ではメリットがあるが、通勤やオフィス内の移動がなくなる為、運動不足になり生活習慣病の疾病が重症化するリスクがある。そこでまずは運動習慣を社員に身に付けてもらい、肥満を抑制していくことが重要課題である。
	効果検証結果	自社プロダクトであるスマホアプリ「Renobody」を活用した社内ウォーキングイベントを実施する。目標歩数達成によりインセンティブ付与を行い、参加率を促進、約6割の社員が参加した。 イベント終了後に参加者からアンケートを取ったところ7割以上が歩く習慣を意識するようになったという回答をした。また健康診断による運動習慣比率も17.6%（2019年）から19.1%（2020年）に上昇した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三井情報株式会社

英文名：MITSUI KNOWLEDGE INDUSTRY CO., LTD.

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

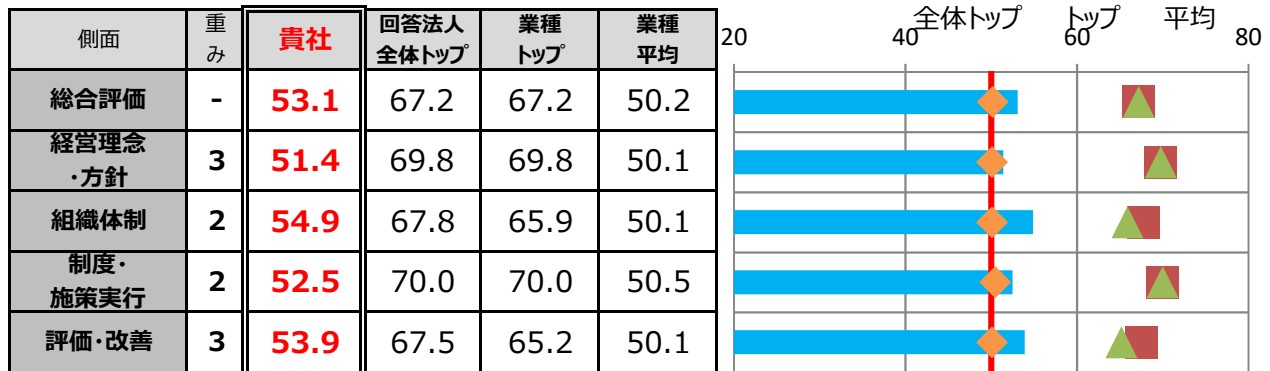
①健康経営度評価結果

■総合順位：1201～1250位 / 2869社中

■総合評価：53.1 ↑8.4 (前回偏差値 44.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



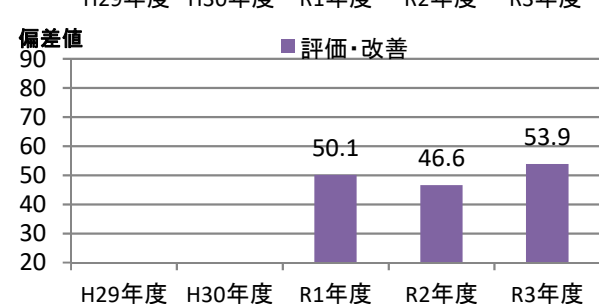
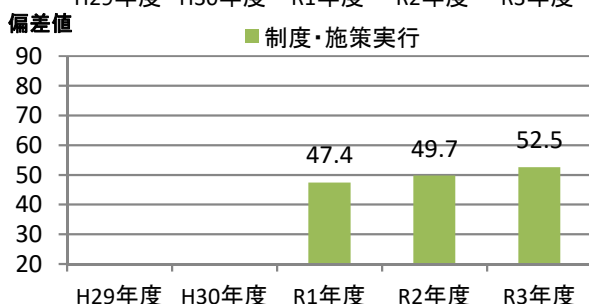
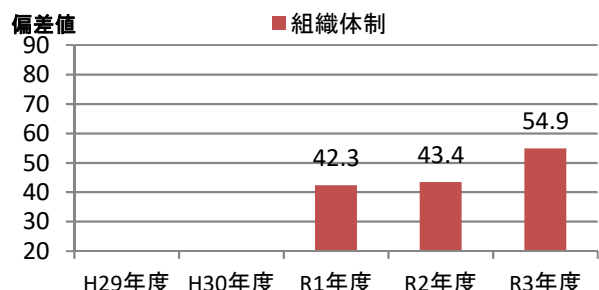
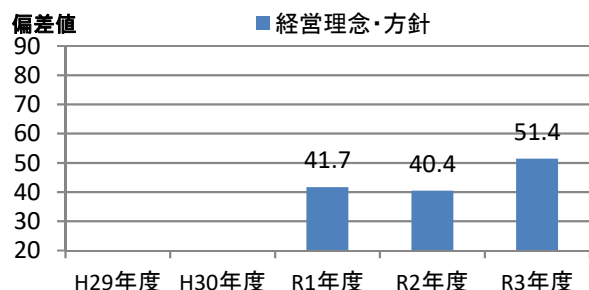
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

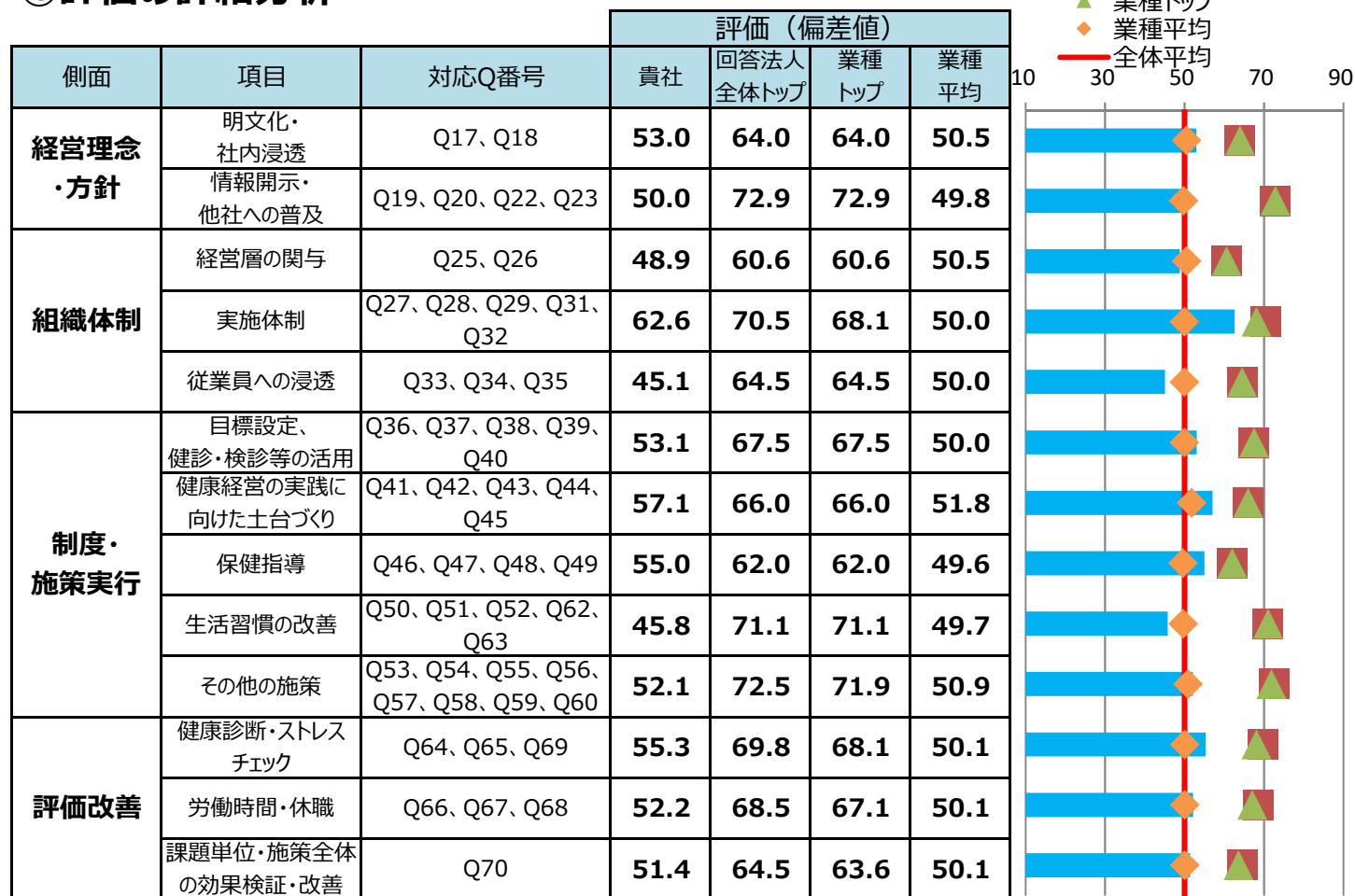
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1551～1600位	1751～1800位	1201～1250位
総合評価	-	-	45.5(-)	44.7(↓0.8)	53.1(↑8.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 従業員一人一人の生産性向上、新たな価値の創造、人材の確保につなげ、その結果、会社が更に発展することの実現が課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が職場において、心身共に健康に働き続けることが、会社へ大きな成果をもたらす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

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.mki.co.jp/company/csr/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.7	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	53.8	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.3	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.8	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.6	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.4	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.9	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.2	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.1	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタル不調による退職者が2018年度31名、2019年度32名発生している中、ストレスチェック結果に基づく面談勧奨対象者が2020年度300名に上った。嘱託産業医による産業保健体制では対応可能件数が限定的であり、面談は申込後2～3週間後となることが早期発見、早期対応において課題であることを認識。
	施策実施結果	2020年11月健康管理室設立。常勤専属産業医、保健師を配置、外部精神科医、臨床心理士と契約して体制を強化。また、管理職270名に研修を実施、ラインケアを強化することにより、早期発見、早期対応を実現。
	効果検証結果	旧体制では、面談希望が入った場合、2～3週間後に産業医による面談を実施していたが、新体制では即日保健師による面談が可能となり、その後産業医や臨床心理士などと連携し早期対応が可能となった。また、ラインケア研修実施により管理職から医療スタッフへの問合せが増え、メンタル不調者への対応力向上に加えて、ライン管理職の意識変容、行動変容にも寄与している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	2020年度健康診断の結果、血糖の有所見率が46.3%であり、全国平均(健保連平均)と比較して12.1P高い。将来的に糖尿病となって合併症を引き起こすことにより、QOLが低下し、当社にとってはアブセンティーイズム発生、プレゼンティーイズム低下、組織の生産性が低下することが課題。
	施策実施結果	2020年11月健康管理室設立。常勤専属産業医、保健師を配置。2020年度より健診事後措置対応を強化。医療職からの受診確認、面談指導を実施。
	効果検証結果	2020年度より対応を強化したため、現時点で血糖数値改善の定量的な効果は確認できていない。2021年度健診結果により数値改善状況を確認する予定。また、特定保健指導について、当社保健師が健診事後措置時に案内するフローに変更。健診事後措置と特定保健指導の両輪で数値改善を図る。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社エルテックス

英文名: ELTEX, Inc.

■加入保険者: 神奈川県情報サービス産業健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

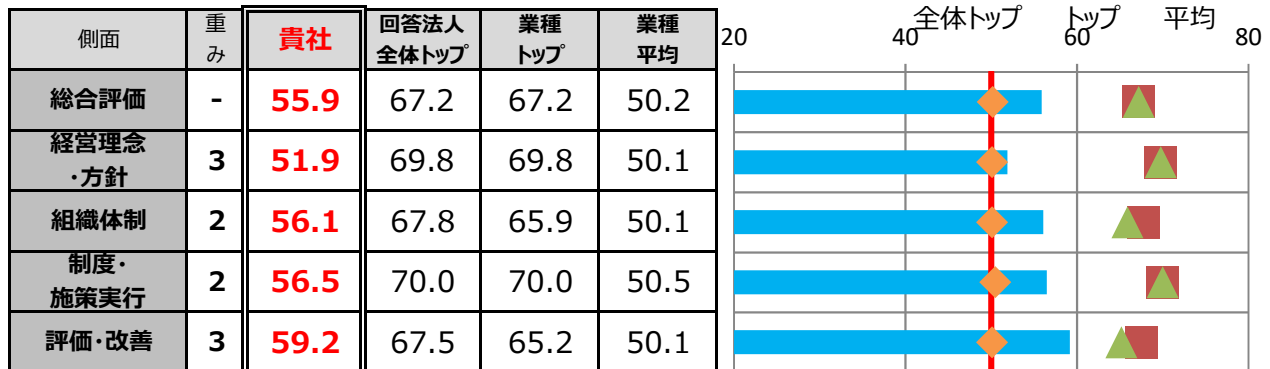
①健康経営度評価結果

■総合順位: 851~900位 / 2869 社中

■総合評価: 55.9 ↑0.9 (前回偏差値 55.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



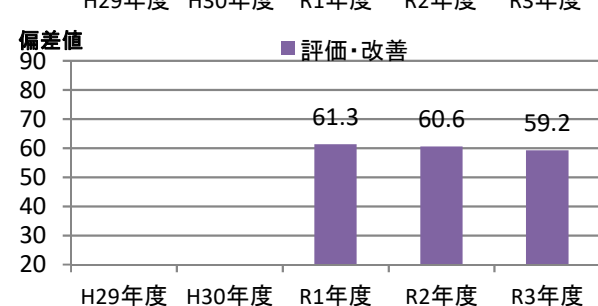
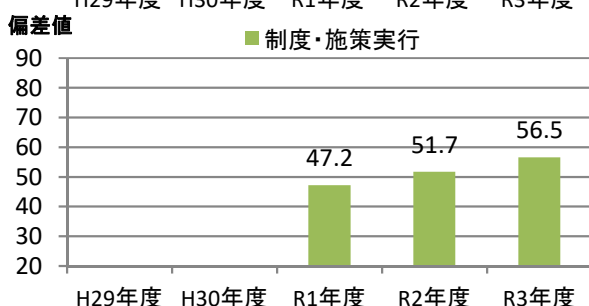
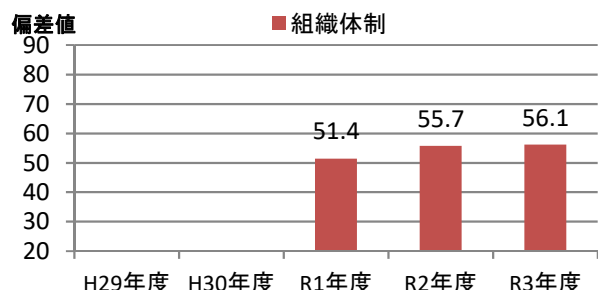
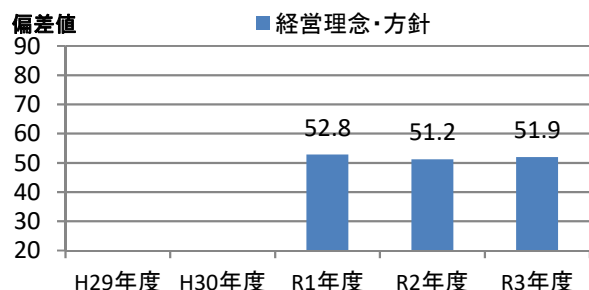
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

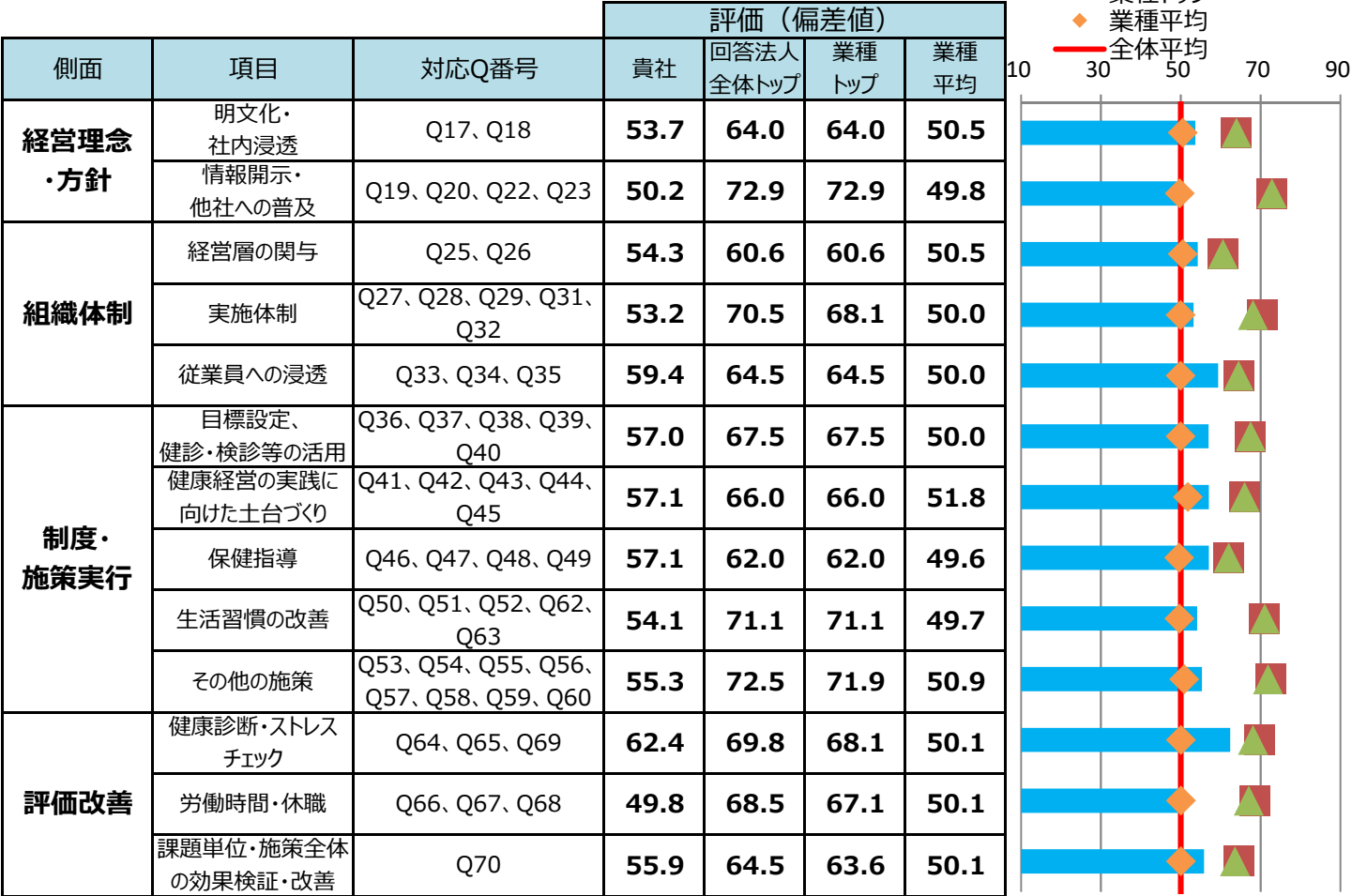
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	901~950位	851~900位
総合評価	-	-	54.0(-)	55.0(↑1.0)	55.9(↑0.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 業種の特性上、従業員のパフォーマンス低下が事業の収益に直結するため、メンタルヘルス不調者の発生やその他疾病による生産性の低下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	従業員が健康な状態で最高のパフォーマンスを発揮できる状態を構築できることを期待する。 具体的な指標として、ストレスチェックの高ストレス者割合の対前年比20%削減とメンタルヘルス不調による休職者を0にすることを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	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	59.0	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	59.9	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.2	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.0	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.7	51.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.9	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.5	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.6	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.5	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルヘルスの不調により休職する社員が定期的に発生しており、復帰できずそのまま退職となるケースもある。管理職および従業員のメンタルヘルスに対する知識が不足しており、また会社としても体制が整っていない状態で不調者の認知・対応が遅れがちであった。 「不調者発生時に対応可能な環境・体制の整備不足」、「管理職、従業員のメンタルヘルスのリテラシー不足」が課題。
	効果検証結果	管理職および従業員全員に対して外部機関によるeラーニングやメンタルヘルスセミナーを実施しているメンター制度、外部専門家のカウンセリングサービス、産業医面談の充実等、環境・体制を整備した
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	取り組み開始時点（2015年度）では所定時間外労働が労使協定を超える社員が多発しており、疲労蓄積による生産性低下から更に時間外労働が増えるという悪循環に陥り、最終的にはメンタル疾患へと繋がるケースも発生していた。 管理監督職の労使協定を遵守する意識が希薄であること。労働時間の把握が事後になり対応が取れない状況になっていることが問題である。
	効果検証結果	・管理職に対する部下の労務管理意識の醸成 ・リアルタイムで状況を把握できる勤怠管理システムを導入 ・経営メンバーでの定期的な労働時間管理を実施。労働時間が多い社員へは指導
	効果検証結果	対策開始時点（2015年度）では、月平均時間外労働時間が15時間であったが、2020年度には3.1時間まで削減。健康経営指標として労働時間当たりの営業利益額が2015年度¥404/時間から2020年度¥1,662/時間へ増え生産性向上へと繋がった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社エフコム

英文名:

■加入保険者: 全国健康保険協会福島支部

非上場

■所属業種: 情報・通信業

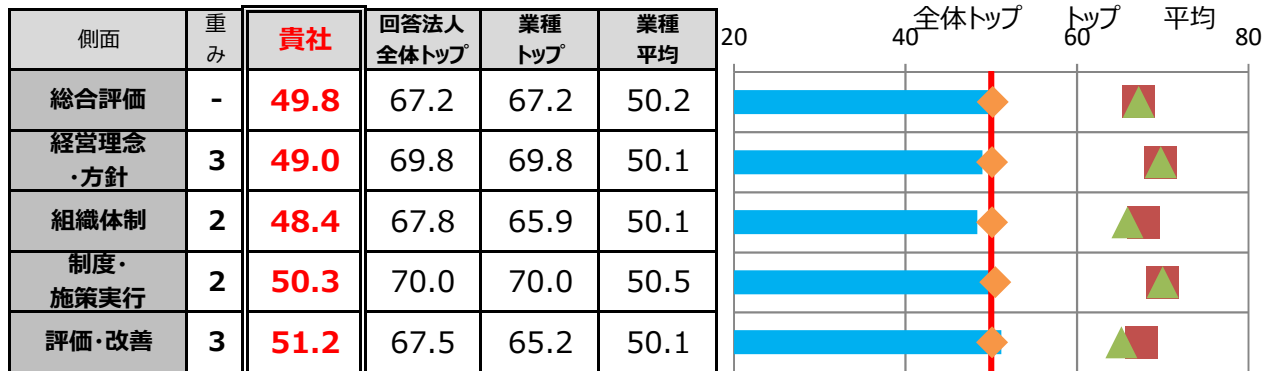
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1601~1650位 / 2869 社中

■総合評価: 49.8 ↑1.9 (前回偏差値 47.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



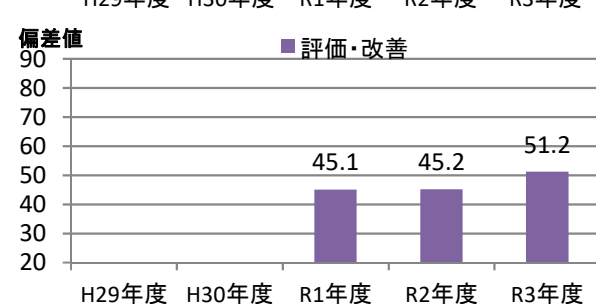
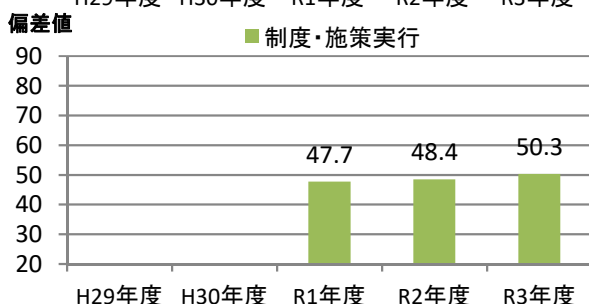
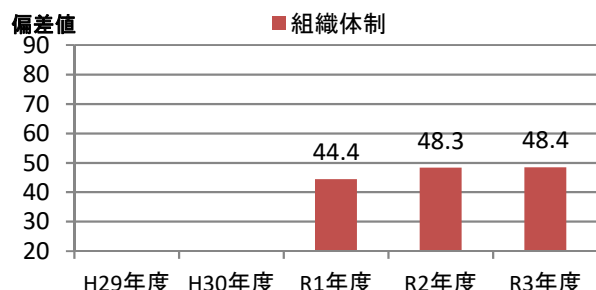
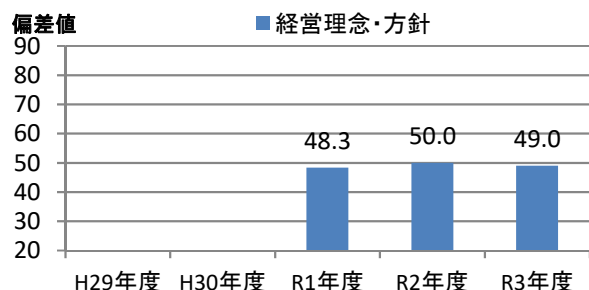
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

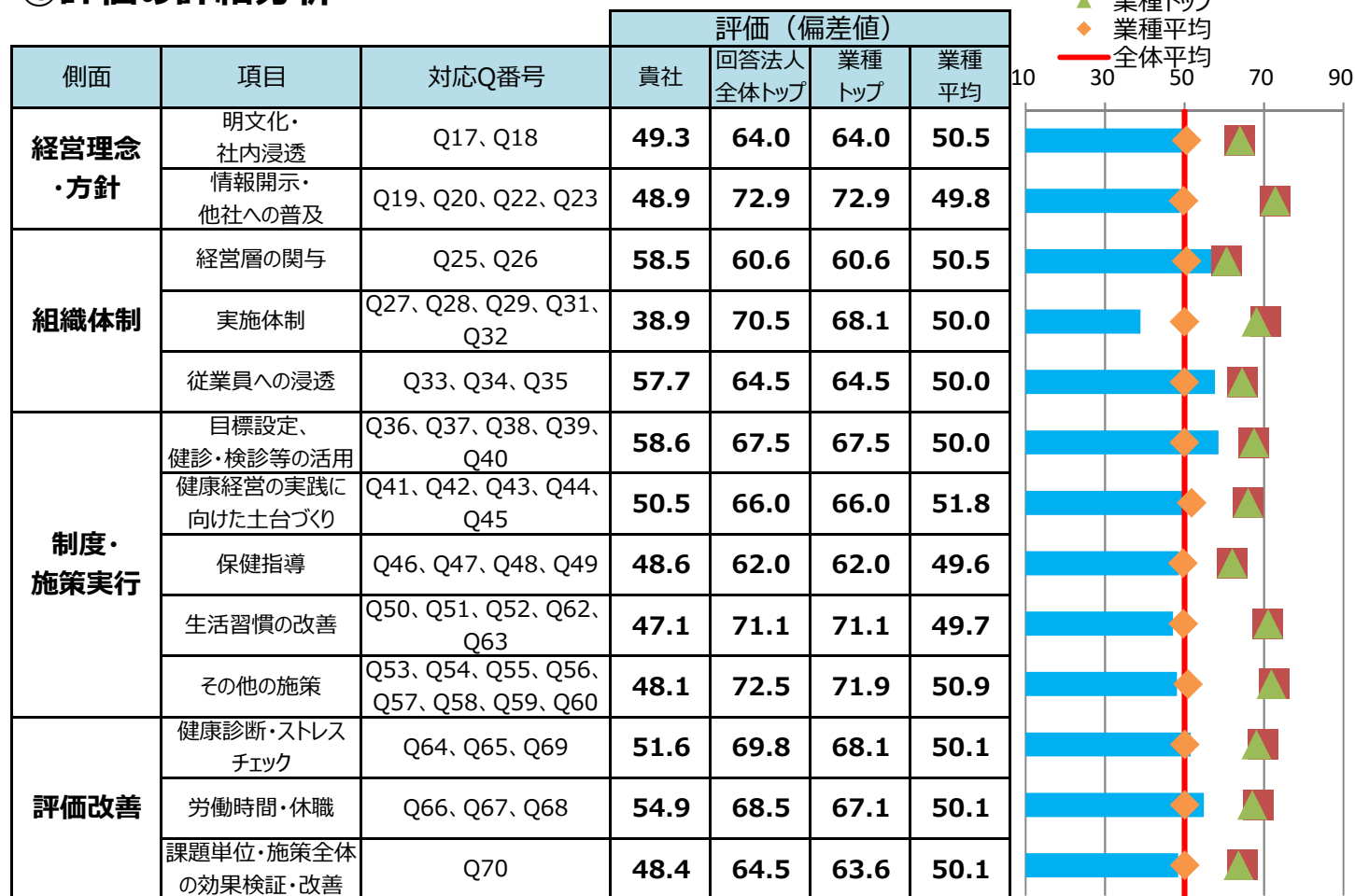
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	1551~1600位	1601~1650位
総合評価	-	-	46.4(-)	47.9(↑1.5)	49.8(↑1.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 事業継続のために離職者を減らし、従業員が健康な状態で勤務できるよう働きやすい環境や制度を整備するための土台作りが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	精密検査受診率を現在の72%から3年以内に100%への改善を目指し、早期治療に結び付け長期休養が減ることを期待している。21年度から始めた健診オプション検査の選択率も5年以内に100%を目指す。社内健康ポイント制度の導入（インセンティブ）や表彰を通じ、運動習慣、健康に興味を持ってもらい病気の離職者を出さないようにする。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	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.f-com.co.jp/files/fcom/sustainability_reports/2020_sustainabilityreport.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	54.1	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	48.7	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.8	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.3	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.2	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.9	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.0	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.2	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	47.6	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	インフルエンザ罹患により1週間程度の休むことで業務進捗の遅れ、それをカバーするための代替要員の過重労働が課題となっていた。加えて新型コロナウイルスへの対策も必要となるため、まずはインフルエンザワクチン接種率を上げることや各拠点へのマスクや手指消毒液の配布が必要である。
	施策実施結果	インフルエンザ予防接種は全社員の接種を必須とした。また費用補助を本人は全額、扶養家族については一律1,000円/1人とした。（例年は社員本人一律2,000円・扶養家族一律1,000円/1人）
	効果検証結果	インフルエンザ罹患者は0名で、接種率は67.4%だった（例年40%未満）。各拠点に体温計、手指消毒液、マスクを配備し物理的な対策を行うとともに、社員の感染予防に対する意識の向上も見られた。
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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: インフォテック・サービス株式会社

英文名: Infotec Service Inc.

■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: 情報・通信業

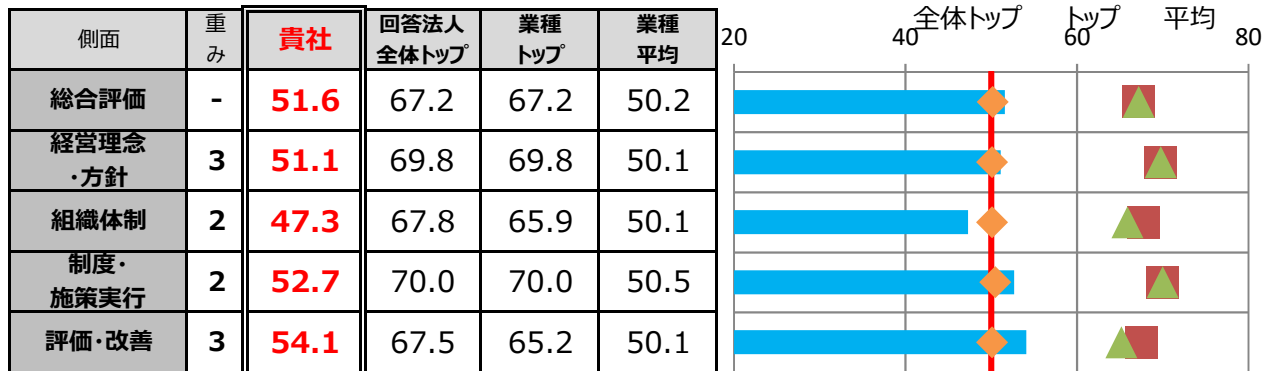
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1401~1450位 / 2869 社中

■総合評価: 51.6 ↑0.5 (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



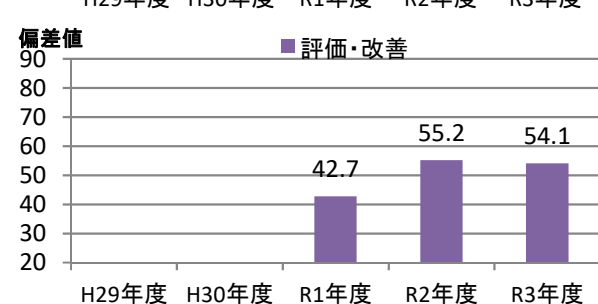
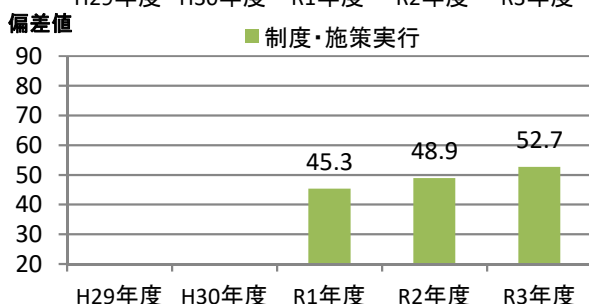
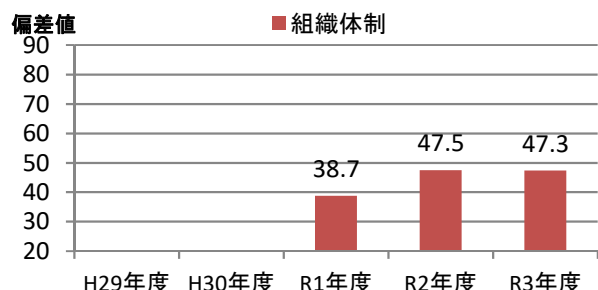
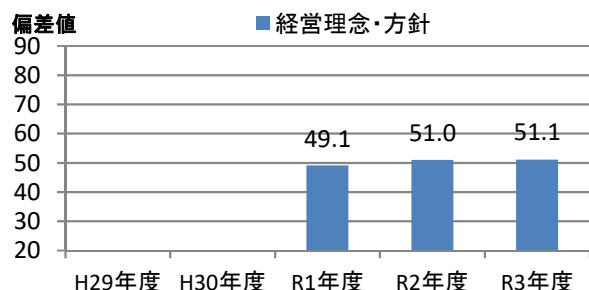
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

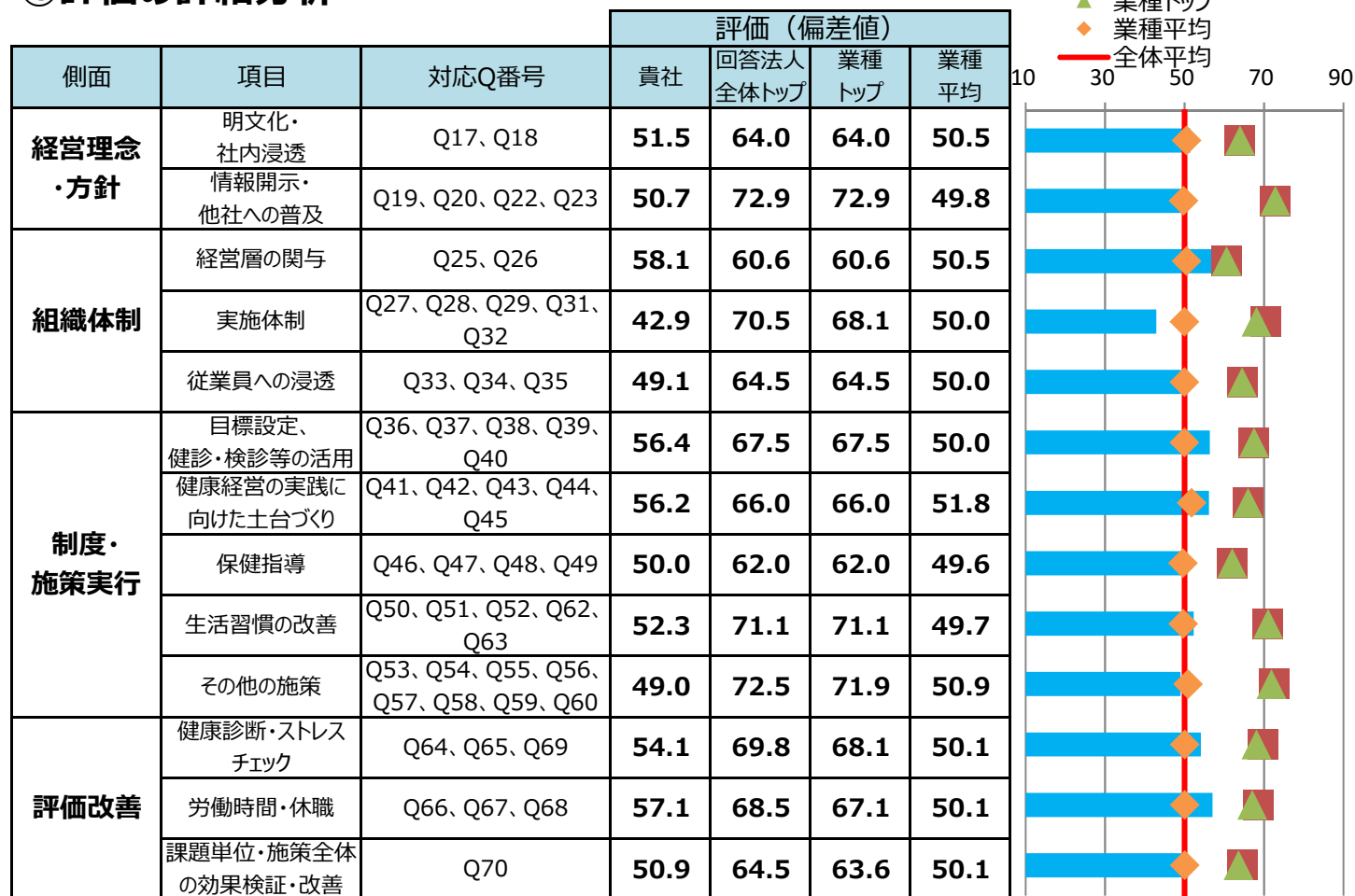
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	1201~1250位	1401~1450位
総合評価	-	-	44.3(-)	51.1(↑6.8)	51.6(↑0.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員自身が健康状態を把握することで健康に関心を持ってもらい、健康を害することによる経営上の損失の防止
健康経営の実施により期待する効果	・ 定期健康診断受診率100%を目指すことで、病気の早期発見・早期治療だけでなく、自身の健康状態を把握し改善する ・ 有休休暇取得率60%以上を目指すことで、従業員のモチベーションアップや作業効率向上、リフレッシュによる新たなアイデア発想の効果期待 ・ 年間平均残業時間30時間以下を目指すことで、睡眠不足やストレス時間の長期化による体調悪化の防止 ・ ストレス

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.iftc-svc.co.jp/health/purpose_health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.1	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	52.7	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.8	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.3	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.7	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.8	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.0	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.4	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.5	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	業務内容に起因するメンタルヘルス不調が見られることが多々あった。
	施策実施 結果	管理部によるアンケートにより問題を洗い出し、職場の変更及び異動等を実施した。またモチベーション管理システムの導入により、メンタルヘルス不調の早期発見に結び付けている。
	効果検証 結果	ストレスチェックデータからも読み取れる通り、メンタルヘルス不調の改善及び仕事のモチベーションアップにも繋がった
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	年間平均残業時間を30時間以下、有休取得率を60%以上を目標として掲げ、目標達成することで従業員のワークライフバランスの増進を図る。
	施策実施 結果	健康管理担当から各部門長及び管理職に、部門メンバの残業時間を毎月報告している。また定期的に有休取得率についても共有し、有休取得予定をスケジュール化するようにしている。
	効果検証 結果	年間平均残業時間が30時間を超えた従業員数が9名から2名に減少した。ただし、有休取得率が前年度79%から73%に減少してしまったため、今後の取得率上昇が課題となる。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社タニタヘルスリンク

英文名：TANITA HEALTH LINK, INC.

■加入保険者：計機健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

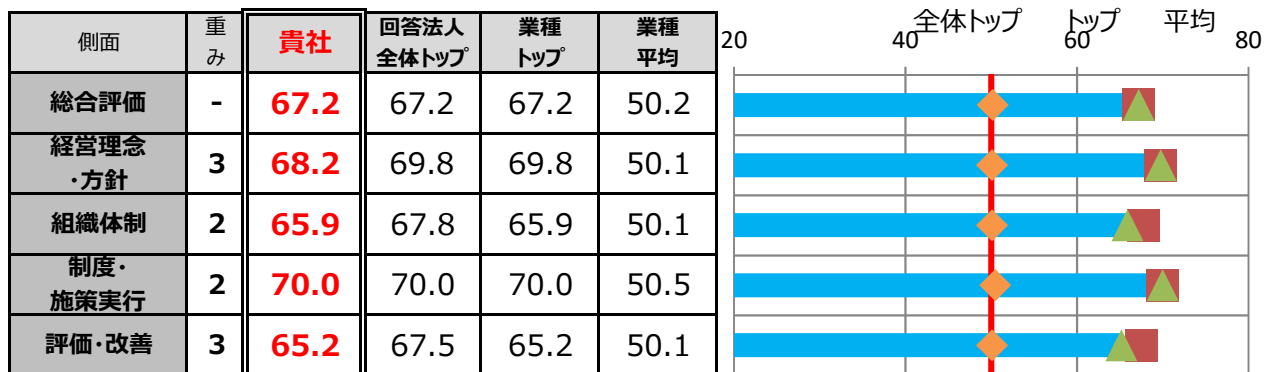
①健康経営度評価結果

■総合順位：1～50位 / 2869 社中

■総合評価：67.2 ↓0.3 (前回偏差値 67.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



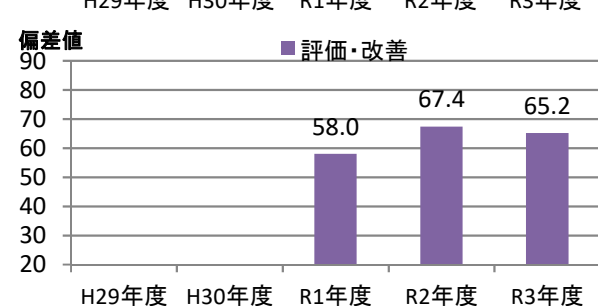
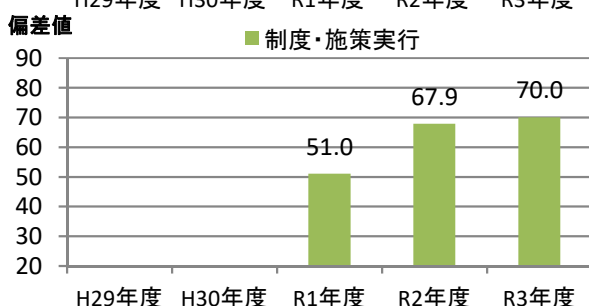
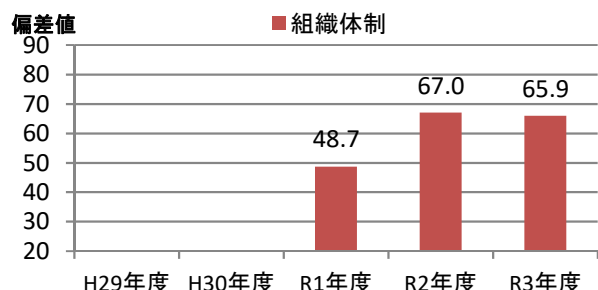
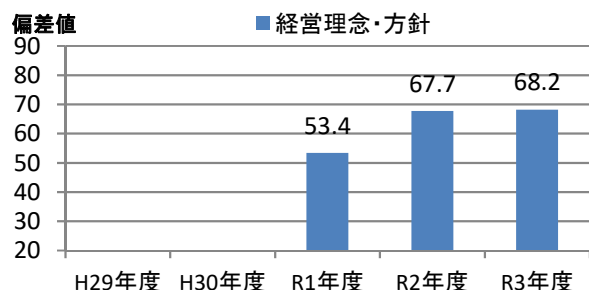
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

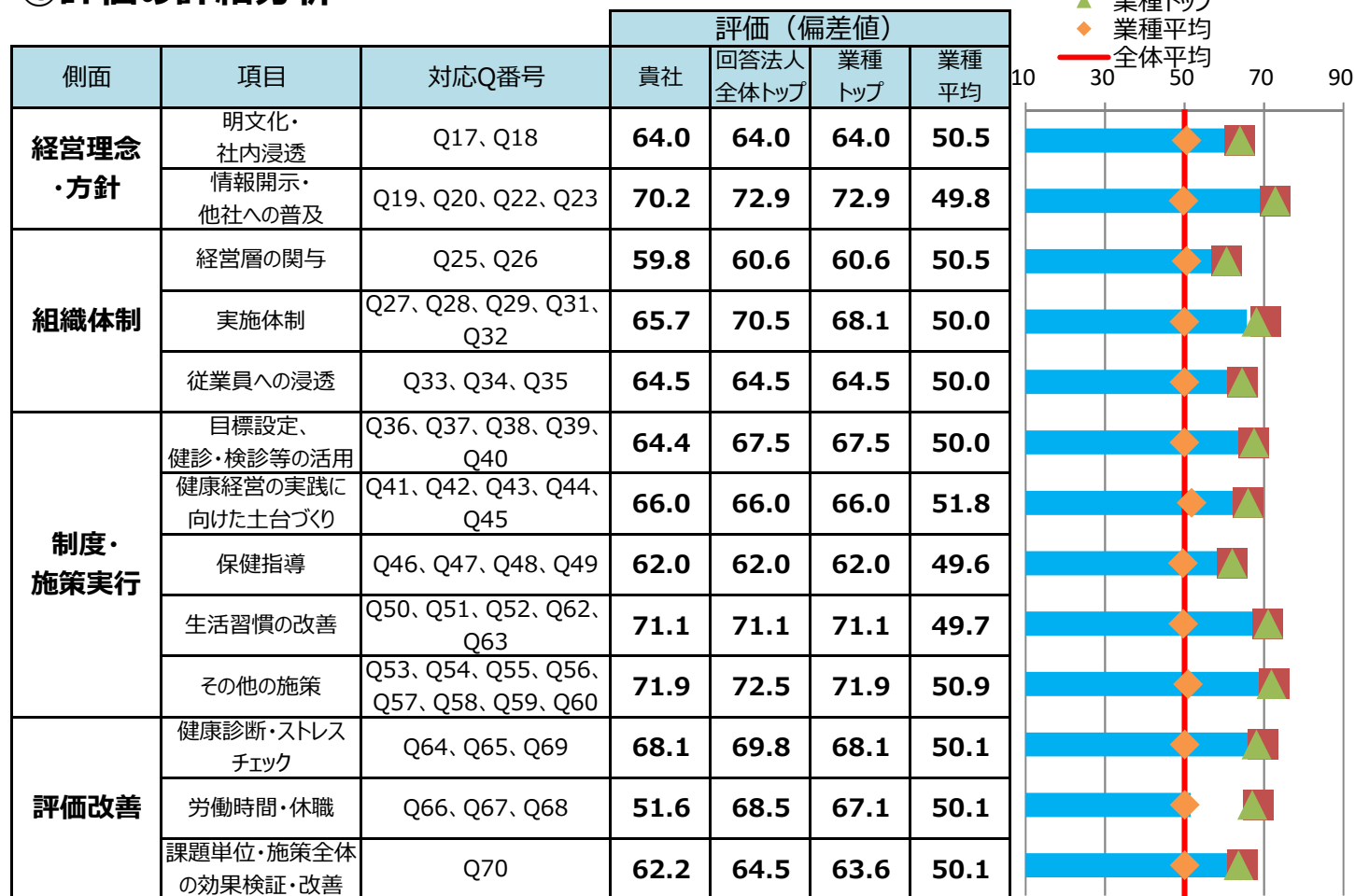
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	951～1000位	1～50位	1～50位
総合評価	-	-	53.4(-)	67.5(↑14.1)	67.2(↓0.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 弊社が健康経営で解決したい経営課題として掲げている「日本をもっと健康に！」のスローガンのもと、従業員が常に健康でパフォーマンスを発揮、維持向上できるよう目指している。
健康経営の実施により期待する効果	適正体重を維持することにより、生活習慣病などの疾病の発生を予防し従業員のパフォーマンスを維持向上させることを期待している。具体的な指標として適正体重維持者の割合（BMI18.5以上25.0未満）を現状の76.1%から2021年度に80.0%さらに2025年度には94.0%へと中期目標を設定。また、身体活動量の増加として、コロナ禍で減少した歩数を取り戻すべく平均歩数8,000歩以上と目標を設定。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.tanita-thl.co.jp/company/kenkokeiei

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	70.1	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	64.3	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	66.0	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	67.8	50.2	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	84.3	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	63.0	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.0	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	52.6	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	69.5	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	2020年度は新型コロナウイルス感染症予防対策による外出自粛等で身体活動量の低下に伴う体重増加が予測されており、また、多様な働き方の一つとしてテレワーク（在宅勤務）も本格的に導入されることから、身体活動量を低下させないための施策が体重管理のためにも必要であった。
	施策実施結果	特定保健指導対象者への受診勧奨について健康保険組合と連携を強化し2017年度～2020年度実施率100%を達成。また全従業員へ活動量計、2020年度は家庭用体組成計と血圧計を配付し自己管理も促した。
効果 検証 ②	効果検証結果	適正体重維持者の割合について、2020年度76.1%と前年の割合より減少している。コロナ禍での外出自粛・新入社員の増加が要因となっている。社内設置の業務用体組成計での計測が難しくなったため、家庭用体組成計を配付。配付したことにより体組成計測については、月に10回より多く計測している人の割合が配付前10%程度だったものが最大50%以上と向上し、体重に対する気づきが増え行動変容につながっている。
	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	新型コロナウイルス感染症予防対策として推進しているテレワーク（在宅勤務）において、生活習慣の乱れや従業員間のコミュニケーション不足によるストレスの増加などが課題となっている。
効果 検証 ②	施策実施結果	社内SNSを従業員間のコミュニケーションを活性化させるツールとして活用すべく現状の利用状況とニーズを把握し、経営層からのメッセージ、従業員の日々の業務やテレワークの様子など投稿するコンテンツを設けた。
	効果検証結果	アンケート調査をもとに新たに設けた「テレワークリレー」と題したテレワーク時の仕事環境や工夫等投稿するコンテンツでは、原則テレワークとなった第一回緊急事態宣言発令期間を中心に2020年度内73件の投稿（年度末ユーザー数125名）があり、2020年度下期にはCH0である社長が自身の健康づくりに対する投稿をスタートし半期で12件が投稿される等、横・縦のつながりを高め、コミュニケーションの活性化が図れた。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: クオリカ株式会社

英文名: QUALICA Inc.

■加入保険者: 小松製作所健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

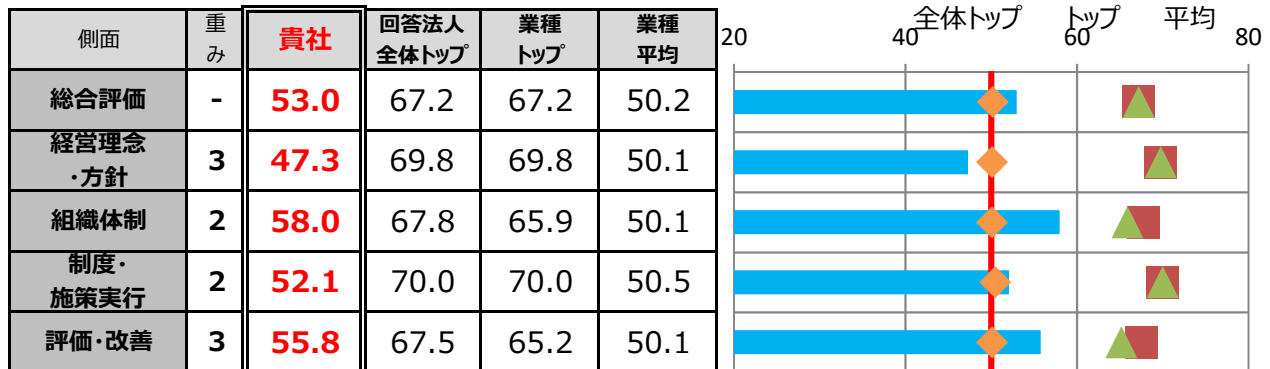
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1201~1250位 / 2869 社中

■総合評価: 53.0 ↑0.3 (前回偏差値 52.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



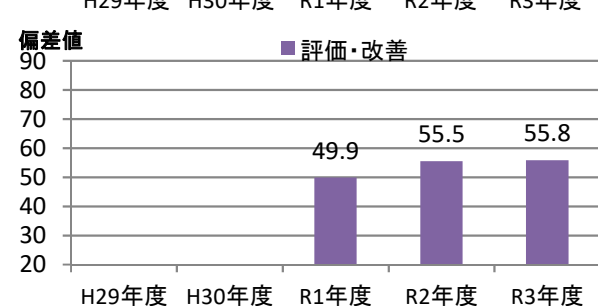
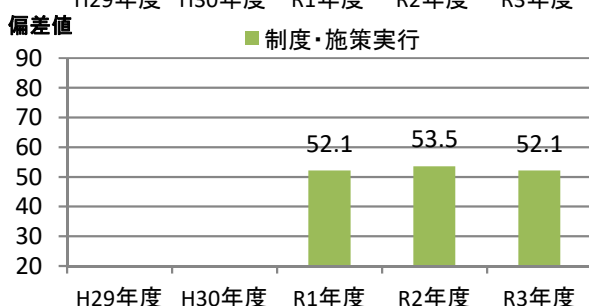
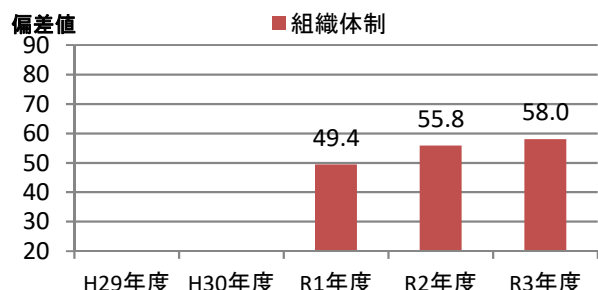
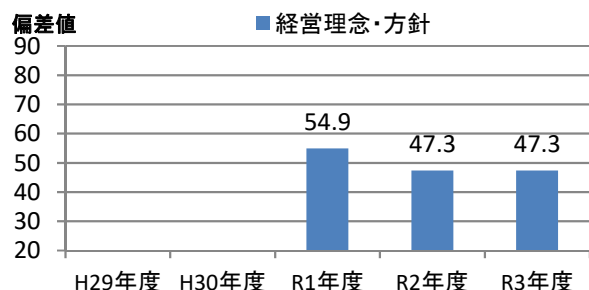
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

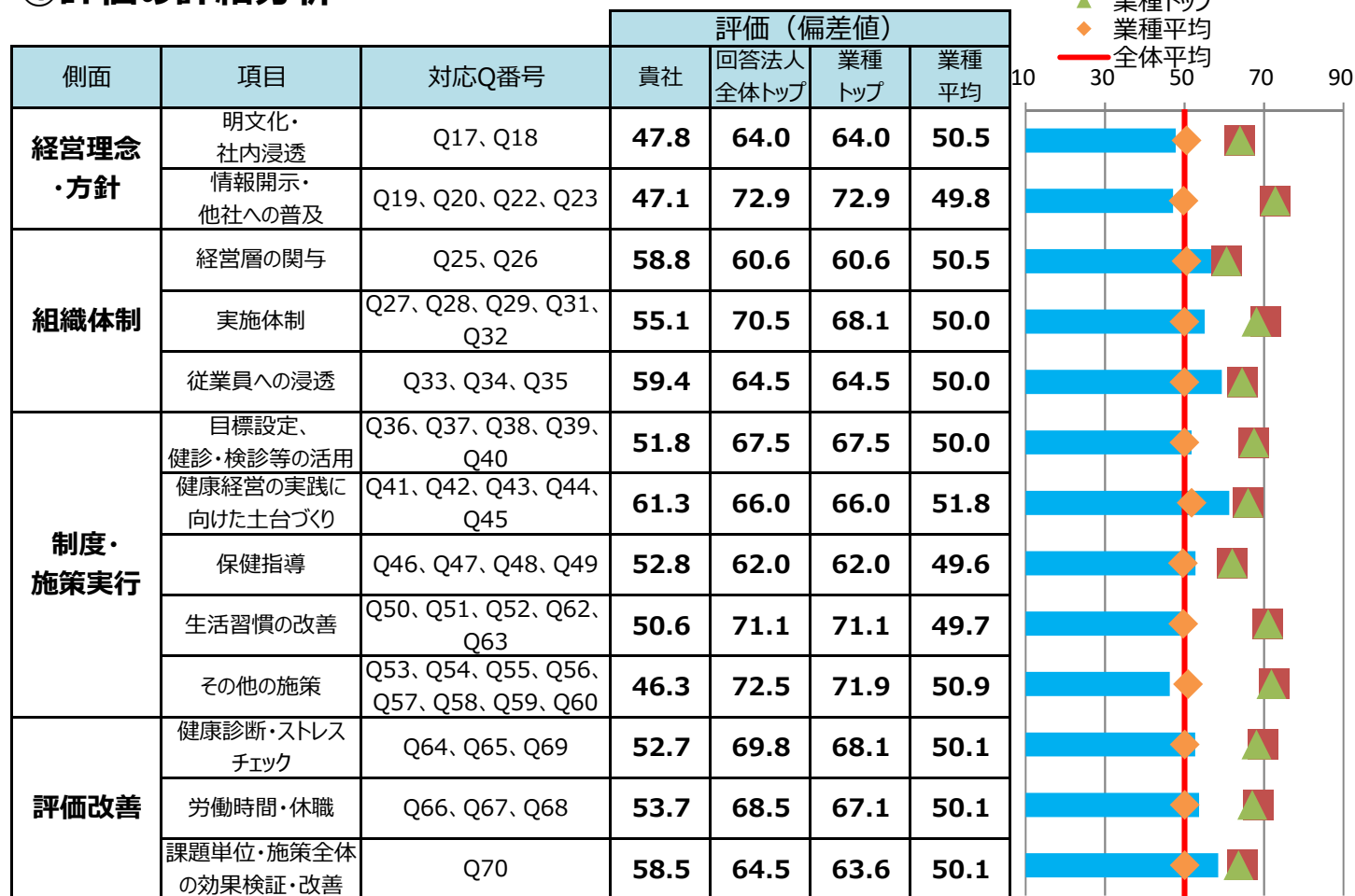
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	1101~1150位	1201~1250位
総合評価	-	-	51.7(-)	52.7(↑1.0)	53.0(↑0.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 在宅勤務が増えるなかで、業務時間とプライベート時間を明確に切り分けてメリハリをつけることによるワークライフバランスの向上と、様々な側面でどのように生産性を向上していくのが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	ワークライフバランスの向上と業務効率化による生産性向上。既存の社員については、ワークエンゲージメントの向上による離職率の低下。新規採用については、ワークライフバランスのとりやすい会社であることをアピールすることで、採用ブランド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

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.qualica.co.jp/csr/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.0	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	50.9	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.0	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.1	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.3	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.0	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.2	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	52.6	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	53.4	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	「全社員」の健康とワークライフバランスによる生産性の向上を実現する為、長時間労働の更なる削減が重要課題と認識。（継続課題） 全社平均残業時間は低減傾向にあるものの（2017年23.1h、2018年21.4h、2019年度20.3h）、勤務間インターバル時間が確保できていない社員も多い（2019年度インターバル時間9時間未満の日がある人数220人、553回）。
	効果検証結果	・2020年度平均残業時間：13.9h ・2020年度インターバル時間9時間未満の日がある人数：131人、763回）
効果 検証 ②	効果検証結果	全社平均残業時間の減少に伴うインターバル時間9時間未満の日のある人数の減少により、社員の生活時間の確保及びワークライフバランスに寄与していると考えられる。 しかし、インターバル時間9時間未満の者の人数は減ったものの、回数は増えているため、特定の人に負荷が偏っている可能性あり。
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタル不調による退職者は2019年度11人（2016年度4人、2017年度7人、2018年度10人）であり、低減傾向はみられない。11名中4名は25歳～30歳の若手層である。また、2020年度ストレスチェックの結果では、25歳～30歳の高ストレス者割合が急増しており（2019年度4.4%、2020年度14.1%、+9.7P）若手層を特定した対応が必要。
	効果検証結果	メンタル不調による2020年度の退職者は13人。 2021年度ストレスチェックでは、25歳～30歳の高ストレス者割合は11.5%（前年比-2.6%）。
	効果検証結果	1on1制度を導入し、コミュニケーションを密に行う事で、各個人の状態把握と生き生きと活躍できる環境を整えたことによる効果がでている。その一方で、コロナ禍で在宅勤務が増加したことによるコミュニケーション不足が課題としてある。そのため、管理職向けにコミュニケーションの取り方についての啓発活動を実施している。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: OEC株式会社

英文名: OEC Co.,Ltd

■加入保険者: 全国健康保険協会岡山支部

非上場

■所属業種: 情報・通信業

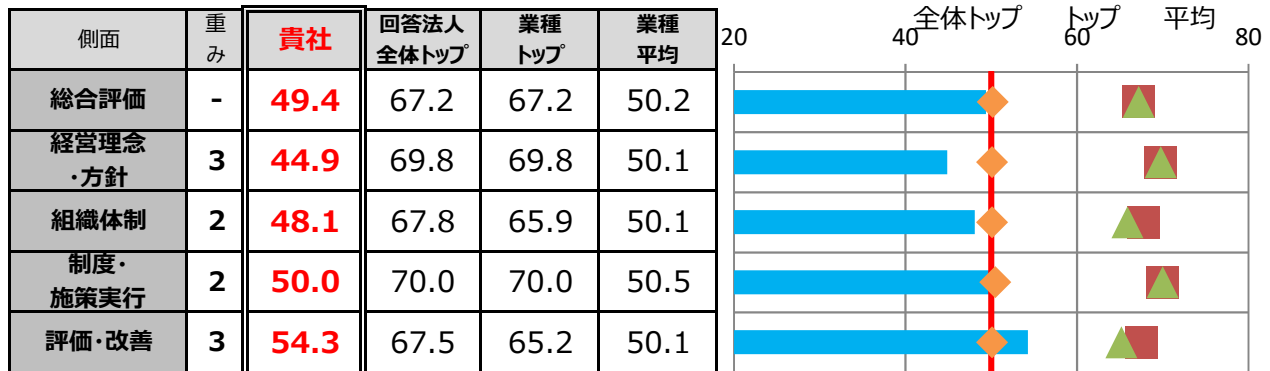
①健康経営度評価結果

■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



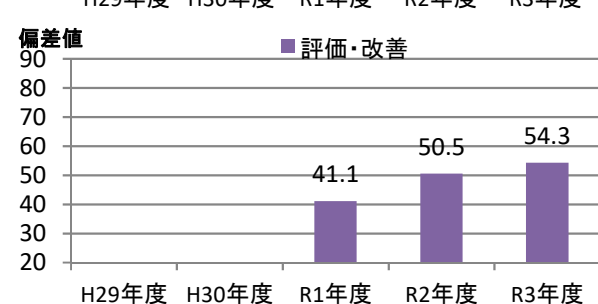
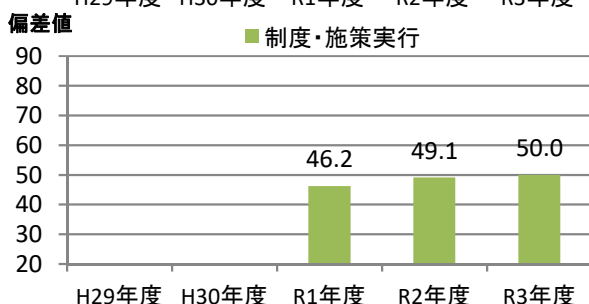
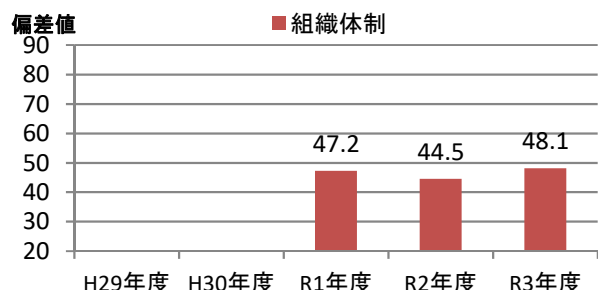
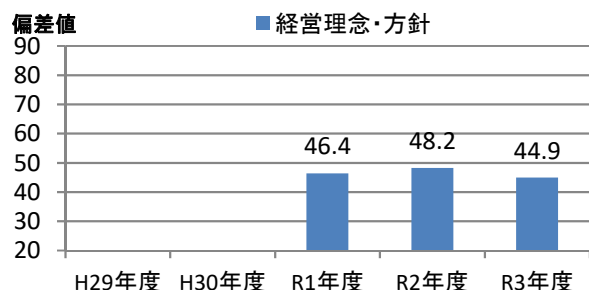
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

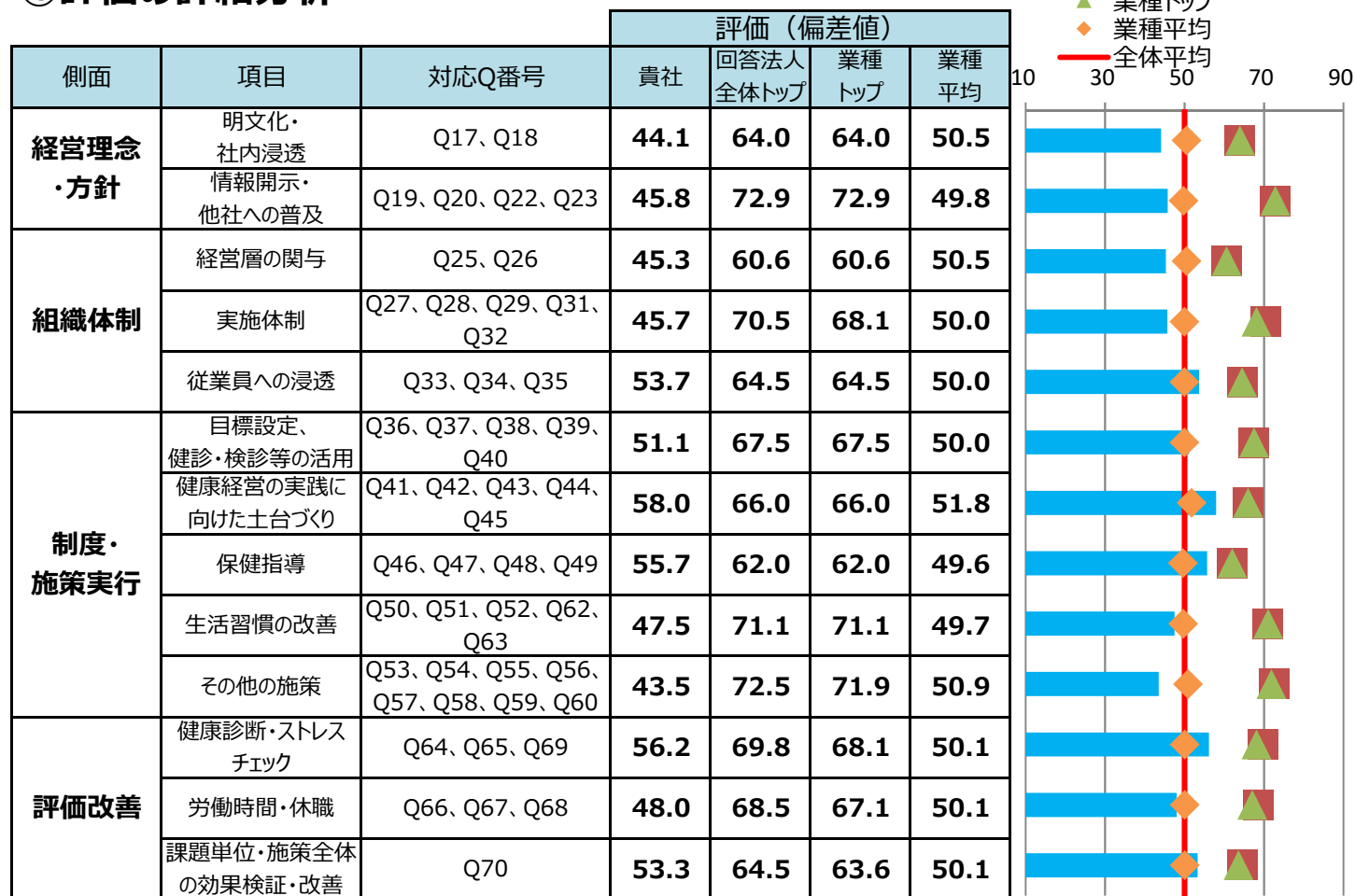
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	1501~1550位	1651~1700位
総合評価	-	-	44.9(-)	48.3(↑3.4)	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



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 新卒採用において、弊社が必要とする人材の獲得の確立を向上させることで、応募者が持っている複数の選択肢の中から、選ばれる企業になることが課題である。また、入社10年目までの若手社員の中途退社の抑制も課題である。
健康経営の実施により期待する効果	上位の内定者が、競合他社の中から弊社を選択する会社になる。また、上位の内定者を獲得出来るように、会社の付加価値の向上を期待する。また、獲得した社員が、長く働きたいと思えるような効果を期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.oec-o.co.jp/data/approach/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.9	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	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.6	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.2	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.9	51.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.0	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.3	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	52.6	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	53.5	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	従業員の高齢化が進み、生活習慣病のリスクが高くなる中、「再受診」判定対象者の再受診率をあげる。
	施策実施 結果	2020年度の再受診率が77%から81%に向上した。
	効果検証 結果	再受診をすることで、病気の早期発見につながるケースがあった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題の内容	女性特有の健康に関する会社の制度自体を女性社員自身が理解していない。管理職が、男性中心で、女性社員が制度を利用しにくい環境である。
	施策実施 結果	女性社員と役員、管理職、女性社員が同席し、女性特有の健康課題について、社外講師によるセミナーを実施し、同時に会社の制度について説明するなど情報共有し、制度を使いやすい環境づくりを行った。
	効果検証 結果	セミナー後、時間を取ったのち、女性社員へのアンケートの結果、健康課題に関することで、以前より上司とのコミュニケーションが取りやすくなったという社員が16%、管理職へのアンケートの結果、女性社員への配慮ができるようになったという管理職が35%という結果となった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	—
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	—
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社オービーシステム

英文名: O.B.System Inc.

■加入保険者: 近畿電子産業健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

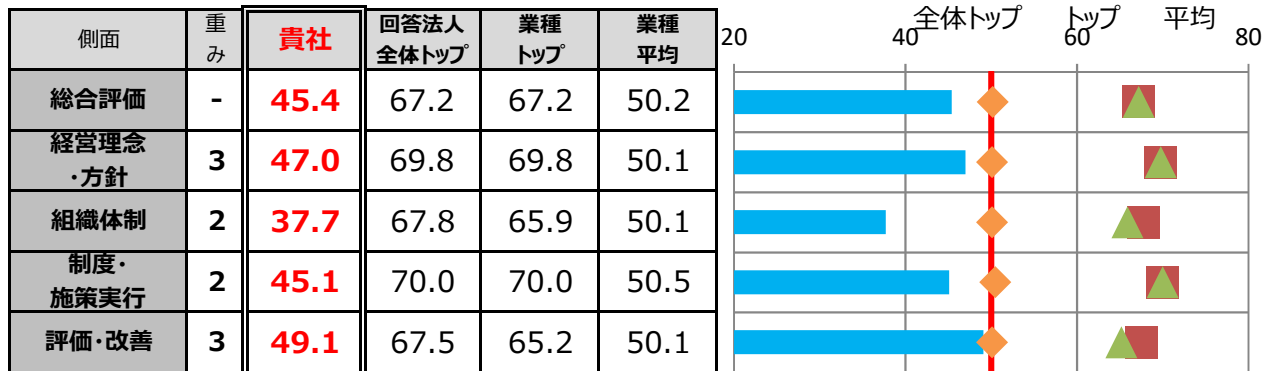
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2051~2100位 / 2869 社中

■総合評価: 45.4 ↑5.4 (前回偏差値 40.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



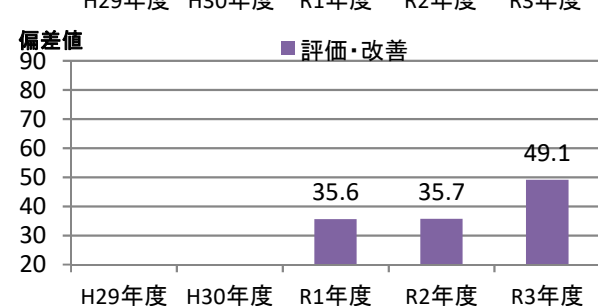
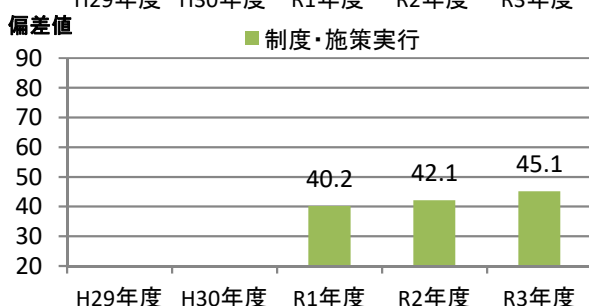
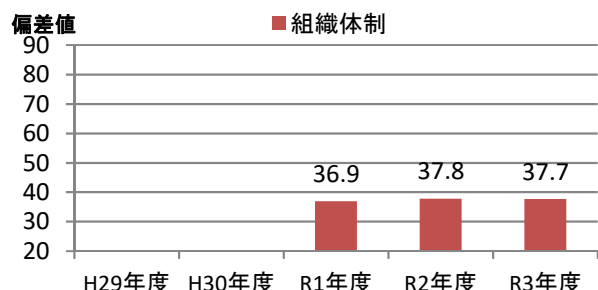
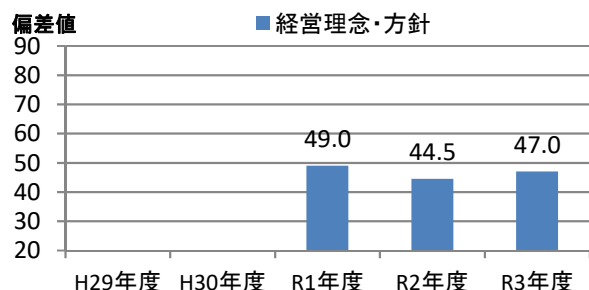
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

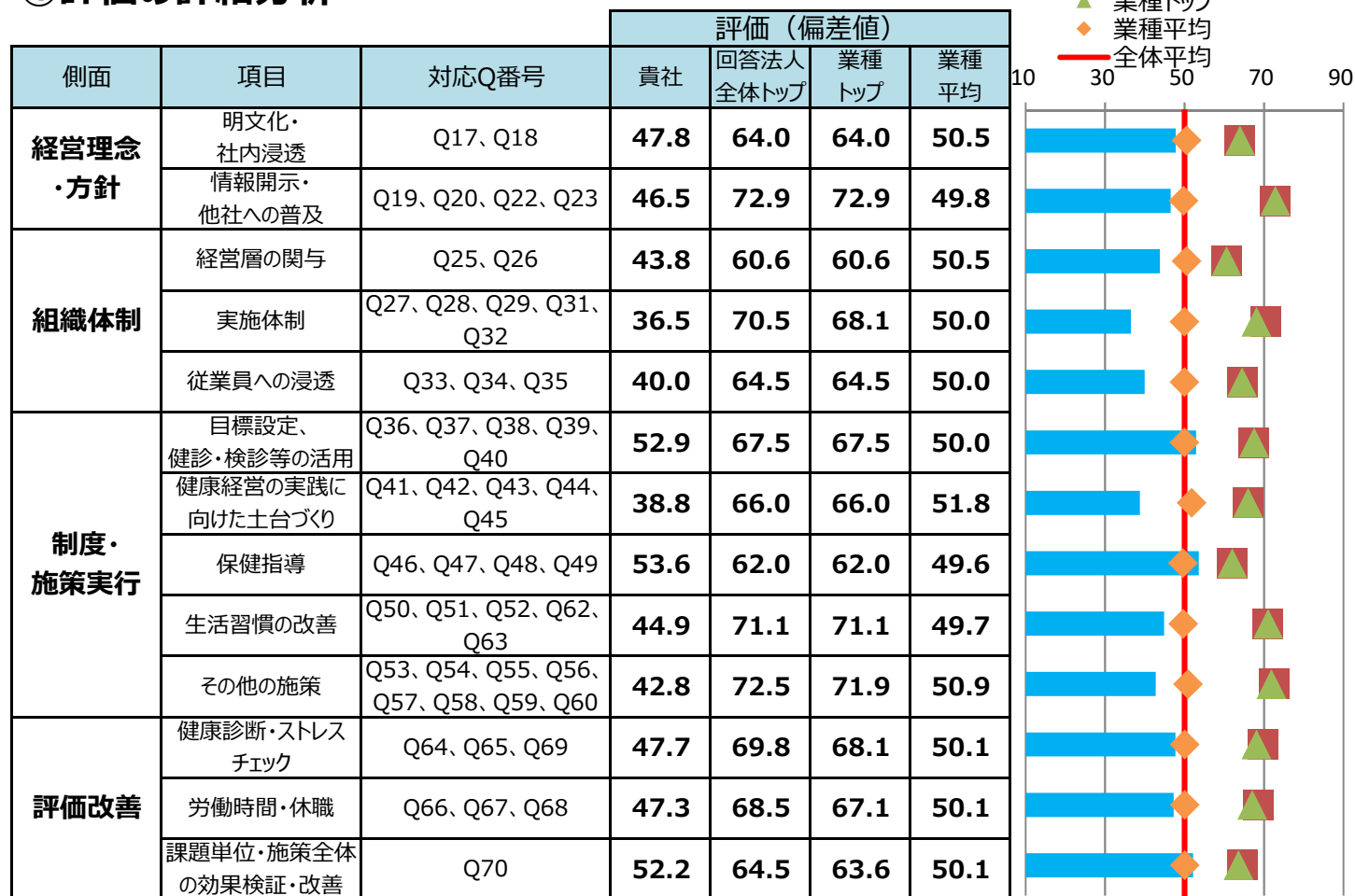
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1851~1900位	2051~2100位	2051~2100位
総合評価	-	-	40.8(-)	40.0(↓0.8)	45.4(↑5.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	その他
	課題は企業の持続的な成長で、従業員の健康を大切にしたい経営の取り組み
健康経営の実施により期待する効果	社員一人ひとりが身心ともに健康で、持てる能力を最大限発揮し活躍することが出来る職場

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.obs.co.jp/com/philosophy.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.8	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	53.2	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.2	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.8	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.0	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.3	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.1	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	32.2	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	38.5	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.0	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	人間ドックの結果で「要治療」「要精検」の件数が多く、就業制限がかかる可能性があるため改善が必要である。
	施策実施 結果	「要治療」「要精検」の社員に対し、再受診するようメール等で案内。
	効果検証 結果	データとして集計をしていないが、毎年周知することで本人たちの意識改善につながり、再受診率が上がった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	－
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	—
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社セントラル情報センター

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

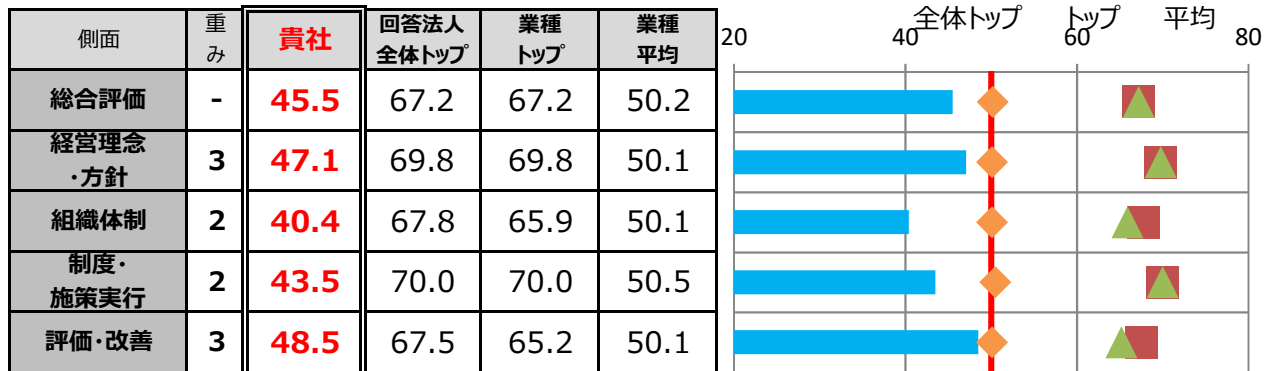
■所属業種：情報・通信業

①健康経営度評価結果

■総合順位： **2001～2050位** / **2869 社中**■総合評価： **45.5** ↑0.9 (前回偏差値 44.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



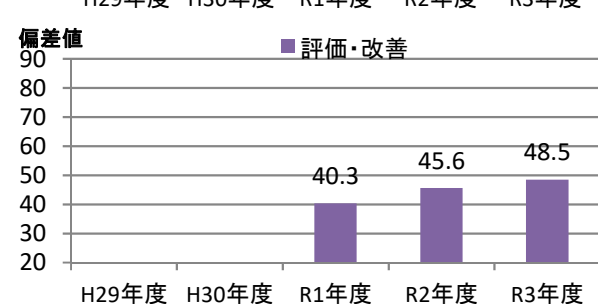
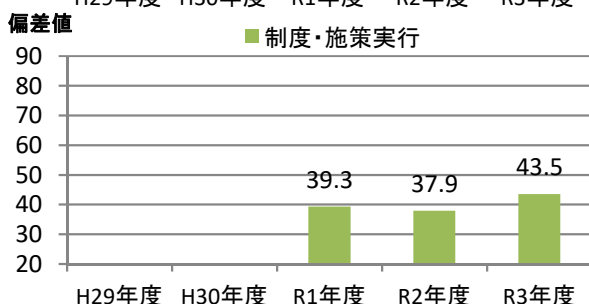
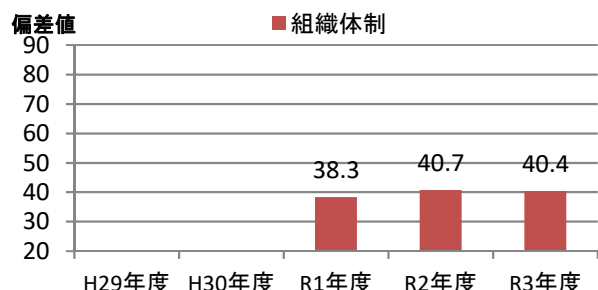
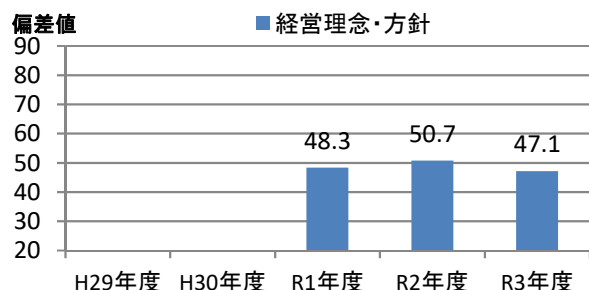
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

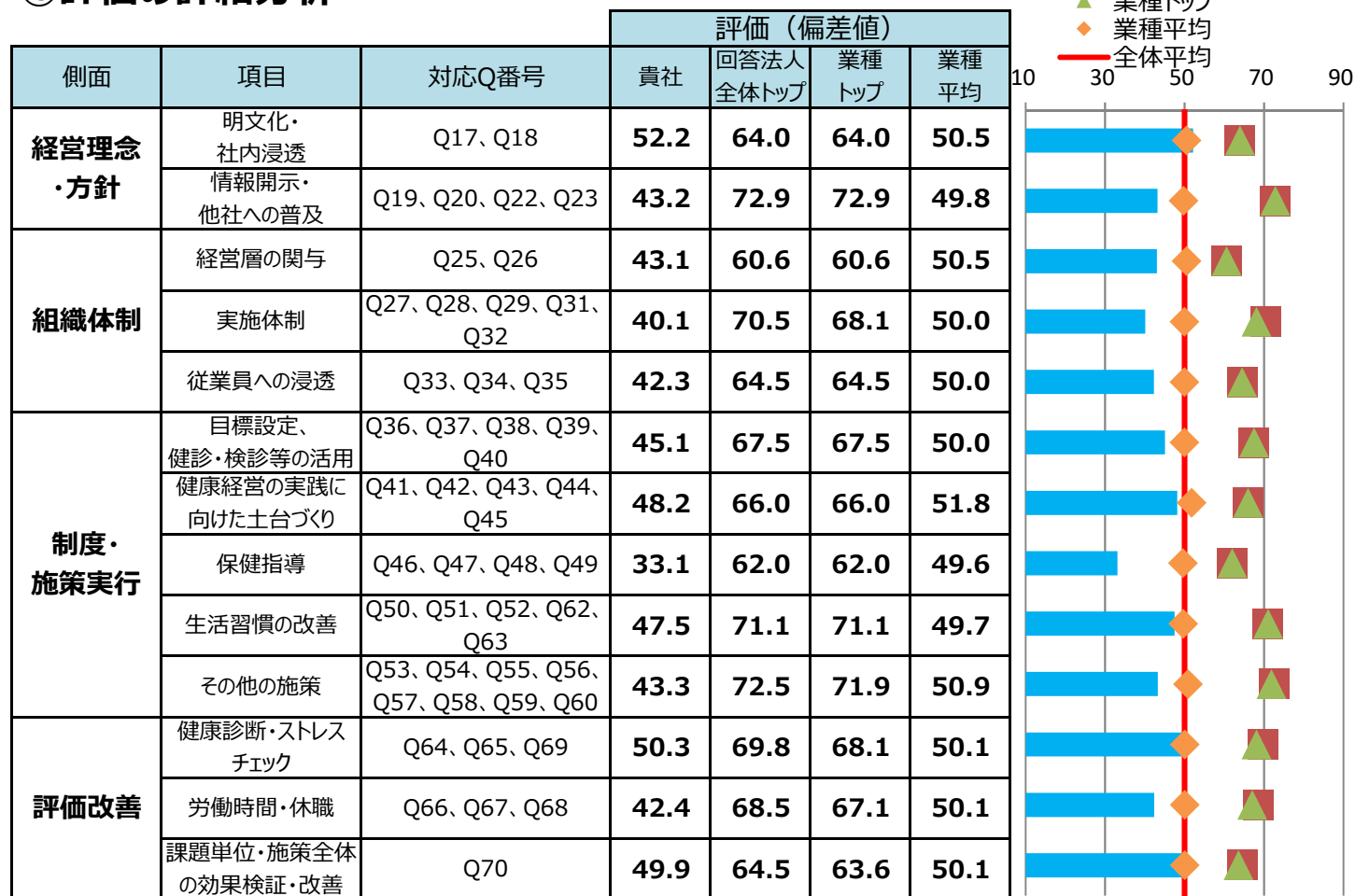
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1751～1800位	1801～1850位	2001～2050位
総合評価	-	-	42.1(-)	44.6(↑2.5)	45.5(↑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



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 人材定着にも関連するがIT企業ではよく取りざたされるメンタル面の不調による休職、退職が毎年若干名にある。病気でのリタイヤは健康経営の理念に反することであり、社員のモチベーション、パフォーマンスの低下にもつながる課題。
健康経営の実施により期待する効果	健康相談窓口を設置しているが、相談してくる社員はほとんどいない。テレワークをしている若手を中心に面談を実施を実施するなど待ってないで行動を起こしていく、3年後メンタル不調による退職者をゼロに、5年後にはメンタル不調で休職する社員をゼロにする。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.cic-kk.co.jp/company/confidence

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	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	35.4	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.9	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.9	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.6	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.9	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	34.7	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.4	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.9	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙率が2015年30.0%から2019年28.4%と5年かけてほとんど喫煙率が減少していない状況で受動喫煙対策をメインにしてきたが、喫煙者本人の禁煙支援を検討、しかし、現在の約3割の喫煙者の喫煙に対する執着が強くなかなか改心するのは困難。
	施策実施結果	安全衛生委員会では2021年5月から1年間の禁煙チャレンジ企画を実施、自己申告ではあるが家族の協力もらい達成者には1万円相当の商品贈呈と予算をつけてもらった。2名の参加者で現在5カ月経過だが継続中。
	効果検証結果	今までで初めて禁煙に関するイベントを開催した。まずイベントを開催できたことで一歩前進した感じ。まだ結果は出ていないが、喫煙者の中から「自分も参加すればよかった」という声も出ているとのことで、今後も継続して1年に一人でも多く禁煙できるように本イベント以外にも情報発信していくつもりでいる。
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	新型のインフルエンザにかかると社内、お客様先、症状がほぼ回復していても治療後1週間は出社できないため、毎年何名かの罹患率が出ることで作業効率に影響が出ており、できるだけ多くの社員にインフルエンザ予防接種を受けてもらいたいと思い、社内での接種ができるように手配することができた。
	施策実施結果	社内接種が可能になったのは首都圏、本社のみで2年前から開始し初年約60名、昨年も約60名と数値の推移は変わらないが、待ち時間もなく、面倒な手続きも不要で非常に好評で本年も実施予定。
	効果検証結果	社内接種が可能となっているのは首都圏の本社のみだが、個人で予約、病院への移動もなくとても好評で接種率が上がり罹患率が低くなってきている。他の事業所からも社内接種の希望があるが、人数が少ないため、会社まで足を運んでくれる病院が見つからないというのが次の課題となっている。

※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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: エヌ・ティ・ティ・データ・ソフィア株式会社

英文名: NTT DATA SOFIA CORPORATION

■加入保険者: エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

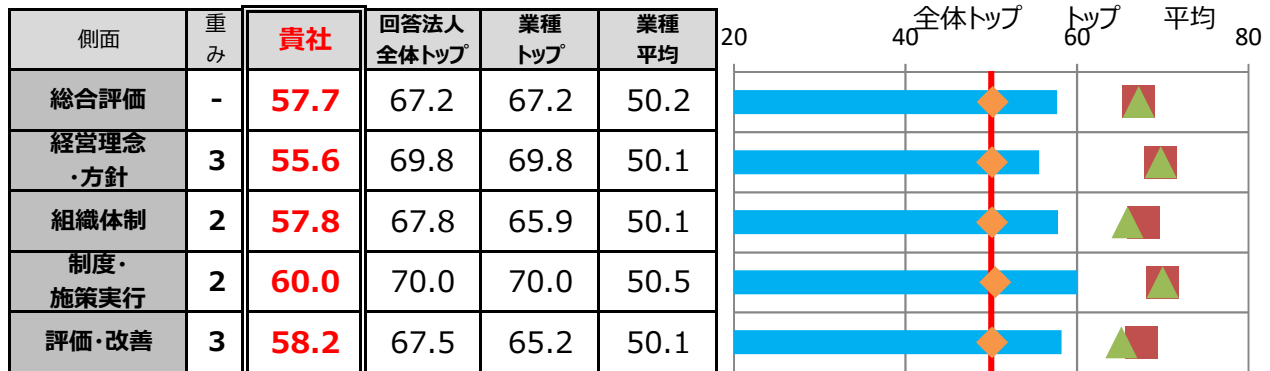
①健康経営度評価結果

■総合順位: 651~700位 / 2869 社中

■総合評価: 57.7 ↑2.3 (前回偏差値 55.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



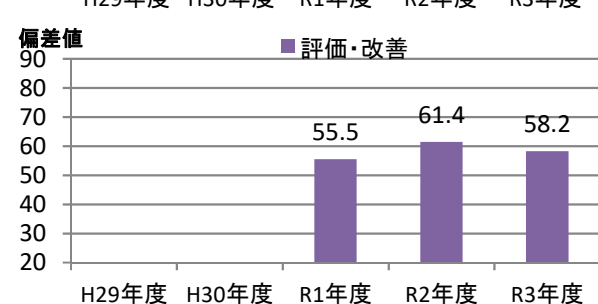
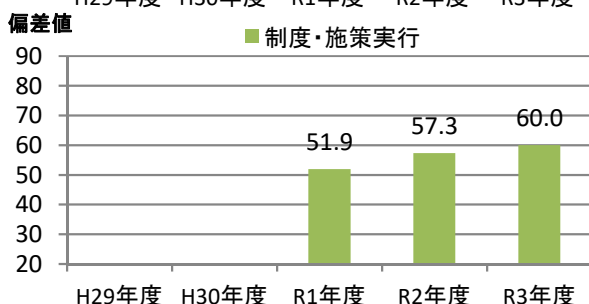
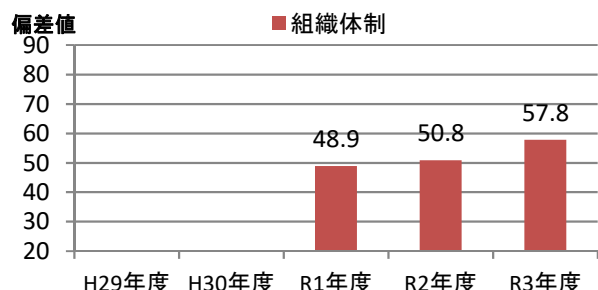
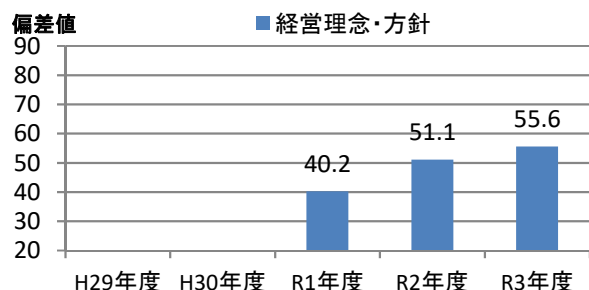
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

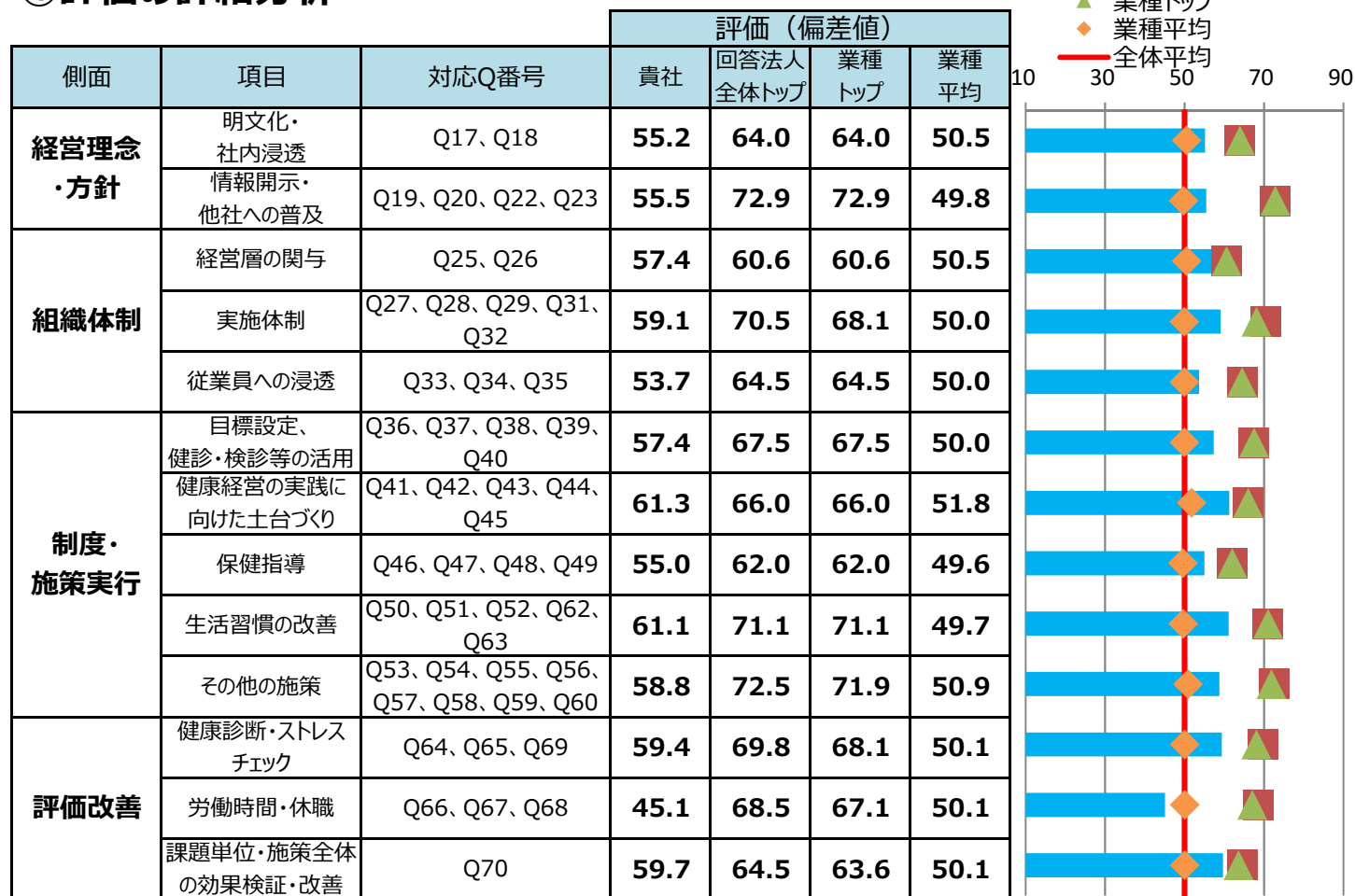
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1351~1400位	851~900位	651~700位
総合評価	-	-	48.9(-)	55.4(↑6.5)	57.7(↑2.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 再雇用年齢が延伸になる中、幅広い年齢層の社員が健康でワークライフバランスを保ちながら職場で活躍し続けることができる会社づくりをすることが、安定した事業継続ひいてはお客様（銀行）の金融システムの維持向上に不可欠である。
健康経営の実施により期待する効果	社員のヘルスリテラシー向上、健康の維持増進をはかることにより、安定した社員のモチベーション、生産性が発揮されることを期待する 具体的な指標として、NTT／NTTデータグループの健康経営目標項目の目標値※を達成かつより改善することを目指す。 ※主な目標値：療養による休務・短時間勤務者率…千人率17.7以下、特定保健指導対象者率19.0%以下、同未完了率57%以下、喫煙率20%以下

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.nttdsofia.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	60.4	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	56.4	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.3	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.4	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.0	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.5	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.8	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	52.6	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	60.9	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	特定保健指導の実施率が施策開始前（2017年度）は4.5%と極めて低く、実施率・完了率の向上が課題であった。
	施策実施結果	特定保健指導を勤務扱いとし、グループ会社へ実施勧奨と進捗状況のモニタリングを委託。健康保険組合によるICT型特定保健指導の導入を全社周知。2020年度は完了率48.1%・開始率66.7%まで向上。
効果 検証 ②	効果検証結果	完了率向上の結果、特定保健指導対象者率が施策実施前の26.4%から19.5%まで下がり、効果が上がっていると思われるものの、NTTデータグループ目標値の19.0%以下はまだ達成できていない。
	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	女性社員の比率が45%と多く年齢層も幅広いことから、女性特有の疾患（婦人科系のがん、PMSなど）の早期発見や発症時の対応が課題であった。
効果 検証 ③	施策実施結果	人間ドック（35・40歳～必須）で婦人科検診実施、短時間やシフト勤務制度の治療通院時への適用。女性疾患と会社制度について管理者・希望者に研修を実施し、全社員の2割が受講。早期がん3名の両立を支援中。
	効果検証結果	定量的な効果検証は難しいが、がん治療者はいずれも婦人科検診で早期発見され、様々な勤務制度とテレワークを活用して、仕事と治療を両立している。また、会社の制度を理解した管理者や本人より、婦人科疾患についての相談が人事担当や健康相談室に寄せられるようになった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 東京ガス i ネット株式会社

英文名: TOKYO GAS i NET CORP.

■加入保険者: 東京瓦斯健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

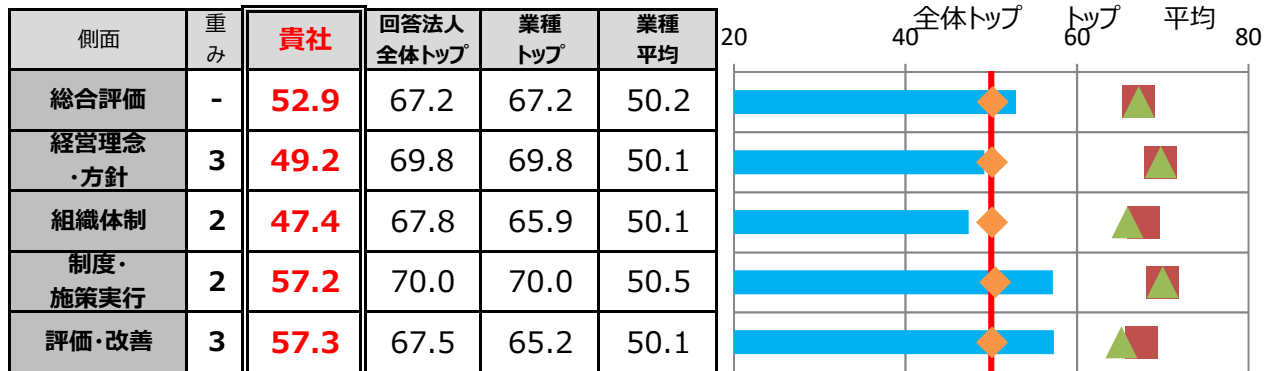
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1201~1250位 / 2869 社中

■総合評価: 52.9 ↓1.3 (前回偏差値 54.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



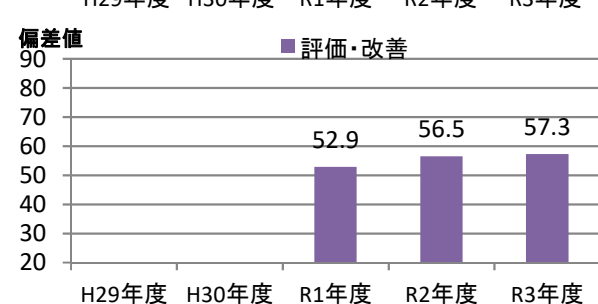
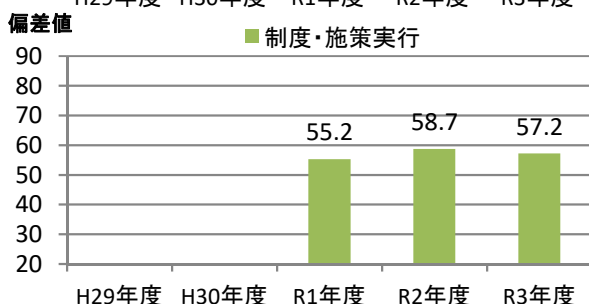
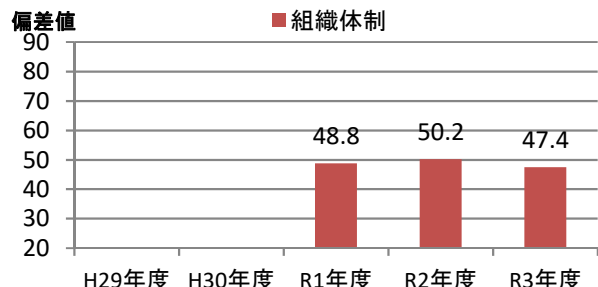
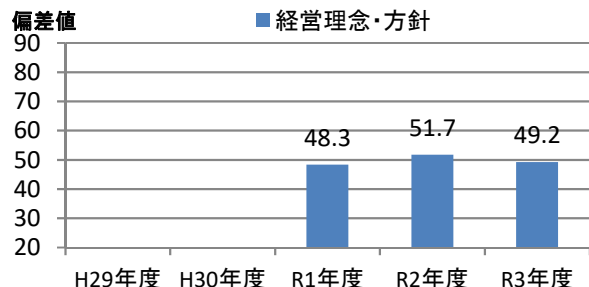
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

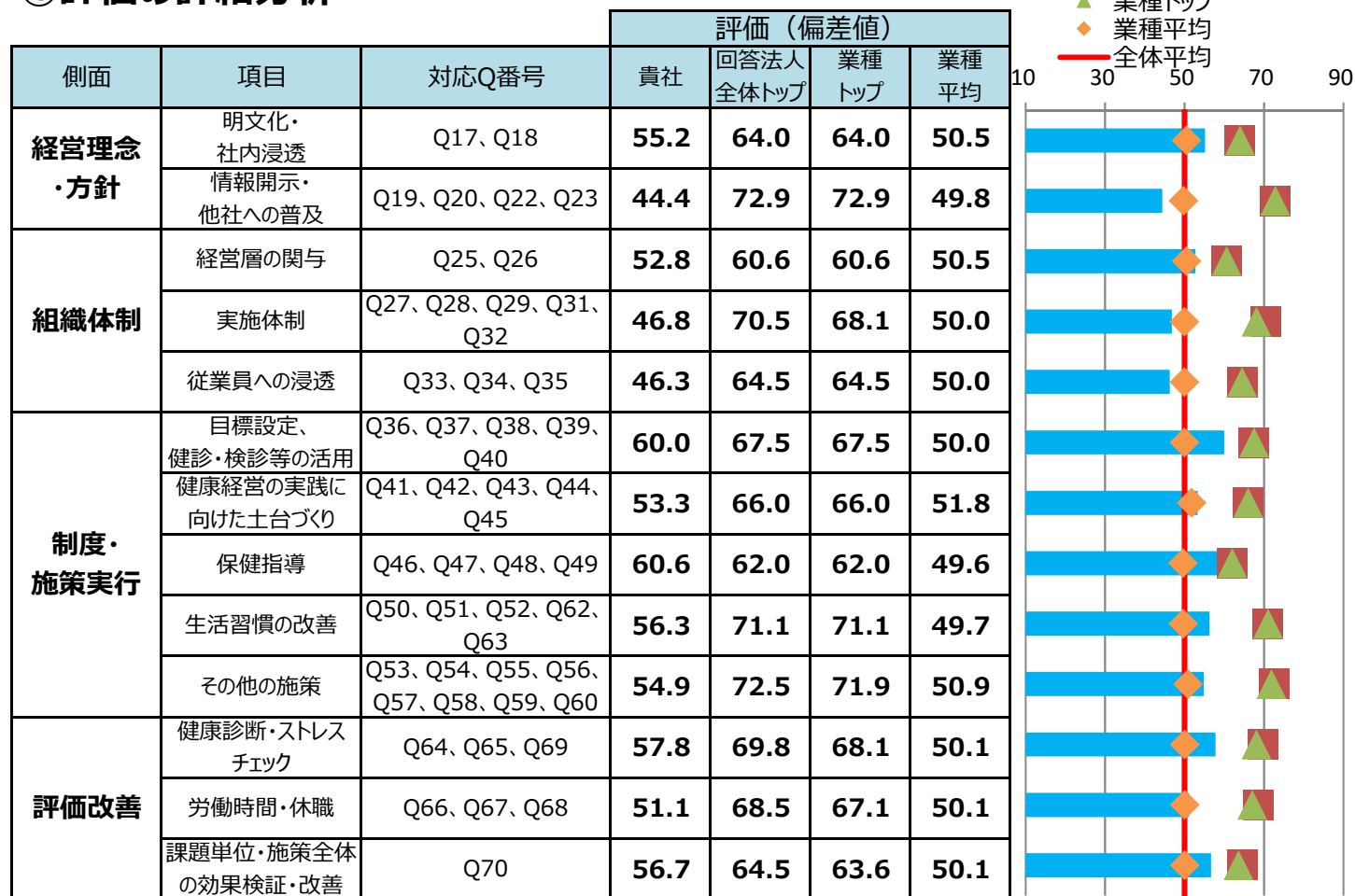
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1151~1200位	951~1000位	1201~1250位
総合評価	-	-	51.2(-)	54.2(↑3.0)	52.9(↓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



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 2019年度～2020年度にかけてメンタル疾患による休業者が増加傾向である。増加している世代は、20代若手社員と30代中堅社員であり、当社の未来を担う社員一人ひとりのパフォーマンスを向上していくことが、課題となっている。
健康経営の実施により期待する効果	メンタル疾患休業者の減少に向けて、管理職向け施策（ラインケア研修等）と一般社員向け施策（ストレスマネジメント力向上研修等）を実施し、アプローチする社員の層を広げることにより、メンタル疾患による休業者が減少することを期待している。メンタル疾患による休業者の減少により、社員一人ひとりのパフォーマンスが向上し、結果として組織の活性化・競争力強化へとつながるものと考えている。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.tg-inet.co.jp/corporate/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	56.6	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	60.7	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.1	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.4	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.3	51.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.9	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.2	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.0	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.5	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	2019年度のストレスチェックにおいて、高ストレス者割合が過去と比べ最も高くなった。この状況が慢性的に継続すると、生産性低下のリスクに繋がるため、改善が必要であった。
	施策実施結果	全役職者を対象として、職場環境改善をテーマとした研修を2019年度より継続して実施。ストレスチェックの集団分析結果の結果読み取りと改善に向けたアクションプランの策定を専門家を交えて実施。
	効果検証結果	全参加者が職場環境改善計画を立て、年度を通して職場環境改善活動を行い、その振り返りまで行っている。今後もこの取組みを継続し、PDCAサイクルの定着を目指す。また、この取組みの結果、ストレスチェックにおける高ストレス者割合は、良化している。 【高ストレス者割合の推移】 2019年度：6.6%、2020年度：5.1%、2021年度：4.5%
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	感染症対策として、例年、会社としてのインフルエンザ予防接種の機会は、健康診断委託先による接種のみに限られていた。さらに、接種会場の混雑により待ち時間が長いことに加え、ワクチンがなくなった場合は接種を受けられない場合もあった。
	施策実施結果	例年実施している健康診断委託先による接種に加え、当社の事業所(4拠点)に接種会場を設け、社員に積極的な接種を呼びかけた。また、接種の対象を派遣社員、委託先社員にも広げ、社内の感染症対策を強化した。
	効果検証結果	インフルエンザ予防接種の機会を増やしたことにより、会場の混雑緩和や待ち時間の短縮化によりスムーズな対応を実現。この結果、社員の接種人数が増加した。（インフルエンザ予防接種の補助金支給人数を集計） 【インフルエンザ予防接種の補助金支給人数の推移】 2019年度：156人、2020年度：260人 (参考)派遣社員等(社員以外)の接種人数 2020年度：99人

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：奈良移動体通信株式会社

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：情報・通信業

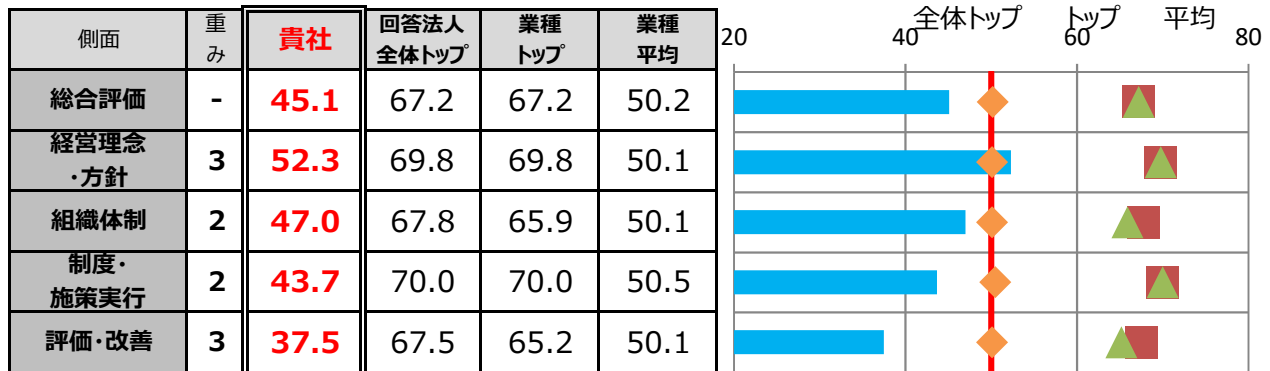
①健康経営度評価結果

■総合順位：2051～2100位 / 2869 社中

■総合評価：45.1 ↓0.6 (前回偏差値 45.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



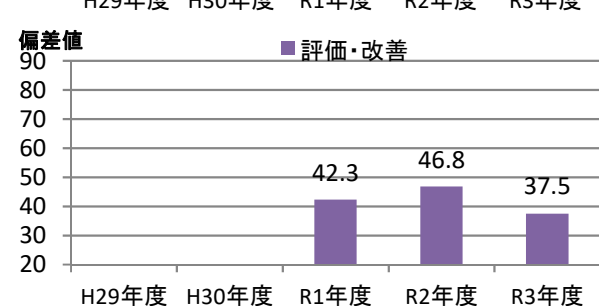
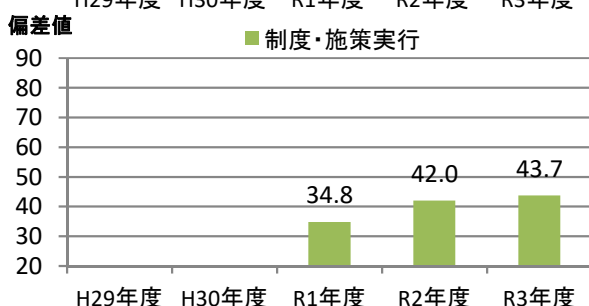
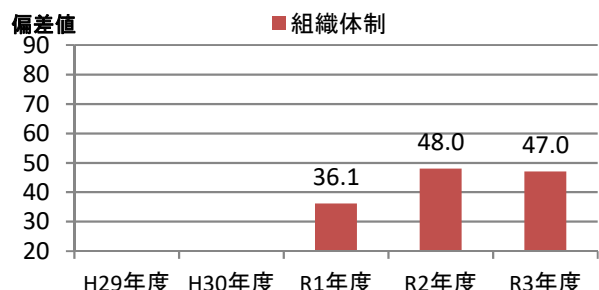
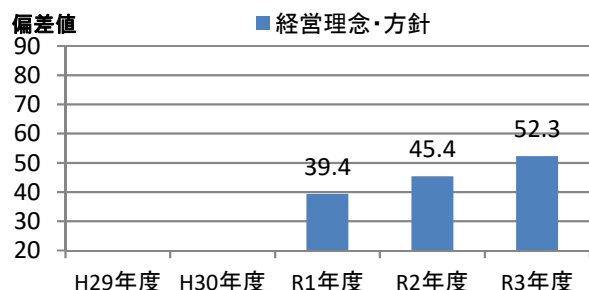
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

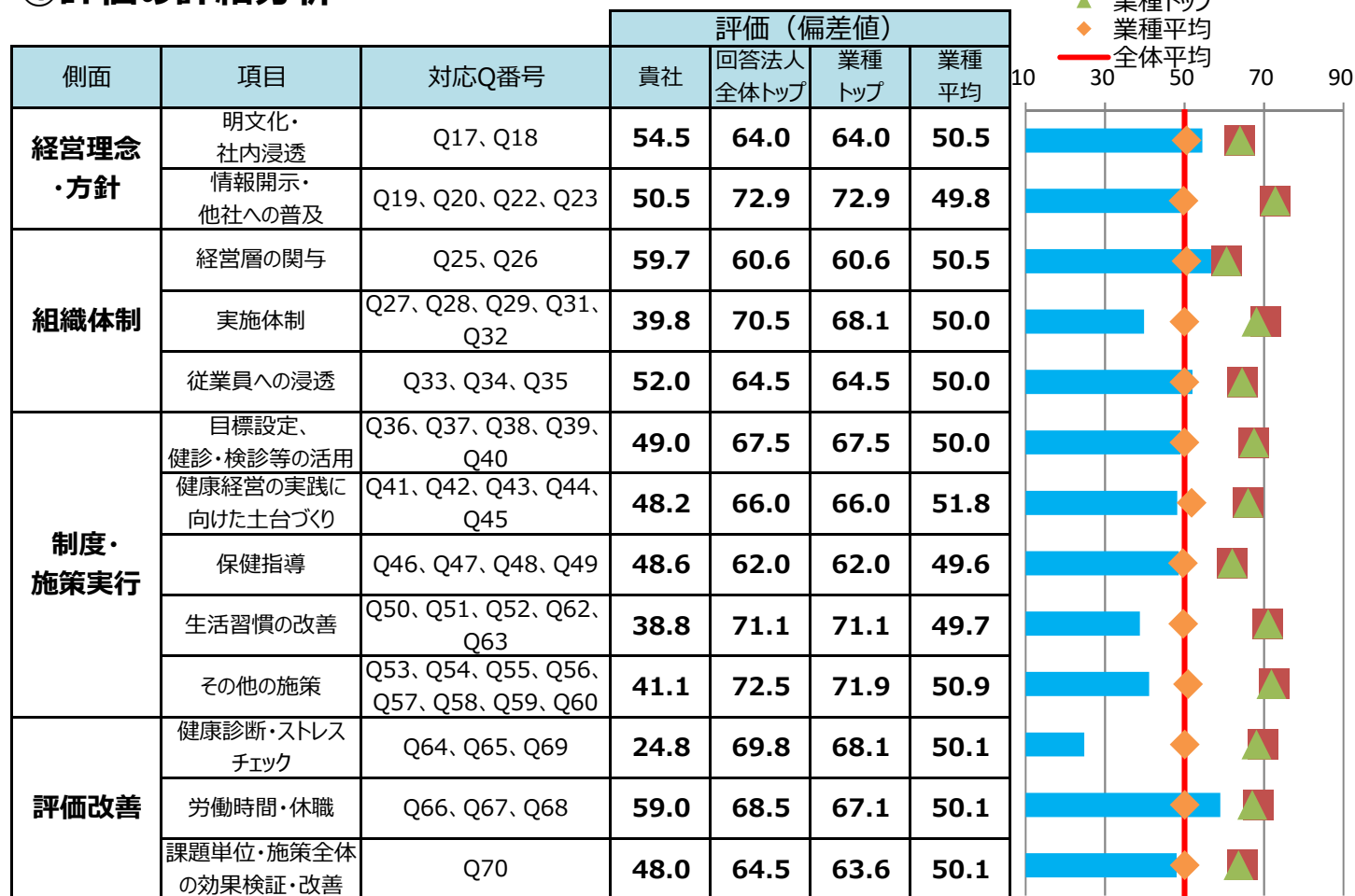
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	1701～1750位	2051～2100位
総合評価	-	-	38.7(-)	45.7(↑7.0)	45.1(↓0.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 対面接客業であるが故、メンタル不調を発症している従業員が一定数在籍しており店舗の生産性が低下している。一度発生すると本来のパフォーマンスを発揮できるようになるまではかなりの時間を要する。
健康経営の実施により期待する効果	メンタル不調を発症する手前の段階で予兆を察知し、本社所属の管理者や産業医との面談等実施することによりパフォーマンス低下を未然に防ぐことを期待する。また職場復帰に至るプロセスの中で段階的に産業医との面談を実施することによって従業員に安心感をあたえ、継続して働くことができる。

※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

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	www.nit-group.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	43.7	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	42.7	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	30.5	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.4	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.5	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.6	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.7	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.2	52.6	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	37.7	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	対面接客業に加えてコロナウィルス感染の不安や、プライベートの行動制限などでメンタル面の不調者が発生するリスクがより高まっている。 対面接客によるメンタル不調にて長期休暇者が現在3名在籍している。
	施策実施 結果	平時より手厚く毎月従業員へのメンタル関係の面談を管理職より継続的に行い、全従業員との面談実施。
	効果検証 結果	コロナウィルス感染拡大後も新たなメンタル不調者やコロナが理由による退職者は発生していない。 長期休暇からの職場復帰者も1名出ている。 面談によるメンタル不調の早期発見により新たな長期休暇者は発生していない。
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	現在39%の社員が喫煙者であり、増加傾向も無いが、減少にも転じてはいない。喫煙者へのアンケートでは「辞める気はない」「病気になるたら辞めるかもしれない」等、禁煙に前向きな結果ではなかった。
	施策実施 結果	産業医の先生による、喫煙者向けの禁煙セミナーを開催。作成した資料を投影しながら医師による喫煙の害を直接聞いてもらった。 セミナーへの参加率は約50%。
	効果検証 結果	セミナー受講後、徐々にではあるが禁煙にチャレンジしている従業員が増え始めており一定の効果は見られる。 会社として今後も継続して禁煙に向けた働きかけを実施していき年に一度は喫煙アンケートを実施する。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	—
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社テレビ宮崎

英文名: Miyazaki Telecasting Co.,Ltd.

■加入保険者: 民間放送健康保険組合

非上場

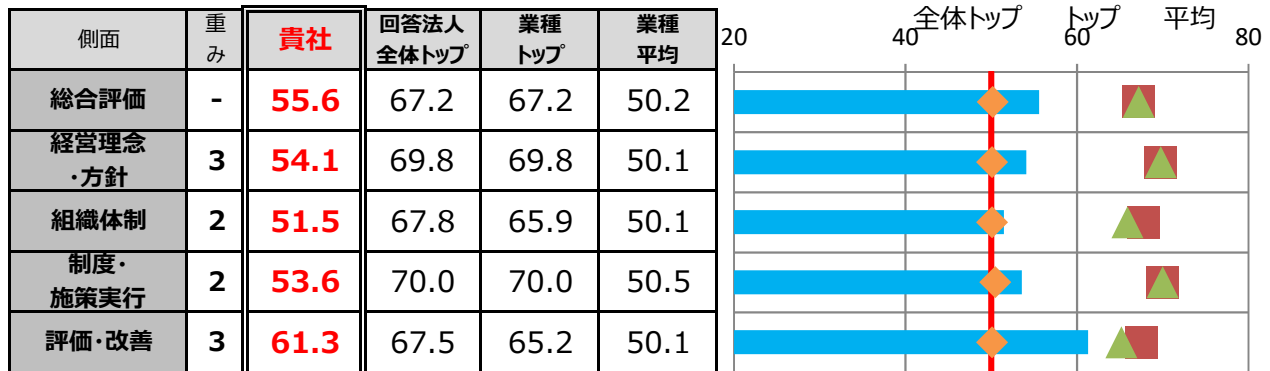
■所属業種: 情報・通信業

①健康経営度評価結果

■総合順位: **851~900位** / **2869 社中**■総合評価: **55.6** ↓0.5 (前回偏差値 56.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



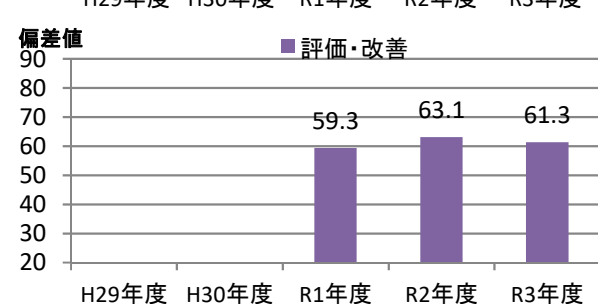
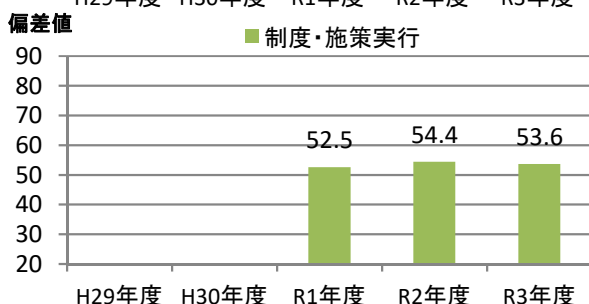
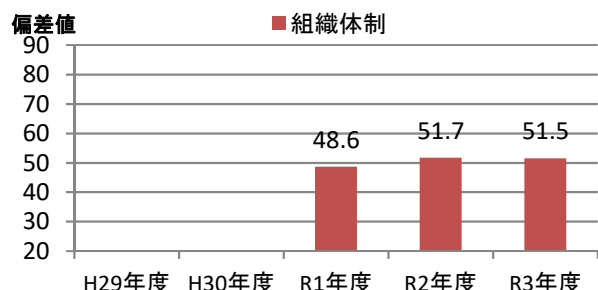
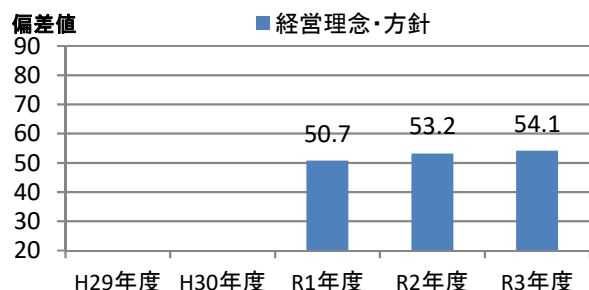
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

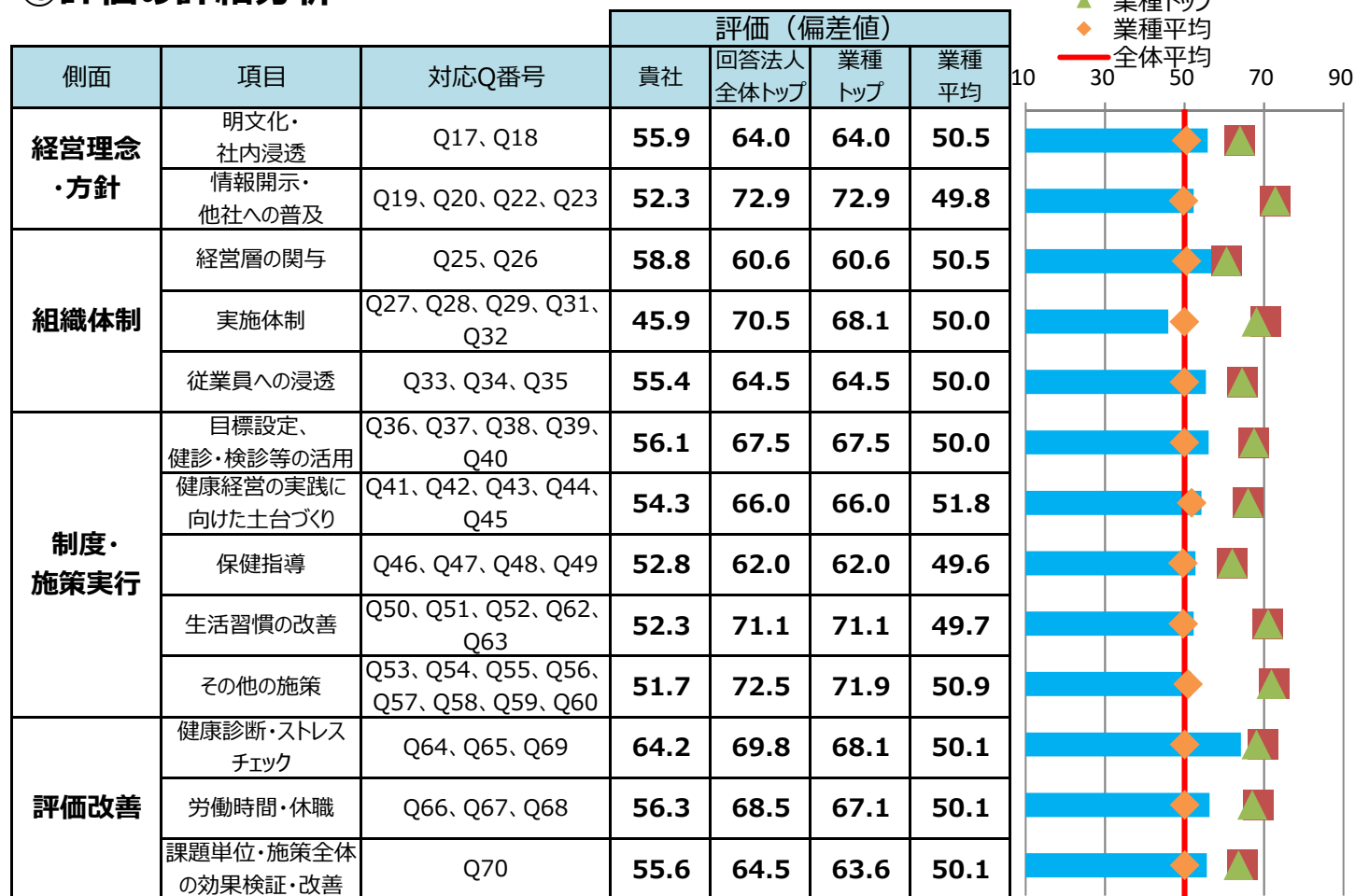
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	751~800位	851~900位
総合評価	-	-	53.2(-)	56.1(↑2.9)	55.6(↓0.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 宮崎県民は「働く世代の健康問題」が大きな課題だが、「県民の皆様と共に歩む」をテーマにCSR活動を強化している弊社が、自社の強みであるメディアやイベントを通して県民に健康経営に対する情報を積極的に発信し、啓蒙促進することが地域発展に繋がる社会貢献に資すると思う。そのためには先ずは従業員の身心の健康が不可欠であり、社屋環境や社内規定の見直しなど総合的な業務の環境整備が不可欠である。
健康経営の実施により期待する効果	持てる力を100%発揮できるコンディションを全社員が保持、増進し、地域の情報発信を担うメディアとして、宮崎県の健康長寿社会の実現に貢献すること。また「働く世代の健康問題」という大きなテーマに従業員が一体となって取り組むことで、CSR活動の先頭を走るリーディングカンパニーであることが、従業員の誇りとなり、エンゲージメントの高い、活力のある組織となることを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.umk.co.jp/micro_contents/health/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.5	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	55.6	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.2	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.4	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.0	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	63.1	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.8	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	52.6	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	53.6	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	毎年実施している(年1回)「従業員アンケート」によると運動習慣が無い人の割合が2019年度70%(40才以下も含む)と高く、将来の生活習慣病発生等のリスクがあり課題とした。 ※「運動習慣のある人」とは1回30分以上の運動を週2回以上実施し、1年以上継続している者。
	効果検証結果	結果2020年度「従業員アンケート」の運動習慣率の数値に大きな変化は見られなかったが、セミナーへの参加者は増加、他バランスボールの設置が好評で従業員が打ち合わせ時や自席にて使用する姿が多く見られた。今後はバランスボールについては個数を増やしていく予定。生活習慣改善への効果にはまだ至っていないが、運動習慣のきっかけづくりの1つとなった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	コロナ禍の影響が大きく、従業員間でのコミュニケーションを取る機会が激減している。
	効果検証結果	社内での座席レイアウトを大きくリニューアル、フリーアドレス化した。また誰でも参加出来る、役職や所属を超えた提案の場「みんなの会議」を立ち上げた。 フリーアドレス化で、打ち合わせなども短縮化し効率的になっている。「みんなの会議」は各部署から自由に参加し、毎回多くの意見を全員で共有し意見交換出来る場となり、皆の有意義なコミュニケーションの場となっている。年に1度の「従業員アンケート」より、ワークエンゲージメント:昨年2.9⇒今年3.0と良化。職場の一体感:昨年度3.0⇒今年3.0と横ばい。仕事満足度:昨年度2.9⇒今年3.0と良化。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: トヨタ情報システム愛知株式会社

英文名: TOYOTA INFORMATION SYSYTEM AICHI CO.,LTD

■加入保険者: A Tグループ健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

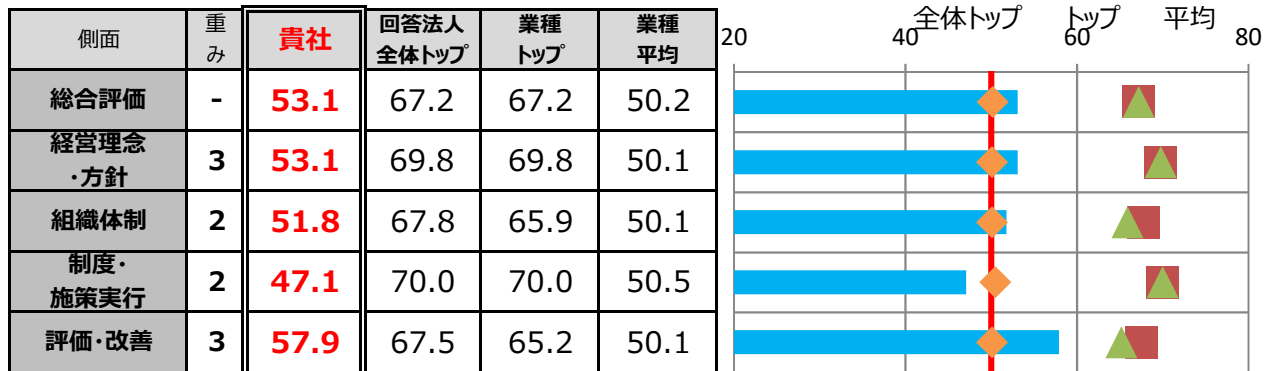
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1201~1250位 / 2869 社中

■総合評価: 53.1 ↑2.1 (前回偏差値 51.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



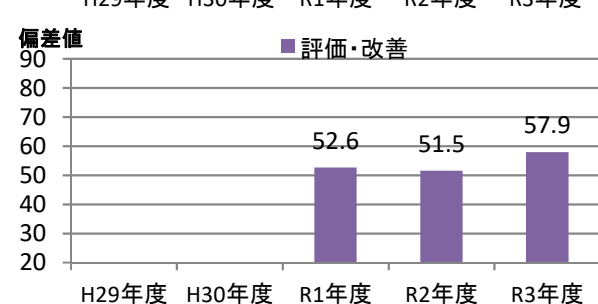
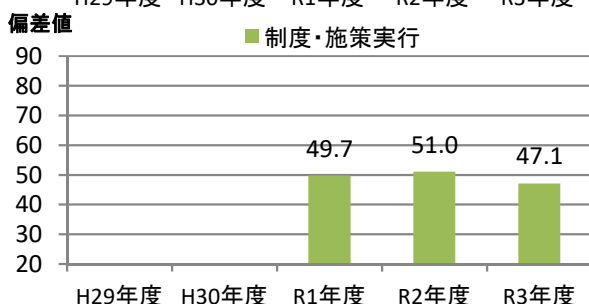
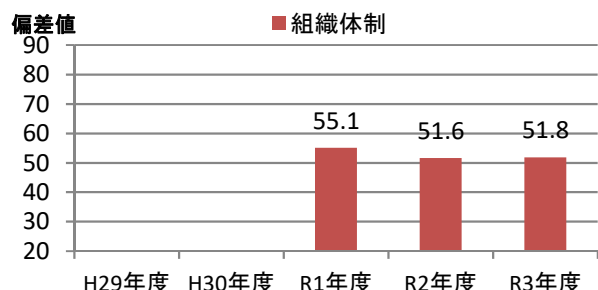
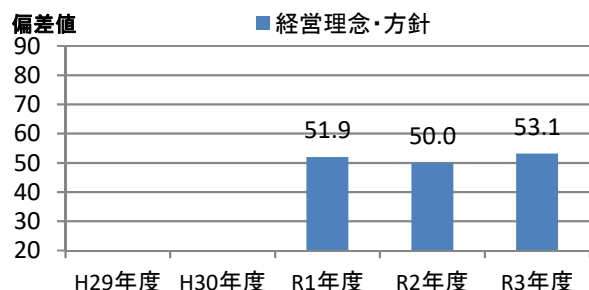
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

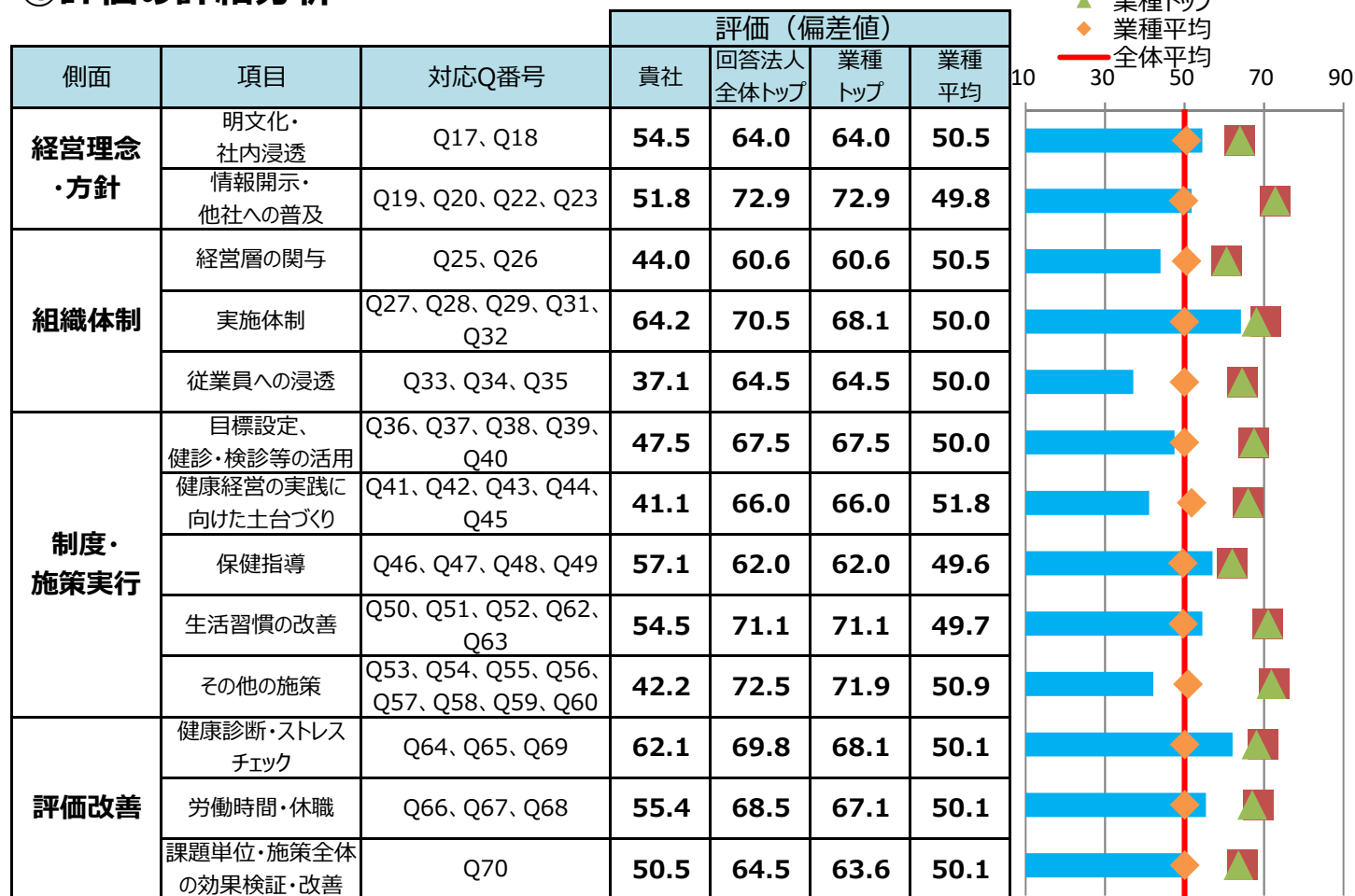
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1051~1100位	1251~1300位	1201~1250位
総合評価	-	-	52.3(-)	51.0(↓1.3)	53.1(↑2.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 メンタル側面の疲労感を覚える従業員が多く、自己のパフォーマンスを発揮しきれていないことが窺える。
健康経営の実施により期待する効果	業績とヘルスデータの相関を経営層が適切に理解することで、従業員へのアプローチの変化を期待する。特にストレスチェックのデータを活用し、会社と個人の適合感における課題を認識することでエンゲージメント向上を図り、生産性の向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.tisa.co.jp/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	51.5	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	52.2	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.5	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.0	50.2	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	39.6	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.4	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.8	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.0	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.7	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.3	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	国内での風しん患者の増加に伴い、従業員への感染を予防することで事業リスクを低減する必要がある。
	施策実施 結果	定期健康診断・人間ドック受診の全従業員に対して「風しん抗体検査」と「ワクチン接種補助」を実施。「風しん抗体検査」を実施。37%の者が抗体不十分と判明。
	効果検証 結果	「風しんワクチン接種補助（行政のクーポン対象者以外）」を行ったが、接種補助の利用率は42.6%のため、引き続き、未受診者への受診勧奨を行う。
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	直営診療所では、「35歳から3年毎及び55歳以上、人間ドック無料」を実施中。無料対象者の受診率は例年「70%」前後を推移。更なる受診率アップが必要である。
	施策実施 結果	2017年度76.1% 2018年度：77.9% 2019年度：64.8% 2020年度：67.6%
	効果検証 結果	2019年度は、前年と比べて受診率が減少。2020年度は、コロナ禍の影響（4～5月はドック自体中止）もあり、1年間での受診率アップは難しい状況。任意健診でもある「人間ドック」の重要性を、引き続き従業員への告知・アピールが必要。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: エヌ・ティ・ティ・データ・フォース株式会社

英文名: NTT DATA FORCE CORPORATION

■加入保険者: エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

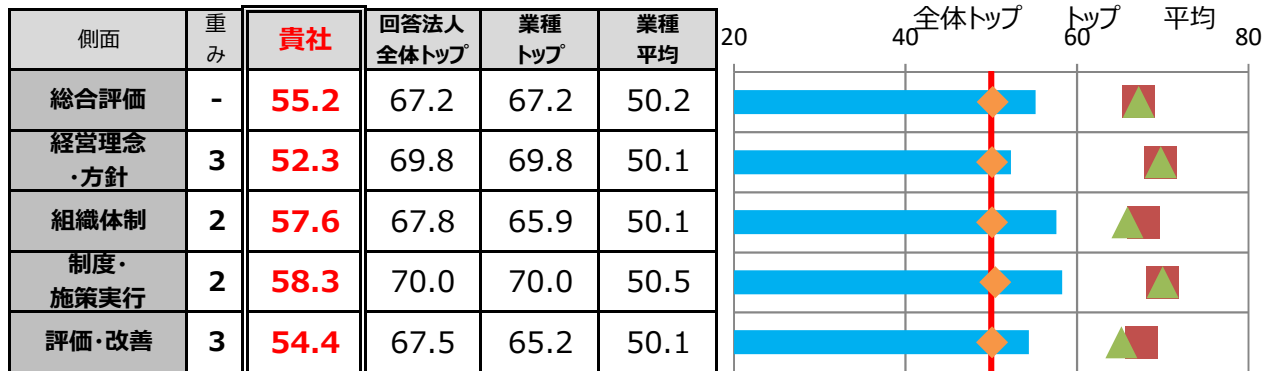
①健康経営度評価結果

■総合順位: 901~950位 / 2869 社中

■総合評価: 55.2 ↑0.3 (前回偏差値 54.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



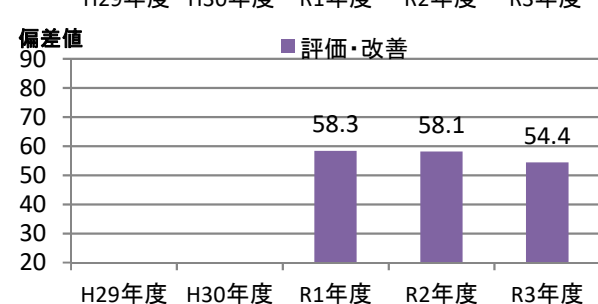
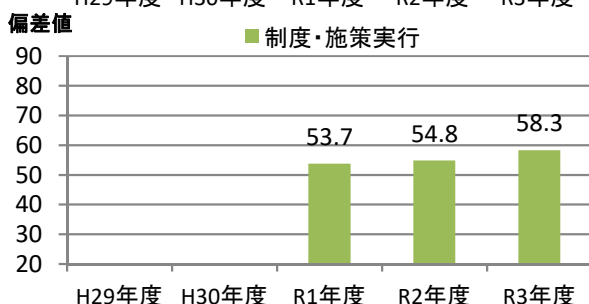
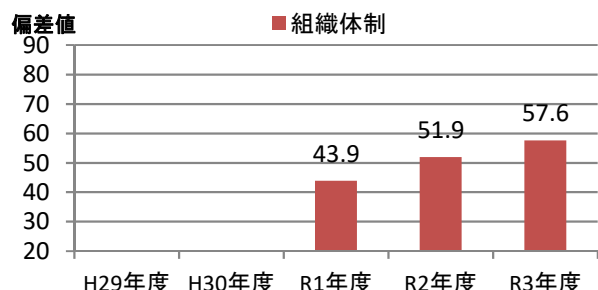
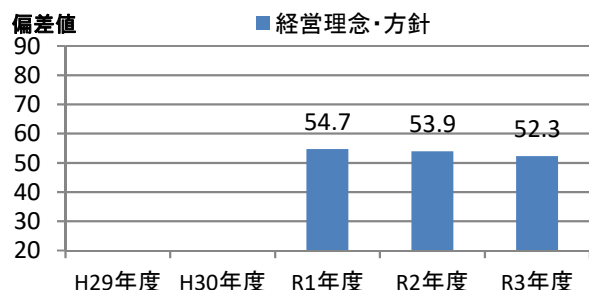
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

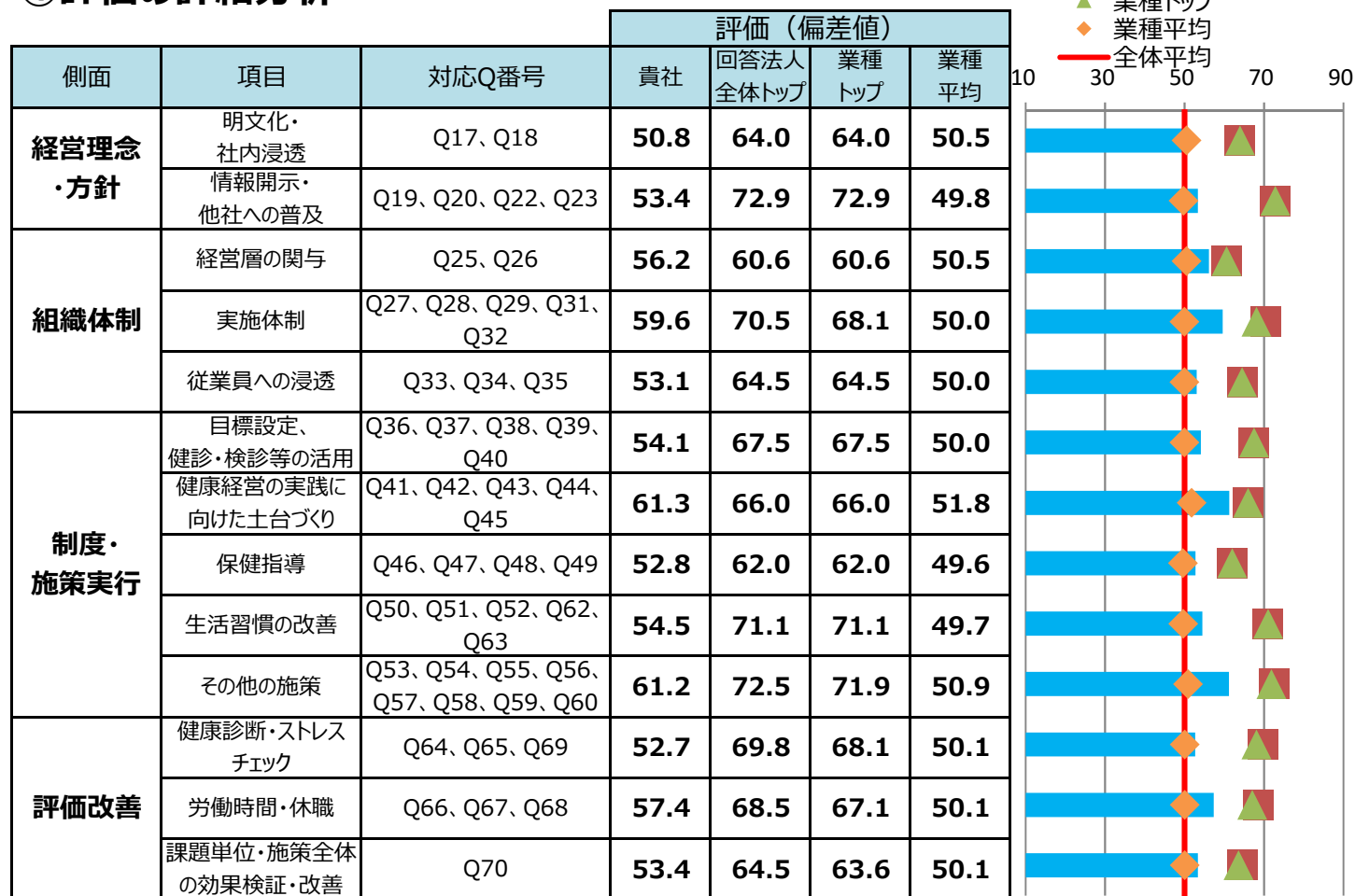
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	901~950位	901~950位
総合評価	-	-	53.4(-)	54.9(↑1.5)	55.2(↑0.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 お客様に安定的なITサービスを提供する源として「従業員の健康維持」と「社員間のコミュニケーション向上」が課題であり、今後の事業を推進する上でも重要な事柄である。
健康経営の実施により期待する効果	エンゲージメント向上、会社への帰属意識の向上 社員満足度の数値については前回実施時(2018年度)の実績値(3.38点)よりさらに上の数値を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.nttdata-force.co.jp/company/healthcare.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.6	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	48.2	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.1	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.4	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.0	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.6	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	69.2	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	52.6	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	51.2	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	特定保健指導の完了率が低く（取り組み開始前6%）、高い完了率を維持し続けることが課題
	施策実施 結果	・対象者に対する特定保健指導の実施 ・対象者に対する呼びかけ、フォローアップの徹底
	効果検証 結果	特定保健指導率の完了率は上昇を見せている。
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	IT業界の常として総労働時間が長く、取組を始めるまでは年間2,100超の平均時間であったため、健康に対する悪影響も大きい状態にあった。
	施策実施 結果	・個人目標・組織目標を策定の上、月次で進捗状況の報告を実施し、報告以後のアクションに繋げる ・労働時間管理に関する教育の実施 wlbのポスター等の情宣活動
	効果検証 結果	年度を追うごとに減少傾向である。 ＜総労働時間推移＞2015年度：2,050H、2016年度：1,976H、2017年度：1,954H、 2018年度：1,923H2019年度：1,909H、2020年度：1,890H ＜年次有給休暇取得推移＞2015年度：18.0日、2016年度：19.9日、2017年度：21.2日、 2018年度：20.0日、2019年度：19.7日、2020年度：19.7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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：南海放送株式会社

英文名：

■加入保険者：民間放送健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

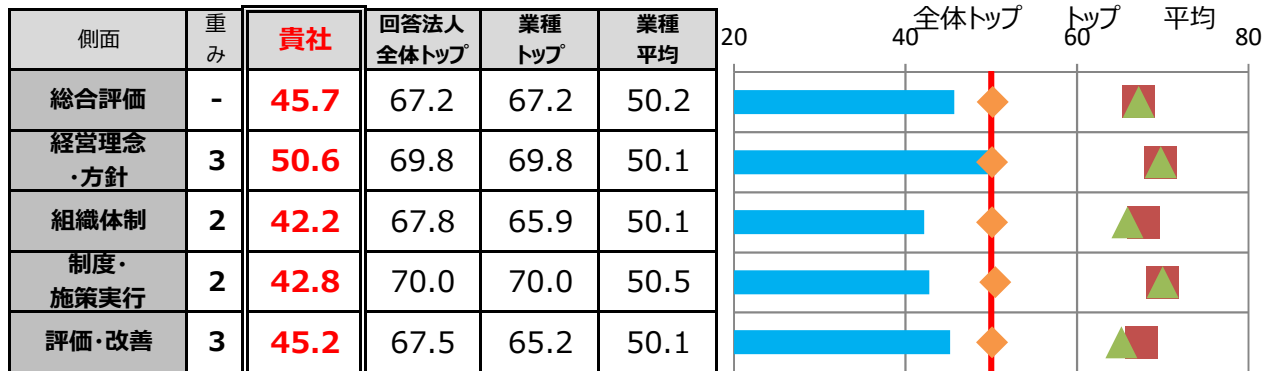
①健康経営度評価結果

■総合順位： 2001～2050位 / 2869 社中

■総合評価： 45.7 ↓0.3 (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



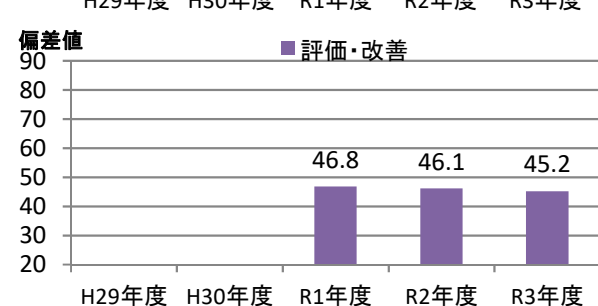
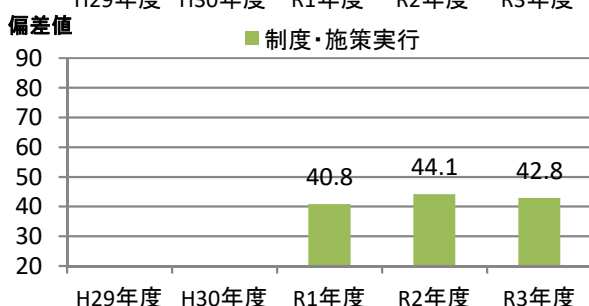
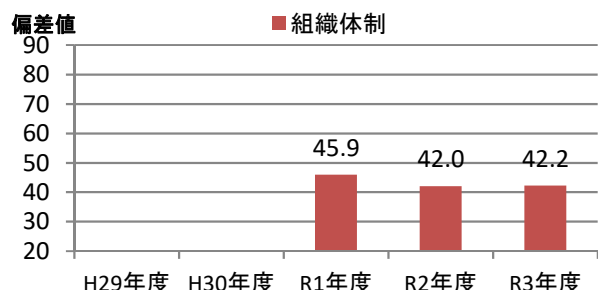
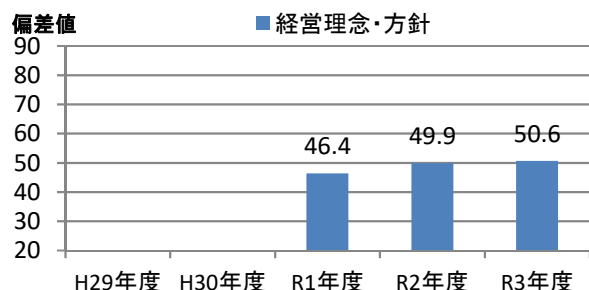
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

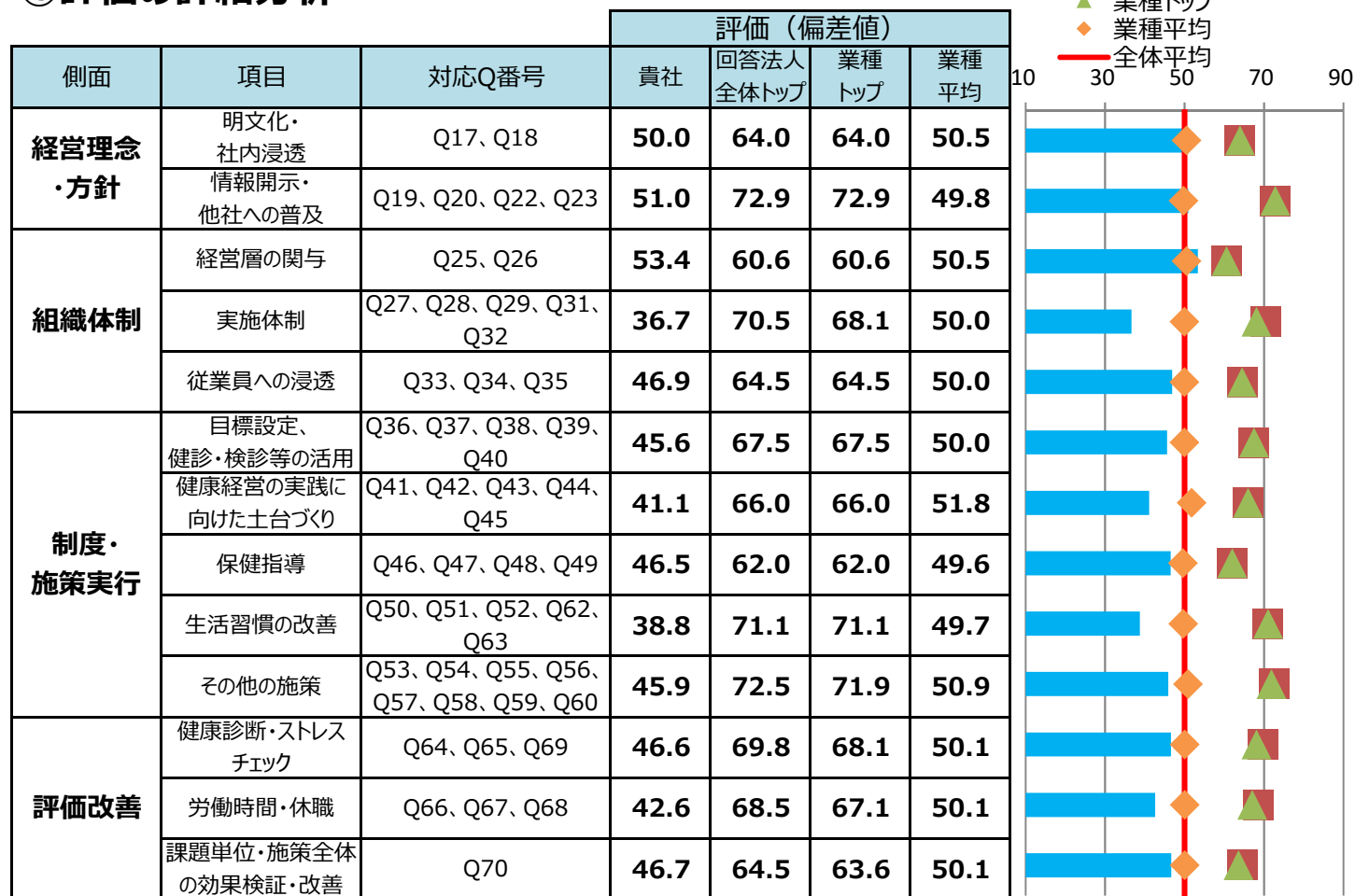
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	1701～1750位	2001～2050位
総合評価	-	-	45.3(-)	46.0(↑0.7)	45.7(↓0.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 「絶えず意識改革を行い、創造的活力を新たにし、リーディング・メディアの地歩を強固にし、その責任を果たす。」という経営方針を達成するため、社員の創造性を高める。
健康経営の実施により期待する効果	社員個人の心と体の健康を保つことで、活き活きと働ける職場づくりができ、活き活きと働ける職場からは創造的なアイデアが生まれ、良質なテレビ・ラジオ番組を制作することで、地域に還元できると考える。 ストレスチェックの「いきいき度」の数値を高水準で維持することを目標としている。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.rnb.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	40.3	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	50.4	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.2	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	37.7	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.1	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.0	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	38.4	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.2	52.6	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	42.5	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保		
	課題の内容	放送局は長時間労働や不規則な勤務が常態化している。このような状況では、番組作りに大切なクリエイティブな発想が生まれにくい。ストレスチェックの組織分析でも長時間労働部署のいきいき度が低く改善が必要。目標：2017年度を基準として2020年度までに73%に削減。その後は73%を維持する。		
	施策実施結果	時間外の事前申請を強化すると共に勤務管理会議を月1回開催し、勤務管理のポイントを管理職にレクチャーした。60時間を超えた場合には産業医の面談を実施。		
	効果検証結果	コロナ禍で業務量が減ったことも大きいですが、時間外労働時間が前年比78%と大幅に減少した。基準としていた2017年度の時間外労働時間と比較すると73%の実績となるため、削減目標をちょうど達成することができた。今後は、このレベルを維持していくことを目標とする。また、ストレスチェックの組織分析数値で3年前には全国平均以下だった部署が大幅に改善する結果となった。		
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下		
	課題の内容	高齢者の喫煙率は下がっているため会社全体での喫煙率は下がっていると思っていたが、2018年度（19.7%）と2019年度（21.2%）を比べると1.5ポイント増加していた。若者の喫煙率が高く改善が必要。目標：2021年度までに全社喫煙率10%以下／40歳未満喫煙率15%以下		
	施策実施結果	ポスター掲示や喫煙者への声かけ、全社向け喫煙アンケートの実施などで禁煙の必要性や時代の変化を周知した。喫煙者には禁煙補助剤を配布した。		
	効果検証結果	2018年度	2019年度	2020年度
	全社喫煙率	19.7%	21.2%	19.8%
	若年齢喫煙率		31.0%	24.1%
	高年齢喫煙率		18.8%	18.3%
	今回の施策はあまり効果が無かった。喫煙者に直接働きかける施策が必要。一方で、社内の喫煙マナーは改善されたので、一定の効果は確認できた。			

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：沖縄日立ネットワークシステムズ株式会社

英文名：

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

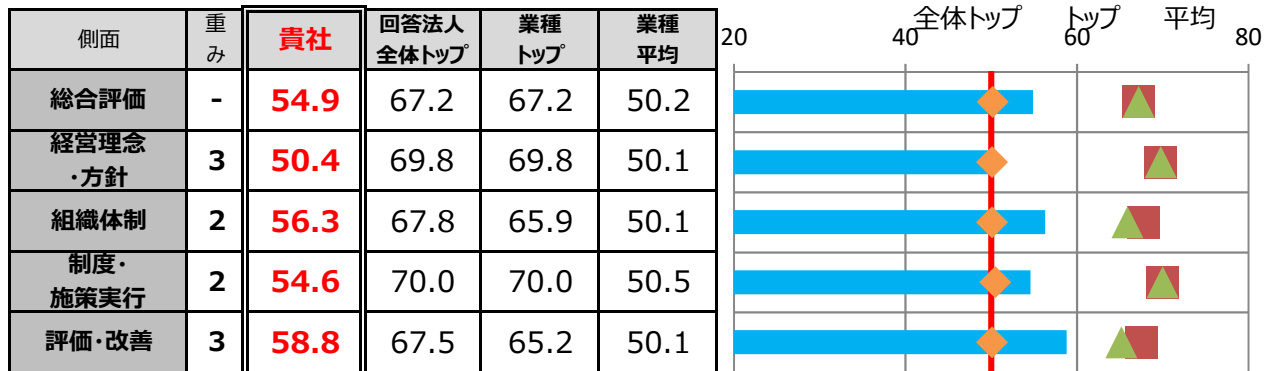
①健康経営度評価結果

■総合順位： 951～1000位 / 2869 社中

■総合評価： 54.9 ↑3.4 (前回偏差値 51.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



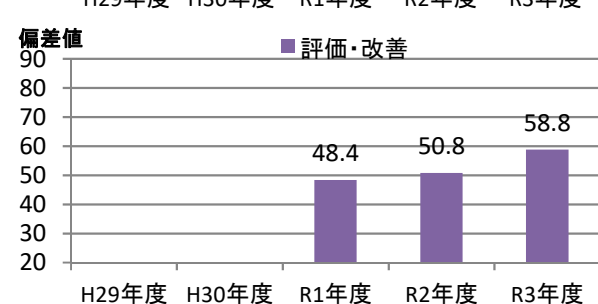
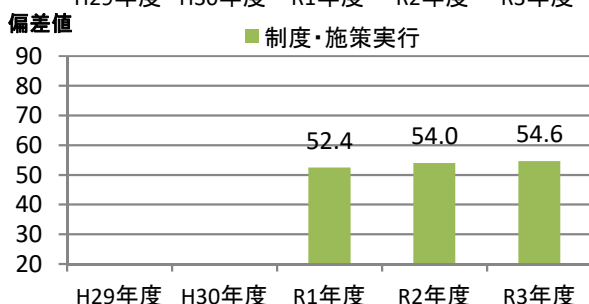
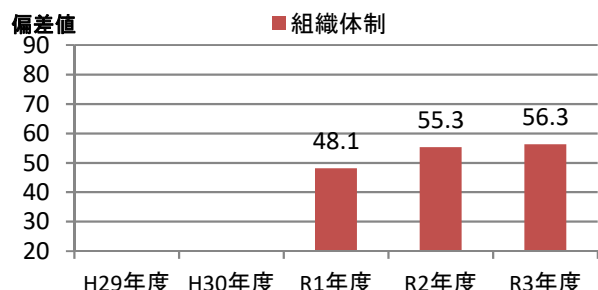
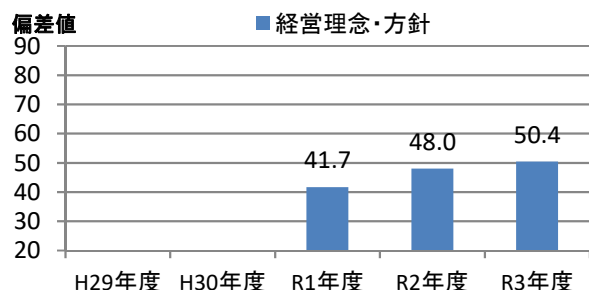
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

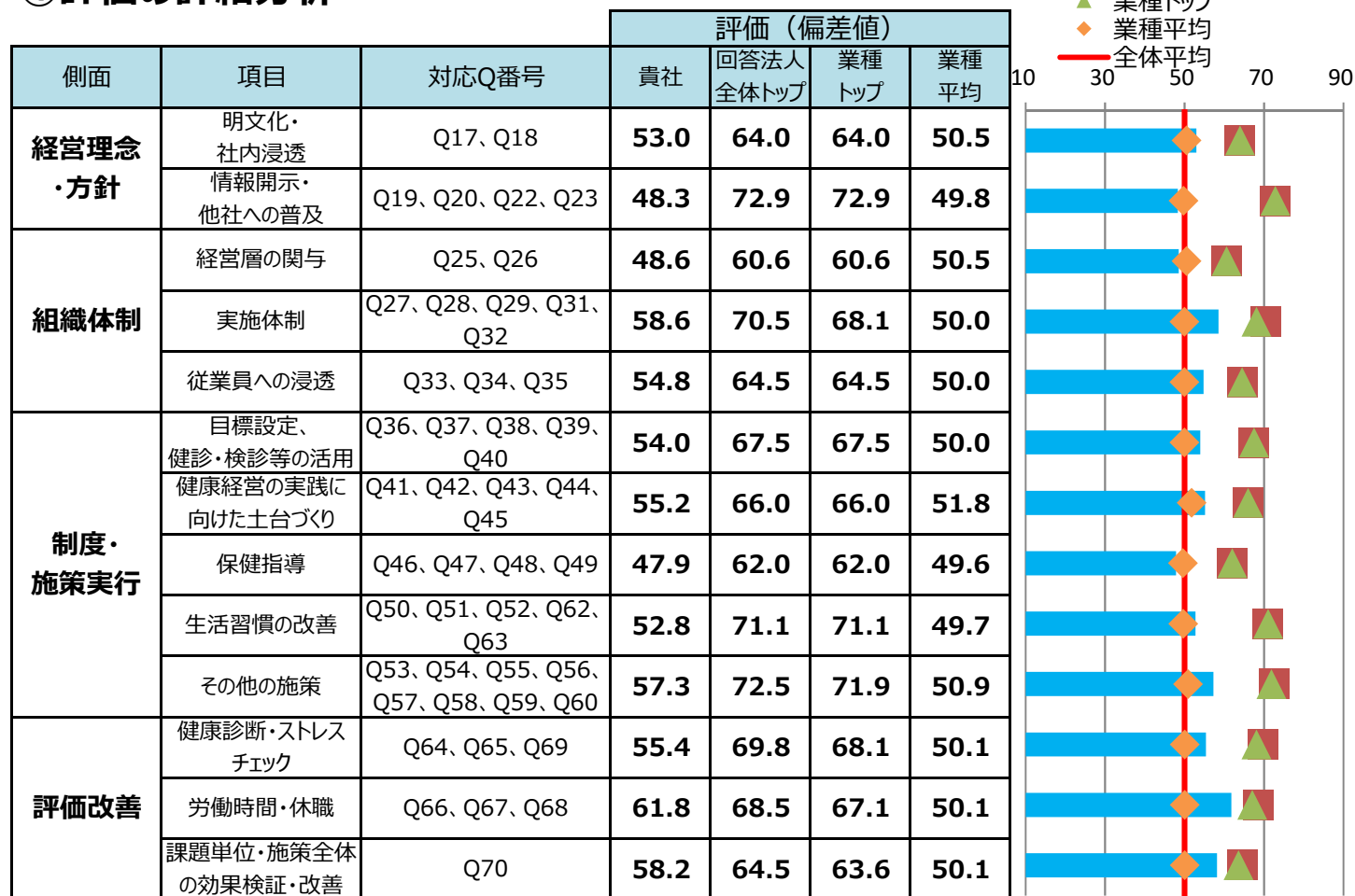
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1451～1500位	1201～1250位	951～1000位
総合評価	-	-	47.1(-)	51.5(↑4.4)	54.9(↑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



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 従業員自身が健康であり、各自の業務において、最大限のパフォーマンスを発揮できるよう、安全・衛生・健康面からの支援体制を充実、継続する。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が安心して健康的に働くことができる環境が構築され、充実した生活をおくり、自身の技術力、能力を最大限に発揮することで、個人の健康度の向上、会社・組織の健康度向上につながる。

※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

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.ohns.co.jp/inf/safety.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.9	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	53.4	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.2	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.9	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.8	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.7	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.2	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	52.6	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	55.3	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	働き方改革関連法の遵守と労働時間適正化によるワークライフバランスの実現の為、長時間労働者(80Hr/月以上)ゼロに向けた施策を実施する。
	施策実施結果	勤怠情報の見える化推進(PC立ち上げ時に勤怠を確認する仕組み)、80時間超過見込み時点で原則残業禁止、毎月の定例会議で管理職へ注意喚起等を行い2020年度の長時間労働者(80Hr/月以上)はゼロ。
	効果検証結果	2020年度の長時間労働者(80Hr/月以上)ゼロで目標達成。あわせて、総労働時間も2019年度比較で3時間減少。
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年度のメンタルヘルス罹病率(平均)1.80%と高い傾向にある。 職場の活性化と生産性の向上のために罹病率低減に向けた対策を実施する。
	施策実施結果	産業医療スタッフによる個別面談(復職支援、若年層面談等)やメンタルヘルス教育(Eラーニング、階層別研修等)等を行い、2020年度のメンタルヘルス罹病率(平均)は1.37%に減少した。
	効果検証結果	メンタルヘルス罹病率は前年度比較で0.43%減少。各種施策は有効だったと考える。 2019年度: 1.80% 2020年度: 1.37%

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社オーイーシー

英文名: OEC 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: 情報・通信業

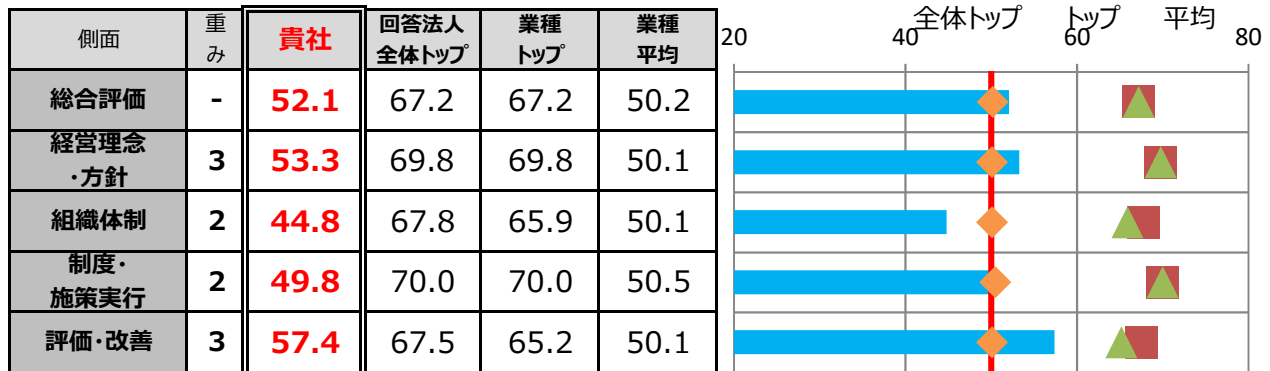
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1301~1350位 / 2869 社中

■総合評価: 52.1 ↑2.8 (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



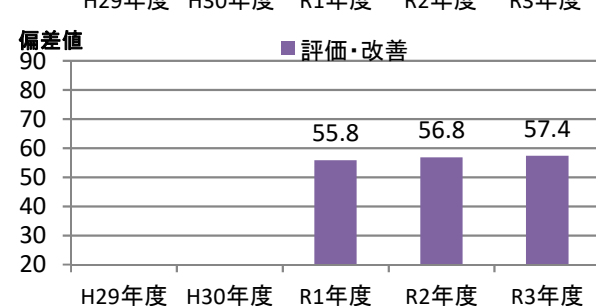
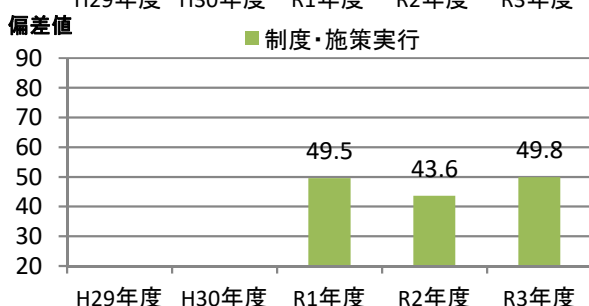
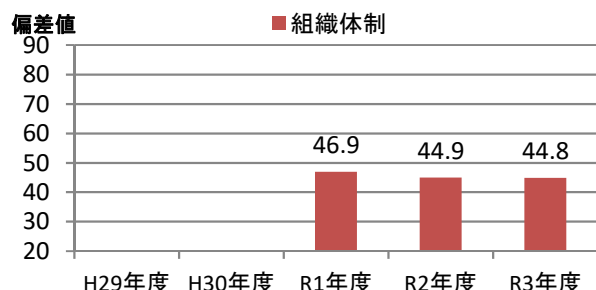
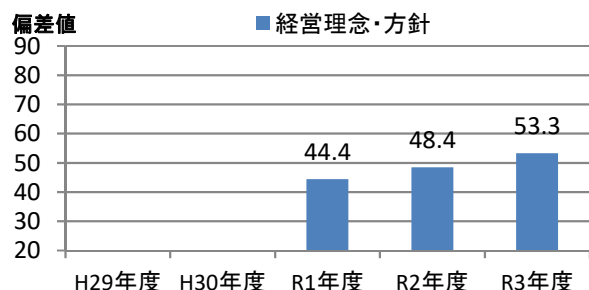
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

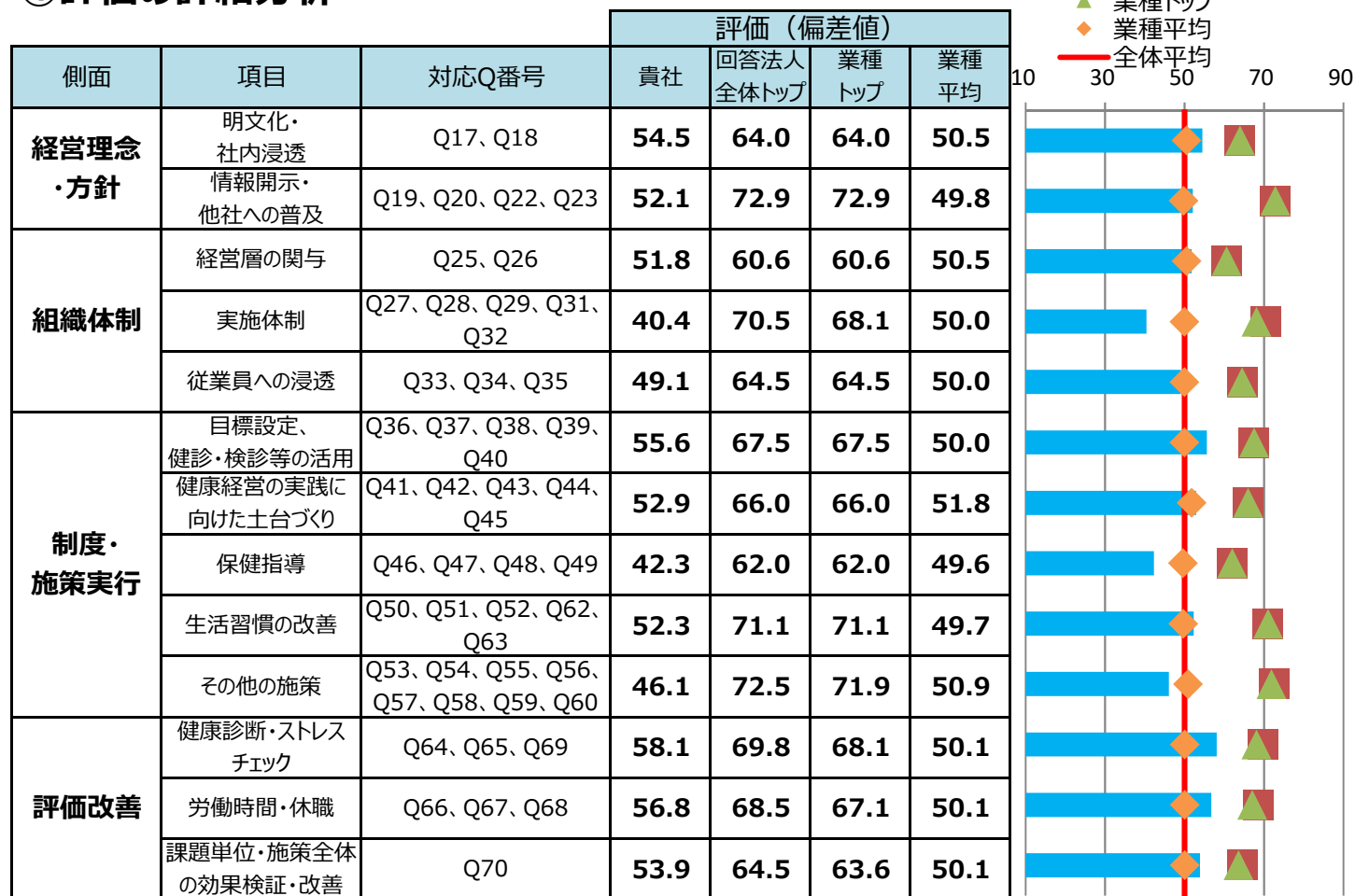
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1301~1350位	1401~1450位	1301~1350位
総合評価	-	-	49.3(-)	49.3(↑0.0)	52.1(↑2.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 従業員の平均年齢上昇に伴い、ベテラン社員や業務の中核を担う社員が健康を害すると業務維持に支障を来すと共に、従業員およびその家族の負担も増加する。
健康経営の実施により期待する効果	疾病を未然に防ぎ前述のリスクを回避することにより、事業継続に影響を与えない、生産性を低下させない、また社員及びその家族の経済的負担や心の負担を回避することが期待される。 2020年度実績として、従業員1人当たりの病欠日数は0.42日／年であった。これを2025年には、3割減の0.29日／年を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.oec.co.jp/company/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.5	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	43.9	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.5	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.8	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.9	51.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.6	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.8	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	52.6	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	53.9	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	定期健康診断の受診率は100%である、しかしながら「再検査」となった従業員の再検査受診率は45%と低い。再検査していない従業員に理由を聞いたところ「休日は病院が混雑するため検査に行くのが面倒である。」という回答が複数あった。
	効果検証結果	「再検査」を受ける際は勤務時間中に受診可（勤務扱い）とした。 再検査受診率が45%から88%へと約二倍向上した。今後定量的な疾病の発生予防効果を検証したいと考えている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルヘルス不調を早期に発見するために、2週間に1回（入社1年未満の社員は毎週1回）「パルスサーベイ（5問のアンケート+自由入力+面談希望有無）」を正社員に対して行いメンタルや体調、職場環境、面談希望有無を調査している。 希望者およびアンケート内容が懸念される社員に対して適宜人事部門が面談を実施している。しかしながらメンタルに不調を来す社員、とくに社歴の浅い社員がここ1、2年で数名いる。
	効果検証結果	2021年7月より、自社製品「AI画像認識メンタルヘルスチェックシステム」を正社員・役員向けに利用開始した。これにより「いつでも何回でも自分が気になるときにメンタルチェックできる」環境が整った。 23問の質問+ノートPCやタブレットのカメラで1分間顔を動画撮影することにより、緊張度をAIにて分析し、個人ごとの各種メンタルヘルスの状況を自分自身で確認出来る。正社員503人中、延べ427人が利用し、さらに利用を毎月社内ポータルサイトで促している。これによるメンタルヘルス不調を定量的に予防・発見できることを実証計測中だが、前項(c)の通り、自己のメンタルヘルスを可視化出来るようになった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: NTTデータルウィーブ株式会社

英文名: NTT DATA Luweave Corporation

■加入保険者: エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

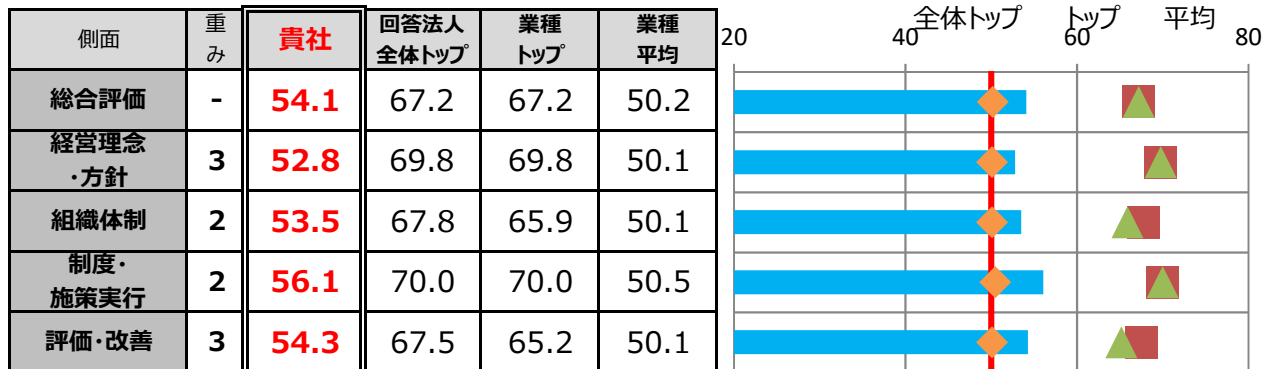
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1051~1100位 / 2869 社中

■総合評価: 54.1 ↑1.6 (前回偏差値 52.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



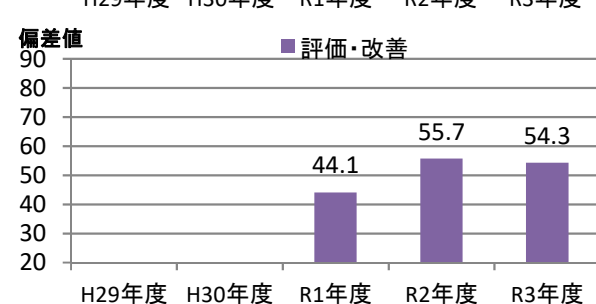
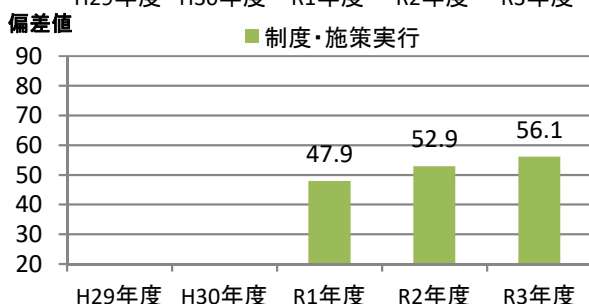
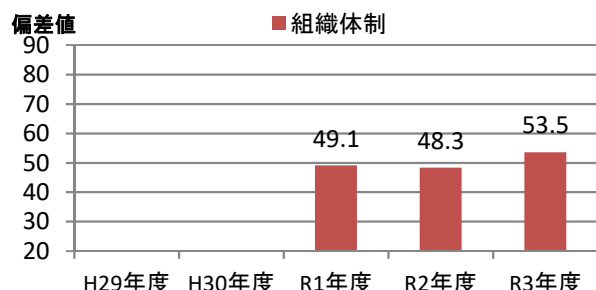
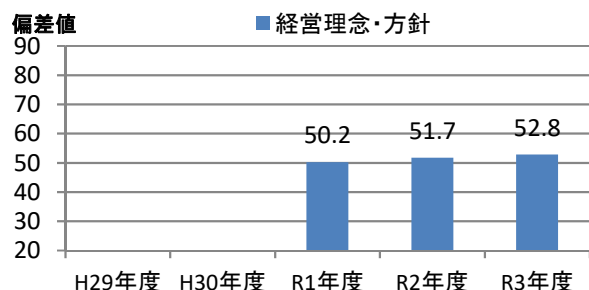
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

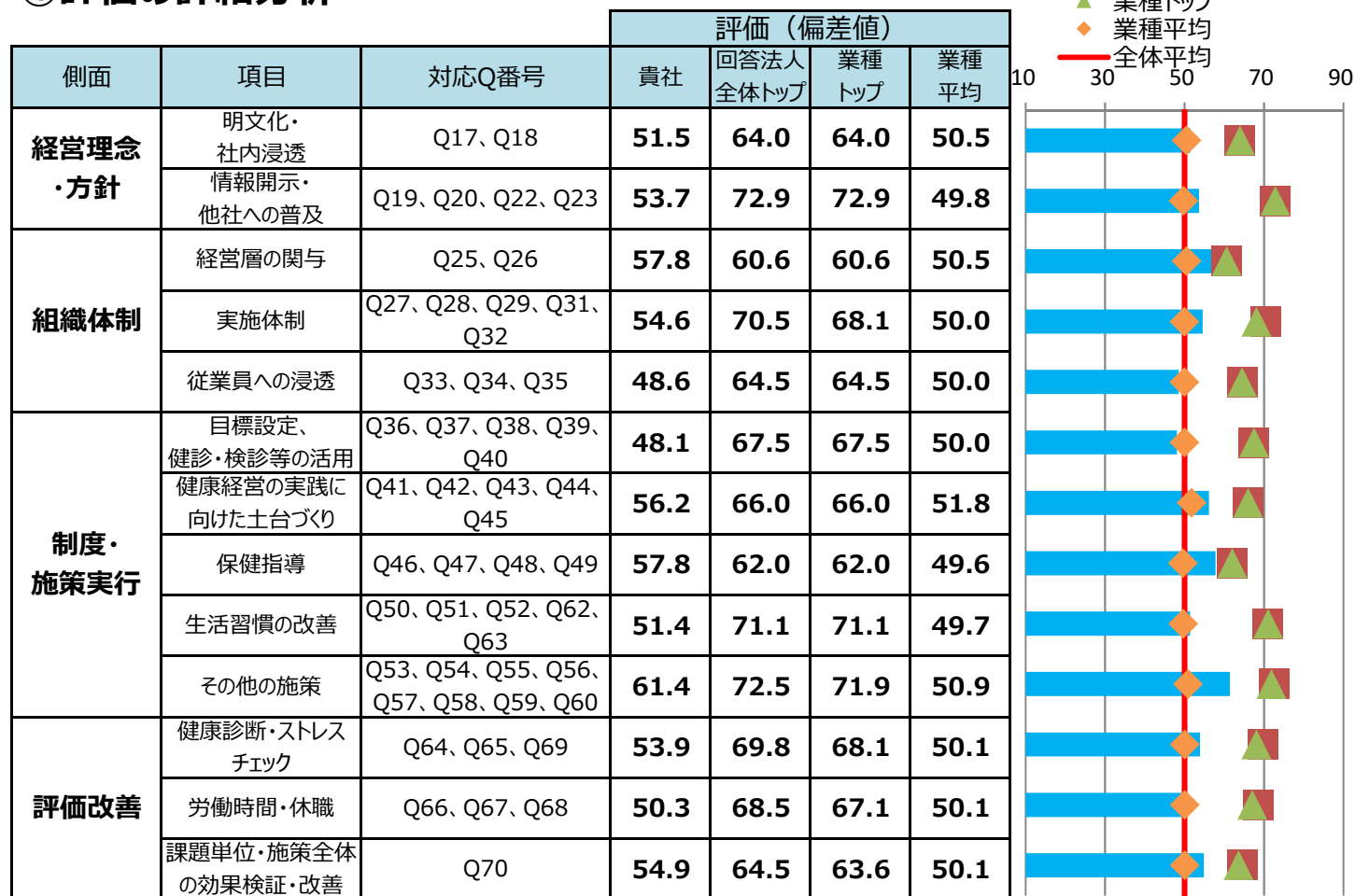
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1451~1500位	1101~1150位	1051~1100位
総合評価	-	-	47.7(-)	52.5(↑4.8)	54.1(↑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



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員のエンゲージメントの向上を通じた労働生産性の向上、及び社員の離職防止の対策が必要。
健康経営の実施により期待する効果	社員の健康維持・増進への取り組みがモチベーションや生産性を向上させ、社会への貢献・企業の収益拡大にもつながることを期待

※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

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.nttdata-luweave.com/corporate/sdgs.html https://www.nttdata-luweave.com/recruit/support.html#nttdatajpn-section-02 https://recruit.nttdata-luweave.com/company/data.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.1	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	58.4	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.0	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.5	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.9	51.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.9	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.9	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	43.4	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題の内容	メンタル不調者の削減目的から派生し、メンタル疾患休職者が職場復帰後に就業と治療を両立させること再発防止をすることが必要
	施策実施 結果	産業医及び看護師による定期面談を復職後にも実施、その中で通院計画に基づく通院実績確認と指導を実施
	効果検証 結果	通院計画に対しての実施度90%以上目標（2019年度81%） ・2020年度結果 100%を達成。
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	健康悪化につながる長時間労働について、特に特定個人への偏りの抑制が必要
	施策実施 結果	月次での長時間労働実施者&上司へのアラート発出、四半期ごとに経営会議で報告を行い注意喚起
	効果検証 結果	◆年間総実労働時間2200時間超過者数の削減 ・2020年度目標25名 ➡ 61名 ・テレワークの拡大による長時間労働傾向に加えて問題プロジェクトの発生等があり、残念ながら長時間労働者が拡大してしまった。 ・改善策➡①四半期→毎月での経営会議での進捗確認、②管理職の業績評価へ減算要素として反映することをルール化

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社テクノプロジェクト

英文名:

■加入保険者: 全国健康保険協会島根支部

非上場

■所属業種: 情報・通信業

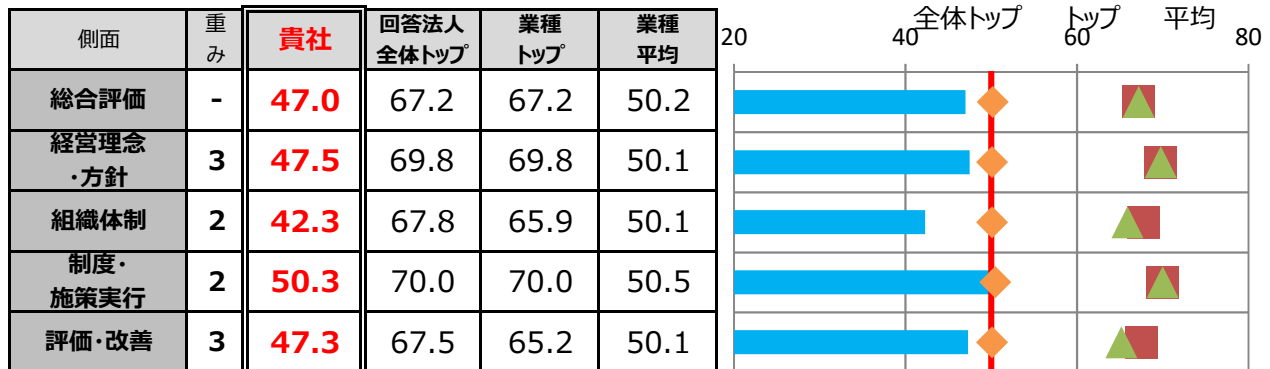
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1901~1950位 / 2869 社中

■総合評価: 47.0 ↓1.9 (前回偏差値 48.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



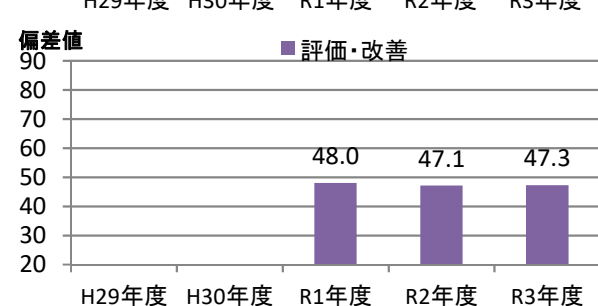
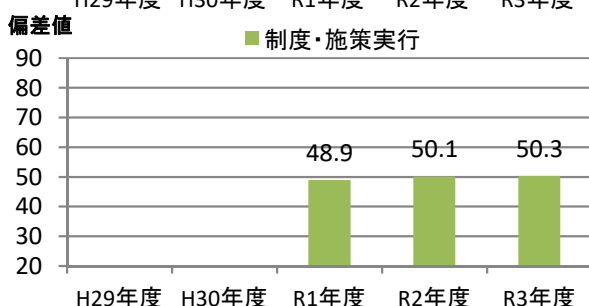
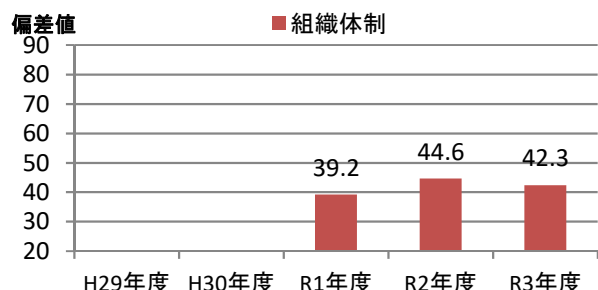
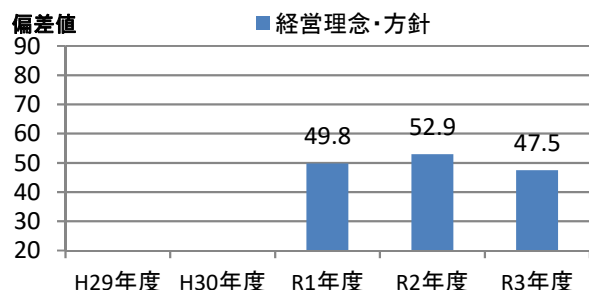
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

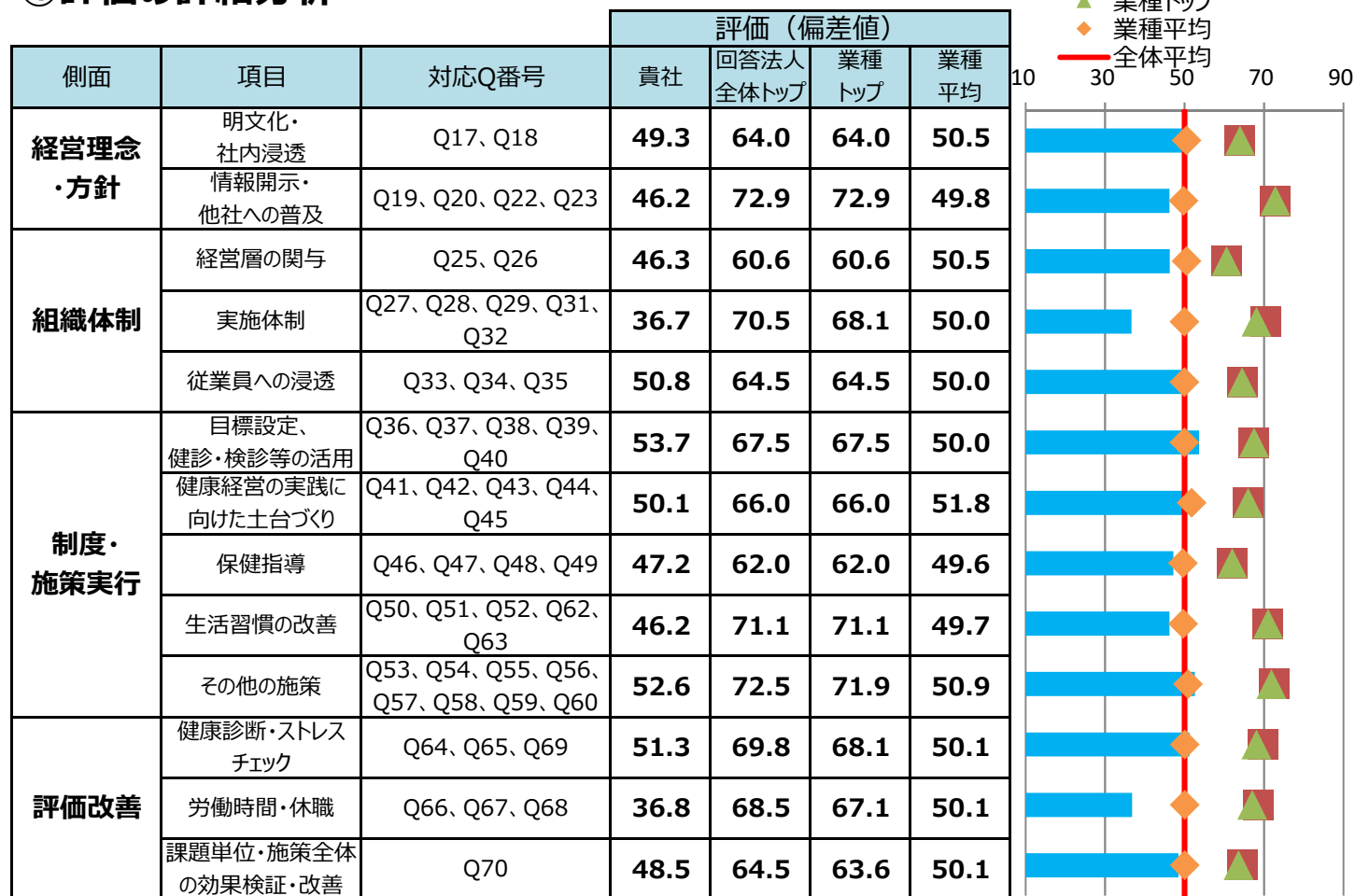
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1451~1500位	1451~1500位	1901~1950位
総合評価	-	-	47.0(-)	48.9(↑1.9)	47.0(↓1.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 シニア社員の増加、働き方や労働に対する社員の価値観の多様化にともない、社員それぞれの状況に応じた働きやすい環境・職場づくりの実現。
健康経営の実施により期待する効果	役職や年代に応じたキャリア研修、部下との面談や部下育成などに役立つコーチングのスキルアップ研修等、社員が研修や面談を通して自分の将来を見据えたキャリアについて考える機会を提供し、社員が個々に応じた働きがいや生きがいを見つけ、いきいきと働ける環境づくりを目指し、社員のエンゲージメント向上に活かしたい。

※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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.tpj.co.jp/corp/company/history.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.0	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	46.3	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.1	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.9	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.5	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.5	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	37.6	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	52.6	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	38.2	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	健康診断の二次検査勧奨を行っているが、特に要精密と診断された社員がその後受診していないケースがある。
	施策実施結果	要精密と診断された社員について個別の健康面談を行い、食習慣、生活習慣、運動習慣等のヒアリングを行うと共に、2検査の受診状況を確認し、未受診の社員には受診勧奨をおこなった。
効果 検証 ②	効果検証結果	面談で社員本人への受診の動機付けを行うとともに、社員本人にも承諾を得て上司とも状況を共有し、2次検査に行ける環境づくりをおこなった結果、2次検査を受診し、検査の結果問題ないことも確認することができた
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	残業時間の削減
	施策実施結果	毎週管理職宛に社員の残業時間を周知し、残業時間が多い社員に注意喚起を行うと共に、月の残業時間が60Hを超える見込みの社員は長時間残業事前申請を行う事を義務付け、残業時間の抑止と事前の作業量調整を促す。
	効果検証結果	前年度と比較し、平均残業時間も12%減、残業時間60Hを超過する延べ社員数も30%程度改善しており、残業削減効果が上がっている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社エヌ・ティ・ティ・データ九州

英文名：NTT DATA KYUSHU Corporation

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

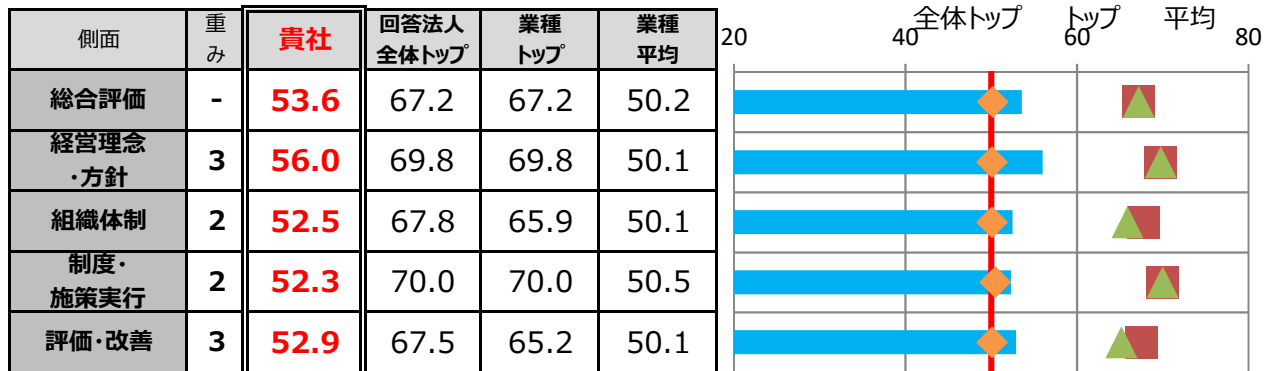
①健康経営度評価結果

■総合順位：1101～1150位 / 2869 社中

■総合評価：53.6 ↑3.0 (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



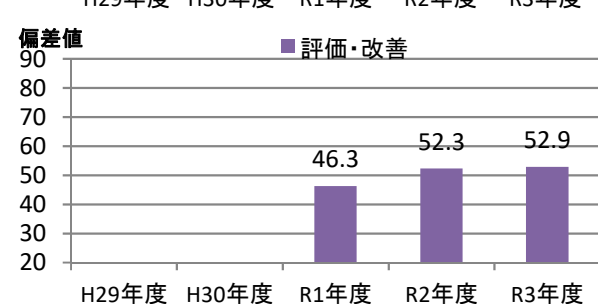
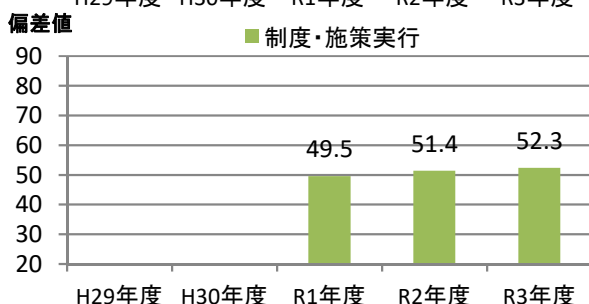
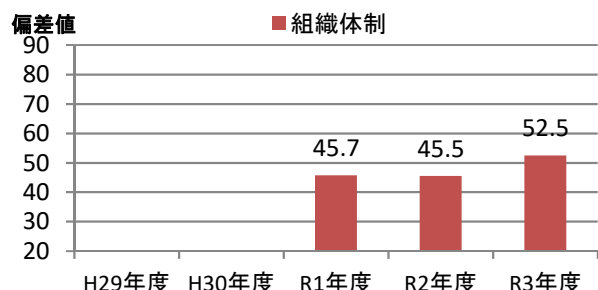
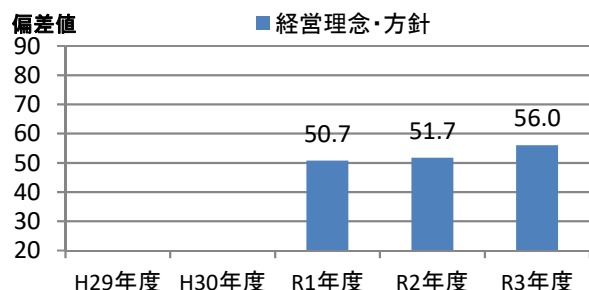
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

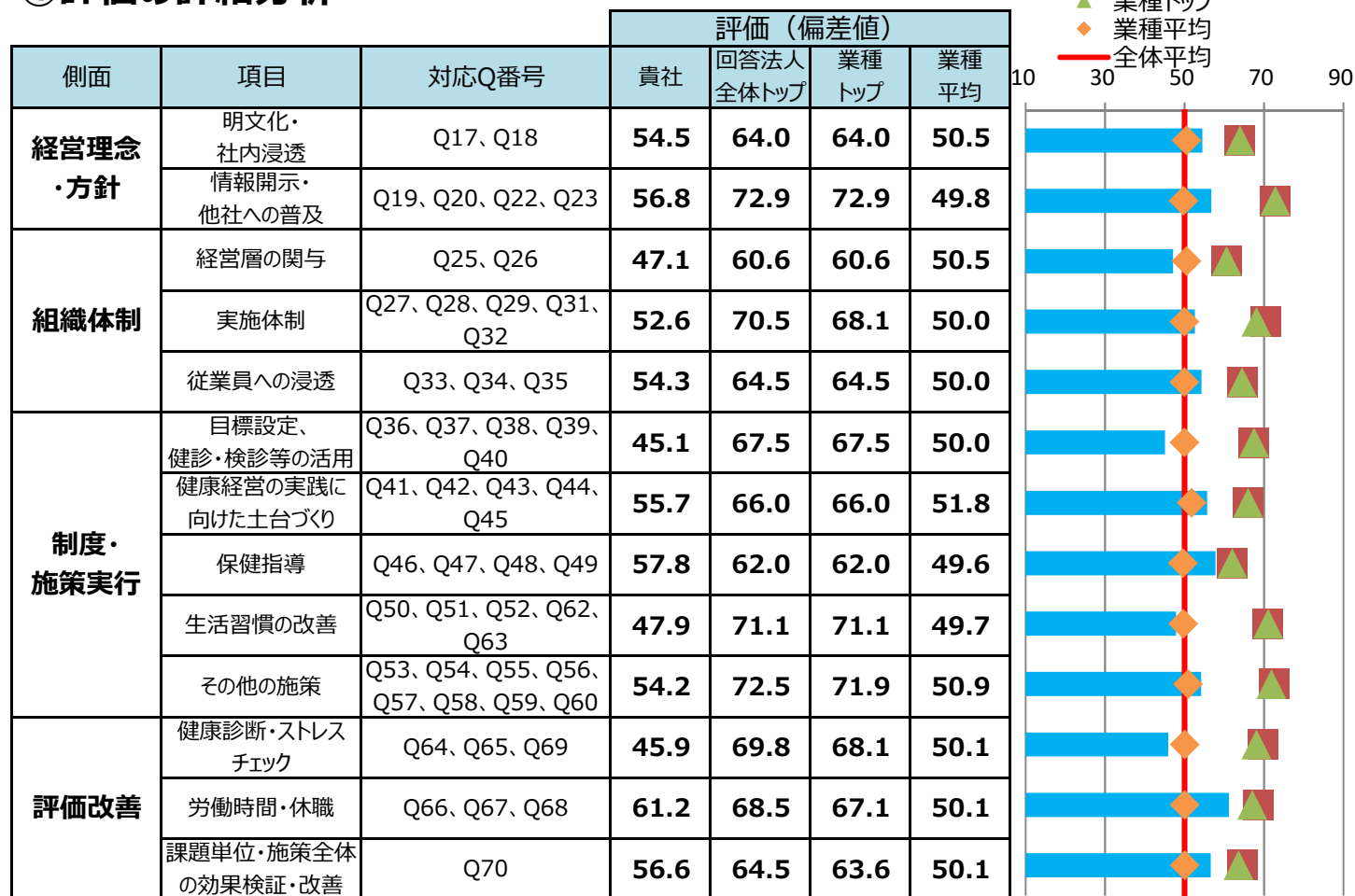
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1401～1450位	1301～1350位	1101～1150位
総合評価	-	-	48.1(-)	50.6(↑2.5)	53.6(↑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



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 人的資源が限られてくる中、社員のエンゲージメントを高め、パフォーマンスをアップさせ、労働生産性を向上させることが不可欠。
健康経営の実施により期待する効果	社員の健康維持・増進への取り組みがモチベーションや生産性を向上させ、社会への貢献・企業の収益拡大にもつながることを期待

※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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.nttdata-kyushu.co.jp/corporate/csr/index.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	46.2	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	45.2	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.9	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.1	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.4	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.0	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.2	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.6	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.9	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	コロナ禍に伴うテレワークの増加に伴い、社員同士、上司部下、会社と社員間でのコミュニケーションの不足が課題。全従業員の25%以上がテレワークを実施しており、また今期のフレックスタイム制の導入により働き方は改善されるが、コミュニケーション不足が更に懸念される。
	施策実施結果	コミュニケーションツールの拡大（チームス導入）、パルスサーベイ（社員満足度意識調査）の導入により社員の変調を捉え、コミュニケーション活性化の一助とする。
効果 検証 ②	効果検証結果	・コミュニケーションツールTeamsの導入検証や試行を行い、全社への導入を完了させた。 ・パルスサーベイの全社導入完了。更に機能向上（実施時点のみならず、上司による部下の過去からの連続した健康状況の確認が可能）により、上司が面談等コミュニケーションを図るための一助とし、面談やコミュニケーションの促進を引き続き推進する。
	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	新型コロナとインフルエンザとの二重感染による社員の健康リスクと、それに伴う事業継続機能の低下が課題。
効果 検証 ②	施策実施結果	インフルエンザワクチン予防接種を希望する全社員に会社負担で予防接種を実施。医療機関の訪問接種の場を社内に設け、社員の負担を軽減し接種率の向上を図った。（訪問接種不可の社員の補助も実施）
	効果検証結果	予防接種はあくまで任意であるべきであり、インフルエンザワクチン接種希望者全員への 予防接種を実施することを目標としていた。＜2020年度目標値＝460名（全社員希望時）＞ 2020年度の接種対象者（社員460名）に希望を募り、結果として希望した364名全員（77%）の接種を行った。

※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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社NTTデータ・アイ

英文名: NTT DATA i CORPORATION

■加入保険者: エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

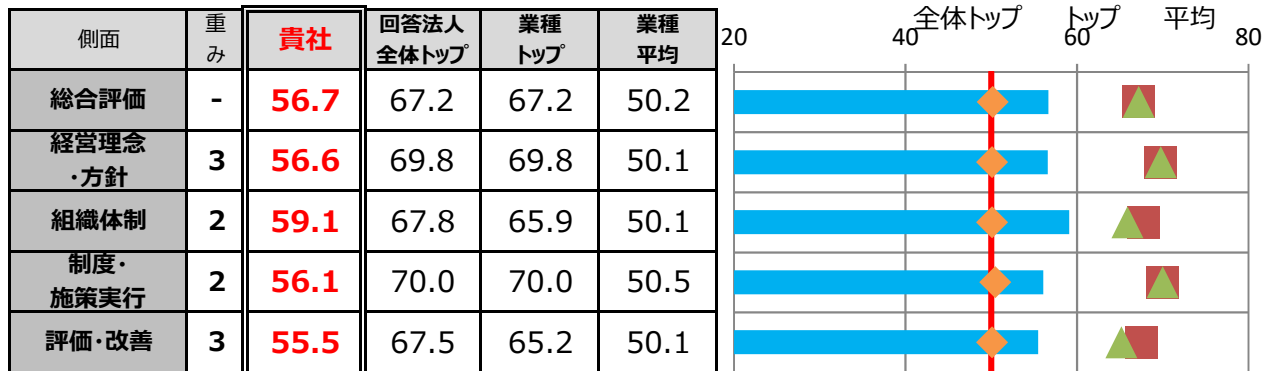
①健康経営度評価結果

■総合順位: 751~800位 / 2869 社中

■総合評価: 56.7 ↑1.1 (前回偏差値 55.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



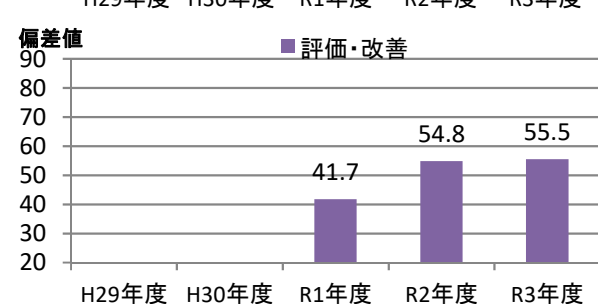
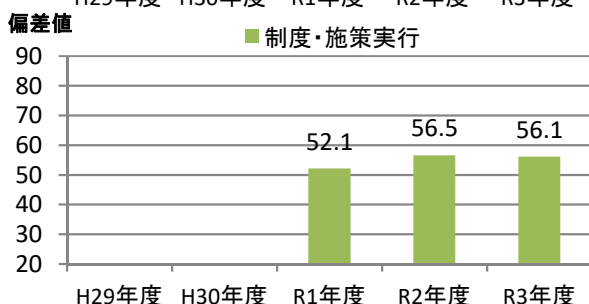
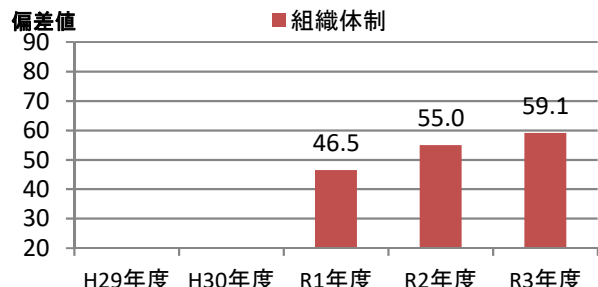
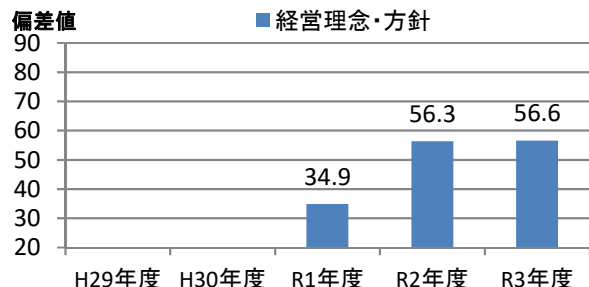
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

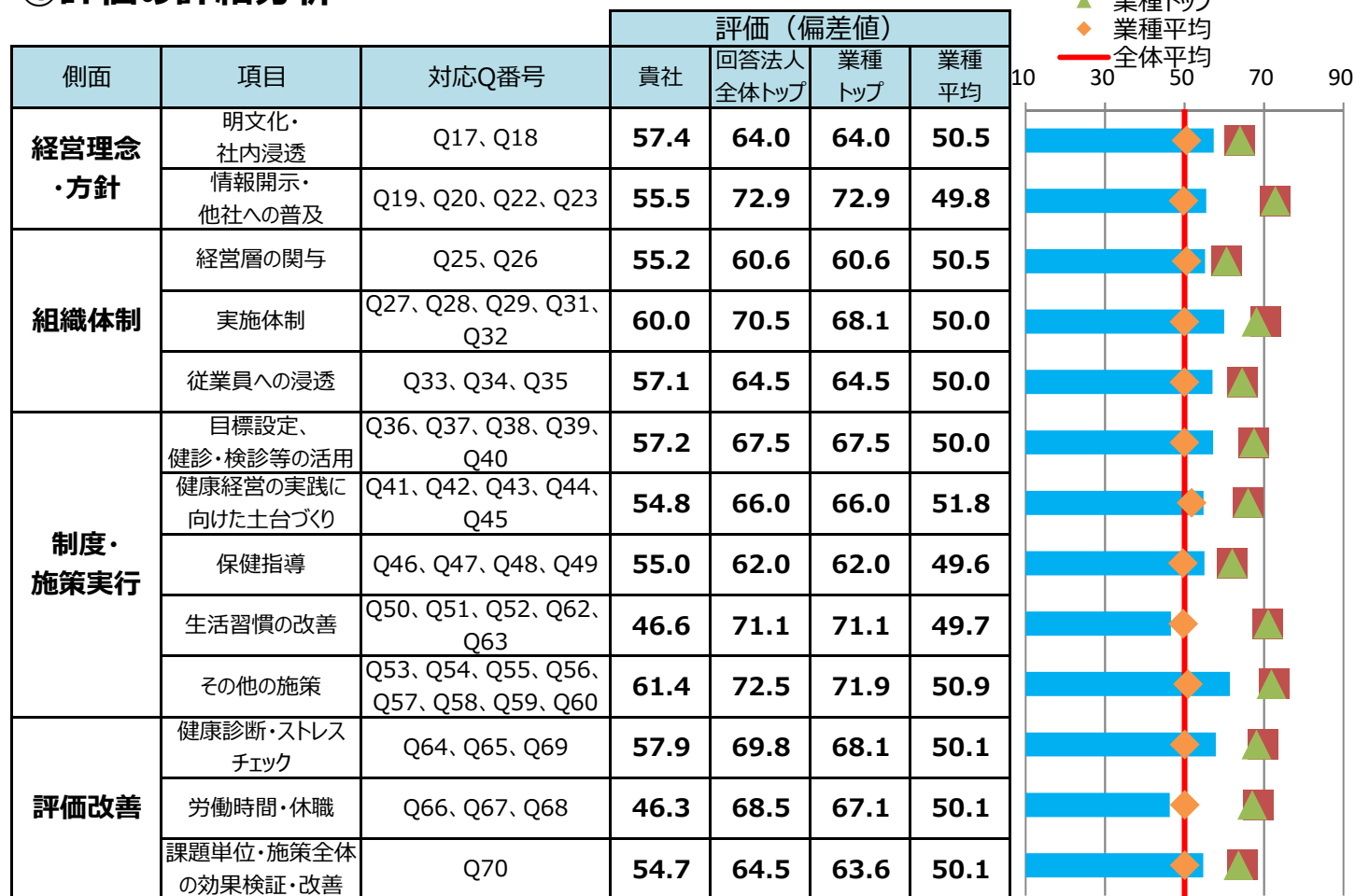
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1751~1800位	801~850位	751~800位
総合評価	-	-	42.7(-)	55.6(↑12.9)	56.7(↑1.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 事業特性上、長時間労働が多く発生することから心身の健康への影響を懸念している。モチベーション向上や、生産性向上のためにもワークライフバランスの実現が課題である。
健康経営の実施により期待する効果	長時間労働を平準化してワークライフバランスに配慮した働き方の実現を行うことで従業員のパフォーマンス向上につながると考えている。具体的な指標として、年間時間外労働540時間越えの社員数を102名から0名にする中長期的な目標を掲げている。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.nttd-i.co.jp/corporate/license.html#section_10

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.6	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	58.5	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.1	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.4	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.3	51.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.4	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.2	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	52.6	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	54.8	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	2017年度から3年連続でメンタルヘルス不調が増加傾向にあることから、それを早急に抑止する必要がある。2019年度のメンタルヘルス不調者の要因を分析したところ、1つの要因として社内の事業部横断で実施する成果発表会に対するプレッシャーや負担感、またフィジカル・メンタル以外にキャリアに対する不安感も大きな要因であることが明確になった。
	施策実施 結果	全社的な成果発表会は中止。また、1年目社員に対してキャリアコンサルタントによるワークショップを全5回実施した。さらにコミュニケーション不足も要因として考えられることから、管理職を対象とした研修を実施。
効果 検証 ②	効果検証 結果	不調者の割合は1%減となった。一方的ではなく社員の声を取り入れながら施策を再構築していくことが重要であるという気づきができた。一方で、コロナ禍の影響で働き方や上司・部下のコミュニケーションが大きく変化しており、今後は新規発症者について注視するとともに状況に応じた柔軟な対応を講じていく必要があると考えている。
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	一般社員の時間外労働が長短二極化し、長時間労働者の偏りが発生している。時間外労働が過多となっている社員の労働時間の適正化や業務管理を行うことで、全社的に時間外労働を平準化し、社員の心身の健康促進につなげることが課題である。
効果 検証 ③	施策実施 結果	管理職に対し労働時間適正化に関する研修を実施するだけでなく、経営層を含めた定期的なモニタリング等を行った。2年連続で540時間超の社員が発生した組織では、業務の見直しを行うべく、配置転換を必須とした。
	効果検証 結果	上記取組みの結果、2018年度に102名いた対象者は2020年度までに23名まで減少。副次効果として、総労働時間が1%減少した。一方で、管理職の平均所定外労働時間が増加していることから、今後はこちらについても対策を行っていく。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: FCNT株式会社

英文名: FCNT LIMITED

■加入保険者: 富士通健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

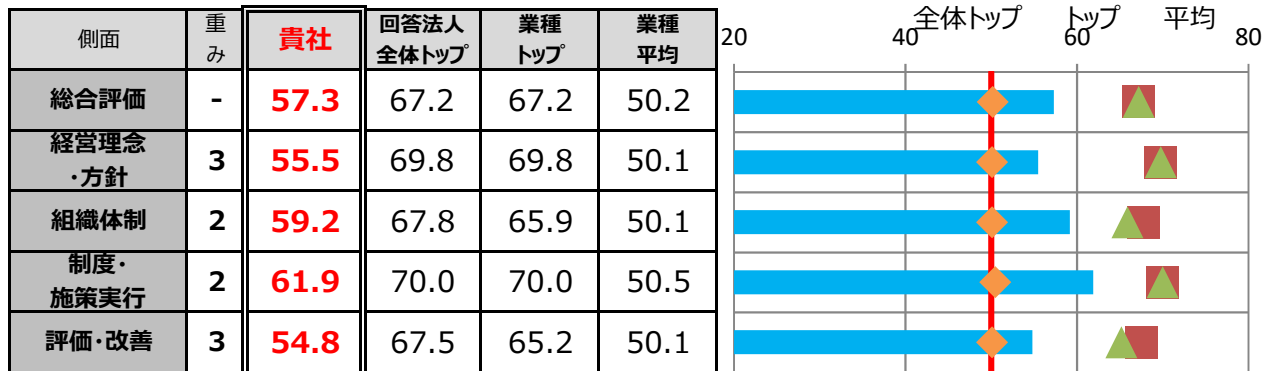
①健康経営度評価結果

■総合順位: 701~750位 / 2869 社中

■総合評価: 57.3 ↑9.3 (前回偏差値 48.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



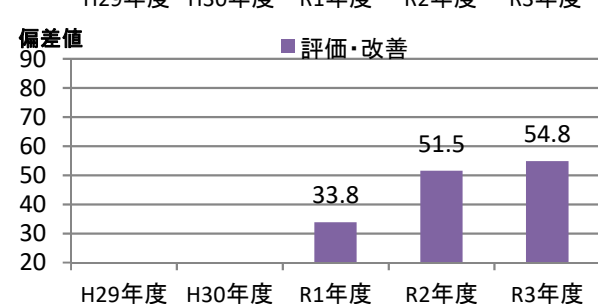
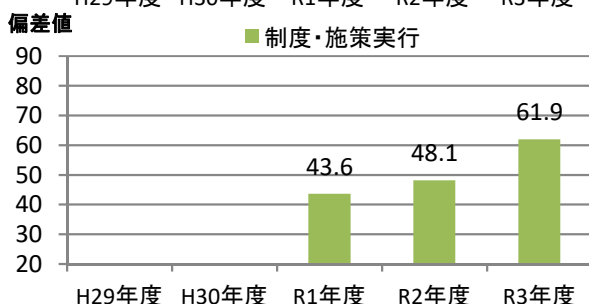
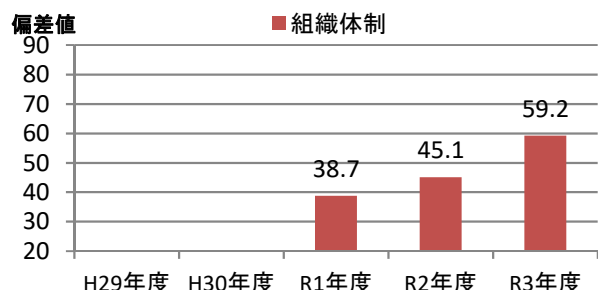
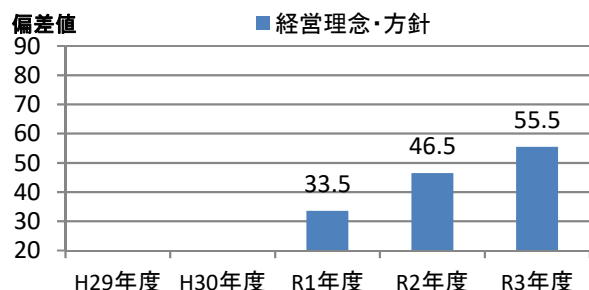
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

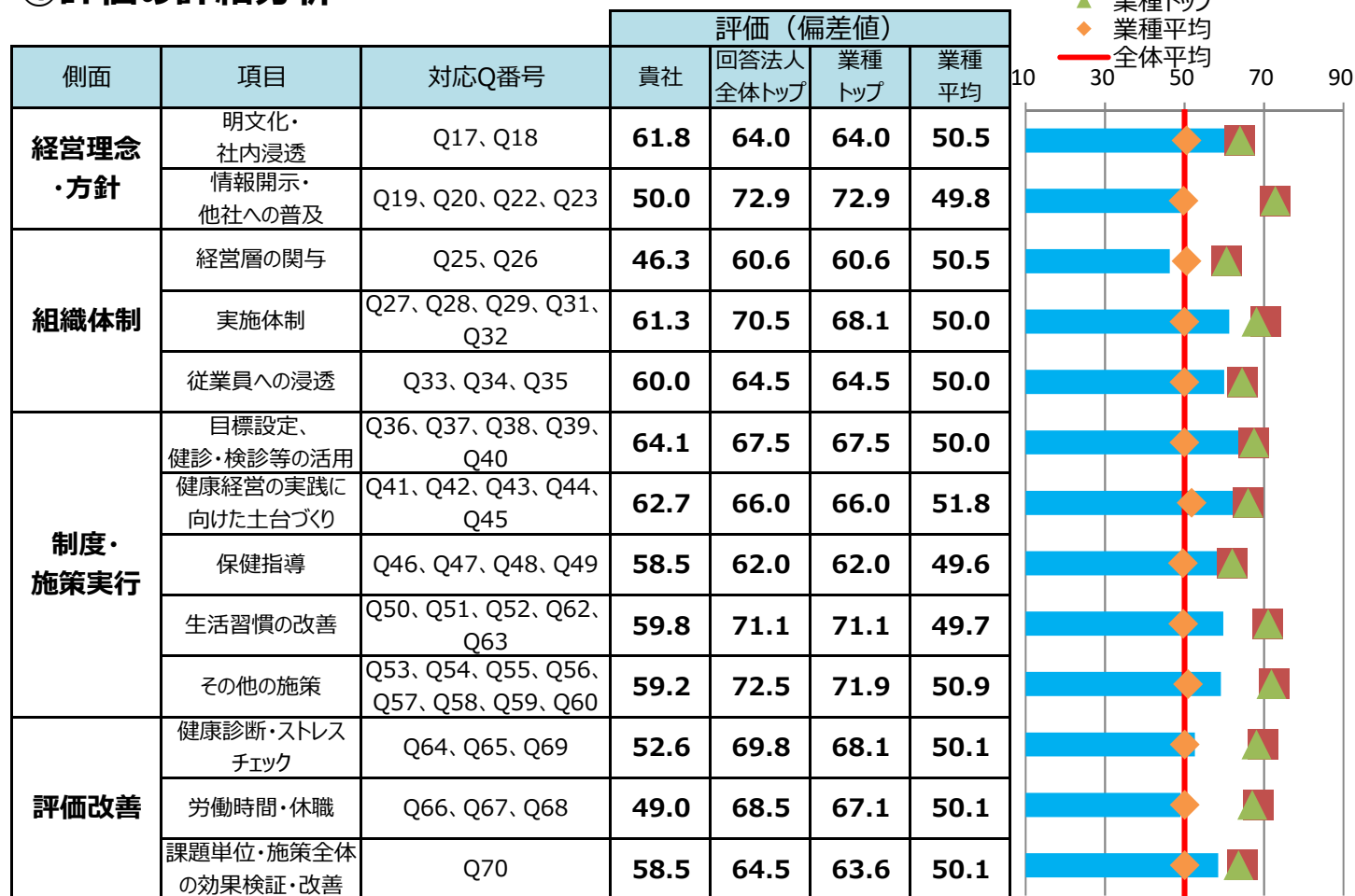
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	2051~2100位	1501~1550位	701~750位
総合評価	-	-	36.7(-)	48.0(↑11.3)	57.3(↑9.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 会社として富士通グループからの完全独立化などの大きな変化があった中で、従業員がワーク・エンゲイジメントをさらに高く保ちつつ働くことができるような環境づくりが課題である。そのため、健康経営の各種施策を推進することにより課題の解決を図る。
健康経営の実施により期待する効果	2020年度までは年1回実施していたE S調査を年2回の実施とする。調査項目のワーク・エンゲイジメントに関する項目について、肯定回答率が現時点で50%であるが、75%への上昇を目指す。 また、組織全体の取り組みとして、組織活性化施策を進めていくことで組織の活性化だけでなく組織全体の生産性向上も進めていく。

※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

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.fcnt.com/sustainability/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.7	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	60.4	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.7	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.2	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.3	51.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.8	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.6	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	52.6	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	60.1	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	コロナ禍における感染症防止対策の一環として、自宅テレワーク勤務を推進した。出社や通勤における感染症予防にはなったものの、社員のメンタルヘルス対策の必要性が課題となったため、2020年度は全社員を対象に、外部カウンセラーを講師としたメンタルヘルスセミナーをオンライン動画配信形式にて実施した。
	効果検証結果	受講率は95%と多くの社員がセミナーに参加した。参加者へのアンケートでは、特に「テレワーク時によるコミュニケーション」についての内容への反響が大きく、自身の業務に取り入れたいという声が多く聞かれた。
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	メンタルヘルスに関するセルフケアやテレワーク時のコミュニケーションの取り方がどのように改善したかということの数値で計測することは難しいが、セミナーへの参加率とアンケートへのコメントから、多くの社員が関心を寄せている、悩んでいる内容ということが伺えた。社員のメンタルヘルス不調の未然防止という観点からも、今後も継続してセミナーを実施していく。
	効果検証結果	2019年度の所定外労働時間の年間平均は29.1時間であった。全国平均よりも高い水準にあるため、労働時間の適正化を図ることが課題であった。そこで時間外状況のチェック体制の強化を行った。人事担当者と労働組合双方で労働時間の状況の確認を行い、社内での基準を上回る危険性がある社員については上司より事前申請を提出させた。事前申請がなく基準を超過した場合は上司が状況説明を行うルールを徹底した。
効果 検証 ③	施策実施結果	2020年度の所定外労働時間の年間平均は28.7時間となり、若干ではあるが時間外の減少に繋がった。
	効果検証結果	施策の推進により、労働時間の適正化に繋がったと考えられる。今後もチェック体制を継続して徹底する他、労働時間の適正化を図りながらワークライフバランスを保てるよう新たな施策も推進していく。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立ケーイーシステムズ

英文名：Hitachi KE Systems, Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

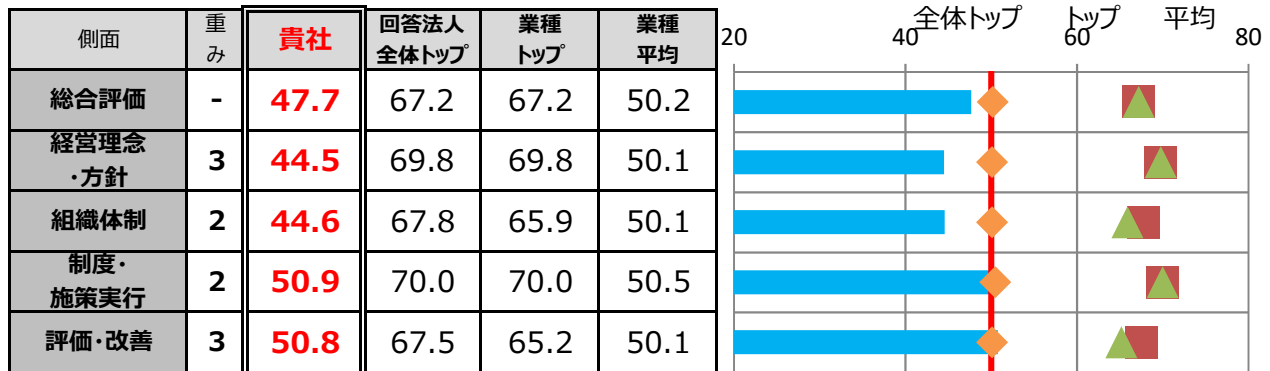
①健康経営度評価結果

■総合順位：1801～1850位 / 2869 社中

■総合評価：47.7 ↑3.2 (前回偏差値 44.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



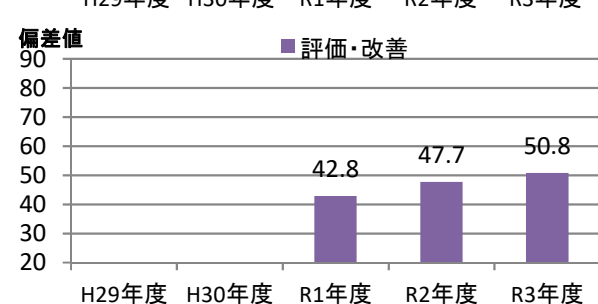
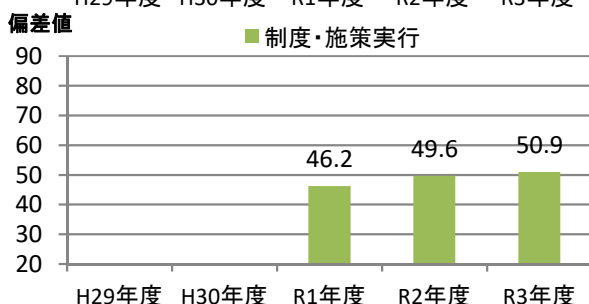
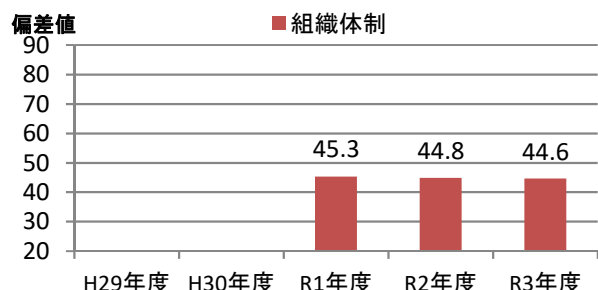
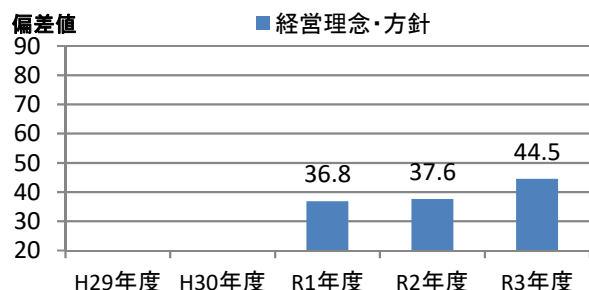
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

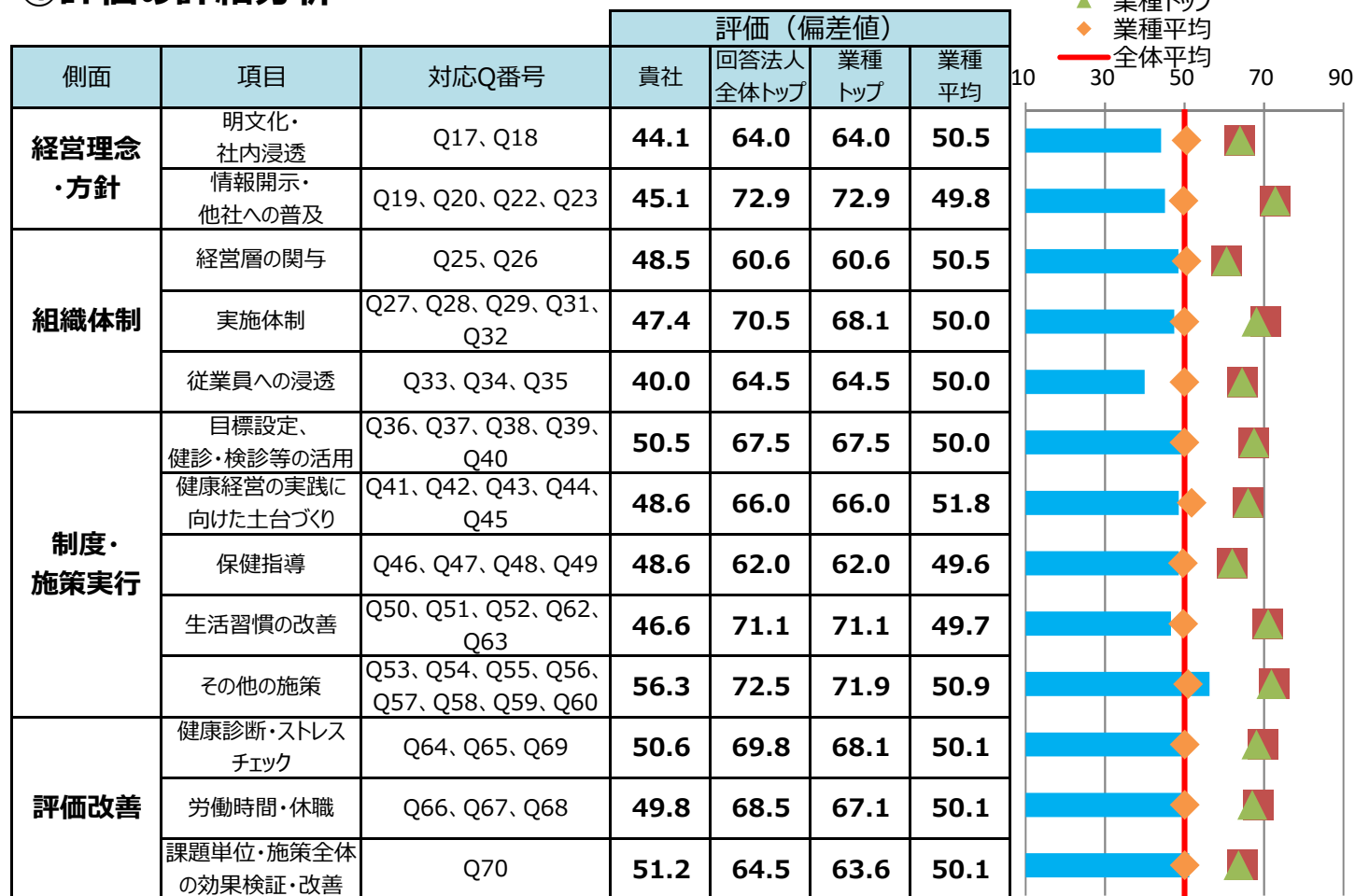
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1751～1800位	1801～1850位	1801～1850位
総合評価	-	-	42.2(-)	44.5(↑2.3)	47.7(↑3.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が自発的に健康保持・増進に取り組むことにより自らの活力向上や生産性向上等の組織活性化を通じて、事業に貢献する。
健康経営の実施により期待する効果	・メンタル：メンタル不調の未然予防を徹底し、新規発症者を削減する。 ・フィジカル：生活習慣病予防を徹底し、従業員の健康保持増進を図るとともに、企業評価を向上する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hke.jp/health/index.htm

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.8	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	49.0	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.2	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.9	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.5	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.7	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.0	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.1	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	特定保健指導の実施率が低い状態にあり、従業員の健康意識の向上が課題。
	施策実施 結果	健康ポータルへの登録率向上のため、健保の情報提供より未登録者へ登録案内を実施。 定期的に登録状況を確認し、未登録者へフォロー。
	効果検証 結果	2019年度の健康ポータルへの登録率49.7%であったが、2020年度の健康ポータルへの登録率は90%以上となった。特定保健指導の実施率も20%代へと向上し、一定の効果があつたと評価している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	長時間労働が続き、生活習慣の乱れによる健康への影響が課題。
	施策実施 結果	働き方改革を推進するとともに業務の効率化を図り、在宅勤務やフレックスタイム制度を活用することで残業時間を縮減。
	効果検証 結果	2019年度の23.15時間であったが、2020年度の22.29時間にまで低下。 2017年度の27.82時間と比べると5時間以上も改善しており、大きな効果があつたと評価している。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 日本アイ・ビー・エム株式会社

英文名: IBM Japan, Ltd.

■加入保険者: 日本アイ・ビー・エム健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

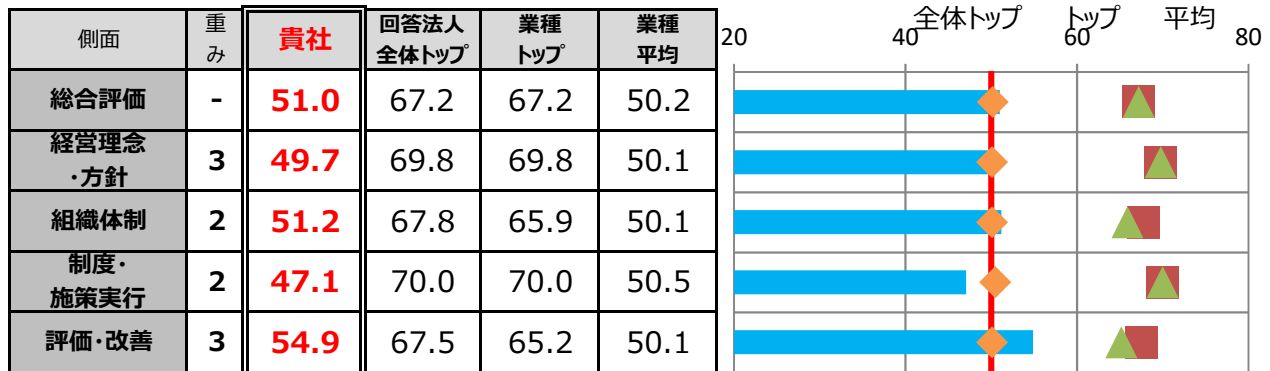
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1451~1500位 / 2869 社中

■総合評価: 51.0 ↑5.8 (前回偏差値 45.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



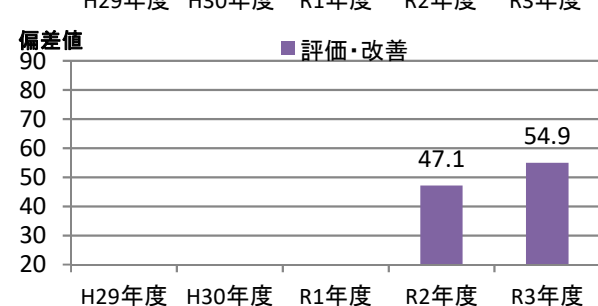
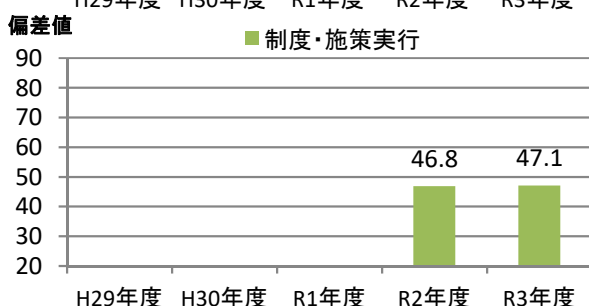
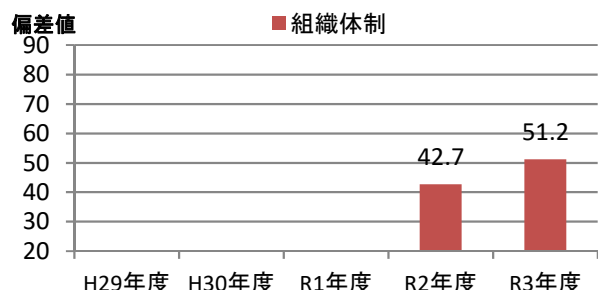
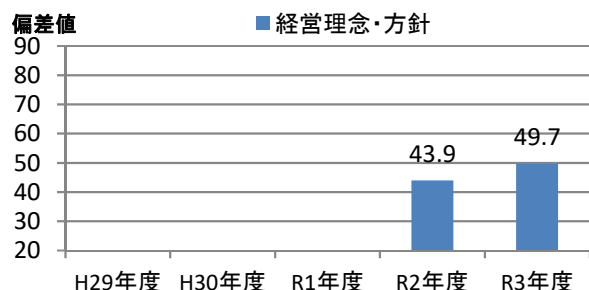
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

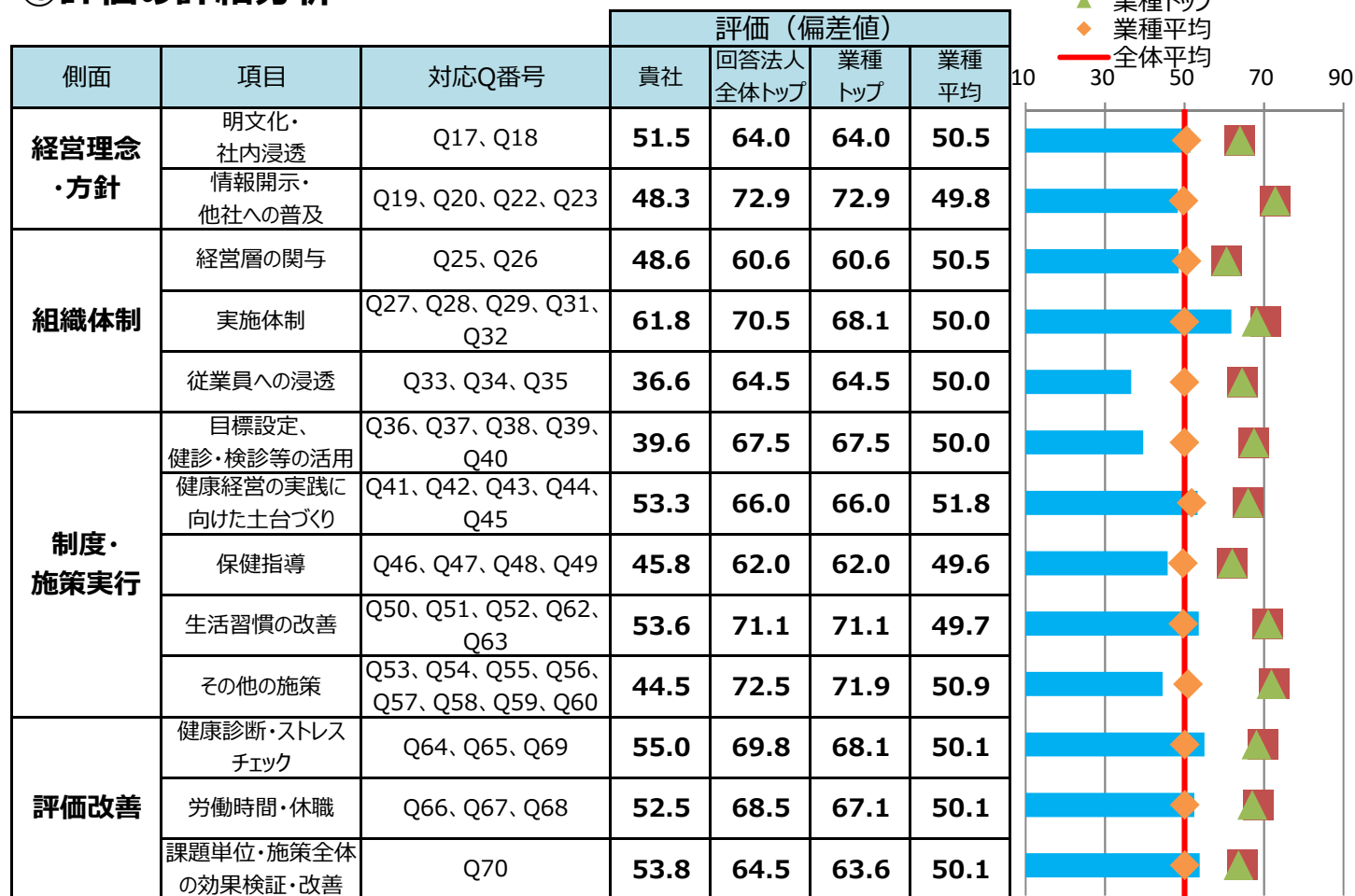
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1751~1800位	1451~1500位
総合評価	-	-	-	45.2(-)	51.0(↑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



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 2020年からの新型コロナウイルス感染症の流行に対して、社員の安全を守る体制をいち早く構築するために、リモートワークを正社員のみならず派遣社員や契約社員といった従社員にも拡大して実施している。今後は、ポストコロナ時代のニューノーマルに対応した働き方として遠隔でも社員のエンゲージメントを高める仕組みを提供する必要がある。
健康経営の実施により期待する効果	機密データの安全性を維持するなど高いセキュリティーを確保しながら、生産性を高めるリモートワーク環境を強化し、Web会議や SNSによるコミュニケーション・ツールを積極的に活用している。これにより、ニューノーマルに対応した働き方として遠隔でもスムーズに作業ができる環境の整備が期待できる。

※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

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.3	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	47.4	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	42.4	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.0	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.0	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.1	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	39.3	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.7	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.2	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	感染拡大期においても社員が安心して働けるよう2020年1月31日から在宅勤務の奨励を開始。また4月1日に全社員を対象に在宅勤務を強く要請した。一方で休校等で子や要介護者を自宅で監護する必要がある社員が柔軟に働くことができる制度や、派遣労働者などにも在宅勤務制度を適用できる環境を早期に整える必要があった。
	施策実施結果	在宅勤務要請後まもなくして新型コロナウイルス対応による休校等で子や要介護者を自宅で監護する必要がある社員に適用される特別有給休暇制度を導入。派遣労働者等にも在宅勤務制度を適用できる環境を早期に整えた。
効果 検証 ②	効果検証結果	2020年3月には20%程度だった全社の在宅勤務率が同年4月には70%となった。その後も在宅勤務の要請を継続し、緊急事態宣言発出時など新型コロナウイルス感染拡大期には出勤率は10%前後で推移している。今後はニューノーマルにも安心して働けるの環境づくりについてを議論する必要がある。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	過去約10年で社内の喫煙率は徐々に低下しているものの、下げ止まり傾向に。特定保健指導階層化基準は喫煙歴がなくなること、積極的が動機づけに、動機づけが情報提供と変わるケースがあり、特定保健指導の対象者やコストを減らすことが可能になる。また、喫煙は新型コロナウイルスの重症化リスク要因とも考えられているため、対策をうちたい。
効果 検証 ③	施策実施結果	2020年度にオンライン禁煙トライアルを実施。100%健保が参加者の個人負担額を全額補助。事業主側も社員向けニュースレターでの発信や積極的な広報を行った結果、定員50名の枠が埋まる等関心が寄せられた。
	効果検証結果	2020年度の卒煙率は78%であった。好評で会ったことから2021年度は募集人数を100名に増員したところ今年度も募集開始後1か月で希望者が定員に達した。アウトカム指標として卒煙率を引き続きフォローするがプログラムによる卒煙率改善をどのように進めるかを検討する必要がある。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: センコー情報システム株式会社

英文名:

■加入保険者: センコー健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

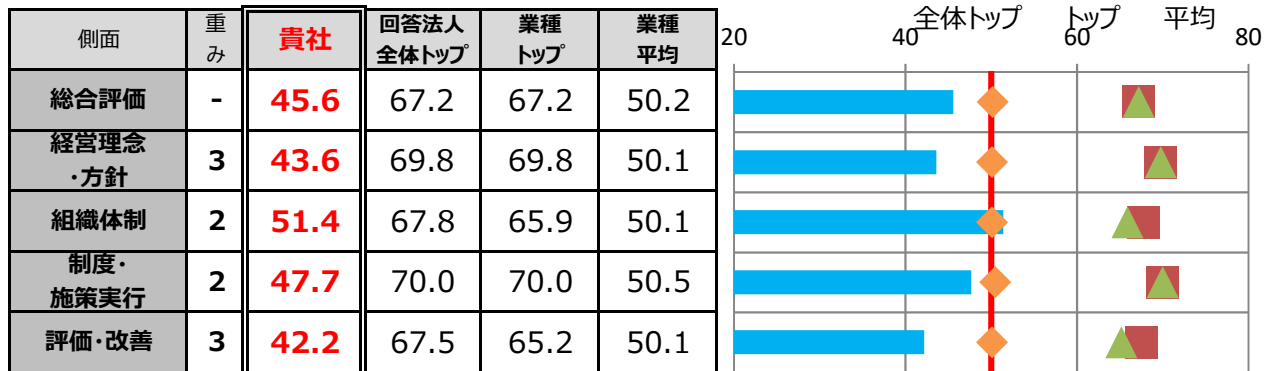
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2001~2050位 / 2869 社中

■総合評価: 45.6 ↓0.1 (前回偏差値 45.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



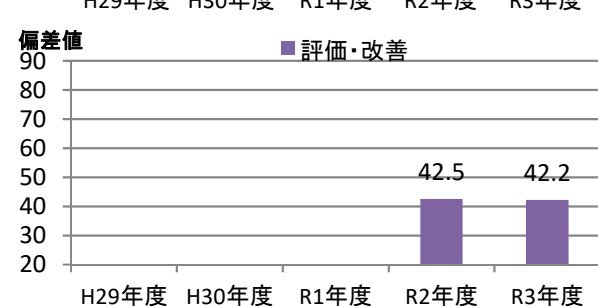
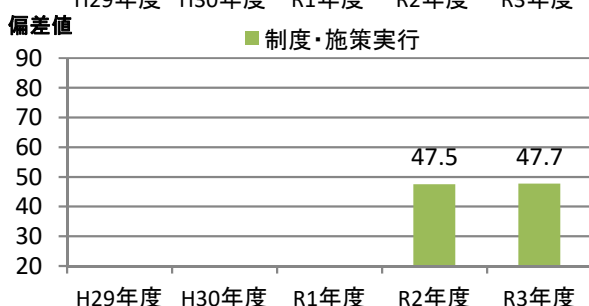
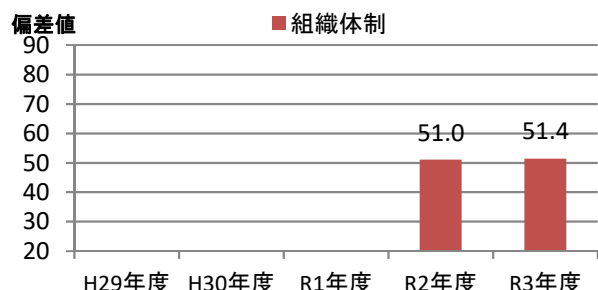
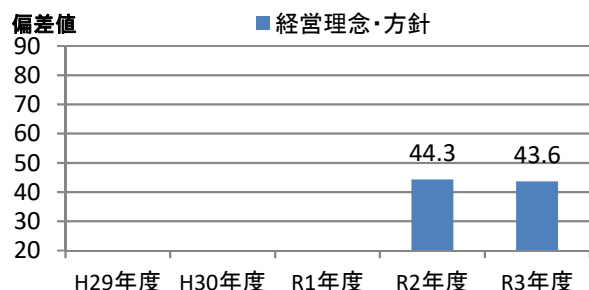
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

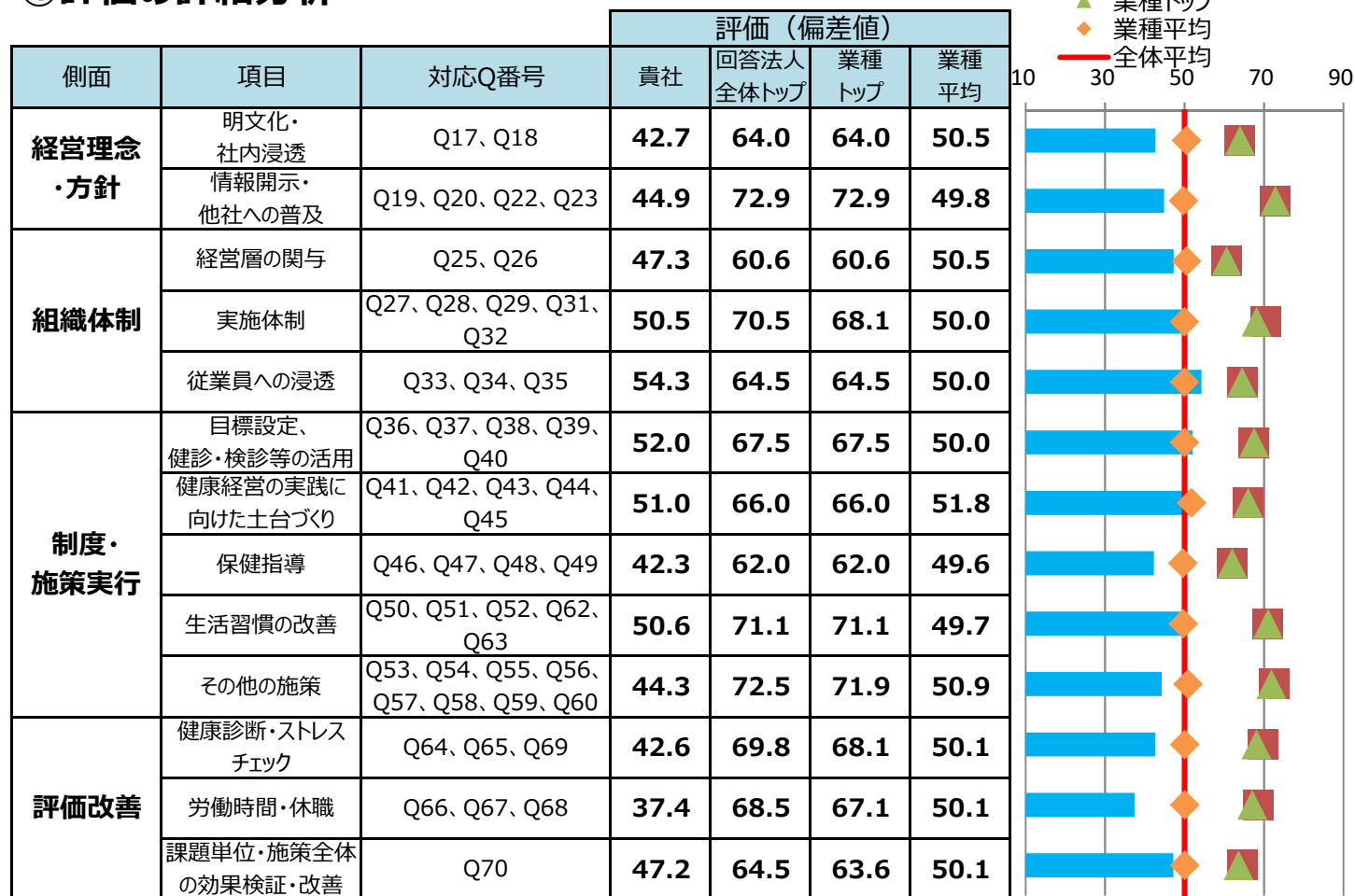
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	2001~2050位
総合評価	-	-	-	45.7(-)	45.6(↓0.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	その他 定期的に看護師と保険面談などを行うことで、メンタル不調による休職を減らすこと。
健康経営の実施により期待する効果	予兆に気づくことで、休職になる前に対応でき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

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.senkogrouphd.co.jp/csr/health/declaration/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.4	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	44.1	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.2	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.9	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.7	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.5	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.0	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.7	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	50.4	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	役員・部長の喫煙率が約40%とやや高めである。
	施策実施 結果	定期的な確認をしている
	効果検証 結果	喫煙によるストレス発散の代替えが見つからず喫煙は継続している状況である
効果 検証 ②	課題のテーマ	－
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	—
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: エヌシーアイ総合システム株式会社

英文名: NCI SYSTEMS INTEGRATION, INC.

■加入保険者: 関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

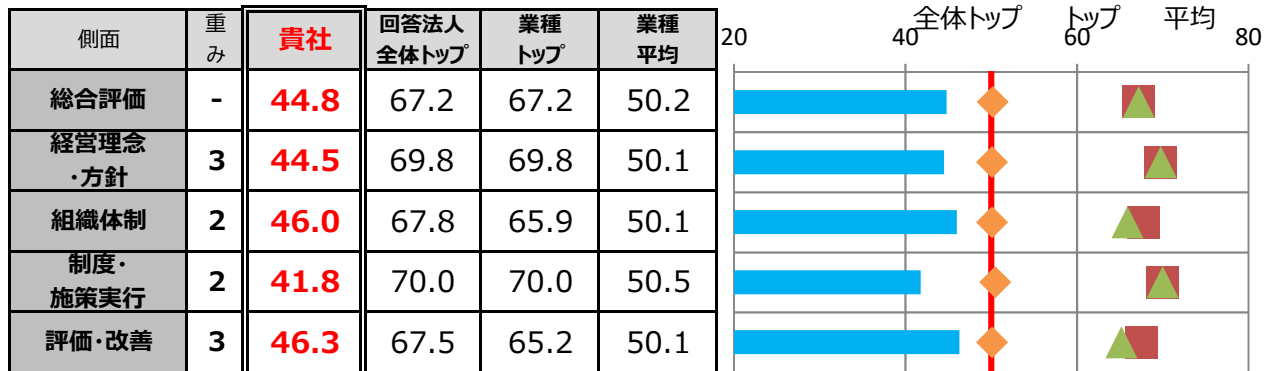
■所属業種: 情報・通信業

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** ↓1.4 (前回偏差値 46.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



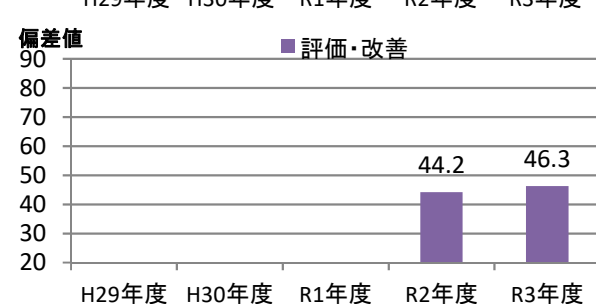
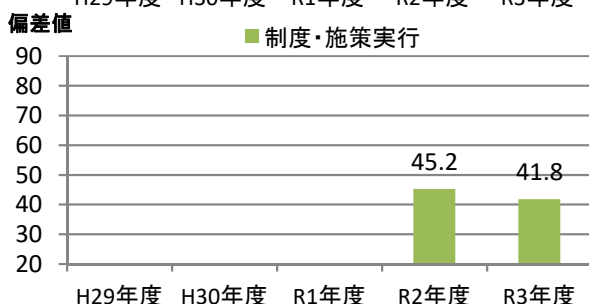
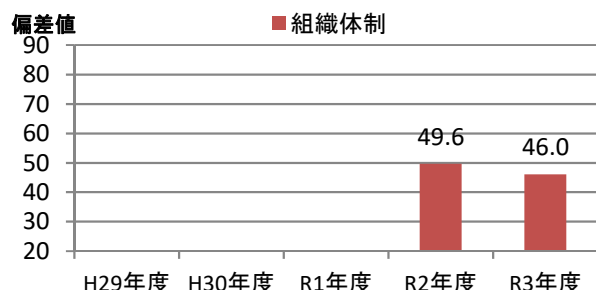
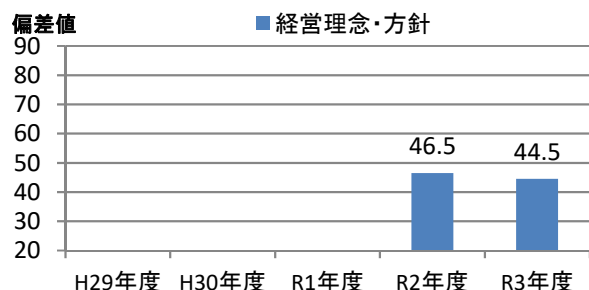
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

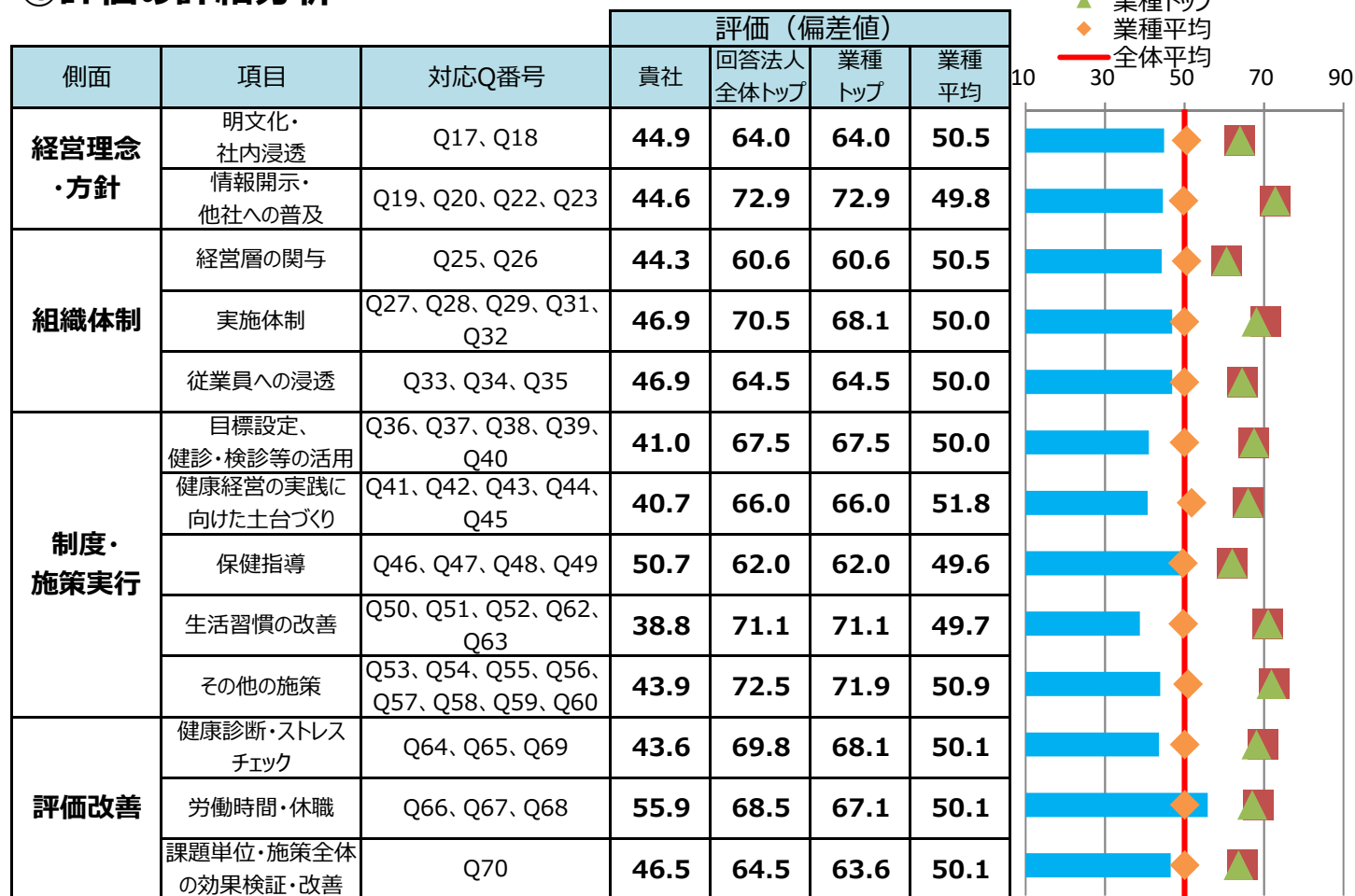
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1651~1700位	2101~2150位
総合評価	-	-	-	46.2(-)	44.8(↓1.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社の事業（システムインテグレーション事業）では人材こそが唯一無比の経営資源であり、あらゆる局面において社員が的確な判断、行動を行えることが会社の事業成長の必須条件であることから、社員の精神面、肉体面での健康維持・増進は重要な経営課題であると考えている。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営の推進により社員が健康で関連に事業に取り組めるようにすることが当社の事業成長に直結するとともに、健康経営に積極的に取り組むことで企業イメージが向上し、優秀な人材の採用に寄与することを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.nci.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	40.9	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	50.0	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	21.5	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.4	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.7	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.7	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.4	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	52.6	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	53.1	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	働き方改革として労働時間の調査を実施した結果、特定社員への偏りや過勤務状態、労働時間報告の遅延が見受けられた。
	施策実施 結果	日次による労働時間登録を促すリマインドメールを当該者、管理職に送付する施策を実施。管理職も含め労働状況把握への意識向上が見られた。
	効果検証 結果	年間の労働時間目標には達していないが、業務負荷の高い部署・個人に対する個別の集中したケアによって負荷分散を行うことができた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	離職率が過去3年間で増加傾向にあり、現場での個別フォローの足りなさが原因として考えられていた。
	施策実施 結果	上司による1on1面談や人事でのフォローアップ面談を育成施策の一環として実施。現場と管理部門でのフォロー体制を整えて、従業員の意見を吸い上げられるようにした。
	効果検証 結果	離職率は6%台から3%台へ減少し、一定の効果が見られた。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	—
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	—
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社中電シーティーアイ

英文名: Chuden CTI Co.,Ltd.

■加入保険者: 中部電力健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

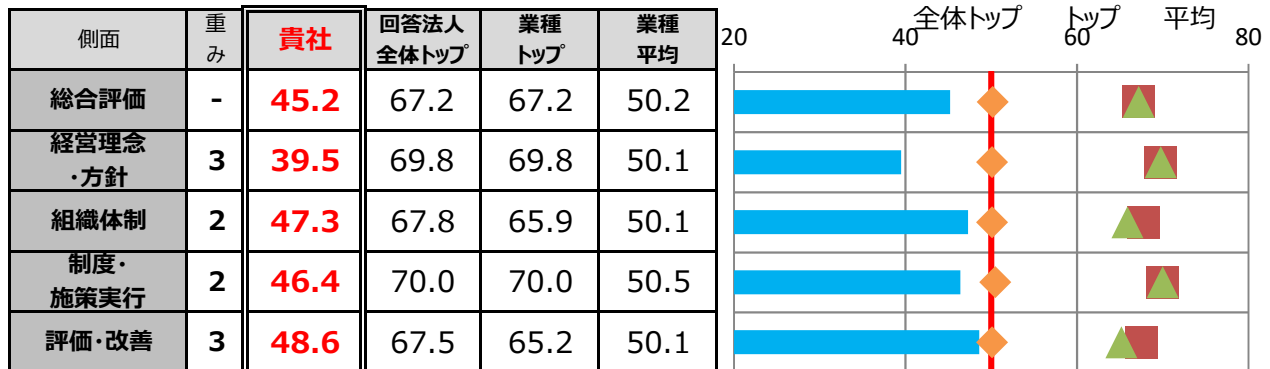
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2051~2100位 / 2869 社中

■総合評価: 45.2 ↓0.1 (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



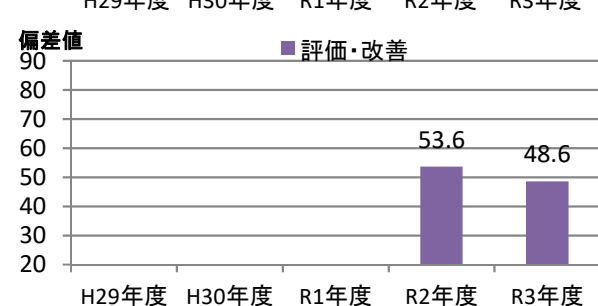
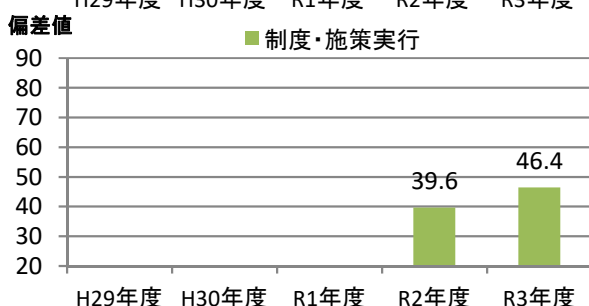
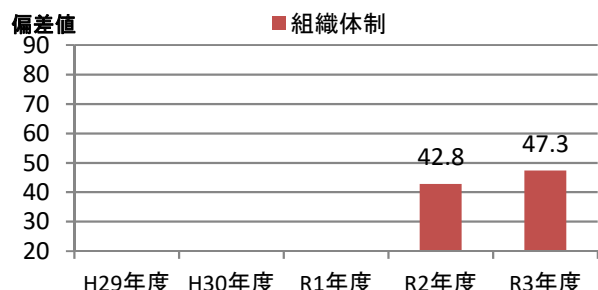
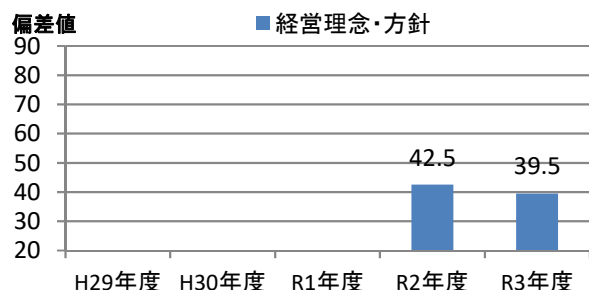
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

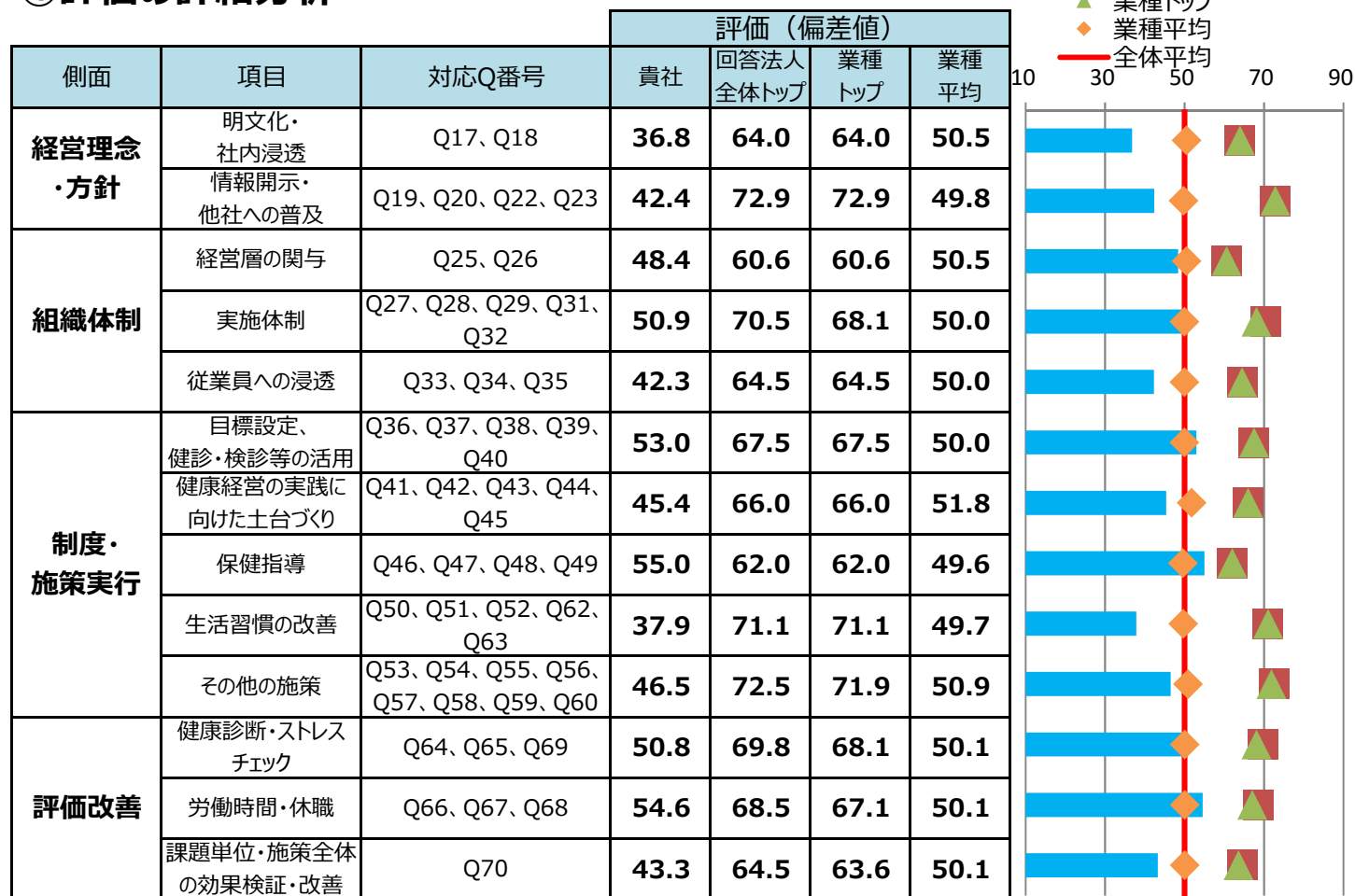
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1751~1800位	2051~2100位
総合評価	-	-	-	45.3(-)	45.2(↓0.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.cti.co.jp/company/about/kenko/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.2	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	55.8	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.6	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.1	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.6	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.7	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.7	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	52.6	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	43.5	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	健康不安の少ないはずの若い世代（10～30代）359名の有所見率も①脂質異常36.2% ②肝機能障害17.3% ③肥満15%と、生活習慣病に関連した項目の有所見率が高く、高血圧9.2%、高血糖1.9%と将来的に高血圧症や糖尿病のリスクの高い社員も見られる。 CTIの若い世代の有所見率ワースト③に入っている肥満は、脂質異常症・高血圧症・糖尿病・心血管疾患など生活習慣病のもととなる。
	施策実施結果	対象となった者に対し、生活習慣の見直しおよび食生活と身体活動の改善を促す3種類のリーフレットを配布し、意識啓発を行った。
効果 検証 ②	効果検証結果	現時点では健康診断結果に定量的に表れていないものの、健診フォロー時に産業保健が実施内容や実施状況を聴取し、取組み課題への支援を行っている。
	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	従前は縦割り組織でプロジェクト運営することが効率的で生産性も高かった。このため組織を横断した人事異動も少なく部署間の交流機会も少なかった。しかし、2019年度に抜本的な社内改革が始まり、組織を横断したプロジェクトが発足するなど、仕事の進め方にも大きな変化が出て、部署間のコミュニケーションが重要なものとして位置づけられ、他部署とのコミュニケーション機会を増やす仕組みの推進を進めている。
	施策実施結果	心理的安全性やチームワーク形成の向上を目指し、職場活性化行事（会社主催の日帰りバス旅行等）を通じて組織を横断したコミュニケーションを高める施策を行う計画であったが、新型コロナの影響で実施できなかった。
	効果検証結果	—

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	—
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: アイシン・ソフトウェア株式会社

英文名: AISIN SOFTWARE Co.,Ltd.

■加入保険者: アイシン健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

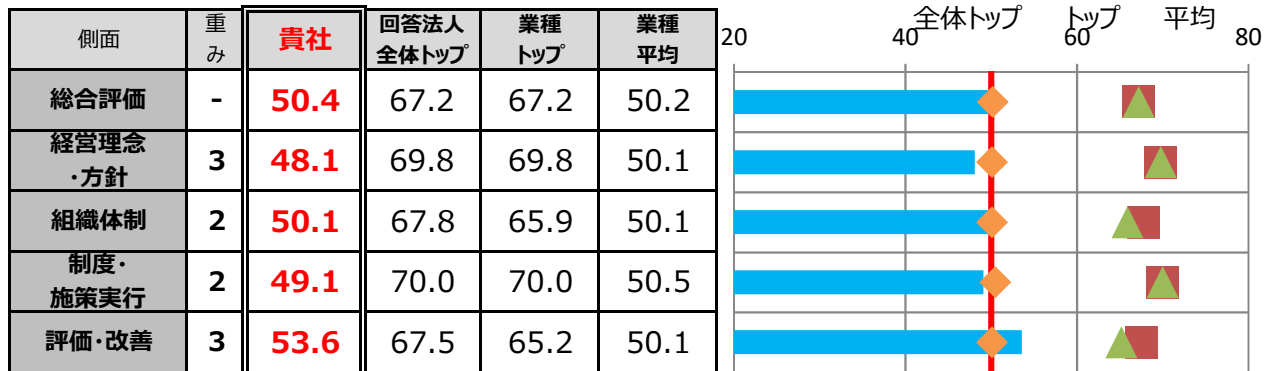
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1501~1550位 / 2869 社中

■総合評価: 50.4 ↑7.8 (前回偏差値 42.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



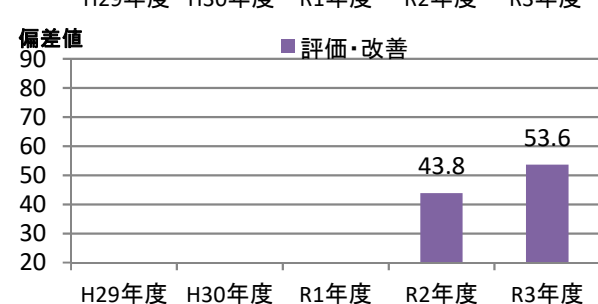
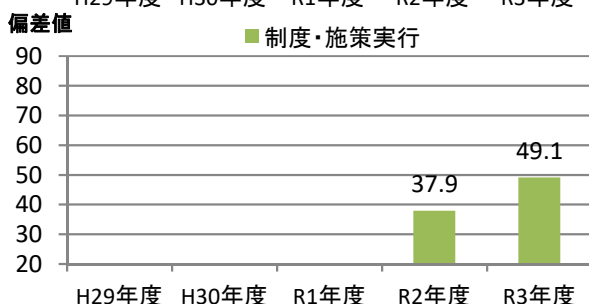
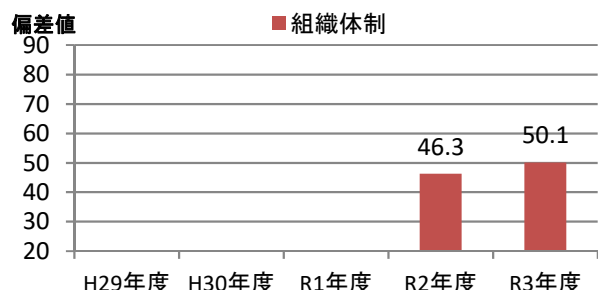
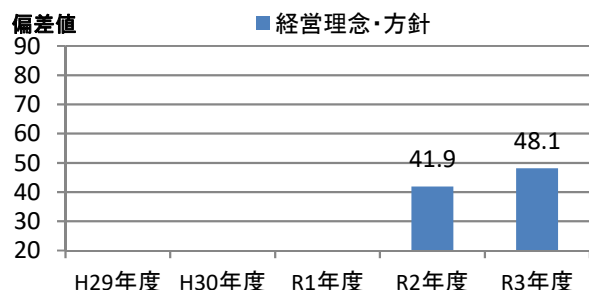
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

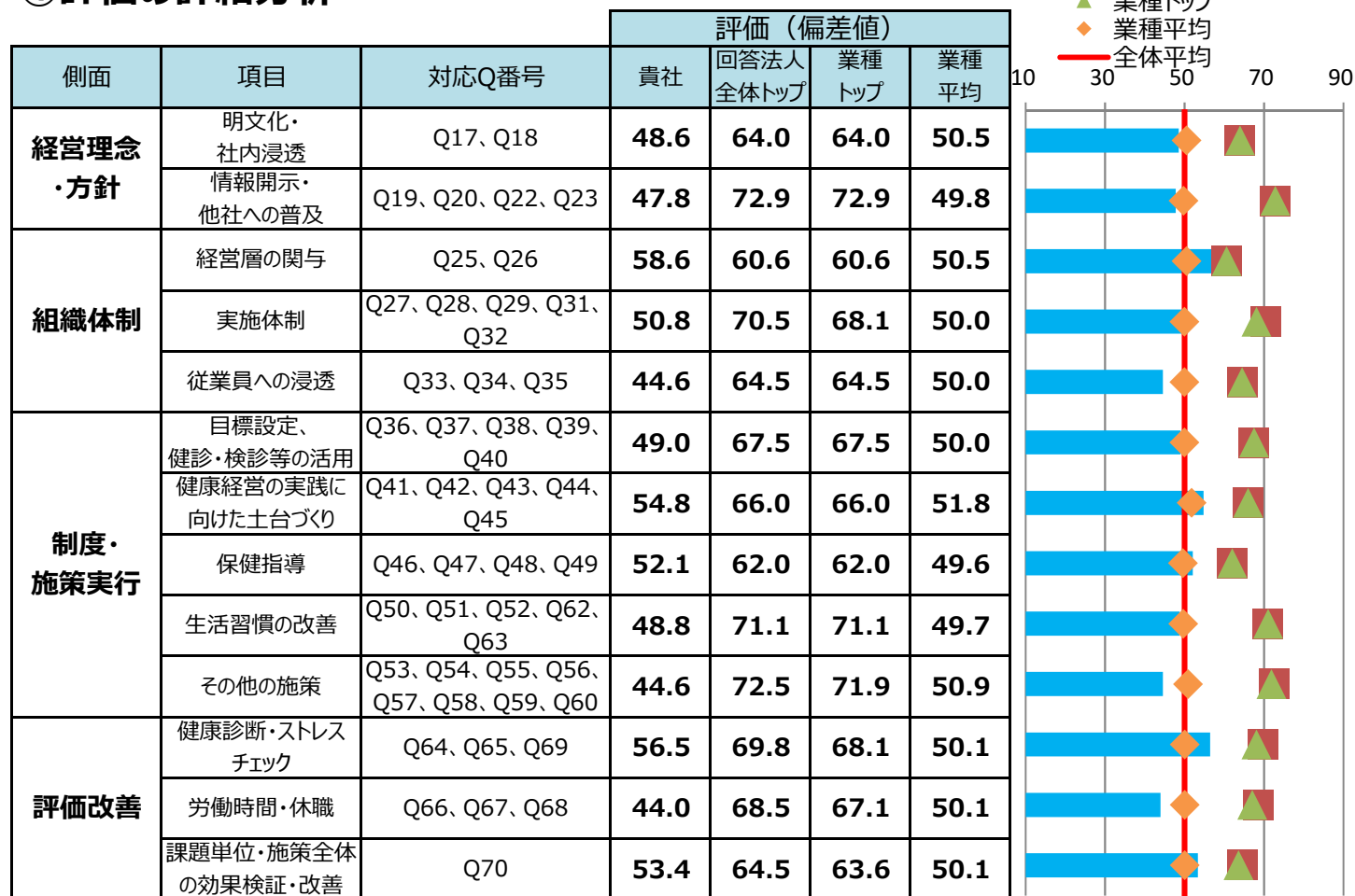
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1901~1950位	1501~1550位
総合評価	-	-	-	42.6(-)	50.4(↑7.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 働く仲間である従業員が、健康、自己成長、働きがい、人生の幸せを感じられることの実現が、事業活動を推進するうえで大きな課題である
健康経営の実施により期待する効果	指標として、社内指標である職場雰囲気調査（やりがい、自己成長、能力発揮、エンゲージメント）のポイントの25%UP（2030年）を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.aisin.com/jp/group/aisin-software/company/csr/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.0	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	54.4	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.3	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.5	50.2	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	39.4	51.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.0	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.4	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.0	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.1	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	44.5	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルによる休業者が多く、20年度ストレスチェック結果で高ストレス割合の高いところでは、休業者発生リスクが高く、プレゼンティーイズムも下がっていると考えられるため改善が必要。
	施策実施結果	職場環境改善を進めるべく、MIRRORを利用して小集団活動を高ストレス割合の高い部署全てに実施した。その後、好事例として定例ミーティング開始時に数分ずつ各人が体調などを報告する場を全部門に展開した。
	効果検証結果	年度末に健康検証チェックと表したストレス度調査、東大1項式によるプレゼンティーイズム評価を行った結果、ストレス度は、改善傾向（半減）がみられた。プレゼンティーイズム評価については、継続実施することで検証サイクルを回す。
効果 検証 ②	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題の内容	2019年度の統合時、旧2社の再発率に差があった。再発率を平均して下げる事が必要となった。リワークを実施しないことが、再発率を上げることに影響していると考えられた為、統合後は旧2社ともリワークを推奨し、リワーク実施者を増やすことが目下の課題。
	施策実施結果	復職検討時に、復職者に対しリワークの内容の説明を行いリワークの必要性を感じてもらう事で、リワーク利用率が増加した。
	効果検証結果	20年度中に復職したリワーク利用者の再発は、現時点では0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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: コムテック株式会社

英文名: COMTEC Inc.

■加入保険者: 東京電子機械工業健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

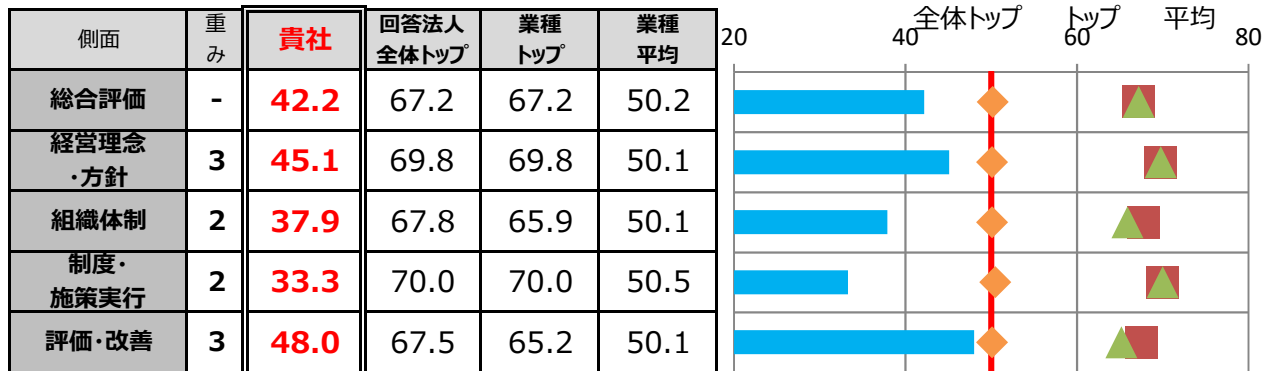
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2301~2350位 / 2869 社中

■総合評価: 42.2 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



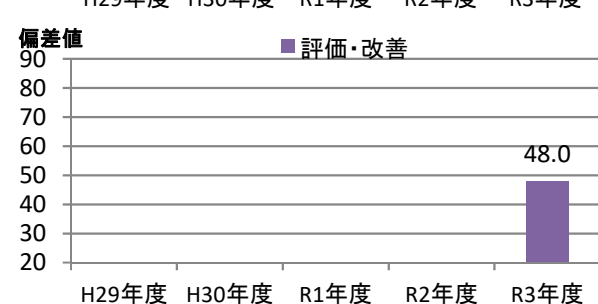
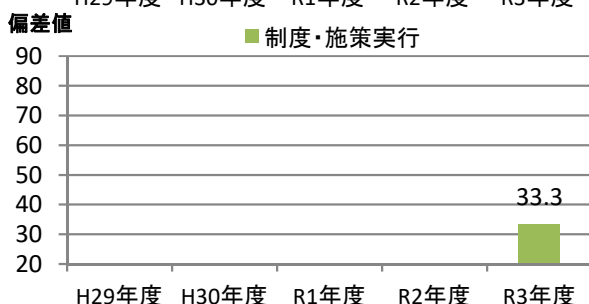
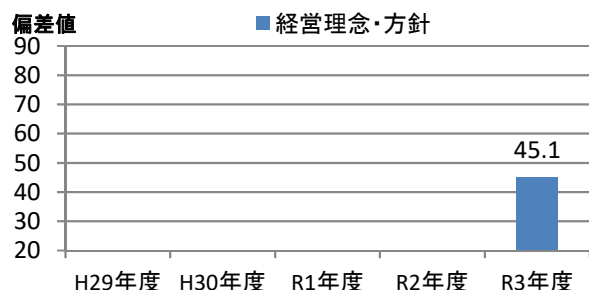
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

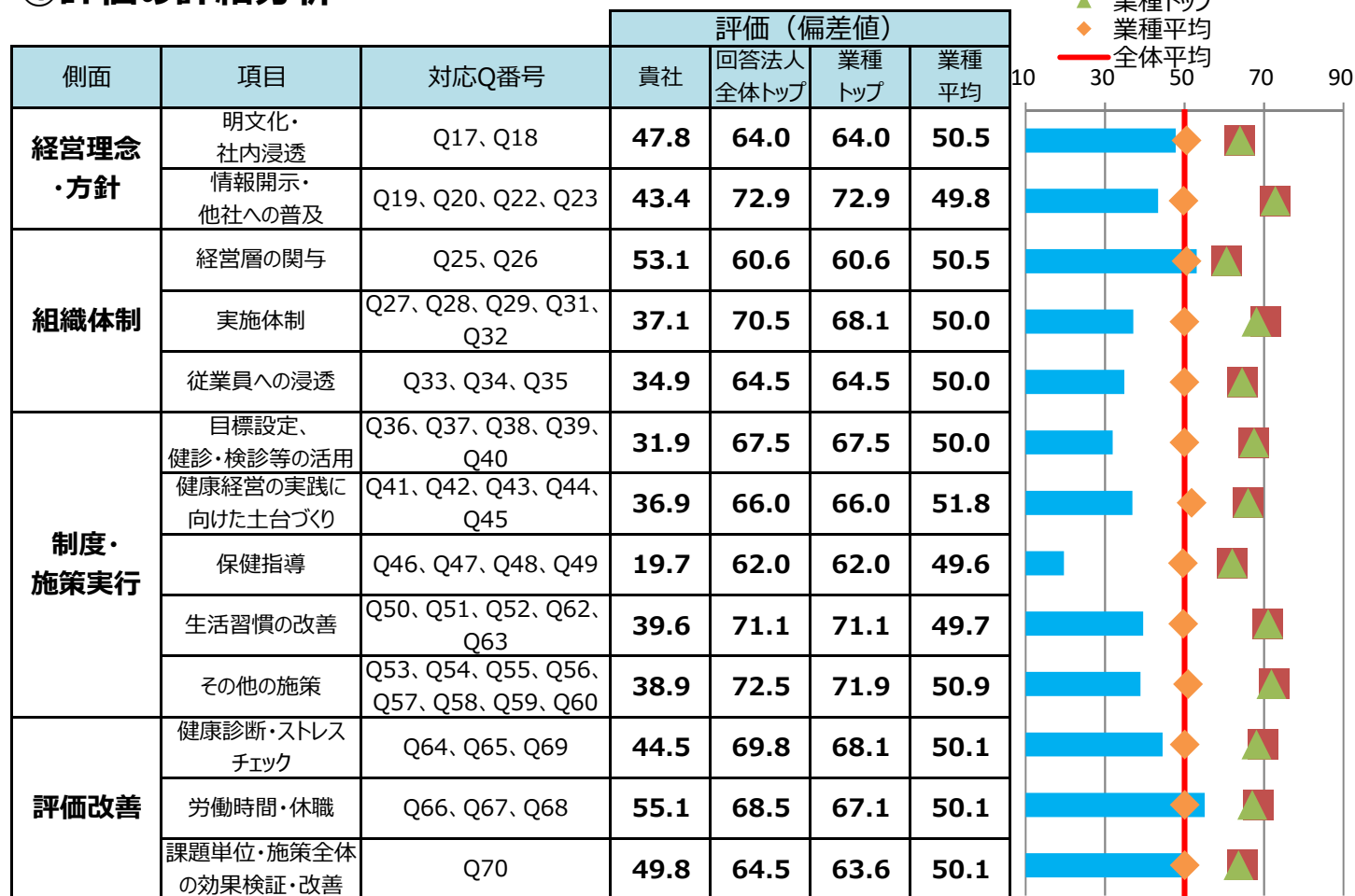
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2301~2350位
総合評価	-	-	-	-	42.2(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 新型コロナウイルスを機に在宅勤務やオンライン化が一機に加速。今まで社員間交流を目的としてきた対面でのイベント実施不可となっている現在、社員間交流および会社対従業員のコミュニケーションの低下が懸念される。在宅勤務者へのヒアリングアンケートの中で、一定数の従業員からコミュニケーション機会減少の懸念の声を把握している。
健康経営の実施により期待する効果	ニューノーマル時代での社員間交流の在り方、コミュニケーションの取り方を健康経営元に整備する。これに伴い、場所問わず情報連携ができる環境を整備するとともに従業員にとっても帰属意識をもって業務を行えることを期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.ct-net.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	37.5	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	22.4	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	41.8	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.9	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.7	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	38.8	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.6	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	35.8	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	37.9	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	新型コロナウイルス感染症対策により在宅勤務が増加した。それに伴い大きく2点の課題を把握しており改善が必要である。①従業員のコミュニケーション低下していること。②入社3年未満従業員の社内人脈形成機会が減少していること。
	施策実施 結果	オンライン懇親会、オンライン運動会の実施。（2021年9月までの参加実績数は161名）
	効果検証 結果	まだ実施回数や参加人数は十分といえないが、実施後のアンケートにより、オンラインイベントに参加した95%が「満足」81%が「次回も参加したい」と回答した。
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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	－
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社テクノ・カルチャー・システム

英文名：

■加入保険者：ふくおか I C T 健康保険組合

非上場

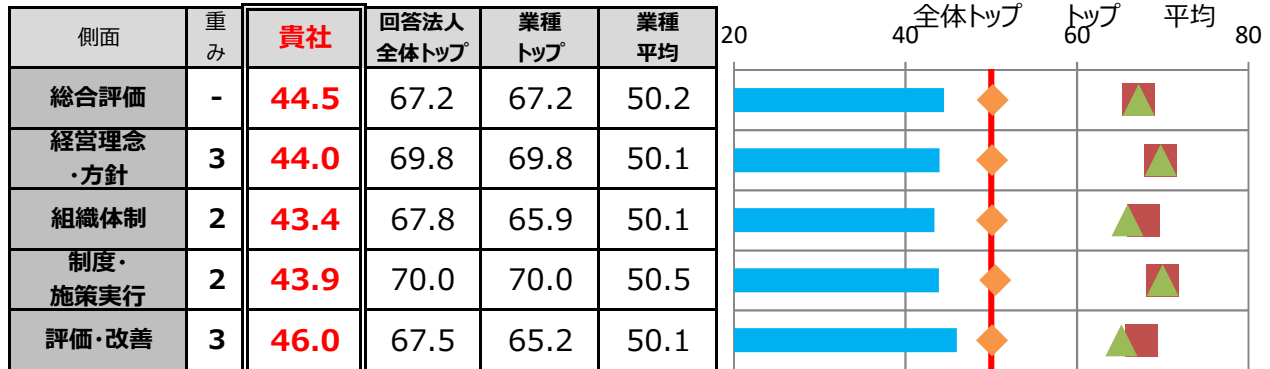
■所属業種：情報・通信業

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** ↑2.9 (前回偏差値 41.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



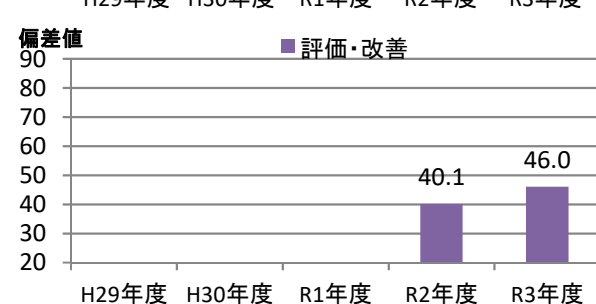
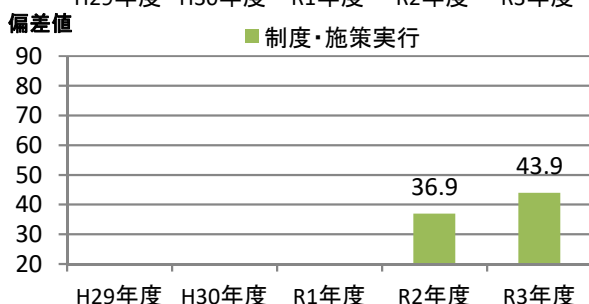
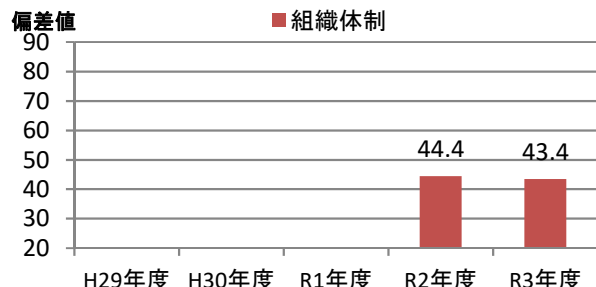
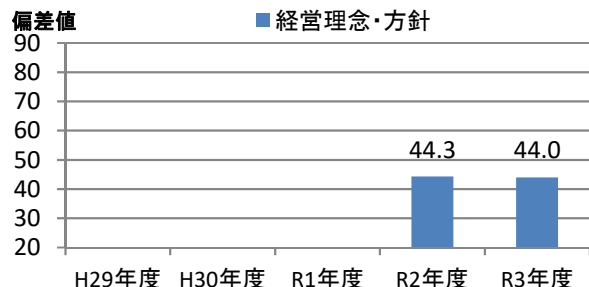
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

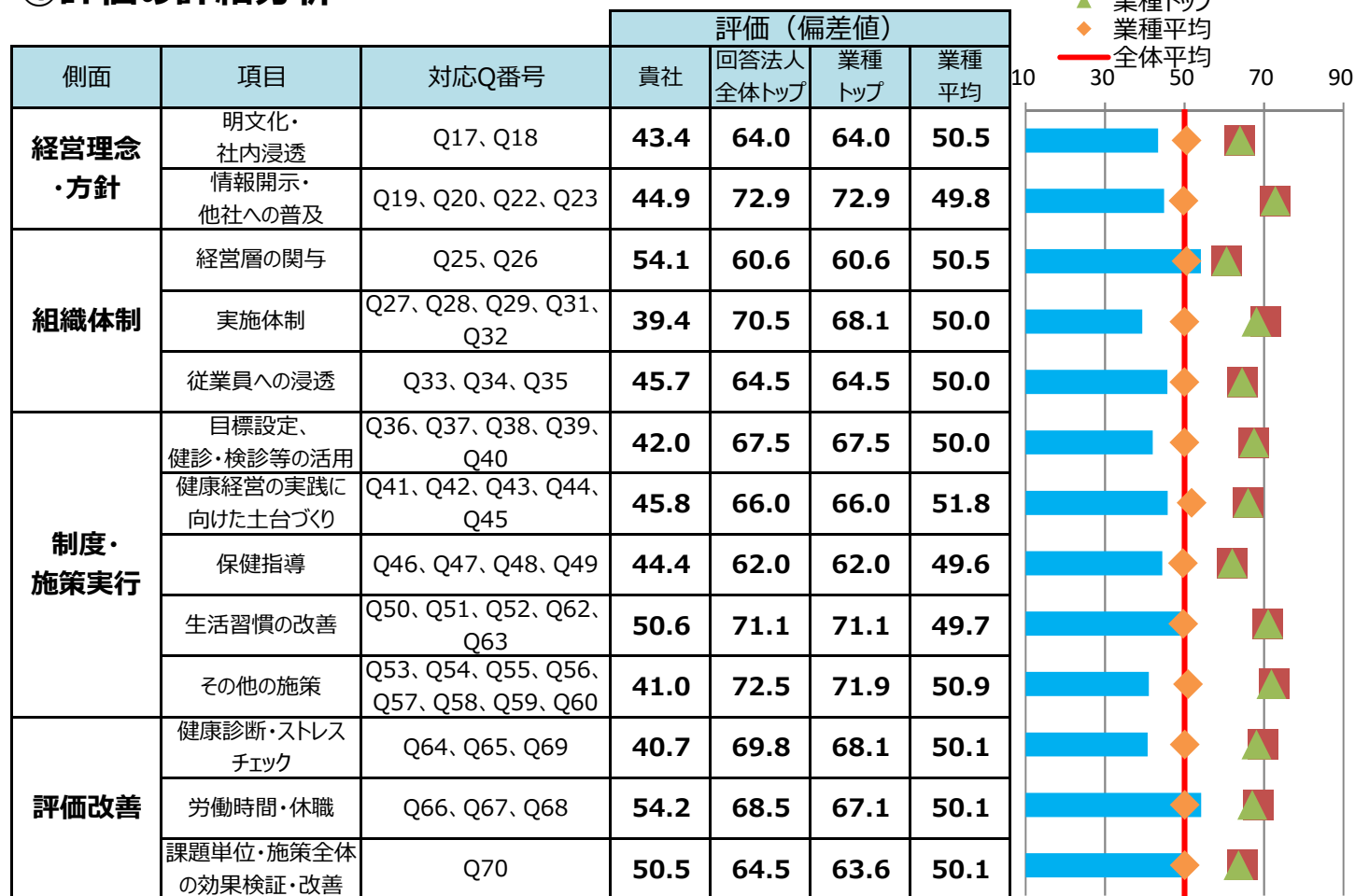
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2001～2050位	2101～2150位
総合評価	-	-	-	41.6(-)	44.5(↑2.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 健康を理由に従業員が休職や離職し、生産性が低下することが経営上の課題である。
健康経営の実施により期待する効果	企業の土台ともいえる従業員に健康で長く働いてもらえるよう、休職者ゼロ、離職率5%未満を目指し、共に働く従業員たちへの連鎖的な影響を軽減させる。また、プレゼンティーズムやアブセンティーズムの改善を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.techno-net.co.jp/kenkoikei/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.6	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	46.3	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.4	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	38.4	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.1	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.9	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	38.9	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	52.6	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	43.8	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	社内で年に一度のストレスチェックを行ったところ、集団分析において、特定の部署のみ、すべての項目において、数値の悪化が見受けられたので改善が必要である。
	施策実施 結果	管理職へヒアリングを行い、ワークシェアリングや代休取得等の改善を実施した。10月から3月までの残業時間は昨年同月期と比較し21.3%削減した。
	効果検証 結果	改めてストレスチェックを実施し、数値としての改善は見られなかったが、労働時間は減少し、有給取得率も増加した。来年以降も年2回のストレスチェックを実施し、自分自身のストレスの程度を認識してもらい、さらには職場環境の改善に務める。
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	インフルエンザ予防接種を個人任せにしており、予防接種率や感染者の把握も行っていなかったため、接種率向上の為の改善が必要である。
	施策実施 結果	社内でのインフルエンザ予防接種の集団接種や助成金を支給することで、予防接種者の把握及び実施率の向上を図った。2020年は115名中66名が接種
	効果検証 結果	予防接種での効果でインフルエンザ感染率が低下したかどうかの検証は出来ないが、インフルエンザ予防接種の接種率は57%に向上した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 富士アイティ株式会社

英文名: Fuji IT Co.,Ltd.

■加入保険者: 富士電機健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

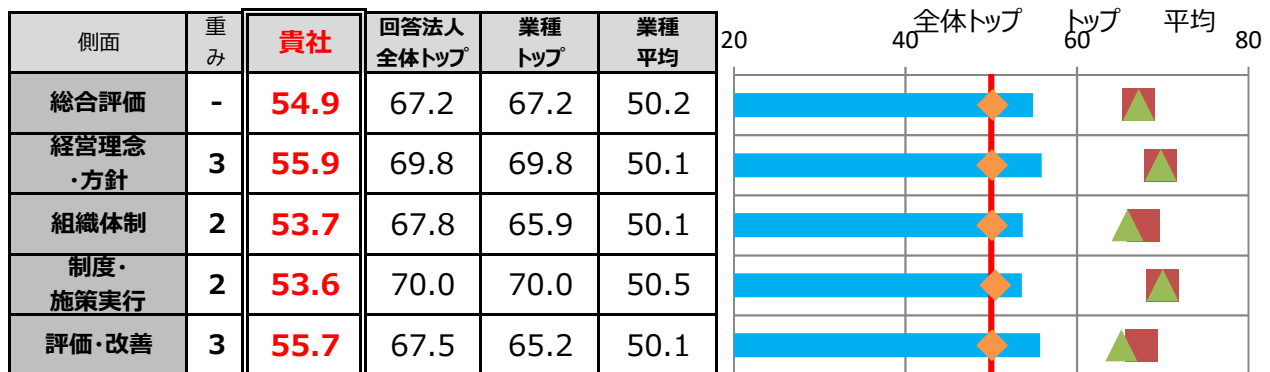
①健康経営度評価結果

■総合順位: 951~1000位 / 2869 社中

■総合評価: 54.9 ↑4.7 (前回偏差値 50.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



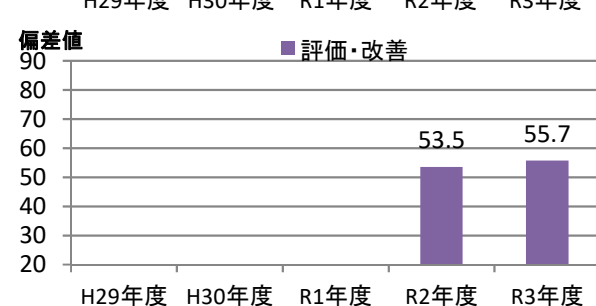
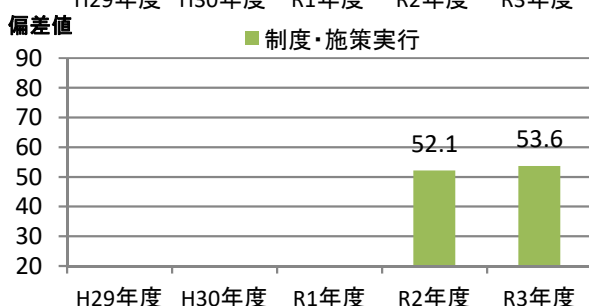
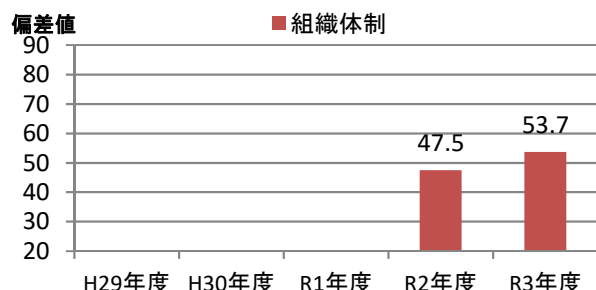
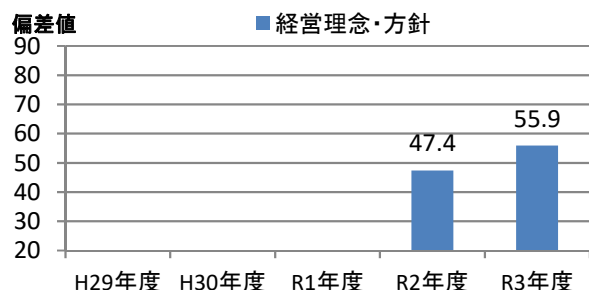
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

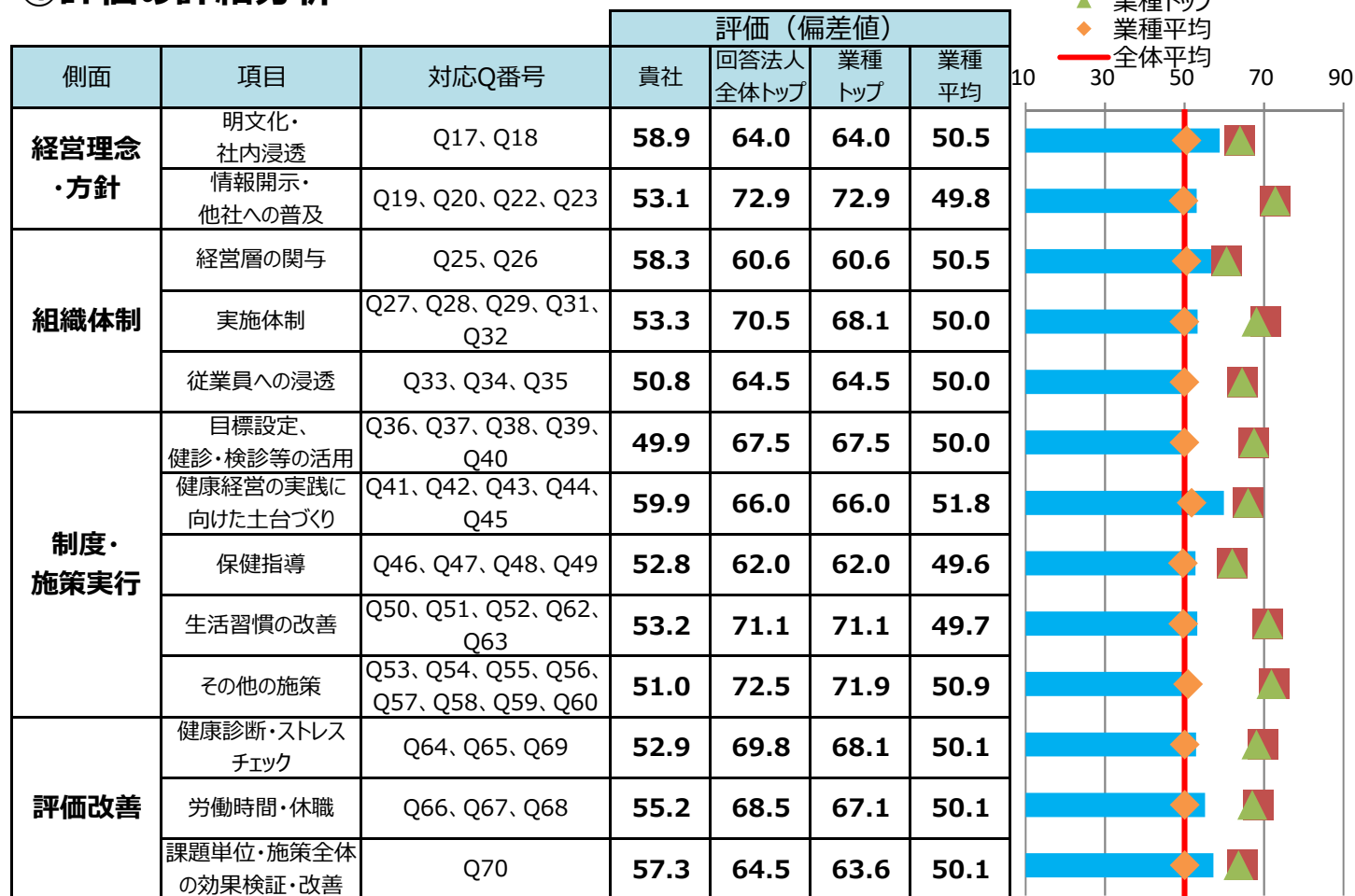
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1351~1400位	951~1000位
総合評価	-	-	-	50.2(-)	54.9(↑4.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ソフトウェア開発という労働集約型の職種特性上、事業を拡大していくためには相応の労働力獲得が不可欠である。高齢者雇用の拡大、新卒採用の増員、生産性向上のための投資といった施策を行っているが、生活習慣病や精神疾患による体調不良で欠勤による長期の職場離脱や、離職が発生している。ノウハウや技術を保有する社員のパフォーマンスの最大化が課題である。
健康経営の実施により期待する効果	社員が長く働きたいと感じられることを期待している。具体的な指標として、疾病による欠勤日数低減と、離職者数の低減を目指す。 疾病による欠勤日数比率（稼働日に占める欠勤日数の比率）：2025年 対2020年度 △0.3%（2020年度欠勤日比率0.6%） 自己都合退職者数：3か年平均 4.3%⇒2025年度までに2.0%未満

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.fujielectric.co.jp/fit/about/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.8	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	54.4	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.0	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.7	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.4	51.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.9	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.5	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.2	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.4	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	プロジェクトにトラブルが発生すると、後追いで残業時間が急増する悪循環が継続し、労働時間管理に不備があった 2017年度（一般社員）：平均残業時間29.8時間、80時間超過者延べ106名、2～6か月平均80時間超118名
	効果検証結果	2020年度平均残業時間：24.3時間、80時間超過者：延べ4名、2～6か月平均80時間超過者：0名。80時間超過は顧客要求事項・納期を遵守するために経営トップ含めて状況共有した上で、実行した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	中小規模のシステム開発件数が多く単独あるいは少人数チームで開発の全工程を担う事業特性がある。周囲に相談しにくい側面がありメンタル疾患で休業を要する社員が発生し増加傾向であった。またメンタル疾患を事由とする離職者も発生。
	効果検証結果	生産性向上及びメンタル対策として日々自身の抱えるタスクの共有・社員相互で助け合う風土を醸成する施策を2018年から実施。メンタル休業者が減少傾向にある。 2018年度新規休業者（1か月以上の休業を要する）：2名 2019年度新規休業者（1か月以上の休業を要する）：6名 2020年度新規休業者（1か月以上の休業を要する）：3名 2021年度9月末までの新規休業者（1か月以上の休業を要する）：1名（復職済）

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社システムズナカシマ

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：情報・通信業

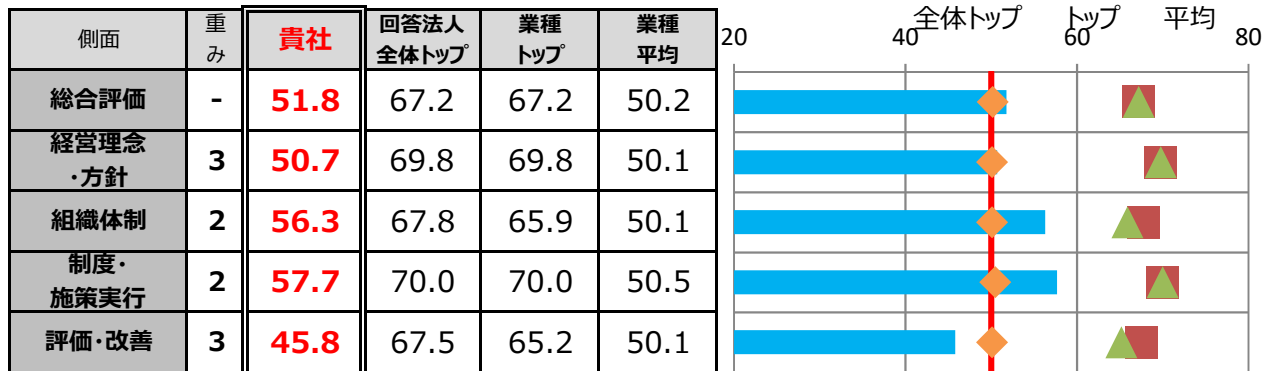
①健康経営度評価結果

■総合順位： 1351～1400位 / 2869 社中

■総合評価： 51.8 ↓3.9 (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



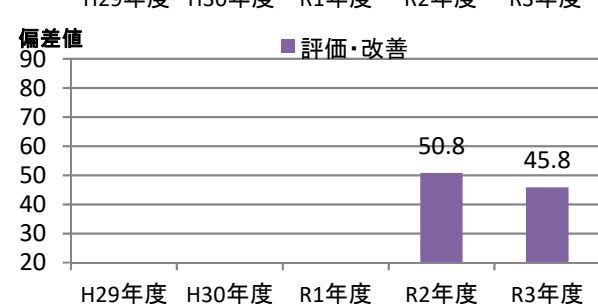
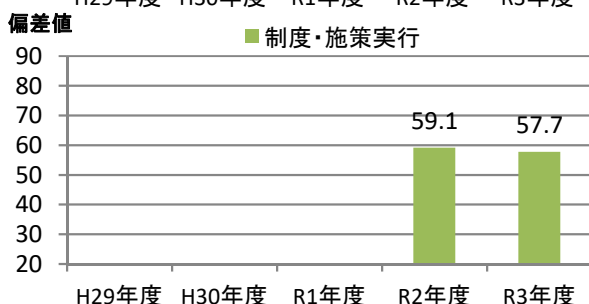
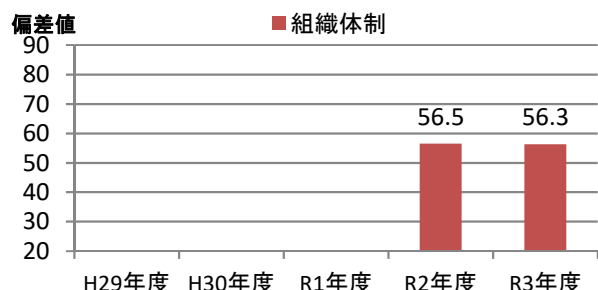
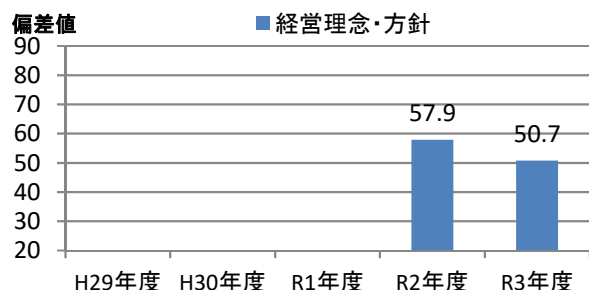
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

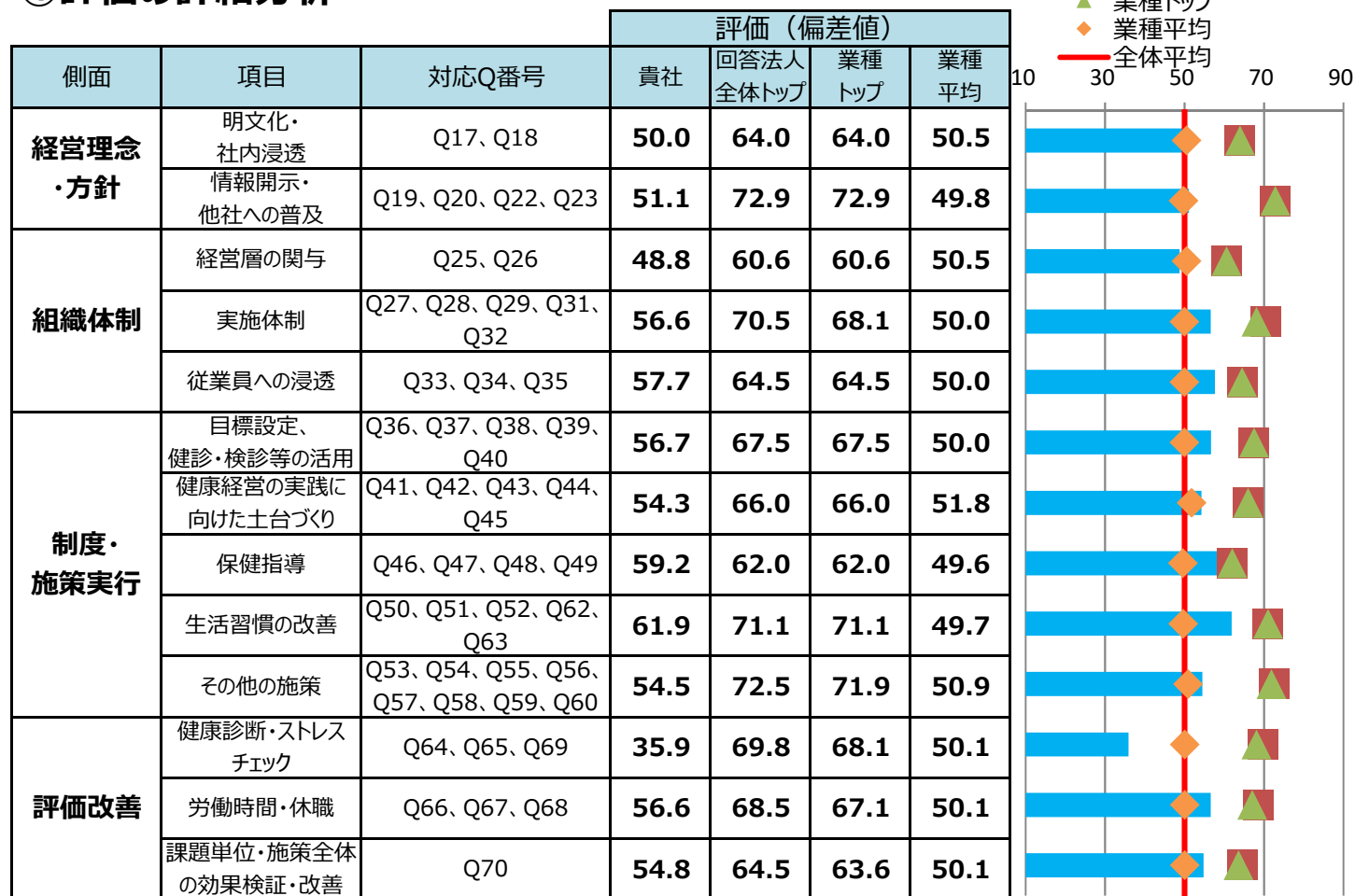
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	1351～1400位
総合評価	-	-	-	55.7(-)	51.8(↓3.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 拠点や職種間でのコミュニケーションの機会が少ないという現状がある。特にここ1、2年はコロナウイルスの影響もあり、拠点間での業務や社内イベントが大幅に減った。また、若手社員のメンタル面でのフォロー体制の確立も大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営の取り組みの中で、業務+αのコミュニケーションが生まれ、組織の活性化につながることを期待している。新しい生活様式にあわせた社内イベントの企画とその参加率80%以上の維持と新入社員のメンタル不調による休業・退職率0%を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.systems.nakashima.co.jp/contents/kenkou_keiei.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.1	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	54.9	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.2	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	40.1	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.9	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	64.5	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.8	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.2	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	50.8	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	ここ数年、メンタルヘルス不調による退職者や休職者が出てきており、貴重な人材を損失している。従業員のストレス関連疾患についての知識習得やメンタルヘルスについての意識向上が必要である。
	施策実施 結果	年に1度外部講師を呼び、全拠点を対象にメンタルヘルスについて階層別にセミナーを実施している。
	効果検証 結果	セミナー後に行ったアンケートでは、職場環境とストレスの関係性についての理解の深まりやメンタルヘルスについての意識の向上が見られた。
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	毎年冬にはインフルエンザによる欠勤者が増える。社内での集団感染による欠勤者の増加により業務に支障が出る恐れがあるため、社内での感染予防対策が重要である。またコロナウイルス感染症対策を講じる必要がある。
	施策実施 結果	会社へ出張予防接種バスにきてもらい、費用一部会社負担のもと全従業員を対象に終業時間内にインフルエンザの予防接種を実施。またコロナワクチンの職域接種を実施。アルコールやパーテーションの設置など。
	効果検証 結果	インフルエンザ、コロナともに社員の中で感染者が出ることはなかった。

※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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社Works Human Intelligence

英文名: Works Human Intelligence Co.,Ltd.

■加入保険者: Works Human Intelligence健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

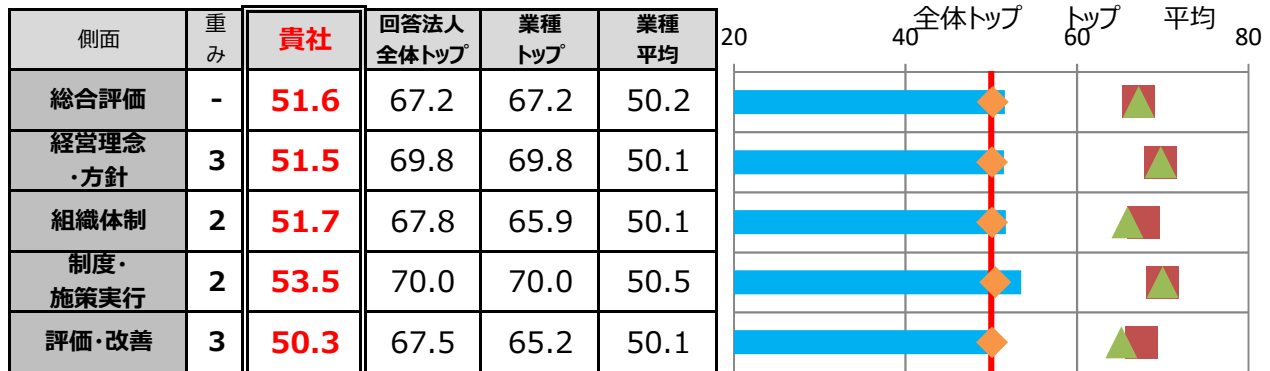
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1401~1450位 / 2869 社中

■総合評価: 51.6 ↑2.2 (前回偏差値 49.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



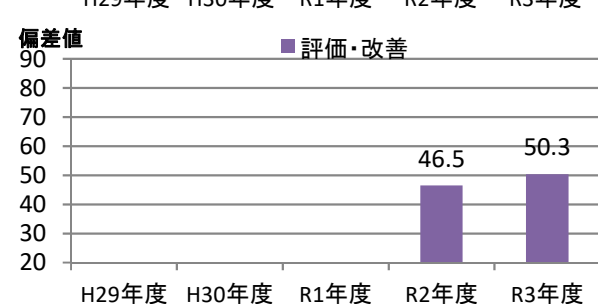
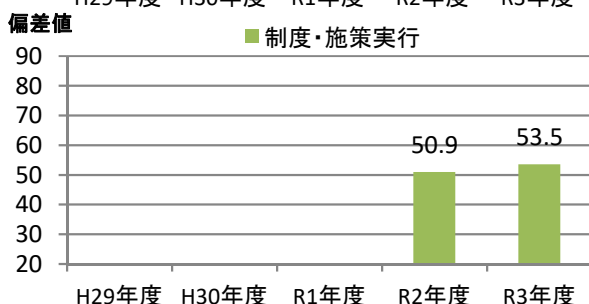
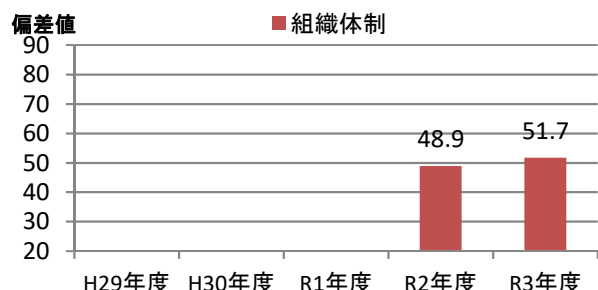
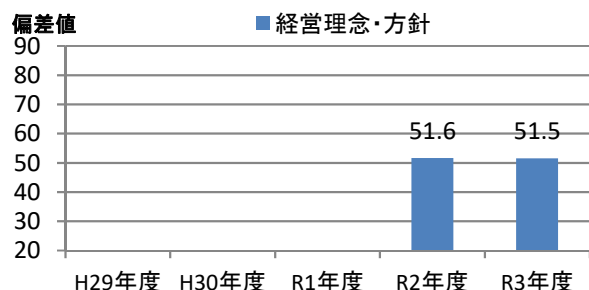
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

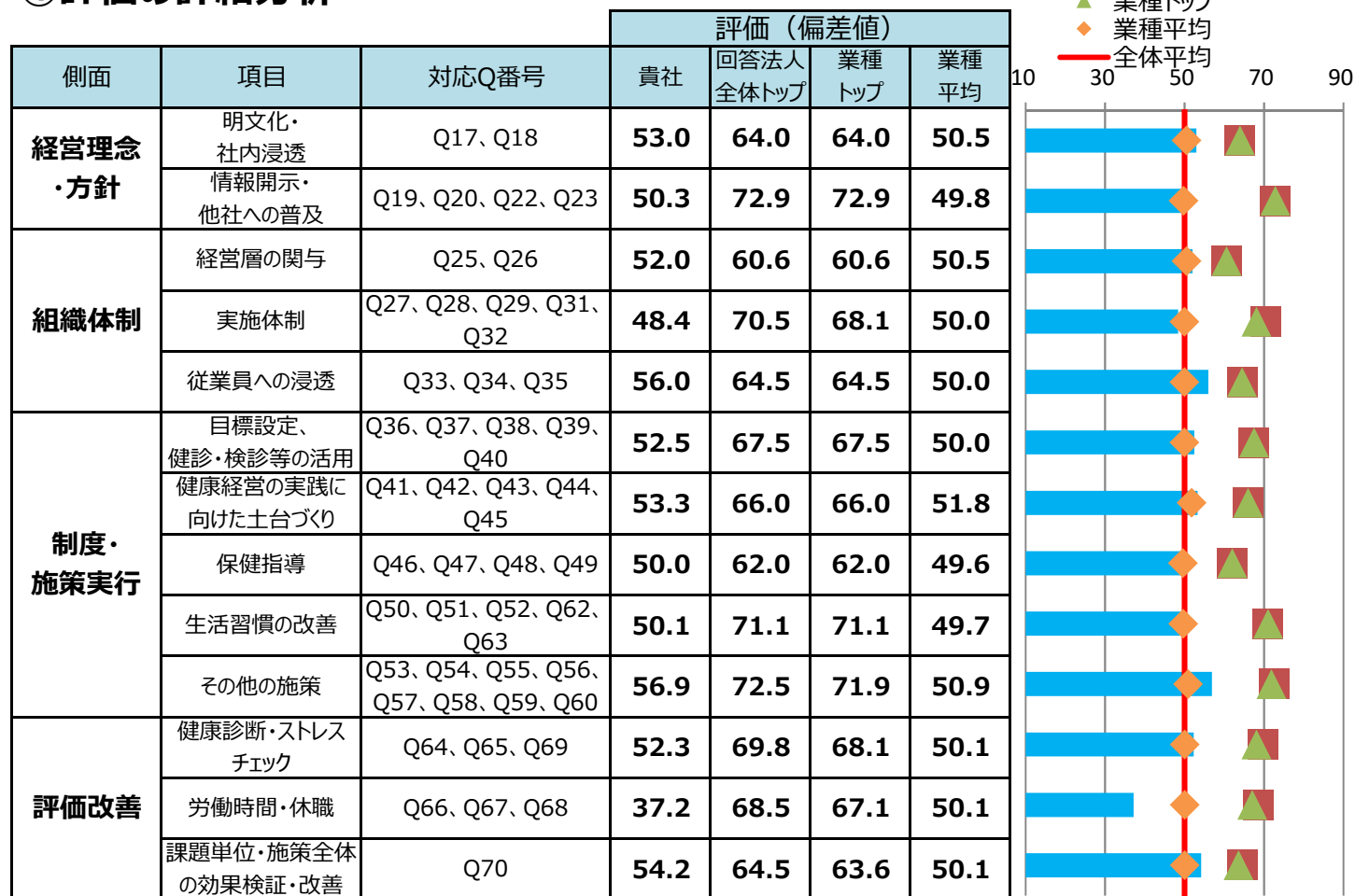
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1401~1450位	1401~1450位
総合評価	-	-	-	49.4(-)	51.6(↑2.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 業績好調にともない各部門で業務量が増えている。新規採用も行っているが、採用した社員がすぐに業務貢献するとは限らず、負荷がかかっている既存の従業員が多い。適正な労働時間管理とともに、健康維持が重要である。
健康経営の実施により期待する効果	顧客・会社・社員個人の「3つの成長」を持続可能なものとするための土台として健康経営に取り組んでいる。労働時間の管理、負荷分散といった労務対応に限らず、睡眠・運動・栄養等について健康経営の施策を通じて働きかけることで、健康に無頓着な若い世代にも自分自身の成長の土台として健康意識を高めてもらう。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.works-hi.co.jp/corporate/workfun/health_initiative

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	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	56.0	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.6	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.3	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.2	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.0	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.7	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	52.6	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	54.4	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタル不調によって休業する社員の大半が20代のため、メンタル不調の早期発見や未然防止を行う必要がある。毎月全社員に「健康状態チェック」アンケートを実施、イライラなどの気分症状や、睡眠の満足感などをヒアリング。1-2ヶ月で急に回答内容が悪化した入社5年以内の社員（20代）には、人事による面談を実施。回答翌日に面談のスケジュール調整を始めるというスピード対応を2021年度も継続。
	効果検証結果	入社5年以内の社員のアンケート回答率は、今年度も60%以上を維持。 2020年度から2021年度にかけて、1-2ヶ月で急に回答内容が悪化した社員の出現率が平均3.7%から平均2.3%に減少した。 2020年度から2021年度にかけて、メンタルヘルス不調による1ヶ月以上の年間長期欠勤・退職者数が15%減少した。減少理由は本対策だけではないかもしれないが、早期発見により、有給休暇による短期間の休息で復帰できるケースが増えているため、引き続き対策と効果検証を続けていく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社テレビ大分

英文名:

■加入保険者: 民間放送健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

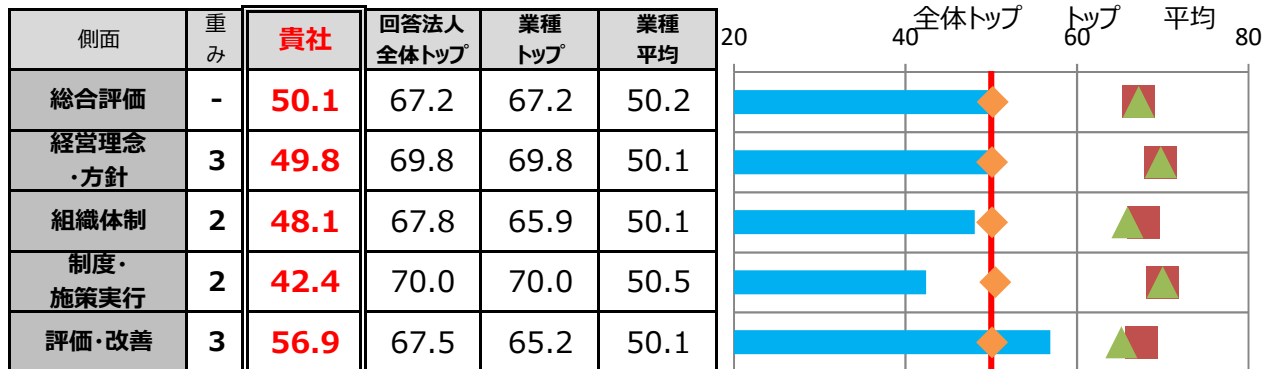
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1551~1600位 / 2869 社中

■総合評価: 50.1 ↑3.6 (前回偏差値 46.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



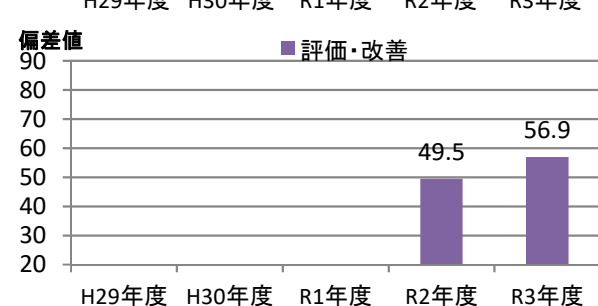
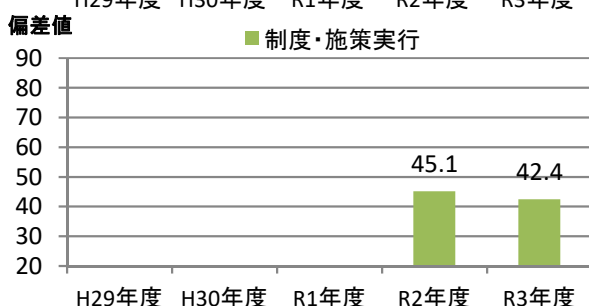
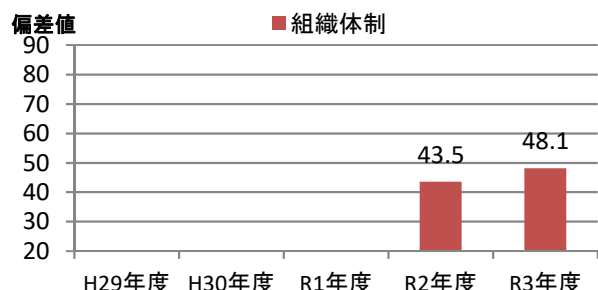
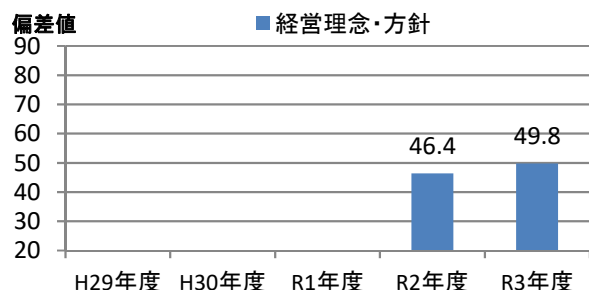
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

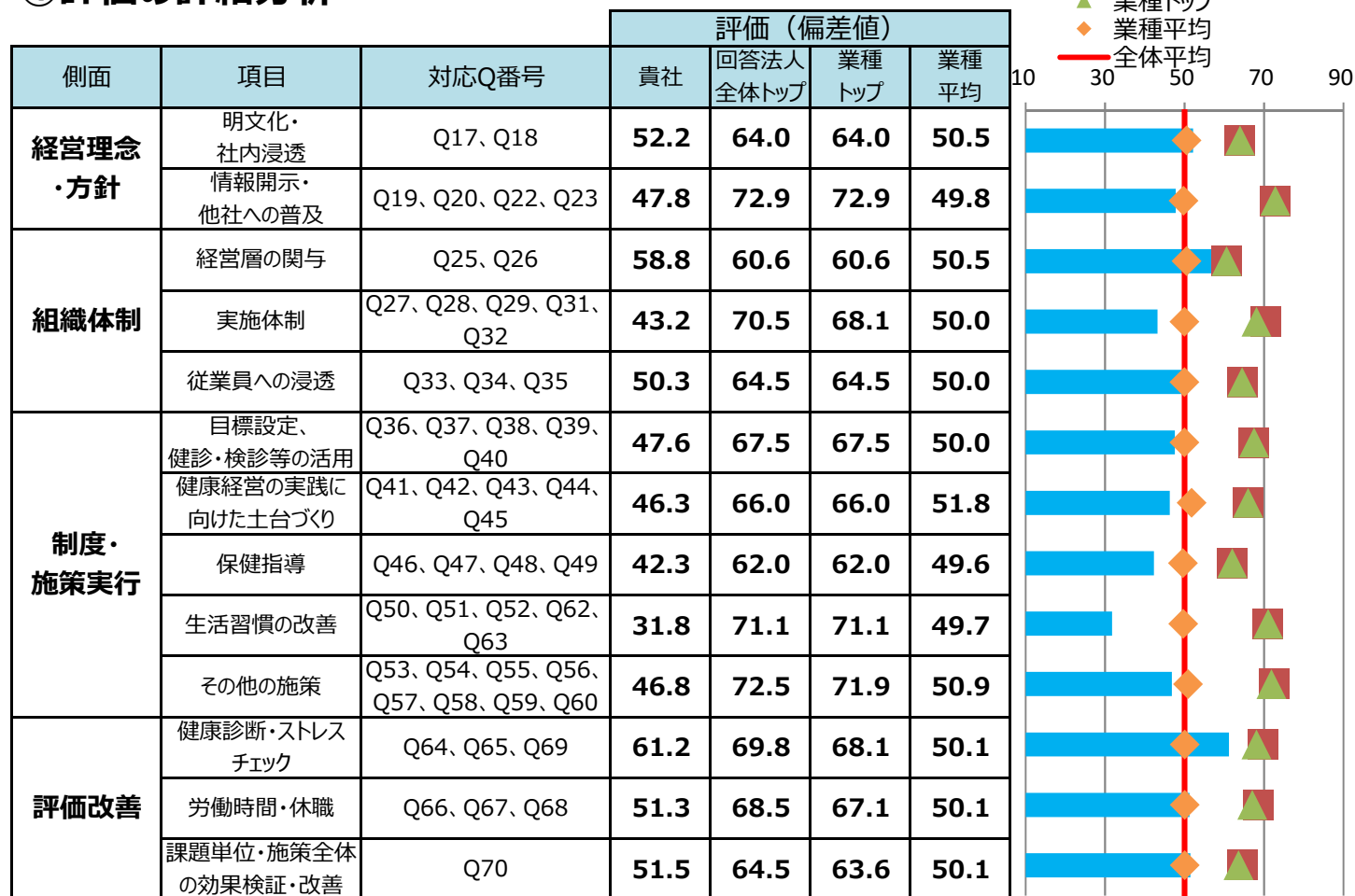
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1651~1700位	1551~1600位
総合評価	-	-	-	46.5(-)	50.1(↑3.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 人材育成を具体化し実行することや組織の活性化を中期経営計画に掲げている。そのためには、すべての従業員が高いパフォーマンスで業務に従事できることが重要であり、健やかな生活を送るための基盤を作ることが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員全員が心身ともに健康的な生活の中で業務に従事できることを期待している。働き方改革や業務環境の改善を実施し、パフォーマンスの向上を図る。具体的には①ワークエンゲイジメント指標として熱意、活力の2指標（満点：4.0）において、スコア3.0点以上（現在2.6）の実現。②プレゼンティーズムによる生産性低下率を20%以下（現在24%）の実現を目指し、「働きたい会社No.1」を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.tostv.jp/office/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	45.0	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	46.8	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.6	50.2	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	39.6	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.5	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.2	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.0	52.6	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	39.4	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	2020年度は年休取得率が50.2%に増加した一方で長時間労働者ののべ人数は前年度に比べて増加した。部署によってはワークライフバランスや生活時間の確保が課題となり、業務見直しや抜本的なワークフローの改善が必要である。
	施策実施結果	各部署でヒアリングを実施。時間外労働の状況を情報共有するとともに注意喚起を行っている。業務効率化につながる提案を社内で募集している。働き方改革に関連し、社内制度を検討するワーキンググループを設置した。
効果 検証 ②	効果検証結果	業務効率化提案は、押印の一部廃止や業務効率化のため紙ではなくWEB上で作業を行う検証を行い業務の見直しを行ったが、軽微なものが多かったため直接労働時間の削減には結びついていない。ストレスチェックでは、疲労感が「大きい」「やや大きい」と答えた従業員が32.5%、今年春の健診では睡眠での休養が不十分と答えた割合が前年比で5%増加。業務提案は引き続き部署、個人単位で今後も積極的な提案を呼びかけている。
	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	アンケートやストレスチェックでもメンタルの不調を訴える従業員が増えてきており、2019年度の高ストレス者は10人（8.3%）であった。個別の対応、詳細なヒアリングが必要となっている。
効果 検証 ②	施策実施結果	担当者による個別面談、産業医面談を実施。ストレスチェックから面談希望者の4人が面談。それ以外に個別ヒアリングなどで4人のメンタル不調者の面談を行い、うち1名は専門医療機関の紹介を行った。
	効果検証結果	環境の変化で不調を訴える人が増加し、2020年の高ストレス者は12人（10%）と前年に比べて増加した。人事異動も行い、高ストレス状態が現在は改善している従業員が1人いる。ストレスチェックでは高ストレスとならなかったが不調を訴えた従業員が3人いることから、ストレスチェックの結果に関わらず、今後は若手を中心に定期的な面談を実施する必要がある。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	—
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	—
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 福島コンピューターシステム株式会社

英文名: Fukushima Computer System CO.,LTD.

■加入保険者: 全国健康保険協会福島支部

非上場

■所属業種: 情報・通信業

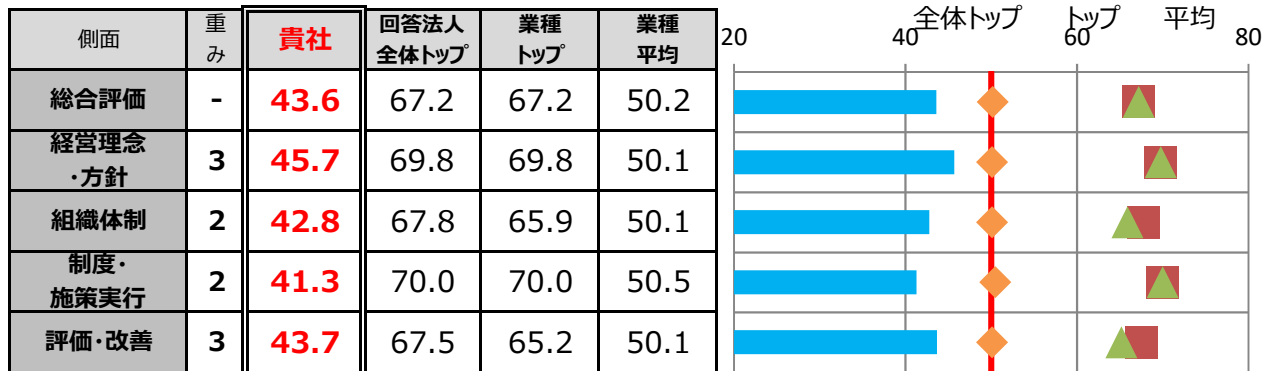
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2201~2250位 / 2869 社中

■総合評価: 43.6 ↑4.3 (前回偏差値 39.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



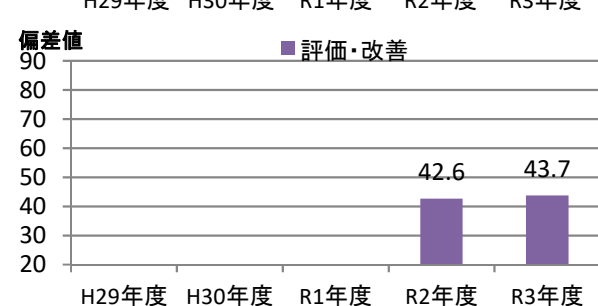
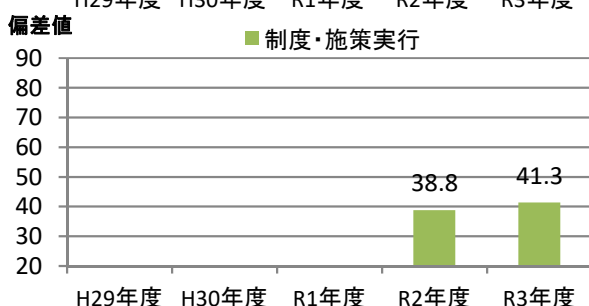
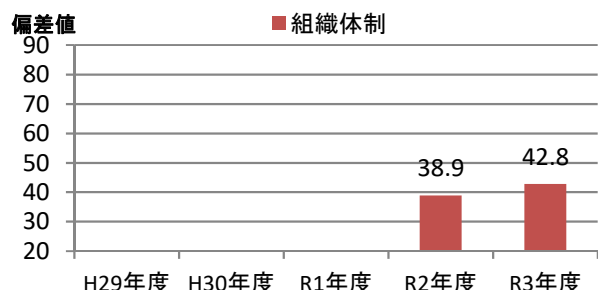
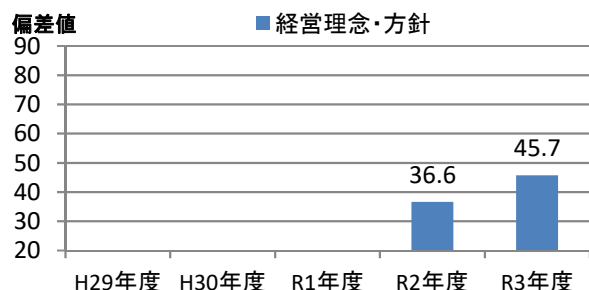
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

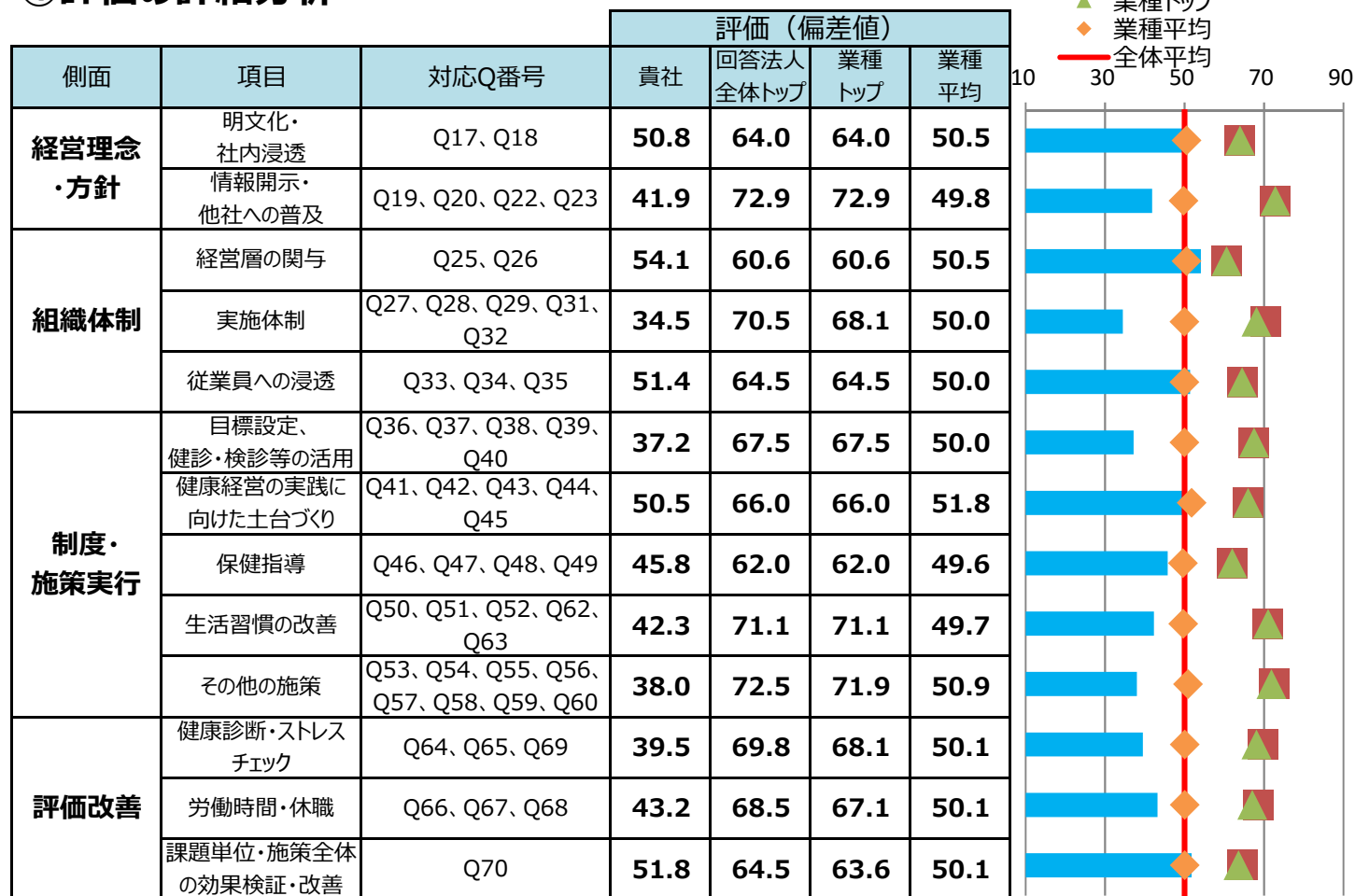
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2101~2150位	2201~2250位
総合評価	-	-	-	39.3(-)	43.6(↑4.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 在宅勤務を推進していく中で、従業員のコミュニケーション、運動不足によるパフォーマンスの低下が懸念されている。
健康経営の実施により期待する効果	ウェアラブル端末を全社員に支給し、FCSウォーク（1日平均7,000歩）を実施することで、各自が運動するきっかけになることを期待している。具体的指標としてFCSウォークにチャレンジする人数が100名になることを目指したい。プロジェクトや部毎のミーティングを密に行うことでオンラインでも社員の状況を把握できるようにしていきたい。

※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

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.fcs.co.jp/company/health_management/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	35.3	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	36.9	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.0	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.9	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.7	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.8	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.3	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.6	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	51.3	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	2020年度の長時間労働の45時間/月を越えた従業員人数が94人・80時間・月を超えた従業員人数が25人の結果であった。発生後の対処だけではなく、ひと月の経過段階での抑制していく仕組みが必要である。
	施策実施結果	勤怠システムに一定基準を設け、基準を超えるとアラートを発生させる仕組みを導入。これにより、今期は80時間・月を超えた従業員人数が、昨年度より32%（昨年25人→今期8人）減少の効果が出ている。
	効果検証結果	現在はまだ効果検証中であるが、現時点では32%の減少効果が出ている為、有効な施策だと考えていえる。
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	在宅勤務が進むにつれ、従業員同士のコミュニケーションの機会が減っており、対策を講じる必要がある。
	施策実施結果	プロジェクト毎に朝会を行ったり、全社でザツダン会を行ったり、オンラインでコミュニケーションが取れる機会を作ったところ、直近の在宅勤務アンケートでコミュニケーション不足と感じる人が少なくなった。
	効果検証結果	効果が上がっているなので、今後も継続して続けていきたい

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社エヌ・ティ・ティ・データCCS

英文名：NTT DATA CCS CORPORATION

■加入保険者：E N E O Sグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

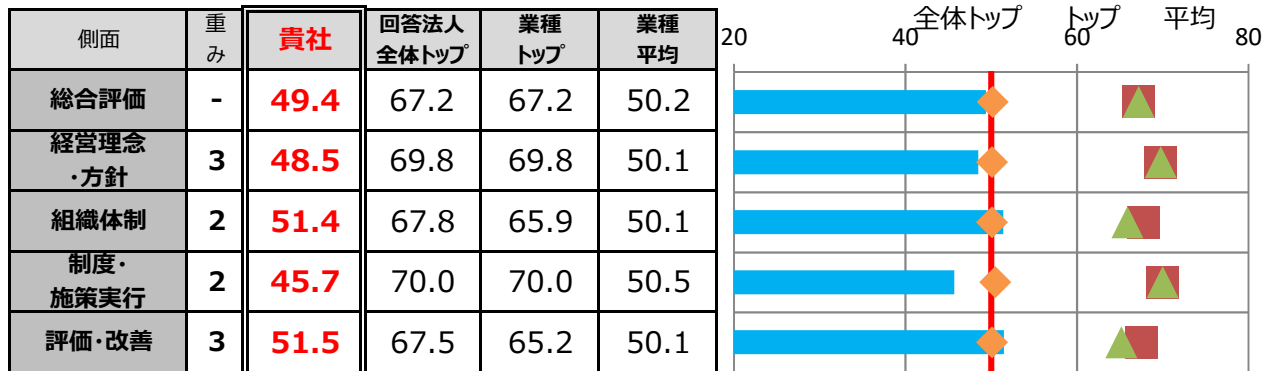
①健康経営度評価結果

■総合順位：1651～1700位 / 2869 社中

■総合評価：49.4 ↑11.3 (前回偏差値 38.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



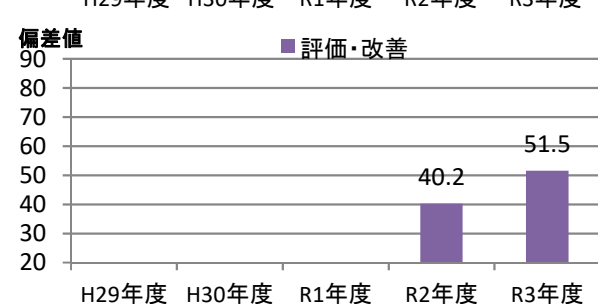
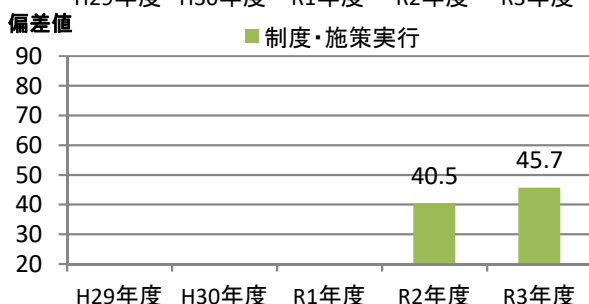
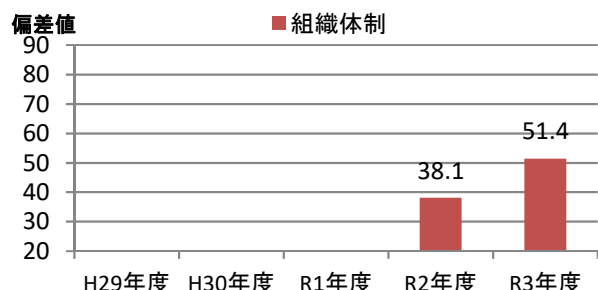
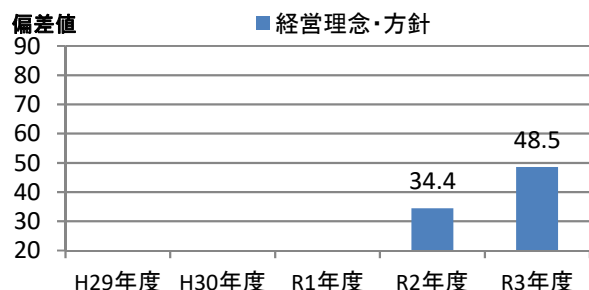
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

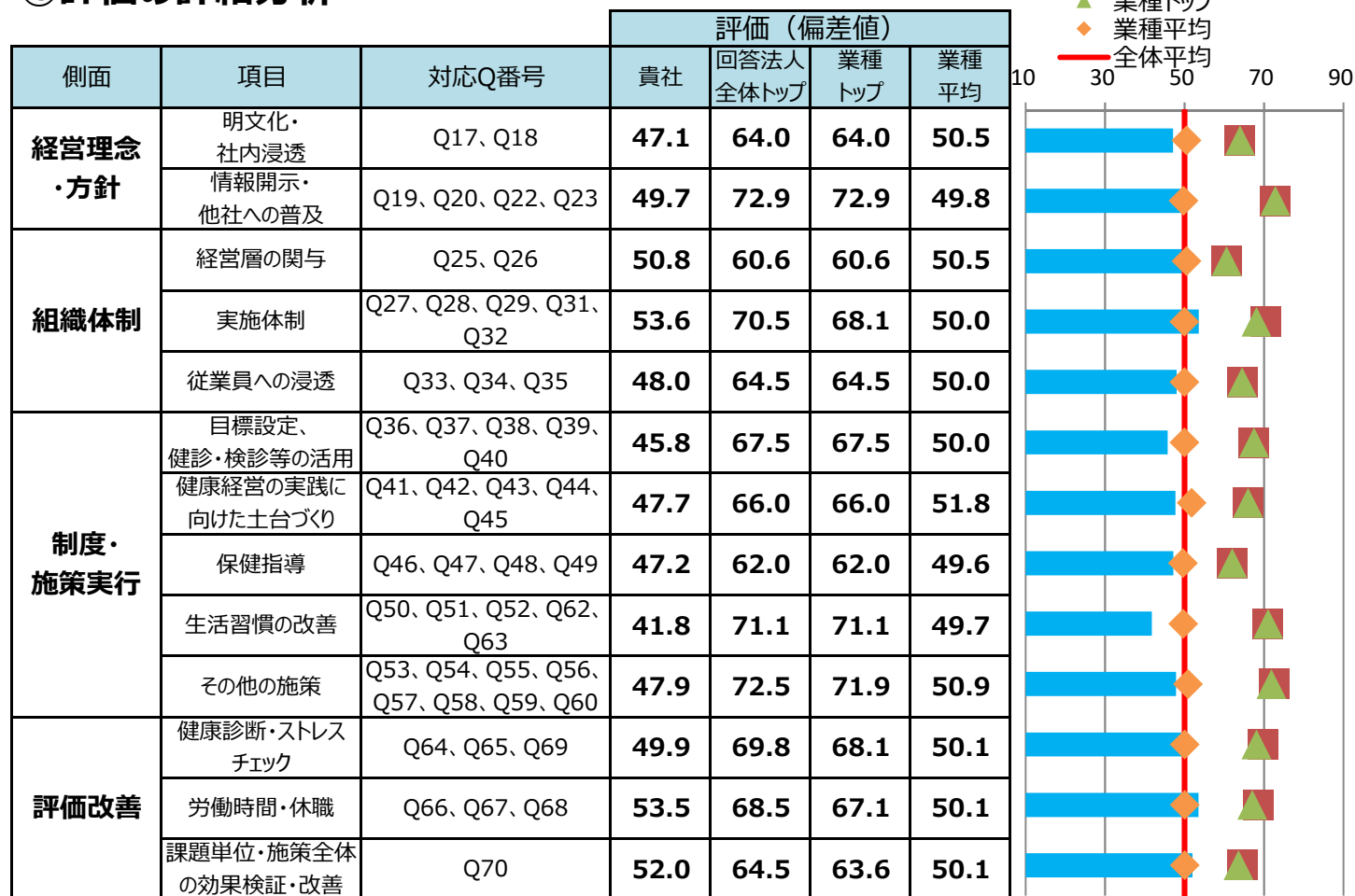
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2151～2200位	1651～1700位
総合評価	-	-	-	38.1(-)	49.4(↑11.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 人的資源が限られてくる中、社員のエンゲージメントを高め、パフォーマンスをアップさせ、労働生産性を向上させることが不可欠。
健康経営の実施により期待する効果	社員の健康維持・増進への取り組みがモチベーションや生産性を向上させ、ワークライフバランスの推進や、社会への貢献・企業の収益拡大にもつながることを期待。

※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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.nttdata-ccs.co.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	44.3	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	48.4	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.3	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.4	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.3	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.7	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.3	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	52.6	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	47.7	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	特定保健指導の実施、フォローがほぼ実施できておらず、実施率が著しく低いこと（2019年度1.9%）が課題となっていた。
	施策実施結果	特定保健指導について健康保険組合と連携しオンラインでの実施とした。また運用としても「積極的支援」対象者については原則参加必須としたことにより、2020年度は特定保健指導実施率42.9%となった。
効果 検証 ②	効果検証結果	特定保健指導参加者に特定保健指導後の変化等についてヒアリングを行ったところ、約4割の社員について「体重減少」等の効果があったとの回答があった。
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	在宅勤務により、運動不足や特有の健康課題（腰痛等）および、リモートワークによるメンタルケア不足が生じることが課題となった。
	施策実施結果	人事部より「在宅勤務時の健康管理について」情報発信を実施、あわせて全社として1on1ミーティングを導入・実施。
	効果検証結果	毎年実施する「社員満足度調査」について、「会社における健康推進施策や健康相談への仕組みは充実しているものとなっている」との回答が0.14ポイント増加。

※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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社サンネット

英文名：

■加入保険者：日本電気健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

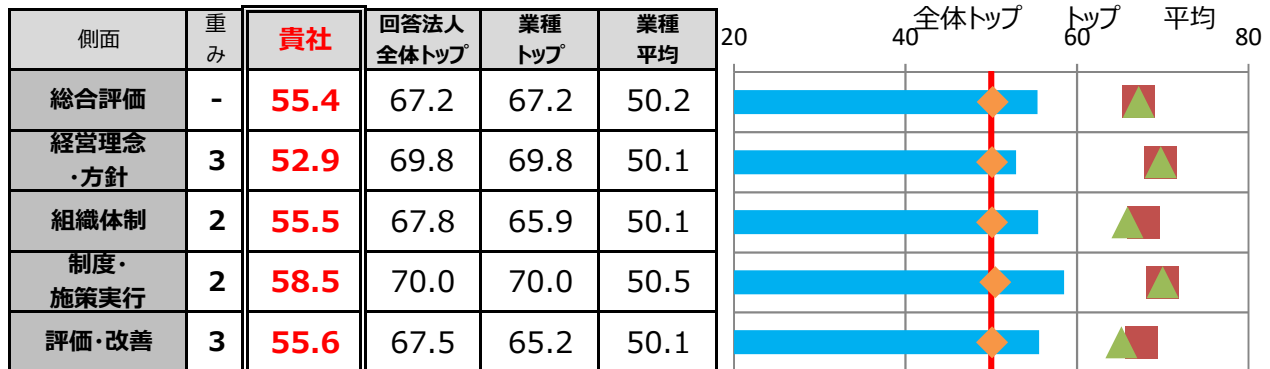
①健康経営度評価結果

■総合順位： 901～950位 / 2869 社中

■総合評価： 55.4 ↑1.6 (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



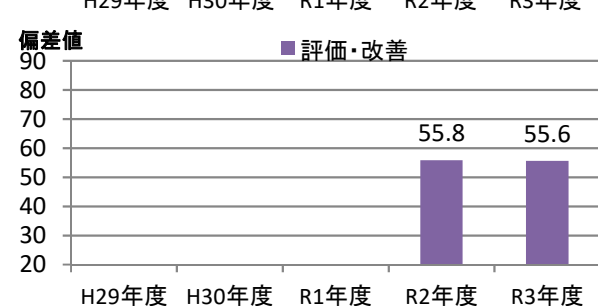
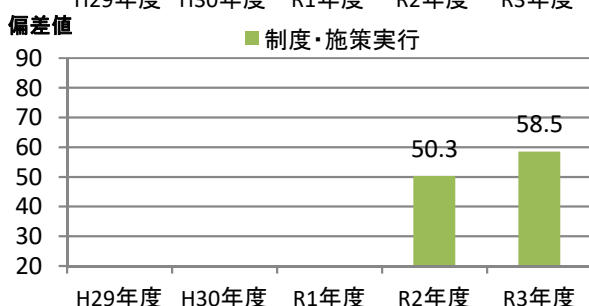
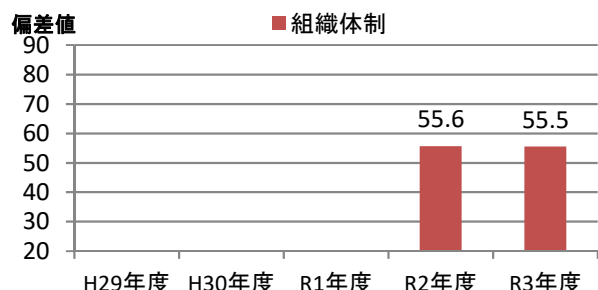
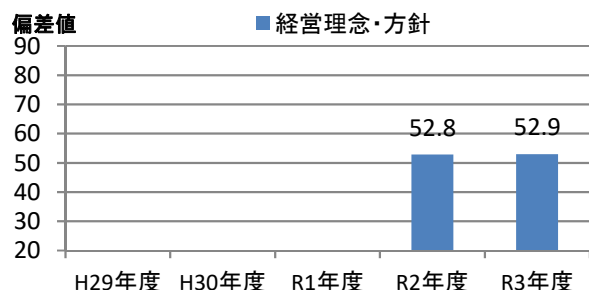
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

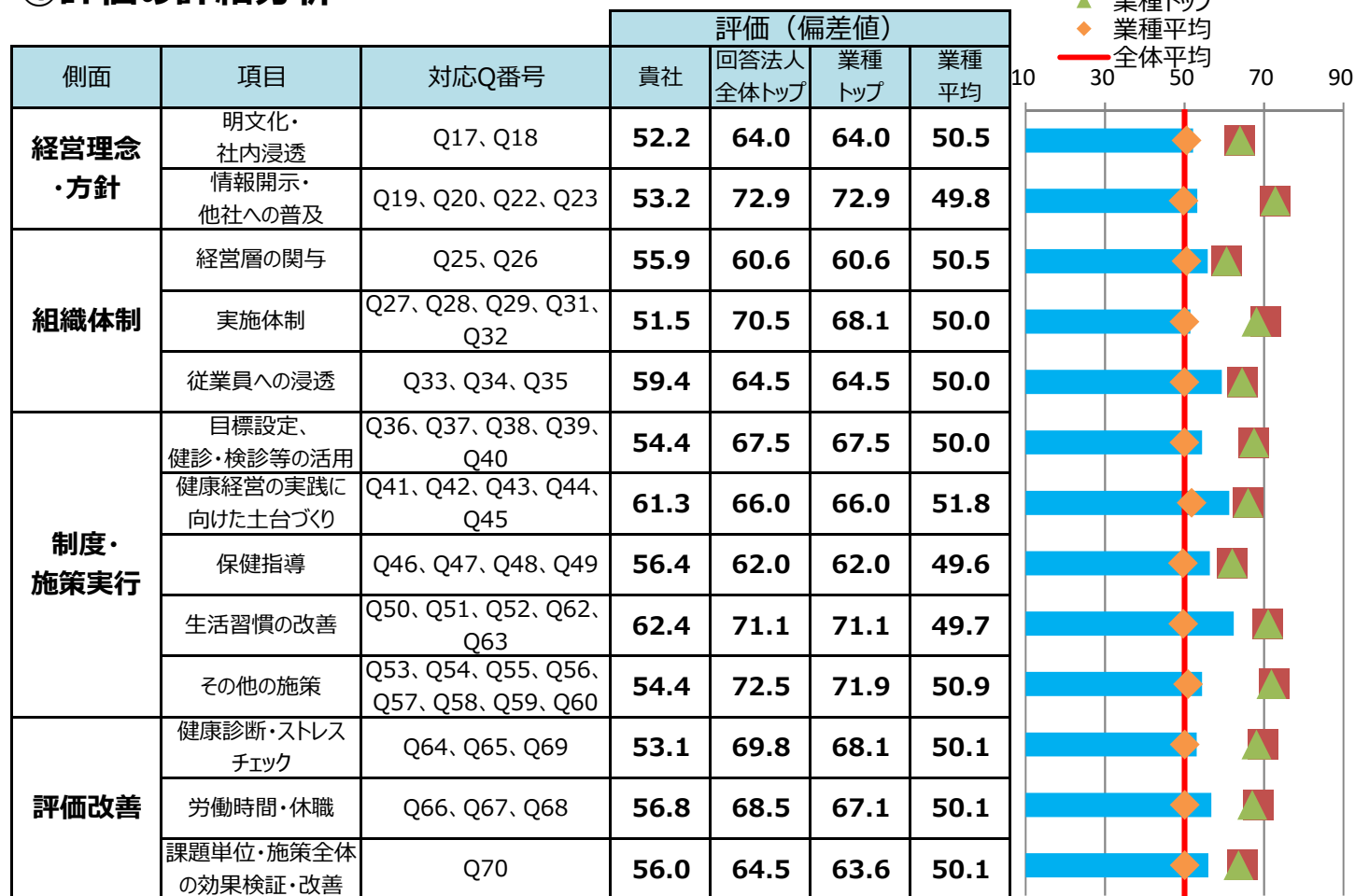
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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	901～950位
総合評価	-	-	-	53.8(-)	55.4(↑1.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 社員やその家族の心身の健康や安全を第一に考え、真のワークライフバランスの実現～やりがいと豊かさの追求～をスローガンに掲げ「健康経営」を強力に推進
健康経営の実施により期待する効果	1. 従業員の健康：健康改善、サポートを実践していく事で、従業員が心身ともに健康になり、仕事に注力する環境を形成する。 2. 労働生産性の向上：心身の不健康により「本来の能力発揮不足」「欠勤不調による労働力の損失」などの状況改善により、労働生産性の向上に繋げる。 3. 企業ブランディング：認定取得により「従業員の健康に向き合っている企業」というイメージを社外内に発信する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.csunnet.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	59.8	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	59.3	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.7	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.4	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.4	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.6	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.5	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	52.6	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	61.6	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	健康診断の有所見者の多くが未受診のまま放置。これまで受診勧奨、その後の追跡などが不十分であったため、健康診断を受診しただけに留まっている。
	施策実施 結果	高リスク保有者（血圧、脂質、血糖に所見が有る者）全員に対し、個別に受診勧奨文を送付、健康相談、保健指導を実施。
効果 検証 ②	効果検証 結果	高リスク保有者の医療機関への再受診率58%。（目標85%以上） 前年度（'19年度）の再受診率68%を下回る結果となった。 未受診理由は新型コロナ禍の中での受診に感染不安が有り避けた者が多くみられた。 今後の感染拡大については予測しがたいが、'21年度も目標を85%以上として取り組んでいる。
	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	近年、慢性的に時間外労働を行う従業員が少なく無く、健康障害のリスクが大きくなるとともに、生産性の低下が見られる。
効果 検証 ②	施策実施 結果	有給休暇を利用した連続休暇の推奨。 産業医面談、指導を '19年度までの「2ヵ月連続で時間外60H以上を行った従業員」に、'20年度は「単月で時間外80H以上を行った従業員」も必須対象とした。
	効果検証 結果	'16年度から取り組み下記の様に推移している。 時間外（平均）'16:37H '17:21H '18:23H '19:20H '20:15H 有休暇取得（平均）'16:7日 '17:10日 '18:11日 '19:14日 '20:17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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ケーブルテレビ株式会社

英文名: cabletv

■加入保険者: 全国健康保険協会栃木支部

非上場

■所属業種: 情報・通信業

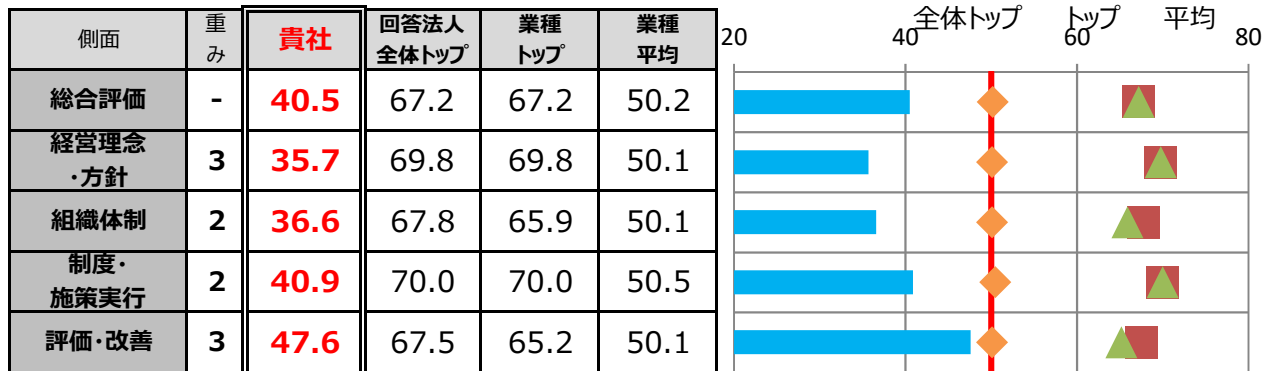
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2401~2450位 / 2869 社中

■総合評価: 40.5 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



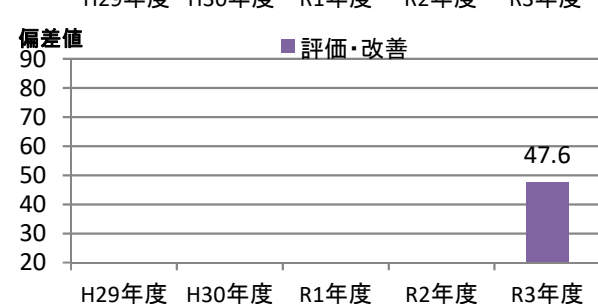
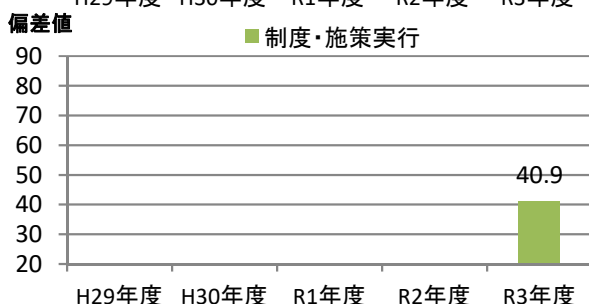
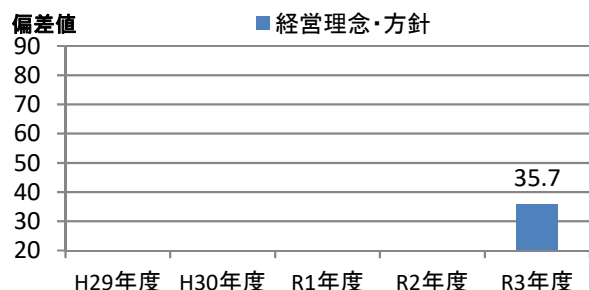
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

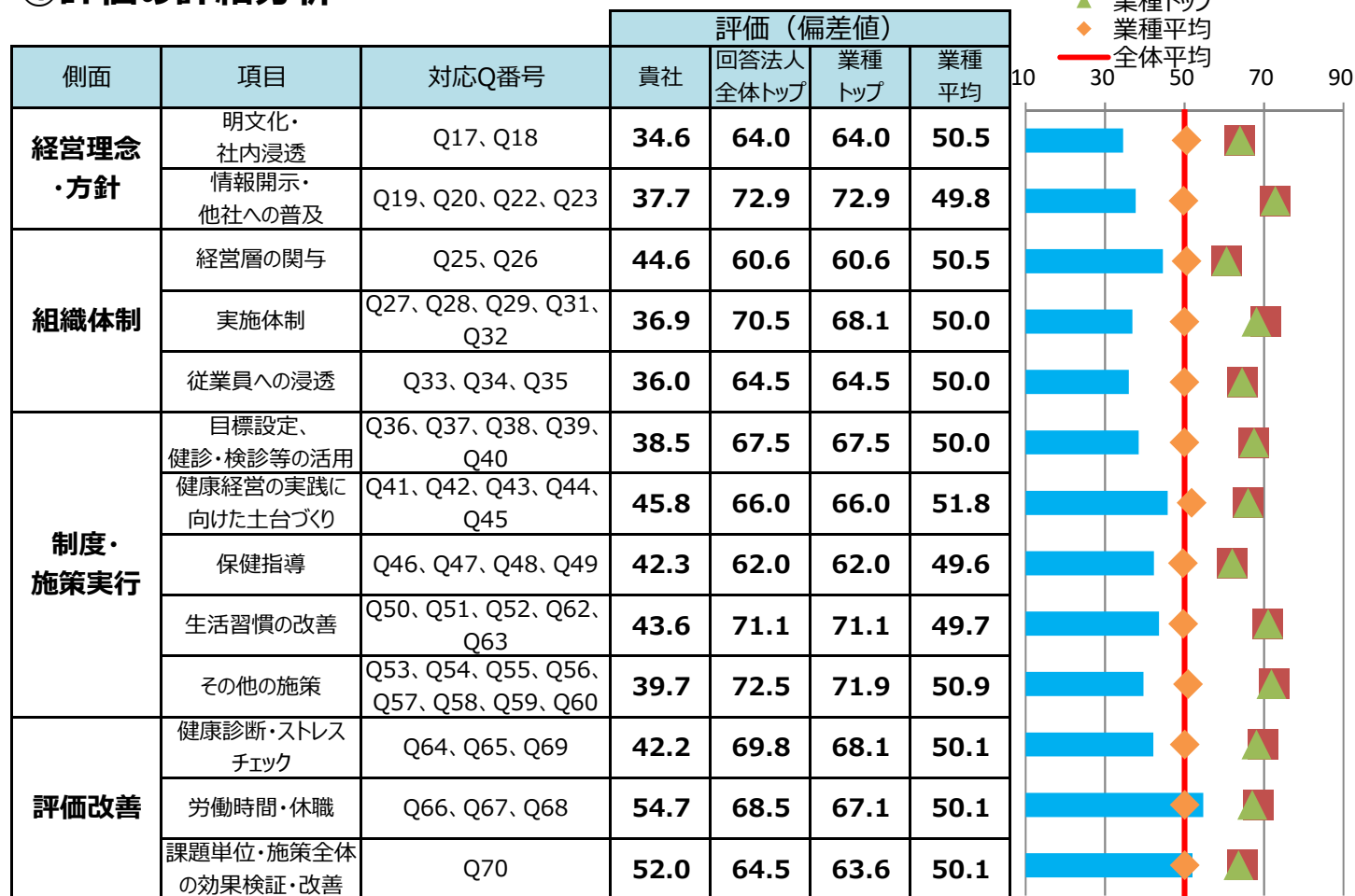
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2401~2450位
総合評価	-	-	-	-	40.5(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.cc9.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	38.1	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	34.8	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.2	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.9	50.2	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	39.5	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.5	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.2	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.2	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.4	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	51.4	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	2019年度の時間外全社平均が18時間。年々削減傾向にあるもののまだまだ高い数値であったため、対策が必要である。
	施策実施 結果	業務効率化を進めるためのPRAや感染症対策も含めたテレワークの導入。結果として社員の16%がテレワークを利用できた。
	効果検証 結果	2020年度の時間外全社平均は10時間となり、大幅な削減に繋がった。また、具体的な数値ではないが、テレワークやRPAに対し前向きに取り組むスタッフが増え、更なる業務効率化につながった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ワークスビジネスサービス

英文名:

■加入保険者: Works Human Intelligence 健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

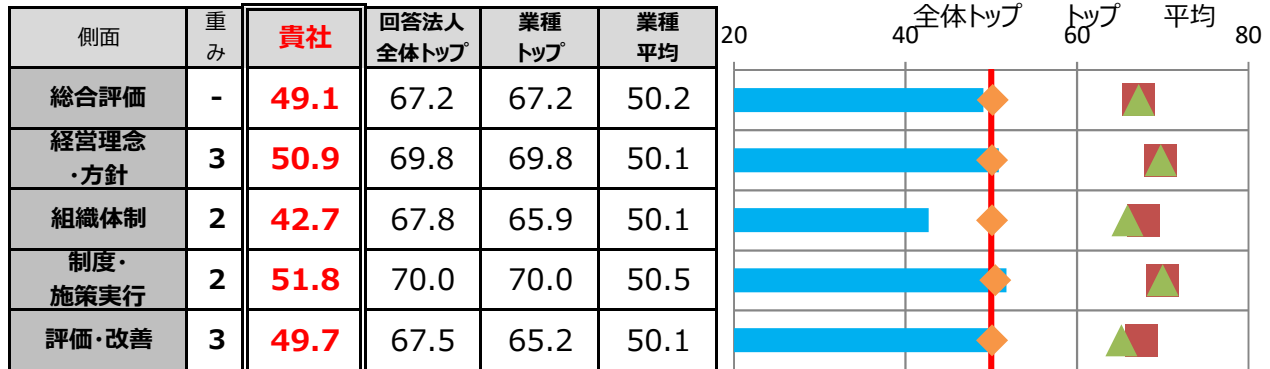
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1651~1700位 / 2869 社中

■総合評価: 49.1 ↑0.5 (前回偏差値 48.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



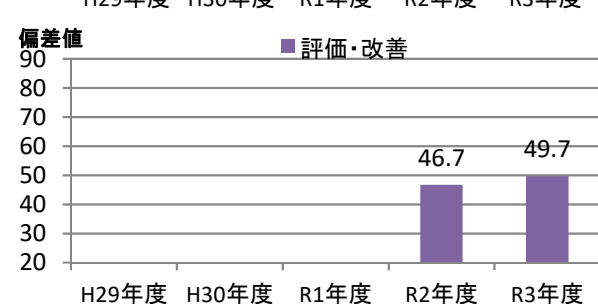
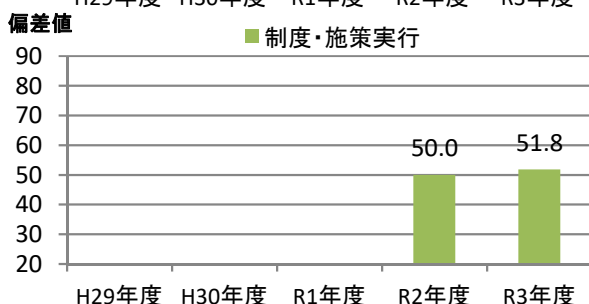
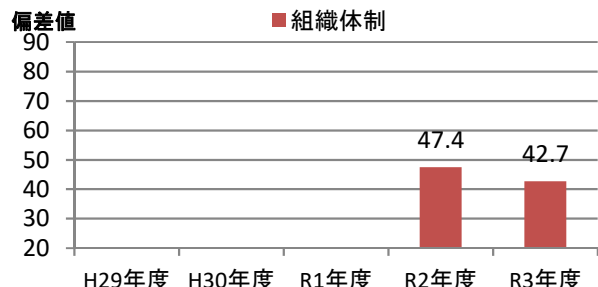
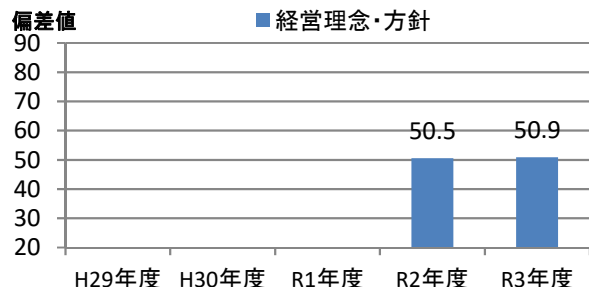
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

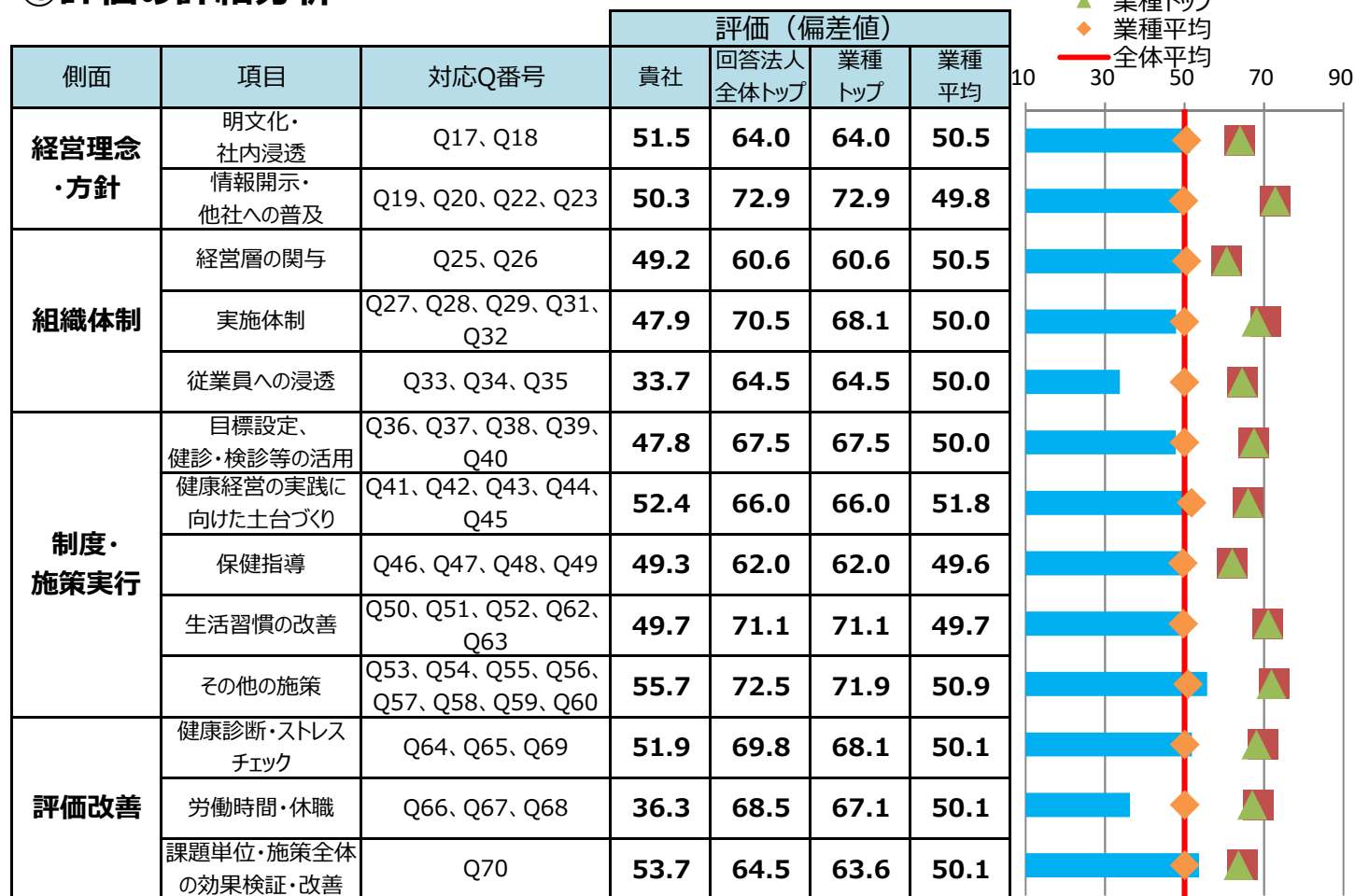
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1451~1500位	1651~1700位
総合評価	-	-	-	48.6(-)	49.1(↑0.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 業績好調にともない各部門で業務量が増えている。新規採用も行っているが、採用した社員がすぐに業務貢献するとは限らず、負荷がかかっている既存の従業員が多い。適正な労働時間管理とともに、健康維持が重要である。
健康経営の実施により期待する効果	顧客・会社・社員個人の「3つの成長」を持続可能なものとするための土台として健康経営に取り組んでいる。労働時間の管理、負荷分散といった労務対応に限らず、睡眠・運動・栄養等について健康経営の施策を通じて働きかけることで、健康に無頓着な若い世代にも自分自身の成長の土台として健康意識を高めてもらう。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.works-bs.co.jp/corporate/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.9	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	52.4	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.2	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.2	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.9	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.9	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.9	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	52.6	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	55.8	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	2020年度の前半から、メンタル不調による休暇や欠勤（1ヶ月以内）が増加傾向にあった。メンタル不調の早期発見や未然防止を行う必要がある。毎月全社員に「健康状態チェック」アンケートを実施、イライラなどの気分症状や、睡眠の満足感などをヒアリング。1-2ヶ月で急に回答内容が悪化した社員には、人事による面談を実施。回答翌日に面談のスケジュール調整を始めるというスピード対応を2021年度も継続。
	施策実施 結果	アンケート回答率は58%以上。 2020年度から2021年度にかけて、1-2ヶ月で急に回答内容が悪化した社員の出現率が平均3.7%から平均2.3%に減少した。
	効果検証 結果	2020年度から2021年度にかけて、1ヶ月以上の年間長期欠勤・休職者数は各4名と横ばい。メンタル不調が原因の欠勤・休職者数は1名から3名に増加した。この結果だけでは効果がないように見えるが、面談を受けた社員からは「相談できてよかった」という声を多く聞いているため、継続的に効果検証を行う。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：行政システム九州株式会社

英文名：

■加入保険者：ふくおか I C T 健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

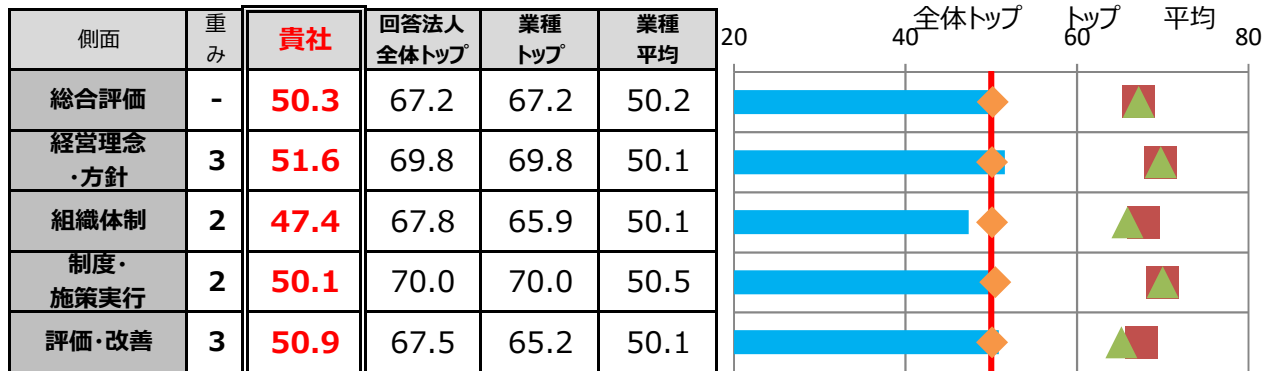
①健康経営度評価結果

■総合順位：1551～1600位 / 2869 社中

■総合評価：50.3 ↑0.7 (前回偏差値 49.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



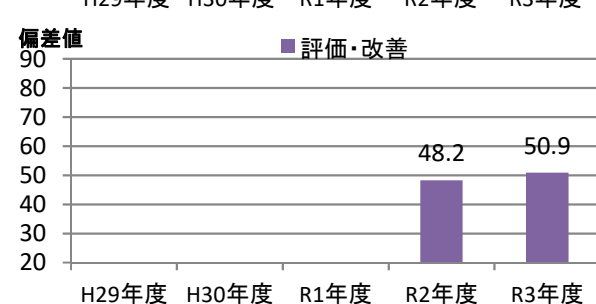
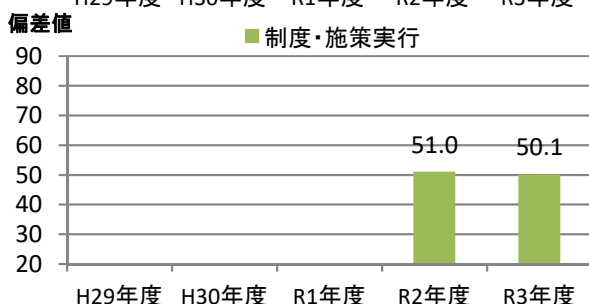
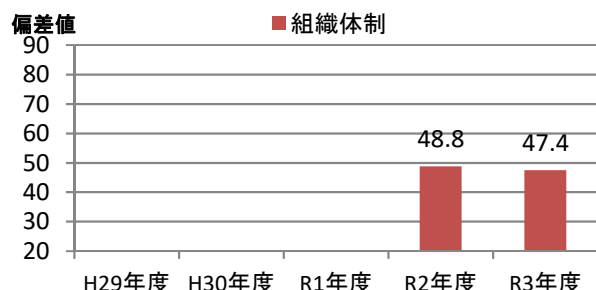
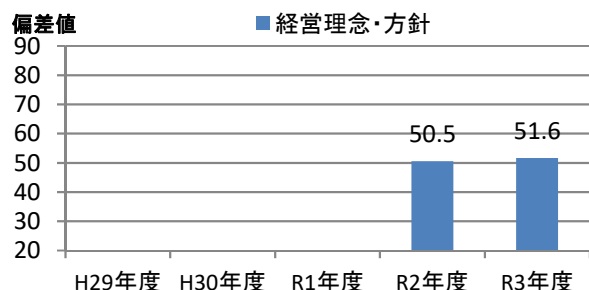
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

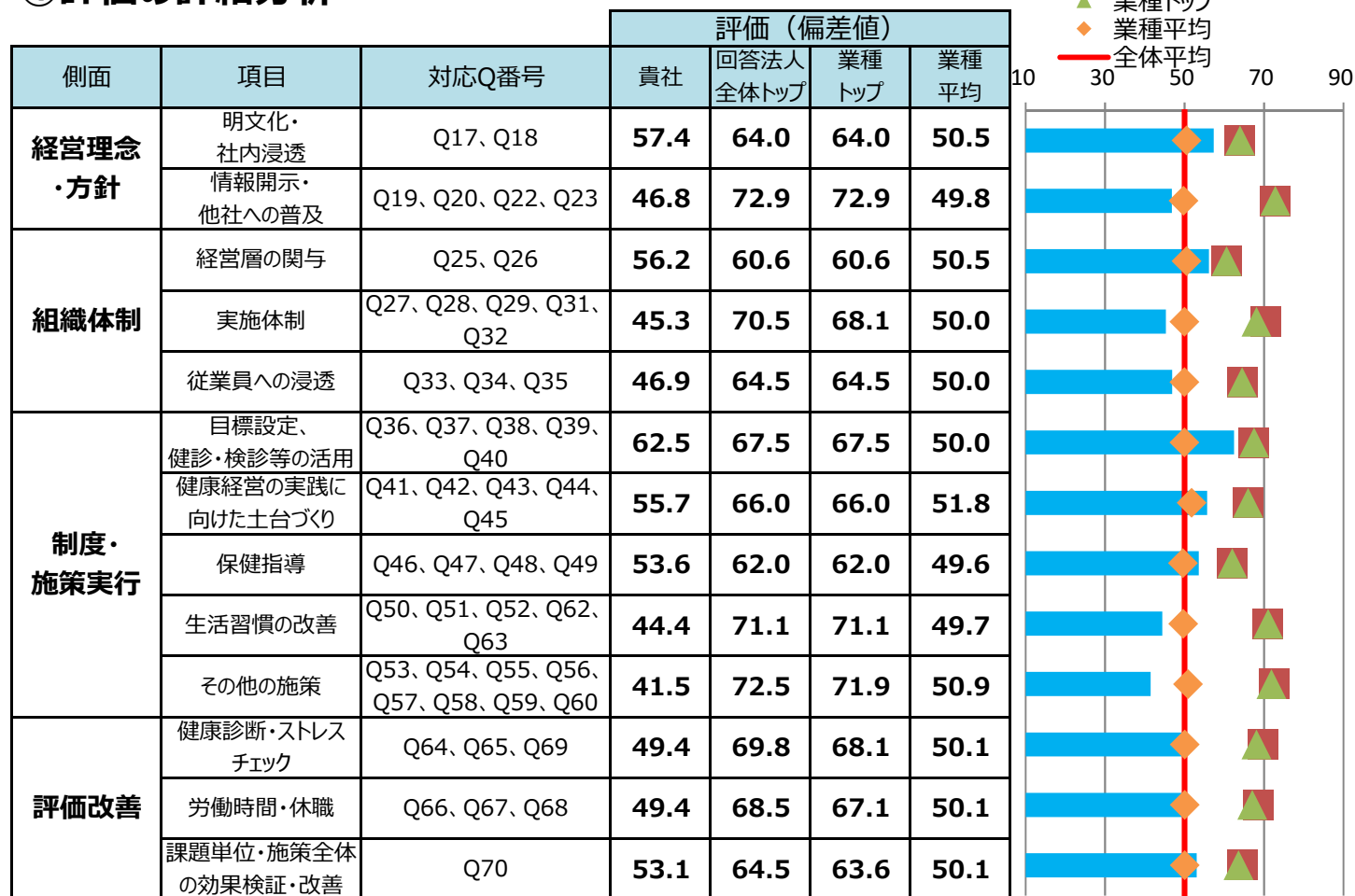
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1401～1450位	1551～1600位
総合評価	-	-	-	49.6(-)	50.3(↑0.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 社内が縦割りだと感じている社員が多い。また座位で長時間仕事をする者が大半のため生活習慣病予備軍等による体の不調も影響し活気も低い状況だ。今後の課題は、まずは社員が心身ともに健康であり、その上で一人ひとりの強みを最大限に活かし活躍できる組織へと変革し社員のワークエンゲージメントを向上させることだ。また組織を横断した社員間の結束により、メンバーシップを発揮し地域や社会に貢献する企業へと発展することだ。
健康経営の実施により期待する効果	“仕事にやりがいをもって生き活きと働ける職場である”と感じられる社員が増えることを期待する。具体的な指標として、ストレスチェック組織分析における「ワークエンゲージメント」と「組織の一体感」の値が、5年後の2025年に2020年の結果と比較して5%向上させることを目指す。そのために、KPIを「活気」と「上司・同僚サポート」と定め、個人と組織の健康に注力した健康経営の施策を通じ年々2%ずつ向上させる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.gyoseiq.co.jp/employee/labor_pra/health-management-ask/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.5	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	56.5	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.9	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.1	50.2	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	52.8	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.3	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.0	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.7	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	51.7	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	有所見者率が年々1～2%ずつ増加しているが平均年齢上昇との因果関係は見られず、若年層でも有所見者が増えている。二次検査対象者への受診勧奨は毎年行っているが、対象者の受診意思を高めることができず一部未受診者が発生していた。また、二次検査対象には至らないが生活習慣病予備軍の社員やすでに治療中の社員に対するフォローアップには力を入れられておらず、ヘルスリテラシー向上活動や健康意識を高める必要性があった。
	効果検証結果	二次検査項目の中で多い肝機能・高脂血症に関するセミナーを全社員向けに行い、同項目の二次検査対象者は必須受講とした。また二次検査対象者だけでなく経過観察や治療中社員も含め、保健師面談でフォローを行った。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	現時点では健康診断結果の数値反映等定量的な効果は表れていないが、セミナーの受講者アンケートでは、よく理解できた38%・概ね理解できた62%、理解できなかった0%という結果となり、放置することのリスクや取り入れられる生活習慣改善方法をわかりやすく伝えることができた。保健師面談では服薬コンプライアンスの守れていなかった社員に定期的に関わりフォローすることで、治療中社員の意識改革や行動変容につながった。
	効果検証結果	2020年の喫煙率は29%である。従来より喫煙対策の必要性は感じていたが方針を打ち出すまでには至っていなかった。しかしコロナ禍において、益々が必要が高まり、社員一人ひとりの健康保持増進のため、心疾患・脳疾患・がん等による罹病者発生を抑制を行うため、ウイルス及び細菌性の罹病感染時に重症化するリスクを低減するため、従業員の受動喫煙防止のために、会社としてより多くの社員に禁煙を促進する必要性があった。
効果 検証 ③	施策実施結果	社長より喫煙対策方針を説明の上、禁煙タイムの導入・禁煙外来費用補助を行った。また全社員を対象とした禁煙セミナーを行い喫煙者は必須受講とした。2021/7/1より就業時間内完全禁煙（昼休憩除く）である。
	効果検証結果	喫煙率は2020年度29%から2021年度27%へと減少。セミナーの受講者率は83%で、アンケートではよく理解できた42%・概ね理解できた58%・理解できなかった0%だった。セミナーで禁煙成功社員のインタビューを公開したこともアンケートコメントより禁煙に向けた動機付けとなったことがわかった。禁煙外来費用補助だけでなく、セミナー開催、禁煙タイム・就業時間内完全禁煙の導入により自力での禁煙に繋がった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	—
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立医薬情報ソリューションズ

英文名：Hitachi Pharma Information Solutions, Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

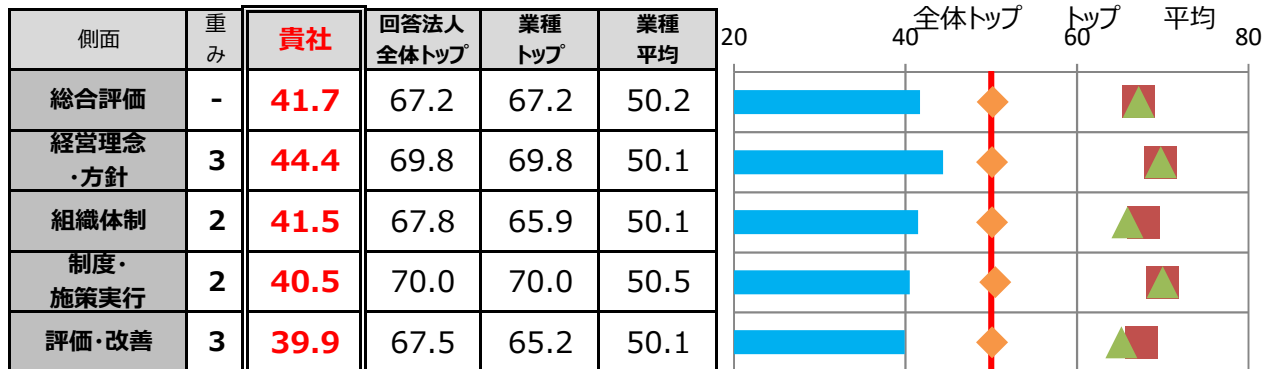
■所属業種：情報・通信業

①健康経営度評価結果

■総合順位： **2351～2400位** / **2869 社中**■総合評価： **41.7** ↑6.6 (前回偏差値 35.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



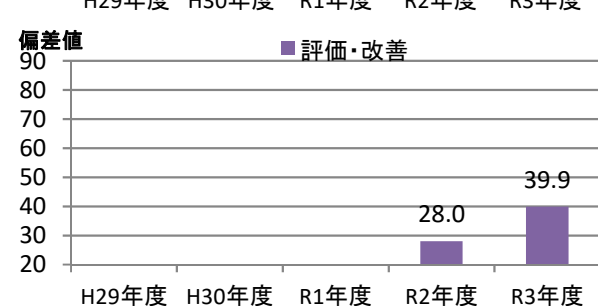
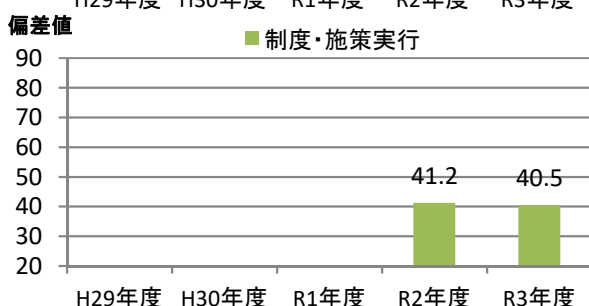
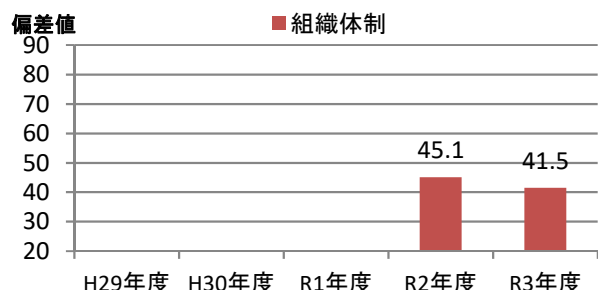
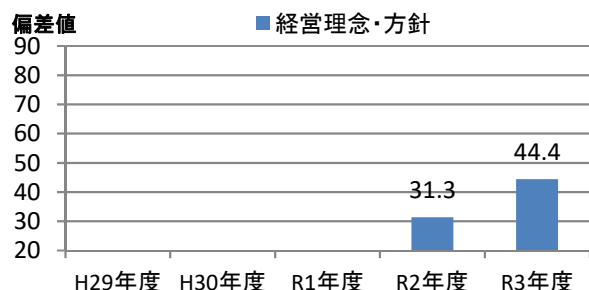
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

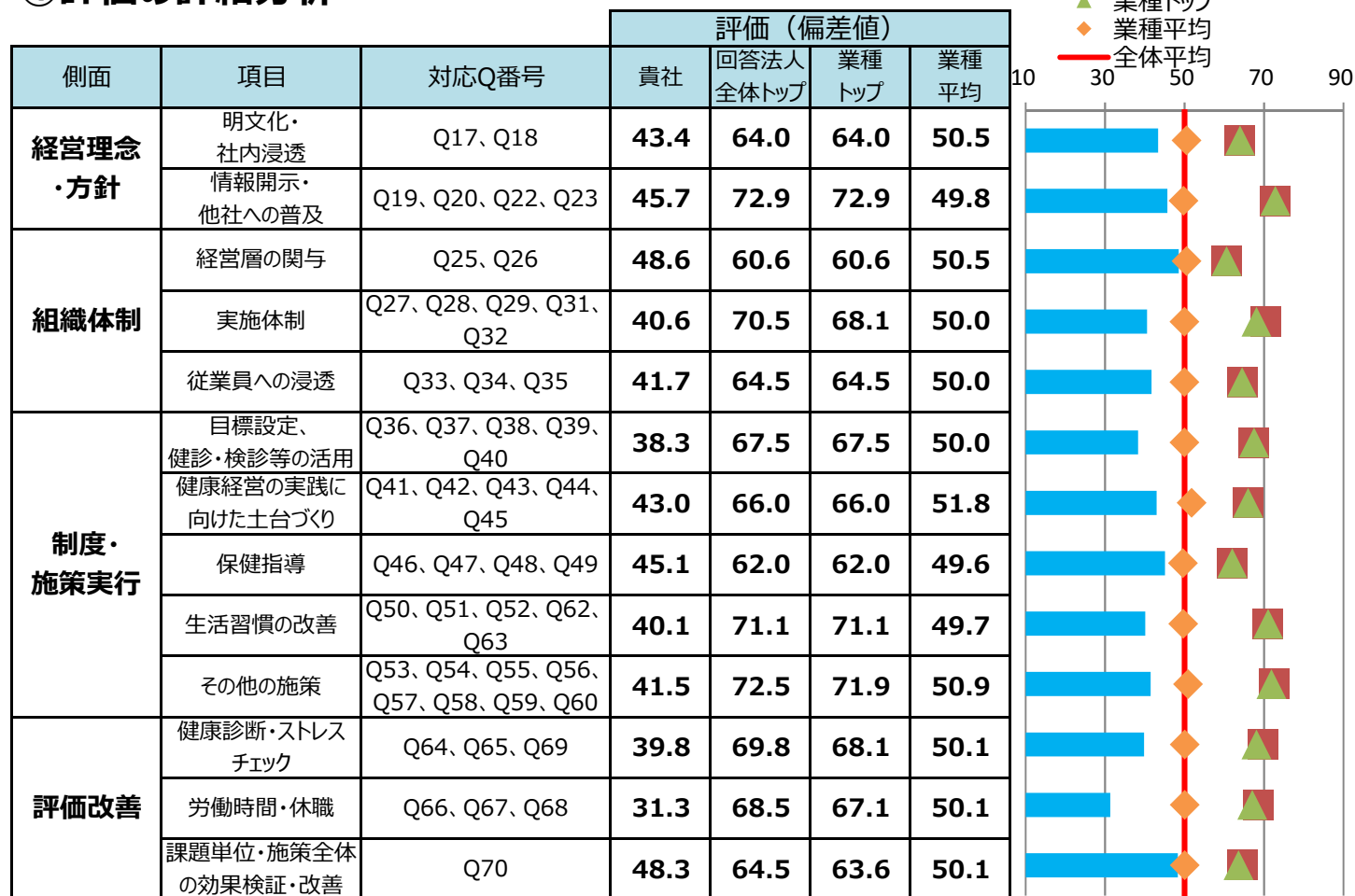
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2301～2350位	2351～2400位
総合評価	-	-	-	35.1(-)	41.7(↑6.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 「安全と健康を守ることは全てに優先する」という日立グループ安全衛生ポリシーに基づき、従業員と家族の健康の維持・増進を支援するため、従業員への健康に関する情報発信、重点目標を積極的に推進する事が課題である。
健康経営の実施により期待する効果	ワークライフバランスを確立し、心身ともにリフレッシュ出来るような働き方を構築する事を期待している。具体的には、健康診断後の再検査受診フォロー強化・定時退社日の定時退勤・年次有給休暇取得の促進（年間17日目標）・長時間労働者の注意喚起と面談等を実施し、より一層活気のある職場作りを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	総合受付に掲出しているため社外ホームページに公開しておりません。

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	36.4	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	39.9	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.1	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.8	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.1	51.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	32.7	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	34.6	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	52.6	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	44.3	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	20年度、会社統合があり、業務過多となったことやコロナ下での在宅勤務の働き方の変化の要因から20年度新規メンタル休職者が増加した（12名）。長時間労働の改善やワークライフバランスの推進等、健康被害を発生させないための施策が必要であった。
	効果検証結果	長時間労働改善に向けて経営トップを交えた職場間での面談やワークライフバランス、余暇の拡充を目的に年次有給休暇の進捗確認を行い職場内へ展開。結果、徐々に新規メンタル休職者も減り、21年度は新規メンタル休職者は現在3名。年次有給休暇の取得日数も20年度9月時点では、一人平均有休取得日数は7.7日であったが、21年度9月時点では9.4日と増加傾向にある。
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	コロナ禍のため在宅勤務が拡がり、メリットがある反面、困りごととも生じてきている頃であり、また、ストレスチェックの結果より、コミュニケーションの促進が必要と判断。
	効果検証結果	オンラインによる、社員と健康経営推進最高責任者でもある代表取締役社長を含めた経営陣と、タウンホールミーティングを設けた。各回4～5名程度に設定し、各人が十分に発言出来る時間を設けた。147名参加。 タウンホール（ランチ）ミーティングは、2020年度10月より実施。効果としての数値は算出出来ないが、「直接、社長と会話が出来る機会を設けて良かった。」「今後も継続してほしいという」意見が多数あった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	—
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社トスコ

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: 情報・通信業

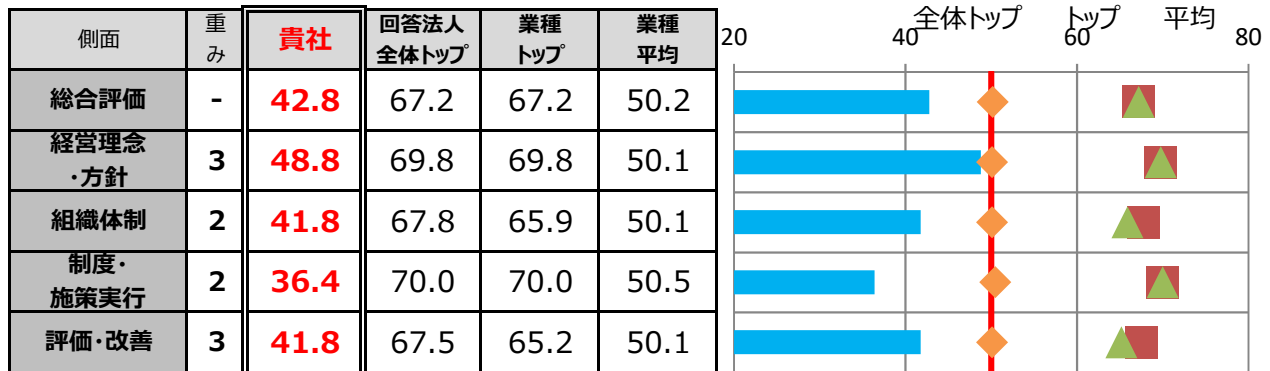
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2251~2300位 / 2869 社中

■総合評価: 42.8 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



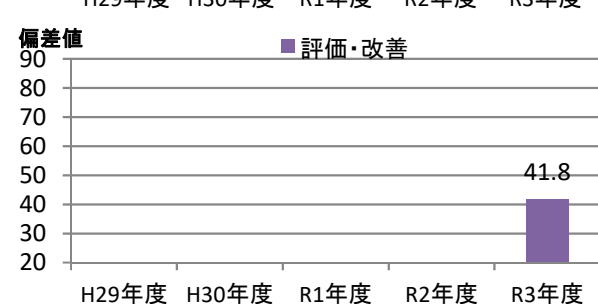
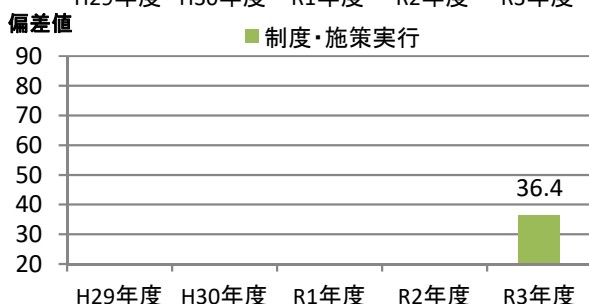
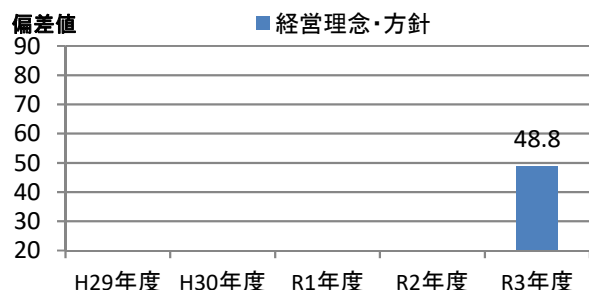
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

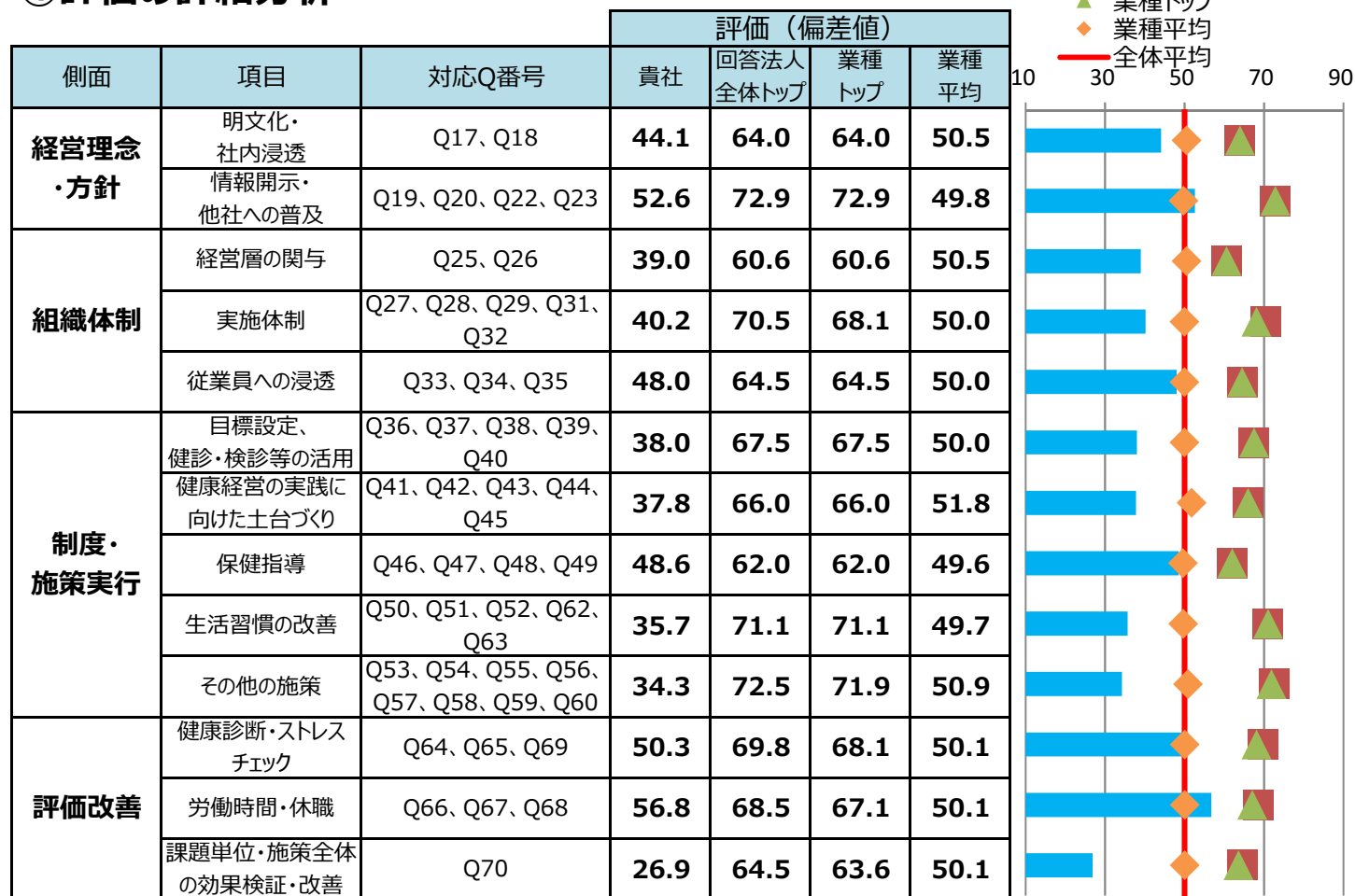
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2251~2300位
総合評価	-	-	-	-	42.8(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 技術・知識・経験を持つ従業員に、健康に長く働いてもらうこと。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が長く働き続けたいと感じられる企業にするために 残業時間を減らし、有給休暇の取得を推進している。 具体的な指標として、残業時間は現在の12.4時間から、10時間未満を目指している。 また、有給休暇の取得率は、現在の74.6%から、90%を目指している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.tosco.co.jp/company/health.html https://www.tosco.co.jp/recruit/career016.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	34.5	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	46.6	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.6	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.8	50.2	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	39.6	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.8	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.7	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	35.8	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	47.3	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	－
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	
効果 検証 ②	課題のテーマ	－
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	×
-------------	---

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	—
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	—
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 富士通 I T マネジメントパートナー株式会社

英文名: Fujitsu IT Management ParTner Co.,Ltd

■加入保険者: 富士通健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

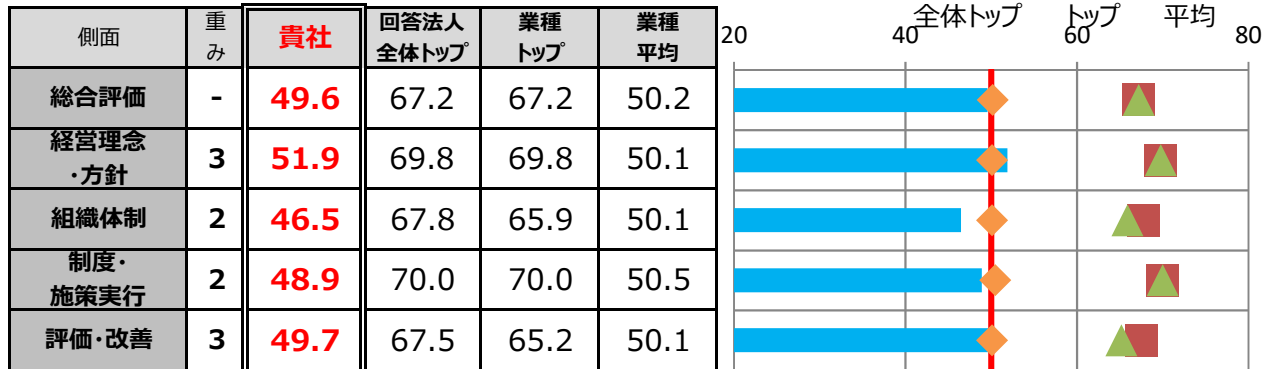
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1601~1650位 / 2869 社中

■総合評価: 49.6 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



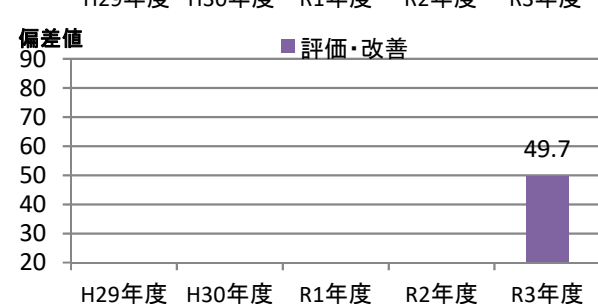
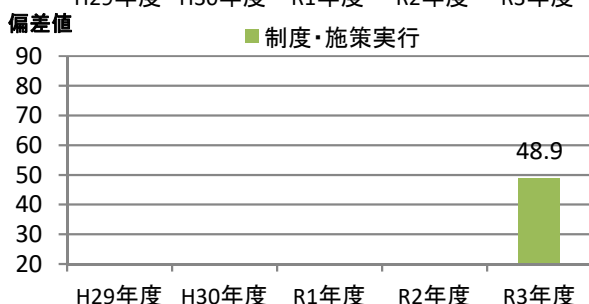
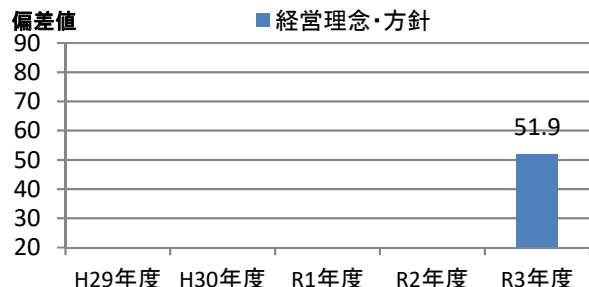
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

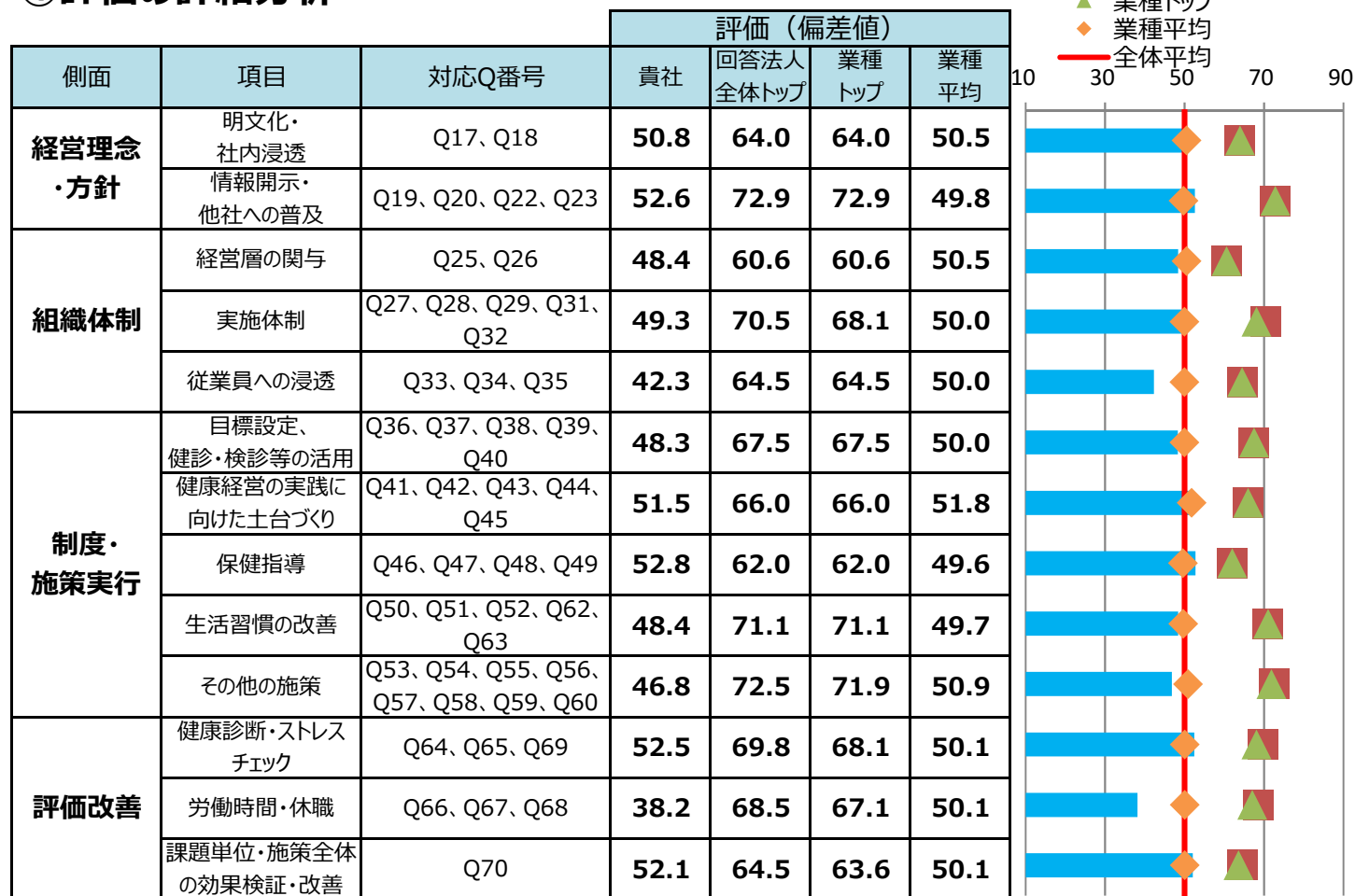
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1601~1650位
総合評価	-	-	-	-	49.6(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社の人員構成は、50歳代が45%を占めており、病気による休業、休職リスクがある。社員一人ひとりが健康であり続け、お客様のビジネスを止めることなく継続的にサービスを提供し続けること
健康経営の実施により期待する効果	健康課題に対してPDCAを回し、社員一人ひとりの健康意識を醸成するため、運動習慣・食事習慣の改善の機会を提供し、社員の健康診断有所見率(25%)の改善を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.fujitsu.com/jp/group/fitpc/about/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	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	49.0	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.7	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.1	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.4	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.9	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	32.7	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	52.6	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	54.1	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	健康診断での問診結果から『運動習慣』、『食事習慣』の項目で生活習慣リスクが高い。2019年度では運動習慣で96.5%、食事習慣で80.4%の社員がリスクがある回答をしている。生活習慣リスクを改善し、今後の健康リスク悪化を抑制していくことが課題である。
	施策実施結果	生活習慣の中で運動習慣のリスク割合が高いため、毎年2回実施しているウォーキングイベントを経営会議、社内ポータル上で発信し、全社員への参加促進を図った。
	効果検証結果	参加促進を図った結果、参加率は、2019年春:5.2%、2019年秋:7.8%から2020年秋:16.8%と大幅に上がった（2020年春は新型コロナウイルス感染拡大の為、中止） また、2021年春の参加率は17.8%とイベントを通して運動習慣の定着が見られる。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	新型コロナウイルス感染が拡大する中で、社員、社員の家族、ビジネスパートナーが感染または感染疑いによりさらに感染が広がり、事業継続が困難となることが課題である
	施策実施結果	毎日に就業開始後に健康状況報告メールを全社員に送付を義務付け、全社員の体調の変化を管理し、疑わしい場合は在宅勤務を指示する等対策を取った。
	効果検証結果	日々の健康状態報告メールの回答率は約98%で日々の状況を把握することができ、感染者、感染疑い者が確認できた場合は二次感染を防ぐため関係者を在宅勤務に切り替え、社内でのクラスター感染はゼロ

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社日本オーエー研究所

英文名: Nihon Office Automation Research Co.,LTD

■加入保険者: 関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

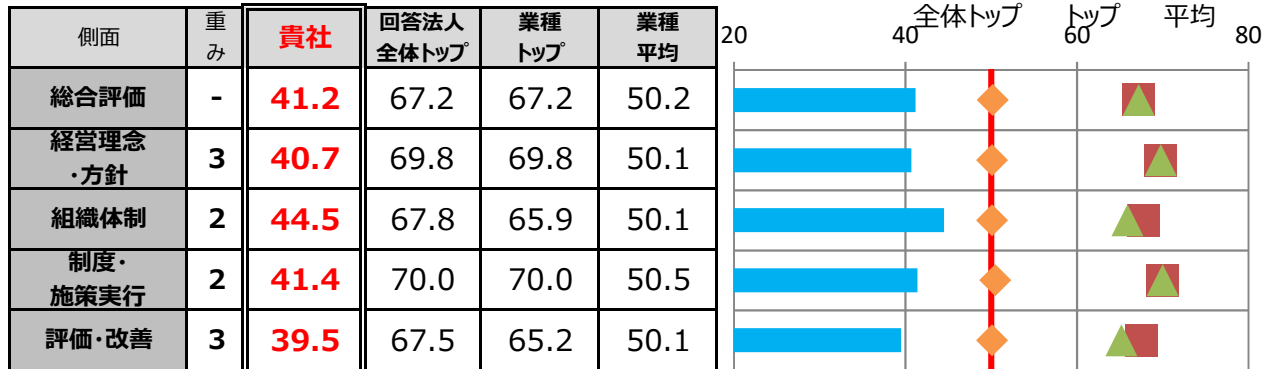
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2351~2400位 / 2869 社中

■総合評価: 41.2 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



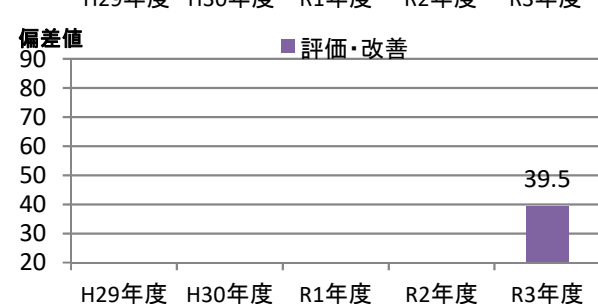
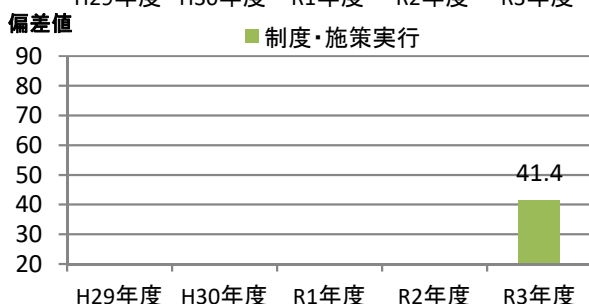
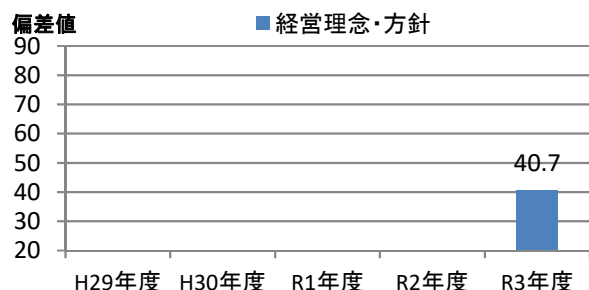
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

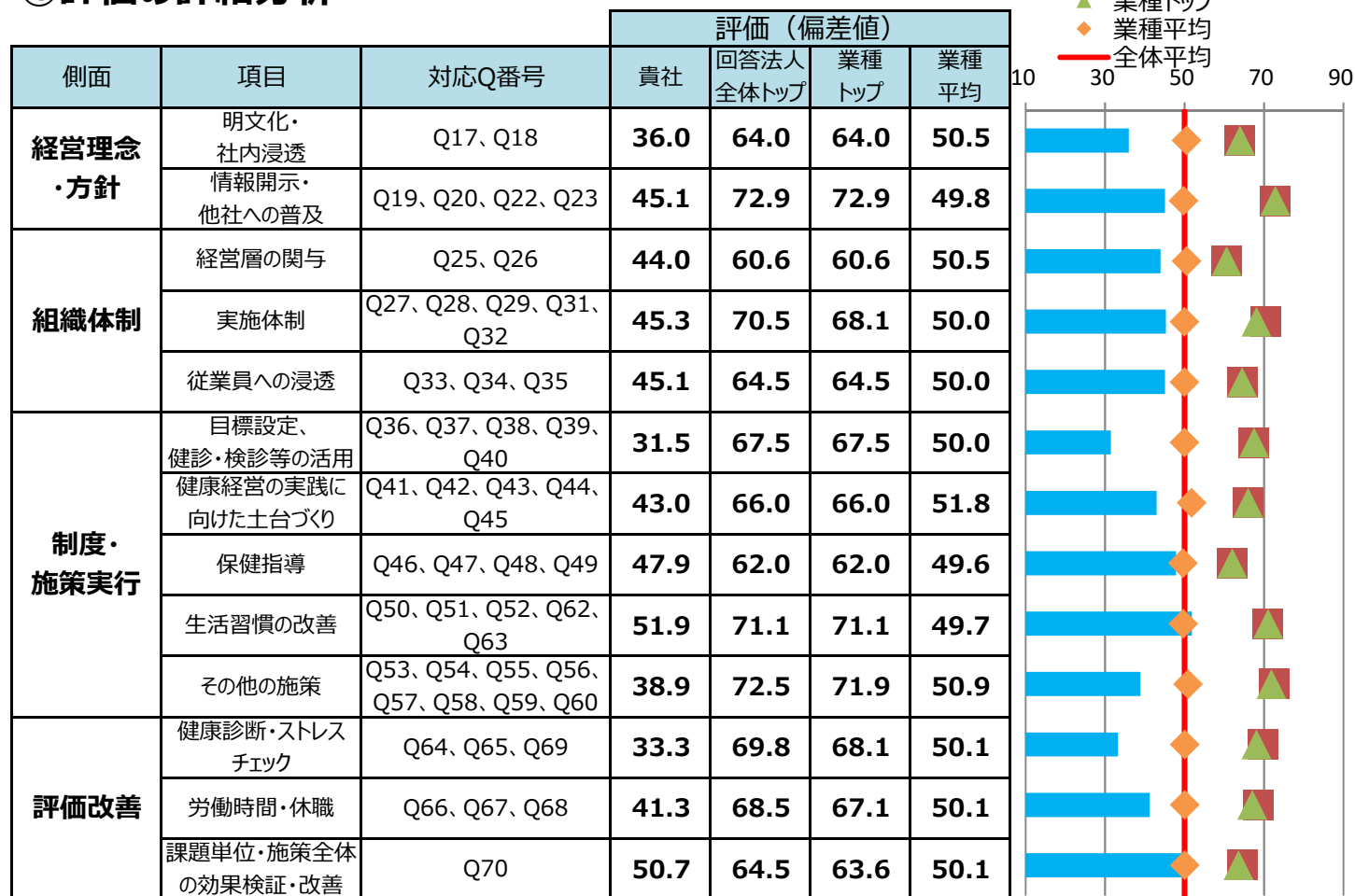
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2351~2400位
総合評価	-	-	-	-	41.2(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.noar.co.jp/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	39.9	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	42.1	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	42.9	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.0	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.4	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	39.9	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.8	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.1	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.5	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	新型コロナウイルスの感染拡大に伴い在宅勤務が増える一方、外出できずに運動不足となる社員が多数発生している。昨年の健康診断受診結果からは、一昨年と比較し、血圧、血中脂質、血糖などの項目でおよそ1.3～1.8倍の有所見者増が見られた。上記有所見項目と密接に関わる「肥満」による生活習慣病は、様々な疾病との複合的な合併が懸念されるため、社員の健康維持に関して大きな課題となる。
	効果検証結果	健康推進アプリにおいて、重点課題であるバイタル項目のポイント付与ルール見直しにより、登録数が月平均34件（2.3%）程度から、127件（8.7%）上昇し、月平均161件（11%）となった。
効果 検証 ②	効果検証結果	上記施策により、本年度の健康診断結果で劇的な改善効果が見られるかは不透明だが、日々の身体状態把握を行うことができていた社員が8.7%増えたことが伺える。また施策前のアプリ利用率においても、月平均29%だった数値が施策後は32%に向上しており、アプリに備わっている歩数計測機能を活用する社員数も5.5%向上した。上記により、社員自身が日々の健康や運動を意識する機会が増えたことが伺える。
	課題のテーマ	-
	課題の内容	
効果 検証 ③	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ティー・アイ・シー

英文名: Tic co.,Ltd

■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: 情報・通信業

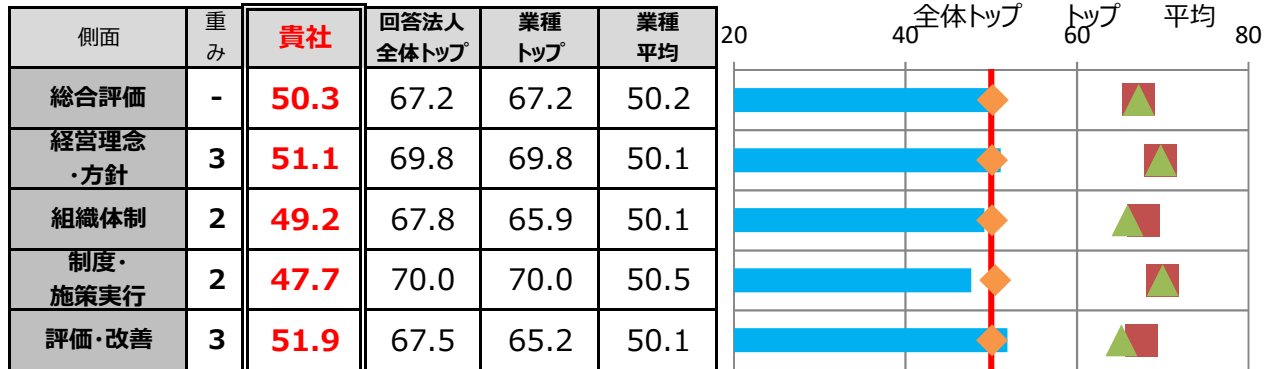
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1551~1600位 / 2869 社中

■総合評価: 50.3 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



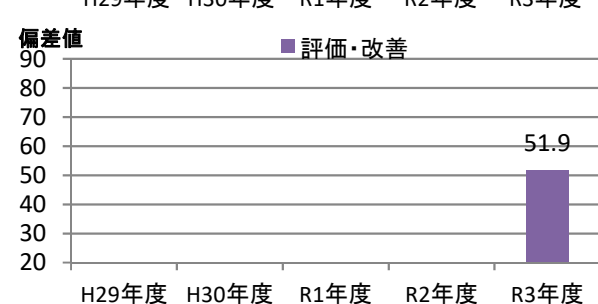
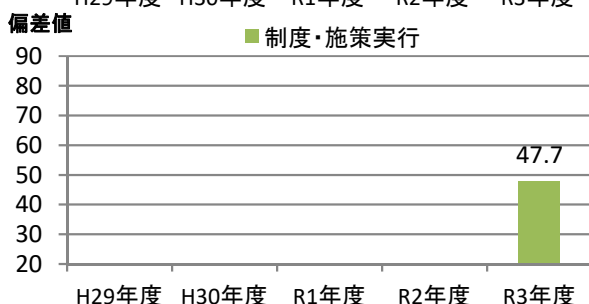
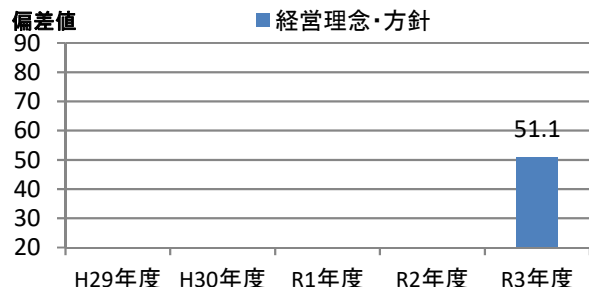
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

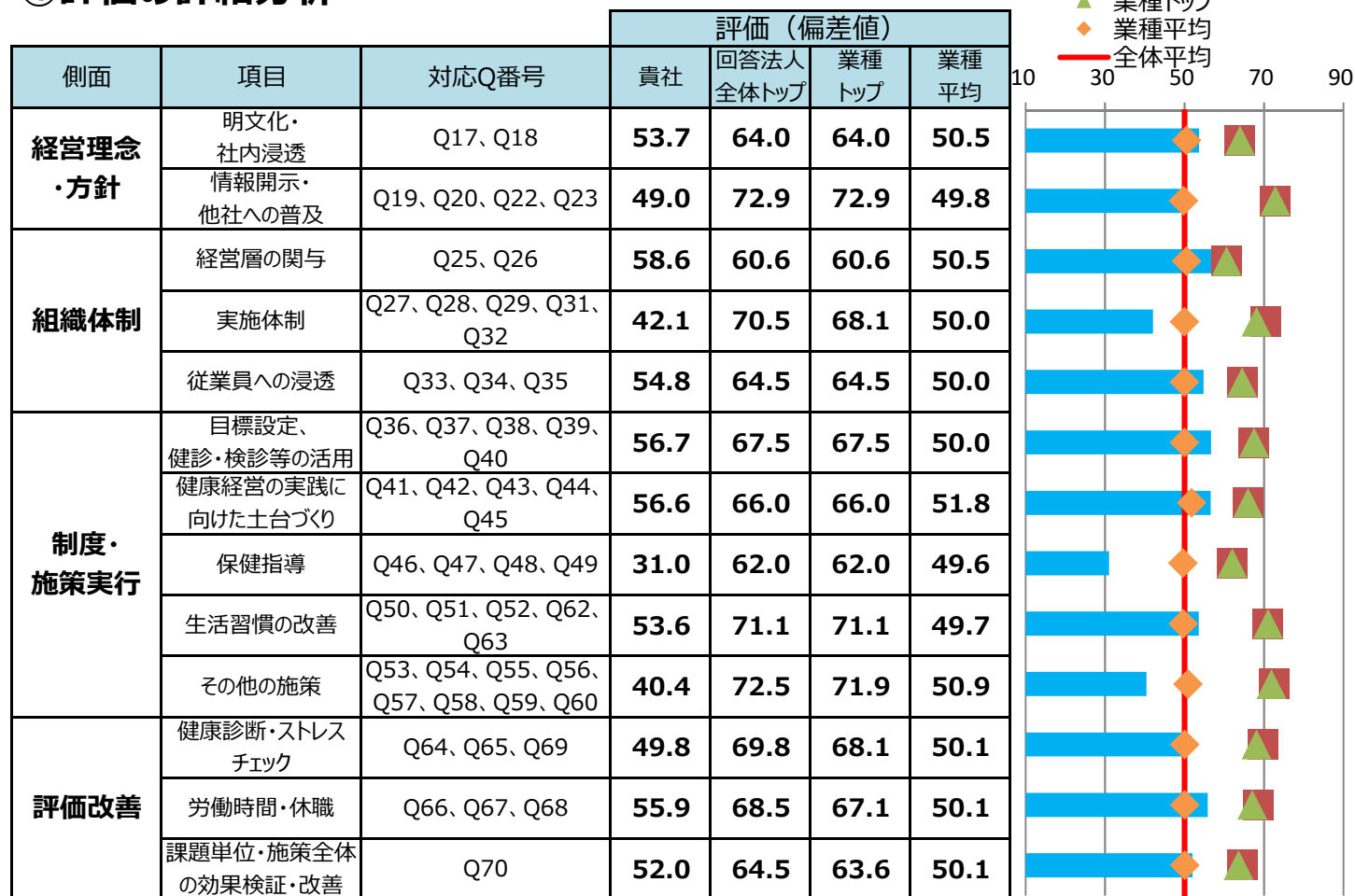
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1551~1600位
総合評価	-	-	-	-	50.3(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 職場での心理的安全性が保たれないことによる社員のメンタル不調の発生。メンタル不調による休職・離職等の発生。又は疾病による生産性の低下等。
健康経営の実施により期待する効果	社員が関連にコミュニケーションを取ることができ、職場での心理的安全性を確立し、仕事のパフォーマンス向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.ticstage.co.jp/company/healthy.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	55.9	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	40.5	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.2	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.7	50.2	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	39.6	51.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.0	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.0	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	52.6	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	50.8	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	2018年度に実施した従業員満足度調査の結果により、社員間のコミュニケーションが不足しているという結果が出た
	施策実施 結果	社員が職場で気兼ねなくコミュニケーションが取れるよう、「おやつ会議」やサークル活動の推進、ランチ会など社員が交流できる環境を作ったことと、社員の職場以外の意外な一面がわかる社内報の発刊などを行った。
	効果検証 結果	2020年度の実施した従業員満足度調査の結果で、職場のコミュニケーションの領域ですべての項目において数値が改善した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	—
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三菱総研DCS株式会社

英文名：Mitsubishi Research Institute DCS Co.,Ltd.

■加入保険者：三菱UFJ銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

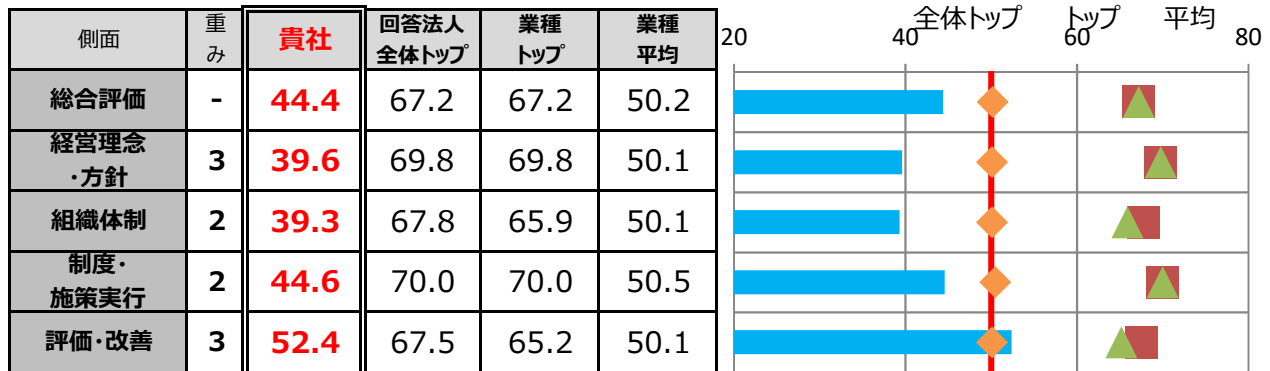
①健康経営度評価結果

■総合順位：2101～2150位 / 2869 社中

■総合評価：44.4 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



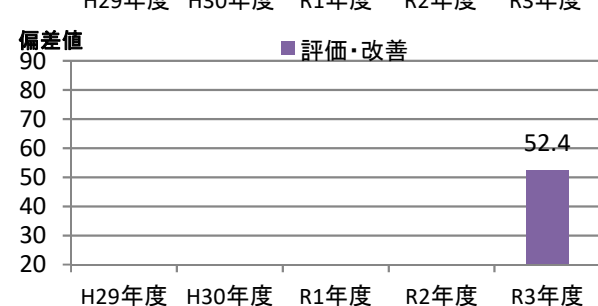
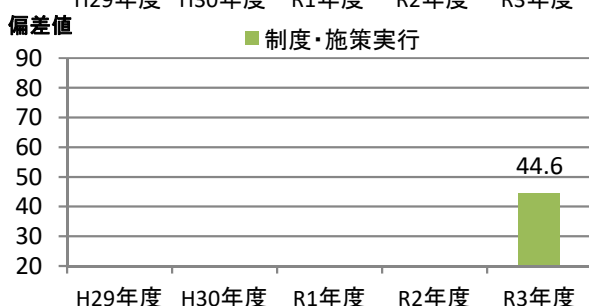
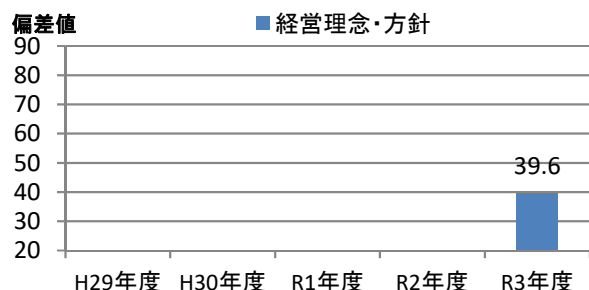
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

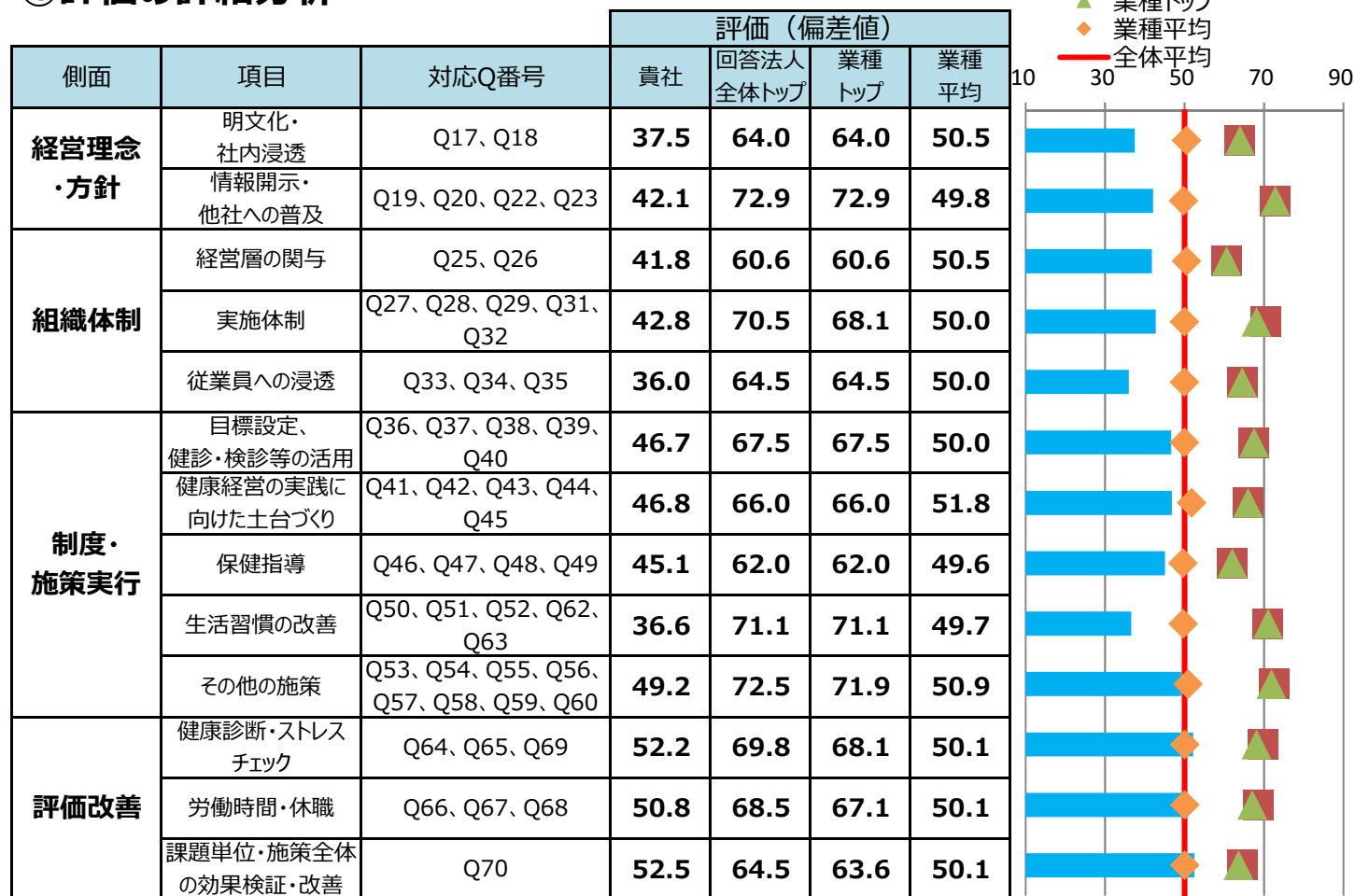
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2101～2150位
総合評価	-	-	-	-	44.4(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	
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	45.6	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	47.2	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.0	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.0	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.3	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.6	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	39.5	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	52.6	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	40.7	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	ストレスチェック結果において、特定の部署が高ストレス者割合が高い傾向にあった。
	施策実施 結果	高ストレス者割合が高い部署の全社員を対象に面談を行い、面談を通して問題点の洗い出しや、対象部署と連携して問題点の改善を図った。
	効果検証 結果	高ストレス者割合が30%から20.5%に減少し改善効果が確認できた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	－
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 福井テレビジョン放送株式会社

英文名: FUKUI TELEVISION BROADCASTING CO.,LTD.

■加入保険者: 民間放送健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

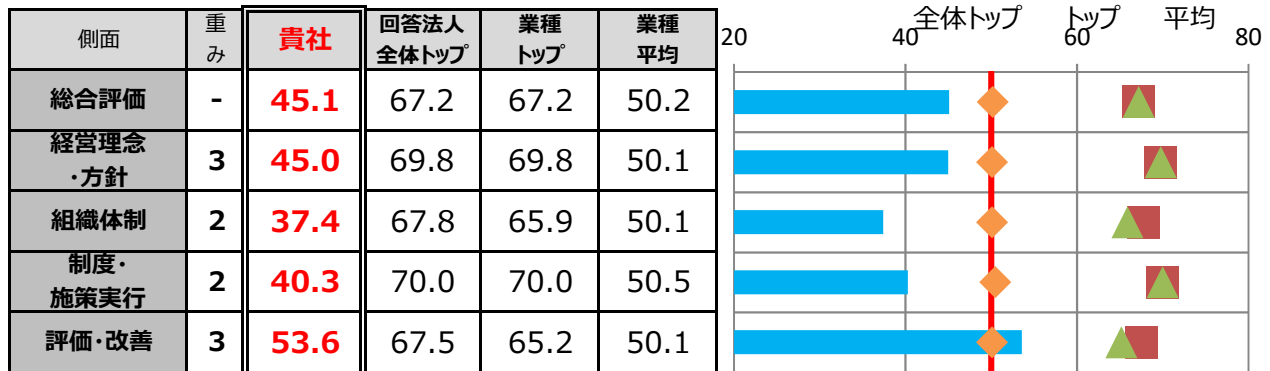
①健康経営度評価結果

■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



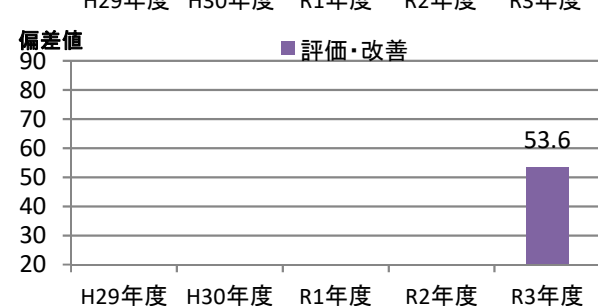
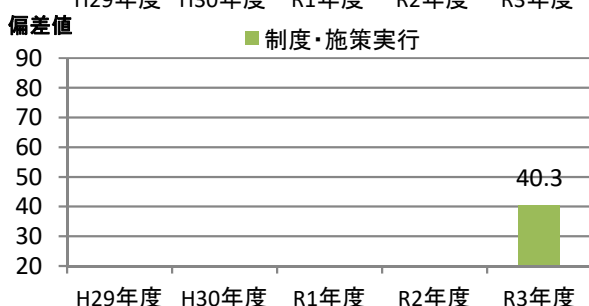
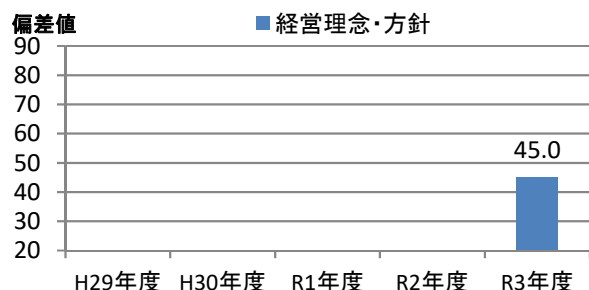
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

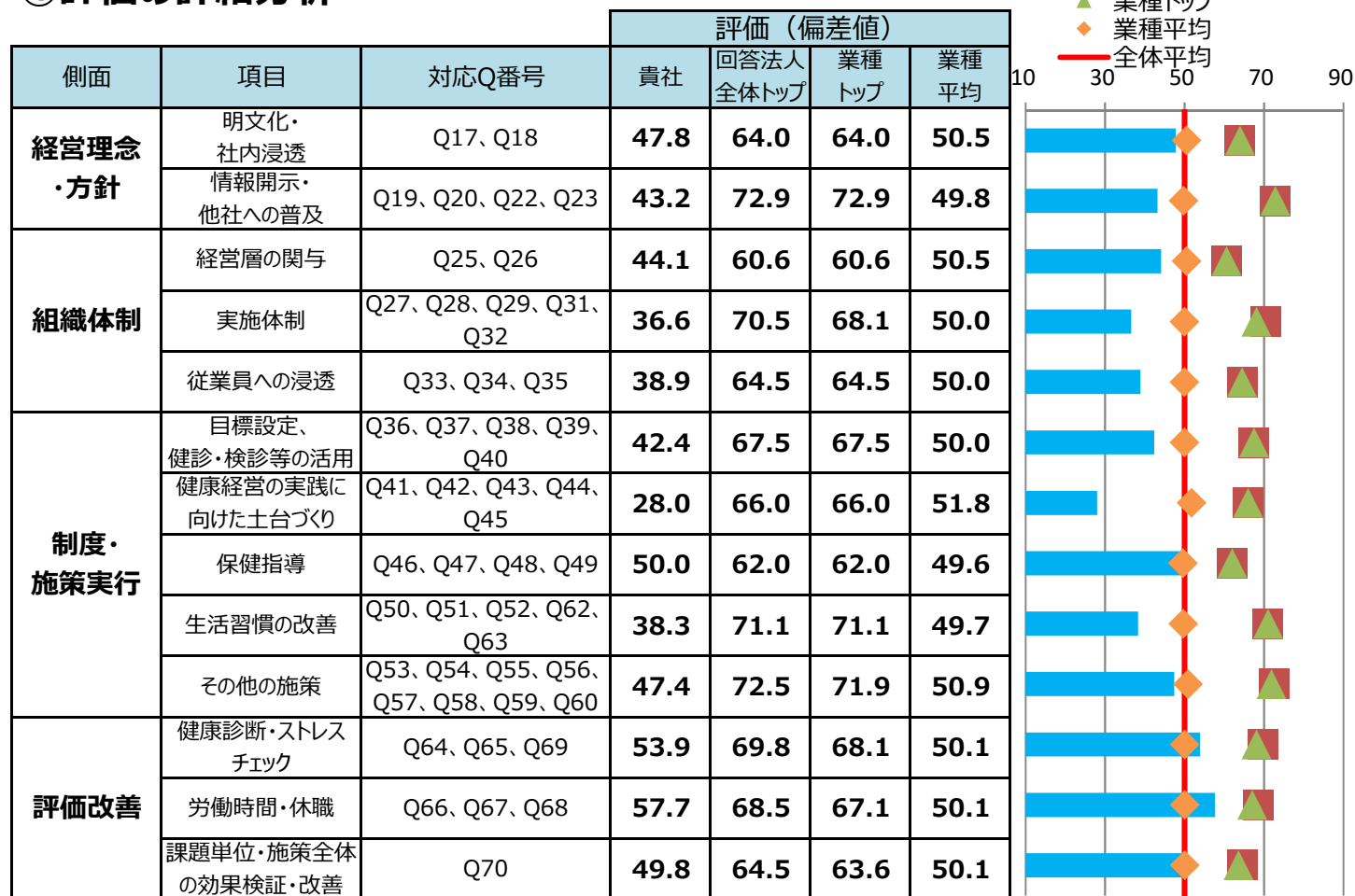
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	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



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 業界として、ブラックなイメージや不健康な生活となる不安を持たれることが多く、興味をもってくれる学生が年々少なくなっている。
健康経営の実施により期待する効果	働き方改革の推進はもちろん、健康診断経費の全額補助（健保補助分を含む）などの手厚い福利厚生で、今いる従業員には居心地のよい会社として再認識してもらい、心身共により健康で長期的に働いてもらうことを期待する。また採用活動においては、学生にとって弊社の魅力のひとつとなることを期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.fukui-tv.co.jp/?post_type=general&p=143659

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.6	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	51.1	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	34.9	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.6	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.1	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.8	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.2	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	32.2	52.6	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	45.5	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	毎年インフルエンザに罹患する従業員が多く、同部署で複数人出ると業務に支障が出るのが懸念されていた。健保組合からはインフルエンザワクチン接種の補助が出るが、従業員労働組合からは、会社でも補助を出し個人負担が0円となるよう、要望が出ていた。
	施策実施 結果	労働組合と話し合い、健保からの補助を引いた残額分を会社で負担し、個人負担が0円となるようにした。
	効果検証 結果	職場での出張接種を受ける従業員の数が大幅に増えた。個人負担があった2018年度までは45人前後で推移していたが、2019年度は55人に、2020年度は67人に増えた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	—
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社KIS

英文名: KIS CO.,Ltd

■加入保険者: 全国健康保険協会熊本支部

非上場

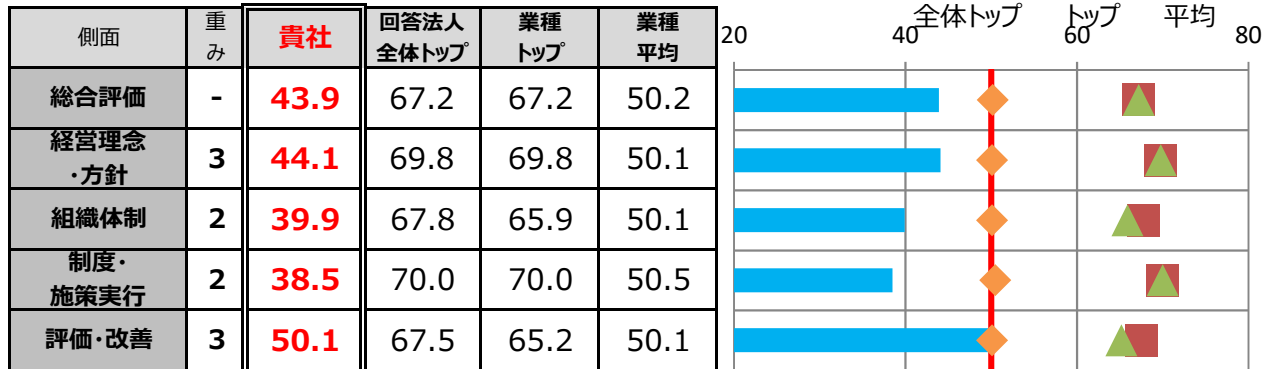
■所属業種: 情報・通信業

①健康経営度評価結果

■総合順位: **2151~2200位** / **2869 社中**■総合評価: **43.9** (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



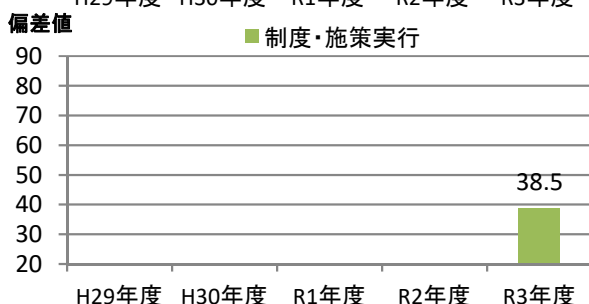
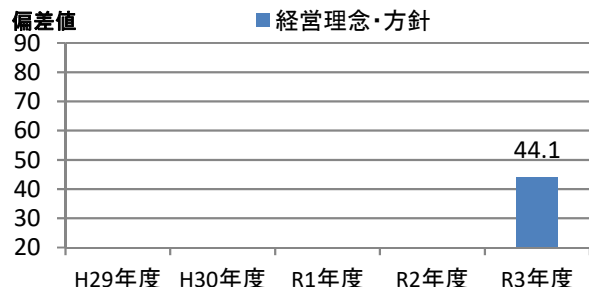
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

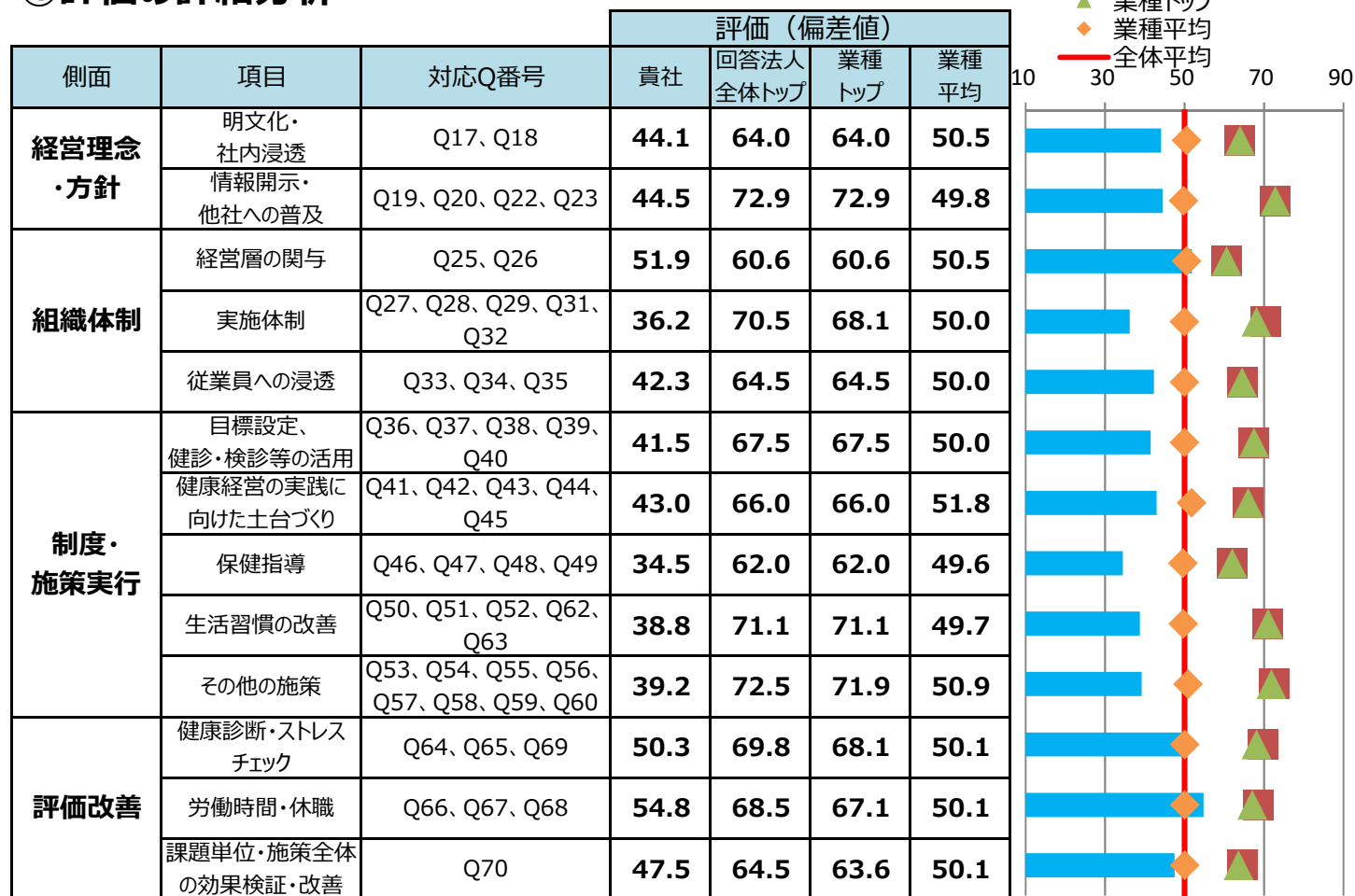
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2151~2200位
総合評価	-	-	-	-	43.9(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ノウハウや技術を持つ社員に健康で長く働いてもらうことが、企業の業績向上に繋がってくる。 そのために、社員の健康リスク（特に生活習慣病）が平均値を超えているため改善していくことを課題とする
健康経営の実施により期待する効果	健康リスクが下がることで、社員が不安なく働き続けれることを期待している。 具体的な指標として、 - 健康診断後の再検査受診率（2020年度：13%）を改善していく。 - メタボリックシンドローム該当率（21.1%）を改善していくため、まずは腹囲リスク保有率（53.8%）を改善していく

※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

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.kis.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	37.4	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	38.6	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.6	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.6	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.8	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.9	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.6	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.4	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	44.5	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	健康診断結果・事業所カルテから社員の生活習慣病リスク保有者の割合が高い傾向にある。 社員の健康リスクは、生産性の低下に影響を与えかねないと考えられるため改善が必要である。
	施策実施 結果	社内ツールにて、健康情報の発信並びに健康管理アプリの推奨を社員に行い、健康への意識、運動機会を増やす。
	効果検証 結果	現時点では健康診断結果等への定量的な効果はまだ出ていないが、定性的な効果を把握するために数値目標を設ける。 1回30分以上の軽く汗を流す運動を週に2回以上している社員の割合を20%から30%に引き上げる（2022年度目標）
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 日立Astemo仙台株式会社

英文名: Hitachi Astemo Sendai, Ltd

■加入保険者: 日立健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

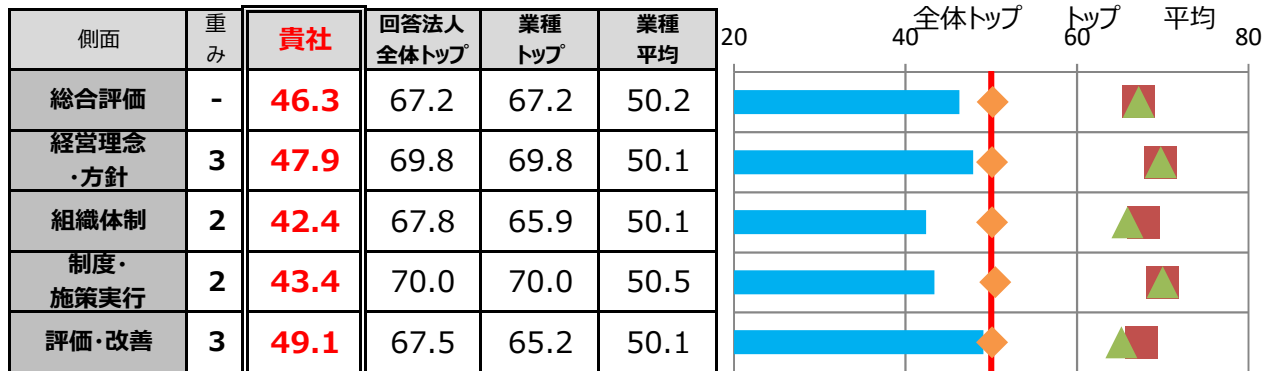
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1951~2000位 / 2869社中

■総合評価: 46.3 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



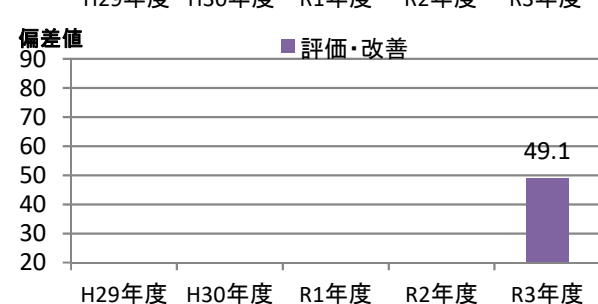
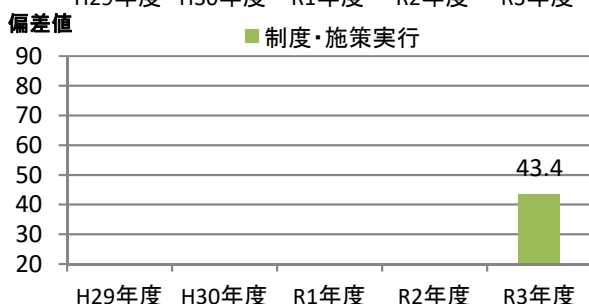
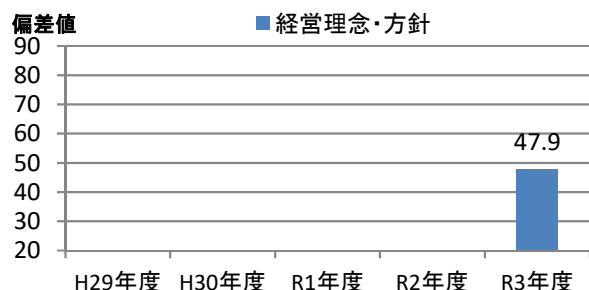
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

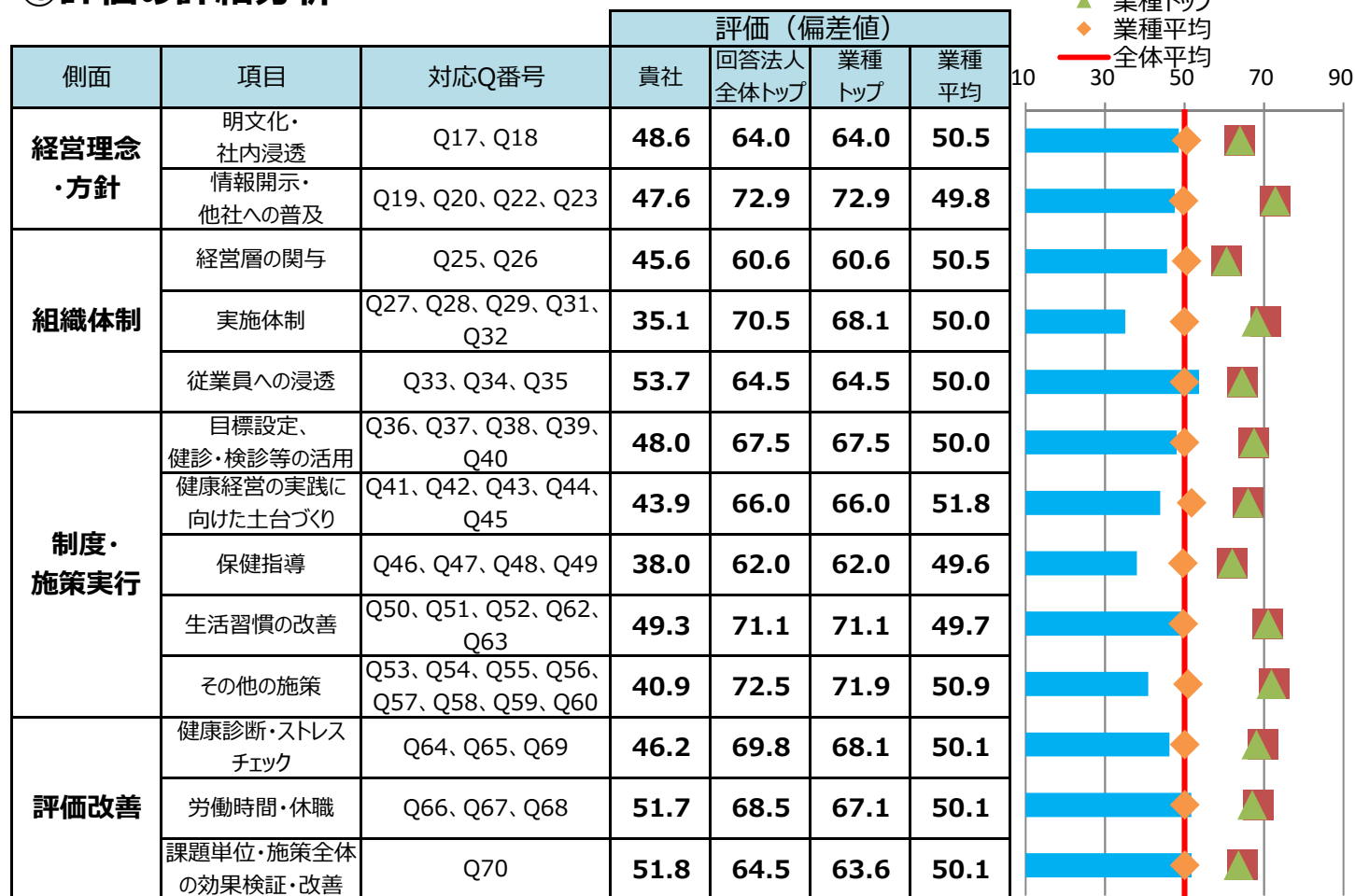
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1951~2000位
総合評価	-	-	-	-	46.3(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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 開発内容の高度化、短納期化にともなって業務負荷が高まっている中、メンタルヘルス休職者が発生している。在宅勤務の長期化も重なり従業員の「こころのケア」が重要となっており、メンタル不調者の早期ケアによる休職回避が事業活動遂行上大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員がこころとからだの両面において健康で働いてもらうことで、個々のパフォーマンスが発揮できることを期待している。具体的な指標として、今年度中にメンタル不調者の早期把握できる仕組みを構築し、2023年度にはメンタル不調者ゼロを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.jpse.hitachiastemo.com/companyprofile/healthcare/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.3	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	37.7	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.9	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.5	51.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.6	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.7	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	52.6	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	52.4	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	開発業務における内容の高度化、成果物の短納期化にともなって業務負荷が高まっているおり、長時間労働となる中で2020年度後半からメンタルヘルス休職者が発生している。 在宅勤務の長期化も重なり従業員の「こころのケア」が重要となっており、メンタル不調者の早期ケアによる休職回避が事業活動遂行上必要である。
	施策実施結果	社長を含めた管理職による職場巡視と声掛けを実施し疲労度合とメンタル不調を早期把握。時間外労働60H以上もしくは突発有休4日以上（半年）の者を対象としてメンタルヘルスカウンセラーによる面談を実施した。
効果 検証 ②	効果検証結果	2020年度は3.5ヶ月休職後退職者が発生したが、2021年度は現在まで1名の退職者は発生したが2名は約1.5ヶ月の休職で職場復帰することができた。 現時点でメンタルによる休職者はいない。
	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	グループ会社全体方針として「在宅勤務を基本」とする働き方の方針が示されており、従業員間のコミュニケーション不足が発生している。特に多くの部下を抱える管理職と一般社員間のコミュニケーション不足は、メンタル不調者の早期把握、早期ケアに支障が生じることが懸念される。
効果 検証 ③	施策実施結果	管理職による声掛け職場巡視を実施し、出社者の疲労度・メンタル不調を早期把握、在宅者はWebを使用したミーティングや2Wayを定期的の実施し、不調者に対してはカウンセラーによる面談を実施した。
	効果検証結果	メンタル不調者は発生したが、2020年度は3.5ヶ月の休職に対し、2021年度は1.5ヶ月で復帰でき軽度で対応ができた。現時点でメンタル休職者はいない。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	—
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: CLINKS株式会社

英文名: CLINKS Co.,Ltd

■加入保険者: 関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

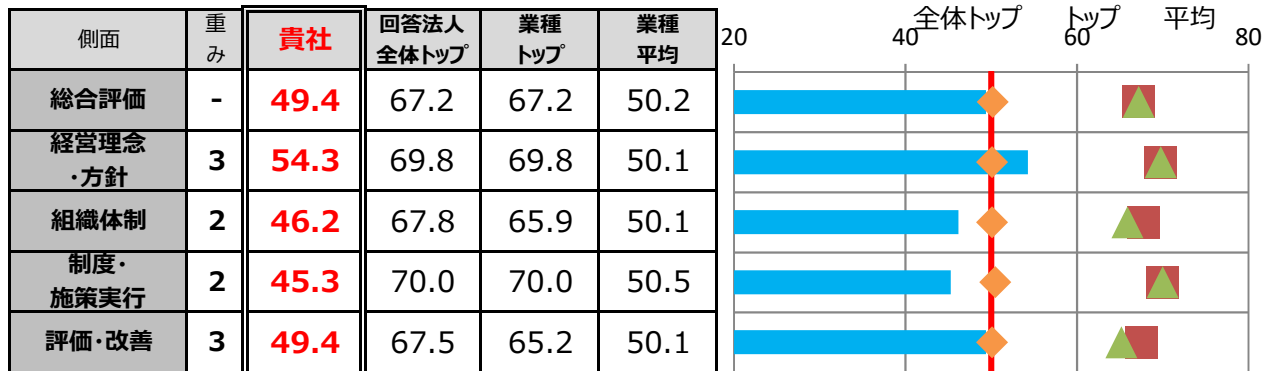
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1651~1700位 / 2869 社中

■総合評価: 49.4 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



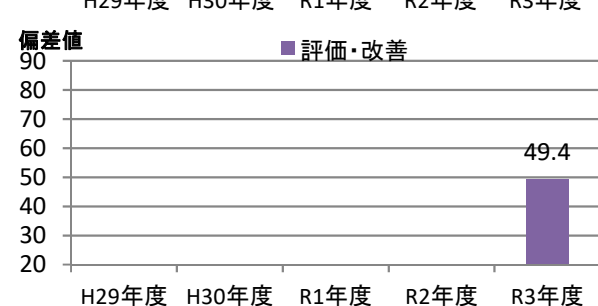
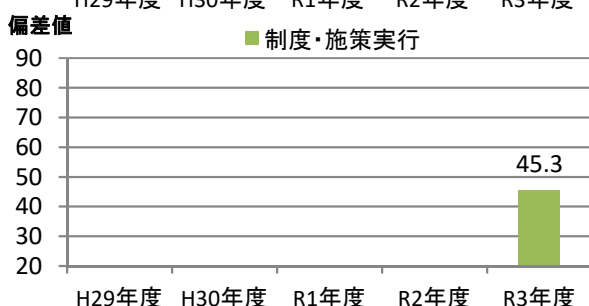
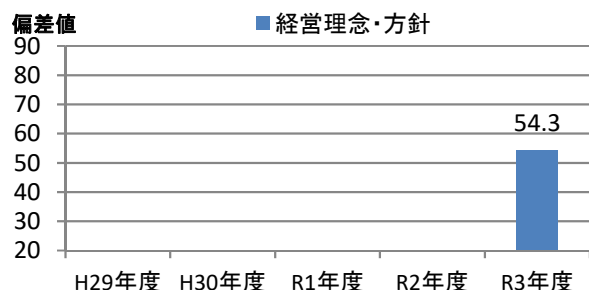
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

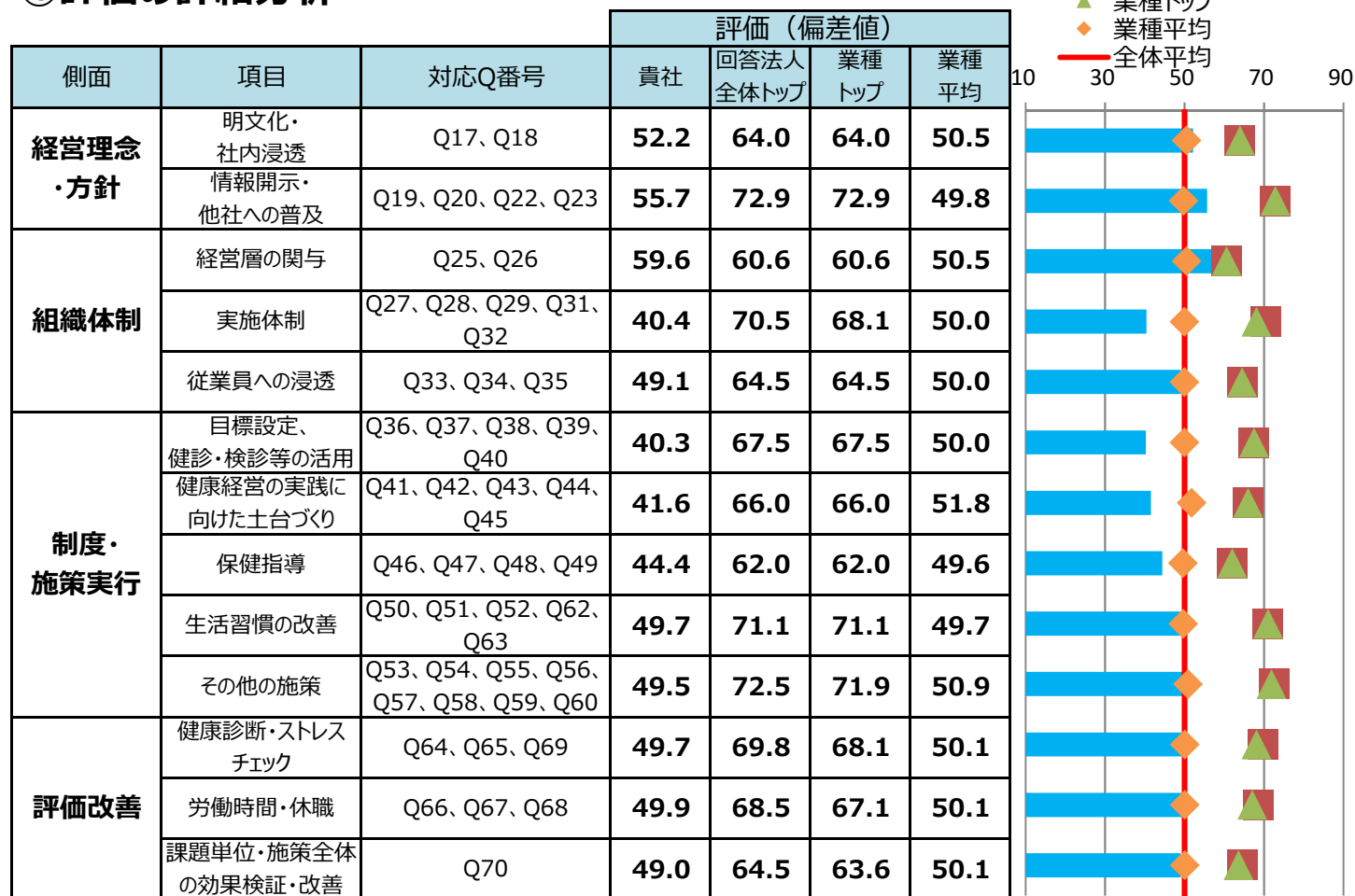
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1651~1700位
総合評価	-	-	-	-	49.4(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 定期健康診断にて有所見者の割合が高く、コロナ禍でテレワークが普及したことにより、ストレスを抱える社員が多いことが従業員のパフォーマンス向上において大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営を通して取り組みの強化、従業員の健康維持増進に努めていき有所見社率を現在の50%から20%の改善を目指す。 コロナ禍でストレスを抱える社員に対して定期的なヒヤリング、ランチ会などを開催し、コミュニケーション不足を解消する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	アニュアルレポート
URL	https://www.clinks.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	40.1	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	43.3	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.7	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.1	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.1	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.6	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.6	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	52.6	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	58.7	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	産業医による毎年の健康診断結果において、平均年齢の割に肝機能や糖代謝に問題があると指摘を受けたため生活習慣病予防の高リスクに対する重症化予防をする必要がある。
	施策実施 結果	外部より管理栄養士をお招きし、食生活に関することや運動についてセミナーを開催した。
	効果検証 結果	健康診断結果を見ながらのセミナーで自身の健康状態を再確認することができ、今後の食生活の見直すとても良い機会になったとの声が多かった。 また、今後は健康診断シーズンの間にセミナーを開催して健康診断の重要性を呼びかけて、社員の健康意識を高めていく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社JALインフォテック

英文名: JAL Information Technology Co., Ltd.

■加入保険者: 日本航空健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

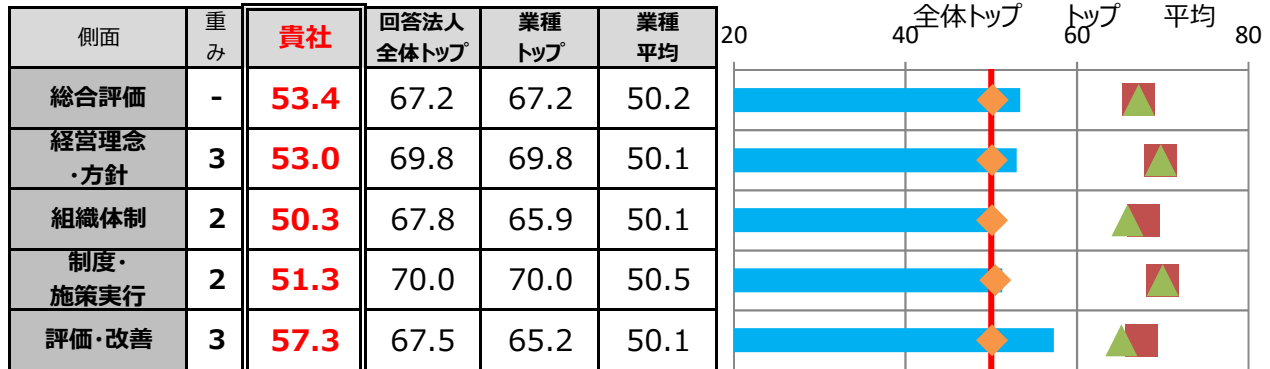
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1151~1200位 / 2869 社中

■総合評価: 53.4 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



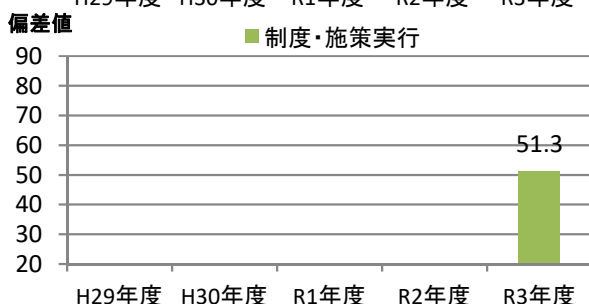
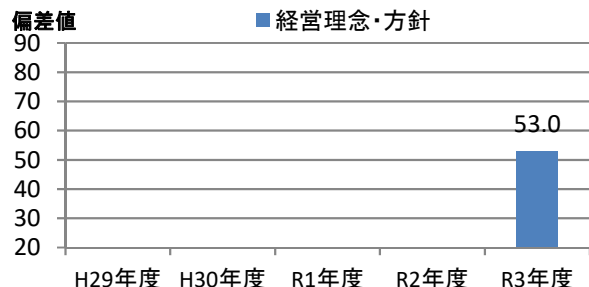
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

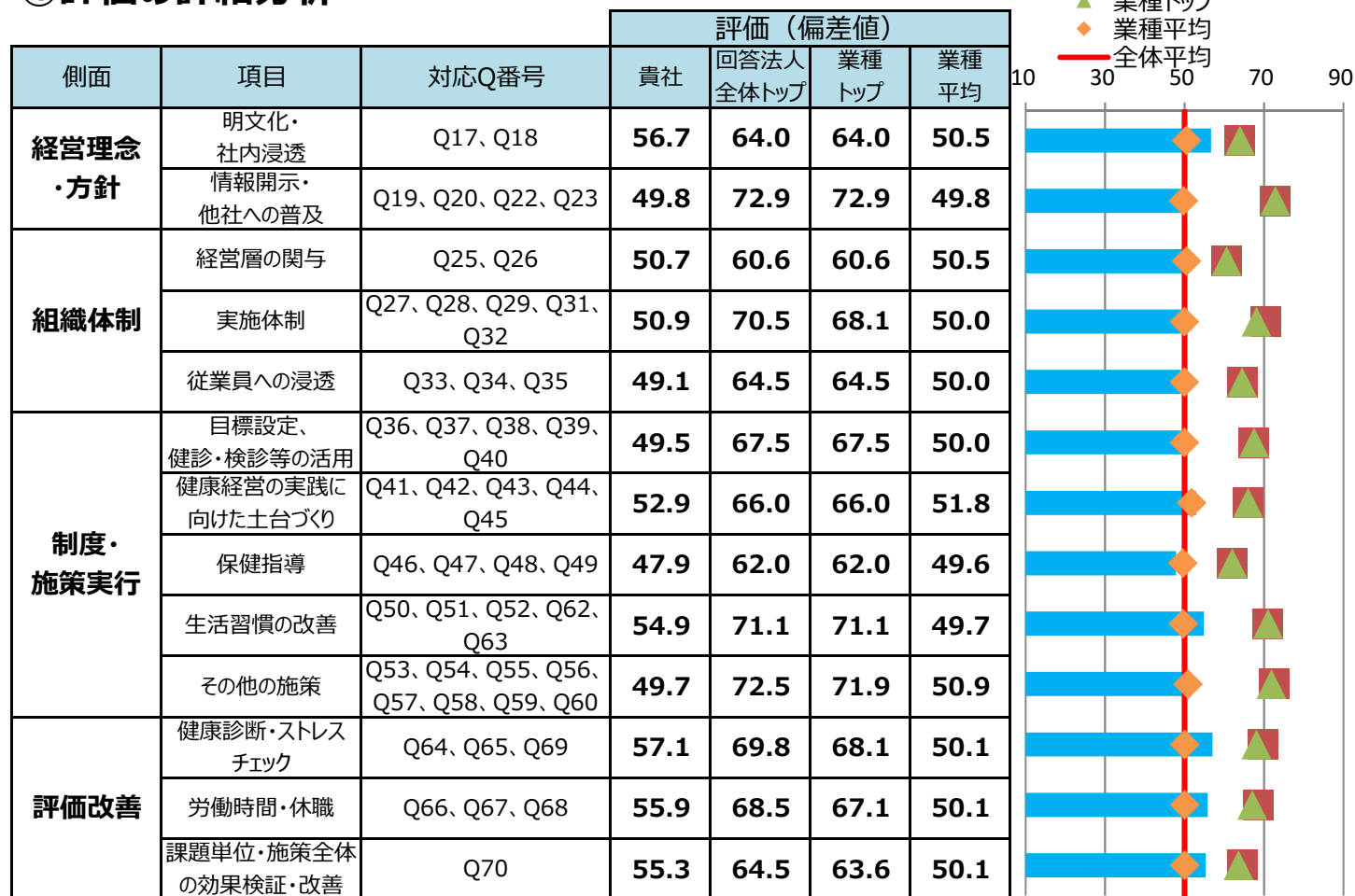
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1151~1200位
総合評価	-	-	-	-	53.4(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ITに関わる事業を運営する当社にとっての唯一で最大の資産は「人財」、すなわち社員であり、当社が事業を安定的に継続し成長していくために、すべての社員が持てる能力や働く意欲を最大限発揮し、活躍できる環境を整えることが大きな課題です。
健康経営の実施により期待する効果	社員と家族が健康であってこそ、社員が能力を発揮し、安心して働くことができます。 社員と家族の健康を増進する取組を推進することにより、社員が持てる能力を発揮し、モチベーション高く、そして安心して働き続けられる会社であると感じられることを期待しています。社員が生き生きとモチベーション高く働けているかについては従業員満足度を指標として定期的に確認を行います。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.jalinfotec.co.jp/company/wellness.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.5	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	48.4	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.7	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.9	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.0	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.8	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.1	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	52.6	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	59.8	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	テレワークが主体の勤務形態となり、通勤を含めた運動機会が低減し、肩こりや腰痛といった症状を自覚する社員が増えてきている。テレワークにおいても定期的・意識的な運動機会をもち、リフレッシュすることの重要性を含めた健康意識の醸成が課題。
	効果検証結果	自宅の椅子を使ってできるオンライン椅子ヨガセミナーを実施。また、勤務中に各自で気軽にリフレッシュいただけるよう、椅子ヨガ動画とラジオ体操動画のオンデマンド配信を行った。
効果 検証 ②	効果検証結果	オンラインセミナーのリアルタイム参加者は45名、セミナー参加者の95%以上から「満足した」「定期的に活用したい」という回答を得た。（社員が継続的に利用できるようセミナー動画も配信している） 2020年度結果での定期的な運動習慣保持率は33.8%であり、適正体重維持率は62.2%で前年度61.5%より0.7pt改善した。今後は定期的な運動習慣保持率の向上に向けた施策を展開していく。
	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	ITに関する事業を安定的に運用、サービスを提供するうえでは社員の感染症蔓延防止は不可欠である。感染症が蔓延することによる自身の健康への影響、業務への影響を含めて社員の意識啓蒙するとともに、社員の感染症罹患リスクを減らすことが課題。
効果 検証 ②	施策実施結果	グループ内事業所でのインフルエンザ予防接種会の開催・接種費用の補助を実施。2020年度は約4割の社員が制度を利用した。また、感染症蔓延のリスクに関するe-Learningを実施し9割の社員が受講した。
	効果検証結果	インフルエンザ予防接種に関する施策は、従業員代表組織の意見とも平仄を合わせ、福利厚生策としても継続を希望する施策となっている。また、2020年度はコロナ禍において社員の感染症に対する精神的負担もある中、e-Learningの実施により正しい情報を得て行動することの重要性について認識してもらうことができた。社内のコロナ罹患率は全国平均感染率より大幅に低い0.5%となっている。（2021年10月時点）

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: NECフィールディング株式会社

英文名: NEC Fielding, Ltd.

■加入保険者: 日本電気健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

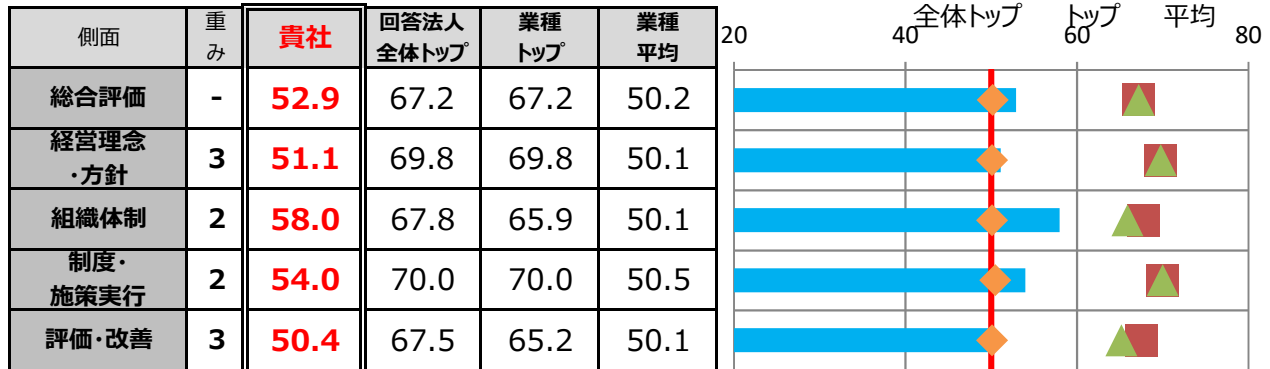
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1201~1250位 / 2869 社中

■総合評価: 52.9 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



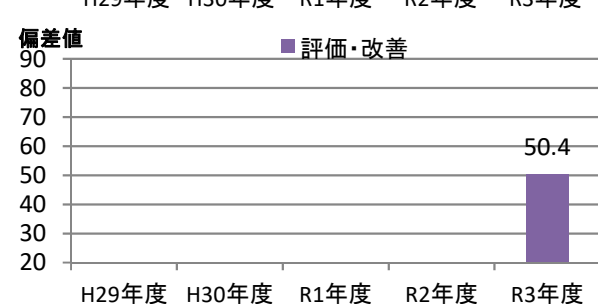
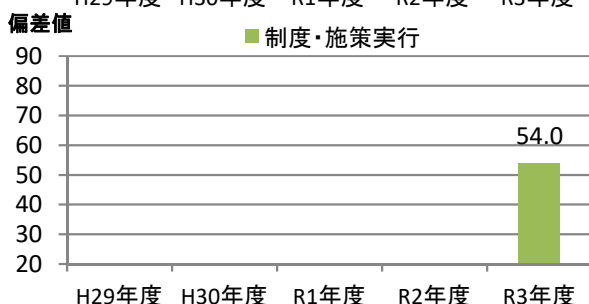
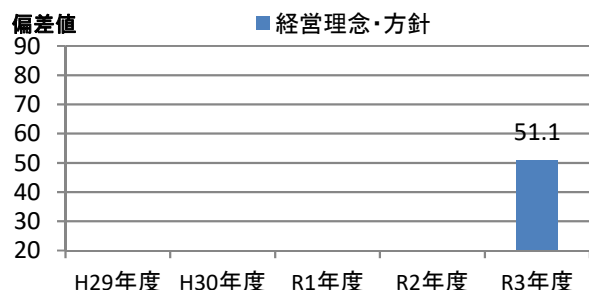
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

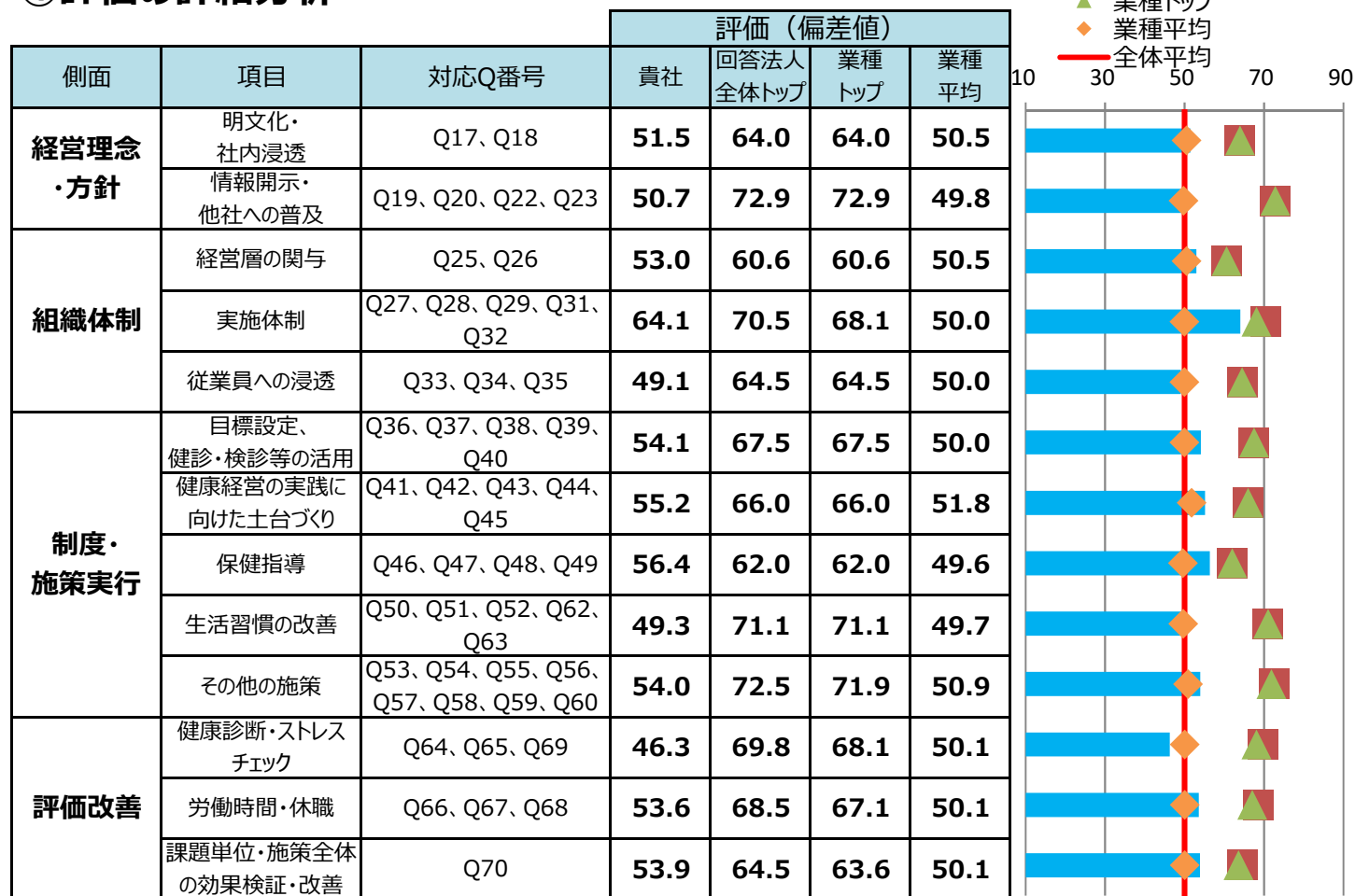
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1201~1250位
総合評価	-	-	-	-	52.9(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の平均年齢が高齢化が進む中で、過去より課題となっていた従業員の肥満率の高さ、基礎疾患者の多さが更に悪化し、全ての従業員に安全かつ安心して働いてもらうことが難しくなることを懸念している。健康上の理由で本来の能力を発揮できなくなることは従業員本人にとっても会社経営上も大きな損失となり、重大な課題と認識する。
健康経営の実施により期待する効果	従業員一人一人および会社組織の両方の健康意識の向上と自律的な健康管理の浸透により、全従業員の心身の健康度が向上し、従業員のパフォーマンスが向上することを期待する。結果的に肥満率や基礎疾患患者数等の各種データ面改善にもつながることを目指す。具体的な指標として、健康保険組合が毎年分析を行っているレポート上での「健康年齢」にて実年齢よりも若返りと、グループ会社内順位の中位群入りを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.fielding.co.jp/cr/csr/safety.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.3	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	54.9	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	39.4	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.6	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.9	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.0	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.2	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	52.6	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	59.5	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	健康診断結果、問診結果を過去から集計したところ、健康改善行動を実行できていない従業員が約半数に上ることが分かっていたが行動改善を促すに至っていなかった。そこでどのような支援があれば行動に移せそうか要因について追加調査と分析を行ったところ、時間のなさが最多要因であった。施策の展開時には「時間がないからできない」というハードルを排除できる実行施策を検討する必要があると考えた。
	効果検証結果	健康診断結果での定量的効果検証は来年以降を見込んでいる。参加後アンケートの結果ではアンケート回答者の100%かつ参加者の7割以上が「行動変容を起こせそう」と回答しており、高い満足度となっている。セミナー実施後、〇ヶ月経過後の行動実行状況についても定点観測を予定しており、本調査票回答時点で1回目の追跡調査中である。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：中部ケーブルネットワーク株式会社

英文名：CHUBU CABLE NETWORK COMPANY, INCORPORATED.

■加入保険者：中部電力健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

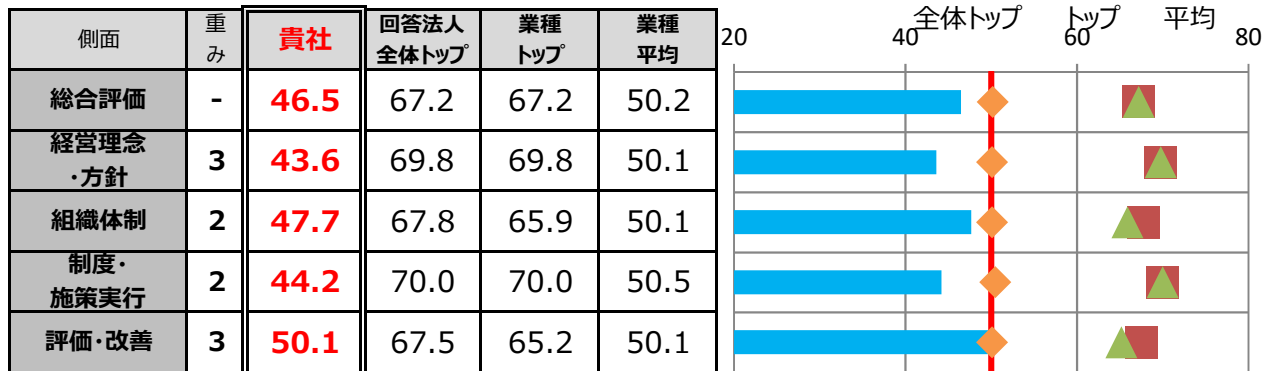
①健康経営度評価結果

■総合順位：1951～2000位 / 2869 社中

■総合評価：46.5 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



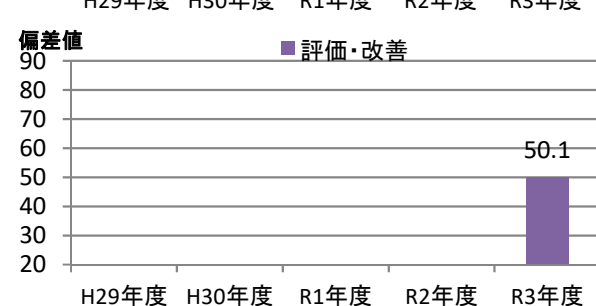
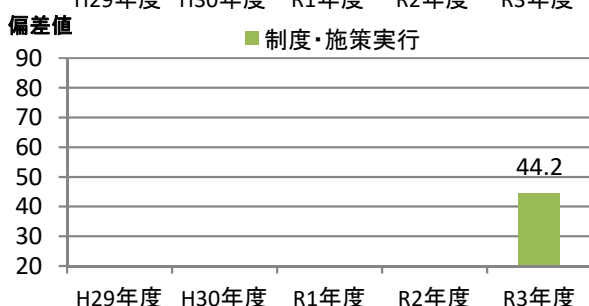
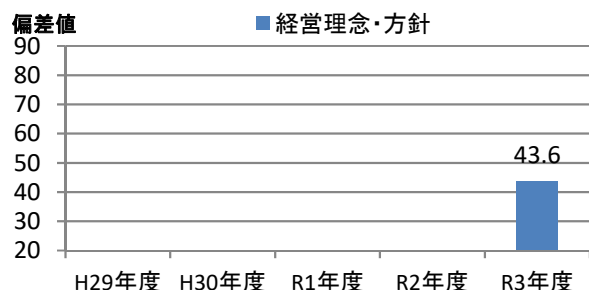
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

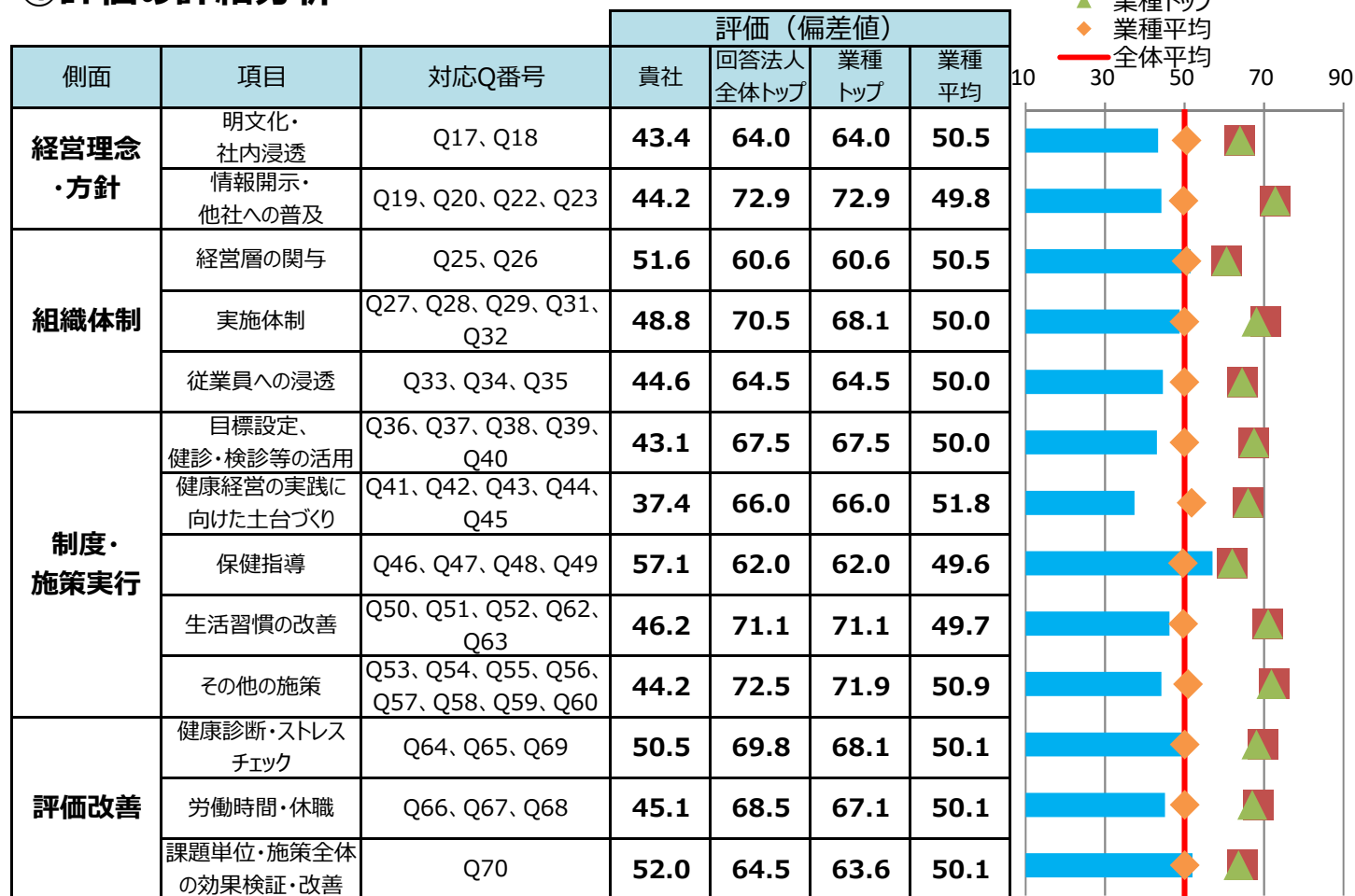
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1951～2000位
総合評価	-	-	-	-	46.5(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 従業員が健康で安心して、長く働いてもらうことの実現が事業活動を継続していくうえでの課題と認識している。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が安心して働きたいと思える企業風土の定着を期待するとともに、新規採用者へも従業員の健康を大事にしている企業とし認識されることを期待している。育児休職復職後の就業継続率100%の維持を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.ccnw.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	43.0	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	49.5	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.2	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.1	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	40.4	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.4	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.2	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.9	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	44.1	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題の内容	従業員の約3割を占める、女性活躍を推進する中で、女性従業員が抱える女性特有の体の変化等について、今後、業務に従事するうえで不安を感じているとの意見があり、安心して働くためには女性ならではの体の変化等について学ぶ機会を設けることが課題。
	施策実施結果	女性限定でホルモンと癌についてのセミナーを開催
	効果検証結果	女性従業員8割以上が参加（Web含む）、自分の体の事を改めて考える良い機会になり、働き続けるうえで安心感が得られたとの意見が聞かれた。引き続きテーマを変え、定期的に関係をしていく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	フレックス勤務制度を導入し柔軟な働き方で時間外労働の削減に向けた制度を導入しているが、制度の浸透および有効活用が図れていない。制度の定着に向け、従業員の意識変革および利用促進が課題。
	施策実施結果	毎月、フレックス勤務の活用状況について管理職（部長・局長）へ報告・共有実施。 一斉退社デー（短縮勤務推奨デー）の設定
	効果検証結果	今年度から各職場の実態にあった取り組みとして実施している。職場として取り組むことで、意識的に取り組むことが出来るなど前向きな意見が聞かれているものの、標準勤務時間（8時間）未満の活用状況が昨年4.3%→今年度4.4%とほぼ横ばいのため、短縮勤務利用促進に向け改善を図る。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東芝通信インフラシステムズ株式会社

英文名：Toshiba Communications Infrastructure Systems Corporation

■加入保険者：東芝健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

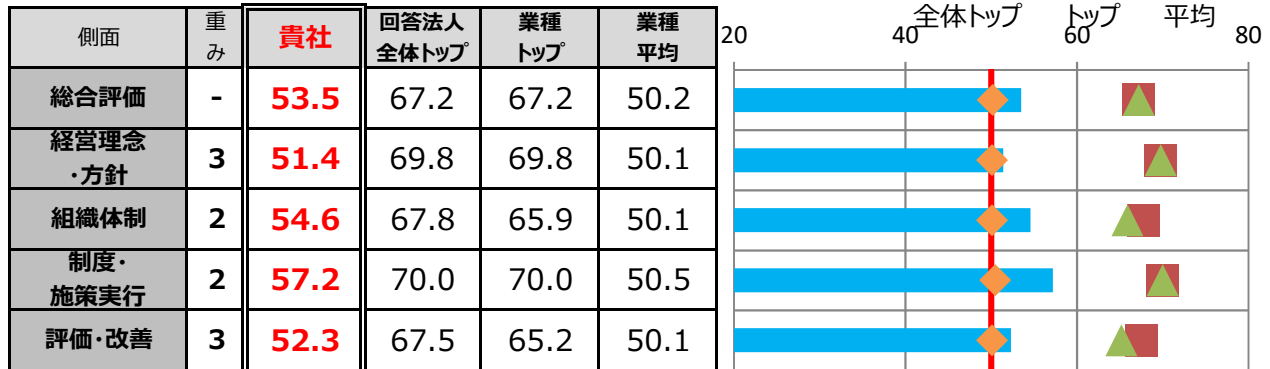
①健康経営度評価結果

■総合順位：1151～1200位 / 2869 社中

■総合評価：53.5 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



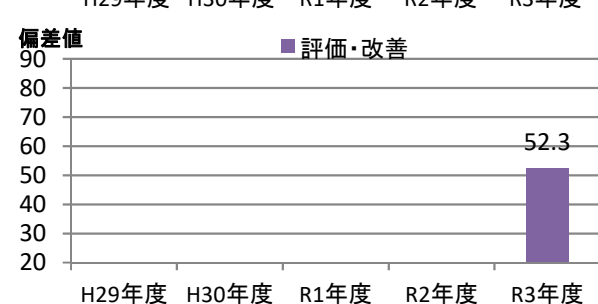
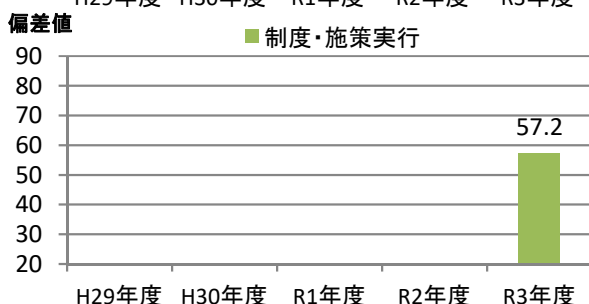
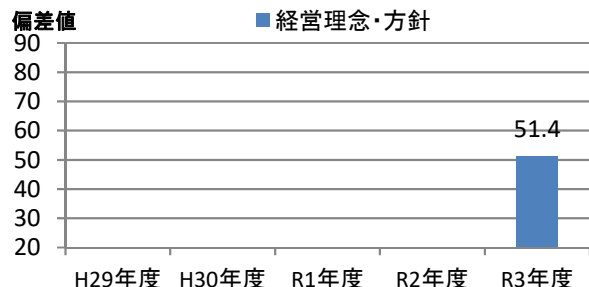
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

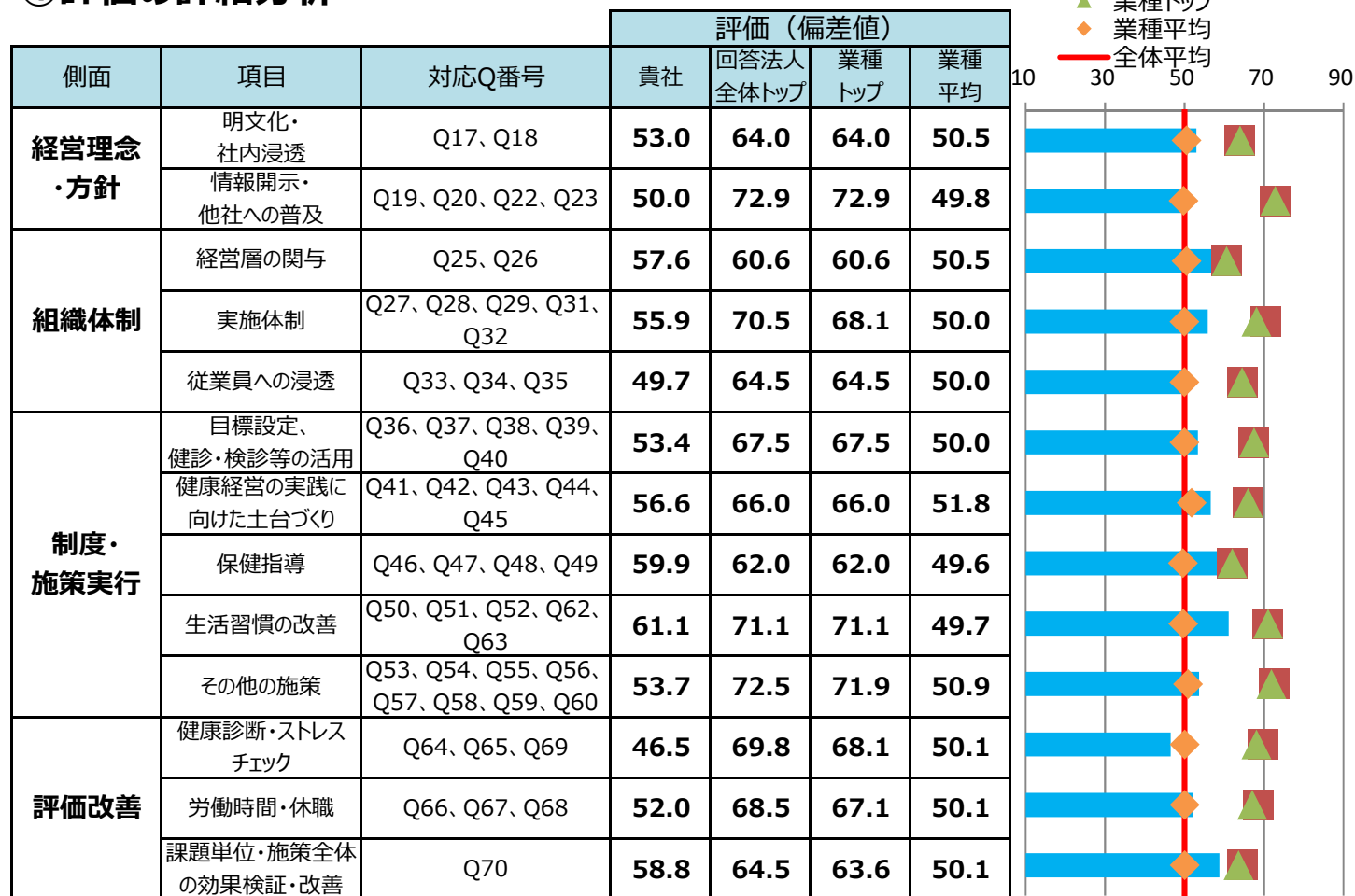
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1151～1200位
総合評価	-	-	-	-	53.5(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の平均年齢が徐々に高くなる中で、生活習慣を改善して仕事のパフォーマンスを上げ長く働いてもらうことが、事業継続を推進する上での大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員に生活習慣の改善意識が教育やイベントを通して浸透することを期待している。具体的には、各指標を5年計画で全国値にすることを目標に改善活動を推進していく。特に運動不足によるメタボ該当者、予備軍が増加しており、1日5000歩以下の従業員は19年度実績で15.2%だったが、20年度実績では20.6%と増加している。計画の見直しを行い21年度の目標を4.1%ダウンの16.5%への改善を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.toshiba.co.jp/tcic/about/health.htm

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.3	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	57.4	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.9	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.3	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.1	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.5	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.2	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	52.6	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	56.2	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	健康KPI集計シート（生活習慣）において定期健康診断の結果からメタボ予備群の割合が高く計画的な改善が必要である。
	施策実施 結果	内臓脂肪減少のための運動として1日5000歩以上のウォーキングを推進し、スマートフォンのアプリを導入して定期的なイベントを開催しながら運動習慣の定着を行った。現時点で社員の50%がアプリを利用している
	効果検証 結果	現時点では本年度の健康KPI集計シートはまだ出ていないが、定性的な効果を把握するために実施したウォーキングイベント（1ヶ月実施）後のアンケートでは、アンケート回答者のうち80%が「運動（ウォーキング）に対する意識が上がった」と回答した。
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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ココネ株式会社

英文名:

■加入保険者: 関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

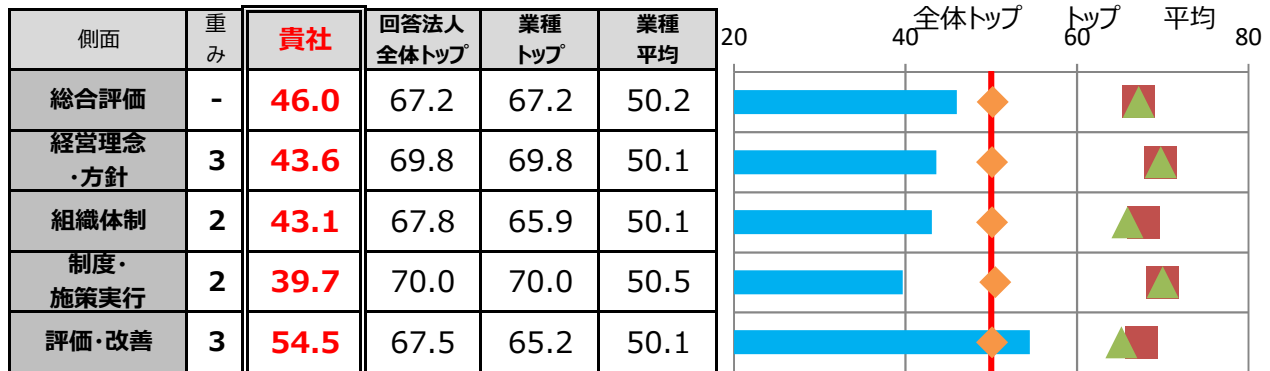
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1951~2000位 / 2869 社中

■総合評価: 46.0 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



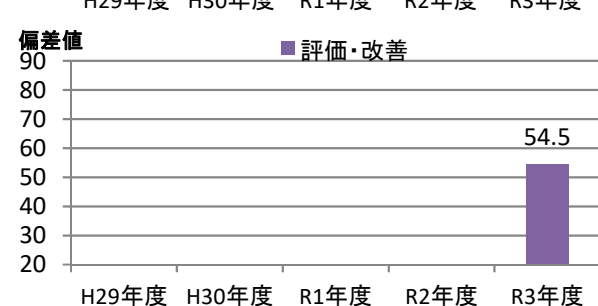
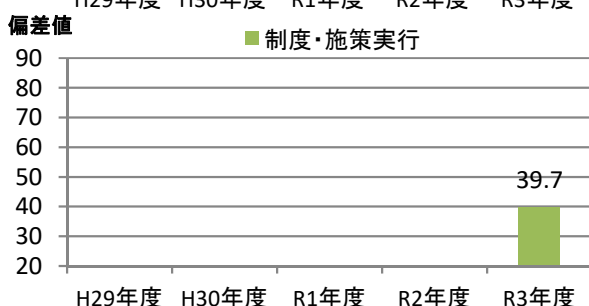
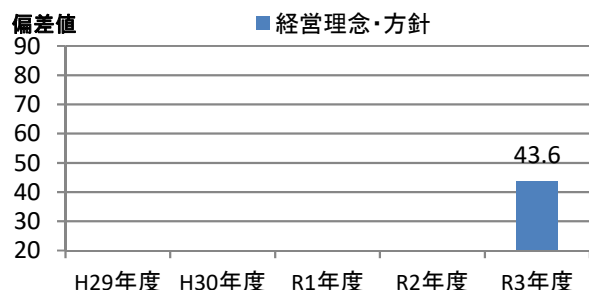
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

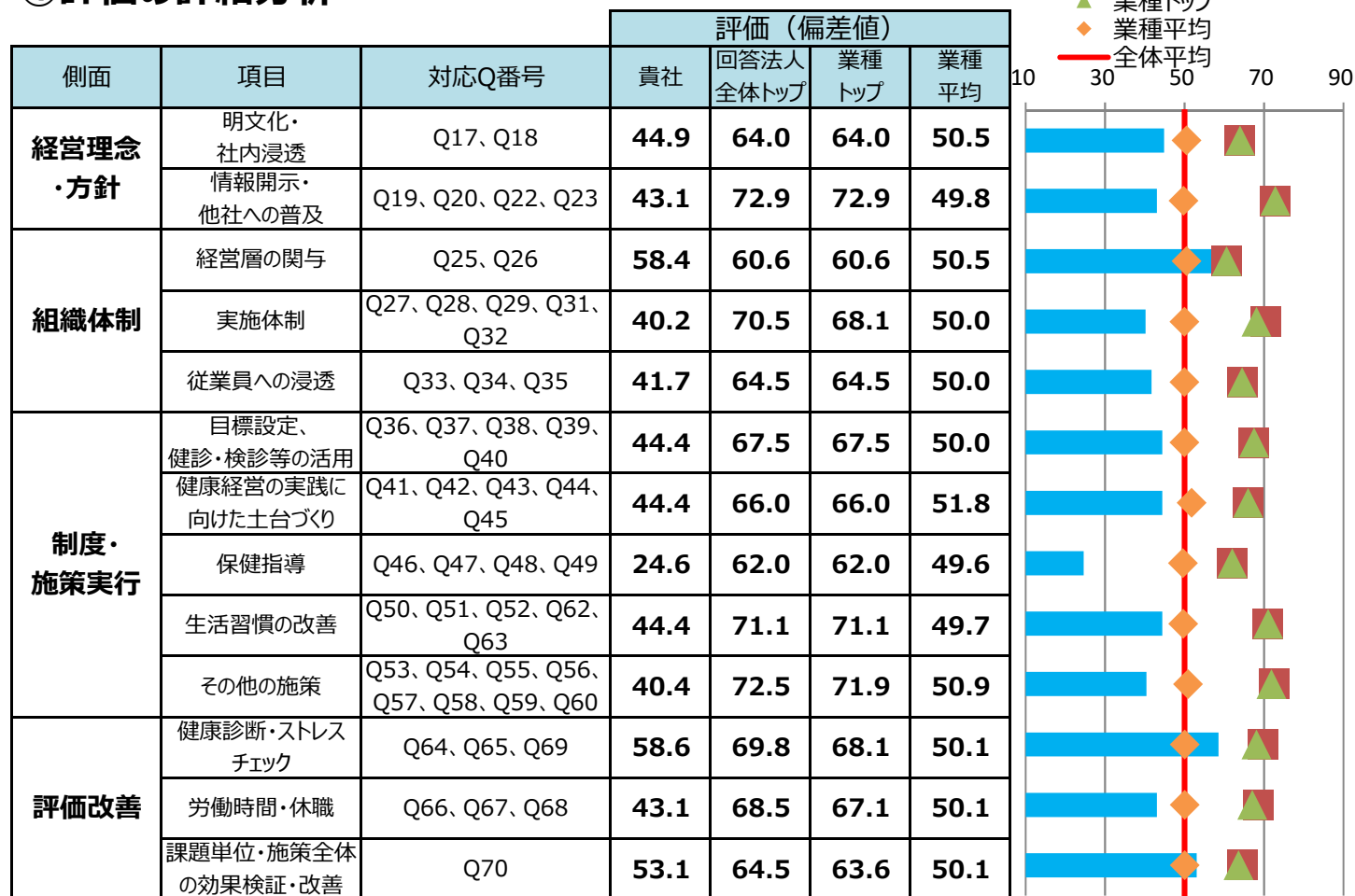
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1951~2000位
総合評価	-	-	-	-	46.0(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員それぞれがウェルネス上の課題（不眠や運動不足、偏食など）を抱えており、知らず知らずのうちに生産性が低下していると考えられる。社員がもともと保有している力量や持ち味、強みを存分に活用し、十分なパフォーマンスが発揮できるコンディションづくりをしていくことが課題。
健康経営の実施により期待する効果	社員対象に『ウェルネス・スキルチェック』を実施し、6つのスキル分野「食事」「運動」「睡眠」「生活リズム調整」「ヘルスリテラシー向上」「男性/女性特有の課題調整」の状況をレーダーチャートで可視化。これをもとに、社内健康士が個別カウンセリングを行い、各自の課題に即した解決策を提示し、定期的なモニタリングを通じて一人ひとりのコンディションが整い、パフォーマンスが向上されていく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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.cocone.co.jp/detail/news/?id=5879

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.1	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	34.7	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.6	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.9	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.5	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.6	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.2	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	29.5	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	41.0	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	社員の健康意識アンケートにおいて、生活習慣の改善意識が低く、また改善方法がわからないと回答している社員が多く見られたため、生活習慣の改善してもらうための機会の提供や、社員それぞれに対し改善方法を指導していく必要がある。
	効果検証結果	社内ジムの利用を促すとともに、社員から希望があれば、健康士によるパーソナルトレーニングを行った。現在社員の約30%が社内ジムの利用している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルヘルスの不調を理由に、退職または退職する社員が毎年一定数発生している。また、社員へのアンケート結果によると、ストレスの問題について気軽に相談できる場が求める意見が見られた。
	効果検証結果	産業医や契約している外部カウンセラーによる指導・面談体制の強化するため、メンタルヘルスに関する相談窓口を設置することで、メンタルヘルス対策の充実を図り、職場全体の安心感を高める取り組みを行っている。
	効果検証結果	メンタルヘルスの不調を理由とした退職または離職した社員について、昨年度は3名いたが、相談窓口を設置した後は現段階で1名となっている。

※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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	－
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	－
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社 Y C C 情報システム

英文名: YCC INFORMATION SYSTEM Ltd.

■加入保険者: 全国健康保険協会山形支部

非上場

■所属業種: 情報・通信業

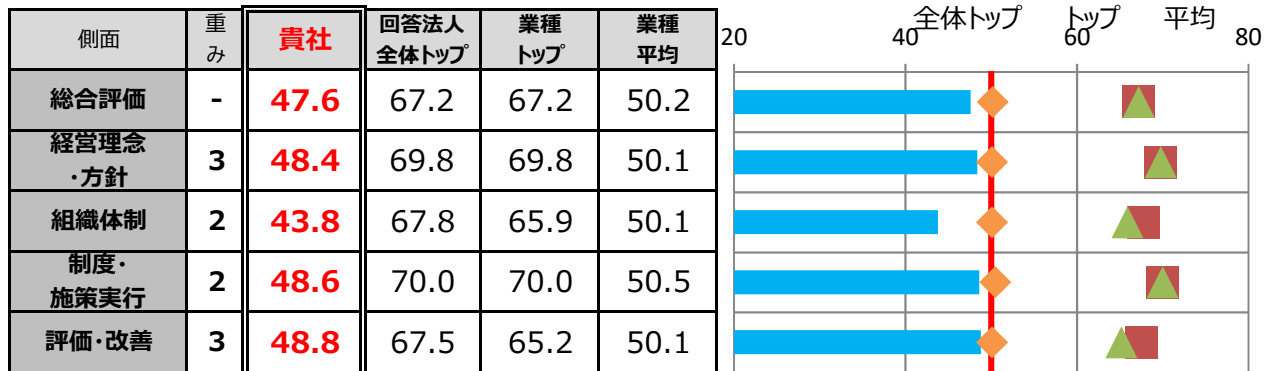
①健康経営度評価結果

■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



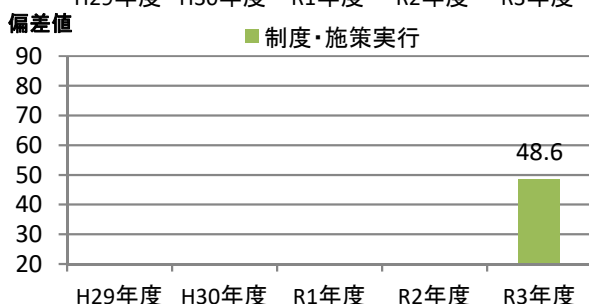
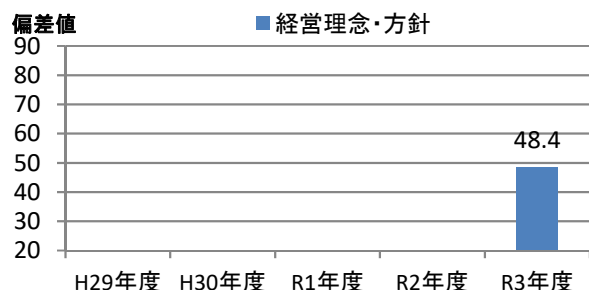
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

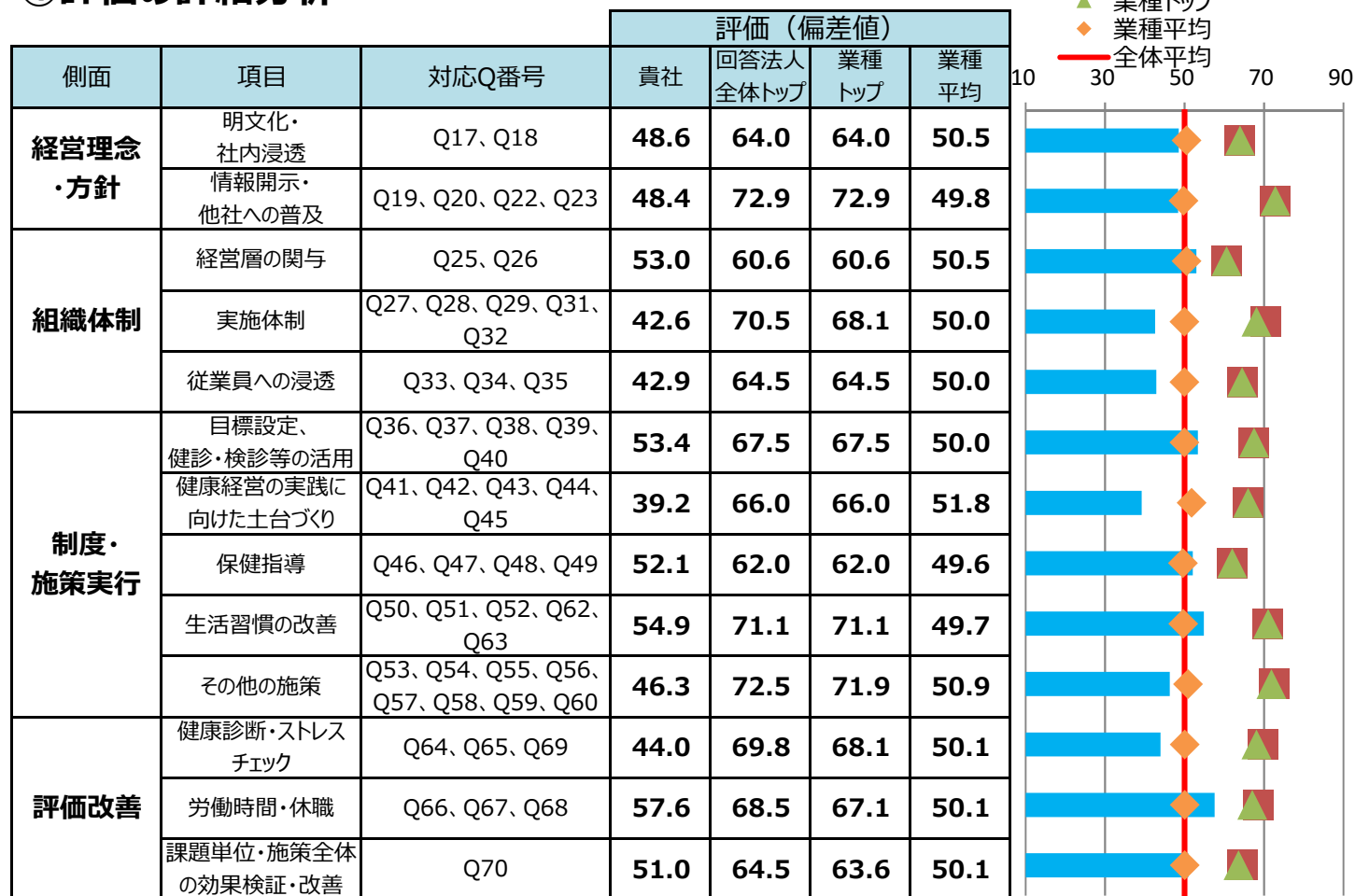
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1851~1900位
総合評価	-	-	-	-	47.6(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員の平均年齢が上昇するのに伴い、循環器系の疾病や心療内科系の疾病により、休業や休職をせざるを得ない社員が増加している。情報サービス業に期待される社会的責任を果たす上で、働き盛りの中堅社員の戦力を失うことは、事業継続上の大きなリスクとなっている。
健康経営の実施により期待する効果	疾病の早期発見と予防、メンタルヘルス不調者の発生抑止によって、事業継続上のリスクを軽減することを期待する。同時に、仕事に打ち込める職場環境作りによって社員のパフォーマンス向上を期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.yamagata-ycc.co.jp/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	45.1	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	47.4	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.9	50.2	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	45.7	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.9	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.5	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	52.6	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	51.3	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	特定の社員に作業負荷が集中し、超勤時間の増加につながっていることがわかった。36協定で規定する超勤時間の範囲内におさまっているものの、慢性的な疲労による疾病やメンタルヘルス不調が発生するリスクがあるため、改善の必要があった。
	効果検証結果	月例の部長会にて全部門全社員の超勤状況を共有し、各部門での負荷分散施策を検討・報告させた。その結果、各部門で負荷分散目標の設定、作業アサイメントの見直し、業務スキルの共有化等の取り組みが生まれた。
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	インフルエンザの予防接種について、従来は個別接種で費用も自己負担であったため、接種を勧奨しても接種率は7割程度であり、大規模な流行が発生した場合に事業継続に重大な影響を及ぼすリスクがあり、課題となっていた。
	効果検証結果	接種費用を会社負担（上限5千円）とし、地元クリニックと連携して職場での集団接種を開始した結果、ワクチン接種率は9割を超えるまでに増加した。
	効果検証結果	新型コロナウイルス対策の効果もあり2020年度はインフルエンザ感染者はゼロであったため、直接的なインフルエンザ予防効果は評価できないが、本施策を継続することによって今後もインフルエンザ感染による事業への影響を抑制できるものと考えている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社日東システムテクノロジーズ

英文名:

■加入保険者: 全国健康保険協会群馬支部

非上場

■所属業種: 情報・通信業

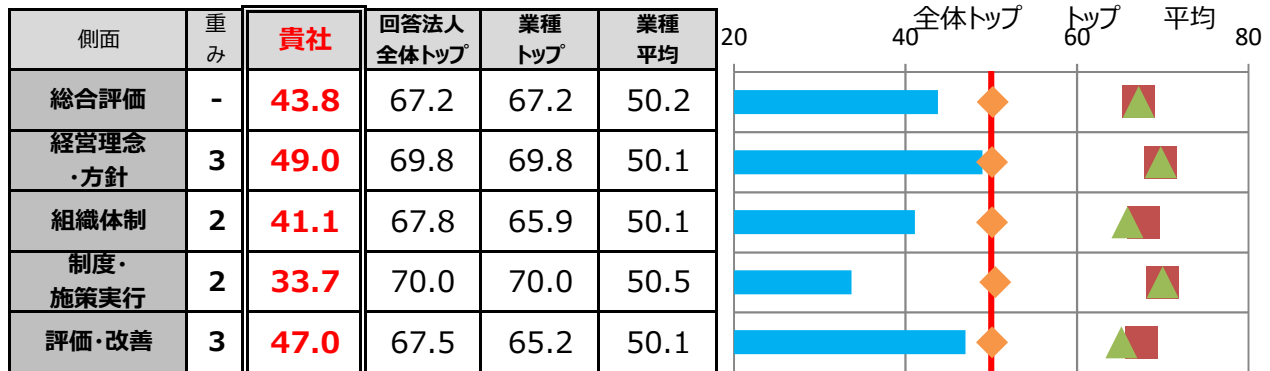
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2151~2200位 / 2869 社中

■総合評価: 43.8 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



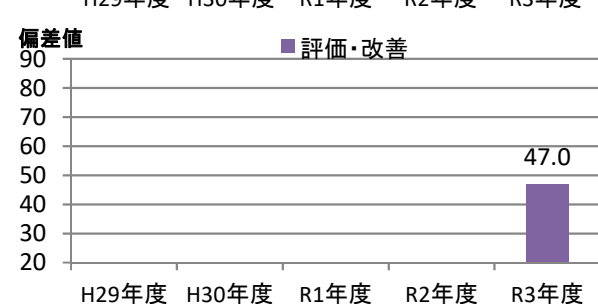
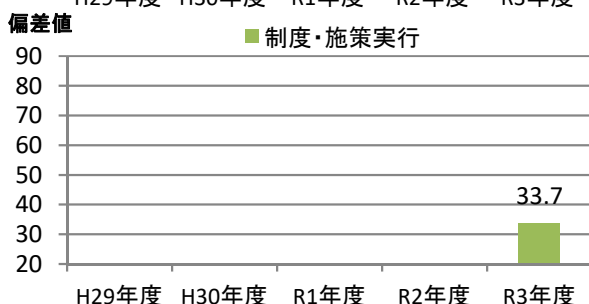
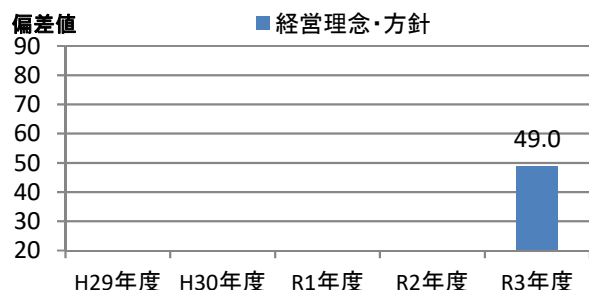
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

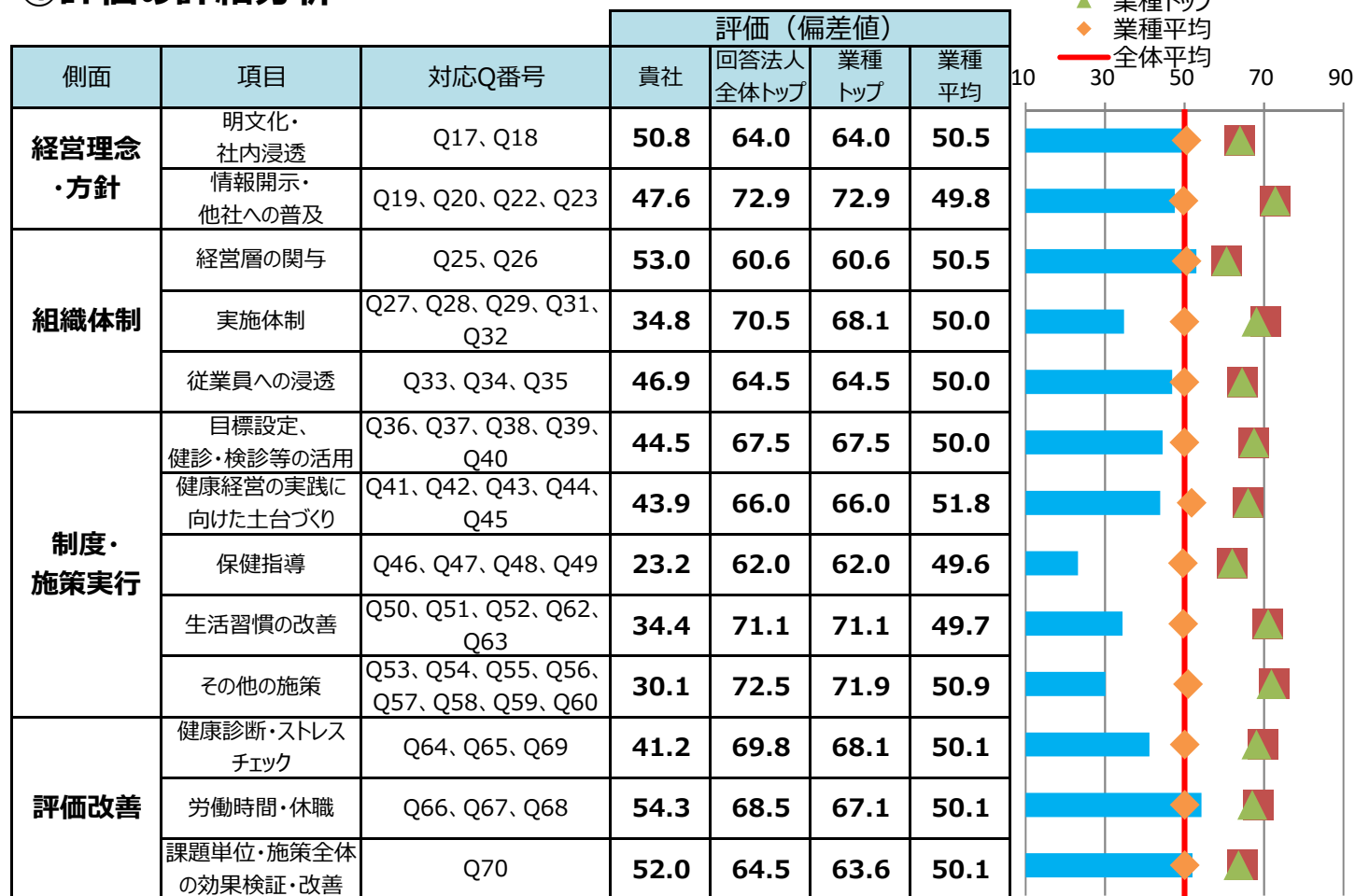
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2151~2200位
総合評価	-	-	-	-	43.8(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 持続可能な働きと、仕事を通じてやりがいや社会へ提供している価値を実感し、心身共に健康で仕事もプライベートも充実した生活を送ることを実現することが目標であり、課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員1ひとりの生産性を向上させ、短時間で高い成果を出すことで、スピード感のあるより良い価値の提供を実現。その結果、お客様に喜んでいただき、会社の利益が増え、従業員への報酬も高くなる。そのサイクルを大切にしながら仕事にやりがいや楽しさを感じる従業員が増えることで、組織全体の活性化や離職率の低下を目指す。 (離職率は2%を目指す)

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.nittosys.co.jp/p0313health_management.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	43.4	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	31.7	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.3	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.4	50.2	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	38.1	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	40.6	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.8	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	22.2	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	32.1	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	ストレスチェックの結果から、「仕事の負荷が大きい」と回答した従業員が増加傾向にあることがわかった。 1人ひとりの業務の負荷を軽減し、ワークライフバランスを整える必要がある。
	施策実施 結果	従業員の増員とリフレッシュ休暇制度を導入した。 上記課題の回答が多かった部署の採用を積極的に行った。 リフレッシュ休暇制度は30%の従業員が利用している。
	効果検証 結果	会社独自で実施した「職場環境アンケート」で89%の従業員が「快適」と回答した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	自社商品を提供している弊社にとって、従業員間のコミュニケーションはとても重要であるが、コロナ禍により、なかなかコミュニケーションを取れずにいた。
	施策実施 結果	コロナ禍でも安全にコミュニケーションを深められるような、オンライン型イベントを開催した。7割近い参加率で、とても盛り上がった。
	効果検証 結果	会社独自で実施したアンケートの「コミュニケーションに満足しているか」という項目では85%の従業員が満足していると回答。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	—
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ONE COMPATH

英文名: ONE COMPATH CO., LTD.

■加入保険者: 関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

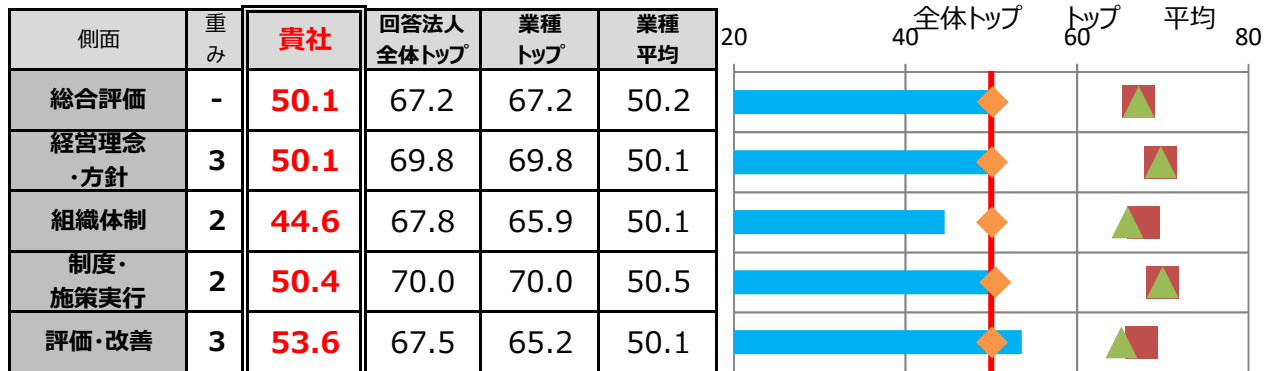
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1551~1600位 / 2869 社中

■総合評価: 50.1 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



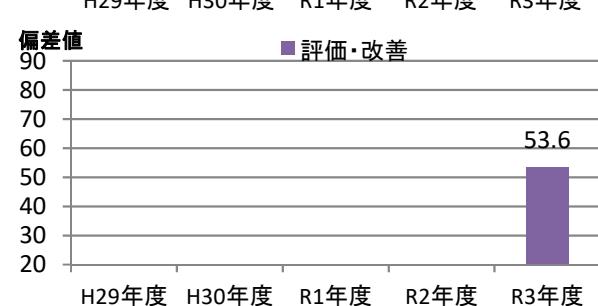
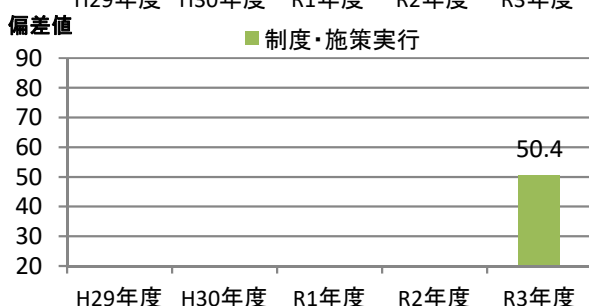
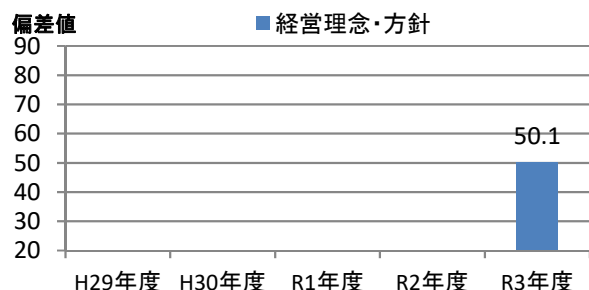
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

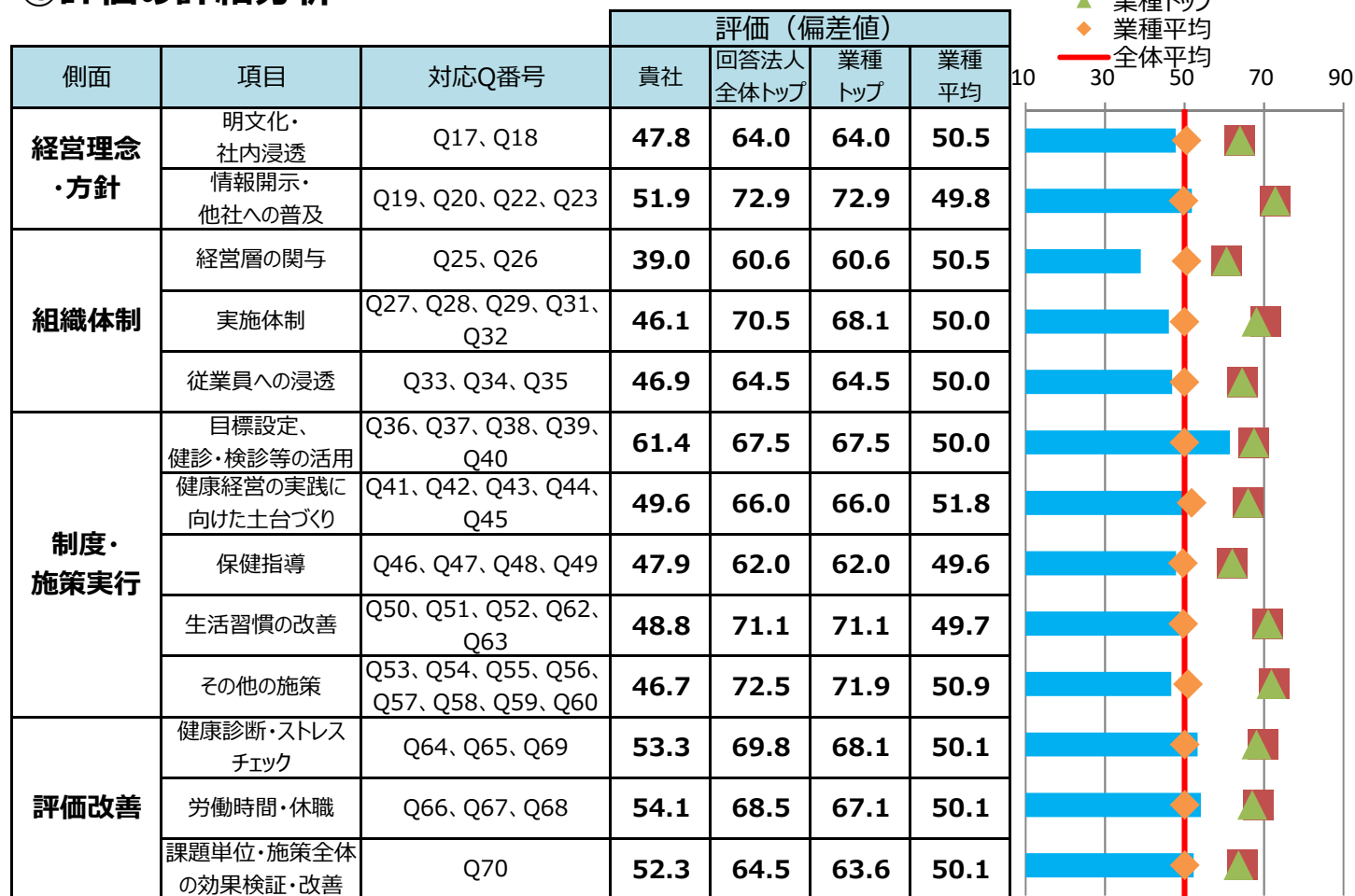
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1551~1600位
総合評価	-	-	-	-	50.1(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 コロナ禍によってリモートワークが進み、社員間でのコミュニケーションが希薄となってしまう、それによって組織が衰退してしまう。
健康経営の実施により期待する効果	社員間のコミュニケーションが促進され、組織が活性化することで新規事業や既存事業の発展等が見込まれる。人材育成の環境も整備できると期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://onecompath.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	59.4	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	52.7	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.9	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.1	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.2	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.5	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.8	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	52.6	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	37.7	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	コロナウイルス感染症の予防の対策ができていなかった。
	施策実施 結果	コロナウイルス対策の一環として、フレックスタイム制におけるコアタイムの緩和やリモートワーク制度の導入、リモートワーク手当/一時金の支給を実施した。
	効果検証 結果	結果として、1名のコロナウイルス感染者のみにとどめることができた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	－
	課題の内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 新日本コンピュータマネジメント株式会社

英文名: Shin-nihon Computer Management Co., Ltd.

■加入保険者: 関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

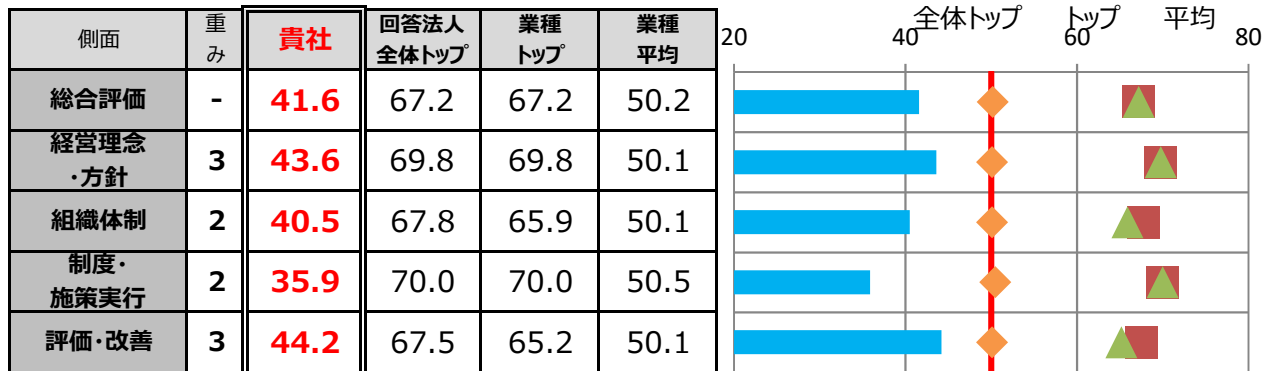
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2351~2400位 / 2869 社中

■総合評価: 41.6 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



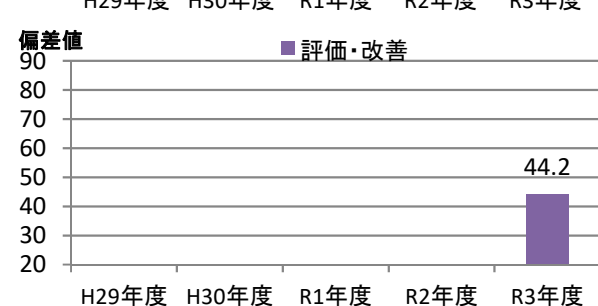
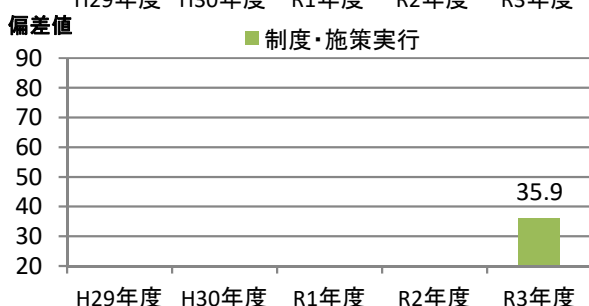
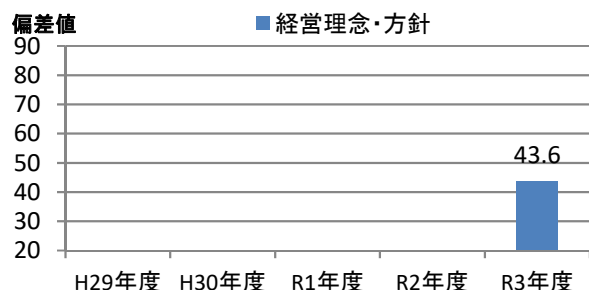
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

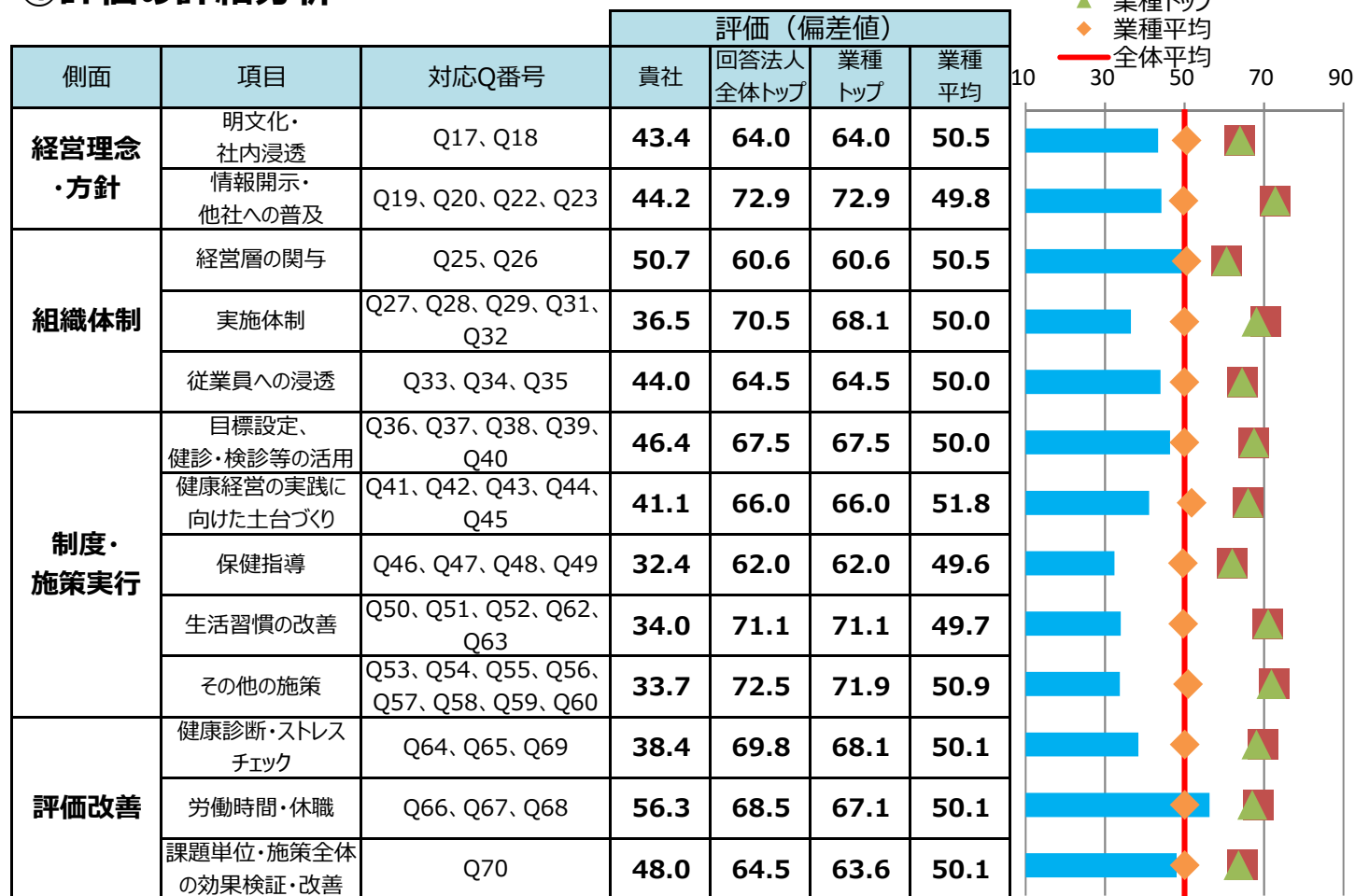
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2351~2400位
総合評価	-	-	-	-	41.6(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 高齢の従業員の増加やコロナ禍でのテレワーク環境の影響による運動不足、コミュニケーションのしづらさを感じる社員が増加したり、健康診断数値の悪化が懸念される。社員一人ひとりが健康を意識し、その能力を発揮して仕事に取り組めることが、事業活動の拡大を推進する上で課題である。
健康経営の実施により期待する効果	心身ともに健康でいきいきと働くことで、従業員の生産性向上を期待している。生活習慣病やメンタルダウン等の傷病休職・離職発生率の低減、仕事満足度の向上を目指す。

※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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.scm-net.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	38.9	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	33.6	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.0	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.0	50.2	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	35.2	51.8	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.7	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.1	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.2	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	28.6	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	40.2	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	社員の職場に関するアンケートで、「喫煙者の喫煙後のにおいが気になる」との回答が複数あった。妊婦を含む従業員の健康維持と生産性に影響を与えていると考えられ、喫煙率の低下、受動喫煙防止の対応が必要である。
	施策実施 結果	喫煙の健康に対する影響、受動喫煙の影響について発信し、禁煙の推奨と喫煙後の手洗いうがい、除菌消臭剤を使用して洋服のにおいを低減するルールを設けた。
効果 検証 ②	効果検証 結果	施策実施後に喫煙者が減り、喫煙率が低下し、受動喫煙の防止につながった。
	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施 結果	
効果 検証 ③	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	—
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	—
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社 Y S K e - c o m

英文名: Y S K e - c o m C O R P O R A T I O N

■加入保険者: 関東 I T ソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

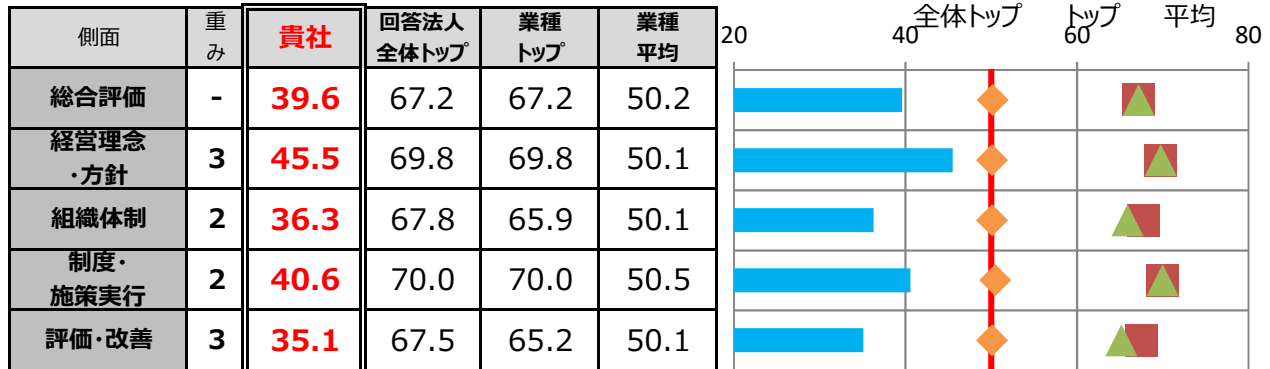
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2451~2500位 / 2869 社中

■総合評価: 39.6 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



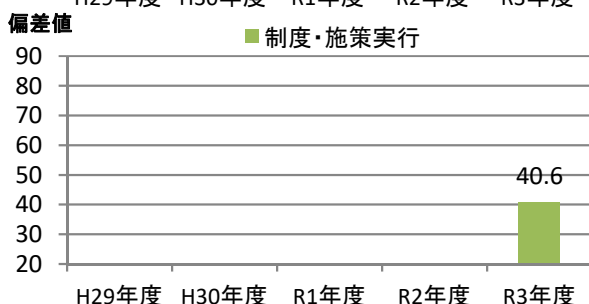
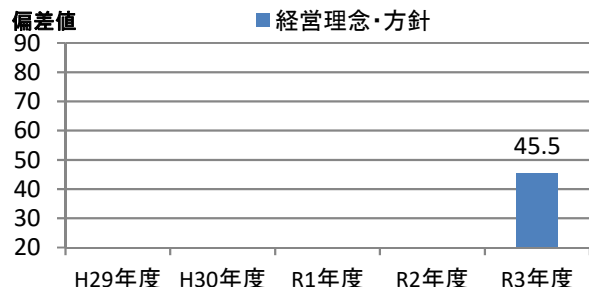
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

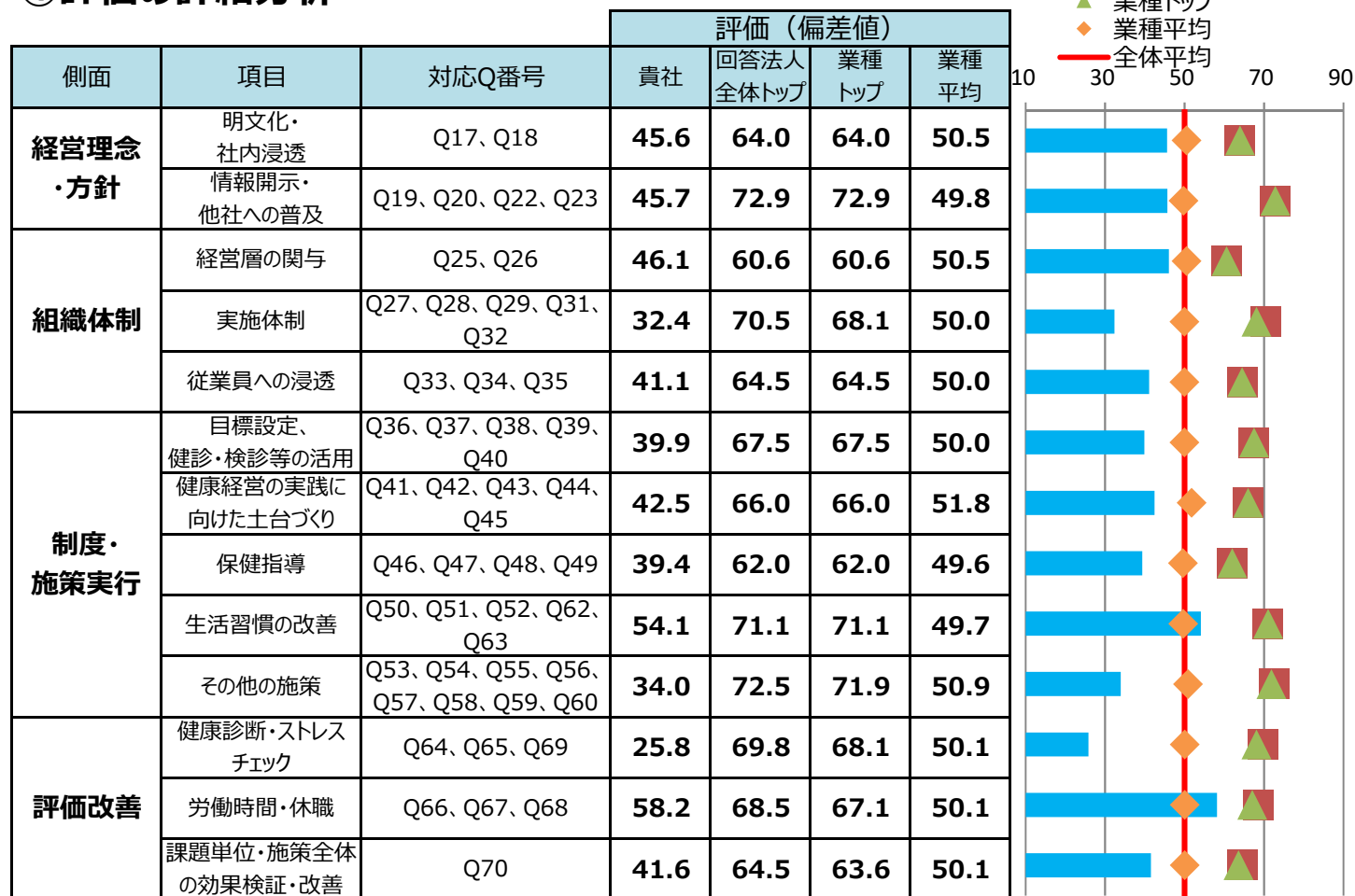
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2451~2500位
総合評価	-	-	-	-	39.6(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 会社が、健康経営を推進・実施する事により、従業員の離職率が低下し、健康で長く働いていただく事の実現が事業活動をする中で大きな課題になる。（特に入社3年未満）
健康経営の実施により期待する効果	従業員が長く働き続けたいと感じられることを期待している。 具体的には、現在の離職率（3年未満）は1%を切っているが、一般的には3年3割となっている。弊社では健康経営を実施する事で更なる離職率の低下を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.ysk.co.jp/corp_messeg.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	43.6	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	33.4	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	35.0	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.7	50.2	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	35.2	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.1	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.3	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	30.4	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.7	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	新型コロナウイルス感染拡大に伴い、感染症への意識が高まりつつある中、インフルエンザ等の予防接種を社員個人で申込をする場合、有給や時間給等を取得する必要がある。 また、費用に関しても個人負担になる事で、接種する社員が少ない。インフルエンザの予防接種が進まないことにより、流行時期に従業員が欠勤し、業務の生産性が悪くなることが課題。
	効果検証結果	医療機関に会社で集団接種できるように依頼する事で接種者の割合が20%増加した。 保険者の制度を利用する事で費用補助が受けられる。
効果 検証 ②	効果検証結果	就業時間内での集団接種のため、接種に有給や時間給を取得する必要が無くなった。 費用についても本人・扶養家族共に対象になるため感染予防への意識がより高くなり、インフルエンザ流行期における従業員の欠勤日数が若干数減少し、生産性低下を防ぐことに繋がっている。
	課題のテーマ	-
	課題の内容	
効果 検証 ③	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	—
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ジー・サーチ

英文名: G-Search Limited

■加入保険者: 富士通健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

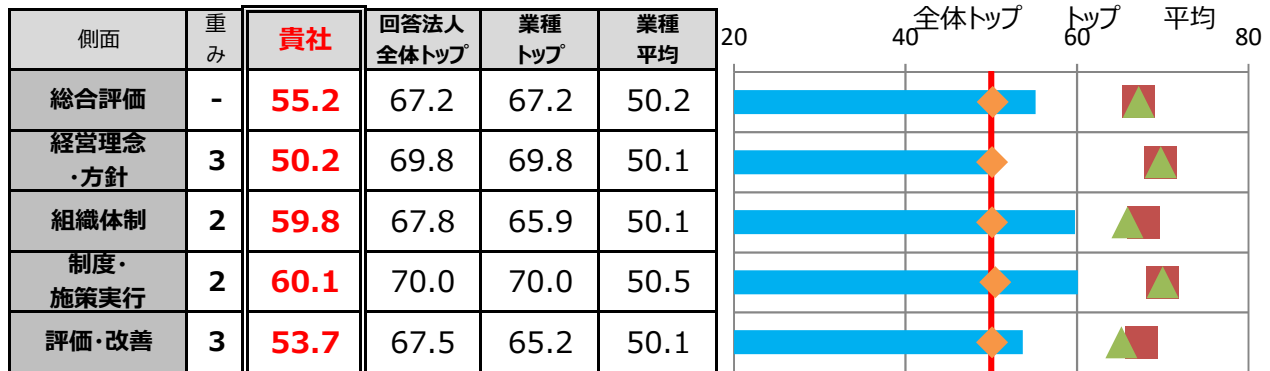
①健康経営度評価結果

■総合順位: 901~950位 / 2869 社中

■総合評価: 55.2 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



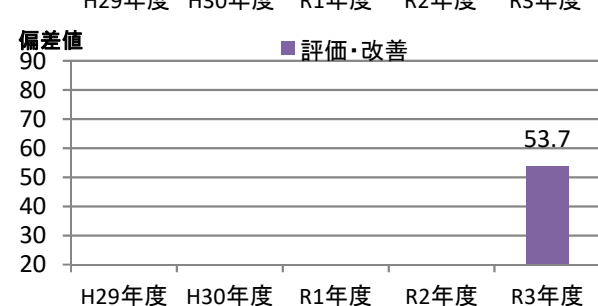
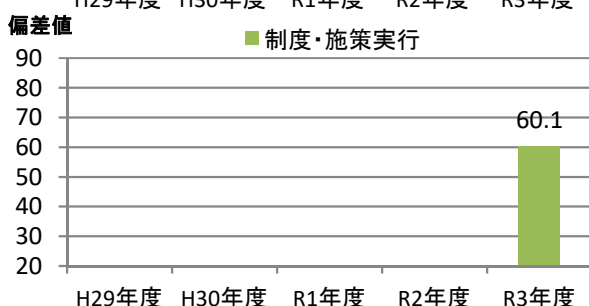
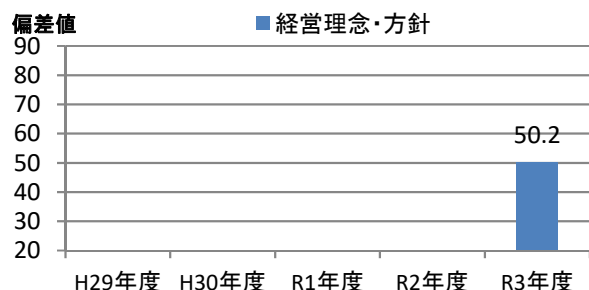
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

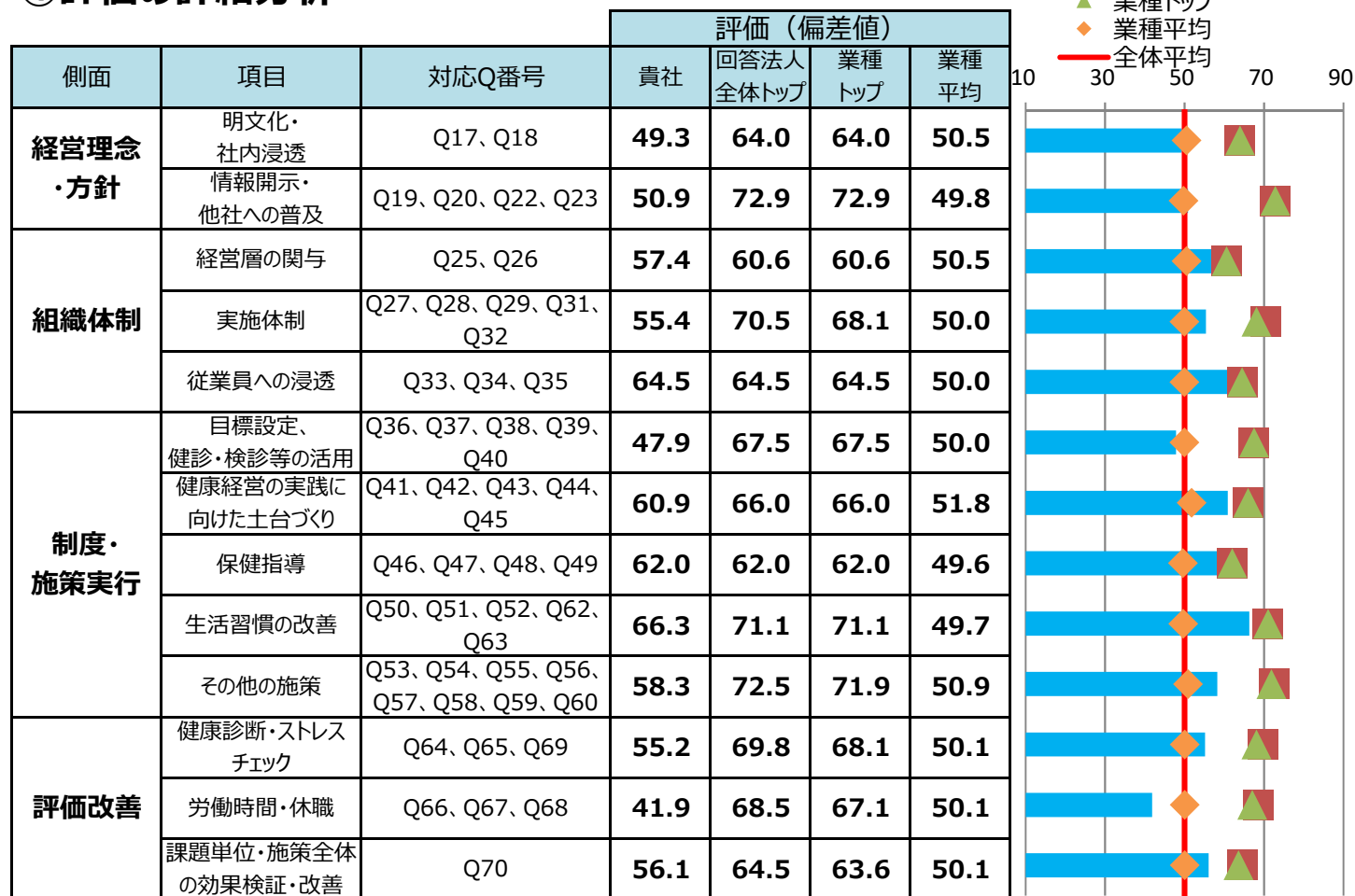
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	901~950位
総合評価	-	-	-	-	55.2(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 すべての従業員が心身ともに健康でいきいきと働く事ができる環境を作り出す。
健康経営の実施により期待する効果	G-Search MOTTOである「明るく、元気に、朗らかに」いられることの実現。 エンゲージメントと個人の健康を高めることによって、社員意識調査「ワークライフバランス」「職場環境」に対する肯定回答率70%を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.g-search.jp/company/healthcare/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	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	61.1	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.8	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.7	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.5	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.9	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.1	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	52.6	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	63.8	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	2018年度の事前調査では85%の従業員が頭痛を自覚し、その中の84%は治療の経験がないと回答した。生産性では頭痛全体の平均で23%の損失があると算出され、頭痛が仕事の生産性に影響を与えていることがわかった。本人も含め頭痛は過小評価され適切な治療や対処がなされていないと考え、まず正しい知識と対処法の教育が必要である。
	施策実施結果	頭痛の正しい知識と対処法についてのeラーニングを全従業員対象に実施した。
効果 検証 ②	効果検証結果	eラーニングの受講率は89%だった。アンケートでは90%以上が有益だったと回答し、本eラーニングによって71%が「頭痛の考え方や印象が変化した」と回答。「日常生活への支障が大きい病気」が71%で最も大きい比重を占めた。
	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年度はコロナ禍による、様々な環境変化（テレワーク等）のため、不安やメンタル不調を申し出ている者がいると、職場から数件の報告出てきた。健康診断後は、結果にかかわらず看護師が年に一度は面談をしているものの、別途状況把握と環境変化に対するサポート環境の提供が必要である。（職場では上司と部下による1on1面談が実施されている。）
効果 検証 ②	施策実施結果	施策として、看護師による1on1面談（オンライン）を2020年9月～12月の間に実施。
	効果検証結果	2021年度メンタル不調による長期休暇・退職者0名となっている。

※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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: エヌ・ティ・ティ・スマートコネクト株式会社

英文名: NTT SmartConnect CORPORATION

■加入保険者: エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

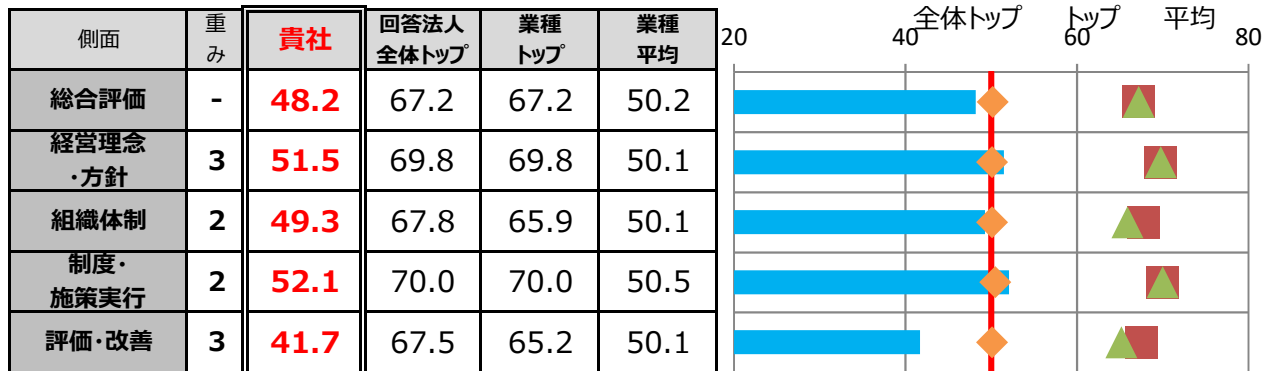
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1751~1800位 / 2869 社中

■総合評価: 48.2 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



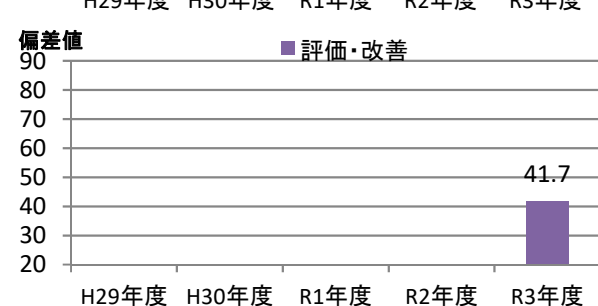
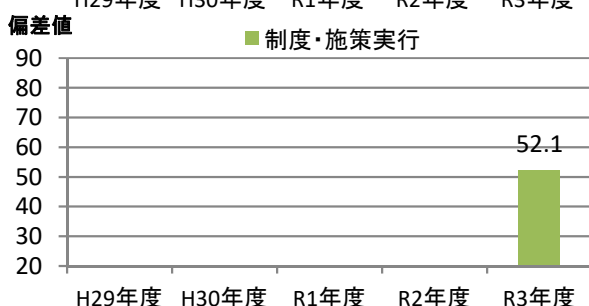
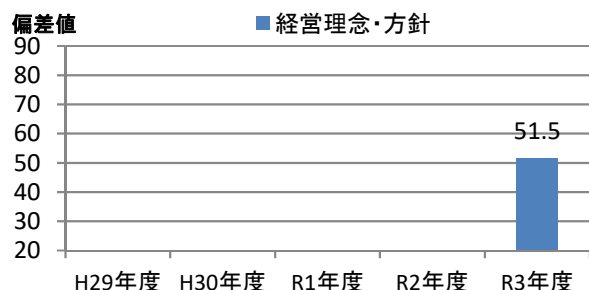
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

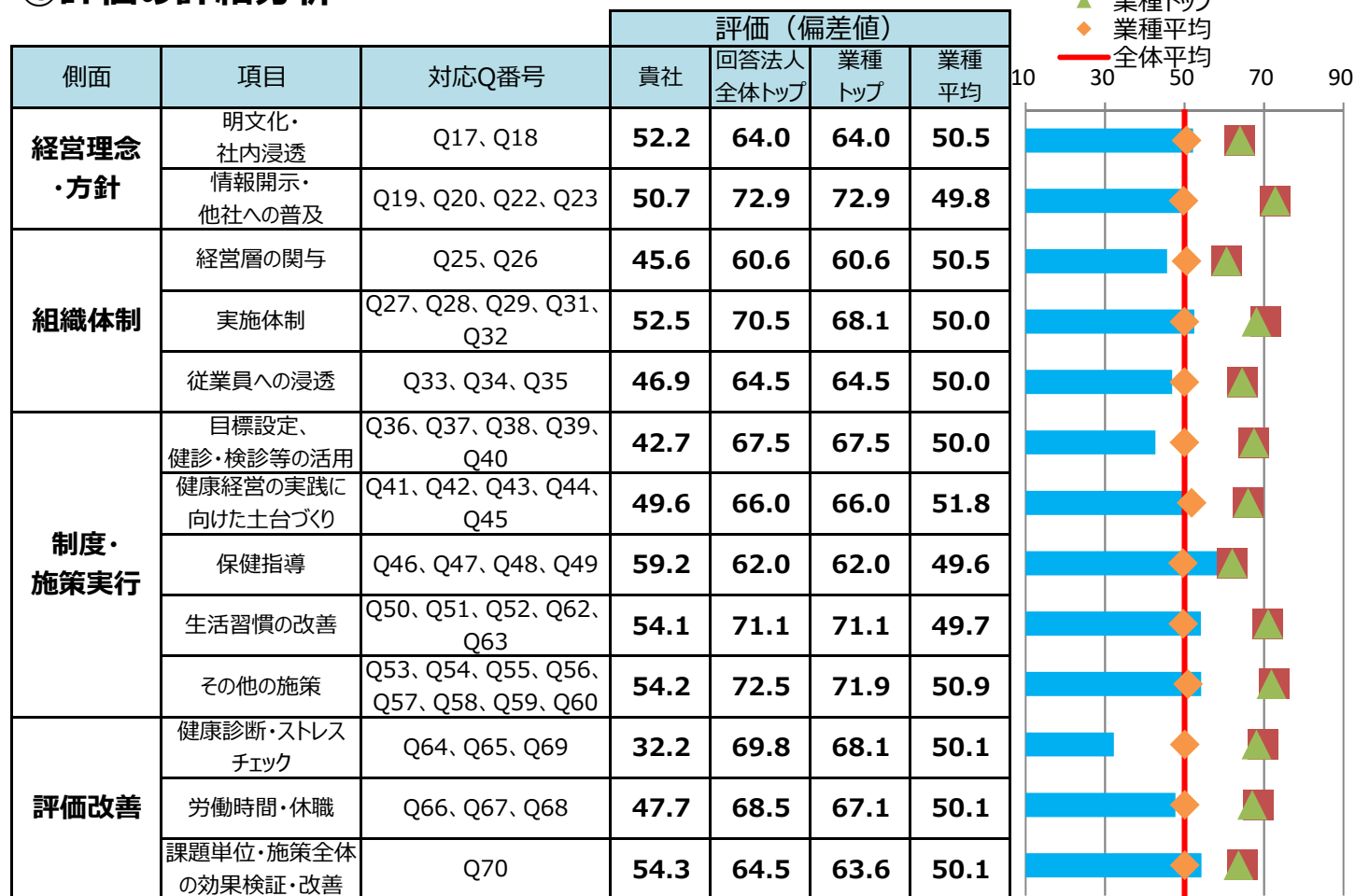
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1751~1800位
総合評価	-	-	-	-	48.2(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の平均年齢が高く、ノウハウを持つ従業員の高齢化による健康リスクの増加と、これから社員数の減少が見込まれる中で、若い従業員も健康で高いパフォーマンスを発揮し続けることができるよう、社員一人ひとりの健康不安や職場の健康リスクを取り除く施策を実施する必要がある。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営を推進することで、社員の健康に対する意識向上や運動機会の提供等の健康行動の促進に貢献し、社員とその家族の心身に関わる健康を維持増進を図ることで、生産性の向上や持続的な企業の成長をめざす。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	41.5	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	46.8	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.1	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	38.4	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.3	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.6	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.9	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	52.6	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	50.8	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	新型コロナウイルス感染症拡大によるリモートワーク環境下の業務遂行において、2019年度と2020年度上期を比較した際に、特に若年層の社員がメンタル不調に陥る割合が高くなっており、早期にメンタル不調を防止する施策を実施する必要がある。
	効果検証結果	リモートワークにおける働き方に関するメンタルヘルスセミナーを開催し、メンタル不調の未然防止に向けた講話を開催した
効果 検証 ②	効果検証結果	2019年度と2020年度上期を比較すると、2020年度上期のほうがメンタル不調者の割合が多かったが、メンタルヘルスセミナーを実施したことで、年間ではほぼ前年並みの実績となった。また参加者の80%以上から有意義なセミナーであったと評価を得た。
	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	新型コロナウイルス感染症拡大によるリモートワーク環境下において、社員アンケートを実施したところ「運動機会が少ない」「孤独感が強い」などといった回答が多くあり、社員のメンタル及びフィジカル不調の未然防止に向け対策が必要であると考えた
効果 検証 ②	施策実施結果	グループ全従業員（派遣社員含む）とその家族を対象としたウォーキングイベントを2020年10月より5か月間開催し、約8,000人の従業員及びその家族が参加した。
	効果検証結果	リモート環境下における運動機会の創出に貢献し、参加した従業員のほとんどから高評価を得た。また次年度以降も継続して実施してほしいとの意見を多くいただいたため、今年度も実施を予定（11月開始）

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社サイバード

英文名: CYBIRD

■加入保険者: 関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

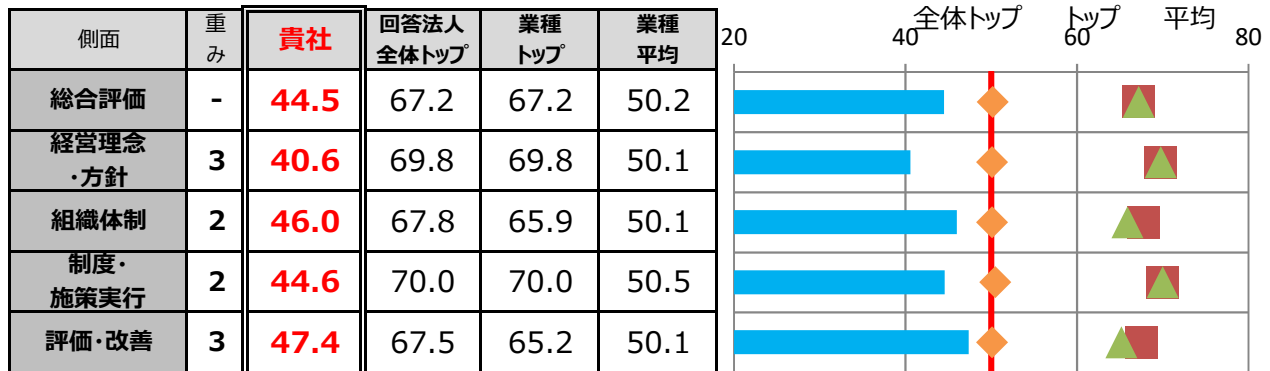
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2101~2150位 / 2869 社中

■総合評価: 44.5 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



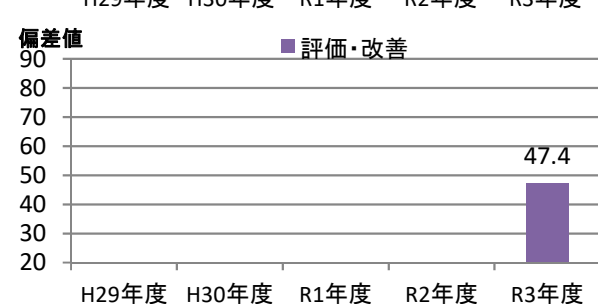
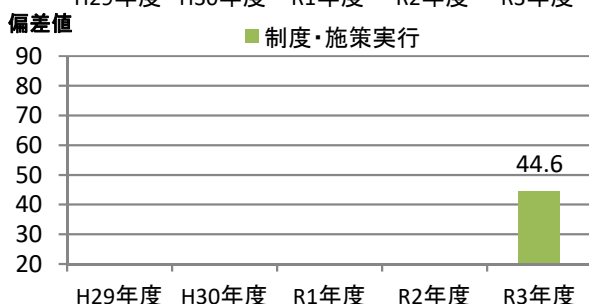
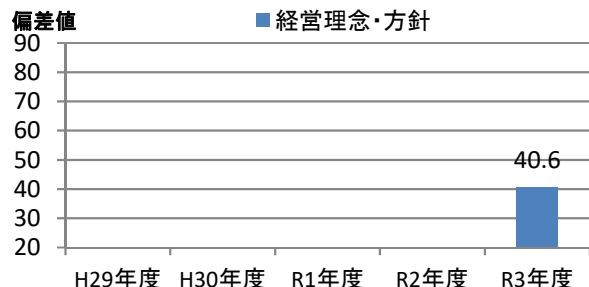
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

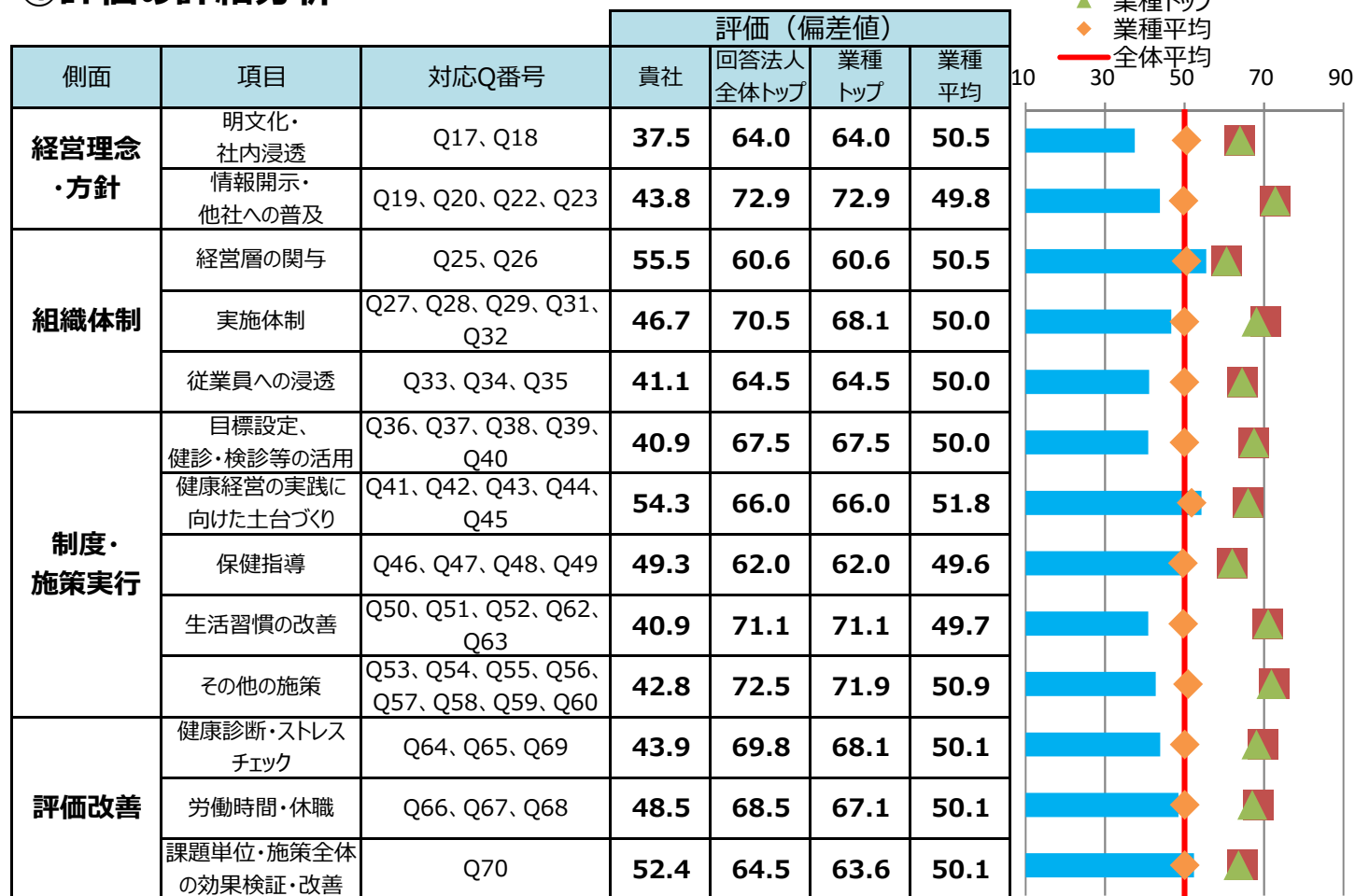
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2101~2150位
総合評価	-	-	-	-	44.5(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.2	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	50.8	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.9	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.7	50.2	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.6	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.3	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.8	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.6	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	36.4	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	リモートワークを促進しているなか、自宅で業務を行うことにより公私のバランスが取りづらかったり、孤独感を感じる声があった。リモート下での従業員同士のコミュニケーション促進が課題である。
	施策実施 結果	8つの全社員参加施策を実施した。参加率は全社員のうち88%が参加している。終了後アンケートをとり、コンディションを把握するようにした。 (ただし欠席者には休暇取得、急ぎの業務対応者が含まれる)
	効果検証 結果	今年度予定の施策はまだすべて実施済ではないが、各施策ごとにアンケートを実施（回答率100%）。イベントに対してアンケート内容を次回施策の参考にし検討している。 施策後のアンケートではなく、個別でもイベントの開催リクエストが社員から上がってきており、他社員同士との交流の場としてコミュニケーション促進につながったと思われる。
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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

経済産業省 令和3年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 日本メディアシステム株式会社

英文名: nihonmediasystemkabusikigaisya

■加入保険者: 全国健康保険協会愛知支部

非上場

■所属業種: 情報・通信業

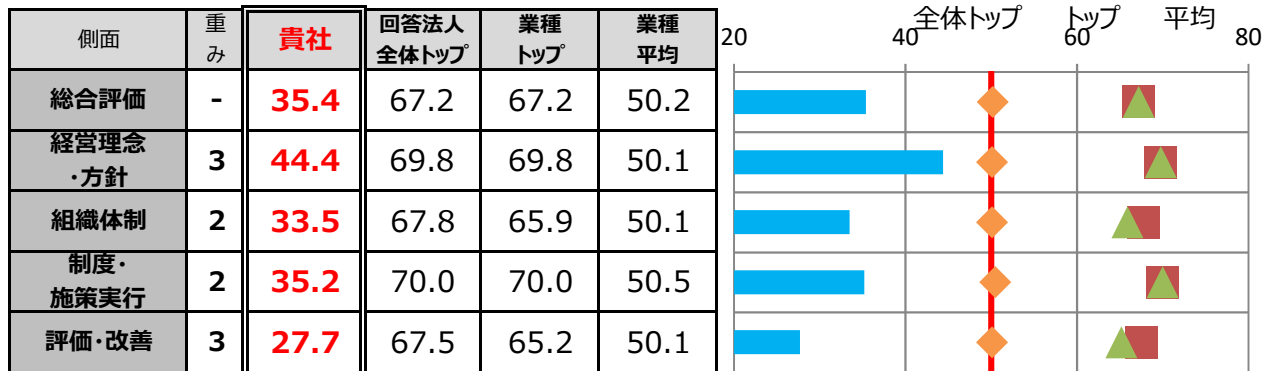
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2601~2650位 / 2869 社中

■総合評価: 35.4 (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



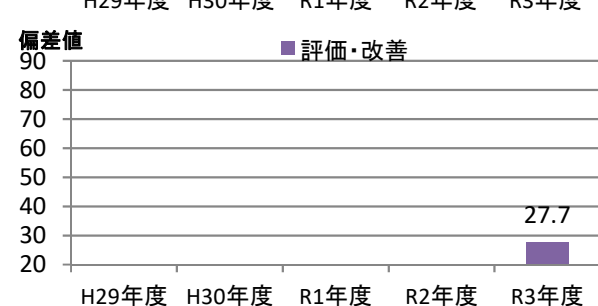
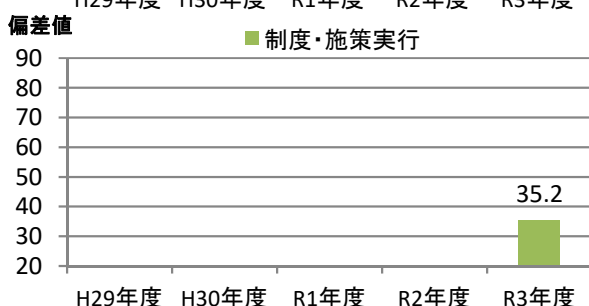
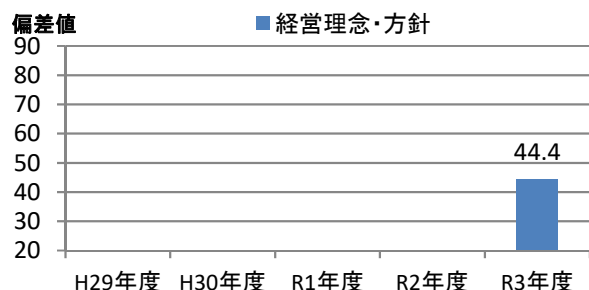
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

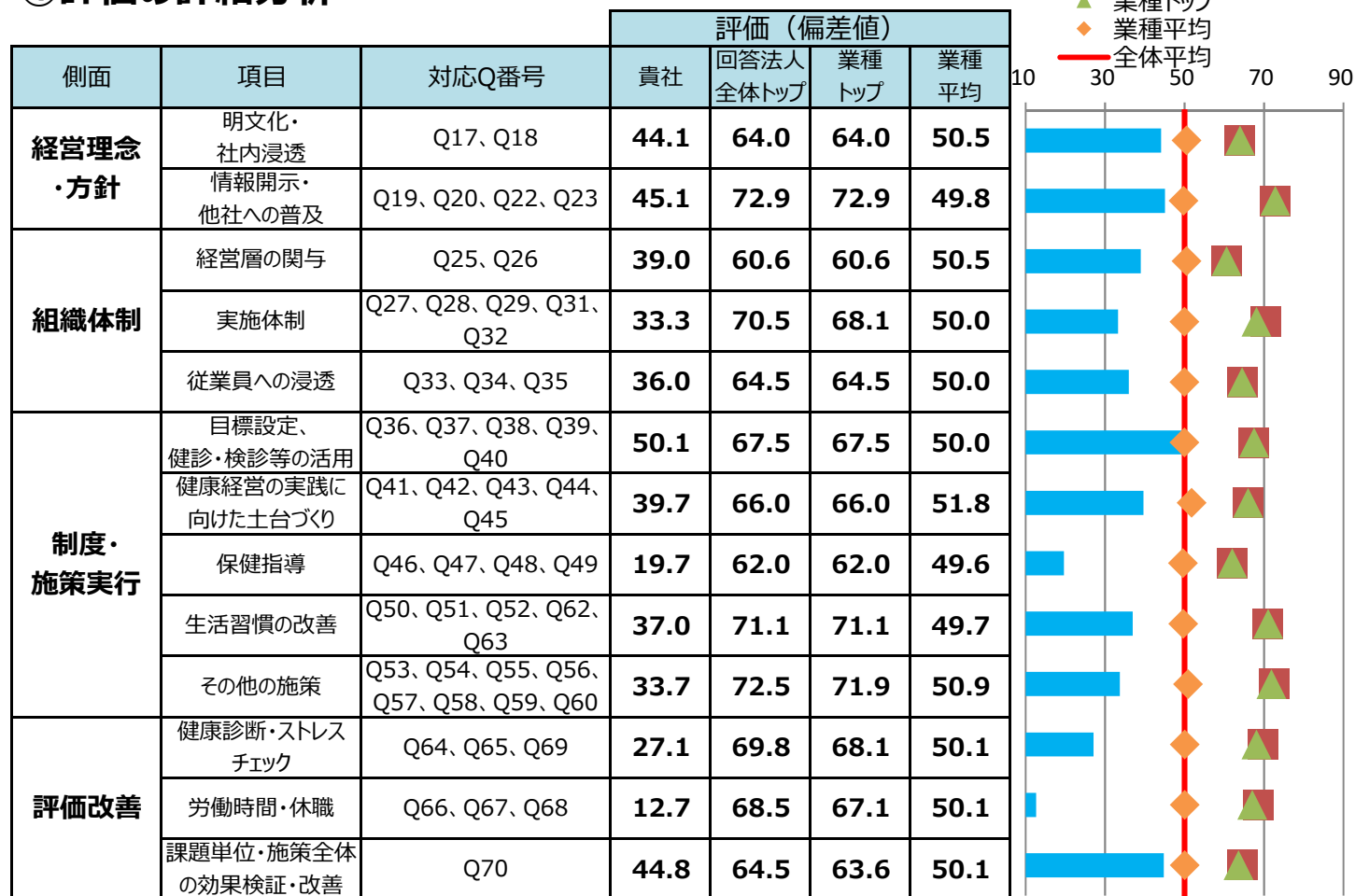
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2601~2650位
総合評価	-	-	-	-	35.4(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④ 評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤ 健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 入社3年目未満の退職者が多く、若手社員の定着が、事業活動を推進するうえで、大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が、長く働き続けたいと感じられることを期待している。 また、長く働き続けられるよう、従業員の心身の健康が、維持されることも目標のひとつである。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.n-media.co.jp/corporate/philosophy/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	37.7	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	23.8	49.2	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	38.1	51.9	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.7	50.2	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	33.8	51.8	Q53、Q54
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	16.5	50.6	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	25.3	51.0	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	52.6	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	34.9	49.6	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	36.4	50.6	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	2017年度の健康診断1次検査の受診率は99.7%だった(未受診者1名)、2次検査の受診率は55.7%という結果となった。 再診率が低いため、改善が必要がある。
	施策実施結果	産業医による保険指導や、再検査の義務化、顧問による2次検査の全社周知を行った。 都合が合わない人たちが日程変更の連絡をしてくるようになった。
効果 検証 ②	効果検証結果	2017年度の2次検査の受診率が55.7%だったが、施策を実施したことにより2020年度の2次検査受診率は、81.8%まで増えたことが集計データで確認できている。 2021年度の健康診断の2次検査再診率は100%を目指す。
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	2019年9月～2020年8月までの有給消化率が13.6%と集計データとして出た。 これは全従業員の生活時間の確保ができていないので、改善が必要である。
効果 検証 ③	施策実施結果	本社総務課を中心に会社として本格的に最低5日は取得する、と徹底し始めた結果、 1人当たりの有給取得数が増えた。
	効果検証結果	上記の施策を総務課中心に取り組んだ結果、2020年9月～2021年8月までの有給取得率は 22.1%と前年に比べて8.5%も増加した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	—
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	—
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	—
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	—
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28 経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。