確定版

CODE:　000017

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ブラザー販売株式会社

英文名：BROTHER SALES, LTD.

■加入保険者：ブラザー健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

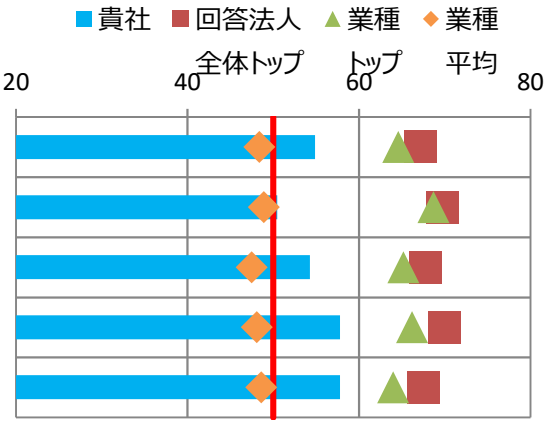
■総合順位：　**951～1000位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**54.9**　↓5.6　（前回偏差値　60.5 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	54.9	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	50.5	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	54.3	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	57.8	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	57.8	67.5	64.0	48.6



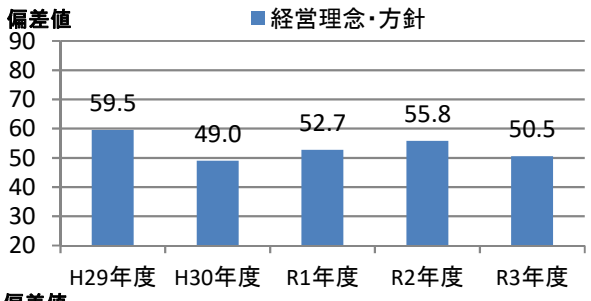
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

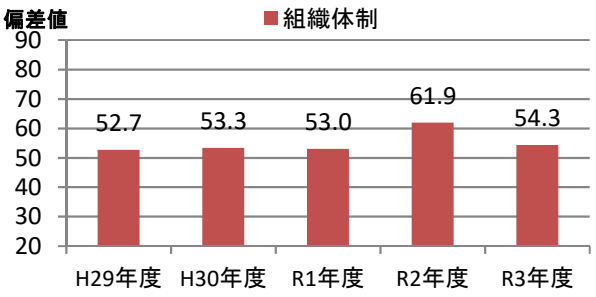
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

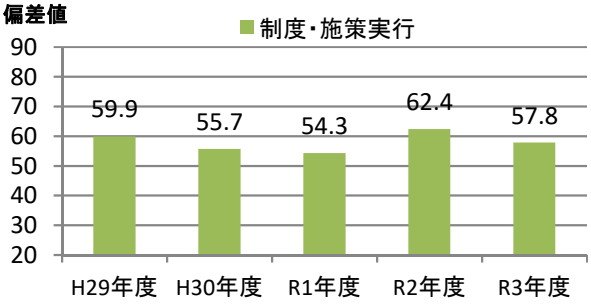
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

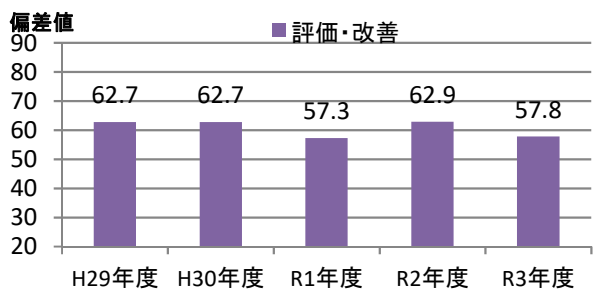
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	201～250位	651～700位	851～900位	351～400位	951～1000位
総合評価	58.9	54.6(↓4.3)	54.5(↓0.1)	60.5(↑6.0)	54.9(↓5.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



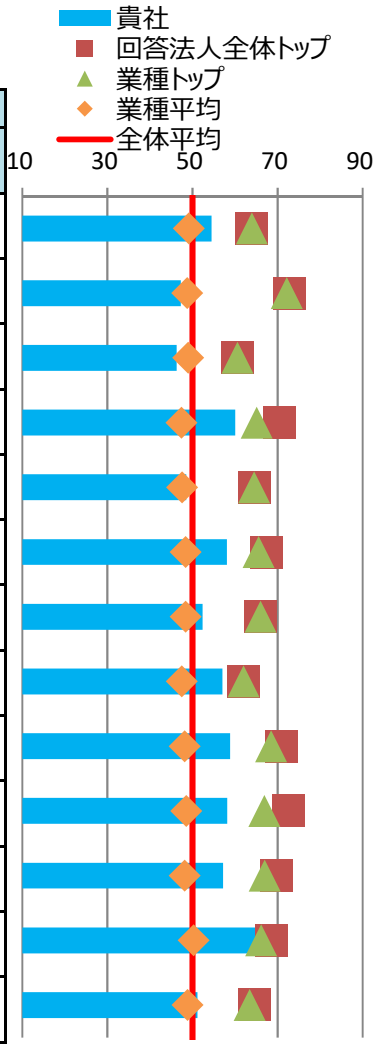






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	54.5	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	47.3	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	46.3	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.1	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	48.6	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.1	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	52.4	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.1	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	58.9	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	58.2	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	57.2	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	66.2	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.2	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 生活習慣による将来の疾病リスクを低減させ、社員一人ひとりが能力を最大限発揮できる職場の実現。
健康経営の実施により期待する効果	各種セミナーの実施やイベントを通じ、運動習慣の定着や生活習慣病のリスクに対する知識を習得し実践してもらえるように活動して、メタボ非該当率が80%以上となること。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.brother.co.jp/corporate/bsl/csr/index.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	56.9	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.0	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.8	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.4	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.5	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.2	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.6	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	60.5	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	タバコに含まれる物質による疾病リスクの増加と、喫煙場所が減少していることで吸えないことによるストレスによる集中力低下の恐れがあるため、喫煙率を下げることが必要である。
	施策実施結果	禁煙サポートプログラム実施（禁煙サポーターによる継続的な励ましや、ニコチンパッチの補助、通院補助など）により、喫煙率が2.5ポイント改善し19.5%となった（9名削減）。
	効果検証結果	禁煙成功者からは、喫煙所を探すストレスが無くなってイライラが減った、などの声があがっている。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 000052

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：佐久間特殊鋼株式会社

英文名：SAKUMA SPECIAL STEEL CO.,LTD.

■加入保険者：愛鉄連健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

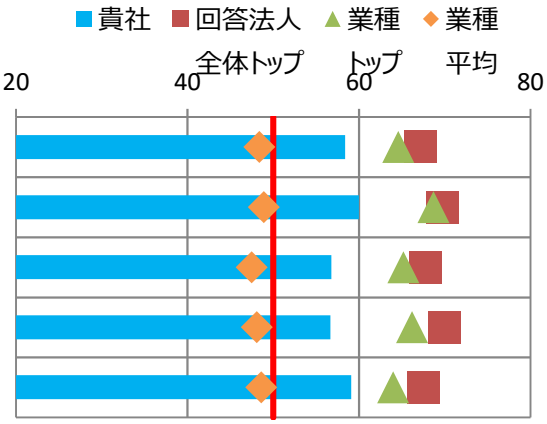
■総合順位：　**601～650位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**58.4**　↓2.8　（前回偏差値　61.2 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	58.4	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	60.0	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	56.8	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	56.7	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	59.1	67.5	64.0	48.6



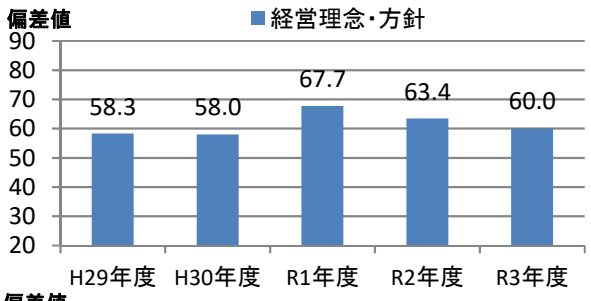
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

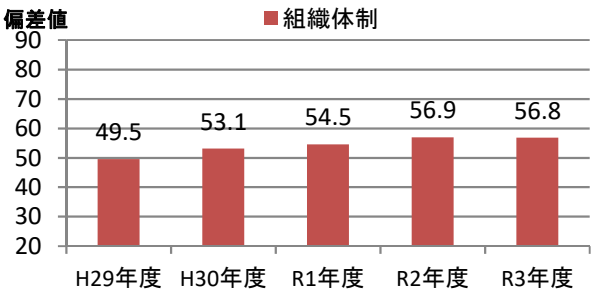
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

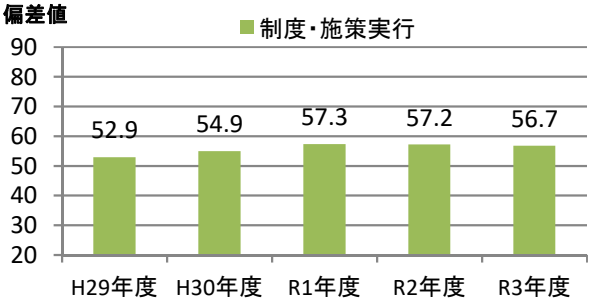
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

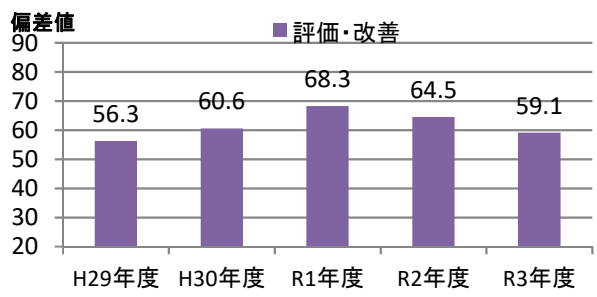
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	401～450位	451～500位	51～100位	251～300位	601～650位
総合評価	54.5	56.6(↑2.1)	63.2(↑6.6)	61.2(↓2.0)	58.4(↓2.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



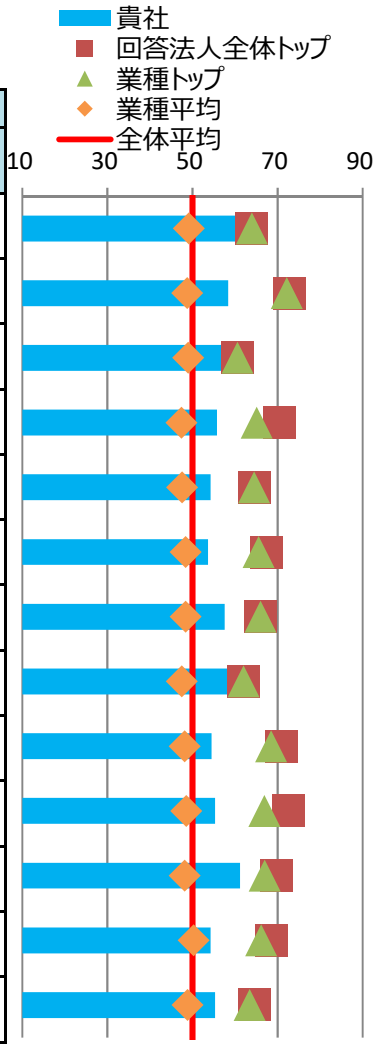






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**61.1**	**64.0**	**64.0**	**49.2**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**58.4**	**72.9**	**72.2**	**48.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**60.6**	**60.6**	**60.6**	**49.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**55.8**	**70.5**	**65.1**	**47.4**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**54.3**	**64.5**	**64.5**	**47.6**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**53.7**	**67.5**	**65.6**	**48.4**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**57.6**	**66.0**	**66.0**	**48.4**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**61.3**	**62.0**	**62.0**	**47.5**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**54.5**	**71.1**	**68.5**	**48.2**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**55.3**	**72.5**	**66.9**	**48.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**61.2**	**69.8**	**67.0**	**48.2**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**54.3**	**68.5**	**66.2**	**50.3**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**55.3**	**64.5**	**63.5**	**48.9**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 長引くコロナ下、対面での営業活動や社内の打ち合わせが困難で、お客様図面などのセキュテリィを担保しつつ、従来の紙ベースの承認経路からの脱却が喫緊の課題であった。また社内の拠点間の移動を制限し、在宅勤務などを推進したことから特に若手社員の帰属意識や仕事仲間とのコミュニケーションに困難が生じ、若手社員の離職に繋がってしまった。
健康経営の実施により期待する効果	データそのものの持ち出しを厳しく管理し、社外からのセキュリティを担保したアクセスの仕組みをつくり、情報管理の規程も合わせて整備。安心安全で働く空間に囚われないシステムを導入、オンライン上で完結する業務フローを取り入れることで総労働時間対2018年比10%削減し業務効率化を目指す。合わせてコミュニケーションツールを導入し、ＷＥＢ上でも対面に近い温度感のコミュニケーション実現を目指す。

※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.sakuma-ss.co.jp/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	58.3	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.5	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.7	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.6	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.2	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.5	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	62.7	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	経団連による2018年正社員労働時間等実態調査によれば、年間平均労働時間2031時間に対し、当社の年間平均労働時間は2064時間だった。 出来るだけ生活に使える時間を増やし、ワークライフバランスのとれた働き方をすることによって社員の幸福が実現できるという考えのもと、業務効率化により時間を創出、最終的には欧州の先進国並みの年間総労働時間1860時間を目指す。
	施策実施結果	在宅ワークで通勤時間の削減、承認フローの電子化やクラウド型データベース、ワークシェアを支援するシステムを導入し業務効率化を実現する。
	効果検証結果	2020年の一人当たり年間総労働時間目標である1900時間を56時間下回ることが出来た。さらに在宅勤務を取り入れたことにより通勤時間を削減でき、家族と過ごしたり自分で自由に使える時間が増え、ワークライフバランスの充実が実現できた。
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	会社の持続的発展を当社の経営課題としており、コロナ禍や予測不能な事態においても事業継続することが必要である
	施策実施結果	マスクの入手が困難な時期に全従業員にマスクを配布、感染症対策の為に社内の設備・備品に滅菌作用のある空気触媒を塗布、アクリル板の設置、感染対策行動規範の策定、定期的なPCR検査の実施等感染症対策に努めた
	効果検証結果	複数の拠点で新型コロナ罹患者が発生したものの日頃の感染対策や新型コロナBCPが奏功し、社内での感染拡大を防ぎ休業することなく事業継続ができた。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 000055

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社エクシング

英文名：

■加入保険者：ブラザー健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

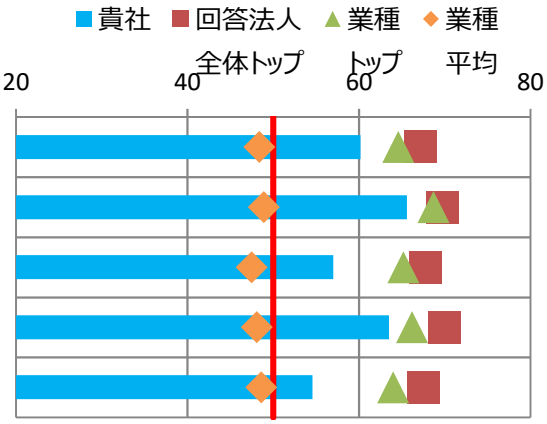
■総合順位：　**351～400位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**60.2**　↑2.7　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	60.2	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	65.6	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	57.0	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	63.5	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	54.6	67.5	64.0	48.6



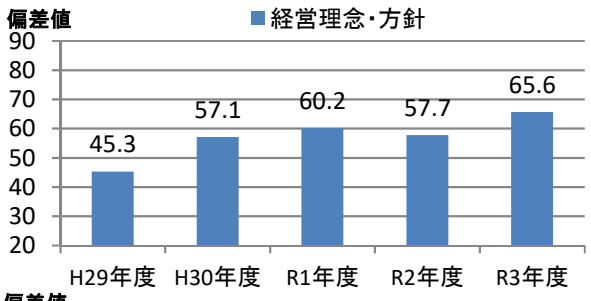
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

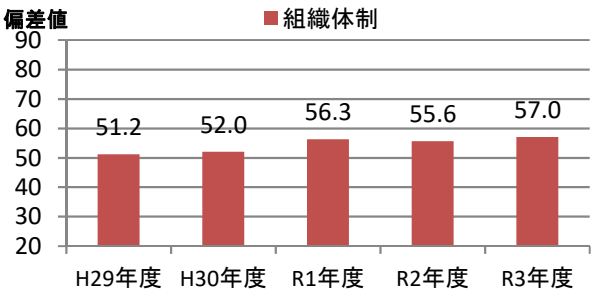
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

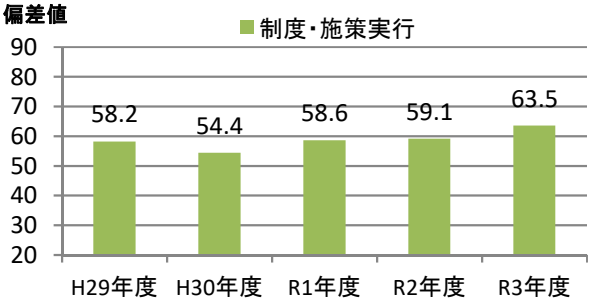
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

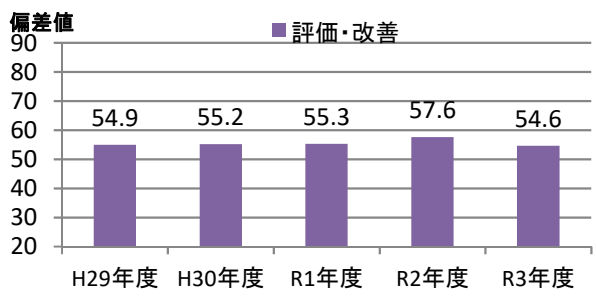
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	501～550位	601～650位	551～600位	651～700位	351～400位
総合評価	52.3	54.9(↑2.6)	57.6(↑2.7)	57.5(↓0.1)	60.2(↑2.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



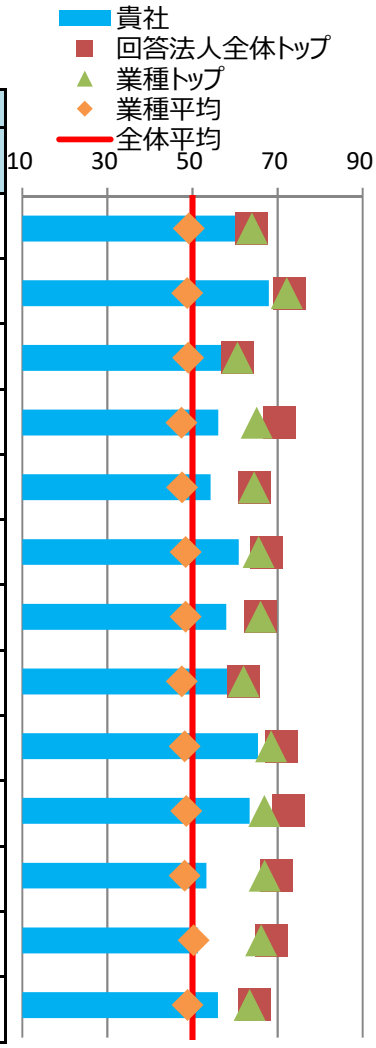






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	61.1	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	68.0	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	60.6	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	56.1	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	54.3	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	60.9	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	58.0	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	65.4	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	63.5	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	53.3	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.3	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	56.0	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 コロナ禍において休業や在宅勤務の推奨もあり、健診結果の有所見が多くなったり、疾病休職が目立つようになった。特にがん検診の二次検査受診や健診後の事後フォローをするなど健康管理をすることが事業活動の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	従業員一人ひとりが能力を発揮できパフォーマンスが向上することを期待している。具体的にはポピュレーションアプローチやハイリスクアプローチなどのフィジカル面とメンタルヘルス対策の両面からアプローチし、アブセンティーズムの低減（1か月以上の休職者発生率0.5%以下）血糖コントロール不良者の発生率低減を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	CSR報告書
URL	https://xing.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	61.9	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.8	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.9	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.2	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.4	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.4	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.2	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.0	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.7	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	糖尿病のＨｂA1Cが高値でコントロール不良者も見受けられ（発生率1.7%）その中には脳梗塞に罹患する従業員もいた。これは会社にとっては大きなリスクとなり生産性低下への影響が懸念され糖尿病のコントロールが重要な課題である。
	施策実施結果	ＨｂＡ１Ｃが８%以上の者には産業医による意見により就業制限を設け、対象者全員への保健師による通院治療状況の確認、また外部委託による重症化予防プログラムへの参加実施し60%参加した。
	効果検証結果	対象者のうち、未受診者2名には通院治療開始まで保健師がフォロー、重症化予防プログラム参加者はＨｂＡ１Ｃが健診結果で67%に改善が見られた。生活習慣では適正体重を意識している者78%、運動を意識している者64%、朝食を食べる者50%、間食をあまり食べない者78%であった。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	男性の喫煙率は50%以上、全体でも45%以上の喫煙率でなかなか下がらない。コロナ禍で在宅勤務となりさらに自由度が増し喫煙者がへらず、疾病発症のリスクや生産性の低下が懸念される。
	施策実施結果	従来の禁煙パッチや禁煙外来の禁煙サポートの実施のほか、喫煙者と非喫煙者とペアとなり非喫煙者が応援サポートをして禁煙するペア禁煙を実施。禁煙達成すると喫煙者・非喫煙者ともにインセンティブがある。
	効果検証結果	ペア禁煙はそばにいる同僚等がサポートしてくれるため、禁煙達成率70%と高い達成率であった。喫煙者と禁煙者との生活習慣や意識を比較すると特に差が大きかったのは朝食を抜くことが多い＝喫煙者62%禁煙者46%、睡眠で休養が十分とれている＝喫煙者55%禁煙者69%と禁煙者の方が良い生活習慣であった。Wfunスコアは21点以上の中等度労働機能障害の割合は喫煙者25.5%禁煙者27%あまり差は見られなかった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 000057

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：豊島株式会社

英文名：TOYOSHIMA & CO.,LTD.

非上場

■加入保険者：豊島健康保険組合

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

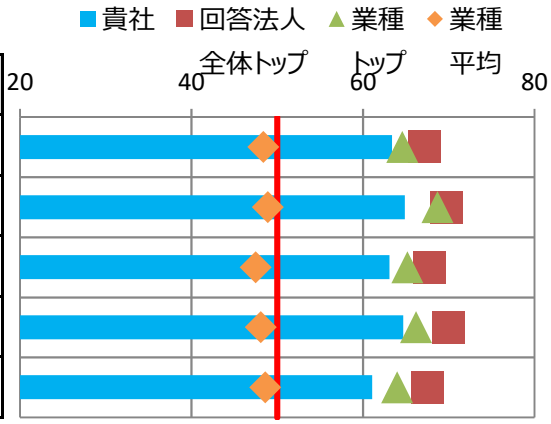
■総合順位：　**51～100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**63.4**　↑6.6　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.4	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	64.9	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	63.1	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	64.7	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	61.1	67.5	64.0	48.6



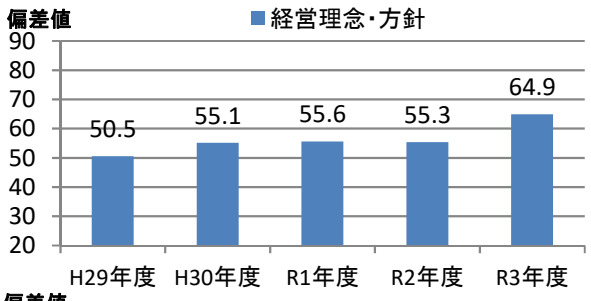
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

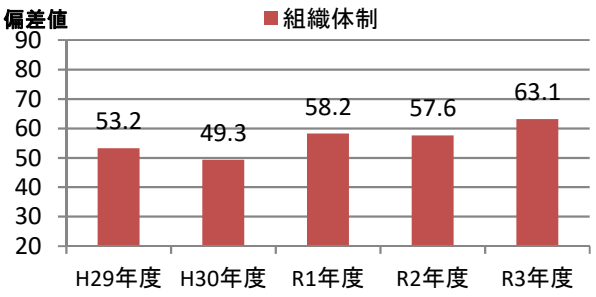
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

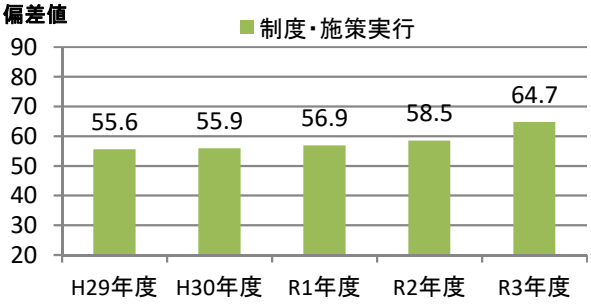
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

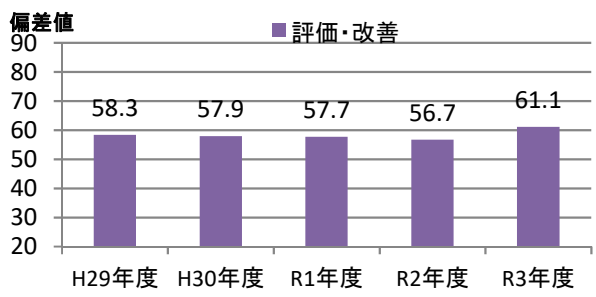
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	401～450位	601～650位	601～650位	701～750位	51～100位
総合評価	54.1	54.7(↑0.6)	57.0(↑2.3)	56.8(↓0.2)	63.4(↑6.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



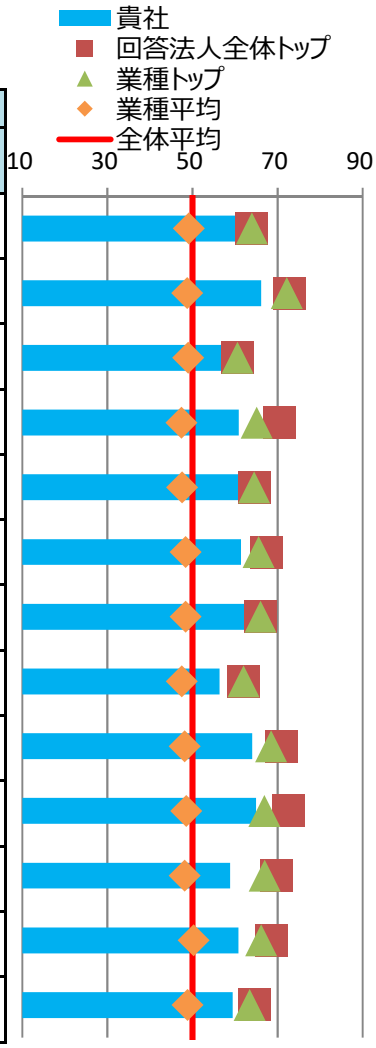






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**61.8**	**64.0**	**64.0**	**49.2**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**66.2**	**72.9**	**72.2**	**48.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**58.7**	**60.6**	**60.6**	**49.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**60.9**	**70.5**	**65.1**	**47.4**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.5**	**64.5**	**64.5**	**47.6**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**61.4**	**67.5**	**65.6**	**48.4**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**66.0**	**66.0**	**66.0**	**48.4**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**56.4**	**62.0**	**62.0**	**47.5**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**64.1**	**71.1**	**68.5**	**48.2**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**65.0**	**72.5**	**66.9**	**48.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**58.9**	**69.8**	**67.0**	**48.2**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**60.8**	**68.5**	**66.2**	**50.3**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**59.5**	**64.5**	**63.5**	**48.9**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 従業員が心身ともに働きやすく、働きがいがある職場づくりのためには、30代以下が半数程度を占める現状から以下2点を課題と捉えている。 ・将来的な生活習慣病リスクを発生させないための健康的な生活習慣の定着 ・若年層へのメンタルヘルス対策
健康経営の実施により期待する効果	・心身ともに健康で長期的に活躍する人材を多くすること ・多様な人材が働きやすい職場をつくることにより生産性を高めること ・魅力的な職場環境に共感する優秀な人材が集まること

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.9	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.0	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.5	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	66.2	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	70.1	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	66.6	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.1	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.6	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	身体疾患による休職率は0%であるが、今後社員の加齢とともに生活習慣病発症のリスクが高くなると考えられる。保健指導対象者の割合は有所見者の減少に伴い2019年度12.3%、2020年度10.8%と減少しているが、有所見に該当する手前の、リスクが高いと考えられる社員も保健指導の対象に含め、生活習慣病の予防対策を強化する必要がある。
	施策実施結果	健診結果より生活習慣病リスクが高い者を対象とし保健指導を実施。資料を用い情報提供し、面談を通じて個人に合った生活習慣改善策を社員とともに考える。 保健指導対象者は64名、保健指導実施率は100%。
	効果検証結果	保健指導を実施したもののうち、次年度数値(保健指導対象項目)が改善した者の割合は93.8%であった。そのうち数値が適正範囲まで改善した者の割合は29.7%であった。生活習慣改善率については、運動習慣は20.0%、間食習慣は27.8%、飲酒習慣は29.8%（次年度定期検診結果問診票データにて評価）であった。この結果より保健指導は生活習慣病改善に効果があったと考える。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	近年、ストレス関連の疾患による高ストレス者割合は6.7%、休職・離職については1名発生したが、既に復職しており、良好な状態を維持。ただし、30代以下が従業員の半数を占める労務構成から、若年層のメンタルヘルスケアを重点的に実施していく必要があると考えている。また、コロナ渦での働き方、働く環境の変化に伴う新たなストレスによる疾患の発生予防に向けたメンタルヘルスケアの継続的な取り組みも重要である。
	施策実施結果	若手社員向けのメンタルヘルスケア対策として、新入社員研修時にストレス関連の教育を強化、入社後半年頃に保健師との個人面談を全員実施、自部署先輩とのメンター制度を導入している。
	効果検証結果	若手社員向けの取り組みの結果、新入社員（入社３年目）までのメンタルヘルス不調によるストレス関連の疾患での休職および休職からの退職は、8年連続で0名を継続している。今後も環境変化を踏まえながら継続的なメンタルヘルスケアを実施していく。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 000062

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：リコージャパン株式会社

英文名：

■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：卸売業

①健康経営度評価結果

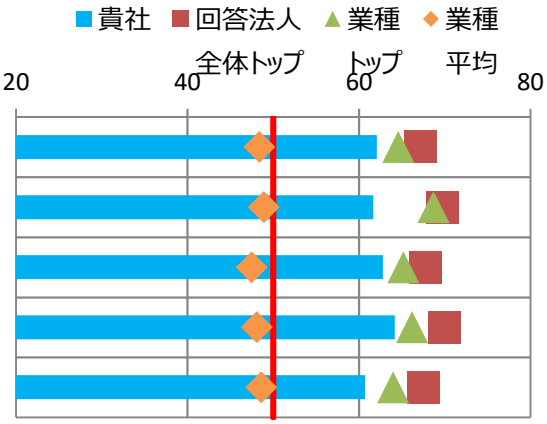
■総合順位：　**151～200位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**62.1**　↑0.5　（前回偏差値　61.6 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.1	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	61.7	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	62.8	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	64.2	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	60.7	67.5	64.0	48.6



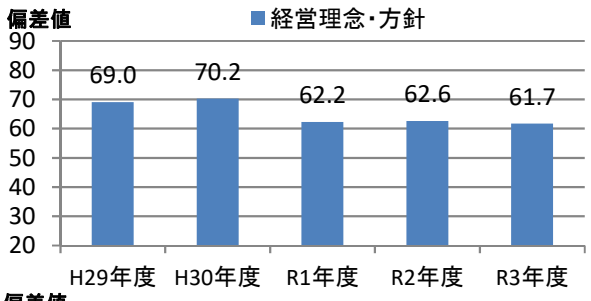
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

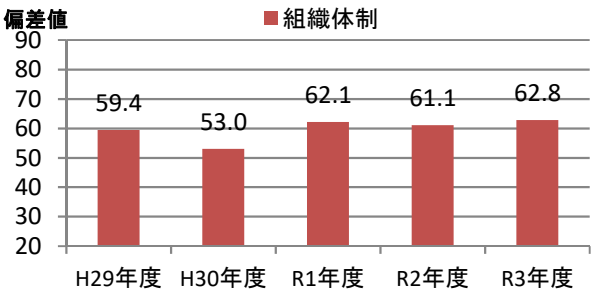
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

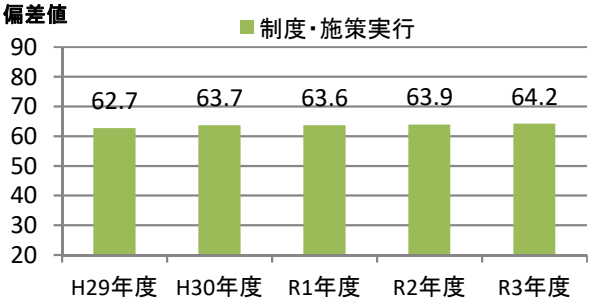
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

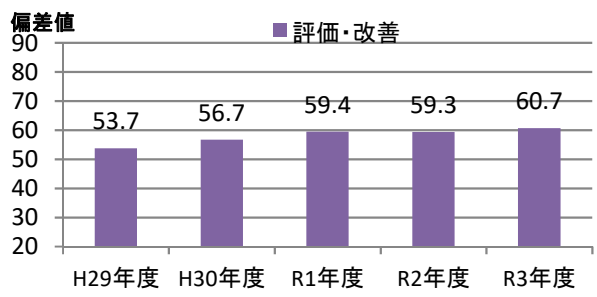
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	101～150位	101～150位	201～250位	201～250位	151～200位
総合評価	62.1	62.1(↑0.0)	61.6(↓0.5)	61.6(↑0.0)	62.1(↑0.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



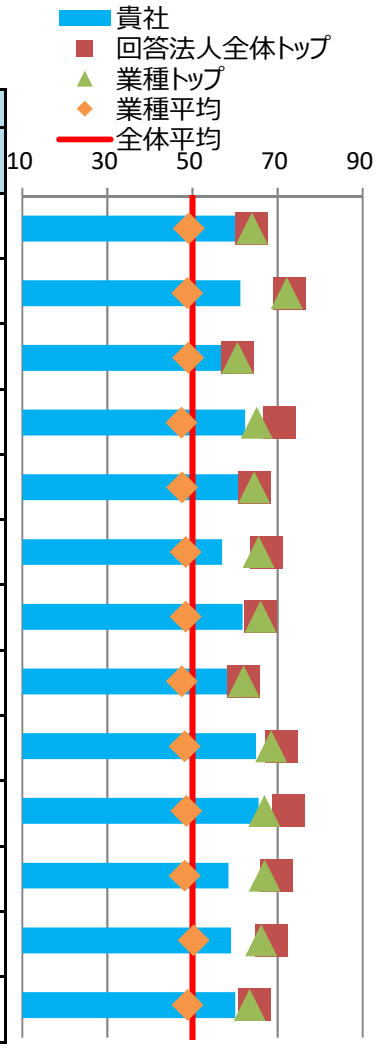






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**61.1**	**64.0**	**64.0**	**49.2**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**61.3**	**72.9**	**72.2**	**48.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**57.4**	**60.6**	**60.6**	**49.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**62.4**	**70.5**	**65.1**	**47.4**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**62.3**	**64.5**	**64.5**	**47.6**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**57.0**	**67.5**	**65.6**	**48.4**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**61.8**	**66.0**	**66.0**	**48.4**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**47.5**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**65.0**	**71.1**	**68.5**	**48.2**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**65.6**	**72.5**	**66.9**	**48.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**58.5**	**69.8**	**67.0**	**48.2**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**59.1**	**68.5**	**66.2**	**50.3**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**60.1**	**64.5**	**63.5**	**48.9**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 コロナ流行を契機に、テレワークによる多様な働き方が急速に実現する中で、社員の健康を本人任せにしては、大切な人財を損なう可能性がある。そのため、事業継続をする上で、今まで以上に働き方と健康問題は切り離せない関係として捉え、社員一人ひとりが十分にパフォーマンスを発揮できる職場環境を整え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	社員一人ひとりの健康は、自身が生涯にわたって幸福であり続けるための基盤であり、リコージャパンの発展の基盤でもあるため、経営戦略において健康経営推進を積極的に行うことで、社員が「働きやすさ」や「働きがい」を感じ、一人ひとりが健康を土台として最大限のパフォーマンスを発揮し、安心して活き活きと働ける職場環境の実現につなげる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.ricoh.co.jp/sales/about/sustainability/report

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.5	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.4	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.8	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.0	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.6	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.0	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.7	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	65.6	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	健診結果を受け、早急に治療が必要、重大な疾患の可能性があると産業保健スタッフが判断した社員には、病院受診と治療開始の勧奨を行っているが、精密検査の受診率が低い状況であったため、受診してもらえず重症化する例があった。その受診勧奨があるにも関わらず検査により早期発見をすれば完治の確率が格段に向上するというメリットが社員に十分伝わっていないと判断し、会社としても受診勧奨に積極的に関わる事とした。
	施策実施結果	産業保健スタッフから受診勧奨に応じない社員は人事部から上司へもメール配信。それでも応じない時はイエローカード警告文を関連上位職に発行し検査受診率が増加した。主にがんの早期発見を重点に取り組んでいる。
	効果検証結果	2019年度に実施した健診結果に対する40歳以上の精密検査受診率は、新型コロナ影響による受診機関閉鎖や感染リスクを避ける為の受診控えがあった影響もあり14P減少したものの、産業保健スタッフの受診勧奨及び人事部の受診勧奨にも応じずカード発行した社員比率が、2018年度対象者は23%であったが、2019年度対象者は6%に大きく減少し、取り組みの効果もあり最終警告なく精密検査受診する社員比率が増加した。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	毎年実施しているストレスチェックに関して、職場のストレス要因や職場状況の集計と分析結果をこれまで有効活用しきれていなかった。集団分析結果を該当組織にフィードバックすることで、社員の健康管理意識を高めることに加え、マネージャーを対象に産業医によるラインケア研修等を実施することで、メンタルヘルス不調者の発生の未然防止を図る。
	施策実施結果	集団分析結果のフィードバックや、産業医のラインケア研修（管理者がメンタルヘルス問題の予防や対応方法を学ぶ）を実施することで、不調の兆しの早期発見が可能となった。休職や離職に至らない認識機会を提供。
	効果検証結果	産業医による集団分析結果説明やラインケア研修は95%が「理解できた」と回答。なお、ラインケア研修は75%が「初めて聞いた・聞いたことはあったが忘れていた」と回答。また、グループワークから、自部門の強み弱みの発見、他部門からの学びについても88%が「発見できた・ヒントとなった」と回答。今回初めての試みでエリアを限定しての実施であったが効果が見られたので、次年度は更に対象地域を拡大し展開をする。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 000128

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：鈴与商事株式会社

英文名：Suzuyo Shoji Co.,Ltd.

■加入保険者：鈴与健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

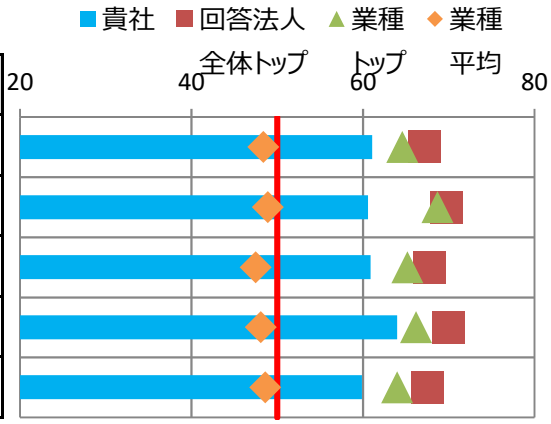
■総合順位：　**251～300位**　／ **2869 社中**

■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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.1	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	60.6	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	60.9	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	64.0	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	59.9	67.5	64.0	48.6



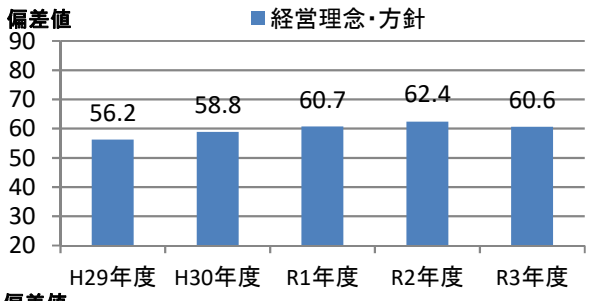
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

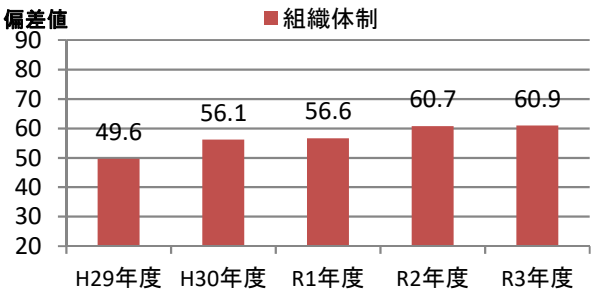
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

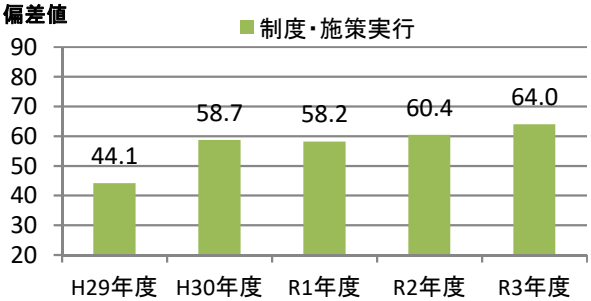
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

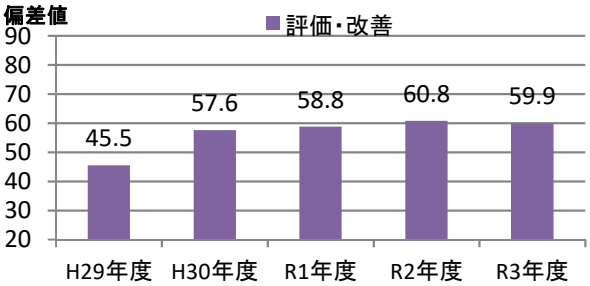
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	651～700位	351～400位	401～450位	251～300位	251～300位
総合評価	49.1	58.0(↑8.9)	58.8(↑0.8)	61.2(↑2.4)	61.1(↓0.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



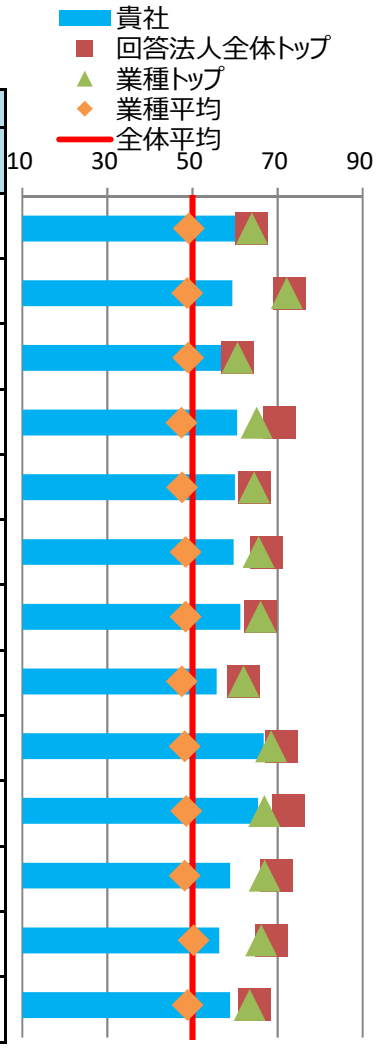






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	61.1	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	59.4	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.4	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.5	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	60.0	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	59.7	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	61.3	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.7	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	66.8	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	65.4	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	58.9	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.3	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.9	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社は「従業員の心身の健康」が当社および社会にとって重要な財産であると捉えている。そのために当社は、会社・健康保険組合・産業医が一体となって健康づくりを推進し、重点項目として1.身体の健康　2.心の健康　3.データ収集・分析を掲げている。 身体の健康については生活習慣病り患防止の観点から有所見者割合を、心の健康についてはメンタル不調防止の観点からストレス反応改善を課題として認識している。
健康経営の実施により期待する効果	具体的な指標として 1.血糖値の有所見者割合 ― 有所見者割合を25%まで改善させる 2.ストレス反応 ― ストレスチェックの悪評価項目を減らし、良評価項目を増やす 以上の改善を目指し、心身の不健康・疾病による生産性低下の防止を期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.1	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.4	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.0	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.5	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.9	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	66.6	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.2	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	64.5	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	「血糖値の有所見者割合」 有所見者割合が全国平均を上回っている。この為、経営上の課題として糖尿病による仕事への影響（生産性の低下）が課題となっている。施策によりすぐに改善がみられるものではないので粘り強く取り組んでいく。2019年度有所見者割合　血糖値：26.0%（全国11.7%） 上記課題の有所見者割合を2030年度までに全国平均値（2019時点で11.7%）まで改善させる。
	施策実施結果	健康保険組合等と協議を重ね意見を参考にし、ｅラーニングの実施、全社ウォーキング企画の実施、健診後の再検査・治療の斡旋を実施。 2020年度有所見者割合　血糖値：29.2%（全国11.8%）
	効果検証結果	血糖値の有所見者割合が26%から29.2%となった。 コロナ禍による運動不足等の要因があるのか期待する改善効果は得られなかった。 ウォーキング＆スポーツチャレンジ、健診後の再検査・治療の斡旋、eラーニング、健康だより等により従業員の健康への意識を高めながら継続していく。
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	「有給休暇10日以上取得した従業員の割合」 有給取得によりワークライフバランスを保ち労働生産性を向上させていくことが課題となる。前年からの取組みの結果、有給休暇の取得日数は10日を達成し、一定の効果が見られた。今年度は有給休暇の取得を従業員全員が10日取得を課題として取り組む。
	施策実施結果	有給休暇10日以上取得した従業員の割合60% 年に10日以上有給休暇取得推進運動を実施。（毎月全従業員に対し、有給休暇取得状況の公表、有給休暇取得計画の提出、計画未達者および上長へのへの個別催促）
	効果検証結果	10日以上取得した従業員の割合は、44%から60%と増加させることができた。 昨年に引き続き有給休暇取得を推進した。前年よりも早い段階での目標未達者への声かけを実施すること等で10日以上取得した従業員の割合を高められた。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 000134

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ＪＦＥ商事株式会社

英文名：JFE Shoji Corporation

■加入保険者：ＪＦＥ健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

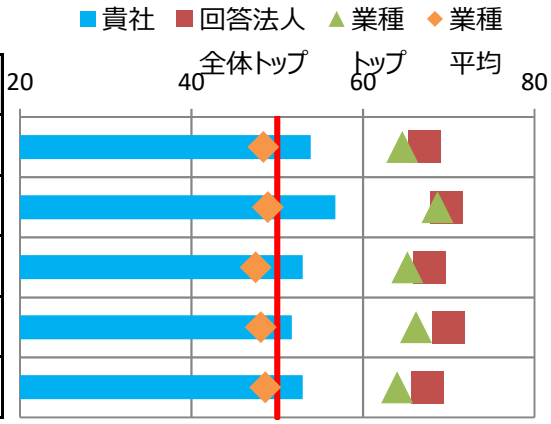
■総合順位：　**1051～1100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**53.9**　↓4.9　（前回偏差値　58.8 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	53.9	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	56.8	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	53.0	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	51.7	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	53.0	67.5	64.0	48.6



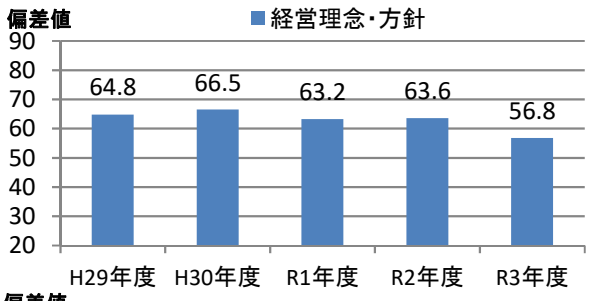
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

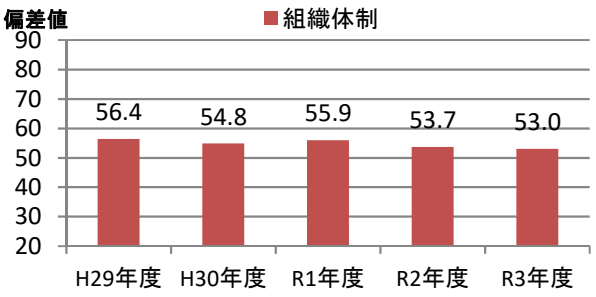
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

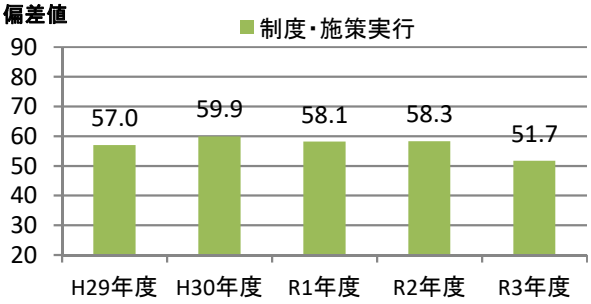
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

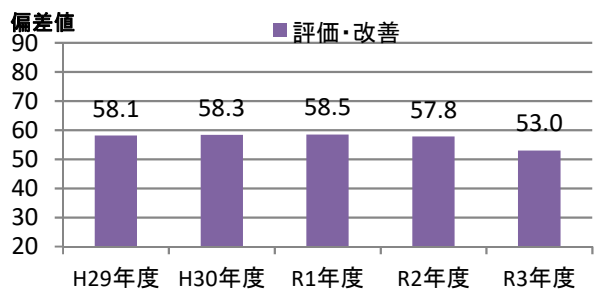
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	151～200位	201～250位	401～450位	501～550位	1051～1100位
総合評価	59.4	60.5(↑1.1)	59.3(↓1.2)	58.8(↓0.5)	53.9(↓4.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



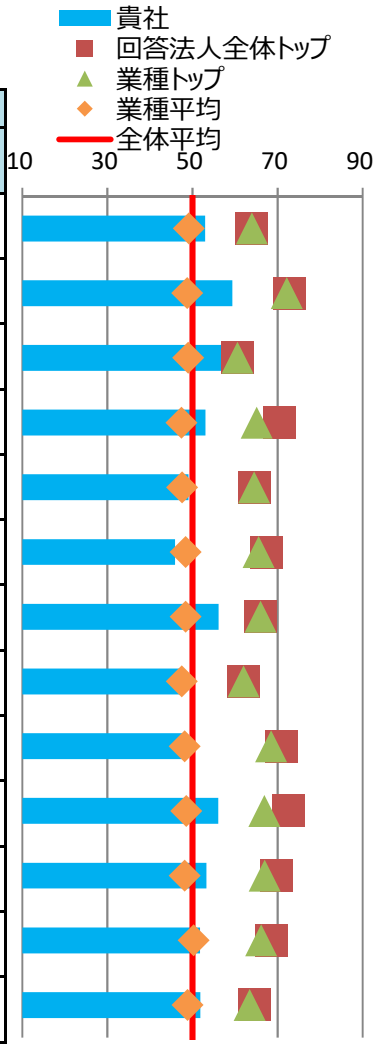






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	53.0	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	59.4	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.2	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	53.1	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	49.1	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	45.9	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	56.2	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	47.2	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	48.4	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	56.1	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	53.3	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.8	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.9	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ガンやメンタル疾患を抱えた社員の両立支援、傷病の未然防止をすることが社員のパフォーマンス向上、当社の発展につながると考えており、社員およびその家族の健康保持・増進が課題である。
健康経営の実施により期待する効果	社員およびその家族の健康が、当社の更なる発展につながり、社員がいきいきと働くことができる職場環境づくりを継続的に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

媒体の種別	CSR報告書
URL	https://www.jfe-holdings.co.jp/csr/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.3	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.3	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.4	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	38.4	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.4	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.9	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.8	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.0	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.6	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	社員およびその家族の健康保持・促進のため、社員の喫煙率の低下および受動喫煙の防止を目標としている。 政府のがん対策推進基本計画による喫煙率目標に対し、弊社禁煙率は高いため、年1%削減目標を掲げ対応中。
	施策実施結果	禁煙外来費用補助、オンライン禁煙プログラムの提供、本社診療室にて禁煙外来を実施。
	効果検証結果	20年度喫煙率実績24.9%、23年度21.9%を目標として現在対応中。
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	コロナ禍における在宅勤務下において、メンタル不調者が増加しているため、メンタル不調者の未然防止・早期発見に取り組んでいる。 特に経験の少ない若手社員や異動してきた社員にメンタル不調者が多く発生している。
	施策実施結果	各階層別の研修にて、個人情報に配慮した上で社内で発生したメンタル不調事例を取り上げ、ケーススタディを実施。 産業医との密な連携により、メンタル不調者には早期に産業医面談を実施した。
	効果検証結果	メンタル不調による長期欠勤・休職者数：20年度10名（前年度比＋5名） 21年度については前年同期比では減少傾向。上記施策継続中。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 000167

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：光洋マテリカ株式会社

英文名：KOYO MATERICA CO.,LTD

■加入保険者：全国健康保険協会愛知支部

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

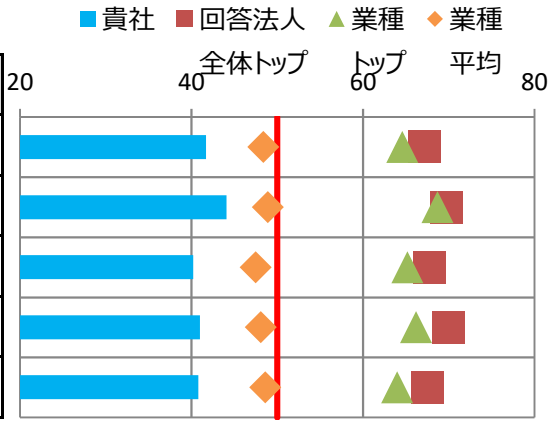
■総合順位：　**2301～2350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**41.7**　↓2.0　（前回偏差値 43.7 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	41.7	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	44.1	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	40.2	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	41.0	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	40.8	67.5	64.0	48.6



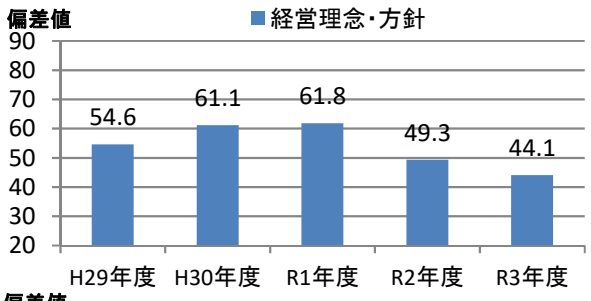
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

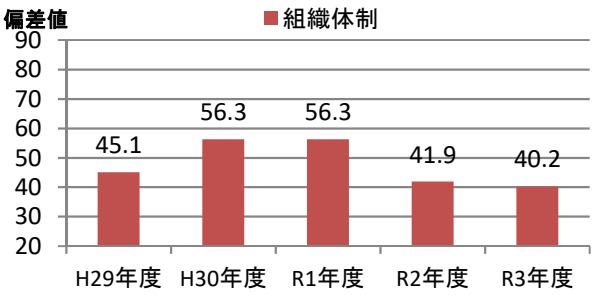
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

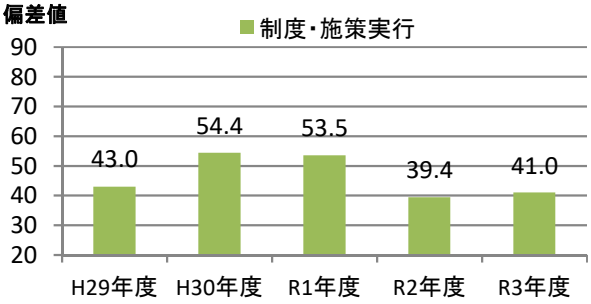
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

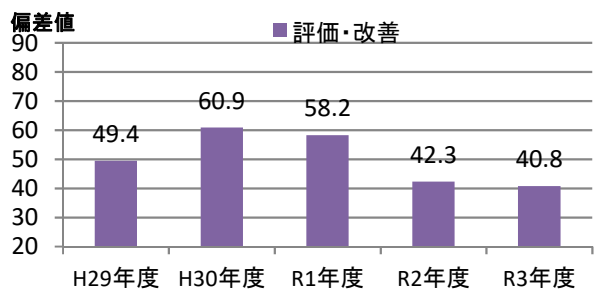
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	701～750位	351～400位	501～550位	1851～1900位	2301～2350位
総合評価	48.2	58.1(↑9.9)	58.0(↓0.1)	43.7(↓14.3)	41.7(↓2.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



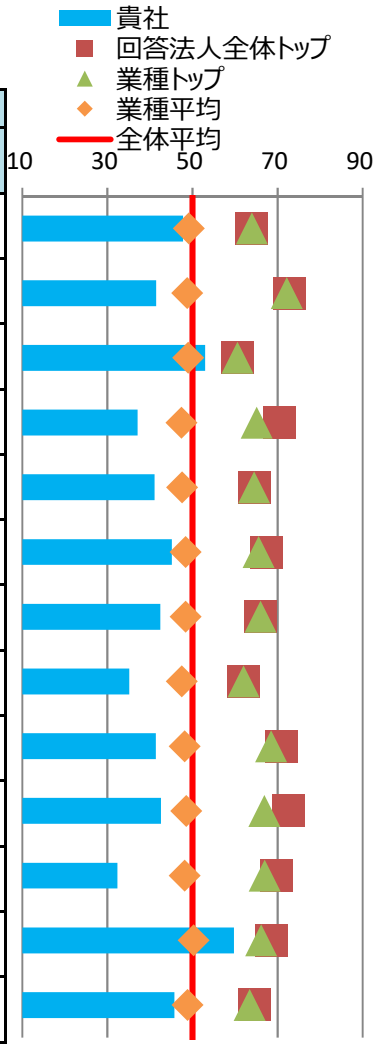






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	47.8	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	41.5	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.0	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	37.1	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	41.1	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	45.2	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	42.5	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	35.2	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	41.4	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	42.6	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	32.4	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	59.8	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	45.8	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 仕事のパフォーマンス発揮のためには健康がベースとしている。その観点で社員の健康をいかに増進、維持、把握するかを課題のひとつとしている。
健康経営の実施により期待する効果	健康増進、維持、把握するうえで、これらを社員が実感できる環境提供が重要と考えている。健康増進では歩数イベントを年2回打ち出し、通算6ヶ月間増進機会を提供し、歩数を個人・事務局双方で管理することで維持状態を確認している。把握の観点では、通常の健康診断項目にがんマーカーや性別検査等のオプション追加を補助し、健康状態を把握、疾病の早期発見、治療に繋げられる環境を提供している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.koyom.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	43.0	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	31.3	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.3	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.7	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.1	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.0	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.9	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.5	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	38.3	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	受動喫煙対策法の制定により、喫煙による健康被害を改めて感じ、喫煙率の改善が課題と認識。
	施策実施結果	喫煙者に対し、禁煙外来の受診料補助を実施したが、現時点までで利用者なし。
	効果検証結果	利用希望者は未だ0人であるため、周知の徹底や健康被害に関する情報提供を進めていきたい。
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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

確定版

CODE: 000469

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日精株式会社

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：卸売業

①健康経営度評価結果

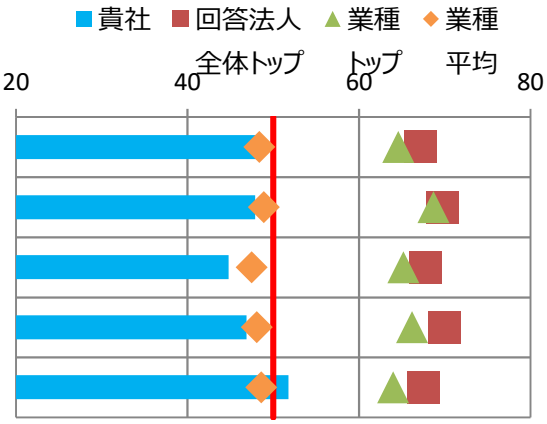
■総合順位：　**1751～1800位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**48.3**　↓5.0　（前回偏差値　53.3 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	48.3	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	47.9	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	44.8	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	46.9	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	51.8	67.5	64.0	48.6



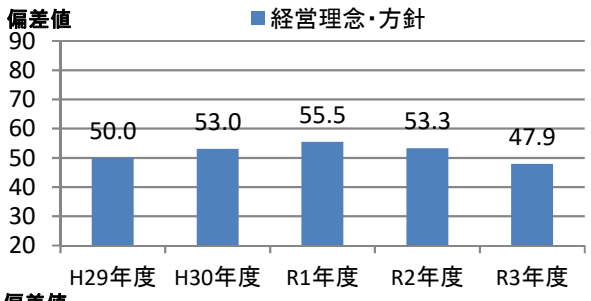
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

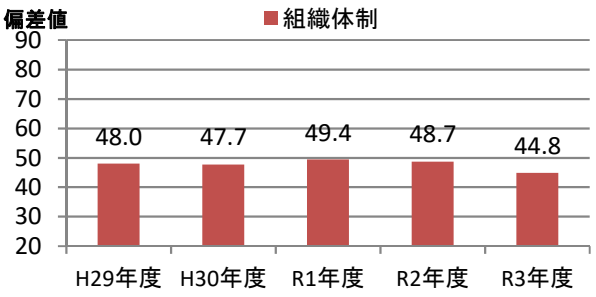
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

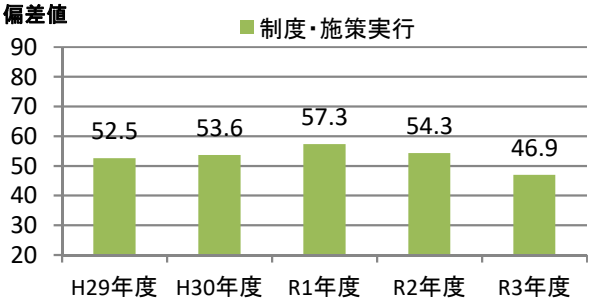
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

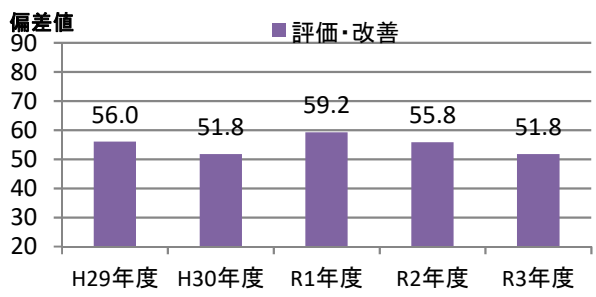
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	551～600位	851～900位	751～800位	1051～1100位	1751～1800位
総合評価	51.6	51.9(↑0.3)	55.8(↑3.9)	53.3(↓2.5)	48.3(↓5.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



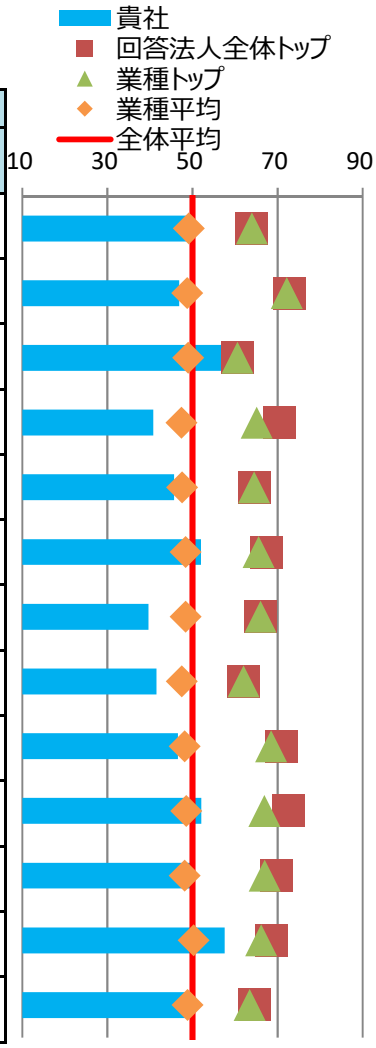






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	49.3	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.9	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.6	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	40.8	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	45.7	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	52.0	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	39.7	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	41.6	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	46.6	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	52.1	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	50.2	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.6	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	50.2	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 メンタル不調を訴える従業員を皆無とするべく、会社が取り組んでいる健康経営をいかに社員に浸透させるかが課題と考える。社長メッセージ、会社方針を従業員へ伝え、個々人の「真の健康経営実現」への理解を深めることによって、従業員自ら健康経営へ取り組むようになり、事業活動を活性化、結果として業績改善につながる。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康経営リテラシーのアップを図り、心身ともに健康体を目指しプレゼンティーイズムの撲滅を図る。そのために健康経営項目を数値化することで活動の進捗把握を行う。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.nissei.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	49.8	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.0	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.1	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.1	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.5	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.5	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.6	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	35.2	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.0	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	44.7	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	新型コロナウイルス感染予防 社内に感染者が発生し、クラスターに発展した場合業務に支障をきたす可能性がある。
	施策実施結果	感染症対策の強化を通知、改訂内容⇒出社率低減（５０⇒３０%）、感染者洗い出しの積極的な遂行。ＰＣＲ検査キット１５０個を購入、配布、会議室の抗菌処理の実施、ワクチンの積極的な接種奨励、クリニックの斡旋。
	効果検証結果	感染者がのべ１１名で押さえられクラスター等の発生はなかった。８月以降新たな感染者は発生していない。感染可能性がある者への検査は約１５０名分、費用は約１５０万円規模を実施して、感染拡大防止に努めた。ワクチン接種調査を行った結果８８%が接種済。健全なビジネス活動再開へと近づきつつあると判断している。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 000555

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：コニカミノルタジャパン株式会社

英文名：KONICA MINOLTA JAPAN.Inc.

■加入保険者：コニカミノルタ健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

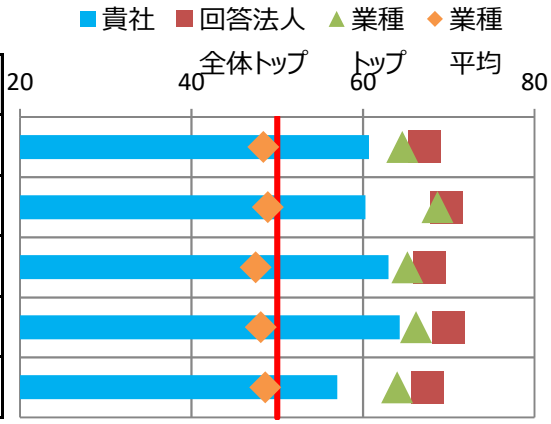
■総合順位：　**301～350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**60.7**　↓0.3　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	60.7	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	60.3	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	63.0	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	64.3	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	57.0	67.5	64.0	48.6



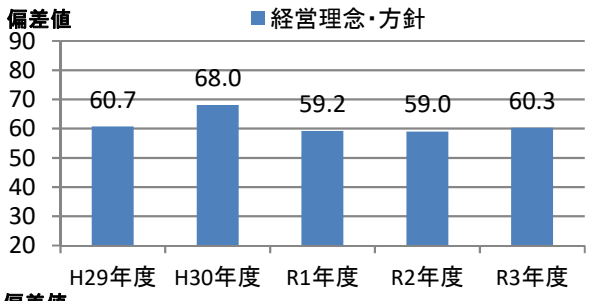
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

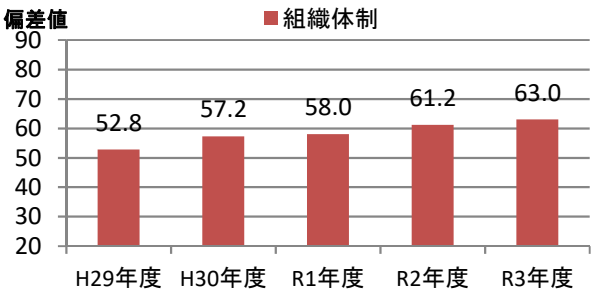
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

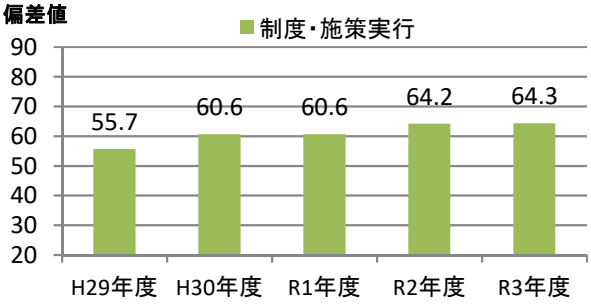
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

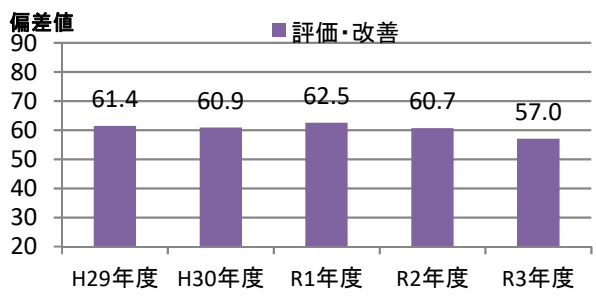
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	251～300位	101～150位	301～350位	251～300位	301～350位
総合評価	57.8	62.2(↑4.4)	60.2(↓2.0)	61.0(↑0.8)	60.7(↓0.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



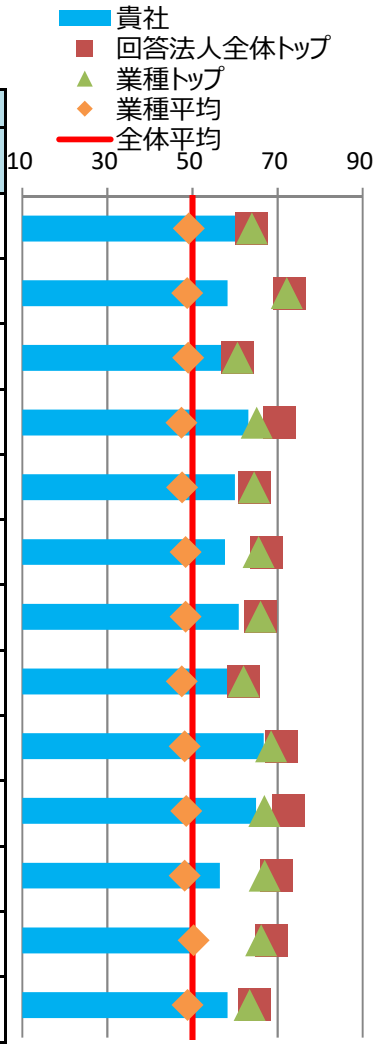






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	61.8	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	58.3	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	60.3	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.2	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	60.0	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	57.7	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	60.9	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	66.8	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	65.0	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.5	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	50.1	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.3	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 新型コロナ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	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ている。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。全設問（1～5点）の平均点が3.5未満の「下位レベル」の職場には全て介入し、高ストレス者比率を14%から10%未満に減らし、「上位レベル」に5%以上移行することを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.konicaminolta.jp/business/about/bj/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	60.3	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.5	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.4	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.7	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.6	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.6	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.3	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	63.7	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	事業環境の悪化により、メンタル不調者が増加し、エンゲージメントも低下している。メンタルヘルス不調者の見極め方や初動対応に関する質問を管理職から受けることがあり、各職場での予防や早期対応が上手く出来ないため、新たな休務者を出す懸念が高かった。管理職のマネジメント力の強化を通じて組織の活性化を図ることが課題となっていた。
	施策実施結果	管理職に対して①産業医講習会（リスクマネジメント研修）を本社で7回実施、また②メンタルヘルス研修でラインケア（早期発見・早期対応）や対象者に接する上での留意点等の説明を行い、理解を深めた。
	効果検証結果	上記研修後の本社でのメンタル休務者の発生は、前前年度の半数程度に抑制できており、参加者へのアンケートの結果も良好である。また、組織活性化についてはユトレヒトワークエンゲージメント尺度9項目(54点）において19年度24.9点から20年度26.0点に向上した。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	運転業務を行う従業員が全従業員の2/3程度に上る一方で、健診時の問診で睡眠不足を訴える社員が半数近くおり、生産性の低下に加え、居眠り運転による事故発生のリスクが高かった。
	施策実施結果	健保や健康管理室の協力を得て、睡眠に関する情報をONLINEに掲載するとともに、安全衛生委員会ルートでの共有を図った。また、健保主催の睡眠改善セミナーへの参加を積極的に働き掛けた。
	効果検証結果	上記対策の結果、「睡眠で休養が十分に取れていない従業員の割合」が、17年度46.4%、18年度42.9%、19年度41.5%、20年度31.8%と着実に改善している。 それに対応して、自動車の事故件数は、17年度188件、18年度195件であったが、19年度144件、20年度124件と着実に減少している

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE:　001065

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社メタルワン

英文名：Metal One Corporation

■加入保険者：双日健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

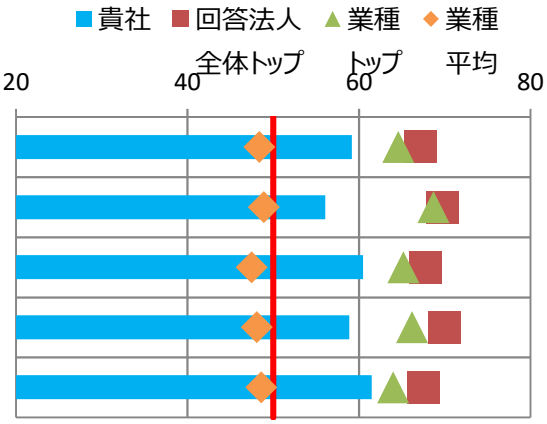
■総合順位：　**501～550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.2**　↑3.3　（前回偏差値　55.9 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	59.2	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	56.1	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	60.5	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	58.9	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	61.5	67.5	64.0	48.6



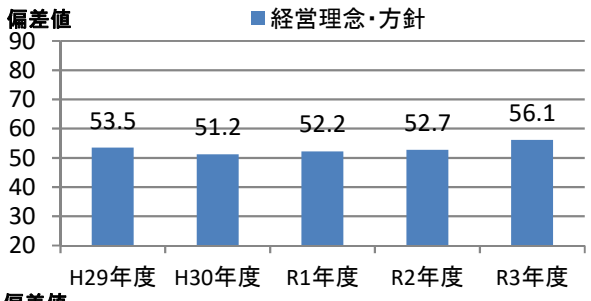
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

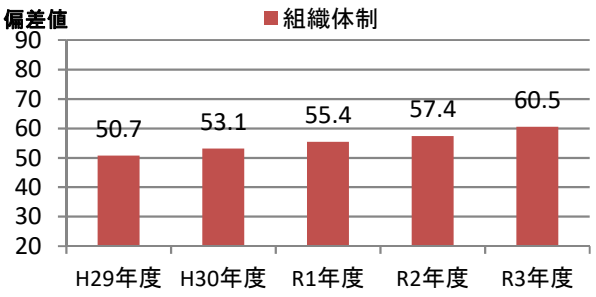
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

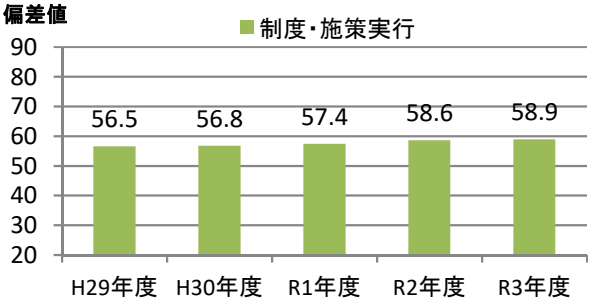
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

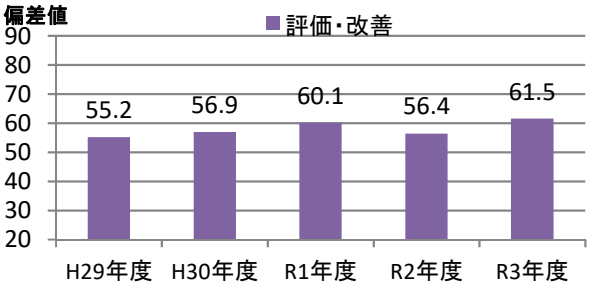
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	401～450位	651～700位	701～750位	801～850位	501～550位
総合評価	54.2	54.4(↑0.2)	56.3(↑1.9)	55.9(↓0.4)	59.2(↑3.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



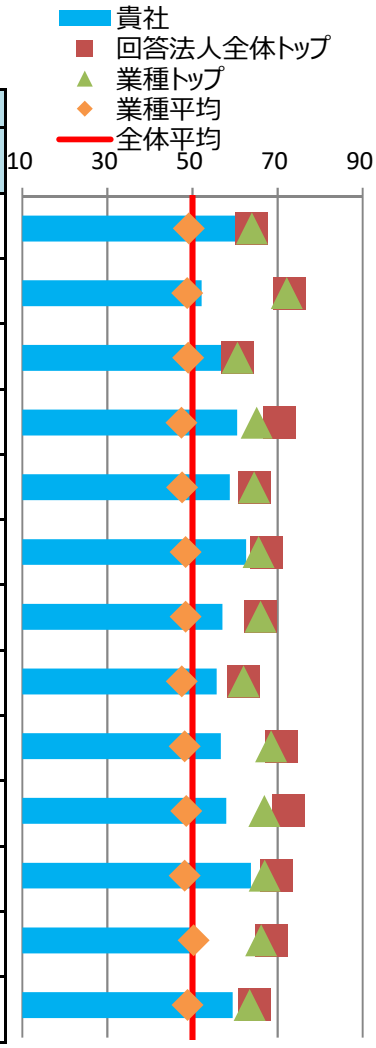






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	60.3	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	52.2	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.5	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.5	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	58.8	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	62.6	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	57.1	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.7	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	56.7	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	58.0	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	63.8	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	50.5	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.5	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 長引く在宅勤務は心身共にストレスが大変大きく、社員のプレゼンティズムは事業活動を推進するうえで課題になっている。
健康経営の実施により期待する効果	心身両面において健康課題にアプローチした施策を積極的に行いPDCAを確実に実行することで、働きやすい職場環境を整え社員1人1人が活き活きと働き本来のパフォーマンスを発揮できる。施策効果は年2回のストレスセルフチェックと合わせて今年度より実施しているプレゼンティズム測定にて経年で把握・検証を行う。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.mtlo.co.jp/jp/corporate/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	68.0	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.0	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.2	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.5	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.8	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.3	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.4	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.1	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	49.4	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	在宅勤務・フレックス勤務の推奨により出社率は3-4割を維持できているが、通勤や出社による新型コロナウィルスへの感染リスクは昨年に引き続き高く、自治体による予防接種は地域格差も大きく出社に不安を抱える社員多かった。
	施策実施結果	本社、支店にて職域接種を実施し希望する全社員約300名の職域接種を実施した。 感染者が発生した場合の、社内通知から保健所との連携、業者による除菌清掃、個人情報守秘徹底など災害対策本部の体制を強化した。
	効果検証結果	職場クラスターや重症者は発生していない。また、報告ルーツの明確化や守秘義務徹底により感染者自身が安心して会社に報告・療養・復帰できた。
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	全社員に行った健康テーマのアンケートを実施するとと以下の課題が判明。 ①長引く在宅勤務による「腰痛・肩こり・眼精疲労」に悩む社員が多い ②本人以外の罹患でも心身ともに大きな負担となる「がん」への関心の高さ
	施策実施結果	①コナミのオンラインセミナーで眼精疲労・腰痛・肩こり改善セミナーをオンラインで実施。国内外50名の社員が参加。 ②著名な講師によるがんセミナーを開催。国内外から200名超の社員が参加。
	効果検証結果	②のがんセミナーは大変好評で、多くの社員から今年からがん検査を受診するとの声がよせられ意識の変化を感じた。今年度のがん検査（社費負担）の受診率を集計し過去年度と比較し効果検証を行う予定。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 001156

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：名鉄協商株式会社

英文名：Meitetsu Kyosho Co.,Ltd.

■加入保険者：名古屋鉄道健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

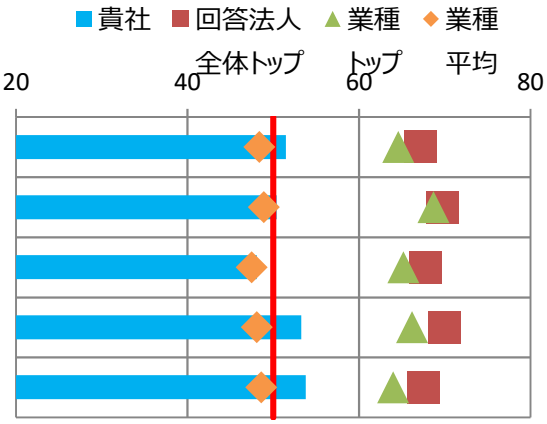
■総合順位：　**1401～1450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**51.5**　↑3.3　（前回偏差値　48.2 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	51.5	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	50.4	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	48.1	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	53.3	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	53.8	67.5	64.0	48.6



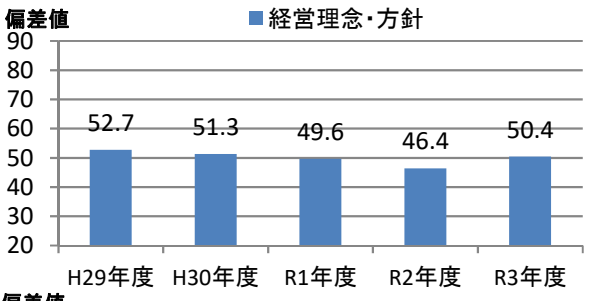
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

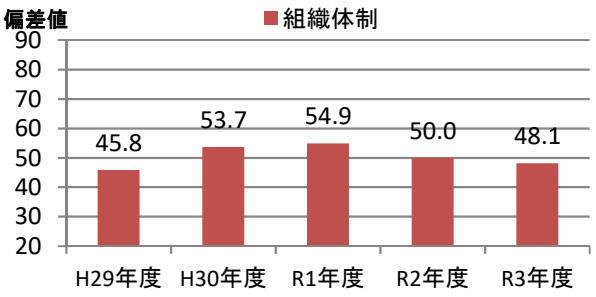
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

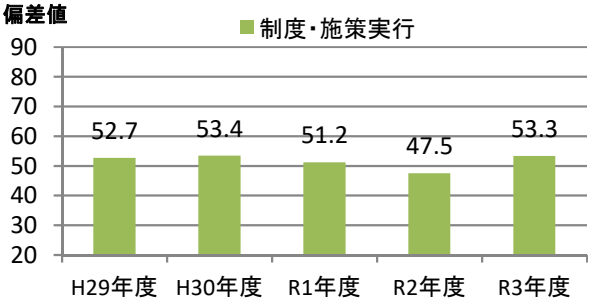
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

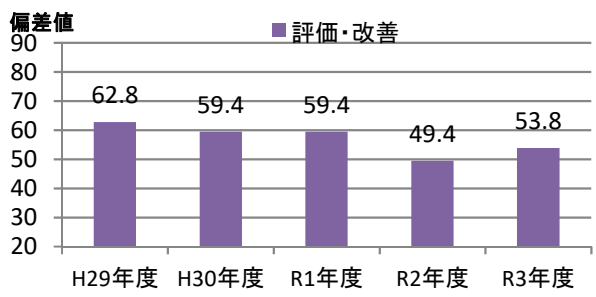
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	451～500位	651～700位	901～950位	1501～1550位	1401～1450位
総合評価	53.3	54.0(↑0.7)	53.9(↓0.1)	48.2(↓5.7)	51.5(↑3.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



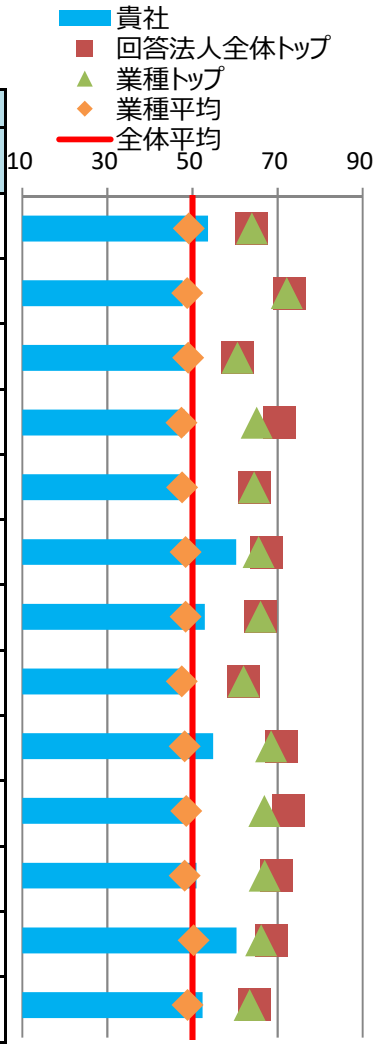






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	53.7	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	47.7	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	49.5	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	48.2	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	48.0	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	60.3	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	52.9	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	47.9	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	54.9	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	49.4	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	51.0	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	60.4	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.4	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新卒採用者の早期離職者が毎年数名出ている。
健康経営の実施により期待する効果	給料だけではなく、福利厚生などの面で長く安心して働きたいと思える会社を目指す。具体的な数字としては、新卒採用者の早期離職者数をゼロにし、雇用の流出を防ぐ。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.5	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.2	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.1	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.5	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.6	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.8	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.2	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.8	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	コロナウイルス感染症やインフルエンザの感染症を社内で蔓延すると社員が営業活動できなくなり、業務や営業が滞ってしまう。
	施策実施結果	コロナウイルス感染症に対しては、アルコール消毒液、パーテーションの設置、インフルエンザに対しては、従業員と従業員の家族を含めワクチン接種補助をし、対象者の８割が利用している。
	効果検証結果	コロナウイルス感染症は、東京で１名確認されたが、感染拡大することなく終息することが出来た。インフルエンザの感染者数は０にすることが出来た。
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	残業時間が増え、プライベートな時間が削られることによりストレスを抱え、メンタル不調者が出てきている。
	施策実施結果	全従業員対象で毎月第3水曜日をノー残業デーに設定。また会社独自でプライベートでのトレーニングジムや習い事をした時などの利用料・会費を一部補助している。
	効果検証結果	残業時間を減らす意識が植えつけられ、実際に残業時間が減ってきている。また、ジム等の利用料の補助を出すことにより、運動機会や自分の趣味に時間を使いやすくなりメンタルケアもできるため、メンタル不調者が減ってきている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 002689

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：オルバヘルスケアホールディングス株式会社

英文名：OLBA HEALTHCARE HOLDINGS, Inc .

■加入保険者：全国健康保険協会岡山支部

上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

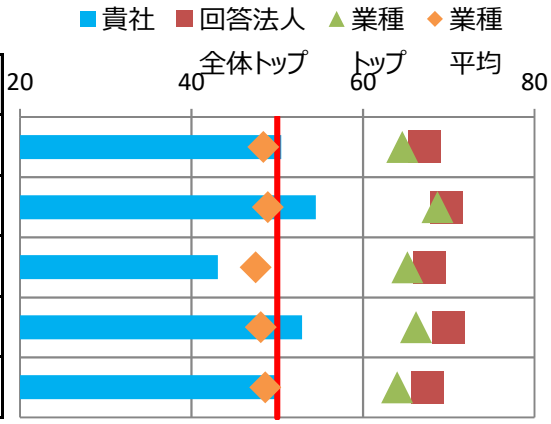
■総合順位：　**1501～1550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**50.5**　↓5.1　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	50.5	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	54.5	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	43.1	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	52.9	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	49.9	67.5	64.0	48.6



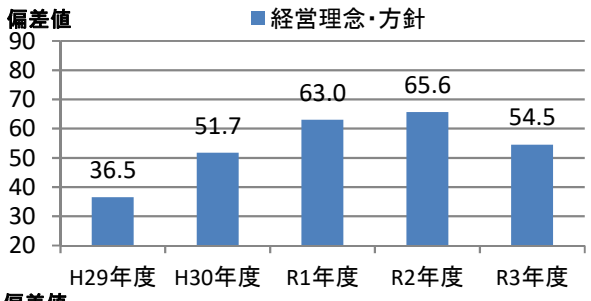
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

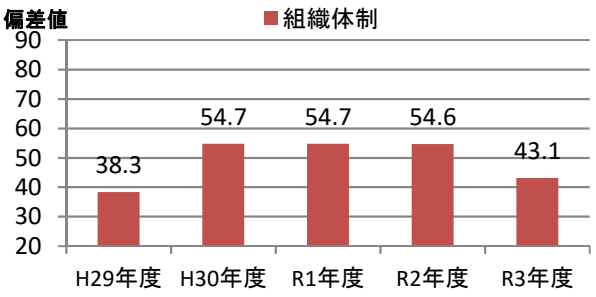
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

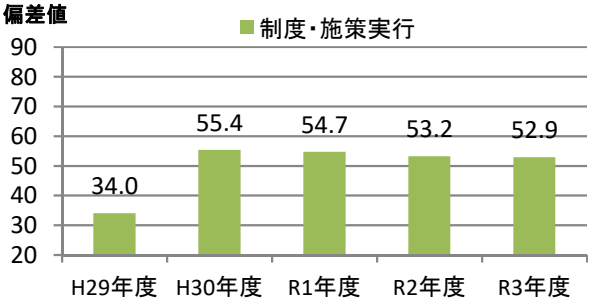
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

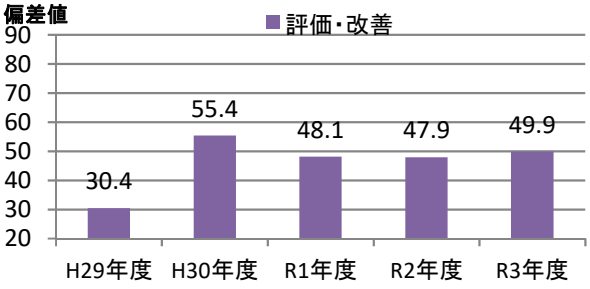
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1151～1200位	651～700位	801～850位	851～900位	1501～1550位
総合評価	34.9	54.2(↑19.3)	55.2(↑1.0)	55.6(↑0.4)	50.5(↓5.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



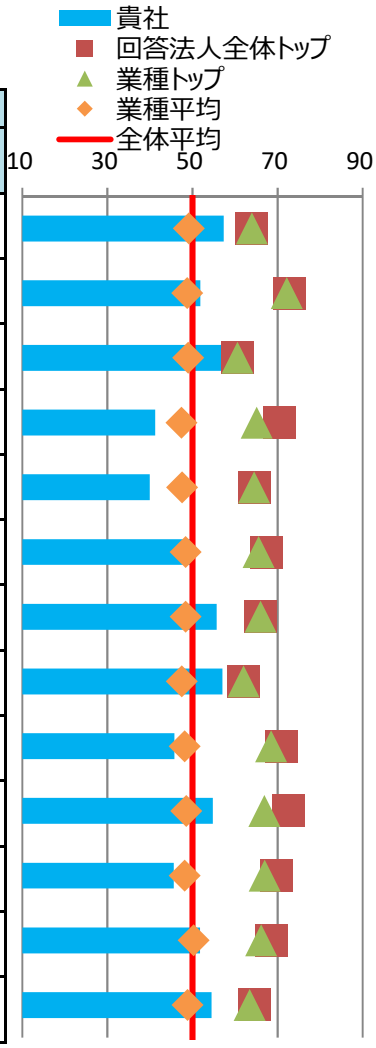






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	57.4	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	51.9	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.1	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	41.3	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	40.0	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	50.5	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	55.7	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.1	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	45.8	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	54.8	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	45.6	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.8	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.5	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員、家族が健康に生活していくことのできる環境づくり、多様な働き方（就業時間内禁煙、残業時間削減、有給休暇取得推進など）を実現することが、時間や健康に制約のある社員でも働き続けることができるようになる最大の課題である。
健康経営の実施により期待する効果	多様な働き方や時間や健康に制約のある社員でも働き続けることができる組織作りが実現することで、質高く効率的な働き方が実現し、社員憲章にもあるメンバーが心身ともに健康で、貢献意欲を持つことのできる環境が整備できると考えております。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.olba.co.jp/ir/upload_file/m004-m004_02/20210824_ir.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.0	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.7	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.3	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	40.5	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.1	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.1	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.7	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	63.1	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	弊社グループは労働生産性を高める余地はあり、ジョブローテションなどを通じて課題を発見し、労働時間の適正化、有給休暇の取得推進をする必要がある。 そのなかで36協定の遵守、年5日以上の有休取得100%達成
	施策実施結果	75ｈ以内の時間外遵守の目標に対し、1名の違反（76ｈ） 年5日以上の有休取得100%達成
	効果検証結果	時間外については、業務合理化と同時に、社内研修で労働時間削減の講義を実施、労働時間の法律についてのe-Learningを実施し、効果を高めた。 また、有休取得については部署・チーム内の連携を高め、計画・実績を共有しながら、休みやすい雰囲気を作り、取得促進をはかった。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	当社の喫煙率が2019年、27.82%、2020年、23.4%と日本人の平均18%を大きく上回っている、喫煙による健康被害は言うまでもなく、医療に携わる企業として、喫煙者だけでなく周囲のたばこを吸わない家族・社員の健康を守るためにも禁煙をサポートする。
	施策実施結果	禁煙サポート（20,000円補助）制度、COPD（呼吸器不全）のリスクなどの社内教育、就業時間中全面禁煙により、喫煙率が減少傾向（4%減）にある
	効果検証結果	サポート制度利用者は今年度0名ながら、減少傾向にあるのは社員へのメッセージを強める方が効果が高いと推測される。そういったところも含め、今後の制度構築を検討したい。

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

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

確定版

CODE: 002692

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：伊藤忠食品株式会社

英文名：ITOCHU-SHOKUHIN Co.,Ltd

■加入保険者：伊藤忠連合健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

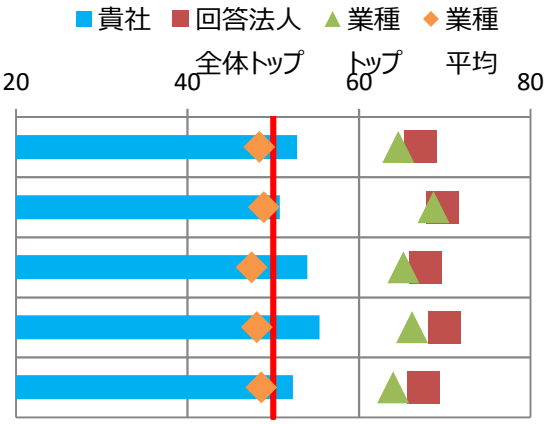
■総合順位：　**1201～1250位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**52.8**　↑13.0　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	52.8	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	50.8	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	54.0	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	55.4	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	52.3	67.5	64.0	48.6



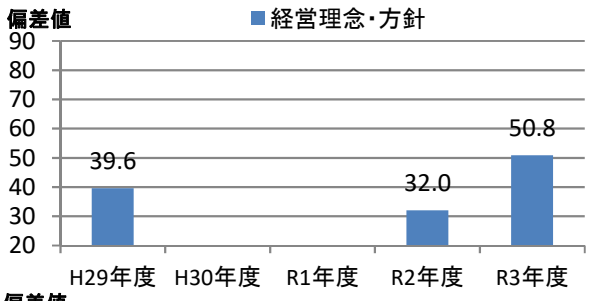
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

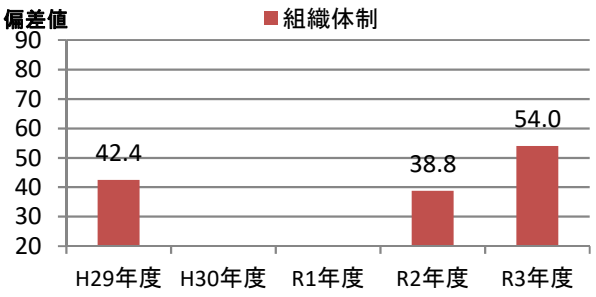
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

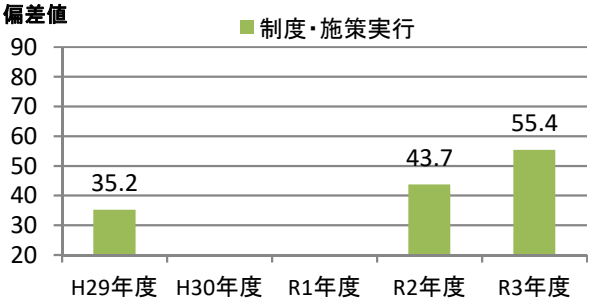
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

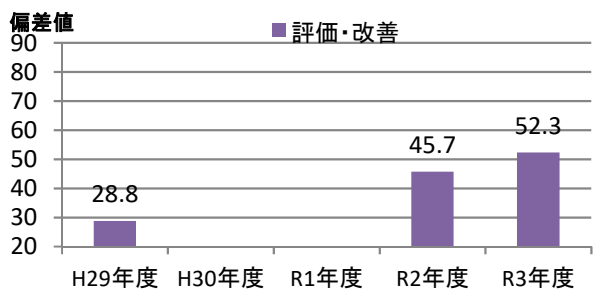
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1101～1150位	-	-	2101～2150位	1201～1250位
総合評価	36.7	-	-	39.8(-)	52.8(↑13.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



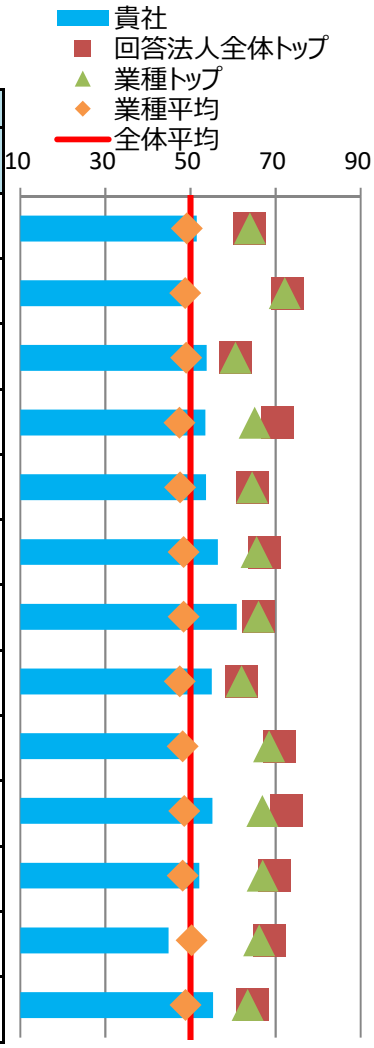






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	51.5	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	50.2	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.8	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	53.5	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	53.7	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	56.5	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	60.9	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.0	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	47.5	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	55.2	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	52.1	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	44.9	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.3	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社は食のエッセンシャルワーカーとして、健康経営により従業員の健康課題の解決を通じて企業価値の向上に取り組んでいる。特に、食品売場での商品購入は女性が大半を占めており、小売業に対する女性視点での商品提案が益々大切になっている。当社従業員の4割以上が女性であり、その中で女性総合職比率を2020年度の15%から2023年度は18%を目指しており、女性の成長と活躍が今後の持続的成長に重要と認識している。
健康経営の実施により期待する効果	婦人科検診や二次健診の業務扱い、健康セミナー、治療と仕事の両立支援を通じ、従業員の健康意識向上と健康課題解決を図り、変革に対応できる活力ある組織作りを期待。また、ダイバーシティ推進室の設置や育休復帰プログラム等の女性活躍支援を行い、私生活と仕事の両立や営業第一線への復帰、管理職を目指す等、女性が活躍することで食品流通業としての新しい価値・機能提供の一翼を担い、ステークホルダーに貢献できると考える。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.itochu-shokuhin.com/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	55.9	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.7	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.2	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.8	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.5	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.1	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.2	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.8	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	食を提供する企業であることも関連して、従業員の肥満度(BMI:25以上)が全国平均より高い水準にあり、コロナ禍において疾病予防や運動習慣等の健康保持・増進が課題。
	施策実施結果	Q36以外にも30歳代の人間ドック受診率も管理指標とし、2020年度は32.7%と達成した。また、肥満度は2018年比で2.5%、週2回以上の運動習慣も8.6%それぞれ改善した。
	効果検証結果	30歳代の人間ドック受診率向上策として、2020年度から会社補助額の拡大に加えて健康推進担当者による受診奨励強化の取組が年度目標達成に寄与した。また、コロナ禍において仕事(接待等含む)や生活スタイルの変化により、朝食取得等の食生活改善や運動習慣の増加が見受けられ、健康増進に好影響を与えた。
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	Q18SQ2に記載通り、ダイバーシティ(女性活躍)推進は当社SDGs取組におけるマテリアリティとして認識した経営課題であり、女性が健康で活躍できる職場環境整備が重要と認識し取り組んでいる。
	施策実施結果	婦人科検診の受診率を健康経営の目標指標の一つとし、未把握だった個人受診も掌握することで、2020年度目標の53%に対して実績は73%と大幅達成した(前年対比も25.3%増)。
	効果検証結果	社内に受診啓発ポスター掲載や健康推進担当者からの奨励活動による効果が現れた。なお、2020年度の後半にはコロナ禍でWEBに切り替えた婦人科セミナー(子宮頸がん中心)の開催や、2021年度から婦人科健診を業務扱いに改正したことから、2022年度最終目標を90%に上方修正し、達成に取り組む。

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

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

確定版

CODE: 002729

経済産業省　令和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ＪＡＬＵＸ

英文名：JALUX

■加入保険者：日本航空健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

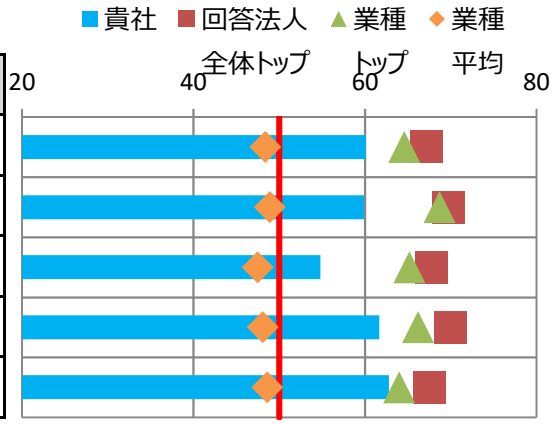
■総合順位：　**401～450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**60.1**　↑3.9　（前回偏差値　56.2 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	60.1	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	59.9	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	54.8	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	61.7	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	62.8	67.5	64.0	48.6



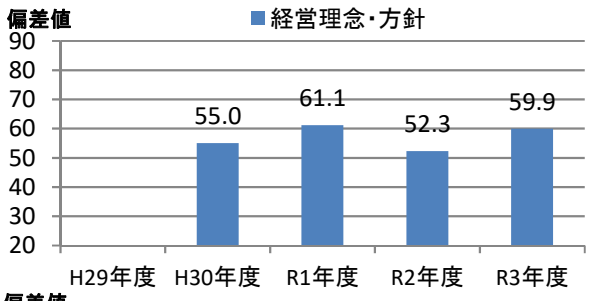
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

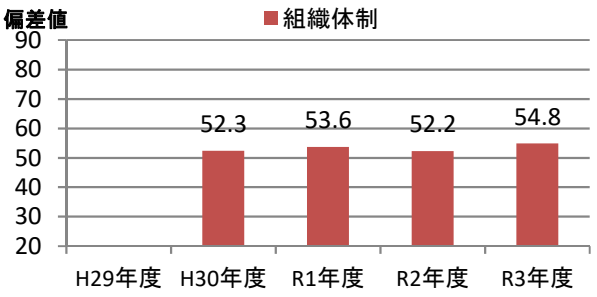
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

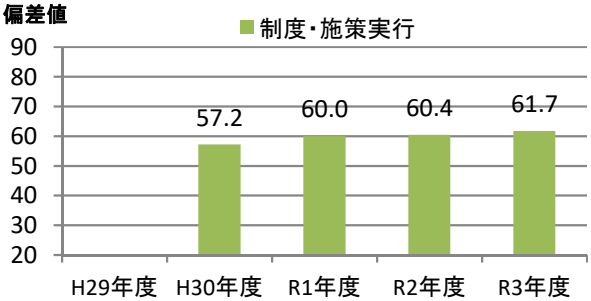
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

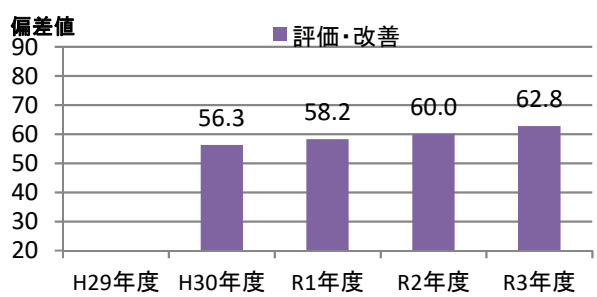
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	551～600位	451～500位	751～800位	401～450位
総合評価	-	55.4(-)	58.5(↑3.1)	56.2(↓2.3)	60.1(↑3.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



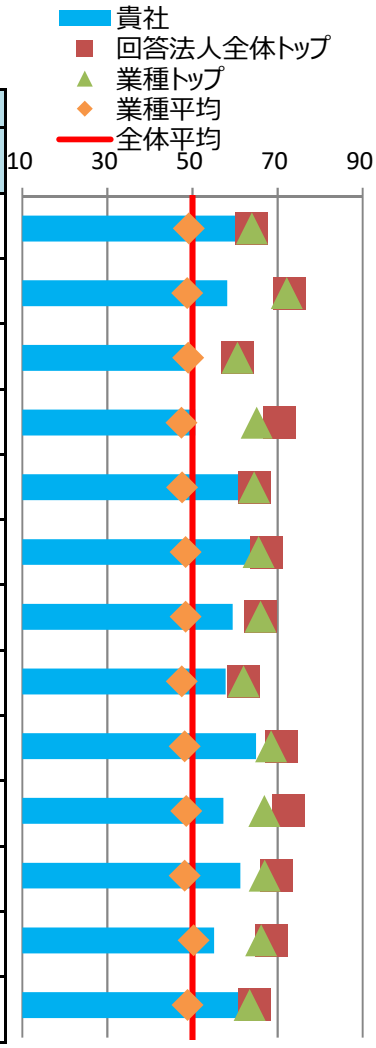






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	61.1	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	58.2	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	49.0	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	50.7	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	64.0	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	59.5	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.8	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	65.0	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	57.3	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	61.3	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.1	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	63.5	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員の年齢構成分布が変化する中、企業理念「幸せづくりのパートナー」の実現と継続を行う為には、働く社員全ての世代が健康であり、パフォーマンスを向上させていくことが大きな課題。人財を人的資本と捉え、パフォーマンスを最大限に発揮できる状態や環境を整えることにより「社員・家族の幸せづくり」を積極的に支援することで、企業理念の実現につなげていく。
健康経営の実施により期待する効果	目標指標として、プレゼンティーズムによる生産性低下率、仕事に満足している社員の割合、ワークエンゲージメントを定めています。具体的には、毎年実施の行動変容アンケートにおいて、プレゼンティーズムによる生産性低下率を19%以下、仕事に満足している社員の割合80%以上、ワークエンゲイジメント指標として誇り、活力の2指標において、3.0（満点4.0）以上のスコアの実現を目指します。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.jalux.com/sustainability/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.2	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.1	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.9	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.6	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.1	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.7	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.3	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	67.2	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	2017年に比べ、喫煙率は5.1%減の削減結果となっり、昨年度目標にしていた20.0%となったものの、全国平均は上回っている。
	施策実施結果	毎月22日に「まずは1日でも卒煙を！」「なくそう！望まない受動喫煙」をスローガンにスワンデーメールを全社員向けに年間を通じて配信し、喫煙者には地道な個別の声掛けを実施。卒煙プログラムの費用補助。
	効果検証結果	スワンデーメールでは、親しみ易い口語体の表現を使用し、喫煙者・非喫煙者を問わず読んんで貰えるような内容に工夫。本社所在地における電子タバコの路上喫煙禁止の条例施行に合わせた「就業時間内禁煙」開始や喫煙所撤去の周知や声掛けを半年以上前から行い、卒煙を促した結果、喫煙率2019年23%から2020年は20%と目標値を達成した。
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	2019年の従業員アンケートにおいて、食生活においても健康を意識した食べ物の選択や食べ方の工夫を行っている従業員の割合（行動変容ステージモデルに基づく、行動期と維持期の合計）が55%にとどまっている。生産性低下の要因となっている運動、睡眠と合わせて長期的には生活習慣病発症の課題が認められている。
	施策実施結果	・歩数と連動してﾎﾟｲﾝﾄが貯まる自販機導入、周知と利用勧奨を実施（利用率10% ・ﾍﾙｼｰ食品販売機導入。費用の5割会社補助（利用率100%）廃棄ゼロ ・健康的な食習慣セミナーを開催（参加率10%）
	効果検証結果	2020年の食生活に関する行動期+維持期の割合は65%となり前年比10%改善した。この結果、改善項目である適正体重維持率は71.0%となり、2019年度から1.7%改善した。複数の施策が効果的に相乗効果を発揮した結果であり、繰り返し従業員との接点をもって、働きかけたことが意識と行動変容に結びついたものと考えている。

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

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

確定版

CODE: 002768

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：双日株式会社

英文名：Sojitz Corporation

■加入保険者：双日健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

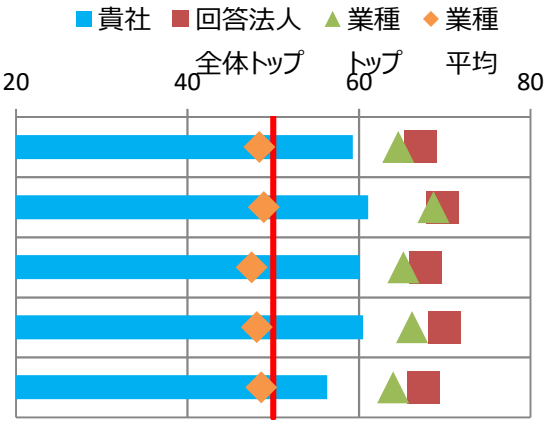
■総合順位：　**501～550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.3**　↓5.0　（前回偏差値　64.3 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	59.3	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	61.1	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	60.1	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	60.5	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	56.3	67.5	64.0	48.6



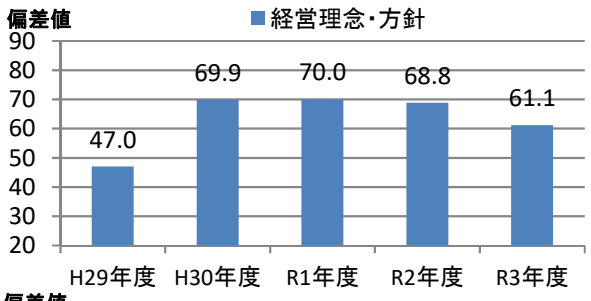
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

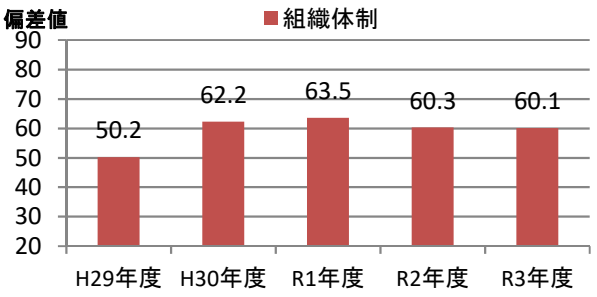
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

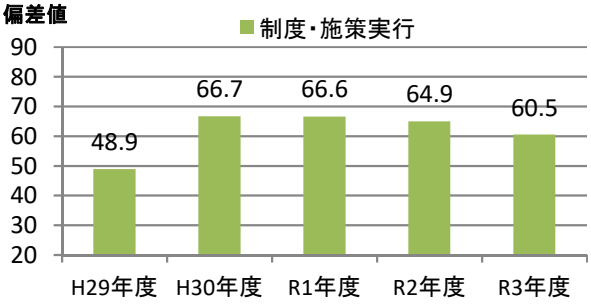
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

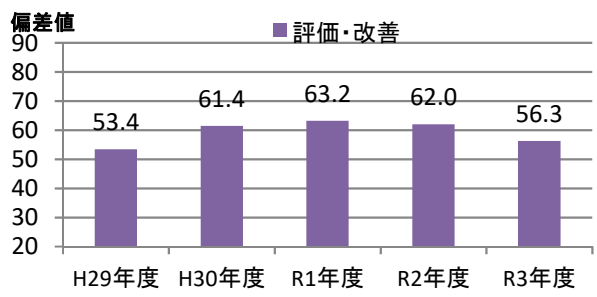
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	651～700位	1～50位	1～50位	51～100位	501～550位
総合評価	49.5	65.7(↑16.2)	66.0(↑0.3)	64.3(↓1.7)	59.3(↓5.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



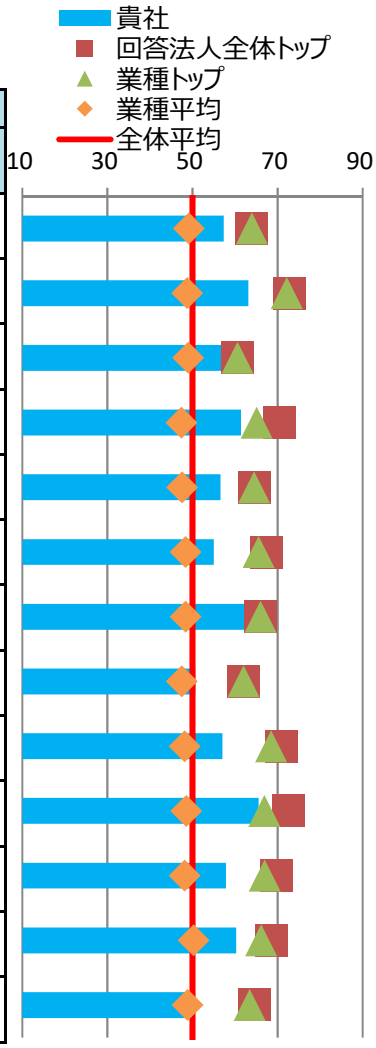






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	57.4	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	63.2	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.6	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.4	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	56.6	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	55.0	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	62.3	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	50.7	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	57.1	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	65.6	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	57.9	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	60.3	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	49.8	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 2次検診受診率向上、生活習慣病改善、喫煙率低減、メンタル休務率低減等
健康経営の実施により期待する効果	社員の上記課題に関する健康推進等により、健康経営を進め、組織の活性化を図り、中長期的な企業価値向上を図る。

※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

媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.sojitz.com/jp/csr/employee/health_management/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.3	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.4	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.9	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.8	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.7	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.4	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.7	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.3	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタル不調者の発生を予防し、不調に陥った社員の効果的な復職支援、休務率低減
	施策実施結果	精神科医産業医を設置し、所属部署と共に支援を実施。役員・管理職向けセミナー、コロナ環境下社員向けWEBセミナーを実施
	効果検証結果	2020年は精神科産業医を設置。職場でのサポート体制の確立が見られる。
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	感染症対策の重要性が増加し、感染拡大の予防が必須の状況
	施策実施結果	社員、家族、グループ関係会社向け職域接種を実施。 感染拡大予防の成果が見られる。
	効果検証結果	休暇取得、在宅勤務促進、ワクチン接種により感染症予防、軽症化が見られる。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 003022

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：山下医科器械株式会社

英文名：YAMASHITA MEDICAL INSTRUMENTS CO., LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会福岡支部

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

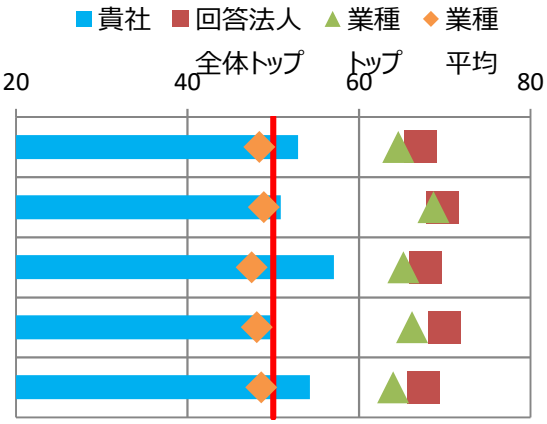
■総合順位：　**1201～1250位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**52.9**　↑7.4　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	52.9	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	50.9	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	57.1	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	49.7	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	54.3	67.5	64.0	48.6



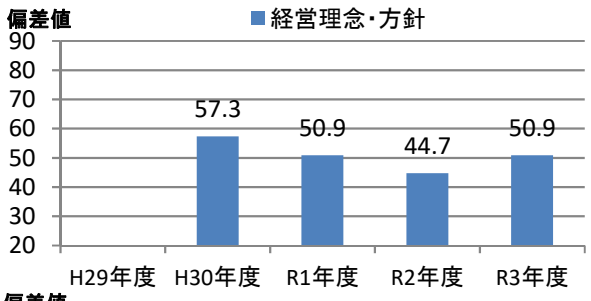
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

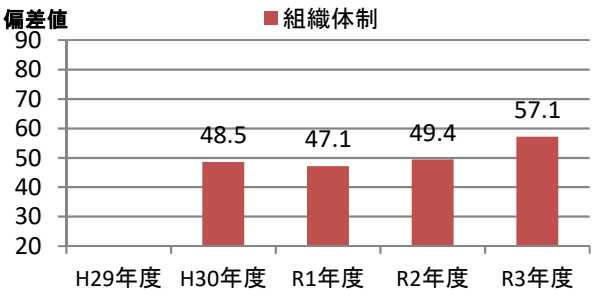
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

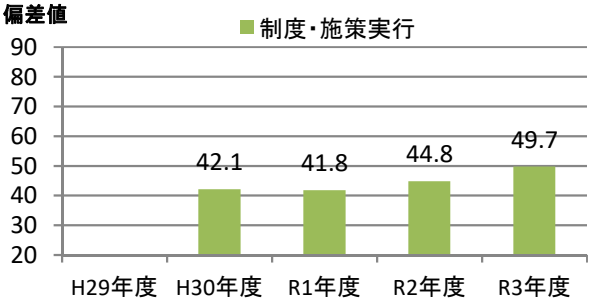
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

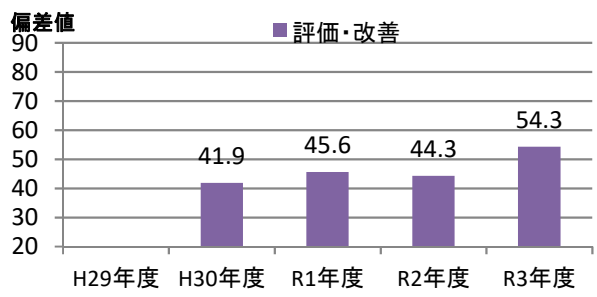
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1101～1150位	1501～1550位	1701～1750位	1201～1250位
総合評価	-	47.9(-)	46.7(↓1.2)	45.5(↓1.2)	52.9(↑7.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



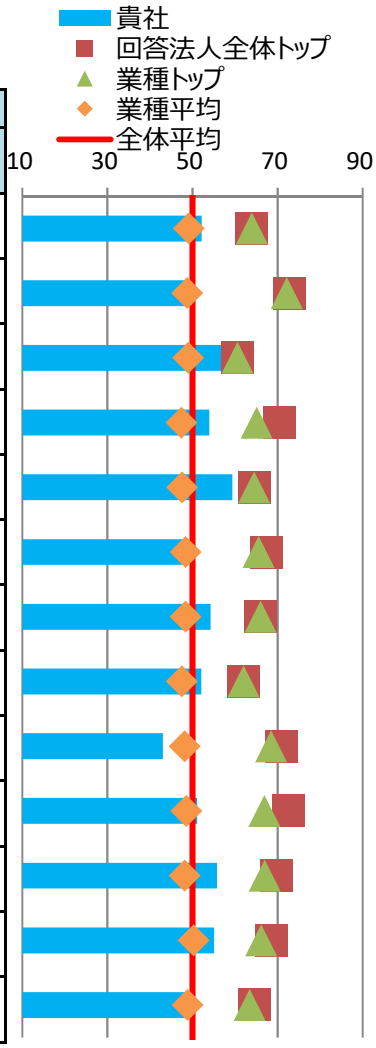






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	52.2	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.8	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.5	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	54.0	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	59.4	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	48.4	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	54.3	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	52.1	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	43.1	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	51.1	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.8	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.1	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	50.2	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当社では従業員一人ひとりの健康が会社の基盤であるという認識のもと、従業員が心身とも健康で達成感やモチベーションを高めながら持てる力を最大限発揮できる環境づくりが課題
健康経営の実施により期待する効果	従業員が最大限発揮できる環境を整えることで、仕事に対してのやりがい見いだし充実感を得ることを期待している。 具体的な指標としては、年次有給休暇の取得率の向上、現在一人取得平均10日でるが目標を12日とし、取得率　57%から65%を目指す。 有給休暇を取得することによりワークライフバランスを推進することも期待したい。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトの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.yamashitaika.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	47.8	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.0	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.3	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.3	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.5	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.0	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.6	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.7	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.1	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	ワークライフバランスを考慮し、時間外勤務を含む労働時間の削減及び有給休暇取得に対しての意識向上が課題である。特に営業職においては帰社してからの業務が必然的に発生しているため、勤務時間の更なる改善が必要である。
	施策実施結果	事前申請の徹底、及び時間外申請10時間（月）以下の社員については四半期毎に実態調査を実施した。有給休暇取得については社員に対しての取得啓蒙、及び部署に対しての表彰を実施した。
	効果検証結果	勤怠システムのログ整合管理及び実態調査により社員への時間管理の啓蒙が図れ浸透しつつある。また、シフト勤務の活用を推進し、実態調査結果；申請是正率16%➡8%に減少した。有給休暇取得率は昨年48%→57%に向上した。
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	受動喫煙の防止対策。社員からの声を踏まえ、喫煙者の衣服についたニオイ及び屋外に設置した喫煙所からのニオイ・煙等が受動喫煙につながる可能があると考えられるため更なる改善が必要である。
	施策実施結果	社有車においては全車禁煙。屋外喫煙場所の移動、及び喫煙人数の制限・時間制限（５分）実施、また、各事業所長への指導及び社員への周知告知の徹底を実施した。
	効果検証結果	喫煙者の意識向上が図れ、身だしなみの一環として消臭等の対応を各自で取組んだ。また、屋外における喫煙所においては、場所を移動することにより室内及び社員導線への副流煙を極力抑えることができた。喫煙率モニタリングの結果18%→16.3%へ減少

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 003054

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ハイパー

英文名：HYPER 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：卸売業

①健康経営度評価結果

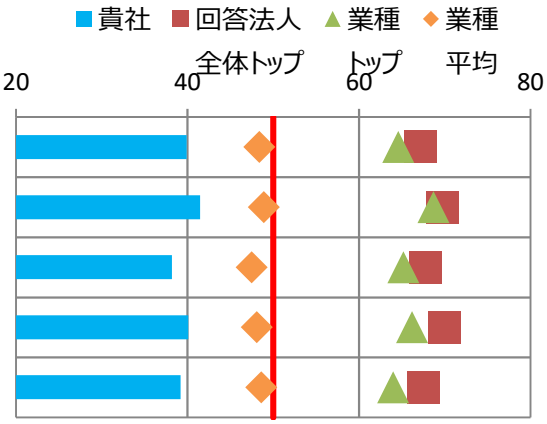
■総合順位：　**2401～2450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**39.9**　↑4.7　（前回偏差値　35.2 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	39.9	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	41.5	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	38.2	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	40.1	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	39.2	67.5	64.0	48.6



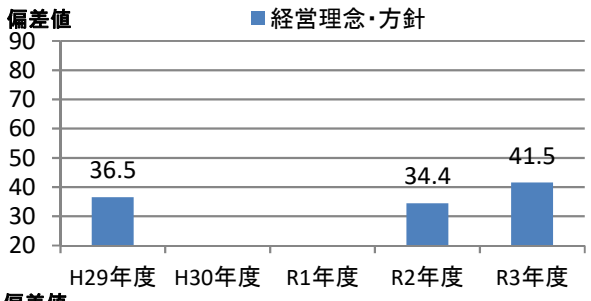
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

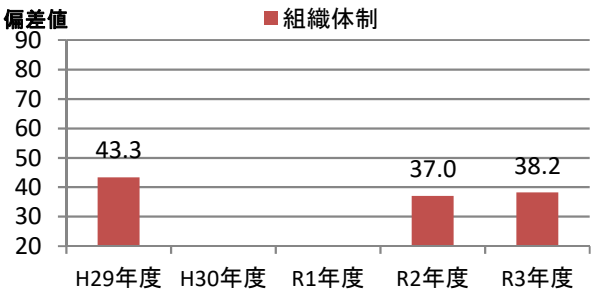
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

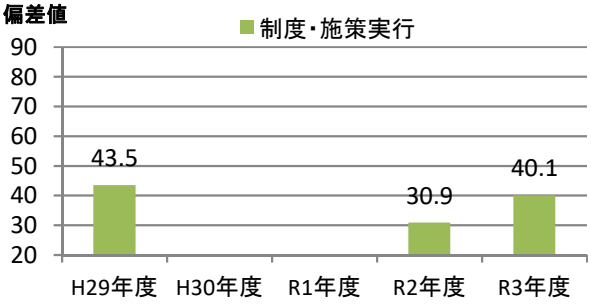
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

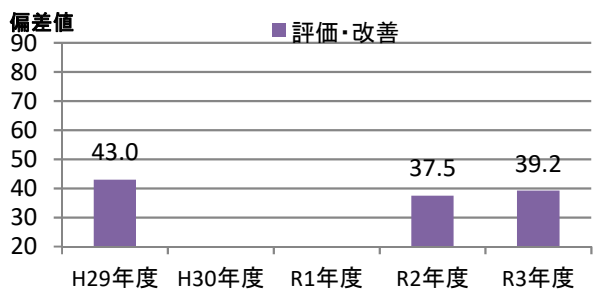
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	951～1000位	-	-	2301～2350位	2401～2450位
総合評価	41.3	-	-	35.2(-)	39.9(↑4.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



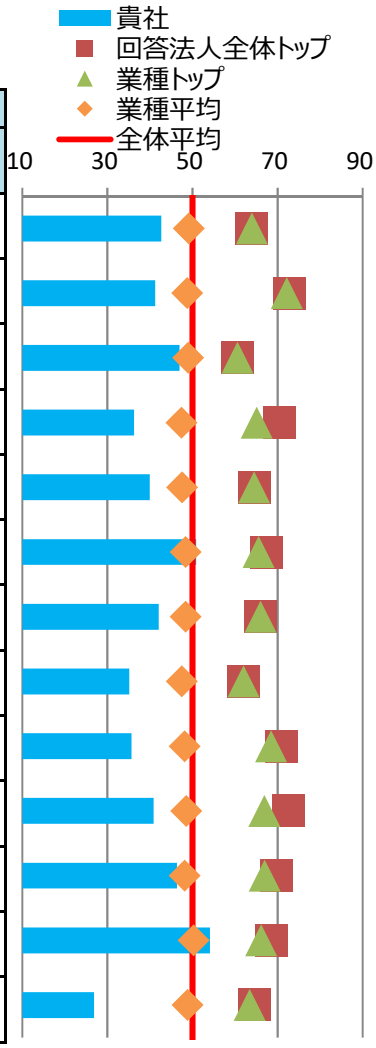






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	42.7	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	41.3	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	47.0	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	36.3	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	40.0	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	50.9	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	42.1	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	35.2	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	35.7	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	40.9	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	46.4	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.1	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	26.9	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	その他 ストレスチェックの実施結果により、従業員の心身の健康度・生活の健康度に偏差よりも低い値がみられるため、従業員のヘルスリテラシを向上していくことが人材確保、人材活用において非常に重要であると課題認識している。
健康経営の実施により期待する効果	経営層やマネージャー層の意識向上、従業員のメンタルヘルス知識習得や健康意識向上（運動習慣や禁煙等）により健康度合いを高めることで、一定のパフォーマンス向上を見込んでいる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hyperpc.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	46.5	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	35.3	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.6	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.5	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.6	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.0	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.4	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	34.2	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.3	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	37.3	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

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

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 003076

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：あい　ホールディングス株式会社

英文名：Ai Holdings Corporation

■加入保険者：ドッドウェル健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

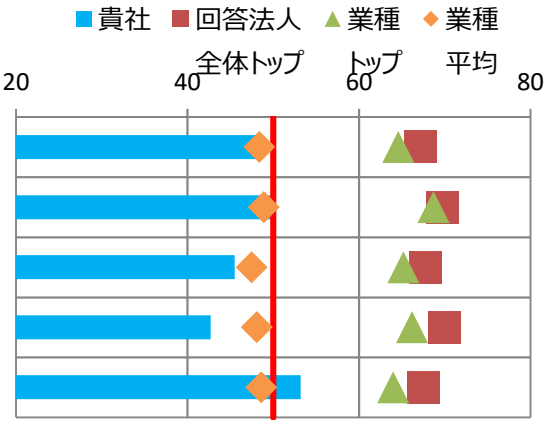
■総合順位：　**1751～1800位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**48.5**　↓0.1　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	48.5	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	49.7	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	45.5	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	42.7	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	53.2	67.5	64.0	48.6



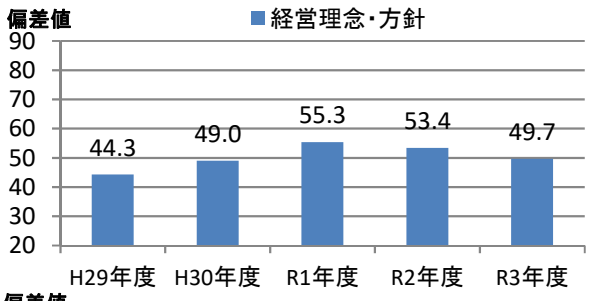
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

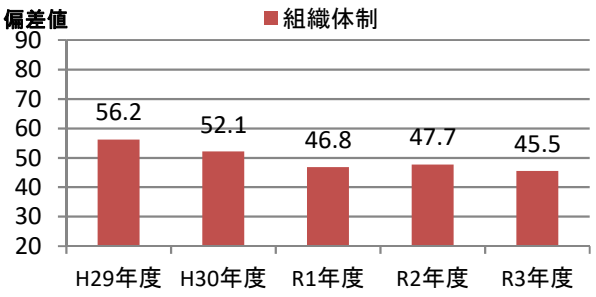
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

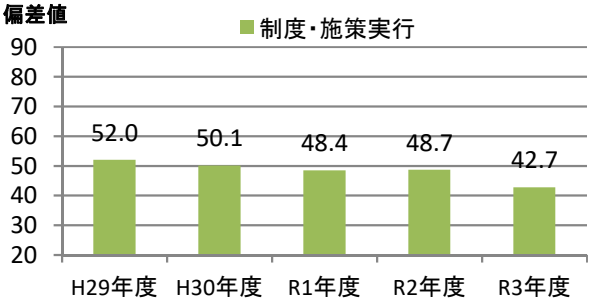
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

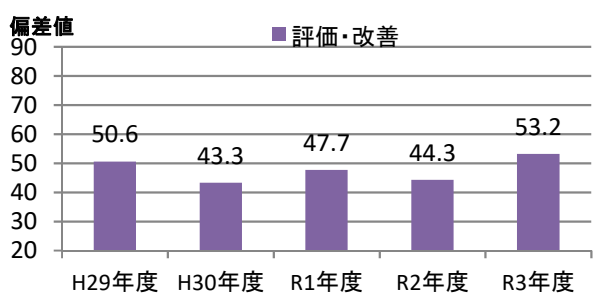
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	601～650位	1051～1100位	1251～1300位	1451～1500位	1751～1800位
総合評価	50.3	48.8(↓1.5)	49.9(↑1.1)	48.6(↓1.3)	48.5(↓0.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



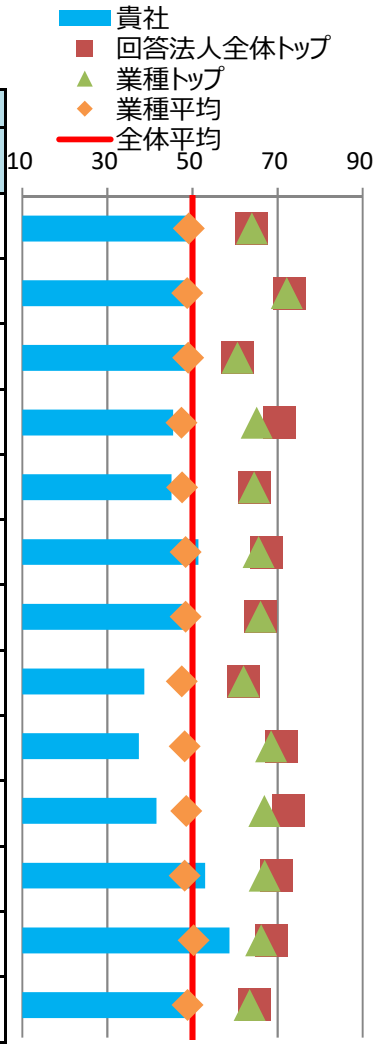






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	50.0	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.4	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	48.7	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	45.5	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	45.1	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	51.4	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	48.6	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	38.7	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	37.4	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	41.6	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	53.0	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.7	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	49.5	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 時間外労働の適性化により、ワークライフバランスを実現し、社員の精神的、身体的な健康を持続することで社員が業務において高いパフォーマンスを発揮することが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	近年、時間外労働の適性化に取り組み、全社月間平均の時間外労働は、2018年で10.7時間、2019年度で7.8時間、2020年度で7.0時間となっており、2019年以降は当社が目標としている10.0時間以内を達成している。但し、コロナ禍ということもあり、継続してこの目標達成を維持できるよう継続的な目標としている。

※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

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.aiholdings.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	45.8	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.2	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.3	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.6	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.6	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.4	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.1	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.9	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.1	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	労働時間は社員の心身の健康に大きく関わる課題であり、労働時間を適正に管理する事により、社員・会社ともに健全に成長していけると考えるため。
	施策実施結果	継続したリモートワークの取り組み・時間外の多い部門へのヒアリングの実施する等の取り組みにより、平均残業時間は7時間と適正な範囲に収まっている。
	効果検証結果	労働時間・休暇取得状況の管理及び、部門長へのフィードバックにより適正な労働環境を維持している。
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	ストレスチェックを全社員対象として実施し、部門毎で結果を分析する事によりメンタルヘルス不調者の発生予防、早期発見と重症化予防につなげている。
	施策実施結果	メンタルヘルス危険度（潜在リスク）、高ストレス判定率（発生率）ともにほぼ前年並みであり、全社平均では基準値を下回っている。
	効果検証結果	高ストレス者の医師面談で判明した課題（業務変更等）を解決する事で、重症化を未然に防ぐことができている。

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

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

確定版

CODE: 003079

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ディーブイエックス株式会社

英文名：

■加入保険者：東京薬業健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

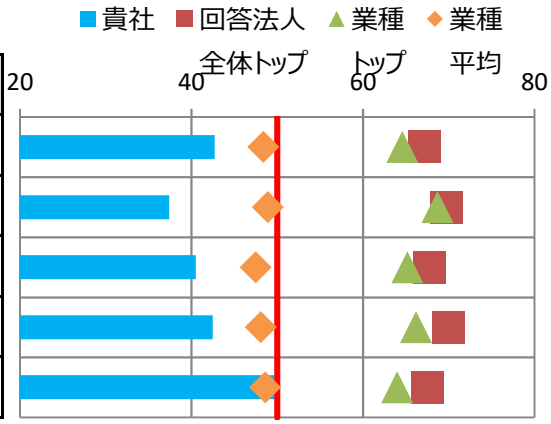
■総合順位：　**2251～2300位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**42.7**　↓1.1　（前回偏差値　43.8 ）

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

②評価の内訳

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	-	42.7	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	37.4	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	40.5	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	42.5	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	49.7	67.5	64.0	48.6



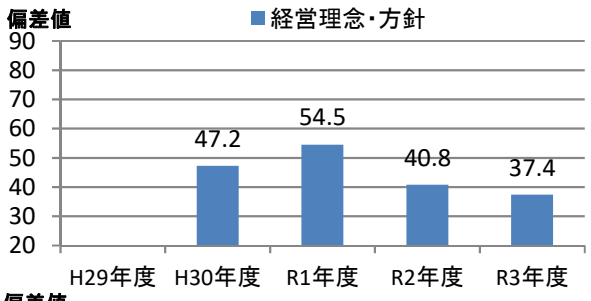
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

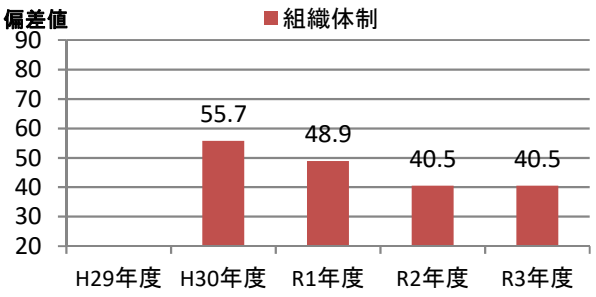
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

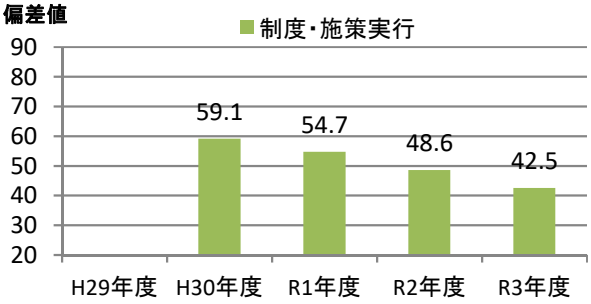
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

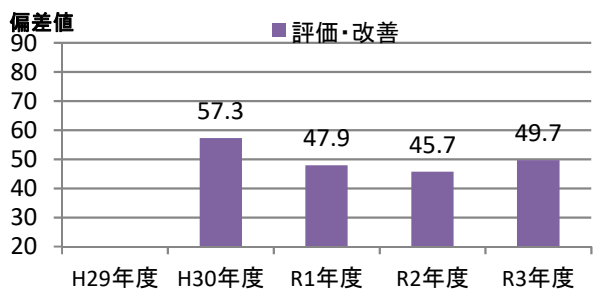
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	651～700位	1151～1200位	1851～1900位	2251～2300位
総合評価	-	54.5(-)	51.4(↓3.1)	43.8(↓7.6)	42.7(↓1.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



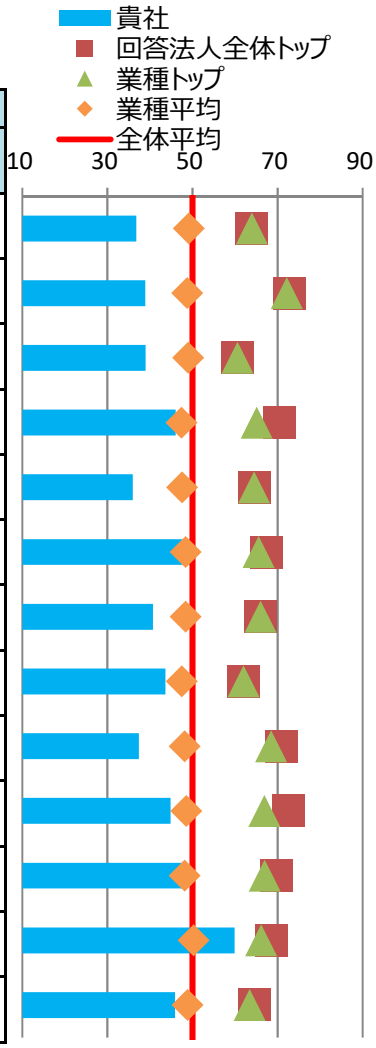






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	36.8	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	38.9	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	39.0	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	46.1	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	36.0	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	49.9	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	40.7	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	43.7	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	37.4	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	44.9	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	48.8	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	59.9	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	45.9	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	-
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.dvx.jp/pdf/health_company_declaration.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.1	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.8	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.1	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.2	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.9	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.0	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	33.2	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.9	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	43.3	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	特にコロナ下において在宅勤務日数が増えたことによって、全社員の運動状況等を把握し、疾病の発生予防としての施策に取り組む（個別でもできるスポーツイベントの推奨等） 2020年度の何等かの運動を行っているものは43%。
	施策実施結果	在宅でも可能なWebウォーキング大会（健保主催）等を周知する。ヘルスリテラシー関連の動画・DVD研修の推奨等も実施する。
	効果検証結果	2020年度から実施し、2021年度と比較して効果を検証するため、数値の変化は確認できないが、コロナ下においても何等かの運動に取り組む社員が50%以上になるよう引き続き課題に取り組む。
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	個々の労働時間の早期把握と36協定違反が起きないよう適切な労働時間の確保をする。そのため引き続き労働時間超過予定者に個別メール及び上長に労働時間状況を共有する。また、リフレッシュ休暇の全日（5日）取得を目指す。
	施策実施結果	2020年度は１回36協定の特別条項違反がでてしまったが、80時間超の労働者は発生しなかった。リフレッシュ休暇については全日（5日）取得84%→85%。
	効果検証結果	社員の労働時間の適正化への意識は醸成されつつあるが、引き続き課題とする。リフレッシュ休暇の取得についても引き続き啓蒙を続ける。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 003153

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：八洲電機株式会社

英文名：Yashima Denki Co., Ltd.

上場

■加入保険者：電設工業健康保険組合

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

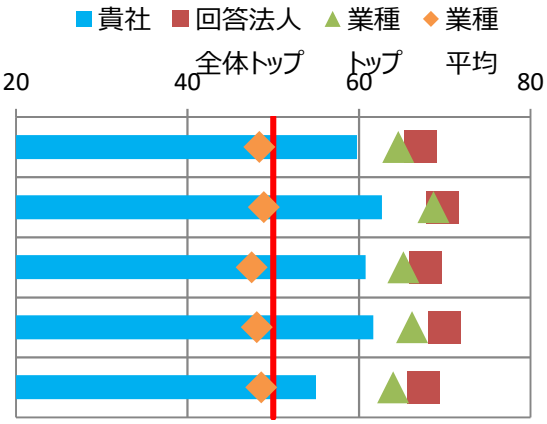
■総合順位：　**401～450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.8**　↓0.8　（前回偏差値　60.6 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	59.8	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	62.7	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	60.8	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	61.7	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	55.0	67.5	64.0	48.6



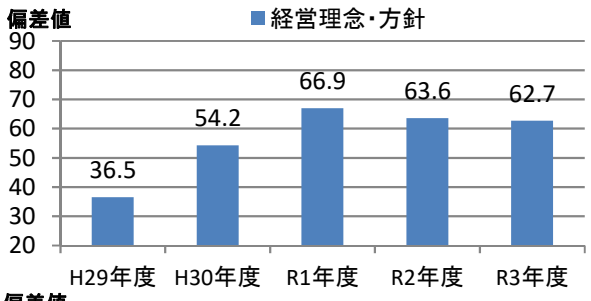
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

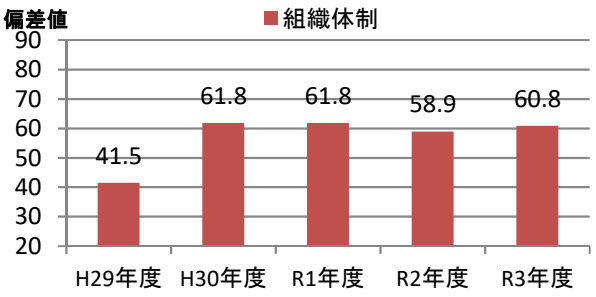
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

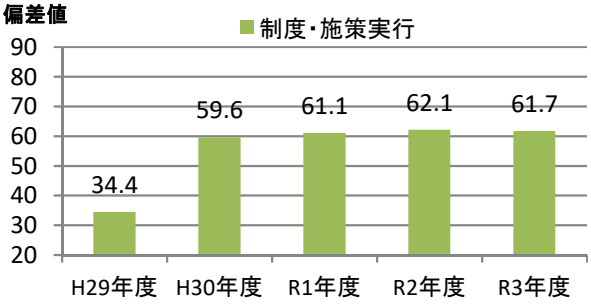
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

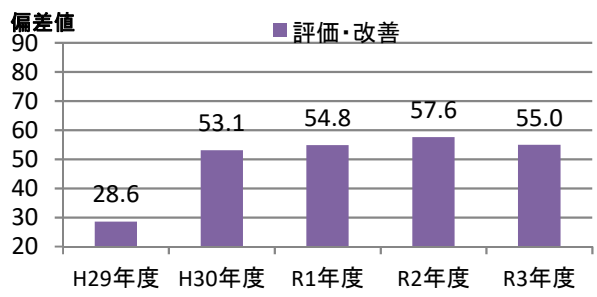
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1151～1200位	451～500位	201～250位	301～350位	401～450位
総合評価	35.3	57.1(↑21.8)	61.1(↑4.0)	60.6(↓0.5)	59.8(↓0.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



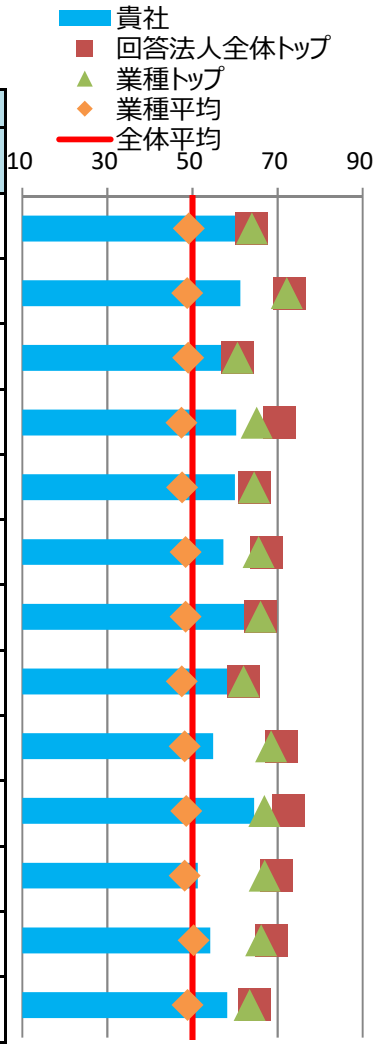






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	63.3	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	61.3	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.3	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.3	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	60.0	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	57.3	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	62.7	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	54.9	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	64.5	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	51.3	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.2	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.2	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 経営環境が厳しい時代において、組織の活性化は企業成長にかかせないものと認識しており、それはフィジカル面・メンタル面で健康な社員がいてこそ実現できるものである。
健康経営の実施により期待する効果	社員が健康でモチベーションが高い状態で働いている状態を目指す。この結果が従業員から活発な意見が出るなど、事業成長の基盤となると考える。その指標としてワークエンゲージメントを置く。2019年度実績24.4点　2020年度実績　25.3点　2021年度目標　26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

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.yashimadenki.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	55.8	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.4	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.0	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.7	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	66.9	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.9	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.7	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.0	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.1	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	2018年度に続き2020年度も従業員の生活習慣や健康意識について調査を実施した。昨年同様飲酒・喫煙といった嗜好系、運動習慣、食生活など分野別に課題となる階層に特徴があった。特に40歳以上のBMIの正常者率は経年で改善傾向にあるが、まだ平均値と比較して低い点を課題と捉える。2017年度50.9%⇒2018年度52.1%⇒2019年度（54%）。
	施策実施結果	・「1日 8,000歩 歩こうキャンペーン」にて、出社・営業時の最寄り駅からの徒歩推奨、階段利用促進、スタンディング会議の推奨、運動靴リュックの推奨し、2月にはアプリを用いたウォーキングイベントを実施
	効果検証結果	ウォーキングイベントの参加率：38%、初回としては悪くない滑り出しであった。 ウォーキングを1日1時間以上実施する従業員割合：2019年度29.0%→2020年度42.5% 適正体重維持者率：2019年度54.0%→2020年度55.0%で前年より上昇
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	40歳以上の従業員の喫煙率は2017年度39.0%、2018年度36.0%と徐々に低下しているが調査票回答企業の全国平均（卸売業）の29.6%と大きく差が開く結果となった。また、喫煙は新型コロナウイルス肺炎重症化リスクの一つと考えられており、従業員の喫煙率を下げる必要があると考える。
	施策実施結果	・喫煙者へのヒアリングを実施し、現状にあった施策を検討する。 ・禁煙希望者がスムーズに禁煙につながるように禁煙外来治療費全額補助（2万円相当）とその促進
	効果検証結果	・喫煙率（40歳以上）2019年度：31.6%→2020年度：28.7% ・禁煙外来治療利用者は全員禁煙に成功した。これらの取り組みが喫煙率に低下に寄与したと考えている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 003161

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：アゼアス株式会社

英文名：AZEARTH Corporation

■加入保険者：東京織物健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

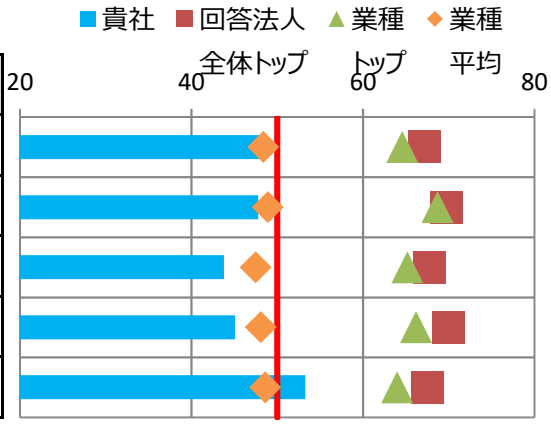
■総合順位：　**1751～1800位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**48.1**　↑0.3　（前回偏差値 47.8 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	48.1	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	47.8	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	43.8	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	45.1	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	53.3	67.5	64.0	48.6



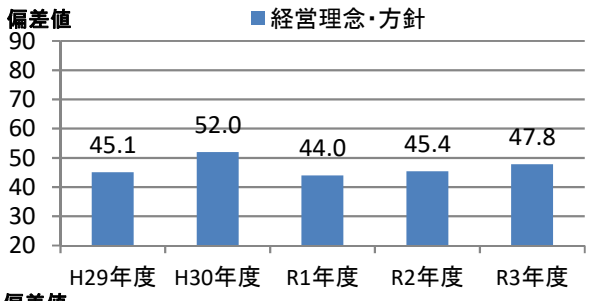
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

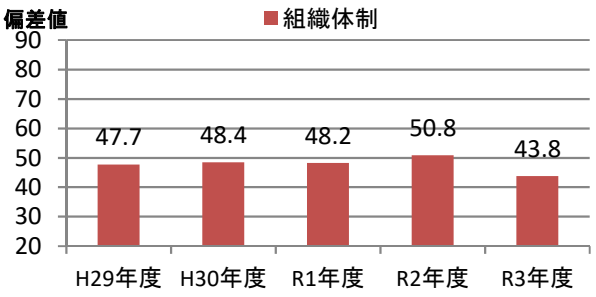
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

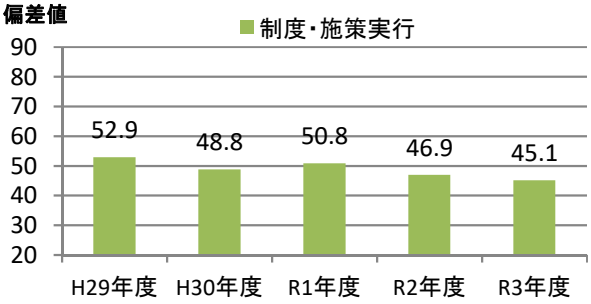
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

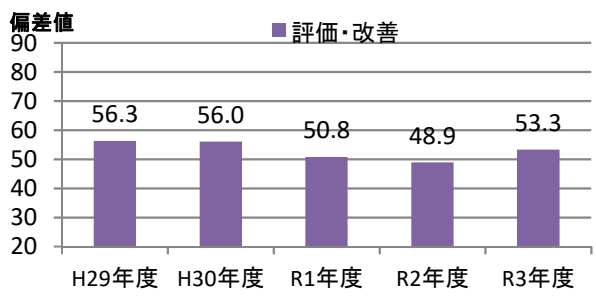
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	601～650位	901～950位	1401～1450位	1551～1600位	1751～1800位
総合評価	50.2	51.1(↑0.9)	48.2(↓2.9)	47.8(↓0.4)	48.1(↑0.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



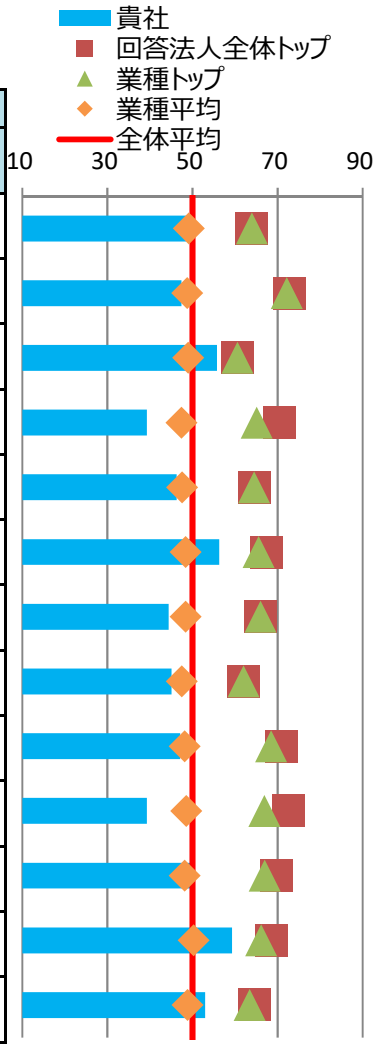






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	48.6	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	47.4	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	55.8	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	39.3	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	46.3	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	56.3	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	44.4	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	45.1	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	47.1	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	39.3	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	50.2	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	59.3	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.0	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 当社は、防護服・環境資機材事業を主力事業として、「安全防護システムで人々を守る」ことをミッションとしている。私たちのお客様の安全で快適な生活を守るためには、まず、私たち自身が安全で健康な生活を実現し、会社でそれぞれの能力を発揮し、生産性の高い職務を遂行することが会社発展の礎となる。
健康経営の実施により期待する効果	社員の心身の健康に配慮するとともに、職場内コミュニケーションの促進を通じて、風通しのよい組織運営を実現する。また、社員一人ひとりがワークライフ・バランスを取りながら、生き生きと充実した生活を送る。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.azearth.co.jp/about/sdgs.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	47.6	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.2	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.0	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.5	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.7	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.3	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.2	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.2	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.1	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.3	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	一般社員の時間外労働時間は、月45時間を超えないように管理徹底されてきたが、管理職の時間外労働については、部署により徹底されていない為、毎月の20時間以上の時間外勤務者リストを役職者以上にメール連絡して自己管理徹底の意識改革を促している。
	施策実施結果	月間時間外労働45時間以上が6ヶ月を超えないことを目標とするが、まずはノー残業デーを設定するなど、取り組みやすい施策から実行。直近では、従業員全員が定時退社を達成。
	効果検証結果	2020年度の長期欠勤、休職者数は4名で、全員が職場復帰。現在、大きなリスクを抱える従業員はいないと認識しているが、管理職や特定部署に時間外業務が偏在する状況は解消されておらず、引き続き、計画を推進して行く予定。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	2019年以降メンタルヘルス不調を訴える社員が増加傾向で、特に2020年度は新型コロナウイルス感染症のまん延により、従来以上に従業員の心理的な負担の増加が懸念される。2020年のストレスチェックでは、全社でストレスチェックを実施した2016年対比では、高ストレス者の割合が増加した。
	施策実施結果	産業医面談、管理監督者によるフォローのほか、各部にメンタルヘルスアクションチェックリストの活用を推奨。特にストレスの高かった部署は社長自らが従業員と面談、原因を確認し、適切なコミュニケーションを実施。
	効果検証結果	2020年度のメンタルヘルス不調による長期欠勤、休職者数は3名で、全員が職場復帰。2021年のストレスチェック結果は集計の途上であるが、全体の判定結果のほか、上司の支援状況など昨年対比の改善状況を検証のうえ、今後さらなる対策の検討につなげる予定。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 003167

経済産業省　令和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ＴＯＫＡＩホールディングス

英文名：TOKAI Holdings Corporation

■加入保険者：静岡県石油健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

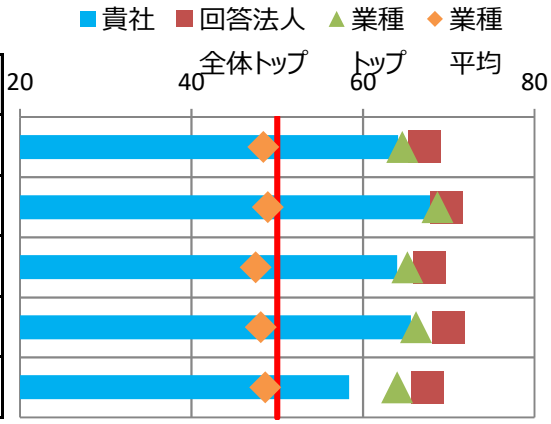
■総合順位：　**1～50位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**64.1**　↑3.2　（前回偏差値　60.9 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	64.1	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	68.7	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	64.0	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	65.6	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	58.4	67.5	64.0	48.6



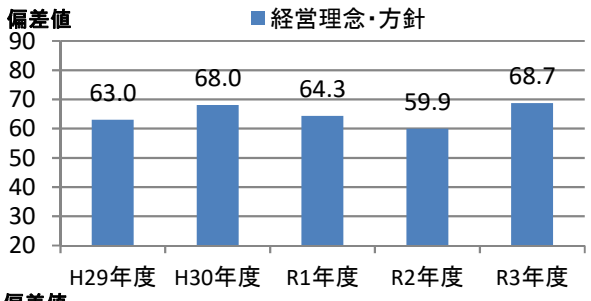
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

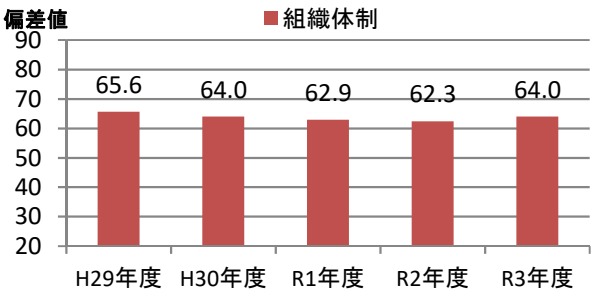
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

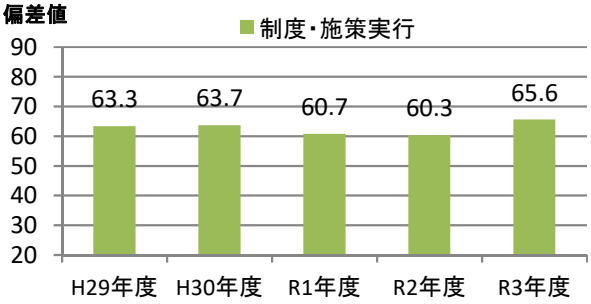
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

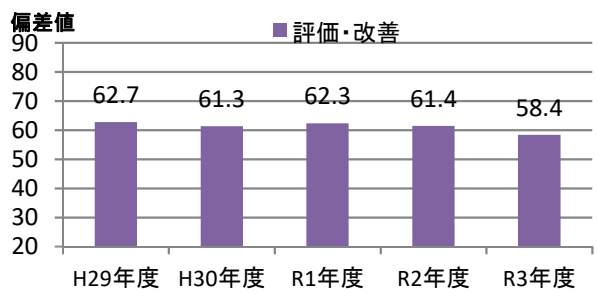
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	51～100位	51～100位	101～150位	301～350位	1～50位
総合評価	63.6	64.6(↑1.0)	62.7(↓1.9)	60.9(↓1.8)	64.1(↑3.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



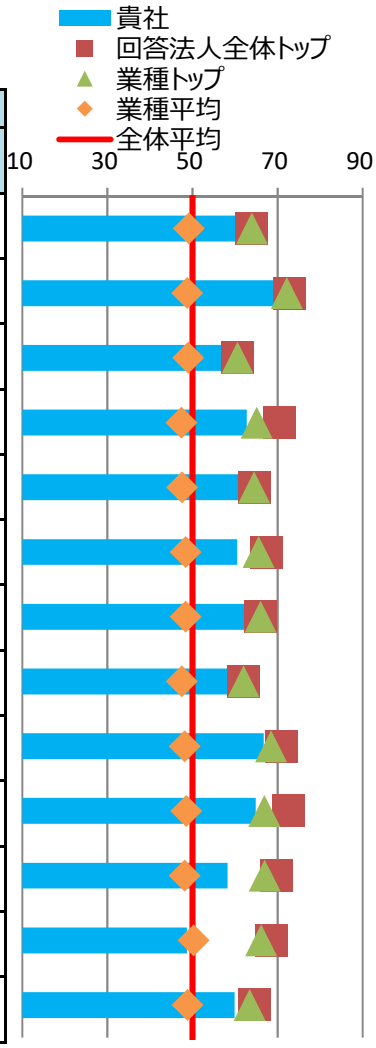






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	62.6	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	72.2	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.5	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.8	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	60.5	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	64.6	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	66.8	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	64.9	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	58.3	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	48.7	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.9	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 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(60歳→65歳まで）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。中期経営計画(IP2024)の達成のため、従業員のパフォーマンスを維持していく事（生産性の維持・向上）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	健康リテラシー（当社グループ独自の指標）の高い従業員は、仕事の労働生産性が高い傾向にある事がわかっている。さらに健康診断結果が良好、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る。そのため、健康リテラシーの向上に期待したい。具体的な指標として、健康リテラシーの高い従業員割合を、現在の65.3%から70%への向上（5年後80%）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

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.tokaiholdings.co.jp/csr/social/management.html https://www.tokaiholdings.co.jp/csr/social/hr_measure.html#hr01

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.7	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.4	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.8	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.4	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.1	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.2	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	68.8	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	従業員の喫煙率は15.1%（2019年度実績）となっている。喫煙者の健診の有所見率が非喫煙者に比べ、検査11項目中7項目で高い。またグループ独自の指標である健康リテラシーの高い従業員の割合は、非喫煙者59.1%に対し、喫煙者37.9%と低くなっている。健康リテラシーの高い従業員が労働生産性が高い傾向にある事を把握しており、健康リテラシーの向上のために、グループの喫煙率を下げていく必要がある。
	施策実施結果	禁煙外来治療への会社補助金として通院型禁煙プログラムとオンライン禁煙プログラムを従業員に提供している。希望者に対して、ニコチンガムを配布した。社長からの喫煙者に対する禁煙を促す手紙の送付を行った。
	効果検証結果	上記施策の禁煙成功者は、①通院型プログラム利用：2名（申込者5名、成功率40%）、②オンライン禁煙プログラム利用：13名（申込者15名、成功率87%）③ニコチンガム利用：21名（申込者79名、成功率27%）、④社長からの手紙送付：107名（送付者386名、成功率28%）が禁煙に成功した。成功者の多い③、④が効果的と評価し、今年度においても、施策の柱として取り組みを計画・実施している。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 003355

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：クリヤマホールディングス株式会社

英文名：KURIYAMA CORPORATION

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

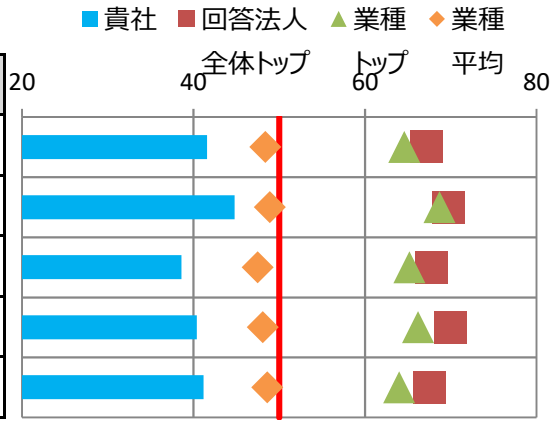
■総合順位：　**2351～2400位**　／ **2869 社中**

■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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	41.6	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	44.8	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	38.6	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	40.4	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	41.2	67.5	64.0	48.6



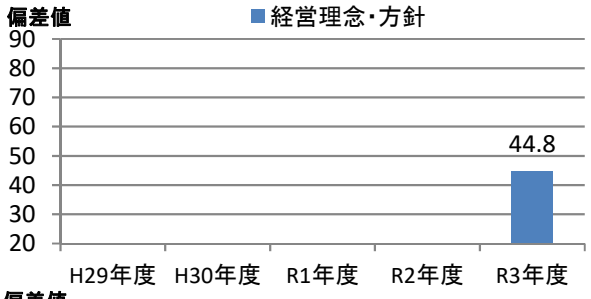
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

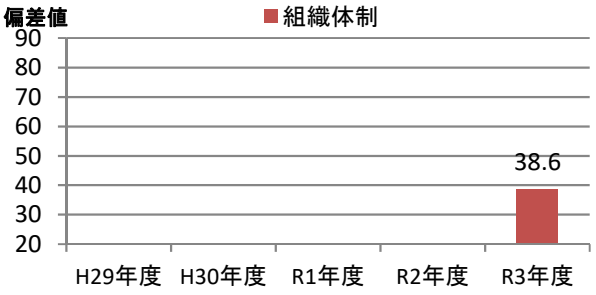
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

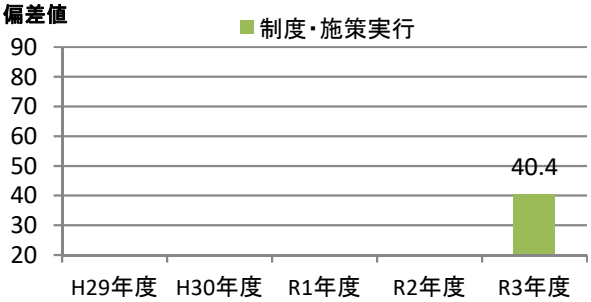
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

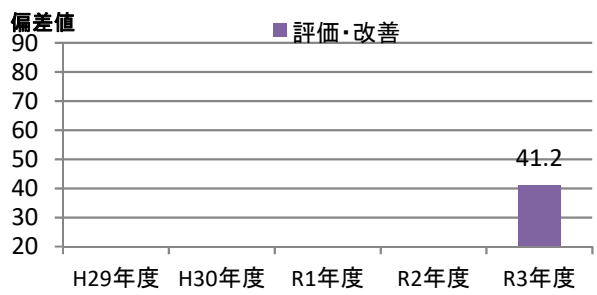
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2351～2400位
総合評価	-	-	-	-	41.6(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



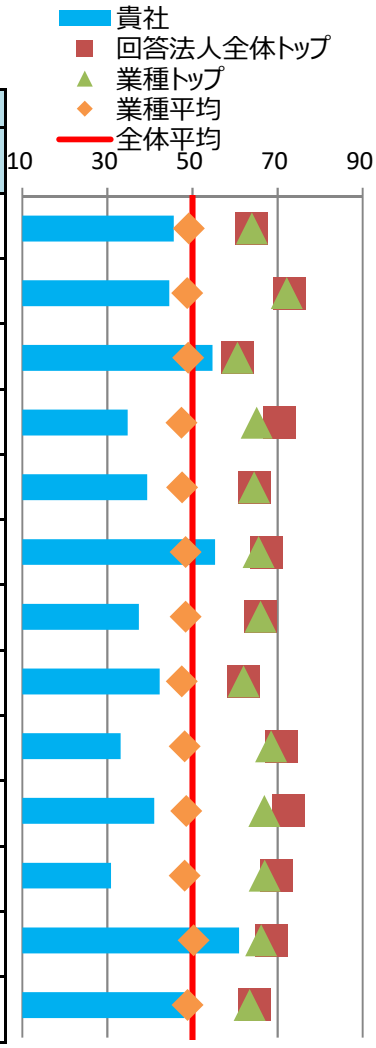






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	45.6	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	44.6	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	54.7	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	34.8	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	39.4	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	55.3	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	37.4	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	42.3	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	33.1	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	41.0	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	30.9	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	61.0	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	48.1	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 従来より、当社ではスポーツ振興・健康社会への貢献に積極的に取り組んできましたが、各ステークホルダからの当該活動への評価と認識は低いと考えており、今後は社内外への配信と理解度の向上が課題である。特に、社内への配信と課題・取組みの共有による社員の健康増進が課題である。
健康経営の実施により期待する効果	社内外への配信内容を充実することで当社の企業価値の向上、及び社員の健康経営に対する認識・意識の向上に繋がることを期待している。当社グループのホームページに専用のサイトを設ける等により、社内外へ当社の健康経営への取組みやスポーツ振興・健康社会への貢献を積極的、且つ正確に配信する事で中長期的な企業価値の向上へ繋がることを目指すと共に、社員の健康増進によるパフォーマンス向上に繋がることを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	-
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	36.5	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	40.1	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.1	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.7	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.7	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.6	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.6	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.3	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	32.1	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題の内容	女性特有の疾患（乳がん・子宮頸がん等）は自覚症状が出ないことが多く、気づいたときにはかなり進行している場合が多い。そのため、定期的な受診・早期発見の重要性を広く知ってもらい、受診を促す必要があった。そのため、25歳以上の女性従業員、25歳以上の扶養配偶者について、年に1回、乳がん検診は1万円まで、子宮頸がん検診は5千円までの会社の補助が利用できる制度を設けていたが、利用率は伸び悩んでいた。
	施策実施結果	社内対象者への配信を丁寧に実施した結果、2020年度は人間ドック対象者のうち婦人科健診の受診年齢に該当する従業員のほぼ全員が当制度を利用し、乳がん検診、もしくは子宮頸がん検診を受診した。
	効果検証結果	受診機会を増やした事で、意識が低いとみられる女性若年層の受診も増加した。また、扶養配偶者の健康保持としても活用されている。婦人科検診の受診率は確実に上昇してきたが、今後も引き続き、女性特有の病気に対する検診の重要性を社内で更に認知・啓蒙を進める事が今度の課題であると考える。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 007433

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：伯東株式会社

英文名：Hakuto Co.,Ltd

■加入保険者：東京機器健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

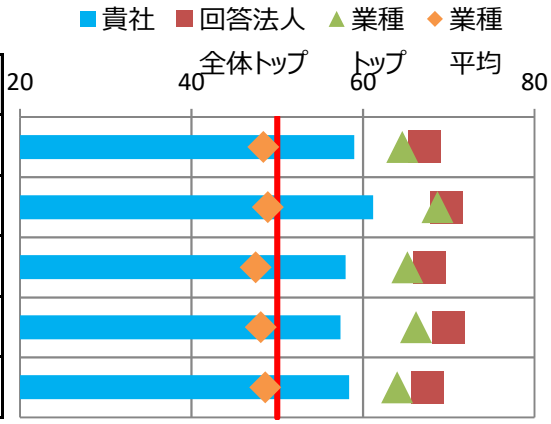
■総合順位：　501～550位　／ 2869 社中

■総合評価：　59.0　↑1.5　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	59.0	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	61.2	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	58.0	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	57.4	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	58.4	67.5	64.0	48.6



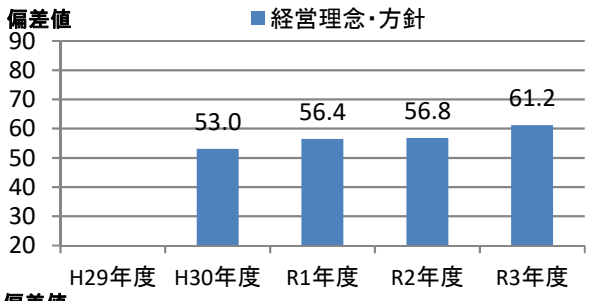
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

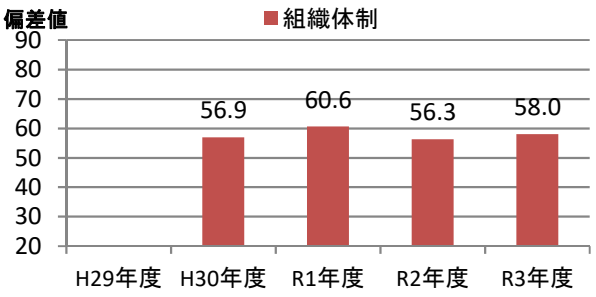
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

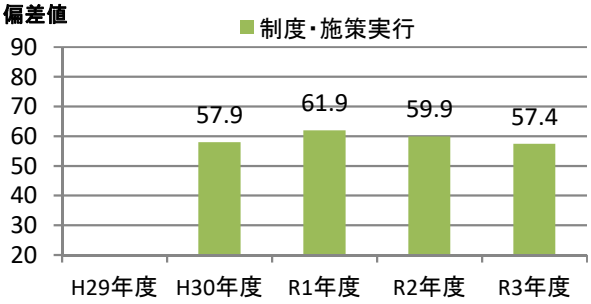
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

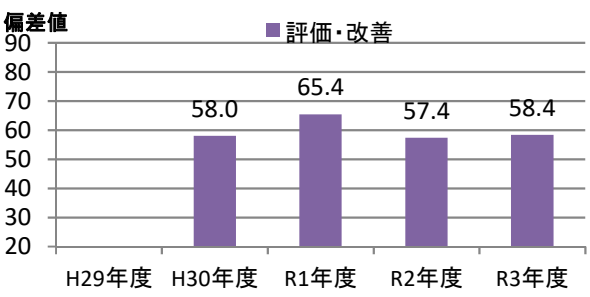
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	501～550位	251～300位	651～700位	501～550位
総合評価	-	56.3(-)	61.0(↑4.7)	57.5(↓3.5)	59.0(↑1.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



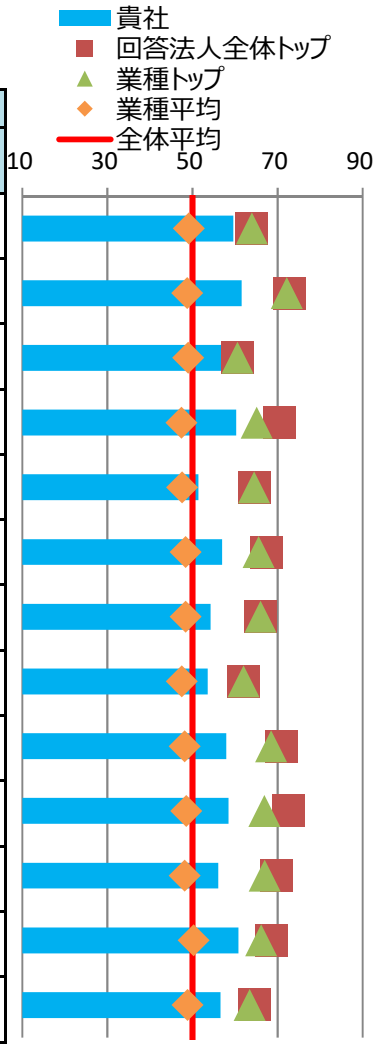






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	59.6	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	61.6	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.7	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.3	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	51.4	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	57.0	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	54.3	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	53.6	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	58.0	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	58.5	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.1	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	60.8	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	56.6	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 当社を取り巻く環境変化が激しい中、会社が持続的成長を実現するには、何より優秀な人材の確保と育成が最優先課題である。
健康経営の実施により期待する効果	知名度で劣勢にある新卒や外部人材の採用強化と会社へのロイヤルティ醸成により定着率向上に繋がることを期待する。具体的には、新卒採用の母集団を現在の2倍に増加することを目指し、また人材育成においては、上司と部下のコミュニケーション頻度を上げ、社員の自律的成長を支援し、社員が自己実現の場と実感できる会社作りを目指す。

※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.hakuto.co.jp

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.6	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.4	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.1	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.2	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.8	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.1	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.6	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	62.6	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	出社が前提の業務であったが、働き方の多様化により、通常固定時間での勤務だけでなく、より柔軟な働き方への改善が必要となる。
	施策実施結果	勤怠システムの改変やインフラ整備を行い、現業業務以外の従業員が自身のライフワークに合わせて、在宅勤務や時差出勤制度を利用している。
	効果検証結果	定量的な効果はまだ出ていないが、定説的な効果を把握するため、全社アンケートを実施したところ70%程度の従業員が「在宅勤務を継続したい」と回答した。
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	コロナ感染拡大もあり、感染症による従業員のクラスター発生等での業務停止や縮小が懸念され、予防や対策が必要となる。
	施策実施結果	インフルエンザ予防接種を社内で実施し被扶養者も含め費用補助実施。コロナ予防も対策会議を定期的に開催しワクチンの業務時間内の接種、副反応時び特別休暇を可能とし、現時点で60%以上の社員が接種している。
	効果検証結果	社内で感染症によるクラスターの発生はなく、現況部門においても事業の縮小等はなく、従来同様の業務を実施できている

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

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

確定版

CODE: 007451

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三菱食品株式会社

英文名：Mitsubishi Shokuhin Co., Ltd.

■加入保険者：三菱健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

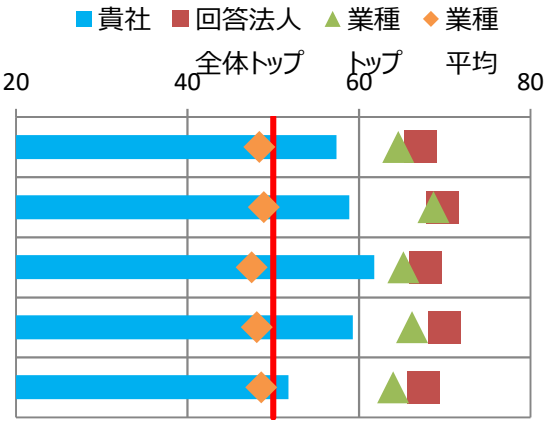
■総合順位：　**701～750位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**57.4**　↓1.3　（前回偏差値　58.7 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	57.4	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	58.9	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	61.8	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	59.3	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	51.8	67.5	64.0	48.6



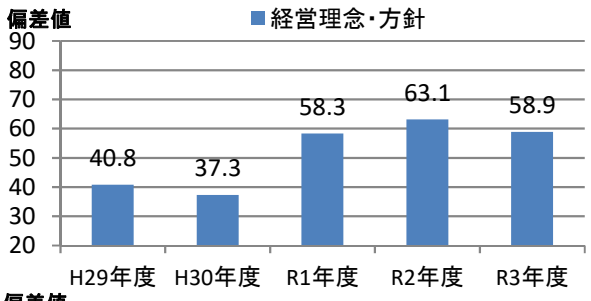
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

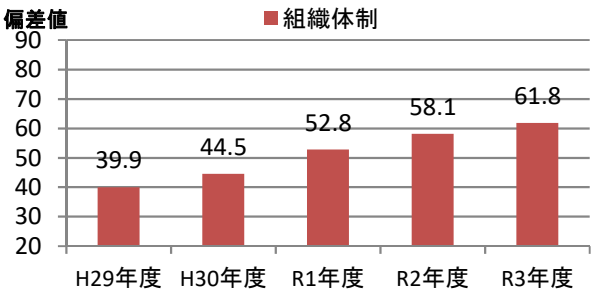
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

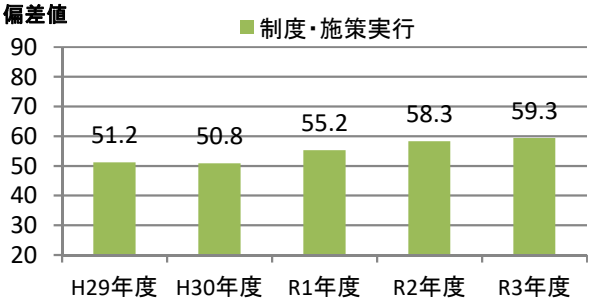
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

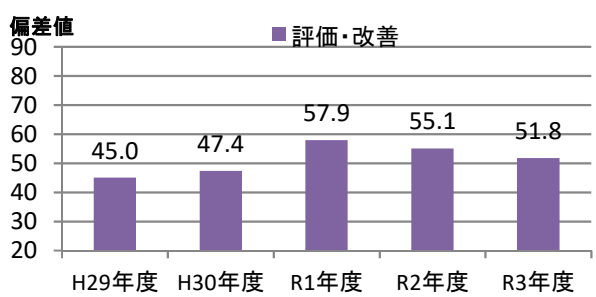
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	851～900位	1251～1300位	651～700位	501～550位	701～750位
総合評価	44.6	44.8(↑0.2)	56.5(↑11.7)	58.7(↑2.2)	57.4(↓1.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



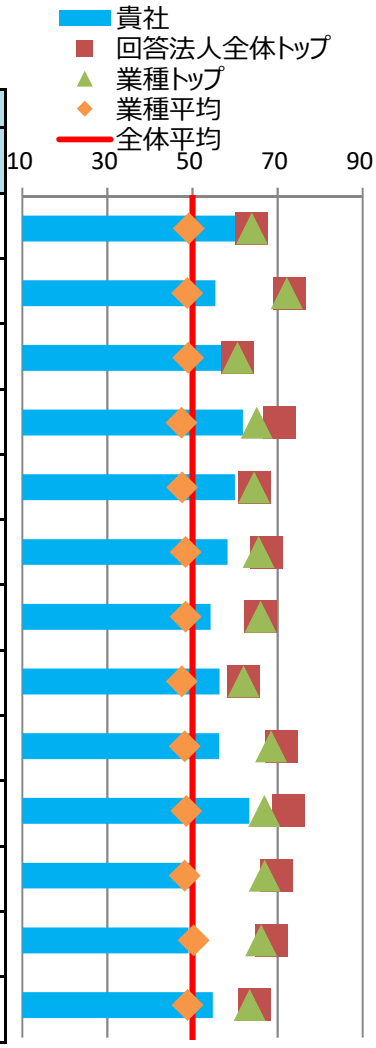






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**62.6**	**64.0**	**64.0**	**49.2**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**55.4**	**72.9**	**72.2**	**48.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**58.4**	**60.6**	**60.6**	**49.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**61.9**	**70.5**	**65.1**	**47.4**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**60.0**	**64.5**	**64.5**	**47.6**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**58.3**	**67.5**	**65.6**	**48.4**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**54.3**	**66.0**	**66.0**	**48.4**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**56.4**	**62.0**	**62.0**	**47.5**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**56.3**	**71.1**	**68.5**	**48.2**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**63.4**	**72.5**	**66.9**	**48.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**50.0**	**69.8**	**67.0**	**48.2**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**49.1**	**68.5**	**66.2**	**50.3**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**54.8**	**64.5**	**63.5**	**48.9**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 当社は、健康で”より良い”食と暮らしの提供をマテリアリティとして、日本の健康寿命の延伸と食を通じた地域振興への貢献を目指している。この大きな価値創造を支える基盤には、従業員一人ひとりが心身ともに健康で、最大限の活躍をすることが重要です。このために会社は、健康経営の推進により社員やその家族の健康の保持・増進を支援するための労働環境の整備に努めていきます。
健康経営の実施により期待する効果	企業として労働環境を整え、社員の健康への意識変革を促すさまざまな施策を実施することにより、社員一人ひとりが健康経営を「自分ゴト化」し、自立化してもらうことにより、最大限のパフォーマンスを発揮し、結果として企業全体の生産性を向上させ、最終的に上記のマテリアリティの実現という社会的使命を果たせ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

媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.mitsubishi-shokuhin.com/corporate/sustainable.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.5	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.3	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.2	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.5	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.4	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.1	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.7	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	49.2	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	入社後体重が増加傾向の社員が多く、かつ、運動習慣がない社員が一定数いることが課題。1回30分以上の運動を週2回以上、1年以上継続している社員の割合が健保組合加盟起業平均と比較しても悪い傾向にある。今後の対策としては、情報発信に加えオンライン上で定期的にエクササイズ動画の配信やプロトレーナーによるLIVEセミナーを実施し、働く場所に関わらず従業員が運動に向き合える環境を整備していく。
	施策実施結果	①活動量計貸与者を対象としたウォーキングラリーを実施 ②オンラインでRIZAP社によるLIVEエクササイズセミナーを実施 ③従業員とその家族が利用できるスポーツジムへの利用を推奨
	効果検証結果	2021年3月に全役職員を対象とする独自の健康アンケート（※）を実施。 各設問に対する結果は下記の通り。 ①20歳の時から現在の体重が 10 kg以上増加している→43.0%（2019年度比：4pt改善） ②1日30分以上の軽く汗をかく運動（ウォーキング含）を週2回以上且つ1年以上実施している→25.5%（2019年度比：6pt改善） ※健康アンケート 回答数：4､397名（回答率92.1%）
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	昨今の健康志向の高まりから、国民健康・栄養調査結果からも喫煙率の低下がうかがえる。一方で当社は、健康経営推進のきっかけともなるプロジェト発足時（2017年度）の喫煙率は37.3%と非常に高い傾向にあった。社員の健康を第一とする中で、健康リスクが最も高いとされる喫煙への対策を継続して実施していきたい。
	施策実施結果	「禁煙サポート制度」を実施。禁煙外来治療を前提とし、禁煙達成者（卒煙証書等をエビデンス）には治療費の一部補助（10､000円を上限）に実施した。今期はオンライン治療を中心に健保組合と取り組んでいく。
	効果検証結果	2021年3月に全役職員を対象とする独自の健康アンケート（※）を実施。「喫煙していますか」の設問への回答結果から、当社の直近喫煙率は26.7%となった。上記サポート制度の導入やCHOからの喫煙に関するメッセージ配信等の効果と捉えている。（2017年度から10.6pt改善） ※健康アンケート 回答数：4､397名（回答率92.1%）

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

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

確定版

CODE: 007485

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：岡谷鋼機株式会社

英文名：OKAYA&Co.,Ltd.

非上場

■加入保険者：岡谷鋼機健康保険組合

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

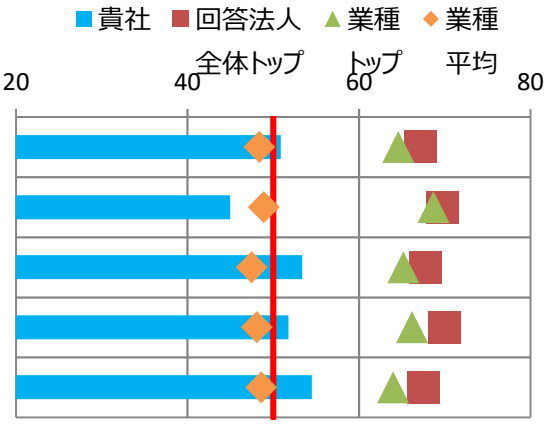
■総合順位：　**1451～1500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**50.9**　↑0.7　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	50.9	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	45.0	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	53.4	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	51.8	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	54.5	67.5	64.0	48.6



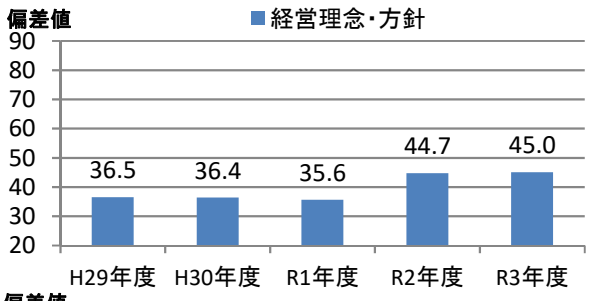
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

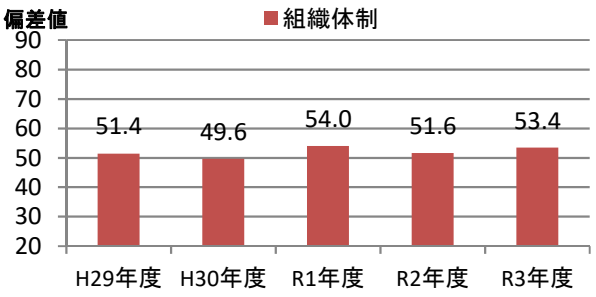
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

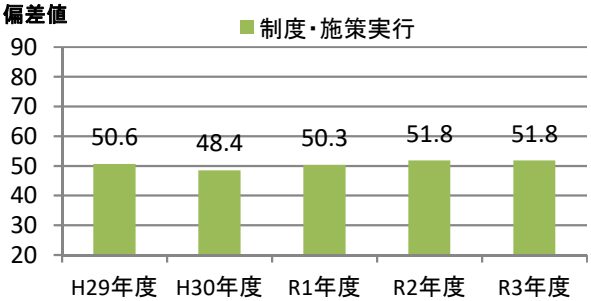
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

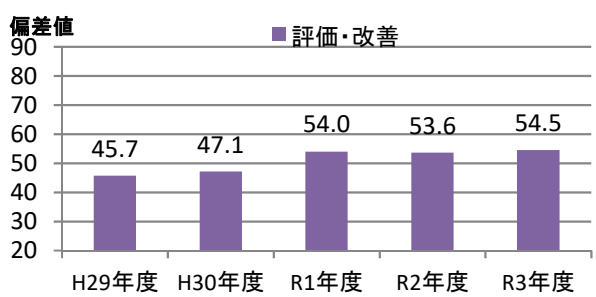
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	801～850位	1251～1300位	1401～1450位	1351～1400位	1451～1500位
総合評価	45.6	44.8(↓0.8)	47.7(↑2.9)	50.2(↑2.5)	50.9(↑0.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



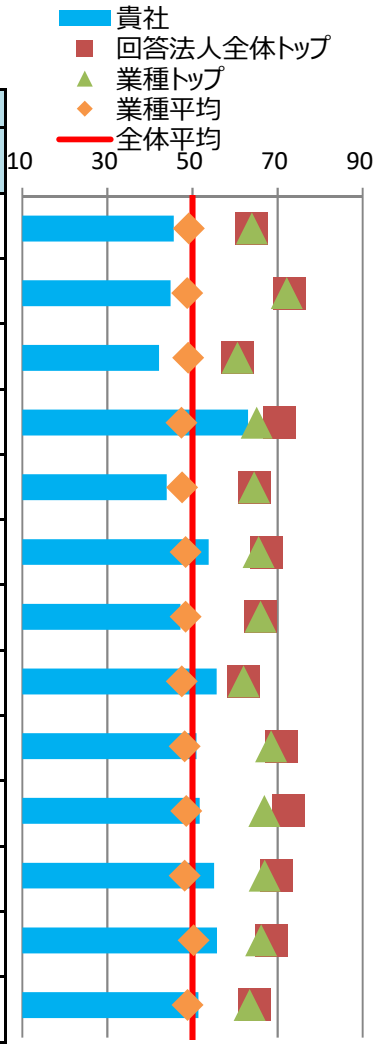






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	45.6	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	44.9	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	42.2	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.1	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	44.0	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	53.8	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	47.2	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.7	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	51.0	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	51.7	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.1	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.8	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.4	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員全員がそれぞれの役割・立場において活躍し、事業を継続・発展させていくため、従業員が心身ともに健康で最大限のパフォーマンスを発揮してもらうことが事業発展上の大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営の施策の一環として、定期健康診断後の産業医・保健師面談を従業員全員に対し実施している。年齢・診断結果に関わらず面談を実施することで、身体的・精神的な疾患を予防・早期発見し、従業員全員が健康で長く働ける職場の実現を目指している。また入社５年目までの社員に対し毎年ヒアリングを実施し、健康面に限らず業務面・生活面などにおける相談にも対応し、定着・成長を支援している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.okaya.co.jp/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	53.4	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.6	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.0	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.3	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.9	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.8	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.8	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.7	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.6	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	多様な人材が活躍できる職場環境の構築が求められているが、労働時間の適正化（主に残業削減）と年次有給休暇取得率に取り組んでいる。その中でも年次有給休暇については、取得率向上(目標達成）のため、期初に部署毎に取得計画表を作成、期中では未取得者の検証を行い、取得率UP（目標達成）に努めている。
	施策実施結果	有給休暇の取得率は全社平均で48%（平均取得日数8.7日）となった。2020年度は新型コロナによる出勤制限とその後の取引回復により、部署ごとに差があるものの全体としては徐々に取得率がUPしている。
	効果検証結果	2020年度上半期は休業（雇用調整助成金申請）を行ったこともあり、期初の計画どおり取得できない社員もいたが、半期時点での取得率を経営に報告し、また取得が進んでいない社員については、部署長経由で取得を促すなど、一定の効果があった。
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	喫煙習慣があることで、生活習慣病の発症リスクが高まる。また、受動喫煙により周囲の人々(同僚、家族）に健康被害を及ぼすことも指摘されている。2020年度版健康スコアリングレポートによると、2016年の当社社員(健保組合被保険者)の喫煙率は30.6%となっており、全健康保険組合平均26.3%比較して高い水準にある。高齢化も想定されるなか、健康の維持増進の点からも喫煙率の低下に取り組む必要がある。
	施策実施結果	喫煙場所を限定するとともに健康管理室による喫煙者に対する禁煙指導を実施、希望者には健康保険組合がICTを利用した禁煙アプリによるオンライン自由診療、保健指導実施を実施し、その費用補助を行った。
	効果検証結果	被保険者の喫煙率推移は、2016年・30.6%、2017年・29.9%、2018年29.0%となり1.6%低下した。同期間中の全健康保険組合平均は26.3%から25.3%と1.0%の低下であり、平均値を上回る改善を実現した。2020年の健康診断結果でも喫煙率は28.8%で改善傾向は続いており、施策の拡充によりさらなる喫煙率低下に取り組む。なお、2020年のICT禁煙プログラム参加者は3名であった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 007500

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：西川計測株式会社

英文名：NISHIKAWA　KEISOKU　Co.,Ltd.

■加入保険者：東京都電機健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

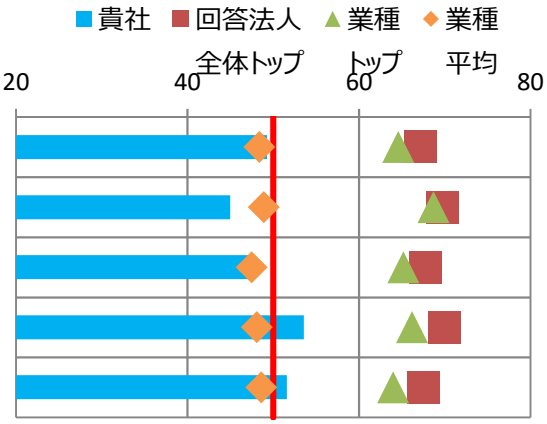
■総合順位：　**1651～1700位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**49.3**　↑0.5　（前回偏差値　48.8 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	49.3	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	45.0	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	47.8	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	53.6	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	51.6	67.5	64.0	48.6



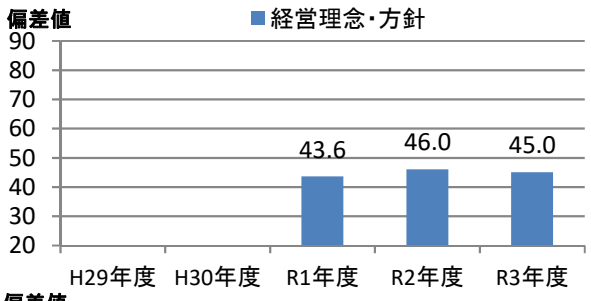
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

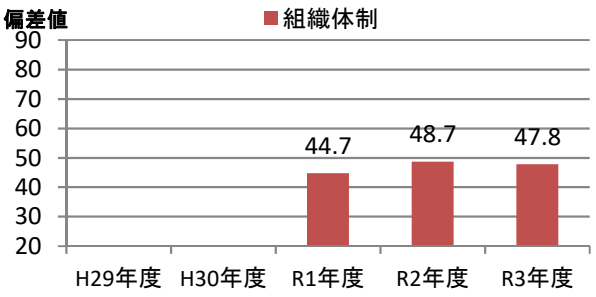
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

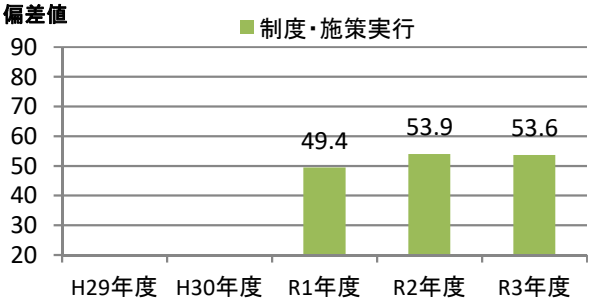
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

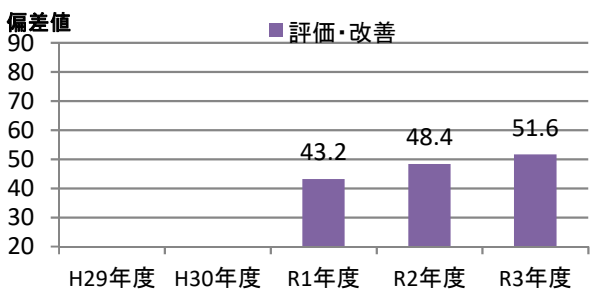
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1601～1650位	1451～1500位	1651～1700位
総合評価	-	-	44.9(-)	48.8(↑3.9)	49.3(↑0.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



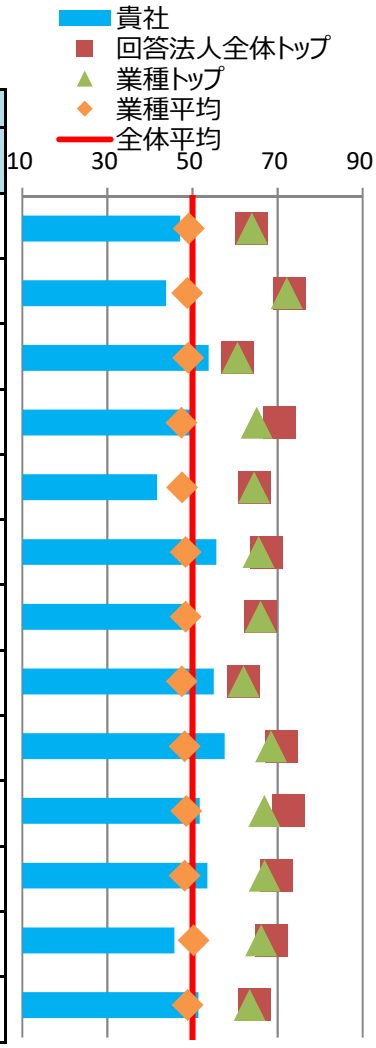






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	47.1	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	43.8	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.8	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	50.2	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	41.7	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	55.6	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	47.7	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.0	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	57.6	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	51.7	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	53.5	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	45.8	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.4	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 平均年齢が毎年上昇する中で、ノウハウやスキルを持つ社員に健康で長く働いてもらうことが事業活動を推進する上で必要不可欠な課題であること。同時に、若い社員を増やし育て長く働いてもらうことも事業成長のためには欠かせず、その人材確保のため他社との差別化を図り会社の魅力を伝え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	良好な職場環境の整備と、社員・家族の健康管理に取り組むことで、入社３年以内の離職率０％を目標とし、採用力の向上と長く働き続けることができる会社を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.nskw.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	49.9	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.6	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.5	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.5	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.7	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.4	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.2	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.9	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	66.3	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	感染症は社員の健康はもちろん、職場内感染が広まれば事業活動においても多大なる影響を及ぼすと認識している。また、感染していなくても濃厚接触者となるだけで経過観察期間を設ける必要があり同じく事業への影響がある。事業所・部署・職種問わず、全社的に感染症予防対策をどのようにとっていくかか課題。
	施策実施結果	在宅勤務・時差出勤・予防接種の推奨、マスク着用や手洗消毒・訪問時ルール等を広報。予防接種は勤務時間内接種（コロナ）を認め、本人分全額会社負担（インフルエンザ・家族は健保補助金を利用）を行っている。
	効果検証結果	感染報告は複数あったものの、職場内感染にはならず事業活動への影響も最小に抑えられた。インフルエンザの予防接種も全社員の７割近くが接種、扶養家族の健康保険組合補助金申請は４割だった。
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	女性社員の割合が10年前と比較して1割近く増えている中で、女性社員の平均年齢も上昇している。女性社員が長く健康で働き続けるためにも、年代ごとに抱える女性特有の体調不良といかにして向き合っていくかが課題。
	施策実施結果	質問や意見交換がしやすくなるよう、全社の女性社員を拠点ごとに分け、保健師による働く女性向けセミナーをオンラインで実施した。
	効果検証結果	開催後のアンケートでは、参加者の85%から「非常に勉強になった」「聞きたかったことがすべて聞けた」との回答を得た。今後は更にターゲット層を細かく分ける等、実施方法の見直しを行いながら、最終的に全社の女性社員がEラーニングやセミナーに参加できるようにしていく。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 007505

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：扶桑電通株式会社

英文名：FUSO DENTSU CO.,LTD.

■加入保険者：通信機器産業健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

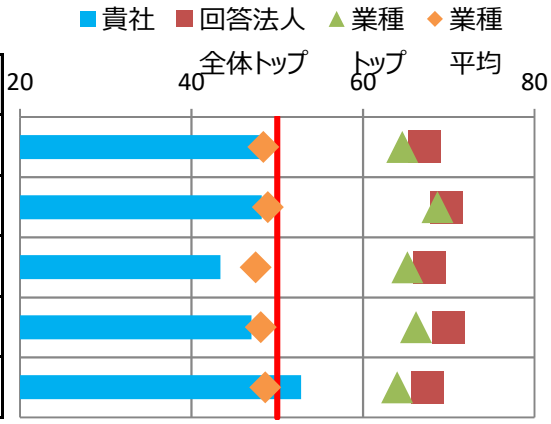
■総合順位：　**1751～1800位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**48.4**　↑2.1　（前回偏差値　46.3 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	48.4	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	48.2	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	43.4	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	47.0	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	52.8	67.5	64.0	48.6



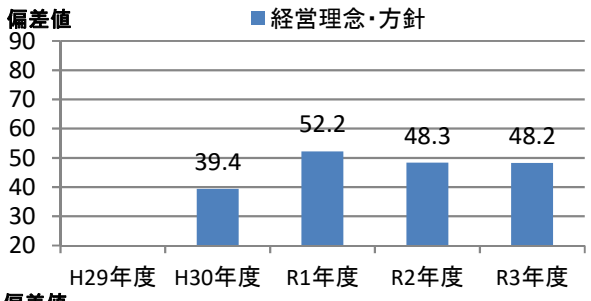
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

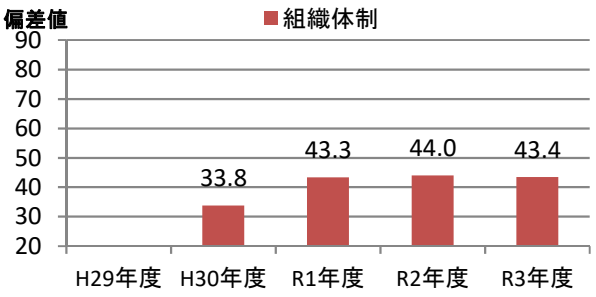
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

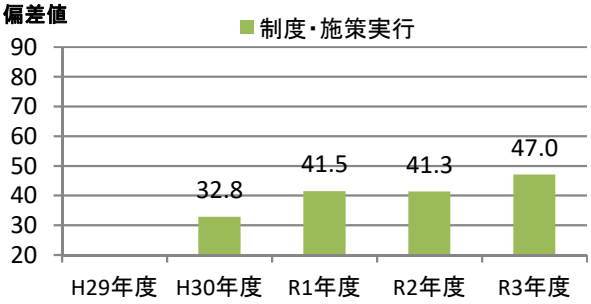
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

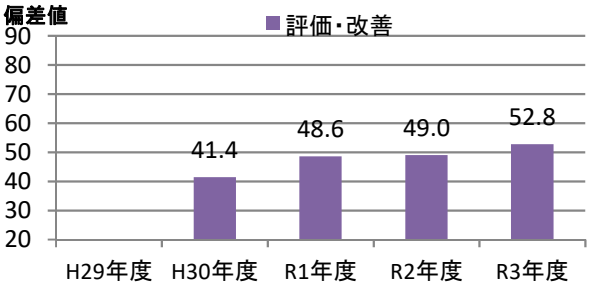
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1601～1650位	1451～1500位	1651～1700位	1751～1800位
総合評価	-	36.7(-)	47.2(↑10.5)	46.3(↓0.9)	48.4(↑2.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



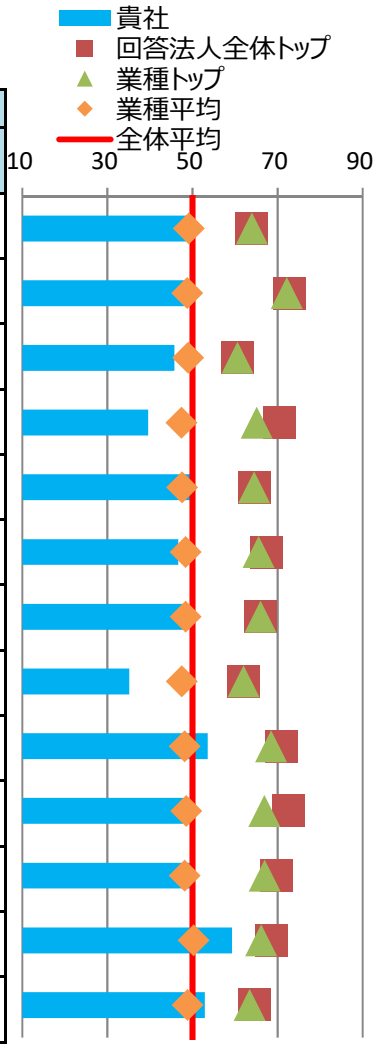






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	48.6	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	48.0	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	45.8	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	39.6	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	49.7	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	46.7	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	48.2	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	35.2	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	53.6	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	47.9	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	49.4	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	59.3	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.9	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 健康診断において要再検査・要精密検査・メタボリックシンドロームと診断される者や喫煙者、さらにはメンタルヘルス不調による長期欠勤・休職者が一定数いる中で、すべての従業員が心身ともに健康でいられる環境の整備・構築が、企業価値向上の推進に欠かせない課題であると認識。
健康経営の実施により期待する効果	定期健診の受診徹底や精密検査等の受診勧奨、健康に係る従業員教育や健康相談窓口の活用を促進し、病気やメンタルヘルス不調の予防、減少、早期発見、早期治療に繋げることにより、組織活性化や生産性向上に寄与することを期待している。 指標として、定期健診100%受診（継続実施）、精密検査受診率32.7%から50%、喫煙率27.2%から23%への改善を目指す。 またメンタルヘルス不調者への復職支援等は継続実施。

※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.fusodentsu.co.jp/annai/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	50.1	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	41.0	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.5	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.5	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.9	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.0	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.6	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.3	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.1	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	当社の特定保健指導実施率が低いことから、社員に対して特定保健指導実施が生活習慣病の発生防止につながることを広く啓蒙することで実施率の向上を図る。
	施策実施結果	全社員対象の健康経営教育（ｅラーニング）、対象者に対するメールでの受診案内、健康キャンペーン、その他通達やポスターによる啓蒙活動を実施し、2020年度の特定保健指導実施率は18.9%となった。
	効果検証結果	特定保健指導実施率について、2018年度10.5%、2019年度10.6%であったが、2020年度は18.9%となり前々年度・前年度に比べ受診率が増加し、一定の効果があった。また、健康診断結果の全社集計においても主要項目で改善の傾向が確認できた。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	昨年度の当社の喫煙率が34%と高いことから、受動喫煙やタバコの健康被害について広く啓蒙するとともに、禁煙キャンペーン（費用補助と禁煙成功者へのインセンティブを実施）により、喫煙率の低下を図る。
	施策実施結果	禁煙キャンペーンでは、参加者64名中57名が禁煙を達成した。（達成率89%） またポスター掲示や社内報掲載による啓蒙活動を実施し、2020年度の喫煙率は27.2%となった。
	効果検証結果	2020年度の喫煙率は27.2%まで低下（2019年度から6.8%減）し、禁煙キャンペーンや啓蒙活動による効果が見られた。 また今年度の精密検査受診率は32.7%となり、2019年度（受診率20.7%）に比べ受診率が増加したことから、健康に対する意識向上に寄与する等、一定の効果があった。また、健康診断結果の全社集計においても主要項目で改善の傾向が確認できた。

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

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

確定版

CODE: 007552

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ハピネット

英文名：HAPPINET CORPORATION

■加入保険者：玩具人形健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

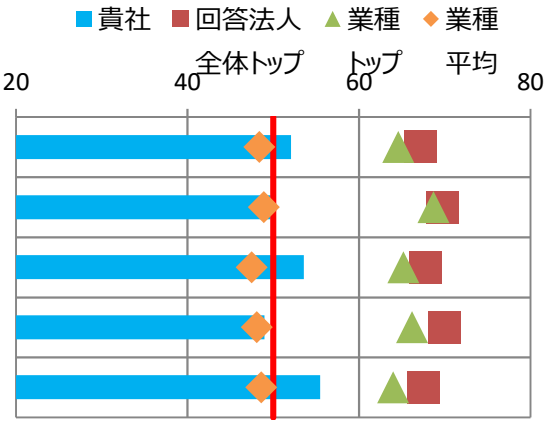
■総合順位：　**1301～1350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**52.1**　↑1.0　（前回偏差値　51.1 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	52.1	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	49.7	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	53.6	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	49.0	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	55.5	67.5	64.0	48.6



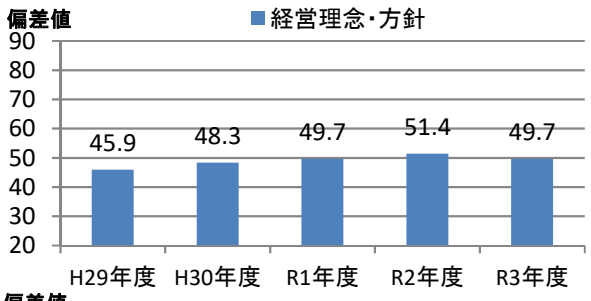
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

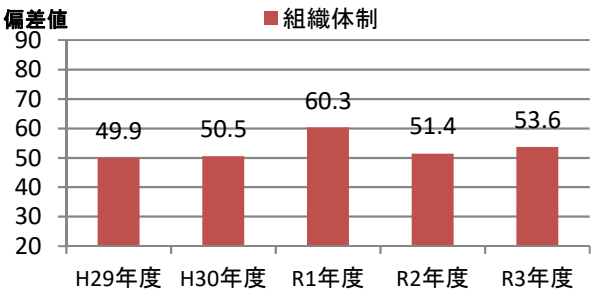
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

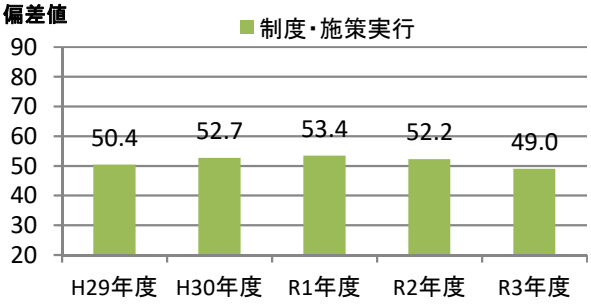
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

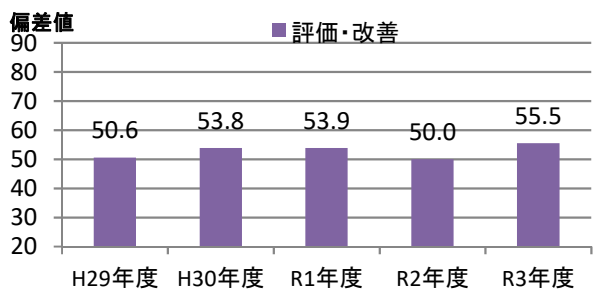
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	651～700位	901～950位	951～1000位	1201～1250位	1301～1350位
総合評価	49.0	51.2(↑2.2)	53.8(↑2.6)	51.1(↓2.7)	52.1(↑1.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



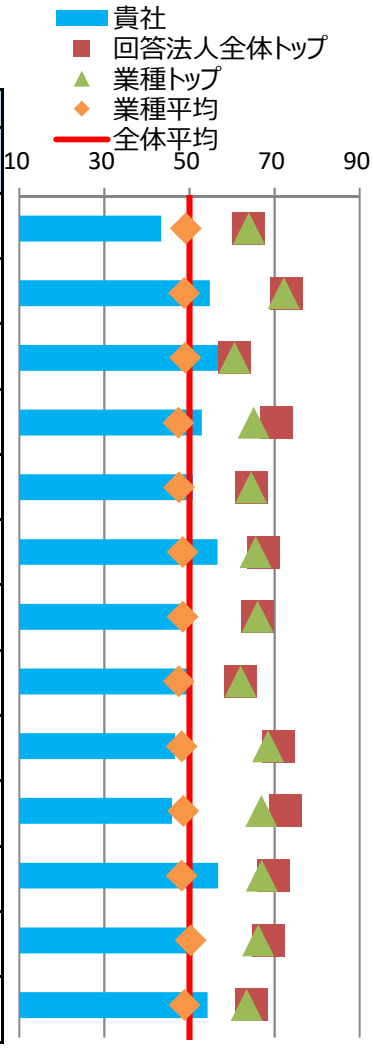






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	43.4	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	54.8	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.5	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	52.9	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	50.8	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	56.6	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	49.1	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	50.0	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	46.6	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	45.9	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.8	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	50.0	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.3	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	-
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.happinet.co.jp/csr/employee/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.8	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.4	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.7	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.9	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.2	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.4	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.4	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	43.1	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	感染症予防は2009年より危機管理意識をもって積極的に進めてきたが、2020年以降は新型コロナウイルスの感染拡大防止と合わせ、インフルエンザを含むその他感染症についてもより徹底した予防策を検討・実施していく必要がある。
	施策実施結果	健保の補助に加え自社補助も加えたインフルエンザ予防接種の促進を例年通り実施。さらに本社・物流子会社で行った集団予防接種を、密にならない状態での実施体制を整え遂行し、前年度比120%の接種者数となった。
	効果検証結果	新型コロナウイルス感染拡大防止策と相乗効果を発揮し、インフルエンザ罹患者数が2019年度52名から2020年度1名に大幅減少した。
効果検証②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	健康診断結果の数値統計から、自社は肝機能所見有が全国平均に比べ高いことから、飲酒習慣の改善が一つの課題解決になるのではと推測した。
	施策実施結果	2020年12月に安全衛生委員会と協働し、外部講師を迎え「適正飲酒セミナー」を実施。リモートでの参加体制も整え、45名の参加者があった。その後アーカイブ動画を社内イントラネットにて掲示した。
	効果検証結果	2020年8月のストレスチェックによる飲酒習慣率25.3%に対し、2021年2月に実施している自社独自の健康指標トータルヘルス問診票において、セミナー実施後の飲酒習慣率は24.3%の結果となった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE:　007570

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：橋本総業ホールディングス株式会社

英文名：

■加入保険者：東京金属事業健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

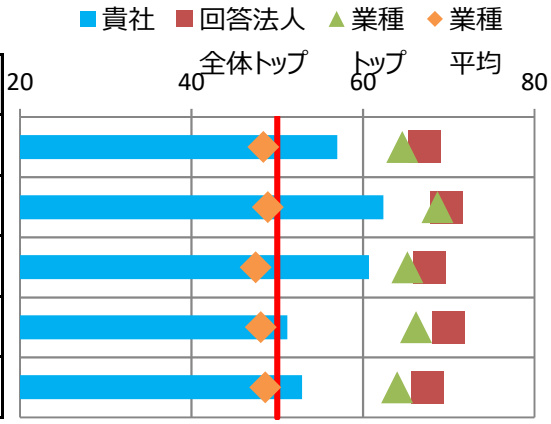
■総合順位：　**751～800位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**57.0**　↓0.8　（前回偏差値　57.8 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	57.0	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	62.4	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	60.7	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	51.2	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	52.9	67.5	64.0	48.6



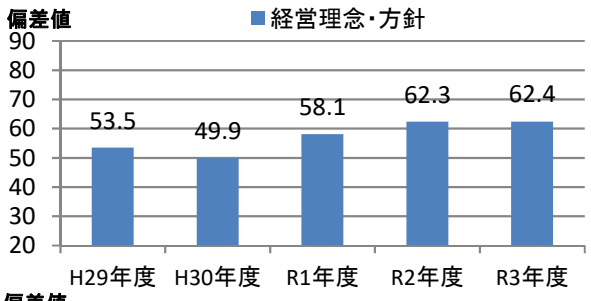
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

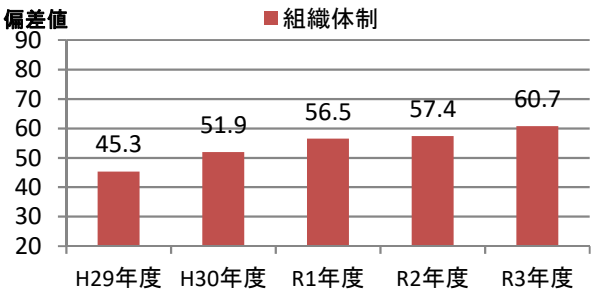
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

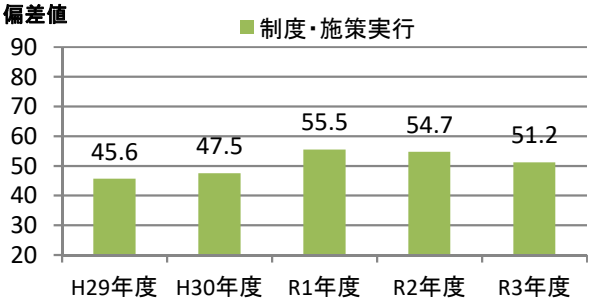
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

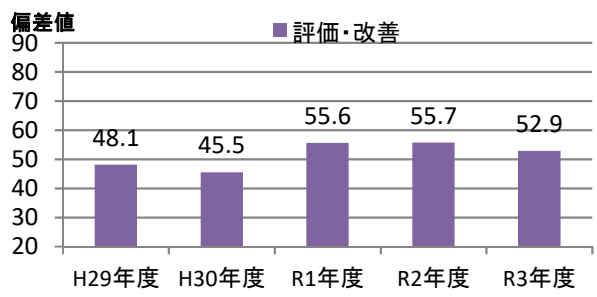
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	701～750位	1051～1100位	651～700位	601～650位	751～800位
総合評価	48.4	48.7(↑0.3)	56.5(↑7.8)	57.8(↑1.3)	57.0(↓0.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



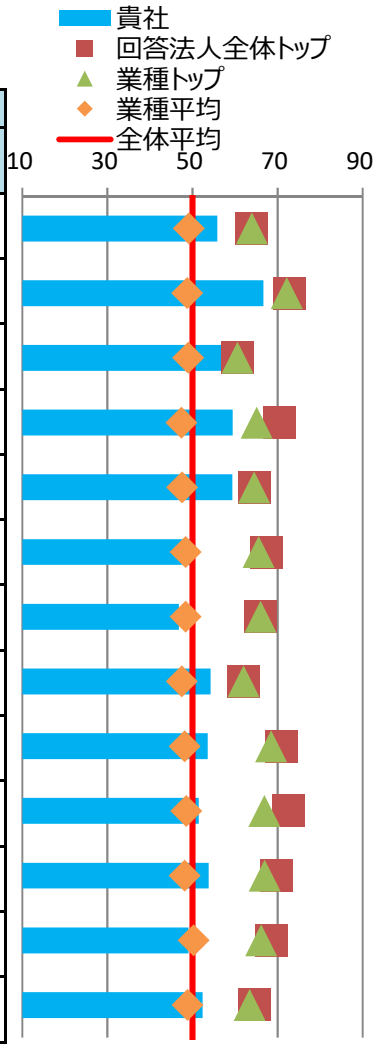






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	55.9	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	66.7	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	60.4	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	59.5	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	59.4	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	49.7	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	46.8	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	54.3	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	53.6	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	51.5	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	53.8	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	49.1	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.4	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	その他 健康経営は企業業績の向上に資するものでなければ意味がないと考えている為、健康経営によって労働生産性が向上することを目的としている。
健康経営の実施により期待する効果	社員一人当たりの営業利益の向上を期待している。 健康経営を開始した2016年の1人当たりの営業利益は2,0百万でしたが2020年度は 3,8百万円に向上。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.hat.co.jp/health/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	49.3	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.1	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.9	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.4	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.7	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.0	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.4	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.0	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.7	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	47.3	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	ストレスチェックの集団分析の結果、会社としての改題は、社員の活気が低く、疲労感があることであった。疲労感は長時間労働から来ると考え、労働時間の適正化に注力した。
	施策実施結果	勤怠を明確に管理する為勤怠システムを導入。打刻管理により残業未申請者など本来の残業状況を把握出来る様になってきた。また長時間勤務及び疑われる社員に対し、上司によるヒアリングを実施した。
	効果検証結果	2020年度の総残業時間は104,691時間と増加も、一人当たりの平均残業時間は19.28時間と2018年度より改善した。ストレスチェックの集団分析は、活気2.1→2.2、疲労感2.7→2.7と少し改善と横ばいと明確な正解は得られなかった。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	健康経営は企業業績の向上に資するものでなければ意味がないと考えている為、健康経営によって生産性が向上することを目的としている。
	施策実施結果	健康経営ニュースを配信して、社員に健康に関する情報提供を行っている。運動・食事・睡眠・心をテーマにして、生産性低下の防止のための自助努力を推奨している。
	効果検証結果	プレゼンティーズムコストは、 2019年度：69,139万円、2020年度：64,449万円、2021年度：65,816万円となっている。 一人当たりの損失額：83万円→77万円→76万円と少しずつではある改善傾向にある。

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

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

確定版

CODE: 007575

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本ライフライン株式会社

英文名：

■加入保険者：東京薬業健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

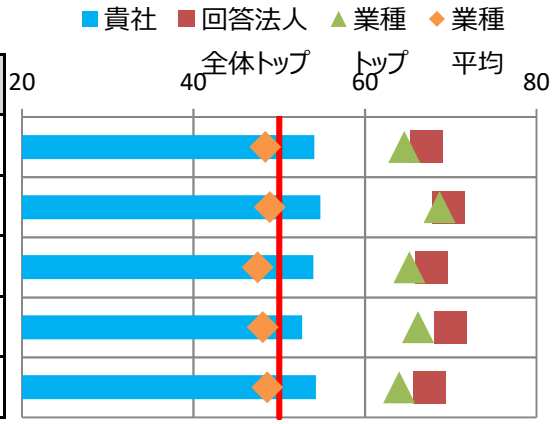
■総合順位：　**1051～1100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**54.1**　↑1.3　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	54.1	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	54.8	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	54.0	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	52.7	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	54.3	67.5	64.0	48.6



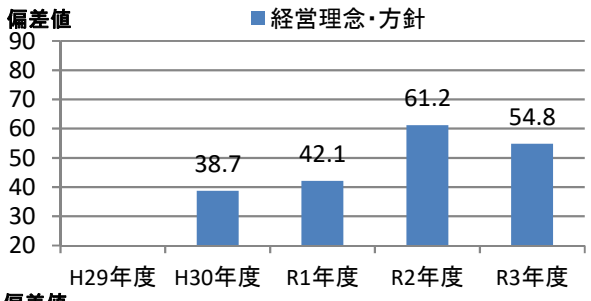
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

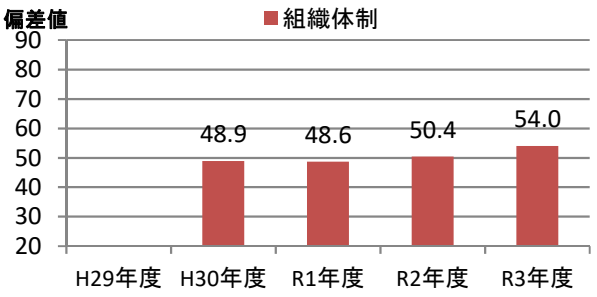
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

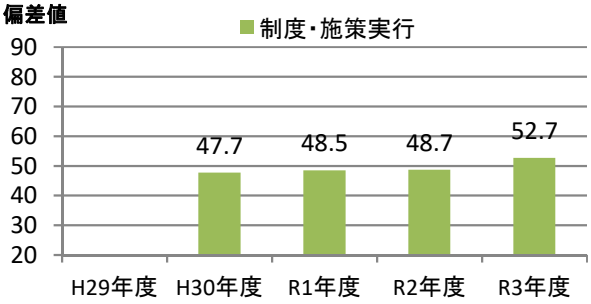
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

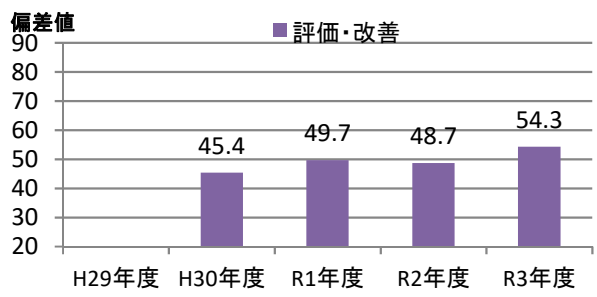
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1251～1300位	1451～1500位	1101～1150位	1051～1100位
総合評価	-	44.8(-)	47.0(↑2.2)	52.8(↑5.8)	54.1(↑1.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



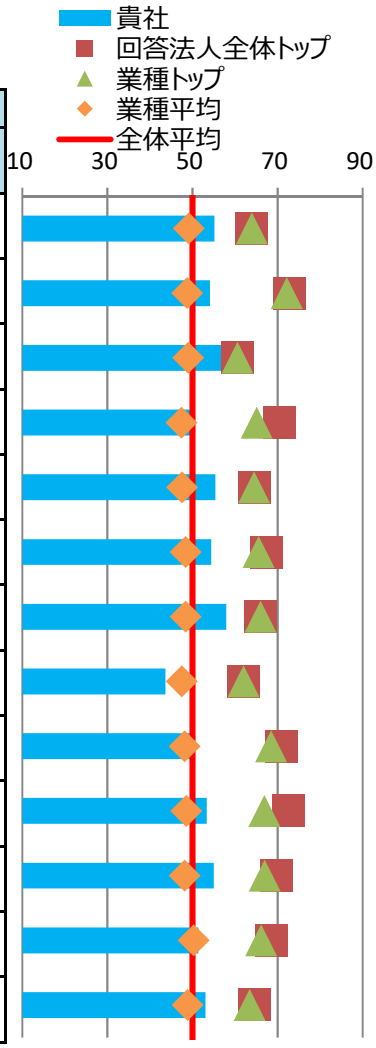






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	55.2	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	54.1	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.6	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	50.5	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	55.4	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	54.4	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	58.0	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	43.7	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	49.7	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	53.4	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.0	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.4	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.1	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 従業員が健康で働ける環境を整えることが重要であるという考えのもと、JLLは従業員およびその家族の健康維持・増進を支援していくことを重要な経営課題として明確にするため、健康宣言を発信しています。重点目標として、若年からの人間ドックの受診を推奨し、疾患の早期発見・治療につなげていくことを挙げます。また、産業医と連携した生活習慣の改善指導および通院指導等を強化し、従業員の健康維持・増進を推進しています。
健康経営の実施により期待する効果	具体的な取り組みとして、「経営トップの率先垂範」「ワーク・ライフ・バランスの取り組み」「ストレスチェックテストの実施」「産業医面談の実施」「感染症への対策」「オフィス環境の整備」を挙げています。これらの取り組みを通じて、従業員が健康で働ける環境を整えることは、すなわち従業員が高いパフォーマンスを永続的に発揮できる環境を整えることだと同義と考えていることから、さらに取り組みを強化してまいります。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.jll.co.jp/sustainability/human_resources.html#hr05

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.8	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.6	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.1	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.0	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.4	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.6	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.8	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.5	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	42.5	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	恒常的な時間外労働により、プライベート時間を確保しにくい状況が発生していると訴える社員がいた。また産業医面談等で慢性的な疲れを訴える社員がおり、残業労働時間を削減することで改善したいと考えていた。
	施策実施結果	職場・社員にとって最適な働き方の選択ができるよう、在宅勤務、フレックスタイム、時差出勤を選べる制度を導入。
	効果検証結果	本制度導入後、前年比で社内の残業時間が社員一人当たりの平均残業時間の昨年比で（15.5ｈ→11.9ｈ）と減少した。残業時間の減少による健康診断等での結果改善はまだ確認できていないが、全社員向けのアンケートでは79%の社員が「疲れやストレスが減った」と回答している。また52%の社員が「プライベート・家族との時間が増え、ワークライフバランスが保てる」と回答していることからも、改善傾向にあると考える。
効果検証②	課題のテーマ	−
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 007608

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社エスケイジャパン

英文名：

■加入保険者：東京織物健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

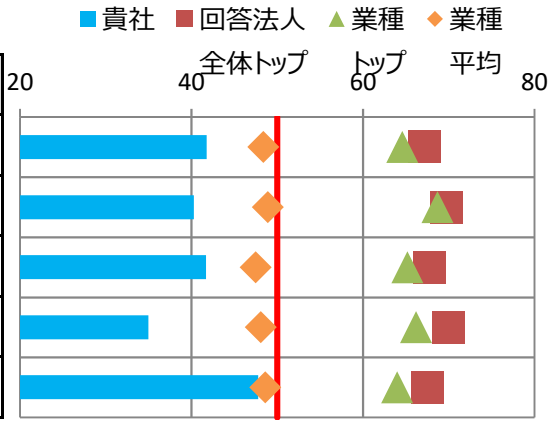
■総合順位：　**2301～2350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**41.8**　↓1.6　（前回偏差値　43.4 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	41.8	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	40.3	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	41.7	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	35.0	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	47.8	67.5	64.0	48.6



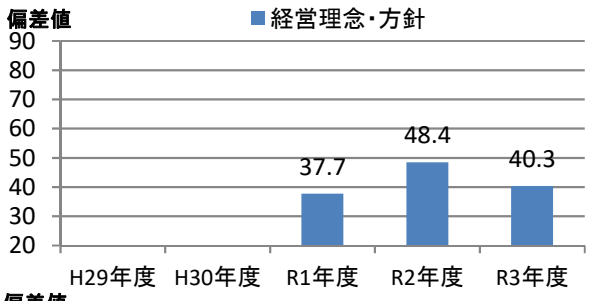
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

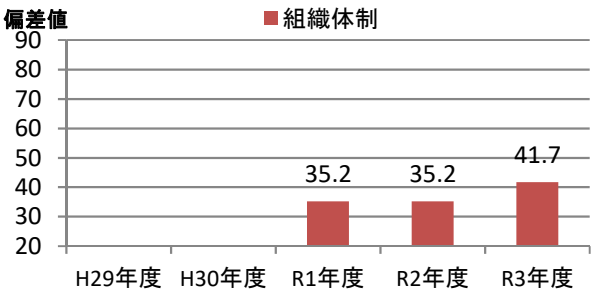
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

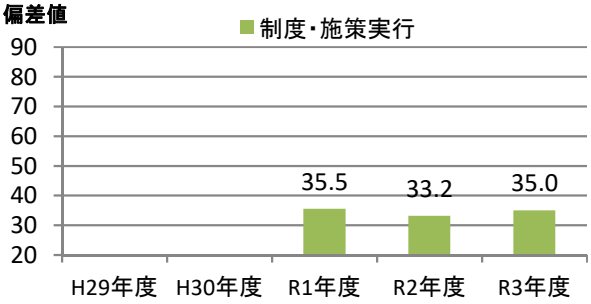
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

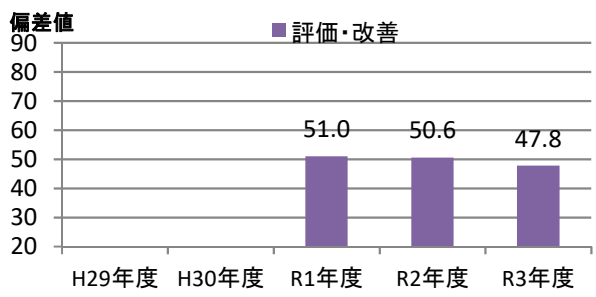
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1851～1900位	1851～1900位	2301～2350位
総合評価	-	-	40.8(-)	43.4(↑2.6)	41.8(↓1.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



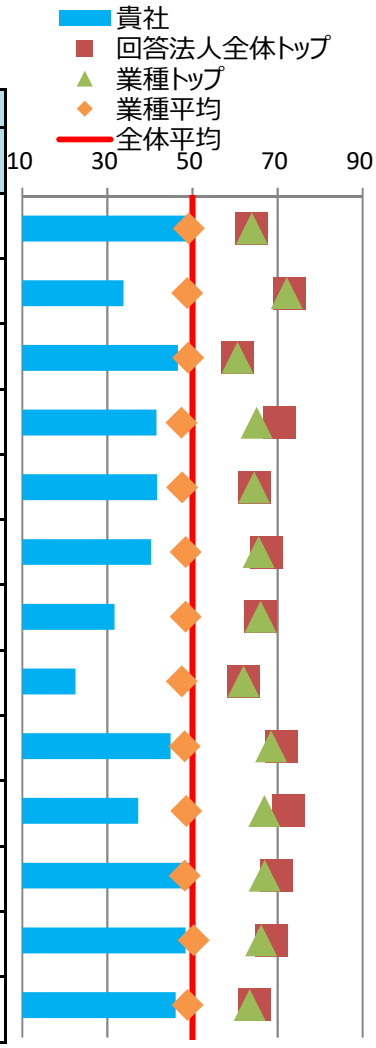






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	49.3	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	33.8	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	46.6	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	41.6	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	41.7	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	40.3	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	31.7	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	22.5	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	44.9	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	37.3	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	49.6	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	48.4	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	46.1	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員が末永く働ける職場環境づくりを実現するために、社員が心身ともに充実した生活様式の確立が重要な課題と捉えている
健康経営の実施により期待する効果	健康経営の推進は健康社員の育成に繋がる施策として捉えており、当社の目標とする少数精鋭の組織作り（病気での離職抑制等）に大きな効果があると考えている

※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

媒体の種別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.3	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	31.2	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	40.3	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.3	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.7	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	40.0	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.3	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.1	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	41.1	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	３年前から全社員を対象に行っている「健康づくりチャレンジマッチ」で「食事」、「運動」、「睡眠」を３本の柱として、社員一人一人が「健康の大切さ」を真剣に考え、各々が行動に移す体制づくりを目指す。
	施策実施結果	全社員が参加し、それぞれのチームで「食事」「運動」「睡眠」等のチャレンジ目標を決め取り組んでいる。参加率100%
	効果検証結果	朝食の取得率アップ、業務中の飲料は「無糖」に変更。睡眠により休養が取れている者の割合がアップ。健康診断の結果で、血圧リスク者率、血糖リスク者率、糖尿病管理不良者率はすべて0%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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	−
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	−
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	−
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	−
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

確定版

CODE: 007624

経済産業省　令和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Ｎａ　Ｉ　Ｔ Ｏ

英文名：Naito & Co., Ltd.

■加入保険者：東京金属事業健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

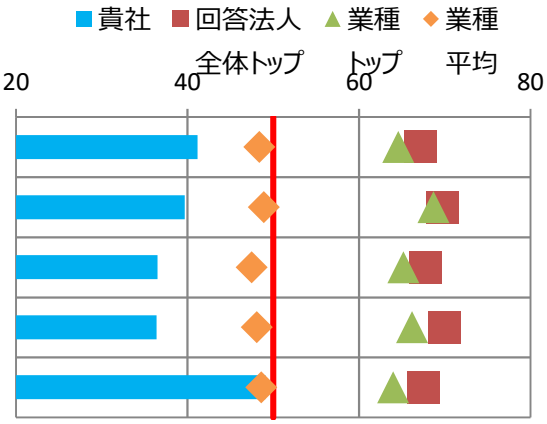
■総合順位：　**2351～2400位**　／ **2869 社中**

■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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	41.2	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	39.7	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	36.5	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	36.4	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	49.1	67.5	64.0	48.6



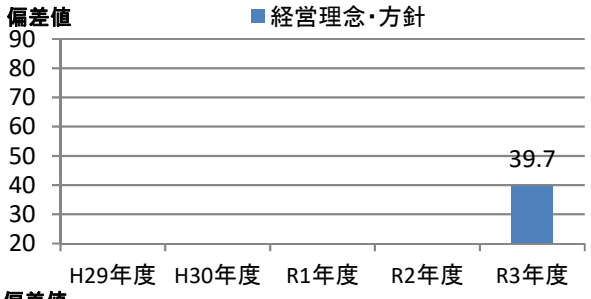
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

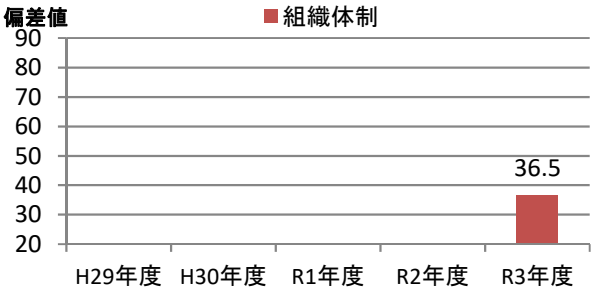
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

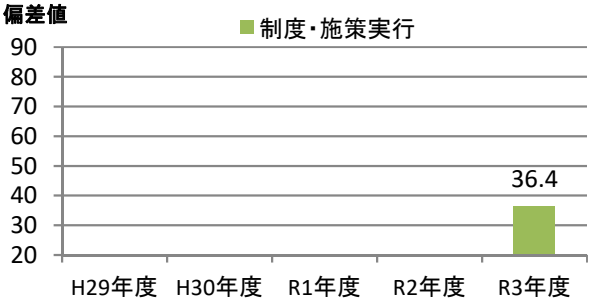
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

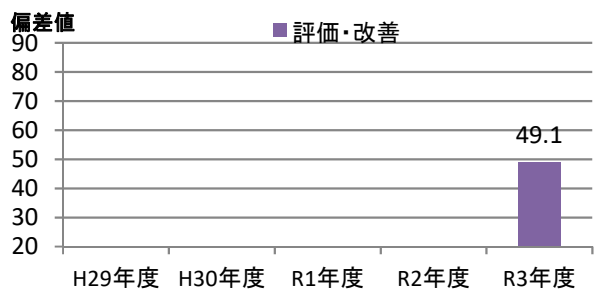
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2351～2400位
総合評価	-	-	-	-	41.2(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



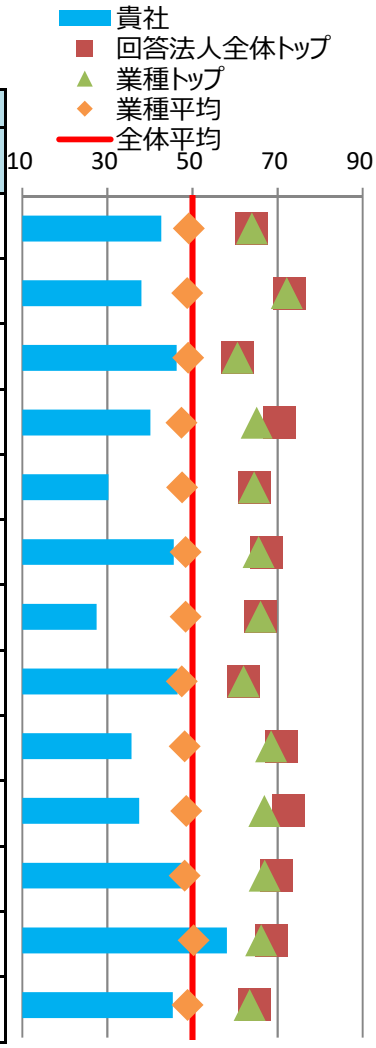






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**42.7**	**64.0**	**64.0**	**49.2**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**38.0**	**72.9**	**72.2**	**48.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**46.3**	**60.6**	**60.6**	**49.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**40.1**	**70.5**	**65.1**	**47.4**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**30.3**	**64.5**	**64.5**	**47.6**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**45.6**	**67.5**	**65.6**	**48.4**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**27.5**	**66.0**	**66.0**	**48.4**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**46.5**	**62.0**	**62.0**	**47.5**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**35.7**	**71.1**	**68.5**	**48.2**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**37.5**	**72.5**	**66.9**	**48.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**48.8**	**69.8**	**67.0**	**48.2**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**58.1**	**68.5**	**66.2**	**50.3**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**45.4**	**64.5**	**63.5**	**48.9**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社、社員の健康が一番の財産と位置づけているため、社員が体調不良になることを未然に防ぐための、職場環境の整備や、健康維持・増進策を推進していくこと。
健康経営の実施により期待する効果	社員が健康で、安心して長く働けることができる職場環境を作ることが、経営目標達成につな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

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.naito.net/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	36.8	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.0	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.9	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.1	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.1	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.6	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.7	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	26.3	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.6	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	44.3	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	2019年度従業員のインフルエンザ予防接種の割合は、社員全体の30.5%だった。　　インフルエンザと新型コロナウイルス感染症の同時流行の場合、症状が似ているため、医師の診断が難しくなる恐れがあるので、2020年度は予防策として、極力インフルエンザ予防接種を受けるよう推奨した。
	施策実施結果	全体４００名 インフルエンザワクチン予防接種者　１６７名 割合　41.8%
	効果検証結果	インフルエンザ予防接種を推奨したことにより、接種者の割合が上がった。 ・2019年度　30.5%→2020年度　41.8% インフルエンザ予防接種の割合が上がったことにより、インフルエンザ感染者は０名だった。 今後も引き続きインフルエンザワクチン接種を推奨する。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 007686

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社カクヤスグループ

英文名：kakuyasu group Co., Ltd

■加入保険者：酒フーズ健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

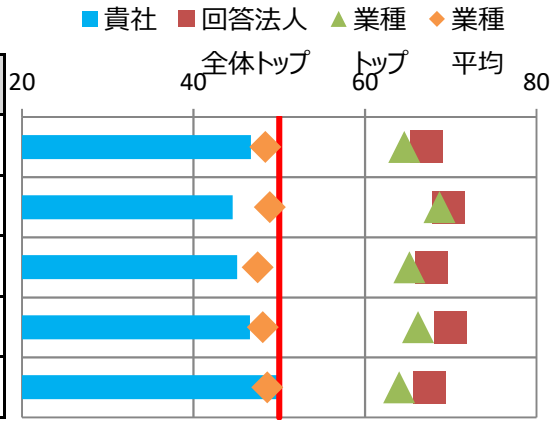
■総合順位：　**1901～1950位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**46.7**　↑3.7　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	46.7	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	44.6	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	45.1	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	46.6	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	49.8	67.5	64.0	48.6



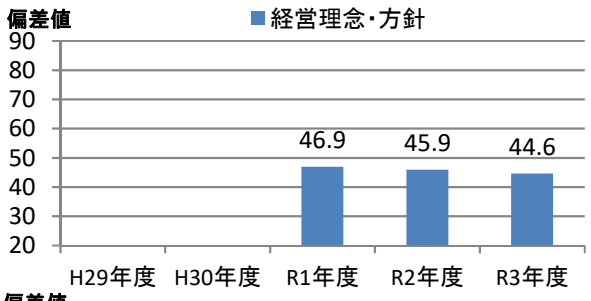
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

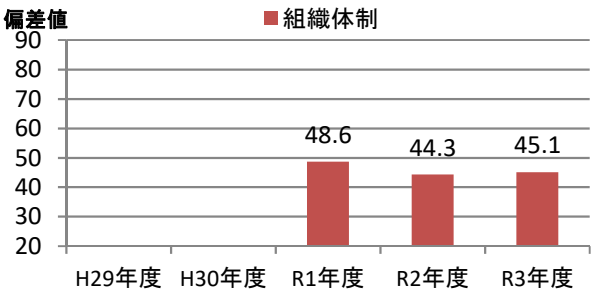
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

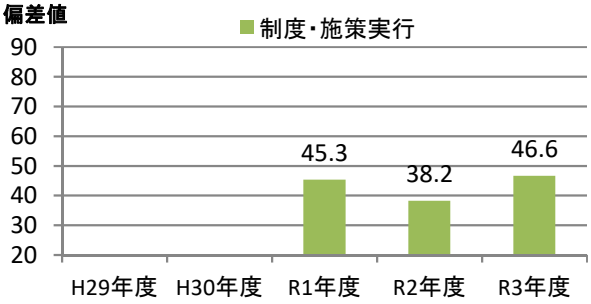
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

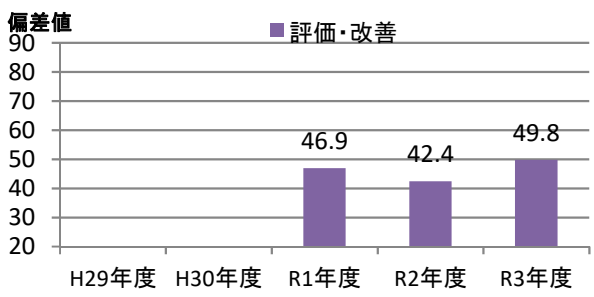
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1451～1500位	1901～1950位	1901～1950位
総合評価	-	-	46.9(-)	43.0(↓3.9)	46.7(↑3.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



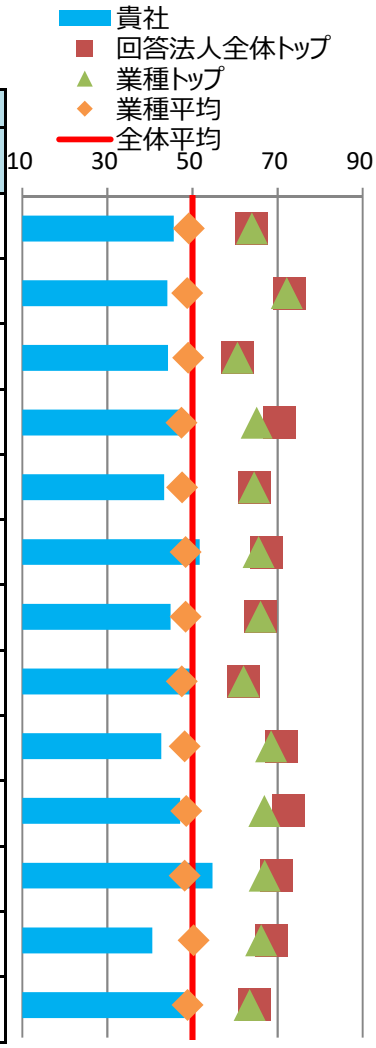






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	45.6	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	44.1	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	44.3	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	47.5	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	43.4	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	51.7	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	44.9	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	50.0	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	42.7	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	47.1	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.7	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	40.6	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	48.2	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 職場環境と働き方の改善に取り組む。
健康経営の実施により期待する効果	多様な人材がやりがいをもってイキイキと活躍できる会社を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.kakuyasu-group.co.jp/csr/health_and_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	52.4	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.1	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.3	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.9	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.1	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.5	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.4	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.8	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	42.5	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙率の自然減を目指して2019年度から禁煙補助剤の購入費の一部補助（健康保険組合の「禁煙サポート事業」の活用）を導入したものの、申込者が少なく、さらなる喫煙率低下のためにはまず、多くの従業員にとって喫煙意欲が高まるような取り組みが必要。
	施策実施結果	従来施策に加え、一部喫煙所の廃止や運転業務中の喫煙制限などを順次推進。また喫煙所使用ルールの厳格化（使用時間や人数の制限等）については、新型コロナウイルス対策上の要請もあり当初想定以上に徹底できた。
	効果検証結果	健康診断結果によると2020年の喫煙率は45.0%と、2019年度47.1%から2.1ポイント低下。低下速度は従来までと大きく異ならないものの、下げ止まらなかった事自体、施策の効果としてある程度評価出来ると考える。とは言え、まだ半数近くの従業員に喫煙習慣があるのが現状であり、引き続き、より効果的に禁煙意欲向上に繋がるような施策を模索していきたい。
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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

確定版

CODE: 008001

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：伊藤忠商事株式会社

英文名：ITOCHU Corporation

上場

■加入保険者：伊藤忠健康保険組合

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

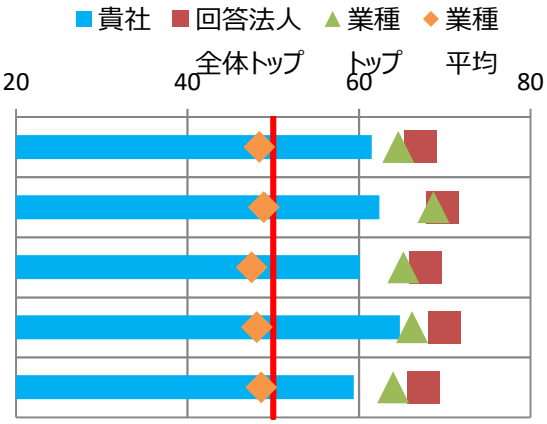
■総合順位：　**201～250位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**61.5**　↓1.9　（前回偏差値　63.4 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.5	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	62.4	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	60.1	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	64.8	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	59.4	67.5	64.0	48.6



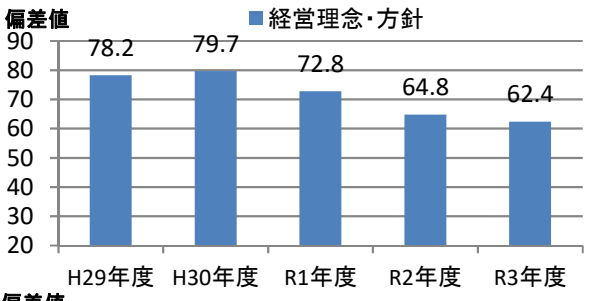
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

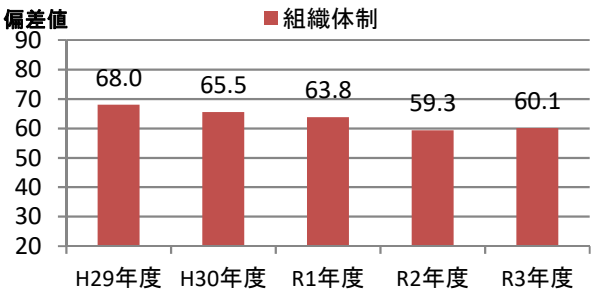
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

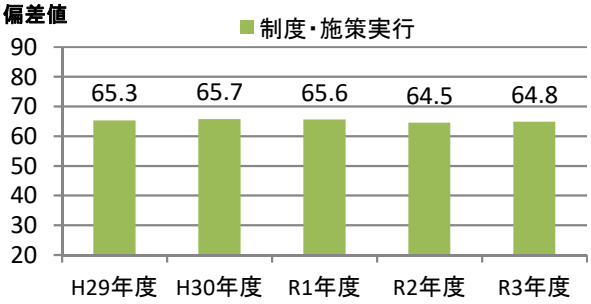
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

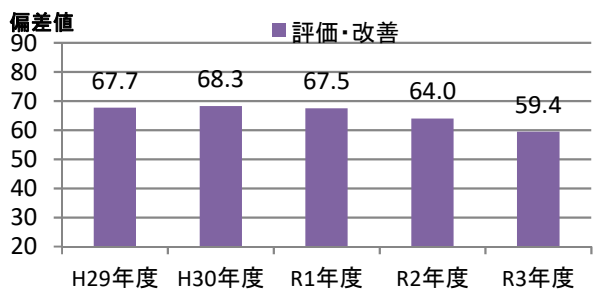
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1～50位	1～50位	1～50位	101～150位	201～250位
総合評価	70.2	70.4(↑0.2)	68.0(↓2.4)	63.4(↓4.6)	61.5(↓1.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



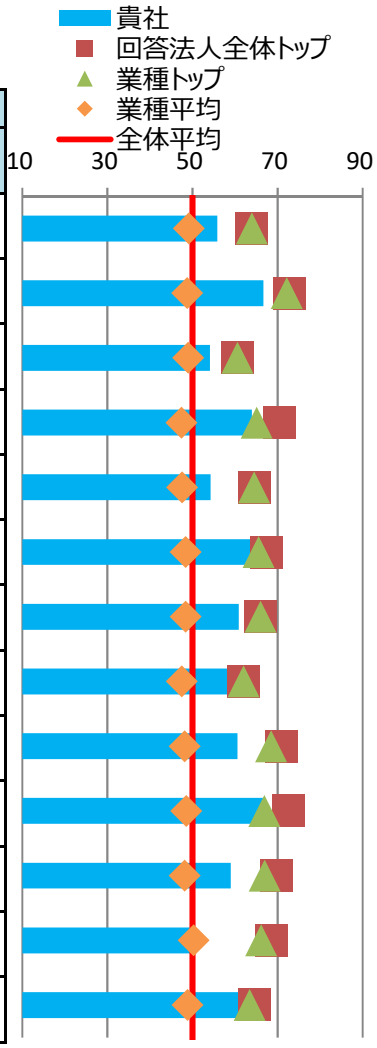






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	55.9	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	66.7	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	54.1	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	64.0	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	54.3	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	65.6	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	60.9	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.9	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	60.6	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	66.9	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	59.0	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	50.2	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	60.8	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社は同業他社と比較し単体社員数が少ない中で労働生産性を高めることによる「企業価値の向上」を目指している。そのためには、社員一人ひとりが健康であり、能力を最大限発揮することが重要であると考え、独自の健康経営施策に力を入れている。また、就労年齢におけるがんの罹患率は女性の方が高く、がんと仕事の両立支援を推し進めることは、当社の経営上の課題である女性が活躍できる職場環境の整備にも寄与すると考えている。
健康経営の実施により期待する効果	がんと仕事の両立支援等の健康経営施策を通じ、病気になっても「自分の居場所はここだ」と実感し、能力を発揮し続けることができること。また、社員の健康に対する意識が高まり、検診等を定期的に受診、結果、社員の疾病の予防に繋がること。 （実績）国内定期健康診断・がん検診受診率毎年100% （目標）2023年度：特定保健指導受診率55%（2019年度44.9%）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.itochu.co.jp/ja/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	62.4	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.2	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.9	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.8	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.6	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.9	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.5	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.5	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	当社は同業他社と比較し単体社員数が少ない中で労働生産性を高めることによる「企業価値の向上」を目指している。そのためには、社員一人ひとりが健康であり、能力を最大限発揮することが重要であると考え、独自の健康経営施策に力を入れている。社員の健康に対する意識を醸成することにより、社員が検診等を定期的に受診、結果、社員の疾病の発生予防に繋がると考えている。
	施策実施結果	・2020年度より健康管理用ウェブサイトを提供、3割以上の社員が登録。 ・全社員を対象に保健師等による専任の国境なき医療コンシェルジュを提供。 ・2020年度、海外駐在員に対し本社産業医との面談実施。
	効果検証結果	健康経営に関する施策を展開することで、労働生産性（付加価値÷社員数）が2009年度対比で、3.1倍に向上。更に、がんと仕事の両立支援体制を整備したことにより、がんや長期疾病による離職率0%を実現。がん検診実施率及び定期健康診断受診率も毎年100%実施。これにより疾病の早期発見に貢献。 今後も健康管理支援を継続し、更なる支援体制の強化に向け健康管理用ウェブサイトの活用を検討。
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	就労世代の女性のがん罹患率は男性より高いこと（社内のがん罹患率は男性の4倍）、女性はキャリアアップと体調面の節目（出産・更年期障害等）が重なることを踏まえ、健康で働き続ける為の支援体制が必要と判断。また、女性特有の疾病に対する理解、健診体制の強化が課題。
	施策実施結果	・2020年度「女性のキャリアと健康、婦人科がん」をテーマにセミナーを実施。 ・2021年1月 国立がん研究センターでの定期がん検診に加え、若手女性社員への子宮頸がん検診の補助を開始。
	効果検証結果	・女性のがん・長期疾病による離職率及び死亡率0%。 ・女性の勤続年数伸長度の2010年度対比は男性と比べ約2倍。また、更なる女性活躍推進のため、2021年10月取締役会の諮問委員会として、女性活躍推進委員会を設置。女性の活躍推進は、健康経営と共に進める必要があり、引き続き健康経営を積極的に進めていく。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 008002

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：丸紅株式会社

英文名：Marubeni Corporation

■加入保険者：丸紅健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

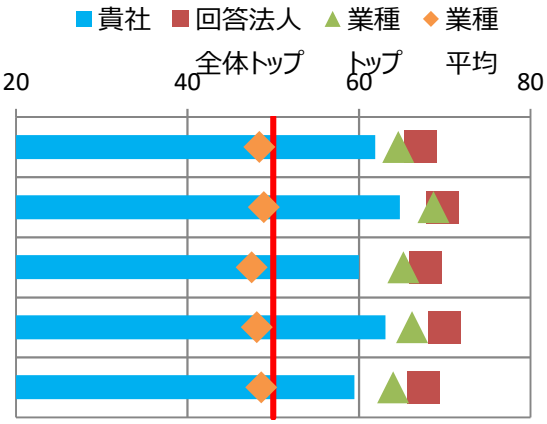
■総合順位：　**201～250位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**61.9**　↑1.9　（前回偏差値　60.0 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.9	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	64.8	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	60.0	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	63.1	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	59.5	67.5	64.0	48.6



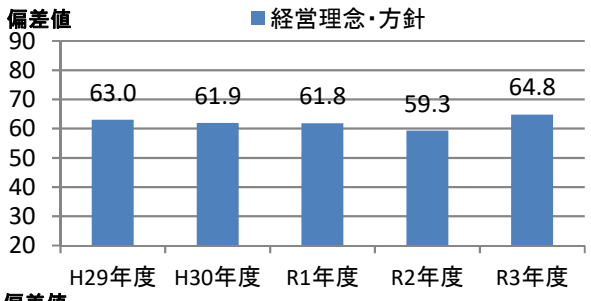
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

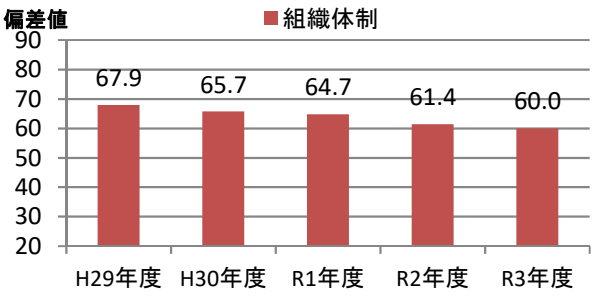
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

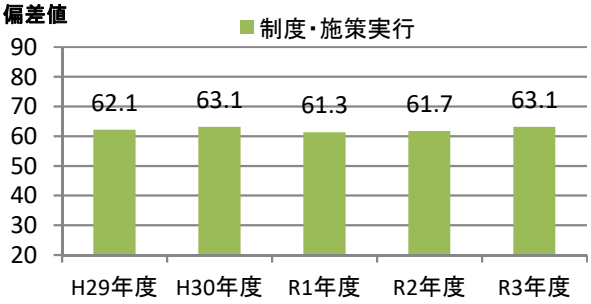
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

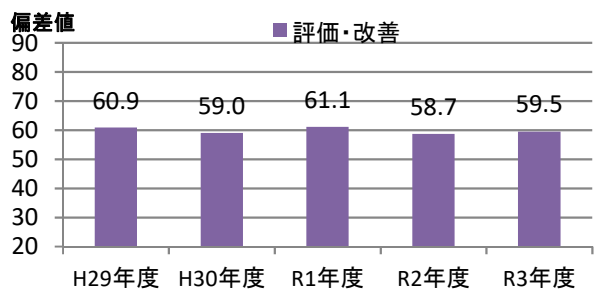
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	51～100位	101～150位	151～200位	401～450位	201～250位
総合評価	63.3	62.4(↓0.9)	62.1(↓0.3)	60.0(↓2.1)	61.9(↑1.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



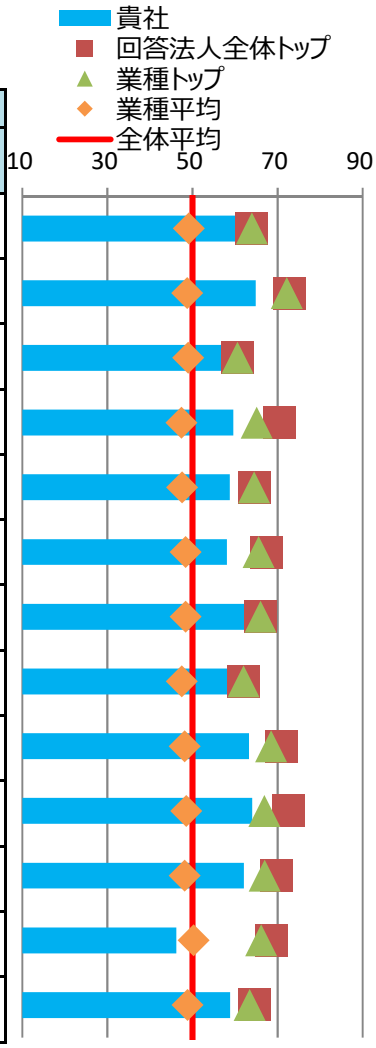






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	63.3	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	64.9	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.3	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	59.6	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	58.8	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.1	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	62.3	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	58.5	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	63.3	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	64.1	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	62.1	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	46.2	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.9	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 「社員」はかけがえのない財産であり、その社員の「健康」は何よりも大切であることから、『社員の健康維持・増進』を重要な丸紅グループの経営課題と位置づけ。社員が自律的・積極的に健康維持・増進に取り組むことができる環境づくりを推進し、社員の活躍、丸紅グループの成長に繋げるため、性別や国籍関係なく個人の多様性を最大限発揮し、パフォーマンスを向上するよう、『女性の健康維持・増進』へ特に注力している。
健康経営の実施により期待する効果	女性総合職の採用・育成の強化、ライフイベントにかかわらず活躍できる環境づくりを通じ、女性社員が長く働き続けられることを期待している。具体的な指標として「行動計画」を定め、女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供では、総合職全体に占める女性比率を15%以上、管理職比率の割合を10%程度を目指す。また職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境では、例えば年次有給休暇の消化率を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.marubeni.com/jp/sustainability/social/safety/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.8	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.8	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.5	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.3	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.3	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.8	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.8	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.7	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	課題：喫煙率の改善。あらゆる健康リスクを高める喫煙に対する対策を行うことが喫煙者本人や周囲の社員、家族の健康に直接的に大きな効果があると考えているもの。 根拠：喫煙対策は1990年代から行っており、喫煙率は全健康保険組合平均対比大きく下回っているが、近年下げ止まり傾向にあり、直近2018年から2019年は0.7%増加してしまった。禁煙支援事業の利用者も想定よりも少ない状況にあり、改善の余地がある。
	施策実施結果	①社内診療所内で禁煙治療が実施可能な体制・設備の構築。禁煙治療の費用補助。 ②喫煙に関する研修、社内で禁煙キャンペーンを実施。 ③禁煙プログラムや禁煙アプリを導入し、禁煙に向けたサポートを実施。
	効果検証結果	①～③の取組を通じて、2020年の喫煙率は前年比約3%減少。特に禁煙アプリは参加者のうち約7割が禁煙を成功するなど、確かな結果が出ており、本プロジェクトに一層取り組んでいきたい。
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：働く女性が様々なライフステージにおいて向き合う健康課題（月経や更年期）等を総合的にサポートできておらず、女性特有の健康課題に関するプレゼンティーズムの低減ができていない。 根拠：当社は性別や国籍に関係なく、個人の多様な価値観を軸に事業運営を実施。女性活躍は当社の経営上、重要な課題であり、女性特有の健康課題に対するアプローチは不可欠。
	施策実施結果	①月経に関するオンライン健康相談及びピル処方サービス②妊活・不妊治療に関する提携医師オンライン相談サービス③更年期のオンライン健康相談及び漢方処方サービス④女性のカラダに関するセミナー講演を3回実施
	効果検証結果	①オンライン診療サービスやピル処方を受けた利用社員のアンケート等を通じて、約80%の利用者が「引き続き利用したい」等満足度も高く、健康課題への有効性も確認。 ②3回のセミナーは男女問わず累計約450名が出席。参加者アンケートより、女性の健康課題への理解が深まったと回答した肯定回答率は、月経セミナーで約97%、妊活セミナーで約96%、更年期セミナーで約98%に及んだ。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 008015

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：豊田通商株式会社

英文名：TOYOTA TSUSHO CORPORATION

■加入保険者：豊田通商健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

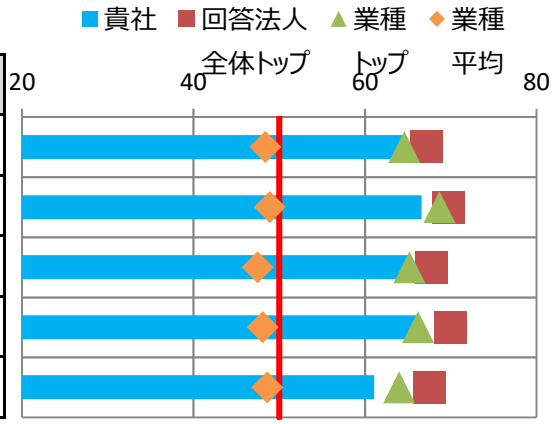
■総合順位：　**1～50位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**64.6**　↑0.6　（前回偏差値　64.0 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	64.6	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	66.6	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	65.2	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	66.2	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	61.1	67.5	64.0	48.6



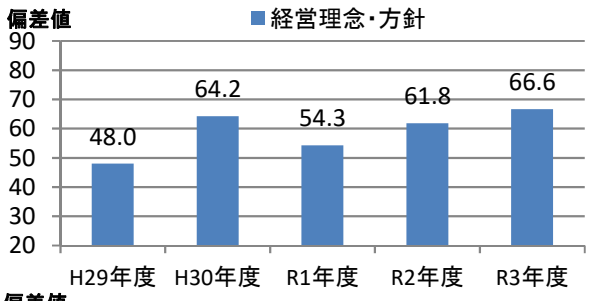
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

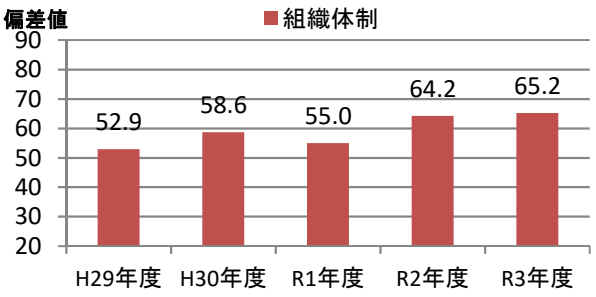
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

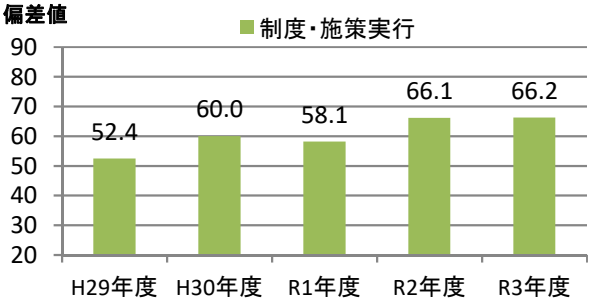
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

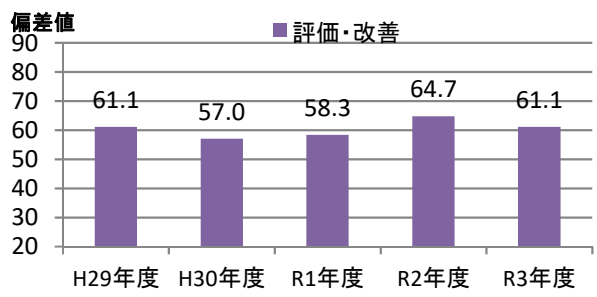
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	451～500位	201～250位	701～750位	51～100位	1～50位
総合評価	52.9	60.4(↑7.5)	56.4(↓4.0)	64.0(↑7.6)	64.6(↑0.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



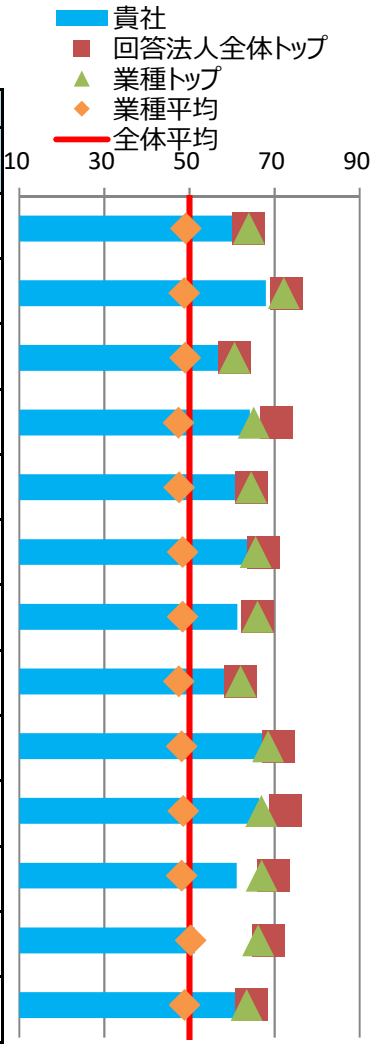






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**63.3**	**64.0**	**64.0**	**49.2**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**68.0**	**72.9**	**72.2**	**48.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**60.6**	**60.6**	**60.6**	**49.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**64.2**	**70.5**	**65.1**	**47.4**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.5**	**64.5**	**64.5**	**47.6**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**64.4**	**67.5**	**65.6**	**48.4**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**61.3**	**66.0**	**66.0**	**48.4**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**60.6**	**62.0**	**62.0**	**47.5**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**67.6**	**71.1**	**68.5**	**48.2**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**66.4**	**72.5**	**66.9**	**48.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**61.1**	**69.8**	**67.0**	**48.2**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**51.3**	**68.5**	**66.2**	**50.3**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**61.6**	**64.5**	**63.5**	**48.9**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 企業が持続的に成長し、企業理念である豊かな社会づくりを実現するためには、従業員一人一人が心身ともに健康な状態にあり、高いパフォーマンスを発揮できることが求められる。平均年齢の上昇や肥満の増加に伴う生活習慣病の増加が問題となる中、国内外における感染症の流行、外部環境による働き方・生活様式の変化の中でも、自らの健康の保持・増進を自立的に行えるために、ヘルスリテラシー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	ヘルスリテラシーが向上することによって、従業員一人一人が自立的に自身の健康保持増進活動を実施し、自身の体調変化に気づき、適切な行動を行うことができる。2021年度より、健康経営のKPIとして健康チャレンジ8（Q36後述）を導入する。同取組みにより、生活習慣病有病、体調不良、メンタル不調、欠勤率の減少および医療費の削減効果が期待できる。また、ヘルスリテラシーを点数化して可視化する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.toyota-tsusho.com/csr/social/safety-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	64.1	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.1	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.2	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.0	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.8	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.1	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.1	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	67.9	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	2020年4月より新型コロナ感染対策のため、全社員に在宅勤務が導入された。身体活動量の低下により、生活習慣病、メンタル不調が懸念されるため、早期から介入の必要性を感じ、産業医講話や健康管理室より「在宅勤務時の健康的な生活のススメ」などの便りを発信する取組みとともに、在宅でも取り組めるよう、ウォーキングアプリ『あるくと』を導入し、２回のウォーキングイベントを実施した。
	施策実施結果	258名がアプリに登録。イベント第１回201名、第２回258名が参加、各145名、152名からアンケート回答を得た。各91%、86%が歩くことへの意識向上、各93%、99%がまた参加したいと回答した。
	効果検証結果	アンケート回答結果と歩数の分析では、１日平均歩数11000歩で減量効果、8000歩で意欲の向上や熟眠などの良い効果、7000歩で現状維持、3000～5000歩では体重増加が認められた。心身の健康を維持・向上するためには、平均7～8000歩/日以上の歩行が必要と考えられた。2020年度の定期健康診断結果では、身体活動が増えた人は減った人と比較し、体重、腹囲、収縮期血圧が有意に低下した。
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	2009年より喫煙対策を開始。2014年カフェテリアプランで禁煙補助制度を導入したが、男性喫煙率は30%程度で高止まりし、改善が課題であった。2019年禁煙セミナー実施し、118名が参加し（うち喫煙者55名）、101名からアンケート回答を得た。2021年4月社屋内全面禁煙に向けて50.9%が禁煙希望、喫煙者の45%が禁煙外来に興味があると回答したため、2019年度に禁煙外来全額補助制度を導入した。
	施策実施結果	禁煙外来補助利用者は2019年度20名、2020年度11名であった。2020年度は71名（男性64名、女性7名）が禁煙したため、アンケートを実施した。アンケートは27名より回答が得られた。
	効果検証結果	2020年度の禁煙者27名のうち禁煙外来利用者30%、自力禁煙者70%であった。禁煙の動機は自身の健康のためがトップで74%。コロナ禍で会食が減った18.5%、喫煙場所が減った37.0%が理由として挙げられた。82%が在宅勤務は禁煙に有利と回答し、コロナ禍で健康意識が向上、喫煙機会の減少とともに在宅勤務が禁煙実行に働いたと考えられた。男性喫煙率は29.9%→25.8%と減少し、全国平均を下回った。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 008020

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：兼松株式会社

英文名：KANEMATSU CORPORATION

■加入保険者：兼松健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

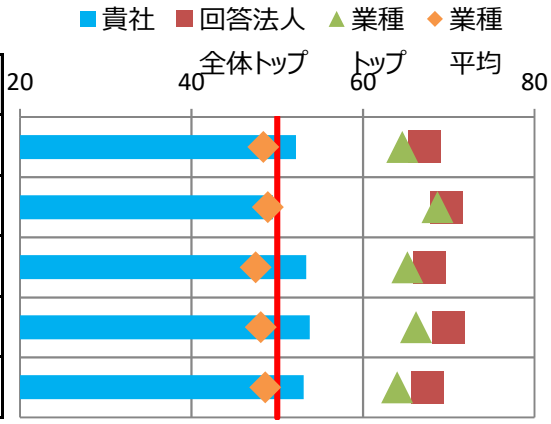
■総合順位：　**1301～1350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**52.2**　↑5.0　（前回偏差値 47.2 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	52.2	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	49.5	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	53.4	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	53.8	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	53.1	67.5	64.0	48.6



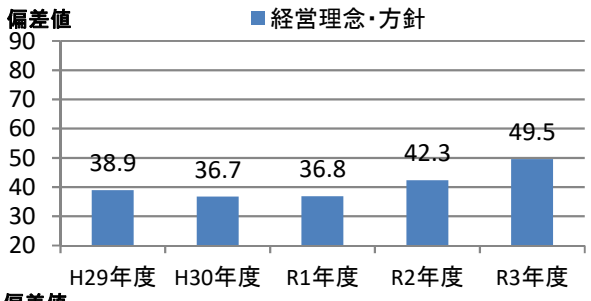
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

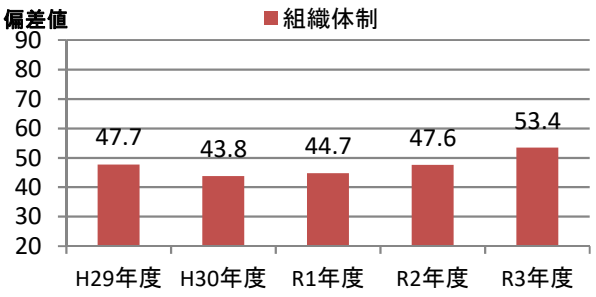
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

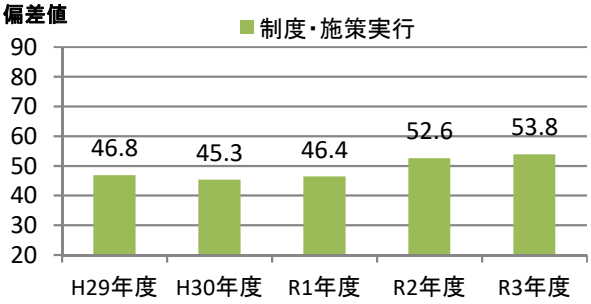
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

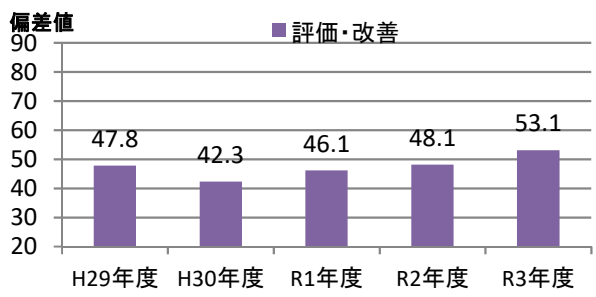
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	851～900位	1401～1450位	1701～1750位	1601～1650位	1301～1350位
総合評価	44.8	41.8(↓3.0)	43.1(↑1.3)	47.2(↑4.1)	52.2(↑5.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



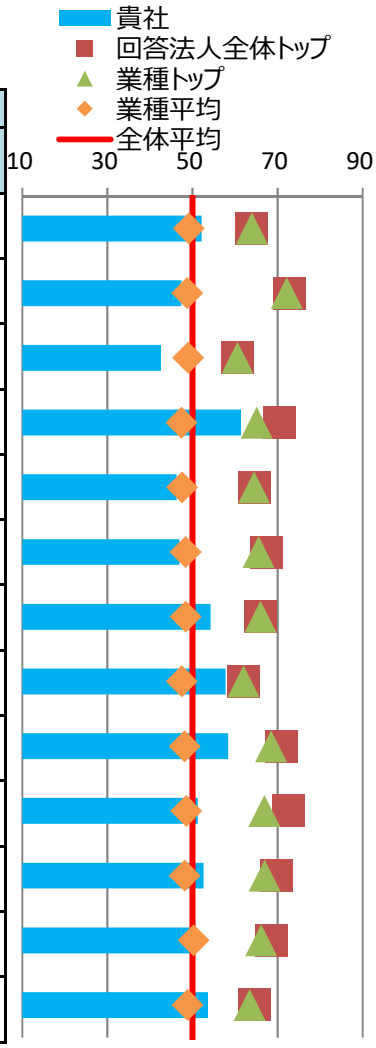






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**52.2**	**64.0**	**64.0**	**49.2**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**47.4**	**72.9**	**72.2**	**48.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**42.6**	**60.6**	**60.6**	**49.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**61.4**	**70.5**	**65.1**	**47.4**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**46.3**	**64.5**	**64.5**	**47.6**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**47.0**	**67.5**	**65.6**	**48.4**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**54.3**	**66.0**	**66.0**	**48.4**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**57.8**	**62.0**	**62.0**	**47.5**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**58.4**	**71.1**	**68.5**	**48.2**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**51.3**	**72.5**	**66.9**	**48.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**52.6**	**69.8**	**67.0**	**48.2**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**50.3**	**68.5**	**66.2**	**50.3**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**53.7**	**64.5**	**63.5**	**48.9**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員ひとりひとりが自らの個性・能力を最大限発揮できる環境づくりを目指しており、そのために心身の健康に悪影響を及ぼす長時間労働を削減し、従業員のパフォーマンス・生産性を高めることが、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	施策の１つとしてフルフレックスタイム制度を2021年4月に導入した。各々の業務やプライベートに応じて自由に勤務時間を設定でき、生産性の向上とともにプライベートの充実による心身の健康を見込んでいる。2020年度の時間外勤務平均は18.1時間と前年度比で増加傾向にあるため、施策を通じて、今年度の時間外勤務平均を前年度比で減らすことを目指す。最終目標としては、3年後の時間外勤務平均を10時間とする。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.kanematsu.co.jp/sustainability/employee/health_&_productivity_management.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.3	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.3	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.5	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.0	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.0	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.2	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.5	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	60.5	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	新型コロナウイルス感染拡大の影響も受け、2020年度9月末時点での有給休暇取得率が23.1%にとどまっており、前年度同時期の39.8%と比較して16.7%下がっている状況であった。加えて、同月時点での時間外勤務時間も前年度比で増加しており、全体的な労働時間の増加とそれによる心身への負担が心配された。
	施策実施結果	2020年末～2021年初にかけて、有給休暇取得強化期間を設定し、その期間内で最低3日の有給休暇を取得するよう周知した。その結果、647名の社員が計1,909件の有給休暇を取得した。
	効果検証結果	本施策は、意識的に仕事から離れる時間を作り、心身ともに十分な休息を取ってリフレッシュしてもらうことを目的としたものであり、施策に基づく有給休暇の取得実績を見ても、目的を十分果たせたものといえる。加えて、2020年度の最終的な有給休暇取得率は62.4%となり、2019年度の73.8%との比較において、差が11.4%へ縮めることが出来たため、有給休暇取得促進の側面としても目標達成出来た。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	毎年一定数のインフルエンザ感染者がおり、感染病予防を重視する中、2020年は在宅勤務の増加等により、予防接種の申込・受診がしづらい環境となった。申込方法を従来の紙からMicrosoft Formsへ変更するとともに、前年度の受診者で今年度未申込の従業員には個別メールで接種を推奨した。また、インフルエンザの予防接種の必要性を社内ポータル等で例年以上に強く周知し、予防接種の受診者を増やす環境を整えた。
	施策実施結果	コロナ禍による受診率の低下が想定される中、2020年度の従業員の受診率は80%と、前年度と同水準（81%）となった。なお、受診人数については、前年度比で19名増加した。
	効果検証結果	予防接種受診を促進するための策を講じたことによって、上述の通り受診率の低下が見込まれる中で例年通りの受診率を保つことが出来た。コロナ禍の感染症対策も影響しているものの、最終的な社内のインフルエンザ感染者数は前年度の17名から1名まで減少したことから、施策による感染症予防の効果があらわれたといえる。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 008031

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三井物産株式会社

英文名：MITSUI & CO.,LTD.

■加入保険者：三井物産健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

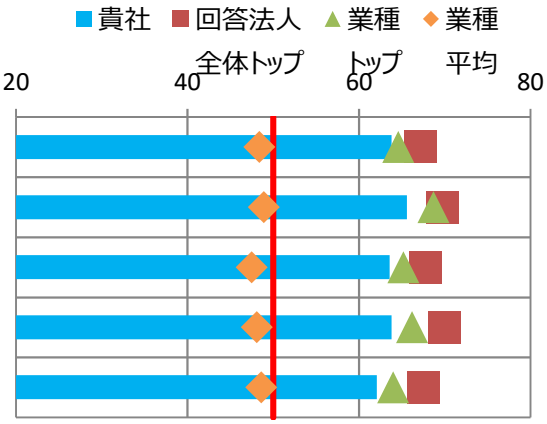
■総合順位：　**51～100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**63.8**　↑2.4　（前回偏差値　61.4 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.8	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	65.6	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	63.6	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	63.8	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	62.1	67.5	64.0	48.6



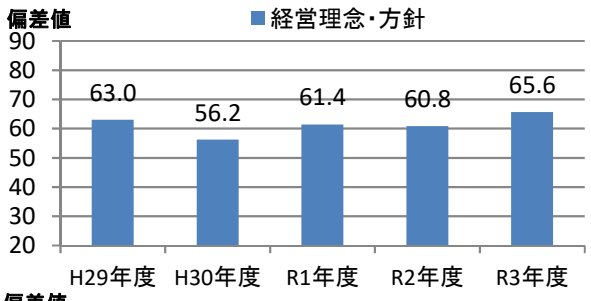
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

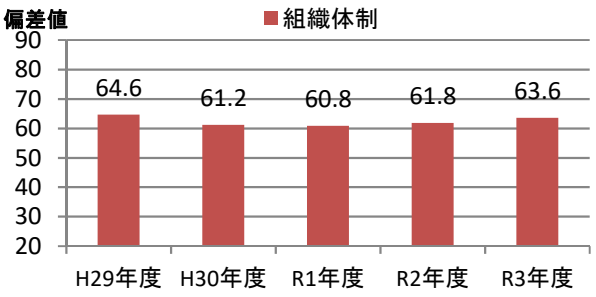
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

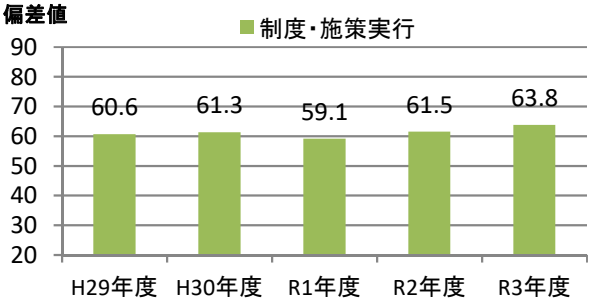
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

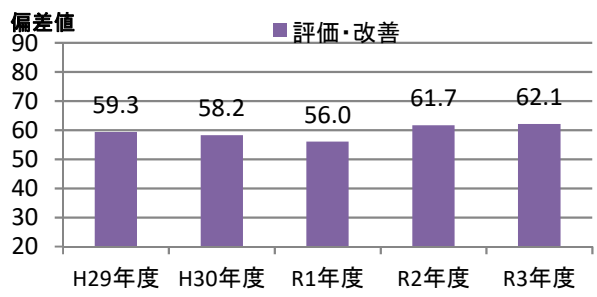
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	101～150位	301～350位	401～450位	201～250位	51～100位
総合評価	61.9	59.1(↓2.8)	59.2(↑0.1)	61.4(↑2.2)	63.8(↑2.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



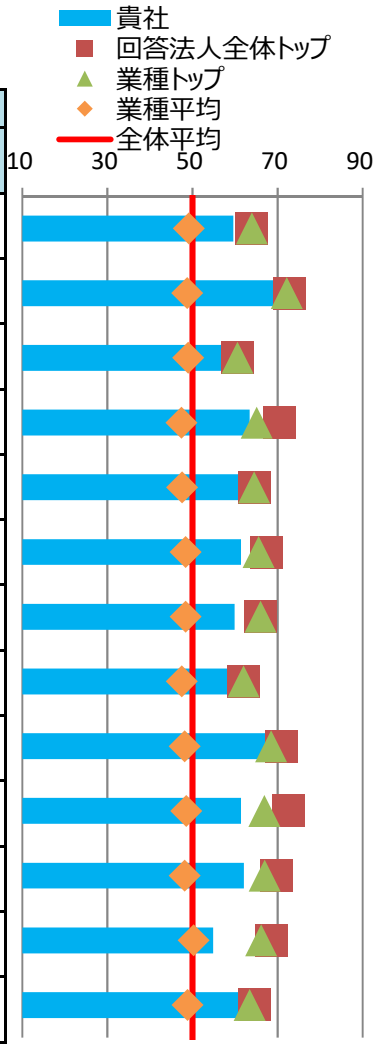






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	59.6	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	69.3	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.5	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.5	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	61.4	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	59.9	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	67.6	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	61.4	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	62.1	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.9	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	61.0	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 新型コロナウイルス感染防止のための様々な制約の中にあって、グローバル・グループでの事業の維持継続に止まらず、従業員が自らの持てる力を最大限発揮し、顧客や社会に認められる新しい付加価値を創造する仕事を一段と高いレベルで実現する。会社全体の競争力を強化し続けるためには、一人ひとりが健康且つ安全に、そして安心して働き続けられる環境の整備が不可欠。
健康経営の実施により期待する効果	当社の働き方は絶えず進化しているが、多様な「個」が社内外の多くの仲間と「知的化学反応」を起こし、変化と潮流を生み、ビジネスを作る姿を目指す。働き方の選択肢を拡充し、新しい価値創造のために業務内容や状況に応じてオフィスやリモート環境を柔軟且つ自律的に選択（Activity Based Working）、それが組織の競争力の源泉となることを期待。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.mitsui.com/jp/ja/sustainability/social/occupational_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	62.4	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.9	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.8	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.9	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	66.7	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.7	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.7	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	69.7	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	テレワークを含む働き方改革や新型コロナウィルス対応等の環境変化において、「変革と成長」の実現に向け、より「強い個」が「共創」できる環境づくりのため、従業員間および経営層と従業員の対話機会を積極的に設ける必要がある。また“飲み会”に代表されるようなオフラインでのコミュニケーション機会の減少に伴い、組織外のつながりを形成しづらくなった。
	施策実施結果	①「New Normalにおける働き方」「事業経営力強化」のテーマで全社オンラインイベントを2回開催。② 若手社員（新卒入社1-5年目）を起点とした若手×中堅のオンライン交流イベントを毎月1回実施。
	効果検証結果	① 夫々2,000名以上の従業員が参加。従業員と経営層がリアルタイムで双方向のコミュニケーションを行い、今後の当社の目指すべき方向を共に考える場になった。 ② 2021年4月から9月の半年（計6回）で若手社員の約半数が1回以上参加。「イベント後に社内人脈を広げることができた」等のコメントや、若手社員側からテーマのリクエストを貰いながら継続しており、コミュニケーション機会として有効活用出来ている。
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	当社従業員は生活習慣病のリスクを高める量を飲酒している者の割合が男女別・年代別でみても全国平均を上回っており、飲酒量が多い状態にある。また、飲酒量が多い従業員程、健康診断の結果で肥満割合、肝機能障害の所見があり、会社としてアルコール対策が課題となっている。
	施策実施結果	イントラネットに「お酒と健康」サイトを新設。新卒社員やその教育担当には、アルコール遺伝子検査の機会を提供。毎年継続していることから2020年度末迄に約1,300人（23%）の従業員がこの検査を受検。
	効果検証結果	2020年度の生活習慣病リスクを高める量を飲酒している者の割合は21.0%で、前年度よりも7pt減少した。年代によっては全国平均を下回る層も出てきているが、依然として全国平均よりも数値が上回る層は多く、課題は継続していると言える。今後、外食における飲酒の機会が増えることが予想されるため、社内SNS等も活用し、飲酒リスクと適正飲酒の重要性、飲み方の啓発活動を継続中。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 008036

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立ハイテク

英文名：Hitachi High-Tech Corporation

非上場

■加入保険者：日立健康保険組合

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

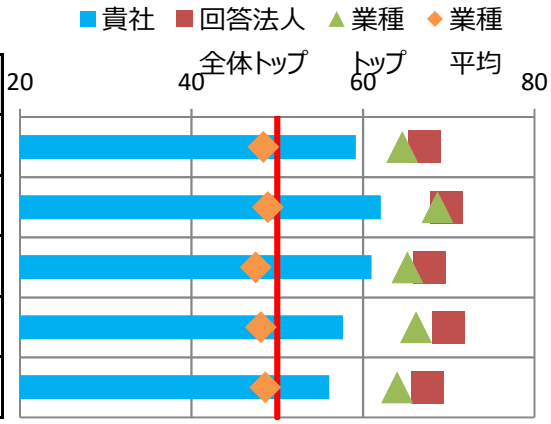
■総合順位：　**501～550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.2**　↑1.2　（前回偏差値　58.0 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	59.2	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	62.1	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	61.0	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	57.7	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	56.1	67.5	64.0	48.6



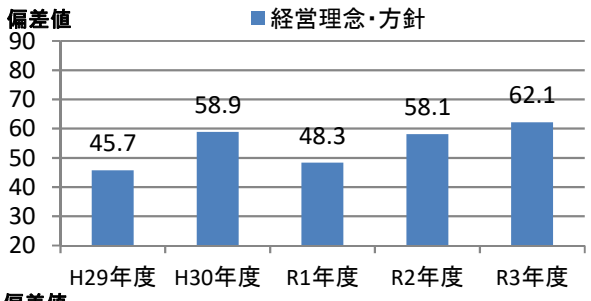
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

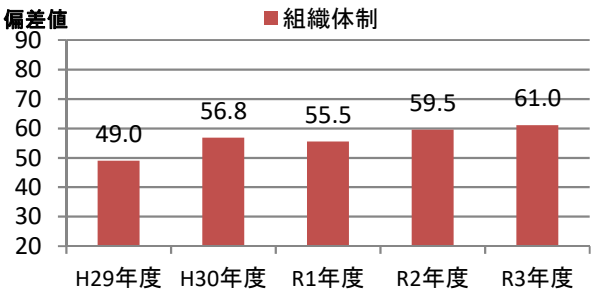
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

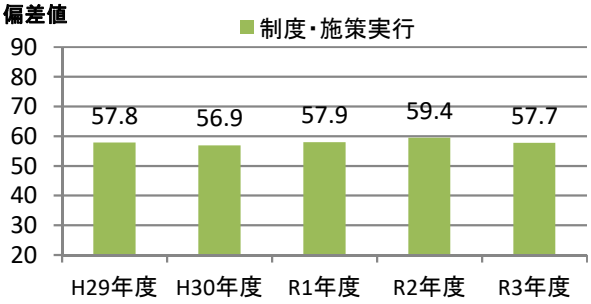
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

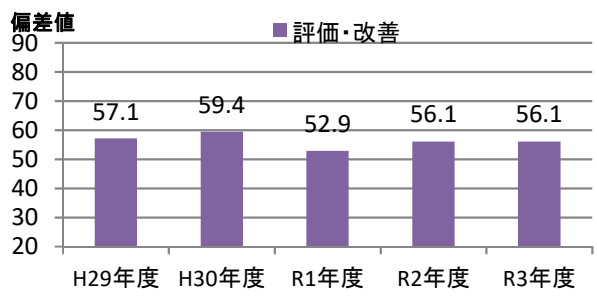
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	501～550位	351～400位	1001～1050位	601～650位	501～550位
総合評価	52.3	58.0(↑5.7)	53.0(↓5.0)	58.0(↑5.0)	59.2(↑1.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



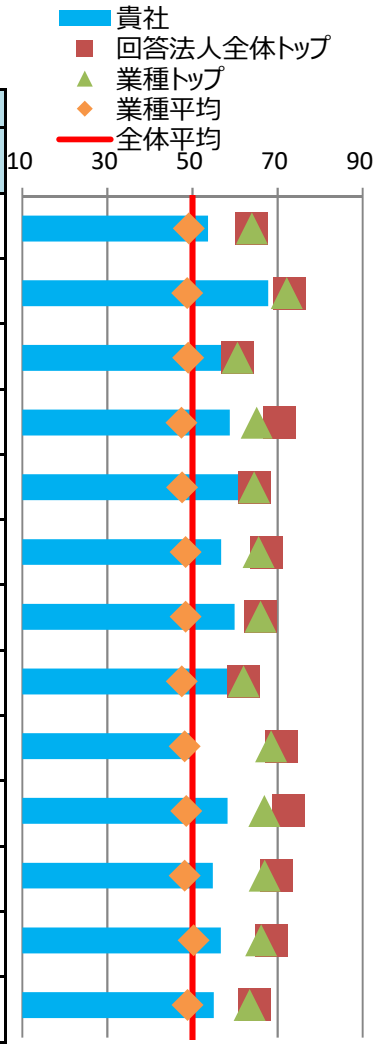






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**53.7**	**64.0**	**64.0**	**49.2**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**67.8**	**72.9**	**72.2**	**48.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**58.3**	**60.6**	**60.6**	**49.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**58.8**	**70.5**	**65.1**	**47.4**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**62.3**	**64.5**	**64.5**	**47.6**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**56.8**	**67.5**	**65.6**	**48.4**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**59.9**	**66.0**	**66.0**	**48.4**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**60.6**	**62.0**	**62.0**	**47.5**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**50.1**	**71.1**	**68.5**	**48.2**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**58.3**	**72.5**	**66.9**	**48.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**54.8**	**69.8**	**67.0**	**48.2**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**56.7**	**68.5**	**66.2**	**50.3**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**55.0**	**64.5**	**63.5**	**48.9**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が自発的に健康保持・増進に取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、新規発症者を削減する。 ・フィジカル：生活習慣病予防を徹底し、企業評価を向上する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	CSR報告書
URL	https://www.hitachi-hightech.com/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	58.3	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.0	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.9	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.4	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.8	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.9	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.9	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.6	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	50.4	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	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の登録率50%であったが、2020年度の健康ポータルの登録率は90%以上となった。 特定保健指導の実施率も10%から30%と向上し、一定の効果があったと評価している。
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	健保の提供する「遠隔禁煙」プログラムを案内し、未登録者にへフォロー。 30人が参加した。
	効果検証結果	2019年度の喫煙率35%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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

確定版

CODE: 008053

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：住友商事株式会社

英文名：Sumitomo Corporation

■加入保険者：住友商事健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

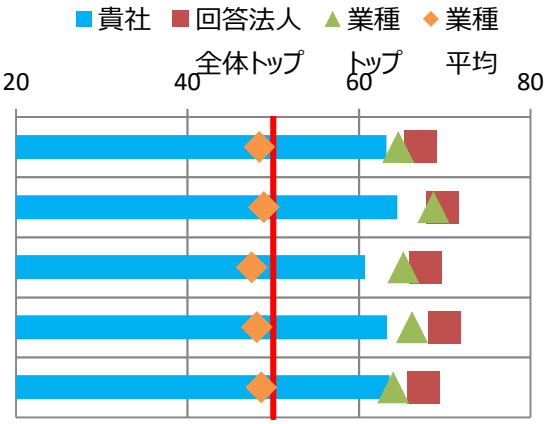
■総合順位：　**51～100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**63.2**　↑2.6　（前回偏差値　60.6 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.2	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	64.5	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	60.7	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	63.3	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	63.6	67.5	64.0	48.6



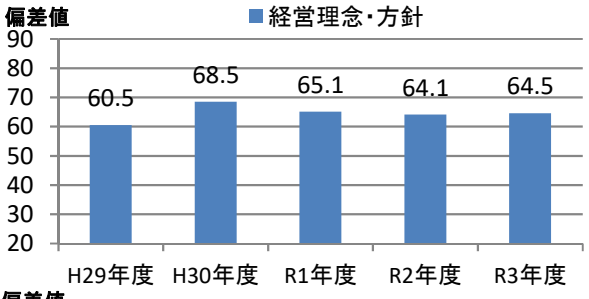
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

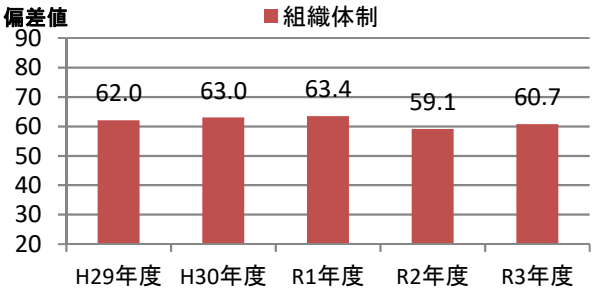
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

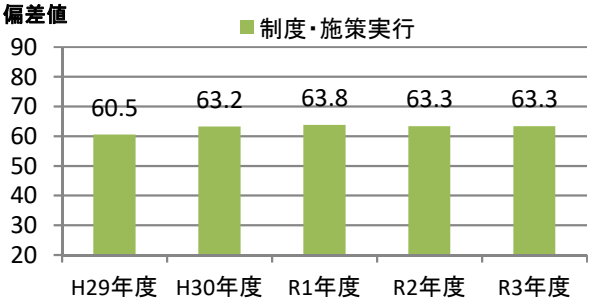
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

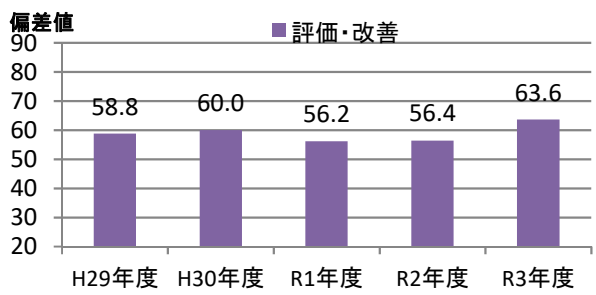
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	151～200位	51～100位	151～200位	301～350位	51～100位
総合評価	60.5	64.1(↑3.6)	61.8(↓2.3)	60.6(↓1.2)	63.2(↑2.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



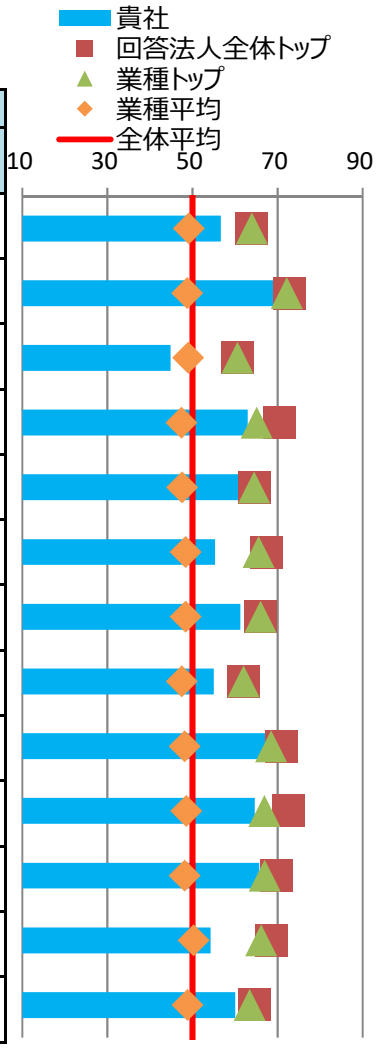






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	56.7	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	69.7	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	44.9	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.0	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	55.3	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	61.3	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.0	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	68.5	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	64.7	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	65.7	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.3	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	60.1	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康経営推進による、従業員の健康維持・増進と生産性向上に加え、長期欠勤等の機会損失低減や対外的な当社のブランディングの強化が課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員がヘルスリテラシーを向上させ、心身のコンディショニングを通じてパフォーマンスの最大化を図ることを期待している。具体的な指標として、プレゼンティーズム及びアブセンティーズムの向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.sumitomocorp.com/jp/-/media/Files/hq/sustainability/report/esg/esg-all.pdf?la=ja

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.3	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.0	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.9	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.0	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.2	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.9	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	70.5	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題の内容	近年、乳がん・子宮がんの罹患率・死亡率ともに若年層で増加傾向にある一方で、 当社の若年層(35歳未満)婦人科健診受診率は4.6%と非常に低く、受診率の向上が課題。
	施策実施結果	女性健康課題についてのリテラシー向上を狙い、全従業員を対象に女性の健康課題に関するセミナーを開催し、全女性従業員を対象に、婦人科健診受診に関するメールマガジンを展開した。
	効果検証結果	若年層(35歳未満)婦人科健診受診率は、2019年時点では4.6%であったが、 2020年度は25%と大幅に改善した。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙はがんに最も大きく寄与する因子でもあり、がん予防の観点からも、喫煙者の削減に向けた取り組みを実施。厚労省が発表する『がん対策推進基本計画』で定められた「2022年までに成人喫煙率12%」をベンチマークに、喫煙率10%を目指して取り組みを実施した。
	施策実施結果	全従業員を対象に、喫煙による健康被害をテーマに定期的に情報を発信。また、喫煙者に対して、社内診療所内での禁煙サポートプログラムを設け、ニコチン依存症チェック、オンライン面談支援・メール相談等を実施。
	効果検証結果	2019年は全従業員に占める喫煙者の割合は18%であったが、2020年度は10.5%と大幅に改善した。 引き続き喫煙率の低減を目指し、禁煙オンライン指導アプリの導入などを健康保険組合とコラボして実施予定。

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

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

確定版

CODE: 008058

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三菱商事株式会社

英文名：Mitsubishi Corporation

■加入保険者：三菱商事健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

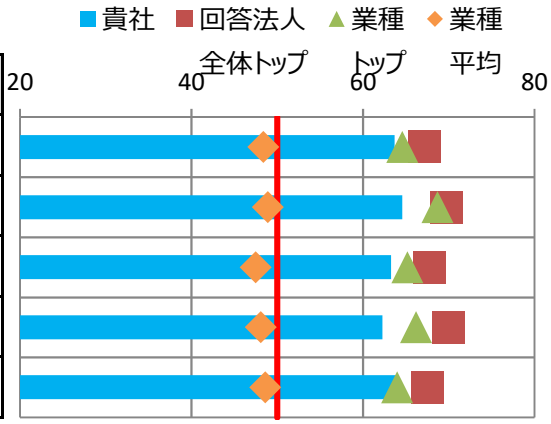
■総合順位：　**51～100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**63.7**　↑0.9　（前回偏差値　62.8 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.7	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	64.6	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	63.3	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	62.3	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	64.0	67.5	64.0	48.6



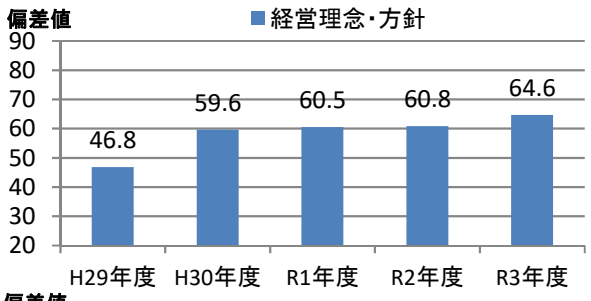
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

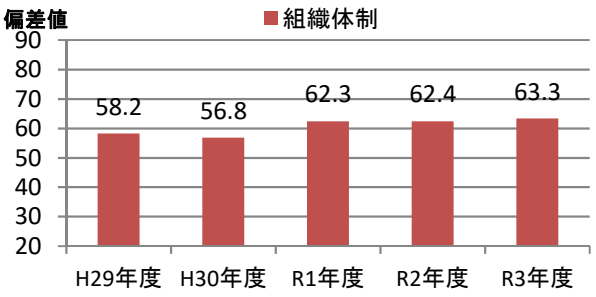
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

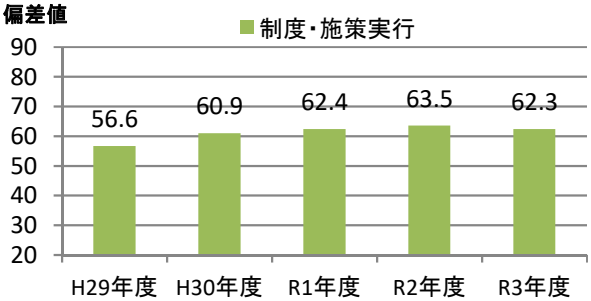
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

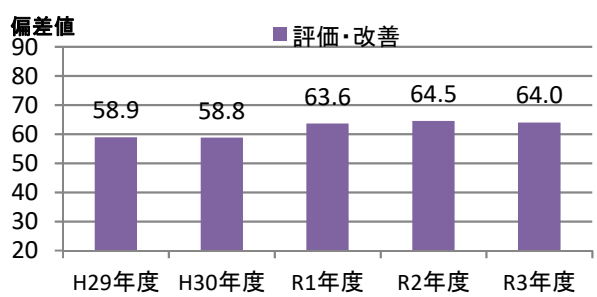
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	401～450位	301～350位	151～200位	101～150位	51～100位
総合評価	54.4	59.3(↑4.9)	62.2(↑2.9)	62.8(↑0.6)	63.7(↑0.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



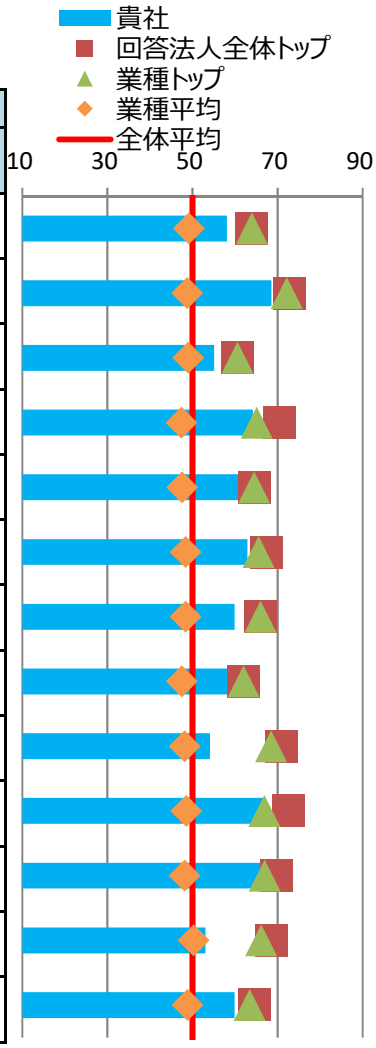






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	58.1	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	68.6	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	55.1	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	64.2	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	62.9	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	59.9	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	58.5	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	54.1	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	66.8	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	67.0	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	53.1	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.9	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社最大の資産は「人材」であり、持続的に企業価値を創出していくためには、多様な人材が、生き生きと、個々人の持つ能力を存分に発揮できる「魅力ある職場」を実現し、働く環境の安全はもとより、健康の維持・増進を図ることが重要な課題。 「個々の社員の活躍は、心身の健康あってこそ」という考えの下、「社員の心と身体の健康増進」を、健康経営における経営上の課題と位置付けている。
健康経営の実施により期待する効果	以下①②を通じ、社員の心と身体の健康を増進。 ①健康意識・生活習慣の改善を通じた肥満者割合の低減 40歳以上男性肥満者割合：現在36%。今年度目標35%。今後５年間で1%ずつ低減、2025年度31%を目指す。 ②メンタルヘルス不調の早期発見、未然予防に向けた早期診断促進 メンタルヘルスの相談やストレスチェックの分析も踏まえ、フォローアップ件数の増加を図り、不調の早期発見・予防を実現。

※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.mitsubishicorp.com/jp/ja/about/resource/environment.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	64.6	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.3	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.4	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	66.9	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.1	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.0	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.1	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	50.9	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	【課題】「社員の心と身体の健康増進」が健康経営の課題。生活習慣病リスク低減に向け、男性の肥満率低減を図る。 【根拠】 2018年度の自社健診データ分析の結果、男性の肥満者割合*が34.2%と高いことが判明。 分かりやすく自己コントロールがしやすい、肥満者割合を減らし、生活習慣病リスクを減らし、社員の健康を増進する。 *肥満者：BMI25以上を指す
	施策実施結果	1.産業医による社内周知（社内報コラム、社内テレビ） 2.スマホ健康アドバイスアプリ。肥満者へのトライアル実施を経て希望者に社費提供 3.スポーツクラブとタイアップした、食事と運動のオンラインセミナー
	効果検証結果	○男性の肥満者割合は、2018年度34.2%→2020年度30.6%と3.6ポイントの改善が図れた。 ○ベンチマークとした外部データと比較し、当社の方が３ポイント以上上回っている。 ○コロナ禍で在宅勤務が主体となる中、体重が増えがちな環境にあって、主体的に生活習慣が改善していると判断。 ○改善度、ベンチマーク比較から、本取組みの効果大と捉えている。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 008060

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：キヤノンマーケティングジャパン株式会社

英文名：Canon Marketing Japan Inc.

■加入保険者：キヤノン健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

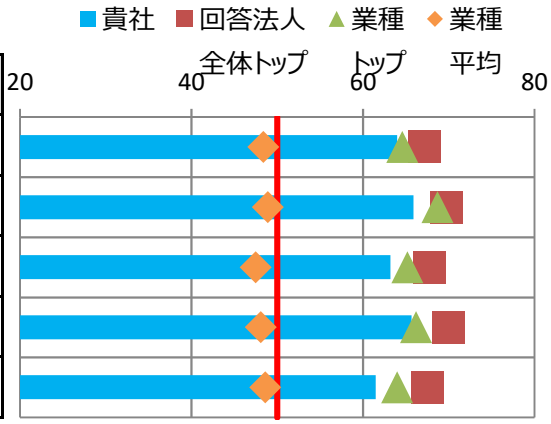
■総合順位：　**1～50位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**64.0**　↑3.7　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	64.0	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	65.9	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	63.2	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	65.7	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	61.5	67.5	64.0	48.6



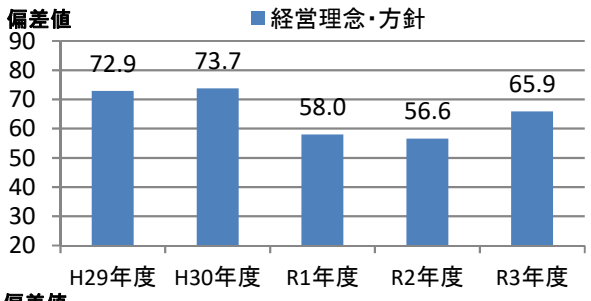
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

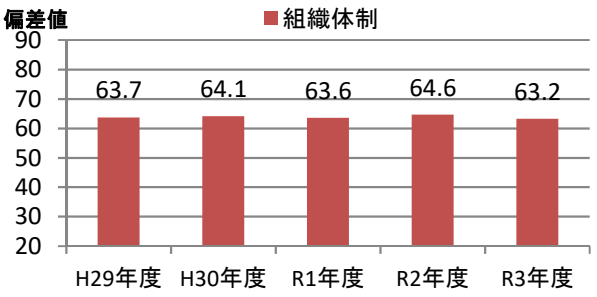
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

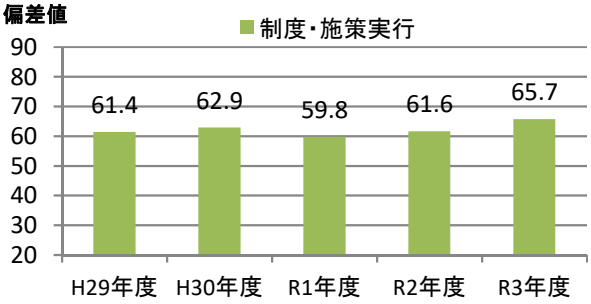
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

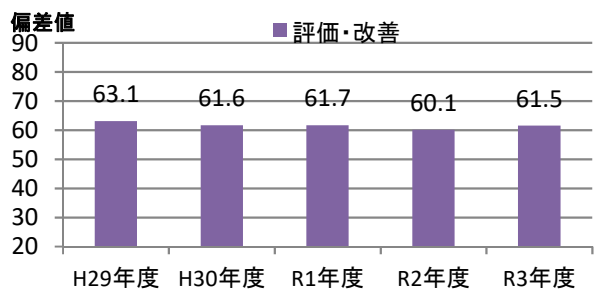
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	1～50位	1～50位	251～300位	351～400位	1～50位
総合評価	65.7	66.1(↑0.4)	60.6(↓5.5)	60.3(↓0.3)	64.0(↑3.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



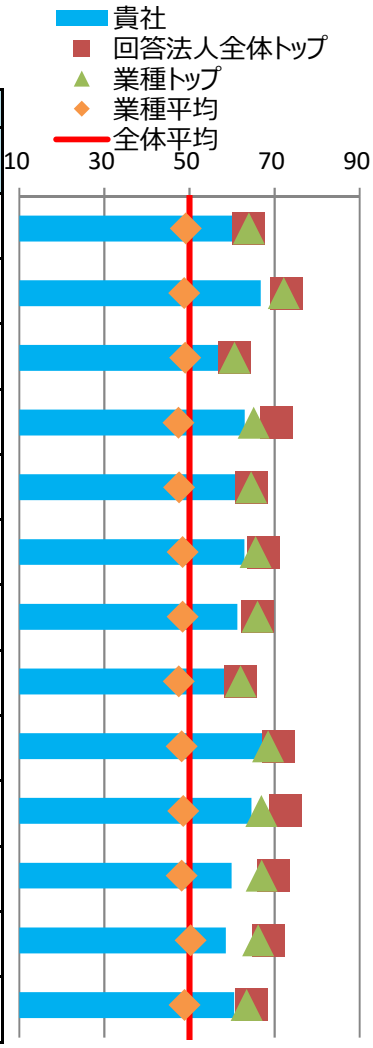






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**63.3**	**64.0**	**64.0**	**49.2**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**66.8**	**72.9**	**72.2**	**48.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**58.1**	**60.6**	**60.6**	**49.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**63.0**	**70.5**	**65.1**	**47.4**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**62.3**	**64.5**	**64.5**	**47.6**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**62.9**	**67.5**	**65.6**	**48.4**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**61.3**	**66.0**	**66.0**	**48.4**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**47.5**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**68.5**	**71.1**	**68.5**	**48.2**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**64.6**	**72.5**	**66.9**	**48.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**59.9**	**69.8**	**67.0**	**48.2**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**58.6**	**68.5**	**66.2**	**50.3**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**60.5**	**64.5**	**63.5**	**48.9**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 「持続的な企業価値の向上」 ITソリューション事業を強化していくには今まで以上に「人材」が価値の源泉である。健康経営により「人的資本」の価値最大化を実現させることで事業がさらに強くなり、より大きな利益を作り出し、経営課題である「持続的な企業価値の向上」につながると考えます。
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。 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センティーズム・プレゼンティーズムの改善、またそれらに影響を与える健康の自己管理力向上を目指す。

※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://canon.jp/corporate/csr/social/workplace

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.8	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.0	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.8	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.4	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.8	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.5	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	67.0	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	65.4	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	・長時間労働の更なる改善 ・サービス残業の撲滅 ※これまで、主に勤務事業所の入退館時刻の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、入退館時刻は、多くの拠点でIDカードによる自動記録ができず、手書きによる記録を行っていることや、社外で勤務する場合の記録ができないという点で、客観的な記録として課題認識があった。
	施策実施結果	申請書のワークフロー化（電子化）による業務効率化。時間外労働を抑制するための管理職への啓蒙。時差出勤、在宅勤務及びサテライトオフィス勤務時の時間外勤務の原則禁止。PCログの全社導入。
	効果検証結果	・所定外労働時間2019年平均8時間/月→2020年平均7時間/月 ※小数点四捨五入 ・PCログによって勤務時間外のPC立ち上げを抑制し、サービス残業の発生を未然に防ぐ環境を構築
効果検証②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	生活習慣改善「実行段階者」割合増加の停滞。社員の平均年齢と生活習慣病罹患率の上昇に対し、自己健康管理イベント「ヘルシーアクション」を自社単独で継続実施していた。「実行段階」割合が2010年16.6%→2019年36.6%と長期的には上昇していたが、2017年から横ばいだった。また、生活習慣改善は一人ひとりの実施状況把握や組織的な推進がしづらく、社員・組織のやる気を引き出す仕掛けにも課題があった。
	施策実施結果	健保組合、労働組合と協同し、内閣府の認証事業として実施。ヘルシーアクションを書いたカードを携行させアプリで取組状況をウォッチし優良者はインセンティブ表彰。個人・組織の自己管理PDCAのしくみを構築。
	効果検証結果	生活改善意識行動段階が「実行段階」の方の割合が、2019年36.8%→2020年41.3%と4.5ポイント上昇し、健康の自己管理力が確実に向上した。ヘルシーアクションを紹介し合うことで職場でコミュニケーションUPにもつながり、ストレスチェックの高ストレス割合も減少した。アブセンティーズム、プレゼンティーズム、エンゲージメントの指標も全国標準値と比較し良好な結果であることを確認した。

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

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

確定版

CODE: 008076

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社カノークス

英文名：Canox Corporation

■加入保険者：産業機械健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

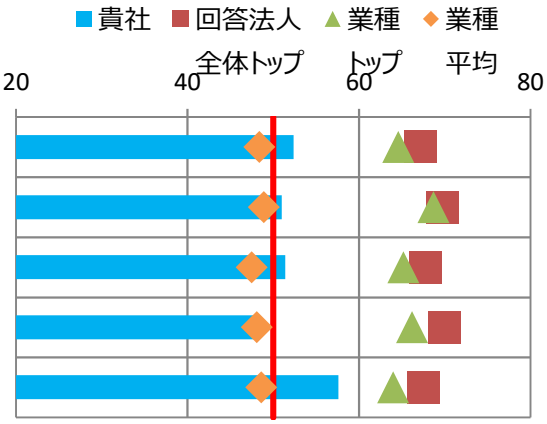
■総合順位：　**1251～1300位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**52.4**　↑2.5　（前回偏差値　49.9 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	52.4	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	51.0	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	51.4	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	47.8	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	57.6	67.5	64.0	48.6



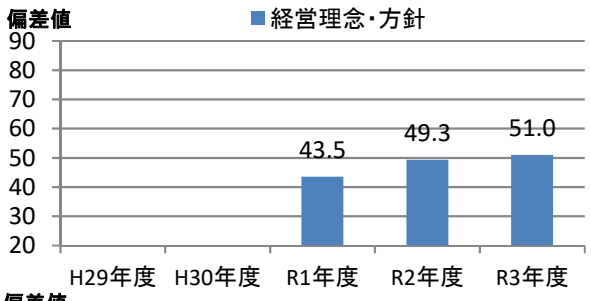
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

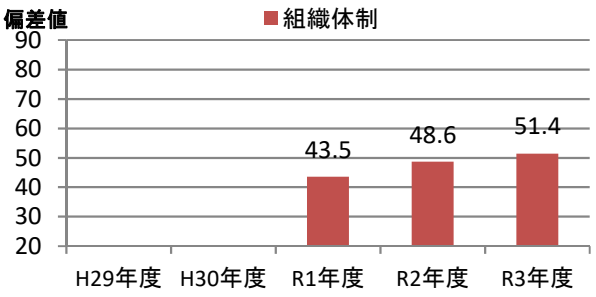
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

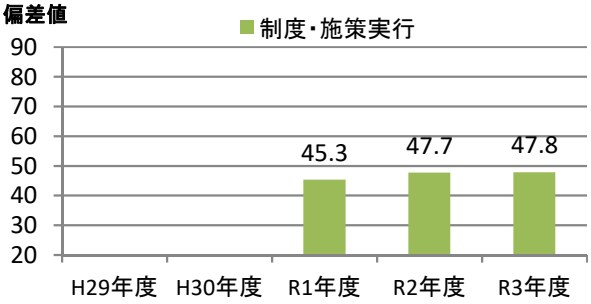
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

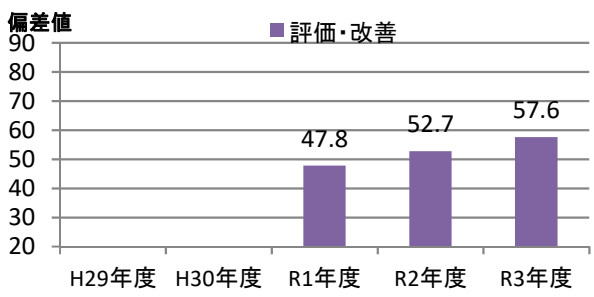
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1601～1650位	1351～1400位	1251～1300位
総合評価	-	-	45.2(-)	49.9(↑4.7)	52.4(↑2.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



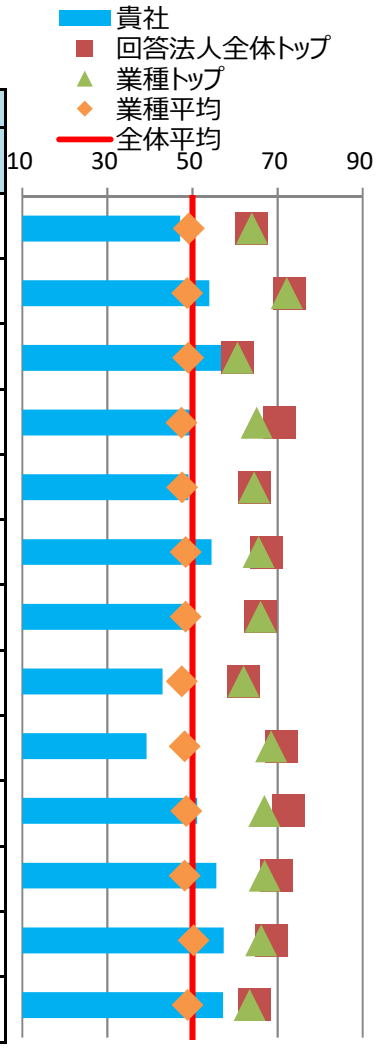






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	47.1	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	54.0	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.3	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	50.2	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	49.1	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	54.5	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	50.1	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	43.0	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	39.2	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	51.1	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.6	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.4	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.2	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 従業員の平均年齢が上昇するなか、病気の早期発見・早期治療はもちろんのこと、予防にも努め、従業員が健康に働き続けることができるような環境を整備していく必要がある。
健康経営の実施により期待する効果	病気の早期発見・早期治療を目的とし、定期健康診断の受診・ストレスチェックの実施は毎年100%を達成。また、感染症対策として毎年全額会社負担でインフルエンザ予防接種を実施している。健康診断項目をグレードアップさせるとともに、万一従業員やその家族が病気になってしまった場合にも、従業員が仕事を続けることができるよう特別休暇制度や見舞金制度、長期療養者に対する所得補償のセーフティネットを整備している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.canox.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	50.0	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.4	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.1	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.1	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.6	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.0	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.6	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.9	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題の内容	社員が万が一、病気やけがによって長期間仕事ができなくなった場合の収入を補償する制度としてGLTD保険に加入していたが、免責期間が577日と長く、補償が受けられるまでにかなりの期間を要するものであった。
	施策実施結果	免責期間を577日から90日に短縮するとともに、新たに天災危険補償特約を追加付帯し、従業員が長期休職を余儀なくされた場合にも、安心して職場復帰できるように制度の見直しを行った。
	効果検証結果	制度の見直しを行った後に長期休職が必要となった従業員はいないが、従業員が安心して働くために重要な制度となっている。
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	新型コロナウイルスの感染拡大により、可及的速やかに従来の感染症予防を見直す必要があった。
	施策実施結果	早急に全社方針を定め、社内周知を行った。 全従業員を対象とした休日を含む毎朝の検温チェック、社内のパーテーション・アクリル板の設置、アルコール消毒液・クレベリンの設置等を行った。
	効果検証結果	早期から感染症対策をしっかりと行っていたため、社内におけるクラスターが発生することもなく、2020年度の全従業員における新型コロナウイルス感染者数は0名であった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE:　008095

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：アステナホールディングス株式会社

英文名：Astena Holdings Co., Ltd.

■加入保険者：東京薬業健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

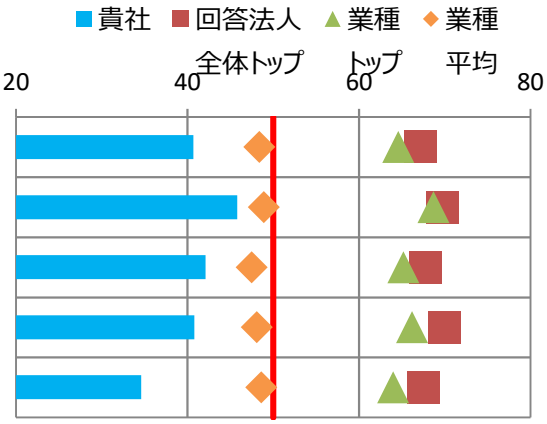
■総合順位：　**2401～2450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**40.7**　（前回偏差値　-　）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	40.7	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	45.8	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	42.1	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	40.8	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	34.6	67.5	64.0	48.6



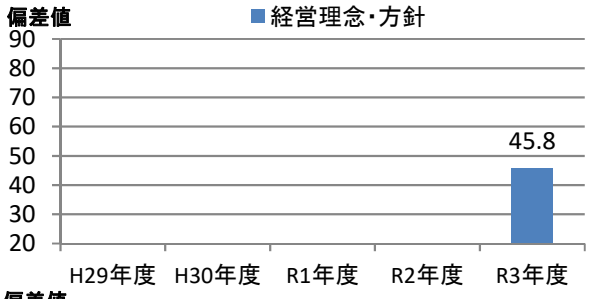
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

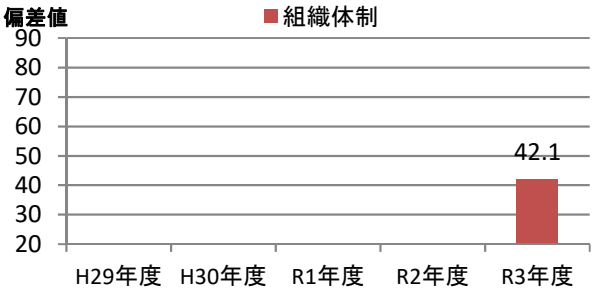
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

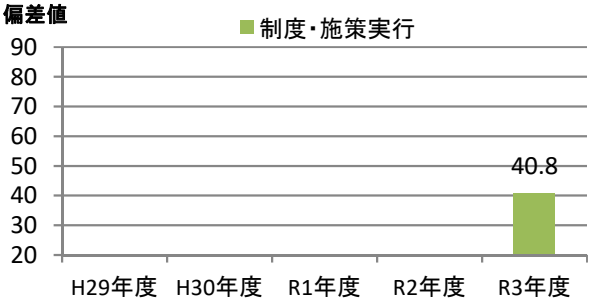
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

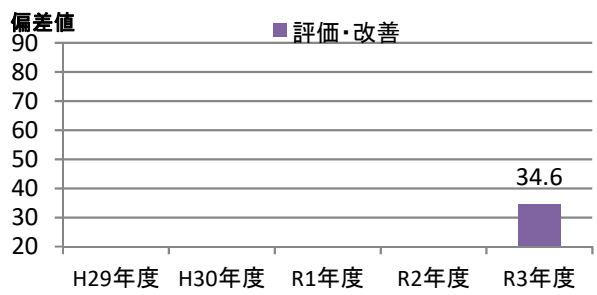
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2401～2450位
総合評価	-	-	-	-	40.7(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



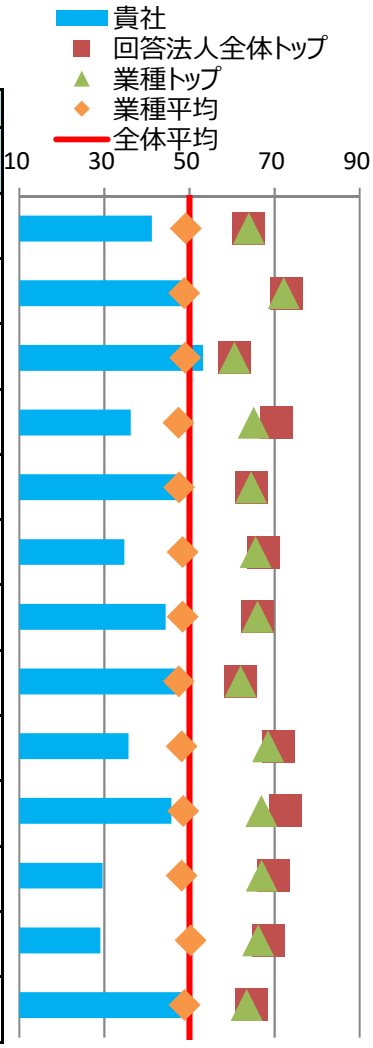






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	41.2	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.7	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.2	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	36.2	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	47.4	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	34.7	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	44.4	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	47.2	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	35.7	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	45.8	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	29.6	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	29.1	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	49.9	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	-
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.astena-hd.com/sustainability.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	34.4	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	38.5	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.8	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.7	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.5	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	26.4	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.3	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.7	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	32.1	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	自己申告、上司面談でメンタルヘルス不調者が年に数例みられている。また、一部部署で過重労働から不調となるものも見受けられる。
	施策実施結果	個別の高ストレス者、過重労働者に対して、産業医面談を行い、産業医の指導に基づく業務改善を行っている。ストレスチェックを実施し、部署単位でストレス状態を把握し、対策を検討している。
	効果検証結果	本件は定量的な効果判定が難しい。高ストレス者数をモニターし、ストレスチェックの結果と合わせて改善を進める。
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	新型コロナ肺炎対策。社員の感染回避と業務の継続性の維持を検討した。
	施策実施結果	常に最新の新型コロナ肺炎対策を、繰返し啓蒙した。在宅勤務を推奨し、業務プロセスの改善、電子印鑑等のツールの導入、在宅勤務手当の新設を行った。ワクチン接種を推奨し、職域接種を実施した。
	効果検証結果	東京都の平均に対して、社員の感染率は低く、また、社内でのクラスタ発生も起こらなかった。在宅勤務が浸透し、新しい働き方へスムーズなシフトを行うことができた。これはライフワークバランスの改善にも有効であり、今後副次的な効果が期待できる。

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

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

確定版

CODE: 008097

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三愛石油株式会社

英文名：SAN-AI-OIL CO.,LTD

■加入保険者：リコー三愛グループ健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

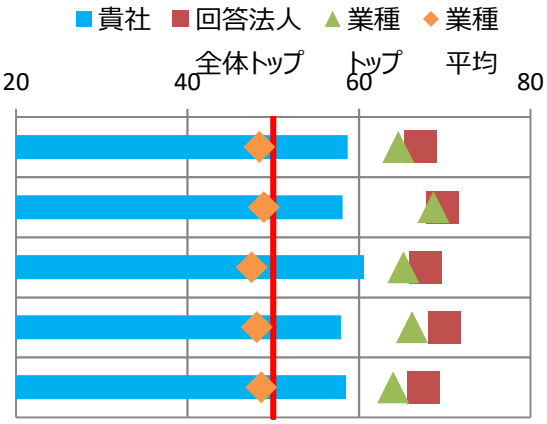
■総合順位：　**551～600位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**58.7**　↑4.1　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	58.7	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	58.1	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	60.6	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	57.9	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	58.5	67.5	64.0	48.6



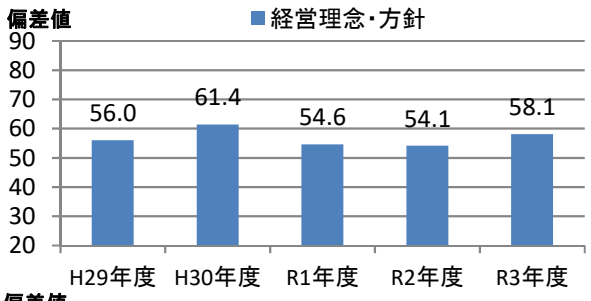
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

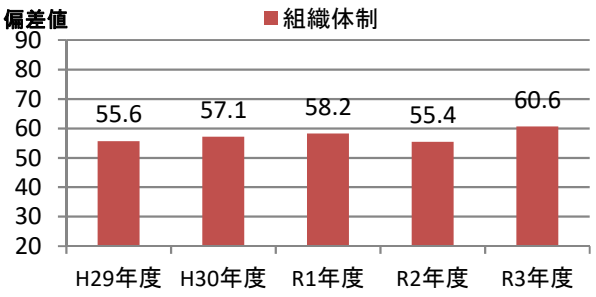
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

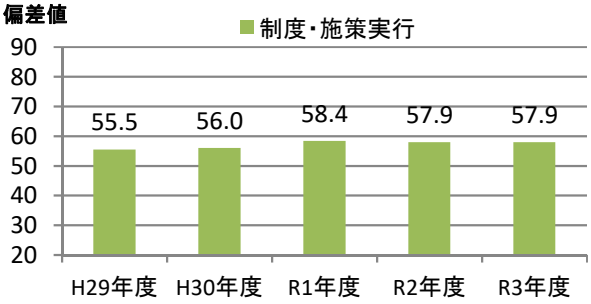
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

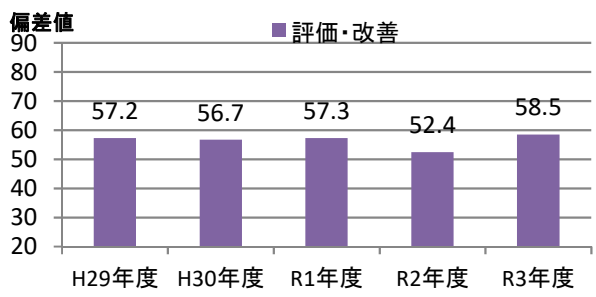
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	301～350位	351～400位	601～650位	901～950位	551～600位
総合評価	56.0	58.0(↑2.0)	56.9(↓1.1)	54.6(↓2.3)	58.7(↑4.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



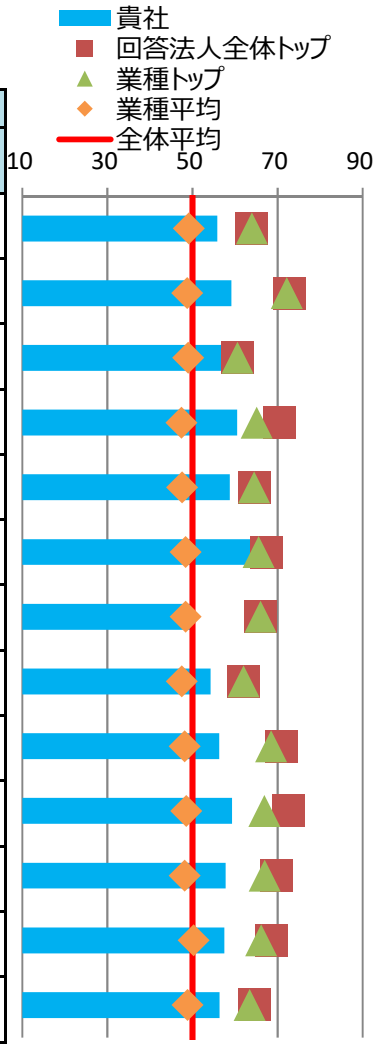






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	55.9	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	59.2	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.2	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.5	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	58.8	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	63.9	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	50.5	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	54.3	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	56.3	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	59.3	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	57.8	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.5	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	56.4	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 若い世代の離職を防ぐためにエンゲージメントを高める必要がある。 また「発達障がい」など当事者の個性、特性、適正に応じ、指導する側の正しい理解と多様なアプローチを学ぶことが急務である。発達障がいとハラスメントは深い関係にあるため、働きやすい環境づくりの一環として強く進めていくべき課題である。
健康経営の実施により期待する効果	エンゲージメントを高めるため本年度より全員の目標シートに有給取得日数の目標値、期末に取得率を記載するよう取組をスタートさせた。現状50%の有給取得率だが2021年度は政府目標である70%を目指す。 発達障がいについては、管理職向けに2回のオンラインセミナーを実施し106名が受講した。具体的な個別相談は健康推進室が窓口となりフォローを行っている。

※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.san-ai-oil.co.jp/csr/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	58.3	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.1	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.1	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.4	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.6	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.3	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.5	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.9	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.2	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	2019年度の健康診断問診結果から「睡眠で休養がとれていない人の割合」が152名、31.8%と厚生労働省の目標値15%の2倍以上の数値であった。 ①当社は空港関連など深夜のシフト勤務者も多いため一般従業員向けの「働く人の睡　　眠と健康」ＤＶＤ映像研修と、シフト勤務者向けの睡眠教育２本を実施した。 ②152名のうち毎日2号以上飲酒する人が5人いたため保健指導を実施する。
	施策実施結果	①ＤＶＤ映像研修は2020～2021年上期に実施。380名（入向者14名含む）が受講完了。 ②毎日2号以上飲酒する5名について保健師による保健指導を実施した。
	効果検証結果	①②ともに 2021年度の問診結果を2022年2月頃に集計し改善がみられるか確認し課題を検証する。
効果検証②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題の内容	「子宮頸がん啓発セミナー」の開催 子宮頸がんは20代～40代の働き盛りに罹患者が多が35歳以下の定期健康診断において検査が必須でなく、健康保険組合は7,000円を上限に補助を行っているものの35歳以下の健診受診率は10%台にとどまっている。
	施策実施結果	①女性従業員自らが子宮頸がんへの理解と早期発見について学ぶ「子宮頸がん啓発セミナー」をオンラインで開催。子宮頸がん簡易検査キッドを希望者へ配布する。 ②セミナー内容を全従業員に動画配信する。
	効果検証結果	①②ともに セミナー後のアンケートにおいて 「役立った」76.9%「セミナーを他の人にも勧めたい」92.3%と高い満足度であった。また、子宮体がんや乳がんなど女性特有の疾患について学びのニーズも確認した。健診補助は、セミナー後1名が申請した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE:　008130

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社サンゲツ

英文名：Sangetsu

■加入保険者：サンゲツ健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

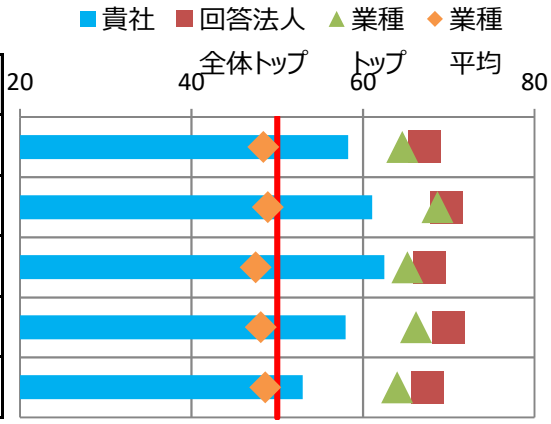
■総合順位：　**601～650位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**58.3**　↑4.5　（前回偏差値　53.8 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	58.3	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	61.1	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	62.5	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	58.0	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	53.0	67.5	64.0	48.6



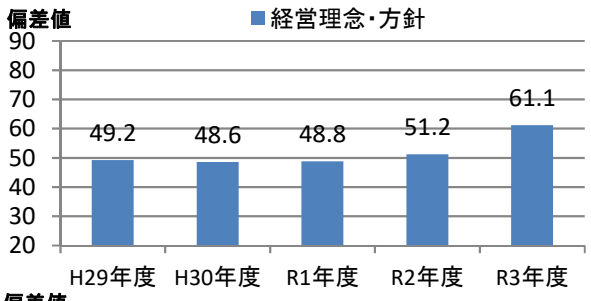
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

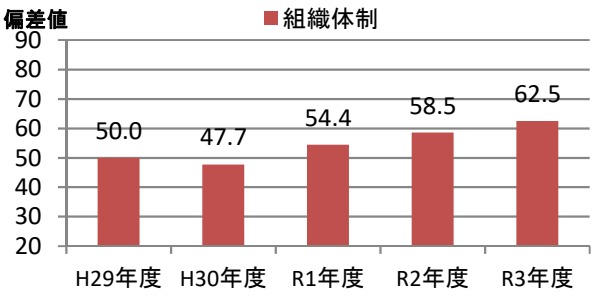
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

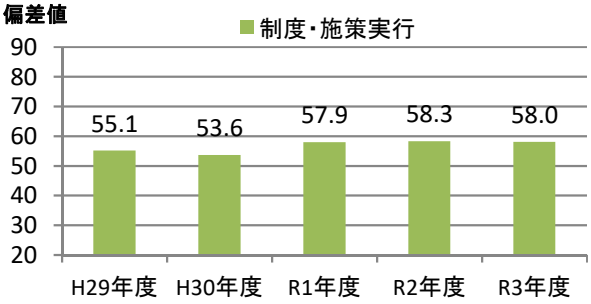
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

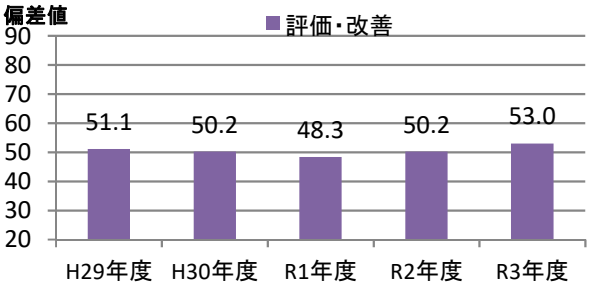
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	551～600位	951～1000位	1151～1200位	1001～1050位	601～650位
総合評価	51.5	50.2(↓1.3)	51.6(↑1.4)	53.8(↑2.2)	58.3(↑4.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



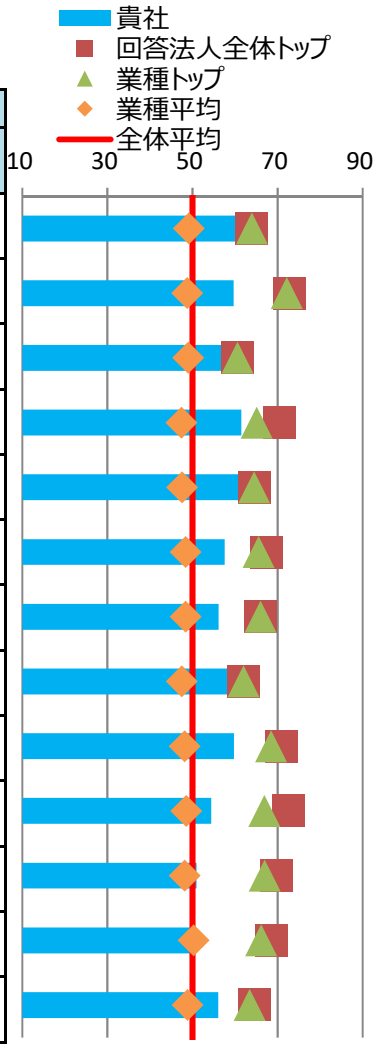






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**61.8**	**64.0**	**64.0**	**49.2**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**59.7**	**72.9**	**72.2**	**48.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**58.5**	**60.6**	**60.6**	**49.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**61.5**	**70.5**	**65.1**	**47.4**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**62.3**	**64.5**	**64.5**	**47.6**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**57.6**	**67.5**	**65.6**	**48.4**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**56.2**	**66.0**	**66.0**	**48.4**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**60.6**	**62.0**	**62.0**	**47.5**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**59.8**	**71.1**	**68.5**	**48.2**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**54.4**	**72.5**	**66.9**	**48.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**51.0**	**69.8**	**67.0**	**48.2**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**49.5**	**68.5**	**66.2**	**50.3**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**56.1**	**64.5**	**63.5**	**48.9**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 喫煙習慣は生活習慣病のリスク、本人のパフォーマンス低下に繋がるだけでなく、三次喫煙による周囲の社員への健康被害や、においによるパフォーマンス低下が起こ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	喫煙率の低下により生活習慣病発症リスクを低減し、健康に長く、いきいきと働き続けられることを期待する。また、三次喫煙防止に伴う周囲の社員への健康被害やパフォーマンス低下を防ぐ。具体的な目標数値としては、2022年度禁煙プログラムで10名の社員を参加させ、卒煙者の増加を目指す。（2021年度の参加者数6名）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	統合報告書
URL	https://www.sangetsu.co.jp/company/ir/library/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	52.8	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.5	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.6	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.1	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.9	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.0	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.0	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	63.9	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	保健師を本社に1名おいて全社の健康増進に取り組んでいたが、全社員の健康増進などに携わるには限界があり、地域によっては相談しにくい状況があった。 本社・中部支社以外の社員や担当者から保健師への相談希望の声が多くなったことから、保健師を増員し、社員の疾病の早期発見・早期予防や治療、治療継続支援などへの健康増進への対応が必要であった。
	施策実施結果	2020年度より保健師を一名増員。2019年の相談件数219件、2020年度445件と2倍以上に増。診結果事後措置保健指導を保健師も対応できるようになり2019年の45件→2020年度は72件と増加。
	効果検証結果	現時点では有所見率・精密検査受診率や休職者などには効果が出ていないが、長期的な保健師による活動で、社員1人1人の健康意識の向上などを図り、 会社全体の健康度や生産性向上・プレゼンティーズム・アブセンティーズムへも影響すると考えている。 また、病気を理由に退職するのではなく、保健師が産業医・医療機関と会社との連携を担うことで、治療と仕事の両立支援、社員のQOL向上や人材の流出防止にも寄与している
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	2017年から敷地内全面禁煙、2020年度の喫煙者は260名（全体の21.7%）と依然として高かった。喫煙は本人の健康障害や心身への影響はもちろん、二次三次喫煙による周囲への健康被害も発生する。お互いが「生き生きと」働くことができる職場環境の提供するため、2020年からは所定労働時間内の喫煙禁止をルール化するとともに、昨年から引き続き、禁煙プログラムの無償提供による禁煙サポートを行う。
	施策実施結果	健保組合と連携して実施する2020年度の禁煙プログラムには6名が参加。新入社員に対して4月から開始の禁煙プログラムを提供。喫煙者5名全員が参加。
	効果検証結果	2020年のプログラム参加者6名中5名が卒煙に成功。2021年度新入社員の喫煙者5名のうち3名が卒煙に成功。 全体では2020年の喫煙者260名→2021年の喫煙者228名と、48名が卒煙に成功。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 008131

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ミツウロコグループホールディングス

英文名：Mitsuuroko Group Holdings Co.,Ltd.

■加入保険者：ミツウロコ健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

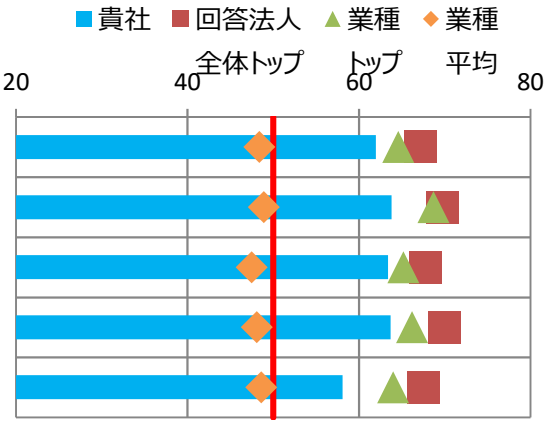
■総合順位：　**151～200位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**62.0**　↓0.8　（前回偏差値　62.8 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.0	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	63.8	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	63.4	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	63.7	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	58.1	67.5	64.0	48.6



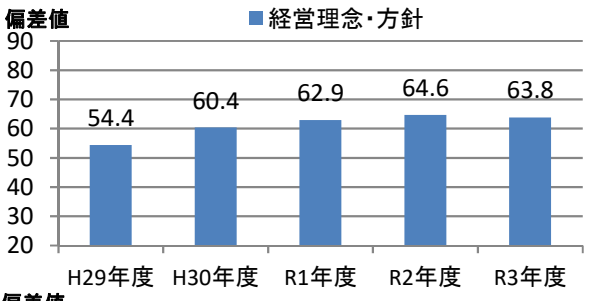
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

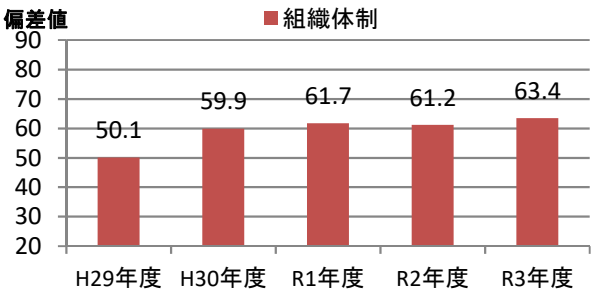
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

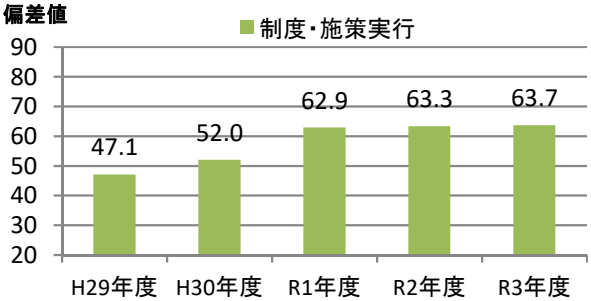
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

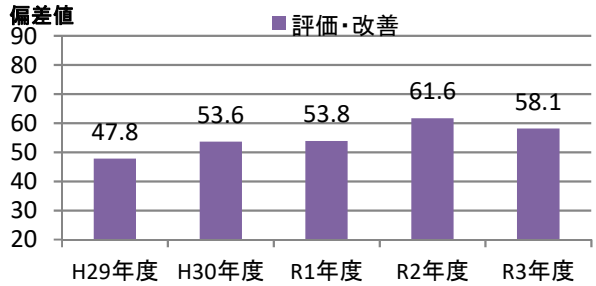
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	601～650位	451～500位	301～350位	101～150位	151～200位
総合評価	50.0	56.4(↑6.4)	59.9(↑3.5)	62.8(↑2.9)	62.0(↓0.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



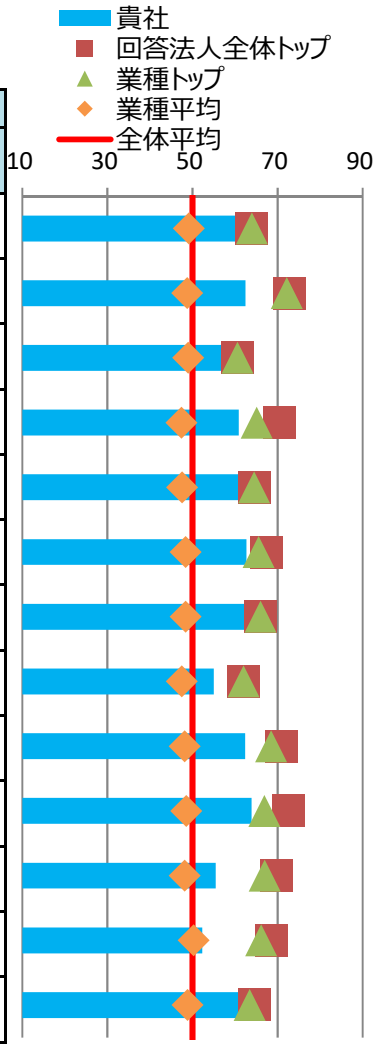






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**64.0**	**64.0**	**64.0**	**49.2**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**62.5**	**72.9**	**72.2**	**48.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**60.6**	**60.6**	**60.6**	**49.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**60.9**	**70.5**	**65.1**	**47.4**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.5**	**64.5**	**64.5**	**47.6**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**62.7**	**67.5**	**65.6**	**48.4**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**64.6**	**66.0**	**66.0**	**48.4**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**55.0**	**62.0**	**62.0**	**47.5**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**62.4**	**71.1**	**68.5**	**48.2**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**63.9**	**72.5**	**66.9**	**48.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**55.5**	**69.8**	**67.0**	**48.2**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**52.3**	**68.5**	**66.2**	**50.3**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**61.0**	**64.5**	**63.5**	**48.9**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 少子高齢問題は、当社グループの重要マターである。現有勢力である従業員が長く健康で働くことができるようになれば、それが人材採用へ好影響を与え、生産性向上ややりがいを持てる職場環境の構築につながり、最終的に企業価値の向上を果たすことができる。そのために、従業員のヘルスリテラシーを向上させてパフォーマンスを向上させることが経営上の大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の幸せを考えた時、ヘルスリテラシーが高ければ、就業中のパフォーマンスや生産性が向上し、定年後のフレイル予防にもなり充実した生活を送ることが期待できる。高度なヘルスリテラシーは企業文化に昇華し、減少する新卒社員の採用や従業員の定着にも寄与する。具体的には医療費の被保険者一人当たり年間費用の削減を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.mitsuuroko.com/activities/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	58.9	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.1	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.7	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.8	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	71.1	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.9	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.4	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	61.9	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	特定保健指導の常習者や通常の対象者であっても、その時点では痛みを伴っていないからか、改善への取り組み意識が低い。「会社が言うから」という自分事として捉えない風潮がある。定年延長や人生100年時代を迎えるにあたり、「自分の身体を自分で守る」というヘルスリテラシーの向上が必要である。
	施策実施結果	産業医、保健師、事業主が共同で高リスク者に対して、健康診断後の二次検査受診勧奨を実施した。2020年度は二次検査受診率（精密検査受診率）56.1%であった。
	効果検証結果	多忙を理由に二次検査を受診しない、また、かかりつけ医がいるが、正しい受診をしていないなど、奥深い問題が多数あることが判明した。従業員のヘルスリテラシー向上のための意識づけを強化する。さらに、事業主は、会社の制度として二次検査受診を受けやすい環境を構築する。
効果検証②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題の内容	これまで女性従業員が少ないために、女性に対する健康面でのフォローが不足していた。しかし、女性の社会進出が進展していく中で、特有の疾病に対する予防が重要になってきた。そのため、健康診断における健診内容を充実させる必要があり、そこに婦人病健診も含まれる。
	施策実施結果	子宮頸がん検診の導入。2020年度女性従業員受診率は50.4%であった。
	効果検証結果	子宮頸がん検診導入時は、好評を得た。これが、女性のヘルスリテラシー向上につながってきており、女性セミナーにおいても婦人病健診の充実を望む声が参加者中59%から寄せられた。子宮頸がん検診はHPV検査を実施しているが、受診のしやすさ、検査精度を考えると、医師による細胞診へ切り替えていくことや、乳がん検診の導入等を検討するきっかけになっている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 008132

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：シナネンホールディングス株式会社

英文名：SINANEN HOLDINGS CO., LTD.

■加入保険者：シナネン健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

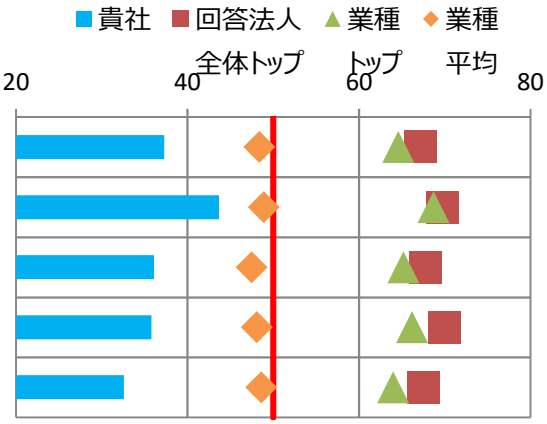
■総合順位：　**2551～2600位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**37.3**　↑7.8　（前回偏差値　29.5 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	37.3	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	43.7	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	36.1	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	35.8	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	32.6	67.5	64.0	48.6



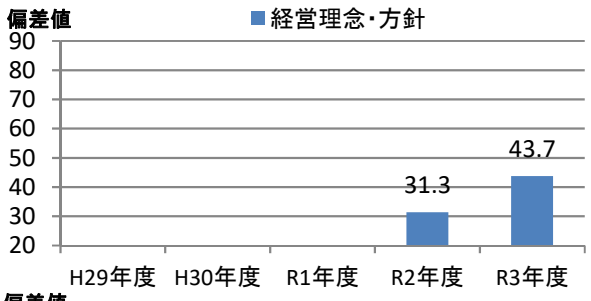
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

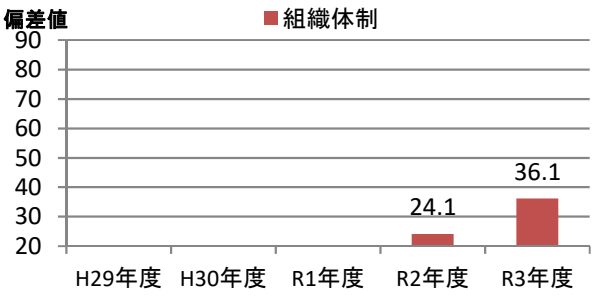
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

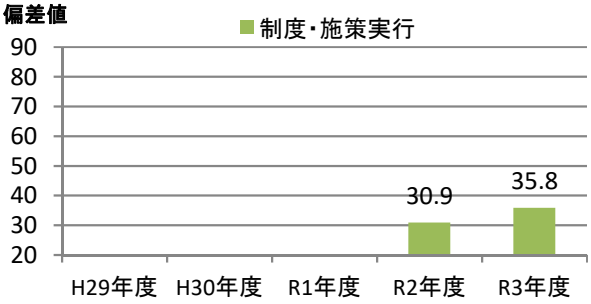
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

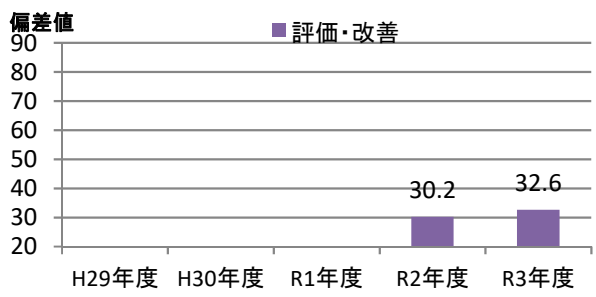
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2451～2500位	2551～2600位
総合評価	-	-	-	29.5(-)	37.3(↑7.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



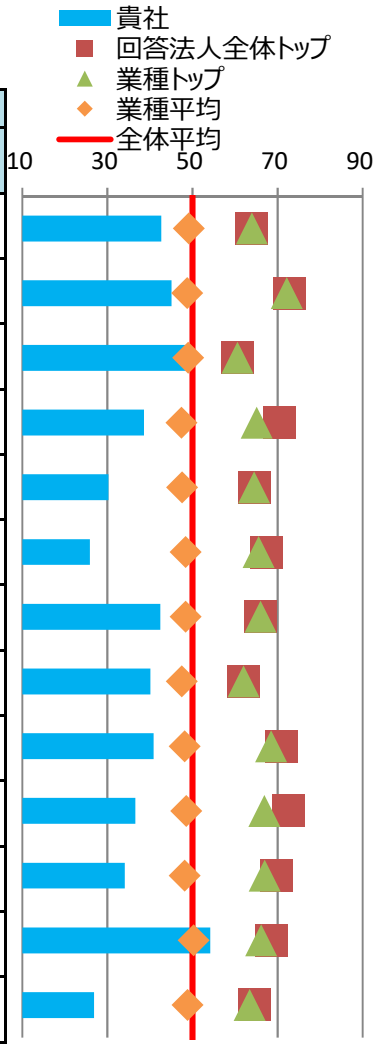






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	42.7	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	45.1	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	48.5	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	38.6	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	30.3	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	25.9	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	42.5	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	40.1	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	40.9	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	36.6	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	34.1	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.2	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	26.9	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 労働市場における人材の流動性の高まりに加え、ワークライフバランスを重視する価値観の増加やコロナによる働き方の大きな変化が生まれてきている中、質の高い人材を確保することが、事業活動を推進し企業価値を向上するため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	働き方の選択肢を増やし、従業員個々人が自律的に働き方を選択できる環境を作ることことで、会社全体としての生産性が高まることを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	統合報告書
URL	https://sinanengroup.co.jp/ir/library/annual/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	25.9	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	32.6	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.7	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.0	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.7	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.7	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.0	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.1	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	61.1	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

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

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 008133

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：伊藤忠エネクス株式会社

英文名：ITOCHU ENEX CO., LTD.

上場

■加入保険者：伊藤忠連合健康保険組合

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

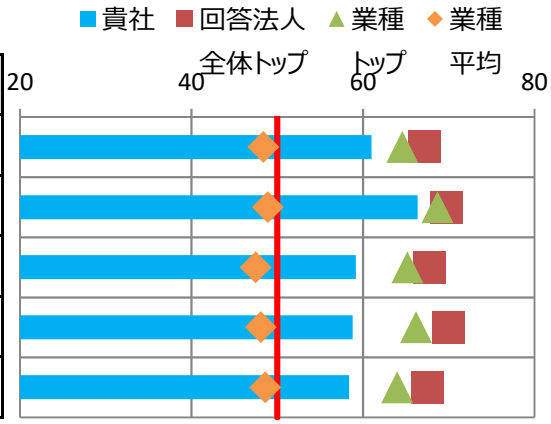
■総合順位：　**251～300位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**61.0**　↑2.2　（前回偏差値　58.8 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.0	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	66.4	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	59.2	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	58.8	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	58.4	67.5	64.0	48.6



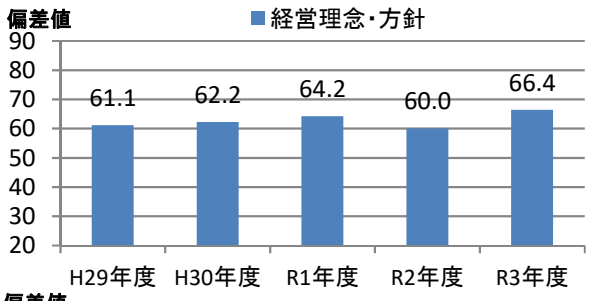
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

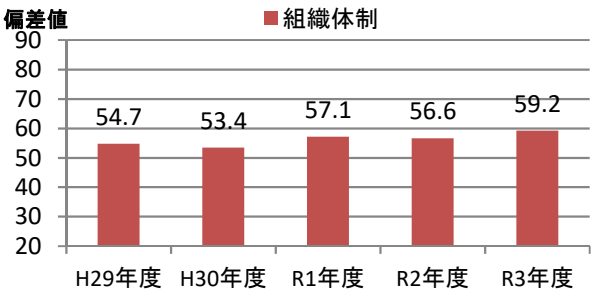
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

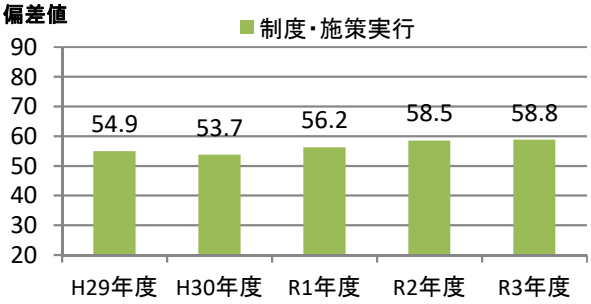
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

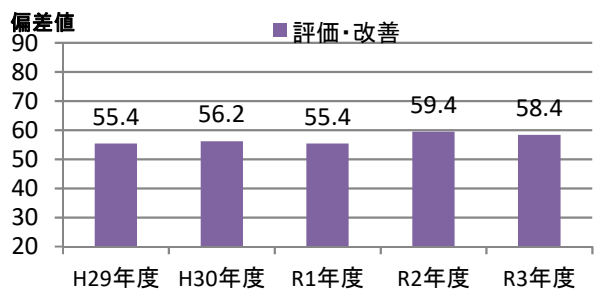
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	301～350位	451～500位	451～500位	501～550位	251～300位
総合評価	56.8	56.7(↓0.1)	58.5(↑1.8)	58.8(↑0.3)	61.0(↑2.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



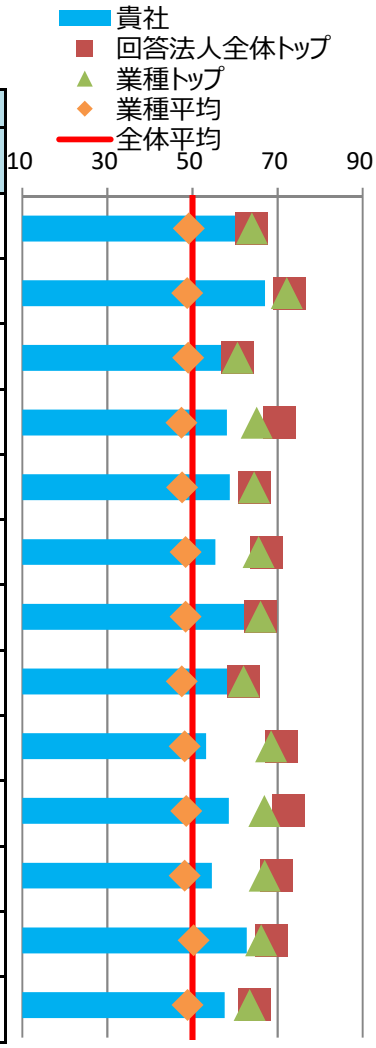






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	64.0	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	67.1	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.3	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	58.1	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	58.8	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	55.4	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	62.3	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	61.3	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	53.2	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	58.6	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.6	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	62.8	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.6	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 世界的に脱炭素社会への転換機運が高まる中、弊社の事業内容はますます多様化し、従来事業の継続・発展はもちろん、新たな事業への転換も求められている。それらを実現するために、従業員それぞれが持つ能力をいかに発揮してもらうかが、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	従業員が能力を最大限発揮できるようにするためには、日々の生活習慣の改善・維持が不可欠であると考えている。具体的な指標として、弊社独自の健康KPI「BMI25未満者の割合80%以上」および「非喫煙者の割合80%以上」を達成することを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.itcenex.com/ja/csr/social/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	55.9	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.2	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.4	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.5	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.1	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.9	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.3	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.6	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	新型コロナウイルス感染拡大により在宅勤務制度を導入し、労務環境が前年度までと大きく変わったため、2020年10月～12月にかけて全国各支店の従業員から具体的な困りごとや会社への要望を聴取した。その中で在宅勤務環境（机や椅子、モニター等）が不十分なことによる腰痛や眼精疲労等の悩みが多く聞かれたため、まずは手軽にできる予防・改善方法を学ぶことが有意義であると考えた。
	施策実施結果	㈱ルネサンスが提供する肩こり・眼精疲労・腰痛の軽減と予防セミナー（講義と実技）をオンラインLIVEおよび後日動画配信で実施。オンラインLIVEの参加者は82名、後日配信の閲覧者は40名であった。
	効果検証結果	参加者を対象としたアンケートでは、「プログラム」「内容理解」において回答者の100%が「満足」と回答した。また現在自身の健康面で気になっている部分については、運動不足、食生活、肩こり・腰痛、飲酒等、様々な回答があったため、今後のセミナーのテーマ検討に役立てたいと考えている。
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	以前より、30歳以上の従業員には胃がん検診（胃透視または胃内視鏡検査）を実施できる体制を整えていたが、社内で年に数例は胃がん罹患の報告があるという状態であった。ピロリ菌感染が胃がんの原因の大半を占めることが分かっているため、全従業員を対象とした胃がんリスク検査を実施する必要があると考えた。
	施策実施結果	胃がん及びABC検診に関するEラーニング動画を作成し、健診申込時の視聴を義務付けた。その上で、希望者は自己負担なしでABC検診を実施できるようにした。最終的に、対象者720名中556名が受検した。
	効果検証結果	ピロリ菌陽性者は60名であった。個別にメールや電話での受診勧奨を行った結果、半数以上が速やかに治療を開始し、胃がんのリスクを低減することができた。また、全従業員に対し各々のABC検診の結果と産業医コメントが入った手紙を送付し、今後の胃がん検診の受検頻度や方法を示した。未治療の従業員にも引き続き受診勧奨を行っており、今後は新入社員、中途入社社員に対し、最初の健診でABC検診を実施することを決定した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 008137

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：サンワテクノス株式会社

英文名：SUN-WA TECHNOS CORPORATION

上場

■加入保険者：電設工業健康保険組合

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

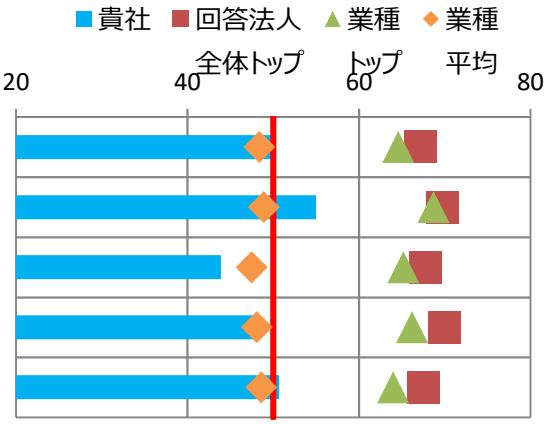
■総合順位：　**1551～1600位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**50.1**　↑0.8　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	50.1	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	55.0	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	43.9	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	48.1	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	50.7	67.5	64.0	48.6



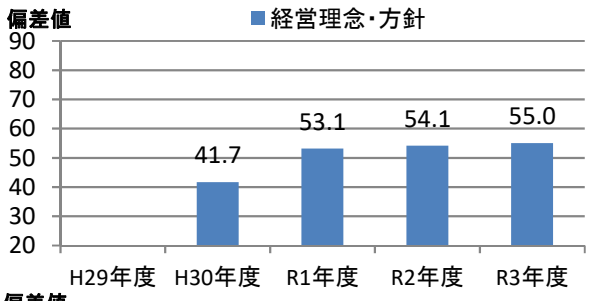
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

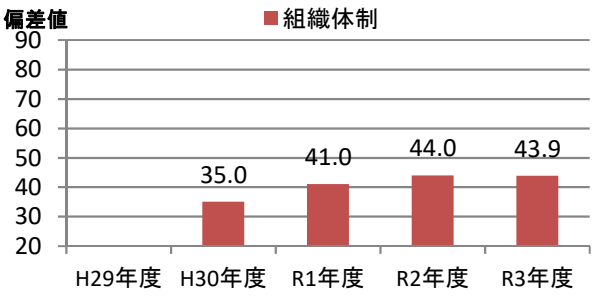
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

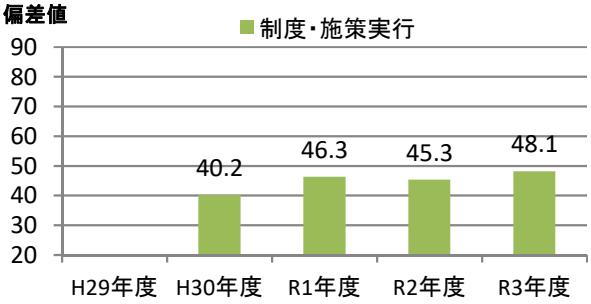
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

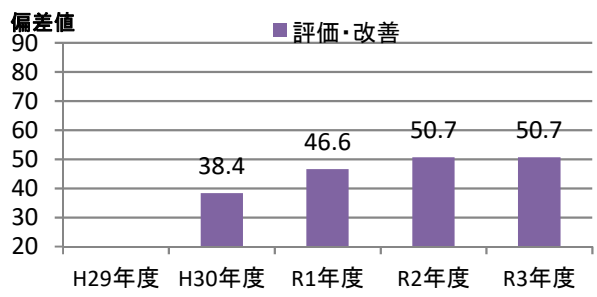
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1501～1550位	1451～1500位	1401～1450位	1551～1600位
総合評価	-	39.3(-)	47.4(↑8.1)	49.3(↑1.9)	50.1(↑0.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



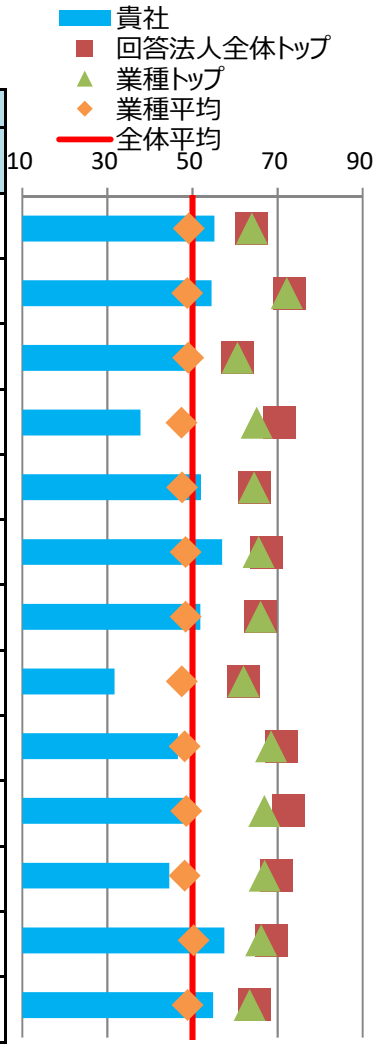






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	55.2	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	54.5	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	49.2	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	37.8	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	52.0	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	57.0	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	51.9	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	31.7	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	46.6	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	49.2	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	44.6	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.5	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.9	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 企業を活性化させるためには、人材定着が欠かせないと認識している。人材を定着させていくために若手社員の離職率を下げていく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	ワークライフバランスを整えた就労環境を提供することで、社員に心身ともに健康でいてもらい自分自身の健康管理を意識して、仕事へのパフォーマンスを十分に発揮して貰いたい。また健康で長く働いて貰うことにより、人材の定着をはかり企業価値を向上させていきたい。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.sunwa.co.jp/business/new/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	51.5	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	39.8	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.2	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.0	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.6	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.8	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.1	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	44.6	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	当社は内勤者が５２%と半数を超えており勤務時間中に体を動かさないことが多い。社員が慢性的な運動不足で、過剰なストレスを抱えて生活習慣病のリスクが高いと考えられるため、勤務終了後や休日の運動習慣をつける必要がある。
	施策実施結果	定期的に歩数計キャンペーンを実施し、都度参加者を募ったところ徐々に参加者が増え2019年度の参加率32%から2020年度は参加率34%に上昇した。
	効果検証結果	活動量計を無償で配布しており、日々の歩数を本人に意識して貰うよう歩数計キャンペーンを行っているが、任意のアンケートでは回答した7割が健康に対する意識が高まったと回答した。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	有給休暇の取得率を上げて、心身ともにリフレッシュすることで、社員の健康やワークライフバランスの確保に努める。
	施策実施結果	月に1度の有休促進休暇の推奨と、8月の夏季休暇に合わせた計画年休の取得、年間5日間の有休取得を必須とすることで、昨年度の有給取得率61.6%から62,8%に上昇した。
	効果検証結果	新型コロナウイルス拡大の為、在宅勤務を推奨しており出社が減っていたが、今までの有休取得推奨活動が社員に対し意識が広く浸透し、有休取得率が上昇に繋がった。

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

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

確定版

CODE: 008142

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社トーホー

英文名：TOHO Co.,Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会兵庫支部

上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

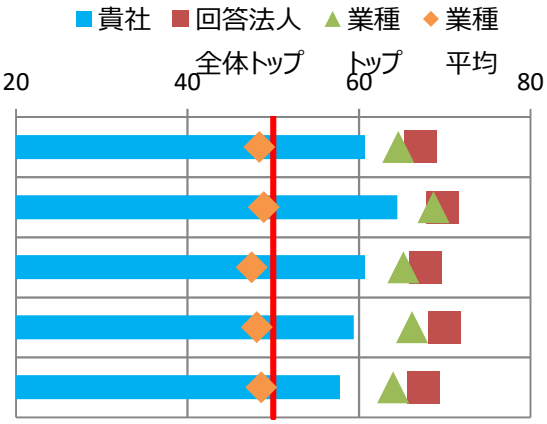
■総合順位：　**301～350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**60.7**　↓0.6　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	60.7	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	64.5	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	60.7	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	59.4	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	57.8	67.5	64.0	48.6



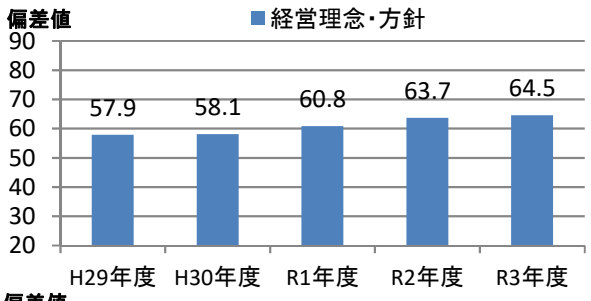
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

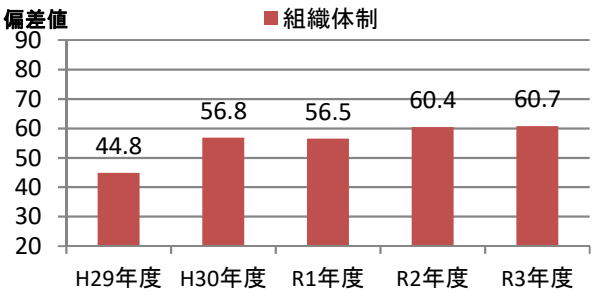
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

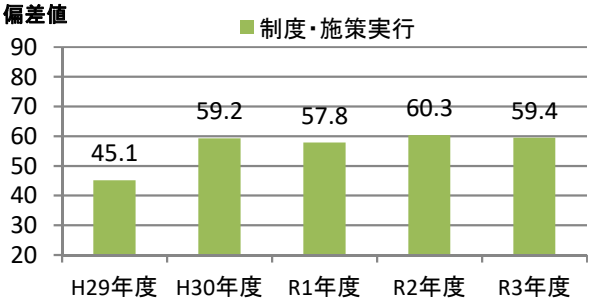
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

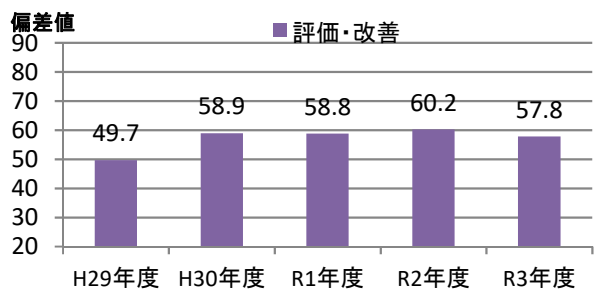
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	651～700位	351～400位	451～500位	251～300位	301～350位
総合評価	49.8	58.3(↑8.5)	58.7(↑0.4)	61.3(↑2.6)	60.7(↓0.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



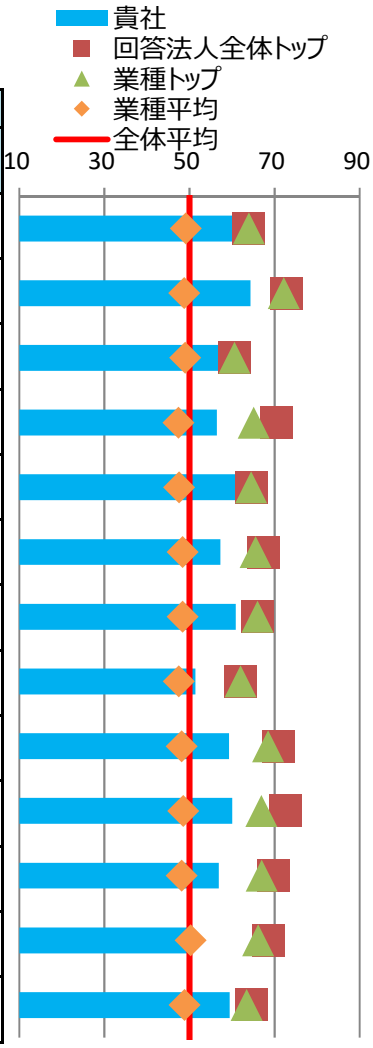






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**63.3**	**64.0**	**64.0**	**49.2**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**64.4**	**72.9**	**72.2**	**48.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**59.2**	**60.6**	**60.6**	**49.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**56.5**	**70.5**	**65.1**	**47.4**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.5**	**64.5**	**64.5**	**47.6**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**57.3**	**67.5**	**65.6**	**48.4**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**60.9**	**66.0**	**66.0**	**48.4**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**51.4**	**62.0**	**62.0**	**47.5**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**59.3**	**71.1**	**68.5**	**48.2**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**60.1**	**72.5**	**66.9**	**48.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**56.9**	**69.8**	**67.0**	**48.2**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**50.3**	**68.5**	**66.2**	**50.3**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**59.5**	**64.5**	**63.5**	**48.9**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 心身の健康不調により従業員が仕事を休業したり、健康の問題を抱えながら仕事を行わなければならないという状態を未然に防ぐことにより、本人および周囲の従業員の疲弊によるパフォーマンスの低下を防ぎ、さらに、心身の健康を向上させることにより、従業員のワークエンゲージメントを高め、パフォーマンスを向上させることにより事業の成長と発展に繋げることが大きな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	従業員の健康に対する意識の向上と日頃から健康に配慮した生活を心掛けることにより健康が維持向上されることを期待している。心身の健康の維持向上は、仕事への意欲の向上にもつながることから、具体的な指標として、ワークエンゲージメント指標として求める「仕事へのやりがい」を感じるとする従業員の割合を現在の75.4%から80.0%以上への向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.to-ho.co.jp/csr/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.1	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.2	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.1	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.4	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.7	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.2	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.1	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.6	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.0	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	当社従業員の平均年齢が高くなってきていること、また卸売や小売をコア事業としているため、従業員の「腰痛」の発生率が他業種に比べると高くなると予想されることから、当社の健康課題と認識している。さらに、2017年度に従業員アンケートを実施し、腰痛を感じている従業員が約65%いることが分かり、注力すべき健康課題と捉えている。
	施策実施結果	外部講師を招いて、若年層（入社3年未満）の社員に対し腰痛予防の研修を100%実施。また2019年度より外部の理学療法士が監修する腰痛予防体操を動画等の教材を活用して全社に浸透させ、予防に努めている。
	効果検証結果	上記取り組みの結果、従業員への意識づけの効果により、2020年は腰痛に関する労災事故件数が0件になった。また、2017年度のアンケート結果と比較すると、2020年度は約10%の従業員が「腰痛を感じることがほとんどなくなった」と回答しており、生産性向上に寄与している。
効果検証②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題の内容	当社グループ正社員の約2割が女性であり、食品業界において女性の視点を経営に活かすことを目指し、採用人数も増加傾向にある。自覚症状がない女性特有病の予防及び早期発見には、定期的な検診が最も重要であると認識している。そのため定期的な検診受診の動機付け、また検診を受けやすい環境の整備が課題である。
	施策実施結果	2017年度より乳がん・子宮頸がん検診に係る費用補助制度を導入。2018年度には従業員の要望に応え、費用を増額した。また、2020年は意識調査を実施し、定期検診の動機付け及び検診機関の紹介等を行った。
	効果検証結果	定期教育や社内報等による従業員の意識づけや費用補助制度の効果により、2020年度は受診者率が2017年度の約二倍になっており、年々増加傾向にある。また、従業員から検診に関する問合せや相談件数が約3倍になっており、従業員からは、「今までは家族や知人から話を聞くことはあったが、会社から定期検診の重要性やリスクについて案内してもらい受診してみようと思った」という声も聴かれ動機づけにつながっている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE:　008275

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社フォーバル

英文名：FORVAL CORPORATION

■加入保険者：通信機器産業健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

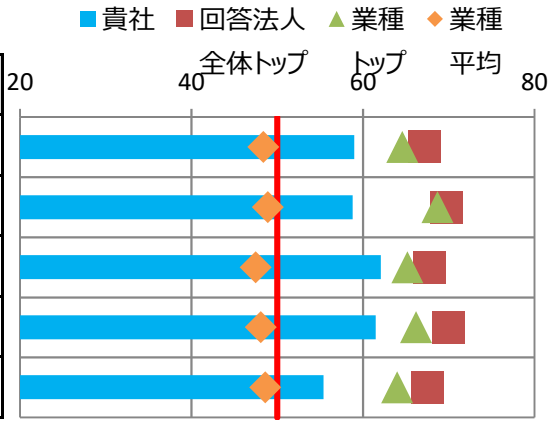
■総合順位：　**501～550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.0**　↓1.5　（前回偏差値　60.5 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	59.0	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	58.8	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	62.1	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	61.5	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	55.4	67.5	64.0	48.6



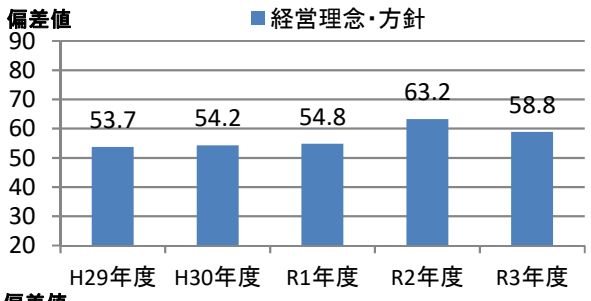
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

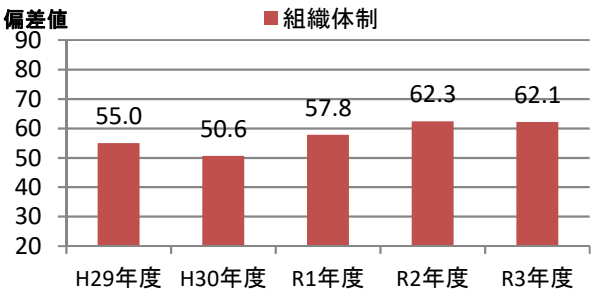
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

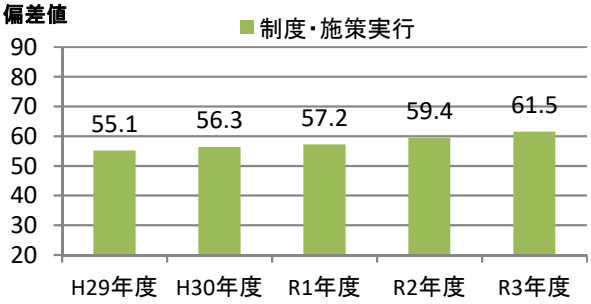
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

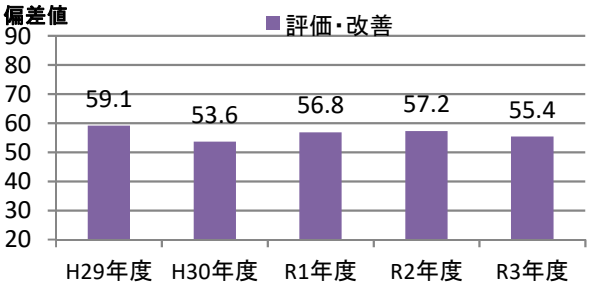
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	351～400位	651～700位	651～700位	351～400位	501～550位
総合評価	55.5	54.0(↓1.5)	56.5(↑2.5)	60.5(↑4.0)	59.0(↓1.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



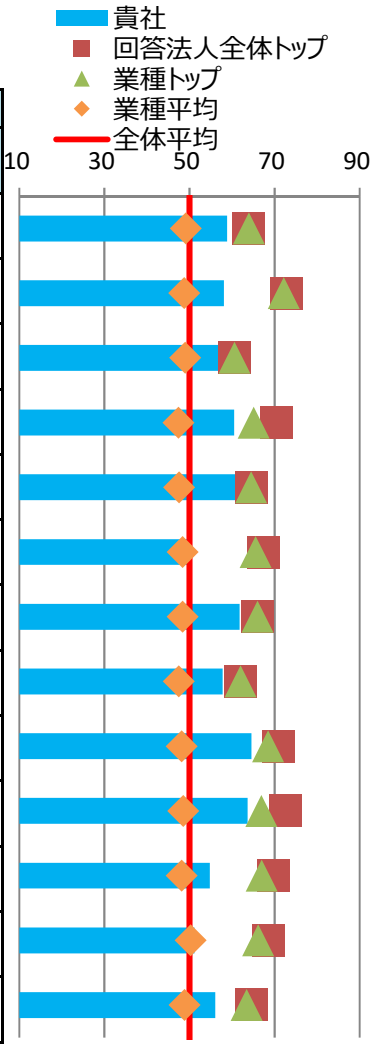






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**58.9**	**64.0**	**64.0**	**49.2**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**58.1**	**72.9**	**72.2**	**48.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**59.3**	**60.6**	**60.6**	**49.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**60.5**	**70.5**	**65.1**	**47.4**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**62.3**	**64.5**	**64.5**	**47.6**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**50.2**	**67.5**	**65.6**	**48.4**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**61.8**	**66.0**	**66.0**	**48.4**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**57.8**	**62.0**	**62.0**	**47.5**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**64.6**	**71.1**	**68.5**	**48.2**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**63.7**	**72.5**	**66.9**	**48.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**54.8**	**69.8**	**67.0**	**48.2**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**51.2**	**68.5**	**66.2**	**50.3**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**56.1**	**64.5**	**63.5**	**48.9**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 フォーバルグループでは「幸せの分配」という考え方を大切にしています。当社では性別や国籍、年齢、経験が異なったさまざまな社員が在籍しており、社員の多様性に合わせ、安定した雇用を継続することは会社の社会的責任であると考え、健康経営への取組みにより働く環境を整え、「子育て世代」や「介護世代」を含めた「すべての社員」が安心し、幸せを実感でき、就業を継続できる環境づくりの実現を目指します。
健康経営の実施により期待する効果	「社員が安心して働ける場づくり」として、社員の就業継続に取り組みます。平均勤続年数を指標としています。特に、女性の平均勤続年数については、女性活躍推進法の事業主一般行動計画の目標値（5.9年から6.7年へ）として掲げ、社内コミュニティ施策の取り組みなどにより、働きやすい職場づくりを目指しています。

※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

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.forval.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	56.7	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.7	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.2	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.1	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.4	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.1	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.8	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	64.4	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	首都圏においてテレワーク平均70%超、全社においてもテレワーク平均60%超と、進んできています。一方で、テレワーク実施者の運動不足が懸念されるため、運動習慣の定着化を含めた生活習慣の意識改善に取り組み、健康状況がよい従業員にはその状態を継続し、健康状況が悪い従業員には改善に努めていただくよう、取り組みます。
	施策実施結果	運動習慣・睡眠時間・禁煙の３つのテーマについて「フォーバル健康アップマラソン大会」（年１、約3ヶ月）をオンラインで実施し、意識向上、行動改善を図りました。 実施は全社員対象、単体の参加率は42.6%。
	効果検証結果	運動習慣（週2回、回あたり30分以上）：49.2%　※前年同月比　11%増 睡眠時間（平均6時間以上）：62.7%　※前年同月比　1.2%増 喫煙率低減：喫煙率　30.2%　※前年同月比　3.5%減
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	テレワークによる通勤時間の削減に加え、自身のワークライフバランスを考慮した勤務時間を選択できる制度など、働き方改革による労働時間の適正化により、社員の身体的負担の軽減に取り組み、健康保持に努めます。
	施策実施結果	2021年4月よりフリーワーク制度を実施。 ※朝５時から夜22時までの間に1時間単位で、1日8時間の勤務時間を社員が選択できる制度。※対象は全社員に対して制度の適用者58.1%（単体）
	効果検証結果	平均月間所定外労働時間　1ｈ減 前年度5ｈ→今年度4ｈ

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 009270

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：バリュエンスホールディングス株式会社

英文名：Valuence Holdings Inc.

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

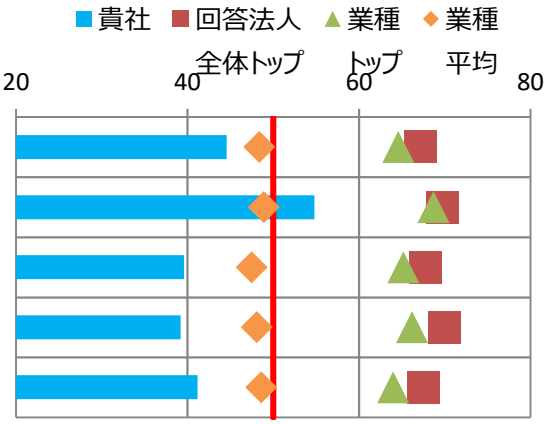
■総合順位：　**2101～2150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**44.6**　（前回偏差値　-　）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	44.6	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	54.8	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	39.6	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	39.2	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	41.2	67.5	64.0	48.6



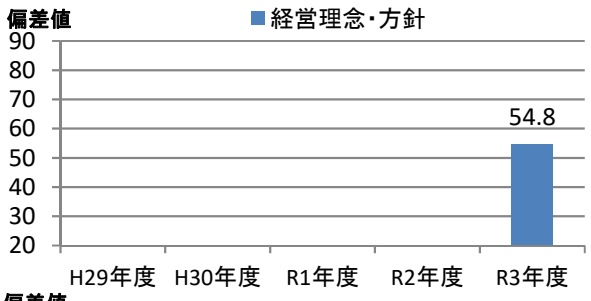
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

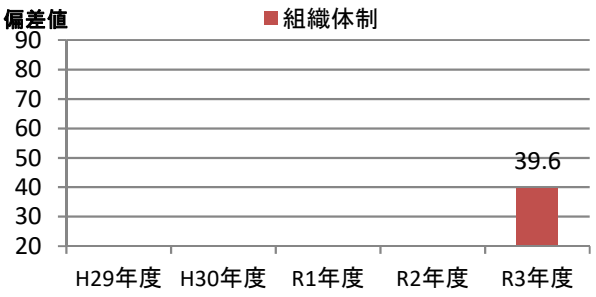
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

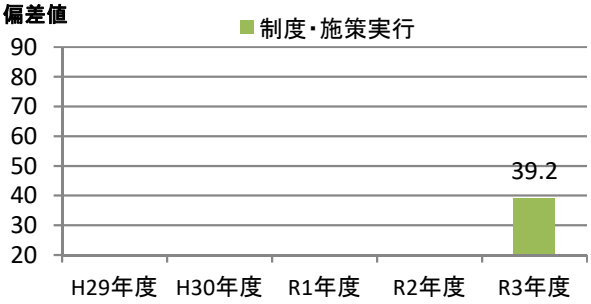
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

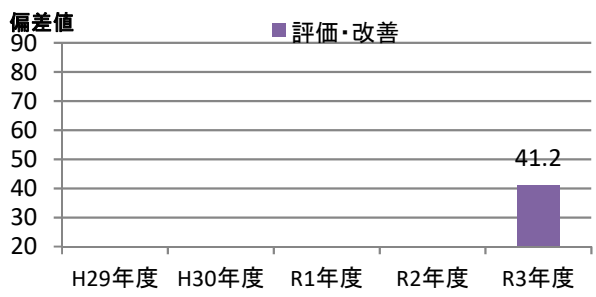
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2101～2150位
総合評価	-	-	-	-	44.6(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



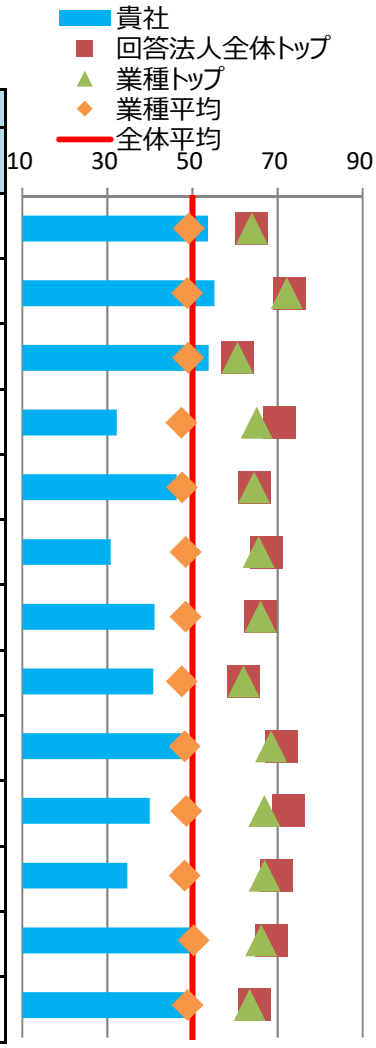






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	53.7	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	55.2	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.8	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	32.2	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	46.3	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	30.8	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	41.1	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	40.8	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	47.5	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	40.0	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	34.7	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	50.7	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	48.3	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 従業員のエンゲージメント向上及び、働き方改革を通した従業員の生産性向上・リテンション
健康経営の実施により期待する効果	健康経営に繋がる施策展開を通じて、従業員満足度も改善し組織が活性化していくこと。また、社員定着及び優秀な人材の獲得にも繋げることを期待

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.valuence.inc/wp-content/uploads/2021/10/health-management-declaration.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	32.2	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	33.0	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.6	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.4	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.6	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.6	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.6	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	41.2	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.5	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	事業拡大に伴う人員不足で、スタッフの労働時間の長期化や休暇が取りづらい状態を解消する必要がある。
	施策実施結果	労働時間に偏りが見られる部署・個人を管理職以上に周知するとともに、採用強化および業務効率化を行ったことで、残業時間の低下および有給取得率向上に繋げられた。
	効果検証結果	該当部門と協議を行い、適正人員数の把握と不足人員の採用、業務のローテーションやシステム導入等による業務効率化を実施したことにより、年間の月間時間外労働時間45h超過人数を23人（最大3回）に削減。※前年実績69人（最大5回）
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE:　009824

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：泉州電業株式会社

英文名：SENSHU ELECTRIC CO.,LTD.

■加入保険者：大阪府電設工業健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

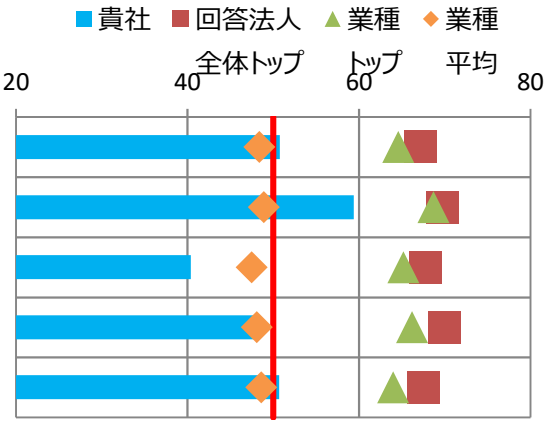
■総合順位：　**1451～1500位　／ 2869 社中**

■総合評価：　**50.8**　（前回偏差値　-　）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	50.8	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	59.4	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	40.4	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	48.2	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	50.7	67.5	64.0	48.6



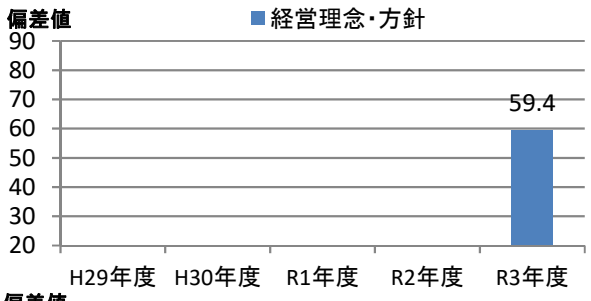
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

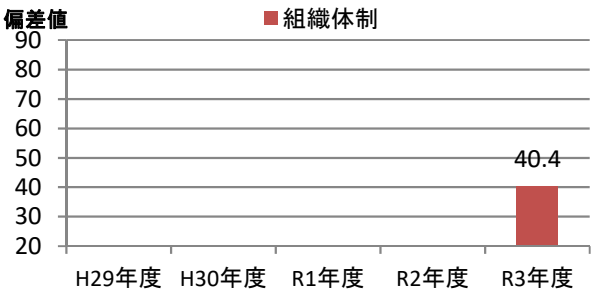
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

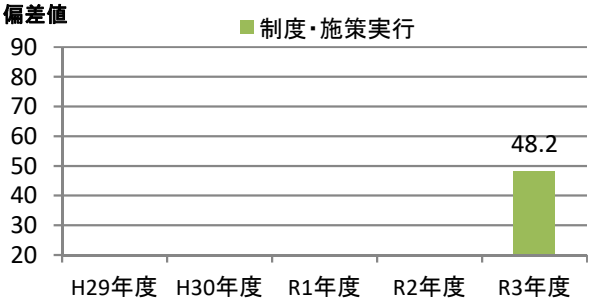
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

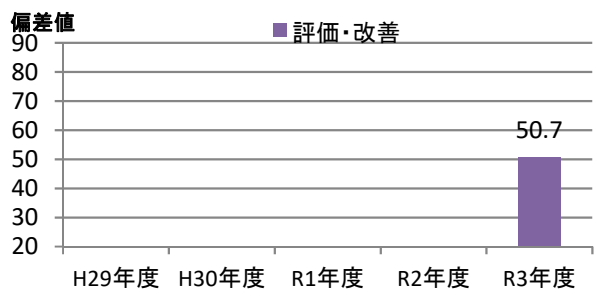
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1451～1500位
総合評価	-	-	-	-	50.8(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



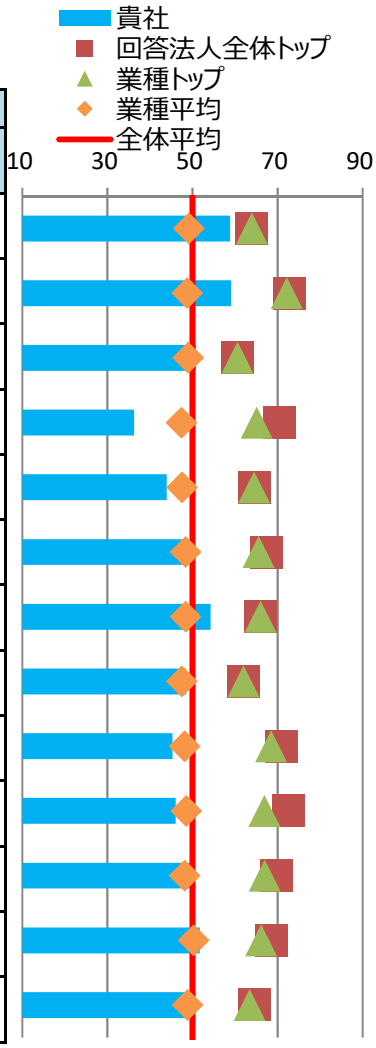






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	58.9	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	59.1	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	50.8	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	36.3	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	44.0	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	49.1	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	54.3	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	48.6	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	45.3	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	46.1	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	50.2	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.7	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	50.6	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社が経営目標として掲げている中期経営計画の達成。
健康経営の実施により期待する効果	中期経営計画では、2024年10月期に連結売上高1,000億円、経常利益50億円の達成を目標としており、達成のために欠かせない従業員のパフォーマンス向上を、健康経営の実施によって実現すること。

※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

媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.senden.co.jp/act/social/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	53.2	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.4	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.1	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.4	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.9	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.5	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.1	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.2	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.2	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	40.2	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	従来より全年齢を対象とした健康診断を実施していたが、人間ドックの実施は45歳、50歳、55歳のみとしており、通常の健康診断よりも精度の高い人間ドックの対象拡大が課題となっていた。
	施策実施結果	2019年度より人間ドックの対象を、30歳、35歳、40歳～60歳へと拡充した。
	効果検証結果	人間ドックの対象拡充によって、検査の精度が高くなったことにより、再検査等の対象者が前年度よりも約10%ほど高くなったが、がんの早期発見につながった従業員もおり、確実に従業員の健康増進に貢献している。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 009830

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トラスコ中山株式会社

英文名：TRUSCO NAKAYAMA CORPATION

■加入保険者：トラスコ中山健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

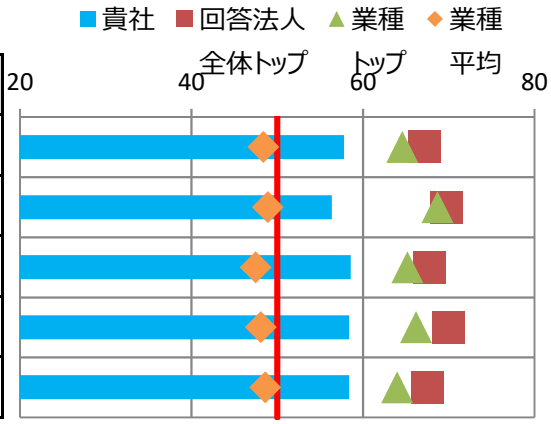
■総合順位：　**651～700位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**57.8**　↑3.2　（前回偏差値　54.6 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	57.8	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	56.4	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	58.6	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	58.4	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	58.4	67.5	64.0	48.6



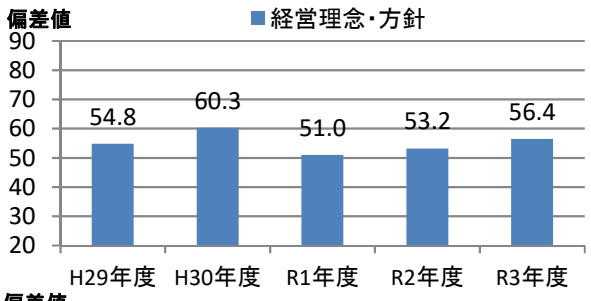
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

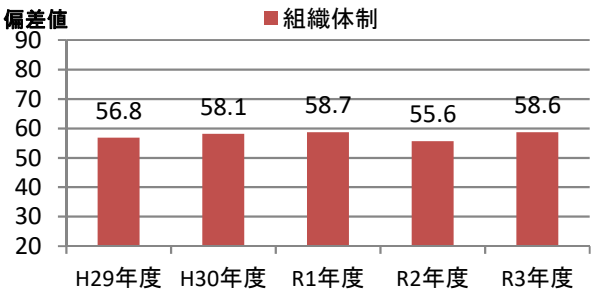
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

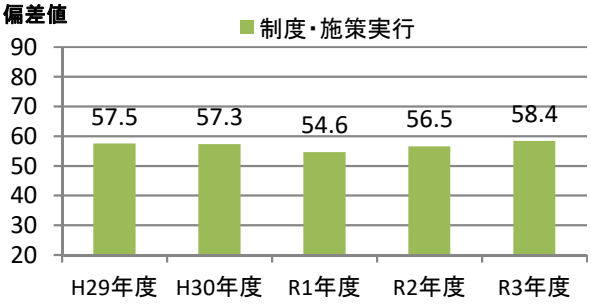
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

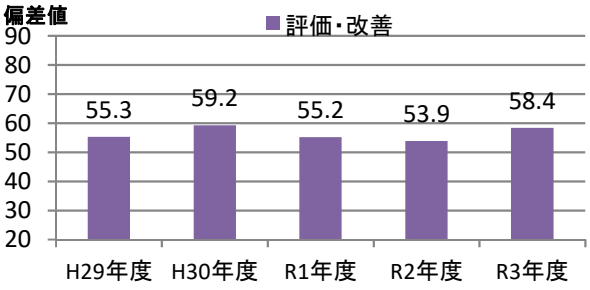
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	301～350位	301～350位	851～900位	901～950位	651～700位
総合評価	56.1	58.7(↑2.6)	54.5(↓4.2)	54.6(↑0.1)	57.8(↑3.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



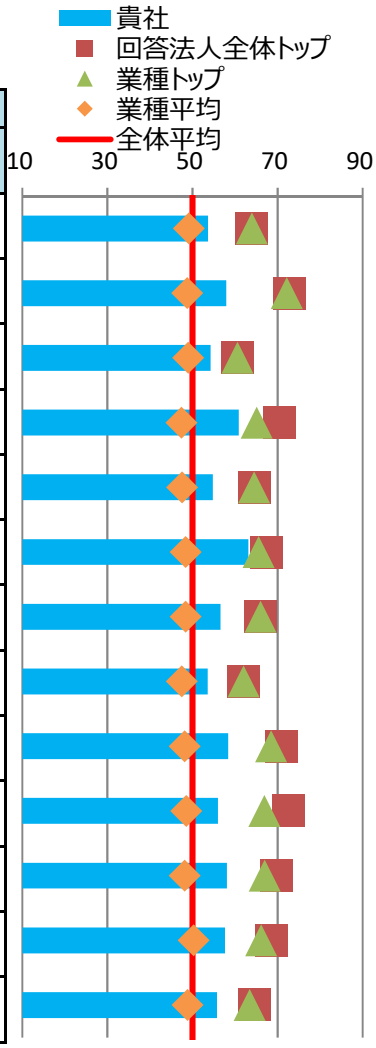






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	53.7	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	58.0	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	54.3	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.9	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	54.8	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	63.2	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	56.6	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	53.6	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	58.4	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	56.0	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	58.1	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.7	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.8	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社は日本のモノづくりを応援する企業として、人や社会のお役に立つことを志としております。社員のエンゲージメントを高め、安心して長く働ける環境づくりが課題であると考え、健康経営はその前提であると位置付けております。
健康経営の実施により期待する効果	社員が長く安心して働き続けられるための企業を目指し、健康経営を進めることで、社員の活力向上、生産性向上など組織の活性化を生み出し、よりよいサービスの提供や企業の成長に繋がるものと考えております。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	http://www.trusco.co.jp/company/health_care.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	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.5	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.1	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.9	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.0	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.9	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.6	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.8	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.0	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	定年延長に伴い高齢の従業員も増加し、従業員の平均年齢も上昇している。 定期健診の有所見率も増加傾向である。高リスク者が重症化することで、傷病による欠勤などの可能性が高くなるため、改善が必要である。
	施策実施結果	二次検査対象者全員に、健診担当者が個別メールや面談で受診勧奨したことに加え、上長からも受診勧奨を行い、二次検査受診率は100%を達成した。
	効果検証結果	定期健診データを分析し、効果の検証は行っているが、有所見率の低下などは認められない。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	ストレスチェックの組織分析において、事業所ごとに差がある。 職場環境によって従業員へのストレス負荷が異なることが課題。
	施策実施結果	セルフケア研修・体験カウンセリングなどにより、従業員のストレス耐性は向上している。 特に入社3年目までの社員には、面談（産業医・保健師・人材開発課）を通じて、不調の発生予防に努めている。
	効果検証結果	ストレスチェックの組織分析を経年で分析することで、効果を検証している。組織分析が低いままの事業所はほとんどなく、職場環境改善に取り組んでいる。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE:　009832

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社オートバックスセブン

英文名：AUTOBACS SEVEN CO.,LTD.

■加入保険者：オートバックス健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

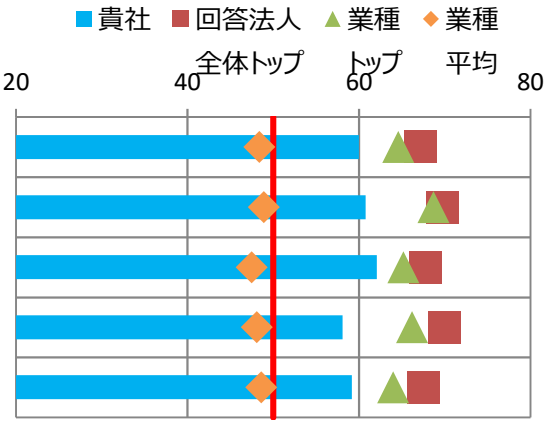
■総合順位：　**401～450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**60.0**　↑1.8　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	60.0	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	60.8	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	62.1	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	58.1	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	59.2	67.5	64.0	48.6



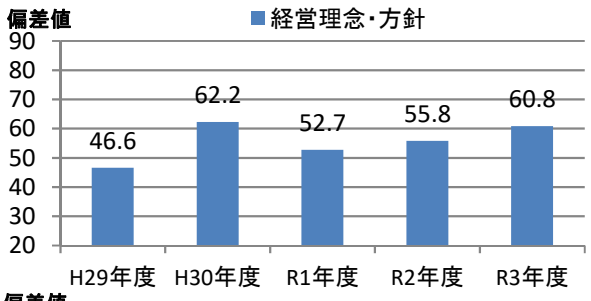
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

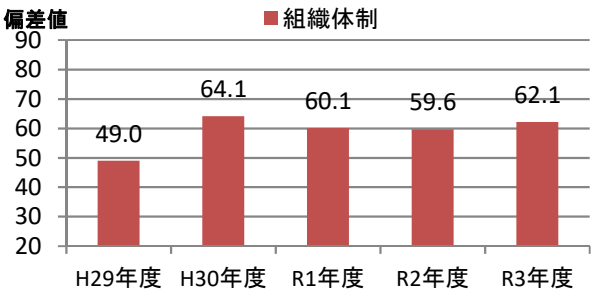
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

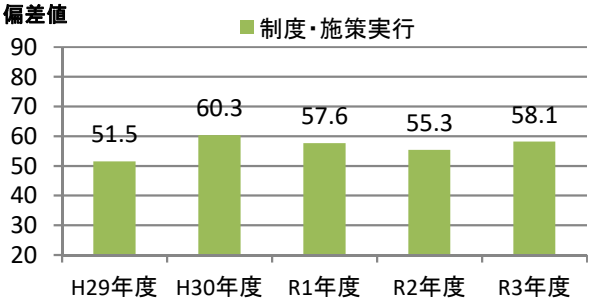
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

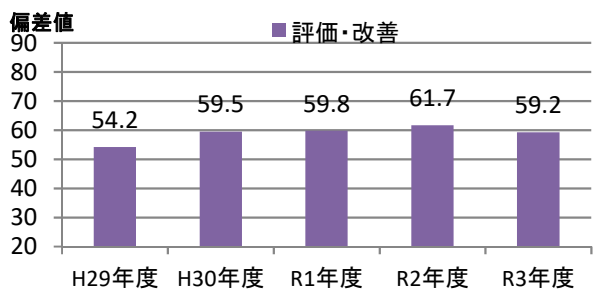
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	601～650位	151～200位	551～600位	551～600位	401～450位
総合評価	50.1	61.5(↑11.4)	57.3(↓4.2)	58.2(↑0.9)	60.0(↑1.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



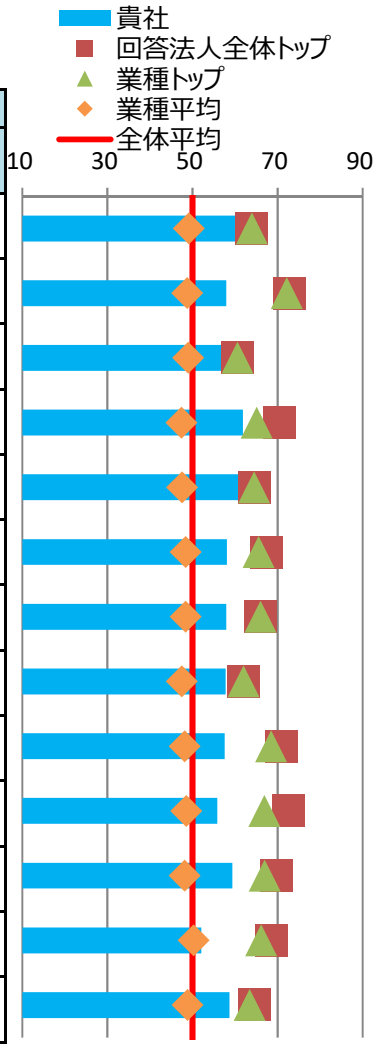






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**63.3**	**64.0**	**64.0**	**49.2**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**58.0**	**72.9**	**72.2**	**48.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**57.4**	**60.6**	**60.6**	**49.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**61.9**	**70.5**	**65.1**	**47.4**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**61.1**	**64.5**	**64.5**	**47.6**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**58.1**	**67.5**	**65.6**	**48.4**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**58.0**	**66.0**	**66.0**	**48.4**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**57.8**	**62.0**	**62.0**	**47.5**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**57.6**	**71.1**	**68.5**	**48.2**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**55.9**	**72.5**	**66.9**	**48.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**59.4**	**69.8**	**67.0**	**48.2**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**52.1**	**68.5**	**66.2**	**50.3**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**58.7**	**64.5**	**63.5**	**48.9**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社では、共に働く仲間の「心の健康」と「身体の健康」が明るく元気な未来を創っていくための土台であると考えています。健康に起因する労働生産性の低下を防ぐこと、ワークエンゲイジメントの向上により労働生産性を向上させることで、明るく元気で活力みなぎる組織を実現することが健康経営で解決したい経営上の課題であると考えています。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実施により期待する効果として、従業員の健康状況の維持・改善とワークエンゲイジメントの向上、ひいては労働生産性の向上を期待しています。具体的な指標として、アブセンティーズムを現在の0.9日から0.7日(2023年度)、プレゼンティーズムを現在の87%から90%(2023年度)に改善すること、ワークエンゲイジメントを現在の2.7点から3.0点(2023年度)に改善させることを目標とします。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.autobacs.co.jp/ja/company/healthycompany.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	60.3	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.1	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.1	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.0	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.9	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.2	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.6	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.3	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	●高リスク者の低減を健康関連の最終的な目標指標の１つとしているが、2019年度は前年より改善したものの24.5%であり対策が必要である。 ●健診データの分析から、血圧、脂質、肝機能の高リスク者割合が高く、前年から増加している。生活習慣では運動習慣、朝食欠食が改善したが、飲酒習慣が悪化した。 ●高リスク者に対して受診勧奨の取り組みを進めているが、あわせて生活習慣の改善を行うことが課題である。
	施策実施結果	●特定保健指導と健康マネジメント研修の実施を強化した。 ●特定保健指導は案内を強化し実施率は55.0%と、前年より向上した。 ●健康マネジメント研修は10回開催し、対象者の75.5%が参加した。
	効果検証結果	●2020年度の高リスク者率は26.8%で前年から悪化した。生活習慣では飲酒習慣者率と喫煙率に改善が見られたが、運動実施率が低下した。 ●特定保健指導実施者では、BMI、運動習慣で全体より高い改善が見られた。 ●健康マネジメント研修参加者では、満足度も93%と高く、効果も喫煙率、飲酒習慣、朝食摂取にて全社よりも改善効果が見られた。 ●両施策とも実施効果は確認されており今後も実施を強化していきたい。
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	●高リスク者の低減を健康関連の最終的な目標指標の１つとしているが、喫煙は生活習慣病やがんを引き起こすだけでなく治療の妨げにもなるため、喫煙率を低減させることは重要な課題である。 ●2019年度には禁煙推進コンソーシアムに参加するなど会社として喫煙率低減に向けた取組みを行っており喫煙率は改善傾向にあるが、2019年度の喫煙率は34.0%と依然として高く、さらなる喫煙率の低下が課題である。
	施策実施結果	●会社として禁煙に取組む姿勢を周知するため、全従業員の名刺へ禁煙推進企業コンソーシアムのロゴ印刷と、喫煙者と家族に対して社長名で禁煙促進の手紙を送付した。 ●禁煙外来費用補助の利用者は６人だった。
	効果検証結果	●2020年度末の喫煙率は29.9%で目標の32.0%を達成した。 ●アンケート結果から「手紙を読んで禁煙しようと思った（実際に禁煙を始めた）」という回答が手紙を読んだ者の40%、「卒煙成功者の記事を読んで禁煙しようと思った（実際に禁煙を始めた）」という回答が記事を読んだ者の42%いた。 ●引き続き卒煙に向けた風土作りと、卒煙意思のある者が確実に卒煙できるよう遠隔禁煙外来の利用勧奨を行っていく。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 009995

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社グローセル

英文名：Glosel Co., Ltd.

■加入保険者：東京都電機健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

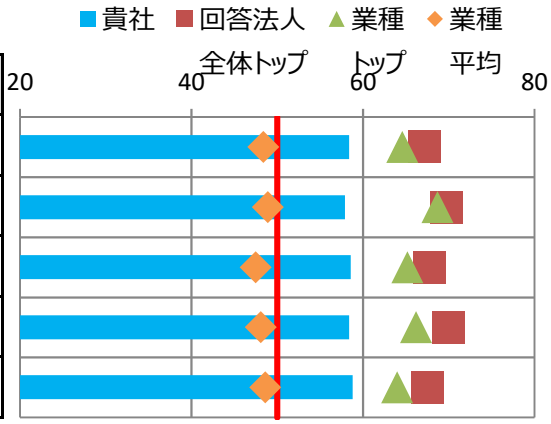
■総合順位：　**601～650位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**58.4**　↑3.3　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	58.4	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	57.9	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	58.6	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	58.4	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	58.8	67.5	64.0	48.6



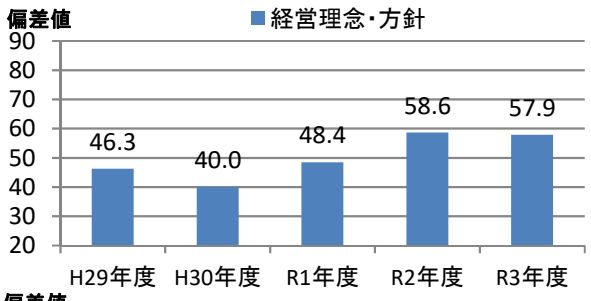
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

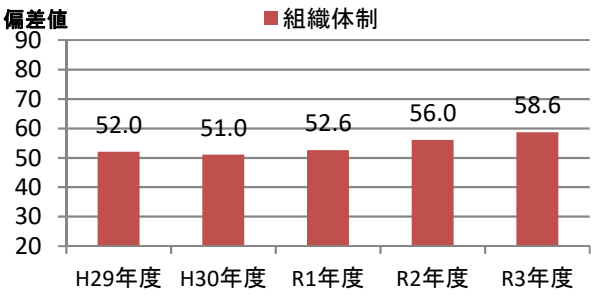
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

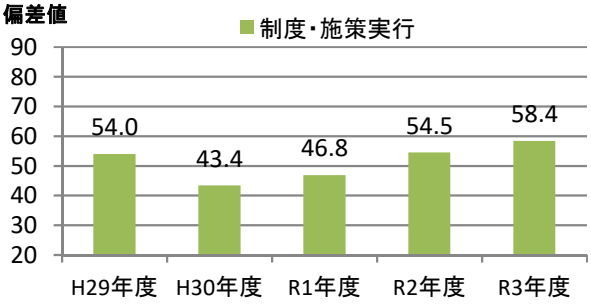
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

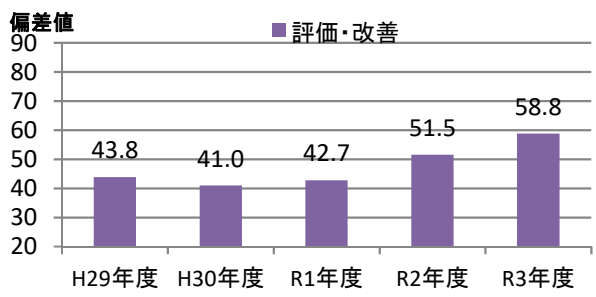
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	651～700位	1301～1350位	1451～1500位	851～900位	601～650位
総合評価	49.3	43.4(↓5.9)	47.2(↑3.8)	55.1(↑7.9)	58.4(↑3.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



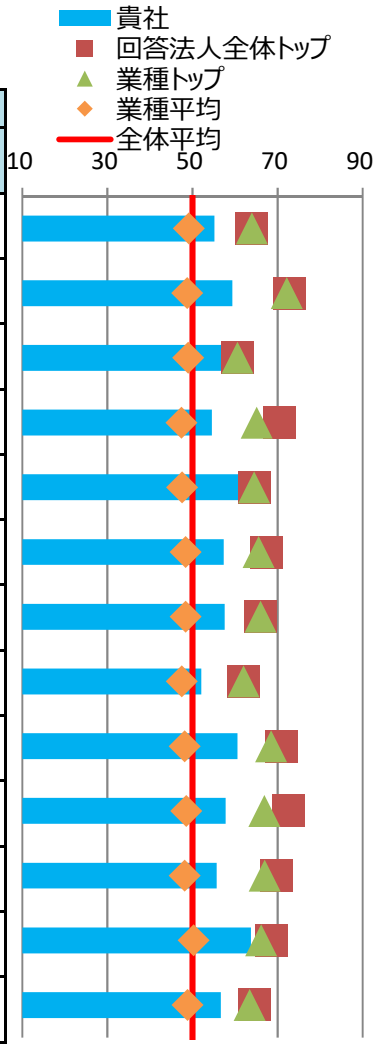






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	55.2	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	59.4	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.9	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	54.6	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	61.7	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	57.4	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	57.6	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	52.1	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	60.6	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	57.8	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.7	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	63.8	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	56.7	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 残業時間の削減、有給休暇の取得率向上は会社としての至上命題ではあるが、トップダウンで取り組むことになった結果、業務が終わらないことに起因して悩んだり、プレッシャーに感じる社員が出てきていることが課題。
健康経営の実施により期待する効果	社員が自発的に仕事の進め方を考え工夫し、メリハリを付けた勤務を通してイキイキと働いてもらうことを期待している。現在、残業時間は全部署30時間以下（1人あたり）/月 を目安としており（毎週水曜、金曜は定時退社日）、有給休暇は年18日取得するように通達しているが、今後は業務時間を如何に効率よく使うかの研修実施や役立つツール導入も視野に検討していきたい。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	株主総会資料
URL	https://www.glosel.co.jp/ir.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	54.6	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.0	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.1	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.2	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.2	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.8	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	70.8	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	65.5	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	社員のワークライフバランスと会社経営のパフォーマンス両方の向上を目指し、ＳＬ（スマートワークライフ）勤務制度を2017年4月から実施。毎週金曜日は定時前退社可(有償)、四半期に１回は金・月曜日に有給取得し連休とする等、生活時間の確保を図りつつ業務効率向上を図る方針に転換した。 しかし、2019年労働法改正や、2020年コロナ禍による在宅勤務対応等、勤務に関する環境変化が次々と起こった。
	施策実施結果	上記制度導入後、目に見えて残業時間が減少し、有休取得日数が増えた。結果として2019年労働法改正による下命残業の徹底や、2020年コロナ禍による出社抑制（在宅勤務）をスムーズにクリアする基礎となった。
	効果検証結果	取組前(2016年)との比較で、①1人平均の残業時間:4.2ｈ減少(前年5.4h減少)②平均有給休暇取得率:86.9%(前年83.9%)と、上記制度開始後継続して改善しており、働き方改革の成功(生活時間の向上等)が勤務環境の変化に耐えられる社風になった事を示している。 また、累計で当社員の新型コロナ感染率は1.3%(8名)と全国平均かつ東京都(感染率2.6%)より低く、効果を示している。
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	社内で季節性インフルエンザ予防接種のアンケートをとったところ、接種していない社員のうち、社内で実施した場合は接種してもよいと回答した割合が高い結果となった。集団感染のリスクを下げ、また初期症状は新型コロナウイルスと似ていて見分けがつかず、同時流行すると現場の混乱と生産性の低下に影響を与えると懸念される為、改善が必要である。
	施策実施結果	インフルエンザ集団予防接種を「本社の会議室」で初めて実施(2020年10月27日)した。また人数の少ない拠点営業所では、予防接種に対し勤務時間内扱いとした。
	効果検証結果	２０２０年のインフルエンザ予防接種率は７割を超え、接種率は飛躍的に高くなった。また、毎年インフルエンザ感染者が発生していたが、２０２０年はインフルエンザ感染者数は「０」となり、集団予防接種導入や勤務時間内扱い導入による効果があった。継続的に実施することとした。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 010016

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：兵庫ヤクルト販売株式会社

英文名：Hyogo Yakult Hanbai Co.,Ltd

■加入保険者：ヤクルト健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

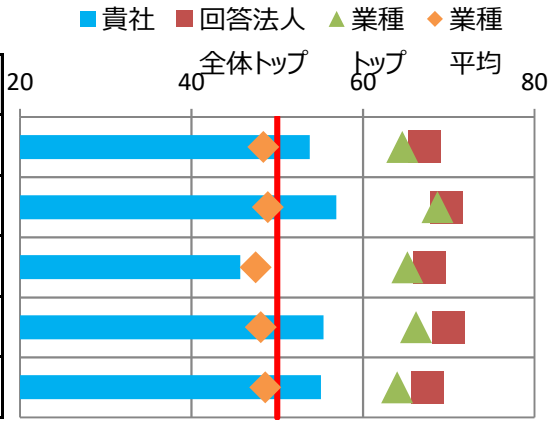
■総合順位：　**1101～1150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**53.8**　↑2.7　（前回偏差値　51.1 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	53.8	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	56.9	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	45.7	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	55.4	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	55.1	67.5	64.0	48.6



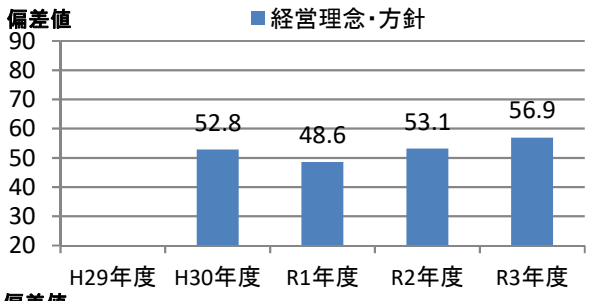
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

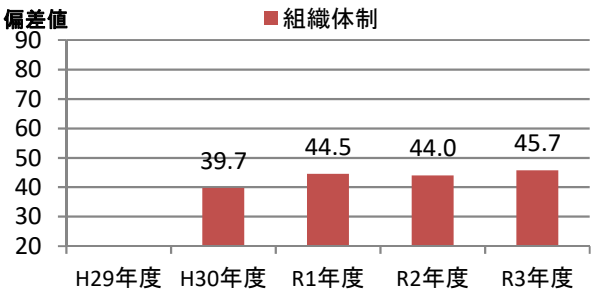
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

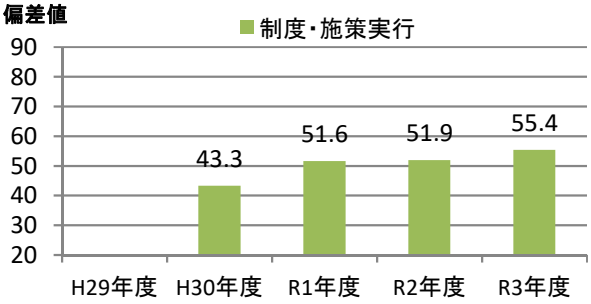
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

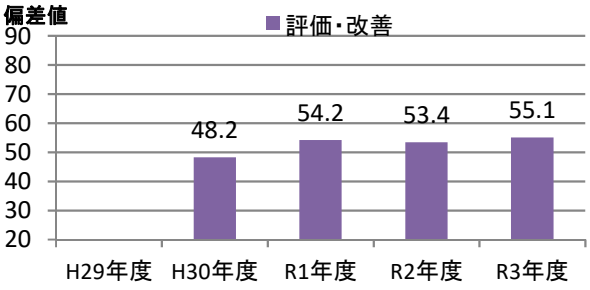
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1151～1200位	1251～1300位	1251～1300位	1101～1150位
総合評価	-	46.4(-)	50.1(↑3.7)	51.1(↑1.0)	53.8(↑2.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



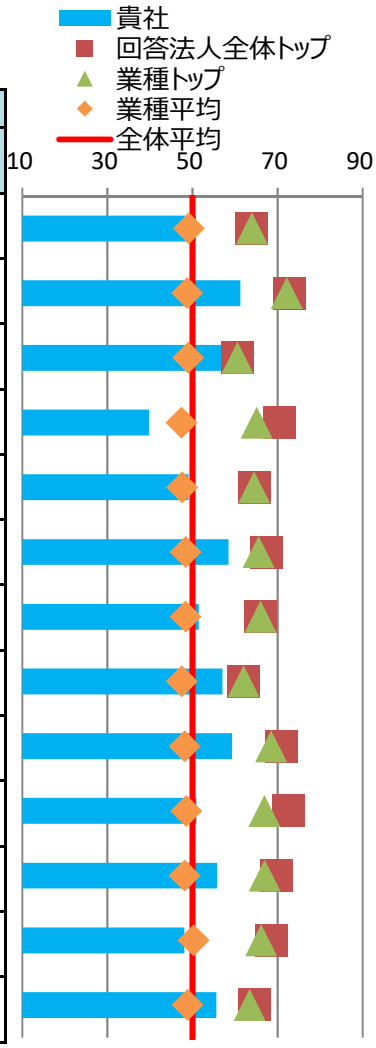






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	50.8	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	61.3	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.4	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	39.8	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	49.1	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.5	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	51.5	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.1	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	59.3	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	51.0	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.8	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	48.1	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.6	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 健康を標榜する企業として、従事者の健康管理増進を基本施策として、所得の拡大等処遇改善と働きやすい職場環境整備と制度の整備により従業員が幸せを感じていただく　従事者満足を向上を図る。
健康経営の実施により期待する効果	従事者満足により、そのことを通じて顧客満足を向上を図る。コアな顧客層の構築により安定した売上げと利益確保より経営基盤の強化が期待される。 具体的な指標として、売上経常利益率5%以上、自己資本比率50%以上、社員の平均年収を県内企業の平均以上の処遇を維持する。また、所得拡大促進税制の継続適用を維持する。

※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

媒体の種別	CSR報告書
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	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.6	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.9	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.3	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.5	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.5	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.5	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	62.3	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	毎年インフルエンザにかかる社員がおり、インフルエンザの予防接種の呼びかけや費用助成の案内をしても接種するのは同じ社員が多かった為、健康管理と生産性維持の為、従業員が受けやすい環境を整え、勤務時間内に集団予防接種を開始し、2019年度は接種率は62%まで向上したが、外出の多い従業員が勤務時間内に社内での集団予防接種を受ける事は難しい為、従業員全体が接種しやすい環境を整える事が課題。
	施策実施結果	社内以外での集団予防接種会場を４か所に増やし、また、外出先や家の近くで接種可能な病院のリストを渡し、スケジュール調整や、予約状況の確認を行い、接種を呼びかけた。
	効果検証結果	社内以外の集団予防接種会場を増やし、病院リストもある事で、病院を探したりする手間がなく、勤務時間内に外出先で接種する事も可能である事から、受け忘れを防ぎ、受けやすくなったとの声が多かった。2020年度の接種率は73.6%に向上した。また、新型コロナウイルス対策と合わせて、健康管理や衛生管理を徹底した事もあり、インフルエンザにかかる従業員はいなかったので、集団感染を起こす事もなかった。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	会社は敷地内禁煙で、定期的に喫煙の健康被害を従業員には掲示や社内グループウェアで案内してはいたが、なかなか喫煙率は20%台を下回る事はなく、2019年度は23.6%であった。喫煙によるさまざまな健康被害は、予防出来る最大の死亡原因でもあり、禁煙する事による健康改善効果を周知し、禁煙に取り組む意欲が持てるようにし、喫煙率を下げる事が課題。
	施策実施結果	禁煙希望者がスマホを使った「卒煙プログラム」アプリを利用し、非対面式で専門カウンセラーの指導の元、禁煙補助薬を使用しながら全額助成で禁煙に取り組んだ結果、2020年度の喫煙率は18.6%に下がった。
	効果検証結果	参加した従業員からは、今までは1人ではなかなか続かず挫折していたが、禁煙補助薬も助成してもらえ、定期的にカウンセラーのアドバイスを受け、担当社員からも日々声掛けをしてもらい、モチベーションを保ちつつ禁煙に成功出来たので、自身が成功した事で、他の従業員にも「卒煙プログラム」に参加するようすすめると好評であった。今後も継続して禁煙に取り組み、喫煙率を下げる取り組みを継続していく。

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

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

確定版

CODE: 010027

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：丸文通商株式会社

英文名：MARUBUN TSUSYO CORPORATION

■加入保険者：北陸情報産業健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

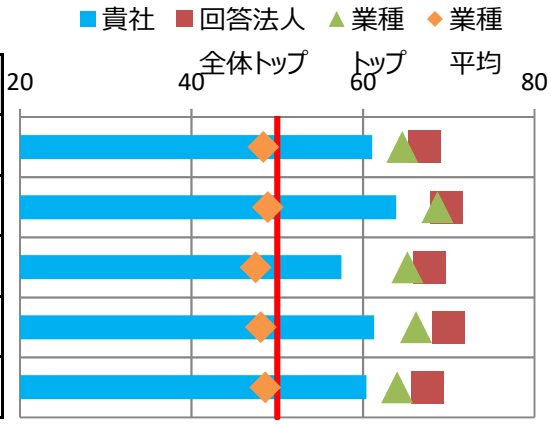
■総合順位：　**251～300位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**61.1**　↓1.4　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.1	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	63.9	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	57.5	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	61.3	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	60.4	67.5	64.0	48.6



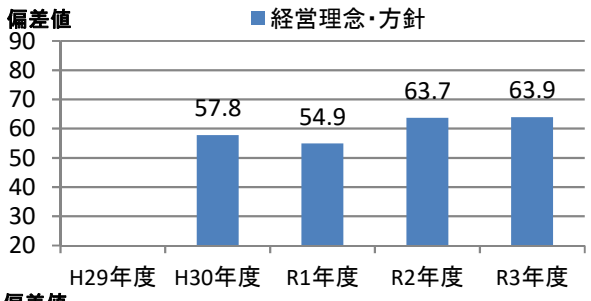
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

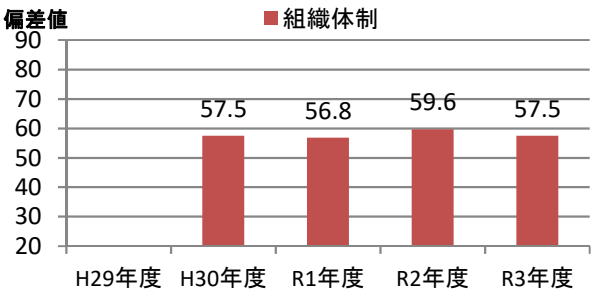
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

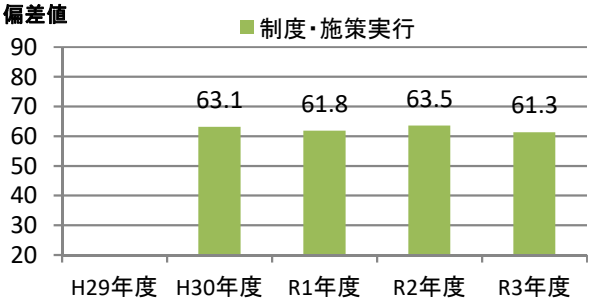
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

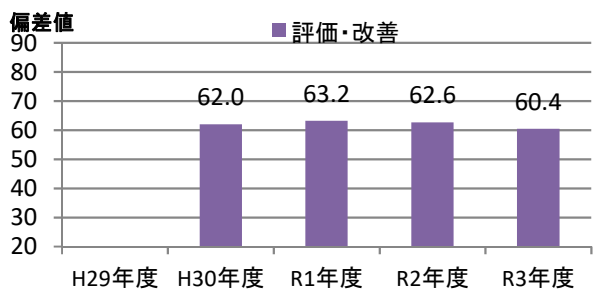
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	201～250位	401～450位	151～200位	251～300位
総合評価	-	60.2(-)	59.2(↓1.0)	62.5(↑3.3)	61.1(↓1.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



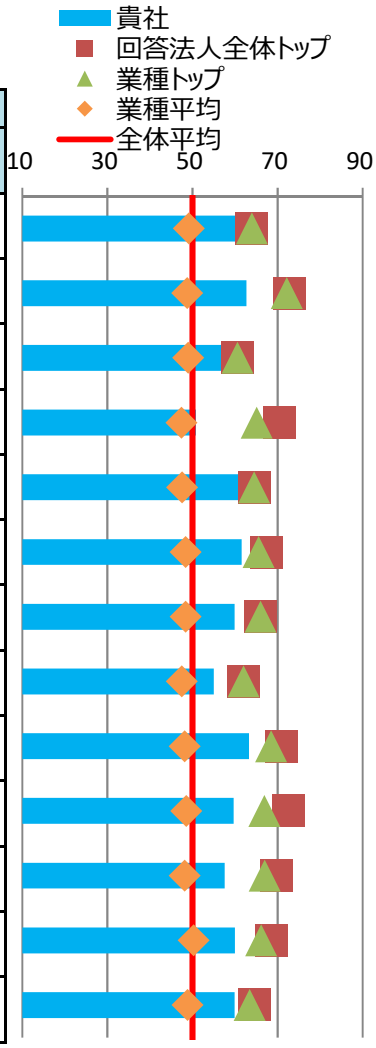






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	64.0	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	62.7	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.9	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	50.8	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	61.6	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	59.9	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.0	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	63.3	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	59.7	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	57.6	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	60.0	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.9	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の平均年齢が上がる傾向にある中、生活習慣病罹患者やその予備軍のパフォーマンスが十分に発揮されないことにより、事業を推進する上での生産性の低下につながることが予想され、それを経営上の課題と考えている。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が、安心して健康で長く働き続けられる環境を提供し、十分にパフォーマンスを発揮してもらえることを期待する。 健康診断の結果でのHbA1cの値に着目し、数値を下げる運動や食事の情報提供や教育により、現在の高数値者（6.5以上）の全社比率4.3%を3%以下へ改善を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.marubun-tsusyo.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	58.3	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.1	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.5	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.1	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.5	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.4	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.3	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.6	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	59.5	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	糖尿病軽症者とされるHbA1c6.5以上が2018年13名（全体の4.8%）、2019年度10名（3.35%）、2020年13名（4.3%）となっている。 糖尿病の重症化を防ぐため、HbA1c6.5以上の対象者を注視するとともに、早期に体質改善すべく運動習慣付けが必要
	施策実施結果	予てより無理のない運動習慣付けをするためウォーキングを推奨している。運動習慣がある社員が、2019年度22.3%から2020年度は22.0%で横ばい
	効果検証結果	2020年度　HbA1c6.5以上の割合が4.3%と増加した。要因はコロナ禍での外出制限によりデリバリーの利用など食生活が偏りがちになったことが考えられる
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	機器メンテナンスのため医療機関へ出向くサービス部門は、時間外（夜間・休日）の業務が多く、残業が恒常化の上、有給休暇も取得しづらい課題がある
	施策実施結果	フルフレックスを2020年5月に導入したことにより、サービス部門の残業時間は一人当たり24.5h/月だったが、2020年度は19.5h/月で20%減
	効果検証結果	制度導入度、サービス部門の2020年度総残業時間は2019年度13%削減されている。フルフレックス導入のほか、長時間労働の社員に対し本人・上長にアラートを発信したり、部門内での時短対策ミーティングを開催していることも要因と考えられる

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 010038

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三菱商事パッケージング株式会社

英文名：Mitsubishi Corporation Packaging Ltd.

■加入保険者：ダイヤ連合健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

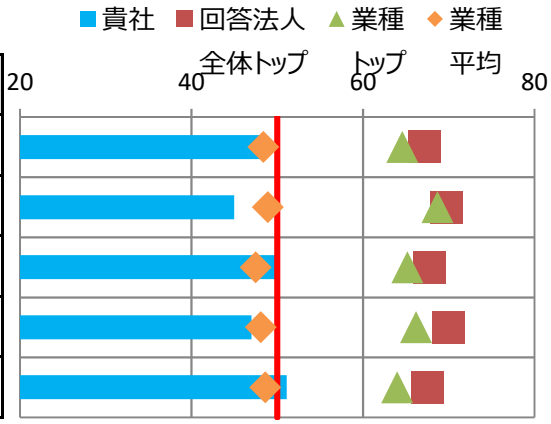
■総合順位：　**1751～1800位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**48.3**　↑1.8　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	48.3	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	45.0	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	50.2	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	47.0	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	51.1	67.5	64.0	48.6



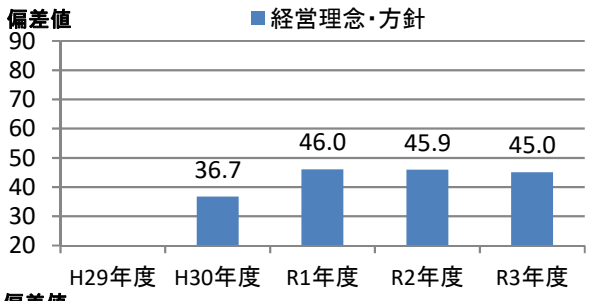
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

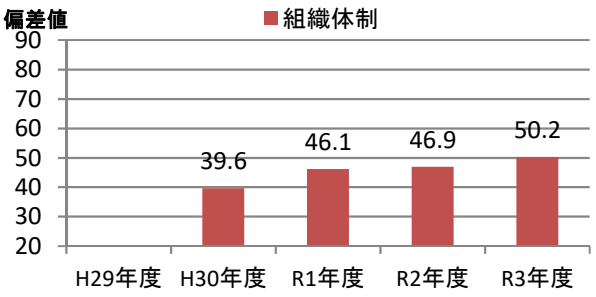
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

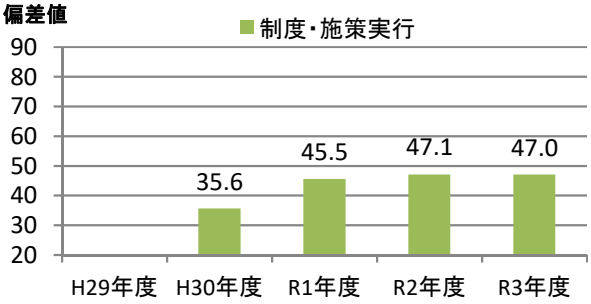
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

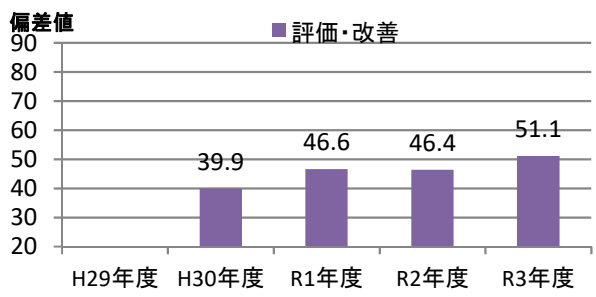
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1551～1600位	1551～1600位	1651～1700位	1751～1800位
総合評価	-	37.6(-)	46.1(↑8.5)	46.5(↑0.4)	48.3(↑1.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



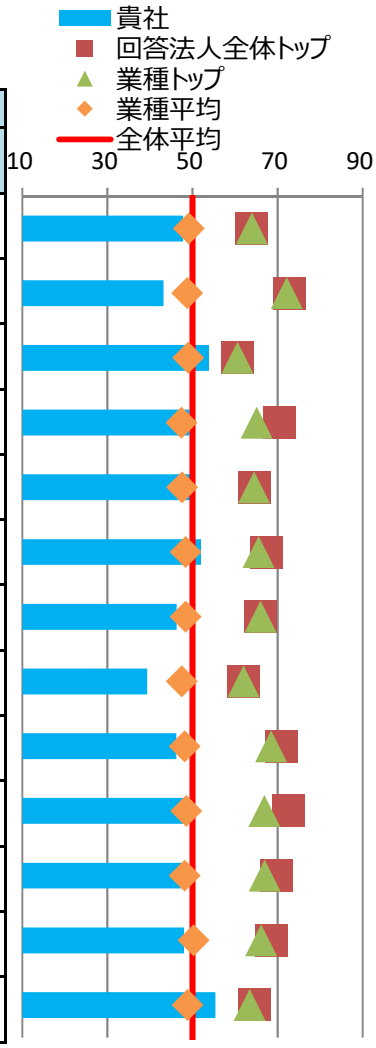






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	47.8	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	43.2	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.9	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	49.3	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	49.7	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	52.0	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	46.3	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	39.4	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	46.2	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	49.3	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	48.6	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	48.0	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.4	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社は経営方針である「サステナビリティ方針」において、持続的な企業活動と企業価値向上のため、「魅力ある職場の実現」に取組むことを社内外に公表している。魅力ある職場には、社員が心身ともに健康で、能力を発揮できる環境が不可欠であるが、有給休暇取得率（昨年度：約58%）や特定保健指導の実施率（昨年度：約24%）等の指標から、社員の健康への意識が、必ずしも十分に高いとはいえない点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	社員自らが健康への意識を高め、中長期的な企業価値向上に貢献することを期待している。具体的には、有給休暇取得促進（目標値：70%）、特定保健指導の実施率向上（今年度目標：30%、最終目標40%）、健康に関する情報発信やセミナー等の充実により、社員が自ら心身の健康増進および疾病による生産性低下防止を図り、持続的に活躍できる職場環境の醸成を目指す。

※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.mcpackaging.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	42.8	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.2	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.2	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.4	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.7	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.9	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	44.7	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	2020年度迄の中期経営計画にて「社員が活き活きと活躍し、会社と共に成長できる環境の実現」を経営ビジョンの一つとし、生産性向上に向けた施策の一環として、年平均取得率70%を目標に有給休暇取得を推進してきた。近年の平均取得率は2017年度66.4%→2018年度66.8%→2019年度67.7%と改善傾向にあったが、2020年度はいかにコロナ禍でワークライフバランスの向上を図るかが課題となった。
	施策実施結果	2020年度上期の平均取得率が25.6%と低調だったため、下期に社員の取得ニーズ調査、季節を問わず年間を通じた連続休暇取得促進、多様な取得方法啓発等を行い、下期取得率は32.3%となった。
	効果検証結果	2020年度下期の平均有給取得率(32.3%)は、コロナ禍前の水準(2019年度:30.6%)を上回った。年間取得率では57.9%となり、目標値70%には未達となったが、社員からは以前よりも休暇取得意識が高まったとの声が聞かれた。またストレスチェックにおいても、家族・友人のサポートに係わる項目が改善したことから、取得勧奨施策には効果があり、ワークライフバランス向上に繋がったと考えている。
効果検証②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	当社は商社で、特に営業職は取引先との会食も多く、肥満は社員の健康課題の一つである。一方、社員の意識は十分とはいえず、2018年度時点での特定保健指導の実施者は、対象者29名中僅か1名(実施率:約3%)となっていたため、疾病による生産性低下を防止するために、社員の意識を高め、より多くの実施を促す仕組みが必要と考えた。
	施策実施結果	人事部門による初回面談の予約確認、安全衛生委員会での毎月の実績報告や産業医講話等を行った結果、特定保健指導実施者は2019年度2名(実施率:約7%)、2020年度5名(実施率:約24%)まで増加した。
	効果検証結果	3年間で特定保健指導の実施率が約8倍に向上した他、対象者数自体も2018年度：29名→2020年度：21名に減少した。ストレスチェックでは、疾病や身体愁訴を含む総合健康リスクが改善した。また社員に健康関連セミナーのニーズ調査を行った際にも、食生活や生活習慣病に係る希望が多く上がる等、社員の意識も高まっていることが窺え、定性面を含め施策に一定の効果があったと考えている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 010072

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社フォレストホールディングス

英文名：

■加入保険者：東京薬業健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

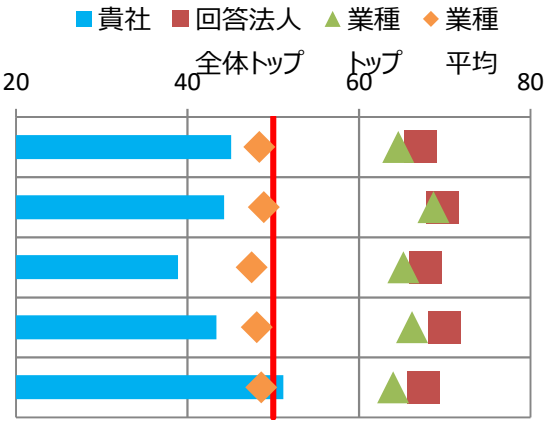
■総合順位：　**2051～2100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**45.1**　↑0.6　（前回偏差値　44.5 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	45.1	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	44.3	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	38.9	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	43.4	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	51.2	67.5	64.0	48.6



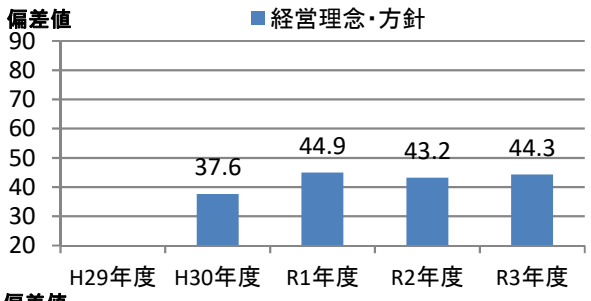
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

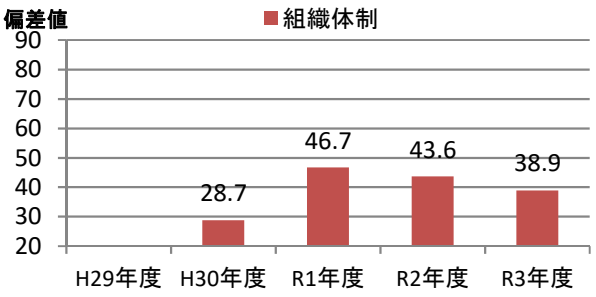
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

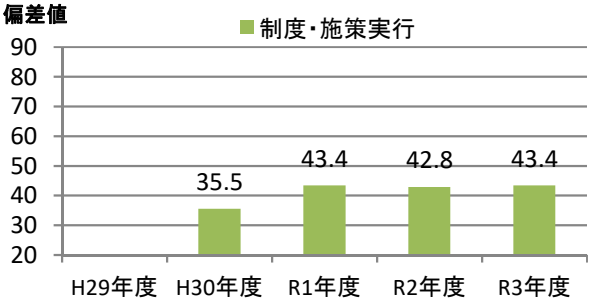
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

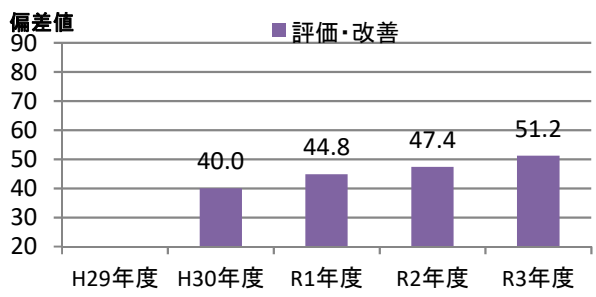
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1601～1650位	1601～1650位	1801～1850位	2051～2100位
総合評価	-	35.7(-)	44.9(↑9.2)	44.5(↓0.4)	45.1(↑0.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



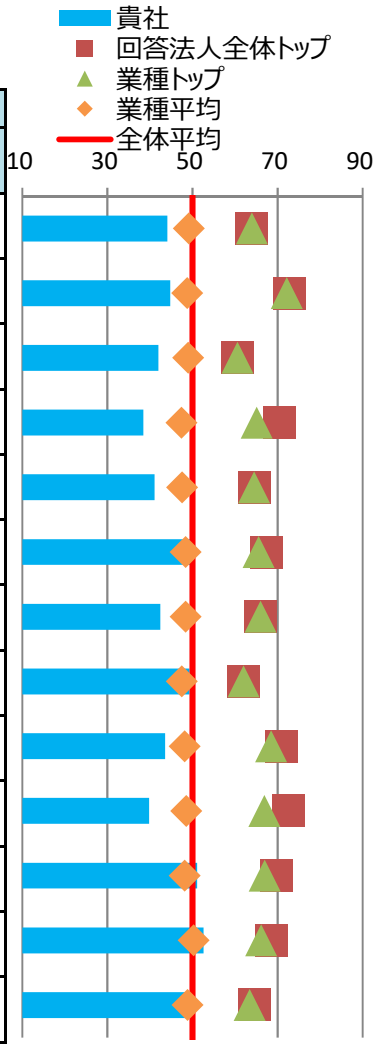






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	44.1	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	44.8	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	42.0	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	38.5	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	41.1	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	49.7	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	42.5	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	49.3	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	43.6	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	39.8	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	51.1	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	52.6	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	50.3	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 「生産性向上」を重要な経営課題と捉えている。短時間で高いパフォーマンスを発揮するためには、社員一人ひとりが「健康であること」を意識し、心も身体も元気な状態であることが根幹である。
健康経営の実施により期待する効果	生産性向上による収益UPを期待している。また、社員がイキイキと働くことで魅力的な企業となり、採用力の強化も期待できる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.1	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.5	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	40.8	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.4	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.5	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.8	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.3	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.2	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.0	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.7	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	健康保険組合の分析によると、組合平均より生活習慣病の有所見率が高い（平均年齢も高い）。治療が必要な社員については早期に治療を開始し、重篤な疾患を予防する必要がある。
	施策実施結果	健康保険組合からデータの提供を受け、産業医が全従業員の健診データをチェックし、高リスク者に対して個別に受診支援、受診状況を確認
	効果検証結果	高リスク者全員の受診・治療開始。３３人をフォロー中。
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	変化の激しい時代において事業を継続させるため、業務内容の見直し・削減・効率化を実践し、労働時間が少なくても成果のでる組織としたい。働きやすさ・やりがいを感じる仕事をしながら、生活時間を確保し、生活の質も向上させることで多様な人財が活躍できる職場としたい。
	施策実施結果	直行直帰を推奨し実労働時間削減を促した。一方オフィス365の導入、モバイルデバイスの充実により（社用携帯をスマホに変更、カメラ内蔵モバイルPCへ切り替え）社員間のコミュニケーションをとりやすくした。
	効果検証結果	「長時間労働＝頑張っている」という概念がなくなり、少ない時間で成果を上げること（生産性の向上）の重要性が社員に浸透している。平均月間所定外労働時間は2019年と比較して2時間減少した。在宅勤務を活用することで仕事と生活の両立がしやすくなった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 010081

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：オリンパスマーケティング株式会社

英文名：Olympus Marketing,Inc

■加入保険者：オリンパス健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

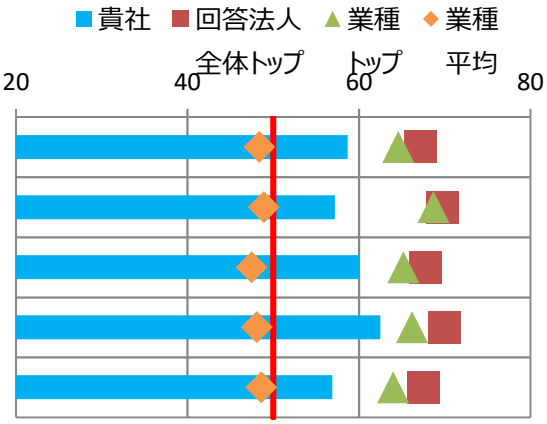
■総合順位：　**551～600位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**58.7**　↓0.8　（前回偏差値　59.5 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	58.7	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	57.2	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	60.0	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	62.5	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	56.9	67.5	64.0	48.6



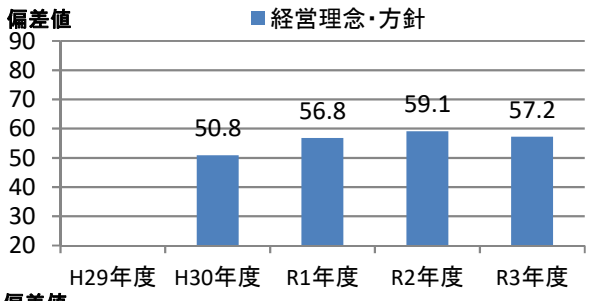
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

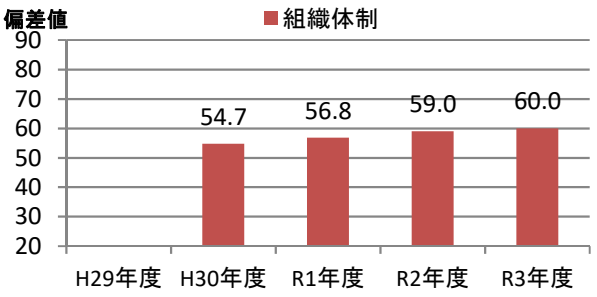
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

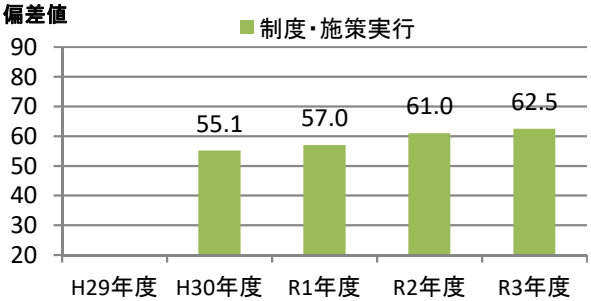
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

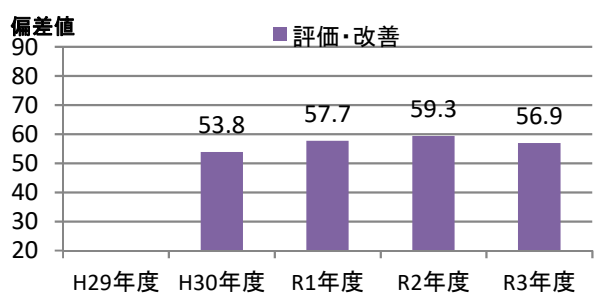
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	701～750位	601～650位	451～500位	551～600位
総合評価	-	53.5(-)	57.1(↑3.6)	59.5(↑2.4)	58.7(↓0.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



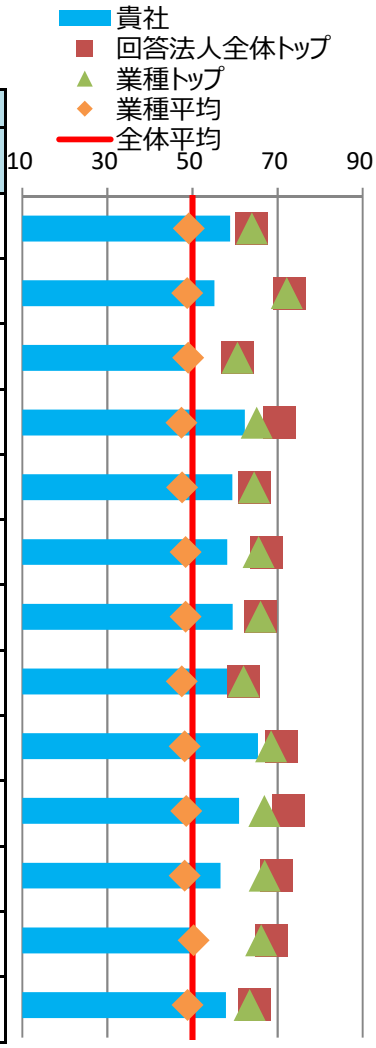






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	58.9	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	55.2	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	48.6	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.3	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	59.4	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.2	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	59.5	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	65.4	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	61.0	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.6	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	50.3	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.9	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 一人ひとりの能力を最大限発揮できるよう、従業員が安心・安全・健康で働ける環境を整備する。
健康経営の実施により期待する効果	オリンパスグループの企業理念である「世界の人々の健康と安心、心の豊かさを実現する」の体現による全社一体となった組織エンゲージメントの向上。具体的には、業務を通じた感染症の発生ゼロ、メンタルダウンによる長期欠勤者や離職者を出さないことを目指している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	（自社ホームページに下記リンクあり））https://www.olympus-medicalscience.co.jp/company/health/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.6	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.9	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.1	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.6	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.5	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.5	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.3	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	64.1	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	コロナ禍による感染症予防対策にて在宅勤務推奨のため、従業員同士がコミュニケーション不足となり、若手を中心としたメンタル疾患を発症する社員が増えており、生産性の低下に影響を与えているという課題があった。また、管理職のメンタルヘルスに対する知識を揃えることも課題であった。
	施策実施結果	管理職を対象に全3回（90分間/回）オンラインにて、管理職向けメンタルヘルス　ラインケア研修を実施。講師は臨床心理士の社内カウンセラーに依頼。合計118名（参加率98%）が参加。
	効果検証結果	事後のアンケートでは、回答者のうち96%が「ラインケア研修への参加により、部下の体調管理に対して面談等を通じてコミュニケーションを増やすことによって生産性が向上した」と回答した。また、事例検討のディスカッションでは管理職同士の意見交換が活発に出来たことや今後も定期開催を希望する声や今後の開催希望テーマなども聞くことが出来た。メンタルヘルスの研修は毎年継続して行っていきたい。
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	全従業員の7割以上が医療機関に出入りする営業職であり、取引先にウイルスを持ち込まない（感染源とならない）こと、併せて営業職自身の感染予防対策が必須である。感染症に対する知識が乏しいことで、感染症にかかりやすくなり生産性の低下に影響を与える可能性がある。
	施策実施結果	営業職を対象に全4回オンラインにて、産業医が『感染症予防対策研修』を実施。合計448名（参加率74%）が参加。B型肝炎・麻疹・風疹・水痘・流行性耳下腺炎・インフルエンザ予防接種を会社が全額費用負担。
	効果検証結果	現時点では感染率低下などの定量的な効果はまだ出ていないが、社員が取引先の医療機関での感染源になるような事例は現状無く、感染予防対策の徹底が図られている。

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

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

確定版

CODE:　010088

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：アイティーアイ株式会社

英文名：ITI Inc.

■加入保険者：全国健康保険協会長崎支部

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

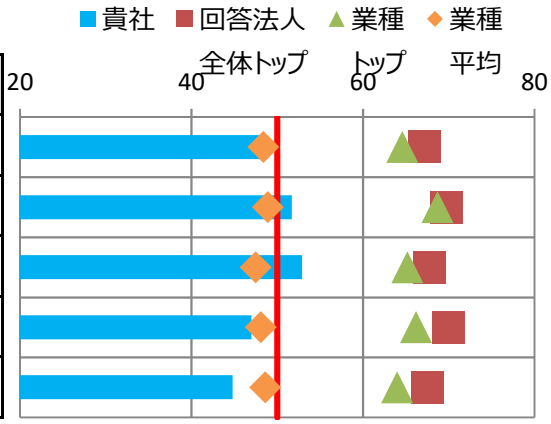
■総合順位：　**1701～1750位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**48.9**　↑2.0　（前回偏差値　46.9 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	48.9	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	51.7	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	52.9	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	47.0	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	44.8	67.5	64.0	48.6



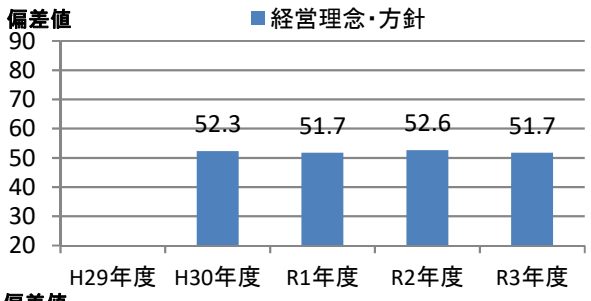
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

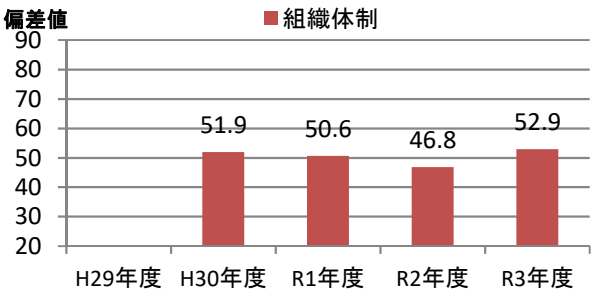
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

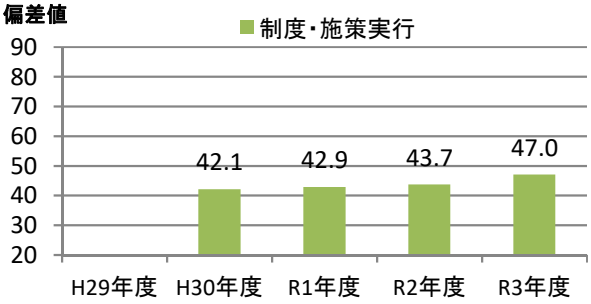
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

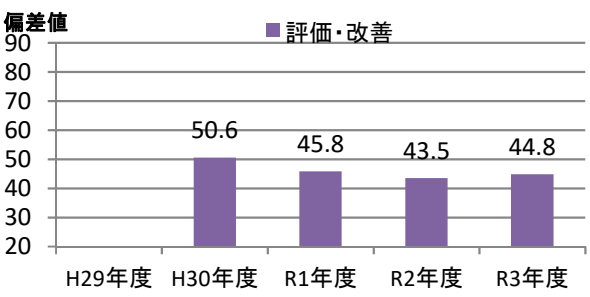
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1051～1100位	1401～1450位	1601～1650位	1701～1750位
総合評価	-	48.8(-)	48.0(↓0.8)	46.9(↓1.1)	48.9(↑2.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



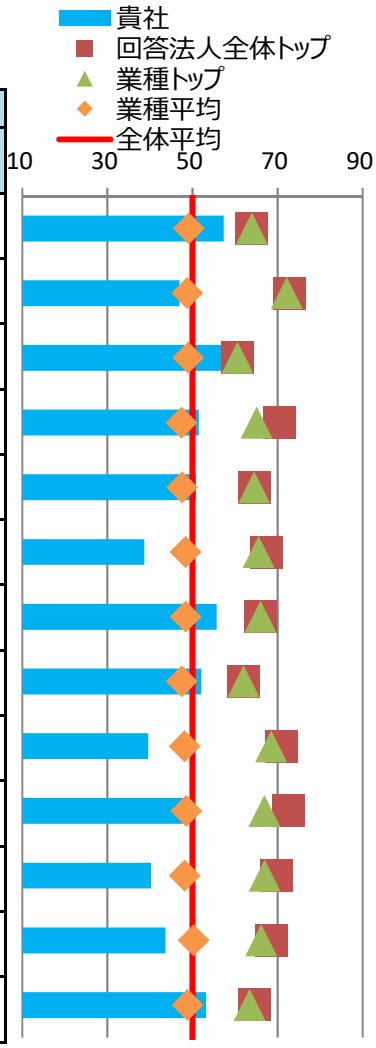






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**57.4**	**64.0**	**64.0**	**49.2**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**47.0**	**72.9**	**72.2**	**48.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**59.2**	**60.6**	**60.6**	**49.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**51.5**	**70.5**	**65.1**	**47.4**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**50.8**	**64.5**	**64.5**	**47.6**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**38.7**	**67.5**	**65.6**	**48.4**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**55.7**	**66.0**	**66.0**	**48.4**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**52.1**	**62.0**	**62.0**	**47.5**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**39.6**	**71.1**	**68.5**	**48.2**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**50.2**	**72.5**	**66.9**	**48.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**40.3**	**69.8**	**67.0**	**48.2**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**43.7**	**68.5**	**66.2**	**50.3**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**53.2**	**64.5**	**63.5**	**48.9**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 人材定着及び企業価値の向上 多様化する働き方、様々な価値観に対応できる企業、制度でないと人材の定着も期待できないし、企業の価値は向上していかない。常に社会環境に柔軟に対応できる企業で在り続けることが長期に渡って企業を存続させる方法
健康経営の実施により期待する効果	社員の心と健康を守る事で、社員にとって働きやすい、働き続けやすい会社を目指します。その結果として、社員にとって、社会にとって魅力的な企業となることで結果的に人材の定着、採用力の向上へと繋がると考えています。

※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	41.3	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.8	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.0	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.7	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.6	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.8	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	39.1	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	42.8	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題の内容	女性社員が結婚、出産とともに退職されるケースが多く会社としても人材の流出という意味でも社内の規定などを見直すことにした。
	施策実施結果	制度としてはあったのだが、利用するケースが少なかったが復帰後の時短勤務や、業務内容の見直しなど細かく話をすることで、以前と比べて利用する社員が増えた。
	効果検証結果	出産後、育休後に以前の業務にそのまま復帰するケース、業務内容を変えて復帰するケース様々ではあるが直接ヒアリングした際には、概ね満足されているようである。 しかしながら、まだまだそのような事例が多くあるわけではないので、このような事例を増やすことが社員にとって制度を利用しやすい環境をつくることに繋がると考えている。
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	医療に関わる企業活動を行う会社として、インフルエンザだけでなくコロナウイルスにはより感染対策を取らないと企業活動にとy癖う影響するため予防対策が必要
	施策実施結果	社内独自のガイドライン策定、出社時の検温と手指消毒を徹底、濃厚接触者でなくても発熱が続く場合は特別休暇で自宅待機 陽性者が出た場合は保健所の指示とは別に拠点全員のPCR検査を会社負担で義務付け
	効果検証結果	現在、社内で感染者が出たケースは何例かあるが、幸い大規模クラスターなどに繋がるケースはなく、しばらくはこのような状態を続けていく必要があると感じている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE:　010092

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：富士テレコム株式会社

英文名：FUJITELECOM 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：卸売業

①健康経営度評価結果

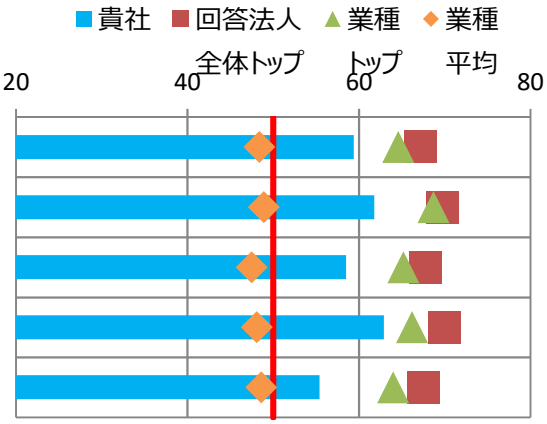
■総合順位：　**451～500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.4**　↑1.2　（前回偏差値　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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	59.4	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	61.8	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	58.5	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	62.9	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	55.4	67.5	64.0	48.6



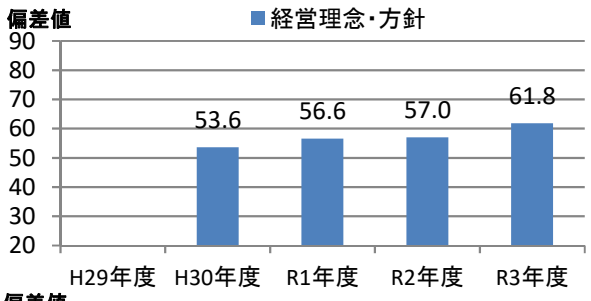
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

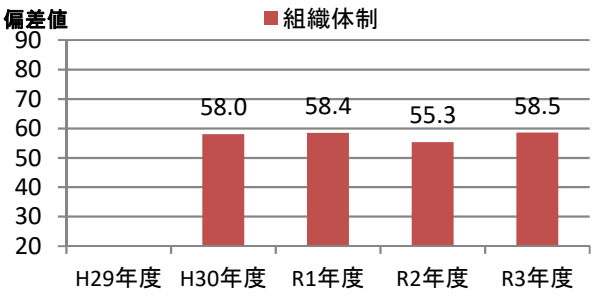
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

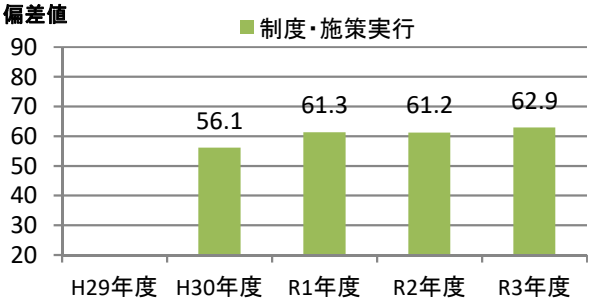
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

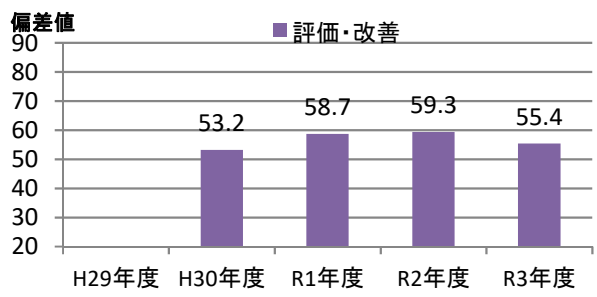
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	551～600位	451～500位	551～600位	451～500位
総合評価	-	55.2(-)	58.5(↑3.3)	58.2(↓0.3)	59.4(↑1.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



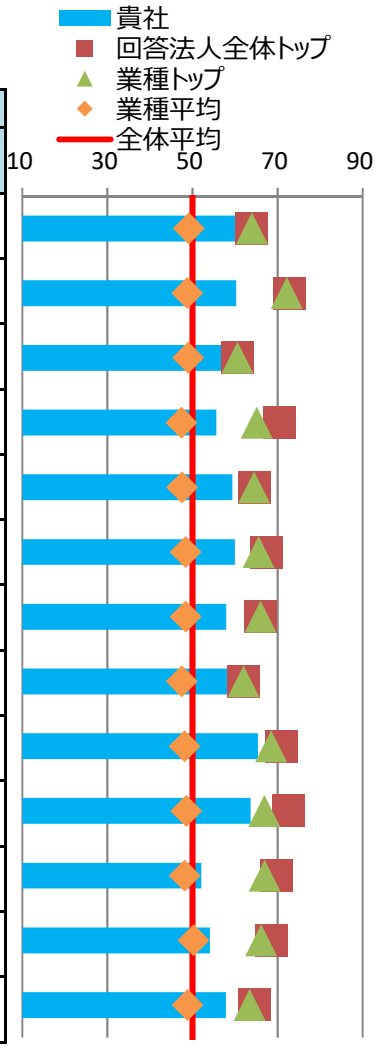






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	62.6	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	60.3	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	60.1	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	55.6	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	59.4	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	60.0	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	58.0	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	58.5	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	65.4	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	63.7	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	52.1	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.1	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.9	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 近年、若手の新入社員や中途入社、女性社員の増加や、年配社員の増加と共に、其々が様々な働き方、ワークスタイル変革を求めており、従来の社風や慣習では対応できない課題が出てきました。社員からの様々な意見も聞こえてくる中、新たな働き方改革による事務所ABW化や1on1ミーティングの導入、社員のパフォーマンスを計るためのWevoxの導入等を推進し課題に取り組みました。
健康経営の実施により期待する効果	事務所ABW(ｱｸﾃｨﾋﾞﾃｨ･ﾍﾞｰｽﾄﾞ･ﾜｰｷﾝｸﾞ)化や新人事制度、1on1ミーティング、Wevoxの導入、SDGsへ取り組みを実施。テレワーク環境下で希薄と成りがちな社内コミュニケーション機会の活性化を図るとともに、自身の心身の健全化と、ワークエンゲージメントの向上、自律型社員への成長を期待するものであります。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.7	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.3	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.6	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.2	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.6	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.8	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	62.6	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	創業から50年を超え、社員平均年齢の上昇（社員の高齢化）に伴い、いわゆるメタボ及びその予備軍は増加傾向にあります。このため、定期健康診断受診はもとより、再検査、精密検査該当者（以下「要検査者等」）の受診率や特定保健指導の実施率向上が課題となっており、健康診断の受診率100%を維持すると共に、要検査者等への受診勧奨を促進し、受診率向上に努めています。
	施策実施結果	要検査者等の受診率(72%⇒76%)や特定保健指導実施率の向上(39.8%⇒42.5%) が図られ、重症者発生を抑制に寄与しています。
	効果検証結果	上記の様に、健康診断受診の他、要精密検査や特定保健指導の受診率を上げる施策によって、結果として重症者が発生しませんでした。健康数値の向上が会社業績にも繋がり、2020年度(2021年6月期)会社業績(営業利益)は、前年比104%伸長と、好成績を残すことが出来ました。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	健康経営への取組以前から、長時間労働及び通勤による心身への負担が課題となっていました。また、育児時間確保、親の介護等の問題も表面化する等、多様な働き方に対する取り組みが重要課題となっていました。
	施策実施結果	モバイル環境(ノートPC、スマホ、SKYSEA等)の更新や拡充、社内リモート会議用ブースの増設、サテライトオフィスの拠点数拡大など従来の出社前提の執務環境を見直し在宅やリモートワーク環境の整備を実施。
	効果検証結果	結果、社内アンケートでは、通勤ストレスの解消、業務への集中、自分の時間や育児介護における時間の確保等、一定の効果は得られましたが、雑談不足や在宅執務環境の改善などが今後の課題として対応が必要と認識。これらに対しての対策を実施してきた中で、2020年度（2021年6月期）の会社業績（営業利益）は前年比104%と、働き方改革の成果と併せて発揮することができました。

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

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

確定版

CODE: 010101

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三菱商事RtMジャパン株式会社

英文名：Mitsubishi Corporation RtM Japan Ltd.

■加入保険者：ダイヤ連合健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

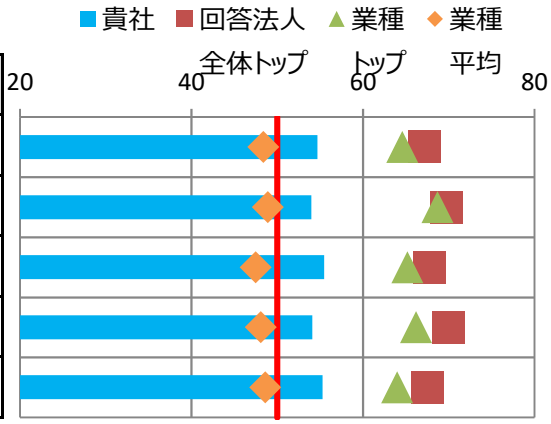
■総合順位：　**951～1000位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**54.7**　↑1.0　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	54.7	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	54.0	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	55.5	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	54.1	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	55.3	67.5	64.0	48.6



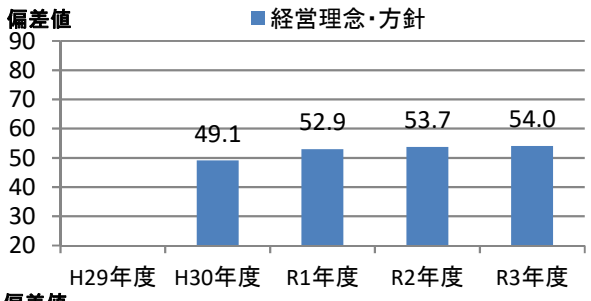
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

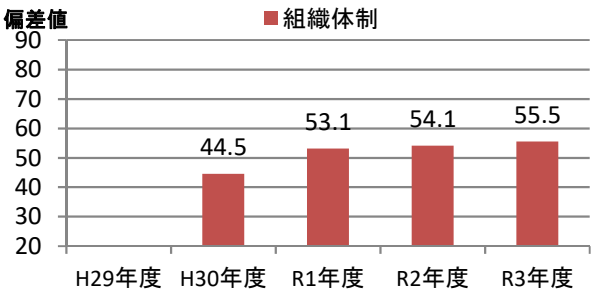
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

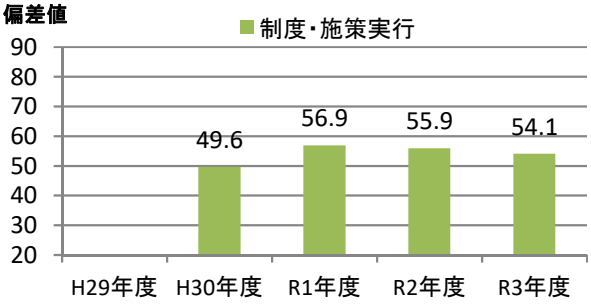
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

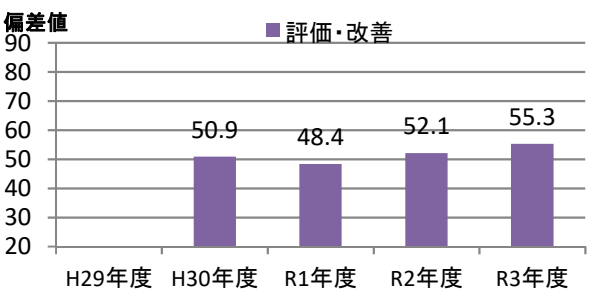
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1051～1100位	1051～1100位	1001～1050位	951～1000位
総合評価	-	48.7(-)	52.4(↑3.7)	53.7(↑1.3)	54.7(↑1.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



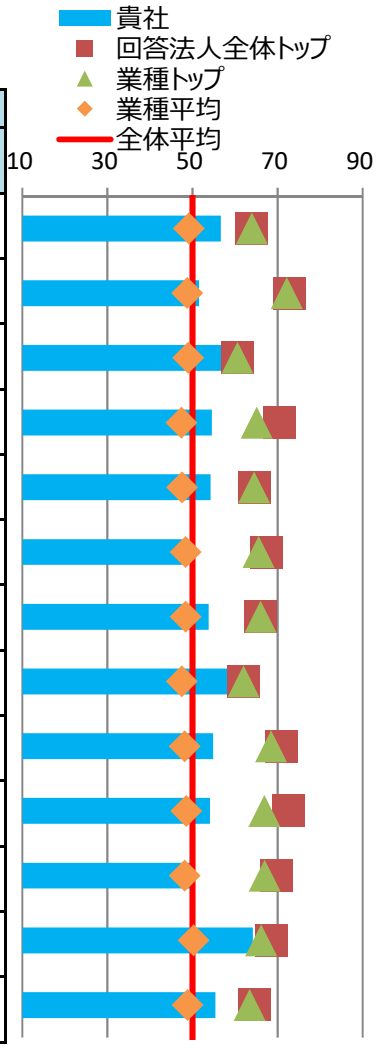






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**56.7**	**64.0**	**64.0**	**49.2**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**51.6**	**72.9**	**72.2**	**48.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**57.4**	**60.6**	**60.6**	**49.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**54.6**	**70.5**	**65.1**	**47.4**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**54.3**	**64.5**	**64.5**	**47.6**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**47.9**	**67.5**	**65.6**	**48.4**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**53.8**	**66.0**	**66.0**	**48.4**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**58.5**	**62.0**	**62.0**	**47.5**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**54.9**	**71.1**	**68.5**	**48.2**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**54.1**	**72.5**	**66.9**	**48.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**50.1**	**69.8**	**67.0**	**48.2**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**64.2**	**68.5**	**66.2**	**50.3**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**55.4**	**64.5**	**63.5**	**48.9**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 従業員が健康的でモチベーション高く業務に取り組むことによって『企業の持続的な成長』を続け、最良の形で金属資源を市場に供給するという社会的責任を果たす。
健康経営の実施により期待する効果	身体的・精神的に安全で健全な働きやすい職場づくりを通じて、従業員のロイヤリティとエンゲージメントの向上を目指す（ストレスチェックの組織分析結果を効果検証する）。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	①https://www.mitsubishicorprtm.com/japan/sustainability/materiality.html ②https://www.mitsubishicorprtm.com/japan/sustainability/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	51.2	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.2	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.0	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.5	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.2	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.4	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.2	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	全従業員に長期間にわたり健康に働き続けてもらう為の重要施策は、疾病発生を最大限予防し、健常者も含めて全員が定点観測的に定期健康診断を受診することであるとの認識をしており、その徹底が継続的な課題。
	施策実施結果	①未受診者に例年より早期かつ受診するまで繰り返し勧奨。②産業医より衛生教育を定期実施。③労働組合の要望により定期健診項目を大幅追加。当該年度も継続実施。④通知での周知や衛生委員会を通じた情報提供。
	効果検証結果	その結果、非常に効果が出ており、２０２０年度 定期健康診断受診率１００%達成（対象者：海外出向者・国内出向者・１０名未満の小規模事業所も含めて全社）。２０２０年度は、疾病による退職者はいなかった。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルヘルス不調者を発生させないようにする為には、日頃の職場でのコミュニケーションと共に客観的な判定を得られるストレスチェックの受検による自己認識も重要であり、課題と考えている。
	施策実施結果	①実施期間中は毎日受検状況を確認。未受検者に受検するまで繰り返し勧奨。高い効果が出た。②産業医よりメンタルヘルスに関する衛生教育を定期的に実施。③社内通知による周知や衛生委員会を通じた情報提供。
	効果検証結果	２０２０年度 ストレスチェック受検率１００%達成（対象者：海外出向者・国内出向者・１０名未満の小規模事業所も含めて全社）。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 010105

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：富士フイルムビジネスイノベーションジャパン株式会社

英文名：FUJIFILM Business Innovation Japan 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：卸売業

①健康経営度評価結果

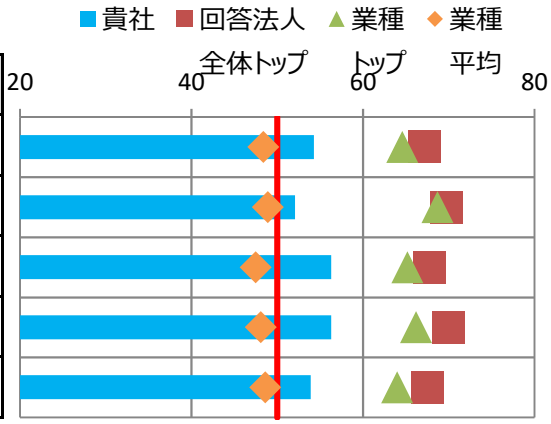
■総合順位：　**1001～1050位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**54.3**　↑1.1　（前回偏差値　53.2 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	54.3	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	52.1	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	56.3	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	56.3	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	53.9	67.5	64.0	48.6



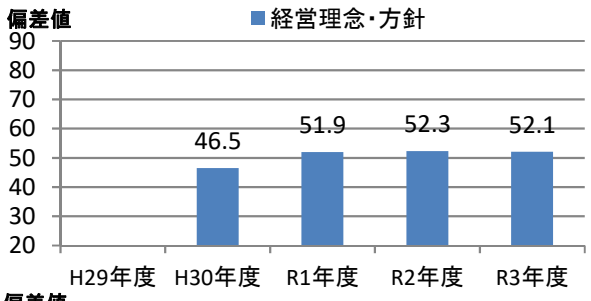
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

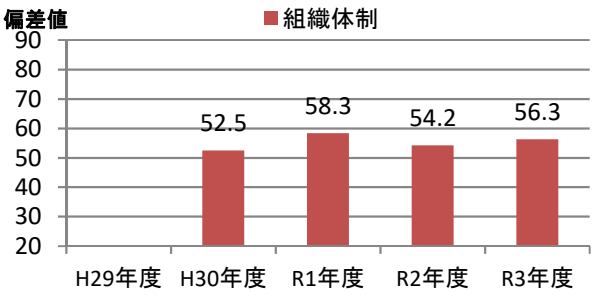
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

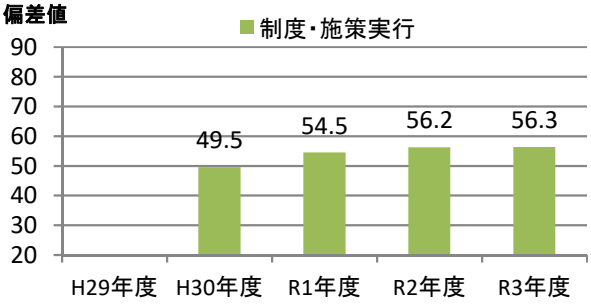
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

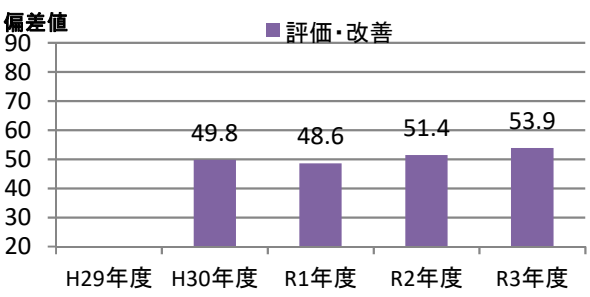
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1051～1100位	1051～1100位	1051～1100位	1001～1050位
総合評価	-	49.3(-)	52.7(↑3.4)	53.2(↑0.5)	54.3(↑1.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



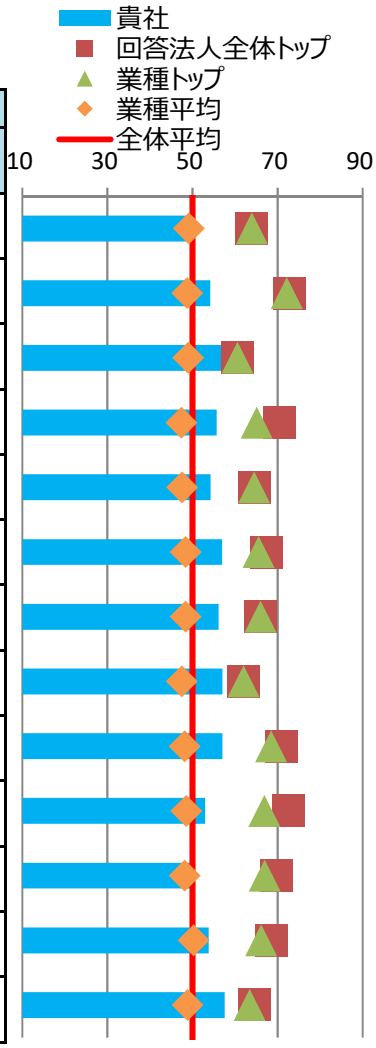






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	49.3	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	54.2	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.3	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	55.7	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	54.3	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	57.0	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	56.2	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.1	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	57.1	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	53.0	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	49.8	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	53.8	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.6	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員が活き活きと健康で長く働いてもらうために、癌や糖尿病などによる長期欠勤や休業に至らないよう早期発見、および事前ケアが課題。 プレゼンティーイズムを定量的にどうとらえるか、パフォーマンスを100発揮できているのかをどうとらえていくのかも課題。 社員ひとりひとりや、その上司に健康の重要性をより深く認識させることも課題。
健康経営の実施により期待する効果	定期健康診断後の有所見者の再検査の徹底、喫煙・ダイエット施策等を実施、社員の健康の値が向上することを期待。社員自身も健康管理を優先する風土を確立し、有休取得率の向上も期待。傷病を減らす事で集中力、プレゼンティーイズムの向上や、傷病による休業率減少にも期待。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.6	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.8	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.2	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.3	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.9	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.3	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.8	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	68.5	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題の内容	課題は、女性のがん健診受診率が低いこと。 主な要因は、女性特有のホルモンバランスの変化や、がん検診の重要性など、女性自身に認識が無いこと。
	施策実施結果	女性保健師から、年齢とともに移り変わる体調や、がん検診の重要性などのセミナーを開催した。工夫点として、ランチを食べながら気軽に参加できるよう、昼休みの時間帯に、WEBセミナーを実施した。
	効果検証結果	上記セミナーの結果、94%が、女性特有のホルモンバランスの変化、がん検診の重要性といった知識を理解することができたと回答。
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	就業規則上、就業時間内は禁煙と定めているが、こっそり吸っている社員がおり、注意をしても辞める意識がない。病気になってもいいといった考え方を持つ岩盤層がおり、喫煙率を下げる事が大きな課題だった。
	施策実施結果	禁煙プログラムを喫煙者に直接案内を実施。禁煙のきっかけとして受け入れやすい禁煙ガムから始めるよう推奨した。
	効果検証結果	2020年10月現在において、喫煙者541名だったが、2021年10月現在において、259名となり、48%改善ができた。（2020年度の社員数に対する削減比率） ただし、2021年4月に会社が合併したため、社員数も増加し、喫煙率に変動が起こっているため、再度新たな目標値をたて、引き続き削減にむけて取り組みを行っていく予定。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 010154

経済産業省　令和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　システムソリューションズ　ジャパン株式会社

英文名：

■加入保険者：パナソニック健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

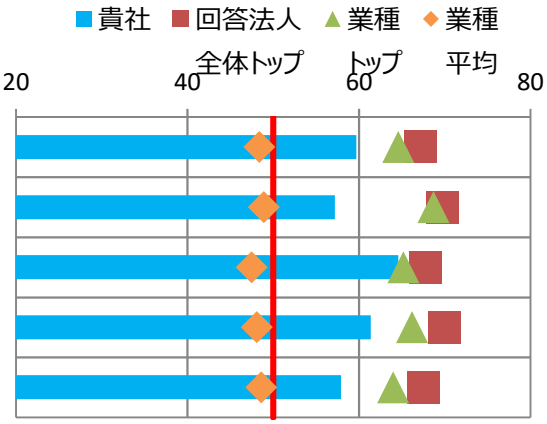
■総合順位：　**451～500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.7**　↑0.2　（前回偏差値　59.5 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	59.7	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	57.2	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	64.6	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	61.4	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	57.9	67.5	64.0	48.6



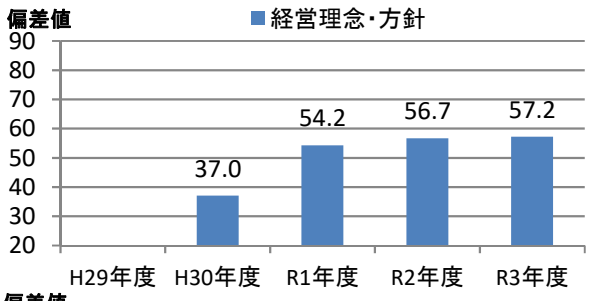
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

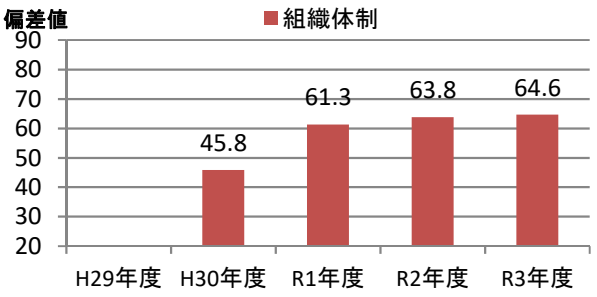
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

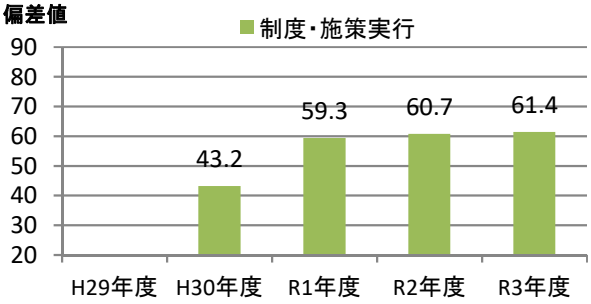
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

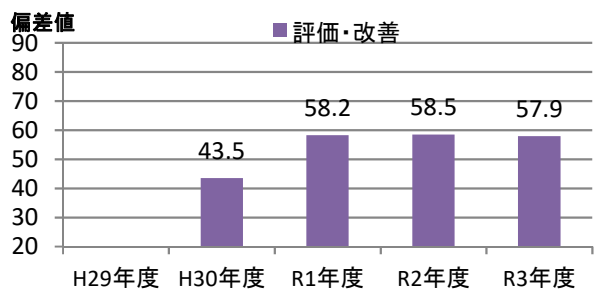
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1351～1400位	501～550位	451～500位	451～500位
総合評価	-	41.9(-)	57.8(↑15.9)	59.5(↑1.7)	59.7(↑0.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



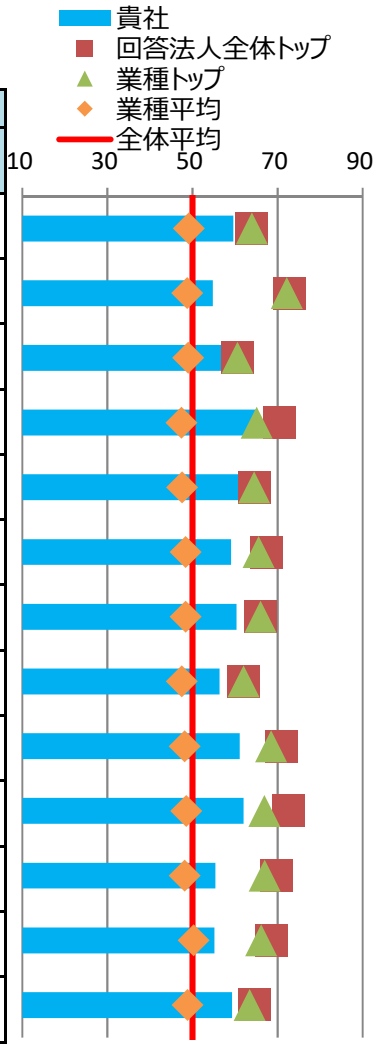






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	59.6	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	54.8	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.3	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	65.1	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	59.1	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	60.4	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	56.4	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	61.1	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	62.0	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.4	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.2	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.3	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当社の持続的な成長のためには、社員の性別、年代、職種、勤務地を問わず、経営理念の実践を核とした事業活動が必須である。 近年の勤務環境変化と多様性が進む中で、全ての社員が当社で働くことに誇りと喜びを感じ、個々の能力と組織の能力を最大限に発揮できる「職場環境の整備」「ダイバーシティ経営」の継続・強化が課題である。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実践によって、当社で働く全ての社員がワークライフバランスの重要性を認識し、健康でいきいきと働ける環境づくりを目指す。全世代のワークエンゲージメントおよび生産性の向上を実現し、その結果、企業業績向上に繋がることが期待される。さらにお客様やパートナー様も含めた、全てのステークホルダーに対し、その活動を示すことにより、信頼される企業としての価値向上、採用効果も期待される。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.panasonic.com/jp/company/pssj/sustainability/health.html https://www.panasonic.com/jp/company/pssj/sustainability/diversity.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.2	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.1	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.5	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.3	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.8	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.7	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.4	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.0	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題の内容	女性社員数の割合は上昇しているもの全従業員の1/5以下（2019年=16%）である。女性社員特有の「生理不調・PMS・妊娠・出産他」の職場の理解不足に悩む社員は少なくない。当社の女性の高エンゲージメント「活躍社員」割合は、2018年-2019年　2年連続：38%と横ばいである。不安なく働ける環境づくりが、女性のモチベーションアップ・キャリアアップに必須である。
	施策実施結果	・経営TOPからの発信。 ・産業医研修（女性特有の健康課題）：全社員に実施。 ・ハラスメント研修：係長以上役職者（対象：1011名・100%完了）50歳以上全社員（対象：1438名・99%完了）
	効果検証結果	女性の「活躍社員」は20年度＝39%（+１P）「あきらめ社員」も前年より3P減。 女性役付者数も19年度（部課長＝27人・係長＝142名）に対し20年度は部課長で40%UP（部課長＝38人・係長＝153名）キャリアアップに繋がっている。 経営幹部からの「女性も男性も全ての人がいきいきと活躍できる企業」と発信する事で全社「活躍社員」は3年連続UP　18年比較（+４P）」向上している
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	特定健診対象者（40歳以上）は全社員の約7割を占め、うち約3割が保健指導対象者に該当する。当社の社員の高年齢化の背景においても特定保健指導は必須の対策である。2019年度は在宅勤務者が急増し、特定保健指導実施率は約５５%(全社集計：前年△３%)となり、体重・腹囲等の数値が悪化した社員数は増加した。生活習慣病の予防対策のため、就業状況に応じ効果的な保健指導を受けやすくする必要がある。
	施策実施結果	保健指導体制の充実を図り、オンライン面談に加え提携機関の利用を促進。提携機関（対象の約半数が利用）ではICTの活用や自宅近くでの面談等選択肢が増え、2020年度特定保健指導実施率は7割以上に向上。
	効果検証結果	適正な生活習慣数４項目以上の社員の割合は、2018年度：30.8%、2019年度：31.4%、2020年度：34.9%と良化。就業状況やニーズに合わせて指導方法を充実させた効果がでている。受診者からは、栄養士の指導や食事関連アプリなど食習慣改善に役立ったと好評を得た。特定保健指導対象者の割合も、2020年度末は約3割だったのに対し、2021年度（8月末時点）約２割に改善した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 010168

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社フジサニーフーズ

英文名：

■加入保険者：伊藤忠連合健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

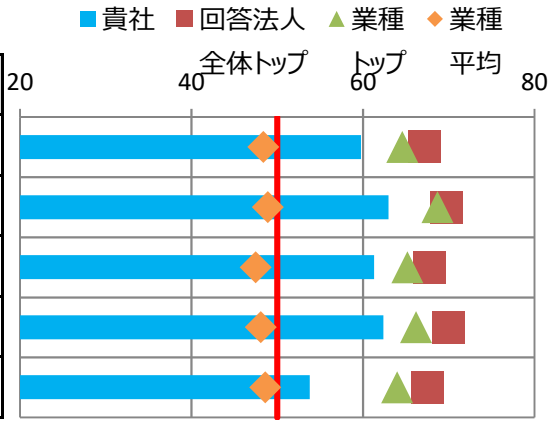
■総合順位：　**401～450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.8**　↓2.9　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	59.8	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	63.0	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	61.3	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	62.4	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	53.8	67.5	64.0	48.6



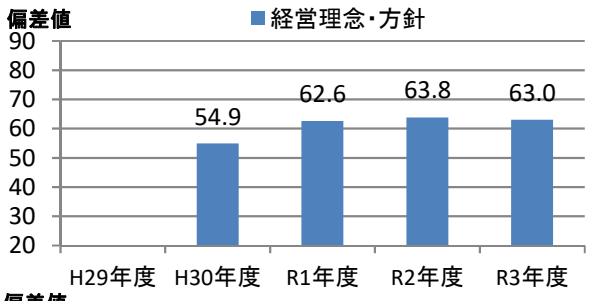
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

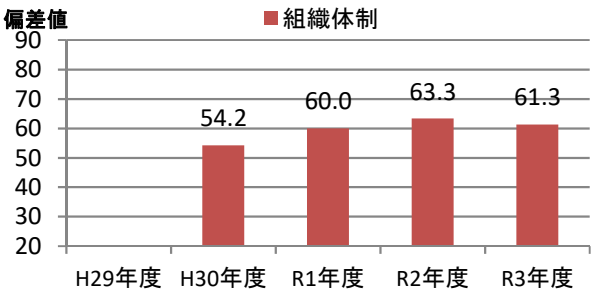
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

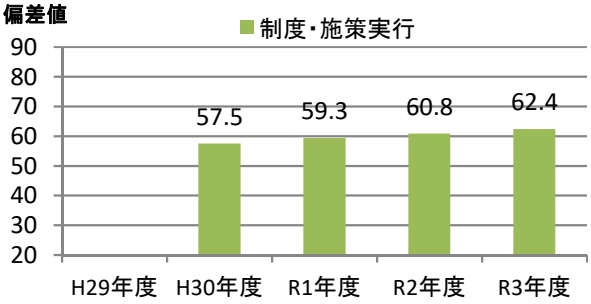
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

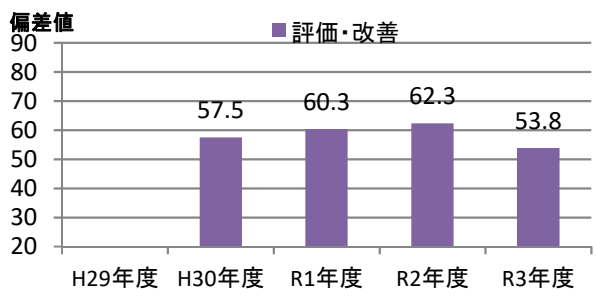
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	501～550位	251～300位	151～200位	401～450位
総合評価	-	56.1(-)	60.7(↑4.6)	62.7(↑2.0)	59.8(↓2.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



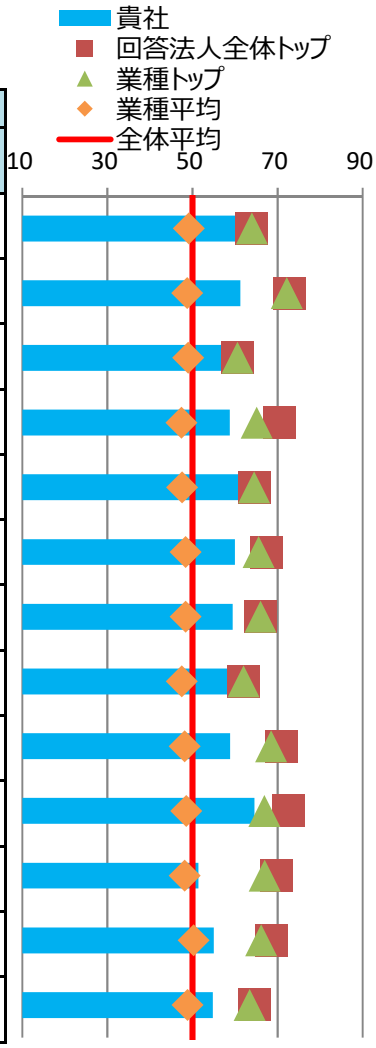






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**64.0**	**64.0**	**64.0**	**49.2**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**61.3**	**72.9**	**72.2**	**48.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**59.9**	**60.6**	**60.6**	**49.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**58.8**	**70.5**	**65.1**	**47.4**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**62.3**	**64.5**	**64.5**	**47.6**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**60.0**	**67.5**	**65.6**	**48.4**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**59.5**	**66.0**	**66.0**	**48.4**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**61.3**	**62.0**	**62.0**	**47.5**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**58.9**	**71.1**	**68.5**	**48.2**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**64.6**	**72.5**	**66.9**	**48.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**51.4**	**69.8**	**67.0**	**48.2**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**55.0**	**68.5**	**66.2**	**50.3**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**54.8**	**64.5**	**63.5**	**48.9**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の生活習慣病の予防、メンタルヘルス不調の予防、体力増進によって労働生産性が低下することの防止や、人材の定着率をアップさせることが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康維持と幸せを第一に、社内コミュニケーションの向上、生産性の向上により、従業員がイキイキと元気に働くことができる職場環境と企業価値の向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	http://www.fujisunnyfoods.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.5	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.9	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.6	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.9	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.6	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.9	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.5	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	51.2	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	課題は、生活習慣病などの疾病への知識が不足しており健康への意識が低い。予備軍の時からの意識を含めた対策が必要である。本年も全従業員への健康診断も終了し、比較的若い世代に二次検診の依頼が来ている。
	施策実施結果	①健康通信（情報）を事務局より2回/月（5項目）、計26回の全社回覧を実施した。②直属の上司より二次検診を促した。③本部管理部門より二次検診受診状況の確認を個別にメール配信し意識付けを行った。
	効果検証結果	①二次検診率（33%⇒38%）は増加した。②運動習慣率（18.1%⇒20.7%）と改善した。従業員の健康リテラシーの向上が進み、運動習慣も増加し職場の環境が変わってきた。二次検診はコロナ禍ではあったが、自身の疾病に対する認識が向上した。
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	課題としては、労働時間の適性化とワークライフバランスである。就業規則のままの始業から終業では、仕事の業種（卸業）や取引先の対応で変動する背景もあり、集中する時間帯や、月間の仕事の集中度の違いがあり、早出、残業となりやすく、個人の時間をコントロールすることが難しかった。
	施策実施結果	2018年より「時間差出勤」を導入し、個人の余暇を意識した勤務時間を選ぶことができるようにした。2020年度はモバイルＰＣを順次導入でテレワークを普及させ通勤時間が減り時間を有効活用できる様になった。
	効果検証結果	残業時間は、法定外労働時間45時間超（15人⇒1人）月平均所定外労働時間（7時間⇒5時間）と大きく改善している。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 010208

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社フレッシュ青果

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会鹿児島支部

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

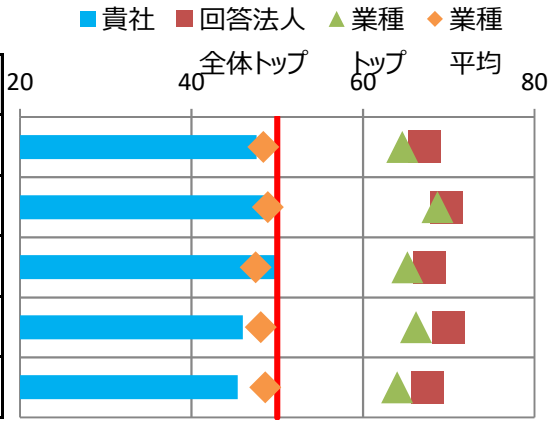
■総合順位：　**1851～1900位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**47.6**　↓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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	47.6	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	48.9	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	50.3	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	46.0	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	45.4	67.5	64.0	48.6



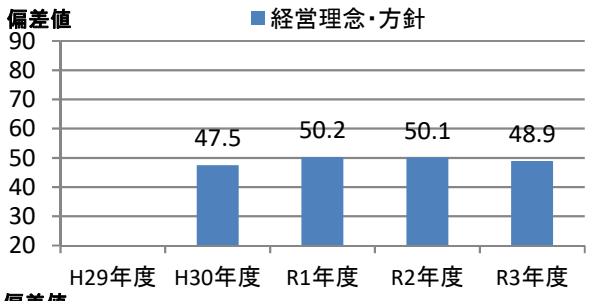
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

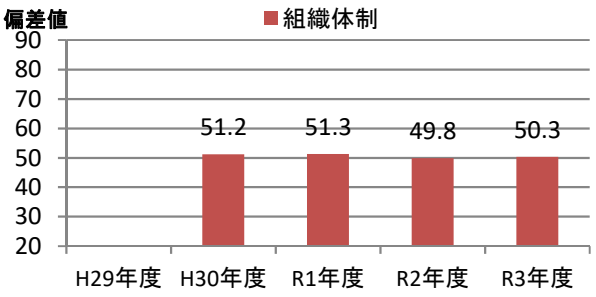
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

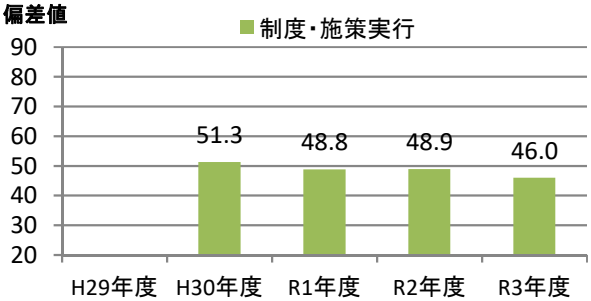
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

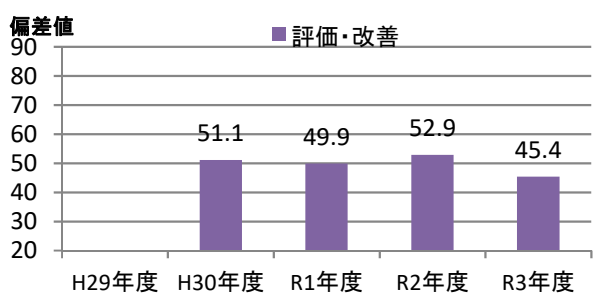
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	951～1000位	1251～1300位	1301～1350位	1851～1900位
総合評価	-	50.1(-)	50.1(↑0.0)	50.6(↑0.5)	47.6(↓3.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



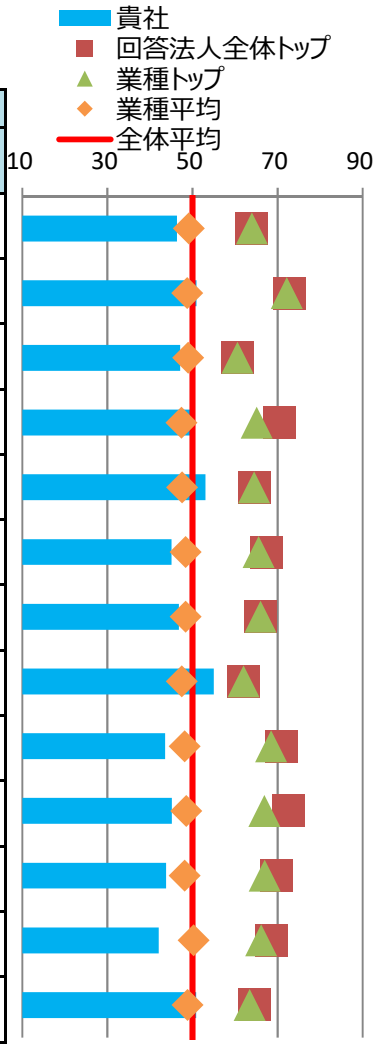






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	46.4	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	51.0	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	47.1	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	49.5	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	53.1	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	45.1	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	46.8	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.0	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	43.6	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	45.2	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	43.8	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	42.1	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	50.9	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 運送業界の人手不足が深刻化しており、今後、若い世代や女性従業員の獲得及び定着を強化していかないといけない点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	人材育成及び労働環境の改善を通して、営業所の安定稼働を実現するために健康経営に取り組んでいる。健康経営を推進する体制として、担当役員を設置し職場全体の取り組みについて旗振りを行っている。有給を取得しやすい職場作りで仕事とプライベートの両立を図る。また女性がより働きやすい職場を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://fresh-seika.jp/company/outline/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.5	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.2	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.8	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.0	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.2	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	37.3	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.2	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.1	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	43.9	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	特に新入社員については職場適応において悩みを持っている方が多く、離職率の高さに影響している。
	施策実施結果	（独）労働者健康安全機構の登録相談機関と連携し、心理カウンセラーによる従業員向けカウンセリングを実施し、メンタル面のケア及びキャリア面での支援を行っている。2020年の面談数は18人であった。
	効果検証結果	カウンセラーの面談に結びつける事ができたことで、問題の早期発見、早期対応に繋がっている。メンタルヘルス不調による離職者は1人となっている。
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	インフルエンザの事業場内の感染拡大が起こった際に、事業場がほぼ営業停止状態に追い込まれたことがあり、以降感染拡大時期の感染対策が課題となっている。
	施策実施結果	インフルエンザの予防接種費用補助。外出時のアルコール消毒液の携帯を義務付ける。不織布マスクは会社に常備。毎日体温を計り、37.5度以上の自宅待機を義務付けしている。
	効果検証結果	2020年度のインフルエンザ罹患者は1人に抑えられた。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 010219

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：モリリン株式会社

英文名：

■加入保険者：ナオリ健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

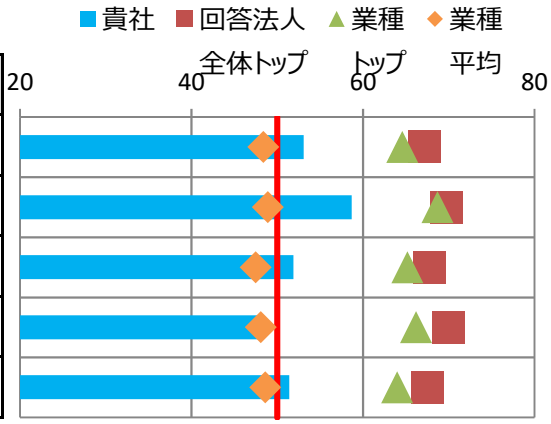
■総合順位：　**1201～1250位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**53.1**　↓0.1　（前回偏差値　53.2 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	53.1	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	58.7	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	51.9	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	48.2	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	51.4	67.5	64.0	48.6



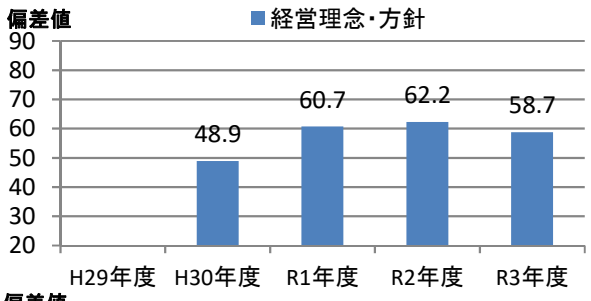
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

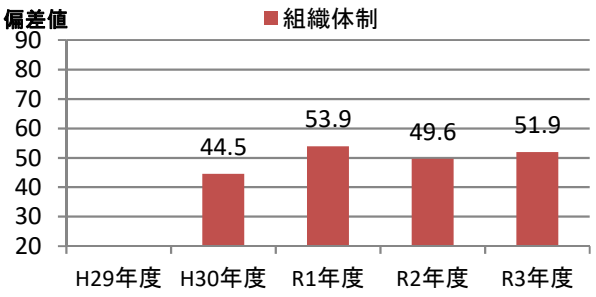
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

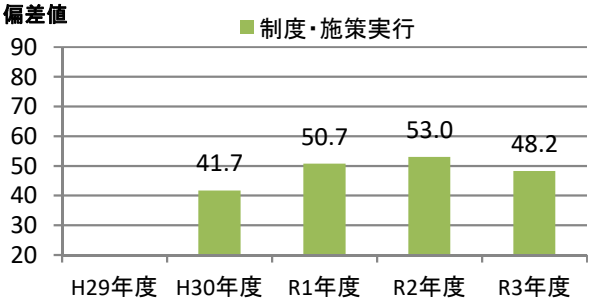
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

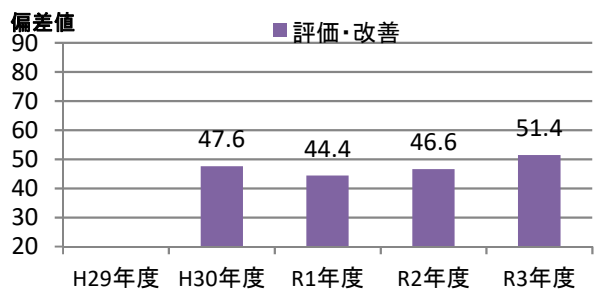
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1201～1250位	1051～1100位	1051～1100位	1201～1250位
総合評価	-	45.6(-)	52.5(↑6.9)	53.2(↑0.7)	53.1(↓0.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



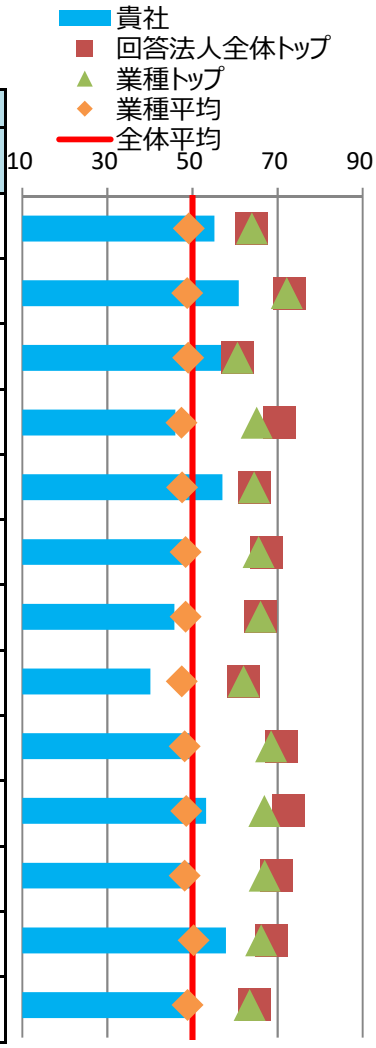






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	55.2	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	60.9	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.5	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	46.0	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	57.1	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	47.8	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	45.8	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	40.1	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	49.3	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	53.2	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	49.9	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.9	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	49.6	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規採用が難しい中　従業員に健康で長く働いてもらう事の実現が，事業を活発にする上で大きな課題です。
健康経営の実施により期待する効果	年々従業員の平均年齢が１%づつ上がって、新入・中途社員を含め5年後定着率４０%を切っています。３０%までぐらいに改善を目指し、産休・育休等の復帰後就業継続率を５０%の改善を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	繊維総合商社モリリン株式会社　https://www.moririn.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	52.3	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.8	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	41.2	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.0	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.0	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.4	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.2	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	44.0	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	従業員の平均年齢が上がっており、飲酒率と肥満率が上り、健康検査が低くなっていることが、従業員の健康意識の高めることが課題
	施策実施結果	従来通り健康診断の受診の有無確認　未受診者に対して受診するように促している。また、継続案件ですが、人間ドックの受診者には会社が1万円補助を行って健康検査の受診率を上げる
	効果検証結果	世の中　コロナ禍ということもありますが　飲酒率と肥満率ともに前年比50%近くの減少がありましたが昨年は東京地区に対して健康診断の医療機関の受け入れが遅れたこともあり受診率が減少した。今後このような事態になった際は、費用を考えながらですが、受診率を減少させない施策を考えていきたいです。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	19年コロナ禍を皮切りに、時差出勤・在宅勤務制度を導入しましたが　まだまだ　余談がないと感じ在宅勤務　5つの時差出勤設定による無理のない出勤時間を選択する事へ働く方への負担感軽減・生産性をさらに高めたいと思います。
	施策実施結果	時差出勤・在宅勤務制度を導入及び　リモートワーク環境（電子印鑑　電子申請システム導入）
	効果検証結果	時差出勤の設定の幅を増やしより安全な時間帯の出勤時間できること増やし、在宅率を50%の維持を心がけて頂き、残業時間が昨年164時間　から162時間誤差の範囲ですが減少・仕事のコントロール　仕事の支援率が低ストレス側に寄り添った結果ができました。コロナの影響が回復したら　時差出勤　在宅の制限を縮小して運用していきたいとおもいますので状況を見ながら、管理職　課員に指導していきたいと思います。

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

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

確定版

CODE: 010250

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社モリタ

英文名：J. MORITA CORP.

■加入保険者：大阪薬業健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

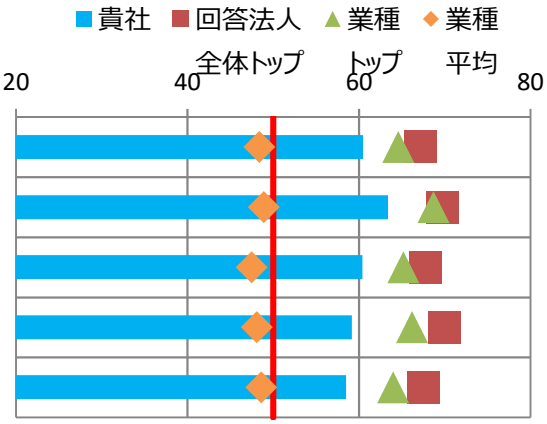
■総合順位：　**351～400位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**60.5**　↓2.1　（前回偏差値　62.6 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	60.5	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	63.4	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	60.4	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	59.2	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	58.5	67.5	64.0	48.6



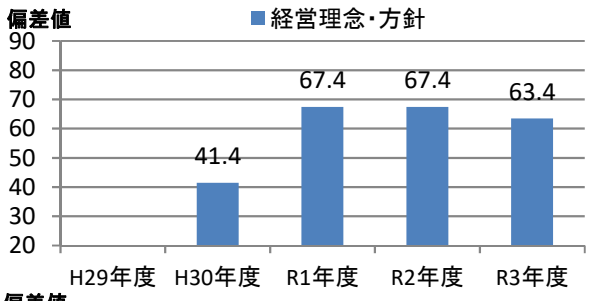
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

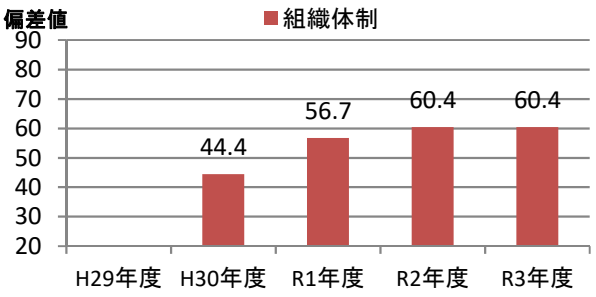
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

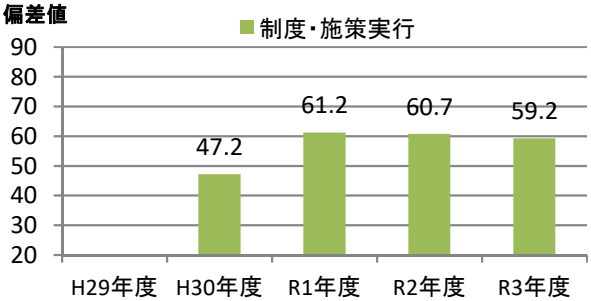
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

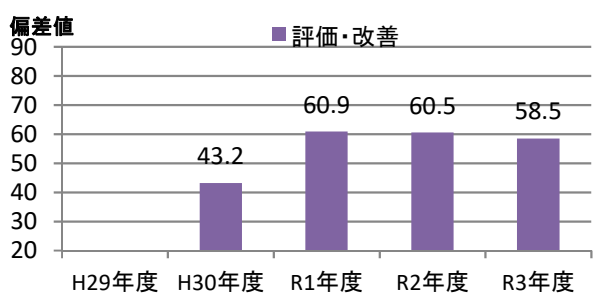
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1301～1350位	151～200位	151～200位	351～400位
総合評価	-	44.1(-)	62.1(↑18.0)	62.6(↑0.5)	60.5(↓2.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



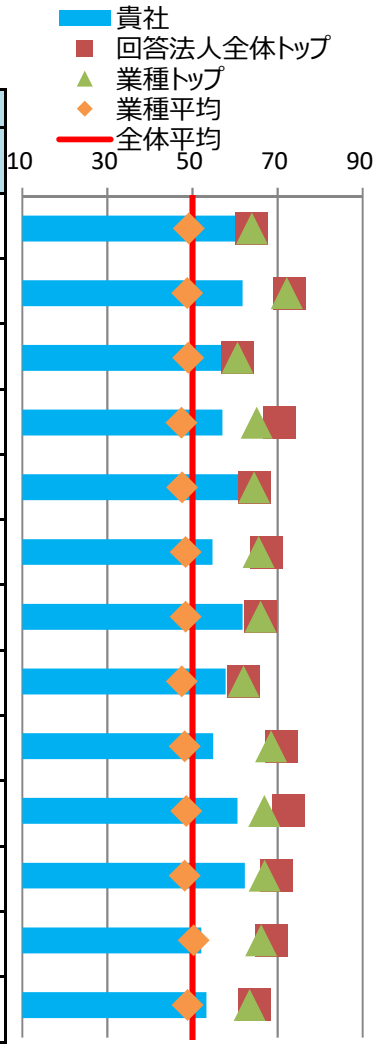






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	64.0	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	61.8	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	60.0	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.1	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	54.7	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	61.8	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.8	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	54.9	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	60.6	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	62.3	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	52.1	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.3	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 お口の健康増進により従業員の健康の維持をはかり、その他の健康経営施策により、アブセンティーズムの低減、プレゼンティーズムの低減を実現させ、従業員のパフォーマンスを向上させること。
健康経営の実施により期待する効果	ストレスチェック100%達成によりメンタル不調者を早期に発見する。様々な施策により喫煙率を前年比10%低下させる。歯科検診率100%達成。これらにより従業員の健康維持、休職者の減少、生産性向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://japan.morita.com/concept/index.html#health

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.7	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.1	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.8	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.9	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.0	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.6	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.6	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.4	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	当社の喫煙率は、全国喫煙率に比べ、非常に高い。喫煙による従業員の健康被害や受動喫煙の問題があり、喫煙率の低下を当社の課題とした。
	施策実施結果	たばこの健康に与える影響の教育の実施、就業時間中禁煙の実施、屋内喫煙所の撤廃、社有車内禁煙及び禁煙外来費用補助（２万円）制度導入
	効果検証結果	喫煙率調査結果で以下の通り、一年間で喫煙率を2.1%下げることができた。 2019年度：26.7% 2020年度：24.6%
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	歯科業界のリーディングカンパニーとして、社員の定期的な歯科健診の受診と歯科メンテナンスを100%実施することにより、口腔と全身の健康の維持向上につなげる。業界内外に口腔と全身の健康が関連していることを広報し、健康で幸福な社会の実現に貢献する
	施策実施結果	定期的な歯科健診受診率の調査と広報。 歯科健診受診費用及び歯科メンテナンス費用補助（２万円）制度導入。
	効果検証結果	歯科健診受診率調査を実施 6年連続歯科健診受診率100%を達成している。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 010271

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：水戸ヤクルト販売株式会社

英文名：Mito Yakult Co.,Ltd.

■加入保険者：ヤクルト健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

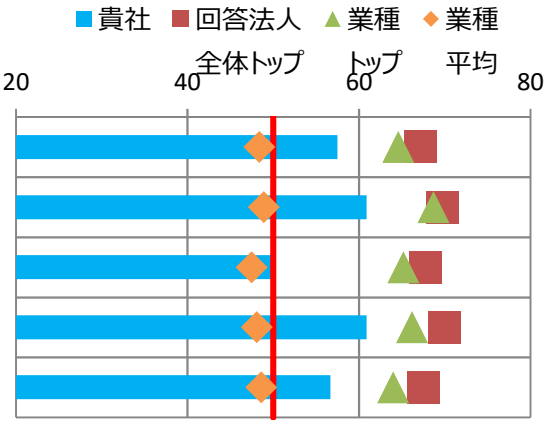
■総合順位：　**701～750位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**57.5**　↓3.1　（前回偏差値　60.6 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	57.5	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	60.9	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	50.2	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	60.9	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	56.7	67.5	64.0	48.6



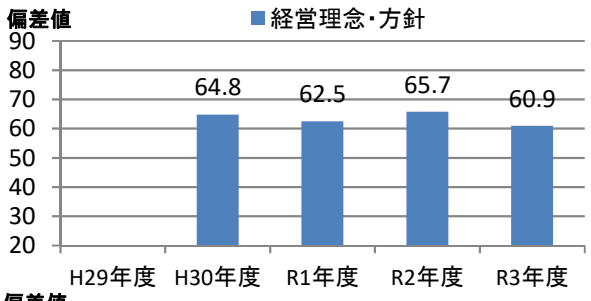
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

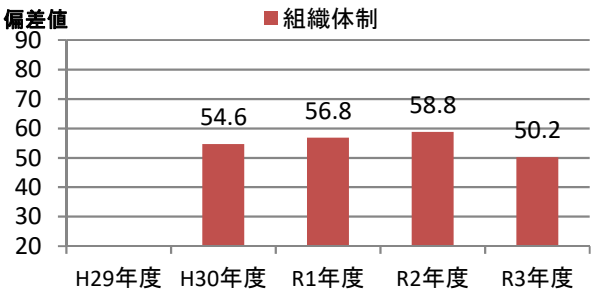
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

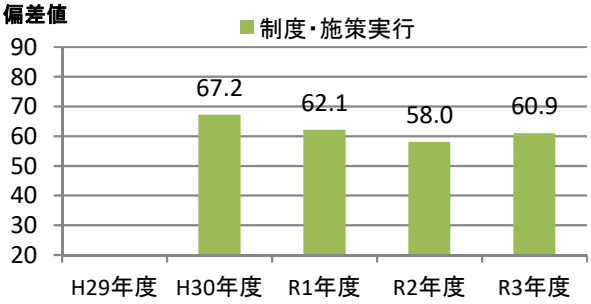
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

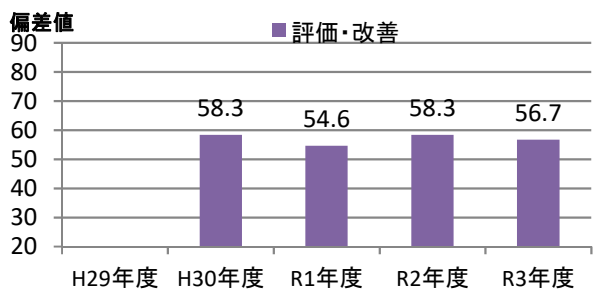
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	101～150位	401～450位	301～350位	701～750位
総合評価	-	62.2(-)	58.9(↓3.3)	60.6(↑1.7)	57.5(↓3.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



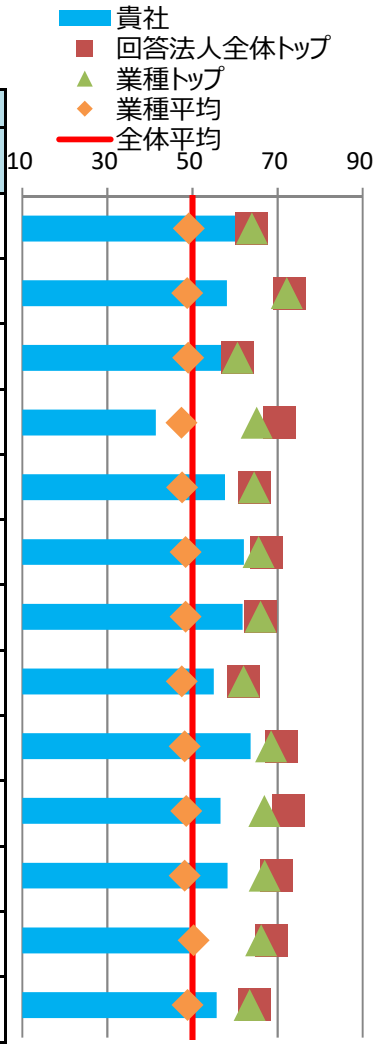






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	63.3	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	58.1	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	60.6	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	41.4	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	57.7	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	62.1	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	61.8	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.0	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	63.7	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	56.6	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	58.3	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	49.3	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.7	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 コロナ禍によってデジタル推進の必要性が増しております。脱ハンコ・RPAなどによる定型業務のデジタル化による準備作業の軽減・業務そのものの自動化を進めたいと導入に取り組んでおります。
健康経営の実施により期待する効果	デジタル化によって業務改善提案の活発化・業務時間短縮による従業員の業務間インターバルの確保を目的にしております。これらの効果として従業員の健康維持と生産性向上を期待しております。事前の調査では一部部署によっては50%以上の業務自動化が可能と試算もあります。脱ハンコについても総務部門では業務時間を70%カット出来たとの試算がでております。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://mito-yakult.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	64.8	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.4	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.9	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.9	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.3	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.7	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	64.9	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	新型コロナウイルスがまん延する中、いかに従事者が安心・安全な活動ができるよう、また従事者から感染者を出さないよう、社内の従事者に対してはもちろん業務委託スタッフやセンターを含めた形で設備や物資などの対策を進めることが必要であると考えました。これを実施することでワークエンゲイジメントの向上への一助につながると考えます。
	施策実施結果	当時店に無いマスクや消毒液を会社で調達、業務委託スタッフまで全員に配布し続けた。また飛沫感染防止対策でアクリルパネルも設置、更に業務委託先従事者への応援としてさまざまな食料品の援助も実施しました。
	効果検証結果	2020年度は社内従事者・業務委託先従事者とも感染者「０」という結果になりました。お客さまの健康にお役立ちできる商品のお届けにより、業務委託スタッフの方々の仕事に対する使命感や満足度の向上、ワークエンゲイジメントの高まりにより、2020年度は離職者数が過去4年間は年間50名以上離職しているが、2020年度は38名にとどまった。
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により、集合型の研修や会議・打合せや対話会等が実施しづらくなりました。しかしながら社内コミュニケーションは組織にとって必須であり、仕事を進める上でなくてはならないものであるため、早急に新たなコミュニケーション手段の構築が必要である。
	施策実施結果	さまざまなアプリの中からＺＯＯＭを選択し、徐々に社内全体に浸透させていき、役員・正社員・センターマネージャー全員が必要に応じてコミュニケーションをとれるようになりました。
	効果検証結果	全体に普及させるため社内ではＰＣカメラとヘッドセットを人数分購入し、自席でＺＯＯＭができるように、またセンターにはカメラ付きのノートＰＣを配布し、オンラインでコミュニケーションが取れるようにしました。併せてこれまで集合形式だった時に発生していた移動時間や燃料費の削減にも大きく寄与しました。更に活用を社外にも広め、ＺＯＯＭによる広報活動や新卒採用活動への効果的な運用にも幅を広げることができました。

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

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

確定版

CODE:　010281

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社タウ

英文名：tau corporation

■加入保険者：自動車振興会健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

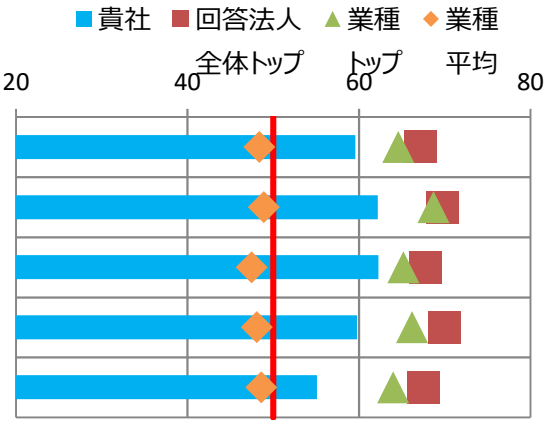
■総合順位：　**451～500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.6**　（前回偏差値　-　）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	59.6	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	62.2	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	62.3	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	59.8	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	55.1	67.5	64.0	48.6



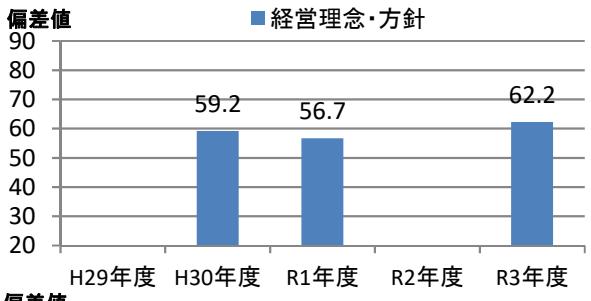
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

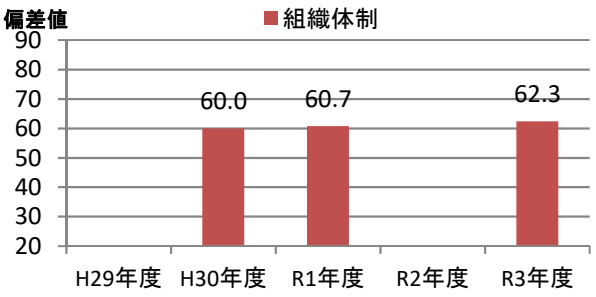
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

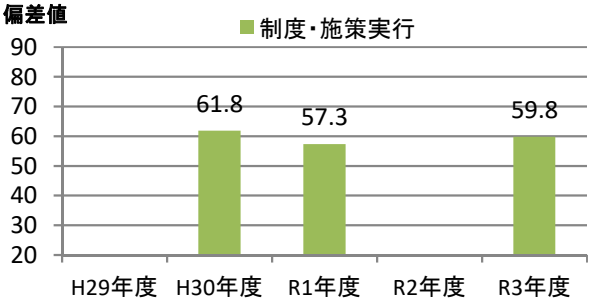
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

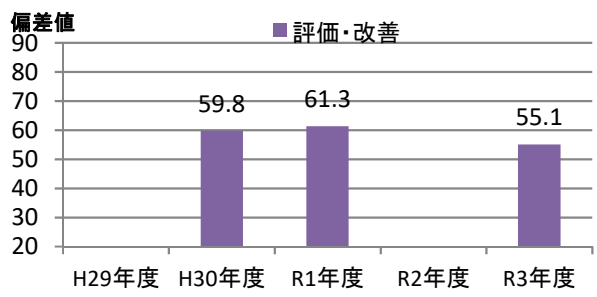
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	201～250位	401～450位	-	451～500位
総合評価	-	60.3(-)	59.0(↓1.3)	-	59.6(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



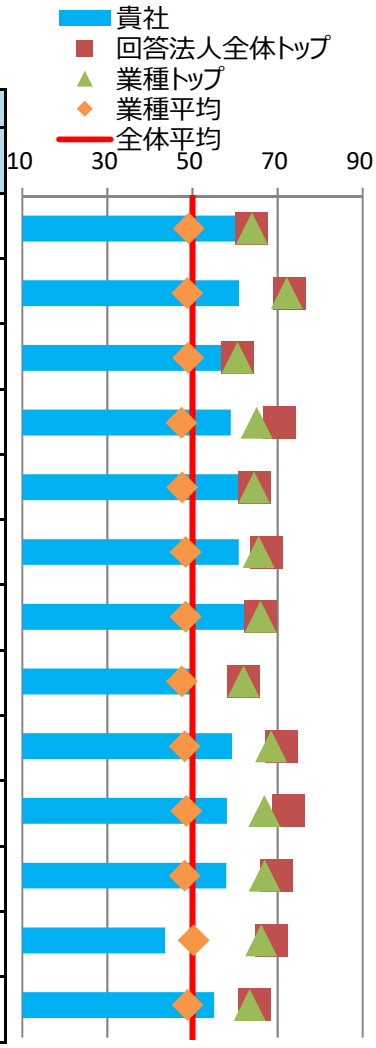






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	62.6	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	61.0	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	60.3	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	59.0	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	60.9	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	63.7	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	50.0	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	59.3	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	58.1	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	58.0	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	43.6	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	55.1	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当社では人材が何より最も大切な資産であると考えており、従業員が予期せぬ体調不良や疾病で休職や離職を余儀なくされるケースを予防することが大きな課題です。特に、従業員の平均年齢が上昇するに伴い上昇する生活習慣を起因とする疾病リスクやメンタル不調は、日頃の予防と早期治療等のケアによって重症化の予防が可能であると考え、社員の健康のバックアップに努めております。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康に生き生きと働き続けられるような環境を整え、健康維持増進のサポートを実施することで、個々人が安心して最大のパフォーマンスを発揮し、それが組織全体の活性化に繋がるものと期待しています。 具体的な指標としては、三大疾病を始めとする疾病による3か月以上の長期休職者の発生率0を引き続き目指します。また、メンタル不調による１か月以上の休職率を2.1%から0.6%へ低減することを目指します。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.9	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.8	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.7	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.8	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.8	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.8	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.0	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.1	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.6	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	新型コロナウイルスにより感染への不安から、体調に不安があるにもかかわらず受診を控えたり、メンタル不調を感じる従業員が増えております。受診控えから重症化することを防ぐために、社内看護師による健康相談窓口「タウ保健室」を設置し、気軽に相談できるようにし、早期に医療機関受診へつなげられるようにしております。
	施策実施結果	毎回平均7名が利用。
	効果検証結果	実際に専門医が診断したところ「狭心症」の診断をされるケースもあり、受診に迷う従業員の疾患の早期発見に効果がありました。
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	感染症対策のため在宅勤務、オフピーク通勤の推進で社員同士が接する機会が激減したことや、定期開催していた社内イベント（チーム対抗ボウリング大会、子ども職場参観、歓送迎会やランチ会）が無くなり、社内でのコミュニケーションの希薄化が懸念されました。また、一人暮らしの社員や外国籍社員は母国に里帰り帰国することができず、私生活でも孤独という声も聞こえ、メンタルへの影響も懸念点でした。
	施策実施結果	①社内SNSに画像と動画を投稿するイベント→参加率35% ②走破距離を共有し励ましあうイベント→参加率25% ③社員同士オンライントークイベント→参加率：83% ④外国籍社員対象イベント→参加率72%
	効果検証結果	①海外参加もあり「皆のお家生活の様子に励まされた」との声が多く聞かれました。 ②ランキングの週次発表で話題になり後に参加者を中心に部活動が結成されました。 ③メンバーシャッフルと共通の趣味で集う形式を用意。殆どの参加者が「またやりたい」と回答し好評でした。 ④多様な国籍の社員に「日本の公的サポート」等知識の提供と「母国の文化の紹介」等毎回異なるプログラムで開催。特にふるさと納税が好評でした。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 010301

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：伊藤忠ケミカルフロンティア株式会社

英文名：ITOCHU CHEMICAL FRONTIER CORPORATION

■加入保険者：伊藤忠連合健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

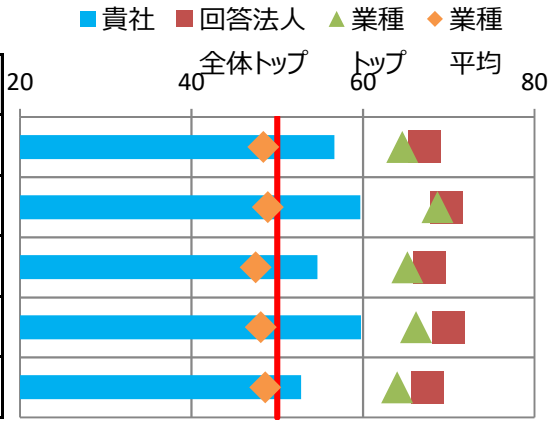
■総合順位：　**751～800位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**56.7**　↑0.2　（前回偏差値　56.5 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	56.7	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	59.7	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	54.7	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	59.8	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	52.8	67.5	64.0	48.6



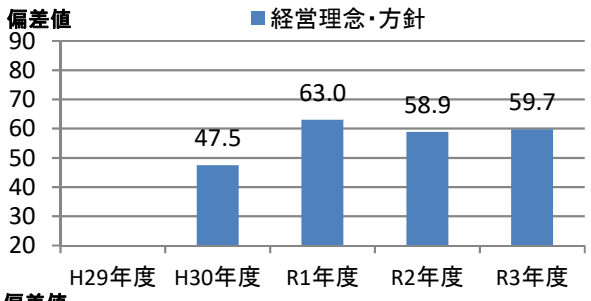
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

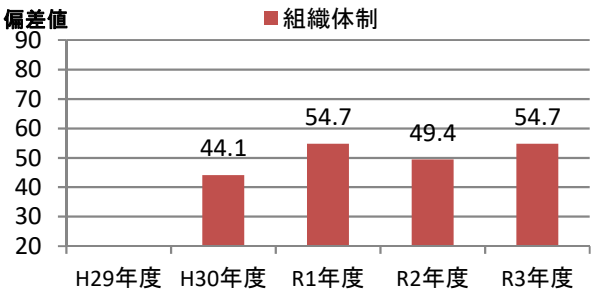
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

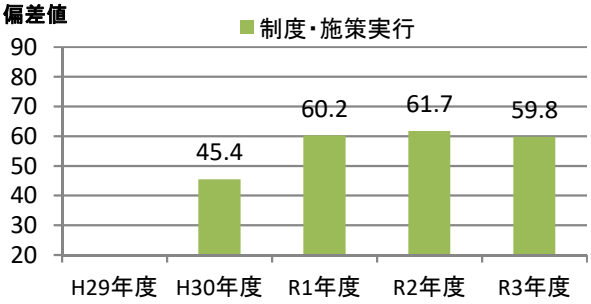
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

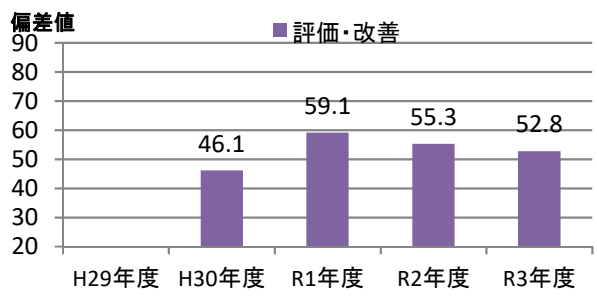
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1201～1250位	351～400位	751～800位	751～800位
総合評価	-	45.9(-)	59.6(↑13.7)	56.5(↓3.1)	56.7(↑0.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



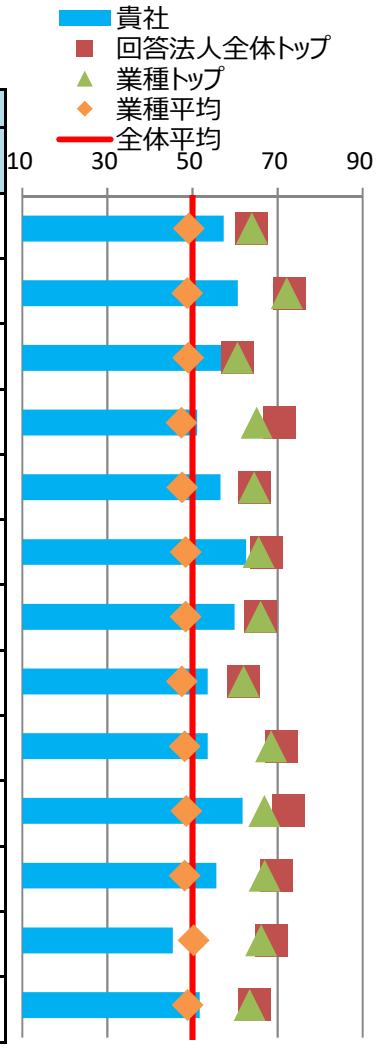






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	57.4	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	60.7	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.4	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	51.1	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	56.6	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	62.6	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	59.9	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	53.6	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	53.6	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	61.8	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.6	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	45.4	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.7	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員のモチベーション向上、生産性向上、健康状態の改善、過重労働の防止、コミュニケーションの促進、福利厚生の拡充、メンタルケア
健康経営の実施により期待する効果	上記記載内容の改善による業務効率化、業績向上

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.itcchem.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	61.3	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.2	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.1	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.1	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.5	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.0	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.3	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	50.7	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	商社特有の夜遅くまで労働することが普通の環境であり、慢性的な長時間労働環境となっていた
	施策実施結果	組織長について組織員の残業管理を一層徹底するよう研修等で促した。
	効果検証結果	特定の人間に残業時間が集中することなく、各所属課で平均化される傾向となっている。
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	新型コロナウイルス感染予防対策
	施策実施結果	会社全体で在宅勤務の推進、出張・会食の禁止
	効果検証結果	緊急事態宣言中は出張、会食の禁止に加え在宅率50-60%を維持し、感染者はほとんど出さなかった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 010329

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：旭食品株式会社

英文名：ASAHI SHOKUHIN CO.,LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会高知支部

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

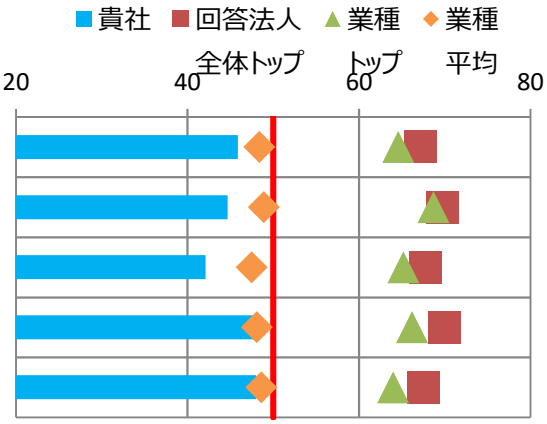
■総合順位：　**2001～2050位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**45.9**　↓3.0　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	45.9	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	44.7	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	42.1	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	48.5	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	48.0	67.5	64.0	48.6



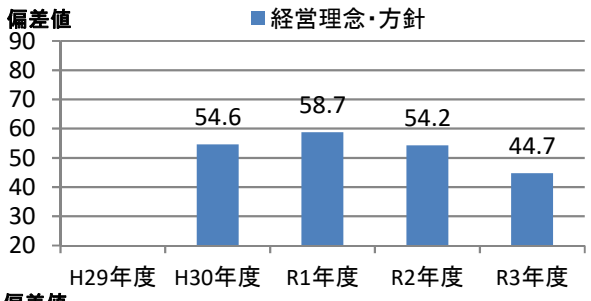
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

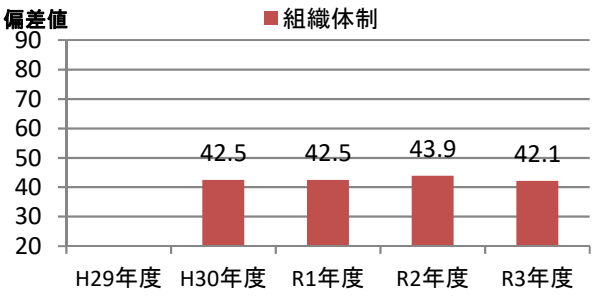
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

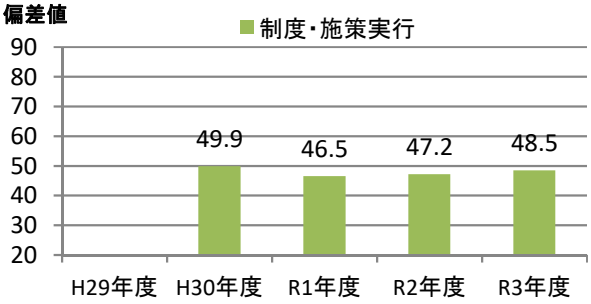
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

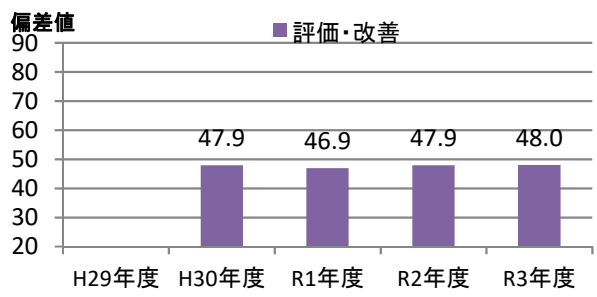
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1001～1050位	1301～1350位	1451～1500位	2001～2050位
総合評価	-	49.4(-)	49.5(↑0.1)	48.9(↓0.6)	45.9(↓3.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



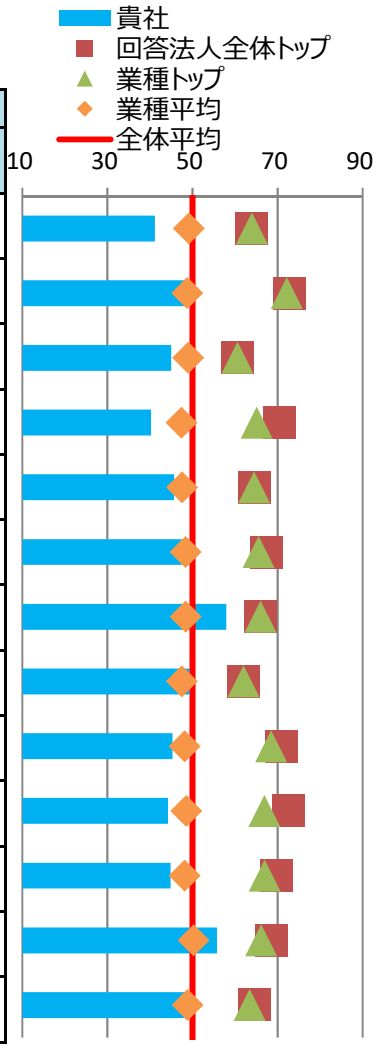






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	41.2	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	48.0	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	45.0	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	40.3	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	45.7	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	49.4	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	58.0	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	49.3	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	45.3	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	44.3	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	44.9	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.8	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	48.9	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	-
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www2.asask.co.jp/asahi/company/kenkosengen/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.7	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.4	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.2	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.5	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.2	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.6	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.4	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.3	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	43.0	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	従業員個人の働きがい、職務満足度、会社への貢献意識等についての評価指標（エンゲージメントサーベイ）結果での聞き取りにより、部署内でのコミュニケーション不足が発覚した。コミュニケーション不足により、業務の効率が低下していた。
	施策実施結果	少人数で週１回、部署でのミーティングを実施を行っている。
	効果検証結果	少人数で開催することにより、業務分担が把握でき、よりスムーズに業務にとりかかることができている。不足していたコミュニケーションもとれるようになり、ミーティングの質を高めたことによって、ワークライフバランスが実施できるようになった。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 010354

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ヨネイ

英文名：

■加入保険者：ダイヤ連合健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

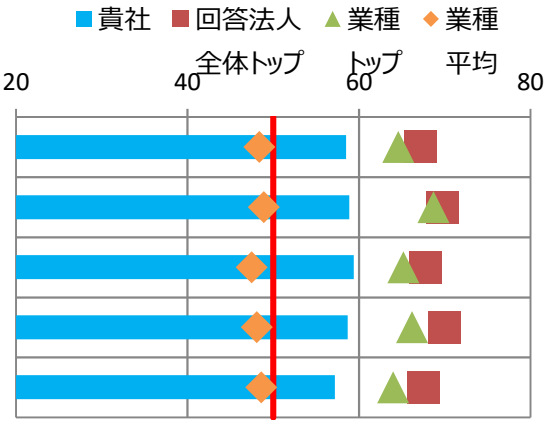
■総合順位：　**601～650位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**58.5**　↓1.5　（前回偏差値　60.0 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	58.5	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	58.9	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	59.4	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	58.7	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	57.2	67.5	64.0	48.6



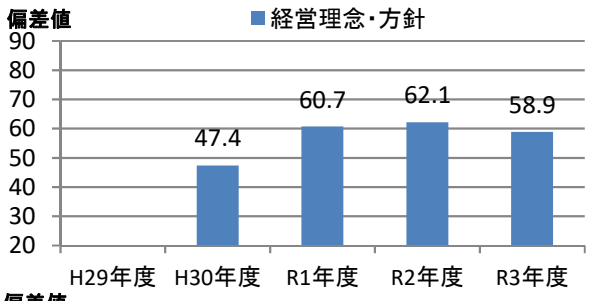
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

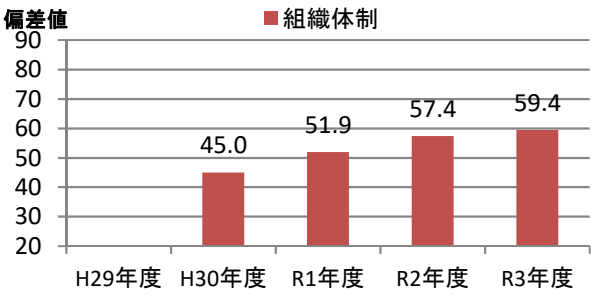
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

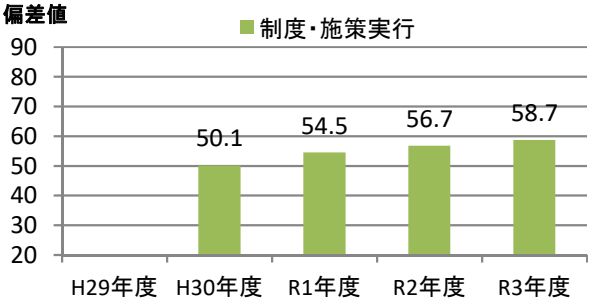
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

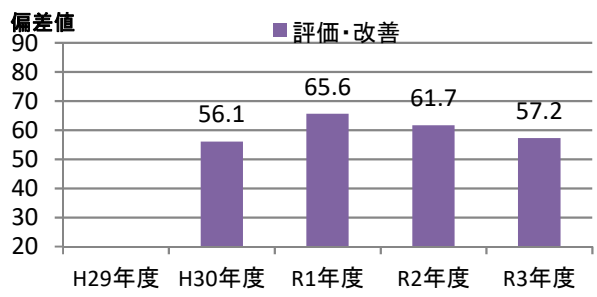
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1001～1050位	401～450位	401～450位	601～650位
総合評価	-	49.5(-)	59.2(↑9.7)	60.0(↑0.8)	58.5(↓1.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



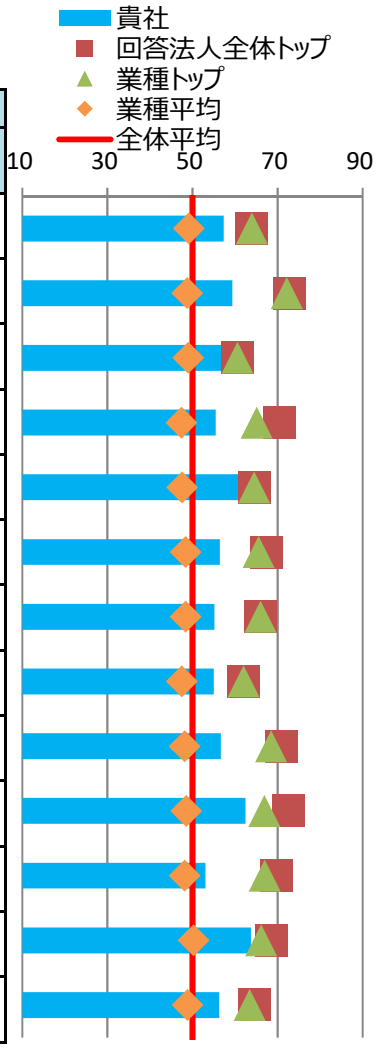






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	57.4	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	59.4	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.5	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	55.5	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	56.5	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	55.2	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.0	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	56.7	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	62.5	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	53.1	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	63.8	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	56.3	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社は卸売業の為、従業員のパーソナリティが、企業の付加価値と密接に繋がっている。製造業が機器に投資をするように、人に投資を行い、いかに従業員のパフォーマンスを向上させるかが、企業価値を向上させるための課題である。
健康経営の実施により期待する効果	プレゼンティズムを防止していくために、効果的な就労支援を行っていく。 毎年健康意識調査を実施し、無記名、自己評価としてパフォーマンスの評価、会社への満足度を採点してもらっている。（項目は他にもあるが） ２０２０年度の調査（全社平均）でパフォーマンス評価79.5点、会社満足度75.9点となっている。3年後にはパフォーマンス評価85点・会社満足度80点以上を目標とする。

※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

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.yonei.co.jp/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	55.6	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.8	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.7	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.1	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.1	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	66.3	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.8	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.0	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.0	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.3	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	時間外労働が常態化している社員が散見され、眠気を訴える者も一定程度存在した為、日中の労働時間の適正化を行い、ワークライフバランスに取り組む事で、生産性の向上、社員モチベーションのＵＰに繋げ、会社の売上ＵＰ・利益改善を実現しようと考えた。
	施策実施結果	選択制時差出勤の導入、長時間労働者とその上長への面談、有給・時間休の取得推進、複数の福利厚生提供企業との契約、自己啓発の為のe-ラーニングコンテンツの充実等の施策を実行した。
	効果検証結果	時間外労働時間が15時間未満の社員が６１％(2019年度）から６９％（2020年度）に、平均６時間以上の睡眠時間をとれている社員が４２％(2019年度）から５３％(2020年度）と増加した。パフォーマンスの評価点数の平均は79.5点(2020年度）から2021年度の期初には81点まで上昇しており、社員のパフォーマンスが上がった。結果、残業代を含む営業経費削減、利益UPに繋がったと考える。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 010387

経済産業省　令和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ＭＭコーポレーション

英文名：MM CORPORATION CO. LTD.

■加入保険者：東京薬業健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

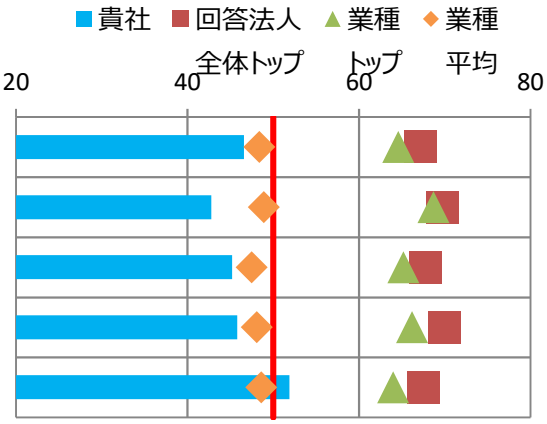
■総合順位：　**1901～1950位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**46.6**　（前回偏差値　-　）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	46.6	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	42.8	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	45.2	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	45.8	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	51.9	67.5	64.0	48.6



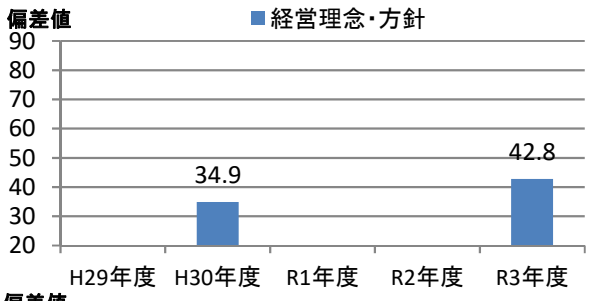
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

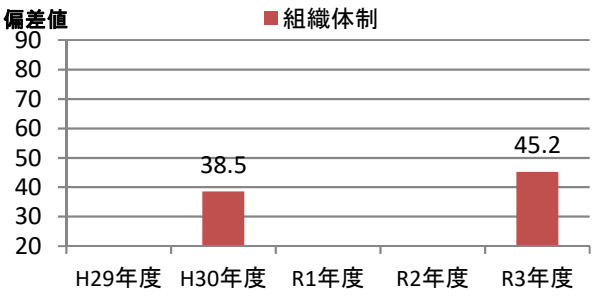
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

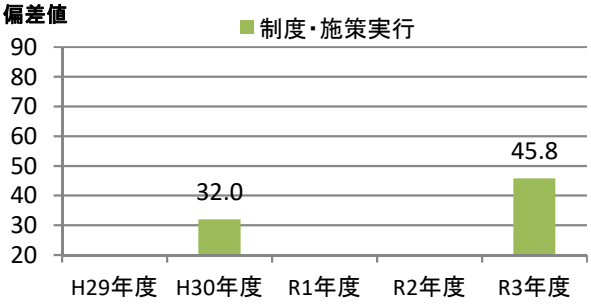
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

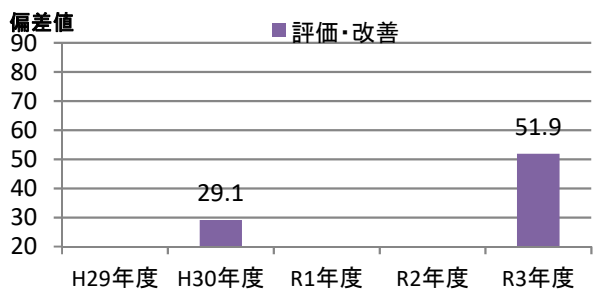
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1701～1750位	-	-	1901～1950位
総合評価	-	33.6(-)	-	-	46.6(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



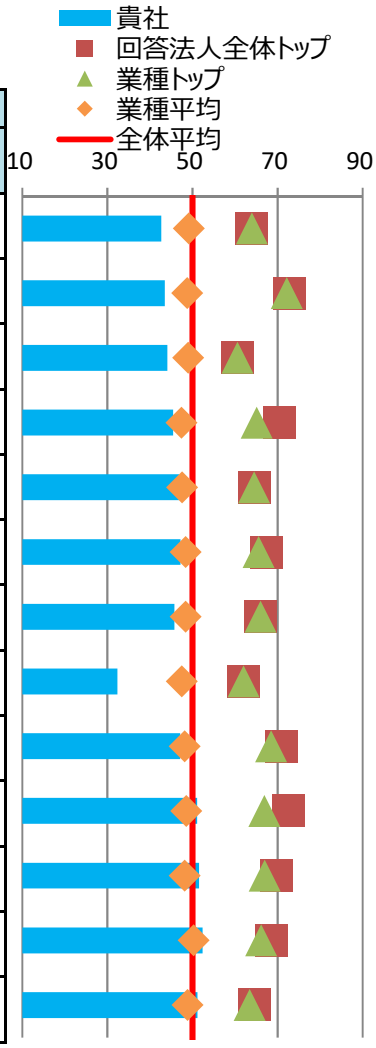






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	42.7	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	43.5	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	44.1	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	45.5	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	46.9	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	47.2	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	45.8	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	32.4	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	47.1	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	51.1	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	51.6	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	52.4	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.2	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 医療機器・医療用消耗品の流通を通して医療現場を下支えする企業として、健康で長く働ける人材の確保が事業を継続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	社員が健康で長く働くことで業務（流通）の安定感・精度が向上し、医療現場の円滑な運用や改善に貢献し続けることが社員のモチベーションアップにつながり、その結果として企業の持続的な活動および成長を実現すること。

※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

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.mm-corp.co.jp/company_11.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	47.0	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	37.7	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.3	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.7	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.5	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.8	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.6	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	55.0	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	外回り営業職において、外勤活動後、帰社して事務作業を行うスタイルが主となっていた。外出先から事務所への移動時間が終業時刻の遅延に直結していることから、改善が必要である。
	施策実施結果	トップダウンで全営業職に対して直帰を軸とした営業スタイルへの取り組みを指示した結果、外勤営業における所定外労働時間が１人あたり月平均１８時間減少した。
	効果検証結果	前年に比べ、ストレスチェックにおける疲労感の平均値が2.37から2.27に、身体愁訴の平均値が1.85から1.83に微減。また自社で毎年実施している自己申告内の疲労度に関する質問項目でも、疲労を感じている社員の割合が33.6%から32.3%とわずかながら減少した。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE:　010399

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：伊藤忠丸紅鉄鋼株式会社

英文名：MARUBENI ITOCHU STEEL Inc

■加入保険者：伊藤忠健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

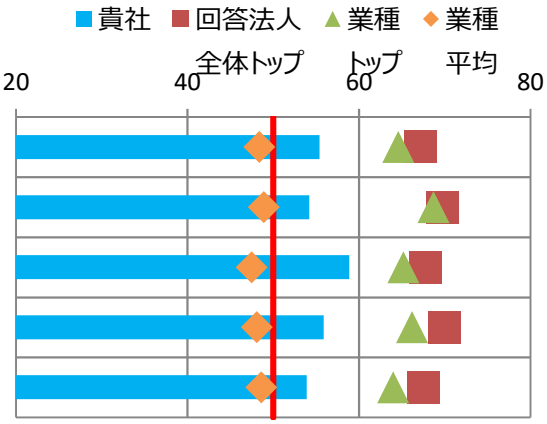
■総合順位：　**901～950位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**55.4**　↑0.7　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	55.4	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	54.2	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	58.9	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	55.9	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	53.9	67.5	64.0	48.6



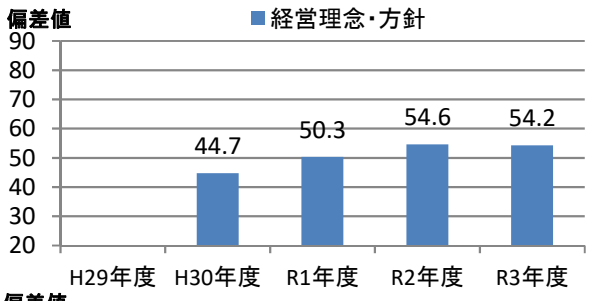
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

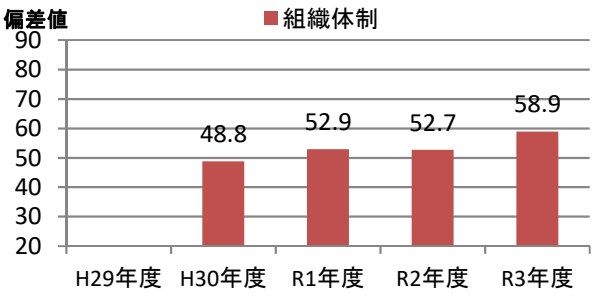
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

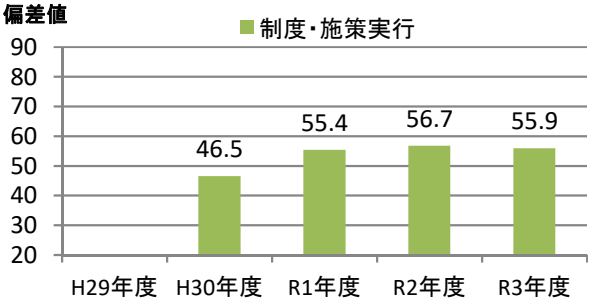
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

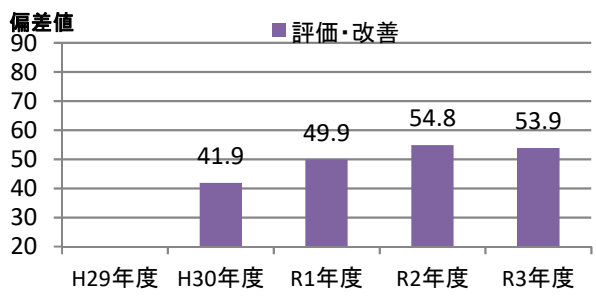
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1201～1250位	1101～1150位	901～950位	901～950位
総合評価	-	45.5(-)	51.7(↑6.2)	54.7(↑3.0)	55.4(↑0.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



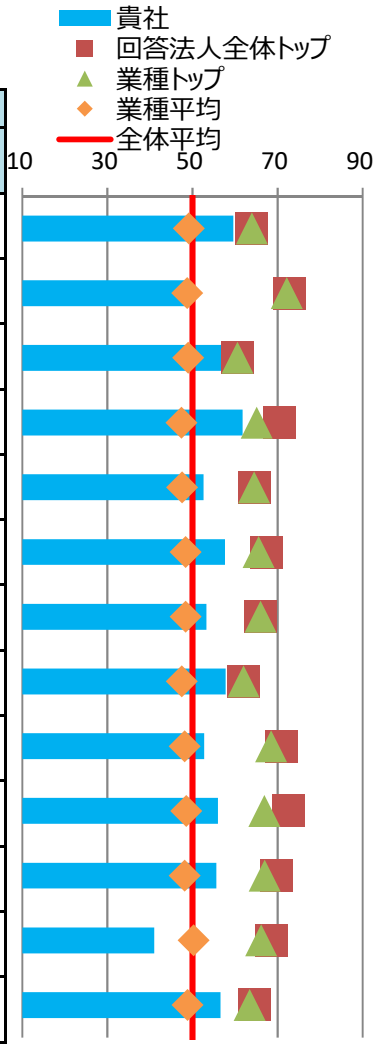






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	59.6	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.5	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.4	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.8	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	52.6	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	57.7	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	53.3	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	57.8	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	52.8	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	56.0	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.6	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	41.0	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	56.6	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 人材の確保が難しくなってくる中で、業務の効率化、人員数の効率化、経営の効率化が進む中で、社員一人ひとりがより効率よく仕事をすることが重要となっている。
健康経営の実施により期待する効果	社員の働き方の土台となる健康を維持向上すること、具体的にはアブセンティーズムとプレゼンティーズムの解消を行うことで、生産性の向上をはかり、社員が一層いきいきと働くことの出来る会社を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.benichu.com/csr/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	57.2	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.3	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.3	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.6	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.5	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.5	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	35.3	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	47.0	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	新型コロナウィルスと季節性インフルエンザの同時流行が懸念される中、社員のインフルエンザワクチン接種の支援の必要性があった。
	施策実施結果	健康保険組合と協業して、社員のワクチン接種費用負担を実質0円にし、その結果、前年度比141%となる516名(54%)の社員が接種を行った。
	効果検証結果	社内でのインフルエンザ感染例は確認されなかった。今年度も引き続き、接種費用負担を実質0円とし、感染予防を実施する。
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	2020年2月のアンケートで59.5%が歩数不足という回答があり、更に、在宅勤務がふえたことからより一層の歩数不足になっていることが予想された。加えて、社内のイベントもなく、従業員間のコミュニケーションも不足しているとの声もあったため、2020年11月に全社でのウォーキングイベントを実施。
	施策実施結果	参加者は約60%の553名であり、そのうち1日平均8000歩を超えた社員は362名。
	効果検証結果	参加した従業員からは社内のイベントとして好評だった。ただ、その後の緊急事態宣言もあり、2021年2月のアンケートでは、在宅勤務に伴い引き続き、66.6%が歩数不足の回答があり、これに伴い2021年度は規模を拡大し、国内外グループ会社も交えて実施することとした。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 010426

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社井高

英文名：IDAKA & CO,LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会愛知支部

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

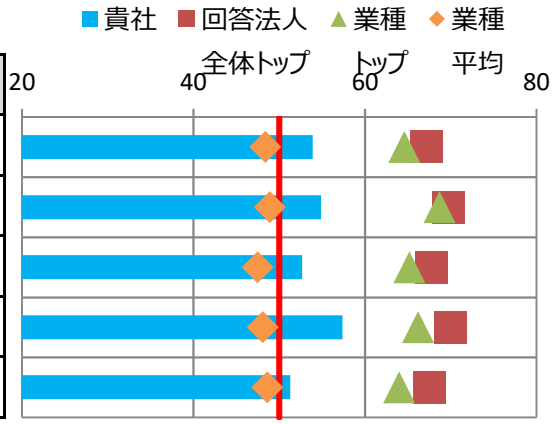
■総合順位：　**1051～1100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**53.9**　↓0.8　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	53.9	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	54.9	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	52.7	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	57.4	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	51.3	67.5	64.0	48.6



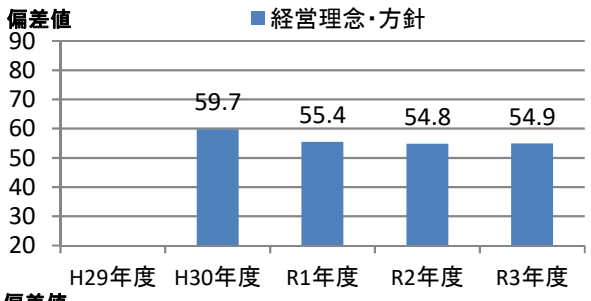
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

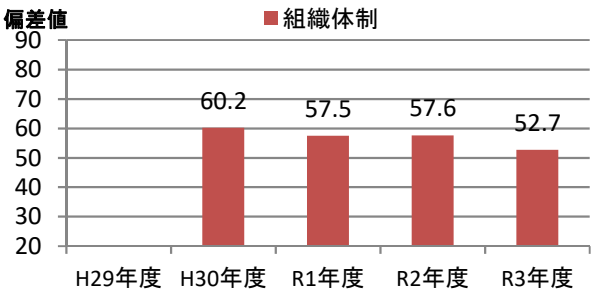
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

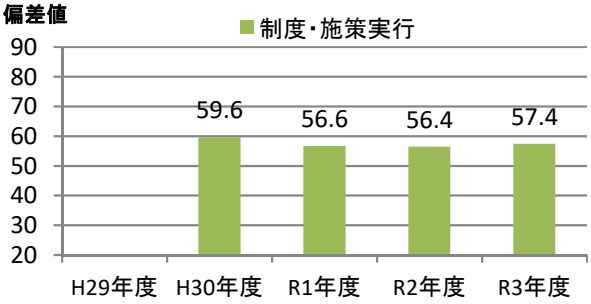
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

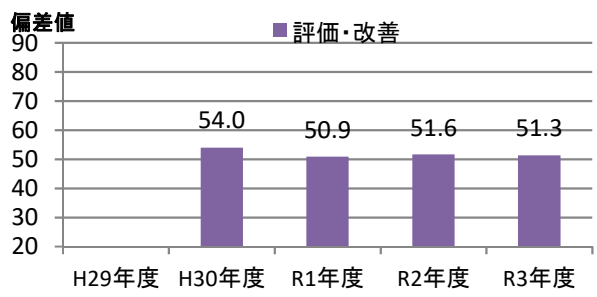
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	301～350位	851～900位	901～950位	1051～1100位
総合評価	-	58.6(-)	54.7(↓3.9)	54.7(↑0.0)	53.9(↓0.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



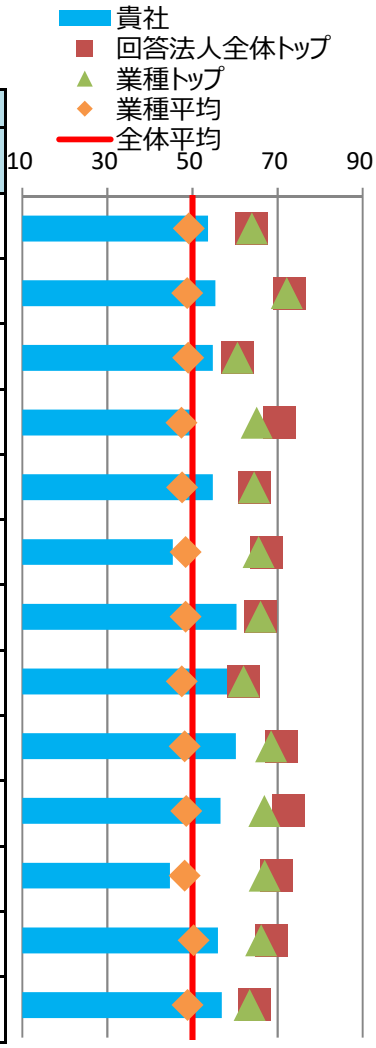






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	53.7	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	55.4	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	54.8	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	50.0	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	54.8	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	45.4	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	60.4	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	60.6	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	60.2	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	56.6	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	44.7	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.0	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	56.9	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規採用が難しい状況や高年齢者雇用促進の環境下、業務経験が豊富でノウハウや技術を有する従業員に健康で長く働いてもらうことや経験の伝承等が、事業活動を推進する上での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	従業員が長く働き続けたいと感じるよう具体的なキャリアプランを構築することが急務である。具体的施策として、各階層別の社員教育を実施する。平均勤続年数は新卒・中途を含め5年後の定着率90%以上を目指す。また高年齢者の再雇用については、豊富なキャリア経験を生かし、若者への技術伝承を目的とした社内勉強会の実施をする。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	-
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	53.7	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.3	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.9	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.5	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.3	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.1	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.8	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.1	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.9	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	残業時間の短縮について年々取組んでおり年々減少傾向にあるが、全社平均で20時間以上となっている。労働安全衛生の面や従業員の生活時間の確保の為にさらなる残業時間の短縮を進める。
	施策実施結果	管理職に対するワークライフバランスの教育・研修、従業員に対して勤務時間の情報公開したことにより部門内での残業時間短縮の周知が増える。
	効果検証結果	2017年度までは30時間近くで残業時間が推移していたが、2018年度は平均で月23時間まで短縮となり、2019年度は月13時間、2020年度は　まで短縮された。また、ストレスチェックによる業務負荷状況が改善傾向にある。
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	ストレスチェックを過去4回実施してきたが、年々高ストレス者が増加傾向にある。これまで管理職・従業員に対してメンタルヘルス研修を行ってきたが、高ストレスとはならないがストレスを抱えている者は多くみえる。ストレスチェックの組織分析などを行い具体的に改善が必要。
	施策実施結果	管理職・従業員に対するメンタルヘルス教育・研修の実施し、メンタルヘルスの理解度が増えた。
	効果検証結果	メンタルヘルス研修の実施のみだけでなく、組織分析を行った結果、結果が悪い組織の管理職に対してヒアリング及び改善策を模索。ストレスチェックの結果は改善傾向ととなる。再度組織分析を実施し、職場改善に努めたい。

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

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

確定版

CODE: 010440

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：名古屋ヤクルト販売株式会社

英文名：Nagoya Yakult Hanbai Co.,Ltd.

非上場

■加入保険者：ヤクルト健康保険組合

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

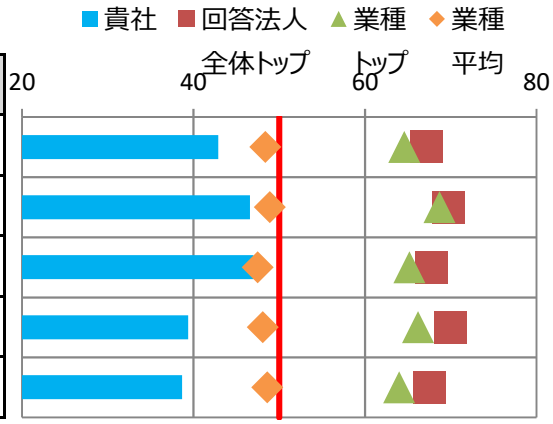
■総合順位：　**2251～2300位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**42.9**　↑1.0　（前回偏差値　41.9 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	42.9	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	46.6	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	47.0	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	39.4	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	38.7	67.5	64.0	48.6



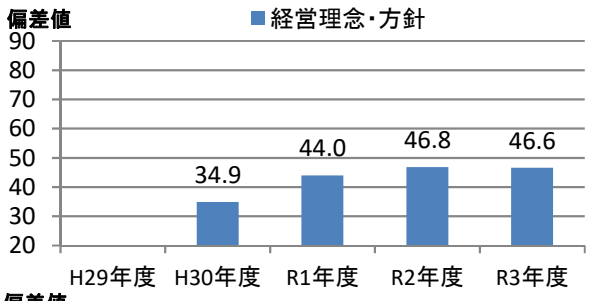
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

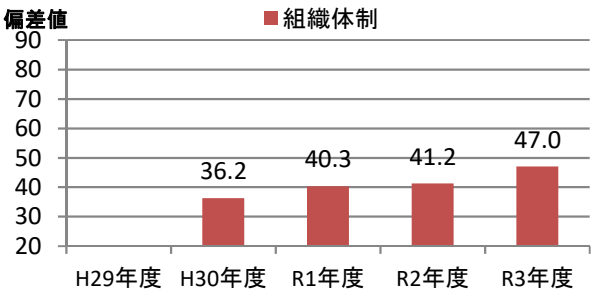
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

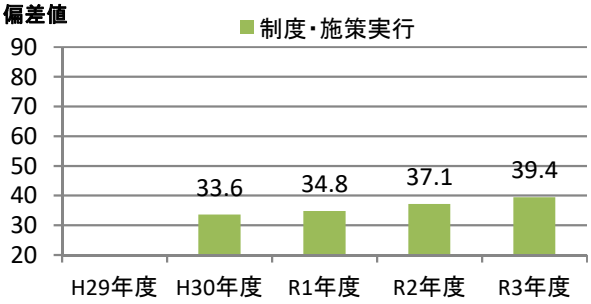
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

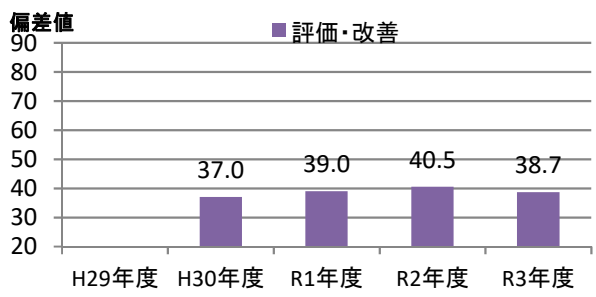
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1651～1700位	1901～1950位	2001～2050位	2251～2300位
総合評価	-	35.2(-)	39.9(↑4.7)	41.9(↑2.0)	42.9(↑1.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



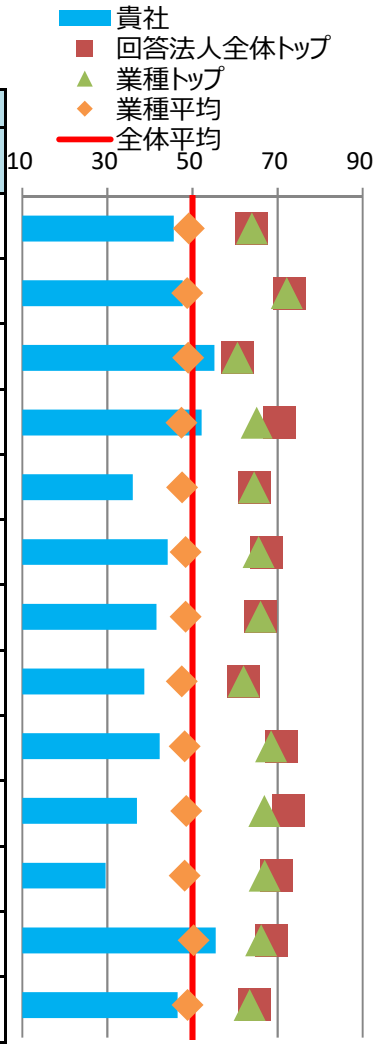






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	45.6	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	47.7	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	55.2	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	52.2	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	36.0	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	44.2	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	41.6	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	38.7	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	42.3	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	37.0	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	29.6	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.5	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	46.5	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社は健康産業として、お客さまの健康を第一に考え、商品の紹介・販売と共に「健康教室」「情報誌」などを通して様々な健康情報を提供している。その中で健康情報を提供する側である従業員の生活習慣や各種健診の受診率など自身の健康への意識の低さが課題である。従業員への健康投資を積極的に行うことで、従業員の意識改革を行い、活力向上や生産性向上図る。
健康経営の実施により期待する効果	定期的な情報提供および健康教育による従業員の生活習慣改善を促進、特に従業員の9割以上を占める女性従業員の健康保持・増進を重点課題とし、事業所内で婦人科がん検診を実施するなどの施策により従業員の健康不安を取り除き、活力向上や生産性向上による当社の発展を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.nagoya-yakult.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	38.4	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	33.4	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.0	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.1	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.1	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.7	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.2	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	34.0	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	39.3	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	従業員の自身への健康保持・増進の意識が低く、各種予防接種や健診等の受診率が低い。健康産業としてまずは従業員が自身の健康について関心を持ってもらうことが課題で、生産性向上のため改善が必要である。
	施策実施結果	就業時間内に社内にてインフルエンザの予防接種の実施、助成金申請作業を代行することで2020年度は130名が制度を利用した。
	効果検証結果	インフルエンザの予防接種の必要性を周知し、社内にてインフルエンザの予防接種を実施。また、社内で実施した場合に限り健康保険組合への助成金申請作業を会社が代行することで実施者数が増加した。健康保険組合被保険者の予防接種実施率は施策開始前の2018年度は25%であったが、2019年度は46%、2020年度は58%と施策開始以降は毎年実施率が向上している。
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	従業員一人ひとりの健康保持・増進が会社の生産性の低下を防止する。会社は従業員が安心安全に仕事に打ち込めるようバックアップすることが課題である。
	施策実施結果	社内情報誌にて生活習慣病予防、肩こり腰痛の予防・痛みの緩和、睡眠の質の向上方法などを発信し、季節ごとの健康レシピを配信することで情報誌の愛読者数が増え、従業員の健康保持・増進の意識が高まってきている。
	効果検証結果	どれだけの人数がしっかりと情報誌を読んでいるかを把握するため、クイズ企画の実施や健康レシピの募集及び情報誌掲載をかけた投票など従業員参加型の企画も行っている。 また運動習慣定着のための企画も実施し2020年度は情報誌の企画だけで約15%の従業員が参加した。

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

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

確定版

CODE: 010564

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：千葉県ヤクルト販売株式会社

英文名：Chibaken Yakult Co.,Ltd.

非上場

■加入保険者：ヤクルト健康保険組合

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

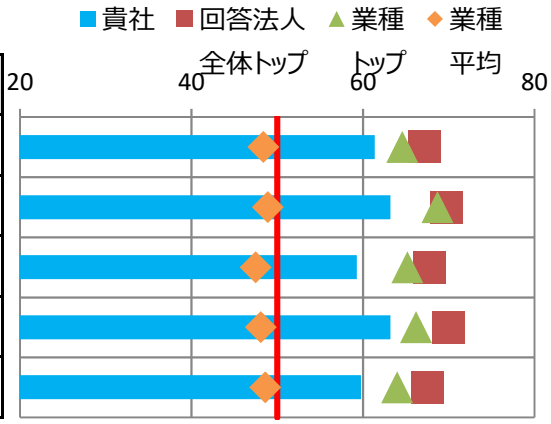
■総合順位：　**251～300位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**61.4**　↑3.0　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.4	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	63.2	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	59.3	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	63.2	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	59.8	67.5	64.0	48.6



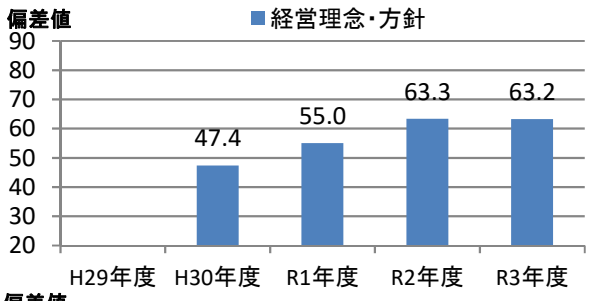
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

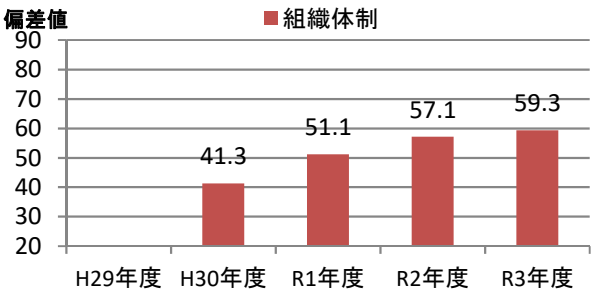
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

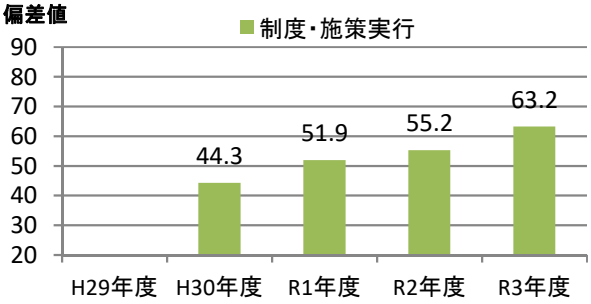
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

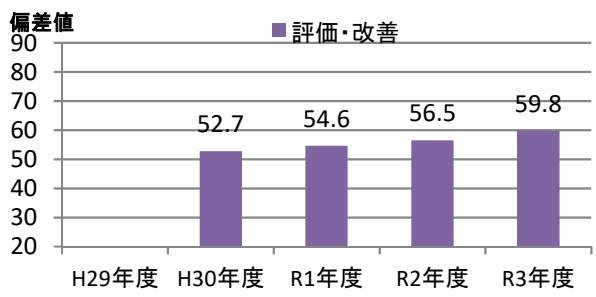
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1151～1200位	951～1000位	551～600位	251～300位
総合評価	-	46.3(-)	53.5(↑7.2)	58.4(↑4.9)	61.4(↑3.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



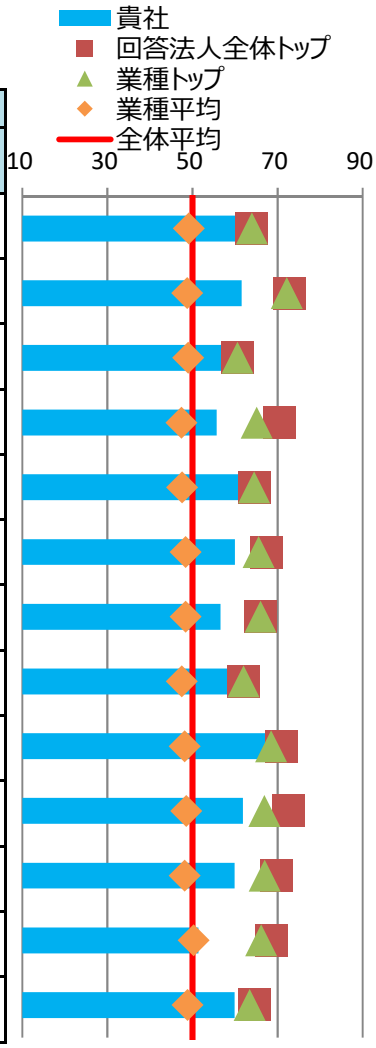






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	64.0	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	61.6	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.3	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	55.7	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	60.0	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	56.6	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	68.5	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	61.9	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	59.9	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.4	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.9	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員のパフォーマンスを向上し、生産性を高め、販売力を高め、財務体質の強化を図る。①健康の3要素である「適度な運動」「バランスのとれた栄養・食生活」「休養・睡眠」を意識した生活を心がけ、就労時間中のパフォーマンスを高める。②定期的な健診と健診結果の活用により、疾病予防や心の健康対策を推進する。③自らが健康になり、顧客に対する健康訴求ができるようにヘルスリテラシーを高める。
健康経営の実施により期待する効果	①労働生産性向上②疾病や心の健康（メンタルヘルス）による休職を防ぐ③企業理念の実現 ＊当社企業理念「人々の健康と美につながる価値を訴求し、ありがとうの笑顔あふれる地域社会づくりに貢献します」

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.chibakenyakult.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	59.7	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.3	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.1	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.2	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.6	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.2	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.9	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	66.0	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題の内容	当社は社員の2/3が女性だが、これまで女性特有の健康課題に着目した健康施策を行ってきてはいなかった。そこで、女性にいきいきと活躍してもらうために、女性ならではの健康課題を理解する場面が必要と考えた。
	施策実施結果	健保の保健師に女性特有疾患をテーマとした研修を全社員対象に実施してもらった。リモートとオンデマンドの併用でより多くの社員に参加してもらう工夫をし、自由参加だったが半数程度の社員の参加があった。
	効果検証結果	研修会実施後のアンケートを実施し、「内容は日頃の健康づくりや疾病予防に役立つものでしたか。」という質問に99%の社員が「はい」と回答した。個別の感想では「検診の大切さが分かった」「更年期やがんに関して学びが多かった」という声が多かった。「男性も一緒に研修を聞けたのが良かった」という声もあり、健康情報を提供により社員の意識変化が認められた。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	当社は以前より喫煙率が高く、2018年度は30%を超えていた。非喫煙者からの禁煙を求める声や「健康食品を取り扱っている会社なのに、従事者からタバコの臭いがする」というお客さまの声等もあったため、従事者の意識改革と禁煙への取り組みが課題であった。
	施策実施結果	年1回の「禁煙デー」から始め、「喫煙所の閉鎖」、「敷地内禁煙」、「禁煙ＤＶＤの作成」などを数年かけて実施。現在社内で煙の臭いがすることはなくなり、意識変化がみられている。
	効果検証結果	2020年度には喫煙率は27%まで下がった。今年度は「オンライン禁煙外来」に自ら挑戦している社員（6人）もいるため、更なる低下が期待される。また、当社独自で実施している全社員対象の健康経営アンケートでは、2020年度は当社の健康課題の第一位が「喫煙率」であったが、2021年度は第一位ではなくなり、逆に「社内でたばこの臭いしなくなった」「禁煙を始めた人が身近にいる」等の変化を回答した社員がみられた。

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

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

確定版

CODE: 010589

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：キヤノンシステムアンドサポート株式会社

英文名：Canon System & Support Inc.

■加入保険者：キヤノン健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

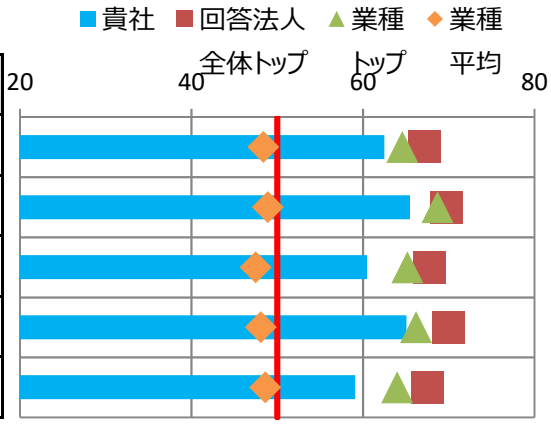
■総合順位：　**101～150位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**62.5**　↑9.1　（前回偏差値　53.4 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.5	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	65.5	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	60.5	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	65.1	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	59.1	67.5	64.0	48.6



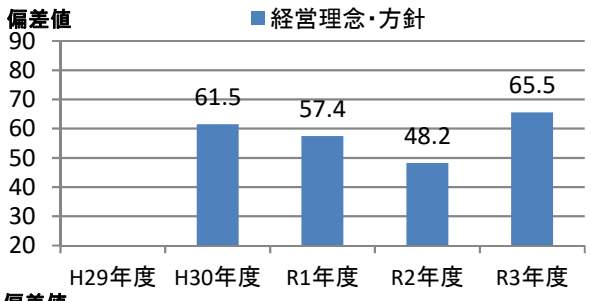
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

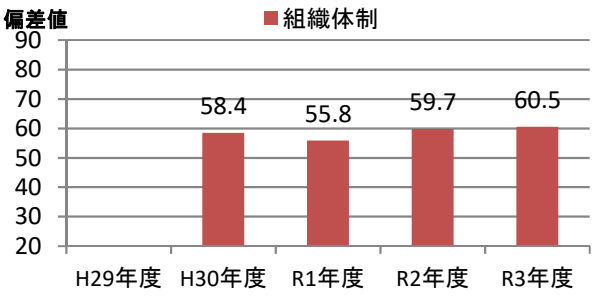
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

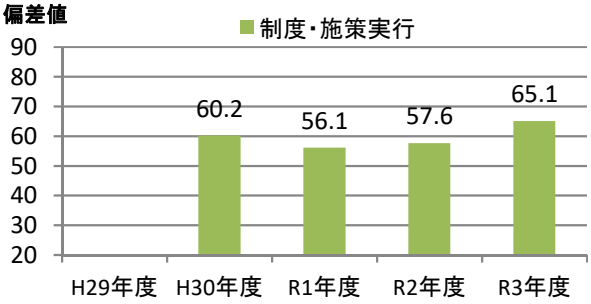
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

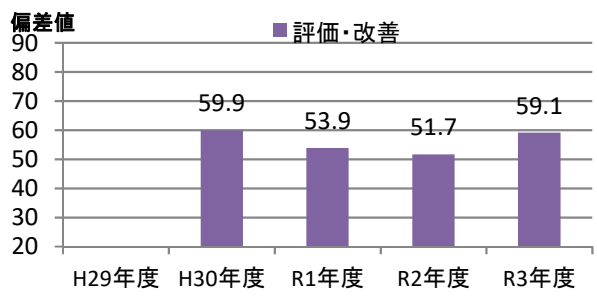
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	201～250位	751～800位	1001～1050位	101～150位
総合評価	-	60.2(-)	55.8(↓4.4)	53.4(↓2.4)	62.5(↑9.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



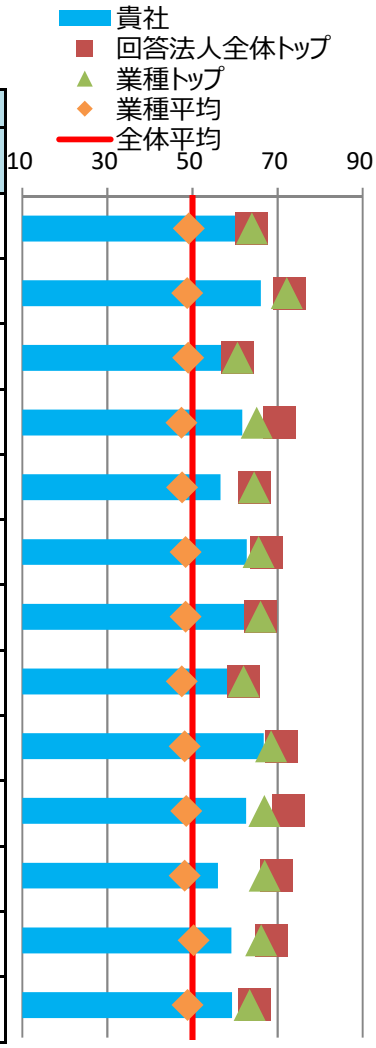






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	63.3	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	66.1	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.5	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.7	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	56.6	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	62.8	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	63.7	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	66.8	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	62.6	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.0	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	59.2	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	59.3	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 お客様の進化を支援するというミッションを掲げる中、これを実現するためには、まず自社社員のITスキル・知識を向上させ、人材価値を高めていくことが必要であり、価値ある人材の離職防止、優秀な人材の採用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	健康経営を通じて、社員が生き生きとやりがいを感じて働ける環境を構築する。ワークエンゲージメント向上およびアブセンティーズム・プレゼンティーズムの改善、またそれらに影響を与える健康の自己管理力向上により、既存人材の定着を目指す。また、採用活動時に、健康経営の側面からも魅力ある企業である旨をアピールし、採用力向上の一助とする。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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-sas.co.jp/csr/employee/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	62.6	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.1	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.5	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.1	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.8	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.8	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.6	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	62.4	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	みなし労働時間から個別労働時間制に移行後、勤務実態と勤務実績申請との乖離や客観的記録がない点に課題認識があったため、2019年よりPCログによる客観的データ収集を開始。運用開始後も、社員の入力ミスや、本人・上司確認の不徹底などの運用上の課題のほか、客観的データにより、ワークライフバランスや生活時間の確保への懸念などが課題としてあった。
	施策実施結果	・管理職への労務管理の重要性の再周知 ・システム運用およびスケジュールについての全社・管理職向け再周知 ・システムの一部機能を改修・改善 ・入力ミス、本人確認・上司確認100%実施の徹底
	効果検証結果	管理職への労務管理の重要性再周知により、部下のワークライフバランスや生活時間の確保の重要性について働きかけるとともに、システム仕様改修による利便性向上などに取り組んだ。その結果、社員による自立的な運用の精度が上がったことにより入力ミスが減少し、勤務実態と勤務実績申請の乖離が減少した。また、システム仕様を時差勤務などの新型コロナウイルス感染予防対策施策に対応するよう改修し、社員の使い勝手も向上した。
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	新型コロナウイルス感染予防対策として、在宅勤務・直行直帰・時差勤務が定着したことにより、それまで当たり前に行ってきた「Face to Face」でのコミュニケーションからリモート会議・オンライン商談など離れた環境での業務が増加した。その中で、社員間のコミュニケーションの希薄化が課題となった。
	施策実施結果	上司と部下による一対一のコミュニケーション機会である「個別.com」の継続実施およびアンケートによる定常的・定量的な分析・フィードバックを実施
	効果検証結果	全社1ヶ月あたりの平均実施回数は、2020年下期は「月4回以上」「月3回以上」「月2回以上」という、複数回実施の回答が、2019年下期に比べて2%減少する結果となったものの、リモートでの実施回数は、増加しており、ウィズコロナの状況下でもコミュニケーション機会を定期的に設けようとする姿勢や、状況への順応性も確認できた。リモート開催における満足度も年々上がっている。

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

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

確定版

CODE: 010605

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタエルアンドエフ東京株式会社

英文名：

■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：卸売業

①健康経営度評価結果

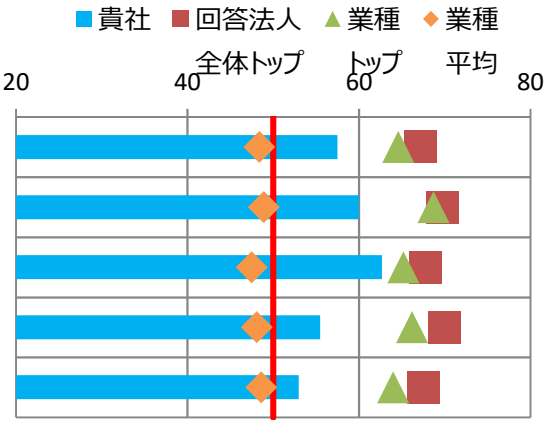
■総合順位：　**701～750位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**57.5**　↓2.9　（前回偏差値　60.4 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	57.5	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	60.0	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	62.7	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	55.5	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	53.0	67.5	64.0	48.6



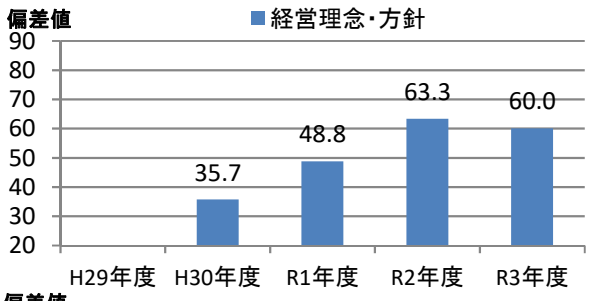
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

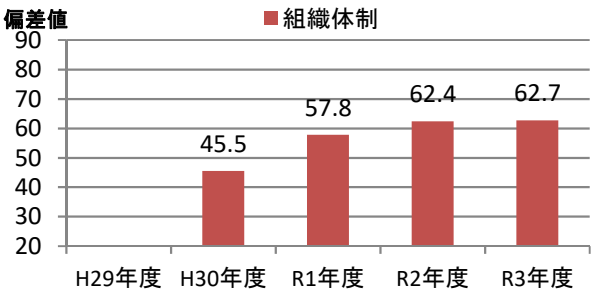
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

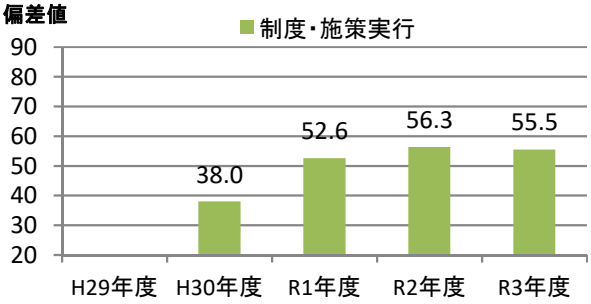
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

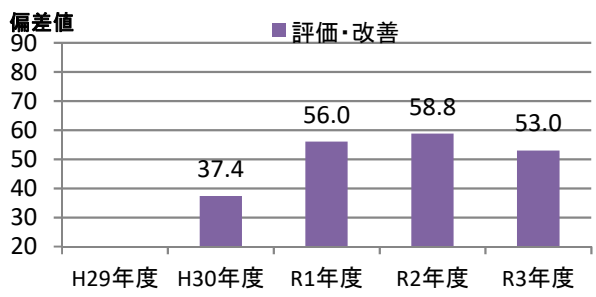
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1501～1550位	951～1000位	351～400位	701～750位
総合評価	-	38.7(-)	53.5(↑14.8)	60.4(↑6.9)	57.5(↓2.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



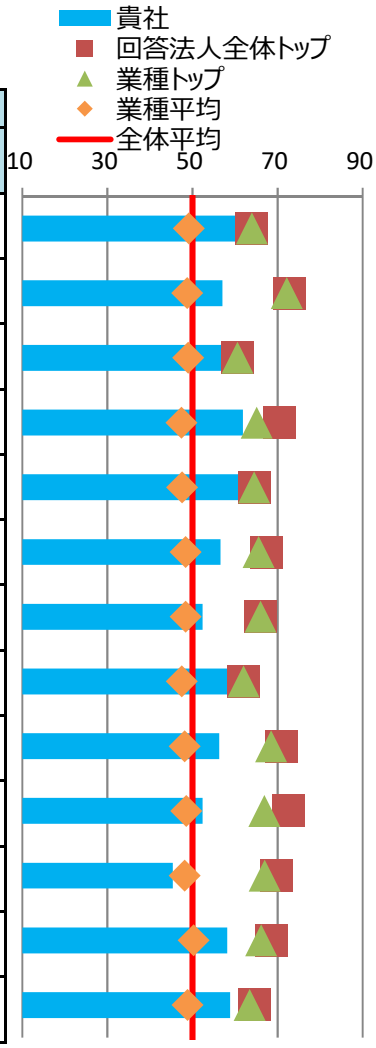






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	62.6	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	57.1	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.5	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.9	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	56.6	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	52.4	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	60.6	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	56.3	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	52.4	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	45.4	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.2	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	58.9	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 病気の悪化により長期離脱する社員が発生した際の代替要員の確保が、パフォーマンスを保つための課題である。
健康経営の実施により期待する効果	長期療養が必要となる社員を、健康保持と、病気の悪化の防止により減少させ、パフォーマンスの低下を防ぐ。具体的には、2019年度に59%であった定期健診有所見者率を2021年度は52%、2023年度には50%まで引き下げ、有所見の場合も悪化する前に適切な治療や指導を受けられるよう、2019年度に45%であった2次検査受診率を2021年度は95%、2023年度には98%になることを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.toyota-lf-tokyo.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	54.6	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.1	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	34.4	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.9	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.8	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.1	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.7	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.9	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.4	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	平均年齢の上昇、若年層の肥満の増加でBMI25以上・腹囲85cm以上の従業員が増加傾向。2019年度にはBMI30以上の従業員が10%を超えていた。特に若年層で肥満判定でもその他の数値に異常がなく自覚症状に乏しいことが多く、なかなか改善行動につながらず、各個人の健康意識と気づきを高め、自発的な健康行動を促すことが必要である。
	施策実施結果	BMI25以上・腹囲85cm以上で、特定保健指導対象でない従業員全員が6か月の生活習慣病予防継続保健指導に参加した。BMI30以上の従業員全員も、1年間毎日の体重測定と毎月の個別指導に参加した。
	効果検証結果	生活習慣病予防継続保健指導に参加した29名のうち16名が1kg以上の体重減少に成功。3か月後の確認でも増えた人はおらず継続指導による効果が認められた。BMI30以上の31名のうち7名は年度末にBMI30を切ってプログラムを卒業。その後もBMI30以下を継続している。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙率が38%で全国平均の2倍以上、屋内喫煙所は煙や臭いがもれる等苦情が非喫煙者から出て、禁煙および受動喫煙防止の両方の側面で大きな課題となった。受動喫煙について知っていると答えた従業員は29%と知識の欠乏も課題であった。
	施策実施結果	喫煙と受動喫煙についてのセミナーを行い、全社員が参加もしくは後日録画を視聴した。2020年4月から屋内喫煙所を全拠点で廃止し、2021年4月からは敷地内全面禁煙実施中。
	効果検証結果	喫煙率は2021年現在で35%程度まで3%ほど減少した。4月に敷地内全面禁煙となって以降の6か月では16名が新たに禁煙している。また、セミナー後のアンケートでは受動喫煙について95%を超える従業員が正確な回答を示し、喫煙者・非喫煙者双方から受動喫煙の恐ろしさについて理解できたと回答があった。補助があれば禁煙してみたいと答えた人が多く、社内で禁煙補助金の施策も開始となった。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 010614

経済産業省　令和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　カーエレクトロニクス株式会社

英文名：Panasonic Automotive Electronics 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：卸売業

①健康経営度評価結果

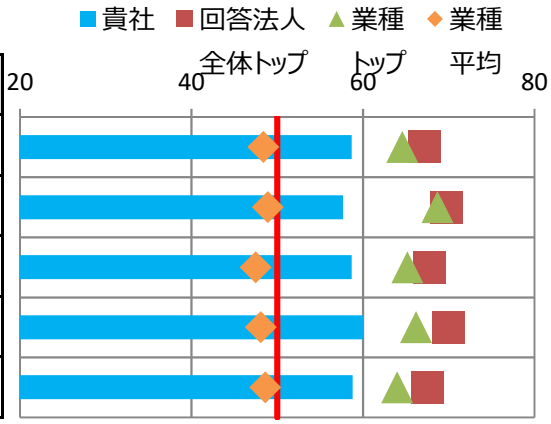
■総合順位：　**551～600位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**58.7**　↓1.0　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	58.7	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	57.7	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	58.7	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	60.0	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	58.8	67.5	64.0	48.6



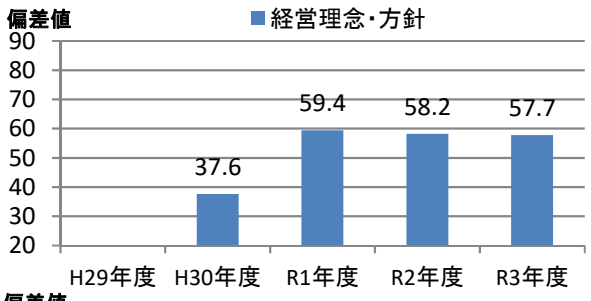
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

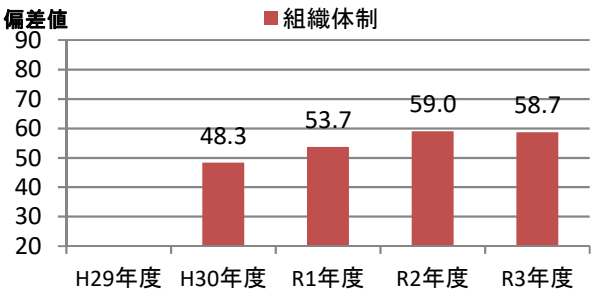
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

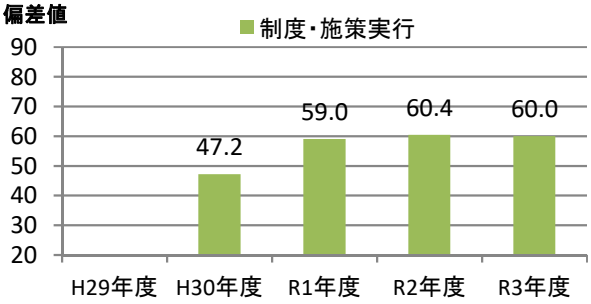
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

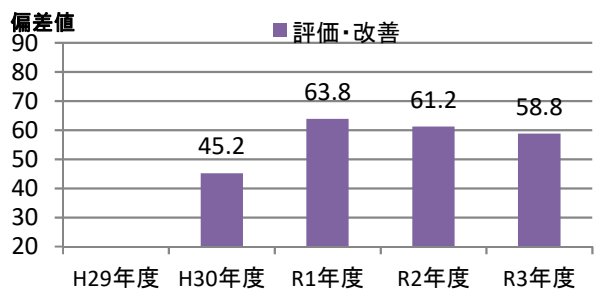
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1301～1350位	351～400位	401～450位	551～600位
総合評価	-	44.1(-)	59.5(↑15.4)	59.7(↑0.2)	58.7(↓1.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



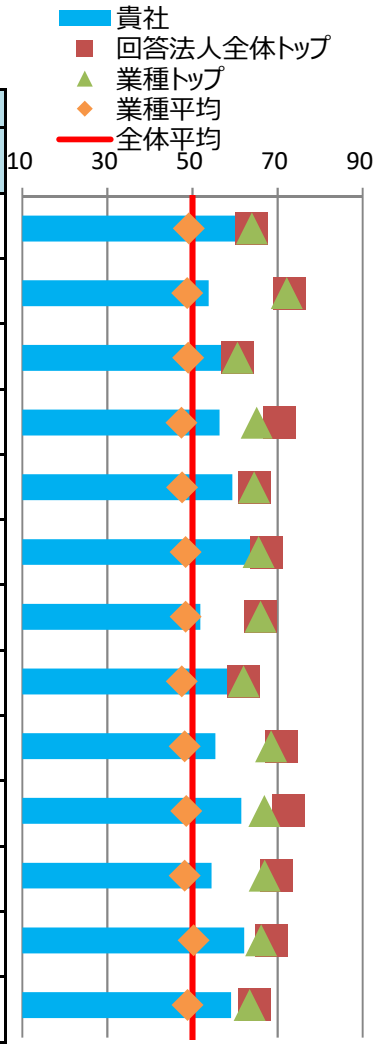






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**61.8**	**64.0**	**64.0**	**49.2**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**53.8**	**72.9**	**72.2**	**48.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**59.1**	**60.6**	**60.6**	**49.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**56.4**	**70.5**	**65.1**	**47.4**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**59.4**	**64.5**	**64.5**	**47.6**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**64.5**	**67.5**	**65.6**	**48.4**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**51.9**	**66.0**	**66.0**	**48.4**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**47.5**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**55.4**	**71.1**	**68.5**	**48.2**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**61.5**	**72.5**	**66.9**	**48.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**54.5**	**69.8**	**67.0**	**48.2**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**62.2**	**68.5**	**66.2**	**50.3**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**59.1**	**64.5**	**63.5**	**48.9**



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社会環境・事業環境の変化のスピードが速くかつ激しさが増すことに伴い、働き方が大きく変化し、さらに従業員の高年齢化も進み身体的・精神的な健康リスクの増大がしている。そのような現状下で、従業員がやりがいをもって健康で前向きに事業活動に取組み、社会へ貢献し続ける環境作りが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	「従業員の健康状態や生活習慣を見直す機会の提供」と、「オフィス改革」等による職場環境改善、「働き方改革」等によるコミュニケーションの活性化を通じ、個人の健康リスクの低減と生産性の向上を図ることができる。 具体的目標としては適正生活習慣（睡眠・運動・食事・飲酒・喫煙）者割合を増加させパフォーマンス評価6以上の割合を80%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

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.panasonic.com/jp/company/pce/company.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.4	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.4	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.5	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.2	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.9	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.1	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.3	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.0	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.0	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.1	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	コロナ禍における移動規制や在宅勤務等により、対面でのコミュニケーションの機会が減り、従業員間の状況把握がしにくくなっている。業務を進めるうえでもが非効率になっている事も否めない。 コロナ解消後も「働き方改革」のひとつとして在宅勤務やオンライン会議などリモートでの対応が加速し、コミュニケーション不足による生産性の低下が想定される。
	施策実施結果	Teams：全社員への導入完了、活用率95%(20%の活用率向上) 1on1ミーティング：人事制度として制定、実施率82.1% 社内SNS：システムとして社内に導入し、運用を開始。
	効果検証結果	ストレスチェックに於ける職場の一体感の値は前年から横ばいで推移し、コロナ禍でも悪化せずに維持をしている。 Teams導入により新しい働き方を推進する中で、心身共の負荷軽減に繋げ、機能向上によりコミュニケーション取りやすくし業務効率化が図れた。また1on1ミーティングの実施促進により、コミュニケーションの機会が増大した。さらに社内SNS導入により、自由闊達な意見発信の場を提供した。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	新型コロナウイルスの感染予防のためのオフィスの物理的な対策と、社員の社内外での行動ルールの策定と、その周知・遵守とワクチンの接種率の促進。 また感染者が発生した場合の、経営者および幹部への報告内容・方法とともに、クラスターを発生させない施策に加え、感染者やその家族への配慮等多岐にわたる対応の確立が課題
	施策実施結果	徹底した社内環境整備と社内感染拡大防止体制とルールの策定・周知 特別休暇を設けての新型コロナワクチン接種推奨→接種率90%以上 主要会議での情報共有→毎月2回　感染者へのヒアリング→都度実施
	効果検証結果	2021年9月末現在、濃厚接触及び、感染疑いの累計件数113件中、陽性者の累計人数8名。 ３密を避ける物理的な感染防止対策を全国拠点で実施すると共に、感染防止及び感染者発生時の社内ルールを定め感染拡大を防止した。また職域・地域接種をあわせ会社としてワクチン接種を推奨する事で、陽性者が発生するも社内クラスター発生を防ぎ事業継続と維持・発展に貢献した。

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

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

確定版

CODE: 010646

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：全日空商事株式会社

英文名：ALL NIPPON AIRWAYS TRADING CO.LTD

■加入保険者：全日本空輸健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

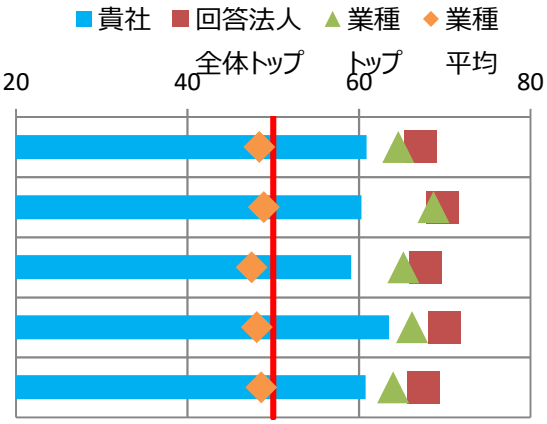
■総合順位：　**301～350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**60.9**　↑2.8　（前回偏差値　58.1 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	60.9	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	60.3	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	59.1	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	63.5	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	60.8	67.5	64.0	48.6



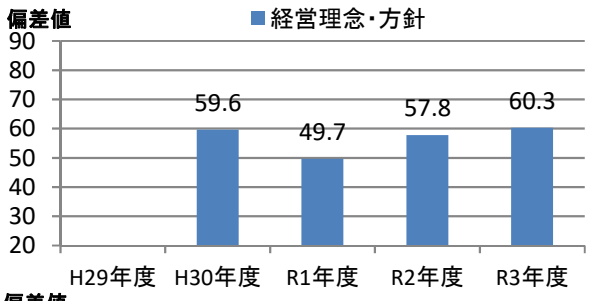
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

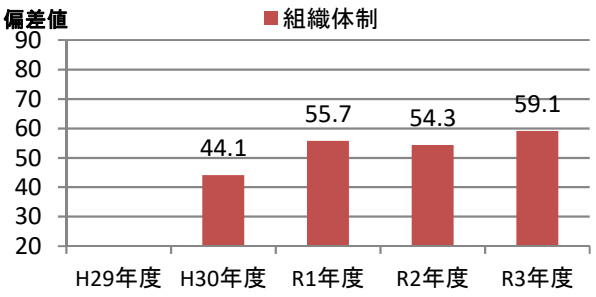
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

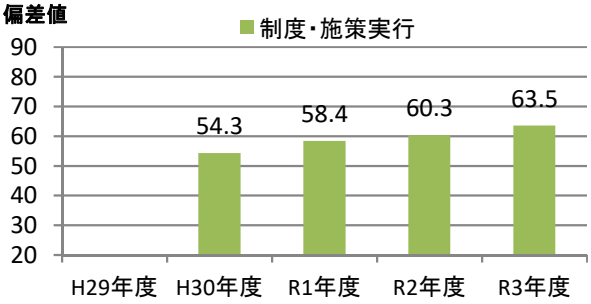
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

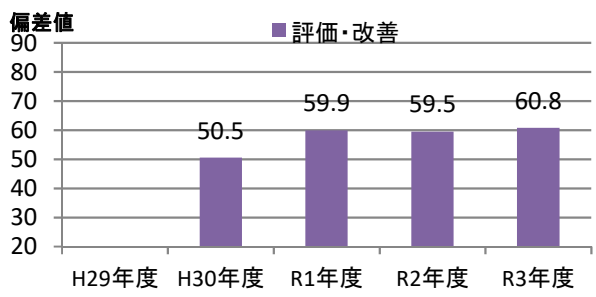
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	751～800位	751～800位	551～600位	301～350位
総合評価	-	53.1(-)	55.7(↑2.6)	58.1(↑2.4)	60.9(↑2.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



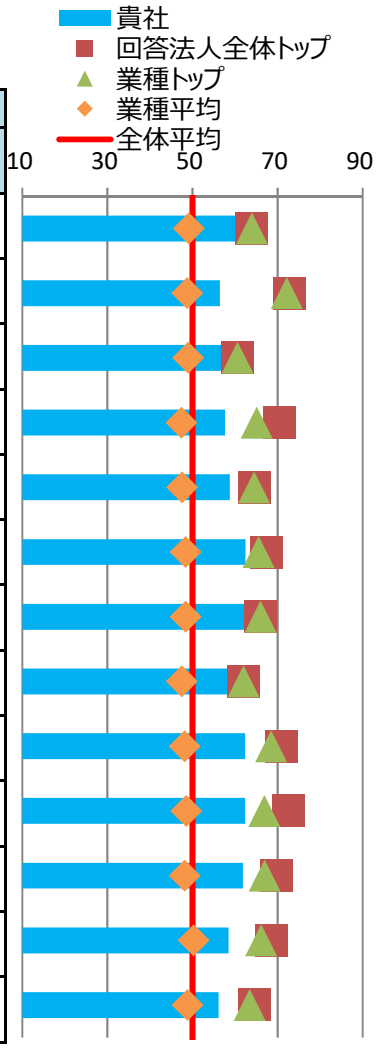






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	64.0	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	56.5	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.1	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.7	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	58.8	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	62.5	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	63.7	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	58.5	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	62.4	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	62.4	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	61.9	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.5	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	56.2	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員の7割以上がリモートワークを行っている（毎日の出社率30%未満）状況下において、社員が最大限の成果を創出する組織を目指し以下を重点課題としている。 ●部下一人ひとりの体調やモチベーションを把握できる仕組みの構築。 ●上司・部下間の信頼関係構築、職場の心理的安全性の確保によるメンタル不全の防止。社員を不安にさせない、誰もが働きやすい組織風土づくり。 ●社内コミュニケーションの活性化。
健康経営の実施により期待する効果	●週次パルスサーベイで社員のコミュニケーション・運動・業務量・体調・やりがい・楽しさの把握、組織長1on1の実施頻度とその内容調査を行った。21年度中に全社員が質の高い面談を実施することで一人ひとりに向き合い心理的安全性を高め、従業員満足度の向上に繋げる。 ●健康知識付与やセルフケア・ラインケア等のメンタルヘルス施策を充実させ、またワーケーション制度の導入により社員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.anatc.com/csr/#society

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.9	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.7	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.6	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.8	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.6	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.5	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.6	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	65.9	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	60.7	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタル不調を訴え休職に至っている社員が毎年一定数おり、離職に至るケースもある。リモートワークが常態化したことにより、何気なく会話する機会や本人が発信する機会、上長が対話を通じて早期に気づくタイミングを逸していることが主な要因と捉えている。
	施策実施結果	・全社員向けに上司と部下の1on1面談の実施を促進した。 ・パルスサーベイをメンバー向けに毎週実施し、「体調」の項目は5段階で平均3.60点だった。
	効果検証結果	・1on1面談は社内で浸透しつつあるものの、メンタル不調を訴える社員が減少する効果は見られなかった。そのため、対話の質を高める社内研修を実施し、かつその内容を把握できる仕組みを構築する必要がある。上長の更なる理解促進と協力を得るべく、組織長向けに必須参加のメンタルヘルスケアの研修も実施する。 ・パルスサーベイは、回答漏れを防ぐため目的と意図を定期的に社内へ発信し、継続回答を促していく。
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	全社アンケートによる意識調査を実施し、リモートワーク環境下におけるコミュニケーションの希薄化を感じる社員が対上司は4割、対メンバーは6割に上ることが判明した。ストレス状況との関連もフリーコメントから把握しており、心理的安全性を保ちチームの一体感やモチベーションを維持するために、解決が急務であることを経営会議にて議論した。
	施策実施結果	管理職に対するマネジメント手法を独自のガイドブックにより周知し、非合目的なコミュニケーションの促進を行ったところ、パルスサーベイの「コミュニケーション」の平均値が5段階中3.74点の高得点となった。
	効果検証結果	引き続き高水準を保つために効果の高かった管理職向け研修を継続する必要がある。 今後はタレントマネジメントシステムを活用し、各社員の経歴や趣味を公開することで個人間がメンター・メンティとして相談できる仕組みを構築。またテーマ別の支援セミナーを実施することでロールモデル社員を通じて社内コミュニケーションの活性化につなげる。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 010670

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日立空調ソリューションズ株式会社

英文名：Hitachi Air Conditioning Solutions, Inc.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

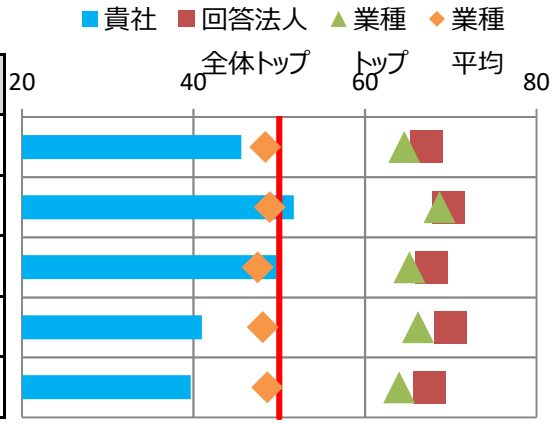
■総合順位：　**2001～2050位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**45.6**　↓5.5　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	45.6	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	51.7	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	49.7	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	41.0	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	39.7	67.5	64.0	48.6



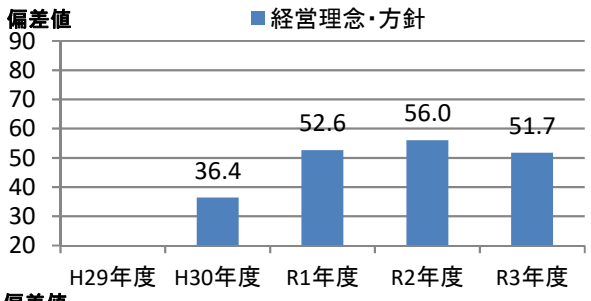
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

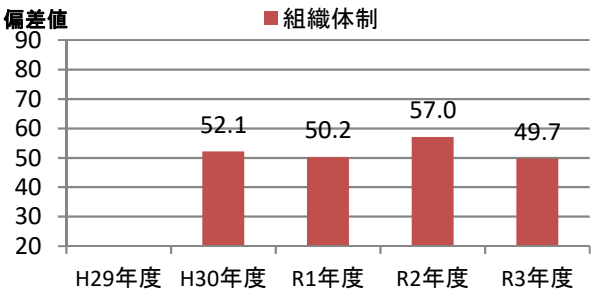
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

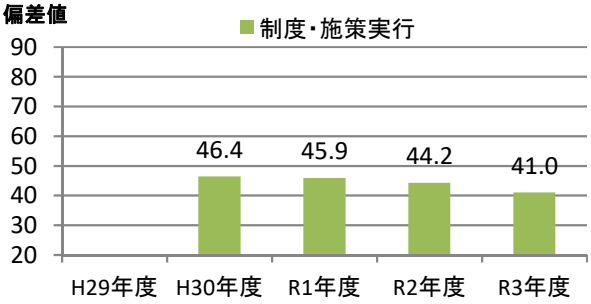
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

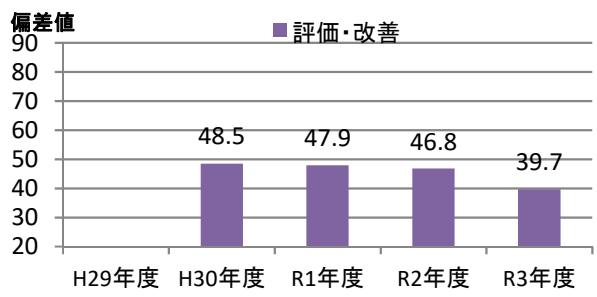
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	1251～1300位	1301～1350位	1251～1300位	2001～2050位
総合評価	-	45.0(-)	49.4(↑4.4)	51.1(↑1.7)	45.6(↓5.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



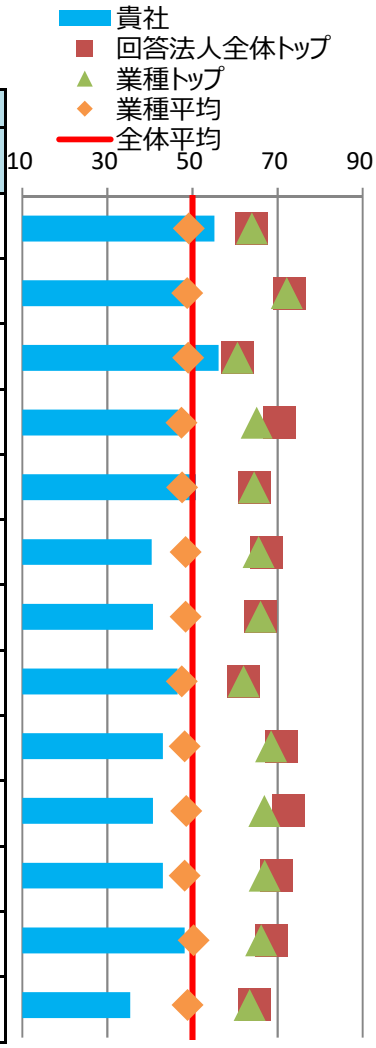






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	55.2	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	48.9	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	56.2	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	46.7	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	50.8	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	40.4	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	40.7	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	46.5	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	43.1	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	40.7	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	43.1	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	48.2	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	35.4	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 中堅若手層の離職率低下について、人事制度の見直し、また人材配置を行うことで定着率向上に向けて取り組みたい。
健康経営の実施により期待する効果	従業員に長く働き続きたいと感じられることを期待する。

※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	42.9	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	42.4	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.2	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	39.0	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.5	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.9	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.4	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	29.5	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	44.6	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	
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	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 010721

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社東陽

英文名：TOYO CORPORATION

■加入保険者：愛鉄連健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

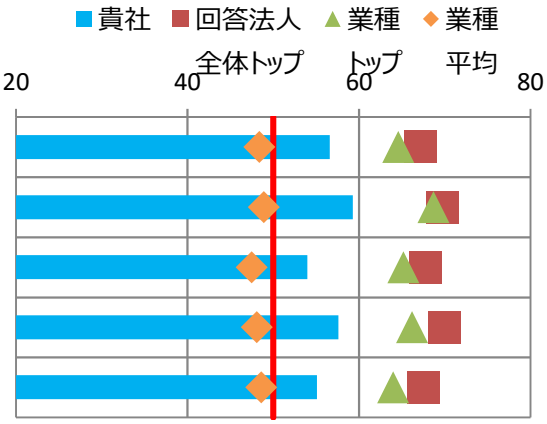
■総合順位：　**751～800位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**56.6**　↑1.8　（前回偏差値　54.8 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	56.6	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	59.3	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	54.0	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	57.6	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	55.1	67.5	64.0	48.6



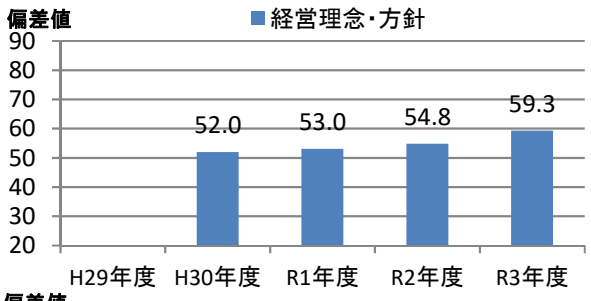
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

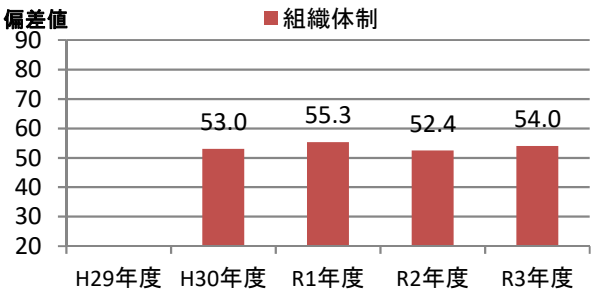
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

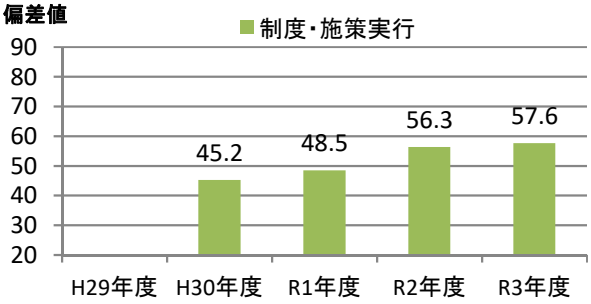
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

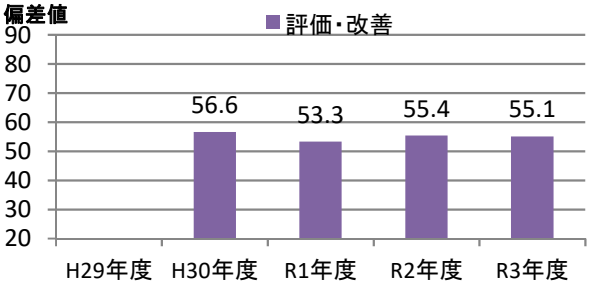
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	901～950位	1051～1100位	901～950位	751～800位
総合評価	-	51.1(-)	52.7(↑1.6)	54.8(↑2.1)	56.6(↑1.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



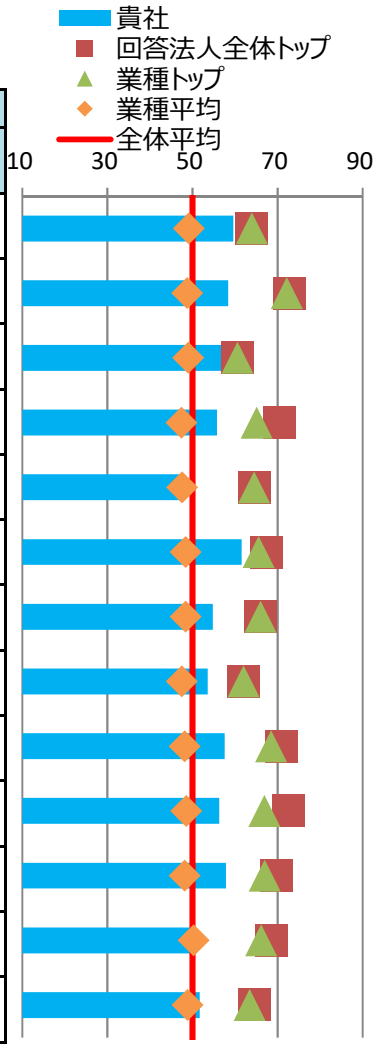






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	59.6	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	58.4	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.1	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	55.8	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	47.4	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	61.6	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	54.8	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	53.6	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	57.6	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	56.3	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	57.9	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	50.6	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.7	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員の力量を発揮できる環境を構築する上で、ワークライフバランスの最適化を実現することが、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	心身ともに健康でワークライフバランスを保ち、ゆとりをもって暮らすことで仕事に対するインスピレーションやパフォーマンスの向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.toyo-tos.co.jp/corporate/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	60.7	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.5	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.1	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.2	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.7	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.4	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.9	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.0	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	健保組合が発行している「健康経営取り組みレポート」の結果より、当社では若手社員の生活習慣病の疾病リスクが顕著に高いことが分かり、健康課題の目標の1つに掲げています。
	施策実施結果	生活習慣病などの疾病リスクが高い40歳未満の若手社員に対して「保健指導」を開催しました。開始前と比較すると保健指導の終了後では、1人平均3.4ｋｇ体重が減少した。
	効果検証結果	現時点では、今年度の健診結果より定量的な効果はまだ出てないが、40歳未満の若手社員からは生活習慣病のリスク認知度は高まっている結果が得られたので今年度の結果については良好な結果が得られると確信している。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 011023

経済産業省　令和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 ＭＪＥ

英文名：MJE 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：卸売業

①健康経営度評価結果

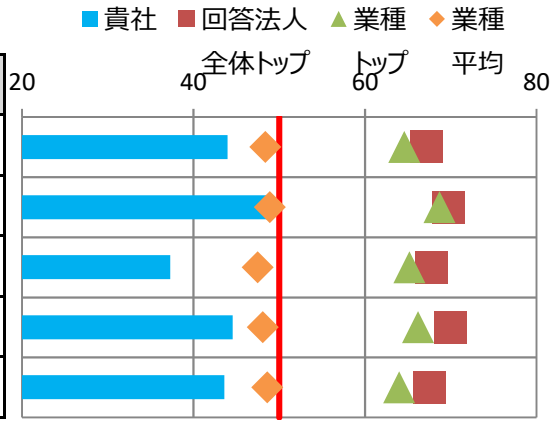
■総合順位：　**2151～2200位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**44.0**　↑3.7　（前回偏差値　40.3 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	44.0	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	48.6	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	37.3	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	44.6	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	43.6	67.5	64.0	48.6



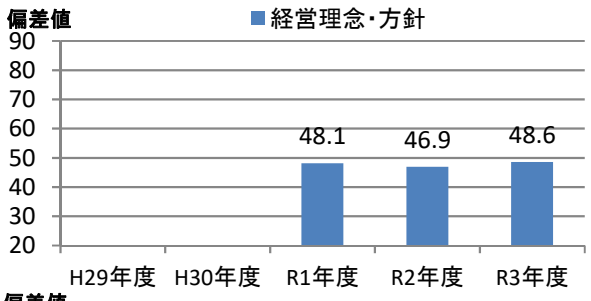
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

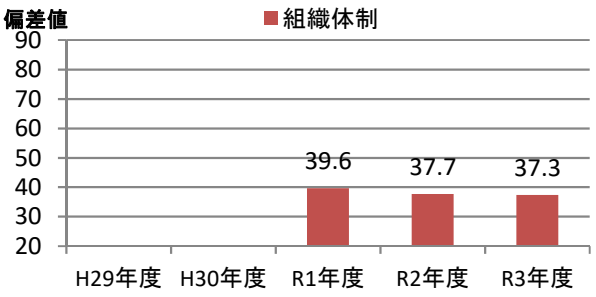
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

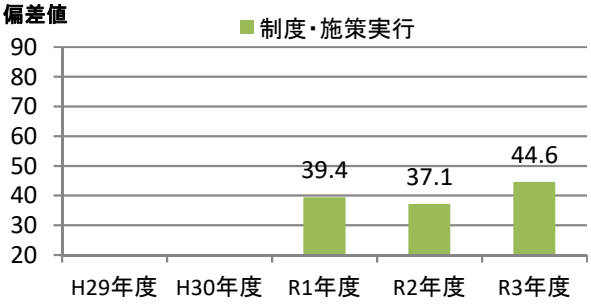
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

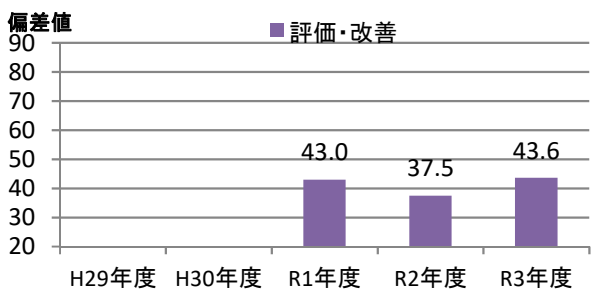
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1701～1750位	2051～2100位	2151～2200位
総合評価	-	-	43.1(-)	40.3(↓2.8)	44.0(↑3.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



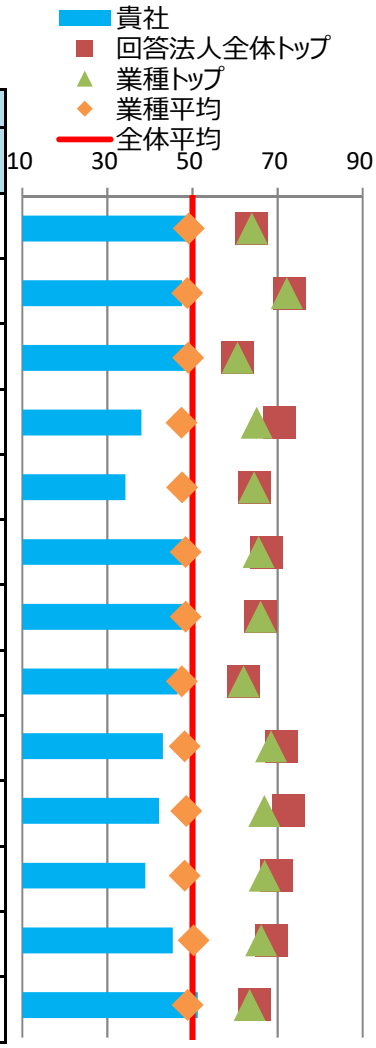






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	50.0	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	47.6	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	48.8	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	38.0	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	34.3	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	48.5	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	47.7	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	46.5	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	43.1	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	42.2	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	38.9	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	45.4	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.3	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社のビジョンとしているサービスやコミュニケーションを通じて世の中を元気にするためには、社員一人ひとりが心身ともに健康であり、活き活きと長く働けるワークプレイスの整備をすることが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が長く働きたいと思え、世の中を元気にしたいと思ってもらえることを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://mjeinc.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	45.2	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.0	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.4	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	36.2	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.8	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.3	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.4	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.4	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	37.4	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	若年層の営業職が多数を占めるので、メンタルヘルス不調による休職や退職が年2～3人発生する。取組を始める前は、休職した社員が復職に至るケースは稀でした。
	施策実施結果	「ストレスと性格」の研究において開発されたFFS理論を活用し、定期的にストレス診断を行い、ストレス値が適正範囲外の場合は、面談行うなどの細やかなフォロー体制を整えた。
	効果検証結果	2020年度でメンタル不調で休職を発令した人が2人いたが、2人ともが復職をし、現在も退職せずに続けていることから、効果を実証できた。
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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

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

確定版

CODE: 011036

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社巴商会

英文名：TOMOE SHOKAI CO., LTD.

非上場

■加入保険者：東京電子機械工業健康保険組合

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

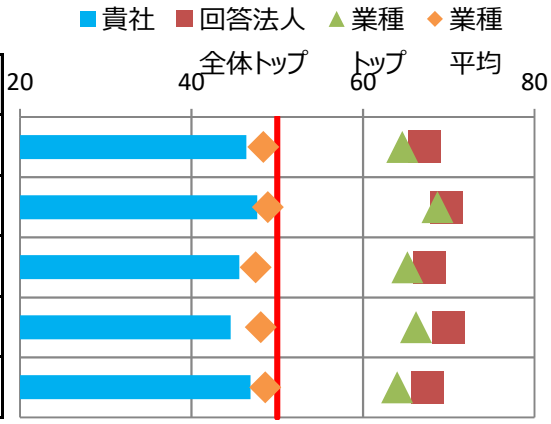
■総合順位：　**1951～2000位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**46.4**　↑2.6　（前回偏差値 43.8 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	46.4	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	47.7	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	45.6	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	44.6	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	46.9	67.5	64.0	48.6



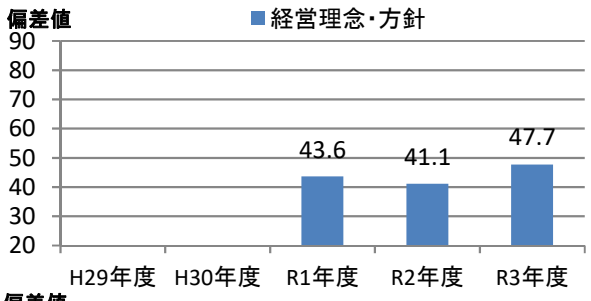
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

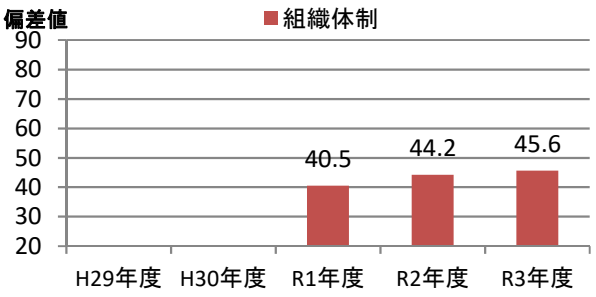
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

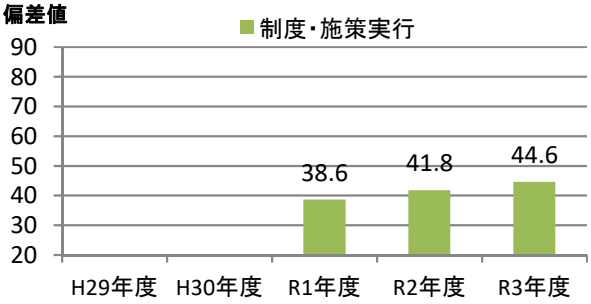
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

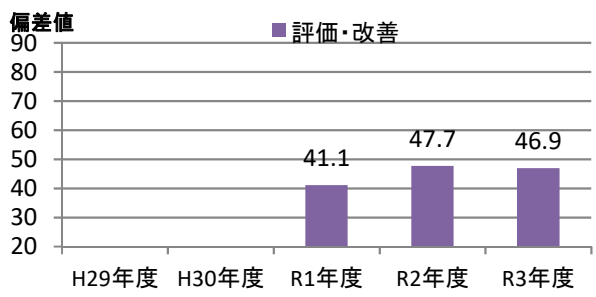
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1801～1850位	1851～1900位	1951～2000位
総合評価	-	-	41.2(-)	43.8(↑2.6)	46.4(↑2.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



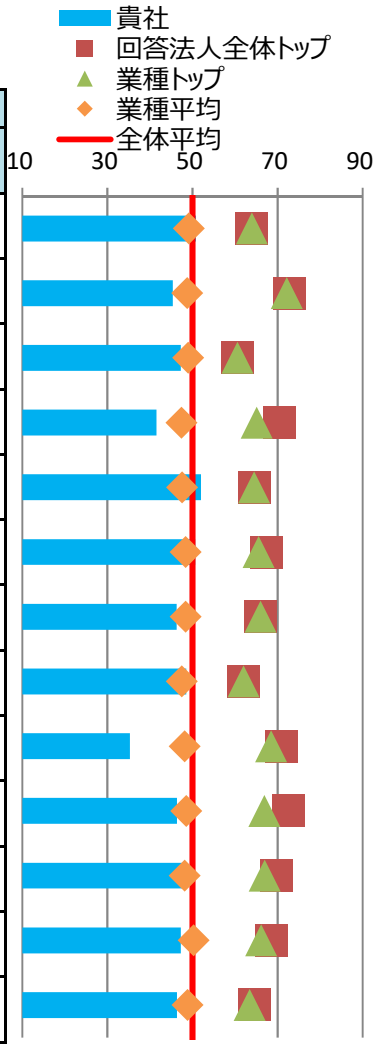






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	50.8	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	45.4	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	47.3	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	41.6	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	52.0	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	50.7	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	46.3	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	48.6	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	35.3	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	46.4	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	48.1	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	47.3	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	46.4	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員に心身ともに健康で長く働いてもらうことの実現が、大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	長く働き続けたいと感じられることを期待し、ワークライフバランスの意識を持ってもらうことを目指し、今までの取り組みに加え、ノー残業デーの提案及び月残業７０時間以上の社員にチェックリストを配布・確認してもらい、月残業７５時間以上社員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

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.tomoeshokai.co.jp/about_j/healthproduct.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	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.6	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.7	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.8	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.6	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.4	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.5	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.2	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	36.9	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	社員の健康意識醸成を目的に、再検査受診状況を健康づくり担当者にも協力を求め行った。
	施策実施結果	担当者が社内イントラやメール等で、連絡および状況確認、産業医からのアドバイス送信等を行った。受診率は76.5%であった。
	効果検証結果	一昨年度はコロナウイルスの影響により、受診率５０%と落ち込んだが、昨年度は産業医からのアドバイスも送る等声掛けの回数を増やしてみたところ76.5%と一昨年度の７０%を上回る結果となった。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 011090

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：豊通ケミプラス株式会社

英文名：TOYOTSU CHEMIPLAS CORPORATION

■加入保険者：豊田通商健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

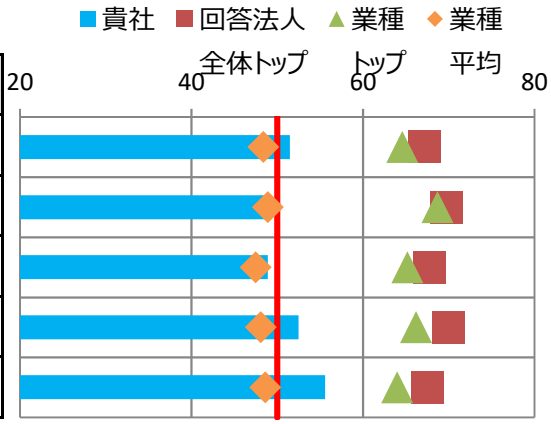
■総合順位：　**1401～1450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**51.5**　↑5.7　（前回偏差値　45.8 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	51.5	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	48.6	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	48.9	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	52.5	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	55.6	67.5	64.0	48.6



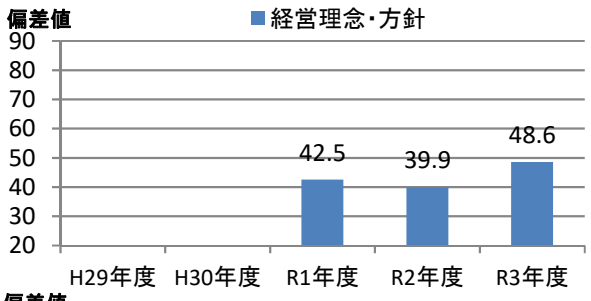
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

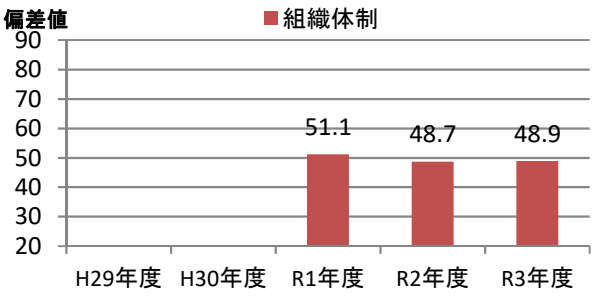
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

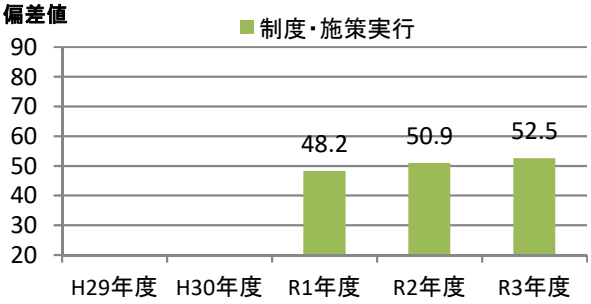
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

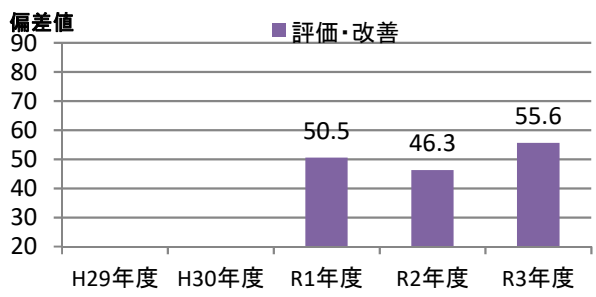
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1401～1450位	1701～1750位	1401～1450位
総合評価	-	-	47.8(-)	45.8(↓2.0)	51.5(↑5.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



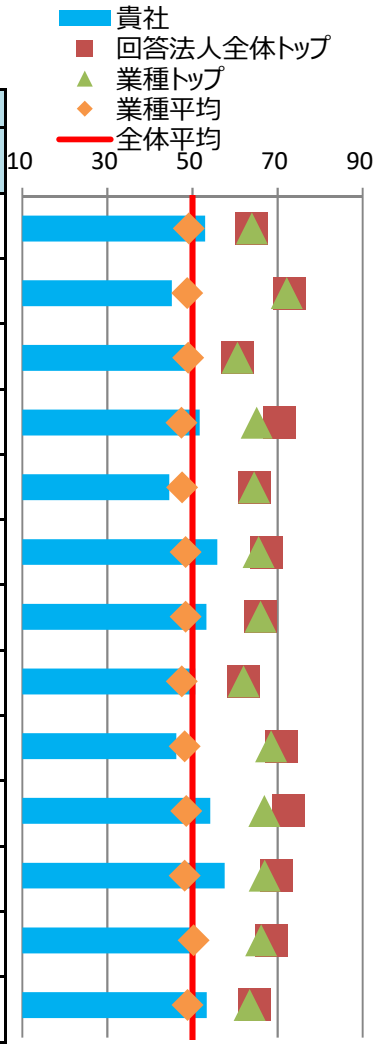






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	53.0	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	45.2	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	49.7	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	51.7	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	44.6	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	55.9	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	53.3	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	50.7	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	46.2	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	54.2	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	57.6	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	50.2	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.4	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康上の問題での欠勤、勤務はしているものの完全な業務パフォーマンスが出せない状況が発生してしまうと、他の従業員の業務負荷が高くなり残業時間増などに繋がってしまう。健康上の問題が起きないように予防策を講じることが課題。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が身体的に健康であり、精神的、社会的にも充実感を得られている状態で自身の能力を完全に発揮できることが目標。具体的な指標として、健康診断後の要注意面談者の割合を2年後に7%（今年度14.1%）にする、ストレスチェックで回答を得ているパフォーマンスへの自己評価「総合的な仕事のパフォーマンスを0から10の尺度であなたはどのように評価しますか？」の平均値を2年後に8（今年度7.5）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

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://toyotsu-chemiplas.com/company/csr/workplace/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.3	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.2	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.3	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.5	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.4	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.9	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.5	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.1	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	43.1	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	健康診断結果から産業医が高リスクと判断した社員に産業医面談/保健師面談を行い、受診勧奨や保健指導を行った。
	施策実施結果	産業医面談をした社員のうち、約6割は保健指導による経過観察、約4割は治療開始となった。保健指導による経過観察社員には、2021年度健康診断結果で産業医面談＆受診検討するかを判断すると伝えた。
	効果検証結果	今年度の健康診断が完了していないため定量的な効果は出ていないが、2020年度健康診断結果で産業医面談をした高リスク社員は受診継続しており、健診結果も正常範囲になっていることを確認している。
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	2020年3月から暫定在宅勤務制度を導入しコロナ禍での事業継続を可能にしたが、当初は暫定施策のため、在宅時の残業時間管理やコミュニケーションツールの不足、書類業務の電子化が進んでいないことなど問題があった。
	施策実施結果	経営層と一体となり、徐々に制度を整備し、2021年1月から当社の在宅勤務制度が完成した。
	効果検証結果	現在は在宅勤務でも申請時に上長が残業の必要性を確認する事前申請方式を導入し、申請率は100%。書類の電子化や捺印電子システムの導入、コミュニケーションとしてZOOMに加えTeamsも追加。36協定通常条項を超えた場合の対応も変更。超えた場合、原因と対策を書いた是正報告書を上長が提出し経営層と共有。早急な介入が必要部署を選定。報告書提出率は100%で36協定違反は0名である。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 011092

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東洋ライス株式会社

英文名：TOYO RICE CORPORATION

■加入保険者：全国健康保険協会和歌山支部

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

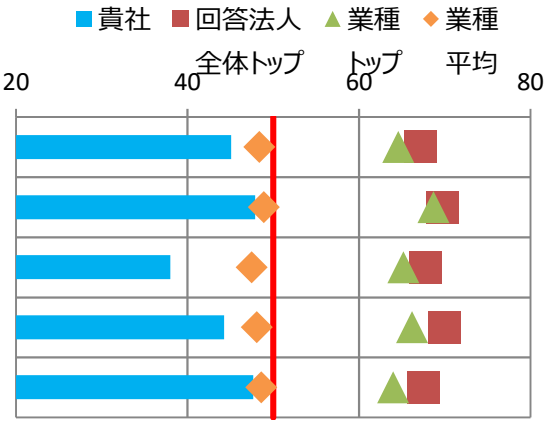
■総合順位：　**2051～2100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**45.1**　↑2.5　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	45.1	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	47.9	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	38.0	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	44.3	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	47.7	67.5	64.0	48.6



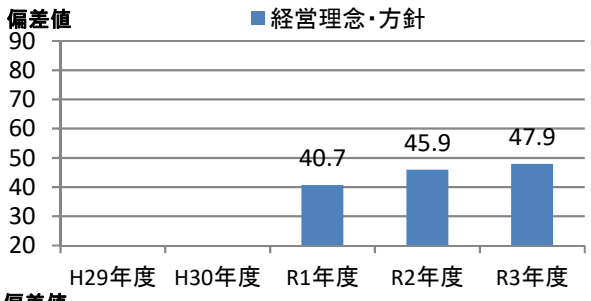
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

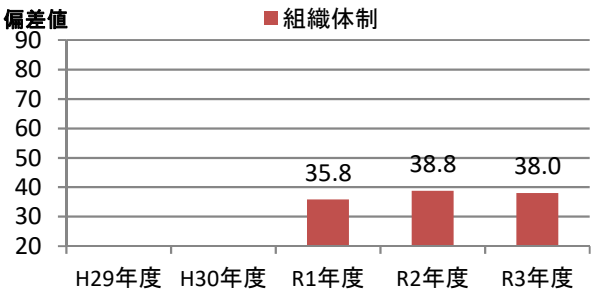
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

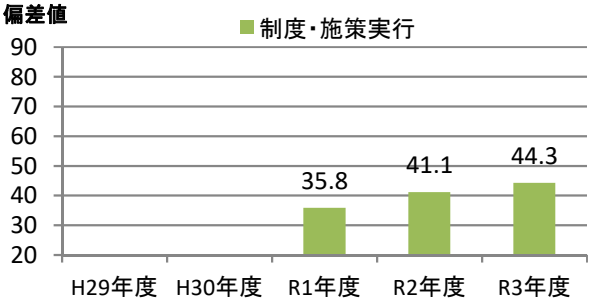
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

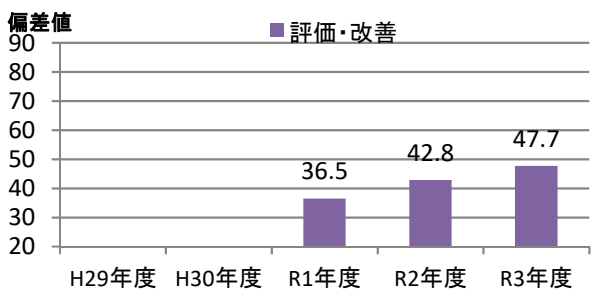
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	2001～2050位	1901～1950位	2051～2100位
総合評価	-	-	37.5(-)	42.6(↑5.1)	45.1(↑2.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



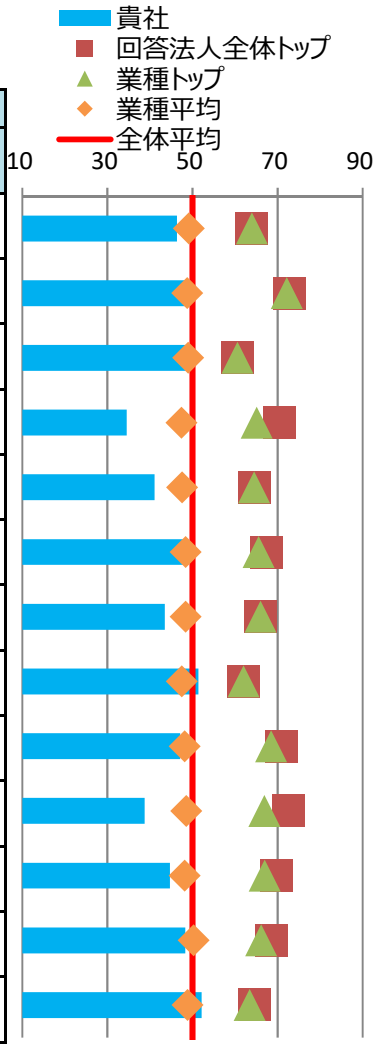






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	46.4	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.3	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	48.8	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	34.6	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	41.1	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	49.0	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	43.5	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	51.4	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	47.1	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	38.8	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	44.7	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	48.3	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.2	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 地方企業によくある労働力不足を補うためにも、また高齢者の健康寿命延伸を目標にしていることから、高齢者の雇用維持を実現するのが事業活動の課題である。
健康経営の実施により期待する効果	定年退職者の再雇用（原則７５歳まで）、今年初めて取得があった男性の育休取得の更なる取得などにより、従業員が長く働ける環境を作ることが会社の安定的な事業活動につながる。育休・介護休の取得件数アップを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.toyo-rice.jp/recruit/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.4	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.6	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.1	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.4	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.6	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.5	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	37.2	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.2	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.3	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.4	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルヘルス不調者の増加傾向にあり、ストレスチェック組織診断結果報告書から部署での高ストレス者を把握して、産業医と連携して専門医での受診させることにより、発生予防につなげる。
	施策実施結果	働き方改革で時間制限がかかって、従業員の心理的不安が増大していることがわかった。
	効果検証結果	面談やミーティングを増やすことにより、より詳細な原因がわかった。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙による従業員の健康への害、副流煙による周辺の人への害、ダイオキシン類の発生、終業時間中の喫煙による生産性の低下などが考えられる（研究情報等により理解）。
	施策実施結果	賞与等の罰金制度により喫煙率0%を目指し、継続実施。
	効果検証結果	年二回の喫煙アンケートの結果、喫煙率は0.6%まで低下した。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE:　011144

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：コクヨマーケティング株式会社

英文名：

■加入保険者：コクヨ健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

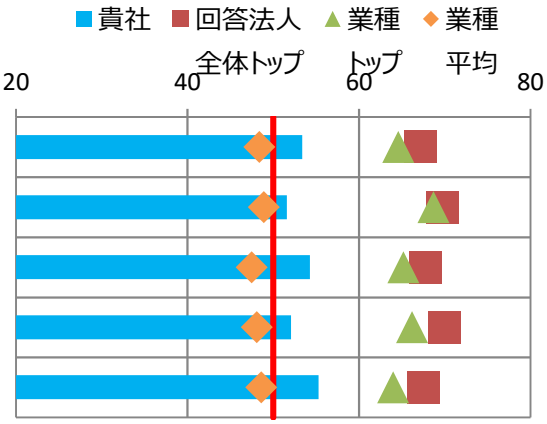
■総合順位：　**1151～1200位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**53.4**　↑0.9　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	53.4	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	51.6	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	54.3	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	52.1	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	55.3	67.5	64.0	48.6



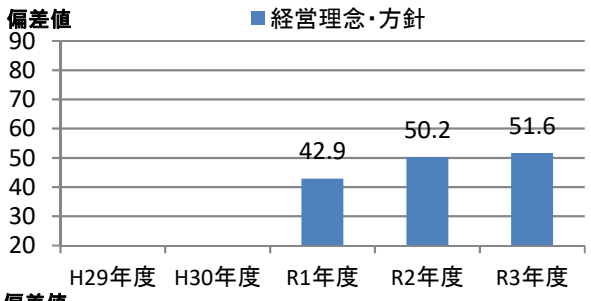
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

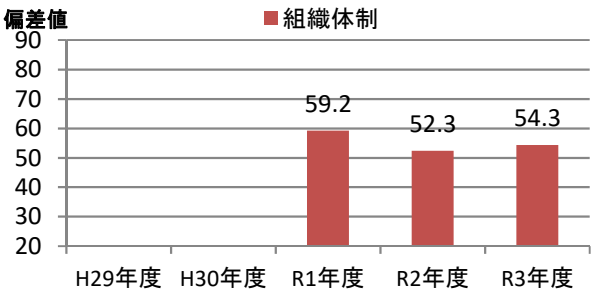
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

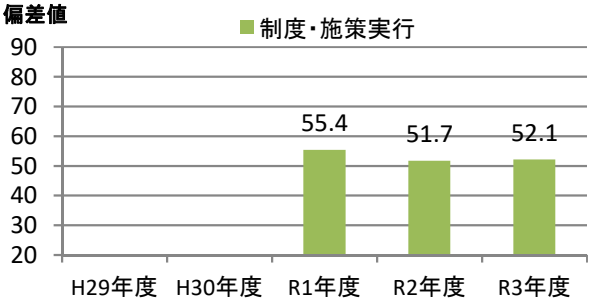
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

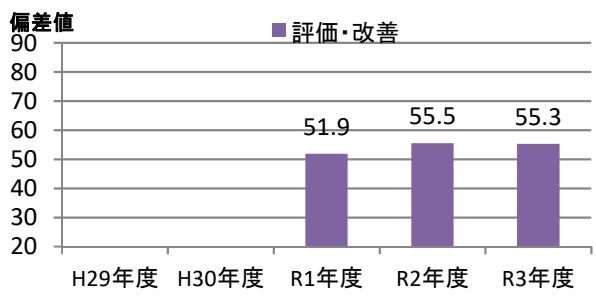
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1151～1200位	1101～1150位	1151～1200位
総合評価	-	-	51.4(-)	52.5(↑1.1)	53.4(↑0.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



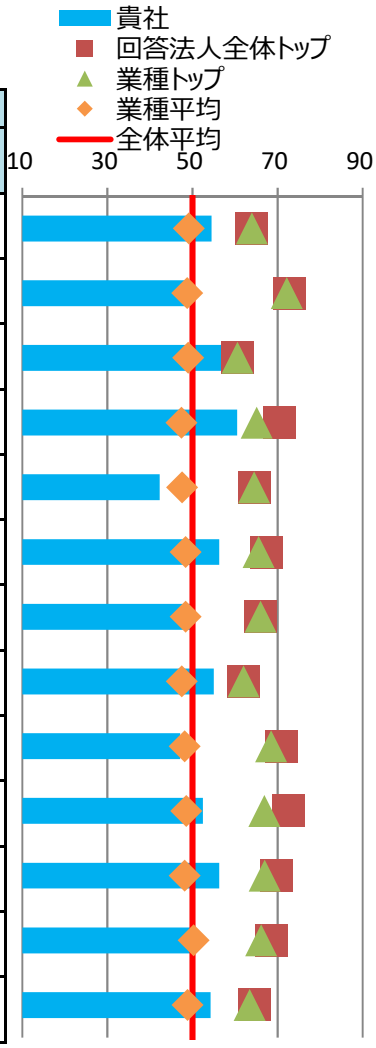






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	54.5	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.2	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.3	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.5	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	42.3	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	56.3	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	50.1	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.0	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	47.1	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	52.5	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.3	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	50.6	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.3	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 不確実性が高く、変化のスピードが速い社会環境において、従業員を取り巻く環境も働き方や価値観の多様化が進んでいる。会社の持続的成長と働きがいのある会社、自己成長を同時に実現するため、まずはその為の基盤である健康状態改善によるパフォーマンス向上を進めることが課題となる。
健康経営の実施により期待する効果	健康リテラシーが高く自律的自主的にワークやライフに取り組み、元気にイキイキと働ける従業員を増やすこと。また従業員が心身の不調から生産性を下げる要因を低減しつつ、その能力や個性を最大限に発揮し、パフォーマンスの最大化を図ること。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.kokuyo-marketing.co.jp/about/health/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.5	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.2	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.7	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.8	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.7	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.6	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.9	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.9	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	41.9	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	健康診断結果ではＢＭＩや脂質異常での有所見者割合が高く、また運動・睡眠・食事や喫煙といったライフスタイル面（４項目）での実践数値も低く、高い平均年齢も相まって、生活習慣病リスクは高止まりで推移してきた。特に年齢のボリュームゾーンである40才以降でその傾向は顕著であり、年代別での疾病予防とライフスタイル改善、高リスク者の重症化予防が課題である。
	施策実施結果	健康診断有所見率（総合）は、0.6%の改善、但し、検査項目別では血圧や脂質異常は悪化。ライフスタイル４項目数値はそれぞれ改善はしたが、年代別での格差が大きく、二極化（改善・悪化）する傾向がある。
	効果検証結果	疾病予防として、会社（従業員）の健康行動指針として「５つの健康行動の実践（運動・睡眠・食事・フィジカル・メンタル）」の推奨を新たに開始した。（例：運動→1日8000歩以上又は平均30分以上歩く）現時点では健康診断結果等の定量効果は出ていないが、直近アンケートでは運動や食事に高い関心があることがわかった。今後も定期的にアンケートを実施し、健康診断結果で効果検証する。
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	ストレスチェック結果をもとに、組織と個人に対してメンタルヘルス対策を講じてきたが、昨今の不確実性が高く変化スピードが速い時代においては、その変化に対しての順応力に二極化傾向が生まれてきている。困難な状況に直面した時にどう向き合うのか、従業員向けのメンタルタフネス度向上が求められる。特に高ストレス者（層）への対策と、メンタルダウンを生まない組織風土づくりが急務となっている。
	施策実施結果	実施率98.7% 高ストレス者割合全体：3.6%（一般企業平均10%）　若手社員（30才以下）：9.1% ストレス反応スコア：55　　エンゲージメントスコア：50（スコアは偏差値　中央値50）
	効果検証結果	高ストレス者割合は一般企業平均の半分以下にとどまっており、またストレス反応については中央値を上回り、ストレス反応スコア54→55となり、全体的には経年での取り組みによるメンタルダウンの抑制効果は見られる。ただ若手社員層（特に３０歳以下）で高ストレス者割合が高いので、パルスアンケート等を通じて短期スパンで状況把握をしつつ、面談等のフォロー体制を強化する。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 011168

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：キヤノンメドテックサプライ株式会社

英文名：CANON MEDTECH SUPPLY CORPORATION

■加入保険者：キヤノン健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

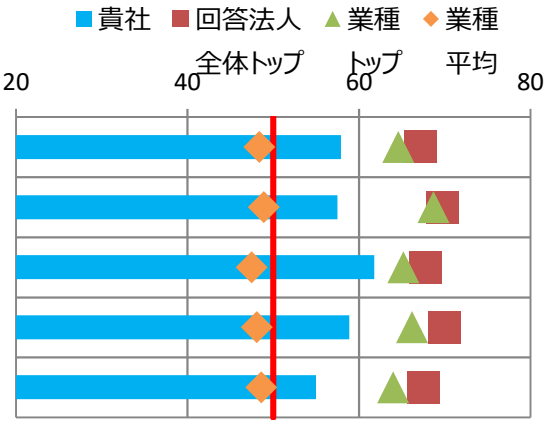
■総合順位：　**651～700位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**57.9**　↑6.1　（前回偏差値　51.8 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	57.9	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	57.5	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	61.8	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	58.9	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	55.0	67.5	64.0	48.6



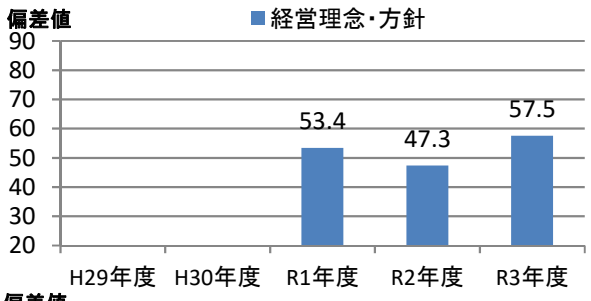
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

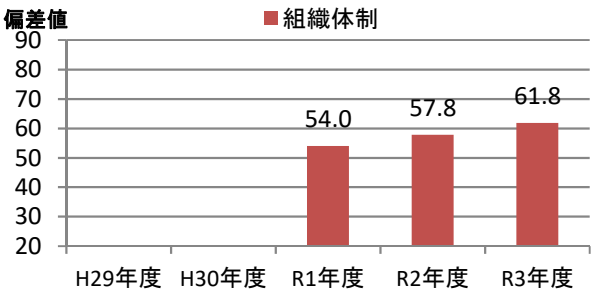
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

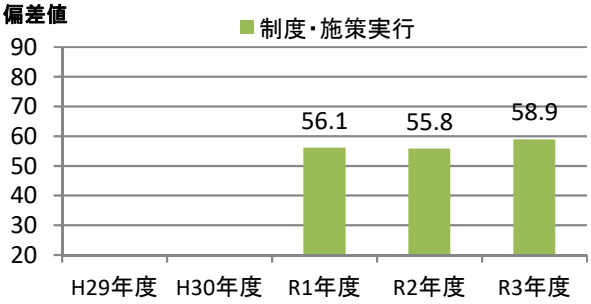
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

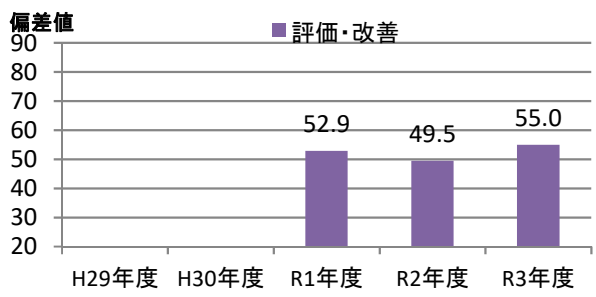
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	951～1000位	1151～1200位	651～700位
総合評価	-	-	53.9(-)	51.8(↓2.1)	57.9(↑6.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



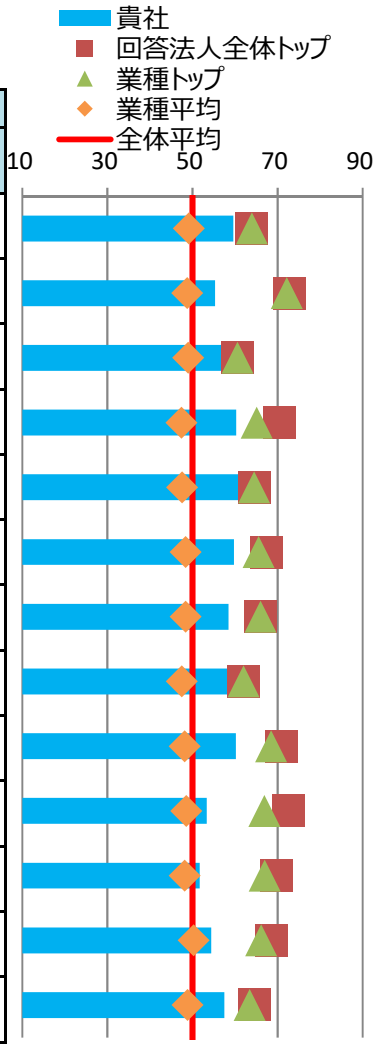






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	59.6	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	55.3	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.5	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	60.3	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	59.8	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	58.5	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	60.2	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	53.4	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	51.7	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.4	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.5	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 ・社員の高齢化及び高齢化にともなう生活習慣病罹患への懸念、アブセンティズム・プレゼンティズムがもたらす損失・生産性の低下、退職対応・補充など
健康経営の実施により期待する効果	・健康意識の向上、ヘルスリテラシーの向上、積極的な新卒採用（若年層補充）、高齢者の活用、働きやすい職場環境作りの推進 ①Kencom（総合ヘルスケアウェブサービス）を活用した健康意識の向上、ヘルスリテラシー啓発活動の推進 ②新卒採用の積極展開（健康経営によるイメージアップを期待） ③定年後再雇用制度の改定による高齢者活用の推進 ④産休・育児休業後の復職率100%を継続・維持するための仕組みの構築

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://mts.medical.canon/company/safety_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	59.2	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.5	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.0	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.0	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.2	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.6	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.4	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.0	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.8	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	・従業員の高齢化に伴う生活習慣病罹患リスクが高まっている ・若年層から生活習慣改善の意欲を植え付ける必要がある
	施策実施結果	Kencom（総合ヘルスケアウェブサービス）への登録促進の為、社員の関心度合いを高める啓発活動を行い、登録者率が取り組み開始時75%であったが2021年10月時点で80%まで伸びている。
	効果検証結果	登録促進を強化した2019年度から2021年度の間に、従業員を対象とした問診項目「生活習慣の改善を行っている」と回答した者の割合が約30%から42%に伸びた。また「近いうちに改善をしようと考えている」と回答した割合は約6%から15%へと延びており、生活習慣改善の意識付けに成功している。今後の課題は、生活習慣改善の実行期へ移行させることであり、そのための策を検討、実施していく必要がある。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	・プレゼンティーイズムのリスクの高まり ・メンタル疾患による休職者発生の未然防止
	施策実施結果	ストレスチェックの受診率100%を目標に実施し達成した。管理職を対象にヘルスリテラシー教育を定期的に行い、部下とのコミュニケーションを促すことで些細な変化などにすぐに気づき対処できる環境を整えている。
	効果検証結果	ストレスチェックを活用する為、管理職を対象にヘルスリテラシー教育を行い、部下とのコミュニケーションを促すことで些細な変化に気づき対処ができる環境を整えている。昨年度より、プレゼンティーイズムに関するアンケート調査を実施しており、問診「東大1項目」の全従業員平均は87.8%だった。2021年度との比較はできていないが（調査票回答時は未集計の為）今後、効果検証を行うことで施策改善に取り組んでいく。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 011193

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社栗原医療器械店

英文名：

■加入保険者：東京薬業健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

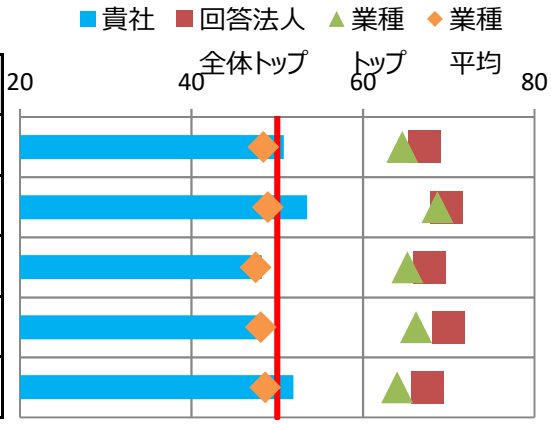
■総合順位：　**1451～1500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**50.8**　↑3.7　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	50.8	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	53.5	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	48.2	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	47.7	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	51.9	67.5	64.0	48.6



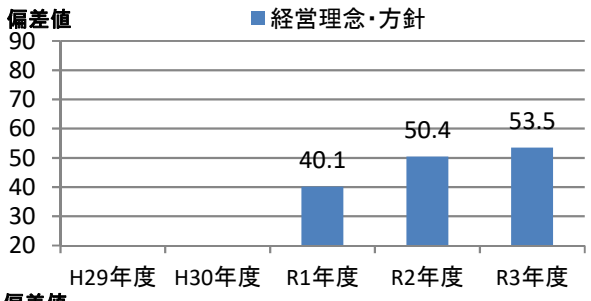
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

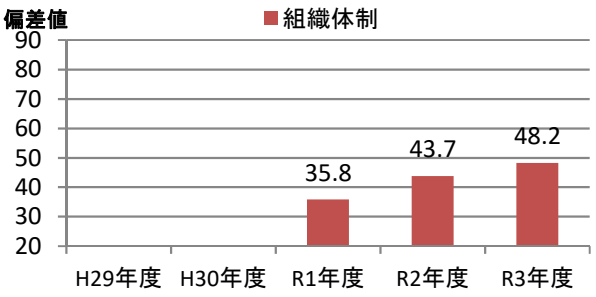
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

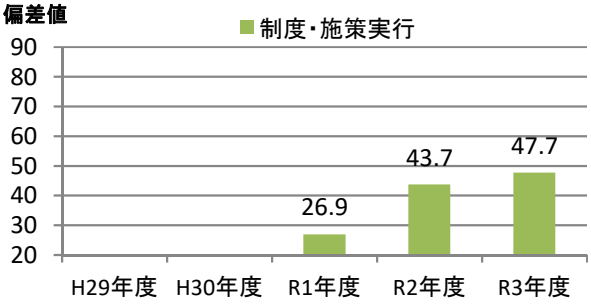
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

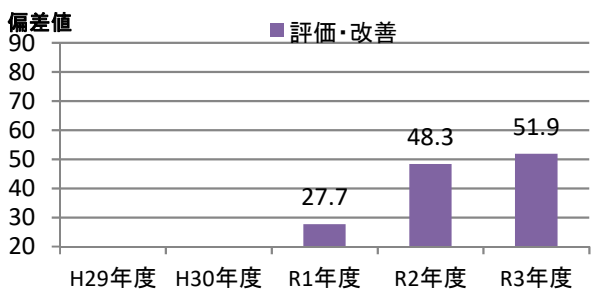
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	2201～2250位	1601～1650位	1451～1500位
総合評価	-	-	32.9(-)	47.1(↑14.2)	50.8(↑3.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



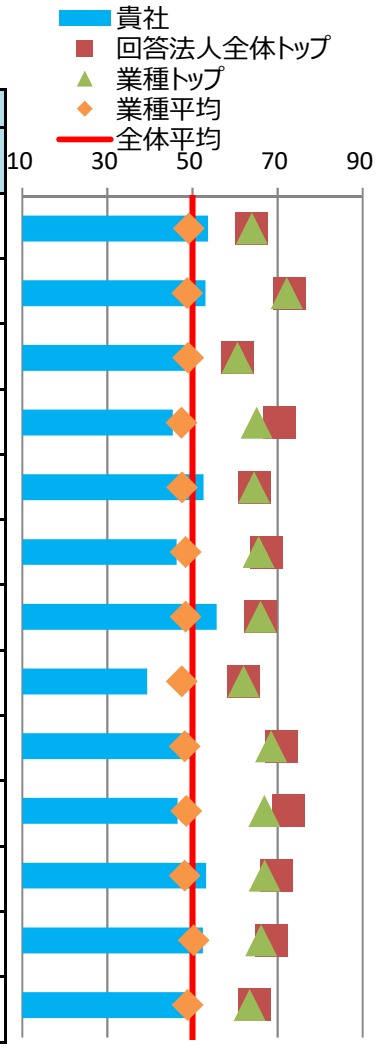






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	53.7	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	53.1	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	48.8	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	45.4	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	52.6	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	46.3	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	55.7	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	39.4	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	49.3	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	46.5	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	53.2	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	52.5	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	49.1	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 10代から70代まで多様な年齢層の従業員が男女ともいるなかで、それぞれの年代、性別に必要な健康上の課題に対処し、全ての従業員が健康で意欲をもって、長く働いてもらうことの実現が、事業活動推進上の大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	・健康診断再検査対象者を直近の4.0%から50%に改善する ・禁煙推進の取り組みにより喫煙率を直近の29%から10%に改善する ・正社員の時間外労働平均を、営業職25時間、間接職10時間以下に改善する

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.0	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.5	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.4	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.1	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.0	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.4	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.2	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.3	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.6	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	全従業員に対する疾病発生予防の観点から、健康診断、精密検査の受診率向上を目指す。
	施策実施結果	精密検査の受診勧奨として、全体朝礼の中で健康情報や精密検査の重要性について話をし、またＥラーニングによる周知も行った。しかし、2020年度の再検査受診率は4.0%と低い結果となってしまった。
	効果検証結果	全体周知だけでなく、個々の受診勧奨にも力を入れたが、現状は、コロナ禍の状況もあり、受診控え、先送りという従業員も多くあった。今後継続して従業員の健康意識の向上に向け注力していく。
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	厚生労働省 国民健康・栄養調査によると2020年12月時点で成人喫煙率は16.7%となっており、社内で実施した喫煙状況調査の結果、全社喫煙率29.74%と高い結果となった。また、就業中の喫煙については以前より課題となっていたことから、喫煙率を下げる取り組みが必要である。
	施策実施結果	非喫煙者には「非喫煙者手当」として月額1,000円支給、喫煙者に対して「禁煙チャレンジ」を実施し、エントリーした方には「禁煙チャレンジ手当」として月額500円支給する。
	効果検証結果	禁煙チャレンジ参加者から卒煙者も出ており、また経営者自身も禁煙チャレンジし、従業員の模範として朝礼等でも参加を呼びかけており、今後も継続して実施していく。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 011275

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：岡本無線電機株式会社

英文名：OKAMOTO ELECTRONICS CORPORATION

■加入保険者：近畿電子産業健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

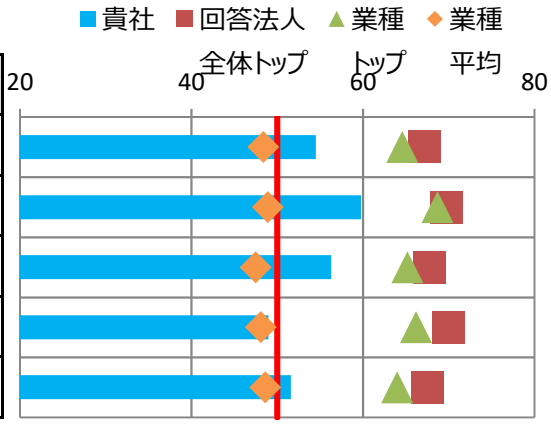
■総合順位：　**1001～1050位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**54.5**　↑4.3　（前回偏差値　50.2 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	54.5	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	59.8	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	56.3	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	49.0	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	51.6	67.5	64.0	48.6



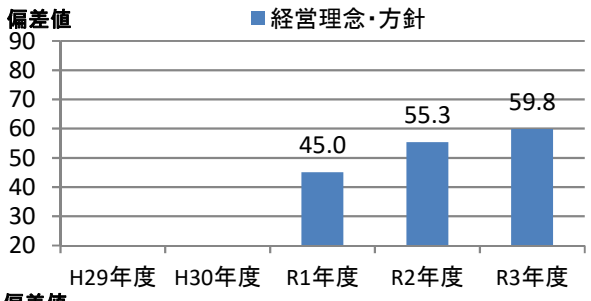
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

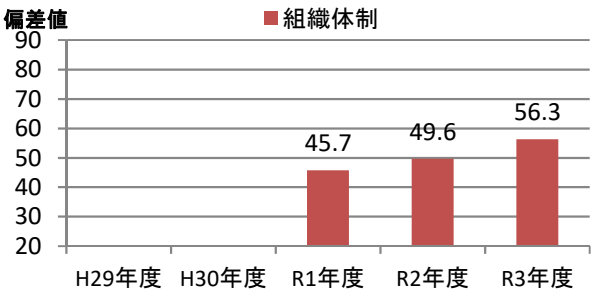
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

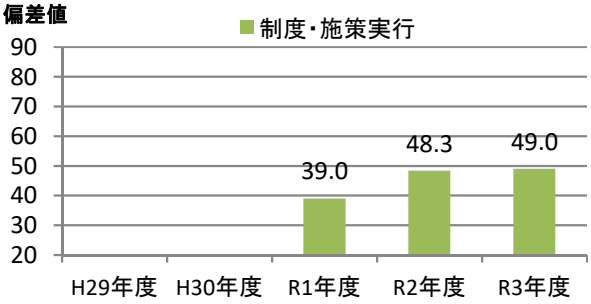
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

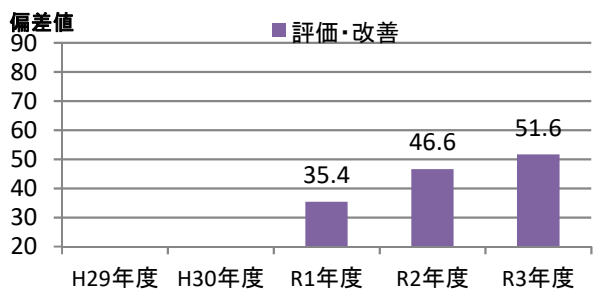
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1851～1900位	1351～1400位	1001～1050位
総合評価	-	-	41.1(-)	50.2(↑9.1)	54.5(↑4.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



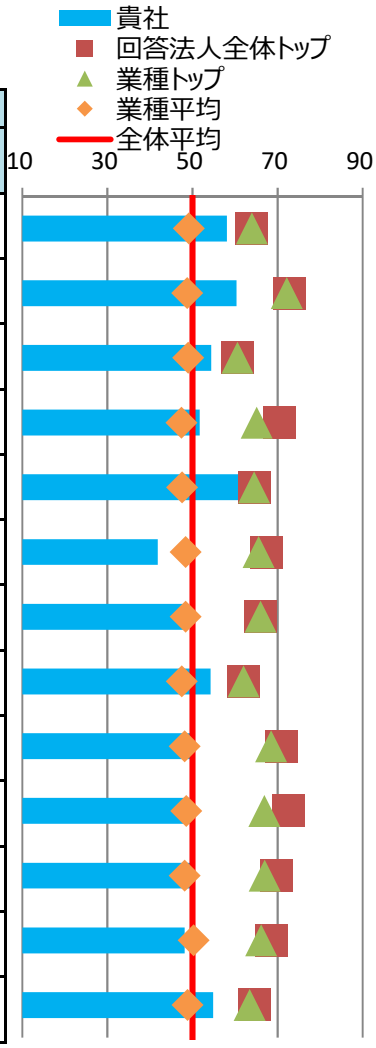






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	58.1	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	60.4	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	54.4	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	51.7	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	41.9	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	48.6	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	54.3	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	50.1	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	50.5	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	49.8	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	48.2	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.9	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 働き方改革と健康経営を推進し、全社員とそのご家族が、心身ともに健康で、笑顔があふれ、明るく、楽しく、やりがいを持って働ける職場作りを進めて参ります 健康維持・増進の勧奨
健康経営の実施により期待する効果	ヘルスウォーキングへの参加等で全社員とそのご家族が健康で入られ組織の活性化に繋げる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.okamotonet.co.jp/company/effort.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	48.9	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.0	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.2	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.1	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.0	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.8	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.6	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.6	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	従業員の高齢化を踏まえて生活習慣病リスクよる休務者が社会的に増加していることを踏まえ、従業員の健康確保を重要な課題と認識しています。
	施策実施結果	会社、保険組合がより協力して該当者へ受診勧奨します 保健指導該当者の再検査等実施されているか受診結果の提出
	効果検証結果	今年度は新型コロナウイルスの影響で保健指導該当者の保健指導率は低下いたしましたが保健指導の受診意識は高まってきている。今年度は10.8%
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	受動喫煙防止対策は全国的に急速に進んでいる事もあり完全分煙と喫煙出来る時間の設定する事により生産性低下の改善が必要。
	施策実施結果	各部署での完全分煙の徹底 毎月22日は「禁煙の日」社内禁煙デーを設定します（喫煙所の閉鎖）
	効果検証結果	喫煙対策を実施して3年目に入りますが少しづつですが効果が出てきています。 毎年2%程度削減出来ています

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

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

確定版

CODE: 012010

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社スズキ自販京葉

英文名：Suzuki Motor Sales Keiyo Inc.

■加入保険者：スズキ健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

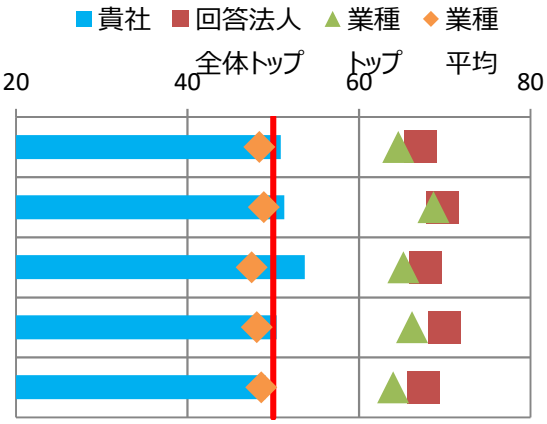
■総合順位：　**1451～1500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**50.9**　↓0.2　（前回偏差値　51.1 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	50.9	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	51.3	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	53.7	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	50.4	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	49.1	67.5	64.0	48.6



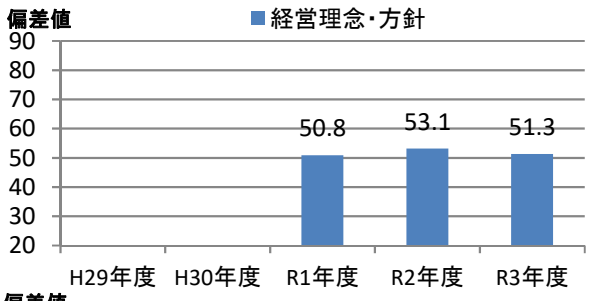
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

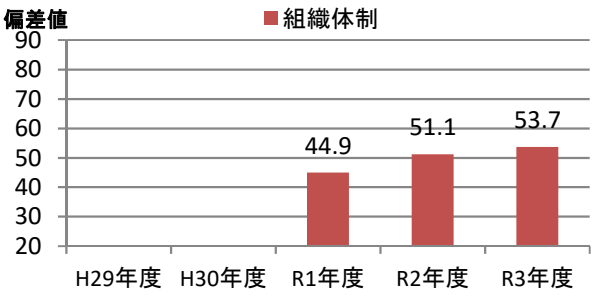
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

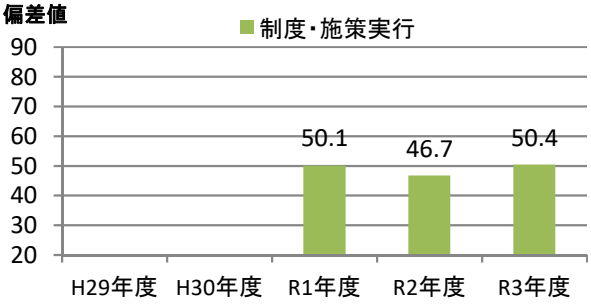
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

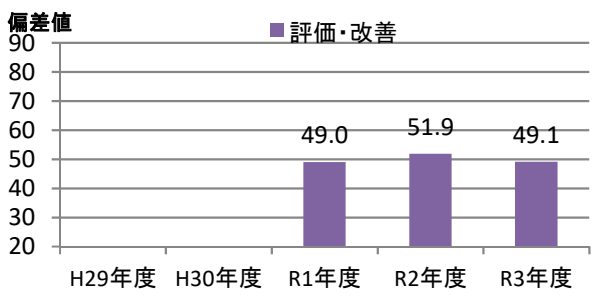
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1351～1400位	1251～1300位	1451～1500位
総合評価	-	-	48.9(-)	51.1(↑2.2)	50.9(↓0.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



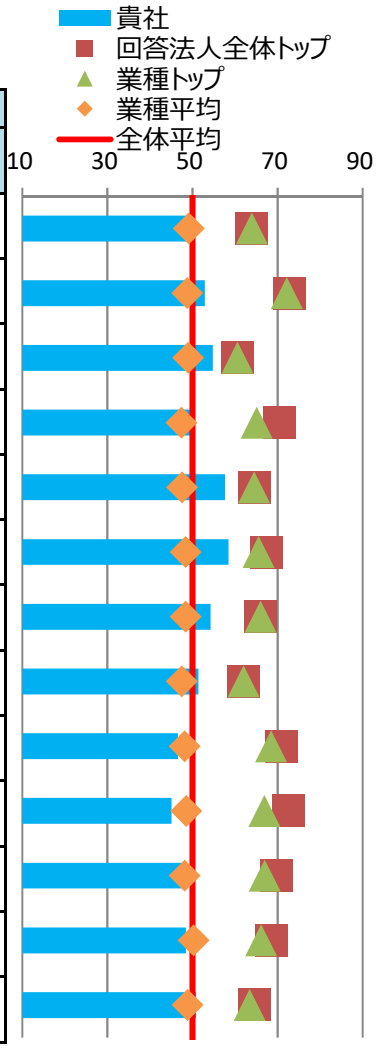






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	49.3	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	52.9	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	54.8	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	49.8	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	57.7	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.5	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	54.3	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	51.4	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	46.6	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	45.1	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	48.2	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	48.5	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	50.9	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 ・人口減少による働き手の減少により、有能な人材の確保が困難となっていること。 ・従業員においては健康でやりがいを持って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	魅力ある企業になることにより優秀な人材の確保が期待できる。また、健康診断・ストレスチェックを100%実施することにより、病気予防、早期発見・治療が期待でき、従業員１人ひとりが心身ともに充実した状態で活力向上や生産性向上の実現が出来る。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.suzuki.co.jp/dealer/sj-keiyo/recruit/topic/?id=13168

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.9	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.9	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.2	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.8	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.7	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.9	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.1	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	50.6	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	これまでも有給休暇の取得促進を行ってきたが、長時間労働によるメンタルヘルス疾患や就業時間中の事故防止が出来ていなかったため改善が必要である。
	施策実施結果	有休の取得促進目標を設定（4,5月で1日、6,7月で1日、8,9月で1日、10,11月で1日、12,1月で1日）最低５日の取得を義務化。また、従業員が有休を取りやすいように、社内の環境を変えていく。
	効果検証結果	前年度（2019年度）に比べ平均取得率で7.5%の増加、平均取得日数で1日の増加となった。また、平均所定外労働時間は3時間ほど減らす事が出来ましたので、生産性の向上につながったかと思われる。
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	自分はインフルエンザに罹患しないだろうという意識を持っている従業員がいることが問題であり、もし感染した場合は会社経営に大きな被害を及ぼすため、感染症予防の取り組みが必要である。
	施策実施結果	インフルエンザの予防接種をした従業員には、接種費用について会社からの全額補助とするように決定し、受診率向上に繋げる。
	効果検証結果	予防接種の受診状況は、前年度（2019年度）に比べ人数で17人の増加、受診率では68.1%から73.8%となりました。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 012044

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：清原株式会社

英文名：

■加入保険者：大阪装粧健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

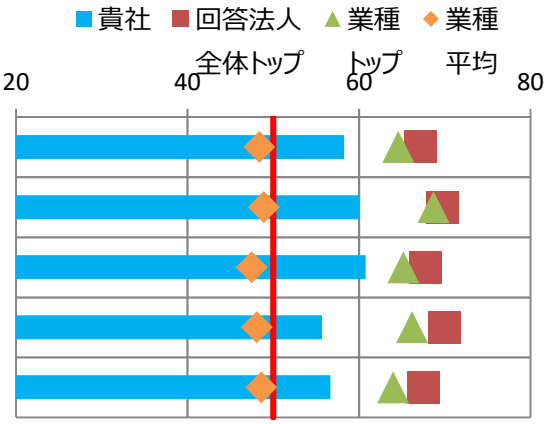
■総合順位：　**601～650位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**58.3**　↑3.8　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	58.3	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	60.0	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	60.8	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	55.7	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	56.7	67.5	64.0	48.6



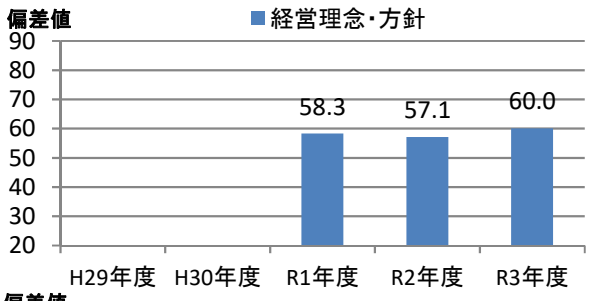
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

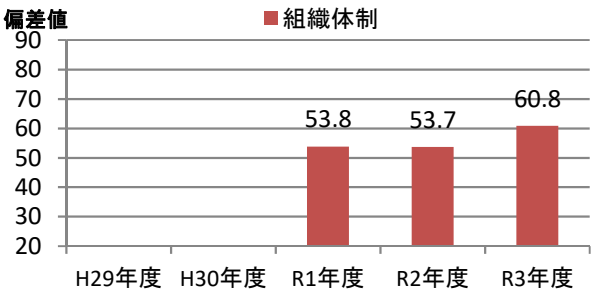
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

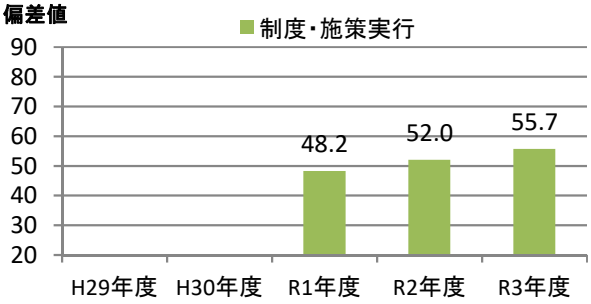
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

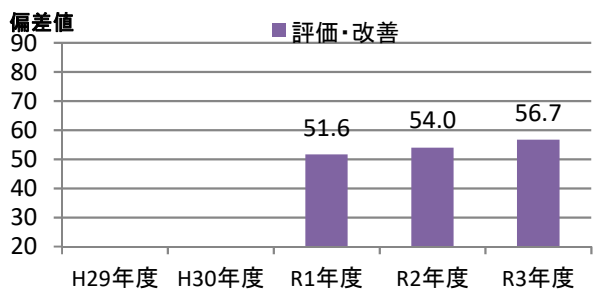
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	951～1000位	901～950位	601～650位
総合評価	-	-	53.4(-)	54.5(↑1.1)	58.3(↑3.8)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



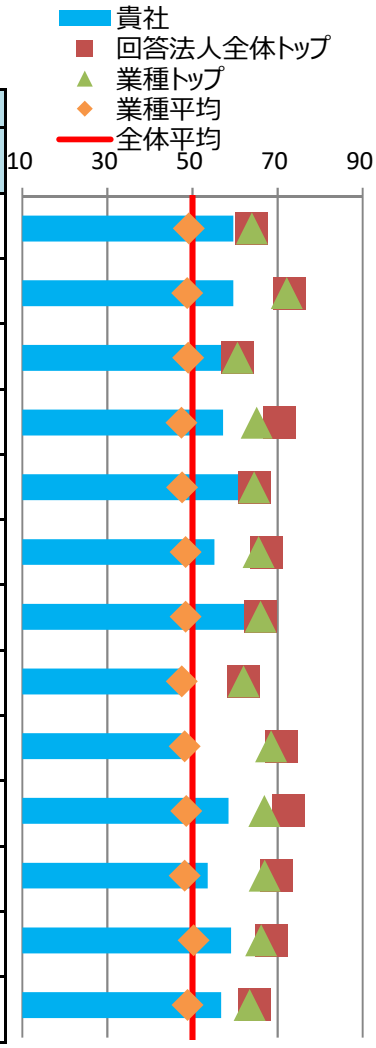






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	59.6	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	59.6	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.8	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.2	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.5	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	55.2	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	62.7	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	47.9	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	47.5	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	58.5	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	53.6	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	59.1	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	56.8	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 コロナ禍において新たな働き方、新たな業務改革を進める上で従業員には心身ともに健康で働いてもらうことが会社の最重要課題である。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営を実施、継続することで従業員ひとり一人が、新たな発想で主体的に業務改善に取り組み、結果会社として大きな成果に結びつくことを期待している。具体的指標としては時間外労働を2020年度数値から20%ダウン、高ストレス者数を2020年度から10%ダウンすることを目指します。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.kiyohara.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	54.1	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.9	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.4	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.7	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.9	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	66.6	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.8	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.6	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.8	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	近年コロナ禍において取引先との業務が複雑化、多様化しており、一部の部署において長時間労働および有給取得率の低下が発生している。人員補充策も講じてはいるが、採用環境も厳しく採用困難な状況である。
	施策実施結果	長時間労働が発生している部署に対しヒアリングを実施、発生要因を細かく分析し、人員補充・業務分担の見直し・業務の改廃を中心に進めた。
	効果検証結果	・時間外労働が一定基準を超えている部署は平均して前年比約25%減となった。 ・同じく有給休暇取得率は前年比8%増となった。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	ストレスチェックの結果から全社では全国平均と同等だが、高ストレス者比率が13.7%と若干高い。要因として全社労働時間は減少しているが、人員欠員により業務量・難易度および各人の業務負担が増している。
	施策実施結果	高ストレス者ケアに加え組織エンゲージメントに着目、各職場状況を数値化し結果をフィードバック、職場単位でエンゲージメント向上への主体的取組みを実施。またメンタル不調の予防療養に特化したサービス導入活用。
	効果検証結果	直近の2021年度ストレスチェック分析結果では、高ストレス者比率が10.4%まで下がっており、一定の効果は出ている。

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

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

確定版

CODE: 012076

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社スズキ自販千葉

英文名：Suzuki Motor Sales Chiba Inc.

■加入保険者：スズキ健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

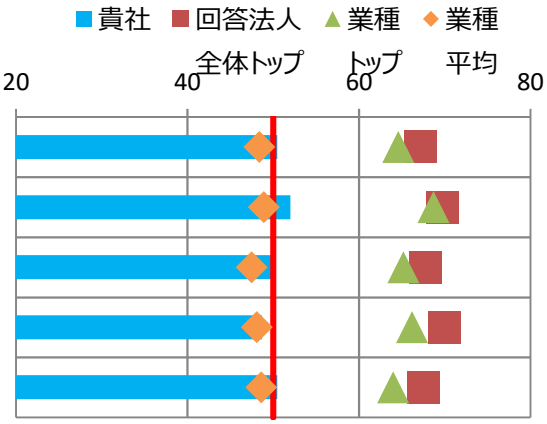
■総合順位：　**1501～1550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**50.5**　↓1.2　（前回偏差値　51.7 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	50.5	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	52.0	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	50.0	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	48.7	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	50.5	67.5	64.0	48.6



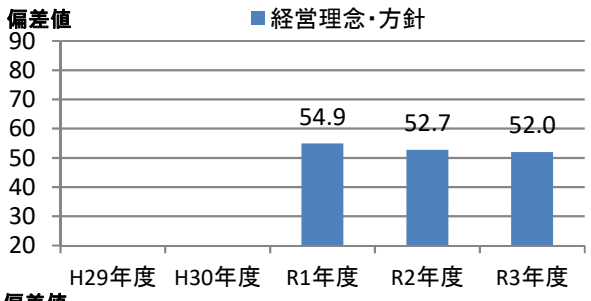
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

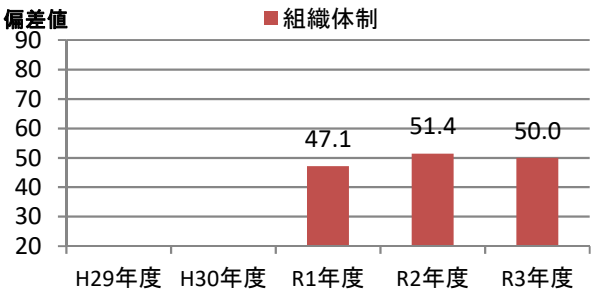
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

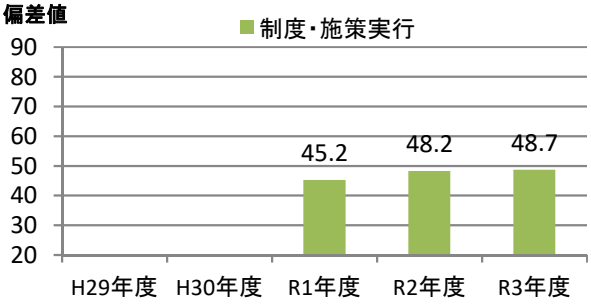
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

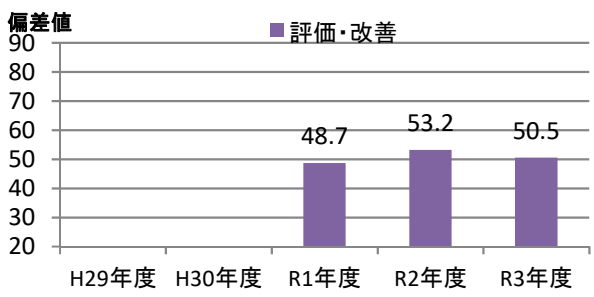
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1301～1350位	1201～1250位	1501～1550位
総合評価	-	-	49.5(-)	51.7(↑2.2)	50.5(↓1.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



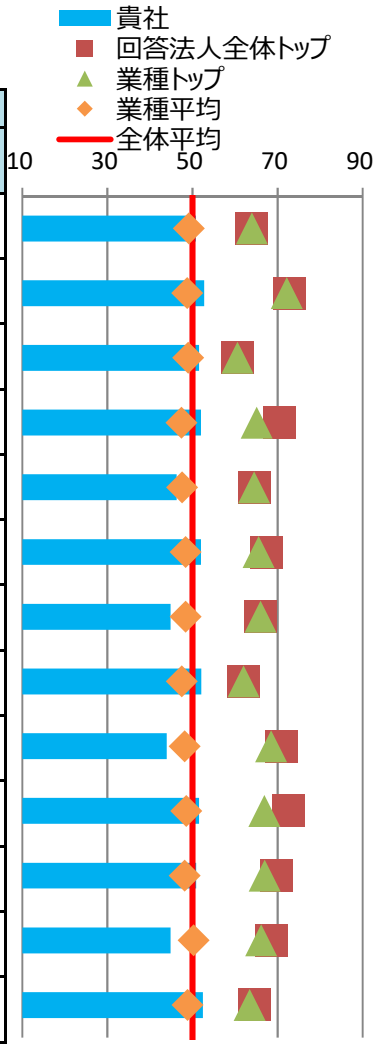






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	50.8	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	52.8	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	51.6	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	52.0	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	46.3	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	52.0	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	44.9	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	52.1	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	44.0	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	51.6	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	50.9	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	44.9	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.5	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 直近5年間の定着率は新卒社員で70%、中途採用は33%と中途採用の定着率が悪い。また、新卒社員も営業職では57%と全体的に営業職の定着率が悪く、不特定の顧客と接することのストレスが主たる要因になっている。職種柄ストレスは切り離せないものであるため、ストレスと付き合いながら健康を保てるような体制が必要。
健康経営の実施により期待する効果	営業職を長く続けられるモチベーション維持を期待しており、営業職新卒社員の５年定着率を57%から平均の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

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.suzuki.co.jp/dealer/sj-chiba/news/detail/?id=16654

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.7	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.5	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.2	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.4	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.0	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.2	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.5	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.0	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	42.1	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	リコール案件の増加に伴い、整備士とくに工場長の時間外労働時間が増加傾向にあった。本来司令塔の役割を担うポジションであるが、リコールの事務処理に追われ、他の職務が後回しになり時間外労働が増えるという悪循環になっていたため改善が必要だった。
	施策実施結果	リコール事務処理を行うパート社員を採用し、作業要領を本社で研修してから各拠点に配属した。結果、工場長の時間外労働も減り、効率も良くなったと聞いている。
	効果検証結果	時間外労働が減ったことで、睡眠時間の確保につながり、64.3%が睡眠によって十分休養ができている回答し、増加した。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	従業員が少なからずストレスを抱えている中で、結果的に不調が表出してしまう環境と改善もしくは現状維持できている環境がある。原因の掘り下げがしきれていないため、対策が取れていない現状がある。特に新入社員はより対策が必要と感じている。
	施策実施結果	昨年からの月１回の「健康相談会」を産業医との面談を中心に実施（4人参加）した。また、採用担当者が新入社員を随時面談した。結果、1名は休職を回避できた。
	効果検証結果	ストレスチェックの結果において、仕事に満足していると回答した社員が65.6%になったことにつながった。

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

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

確定版

CODE: 012086

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立ハイテクソリューションズ

英文名：Hitachi High-Tech Solutions Corporation

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

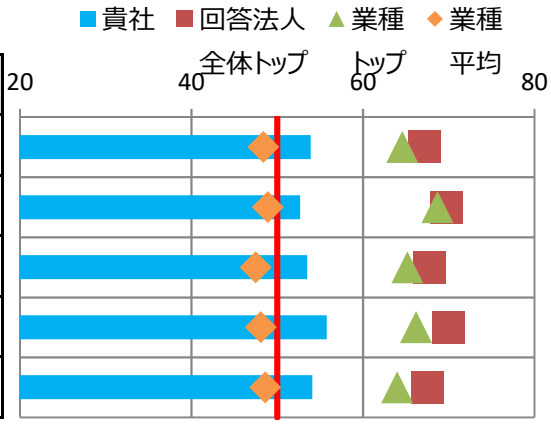
■総合順位：　**1051～1100位**　／ **2869 社中**

■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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	53.9	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	52.7	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	53.5	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	55.8	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	54.1	67.5	64.0	48.6



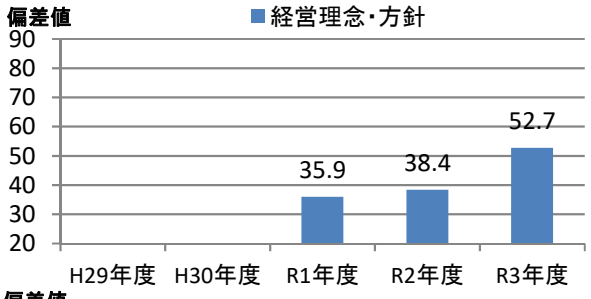
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

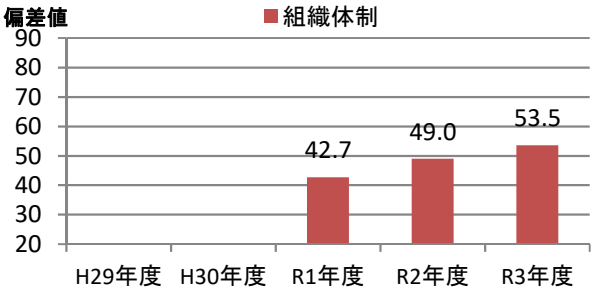
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

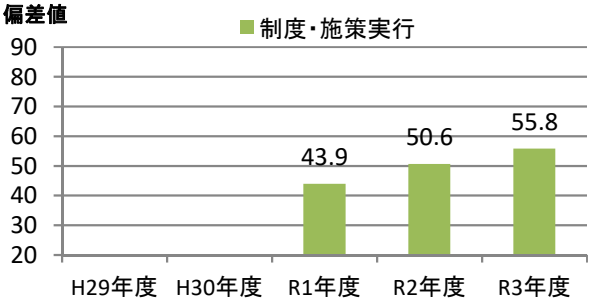
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

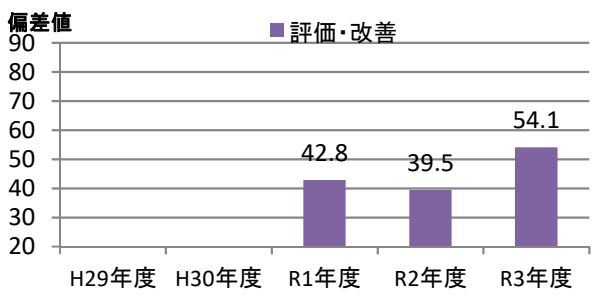
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1851～1900位	1851～1900位	1051～1100位
総合評価	-	-	40.9(-)	43.3(↑2.4)	53.9(↑10.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



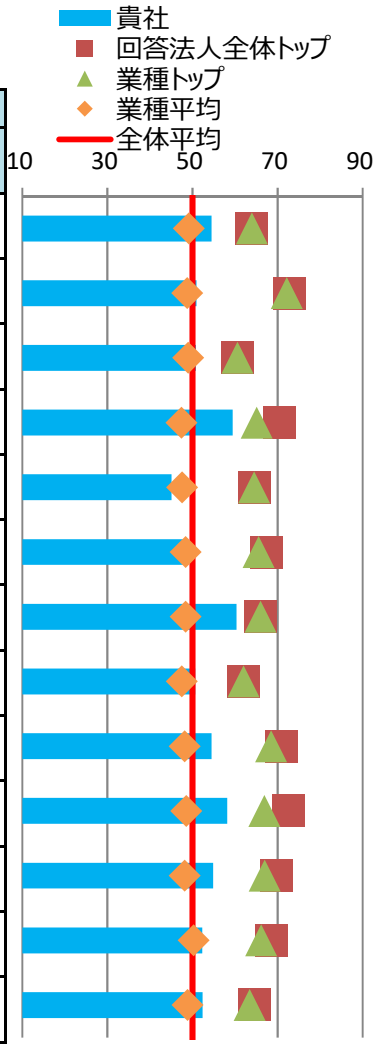






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	54.5	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	51.0	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	50.8	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	59.5	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	45.1	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	48.6	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	60.4	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	50.7	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	54.5	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	58.2	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.9	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	52.3	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.4	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 2020年4月より在宅勤務中心の新しい働き方にシフトしたことで、コミュニケーション不足からくるメンタル不調者を出さないことが、事業活動を推進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	メンタル事由による休職者を削減または出さないことを期待している。具体的な指標として、メンタル事由による休職者の50%削減、繰り返し休職者0への改善を目ざす。

※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-hightech.com/hsl/about/corporate/health_productivity.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	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.5	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.6	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.3	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.3	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.0	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.3	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.6	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	58.9	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	2020年度は新型コロナウィルスに伴う働き方の大幅な変更により、休職者の罹病率は1.56(うち、メンタル疾患の罹病率は1.00)であり、職場としてもメンタルを理由とした体調不良者の増加は、生産性や職場のモチベーション低下の原因となっており、改善を要する課題である。
	施策実施結果	上司と部下のコミュニケーションが第一と考え、1on1の導入、e-ラーニングによるストレスコーピング、WEB飲み会の推奨などを取り入れた。またメンター制度も導入し、コミュニケーションの広がりを高めた。
	効果検証結果	2021年7月までの休職者の罹病率は、0.99(うち、メンタル疾患の罹病率は0.67)まで低下することができた。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	2020年度の労務管理状況は、時間外平均26.7時間、時間外労働単月80時間以上の月平均は3.5人と、法に違反してはいないものの、時間外労働が多く、ワークライフバランスの観点で問題が生じていた
	施策実施結果	そこで、深夜労働(22:00～5:00)の禁止、20時以降のメール送信は不要不急な場合を除いて原則翌日に送信する、労務管理について再教育の実施等を通じて、知識の付与を行った。
	効果検証結果	2021年7月までの労務管理状況は、時間外平均24.1時間、時間外労働単月80時間以上の月平均は1.5人と、特に単月80時間以上の時間外労働者の削減につながっている。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 012099

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：兼松コミュニケーションズ株式会社

英文名：

■加入保険者：兼松連合健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

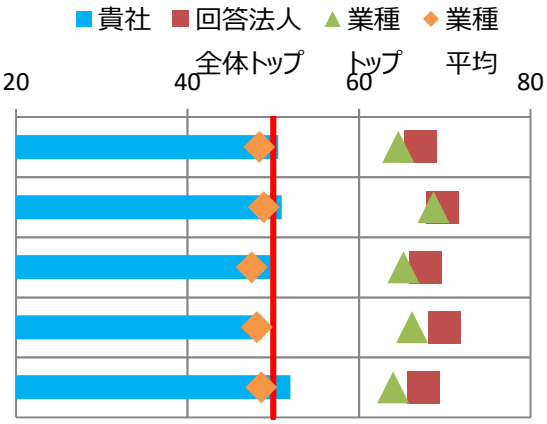
■総合順位：　**1501～1550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**50.6**　↑3.9　（前回偏差値　46.7 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	50.6	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	51.0	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	49.7	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	48.7	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	52.0	67.5	64.0	48.6



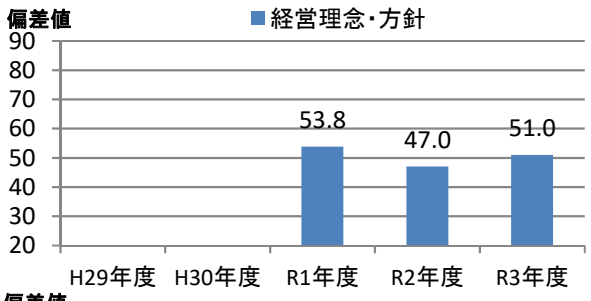
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

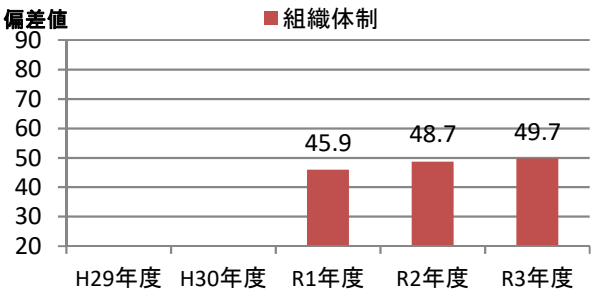
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

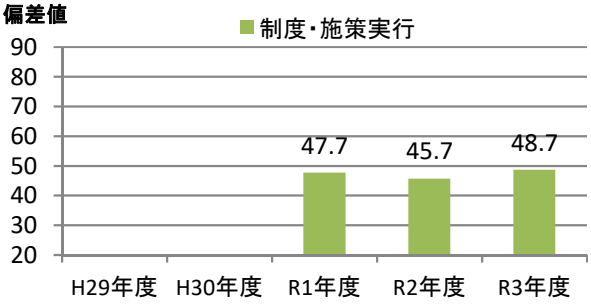
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

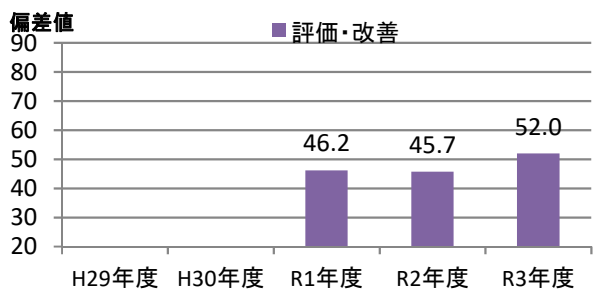
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1351～1400位	1601～1650位	1501～1550位
総合評価	-	-	48.7(-)	46.7(↓2.0)	50.6(↑3.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



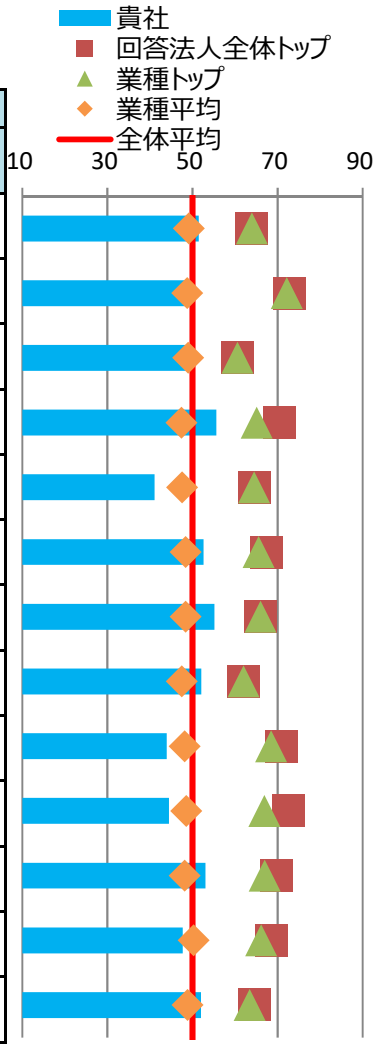






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	51.5	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	50.5	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	49.7	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	55.6	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	41.1	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	52.6	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	55.2	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	52.1	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	44.0	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	44.5	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	53.1	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	47.7	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.0	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社事業における主業態は、人的資源の有効活用が業績に大きな影響を及ぼすことから、従業員のパフォーマンス維持・向上が事業を推進する上で重要な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	従業員のワークエンゲージメントを高め、一人一人の生活の充実を目標としており、具体的にはアブセンティーズムとプレゼンティーズムの低減、従業員満足度の向上に期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.kcs.ne.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	51.1	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.6	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	41.2	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.8	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.0	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.2	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.6	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.6	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	42.5	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタル休職者の割合が増加傾向にあり、高ストレス者割合も全国と比較し高い数値となっている。メンタル不調は従業員の生産性低下に影響すると考えられるため、改善が必要である。メンタル不調者の発生予防、早期発見・対応のためには、ラインケアの充足が課題である。
	施策実施結果	産業医による管理職向けのメンタルヘルス対策のセミナーを実施し、管理職の96%が受講した。また、関係部門のスムーズな連携を図るため、社内体制を整備し、職場復帰支援ガイドラインを策定し運用を開始した。
	効果検証結果	現時点では、メンタル休職者と高ストレス者割合の減少はみられないが、産業医による管理職向けのセミナーの参加率は高く、セミナー後のアンケートでは95.9%が「セミナー内容が参考になった」と回答した。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	WHO－HQの絶対的プレゼンティーズム（0～100点）を用いた従業員調査では、過去4週間の仕事について「100%の受胎で勤務できている」と回答した割合は25%。多くの従業員がパフォーマンスの低下を実感していることが判明した。また、「50%未満」と回答した従業員も6%存在している結果となった。体調不良の長期化、生産性の低下につながる可能性があり、全従業員に向けた施策の検討・実施が必要である。
	施策実施結果	①全従業員へのストレスチェックを開始⇒受検率64.9%　隠しh店長へ集団分析をフィードバック ②携帯から閲覧可能な社内イントラへ健康に関する掲示を開始⇒1回/月 ③管理監督者へ②の掲示を依頼⇒1回/月
	効果検証結果	2021年度に実施した同様の調査では、「100%の状態で勤務できている」と回答した割合は15%。「50%未満」と回答した割合は10%。コロナの影響も考えられるが、従業員のパフォーマンスが昨年より落ちている結果となった。また、ストレスチェックの受検率は関心度の低さを疑う結果となった。心身の健康に関する社内イントラへの掲示（2種類1回/月）は、有所見率などへの定量的な検証に至っていない。

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

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

確定版

CODE: 012170

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日立金属商事株式会社

英文名：Hitachi Metals Trading, Ltd.

非上場

■加入保険者：日立健康保険組合

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

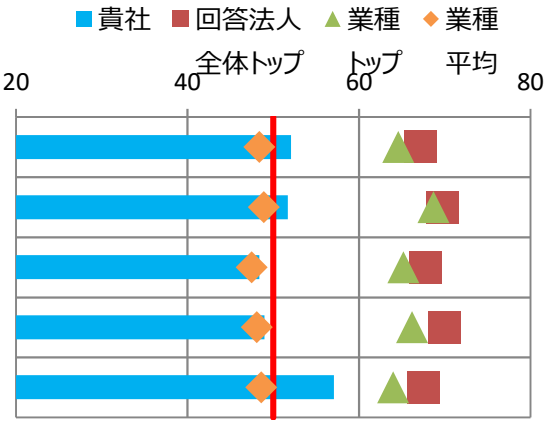
■総合順位：　**1301～1350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**52.1**　↓0.7　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	52.1	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	51.7	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	48.4	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	49.0	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	57.1	67.5	64.0	48.6



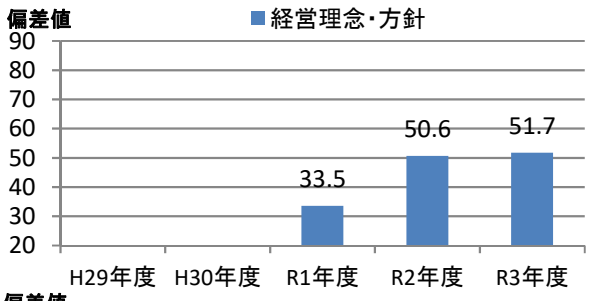
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

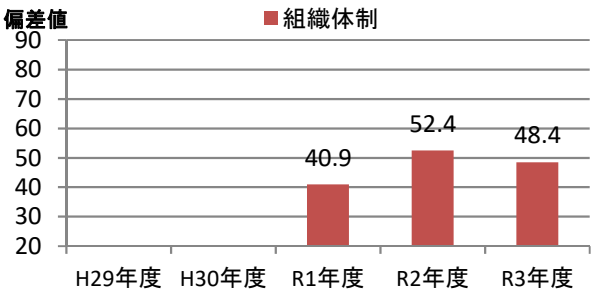
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

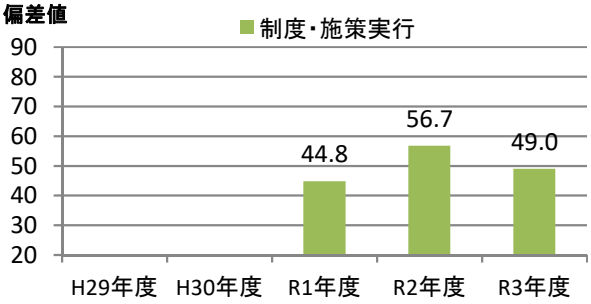
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

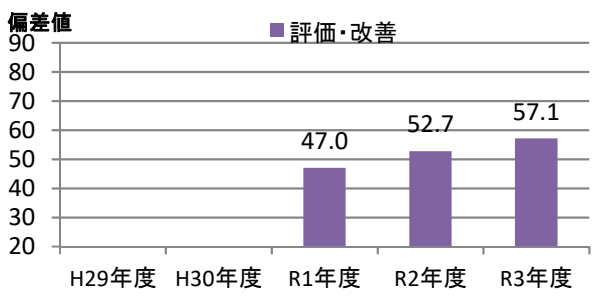
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1801～1850位	1101～1150位	1301～1350位
総合評価	-	-	41.3(-)	52.8(↑11.5)	52.1(↓0.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



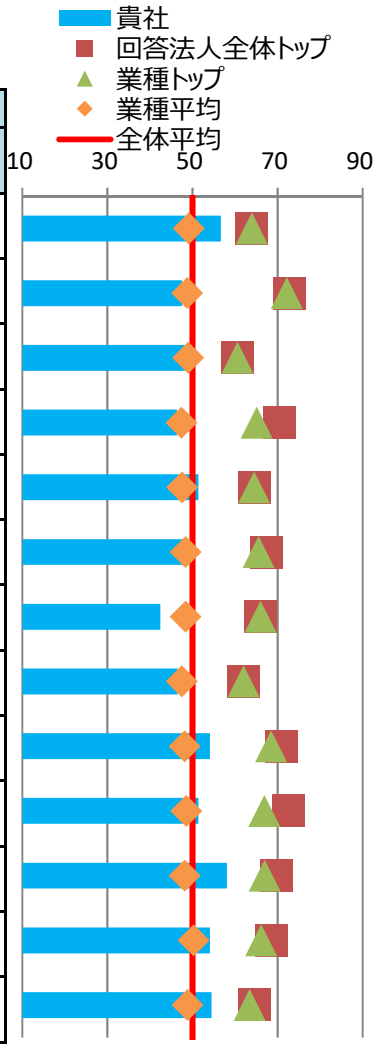






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	56.7	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	47.6	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	49.4	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	46.4	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	51.4	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	48.2	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	42.5	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	46.5	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	54.1	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	51.4	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	58.1	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.1	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.5	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が自発的に健康保持・増進に取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、新規発症者を削減する。 ・フィジカル：生活習慣病予防を徹底し、企業評価を向上する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.tr.hitachi-metals.com/corp/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	50.6	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.9	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.3	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.4	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.8	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.0	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.0	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.7	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	59.6	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	厚生労働省が2020年12月に公開している統計データによると成人喫煙率の割合は16.7%であり、当社の喫煙率が高いことが課題である。
	施策実施結果	健保が提供する健康ポータルサイトの登録率を増加させ、過去の健診結果のデータ推移や生活習慣アドバイス、またCOPDに関する情報配信を行った。　健保の禁煙プログラムを案内し参加者を募った。
	効果検証結果	2020年度の喫煙率は27.4%であり、前年度よりも2.6%減少した。　なお2019年度の健康ポータルサイトの登録者率は64.9%に対して2020年度は88.1%に大幅に向上し、登録率促進活動の結果が大きく表れた数値となった。　禁煙プログラムに関しては、数名の社員より問い合わせは受けていたものの、残念ながら当社からの参加者はゼロであった。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

確定版

CODE: 012192

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日本アクセス

英文名：NIPPON ACCESS,INC.

■加入保険者：伊藤忠連合健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

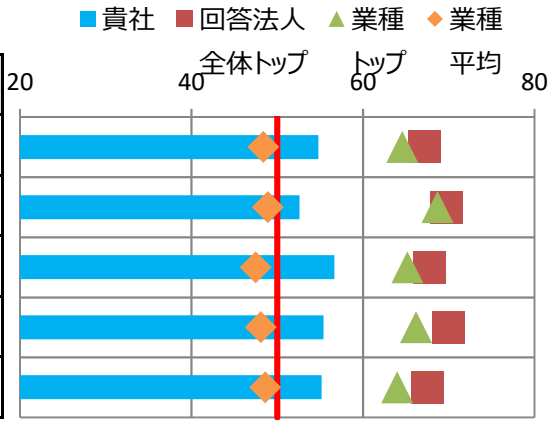
■総合順位：　**951～1000位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**54.8**　（前回偏差値　-　）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	54.8	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	52.6	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	56.7	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	55.4	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	55.2	67.5	64.0	48.6



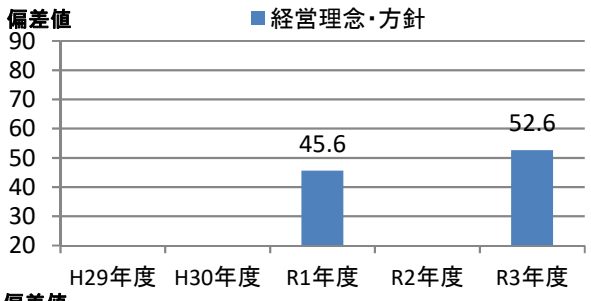
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

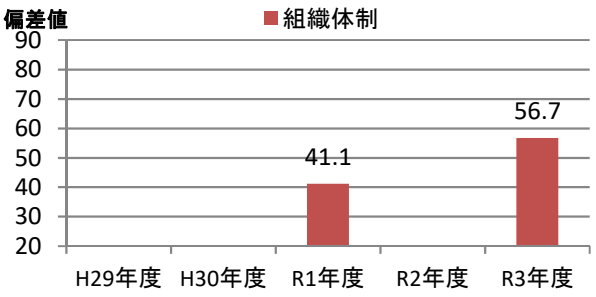
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

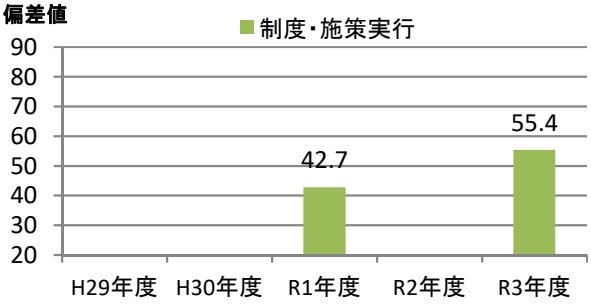
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

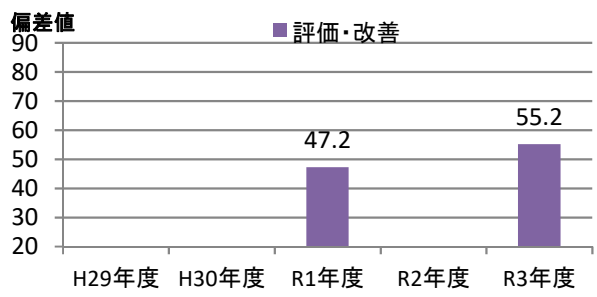
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1651～1700位	-	951～1000位
総合評価	-	-	44.6(-)	-	54.8(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



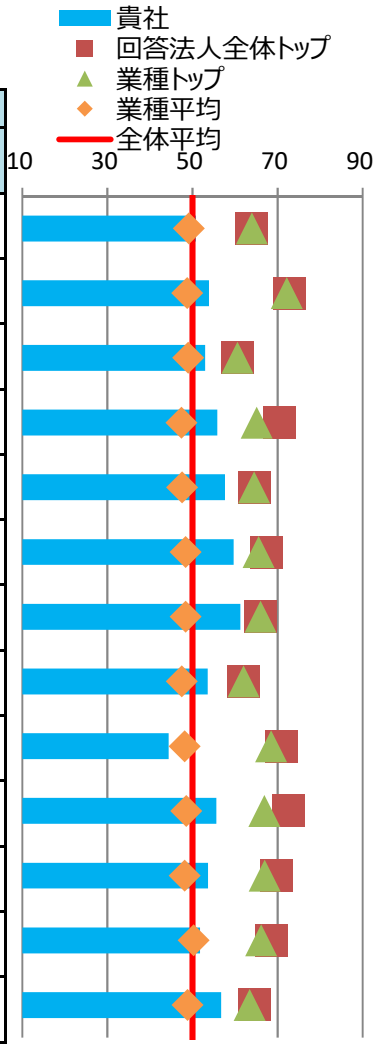






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	50.8	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	53.9	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.0	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	55.9	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	57.7	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	59.7	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	61.3	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	53.6	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	44.4	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	55.6	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	53.7	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.8	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	56.8	64.5	63.5	48.9



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 毎年100名前後の新卒採用をしているが、2016年入社で3年以内離職率は13.4%であった。若手社員の離職率が高いことは、要員体制の変動による業務負荷や指導社員や先輩社員のモチベーション低下、さらに同期入社社員への退職の連鎖等が生じ、組織力、生産性に影響を及ぼし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	新卒採用者に働きやすい環境を提供し、個人の能力向上、組織の活性化、生産性向上を期待する。目標は採用後3年以内の離職率を8%とした。17年度9.5%、18年度5.9%と減少傾向だったが19年度は上昇。対策として①入社前後の説明会・面談回数を増加、面談から、配属・業務内容の本人とのミスマッチの抑制②若手管理職との個人面談やメッセージ、情報交換会による同期同士の繋がり醸成など対策を行っている。

※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.nippon-access.co.jp/corporate/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	53.8	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.6	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.1	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.6	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.8	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.5	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.1	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.0	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.1	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	41.7	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	2019年度の健康診断結果より糖代謝ハイリスク者（HbA1c9.0以上）が全体の0.6%（20名）で、内70%が治療中であった。未治療、治療コントロール不良により重症化となり従業員のQOL低下、及び労働損失につながるため重症化予防が必要である。 2019年度は通常の事後フォローを行ったが2020年度の結果が悪化。内訳より治療コントロール不良に加え治療中断者もいることがわかり、施策を見直した。
	施策実施結果	2020年度：糖代謝ハイリスク者に対して事後フォローの徹底　実施率100% 2021年度：対応フローを作成し、健康診断結果に基づき継続的なフォローを実施している。現時点では治療中断者はなし。
	効果検証結果	2020年度：糖代謝ハイリスク者（HbA1c9.0以上）は0.9%（31名）と悪化。改善者もいるが新規が19名。 2021年度は健康診断結果がそろっていないが、8割の受診者でハイリスク者は0.5%と改善傾向にある。2021年度の最終結果を確認し、施策の追加・修正を行う。
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	有給休暇取得に関して付与日数の6割取得を目標とし、達成率は全体の68.0%であった。2019年度の目標達成率は69.9%で前年比較しても+1.9%と改善傾向にある。一方で、個人格差があり年間5日以下の取得者は4.6%であった。特徴として長時間勤務者が多く過重労働による健康障害を起こす可能性が高いため、業務の見直し、有給休暇を取得しやすい環境つくりが必要である。
	施策実施結果	役員会報告、関係部署と連携、業務の効率化やメリハリ勤務導入による働き方の意識づけおよび休暇の取得しやすい環境づくりにより2020年度目標達成率70.2%、平均取得日数13.3日と改善傾向にある。
	効果検証結果	現時点で生産性向上への定量的な効果については検証できていないが、2020年度有給休暇義務化5日は100%取得済。業務的な偏りにより休暇取得できない部署・社員については、現状分析から業務の見直しによる役割分担、組織体制や業務の効率化など積極的に取り組んだ。また、定期的に周知、啓発は続けており、有給休暇が取得しやすい環境づくりは着実に進んでいる。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012221

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：山陰酸素工業株式会社

英文名：SAN-IN SANSO CO.,LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会鳥取支部

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

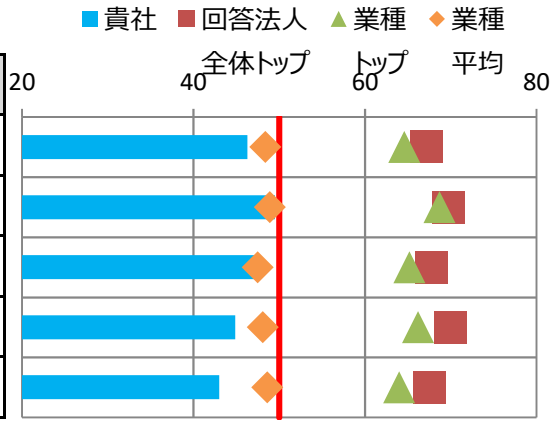
■総合順位：　**1951～2000位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**46.3**　↑1.5　（前回偏差値　44.8 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	46.3	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	49.5	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	47.8	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	44.9	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	43.0	67.5	64.0	48.6



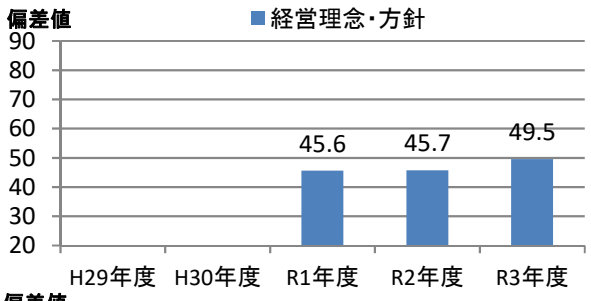
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

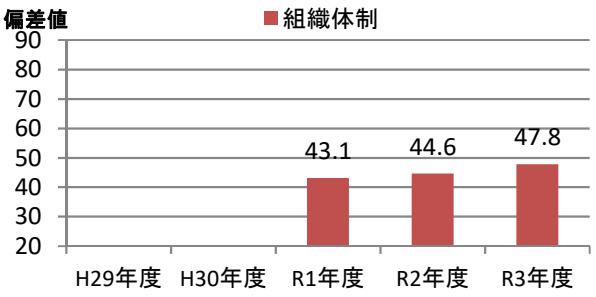
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

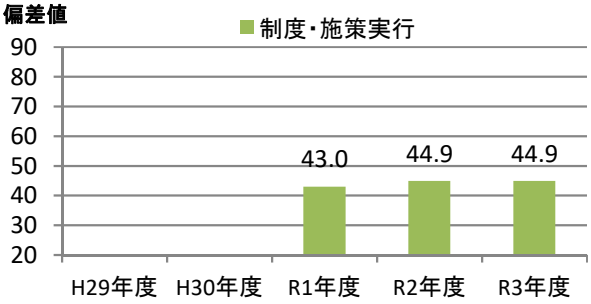
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

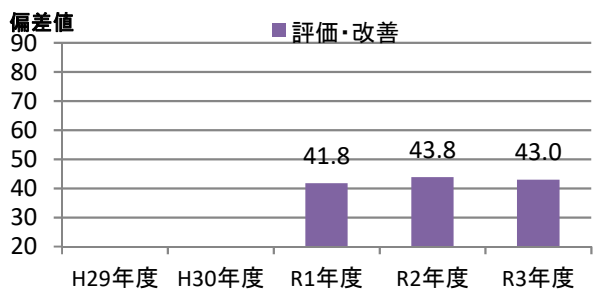
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1701～1750位	1751～1800位	1951～2000位
総合評価	-	-	43.4(-)	44.8(↑1.4)	46.3(↑1.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



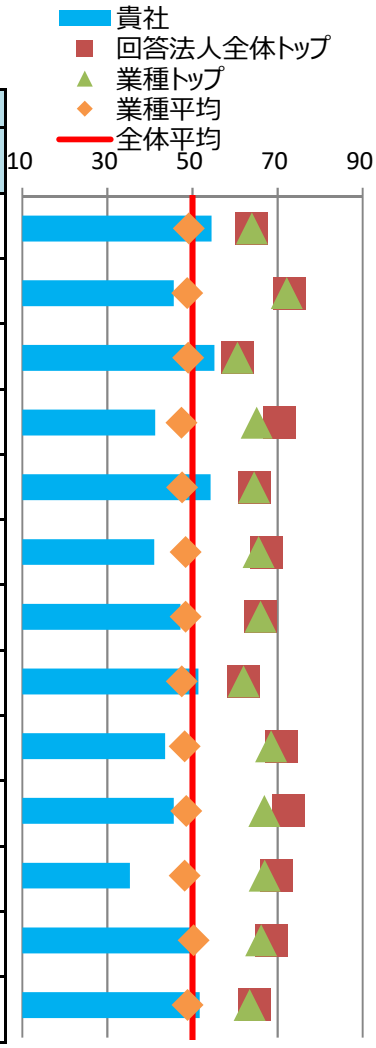






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	54.5	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	45.6	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	55.2	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	41.3	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	54.3	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	41.0	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	47.2	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	51.4	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	43.6	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	45.6	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	35.3	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.0	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.7	64.5	63.5	48.9



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 企業価値を向上させるためには、会社を支える従業員が十分にパフォーマンスを発揮できることが重要と考えており、従業員の健康保持増進のためにどのように職場環境を整えていくかが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員のアブセンティーズム、プレゼンティーズムを低減し、業務中の事故・トラブル発生を抑制、また傷病欠勤者・メンタル不調者の割合が減ることに期待。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	http://www.sanin-sanso.co.jp/company/s101e926e037g448y45/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	40.4	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.3	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	33.6	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.5	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.8	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.0	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.1	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.7	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	43.7	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	毎週水曜日をノー残業デーとしているが達成率がなかなか向上しない。
	施策実施結果	周知の頻度を増やし、方法を見直して実施したところ、2020年度は75%となった。
	効果検証結果	2019年度は69%であり、前年比改善が確認できた。周知を見直すことで改善することができた。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙率低下、喫煙量の低減を目的として世界禁煙デーに合わせて禁煙チャレンジデーを設けていたが、社員の認知度が低く、喫煙率も低下しないのが課題。
	施策実施結果	2020年度から毎月1日を禁煙チャレンジデーとし、実施日を多くしたことで社員の認知度も高まり、喫煙率も低下した。
	効果検証結果	2019年度は認知度が71.4%、喫煙率が27.9%であったが、2020年度は認知度88.3%、喫煙率24.7%であった。前年比改善が確認できた。

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012232

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ヤクルト東海

英文名：

■加入保険者：ヤクルト健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

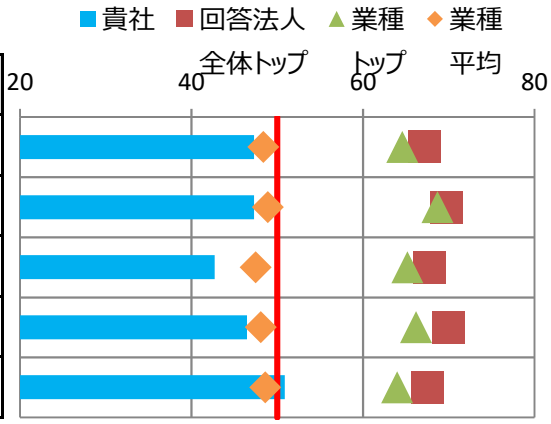
■総合順位：　**1851～1900位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**47.3**　↑0.1　（前回偏差値 47.2 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	47.3	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	47.3	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	42.7	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	46.5	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	50.9	67.5	64.0	48.6



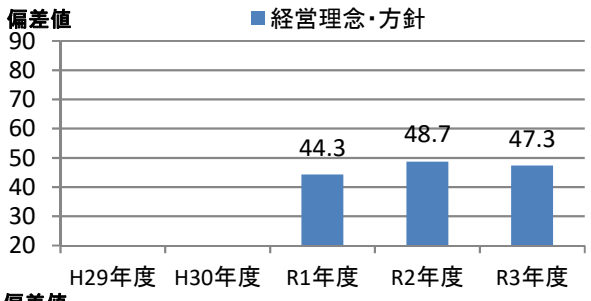
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

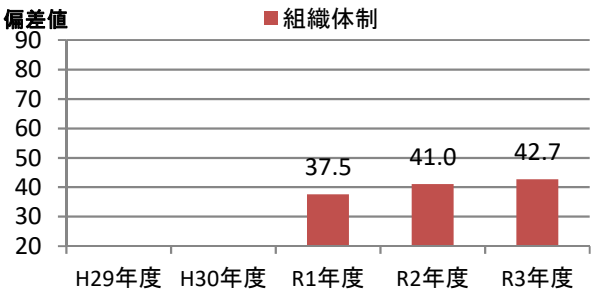
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

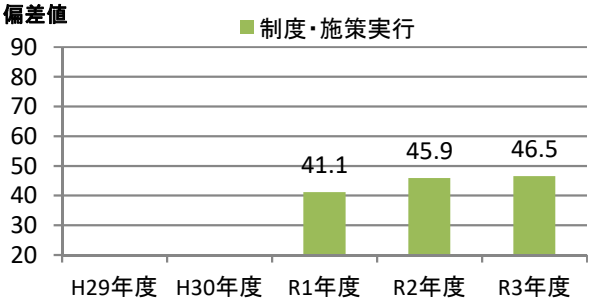
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

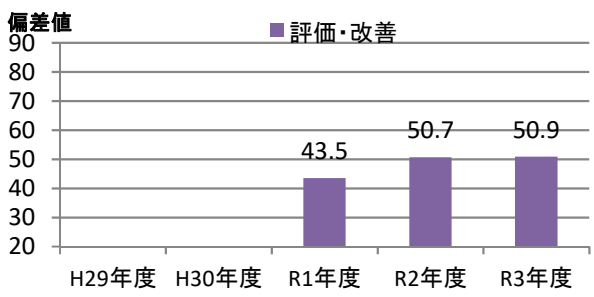
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1751～1800位	1601～1650位	1851～1900位
総合評価	-	-	42.1(-)	47.2(↑5.1)	47.3(↑0.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



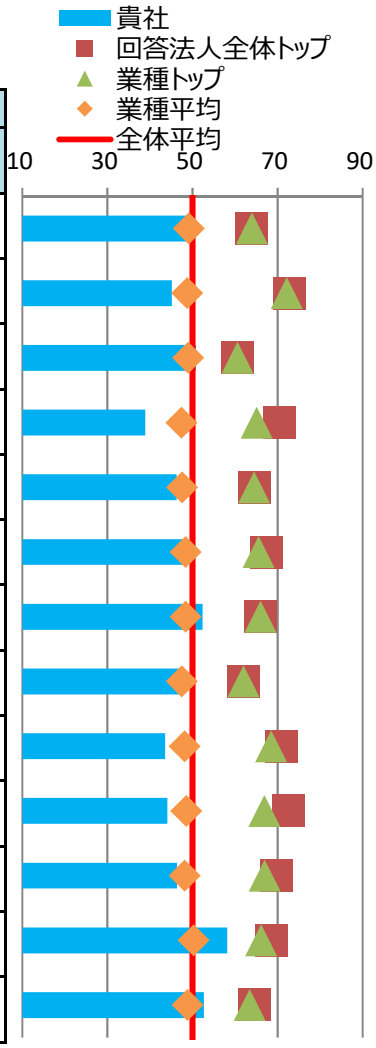






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	50.0	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	45.2	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	50.8	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	38.9	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	46.3	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	48.8	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	52.4	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	47.2	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	43.6	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	44.1	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	46.4	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	58.2	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.7	64.5	63.5	48.9



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 ヤクルトのコーポレートスローガン「人も地球も健康に」の実現に向かい ①従業員が自社に誇りを持って心身ともに健康に働いてもらうこと ②取引先への健康経営ノウハウの提供を通じた企業間取引の増大 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	①健康経営の実践による働きやすい職場づくりを通じたＥＳの向上 ②営業担当者が自社の健康経営ノウハウを取引先に紹介することをきっかけとした新規取引の増大

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	http://www.yakult-tokai.co.jp

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.9	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.7	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.9	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.1	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.4	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.9	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.7	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	感染症予防のため、インフルエンザ予防接種の受診率を向上させ、十分な予防効果を得る。 従業員が安心して受診できるよう、できるかぎり業務時間内かつ勤務オフィスでの受診を可能にする。 個々で医療機関を受診の際も、本人の負担がないよう配慮する。
	施策実施結果	社員の90%以上の受診ができ、昨年度はインフルエンザ感染での休暇はなく、社内での蔓延ほか業務への支障も防ぐことができた。
	効果検証結果	インフルエンザ予防接種の受診率の向上とともに、新型コロナウイルスの流行で、社会一般にも感染症予防意識が高まったことにより、非常に良い実施結果が得られた。 引き続き、インフルエンザの予防接種を続け感染防止に努める。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	本人の体に与える影響 周りの人に与える影響（体の害、印象等） 喫煙による資材の臭い・汚れ・劣化 を考え、就業時間内の喫煙を減少させる。
	施策実施結果	分煙はしっかりでき、時間制限を守ることはできたが、時間の縮小だけでは思うほど喫煙率の低下がみられなかった。
	効果検証結果	喫煙率を下げるためには、さらなる施策が必要と考え、 社用車内全面禁煙 敷地内全面禁煙 就業時間内禁煙 に向け、段階的に施策を進めて、減煙・禁煙に繋げる。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	−
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012241

経済産業省　令和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ＩＴＳメディカル株式会社

英文名：Canon ITS Medical Inc.

■加入保険者：キヤノン健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

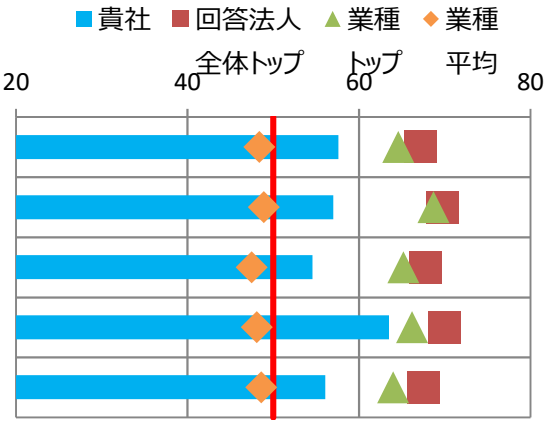
■総合順位：　**701～750位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**57.6**　↑3.1　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	57.6	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	57.0	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	54.6	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	63.5	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	56.1	67.5	64.0	48.6



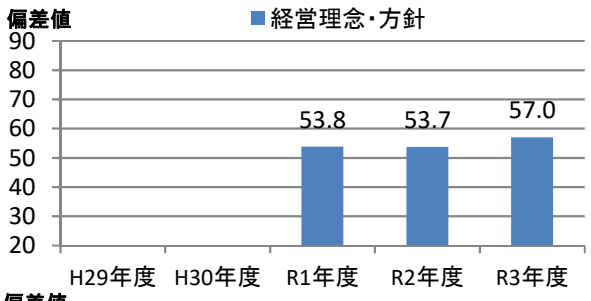
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

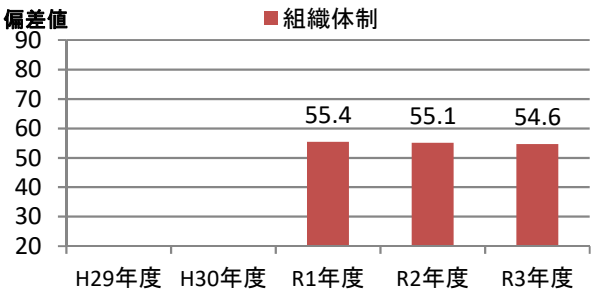
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

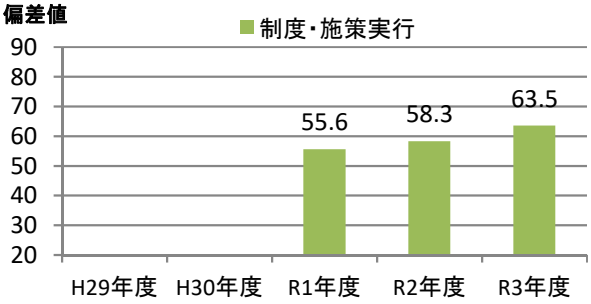
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

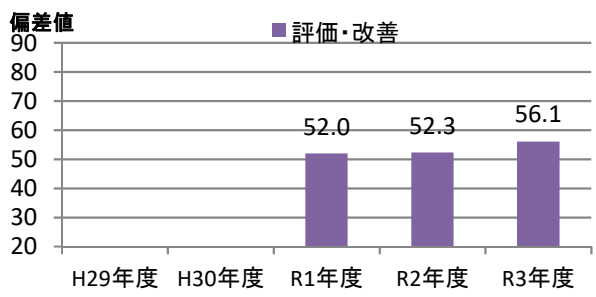
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	901～950位	901～950位	701～750位
総合評価	-	-	53.9(-)	54.5(↑0.6)	57.6(↑3.1)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



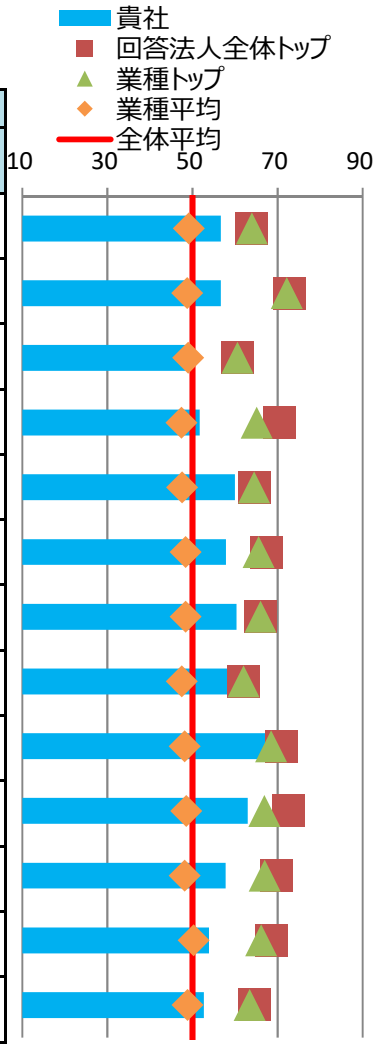






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	56.7	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	56.7	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	49.7	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	51.7	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	60.0	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	57.9	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	60.4	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	59.9	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	67.6	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	63.0	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	57.8	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	53.9	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.7	64.5	63.5	48.9



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 キヤノングループの行動指針に掲げている「健康第一主義」に基づき、社員が安心して働ける環境づくりとワークライフバランスの推進、社員の健康増進は当社の事業活動における重要課題と位置付けている。医療ITソリューションやサービスを提供する当社において、健康経営を推進することは従業員のパフォーマンスが最大限に発揮され、顧客への価値創出に貢献することで、企業の成長、持続性につながると考えています。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営の重要課題の効果は以下を具体的な指標としている。 ・社員の健康増進として、健康診断およびその問診の結果やストレスチェック・各種検診の受検受診率。 ・ワークライフバランスの推進として、所定外労働時間数や有給休暇取得日数。 ・社員のパフォーマンス向上として、ワークエンゲージメント向上およびアブセンティーズム・プレゼンティーズムの改善。

※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

媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://canon.jp/corporate/group/its-medical/profile/workplace

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.2	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.1	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.3	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.8	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.1	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.4	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.2	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	63.7	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	時間外勤務の慢性的な増加は従業員の健康状態の低下や労働生産性の低下を招き、さらには休職や離職を引き起こすことが懸念される。
	施策実施結果	管理職の集まる会議等で実態を共有し、該当部門で対応策を実行している。新型コロナ対応として在宅勤務の奨励や対面での営業活動を減らす取り組みを実施。
	効果検証結果	従業員の時間外勤務平均が2019年20時間/月→2020年18時間/月に減少。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙習慣は生活習慣病や各種がんの原因となるなど身体的に大きな影響を及ぼすことから従業員に対し禁煙を推進することはとても重要である。
	施策実施結果	イントラに禁煙に関する情報掲載と健康保険指導を通じた啓蒙。希望者に対する卒煙プログラムの実施。
	効果検証結果	喫煙率2018年37.0%→2019年32.7%に、さらに→2020年25.4%に減少。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012461

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社東京鋲兼

英文名：TOKYO BYOKANE CO.,LTD.

■加入保険者：東京金属事業健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

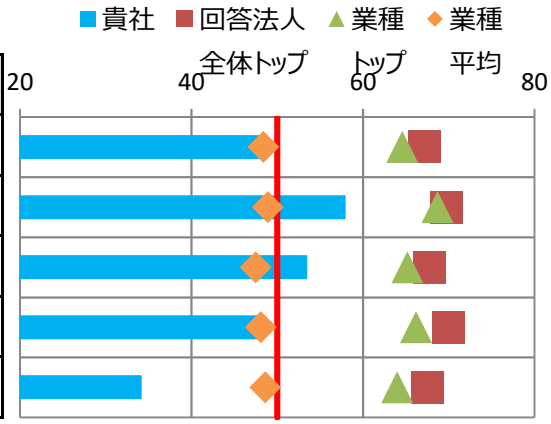
■総合順位：　**1801～1850位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**47.9**　↓2.3　（前回偏差値　50.2 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	47.9	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	58.0	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	53.5	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	47.9	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	34.2	67.5	64.0	48.6



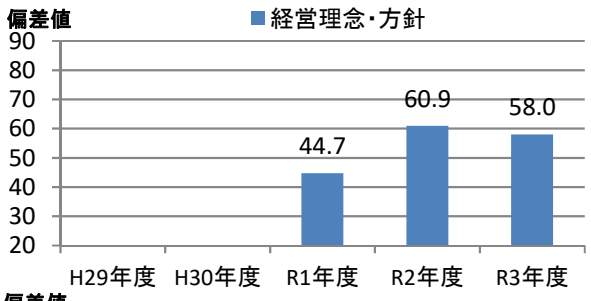
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

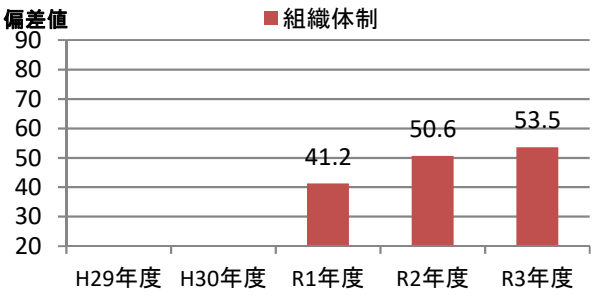
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

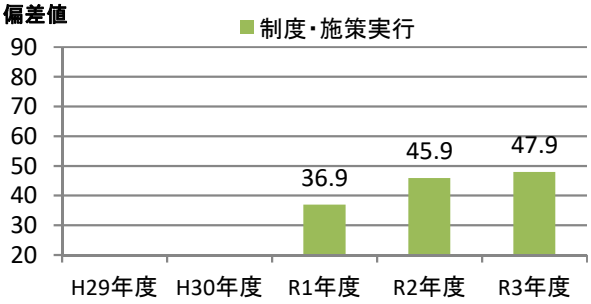
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

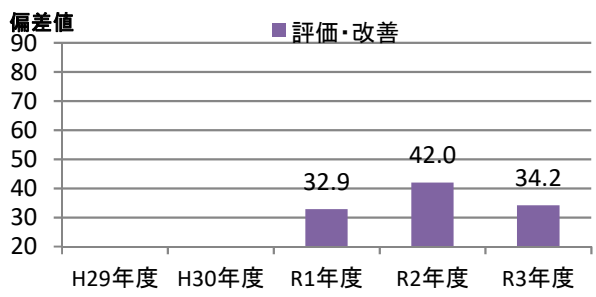
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	1951～2000位	1351～1400位	1801～1850位
総合評価	-	-	38.9(-)	50.2(↑11.3)	47.9(↓2.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



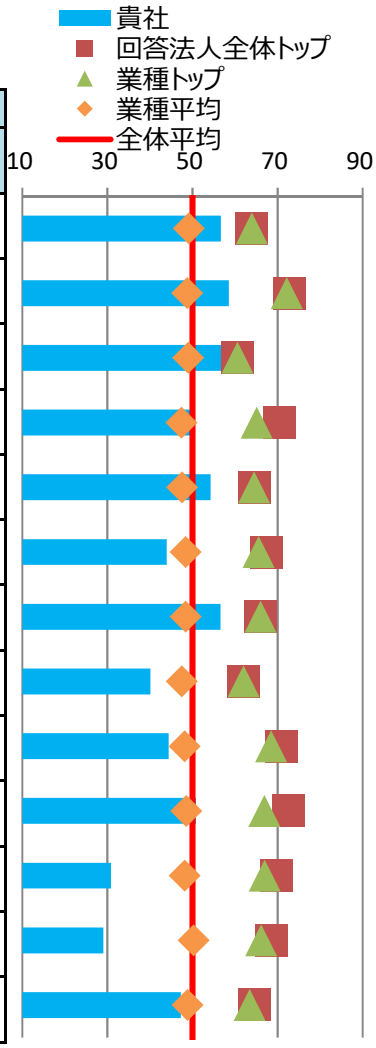






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	56.7	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	58.6	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.9	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	50.3	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	54.3	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	44.0	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	56.6	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	40.1	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	44.4	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	50.8	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	30.9	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	29.1	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	47.3	64.5	63.5	48.9



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 採用力向上については、従前は年度ごとの人材の質にばらつきがあったため、底上げを行いたいという経営上の課題が存在。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康増進のための健康経営に取り組み、従業員の健康を向上させ、若年層を含めた全ての社員が健康の状態（肉体的にも、精神的にも、そして社会的にも、すべてが満たされた状態）に近づけることによる企業文化の底上げ及び採用力の強化

※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.byokaneworld.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	40.7	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	35.5	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	42.3	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.4	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.5	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.2	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.2	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.2	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	43.6	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	メンタルヘルス不調者が、数名発生していた。
	施策実施結果	健康経営優良法人の取得によって従業員全体への健康意識がさらに高まり、産業医のみならず専門部署のサポートが一層強化されたことで、サポートに対する経営層や各所課長の理解進んだ。
	効果検証結果	部分的に発生したメンタルヘルス不調の従業員が、上記施策実施の結果、メンタルヘルス不調者がゼロとなった。
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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	−
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012509

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：北陸コカ・コーラボトリング株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会富山支部

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

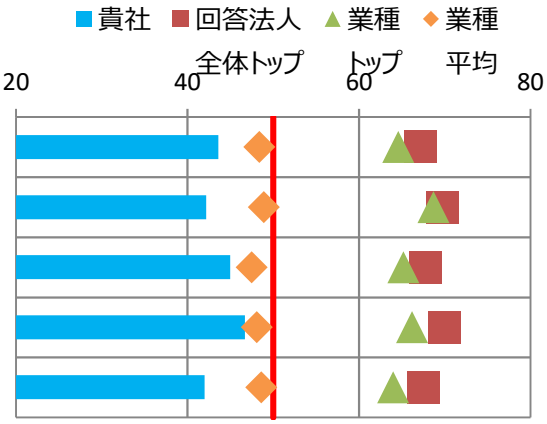
■総合順位：　**2201～2250位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**43.6**　↓2.0　（前回偏差値　45.6 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	43.6	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	42.2	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	45.0	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	46.7	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	42.0	67.5	64.0	48.6



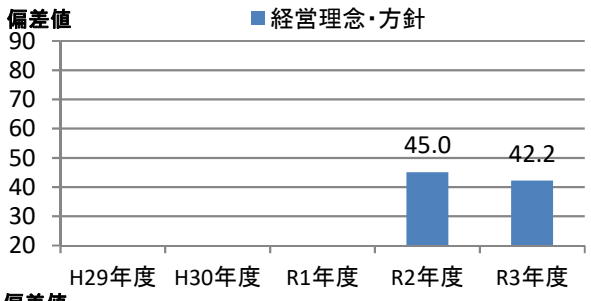
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

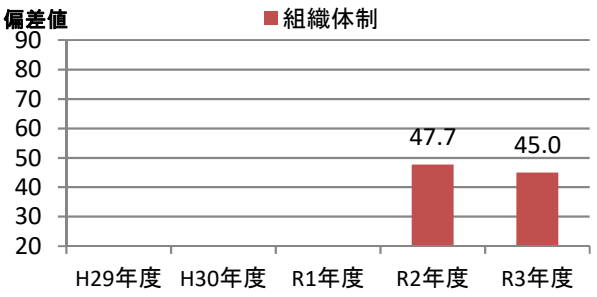
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

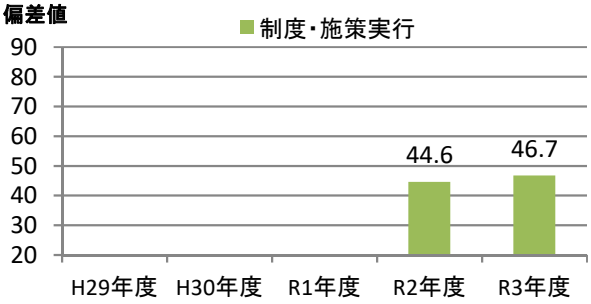
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

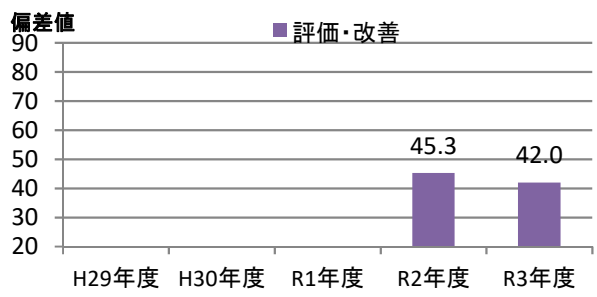
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1701～1750位	2201～2250位
総合評価	-	-	-	45.6(-)	43.6(↓2.0)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



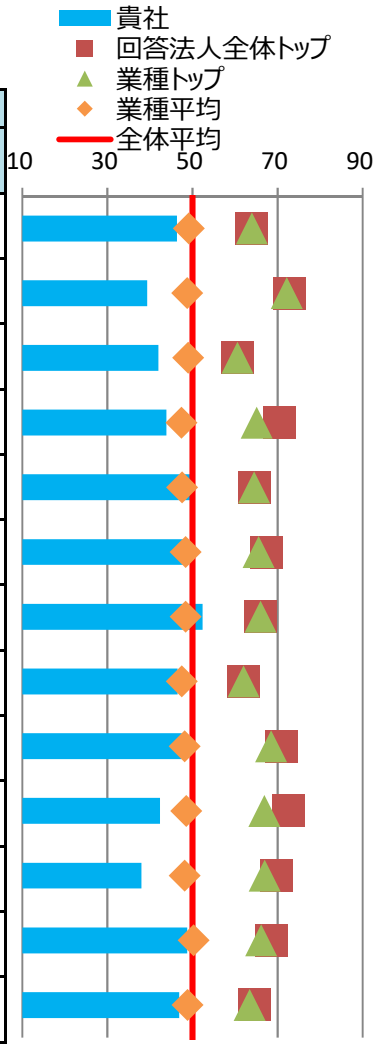






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	46.4	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	39.4	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	42.0	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	43.9	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	49.7	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	48.9	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	52.4	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	46.5	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	47.5	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	42.4	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	38.0	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	48.8	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	46.9	64.5	63.5	48.9



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当社は、働く喜びが実感でき元気ある企業を目指している。 それを実現するためには、社員及び家族の心身の健康保持・増進と、社員一人一人が能力を最大限に発揮できる快適な職場環境の形成が課題だと捉えている。
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の向上を期待している。具体的な指標として、エンゲージメント調査による獲得点数を２０２４年までに、現在の５８点より１０ポイント以上、改善することを目指す。（０点～１００点で計測）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.hokuriku.ccbc.co.jp/?page_id=76#link_shokubakankyou

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.1	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	42.8	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.2	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	36.8	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.6	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	63.5	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.1	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.4	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	46.1	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	2019年喫煙率は男性40.3%女性12.2%と、全国平均（厚生労働省国民健康栄養調査：男性27.1%、女性7.6%）より高く、喫煙リスクが高い状況にある。喫煙は様々な病気を誘因するため、喫煙率を減少させることが必要である
	施策実施結果	事業所外に設置してあった喫煙室を閉鎖し、勤務時間内は全面禁煙とした。
	効果検証結果	その結果、2020年喫煙率は男性37.4%女性13.2%と全体で減少した。2021年には喫煙者全員を対象とした禁煙セミナーも実施。引き続き、喫煙率の減少に向けて取り組んでいく。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012518

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社八神製作所

英文名：YAGAMI Co.,LTD

■加入保険者：名古屋薬業健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

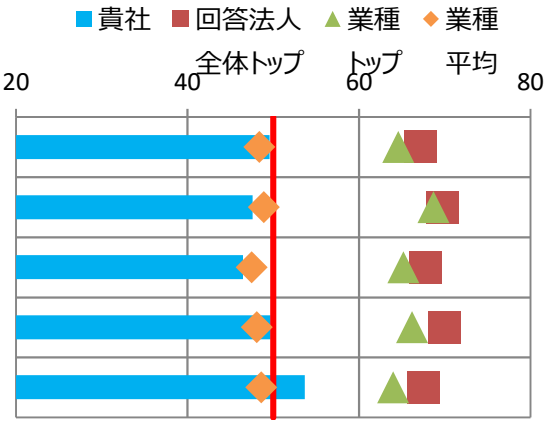
■総合順位：　**1601～1650位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**49.6**　↑0.9　（前回偏差値　48.7 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	49.6	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	47.6	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	46.5	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	49.7	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	53.7	67.5	64.0	48.6



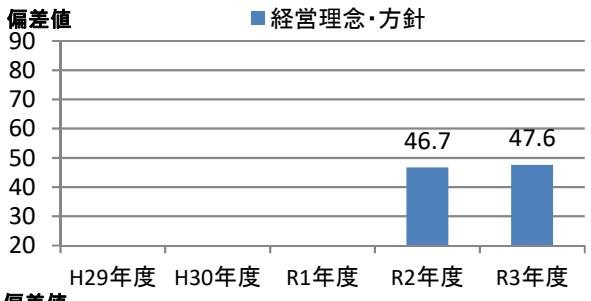
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

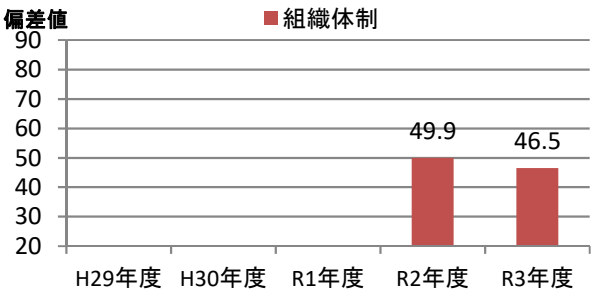
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

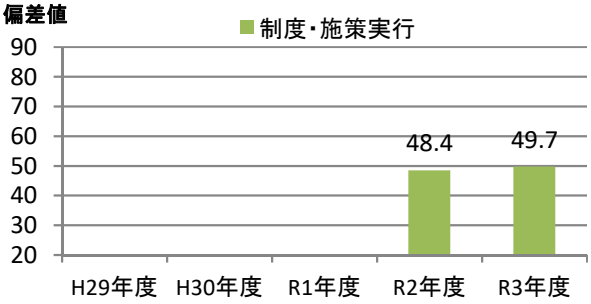
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

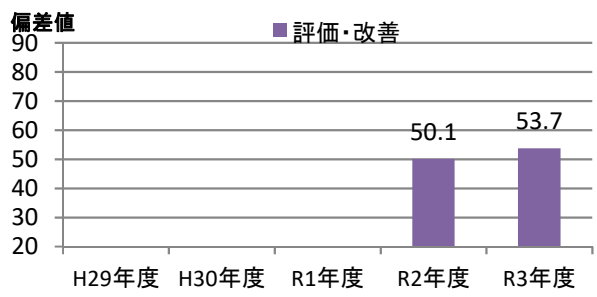
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1451～1500位	1601～1650位
総合評価	-	-	-	48.7(-)	49.6(↑0.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



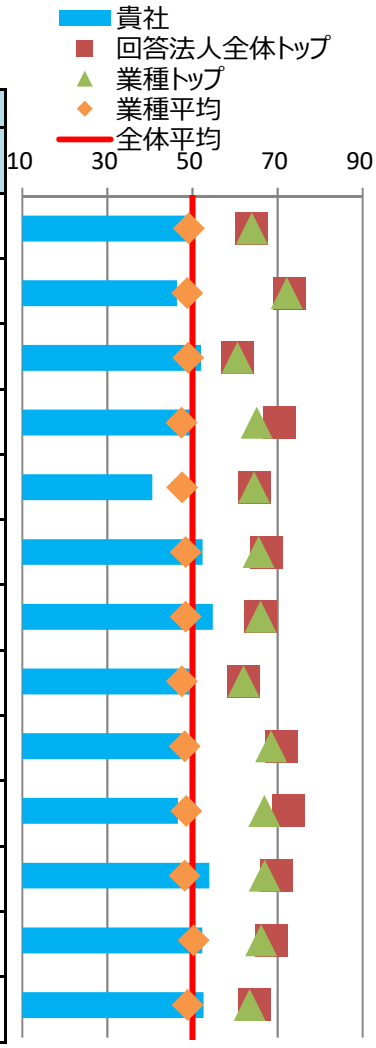






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	49.3	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.4	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	52.0	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	49.4	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	40.6	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	52.4	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	54.8	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	49.3	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	47.5	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	46.6	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.0	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	52.3	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.6	64.5	63.5	48.9



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 医療現場で必要とされる医療機器・材料を取り扱う業種柄、緊急対応があるなど、労働時間や高ストレス等の問題を社員が抱えがちである。そうしたリスクを抑えて社員の心身の健康を保持・増進し、高いパフォーマンス力を発揮することによって医療に貢献していくことが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	医療に携わる者として社員が医療・健康に関する広い知識を習得し、ヘルスリテラシーを向上させることによって自身の健康状態を主体的に改善していく意識を持ち、改善行動が実践できることを期待している。また、管理職には自身の健康のみならず、部下の健康に配慮し、全ての職場で健康づくり推進の風土が醸成されることを目指している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.yagami.co.jp/outline/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	51.6	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.6	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.2	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.1	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.8	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.9	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.4	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.6	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.3	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	健康診断受診時の問診にて「睡眠により十分な休養が取れている」と回答した者の割合が、2018年は45.3%、2019年は41.8%と半数にも満たない状況であり、また、睡眠不足に起因するとみられる社用車の交通事故の発生も目立っていたため、改善が必要である。
	施策実施結果	業務上、車両運転を行うセールス・配送職を優先として、ＳＡＳ検査を全額会社負担にて実施した。結果、要精密検査（6%）、要治療（11%）の社員に対し、受診勧奨を行った。
	効果検証結果	現時点では全員の受診には結びついていないが、受診した社員からは治療により睡眠の質が改善できたとの感想が寄せられており、2020年度の問診での同質問への回答は51.1%と上昇がみられた。受診勧奨を継続すると共に、別職種の社員への実施も検討する方針としている。
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	ストレスチェックを全事業所で実施しているが、受検率は2018年は84.69%、2019年は79.4%と減少傾向にあり、高ストレス者割合はいずれも20%台と高いことから、その対策が必要である。
	施策実施結果	未受検者へ個別メールでの勧奨と、高ストレス判定で医師面接を希望しない者に対し保健師から面接勧奨を実施した。また、人事制度を整備し、キャリアパスの明確化や長時間労働抑止のための取り組みを行った。
	効果検証結果	2020年度は受検率93.4%、高ストレス者割合は14.7%となった。日頃からのケアとして、若年層においては対面での産業医への相談・面談は心理的ハードルが高いとの医療職からのアドバイスに基づき、いつでも産業医と社員がチャット形式で気軽に健康上の相談ができる仕組みを検討している。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012525

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ナガセビューティケア

英文名：

■加入保険者：長瀬産業健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

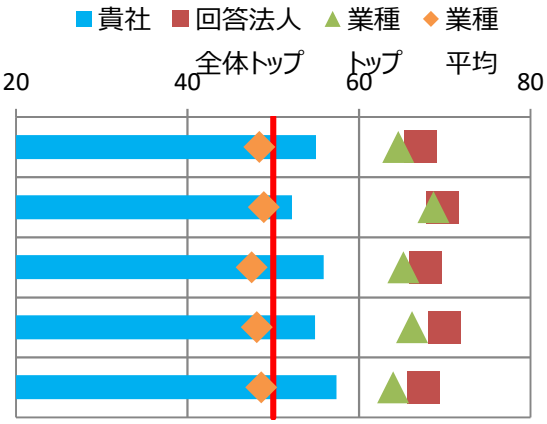
■総合順位：　**951～1000位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**55.0**　↑0.5　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	55.0	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	52.2	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	55.9	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	54.9	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	57.4	67.5	64.0	48.6



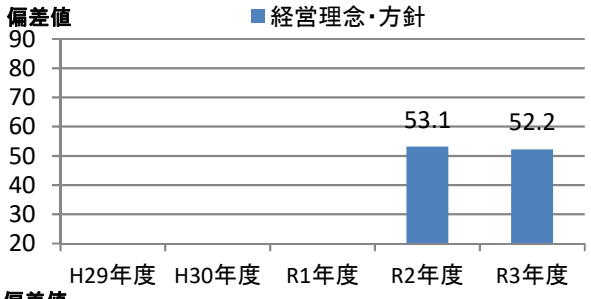
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

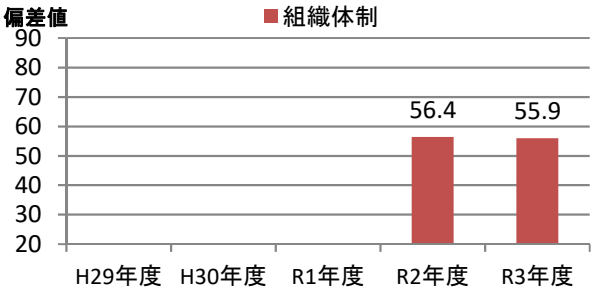
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

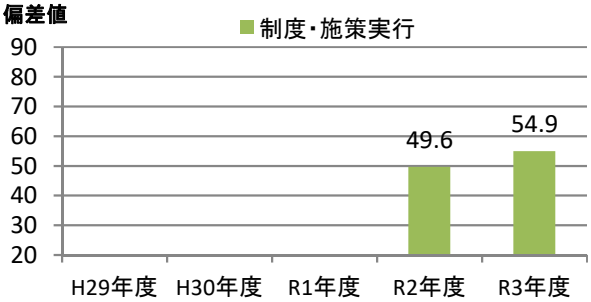
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

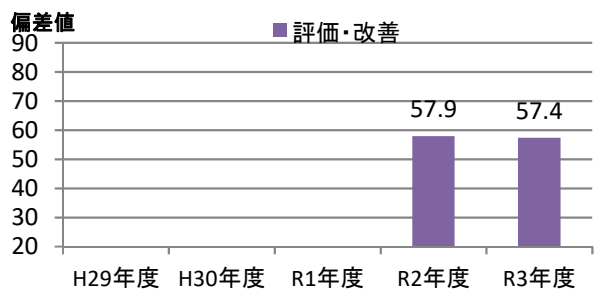
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	901～950位	951～1000位
総合評価	-	-	-	54.5(-)	55.0(↑0.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



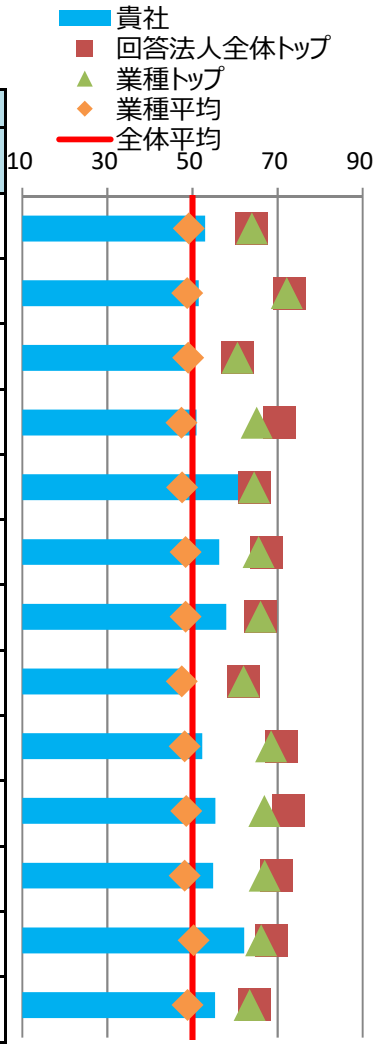






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**53.0**	**64.0**	**64.0**	**49.2**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**51.5**	**72.9**	**72.2**	**48.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**49.7**	**60.6**	**60.6**	**49.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**51.0**	**70.5**	**65.1**	**47.4**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.5**	**64.5**	**64.5**	**47.6**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**56.3**	**67.5**	**65.6**	**48.4**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**58.0**	**66.0**	**66.0**	**48.4**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**47.9**	**62.0**	**62.0**	**47.5**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**52.3**	**71.1**	**68.5**	**48.2**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**55.4**	**72.5**	**66.9**	**48.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**54.9**	**69.8**	**67.0**	**48.2**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**62.2**	**68.5**	**66.2**	**50.3**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**55.3**	**64.5**	**63.5**	**48.9**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 従業員の健康課題の解決と健康リテラシーの向上は取引先となるビューティコンサルタント（B.C.）への影響が大きい。パートナーとなるビューティコンサルタントの健康確保は、事業拡大と地域（21都道府県）への貢献を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	ビューティコンサルタントは女性であり顧客のほとんどが女性の為、女性の健康課題を商品とサービスで解決することが事業の拡大につながる。女性の健康課題を解決することによってビューティコンサルタントとしての女性起業家を創出し、女性の能力を強化できる。地域（21都道府県）への社会貢献の効果が期待できる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://nbc.jp/2020/09/24/nbc_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	56.6	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.6	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.4	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.7	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.8	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.2	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.5	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	56.0	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	2019年度の高ストレス者が受検者の15.5%と高く、メンタルヘルス不調による休職・退職者が増加傾向であったが、施策実施によりメンタルヘルス不調者が減少し退職は発生していない。コロナ禍で在宅勤務比率が高く、孤独を感じる社員が増加すると想定して、継続した施策の実施が必要。
	施策実施結果	メンタルヘルス・ハラスメント相談窓口の利用方法の周知。上長からの積極的な連絡。各部署の定例ミーティングの実施。
	効果検証結果	2020年度ストレスチェックの結果、高ストレス者は8%と低水準となり退職者は出なかった。在宅勤務比率が高い中でも、全社や各部署でのコミュニケーションを継続している。休職者は現在１名であるが、復職ステップを明確にしてサポートしている。
効果検証②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	健康経営の推進において、自社が健康経営に取り組んでいる施策の従業員の理解度の向上。従業員の求める制度・取り組みに添い施策の検討をする必要がある。
	施策実施結果	健康経営の取り組みに関するアンケートを実施。約96%の社員が以前より健康経営に取り組んでいる会社だと感じると回答。
	効果検証結果	会社に積極的に取り組んでほしい制度・取り組みとして「在宅勤務の常時活用(44%)」「介護が必要な家族がいる社員が働きやすい環境(41%)」との回答があり、本年度からコロナの影響ではあるが在宅勤務が可能なインフラの整備、時差出勤、在宅勤務の推奨、時間有給制度の導入がなされた。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　012547

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：丸善薬品産業株式会社

英文名：MARUZEN CHEMICALS CO.,LTD

■加入保険者：大阪薬業健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

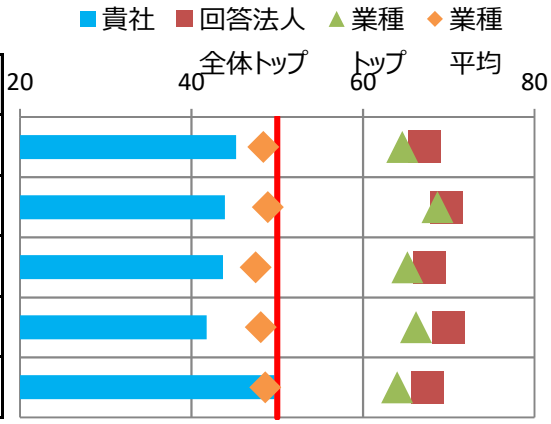
■総合順位：　**2051～2100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**45.2**　↑9.9　（前回偏差値　35.3 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	45.2	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	43.9	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	43.7	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	41.8	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	49.7	67.5	64.0	48.6



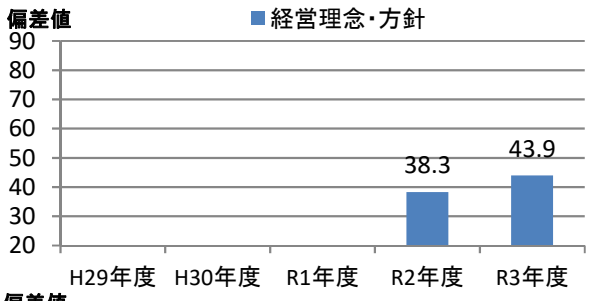
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

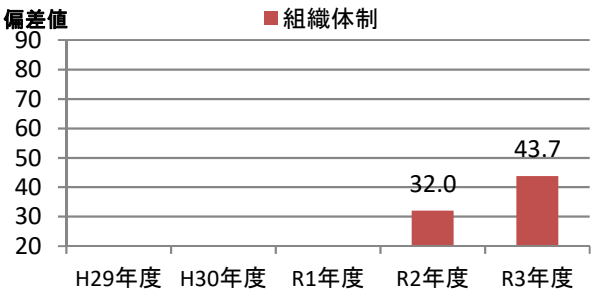
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

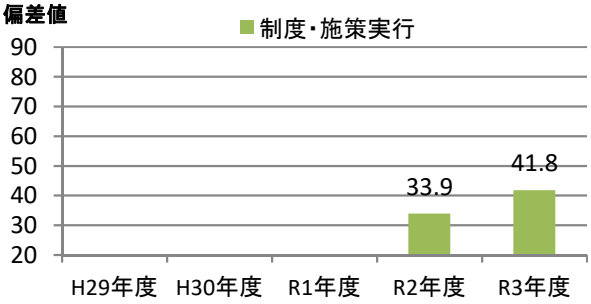
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

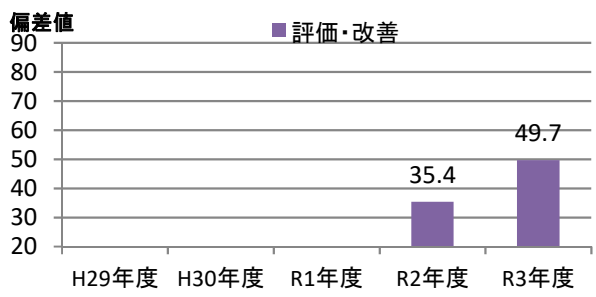
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2251～2300位	2051～2100位
総合評価	-	-	-	35.3(-)	45.2(↑9.9)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



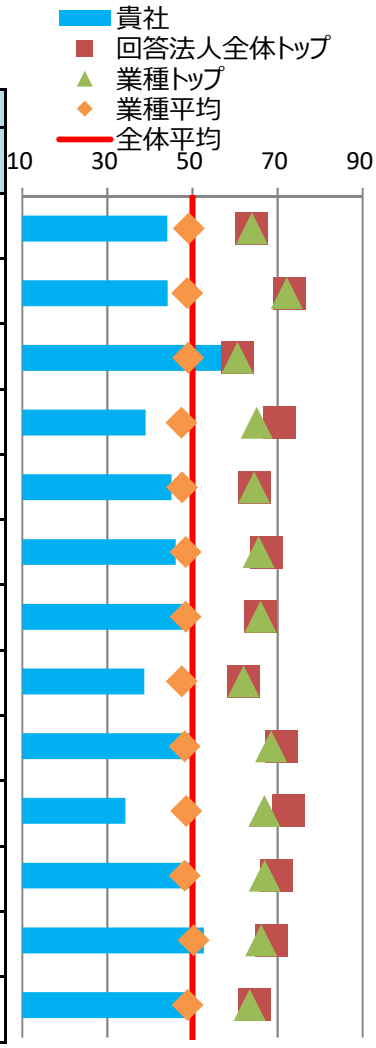






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	44.1	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	44.2	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.3	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	39.0	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	45.1	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	46.1	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	47.7	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	38.7	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	49.3	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	34.3	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	49.6	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	52.7	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	48.4	64.5	63.5	48.9



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 課題となっている肥満（＝生活習慣病）の改善への取り組みを行うことで、各種病気への予防を行い、各従業員の仕事へのパフォーマンスを向上したい。
健康経営の実施により期待する効果	肥満率を42.9%から35%へ改善することにより、仕事のパフォーマンス総合評価（プレゼンティーイズム測定「WLQ-J」）を改善する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.maruzen-chem.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	45.9	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.6	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.8	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.2	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.6	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.7	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.9	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	24.9	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.4	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	健康診断結果で肥満に該当する従業員が多かった。生活習慣病のリスクが高くなることが考えられるため、改善が必要である。
	施策実施結果	毎日ラジオ体操を実施。ウォーキングイベントを開催。
	効果検証結果	全従業員に対して行ったアンケートでは、「運動習慣がある」「歩行習慣がある」との回答が前年に比べてそれぞれ6.4%、6.6%上昇した。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012559

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社グリーンクロス

英文名：GREEN CROSS Co., Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会福岡支部

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

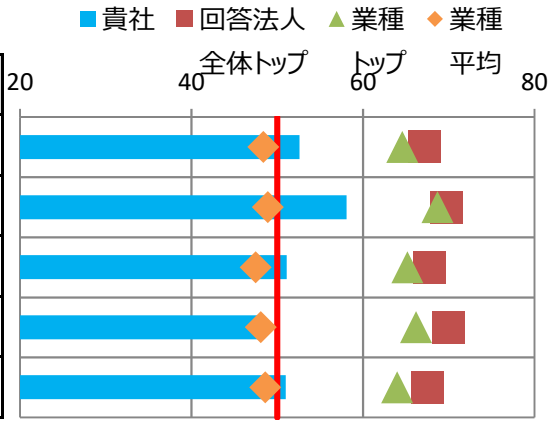
■総合順位：　**1251～1300位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**52.6**　↑14.5　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	52.6	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	58.1	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	51.1	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	48.0	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	51.0	67.5	64.0	48.6



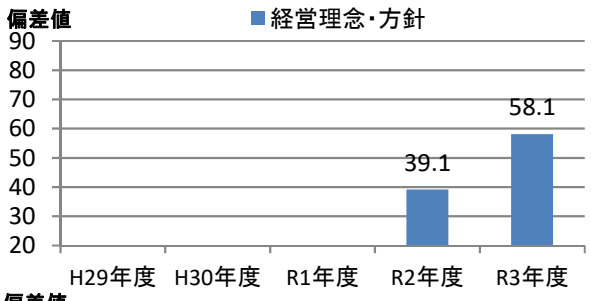
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

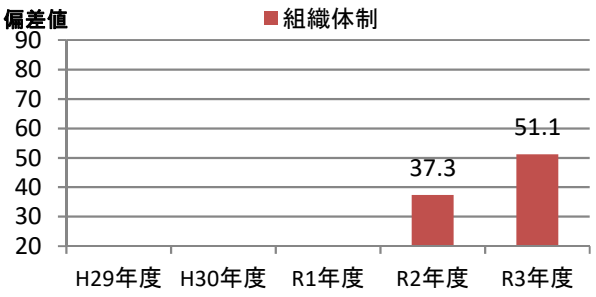
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

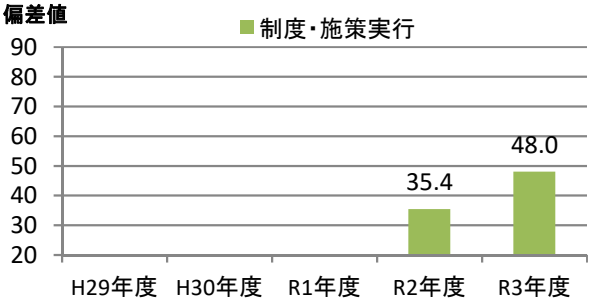
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

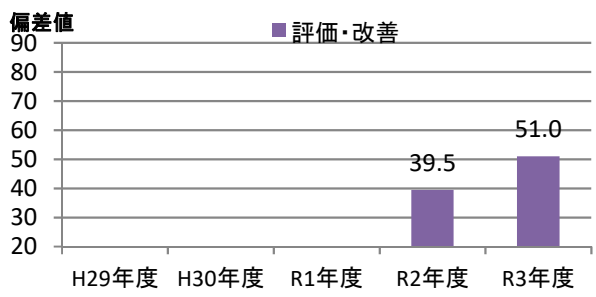
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2151～2200位	1251～1300位
総合評価	-	-	-	38.1(-)	52.6(↑14.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



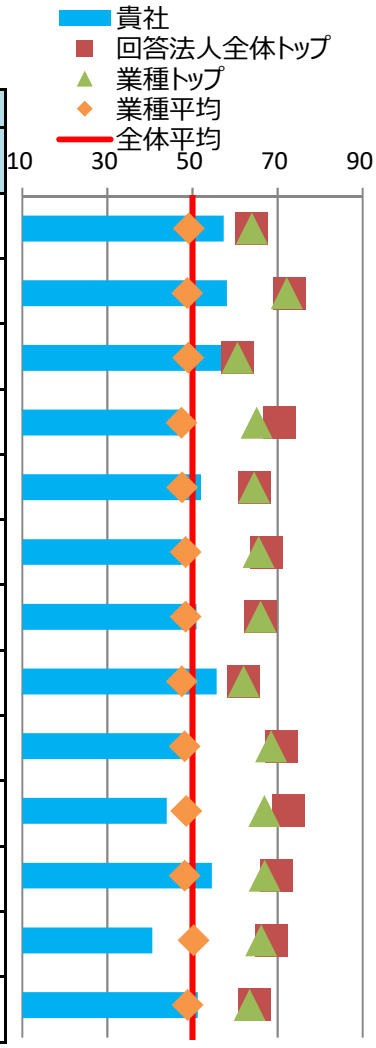






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	57.4	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	58.1	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.1	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	47.8	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	52.0	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	47.7	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	51.0	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	55.7	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	47.5	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	44.0	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.6	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	40.6	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.3	64.5	63.5	48.9



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規採用が難しい中ではありますが、健康経営に取り組むことで働きやすい環境を整え他社との差別化を図り、より良い人材の定着と会社が成長するための将来有望な新卒者獲得を目指しています。
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ます。具体的な指標として、平均勤続年数7.1年→10年以上、新卒採用率46%→80%以上を目指します。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.green-cross.co.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	54.8	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.8	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.1	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.6	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.3	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.3	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.0	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.0	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.3	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	43.2	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	2020年の従業員アンケートの結果において、喫煙率が43.0%となっており、協会けんぽ福岡支部平均33.1%、同業種全国平均30.2%に比べ大幅に多く、生産性の低下要因、がん発症要因が認められる。
	施策実施結果	・社内（屋外）喫煙場所の特定、整備 ・喫煙可能時間の通知、2020年5月期初から12：00-13：00と10時・15時の15分休憩時間 2021年5月から12：00-13：00のみ
	効果検証結果	2021年度の従業員アンケートの結果において、喫煙率は42%とわずかですが減少傾向にあります。毎週喫煙可能時間の声掛けと規則を守らず吸っている人を見かけたら社内通報システム導入の施策が効果的であった。従業員への繰り返しの働きかけが意識と行動変容に結びついたものと考えている。2021年10月には「がんと喫煙」のセミナー研修を実施。
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	2021年従業員アンケートの結果として、プレゼンティーズム測定における生産性低下率は28%となっており、パフォーマンスを十分に発揮できない状態にある。当アンケートでは生産性低下要因となる9つのリスク因子を特定しているが、そのうち運動習慣がない：74%、睡眠不足：45%が生産性低下の主な要因であることが確認される。
	施策実施結果	拠点（部署）対抗スマホウォーキングイベント実施（9月～10月　3週間）
	効果検証結果	個人戦では上位の3名が3週間で100万歩以上歩いて、イベントを大いに盛り上げてくれました。拠点対抗戦では役員チームが１位と結束力の強さをアピール。業務以外のことで会話が増えコミュニケーションの活性化に繋がり、9月の業績において全社売上目標100%以上を達成することができた。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012631

経済産業省　令和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アフターマーケットジャパン株式会社

英文名：Hitachi Astemo Aftermarket Japan, Ltd.

非上場

■加入保険者：日立健康保険組合

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

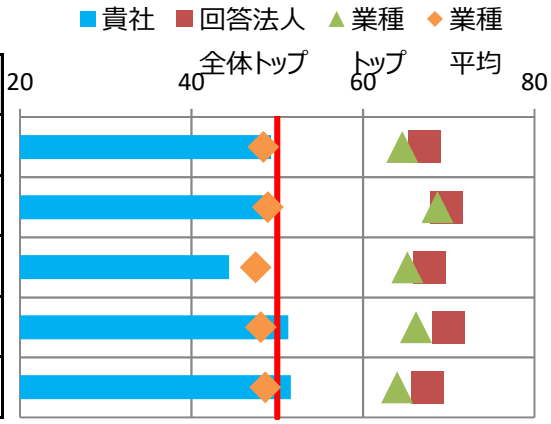
■総合順位：　**1651～1700位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**49.3**　↑0.5　（前回偏差値　48.8 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	49.3	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	49.0	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	44.4	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	51.3	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	51.6	67.5	64.0	48.6



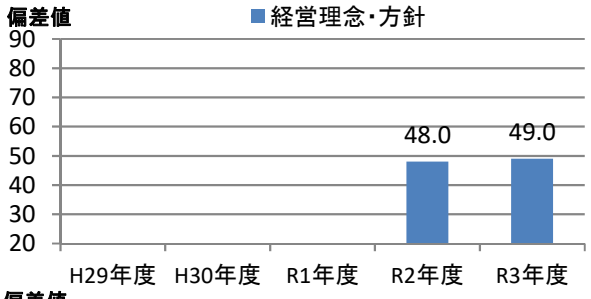
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

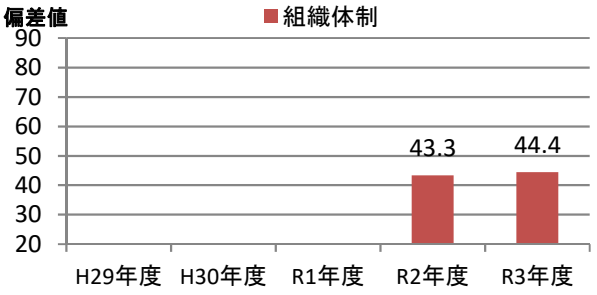
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

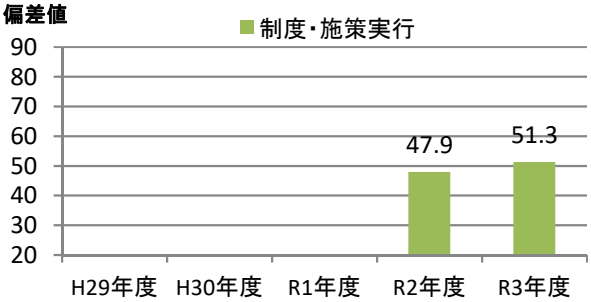
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

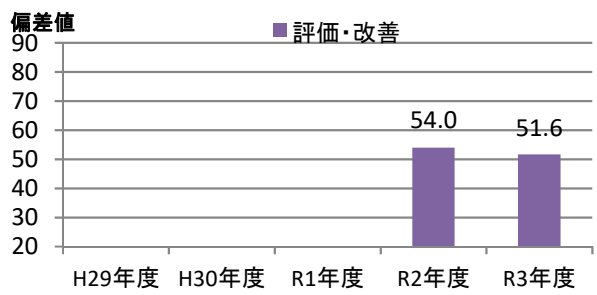
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1451～1500位	1651～1700位
総合評価	-	-	-	48.8(-)	49.3(↑0.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



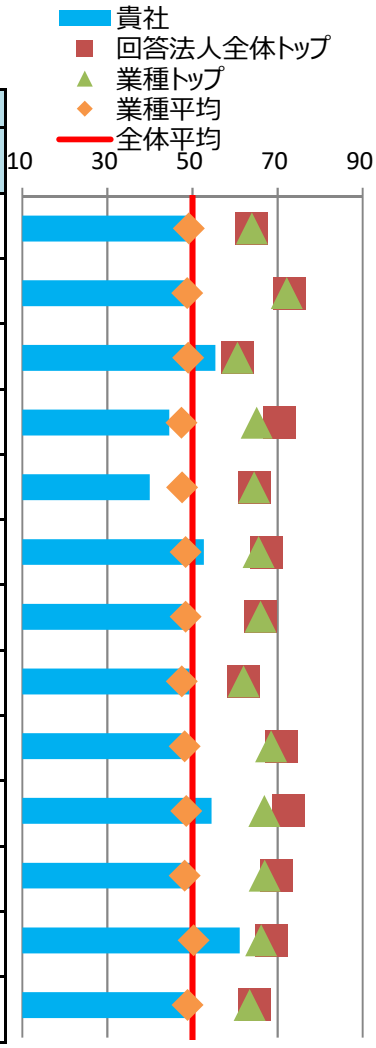






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	48.6	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.4	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	55.4	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	44.6	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	40.0	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	52.7	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	49.6	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	49.3	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	47.5	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	54.5	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	49.5	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	61.1	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	49.0	64.5	63.5	48.9



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が自発的に健康保持・増進に取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、新規発症者を削減する。 ・フィジカル：生活習慣病予防を徹底し、企業評価を向上する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hitachi-autoparts.co.jp/company/company_08.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	49.2	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.4	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.2	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.3	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.6	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.8	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.3	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.7	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	47.9	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	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	健康ポータルの登録率向上および、健保の情報提供より特定保健指導対象者へ参加勧奨を個別に実施。 定期的に登録状況を確認し、未登録者へフォロー。
	効果検証結果	2020年度の健康ポータルの登録率は90%以上となっている。特定保健指導の参加率も９%上昇した。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	喫煙率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	2021年2月に外部講師による禁煙セミナーを実施し、生活習慣病の原因の一つと考えられている喫煙を解説していただき、喫煙者の約3割が参加し理解、知識を深めた。
	効果検証結果	セミナー終了後のアンケートでは、すぐに禁煙する、将来的に禁煙すると答えた人が9割以上となった。 2020年度の喫煙率は2019年度から1.5%上昇してしまったが、2020年度の施策のため2021年度に効果を再検証する。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012656

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：エドワーズライフサイエンス株式会社

英文名：Edwards Lifesciences Ltd.(Japan)

■加入保険者：東京薬業健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

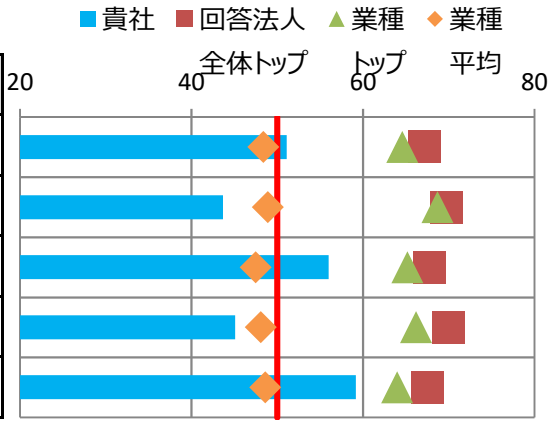
■総合順位：　**1451～1500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**51.1**　↑13.7　（前回偏差値　37.4 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	51.1	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	43.7	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	56.0	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	45.1	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	59.2	67.5	64.0	48.6



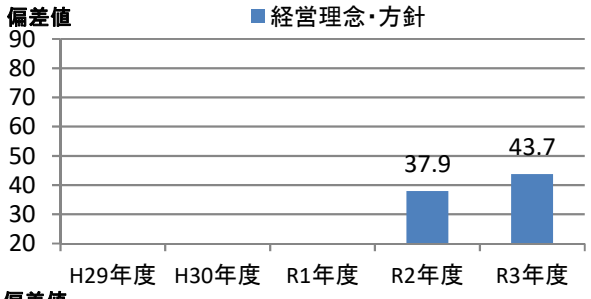
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

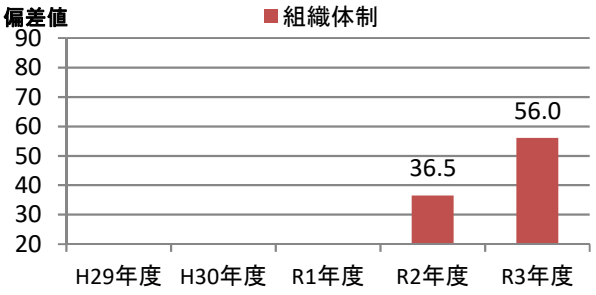
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

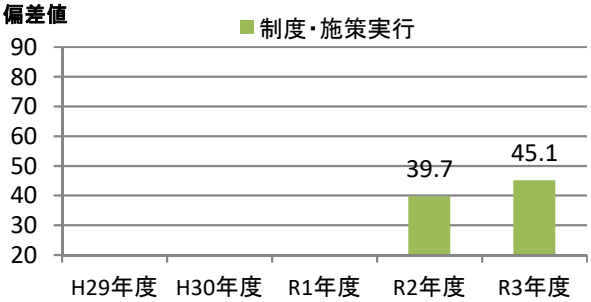
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

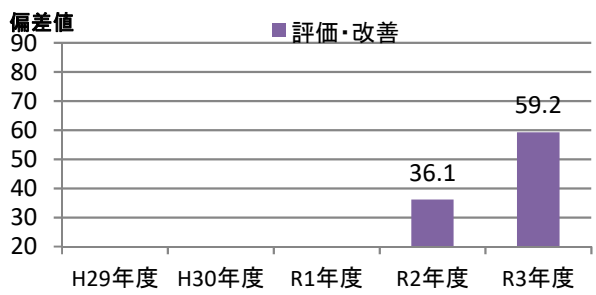
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2201～2250位	1451～1500位
総合評価	-	-	-	37.4(-)	51.1(↑13.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



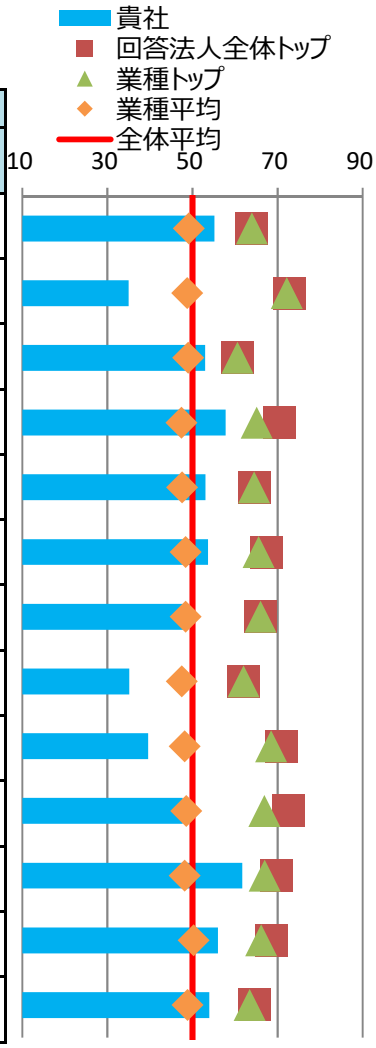






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**55.2**	**64.0**	**64.0**	**49.2**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**35.0**	**72.9**	**72.2**	**48.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**53.0**	**60.6**	**60.6**	**49.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**57.8**	**70.5**	**65.1**	**47.4**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**53.1**	**64.5**	**64.5**	**47.6**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**53.7**	**67.5**	**65.6**	**48.4**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**48.2**	**66.0**	**66.0**	**48.4**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**35.2**	**62.0**	**62.0**	**47.5**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**39.6**	**71.1**	**68.5**	**48.2**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**47.7**	**72.5**	**66.9**	**48.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**61.7**	**69.8**	**67.0**	**48.2**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**56.0**	**68.5**	**66.2**	**50.3**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**54.0**	**64.5**	**63.5**	**48.9**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 生活習慣病の予防とコロナ禍による働き方の変化（在宅勤務）から従業員の心身の健康を維持・向上させ、生産性を高めることが課題。
健康経営の実施により期待する効果	短期・単年目標に従業員の「健康意識の向上」そのための「行動の変化」。中期目標に正しい生活習慣の定着と職場のコミュニケーション向上を掲げる。結果として従業員の健康診断有所見率の改善とパフォーマンス向上につなげたい。先ずは3年後社員の半数が何らかの健康活動に賛同・参加する状態を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.6	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.9	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.4	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.5	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.0	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.8	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.6	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.0	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.2	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	38.8	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	健診結果から有所見率および生活習慣病リスク保有層（年齢）を分析し、リスク者のみならず、若手の健康層にも予備群がおり、全社的に予防施策を取ることに課題に置いた。業界的に多くの社員は健康リテラシーが備わっているものの、自身のセルフケアが後回しになり、行動支援を中心とした対策が必要である。
	施策実施結果	年2回の全社員のウォーキング大会を実施。全社員にメールでの周知をする他、部門長や健康経営推進メンバーにプロモーションの支援をお願いした。 全社の参加率は41%。
	効果検証結果	1日の平均歩数は5,000歩以上に設定したが、日を追うごとに歩数が伸び最終的に1日平均歩数は7,500歩となった。 事後アンケートからイベント前との運動習慣の変化は53%→91%に上昇。回答者の43%が2項目以上の生活習慣・健康上の変化があったと回答した。
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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	−
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	−
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　012657

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社キシヤ

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会福岡支部

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

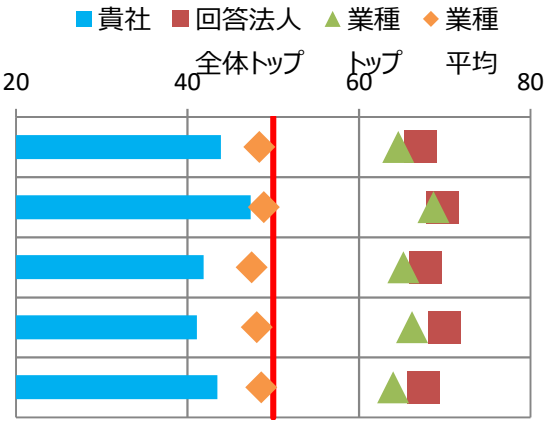
■総合順位：　**2151～2200位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**43.9**　↑0.7　（前回偏差値　43.2 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	43.9	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	47.4	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	41.9	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	41.1	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	43.5	67.5	64.0	48.6



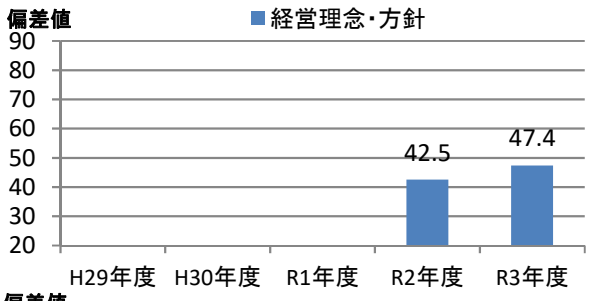
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

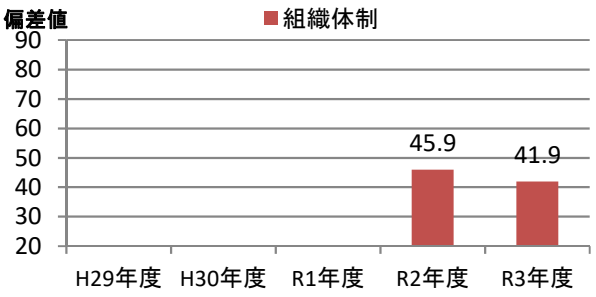
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

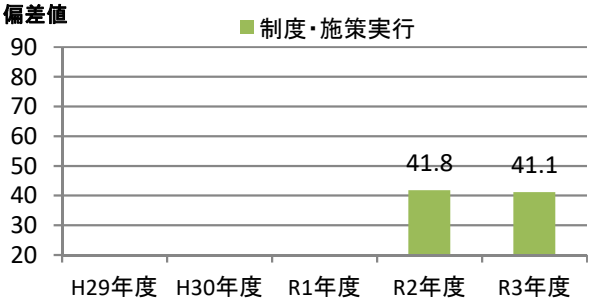
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

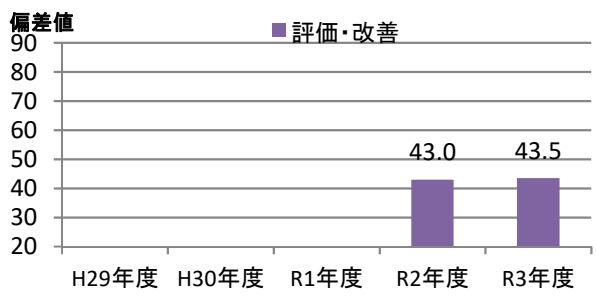
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1851～1900位	2151～2200位
総合評価	-	-	-	43.2(-)	43.9(↑0.7)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



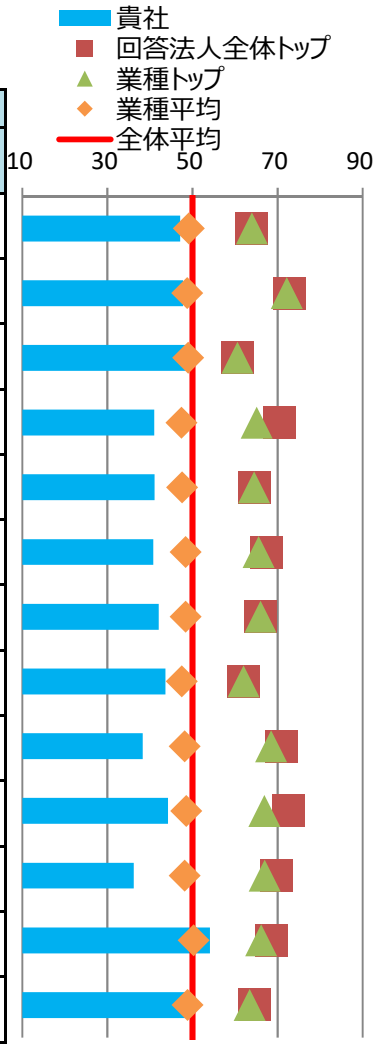






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	47.1	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	47.8	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	50.4	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	41.0	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	41.1	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	40.8	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	42.1	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	43.7	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	38.3	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	44.3	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	36.2	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	54.1	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	50.2	64.5	63.5	48.9



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規採用を取り巻く環境が著しく変化している昨今、いかに就業中の従業員に長く健康に働いてもらうかが重要となる。そのため従業員の健康状態に留意し、従業員に長く働きたいと思ってもらえるような健康経営の体制作りを行う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	従業員の病欠、休職を減少させることで各従業員1人当たりの負担軽減、従業員離職率の減少、従業員新規採用時の応募者増加等の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

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.kishiya.co.jp/uploads/information/0000000458.pdf?1635122482

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	41.3	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	21.5	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.6	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.1	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.2	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.6	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.2	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.2	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	38.7	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	医療機関への出入りが必ず発生するため、喫煙行為は顧客に悪影響を与える可能性がある。医療機関への貢献、従業員の健康増進、会社の発展のために喫煙率の低下が必要になる。
	施策実施結果	2020年頃より、禁煙勧奨を開始。2022年1月より社員の会社内全面禁煙を開始し、2020年時点で喫煙率は2年間で10%近く減少している。
	効果検証結果	全社的な禁煙勧奨が進んだことにより、従業員の禁煙に対する意識が高まっている。これは禁煙率の低下状況からも明らかである。（2018年37.8%、2019年32.8%、2020年28.5%）
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	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	−
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	−
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012698

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ミヤコ化学株式会社

英文名：Miyako Kagaku Co., Ltd.

■加入保険者：蝶理健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

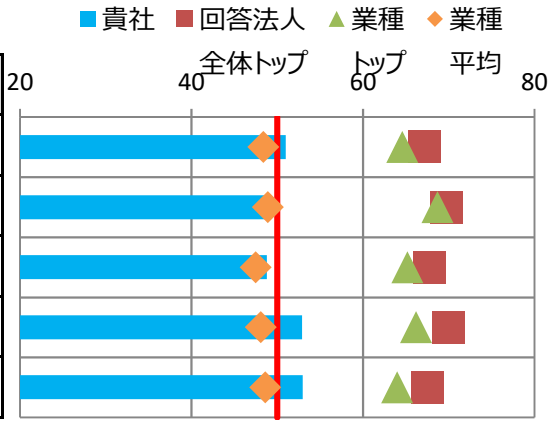
■総合順位：　**1451～1500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**51.0**　↑6.2　（前回偏差値　44.8 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	51.0	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	49.1	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	48.8	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	52.9	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	53.0	67.5	64.0	48.6



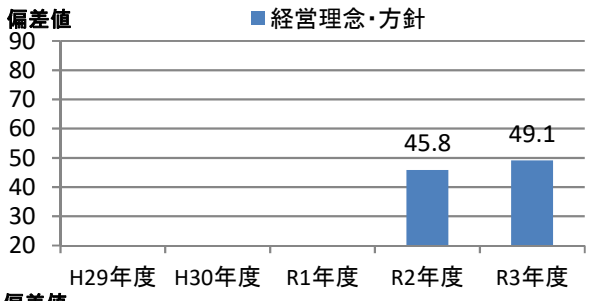
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

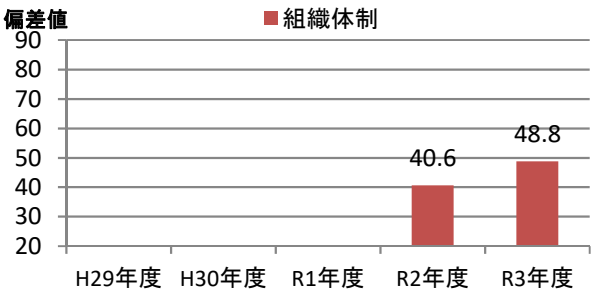
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

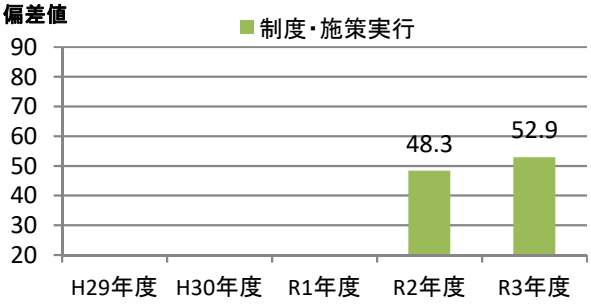
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

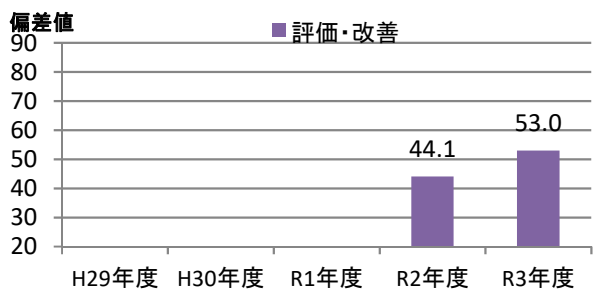
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1751～1800位	1451～1500位
総合評価	-	-	-	44.8(-)	51.0(↑6.2)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



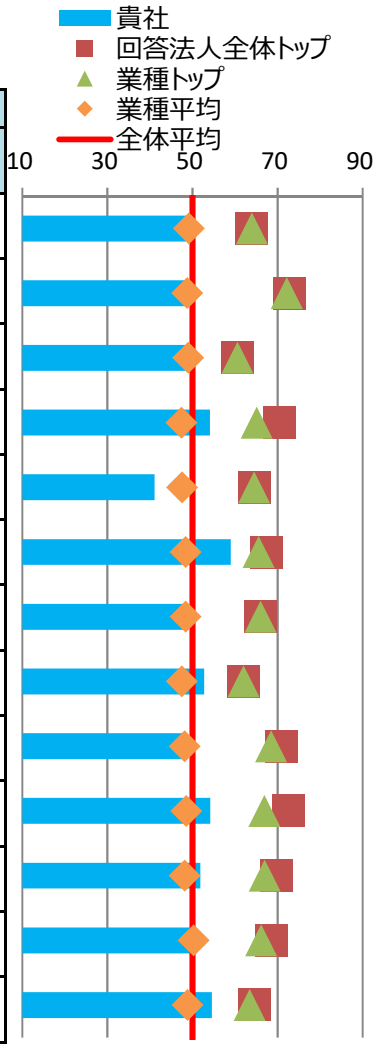






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	48.6	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.6	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	49.4	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	54.1	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	41.1	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	59.0	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	49.1	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	52.8	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	47.9	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	54.2	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	51.9	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	49.9	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	54.6	64.5	63.5	48.9



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 健康診断および被扶養者健診の受診率向上。
健康経営の実施により期待する効果	社員及び家族の更なる健康維持増進および心身ともにより良い状態で仕事に臨むことによる会社全体組織の活性化。

※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

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.miyakokagaku.co.jp/declaration-of-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	48.6	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.1	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.3	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.3	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.1	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.2	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.6	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.3	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.0	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	対象者の再受診率が低い。
	施策実施結果	対象者への受診勧奨の徹底し、個別にメールで案内した。
	効果検証結果	コロナ禍の状況もあり、再受診率は芳しくなかった。
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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012716

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社スズキ自販熊本

英文名：

■加入保険者：スズキ健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

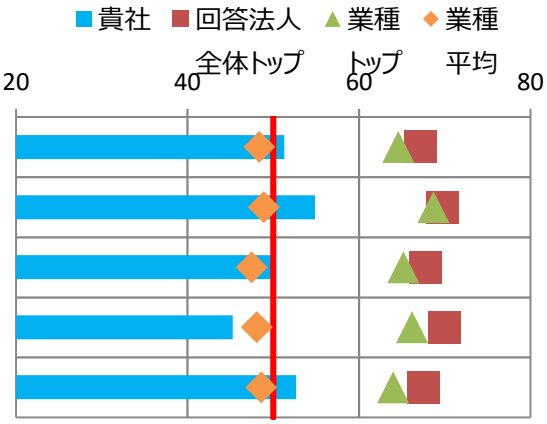
■総合順位：　**1401～1450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**51.3**　↑2.6　（前回偏差値　48.7 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	51.3	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	54.9	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	50.0	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	45.3	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	52.7	67.5	64.0	48.6



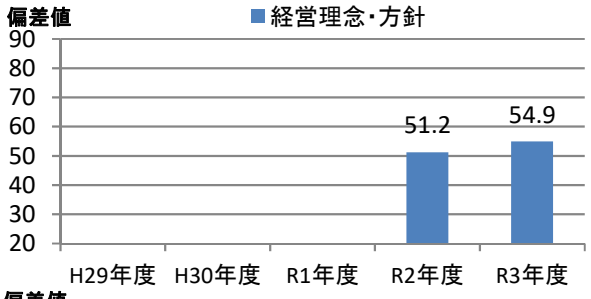
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

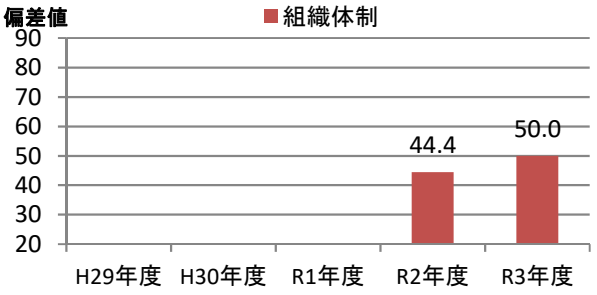
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

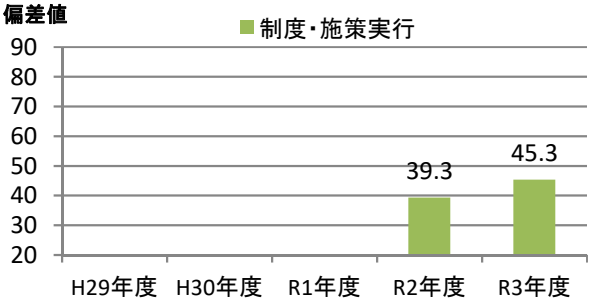
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

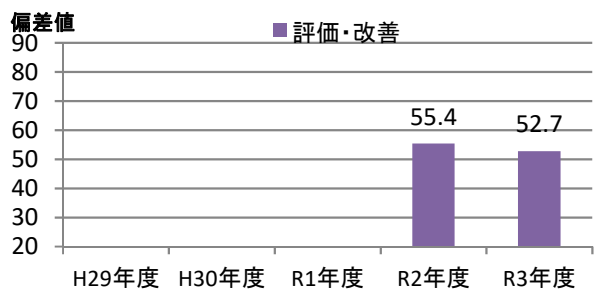
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1451～1500位	1401～1450位
総合評価	-	-	-	48.7(-)	51.3(↑2.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



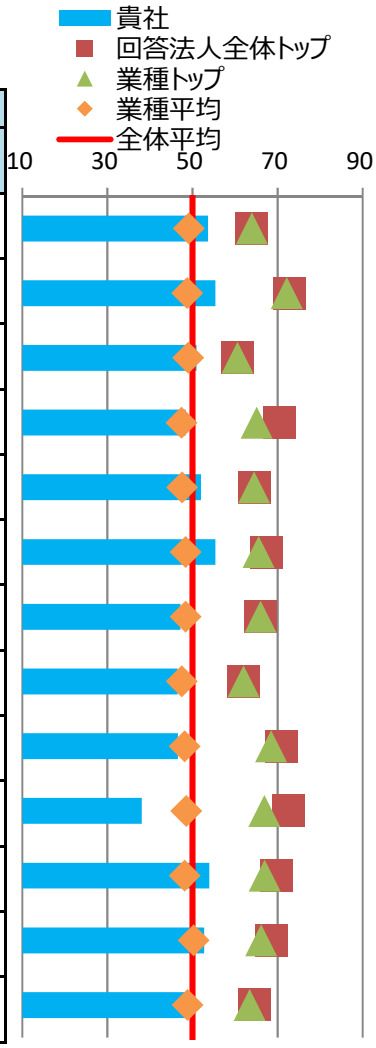






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	53.7	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	55.4	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	51.0	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	48.4	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	52.0	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	55.4	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	47.2	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	46.5	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	46.6	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	38.1	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.0	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	52.8	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	49.9	64.5	63.5	48.9



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 中古車の販売台数の伸長及び収益の改善が経営課題の一つとして挙げられますが、課題を達成するためには従業員のパフォーマンス向上が不可欠となります。従業員自身の健康意識を変えて、従業員の健康度を上げていくことで、パフォーマンスの向上に繋がるものと考えています。
健康経営の実施により期待する効果	従業員のモチベーション向上による、パフォーマンスアップを期待しています。具体的には、プレゼンティーイズムによる生産性低下を全拠点25%以下にすること、ワークエンゲージメント指標として、熱意、活力の２指標において、2.7（満点4.0）以上のスコア実現を目指します。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.suzuki.co.jp/dealer/sj-kumamoto/recruit/topic/?id=19568

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.9	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.2	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.3	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.3	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.5	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.6	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.6	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.0	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	34.9	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	45.0	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	総労働時間の短縮を目指していく上では、時間外勤務の削減とともに有給取得率のアップを推進していく必要がある。 2019年の平均年次有給休暇取得率が35%だった。これではワークライフバランスが難しいことが浮彫となった。
	施策実施結果	労働組合とも協力し幹部会議で毎月取得日数を報告。管理部の幹部及び上司から9月時点で有給取得3日以下の社員へメールや電話にて取得を促し働きかけた。その結果40.3%と上昇した。
	効果検証結果	有給を計画的に取得することで、体をゆっくり休めることができ、体調不良で仕事を休むことが減った。 2020年の従業員アンケートでは、アプゼンティーイズムが3日だったのが、今年度のアンケートで1日となった。これも有給を取得することで、体調管理やリフレッシュにもなったと検証できる。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012794

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社シバタ

英文名：SHIBATA CO.,LTD.

■加入保険者：東部ゴム健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

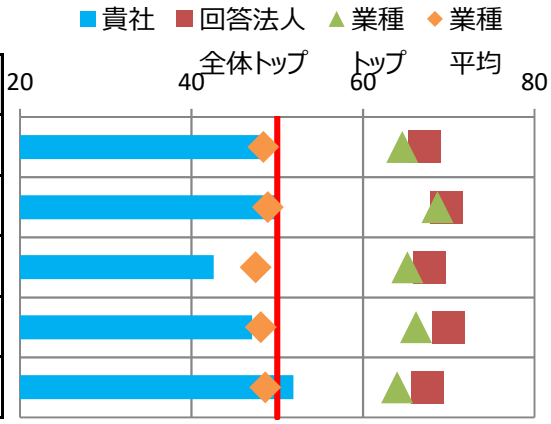
■総合順位：　**1751～1800位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**48.5**　↑10.5　（前回偏差値　38.0 ）

※「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	-	48.5	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	49.9	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	42.6	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	47.1	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	51.9	67.5	64.0	48.6



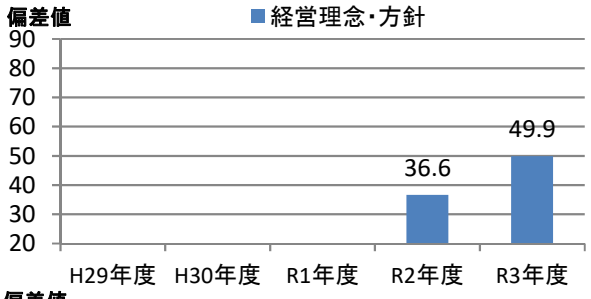
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

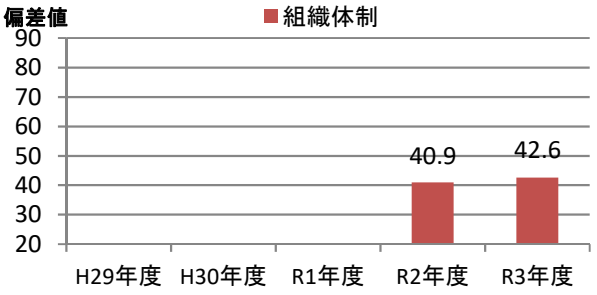
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

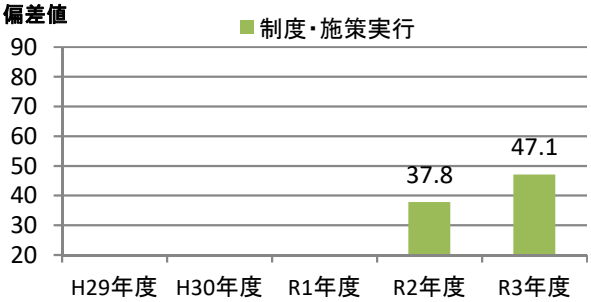
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

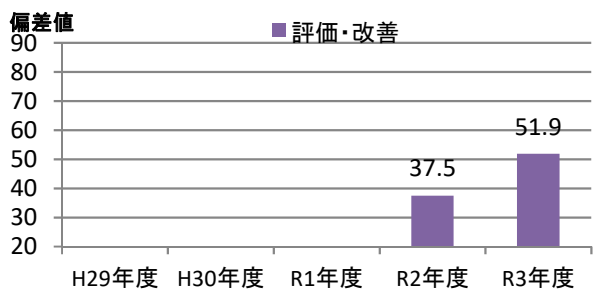
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2151～2200位	1751～1800位
総合評価	-	-	-	38.0(-)	48.5(↑10.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



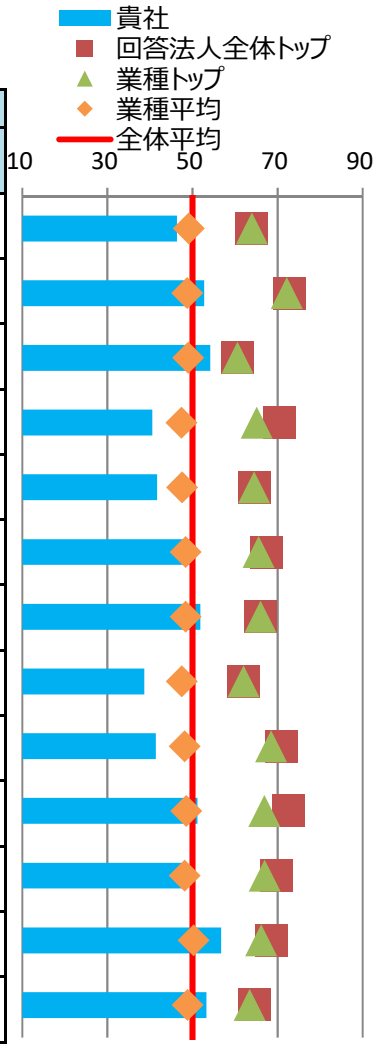






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	46.4	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	52.8	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	54.2	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	40.6	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	41.7	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	49.6	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	51.9	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	38.7	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	41.4	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	51.2	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	48.4	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.8	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.3	64.5	63.5	48.9



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 従業員の自身の健康管理への意識を高める。 人間ドック、定期健診の受診と結果確認の重要性認知。 従業員の満足度向上、帰属意識向上。 業務上の免許・認証だけではない会社の姿勢・本気度の浸透。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の自身の健康管理への意識改革を促し、取組増進することで、健康経営宣言で謳ってる目標（みんなが明るく楽しく働ける会社、みんなの心も生活も豊かになる会社 社会に役立つ会社、社員も家族も笑顔になれる会社、長く働いていたい会社）の実現・継続させる。健康経営風土を醸成させていくことは、結果的に会社に関わる者の幸福感向上、組織の活性化となり企業の価値が高まる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.src-g.com/company_detail/3_index_detail.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	46.6	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.0	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.6	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.5	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.4	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.5	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.8	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.5	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	35.4	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	正確な実退社時刻を知る為PCログオフ時間と勤怠システムとの差異出ている実態を改めて周知し抜打ち調査などを増やす事で責任者への意識付けを徹底した。結果残業時間を正確に把握し申請をあげてくる事業所が増加。
	施策実施結果	正確な実退社時刻を知る為PCログオフ時間と勤怠システムとの差異出ている実態を改めて周知し抜打ち調査などを増やす事で責任者への意識付けを徹底した。結果残業時間を正確に把握し申請をあげてくる事業所が増加。
	効果検証結果	社員と責任者の意識改革を行う事で、必要な残業に関してはきちんとした対価を払い、不要な残業時間を減らす事で、無駄な業務を短縮しワークライフバランスをより効果的に得る事が出来た。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	配送を伴った営業を兼ねており、人との接触を断ち切る事が難しい業種である為、テレワークや在宅勤務に全員を対象として切替をする事が難しい。このような状況渦でも取れる対策を講じる必要がある。
	施策実施結果	消毒・手洗い・うがいなどの掲示、受付時非接触での検温、アクリル板の設置、来客を避ける為のWeb会議、時差出勤、一部の在宅勤務、インフルエンザ予防接種の全額補助の結果、感染症にかかった社員は1%未満。
	効果検証結果	取引先メーカーとの協業にて全社での殺菌機器の導入を実施。全社にて約2年間でのコロナ感染者は3名にとどまる。現状はコロナ拡大のため日頃の注意や、会社のコロナ対策としての指針を定期的に配信するなどの注意喚起が抑止力となっている事もあると思うが、今後も同内容の物は継続し、日頃の感染症予防対策として、新たな施策も含め続けていく必要があると考えます。

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	−
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012804

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社旭商工社

英文名：ASAHI SHO-KO-SHA CO., Ltd.

■加入保険者：東京機器健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

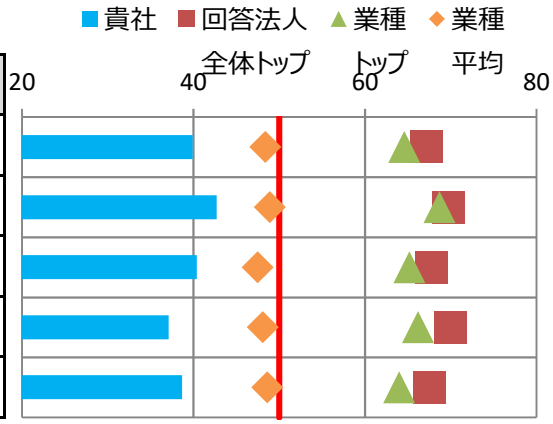
■総合順位：　**2401～2450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**39.9**　↑0.6　（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

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	-	39.9	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	42.7	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	40.4	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	37.1	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	38.7	67.5	64.0	48.6



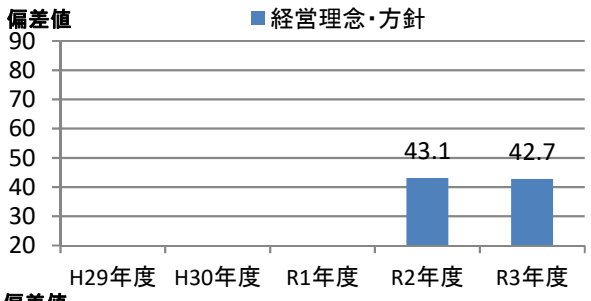
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

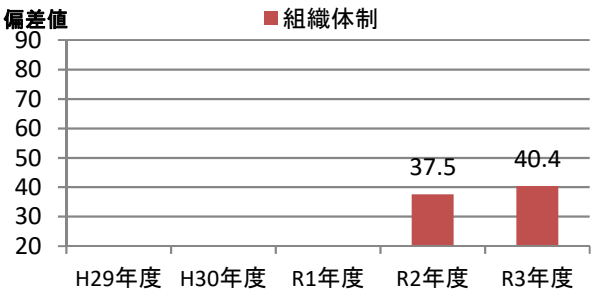
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

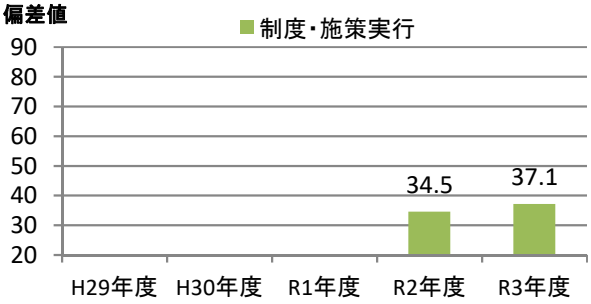
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

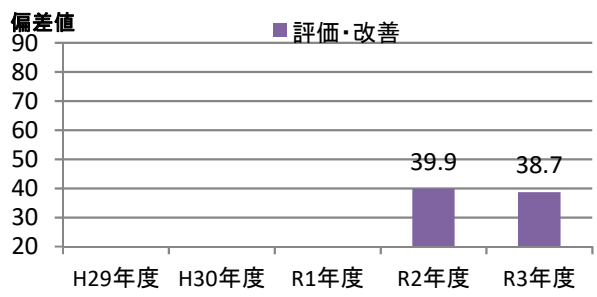
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2101～2150位	2401～2450位
総合評価	-	-	-	39.3(-)	39.9(↑0.6)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



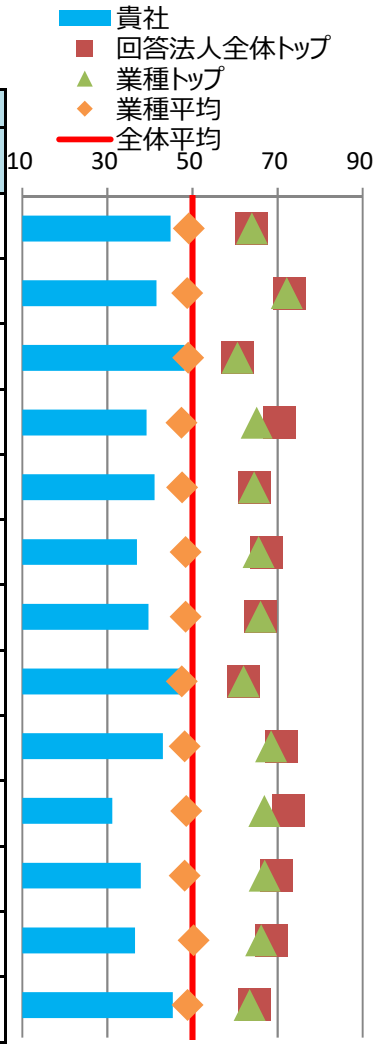






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	44.9	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	41.6	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	48.2	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	39.2	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	41.1	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	37.0	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	39.7	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	47.2	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	43.1	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	31.2	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	37.9	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	36.5	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	45.4	64.5	63.5	48.9



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員およびその家族の健康不調はパフォーマンスの低下となる。
健康経営の実施により期待する効果	健康状態の改善・保持・増進は従業員のパフォーマンス向上につながり、ひいては企業の持続的な成長につながると考えている。

※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

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.kkamic.co.jp/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	38.7	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	42.8	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	36.8	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	34.3	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.6	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	30.7	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	34.0	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	22.2	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.9	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	健康に関するアンケートを実施したところ、社員の3割以上が喫煙者だった。非喫煙者の健康への影響はもちろん、喫煙者の煙草休憩が多く、その分残業する等、労働時間の適正化にも影響を与えていると考えられるため改善が必要。
	施策実施結果	事業所内・社用車の全面禁止や、禁煙外来受診の費用補助をしている。
	効果検証結果	喫煙者に対し、定期的に減煙や禁煙の意向、卒煙の状況を調査している。禁煙をするつもりのなかった者も、定期的なヒアリングと周囲の卒煙に影響されて減煙を意識し始めている。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	–
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	–
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012846

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ケイエスエス

英文名：KSS CORPORATE

■加入保険者：神戸機械金属健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

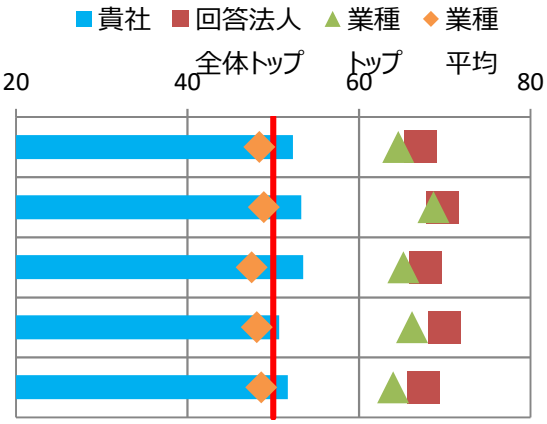
■総合順位：　**1301～1350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**52.3**　↑4.4　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	52.3	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	53.3	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	53.5	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	50.7	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	51.7	67.5	64.0	48.6



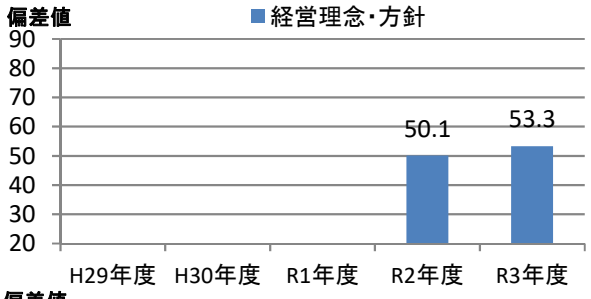
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

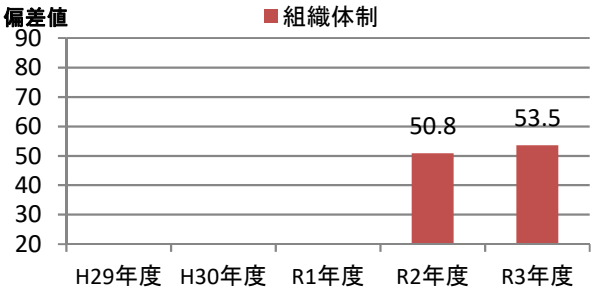
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

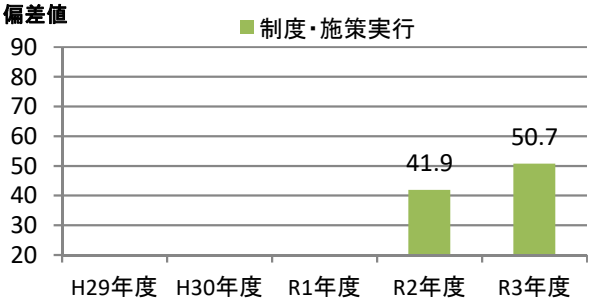
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

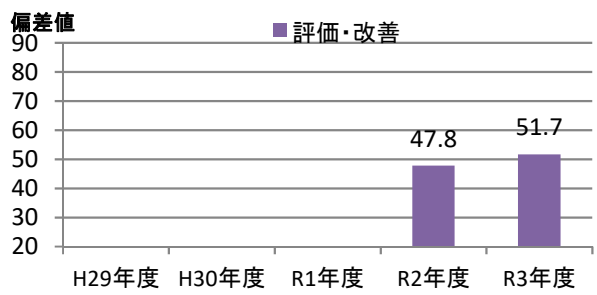
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	1551～1600位	1301～1350位
総合評価	-	-	-	47.9(-)	52.3(↑4.4)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



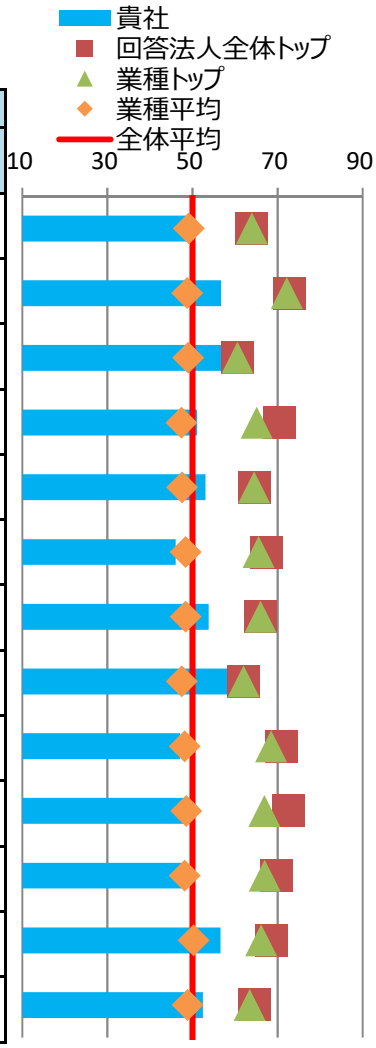






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	48.6	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	56.8	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	58.8	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	51.1	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	53.1	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	46.1	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	53.8	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	58.5	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	47.1	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	50.4	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	48.7	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.6	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.5	64.5	63.5	48.9



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新卒、中途ともに採用が困難な状況が続いており、今後も少子高齢化の中採用が困難な状況が継続すると予想される。経験や技術が豊富な社員に継続して働いてもらうことが、事業活動を継続、拡大していく中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	社員が長く働きたいと感じる環境の整備が必要である。具体的な指標としては、入社した従業員の5年後定着率90%を目指す。また産休・育休復帰後5年後の就業継続率は、現在の70%から90%以上へ改善を図る。

※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

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://kss-co.jp/news/1862/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.6	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.8	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.9	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.9	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.8	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.0	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	48.0	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	労働時間の適性化、ワークライフバランス、生活時間の確保ができないと生産性の低下や離職率の拡大が懸念されることから、改善が必要と判断する。
	施策実施結果	勤怠管理システムの導入により、有給休暇率の改善、時間外勤務の抑制を
	効果検証結果	勤怠管理システムの導入により、有給休暇率が45%から52%に改善された。また時間外勤務についても80時間以上勤務している従業員がゼロとなり効果が認められた。
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	当社は商社を兼ね備えたメーカーとしてテレワーク等の実施が困難であることから、ひとたび社員が各種感染症に感染すると生産性の低下が避けられないため、感染症対策が必要で判断する。
	施策実施結果	社内でインフルエンザ予防接種を実施。また新型コロナ感染症対策として、非接触体温計を各事業所に設置するとともに、飛沫パーテーションを全箇所に設置した。
	効果検証結果	直近1年間でインフルエンザ感染者はゼロ。新型コロナウイルス感染者は1名のみと生産性の低下は確認されていない。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　012919

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：アルフレッサヘルスケア株式会社

英文名：Alfresa　Healthcare　Corporation

■加入保険者：東京薬業健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

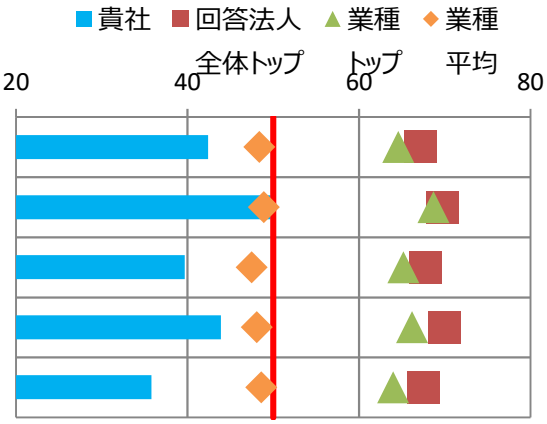
■総合順位：　**2301～2350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**42.4**　↑7.3　（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

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	-	42.4	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	49.7	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	39.7	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	43.9	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	35.8	67.5	64.0	48.6



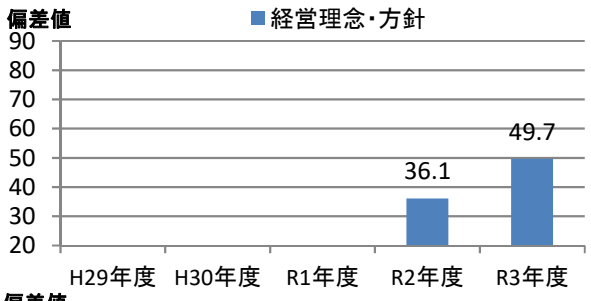
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

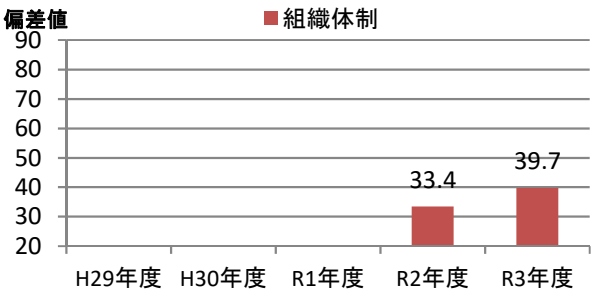
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

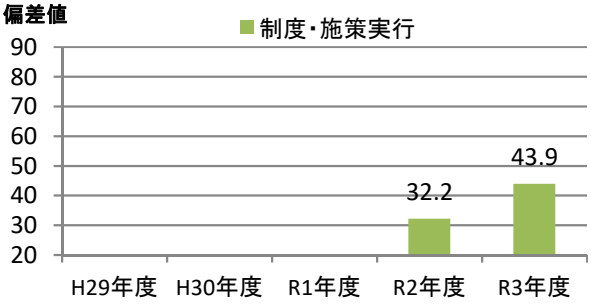
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

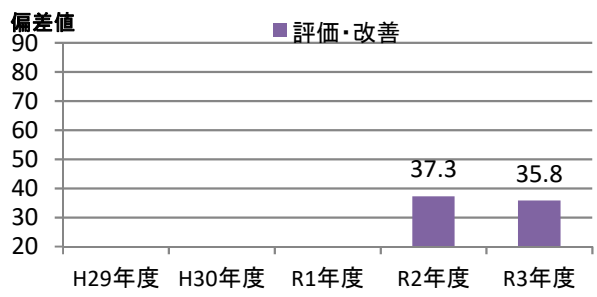
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2301～2350位	2301～2350位
総合評価	-	-	-	35.1(-)	42.4(↑7.3)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



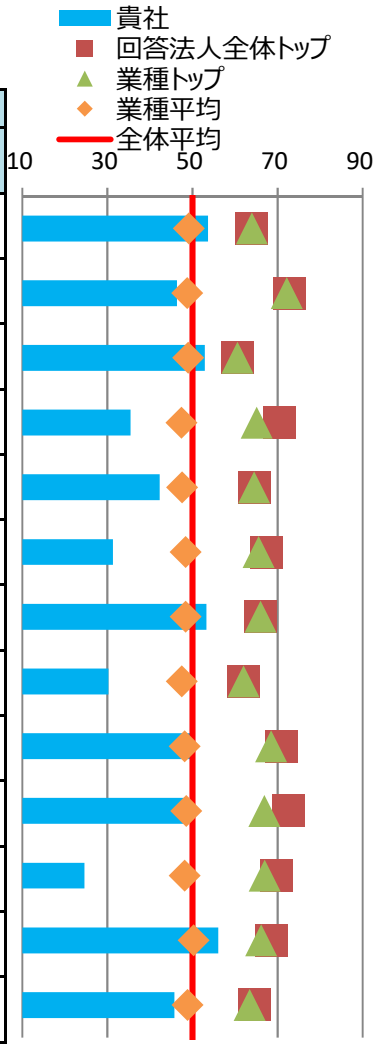






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	53.7	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.4	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	52.9	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	35.5	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	42.3	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	31.3	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	53.3	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	30.3	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	49.7	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	49.0	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	24.6	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	56.1	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	45.8	64.5	63.5	48.9



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新卒採用に苦戦する中、一人前の営業セールスへ向けて研修等の投資をしているが、入社3年未満で退職される方が見受けられ、将来的な人員数確保に向けて不安がある。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康増進を重要な経営課題と捉え、企業が成長するうえで積極的に従業員の健康に投資することで、従業員の医療費削減や病休・退職者の減少に繋がることで労働生産性が上がり、「従業員を大事にする会社」の企業イメージが向上し、離職防止や優秀な人材の採用に繋がると考える。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.alfresa-hc.com/pdf/declaration_of_health.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	36.2	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	28.0	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	25.9	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.7	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.9	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	66.9	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.0	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.1	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	50.8	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	一般用医薬品や健康食品の中間流通業としてＢｔｏＢの流通が滞らないよう、インフルエンザや新型コロナウイルス感染症に罹患しない、もし罹患しても業務がストップしないような対策が必要。
	施策実施結果	インフルエンザの罹患者なし。新型コロナウイルスには外的要因（通勤途中や家族からの罹患）により0.95%の従業員が罹患するが、職場クラスターは発生していない。
	効果検証結果	テレワークや時差出勤を推進し密からの回避。全事務所の社屋玄関にＡＩサーマルカメラと消毒液を設置。来訪者には検温をしていただき来訪カードに記入し提出していただく。デスクや会議室にはアクリルパーテーションを設置し飛沫感染防止。全従業員へマスク、うがい薬、手指消毒液、免疫アップ健康食品等を定期的に配布したことが実施結果に繋がったと考える。一時期マスクが手に入らない時もあり、従業員からは非常に支持された。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	−
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　012952

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社沖縄日立

英文名：OKINAWAHITACHI CO.,Ltd

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

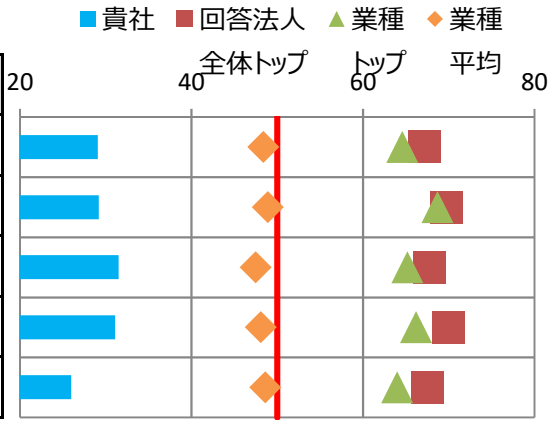
■総合順位：　**2751～2800位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**29.1**　↓0.5　（前回偏差値 29.6 ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	29.1	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	29.2	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	31.5	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	31.1	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	26.0	67.5	64.0	48.6



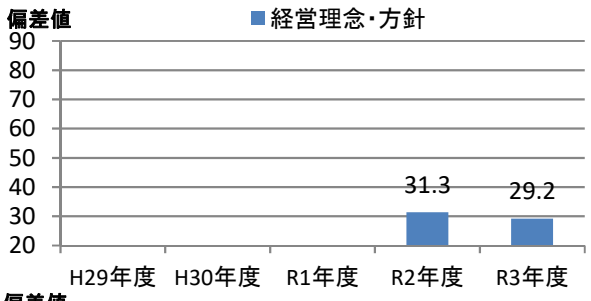
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

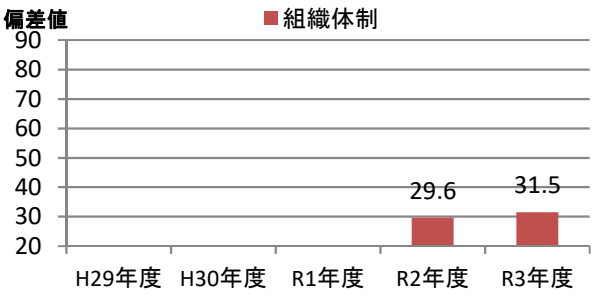
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

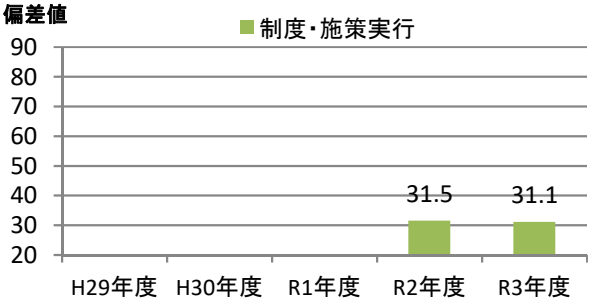
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

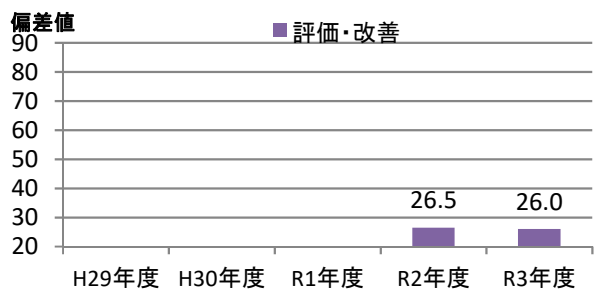
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	2451～2500位	2751～2800位
総合評価	-	-	-	29.6(-)	29.1(↓0.5)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



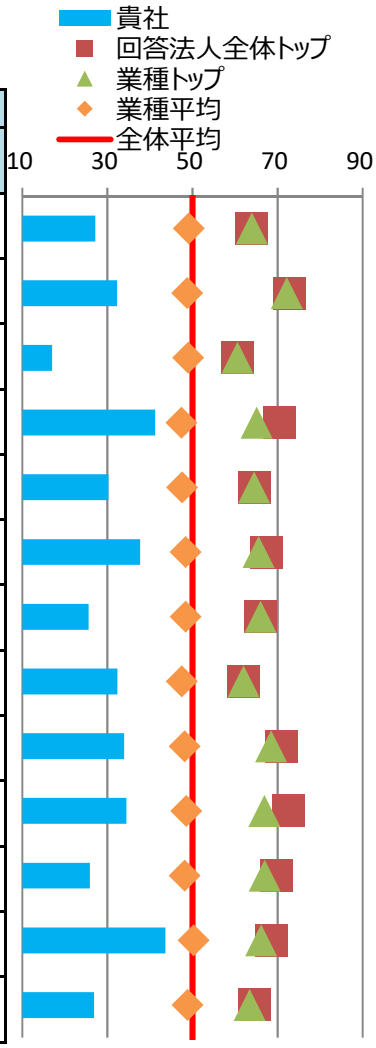






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	27.2	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	32.3	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	17.0	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	41.3	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	30.3	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	37.7	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	25.6	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	32.4	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	34.0	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	34.5	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	25.9	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	43.7	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	26.9	64.5	63.5	48.9



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	-
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	27.2	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	31.1	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	19.5	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.2	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	33.8	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.1	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	35.2	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	30.3	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	36.7	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	37.2	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	−
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	
効果検証②	課題のテーマ	−
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	−
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	−
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	−
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	−
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	−
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	−
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	−
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	−
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	−
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 013073

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：キヤノンプロダクションプリンティングシステムズ株式会社

英文名：Canon Production Printing Systems Inc.

■加入保険者：キヤノン健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

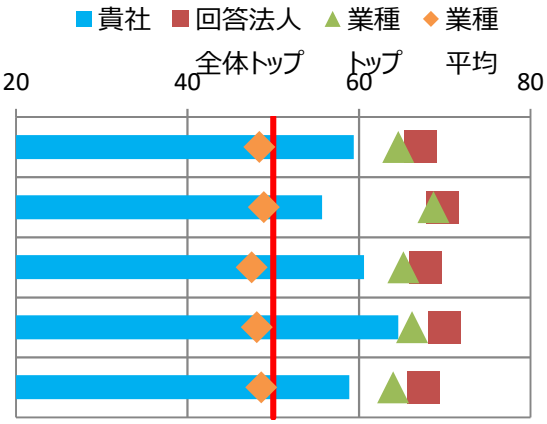
■総合順位：　**451～500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**59.4**　（前回偏差値　-　）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	59.4	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	55.7	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	60.6	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	64.6	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	58.9	67.5	64.0	48.6



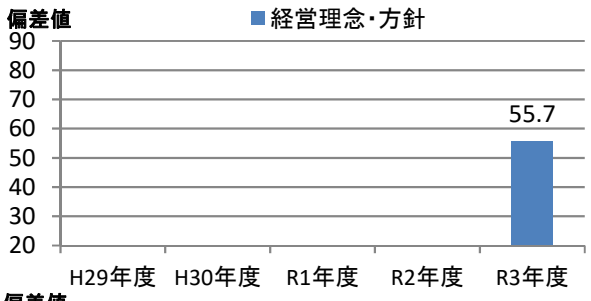
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

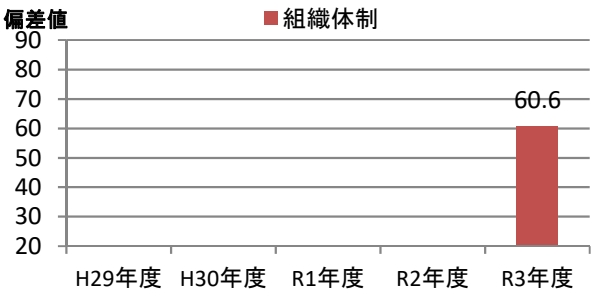
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

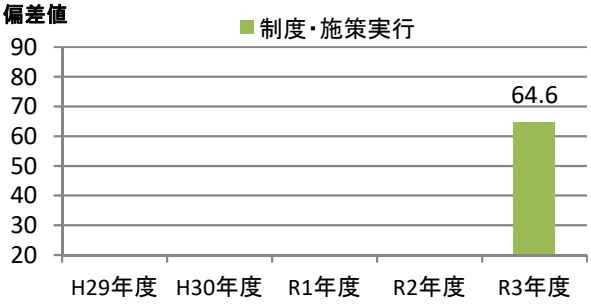
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

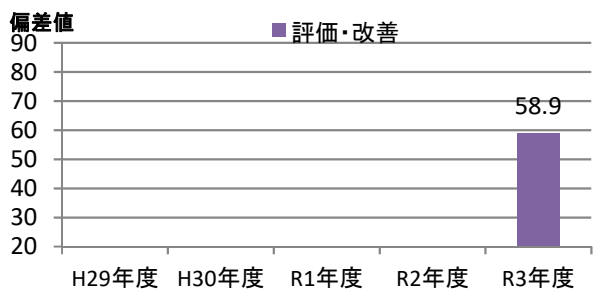
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	451～500位
総合評価	-	-	-	-	59.4(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



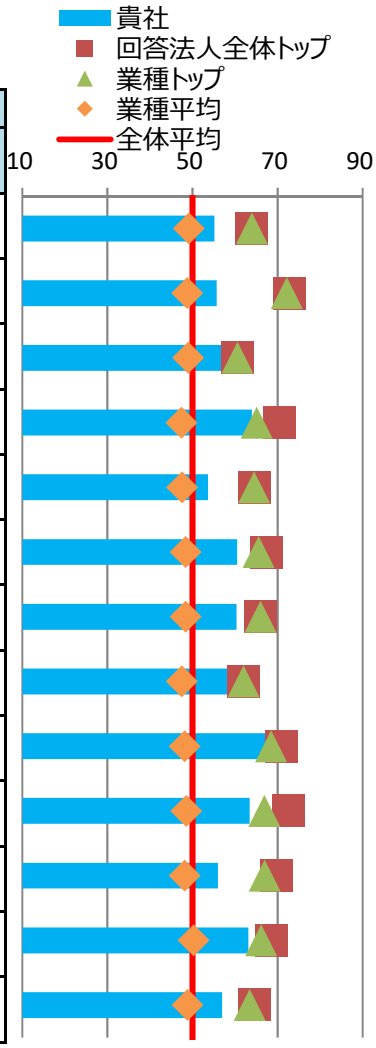






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	55.2	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	55.7	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.9	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	64.0	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	53.7	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	60.5	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	60.4	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	68.5	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	63.5	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	56.0	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	63.2	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	57.0	64.5	63.5	48.9



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康経営により社員がイキイキと健康で長く働き続けることができるようになることで、社員の生産性の向上、コミュニケーションの向上につながり、更に組織の活性化事業の継続、強化。利益の創出となると考える。
健康経営の実施により期待する効果	健康課題である「がん」、「生活習慣病」、「メンタルヘルス」の継続的な取り組みをすることにより、社員の健康意識と自己管理力を高め、生活習慣病の改善、重症化予防、メンタルケア、セルフケアに繋げ、ワークエンゲージメントの向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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://canon.jp/corporate/group/production-printing-systems/profile/workplace

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.8	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.0	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.9	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.3	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.3	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.1	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.3	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.0	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	64.4	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	長時間労働の改善とサービス残業の撲滅 入退館時刻と勤務実績の照合による労働時間管理を行っているが、差異が発生することがあるため、月次（月末月初）で入退館記録と勤務実績の照合を行い、差異報告の提出ならび、週2日のノー残業デーの実施により労働時間の適正化を図る。
	施策実施結果	週2日のノー残業デーの実施、時間外の事前申請の徹底、時差勤務、在宅勤務、サテライトオフィス勤務時の時間外原則禁止を社員、管理職へ周知徹底。
	効果検証結果	所定外労働時間：2017年　平均9時間/月　→　2020年　平均6時間/月 差異報告により適切な時間外実績の管理を行うとともに、サービス残業を未然に防ぐ運用を実施。今後の課題として、入退館記録を手入力で確認している拠点についての入退館のログによる運用を検討。
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とそれに伴う生活習慣病リスクの上昇、社員一人ひとりの生活習慣改善の習慣化と組織の健康風土を醸成が課題となっている。生活習慣改善には一人ひとりの実施状況の把握や組織的な推進が必要であり、社員と組織のやる気を引き出すしくみを構築することが課題でもある。
	施策実施結果	ヘルシーアクションを記入したカードを一人ひとりに携行させ、アプリにて取り組み状況を確認、ウォーキングイベントの開催等による優良者の表彰等により個人、組織の自己健康管理定着の取り組みを推進した。
	効果検証結果	生活改善意識：2019年 29.4%　→　2020年 32.9% 健康診断の要受診者割合：2019年 21.4%　→　2020年 19.2% アプリ登録率：2019年 72.8%　→　2020年 78.9%　→2021年 81.4% 生活改善意識、運動や健康への意識、自己管理力が向上した。ヘルシーアクションを紹介しあうことやウォーキングイベントへの参加でコミュニケーションＵＰにもつながった。

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 013077

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社エバルス

英文名：

■加入保険者：東京薬業健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

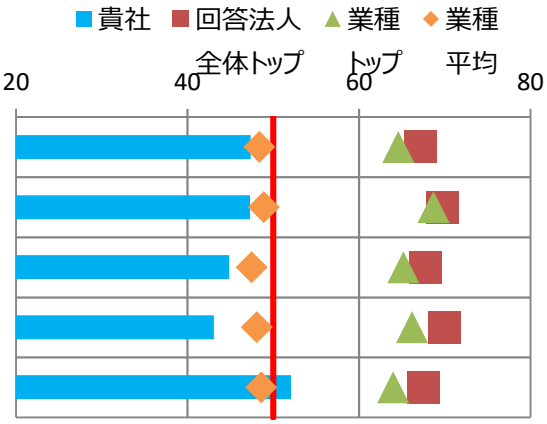
■総合順位：　**1851～1900位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**47.4**　（前回偏差値　-　）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	47.4	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	47.3	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	44.9	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	43.1	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	52.1	67.5	64.0	48.6



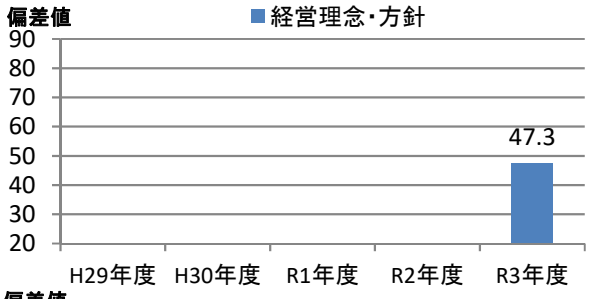
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

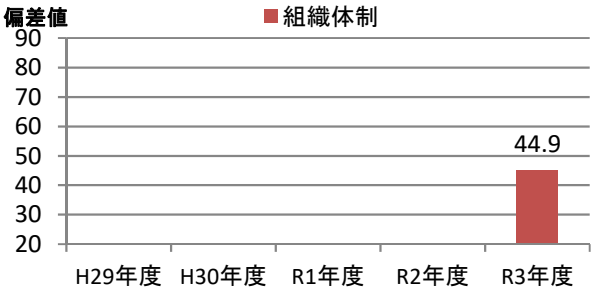
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

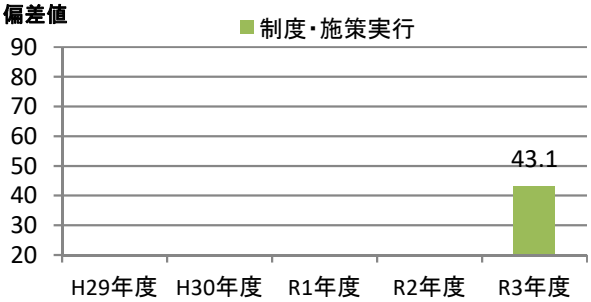
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

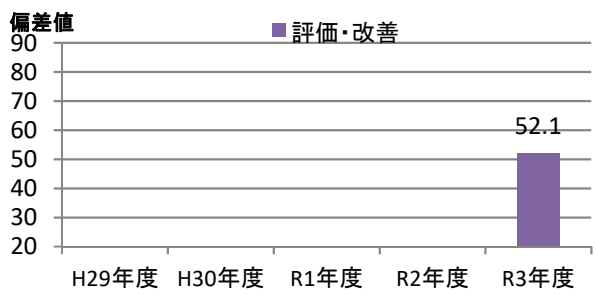
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1851～1900位
総合評価	-	-	-	-	47.4(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



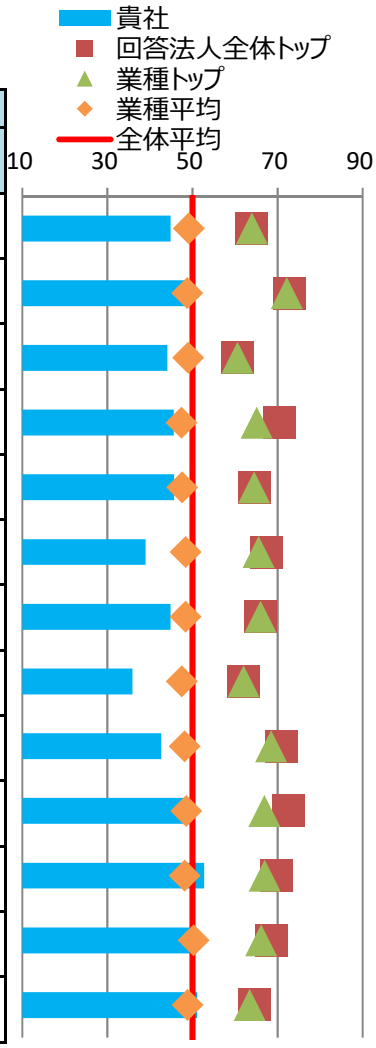






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	44.9	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.5	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	44.1	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	45.6	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	45.7	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	39.0	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	44.9	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	35.9	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	42.7	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	50.1	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	52.8	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	50.6	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.1	64.5	63.5	48.9



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の平均年齢が上昇し続ける中で、業務外傷病が起因となり休職をせざるを得ない従業員が増加し、職場の生産性が低下している。
健康経営の実施により期待する効果	休職に至るまえに早期発見、早期治療を促し休職の防止、期間短縮を期待している。 2020年度13名の休職者を10名以内へ改善を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.5	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	39.5	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.9	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.1	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.6	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.0	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.1	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.2	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.6	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.7	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	従業員のコロナウィルス罹患蔓延による事業継続の危機
	施策実施結果	マスク着用、検温義務。手洗い、手指消毒の徹底。換気、リモートワークの奨励。
	効果検証結果	罹患者1名。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	健保組合平均を上回る喫煙率。
	施策実施結果	就業時間内禁煙チャレンジスタート
	効果検証結果	喫煙率令和1年30%→令和2年29%

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	−
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	−
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　013119

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社アトル

英文名：ATOL CO., LTD.

■加入保険者：東京薬業健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

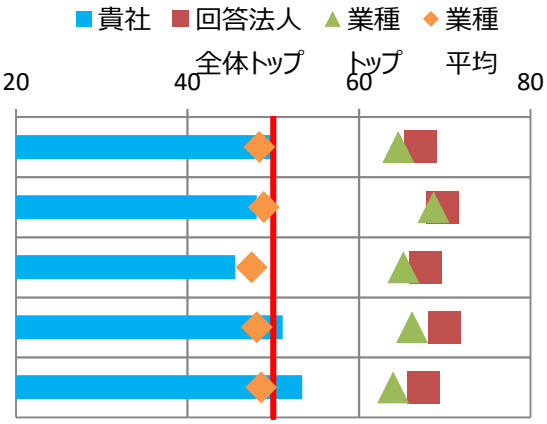
■総合順位：　**1601～1650位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**49.8**　（前回偏差値　-　）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	49.8	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	48.1	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	45.6	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	51.1	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	53.4	67.5	64.0	48.6



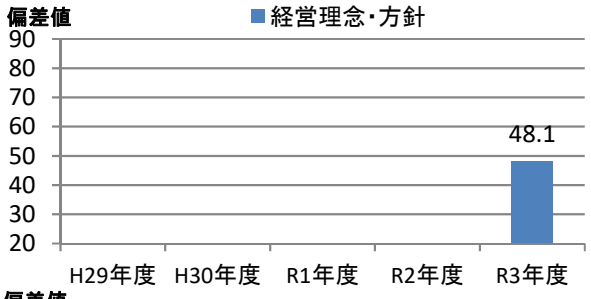
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

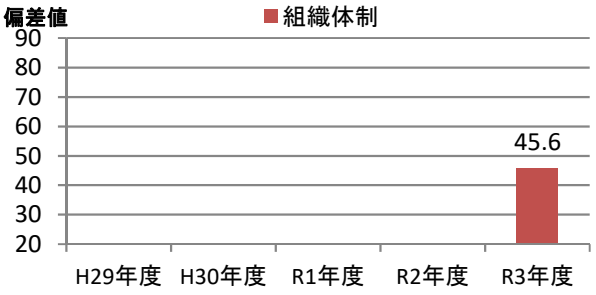
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

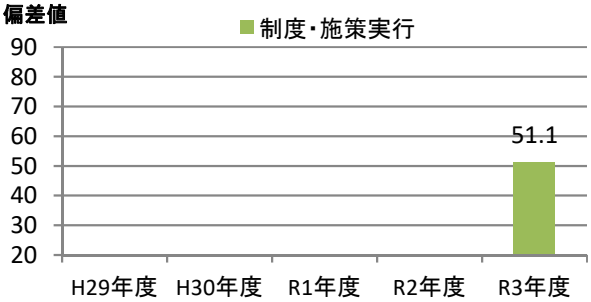
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

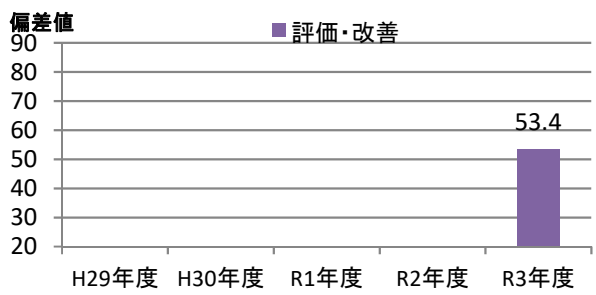
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1601～1650位
総合評価	-	-	-	-	49.8(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



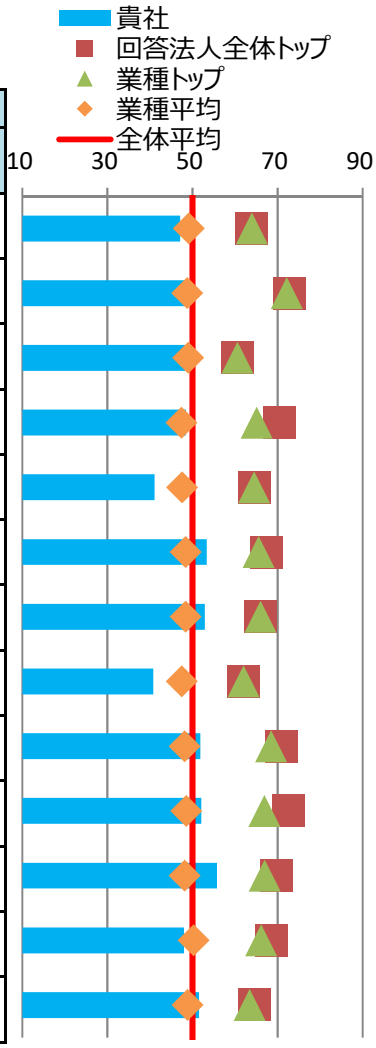






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	47.1	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	49.0	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	48.7	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	48.5	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	41.1	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	53.4	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	52.9	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	40.8	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	51.9	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	52.1	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	55.8	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	48.0	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.6	64.5	63.5	48.9



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 少子高齢化の影響を受け逆ピラミッド型の人員体制の現状の中、ベテラン社員が健康で長く働いてもらうための環境作りや、中間世代の採用、また若い世代が定着することが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康で元気に長く働き続ける環境を期待している。具体的な指標として、平均勤続年数については、中途入社した従業員の5年後定着率100%を目指し、また、産休・育休復帰後の就業継続率については、80%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

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.atol-com.co.jp/wp-content/uploads/2021/10/1577e139944c0d683666a55e3069609e.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.5	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.4	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.7	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.8	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.1	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.2	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.3	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.7	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	54.4	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	社内で一番人が集まる場所は、社員食堂で昼食時のピークと時には一度に100名程になりかなり密になる。感染拡大が心配された。
	施策実施結果	食堂を庫内業務者専用とし、他の社員は会議室等に分散することにした。 エアロシールド（紫外線殺菌装置）を施設内に設置した
	効果検証結果	インフルエンザ感染やコロナのクラスター発生はなかった。
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	繁忙期等で慢性的に時間外発生している。
	施策実施結果	時差出勤やフレックスを導入し時間外の発生が抑えられた。
	効果検証結果	ルーチンワークはスケジュールも立てやすい為、時間は把握しやすい。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 013124

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ロードカー

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

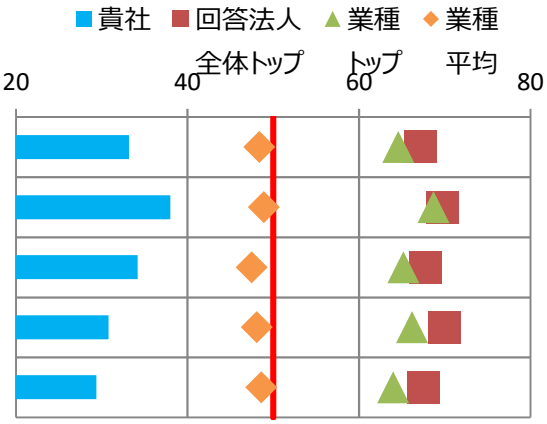
■総合順位：　**2651～2700位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**33.2**　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	33.2	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	38.0	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	34.2	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	30.8	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	29.4	67.5	64.0	48.6



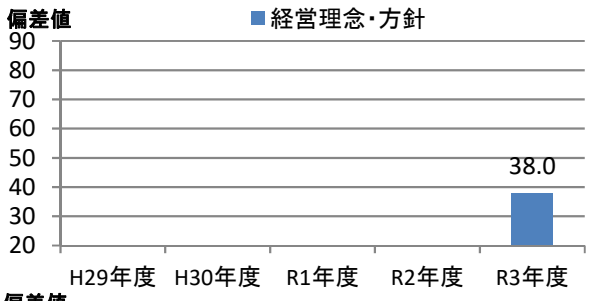
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

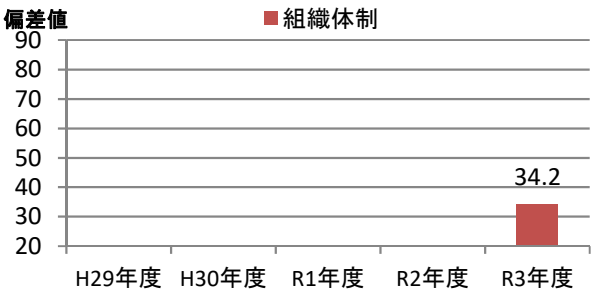
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

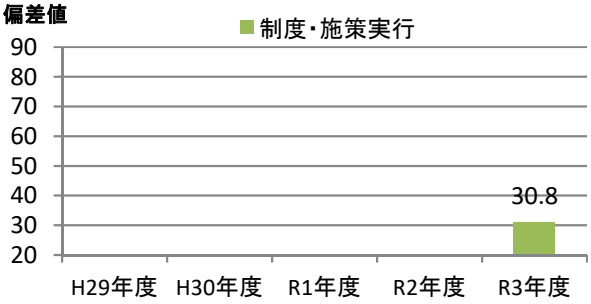
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

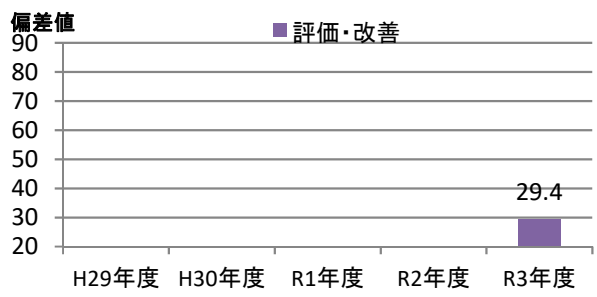
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2651～2700位
総合評価	-	-	-	-	33.2(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



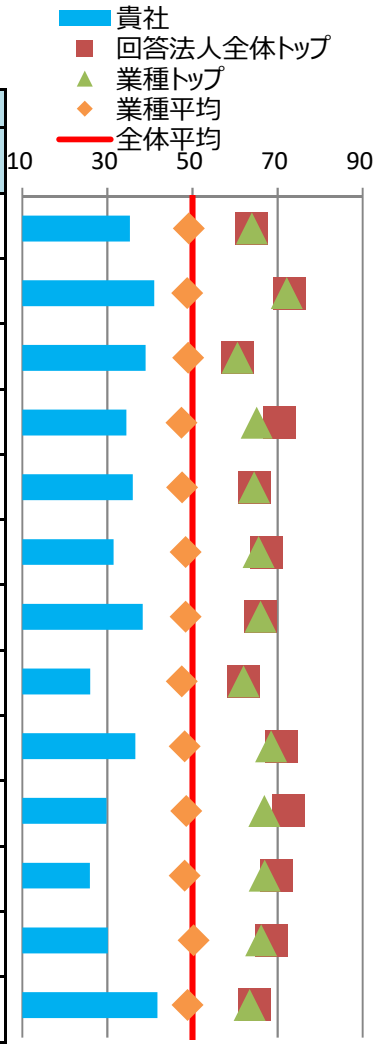






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	35.3	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	41.0	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	39.0	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	34.5	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	36.0	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	31.5	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	38.3	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	26.0	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	36.6	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	29.8	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	25.9	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	30.1	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	41.8	64.5	63.5	48.9



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	-
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.roadcar.jp/information/%E7%A4%BE%E5%93%A1%E3%81%AE%E5%81%A5%E5%BA%B7%E3%81%B8%E3%81%AE%E5%8F%96%E3%82%8A%E7%B5%84%E3%81%BF%E3%81%AB%E3%81%A4%E3%81%84%E3%81%A6/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	34.6	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	27.4	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	13.6	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.7	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.6	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	35.1	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	29.3	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.2	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	25.8	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	32.6	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	社内相談窓口を設置してるが、利用回数が年間で1～5回程度となっており、利用に繋がっていない状況があった。早期発見に向け、相談できる環境をもっと身近にしていく施策が必要である。まずは、ストレスが高いであろうと推測が出来る就労環境の変化があった従業員（昇進・部署移動・休職からの復帰）を対象に施策を実施する事とした。
	施策実施結果	各部門で産休からの復帰者・部門変更など就労環境変化が大きい従業員に対して、外部カウンセラーとの面談機会を設定。対象者とした従業員に高ストレス傾向が多く見られる結果となった。
	効果検証結果	対象者への面談の中でのアンケートのうち、約50%が高いストレスを抱えていることが分かった。実施効果の検証は、今から実施していくが対象者を「就労環境の変化が大きい従業員」にとしたことは効果的であった。
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	けんぽからの事業所カルテ結果から、夕食の時間を「適切な時間に食べることが出来ていない」生活習慣の従業員が大阪支部、全国平均よりも悪いことが分かった。食事の時間や、また遅い時間となればより内容にも気をつける必要がある為、意識醸成に向けた取組みの必要性を感じた。
	施策実施結果	ベジチェックという野菜摂取量の測定会を実施。摂取量が十分と判定された従業員は10%程度であった。
	効果検証結果	測定会により野菜の摂取量を意識するようになった　との声もあり、有効な施策だと考えている。意識を継続していく為の取り組みや、情報発信を今後は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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	−
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 013145

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大興物産株式会社

英文名：TAIKO TRADING CO.,LTD.

非上場

■加入保険者：東京都家具健康保険組合

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

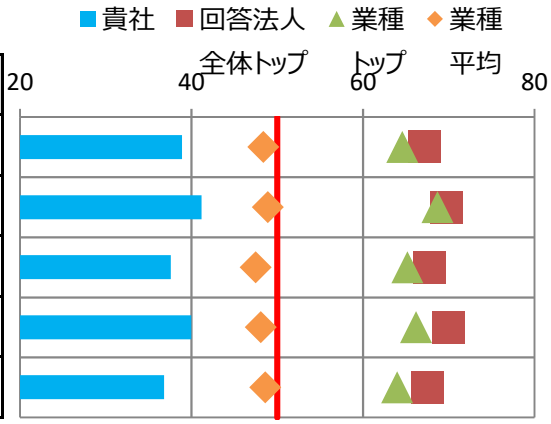
■総合順位：　**2451～2500位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**38.9**　（前回偏差値　-　）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	38.9	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	41.2	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	37.6	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	40.0	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	36.8	67.5	64.0	48.6



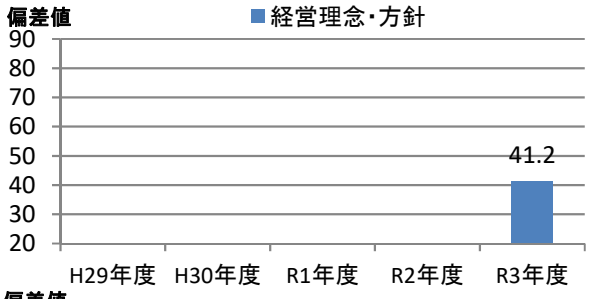
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

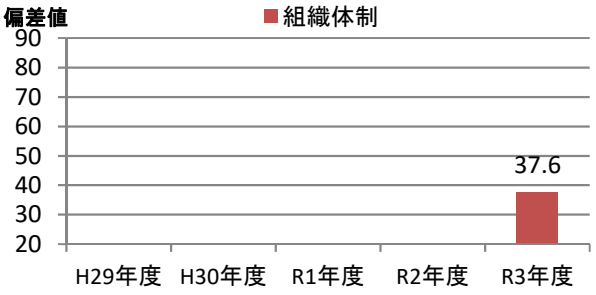
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

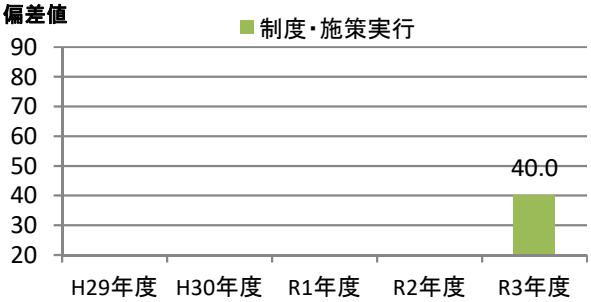
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

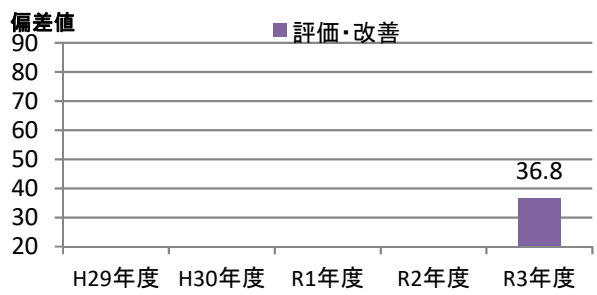
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2451～2500位
総合評価	-	-	-	-	38.9(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



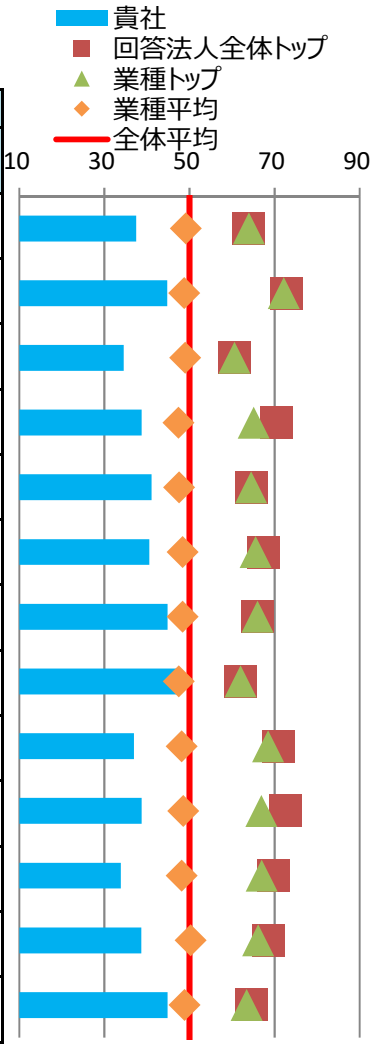






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	37.5	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	44.8	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	34.6	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	38.8	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	41.1	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	40.6	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	44.9	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	47.2	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	37.0	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	38.8	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	33.9	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	38.7	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	44.9	64.5	63.5	48.9



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	-
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.taiko.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	37.5	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	43.6	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.7	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.4	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.2	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	35.0	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	38.5	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	30.0	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	ストレスチェックの結果より家族・友人からのサポートの不足傾向がみられた。仕事を優先し、プライベートでの時間が確保できていないことが原因であると考えられるため、労働時間の適正化、有給休暇取得率の改善を図り、ワークライフバランスの見直しを行うことが課題である。
	施策実施結果	管理者へメール案内し労働時間及び休暇取得について管理徹底するように注意喚起を行った。
	効果検証結果	2019年度と2020年度のストレスチェックの結果に改善は見られなかった。
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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	−
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 013177

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社清和ビジネス

英文名：Seiwa Business. Co., Ltd.

■加入保険者：東京都家具健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

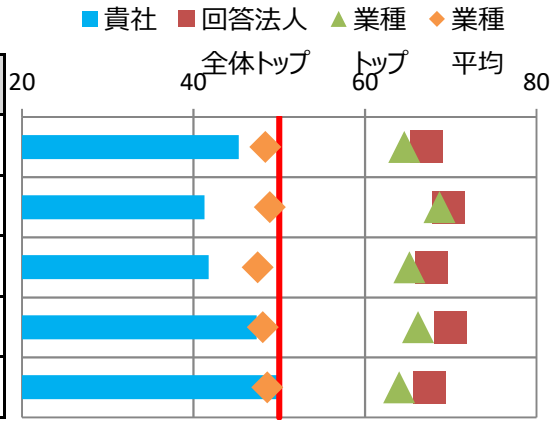
■総合順位：　**2051～2100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**45.3**　（前回偏差値　-　）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	45.3	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	41.3	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	41.8	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	47.4	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	50.3	67.5	64.0	48.6



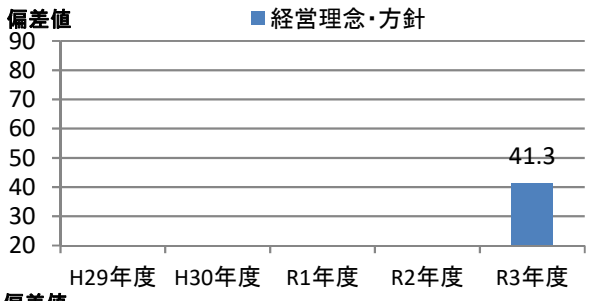
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

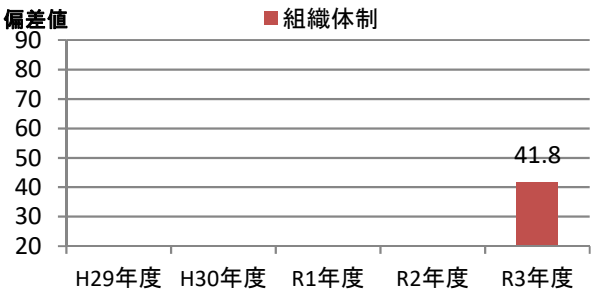
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

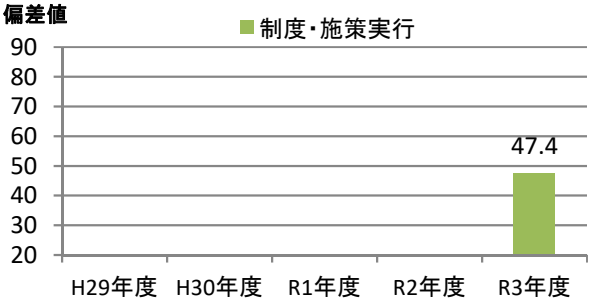
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

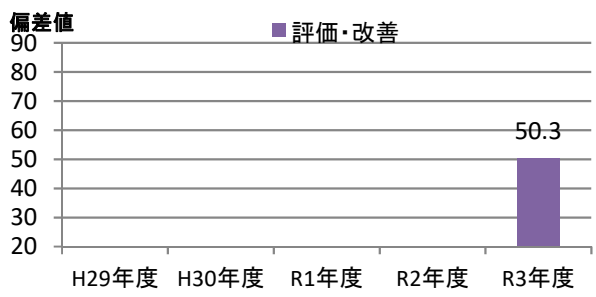
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2051～2100位
総合評価	-	-	-	-	45.3(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



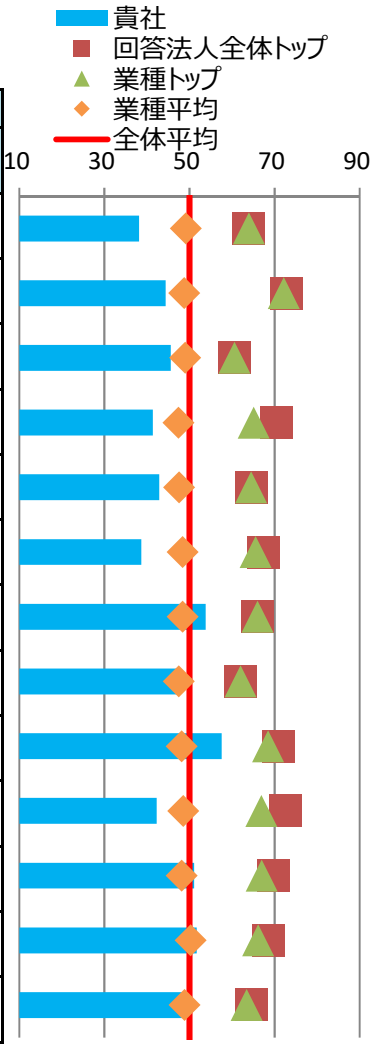






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	38.2	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	44.4	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	45.6	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	41.4	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	42.9	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	38.7	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	53.8	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	47.2	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	57.6	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	42.3	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	51.1	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	51.7	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	48.4	64.5	63.5	48.9



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	-
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.seiwab.co.jp/company/message.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.1	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.6	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.8	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.8	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.1	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.8	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.5	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.9	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.4	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	以前インフルエンザの予防接種は、従業員に周知はしていたが、個別接種だったため予約の煩雑さや接種に行く時間も取り難い等の理由により、なかなか接種率が上がらず、インフルエンザに罹患する社員も多かったのが課題だった。
	施策実施結果	昨年、会社が就業時間内に受ける集団接種を企画し社内で実施したところ、接種率が10%から55%まで上がった
	効果検証結果	社内で実施する集団接種に対する社員の反響は良く、昨年インフルエンザによる欠勤者がおらず業務への影響もなかった。
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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 013194

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ウチダシステムズ

英文名：

■加入保険者：内田洋行健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

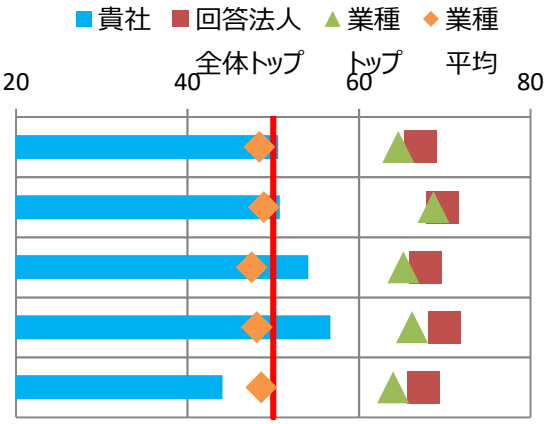
■総合順位：　**1501～1550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**50.6**　（前回偏差値　-　）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	50.6	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	50.8	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	54.1	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	56.7	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	44.1	67.5	64.0	48.6



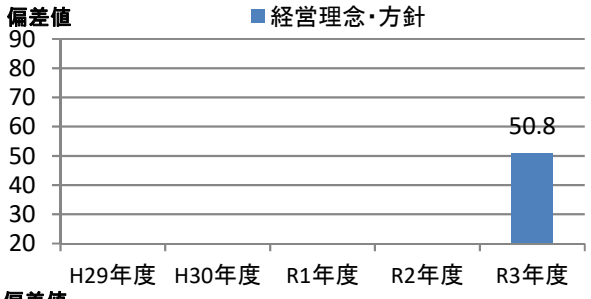
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

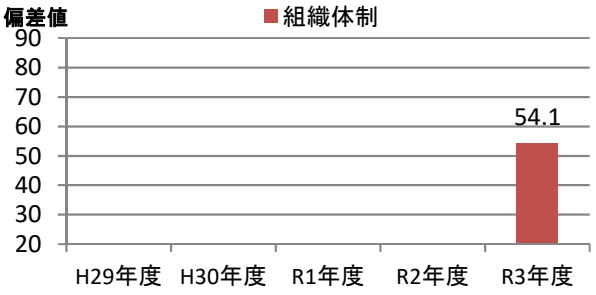
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

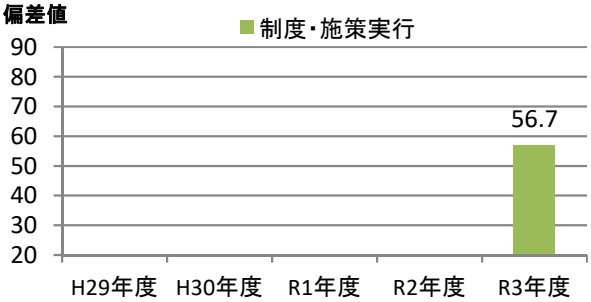
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

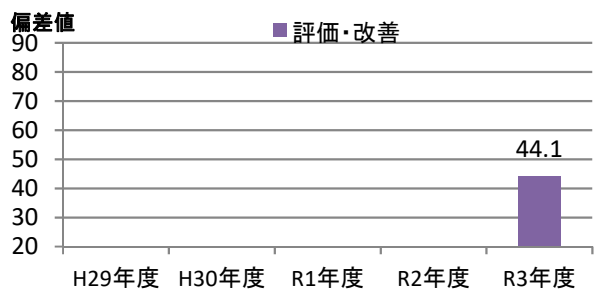
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1501～1550位
総合評価	-	-	-	-	50.6(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



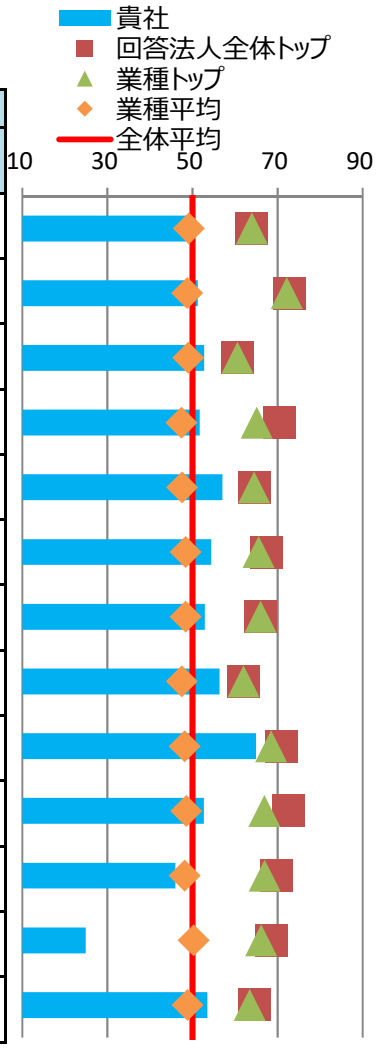






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	50.0	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	51.3	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	52.8	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	51.7	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	57.1	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	54.4	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	52.9	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	56.4	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	65.0	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	52.7	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	46.0	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	24.9	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	53.5	64.5	63.5	48.9



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社では「ワークライフ」という言葉を掲げ、仕事のパフォーマンスを上げていく事が授業員個々の生活の充実に繋がり、それがまた仕事に取り組む意欲を高める好循環を生むという視点を大事にしている。ワークライフを向上させていくための基盤となるものは従業員それぞれの「健康」であり、業務上の生産性を図ることで労働時間を適正化し、心身両面での健康増進を推進することが企業のサステナビリティの確保につながると考える。
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	http://www.uchida-systems.co.jp/health_management/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.6	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.2	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.3	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.7	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.8	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.3	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	34.9	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.4	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	62.0	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	健康診断結果を産業医が分析することで、生活習慣病リスクのある社員を抽出、人事総務部から対象者に連絡を入れ、産業医との個別面談を実施する。その場において食生活改善、運動促進などの指導を行うとともに、必要に応じて医療機関を受診させる。
	施策実施結果	全国で4人の社員に対して産業医とのオンライン面談を実施。実施率100%
	効果検証結果	3名については生活習慣病のリスク回避のための生活改善を現在推進中である。1名は定期的に医療機関に通院し、薬も飲むことで検査数値も低くなってきており、改善のあとが見られる。
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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 013207

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：マツダ株式会社

英文名：MATSUDA CO.,LTD.

非上場

■加入保険者：全国健康保険協会兵庫支部

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

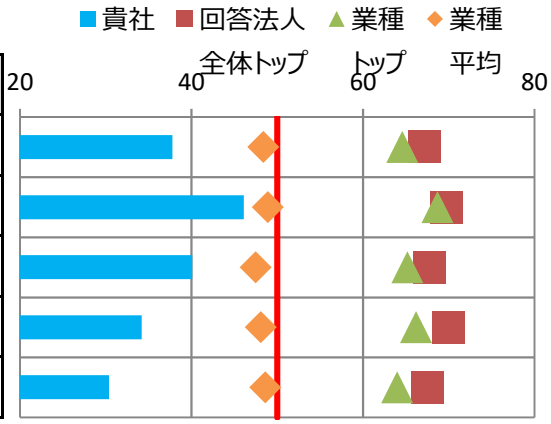
■総合順位：　**2501～2550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**37.8**　（前回偏差値　-　）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	37.8	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	46.1	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	40.1	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	34.2	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	30.4	67.5	64.0	48.6



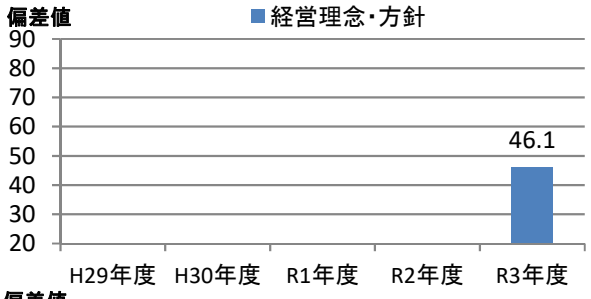
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

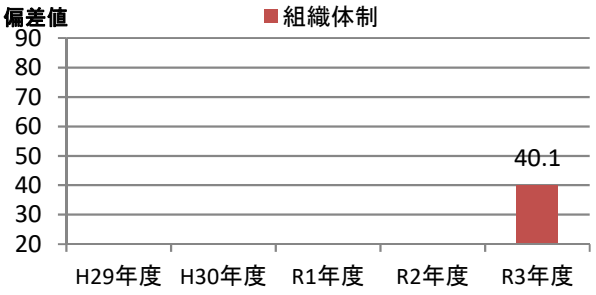
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

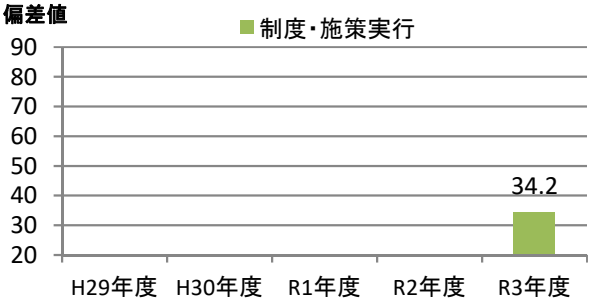
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

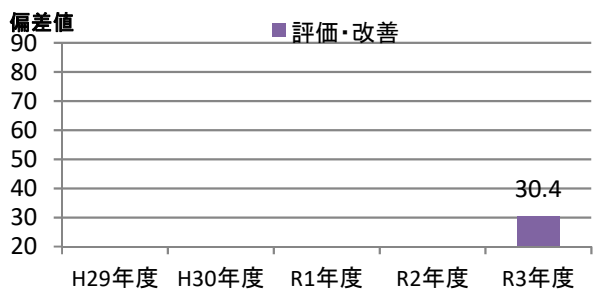
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2501～2550位
総合評価	-	-	-	-	37.8(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



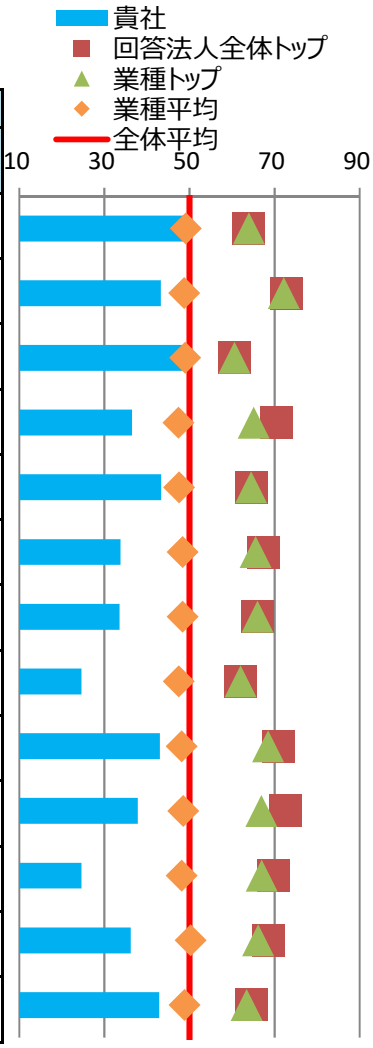






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	50.0	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	43.3	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	49.8	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	36.5	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	43.4	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	33.8	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	33.6	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	24.6	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	43.1	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	37.9	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	24.6	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	36.2	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	42.9	64.5	63.5	48.9



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 働く従業員と家族の健康は、企業のバロメータであり、業績等へも直結するので、病気やケガ等による人員の慢性的な不足を解消し、又、新入社の社員の定着を図りたい。
健康経営の実施により期待する効果	従業員と家族が健康でいられ、仕事も家庭も明るく楽しい場所であり続けて行きたい。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://matsudasan.com/health-company-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	38.1	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	23.4	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	13.6	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	35.1	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.8	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.0	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	27.2	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.0	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	32.1	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	朝食を取らない従業員が約40%・就寝前の2時間以内に夕食を取る従業員が約45%と、食生活や日常生活の中で健康意識が低いことが分かった。まずは、健康に目を向ける機会を持つ大切さに目を向ける従業員の意識醸成が必要であると感じた。
	施策実施結果	保健師等が監修する健康動画メディアでのセルフケア動画の視聴を全従業員に周知をしている。生活習慣の見直しに向けたトピックの視聴を推進しており視聴率は現時点では、20%程度となっている。
	効果検証結果	毎月の新着動画・ライブセミナー情報を発信している。まだ効果検証中ではあるが、一部従業員から「文字よりも分かりやすく気軽に見ることが出来る」との声もあがっており、動画による発信は有効だと感じている。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	−
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	−
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 013228

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタモビリティパーツ株式会社静岡支社

英文名：Toyota Mobility Parts., Ltd.　Shizuoka

■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：卸売業

①健康経営度評価結果

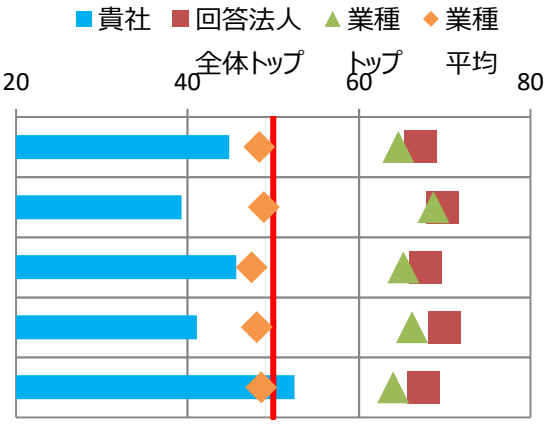
■総合順位：　**2051～2100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**44.9**　（前回偏差値　-　）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	44.9	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	39.3	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	45.7	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	41.1	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	52.5	67.5	64.0	48.6



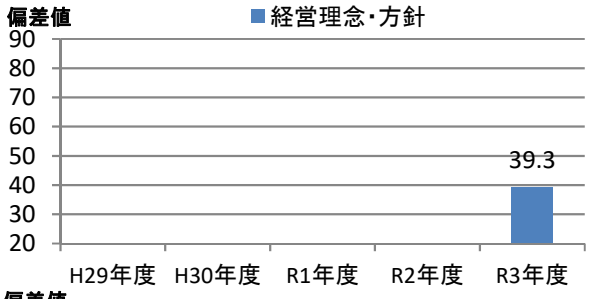
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

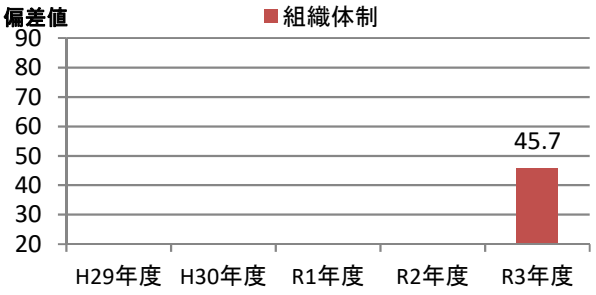
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

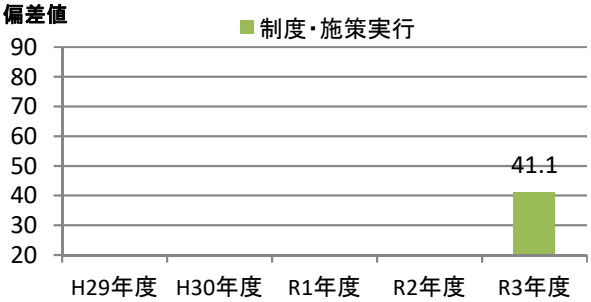
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

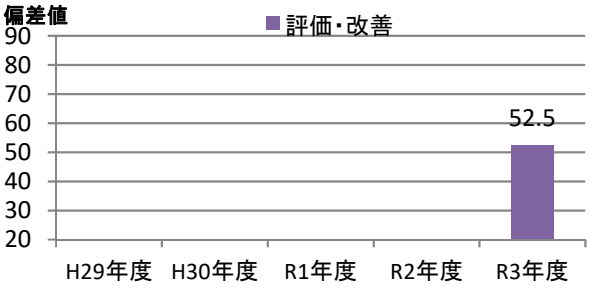
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2051～2100位
総合評価	-	-	-	-	44.9(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



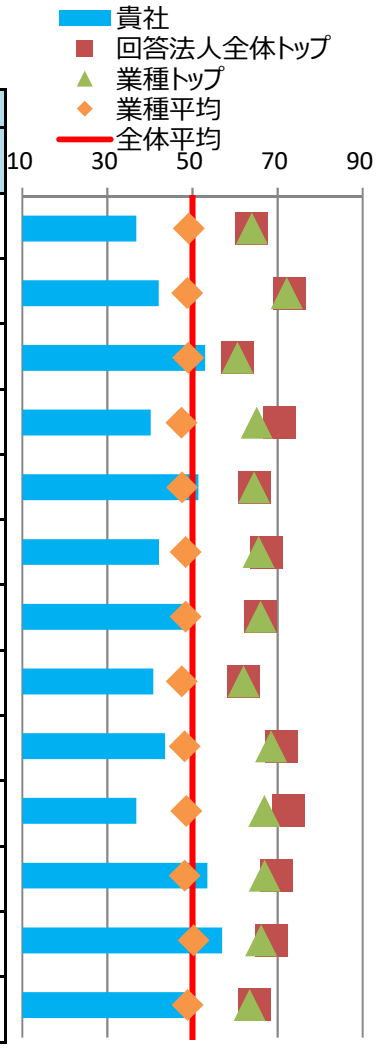






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	36.8	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	42.1	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	53.0	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	40.2	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	51.4	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	42.2	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	48.6	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	40.8	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	43.6	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	36.8	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	53.5	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.0	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	48.1	64.5	63.5	48.9



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	-
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.1	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.7	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.6	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.4	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.4	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.8	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.6	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	52.9	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	感染症拡大防止のため、外出自粛やテレワークの推進により、 社内コミュニケーション不足が課題となっている。 柔軟でスピード感のある組織力の醸成を掲げ、 アナログ的なコミュニケーションの場をつくり 従業員のつながりの強化をすすめ、社内の結束力を高めたい
	施策実施結果	リモート懇談会　①ワーキングマザー意見交換会 ②ステップアップ懇談会（入社1～5年の若手社員）を４回開催 ２か月に１回のペースで実施
	効果検証結果	今までこういった機会がなかったので、年齢が近い人と交流できてよかった。 普段なかなか話せない悩みや不安を共有できた。 ワーキングマザー　女性社員　２９人中１１人参加 ステップアップ　　若手社員　社員１６１人中１６人参加
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	職場防衛のための、感染症予防対策として、インフルエンザ予防接種を推奨。 健保補助があるものの、補助外は従業員の負担で接種をしている
	施策実施結果	接種費用　最大2,000の補助制度を策定
	効果検証結果	２０１９年度、２０２０年度　接種率　１００％　（体質で接種できない従業員を除く）

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	–
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	–
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	–
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 013229

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：オプテックス株式会社

英文名：OPTEX CO., LTD.

■加入保険者：産業機械健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

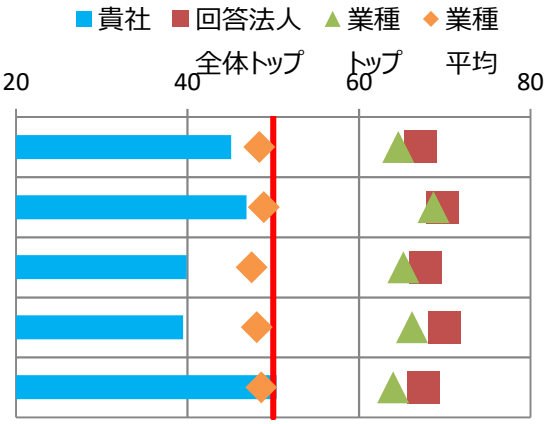
■総合順位：　**2051～2100位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**45.1**　（前回偏差値　-　）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	45.1	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	46.9	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	39.9	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	39.5	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	50.4	67.5	64.0	48.6



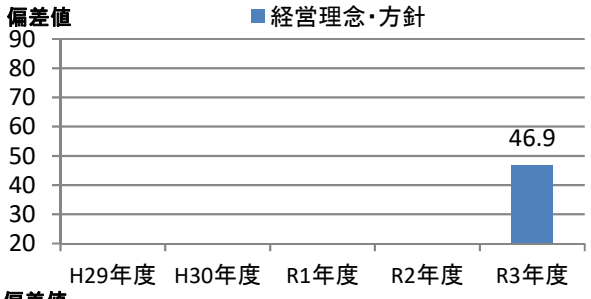
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

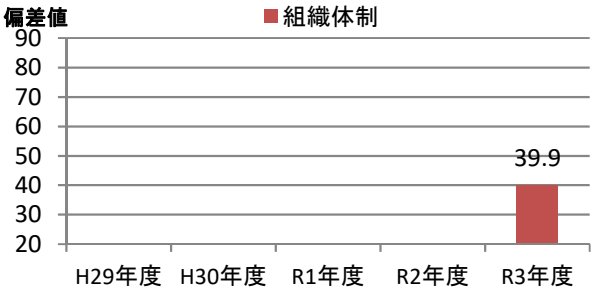
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

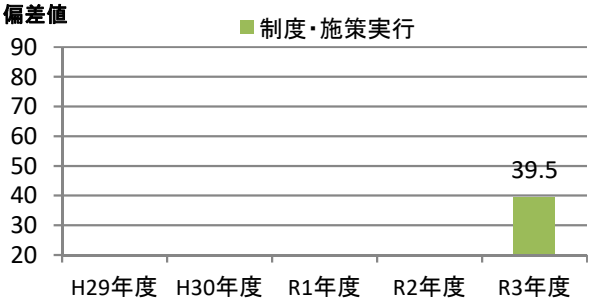
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

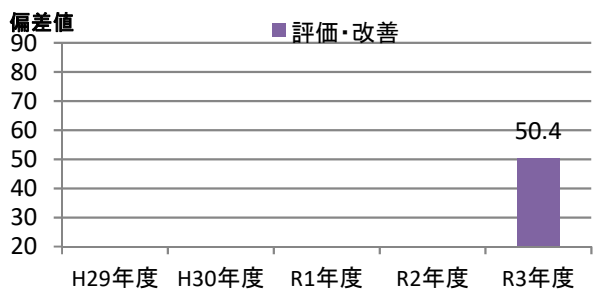
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2051～2100位
総合評価	-	-	-	-	45.1(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



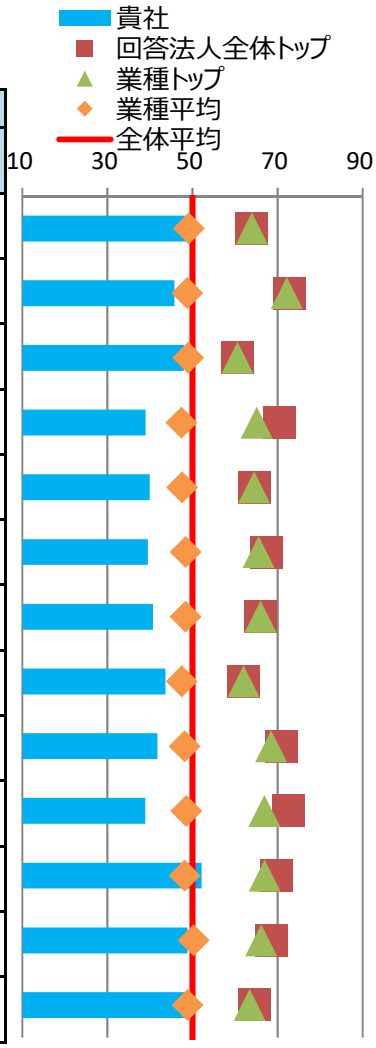






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	48.6	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	45.8	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	48.0	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	39.0	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	40.0	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	39.5	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	40.7	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	43.7	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	41.8	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	38.9	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	52.2	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	48.9	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	48.7	64.5	63.5	48.9



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社の年齢構成は50歳から54歳が最も多く、10年以内に60歳定年を迎える。特に技術系社員において、当該年齢層にスキル・知識・ノウハウが集中しており、中堅や若手の社員への技術伝承を急いで進めなければならない。
健康経営の実施により期待する効果	まず、スキル・知識・ノウハウが蓄積されている年齢層の社員には、心身ともに健康な状態を保ってもらい、60歳定年以降も長く第一線で活躍していただきたい。そして自身が第一線で活躍するとともに、並行して中堅や若手社員の人材育成もおこなっていただき、事業継続の安定化を期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.optex.co.jp/our-company/csv/Health_and_Productivity_Management.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.8	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	40.0	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	41.2	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.3	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.5	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.6	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.1	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	34.2	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.3	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	47.8	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題の内容	健康診断結果で、血圧の有所見率が15.5%だった。産業医も高血圧によるリスクを指摘されていた。高血圧は生活習慣病に直結するものであると考え、有所見者への個別の働きかけが必要である。
	施策実施結果	社内に血圧計を設置し、産業医から高血圧が理由で通常勤務可能判断保留者となった者に、就業時間中約2週間ほど血圧測定を指示。その後、通常勤務可能判断が出るまで定期的に産業医面談を行った。
	効果検証結果	個別に働きかけることで、全員が通常勤務可能と判断され、また受診や薬の服用を開始するなど、重症化予防が達成できました。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 013251

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタモビリティパーツ株式会社岐阜支社

英文名：

■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：卸売業

①健康経営度評価結果

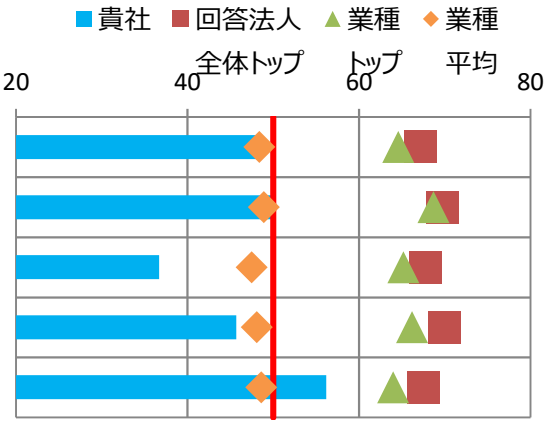
■総合順位：　**1751～1800位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**48.3**　（前回偏差値　-　）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	48.3	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	49.9	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	36.7	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	45.7	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	56.2	67.5	64.0	48.6



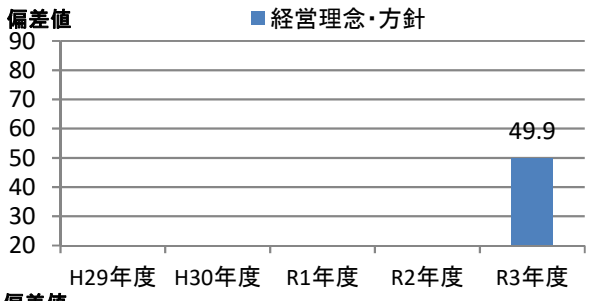
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

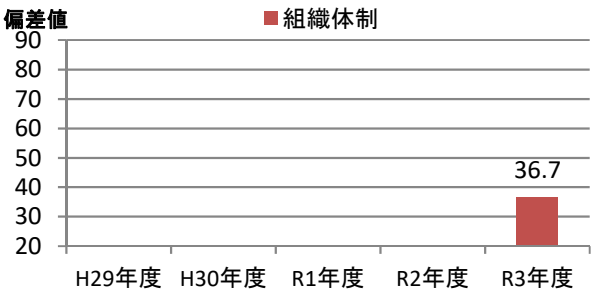
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

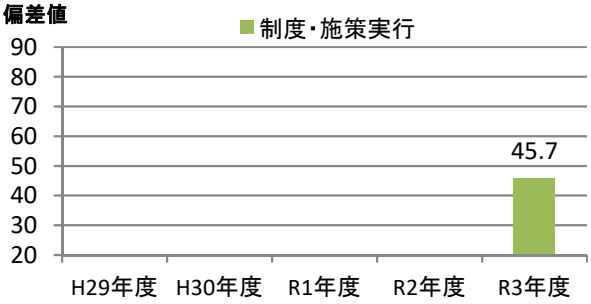
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

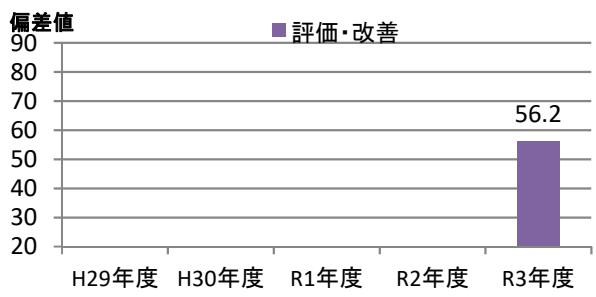
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1751～1800位
総合評価	-	-	-	-	48.3(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



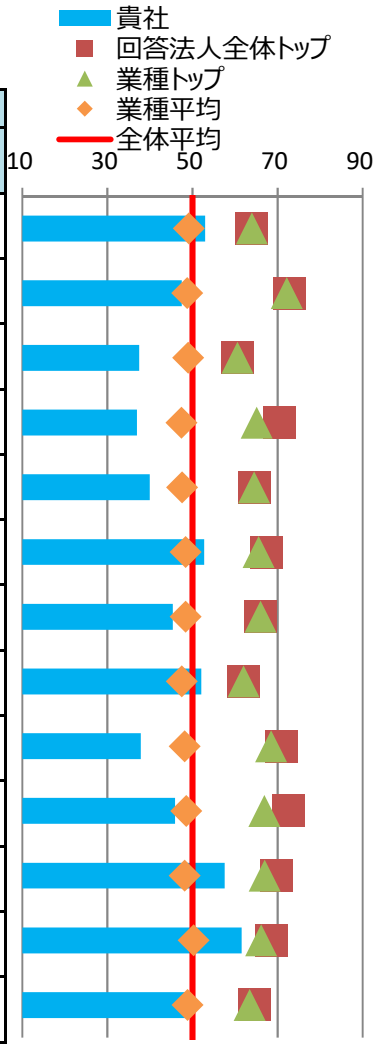






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	53.0	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	47.5	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	37.5	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	37.0	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	40.0	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	52.8	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	45.4	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	52.1	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	37.9	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	45.9	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	57.6	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	61.6	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	49.3	64.5	63.5	48.9



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の運動不足解消による体力増進、および生活習慣の改善による疾病予防に繋がる社内取組みの推進により、従業員ひとり一人が業務に対する取組み意識向上と更なる能力発揮へ繋げる。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の心身ストレス軽減など労働災害の減少により疾病による欠勤減少と、業務効率の向上や医療費の削減を期待

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.toyota-gifu-parts.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	52.3	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.6	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.4	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.3	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.9	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.5	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.5	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	44.1	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	管理職の月労働時間が80ｈを超えるケースがある為、長時間労働がない環境とする
	施策実施結果	業務の分担と多能工化の推進
	効果検証結果	21年度は4月が1名減となり、一定の取組成果があった。引き続き管理職への働きかけを続けることで、成果につなげたい。
効果検証②	課題のテーマ	−
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	−
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	−
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 013265

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：山梨ダイハツ販売株式会社

英文名：

■加入保険者：山梨県自動車販売整備健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

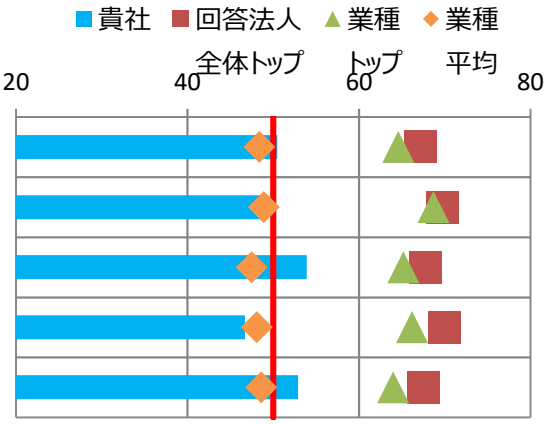
■総合順位：　**1501～1550位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**50.5**　（前回偏差値　-　）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	50.5	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	48.5	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	53.9	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	46.7	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	52.9	67.5	64.0	48.6



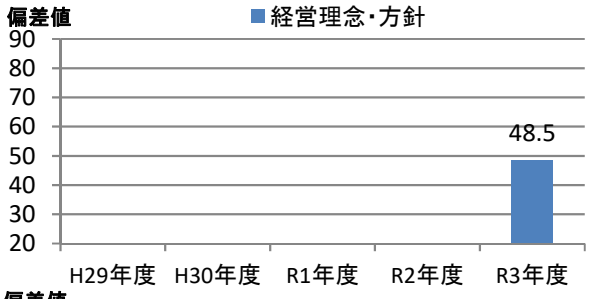
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

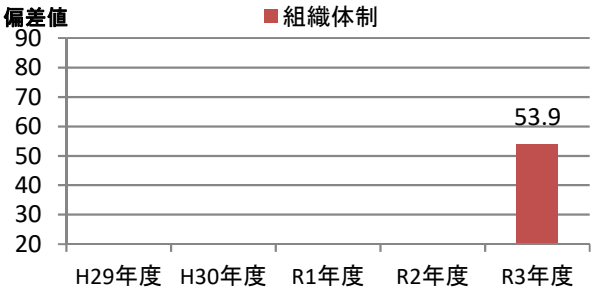
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

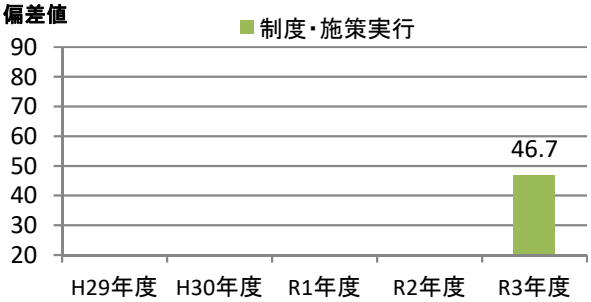
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

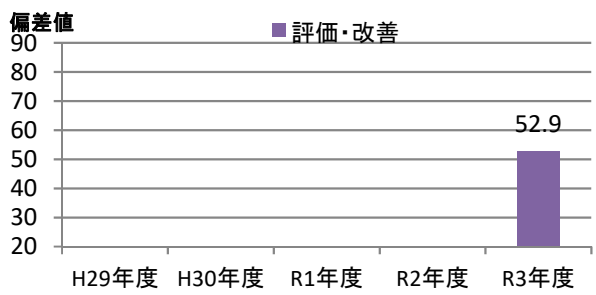
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1501～1550位
総合評価	-	-	-	-	50.5(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



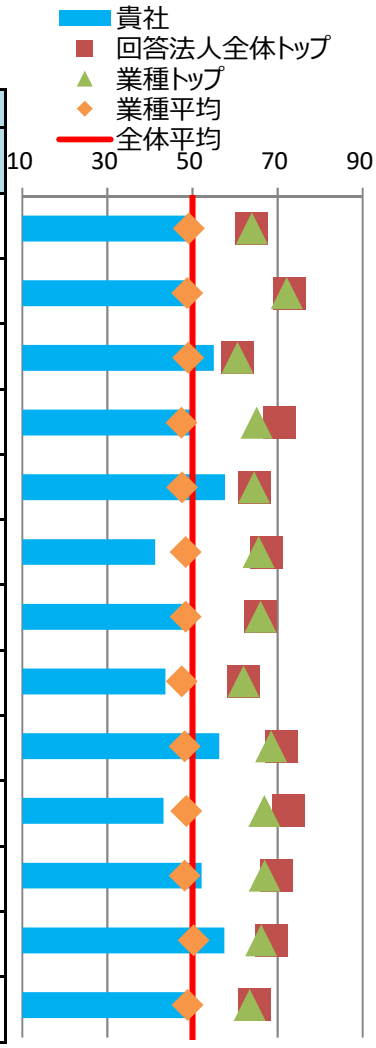






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	48.6	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	48.6	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	55.0	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	50.2	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	57.7	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	41.3	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	50.5	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	43.7	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	56.3	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	43.2	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	52.2	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	57.5	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	50.3	64.5	63.5	48.9



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 定年の年齢引き上げなど将来的な労働環境に対応していくため、現在の在職社員が長く働き続ける環境を整備する。定着率が上がることで習得技能や能力を長く発揮できる企業になる。その好循環の影響で在職社員の定着率の向上と新規採用にも好影響が出ることを期待する。
健康経営の実施により期待する効果	従業員満足度の向上と職場環境の改善による、従業員の離職率の低下、新規採用人材の確保。健康状態・ストレス状態の改善による休職期間の削減と業務効率・パフォーマンスの向上など。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://yamanashi-daihatsu.jp/company/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.9	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.7	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.2	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.1	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.9	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.5	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.4	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.6	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.0	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題の内容	従業員の喫煙率低下と受動喫煙の削減が課題である。
	施策実施結果	健康保険組合の禁煙サポート事業、禁煙サポートアプリを社内へ案内。電子タバコの試供品を社内へ案内。禁煙サポートアプリの導入状況について集計を行った所、現在10名がアプリを導入している。
	効果検証結果	アプリを導入・活用を促した従業員2名が禁煙を継続している。アプリの社内展開の推進と更なる従業員の喫煙率低下に向けて取り組んでいく。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	ウィズコロナの状況下で、新型コロナウイルスの感染対策をしつつ、企業活動をいかにして効率的に持続させるかが課題である。
	施策実施結果	各種衛生施策を行った。体調不調・発熱者が出た場合には有給休暇を与え、PCR検査の陰性が判明するまで出社させない勤務体制を取った。結果として、1名単位での感染者が3名いたが、集団感染は発生しなかった。
	効果検証結果	従業員のコロナ感染予防に対する意識が向上し、ワクチン接種のために有給休暇を取得する社員が増えた。有給休暇の取得を認めて早期にワクチン接種率を高めていく。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 013310

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社山星屋

英文名：YAMABOSHIYA Co., Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

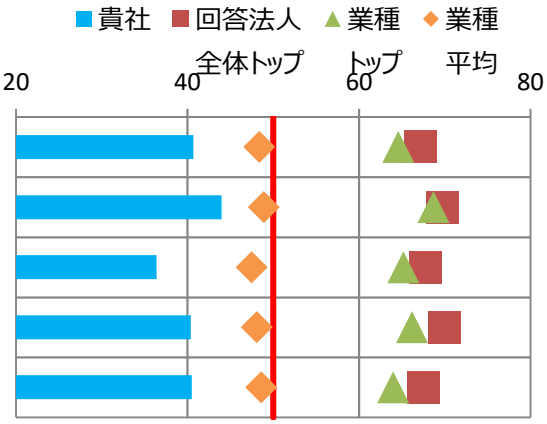
■総合順位：　**2401～2450位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**40.7**　（前回偏差値　-　）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	40.7	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	44.0	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	36.4	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	40.4	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	40.5	67.5	64.0	48.6



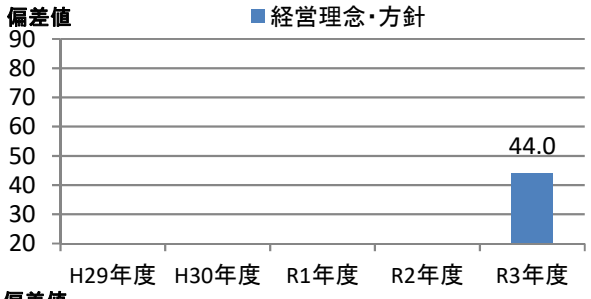
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

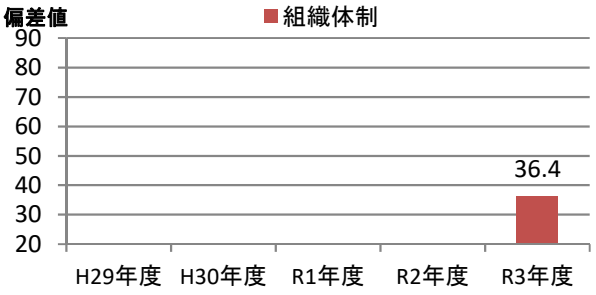
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

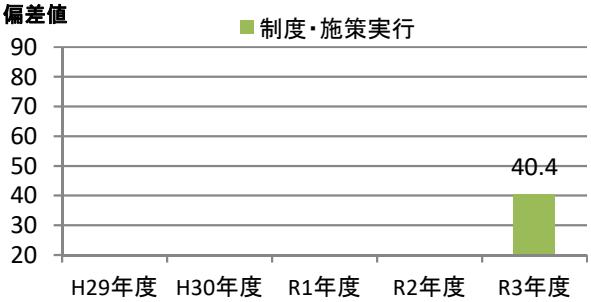
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

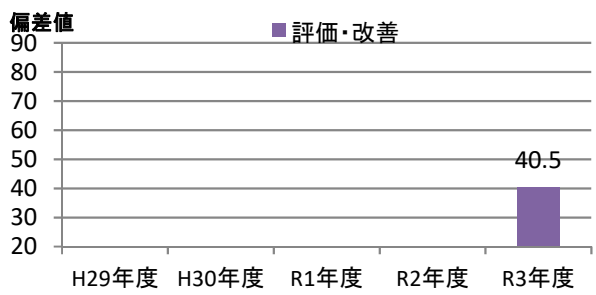
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2401～2450位
総合評価	-	-	-	-	40.7(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



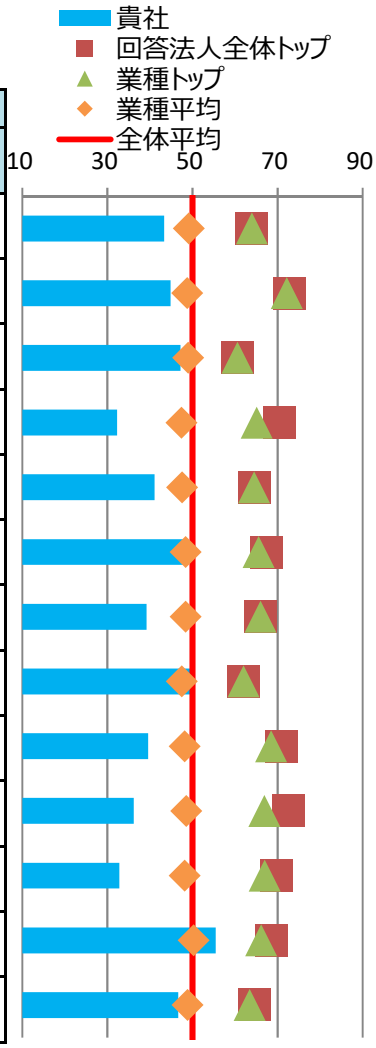






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	43.4	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	44.9	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	47.2	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	32.3	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	41.1	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	48.3	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	39.2	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	50.0	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	39.6	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	36.2	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	32.8	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.5	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	46.7	64.5	63.5	48.9



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 従業員の健康状態が悪化すると企業の生産性が低下し、人材の定着率・有能な人材の確保に影響を及ぼす可能性がある。
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改善や業務でのストレス軽減などの対策を講じることにより、労働環境が改善されることで、人材の採用や入社後の定着率が向上することを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.arista.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	37.6	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	41.8	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.7	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	36.8	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.7	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.3	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.0	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.2	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	34.0	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	36.4	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	長時間労働の改善、ワークライフバランスの推進
	施策実施結果	営業職について、勤怠とパソコンのログの乖離確認を実施。 テレワーク環境の整備し、推進を図る為、テレワーク勤務手当を新たに支給する体制を整えた。
	効果検証結果	乖離時間については、4月～8月の前年比で▲64.8%の改善が見られた。 テレワーク勤務手当（恒常的に月12回以上テレワーク実施）12名支給。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	–
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 013392

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：サントリーマーケティング＆コマース株式会社

英文名：SUNTORY MARKETING&COMMERCE

■加入保険者：酒フーズ健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

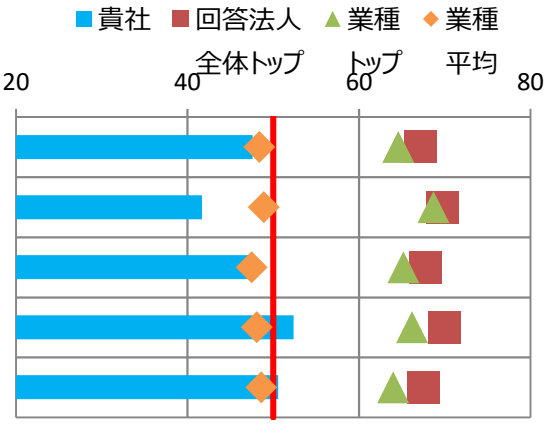
■総合順位：　**1851～1900位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**47.6**　（前回偏差値　-　）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	47.6	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	41.7	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	47.2	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	52.4	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	50.6	67.5	64.0	48.6



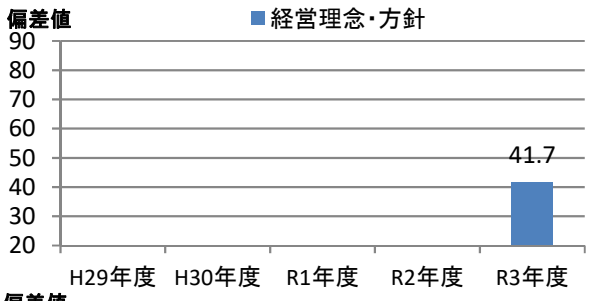
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

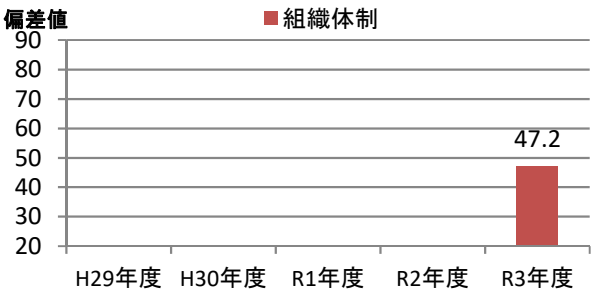
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

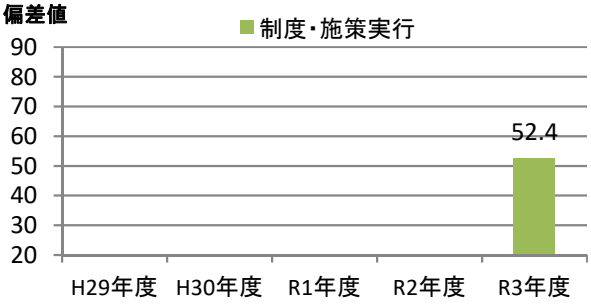
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

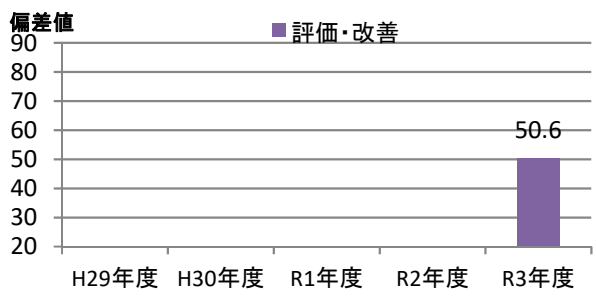
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1851～1900位
総合評価	-	-	-	-	47.6(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



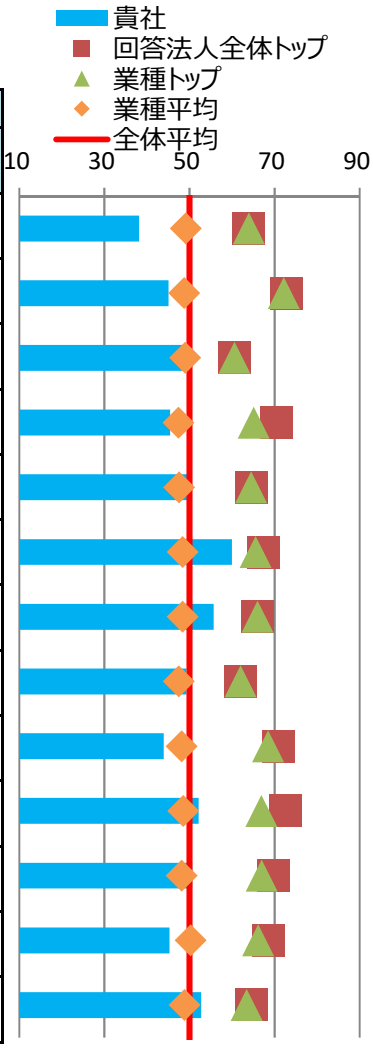






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	38.2	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	45.1	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	48.8	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	45.5	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	49.7	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	60.0	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	55.7	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	49.3	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	44.0	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	52.2	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	50.7	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	45.3	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.8	64.5	63.5	48.9



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	-
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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.suntory.co.jp/smc/company/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	55.4	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.6	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.0	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	40.7	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.2	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.7	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.1	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.0	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.4	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	42.0	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	デスクワークの従業員が多いので社員は総じて運動不足になりがち。加えてコロナ禍で在宅勤務が多くなり、通勤が無い為、更に運動量が減少。
	施策実施結果	全従業員対象で、2007年から継続実施している「歩け歩け大会」を開催。全従業員の44%が参加。一日平均歩数目標を8,000歩とし達成した者は参加者の28%。従業員の健康意識を高めた。
	効果検証結果	健康診断結果等への定量的な数値はまだ出てないが、定性的な効果を把握するために参加者にアンケートを実施。回答者の80%がイベントへの参加によって体重減などの結果になり、体調に良い効果が出たと回答した。
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題の内容	長時間労働（過勤）。2020年は前年に比べ年初より過勤時間数が多く、月別には前年比3割以上増の月もあり、年間では前年比121%であった。
	施策実施結果	法令の月45時間超え抑止の為に、毎月、中旬に30時間超えと月末25日頃に40時間超えのメンバーを抽出し、マネジャーへアラームを発信。業務調整、代休取得を促し事前防止に取り組んでいる。
	効果検証結果	2020年１月～12月アラーム発信対象者数延べ178人 年間45時間超え延べ139人 抑止できたのは39名（22%）。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 013397

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：アポロリンク株式会社

英文名：

■加入保険者：出光興産健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

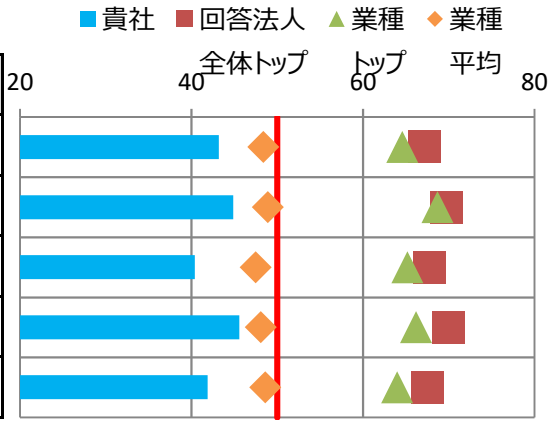
■総合順位：　**2201～2250位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**43.2**　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	43.2	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	44.9	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	40.4	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	45.6	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	41.9	67.5	64.0	48.6



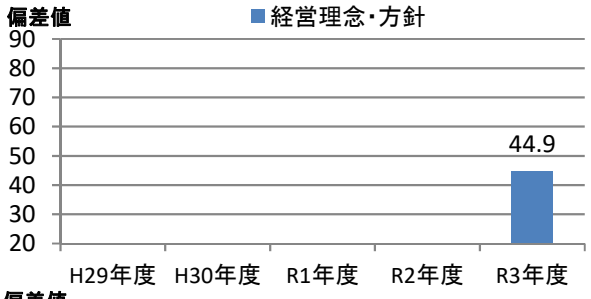
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

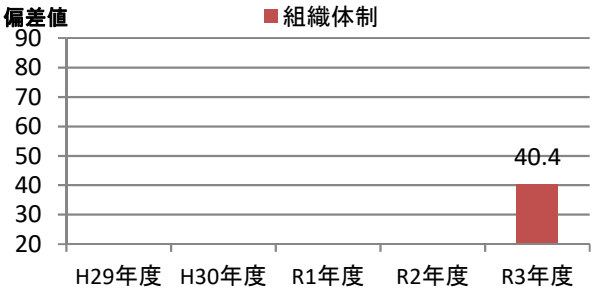
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

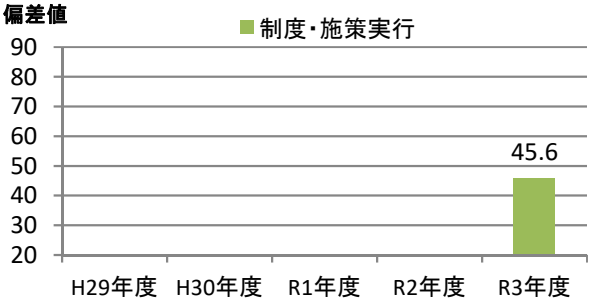
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

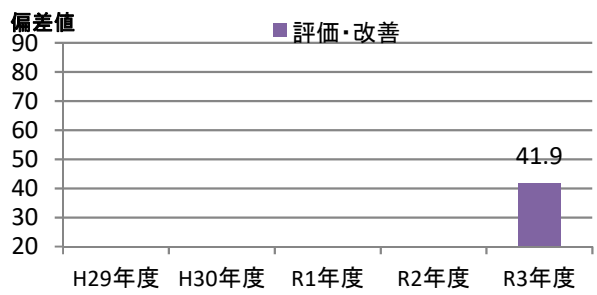
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2201～2250位
総合評価	-	-	-	-	43.2(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



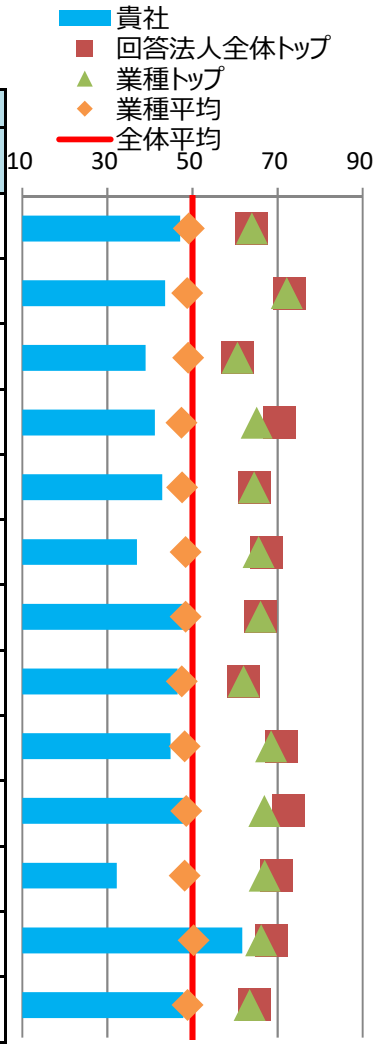






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	47.1	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	43.6	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	39.0	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	41.2	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	42.9	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	37.0	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	50.1	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	46.5	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	44.9	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	49.2	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	32.2	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	61.7	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	47.9	64.5	63.5	48.9



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	-
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.idemitsu.com/jp/apollolink/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	39.2	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	38.0	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.8	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.0	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.5	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.6	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.7	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.9	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	36.4	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題の内容	社内で就業に関するアンケートを実施したところ、「新しい働き方（在宅勤務やオンライン会議等）を生産性向上ややりがいに繋がると考え、実践できている」と感じる従業員の割合が80%であった。在宅勤務の推進は、通勤時間削減や余暇の時間確保・睡眠時間確保に繋がるため、数値の維持向上が課題である。
	施策実施結果	在宅勤務環境の整備、在宅勤務中でも身体を動かす機会をつくるためオンラインピラティスの実施、社内コミュニケーション維持のためオンライン懇親会等を行った。
	効果検証結果	再度同様のアンケートを実施したところ、82%の従業員が新しい働き方に生産性向上ややりがいを感じており、状態を維持できていることがわかった。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題の内容	ストレスチェックの集団分析を行ったところ、「仕事の負担」のうち「仕事の量的負担」が他スコアに比べて高い結果となった。仕事量が心身の健康に影響を及ぼし、ストレス関連疾患を引き起こす一因となることも考えられるため、改善が必要である。
	施策実施結果	時間外勤務の正確な申告を徹底し、各従業員の業務負担度を把握し、業務の平準化を行った。
	効果検証結果	上記施策に効果を感じているか社内アンケートを実施したところ、49%の社員が効果を感じていると回答した。

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	−
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 013425

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ケーエスケー

英文名：KSK Co.,Ltd.

■加入保険者：大阪薬業健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

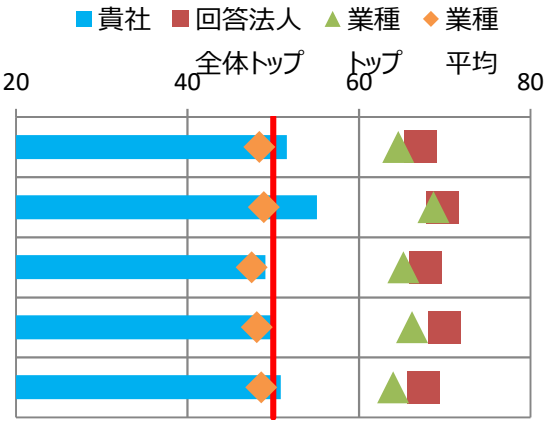
■総合順位：　**1351～1400位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**51.6**　（前回偏差値　-　）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	51.6	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	55.1	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	49.1	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	50.0	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	50.9	67.5	64.0	48.6



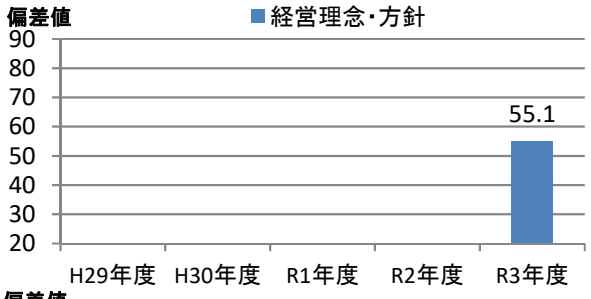
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

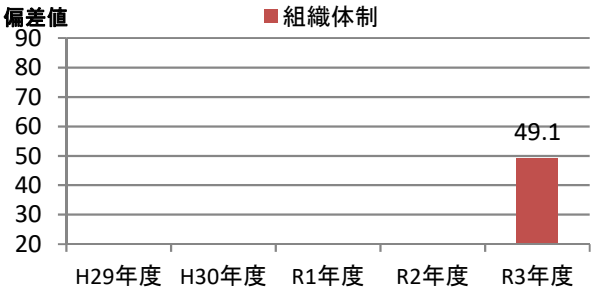
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

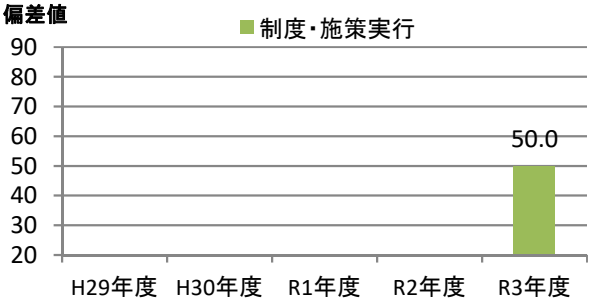
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

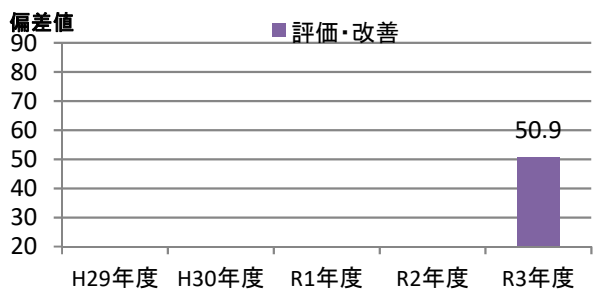
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1351～1400位
総合評価	-	-	-	-	51.6(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



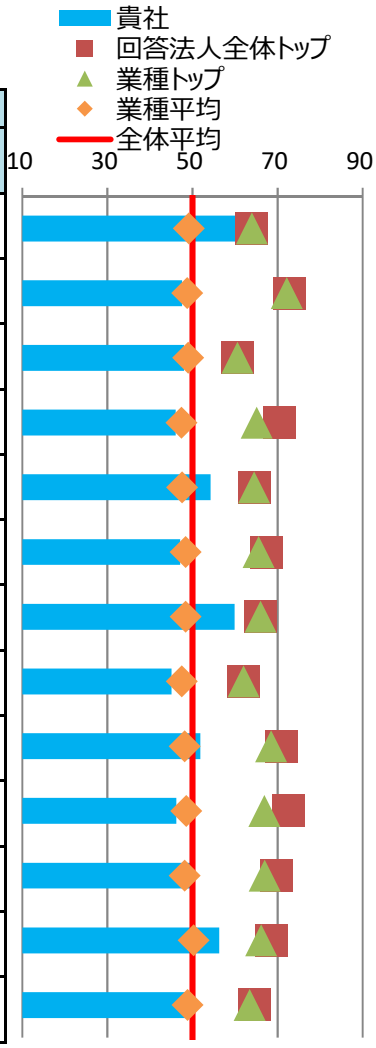






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**64.0**	**64.0**	**64.0**	**49.2**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**47.6**	**72.9**	**72.2**	**48.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**48.0**	**60.6**	**60.6**	**49.0**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**46.1**	**70.5**	**65.1**	**47.4**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**54.3**	**64.5**	**64.5**	**47.6**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**47.1**	**67.5**	**65.6**	**48.4**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	**59.9**	**66.0**	**66.0**	**48.4**
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	**45.1**	**62.0**	**62.0**	**47.5**
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	**51.9**	**71.1**	**68.5**	**48.2**
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	**46.2**	**72.5**	**66.9**	**48.6**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	**49.6**	**69.8**	**67.0**	**48.2**
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	**56.3**	**68.5**	**66.2**	**50.3**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	**49.6**	**64.5**	**63.5**	**48.9**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 先般実施した従業員健康意識調査では、プレゼンティーズムが低下している社員も見受けられた。以前から、業界特有の生産性が低く、営業利益率も極めて低いという点が大きな経営課題である。
健康経営の実施により期待する効果	生産性を上げることにより、働き方を見直し日々の労働時間短縮及び有給取得率を向上させる。一人当たりの利益率を上げ、その利益を社員への還元という形で投資。結果、心身ともにイキイキと働き「ケーエスケーっていい会社だね。」と社員が思い、エンゲージメントを高めていくプラスのサイクルを作り好循環を生み出していきたい。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.web-ksk.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	50.7	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.6	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.2	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.3	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.4	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.1	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.4	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.9	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	53.0	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	COVID19の拡大感染により、働き方が大きく変わる中、医療用医薬品を届ける業務の我々はテレワークなど働き方を変えることはしづらい現状であり、いかにコロナ感染を防ぐかが大きな課題であった。
	施策実施結果	時差出勤、勤務ローテーションなど勤務体制を見直し、職場では消毒剤、体温計の設置はもちろんアクリル板、２４時間換気システム導入、従業員にマスク、消毒剤の配布等を行い徹底したコロナ対策を打ち出した。
	効果検証結果	トップメッセージも定期的に動画配信し、いかに「感染しない、させない」が大切か、また新型コロナワクチンを運ぶ、また医療用医薬品を運ぶ我々が営業できない状態になればいかに社会に迷惑を掛けるかをよく考え行動するよう指示もあった。上記対策の結果も踏まえ新型コロナの流行から約１年半が経過する中、従業員の感染者は１５６５名中１０名に抑えられ滞りなく業務が廻っている。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	−
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 013443

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：センコー商事株式会社

英文名：SENKO SHOJI CO.,LTD.

■加入保険者：センコー健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

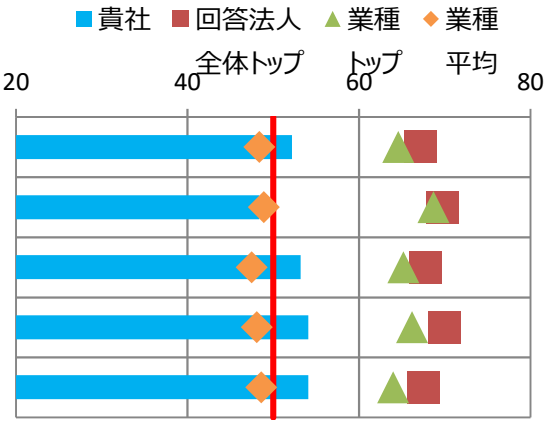
■総合順位：　**1301～1350位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**52.2**　（前回偏差値　-　）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	52.2	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	48.4	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	53.2	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	54.1	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	54.1	67.5	64.0	48.6



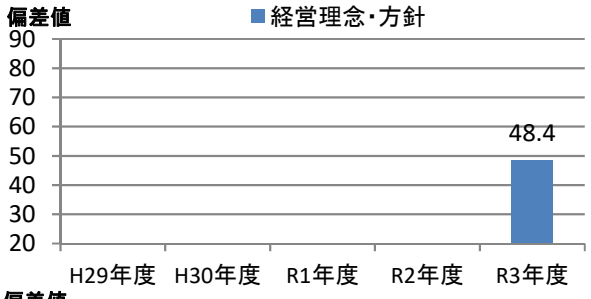
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

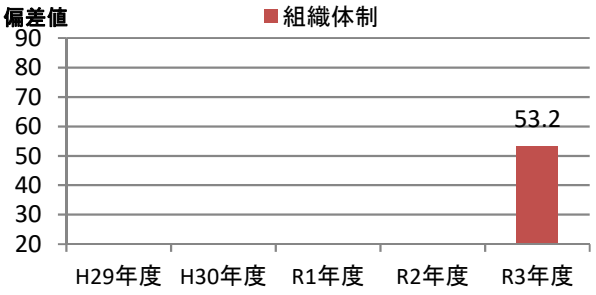
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

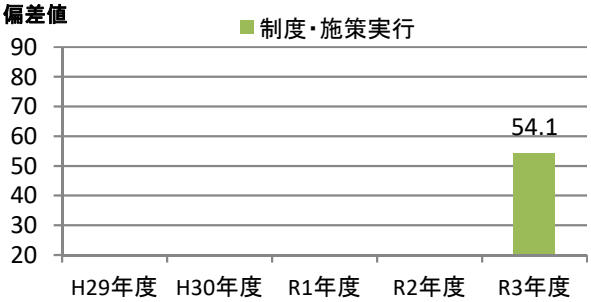
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

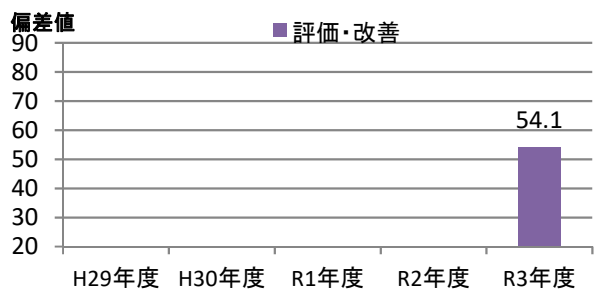
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1301～1350位
総合評価	-	-	-	-	52.2(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



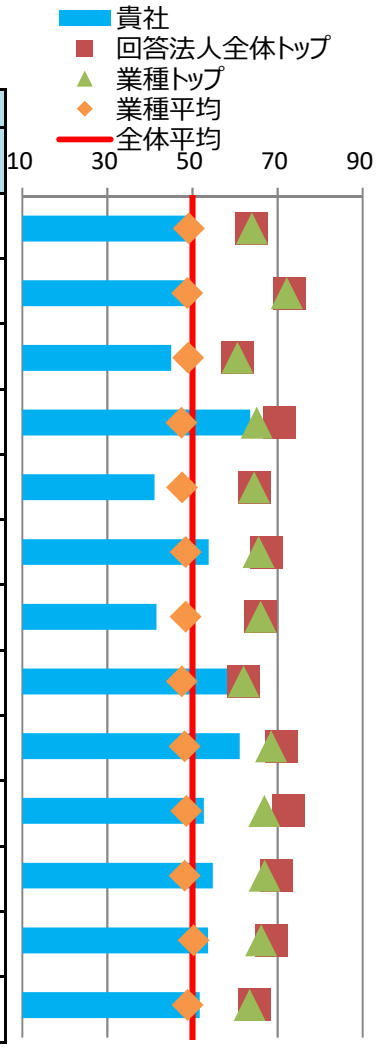






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	48.6	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	48.3	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	45.0	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.6	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	41.1	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	53.8	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	41.6	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	62.0	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	61.1	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	52.7	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	54.8	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	53.7	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.7	64.5	63.5	48.9



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 近年若手～中堅社員の離職率が上昇しており、組織のピラミッド構造が歪になっている。職員に対して個別ヒアリングを実施したところ、従業員間のコミュニケーション不足が課題であることがわかった。離職者の増加に伴い、現場の士気が下がり、在職者の心的部分（メンタル）に悪影響が出る可能性が考えられる。 2019年度離職率：14.7% 2020年度離職率：9.4%
健康経営の実施により期待する効果	従業員のコミュニケーション促進やメンタル面フォローの機会を増やし、在籍している従業員に心身ともに健康で働いてもらうことを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.senko-shoji.co.jp/company/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	50.0	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.4	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.8	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	66.6	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.5	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.8	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.4	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.1	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	57.7	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題の内容	若手職員の離職率が増加傾向にあったので、職員全体に対して個別にリアリング調査を実施した。その結果、従業員間のコミュニケーション不足が課題となり、定期的に上司と部下が面談を実施し、業務支援や精神支援を通じた成長支援を行うことを目的に1on1ミーティングをトライアルとして導入、実施した。これにより風通しのより職場を目指し、ストレスによる退職及びメンタル不全を防止する。
	施策実施結果	トライアル実施後のアンケートにより、「信頼関係構築」、「成長支援」のいずれにおいても実施前よりもポイント数が上昇し、実施効果が表れていることが明らかになった。今年度は実施対象を全社員に展開している。
	効果検証結果	現在も継続して全社員に対して1on1ミーティングの実施中であり、全社員に展開した後の効果については、定量的な効果検証はできていない。月に1回実施しているアンケート調査では、年度の制度導入当初よりも月ごとに実施回数も増加傾向にあり、アンケートにより業務支援、精神支援の効果検証をしながら制度の定着及び導入効果を図っている。
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題の内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 013472

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社琉薬

英文名：

■加入保険者：東京薬業健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

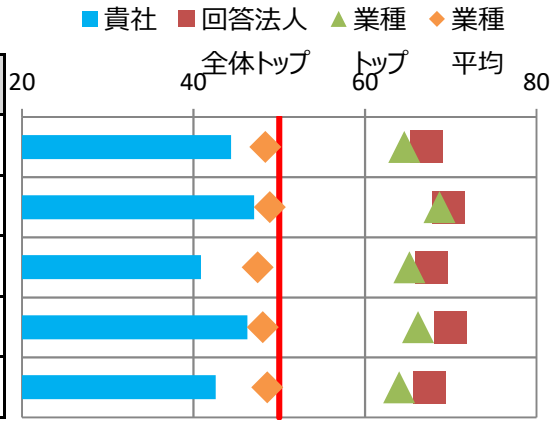
■総合順位：　**2101～2150位**　／ **2869 社中**

■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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	44.4	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	47.1	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	40.9	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	46.3	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	42.6	67.5	64.0	48.6



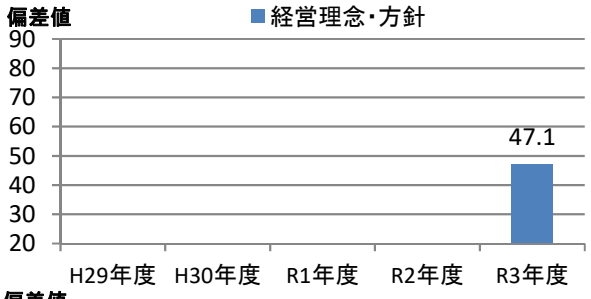
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

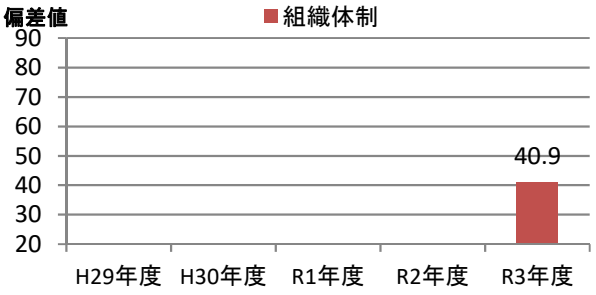
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

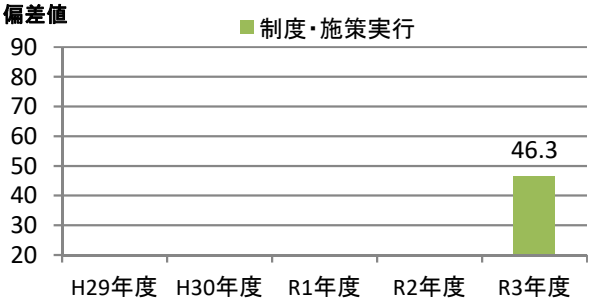
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

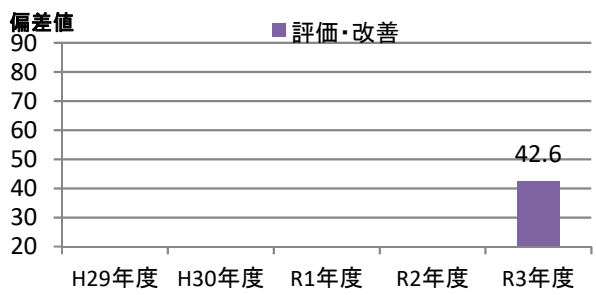
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	2101～2150位
総合評価	-	-	-	-	44.4(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※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。



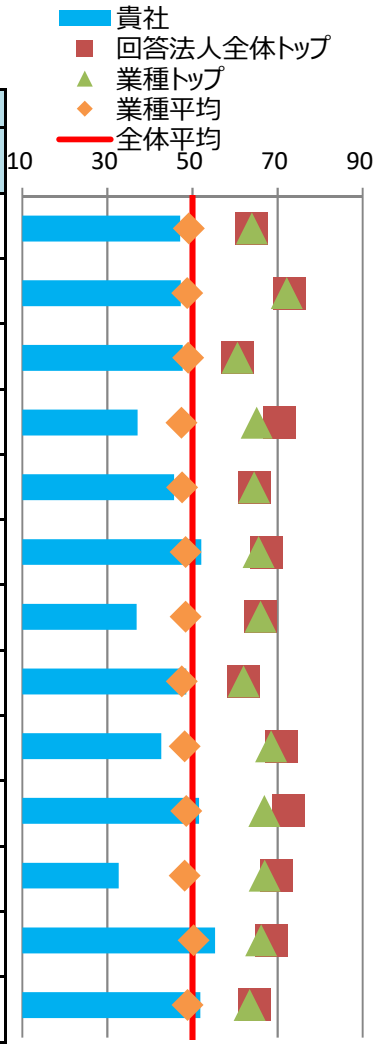






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	47.1	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	47.3	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	47.7	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	37.1	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	45.7	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	52.1	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	36.9	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	48.6	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	42.7	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	51.6	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	32.7	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	55.3	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	51.9	64.5	63.5	48.9



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員の平均年齢が上がっていく中で管理職になって健康上の理由で休業、退職あるいは復職支援、治療と仕事の両立支援などが必要になるケースが増えてきた。技能。経験とも成熟した社員に１００%のパフォーマンスを行ってもらえない状態が増えることは、事業の継続において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	健診における二次健診、再検査などの要検査率の減少、もしくは再検査受診の受診率の向上を図る。現在二次健診の受診率が１%未満となっているため、まずは３０%の受診をめざし社員の健康に対する意識改善を行い、セルフメディケーションの大切さを理解し実行できるよう教育する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.ryuyaku.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	38.3	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.4	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.8	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	35.1	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.7	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.7	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.1	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	30.3	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.4	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	39.3	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題の内容	コロナウイルスがまん延する中、発熱・悪寒・頭痛・関節痛など、インフルエンザり患時の状態との区別がつきにくい、ということが問題点であった。加えて弊社の業種上、どうしても病院へ出入りするため、コロナウイルス治療にあたる病院、医療者とかかわる可能性が大きい。そのため症状が出たときに万が一コロナウイルスへのり患だった場合の早期治療を開始するためにインフルエンザの可能性を除去する必要性がある。
	施策実施結果	社員へインフルエンザワクチン接種促進を行い（接種者：204名中181名）、かつ手洗い、うがい、手指消毒の慣行を奨励することで社員の健康管理とそれに伴う休業者を出さないことで職場環境の保全を行った。
	効果検証結果	インフルエンザワクチンの接種率は88%となり、前年度接種率95%から7%減という結果となった。手指消毒、マスク着用が常となった現状でインフルエンザの罹患は少なくワクチン接種の必要性は低いという声がある中、業種的に常に病院へ出入りする社員の健康維持とひいては医薬品の安定供給という事業の安全な継続のためにも、コロナワクチンに加えインフルエンザワクチンの接種を今後も推奨し結果を検証していく。
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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	−
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	○
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　013537

経済産業省　令和3年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタモビリティパーツ株式会社 三重支社

英文名：TOYOTA MOBILITY PARTS MIE

■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：卸売業

①健康経営度評価結果

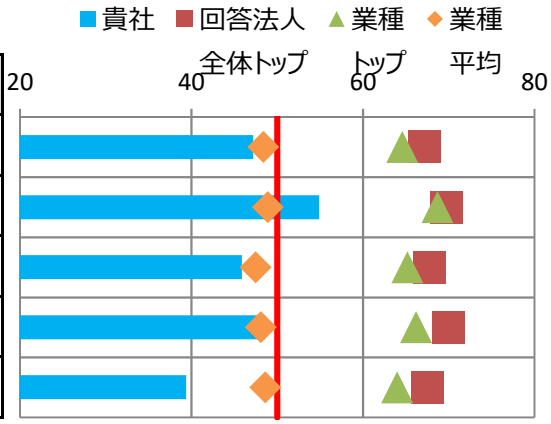
■総合順位：　**1851～1900位**　／ **2869 社中**

■総合評価：　**47.2**　（前回偏差値　-　）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	47.2	67.2	64.6	48.4
経営理念・方針	3	54.9	69.8	68.7	48.9
組織体制	2	45.9	67.8	65.2	47.5
制度・施策実行	2	48.6	70.0	66.2	48.1
評価・改善	3	39.4	67.5	64.0	48.6



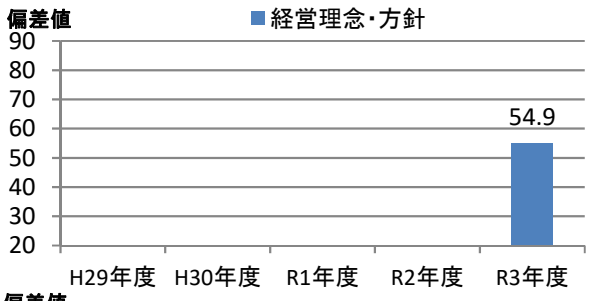
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

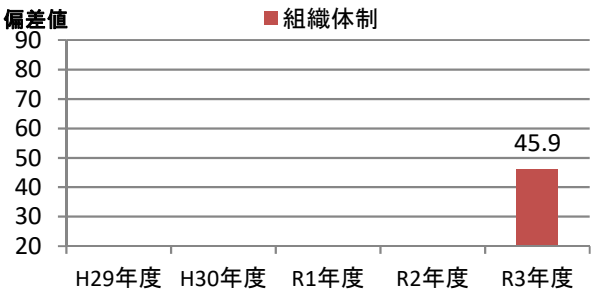
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

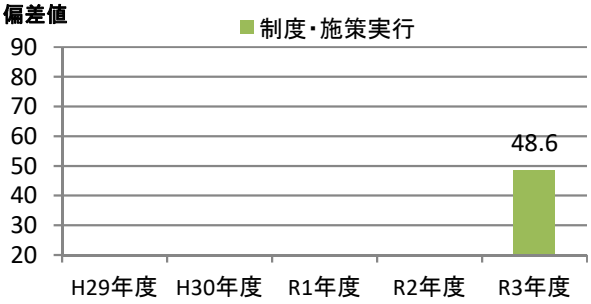
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

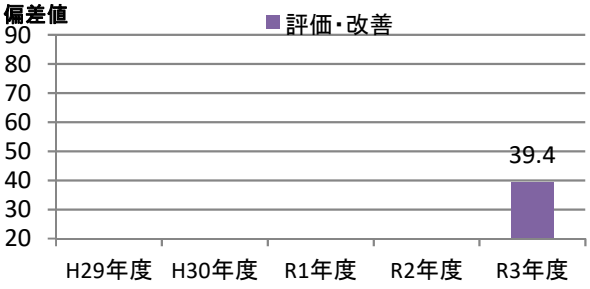
	平成29年度	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度
総合順位	-	-	-	-	1851～1900位
総合評価	-	-	-	-	47.2(-)
【参考】回答企業数	1239社	1800社	2328社	2523社	2869社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



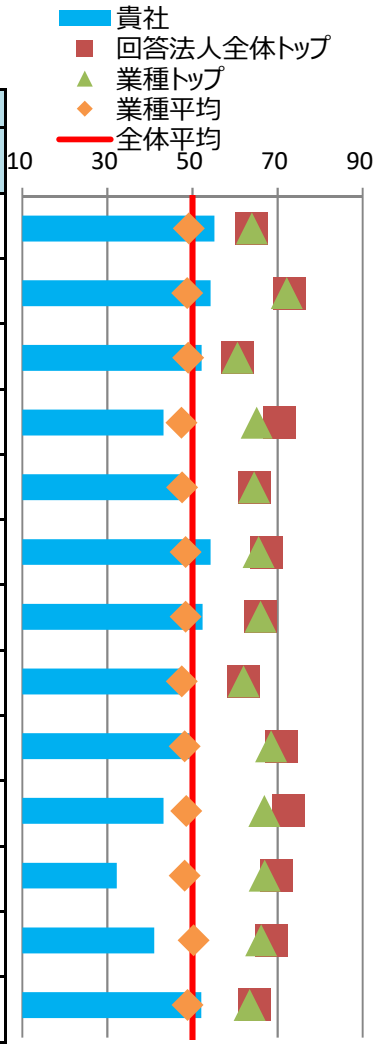






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	55.2	64.0	64.0	49.2
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	54.3	72.9	72.2	48.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	52.2	60.6	60.6	49.0
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	43.2	70.5	65.1	47.4
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	48.0	64.5	64.5	47.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	54.3	67.5	65.6	48.4
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45	52.4	66.0	66.0	48.4
	保健指導	Q46、Q47、Q48、Q49	47.9	62.0	62.0	47.5
	生活習慣の改善	Q50、Q51、Q52、Q62、Q63	49.3	71.1	68.5	48.2
	その他の施策	Q53、Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60	43.2	72.5	66.9	48.6
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q64、Q65、Q69	32.2	69.8	67.0	48.2
	労働時間・休職	Q66、Q67、Q68	41.0	68.5	66.2	50.3
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q70	52.1	64.5	63.5	48.9



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 従業員が個々で任されていた仕事をチームで取り組める組織作りを図りたい。チームワークを大切にし、多能工化に繋げたい。明るく元気にいきいきと働ける会社にしたい。そのためには、就業環境の整備、人財育成に注力したい。
健康経営の実施により期待する効果	従業員のモチベーションや能力の向上に加え、その影響で創造性の向上に繋がることを期待します。組織的な取り組みを行うことにより会社全体が活性化すると、従業員間の情報共有やコミュニケーションが増え、新しいアイデアが生まれ、「現状に満足せず、常に改善を図る」体制構築に重要であると考えます。

※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.mie-kyohan.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	47.1	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q50、Q51、Q64(a)、Q64(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	43.5	48.0	Q39、Q46、Q47、Q48、Q49、Q64(f)、Q64(g)、Q64(h)、Q64後半
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.2	48.8	Q40、Q56、Q65
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	35.1	47.8	Q52、Q64(d)、Q64(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.9	48.3	Q53、Q54
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.6	50.8	Q45、Q68
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.0	48.5	Q43、Q55、Q66、Q67
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.1	48.7	Q44、Q69
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.3	49.2	Q59、Q60
10	従業員の喫煙率低下	43.6	48.7	Q62、Q63、Q64(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題の内容	コロナ禍による運動不足により、従業員が全体的に体重増加の傾向にあったため、手軽に取り組み易く継続しやすい運動機会の醸成に必要性を感じ、スマホアプリ「RenoBody」を活用したウォーキングイベントを開催した。
	施策実施結果	参加割合が56%で実施したイベント2か月間の日当たり平均歩数は13,217歩となり、目標（男性8千歩、女性6千歩）を大きく上回った。
	効果検証結果	目標歩数達成日が65%以上であれば達成とした健康づくり目標に対し、77%の参加者が目標を達成した。健診結果についても、体重の減少・コレステロール値や中性脂肪値の低減に繋がり、運動機会の醸成ができた。
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	現状、メンタル疾患の休職者が1名となっている中、新たなメンタル不調者の未然防止を目的に、臨床心理士の講師によるメンタルヘルスセミナーを実施した。コロナ禍により都市部からの講師来社が難しかったため、Zoomを利用したオンラインセミナーとして実施。
	施策実施結果	初参加者、以前の受講より3年以上経過した計20名が参加した。
	効果検証結果	メンタルヘルスの重要性、不調の予兆、マインドフルネス、ハラスメント等を学び、各々の現状についてセルフチェックを行うと共に、メンタル不調の未然防止策の認識ができた。 その後、新規メンタル不調者は発生していない。

※貴社が健康経営度調査Q70.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2022（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31 & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q43	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q44	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q45	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q46 & Q47 & Q48 & Q48SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q50	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q51	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q53 or Q54	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q55	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q56	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q59 or Q60(a) or Q60(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q62	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q63	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q70	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	−
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q5SQ1	−
28	経済産業省による一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。